



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

**Η εργασία στην εποχή της απορρύθμισης
Η περίπτωση της ευέλικτης εργασίας μέσω ψευδεπίγραφης
μαθητείας σε αθλητικό σύλλογο**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Φίλιππος Χριστοδούλου

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Ιωάννης Κουζής, Καθηγητής

Κωνσταντίνος Δημουλάς, Επίκουρος Καθηγητής

Σπύρος Σακελλαρόπουλος, Αναπληρωτής Καθηγητής

Αθήνα, Δεκέμβριος 2015

Copyright © Φίλιππος Χριστοδούλου, 2015

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται στον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευτεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Στους γονείς μου, Κωνσταντίνο και Άννα Μαρία

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Σελ.
Πίνακες.....	6
Περίληψη.....	7
Εισαγωγή.....	8-13

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Κεφάλαιο 1: Οι ορισμοί και τα είδη της μαθητείας στην Ελλάδα.....	14-23
Κεφάλαιο 2: Το ευρωπαϊκό πλαίσιο εφαρμογής των συστημάτων μαθητείας και ο στόχος να συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων.....	24-30
2.1 Οι βασικοί παράγοντες επιτυχίας των συστημάτων μαθητείας.....	30-32
2.2 Τα πλεονεκτήματα για τις εθνικές οικονομίες, τους μαθητευόμενους και τις επιχειρήσεις από την εκτέλεση συστημάτων μαθητείας.....	32-34
2.3 Οι βασικοί προβληματισμοί έναντι των συστημάτων μαθητείας.....	34-36
Κεφάλαιο 3: Το ελληνικό δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και τα προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ.....	37-43

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΨΕΥΔΕΠΙΓΡΑΦΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

Κεφάλαιο 4: Από το καθεστώς των stage στο καθεστώς των voucher.....	44-52
Κεφάλαιο 5: Η μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας στους μαθητευόμενους προς όφελος των εργοδοτών.....	53-56
5.1 Αντικατάσταση συγκεκριμένου μισθού με ειθισμένο μισθό...	56-57
5.2 Αδυναμία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και η μη αποπληρωμή αποζημίωσης στις απολύσεις.....	58-61
5.3 Ανασφάλιστη εργασία.....	62-64
Κεφάλαιο 6: Συμβάσεις μαθητείας υποκρύπτουσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου που μέσω συνεχών ανανεώσεων δημιουργούν συνθήκες εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.....	65-69

ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΨΕΥΔΕΠΙΓΡΑΦΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΣΕ ΑΘΛΗΤΙΚΟ ΣΥΛΛΟΓΟ ΤΗΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

Κεφάλαιο 7: Υποκατάσταση της εξαρτημένης εργασίας με το καθεστώς μαθητείας με στόχο το επιπρόσθετο κέρδος της εργοδοσίας..	70-82
Συμπεράσματα.....	83-89

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Βιβλιογραφία.....	91-98
Παράδειγμα εγκυκλίου προγράμματος επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (stage).....	99-104
Παράδειγμα εγκυκλίου επιδότησης της πρακτικής άσκησης μαθητών των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας του ΟΑΕΔ.....	105-113

ΠΙΝΑΚΕΣ

- Πίνακας 1 Τα ποσοστά απασχόλησης ευρωπαϊκών κρατών (2014)
- Πίνακας 2 Τα κύρια χαρακτηριστικά της μαθητείας κατά τον Διεθνές Οργανισμό Εργασίας
- Πίνακας 3 Εκτίμηση αριθμού μαθητών σε προγράμματα μαθητείας στα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Πίνακας 4 Ποσοστά νεανικής ανεργίας στην Ευρώπη 2008- 2012 (%)
- Πίνακας 5 Ποσοστά ανεργίας με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο στην Ελλάδα από το 2002 έως το 2012 (%)
- Πίνακας 6 Ποσοστό επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις μαθητείας ανάλογα με τον αριθμό εργαζομένων (%)
- Πίνακας 7 Ποσοστά ενηλίκων ηλικίας 25-64 που εντάσσονται στην επαγγελματική κατάρτιση και μαθητεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (%)
- Πίνακας 8 Το σύνολο των μαθητών που εμπιστεύονται την γενική εκπαίδευση, τον θεσμό μαθητείας του ΟΑΕΔ και την επαγγελματική κατάρτιση των ΕΠΑΛ/ΕΠΑΣ (2001-2013)
- Πίνακας 9 Ποσοστά απασχόλησης καταρτιζόμενων νέων βάσει μεγέθους των επιχειρήσεων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως αντικείμενο τις ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας και πως αυτές αντικαθιστούν τις νόμιμες συμβάσεις μαθητείας προς όφελος των εργοδοτών. Οι ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες τείνουν να εξαλείψουν τα εργασιακά δικαιώματα των “μαθητευόμενων” υποχρεώνοντάς τους να εργάζονται μέσα στον φαύλο κύκλο της φθηνής ή αμισθί εργασίας και των ελάχιστων εργασιακών δικαιωμάτων. Έτσι, η μαθητεία δεν έχει ως πρωταρχικό στόχο την πρακτική εκπαίδευση και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από τους μαθητευόμενους, αλλά αντίθετα στοχεύει στην ίδια την εργασία και την εργασιακή εκμετάλλευση των ψευδεπίγραφα μαθητευόμενων. Με την αρωγή των νομοθετικών κενών ανοίγει ο δρόμος προς όφελος των εργοδοτών να συνάπτουν συνεχόμενες “συμβάσεις μαθητείας” αντικαθιστώντας τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, με τους νέους να αποτελούν τα πιο συνηθισμένα “θύματα”.

Στόχος της εργασίας είναι να αναλύσει τα είδη μαθητείας και να δείξει τους τρόπους με τους οποίους λαμβάνουν χώρα και νομιμοποιούνται οι ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας κάνοντας, ταυτόχρονα, αναφορά στις ευρωπαϊκές πολιτικές προς την εξάλειψη του φαινομένου.

Για τις ανάγκες της έρευνας ακολουθήθηκε η μεθοδολογία των επιτόπιων προσωπικών συνεντεύξεων με τέσσερις νέους προπονητές σε αθλητικό σύλλογο της Θεσσαλονίκης, οι οποίοι εργάζονται αποκλειστικά με τέτοιου είδους συμβάσεις κι επομένως με ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα. Οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα στον τόπο εργασίας τους ώστε να είναι δυνατή η παρατήρηση των αντιδράσεών τους εντός του εργασιακού περιβάλλοντος

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ήδη από τα τέλη του 1970 και τις αρχές του 1980, λόγω της πετρελαϊκής κρίσης του 1973, άρχισε να διαφαίνεται μια αλλαγή πλεύσης ως προς τα οικονομικά και κατ' επέκταση τα εργασιακά ζητήματα. Ως απόρροια της κρίσης οι κυβερνήσεις απομακρύνονταν από τις πολιτικές κεϋνσιανού τύπου και άρχισαν να υιοθετούν το δόγμα των μονεταριστών. Αυτή η εναλλαγή από τις επεκτατικές μακροοικονομικές στις πολιτικές των μονεταριστών προς μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας επέφερε πολλές και σημαντικές αλλαγές στον χώρο της εργασίας. Ιδιαίτεροι εκφραστές της εν λόγω πολιτικής ήταν ο Ρ. Ρήγκαν στις Η.Π.Α. και η Μ. Θάτσερ στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Οι σημαντικότερες εργασιακές αλλαγές πραγματοποιήθηκαν στον ευρωπαϊκό χώρο καθώς μόνο στην Ευρώπη υπήρχε η σταθερή απασχόληση λόγω της ύπαρξης κρατών-πρόνοιας. Η αλλαγή οφειλόταν στην ένταση των οικονομικών ανταγωνισμών που έως τότε επιλύονταν με πολέμους και στη διεθνοποίηση του ανταγωνισμού λόγω της διεθνοποιημένης οικονομίας. Με αυτόν τον τρόπο εισήχθη και στην Ευρώπη ο νεοφιλελευθερισμός με τις αξίες της ανταγωνιστικότητας, της εξατομίκευσης και της μη χρησιμότητας του κράτους-πρόνοιας και των συνδικάτων. Η τομή βρίσκεται στον όρο «ανταγωνιστικότητα», η οποία σημαίνει άνοιγμα των αγορών και απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Με τον χρόνο η εργασία περνούσε από το πρότυπο της σταθερής και μόνιμης εργασίας στο μοντέλο της ευέλικτης απασχόλησης.

Πλέον, με τις πολιτικές λιτότητας που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και στην Ευρώπη γενικότερα, ζούμε σε μια εποχή που όλο και περισσότερο επικρατούν οι αξίες του νεοφιλελευθερισμού επενεργώντας στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και διαβρώνοντας το ευρωπαϊκό μεταπολεμικό εργασιακό πρότυπο. Σήμερα όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι υπόκεινται μια αλλοίωση των εργασιακών τους σχέσεων περνώντας σε μια φάση ευελικτοποίησης τους μέσω της μερικής απασχόλησης, της ανασφάλιστης εργασίας ή της πληρωμής βάσει της αποτελεσματικότητας τους. Κύρια θύματα των ευέλικτων πολιτικών στην αγορά εργασίας είναι οι νέοι που βλέπουν να τους παρουσιάζονται ευκαιρίες εργασίας με ελάχιστα χρήματα και τις περισσότερες φορές χωρίς ασφάλιση υποβαθμίζοντας τους ίδιους, ως προσωπικότητες, και τις γνώσεις τους.

Στόχος της ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας είναι η μείωση του εργατικού κόστους, η οποία μπορεί να επιτευχθεί με την ευελιξία της απασχόλησης, των αποδοχών και του εργάσιμου χρόνου και ως απόρροια δημιουργούν μειωμένα εργατικά και κοινωνικά δικαιώματα. Αν και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ευαγγελίζονται τη μείωση της ανεργίας παρόλα αυτά παρουσιάζεται αύξηση της ανεργίας, με αρνητική πρωταθλήτρια την Ελλάδα. Γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στην χώρα μας καθώς θα περίμενε κανείς ότι μετά από τρία μνημόνια θα είχαν αυξηθεί τα ποσοστά απασχόλησης με τα ποσοστά της ανεργίας να παρουσιάζουν πτωτική τάση.

Παρόλα αυτά, όπως φαίνεται από το παρακάτω πίνακα (Πίνακας 1) η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση της απασχόλησης στην Ευρώπη και την Ευρωζώνη αποδεικνύοντας ότι η απορρύθμιση και ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας δεν έχει ως φυσικό επακόλουθο την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης.

Πίνακας 1: Τα ποσοστά απασχόλησης ευρωπαϊκών κρατών (2014)

EU-28	64.9%
Euro area (EA-18)	63.9%
Αυστρία	71.1%
Βέλγιο	61.9%
Βουλγαρία	61.0%
Γαλλία	64.3%
Γερμανία	73.8%
Δανία	72.8%
Ελβετία	79.8%
Ελλάδα	49.4%
Εσθονία	69.6%
Ηνωμένο Βασίλειο	71.9%
Ιρλανδία	61.7%
Ισλανδία	81.7%
Ισπανία	56.0%
Ιταλία	55.7%
Κροατία	54.6%
Κύπρος	62.1%
Λετονία	66.3%
Λιθουανία	65.7%
Λουξεμβούργο	66.6%
Μάλτα	62.3%
Νορβηγία	75.2%
Ολλανδία	73.1%
Ουγγαρία	61.8%
Πολωνία	61.7%
Πορτογαλία	62.6%
Ρουμανία	61.0%
Σκόπια	46.9%
Σλοβακία	61.0%
Σλοβενία	63.9%
Σουηδία	74.9%
Τουρκία	49.5%
Τσεχία	69.0%
Φινλανδία	68.7%

Πηγή: Eurostat, Employment rate age 15-64

Επίσης, είναι γεγονός ότι κατά την περίοδο έκρηξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρατηρείται μια χειροτέρευση των συνθηκών εργασίας, όπου πλέον επικρατούν το άγχος, η πίεση και η ανασφάλεια. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να προγραμματίσουν σε στέρεες βάσεις την προσωπική/οικογενειακή τους ζωή δημιουργώντας εκτεταμένο δημογραφικό πρόβλημα.

Αναζητώντας τον λόγο που η Ελλάδα βιώνει σήμερα αυτόν τον εργασιακό μεσαίωνα μπορούμε να υποθέσουμε ότι οφείλεται στην καθυστέρηση της χώρας να υιοθετήσει της νεοφιλελεύθερες πολιτικές που οδηγούσαν στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Έτσι, όταν στην δεκαετία του '80 άρχισε να ενισχύεται ο νεοφιλελευθερισμός στην Ελλάδα δεν υπήρχαν εκείνες οι κοινωνικοπολιτικές καταστάσεις που θα επέτρεπαν την ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας. Η αλλαγή πλεύσης προς το νεοφιλελεύθερο μοντέλο και τις πολιτικές του άρχισε να διαφαίνεται στις αρχές της δεκαετίας του 1990 με την κυβέρνηση της Νέας Δημοκρατίας, υπό την αρχηγία του Κωνσταντίνου Μητσοτάκη, και συνεχίστηκε καθ' όλη την περίοδο της δεκαετίας και μετά το 2000 με κυριότερους εκφραστές το ΠΑΣΟΚ και τον πρωθυπουργό Κώστα Σημίτη βασιζόμενοι στο σύνθημα του «εκσυγχρονισμού». Με αυτόν τον τρόπο άρχισε σταδιακά να εφαρμόζεται ένα νέο μοντέλο στον ελληνικό χώρο, το οποίο διαπνεόταν από τις κατευθυντήριες γραμμές των ευρωπαϊκών συνθηκών και στρατηγικών οδηγώντας σε περισσότερη ευελιξία της αγοράς εργασίας.

Σήμερα η Ελλάδα αποτελεί το μεγαλύτερο θύμα της ευελικτοποιημένης και απορρυθμισμένης αγοράς εργασίας καθώς με τα τρία μνημόνια (2010, 2012 και 2015) και το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής του 2012 άρχισαν να εισάγονται σωρηδόν πολιτικές απορρύθμισης και αλλοίωσης της εργατικής νομοθεσίας και κατ' επέκταση της αγοράς εργασίας. Με άλλα λόγια, πολιτικές που άλλα κράτη έκαναν δεκαετίες για να τις εφαρμόσουν και να τις αποδεχτούν οι πολίτες στην Ελλάδα έχουν υιοθετηθεί μέσα σε πέντε χρόνια μετατρέποντας τους εργαζόμενους σε πειραματόζωα. Πλέον, καταγράφονται πολύ λίγες προσλήψεις προσωπικού με μόνιμη και σταθερή απασχόληση και ταυτόχρονα τείνει να επικρατήσει η μερική, προσωρινή και εκ περιτροπής απασχόληση ιδιαίτερα στους νέους. Ενώ ο στόχος αυτών των πολιτικών είναι η μείωση της ανεργίας η τελευταία όχι μόνο δεν μειώνεται, αλλά αντίθετα αυξάνονται τα κύματα επαγγελματικής μετανάστευσης, ιδιαίτερα στις τάξεις των νέων. Επομένως, η γενικότερη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων οδηγεί και στην «απώλεια εγκεφάλων» που θα ήταν απαραίτητοι για την αναστήλωση της χώρας. Επίσης, η εργατική νομοθεσία έχει χαλαρώσει όσον αφορά την ευελιξία απασχόλησης, χρόνου εργασίας και αμοιβής παρέχοντας όλο και περισσότερα κίνητρα στους εργοδότες να εκμεταλλεύονται τη θέληση των ανέργων για εργασία.

Όλα αυτά βεβαίως έχουν ως αποτέλεσμα όλο και λιγότεροι εργαζόμενοι να έχουν δικαίωμα υπαγωγής στο εργατικό δίκαιο για τη διασφάλιση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και επομένως διογκώνεται η ανασφάλεια και η επισφάλεια στην αγορά εργασίας. Στο εργατικό δίκαιο αρχίζουν να εντάσσονται όλο και περισσότερο έννοιες από το ανταγωνιστικό δίκαιο και δεν είναι τυχαίο ότι οι ευρωπαϊκές στρατηγικές και οι δημόσιοι λόγοι των πολιτικών που πρόσκεινται στον νεοφιλελευθερισμό αναφέρονται συνεχώς στην «ανάγκη ανταγωνιστικότητας της αγοράς εργασίας». Η απορρύθμιση που φέρουν οι αξίες του νεοφιλελευθερισμού με την ευελιξία, την ανταγωνιστικότητα και την ατομικότητα ενισχύεται με τον πόλεμο

στα συνδικάτα προβάλλοντας τις αρνητικές πτυχές τους. Με αυτόν τον τρόπο επιχειρείται εμμέσως να επιτευχθεί η απορρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που θα οδηγήσουν στην πλήρη εκμετάλλευση των εργαζόμενων, και την απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, που με τη σειρά τους θα έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση των συνολικών απολύσεων με ελάχιστες αποζημιώσεις. Ταυτόχρονα ενισχύεται η εξατομίκευση της εργασίας και των μισθών δημιουργώντας συνθήκες απομάκρυνσης των εργαζόμενων από τα συνδικάτα και τη συλλογικότητα.

Μέσα σε αυτό το γενικό πλαίσιο στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας έρχονται να συμβάλλουν και οι εξωτερικές “επενδύσεις”, οι οποίες στην ουσία πρόκειται για αποκρατικοποιήσεις που ονομάζονται έτσι εν είδη «ανταγωνιστικότητας», και οι λογικές των πλεονασμάτων, οι οποίες είναι συνώνυμες με τις πολιτικές λιτότητας που επικρατούν στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου οδηγώντας σε μειώσεις μισθών. Προς την επίτευξη της απορρύθμισης συνέβαλε και η αυστηρή κριτική για τα ποσοστά δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα, για τους οποίους το δεύτερο μνημόνιο έθεσε τον στόχο των 15.000 απολύσεων, και η σύντομη συνταξιοδότηση ορισμένων επαγγελματικών κλάδων, κάτι που άνοιξε και τη συζήτηση για την γενικότερη αύξηση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης. Παρόλα αυτά σύμφωνα με έρευνες του ΟΟΣΑ στην Ελλάδα εργάζονται ως δημόσιοι υπάλληλοι λιγότεροι από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο και περίπου στο ίδιο ποσοστό συγκριτικά με τα υπόλοιπα κράτη μέλη κι επομένως δεν θα πρέπει να τίθεται το ζήτημα του μεγέθους αλλά της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του δημόσιου τομέα.¹ Με λίγα λόγια, η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η ευελιξία της αγοράς εργασίας που φέρει οδηγεί σε μια «κινεζοποίηση» της με φθινό εργατικό δυναμικό, αυξημένα επίπεδα παραγωγής κι επομένως εντατικοποίηση εργασίας.

Είναι γεγονός ότι ανέκαθεν στην ελληνική αγορά εργασίας υπήρχε η παράνομη ευελιξία, υπό τη μορφή παράνομων υπερωριών ή της άτυπης (μαύρης) απασχόλησης, αλλά τα τελευταία χρόνια την έχει κατακλίσει με νόμιμο τρόπο. Αυτή θα πρέπει να είναι και η μεγαλύτερη πρόκληση όλων των κυβερνήσεων να αποτινάξουν αυτές τις λογικές ευελικτοποίησης - κινεζοποίησης της αγοράς εργασίας επιστρέφοντας σε ένα σύστημα πιο κοντά στο μεταπολεμικό επιτυγχάνοντας τη σύζευξη οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής προς όφελος των πολιτών. Την αρχή σε αυτόν τον δρόμο ξεκίνησε να χαράσσει η Σουηδία που τον Μάρτιο του 2015 αποκήρυξε τη νοοτροπία των πρωτογενών πλεονασμάτων κι επομένως των πολιτικών λιτότητας.

Με μια μορφή απορρύθμισης της αγοράς εργασίας ασχολείται και η συγκεκριμένη εργασία - έρευνα. Το αντικείμενο που πραγματεύεται είναι η μαθητεία και η απορρύθμιση έγκειται στο γεγονός ότι τα νομοθετικά κενά της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τον θεσμό της μαθητείας προσφέρουν κίνητρα στις επιχειρήσεις να υπογράφουν ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας που υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Έτσι, γεννάται το ερώτημα προς ποιανού

¹ Στέλλα Λαδή, «Είναι αλήθεια ότι ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα είναι υπερβολικά μεγάλος;», «Κατανοώντας την ελληνική κρίση», Τεύχος 4

το όφελος εφαρμόζεται το καθεστώς της μαθητείας βάσει του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Δηλαδή, το ερώτημα στο οποίο προσπαθεί να απαντήσει η εργασία - έρευνα είναι εάν η μαθητεία είναι ένα καθεστώς που βοηθάει τους εργαζόμενους να αποκτήσουν περισσότερες ικανότητες στη δουλειά τους ή εάν πρόκειται για μια ψευδεπίγραφη μορφή μαθητείας που σαν στόχο έχει να μειώνονται και να εξαλείφονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων μέσω συνεχών συμβάσεων μαθητείας, δηλαδή κανονικοί εργαζόμενοι να αμείβονται ως μαθητευόμενοι. Το εάν η μαθητεία λειτουργεί προς όφελος των μαθητευόμενων ή των εργοδοτών φαίνεται από την ευελιξία και την απορρυθμισμό της νομοθεσίας σχετικά με τη μαθητεία που παρέχει ακουσίως ή εκουσίως κίνητρα στους εργοδότες για να τη χρησιμοποιήσουν ως υποκατάστατο της εξαρτημένης εργασίας.

Με πιο απλά λόγια, η υπόθεση εργασίας είναι ότι οι συμβάσεις μαθητείας δεν στοχεύουν στην πρακτική εξάσκηση των νέων για σύντομο χρονικό διάστημα, αλλά αντιθέτως χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις με απώτερο στόχο να καλύψουν πάγιες θέσεις εργασίας με ένα φθινό εργατικό δυναμικό με μειωμένα εργασιακά δικαιώματα και ελάχιστους μισθούς. Πράγματι, η υπόθεση εργασίας έχει βάση αναλύοντας το εργατικό δίκαιο και τα νομοθετικά κενά που υπάρχουν στις περιπτώσεις των συμβάσεων μαθητείας προς όφελος αποκλειστικά των εργοδοτών. Επομένως, η έρευνα θα προσπαθήσει να δώσει απαντήσεις στο αν τελικά η μαθητεία, ως θεσμός, στοχεύει στην εκπαίδευση ή αν απορρυθμίζει περαιτέρω την αγορά εργασίας στο όνομα του νεοφιλελευθερισμού προς όφελος των εργοδοτών.

Για τη διερεύνηση της υπόθεσης εργασίας και την απάντηση στο παραπάνω ερώτημα δεν υπάρχει μόνο το θεωρητικό μέρος, αλλά έγινε έρευνα σε προπονητές αθλητικού συλλόγου, που εργάζονται υπό καθεστώς μαθητείας, για να εξάγουμε πιο ασφαλή συμπεράσματα για την εφαρμογή της.

Στην εργασία αναπτύσσονται τα είδη της μαθητείας στην Ελλάδα, αλλά και πως εφαρμόζονται σε πανευρωπαϊκό επίπεδο με βάση τις κοινοτικές οδηγίες. Το φαινόμενο της μαθητείας εξετάζεται μέσα από την σκοπιά των κοινωνικών φορέων, όπως είναι τα συνδικάτα, των επιχειρήσεων και της οικονομίας γενικότερα ώστε να φανεί αν πραγματικά οι μαθητευόμενοι κερδίζουν από τη μαθητεία ή αν αποτελεί ένα επιπλέον τέχνασμα μέσα στην απορρυθμιζόμενη αγορά εργασίας ώστε οι εργαζόμενοι να διατηρούνται στον φαύλο κύκλο της μείωσης των εργασιακών δικαιωμάτων και της ευέλικτης απασχόλησης και οι εργοδότες να αυξάνουν τα κέρδη τους.

Στην εργασία γίνεται μια προσπάθεια να αποτυπωθούν οι διάφορες μορφές μαθητείας που έχουν λάβει χώρα στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, όπως είναι τα stages και τα voucher, και πως αυτές οι μορφές διαβρώνουν τα εργασιακά δικαιώματα. Έτσι ο αναγνώστης θα είναι σε θέση να εξάγει πιο εύκολα τα συμπεράσματα του για το ποιον εξυπηρετεί περισσότερο η μαθητεία.

Εκτός από το θεωρητικό κομμάτι στο 7^ο κεφάλαιο αποτυπώνονται τα αποτελέσματα των προσωπικών συνεντεύξεων με τους προπονητές του αθλητικού συλλόγου που

κάθε χρόνο δέχονται να εργάζονται υπό καθεστώς μαθητείας για να είμαστε στο τέλος σε θέση να καταλάβουμε αν η μαθητεία βοηθάει τους (νέους) εργαζόμενους να αποκτήσουν περισσότερες ικανότητες πάνω στην εργασία τους ή αν οι εργοδότες είναι οι μοναδικοί κερδισμένοι από το πως έχει διαμορφωθεί πλέον το καθεστώς μαθητείας.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι οι επιτόπιες προσωπικές συνεντεύξεις στον χώρο εργασίας των προπονητών ώστε να είναι δυνατή η παρατήρηση τόσο των αντιδράσεων τους στον τόπο εργασίας όσο και του γενικότερου περιβάλλοντος εργασίας. Στις προσωπικές συνεντεύξεις συμμετείχαν τέσσερις προπονητές ηλικίας από 18 έως 23 ετών καθώς σε αυτές τις κατηγορίες προπονητών παρατηρούνται τα φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας στον συγκεκριμένο αθλητικό σύλλογο. Οι ερωτήσεις των συνεντεύξεων αφορούν ολόκληρο το θεωρητικό φάσμα της παρούσας εργασίας – έρευνας ώστε να εξεταστεί πρακτικά εις βάθος το φαινόμενο της ψευδεπίγραφης μαθητείας.

Με βάση το θεωρητικό μέρος και τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων προκύπτουν, στο τέλος, τα συμπεράσματα της εργασίας - έρευνας απαντώντας στο ερώτημα ποιος κερδίζει πραγματικά από τη μαθητεία.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΤΡΟΠΟΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

1. Οι ορισμοί και τα είδη της μαθητείας στην Ελλάδα

Η μαθητεία δεν είναι ένα καθεστώς που ξεκίνησε να εφαρμόζεται τα τελευταία χρόνια, αλλά είναι ένας τρόπος εργασίας που έχει τις καταβολές του από τον Μεσαίωνα. Τότε οι μαθητευόμενοι υπάγονταν σε συμβάσεις μαθητείας όπου το βασικό χαρακτηριστικό τους δεν ήταν η εργασία αλλά η διδασκαλία και η μάθηση δίπλα στους τεχνίτες - δάσκαλους. Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις, όχι μόνο δεν μπορούσε να καταβληθεί μισθός στους μαθητευόμενους, αλλά οι τελευταίοι ήταν υποχρεωμένοι να πληρώνουν τους τεχνίτες - δασκάλους τόσο για τη διδασκαλία όσο και για την απώλεια των τεχνιτών σε χρόνο και υλικά. Οι μοναδικές υποχρεώσεις των τεχνιτών προς τους μαθητευόμενους ήταν να σέβονται την ανθρώπινη τους υπόσταση, να τους μαθαίνουν τη δουλειά και να τους εξασφαλίζουν τη διατροφή.²

Επομένως, διαπιστώνουμε, ότι στο πρωταρχικό στάδιο εμφανιζόταν η πλήρης απορρύθμιση του θεσμού της μαθητείας με τους τεχνίτες - δασκάλους να καταπατούν όλα τα εργασιακά δικαιώματα. Ωστόσο, παρά το πέρασμα τόσων ετών επικρατούν ακόμη τέτοια φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας που, στον βωμό του νεοφιλελευθερισμού, απορρυθμίζουν περαιτέρω την αγορά εργασίας εις βάρος των μαθητευόμενων και προς όφελος των εργοδοτών.

Συγκεκριμένα στην Ελλάδα ο θεσμός της μαθητείας υπήρχε άναρχα χωρίς συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο ήδη από το 1920, αλλά το 1952 θεσμοθετήθηκε σε ειδικό πλαίσιο μέσω του αρ. 3/06.06.52 Βασιλικού Διατάγματος, το οποίο αφορούσε την ίδρυση των Σχολών Μαθητείας «περί εκπαίδευσης μαθητών - τεχνιτών» (ΦΕΚ 157/ Α).³ Στόχος ήταν να δημιουργηθεί το κατάλληλο εργατικό δυναμικό τεχνιτών που θα αναστήλωνε την Ελλάδα μετά από μια δεκαετία κατοχής και εμφυλίου πολέμου. Οι σχολές μαθητείας συνέχιζαν να υφίστανται ως αυτόνομος τομέας εκπαίδευσης έως και το 1985 οπότε και εντάχθηκαν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση χάρη στον Ν. 1566/ 85.

Με ενδιάμεσο σταθμό το 1998 οπότε και εντάχθηκαν εντελώς στο θεσμικό πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Ν. 2640/98 περί «Δευτεροβάθμιας Τεχνικής - Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»), από το 2006 έως και σήμερα οι σχολές μαθητείας έχουν μετονομαστεί σε Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.) βάσει

² Οι μαθητευόμενοι εργαζόμενοι, «Ατομικό εργατικό δίκαιο», Στυλιανός Γερμ. Βλαστός, σελ. 321

³ ΦΕΚ 157/ Α, αρ. 3/ 06. 06. 52 ΒΔ

του νόμου 3475/06.⁴ Βλέπουμε ότι μέσω των συνεχών τροποποιήσεων του θεσμικού πλαισίου ξεκίνησε να γίνεται μια προσπάθεια εξάλειψης φαινομένων ψευδεπίγραφης μαθητείας που καθιστούσαν τους μαθητευόμενους ως φθινό εργατικό δυναμικό χωρίς δικαιώματα. Πάνω σε αυτόν τον προβληματισμό της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας μέσω των ψευδεπίγραφων συμβάσεων μαθητείας συνεχίζει ολόκληρη η παρούσα εργασία.

Οι παραπάνω τροποποιήσεις ήρθαν φυσιολογικά λόγω της εξέλιξης της οικονομίας σαν αποτέλεσμα της όλο και μεγαλύτερης συνθετότητας της βιομηχανίας και του διεθνούς ανταγωνισμού σε ό,τι αφορά την ποιότητα των υπηρεσιών και προϊόντων. Δηλαδή, βλέπουμε πως οι οικονομικές συνθήκες είναι εκείνες που καθορίζουν τον χαρακτήρα της μαθητείας που σαν στόχο έχει την αναπαραγωγή της ίδιας ενασχόλησης ως μέσο για τη μελλοντική επαγγελματική αποκατάσταση. Σύμφωνα με τον Πεσμαζόγλου, σε κάθε περίπτωση, η μαθητεία θα πρέπει να εξετάζεται σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο καθώς δεν είναι μια απλή διαδικασία τεχνικής εκπαίδευσης, αλλά περιλαμβάνει και το στοιχείο της εργασίας. Επομένως, το τεχνικό και επαγγελματικό στοιχείο των εκπαιδευτικών επιλογών έρχεται σε ευθεία σχέση με τις παραγωγικές και τεχνολογικές επιλογές της κοινωνίας.⁵

Είναι πολύ σημαντικό να αναφέρουμε ότι δεν υπάρχει ένας μοναδικός και ξεκάθαρος ορισμός για τον θεσμό της μαθητείας και γι' αυτό τον λόγο διαφορετικοί οργανισμοί δίνουν και από έναν διαφορετικό ορισμό. Έτσι, σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο, η έννοια της μαθητείας, σήμερα, ορίζεται ως «η σύμβαση κατά την οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους αναλαμβάνει την υποχρέωση να μεταδώσει στον άλλον τις αναγκαίες εμπειρικές γνώσεις για την άσκηση από τον τελευταίο ορισμένου επαγγέλματος ή ορισμένης τέχνης».⁶

Ωστόσο ορισμοί για τον θεσμό της μαθητείας διατυπώνονται και από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς σε αυτόν τον θεσμό βλέπουν τη σύζευξη θεωρητικής και πρακτικής γνώσης για τη δημιουργία ενός πιο καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια εντάσσεται και ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη μαθητεία την οποία χαρακτηρίζει ως έναν τρόπο σύνδεσης των σχολείων μαθητείας και της αγοράς εργασίας. Οι σπουδές είναι βασισμένες στο σχολείο και ταυτόχρονα οι μαθητευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν περαιτέρω πρακτικές γνώσεις από τις επιχειρήσεις μέσω των οποίων έρχονται για πρώτη φορά σε επαφή με τους χώρους εργασίας και εν γένει με την ίδια την αγορά εργασίας. Το πιο σημαντικό είναι ότι αυτό το διπλό σύστημα σπουδών, το δυϊκό σύστημα, οδηγεί

⁴ Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τεύχος 1649, σελ 774

⁵ Εκπαίδευση και Ανάπτυξη στην Ελλάδα 1948 – 1985: Το ασύμπτωτο μιας σχέσης, Στέφανος Πεσμαζόγλου, σελ 43, 247, 334, 446, 455

⁶ Σύμβαση μαθητείας – σχέση εκπαιδευόμενου, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Ιωάννης Ληξουριώτης, σελ 163

στην απονομή εθνικά αναγνωρισμένων πτυχίων που θα ανοίξουν την πόρτα της αγοράς εργασίας στους νέους.⁷

Σχετικά με τον θεσμό της μαθητείας έχει ασχοληθεί και το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), το οποίο ορίζει τη μαθητεία ως μια συστηματική και μακροχρόνια εκπαίδευση όπου οι μαθητευόμενοι εναλλάσσονται στους χώρους των σχολών μαθητείας (educational institutions) και των χώρων εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να συνδέονται με τον εργοδότη και να λαμβάνουν ένα συγκεκριμένο αντάλλαγμα για την εργασία τους, τις περισσότερες φορές μισθό. Μέσα σε αυτό το καθεστώς ο εργοδότης, με τη σειρά του, οφείλει να διδάξει στον μαθητευόμενο τις απαραίτητες πρακτικές που θα του είναι χρήσιμες για μια συγκεκριμένη εργασία.⁸ Έναν επιπλέον, εξίσου διαφωτιστικό ορισμό, μας δίνει η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat), η οποία ορίζει τη μαθητεία ως έναν χρόνο εκπαίδευσης που χωρίζεται στο θεωρητικό μέρος που λαμβάνει χώρα στις σχολές μαθητείας και στο πρακτικό μέρος που λαμβάνει χώρα στον χώρο εργασίας των επιχειρήσεων. Ο στόχος του θεσμού της μαθητείας πρέπει να είναι η ολοκλήρωση ενός διδακτικού και εργασιακού προγράμματος μέσα στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, δηλαδή θα πρέπει να υπάρχει συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο που θα αποτυπώνει τόσο τις υποχρεώσεις των σχολών μαθητείας όσο και των επιχειρήσεων που δέχονται να προσλάβουν μαθητευόμενους.⁹

Για τον θεσμό της μαθητείας έχει αναπτύξει τον δικό του ορισμό ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO), ο οποίος ορίζει τη μαθητεία ως ένα μέσο σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης με την εκπαίδευση που βασίζεται στην εργασία για την απόκτηση κάποιων ενδιάμεσων επαγγελματικών δεξιοτήτων που θα ξεφεύγουν από την απλή πρακτική άσκηση. Σε αυτή τη διαδικασία θα πρέπει να επιβάλλονται συγκεκριμένα πρότυπα εκπαίδευσης και συνθήκες εργασίας, ειδικότερα όταν πρόκειται για το αντικείμενο εργασίας των μαθητευόμενων.¹⁰ (Πίνακας 2)

Πίνακας 2: Τα κύρια χαρακτηριστικά της μαθητείας κατά τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας

Μισθός	ΝΑΙ
Θεσμικό πλαίσιο	ΝΑΙ
Βάση στον χώρο εργασίας	ΝΑΙ
Πρόγραμμα διδασκαλίας	ΝΑΙ
Εκπαίδευση πάνω στη δουλειά	ΝΑΙ
Εκπαίδευση εκτός της δουλειάς	ΝΑΙ
Επίσημη αξιολόγηση	ΝΑΙ
Αναγνωρισμένη πιστοποίηση	ΝΑΙ
Διάρκεια	ΣΤΑΘΕΡΗ

Πηγή: International Labour Organization

⁷ Apprenticeships and Traineeship: Definitions and Distinctive Characteristics, «Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors», European Commission, σελ 5

⁸ Developing apprenticeships, CEDEFOP, σελ 1

⁹ The concept of apprenticeship, «Apprenticeship supply in the Member States of the European Union», European Commission, σελ 21

¹⁰ Definitions of apprenticeship, «Overview of Apprenticeship Systems and issues», International Labour Organization, σελ 3

Όπως φαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα ο ILO ορίζει τη μαθητεία ως καθεστώς εκπαίδευσης όπου ο μαθητευόμενος πρέπει να πληρώνεται, να έχει εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς και ταυτόχρονα να διδάσκεται θεωρητικά. Πολύ σημαντικό ρόλο παίζει το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο που θα ρυθμίζει την αναγνωρισμένη πιστοποίηση και τη διάρκεια της μαθητείας.

Γενικά μιλώντας για τη μαθητεία για να είναι πλήρης ο ορισμός που θα της αποδώσουμε θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται σε αυτόν η εθνικά επίσημη πιστοποίηση γνώσης ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, η οποία έχει προκύψει μέσα από ένα τυπικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα μέρος του οποίου είναι το καθεστώς της μαθητείας. Επιπρόσθετα, θα πρέπει να αποτελείται από ένα δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης όπου θα υπάρχει το θεωρητικό μέρος στις σχολές μαθητείας και το πρακτικό μέρος στις επιχειρήσεις. Επίσης, είναι υποχρεωτική η καταβολή μισθού στους μαθητευόμενους βασιζόμενοι στο ότι οποιαδήποτε μορφή εργασίας πρέπει να πληρώνεται και γι' αυτό είναι υποχρεωτικό ένα θεσμικό πλαίσιο.

Είναι απαραίτητο να υπογράφεται μια σύμβαση, η σύμβαση μαθητείας, όπου θα αναγράφονται επακριβώς τα χαρακτηριστικά της μαθητείας, όπως είναι η διάρκεια, το αντικείμενο εργασίας κτλ., την οποία στη συνέχεια ο εργοδότης οφείλει να υποβάλλει στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ, ΙΚΑ - ΕΤΑΜ) σύμφωνα με τον νόμο 29502/85/1.9.2014.¹¹ Σε κάθε περίπτωση είναι σημαντική η παρουσία ενός συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου, το οποίο θα προστατεύει τους μαθητευόμενους από φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας που τους οδηγεί στον φαύλο κύκλο της φθηνής εργασίας και της εκμετάλλευσης των δικαιωμάτων. Είναι υποχρέωση του νομοθέτη να κατοχυρώνει τα εργασιακά δικαιώματα και τον μισθό των μαθητευόμενων αποτρέποντας τον εις βάρος πλουτισμό προς όφελος των εργοδοτών.

Πάνω σε αυτό, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας αλλάζει συχνά κατεύθυνση και περιεχόμενο ανάλογα με τα «θέλω» της εκάστοτε κυβέρνησης, ωστόσο μιλώντας για τις συμβάσεις μαθητείας πρόκειται για εκείνες τις συμβάσεις που ο ένας από τους δύο συμβαλλόμενους έχει την υποχρέωση να διδάξει στον άλλον τις απαραίτητες δεξιότητες πάνω στο αντικείμενο της δουλειάς. Οι συμβάσεις μαθητείας αποτελούν συμβάσεις έργου καθώς πρόκειται για μια σύμβαση μεταξύ του “δασκάλου” και του μαθητευόμενου, η οποία λήγει μετά το πέρας της μαθητείας.¹² Σύμφωνα με το ελληνικό εργατικό δίκαιο υπάρχουν τρεις μορφές συμβάσεων μαθητείας, οι οποίες είναι η γνήσια σύμβαση εργασίας, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του μαθητευόμενου και η σχέση μαθητευόμενου.

¹¹ <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/19455>, Ηλεκτρονική υποβολή στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΕΡΓΑΝΗ (ΣΕΠΕ – ΟΑΕΔ – ΙΚΑ – ΕΤΑΜ) εντύπων με στοιχεία για θέματα αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)

¹² Μαθητευόμενοι ή εκπαιδευόμενοι μισθωτοί, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 304

Επιπλέον υπάρχουν ο θεσμός των ασκούμενων σπουδαστών, οι συμβάσεις υποτροφίας και η σχέση μετεκπαίδευσης, οι οποίες είναι συναφείς με τις συμβάσεις μαθητείας και γι' αυτό θα πρέπει να εξεταστούν από κοινού.¹³ Παράλληλα, μια μορφή μαθητείας που γίνεται όλο και περισσότερο διαδεδομένη στα χρόνια των μνημονίων, λειτουργώντας περισσότερο ως ψευδεπίγραφη μορφή μαθητείας, είναι η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Όταν εξετάζουμε τις γνήσιες συμβάσεις μαθητείας θα πρέπει να έχουμε στο νου ότι για να έχουν το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να είναι μικροί σε ηλικία ώστε να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες όσο γίνεται νωρίτερα για να είναι μελλοντικά πιο παραγωγικοί. Αυτή η διαπίστωση μας παραπέμπει στη Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου όπου όσο πιο νέος αποκτά κάποιος καινούργιες δεξιότητες τόσο περισσότερο καιρό έχει για να τις “εξαργυρώσει” με μια καλύτερη δουλειά. Όλοι οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να απασχολούν μαθητευόμενους οποιασδήποτε ηλικίας, αλλά για να συμβεί αυτό δεν θα πρέπει να διατηρούν μια επιχείρηση που απαιτεί ειδική θεωρητική μόρφωση ή κάποιο συγκεκριμένο πτυχίο. Η απασχόληση των μαθητευόμενων πρέπει να είναι για τέσσερις μέρες την εβδομάδα κατά τις απογευματινές ώρες.¹⁴

Το αντικείμενο της γνήσιας σύμβασης μαθητείας είναι η απλή μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων πάνω στο αντικείμενο απασχόλησης από τον εργοδότη στον μαθητευόμενο και γι' αυτό η εργασία έχει χαρακτήρα μάθησης και εκπαίδευσης, όχι παραγωγικής διαδικασίας.¹⁵ Η γνήσια σύμβαση μαθητείας θέτει ξεκάθαρα χρονικά όρια μέσα στα οποία θα λαμβάνει χώρα η μαθητεία και τις υποχρεώσεις των δύο συμβαλλόμενων μέσα στις οποίες είναι και η καταβολή μισθού. Αναφορικά με τη χρονική διάρκεια της μαθητείας υπάρχουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις τόσο για τους μαθητευόμενους όσο και για τους εργοδότες. Όσον αφορά τους πρώτους, σε περίπτωση που δεν ολοκληρωθεί η εκπαίδευσή τους με δική τους υπαιτιότητα μέσα στα συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια τότε δεν θα λάβουν τη συμφωνηθείσα αμοιβή, ενώ όσον αφορά τους δεύτερους αν δεν εκπαιδεύσουν έγκαιρα τους μαθητευόμενους θα έρθουν αντιμέτωποι με τα άρθρα 383 και 384 ΑΚ περί υπερημερίας εκπλήρωσης τους ενός από τους δύο συμβαλλόμενους.¹⁶ Αναφορικά με την αμοιβή αυτή δικαιολογείται ως μια ανταμοιβή για την εργασία που παρέχει ο μαθητευόμενος στον εργοδότη, ακόμα κι αν δεν είναι αυτός ο στόχος της γνήσιας σύμβασης μαθητείας, και ως βοήθημα για τη μόρφωση του στο αντικείμενο της εργασίας.

Λόγω αυτού είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι γνήσιες συμβάσεις μαθητείας διαφέρουν από τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας καθώς στις πρώτες ο στόχος δεν είναι η εργασία, αλλά η τεχνική εκπαίδευση και εξοικείωση του μαθητευόμενου με τη

¹³ Οι μαθητευόμενοι εργαζόμενοι, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Στυλιανός Γερμ. Βλαστός, σελ 321-330

¹⁴ Apprenticeship- type schemes in the case study countries (Greece), «Apprenticeship supply in the Member States of EU (Final Report), European Commission, σελ 43

¹⁵ «Σε τι διαφέρει η γνήσια σύμβαση μαθητείας από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου;», Γιάννης Καρούζος

¹⁶ Αστικός Κώδικας, «Αρχές για τις αμφοτέρως συμβάσεις», Άρθρα 383 και 384 ΑΚ

δουλειά, ενώ στις δεύτερες τίθενται συγκεκριμένες οδηγίες ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο εργασίας που ο εργαζόμενος οφείλει να σέβεται και ο κύριος στόχος είναι η εργασία. Εξάλλου, δεν πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός ότι η εργασία του μαθητευόμενου υστερεί αρκετά σε ποσότητα και ποιότητα από την εργασία ενός εργαζόμενου καθώς δεν διαθέτει ούτε την απαραίτητη πείρα ούτε τις κατάλληλες δεξιότητες.

Παρόλα αυτά, λόγω του ανεφάρμοστου μια σειράς από διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας παρουσιάζεται το φαινόμενο όπου οι επιχειρήσεις, εκμεταλλευόμενοι αυτά τα νομικά κενά, υποκαθιστούν τους εργαζόμενους με μαθητευόμενους μέσω των ψευδεπίγραφων συμβάσεων μαθητείας.¹⁷ Ακριβώς επειδή στις γνήσιες συμβάσεις εργασίας δεν έχουν εφαρμογή μια σειρά από άρθρα του Αστικού Κώδικα και δεν υπάρχει ειδική νομοθετική ρύθμιση¹⁸ δημιουργούνται οι πρώτες υποψίες για την ψευδεπίγραφη μαθητεία. Πιο συγκεκριμένα, δεν έχουν πεδίο εφαρμογής στις συμβάσεις μαθητείας τα άρθρα που σχετίζονται με τα χρονικά όρια εργασίας, τις νόμιμες αποδοχές ή την καταγγελία της σύμβασης επομένως οι εργοδότες έχουν ένα πολύ σημαντικό “όπλο” στα χέρια τους για να διατηρούν τους εργαζόμενους τους σε ψευδεπίγραφες γνήσιες συμβάσεις μαθητείας ώστε να μειώνονται τα εργασιακά τους δικαιώματα. Αυτό το ερώτημα είναι που διατρέχει ολόκληρη την εργασία.

Επίσης, στις γνήσιες συμβάσεις μαθητείας δεν μπορούν να εφαρμοστούν τα άρθρα 657, 658, 659 και 664 του Αστικού Κώδικα, τα οποία αναφέρονται αντίστοιχα στην αξίωση για μισθό παρά το κώλυμα για εργασία χωρίς υπαιτιότητα του εργαζομένου, στην αξίωση για μισθό ενός μηνός, στην υποχρέωση του εργοδότη να πληρώνει τις υπερωρίες και στον μη συμψηφισμό μισθών του εργαζομένου¹⁹. Όλα αυτά συνθέτουν την προβληματική της έρευνας αν όντως υπάρχουν εργοδότες που, εκμεταλλευόμενοι το ανεφάρμοστο αυτών των διατάξεων, υπογράφουν γνήσιες συμβάσεις μαθητείας με τους εργαζομένους ώστε να τους εξαλείφουν τα εργατικά τους δικαιώματα.

Η δεύτερη μορφή σύμβασης μαθητείας είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του μαθητευόμενου, η οποία πρόκειται για την πιο συνηθισμένη περίπτωση σύμβασης μαθητείας. Σε αυτή την περίπτωση οι εργοδότες προσλαμβάνουν τους μαθητευόμενους με συγκεκριμένο μισθό κι εκείνοι συμμετέχουν κανονικά στο παραγωγικό έργο της επιχείρησης. Δηλαδή, η εκπαίδευση τους δεν είναι υποχρέωση του εργοδότη, όπως στην γνήσια σύμβαση μαθητείας, αλλά έρχεται ως φυσικό επακόλουθο της σύμβασης. Αυτή η κατηγορία μαθητευόμενων χαρακτηρίζεται και ως ευκαιριακά μαθητευόμενοι αφού λογίζονται ως κανονικοί μισθωτοί στους οποίους έχει ισχύ η εργατική νομοθεσία²⁰. Μέσα από την ίδια τη δουλειά οι μαθητευόμενοι

¹⁷ «Διάκριση σύμβασης μαθητείας από εξαρτημένη εργασία», Χαράλαμπος Χαϊρόπουλος

¹⁸ http://www.ergasiaka-gr.net/p/blog-page_06.html, «ΑΠ 1592/2009- Γνήσια σύμβαση μαθητείας και σύμβαση εξαρτημένης εργασίας»

¹⁹ Αστικός Κώδικας, «Σύμβαση εργασίας», Άρθρα 657, 658, 659 και 664 ΑΚ

²⁰ Μαθητευόμενοι ή εκπαιδευόμενοι μισθωτοί, «Στοιχεία Εργατικού Δικαίου: Ατομικές Σχέσεις Εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 117-118

είναι υποχρεωμένοι να μάθουν το αντικείμενο εργασίας και να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους.

Επομένως, εδώ πλέον δεν γίνεται λόγος για μαθητευόμενους αλλά για εργαζόμενους με συνέπεια να τους αφορούν οι γενικές και ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας με αποκορύφωμα το δικαίωμα υπογραφής της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η αρχή έγινε με τον νόμο 133/ 75 όπου επικυρώθηκαν συγκεκριμένες αποδοχές για τους μαθητευόμενους εργάτες βάσει ποσοστού από το νόμιμο ημερομίσθιο των ανειδίκευτων εργατών κι επομένως οι μαθητευόμενοι αναγνωρίστηκαν με επίσημο τρόπο ως εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία μειωμένου ημερομισθίου. Η τομή σε αυτόν τον νόμο ήταν το 18^ο έτος ηλικίας του μαθητευόμενου και η υπαγωγή του στην Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Με το άρθρο 6 του νόμου 1837/ 1989 έγινε μια προσπάθεια να προστατευτούν οι ανήλικοι και να σταματήσει η πιθανή εκμετάλλευσή τους από τον προηγούμενο νόμο. Έτσι, οι ανήλικοι μαθητευόμενοι εργαζόμενοι θα αμείβονταν βάσει του κατώτατου ημερομισθίου των ανειδίκευτων εργατών και των ωρών απασχόλησης τους, δηλαδή οι εργοδότες ήταν υποχρεωμένοι να δώσουν μεγαλύτερο μισθό σε περίπτωση υπερωριών. Παρόλα αυτά, οι παραπάνω νόμοι έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές εξαιτίας του πρώτου μνημονίου το 2010 όταν και εισήχθησαν ετήσιες συμβάσεις μαθητείας για νέους ηλικίας 15 έως 18 ετών με μειωμένες αποδοχές κατά 32% σε σύγκριση με τα κατώτερα όρια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (άρθρο 74 § 9 ν. 3863/ 2010).²¹

Η τρίτη μορφή σύμβασης μαθητείας είναι η σχέση μαθητευόμενου όπου μέσα σε συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια αξιοποιούνται οι ικανότητες των μαθητευόμενων ώστε να δημιουργηθεί το κατάλληλο εργατικό δυναμικό των τεχνιτών. Γι' αυτόν τον λόγο η τρίτη μορφή χαρακτηρίζεται και θεσμός των μαθητών - τεχνιτών. Εδώ η ουσία της μαθητείας είναι να απασχοληθούν οι νέοι μαθητευόμενοι σε επιχειρήσεις που διαθέτουν συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης και ταυτόχρονα να παρακολουθούν θεωρητικά μαθήματα στις σχολές μαθητείας, με άλλα λόγια αυτή είναι η γενική μορφή του δυϊκού συστήματος μαθητείας. Η μαθητεία τους περιλαμβάνει θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση και σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο ΟΑΕΔ.

Οι μαθητές τεχνίτες υπογράφουν σύμβαση μαθητείας και όχι εργασίας, παρόλο που η σύμβαση τους περιλαμβάνει στοιχεία από τις συμβάσεις εργασίας. Η πιο σημαντική προστασία από την εκμετάλλευση των μαθητών - τεχνιτών είναι ότι σε περίπτωση που δεν τηρηθούν οι όροι της σύμβασης μαθητείας και ο μαθητευόμενος εργάζεται ως κανονικός εργαζόμενος τότε ταυτόχρονα η σύμβαση του μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας με όλες τις υποχρεώσεις που φέρει αυτή για τον εργοδότη. Μένοντας στην αρχική σύμβαση μαθητείας ο μαθητευόμενος έχει δικαίωμα σε μισθό βάσει συγκεκριμένου ποσοστού από τον μισθό του εργατοτεχνίτη, σε δεκαπενθήμερη

²¹ Μαθητευόμενοι ή εκπαιδευόμενοι μισθωτοί, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 304-305

άδεια, σε ασφάλιση, σε προστασία από τα εργατικά ατυχήματα και σε μικρότερο ωράριο εργασίας από εκείνο του κανονικού εργαζόμενου. Το πιο δυνατό “όπλο” στα χέρια των μαθητευόμενων αυτής της κατηγορίας είναι ότι έχουν το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης όταν υπάρχει σημαντικός λόγος. Τέλος, οι μαθητευόμενοι παίρνουν ένα εθνικά πιστοποιημένο πτυχίο επαγγελματικής εκπαίδευσης που τους επιτρέπει να έχουν μια καλύτερη πορεία στην αγορά εργασίας ως εργαζόμενοι.

Όπως είπαμε προηγουμένως, εκτός από τις τρεις μορφές συμβάσεων μαθητείας υπάρχουν και τρία συναφή είδη. Το πρώτο είναι ο θεσμός των ασκούμενων σπουδαστών όπου οι μαθητές οποιασδήποτε βαθμίδας έχουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν πρακτικά σε επιχειρήσεις ώστε να ενισχύσουν τις θεωρητικές τους γνώσεις. Ακόμα και αυτοί οι μαθητευόμενοι, που θεωρητικά μπορούν να είναι και μαθητές γυμνασίου, έχουν δικαίωμα αμοιβής που καθορίζεται βάσει του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ενώ ο ΟΑΕΔ μπορεί να επιχορηγεί αυτούς τους μισθούς κατά 50%.

Το δεύτερο είδος είναι οι συμβάσεις υποτροφίας στις οποίες αποτυπώνονται οι σχέσεις μεταξύ των υποτρόφων και των ερευνητικών κέντρων. Το αντικείμενο της μαθητείας είναι η περαιτέρω επιστημονική εκπαίδευση και ο υπότροφος δικαιούται αμοιβής για τις δαπάνες διαβίωσης ή και επιπλέον αμοιβής αν χρειαστεί κοινωνική ασφάλιση. Στις συμβάσεις υποτροφίας τίθεται πάντα ο όρος ότι μετά την ολοκλήρωση της επιστημονικής εκπαίδευσης η σύμβαση ολοκληρώνεται απευθείας χωρίς να μετατραπεί σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Το τρίτο είδος πρόκειται για τη σχέση μετεκπαίδευσης, στην οποία οι μαθητευόμενοι δεσμεύονται για μικρότερο χρονικό διάστημα από την τυπική μαθητεία. Εδώ οι μαθητευόμενοι υπάγονται στην εργατική νομοθεσία και απαγορεύεται στους εργοδότες να καταγγείλουν τη σύμβαση.

Ειδικά σε αυτά τα τρία είδη μαθητείας, παρατηρούμε ότι, είναι εύκολο να εμφανιστούν περιπτώσεις ψευδεπίγραφης σύμβασης μαθητείας καθώς έχουν άμεση σχέση με την περαιτέρω εκπαίδευση των μαθητευόμενων, τους οποίους μπορούν να εκμεταλλευτούν τα εκάστοτε ιδρύματα. Πολλές φορές το νεαρό της ηλικίας και η έλλειψη εμπειρίας από τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας μπορούν να οδηγήσουν αυτούς τους μαθητευόμενους σε καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας προς όφελος του εργοδοτικού ιδρύματος με ταυτόχρονη καταπάτηση των εργασιακών και μισθολογικών δικαιωμάτων οδηγώντας στην πλήρη εκμετάλλευση.

Από τα παραπάνω είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε ότι οι συμβάσεις μαθητείας δεν είναι μόνο συμβάσεις έργου, αλλά ταυτόχρονα και μικτές συμβάσεις καθώς από τη μία ο μαθητευόμενος εργάζεται για να αποκτήσει πρακτικές δεξιότητες και από την άλλη με την εργασία του παράγει έργο, το κέρδος του οποίου καρπώνεται ο εργοδότης²². Ωστόσο, με τον νόμο 4186/ 2013 σημειώθηκε ένα σημαντικό βήμα δικαιοσύνης στον θεσμό της μαθητείας καθώς πλέον αφορά και όσους βρίσκονται εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος δίνοντας τους μια επιπλέον ευκαιρία να

²² Σύμβαση εργασίας μαθητευόμενου μισθωτού, «Στοιχεία Εργατικού Δικαίου: Εγχειρίδιο για τον φοιτητή και τον πτυχιούχο που θα γίνει μισθωτός», Χαρίλαος Γ. Γκούτος, σελ 9-10

αποκτήσουν τις κατάλληλες για την αγορά εργασίας δεξιότητες, αλλά την ίδια στιγμή δεν τηρήθηκε η ισότητα αφού δεν γίνεται αναφορά στη μαθητεία για τους νέους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, όπως π.χ. πρόσφυγες ή ΑμΕΑ.

Πέρα της δικαιοσύνης και της ισότητας ο εν λόγω νόμος δεν έχει ξεκαθαρίσει τι είδους δεξιότητες πρέπει να αποκτούν οι μαθητευόμενοι. Αυτό μπορεί να οδηγήσει τους εργοδότες να τους μαθαίνουν πολύ συγκεκριμένες δεξιότητες για να ανταπεξέλθουν στη δουλειά, ενδεχομένως και για να καλύψουν τη δουλειά απολυμένων εργαζόμενων που έπασαν «θύματα» της μαθητείας, ενώ στην πραγματικότητα οι μαθητευόμενοι πρέπει να αποκτούν πιο γενικές ικανότητες.²³ Αυτό από μόνο του μας κάνει καχύποπτους για την ύπαρξη ψευδεπίγραφης μαθητείας και αντικατάσταση των κανονικών εργαζόμενων. Ωστόσο, σε κάθε περίπτωση ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός της σύμβασης ανήκει στα δικαστήρια και όχι στον νομοθέτη.

Πλέον, με την Ελλάδα να έχει υπογράψει τρία μνημόνια και την ανεργία, ειδικά των νέων, να φτάνει σε επίπεδα ρεκόρ έχουν διαδοθεί είδη μαθητείας όπως είναι η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) και η επιταγή ένταξης στην αγορά εργασίας (voucher) με τα οποία θα ασχοληθούμε εκτενώς στο κεφάλαιο 4.²⁴ Παρόλα αυτά, είναι σημαντικό να αναφέρουμε και εδώ ότι αυτές οι συμβάσεις έχουν διάρκεια ενός έτους και δεν αποτελούν κυριολεκτικά συμβάσεις μαθητείας, αλλά έναν άλλο τύπο σύμβασης εργασίας που σαν στόχο έχει την απασχόληση και όχι την εκπαίδευση κι επομένως την τεχνητή μείωση της ανεργίας, καθώς αυτές οι συμβάσεις γίνονται με τους εγγεγραμμένους του ΟΑΕΔ.²⁵

Οι συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας υφίστανται ήδη από το 1998, αλλά άρχισαν να διαδίδονται έπειτα από την υπογραφή του πρώτου μνημονίου το 2010 σαν μέθοδο πρακτικής εξάσκησης των “μαθητευόμενων” επί των θεωρητικών γνώσεων που είχαν ήδη αποκομίσει από τη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Παρόλα αυτά, το εν λόγω είδος “μαθητείας” μετατράπηκε πολύ γρήγορα από μέσο πρακτικής εξάσκησης σε μέσο καταπολέμησης της ανεργίας με τους δικαιούχους, πολλές φορές, να μην έχουν το απαραίτητο θεωρητικό υπόβαθρο. Με αυτόν τον τρόπο έχουν ξεκινήσει να εμφανίζονται φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας αναφορικά με τις συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας καθώς οι “μαθητευόμενοι” δεν εξασκούνται πρακτικά, αλλά εργάζονται ως εργαζόμενοι με μειωμένα εργασιακά δικαιώματα.

Εξίσου σημαντικό προς επισήμανση είναι και το γεγονός ότι όσοι υπάγονται σε συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας έχουν μισθό κατώτερο κατά 20% όχι σε

²³ Participation and incentives for potencial apprentices, «European Employment Policy Observatory Ad- hoc Request: Recent Developments regarding the apprenticeship system in Greece», D. Karantinos, σελ 10-11

²⁴ Συμβάσεις εργασιακής εμπειρίας (stage), Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Τόμος 71, Τεύχος 8, σελ 457-470

²⁵ Μαθητευόμενοι ή εκπαιδευόμενοι μισθωτοί, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο την ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 305-310

σχέση με τον κατώτατο μισθό, όπως ορίζεται από την ΠΥΣ 6 του 2012, αλλά σε σχέση με τον κατώτατο μισθό των νέων. Με άλλα λόγια, ο κατώτατος μισθός των νέων ανέρχεται σε 510€, άρα ο μισθός όσων υπογράφουν συμβάσεις απόκτησης εργασίας εμπειρίας ανέρχεται σε 408€ διατηρώντας τους σε έναν φαύλο κύκλο φθηνής εργασίας και μειωμένων εργασιακών δικαιωμάτων.

Μάλιστα, είναι τέτοια η προχειρότητα που έχουν στηθεί αυτές οι συμβάσεις μαθητείας που δεν υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των υφιστάμενων εργαζομένων στις επιχειρήσεις πριν την υπογραφή νέων συμβάσεων μαθητείας και με αυτόν τον τρόπο συχνά παρατηρείται το φαινόμενο απολύσεων μόνιμων εργαζομένων, οι οποίοι στη συνέχεια αντικαθίστανται από μαθητευόμενους με μειωμένα εργασιακά δικαιώματα.

Ο τρόπος νομιμοποίησης τέτοιων συμβάσεων είναι η ρητορεία για σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, αλλά αν κοιτάξουμε λίγο πιο εμπειριστωμένα θα διαπιστώσουμε ότι διατηρούν τους νέους στον φαύλο κύκλο της προσωρινής απασχόλησης ή της ανεργίας και των χαμηλών μισθών με μειωμένα εργασιακά δικαιώματα. Όλα αυτά είναι ζητήματα που θα μας απασχολήσουν στο κεφάλαιο 4, αλλά είναι σημαντικό να ξεκινήσουμε να τα σκεφτόμαστε καθώς ολόκληρη η εργασία μελετά αν η μαθητεία ευνοεί τους νέους ή τις επιχειρήσεις.

Κλείνοντας το πρώτο κεφάλαιο και έχοντας αναφέρει τους ορισμούς και τα ειδή της μαθητείας παρατίθεται ο Πίνακας 3 με τον αριθμό των μαθητευόμενων ανά την Ευρώπη ώστε να έχουμε και μια ποσοτική απόδειξη εάν πρόκειται για έναν θεσμό που τυγχάνει της εκτίμησης των νέων ή αν οι τελευταίοι έχουν γυρίσει την πλάτη προς τέτοιες πρακτικές. Σίγουρα ένας τέτοιος ποσοτικός πίνακας δεν μπορεί να μας δώσει ακριβή στοιχεία για την αποδοχή της μαθητείας, αλλά μπορεί να μας κατατοπίσει σε γενικές γραμμές για το πόσο διαδεδομένη είναι σαν θεσμός.

Πίνακας 3: Εκτίμηση αριθμού μαθητών σε προγράμματα μαθητείας στα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΥ-27	9.419.800
Αυστρία	302.000
Βέλγιο	635.600
Βουλγαρία	164.800
Γαλλία	1.033.200
Γερμανία	1.684.700
Δανία	127.700
Ελλάδα	14.000
Εσθονία	600
Ηνωμένο Βασίλειο	1.028.800
Ισλανδία	56.200
Ισπανία	271.300
Ιταλία	1.621.200
Κύπρος	1.200
Λετονία	35.300
Λιθουανία	22.700
Λουξεμβούργο	13.300
Μάλτα	7.700
Ολλανδία	523.800
Ουγγαρία	56.500
Πολωνία	851.100
Πορτογαλία	124.700
Ρουμανία	-
Σλοβακία	2.000
Σλοβενία	64.200
Σουηδία	177.900
Τσεχία	347.400
Φινλανδία	251.900

Σημείωση: Δεν υπάρχουν δεδομένα για τον αριθμό των μαθητών σε προγράμματα μαθητείας στη Ρουμανία καθώς η υιοθέτηση αυτού του τύπου εκπαίδευσης είναι πολύ πρόσφατη

Πηγή: European Commission, Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union

2. Το ευρωπαϊκό πλαίσιο εφαρμογής των συστημάτων μαθητείας και ο στόχος να συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων

Ο θεσμός της μαθητείας αφορά σύσσωμο τον ευρωπαϊκό χώρο ιδιαίτερα στην περίοδο όπου η ανεργία των νέων φτάνει σε πολύ υψηλά επίπεδα (Πίνακας 4). Έτσι, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει σχεδιάσει προγράμματα μαθητείας με απώτερο στόχο μια πρώτη ένταξη και γνωριμία των νέων με την αγορά εργασίας ώστε να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες συμπληρώνοντας τις θεωρητικές.²⁶ Μέσα από τη σύνδεση θεωρίας και πράξης οι νέοι θα αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, θα διαπιστώσουν με ρεαλιστικό τρόπο τις συνθήκες εργασίας μαθαίνοντας τις κατάλληλες πληροφορίες για τη δουλειά τους, θα έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν τον πρώτο τους μισθό και θα μπουν στη διαδικασία της Δια Βίου Μάθησης.²⁷

Για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι απαραίτητη η σωστή χρηματοδότηση της μαθητείας, το κόστος της οποίας πρέπει να καλύπτουν οι επιχειρήσεις όσον αφορά το πρακτικό σκέλος και ο δημόσιος τομέας όσον αφορά το θεωρητικό μέρος. Ταυτόχρονα, προβλέπεται και η συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για να δώσει κίνητρα στις χώρες να εμπιστευτούν τα προγράμματα μαθητείας.²⁸

Τα πιο γνωστά προγράμματα μαθητείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι το EUROPASS και το EURES, τα οποία στοχεύουν στο να δώσουν τα πρώτα εφόδια στους νέους μέσω της κατάρτισης – μαθητείας, δίνοντας βαρύτητα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και ταυτόχρονα ενισχύουν την κινητικότητα των νέων ώστε να βρίσκουν ευκαιρίες απασχόλησης εκτός της χώρας τους. Το πρόγραμμα EUROPASS θεσμοθετήθηκε από την απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 1998 σχετικά με την «προώθηση ευρωπαϊκών περιόδων εναλλασσόμενης κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης και της μαθητείας»²⁹.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως για τη μαθητεία και την πιστοποίησης της είναι υπεύθυνο το κάθε κράτος που αναλαμβάνει να καταρτίσει τους νέους, οι οποίοι υπόκεινται στην εκάστοτε εθνική νομοθεσία σχετικά με τη μαθητεία, με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να θέτει τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές. Μέσω της επιτήρησης των εθνικών συστημάτων μαθητείας η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι σαν να έχει θέσει τους κανόνες της κι έτσι αξιολογεί την εφαρμογή του προγράμματος.

²⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045>, «Advice on apprenticeship and traineeship schemes», European Commission

²⁷ Conclusions and Recommendations, «Apprenticeship supply in the Member States of the European Union», European Commission, σελ 123- 127

²⁸ SINOPSIS, «Quality in Apprenticeship in the European Union», EUAPME, σελ 9

²⁹ «ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 21^{ης} Δεκεμβρίου 1998 για την προώθηση ευρωπαϊκών περιόδων εναλλασσόμενης κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας», Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1999/ 51/ ΕΚ

Πίνακας 4: Ποσοστά νεανικής ανεργίας στην Ευρώπη 2008- 2012 (%)

Κράτος	2008	2009	2010	2011	2012
ΕΕ-27	15.8	20.1	21.1	21.4	22.9
Αυστρία	8.0	10.0	8.8	8.3	8.7
Βέλγιο	18.0	21.9	22.4	18.7	19.8
Βουλγαρία	11.9	15.1	21.8	25.0	28.1
Γαλλία	19.3	24.0	23.7	22.9	24.7
Γερμανία	10.6	11.2	9.9	8.6	8.1
Δανία	8.0	11.8	14.0	14.2	14.1
Ελλάδα	22.1	25.8	32.9	44.4	55.3
Εσθονία	12.1	27.5	32.9	22.3	20.9
Ιρλανδία	13.3	24.0	27.6	29.1	30.4
Ισπανία	24.6	37.8	41.6	46.4	53.2
Ιταλία	21.3	25.4	27.8	29.1	35.3
Κροατία	21.9	25.1	32.6	36.1	43.0
Κύπρος	9.0	13.8	16.6	22.4	27.8
Λετονία	14.5	36.2	37.2	31.0	28.5
Λιθουανία	12.2	29.0	35.3	32.6	26.7
Λουξεμβούργο	17.3	16.5	15.8	16.4	18.0
Μάλτα	12.2	14.4	13.1	13.8	14.2
Ολλανδία	6.3	8.7	7.7	7.6	9.5
Ουγγαρία	19.9	26.5	26.6	26.1	28.1
Πολωνία	17.2	20.6	23.7	25.8	26.5
Πορτογαλία	20.2	24.8	27.7	30.1	37.7
Ρουμανία	18.6	20.8	22.1	23.7	22.7
Σλοβακία	19.3	27.6	33.9	33.7	34.0
Σλοβενία	10.4	13.6	14.7	15.7	20.6
Τσεχία	9.9	16.6	18.3	18.1	19.5
Φινλανδία	16.5	21.5	21.4	20.1	19.0
Σουηδία	20.2	25.0	24.8	22.8	23.7
Ηνωμένο Βασίλειο	15.0	19.1	19.6	21.1	21.0

Πηγή: EUROSTAT, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2013)

Το έτερο ευρωπαϊκό πρόγραμμα κατάρτισης και μαθητείας είναι το EURES, το οποίο είναι ενταγμένο στο γενικότερο πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Ευρώπη 2020» και συγκεκριμένα του «Νέοι σε Κίνηση».³⁰ Σκοπός του προγράμματος είναι να μειωθεί η νεανική ανεργία και να βοηθήσει τους νέους να βρουν απασχόληση ή να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία μέσω μαθητείας³¹ με τον πληθυσμό στόχο να μην είναι αποκλειστικά όσοι αναζητούν εργασία για πρώτη φορά, αλλά και νέοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν.

Οι μαθητευόμενοι δικαιούνται μισθό, εργασιακά δικαιώματα και κοινωνική ασφάλιση καθώς δεν υπογράφουν συμβάσεις μαθητείας, αλλά τυπικές συμβάσεις εργασίας, στις οποίες πρέπει να αναγράφεται το συμφωνηθέν ωράριο εργασίας ώστε να αμείβονται οι ώρες πρόσθετης εργασίας. Επομένως, βλέπουμε ότι

³⁰ «Europe 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth», Youth on Move, σελ 13

³¹ European policy context on VET and Apprenticeship, «Apprenticeship supply in the Member States of the European Union», European Commission, σελ 26-27

αντιμετωπίζονται σαν εργαζόμενοι και οι εργοδότες δεν δύνανται να τους καταπατούν τα δικαιώματα. Η διάρκεια της μαθητείας είναι εξάμηνη και μετά την ολοκλήρωσή της αποδίδεται πιστοποιητικό αναγνώρισης γνώσεων και δεξιοτήτων.³² Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι αρμόδια για την επιτήρηση τους και τη χρηματοδότηση του προγράμματος. Η τοποθέτηση των μαθητευόμενων γίνεται πάντοτε με γνώμονα τις υφιστάμενες ανάγκες και συνθήκες της αγοράς εργασίας. Το πρόγραμμα EURES έχει προνοήσει και στις περιπτώσεις που η μαθητεία συνοδεύεται από ένα δυϊκό σύστημα μαθητείας, όπως στην Ελλάδα, υποχρεώνοντας τους εργοδότες να διευκολύνουν τους μαθητευόμενους στην παρακολούθηση των θεωρητικών μαθημάτων τους μέσω των συμβάσεων εργασίας μερικής απασχόλησης.

Ωστόσο, αυτά τα προγράμματα δεν θα ήταν σε θέση να υλοποιηθούν αν δεν υπήρχε η θεσμοθέτηση από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη μαθητεία. Το 2013 εκδόθηκε έκθεση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη συνεργασία μεταξύ χωρών για τη βελτίωση της μαθητείας ώστε να αξιοποιείται από τους νέους στη μετέπειτα είσοδο και πορεία τους στην αγορά εργασίας, δηλαδή να ενισχυθούν τα προγράμματα μαθητείας για να αποκτούν οι νέοι περισσότερα εφόδια για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.³³

Η θέληση για βελτιωμένα συστήματα μαθητείας προήλθε από την αύξηση των ποσοστών νεανικής ανεργίας θεωρώντας πως με την ενίσχυση της μαθητείας θα μειωθούν και ταυτόχρονα, λόγω ενίσχυσης των δεξιοτήτων, θα έρθει πιο κοντά η εκπαίδευση με την αγορά εργασίας. Όπως δείχνει έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όσο περισσότεροι μαθητευόμενοι ηλικίας 15- 24 υπάρχουν τόσο μειώνεται το ποσοστό νεανικής ανεργίας.³⁴

Για να δοθούν κίνητρα στους μαθητευόμενους και τους φορείς αποφασίστηκε η δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου που κατοχυρώνει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τόσο των μαθητευόμενων όσο και των επιχειρήσεων για να αποφεύγονται φαινόμενα εκμετάλλευσης ή τεμπελιάς, τη συνεργασία των κρατών με κοινωνικούς φορείς και εμπλεκόμενους για την υιοθέτηση, τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων μαθητείας και την εισαγωγή της μαθητείας στα εθνικά τυπικά εκπαιδευτικά συστήματα που θα αποδίδουν πιστοποιητικά γνώσεων. Το ίδιο θεσμικό πλαίσιο ρυθμίζει την ελάχιστη διάρκεια μαθητείας, τον ελάχιστο μισθό μαθητευόμενων και τον χαρακτηρισμό του μαθητευόμενου ως σπουδαστή που θα πρέπει να δέχεται εκπαίδευση υψηλής ποιότητας και τα προσόντα του να “μεταφέρονται” και σε άλλους εργοδότες.³⁵

Η Ελλάδα δεν έμεινε ανεπηρέαστη και ήταν υποχρεωμένη να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους και να

³² «Η πρώτη σου εργασία μέσω του EURES», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σελ 5-6, 8-11

³³ «European Alliance for Apprenticeships», Council of European Union, 14986/13

³⁴ Effectiveness of Apprenticeship, «Apprenticeship and Traineeship schemes in EU27: Key Success Factors», European Commission, σελ 11

³⁵ How to make apprenticeship systems work, «Overview of Apprenticeship system and issues», International Labour Organization, σελ 10-11

διαθέτουν υψηλής ποιότητας εκπαιδευτές, να εγγυηθεί έναν εναλλακτικό δρόμο εκπαίδευσης για τους μαθητές που δεν επιθυμούν να μείνουν στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα και να συνδέσει την επαγγελματική εκπαίδευση με την αγορά εργασίας για να μειωθεί το πρόβλημα της νεανικής ανεργίας³⁶. Επίσης, τέθηκαν τα πλαίσια αναμόρφωσης των σχολών μαθητείας και του θεσμού μαθητείας του ΟΑΕΔ, η οποία αναμόρφωση περιλάμβανε σχέδιο εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις και τις σχολές και γενικές κατευθυντήριες γραμμές για την εκπόνηση προγραμμάτων μαθητείας³⁷. Σύμφωνα με τον Πίνακα 5 καταλαβαίνουμε γιατί είναι απαραίτητο να βελτιωθεί ο θεσμός της μαθητείας στην Ελλάδα, καθώς φαίνεται πως τα ποσοστά ανεργίας είναι πάρα πολύ υψηλά για όλες τις κατηγορίες αποφοίτων κι επομένως η μαθητεία θα μπορούσε να ενισχύσει τις δεξιότητές τους ώστε να βρύνε πιο εύκολα εργασία.

Πίνακας 5: Ποσοστά ανεργίας με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο στην Ελλάδα από το 2002 έως το 2012 (%)

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Έτη											
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
Πρωτοβάθμια	7.4	6.9	8.4	8.3	7.2	7.0	6.8	8.8	11.8	17.0	25.1	
Ανώτερη δευτεροβάθμια	9.9	9.4	9.7	9.5	8.8	8.2	7.3	9.2	12.6	17.7	24.4	
Τριτοβάθμια	6.6	6.1	6.9	7.0	6.3	6.0	5.6	6.6	8.7	12.8	17.0	

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2013)

Από τις παραπάνω αποφάσεις βγάζουμε το συμπέρασμα ότι υπάρχει ένα πολύ ισχυρό ευρωπαϊκό πλαίσιο λειτουργίας των συστημάτων μαθητείας, το οποίο στοχεύει στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση φαίνεται να ευαισθητοποιείται για τους νέους θέλοντας να τους φέρει πιο κοντά στην αγορά εργασίας με περισσότερες δεξιότητες ώστε να είναι πιο έτοιμοι για την εισαγωγή τους στον χώρο εργασίας ως εργαζόμενοι και ταυτόχρονα να συνδέεται περισσότερο η θεωρητική εκπαίδευση με την αγορά εργασίας. Ωστόσο, είναι φανερό ότι οι μαθητευόμενοι σε χώρες με ανεπτυγμένα συστήματα μαθητείας έχουν περισσότερες ευκαιρίες σε σύγκριση με όσους μαθητεύουν σε χώρες με λιγότερο αναπτυγμένα συστήματα, καθώς οι πρώτοι έχουν τη δυνατότητα καλύτερης σύνδεσης των προσόντων τους με την αγορά εργασίας, απολαμβάνουν μεγαλύτερους μισθούς και έρχονται αντιμέτωποι με μικρότερες περιόδους ανεργίας πριν την εύρεση της πρώτης δουλειάς³⁸. Συγκεκριμένα, ο μισθός σχετίζεται και με το μέγεθος των επιχειρήσεων καθώς οι μεγαλύτερες παρέχουν μεγαλύτερους μισθούς έτσι ώστε άτομα με ίδιο επίπεδο μαθητείας αμείβονται διαφορετικά. Ταυτόχρονα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν περισσότερες θέσεις μαθητείας ενισχύοντας την τεχνογνωσία τους σε σχέση με τις μικρότερες επιχειρήσεις (Πίνακας 6).

³⁶ European Alliance for Apprenticeships, «Member States- Planned Reforms (Greece)»

³⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langld=en&catId=1045&eventsId=1016&furtherEvents=yes>, «Support to the Greek PES Agency on the reform of the Greek apprenticeship system», European Commission

³⁸ Effectiveness of apprenticeships, «Apprenticeship and Traineeship schemes in EU27: Key Success Factors, European Commission, σελ 10-11

Πίνακας 6: Ποσοστό επιχειρήσεων που προσφέρουν θέσεις μαθητείας ανάλογα με τον αριθμό εργαζομένων (%)

	Ποσοστό
Μέσος όρος Ε.Ε.	24
10-49 εργαζόμενοι	22
50-249 εργαζόμενοι	31
250+ εργαζόμενοι	44

Πηγή: Developing apprenticeship, CEDEFOP

Άλλωστε, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ο θεσμός της μαθητείας έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερα ποσοστά απασχολησιμότητας και ταυτόχρονα μετά την ολοκλήρωση της σχεδόν τα 2/3 των μαθητευόμενων διατηρούν την εργασία. Το ποσοστό διατήρησης της εργασίας φτάνει το 80% αν η μέτρηση γίνει μέσα σε έξι μήνες από το τέλος της μαθητείας αποδεικνύοντας πως η μαθητεία όντως στοχεύει στην καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας άσχετα αν κάποιος εργοδότης εκμεταλλεύονται τα νομικά κενά καταπατώντας τα εργασιακά δικαιώματα³⁹.

Αναφερόμενοι σε αυτά τα νομικά κενά μια έρευνα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας δείχνει ότι στην Ευρώπη λαμβάνουν χώρα δύο μορφές μαθητείας, η ανεπίσημη και η ρυθμιζόμενη με το κάθε κράτος να είναι υποχρεωμένο να διασφαλίζει τη μαθητεία με γνώμονα το γενικό καλό και να μην αφήσει τον θεσμό στα χέρια της ελεύθερης αγοράς. Στην πρώτη περίπτωση βλέπουμε αυτό που θα χαρακτηρίζαμε στην Ελλάδα γνήσια σύμβαση μαθητείας όπου παρατηρούνται φαινόμενα πολλών ωρών εργασίας, δυσμενών συνθηκών εργασίας, φθηνής ή αμισθί εργασίας και απουσίας κοινωνικής ασφάλισης δημιουργώντας συνθήκες εκμετάλλευσης. Στην περίπτωση της ρυθμιζόμενης μαθητείας βλέπουμε αυτό που στην Ελλάδα χαρακτηρίζουμε ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του μαθητευόμενου όπου υπογράφεται συγκεκριμένη σύμβαση που διατυπώνει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλόμενων και προβλέπει την καταβολή μισθού, τη διάρκεια μαθητείας, συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης και πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων.⁴⁰

Συνοψίζοντας τα ευρωπαϊκά πλαίσια της μαθητείας μπορούμε με βεβαιότητα να πούμε ότι στόχος είναι η απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων μέσα από ένα σύστημα παράλληλης θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης, η οποία καταλήγει στην απονομή πιστοποίησης που θα αντιστοιχεί τις δεξιότητες με την αγορά εργασίας και θα τις κάνει “μετακινήσιμες” μεταξύ των εργοδοτών και των κρατών. Επίσης, πρέπει να είναι ρυθμισμένη από το κράτος μέσω συμβάσεων μαθητείας που θα αναγράφουν τη διάρκεια, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μελών.

³⁹ Effectiveness of apprenticeships, «Apprenticeship and Traineeship schemes in EU27: Key Success Factors», European Commission, σελ 9

⁴⁰ Informal and regulated apprenticeship, Why does apprenticeship work for young people, The role of government, «Overview of Apprenticeship system and issues», International Labour Organization, σελ 4-7, 10, 14

Αναφορικά με τη μείωση της νεανικής ανεργίας φαίνεται ότι αποτελεί ένα πολύ ισχυρό “όπλο” για την Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς ήδη φαίνεται πως μειώνονται τα ποσοστά ανεργίας. Παράλληλα, καθώς αυξάνονται τα έτη εκπαίδευσης οι νέοι καθυστερούν να μπουνε στην αγορά εργασίας γεγονός που επιτρέπει στις εθνικές κυβερνήσεις να διαχειρίζονται καλύτερα τα συνολικά ποσοστά ανεργίας. Ωστόσο, στον βωμό της μείωσης της νεανικής ανεργίας παρουσιάζονται φαινόμενα εκμετάλλευσης των νεών αντιμετωπίζοντας δυσμενείς συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, ενώ εργοδότες αντικαθιστούν μόνιμους εργαζόμενους που έχουν πλήρη εργασιακά δικαιώματα με μαθητευόμενους.

Για να υπάρξει ακόμα αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της ανεργίας είναι πολύ σημαντικό να εντάσσονται στον θεσμό της μαθητείας και ενήλικοι που κατά τη διάρκεια των πρώτων σπουδών τους δεν είχαν αποκτήσει τις απαραίτητες δεξιότητες. Ο Πίνακας 7 μας δείχνει τα ποσοστά ενηλίκων που εντάσσονται στα συστήματα μαθητείας για να ανανεώσουν τα προσόντα τους και να ενταχθούν πιο εύκολα στην αγορά εργασίας. Από τα στοιχεία φαίνεται ότι οι χώρες που έχουν τα ισχυρότερα συστήματα μαθητείας και έχουν μακρά παράδοση στην επαγγελματική κατάρτιση παρουσιάζουν και μεγαλύτερα ποσοστά ενηλίκων που εισάγονται σε καθεστώς μαθητείας.

Πίνακας 7: Ποσοστά ενηλίκων ηλικίας 25-64 που εντάσσονται στην επαγγελματική κατάρτιση και μαθητεία στην Ευρωπαϊκή Ένωση (%)

Χώρες	Έτη					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ΕΕ-27	9.3	9.4	9.3	9.1	8.9	9.0
Βέλγιο	7.2	6.8	6.8	7.2	7.1	6.6
Βουλγαρία	1.3	1.4	1.4	1.2	1.3	1.5
Δημ.Τσεχίας	5.7	7.8	6.8	7.5	11.4	10.8
Δανία	29.1	30.0	31.2	32.5	32.3	31.6
Γερμανία	7.8	7.9	7.8	7.7	7.8	7.9
Εσθονία	7.0	9.8	10.5	10.9	12.0	12.9
Ιρλανδία	7.6	7.0	6.3	6.8	6.8	7.1
Ελλάδα	2.1	2.9	3.3	3.0	2.4	2.9
Ισπανία	10.4	10.4	10.4	10.8	10.8	10.7
Γαλλία	6.1	6.0	5.7	5.0	5.5	5.7
Κροατία	6.1	6.0	5.7	5.0	5.5	5.7
Ιταλία	6.2	6.3	6.0	6.2	5.7	6.6
Κύπρος	8.4	8.5	7.8	7.7	7.5	7.4
Λετονία	7.1	6.8	5.3	5.0	5.1	6.9
Λιθουανία	5.3	4.9	4.5	3.9	5.7	5.2
Λουξεμβούργο	7.0	8.5	13.4	13.4	13.6	13.9
Ουγγαρία	3.6	3.1	2.7	2.8	2.7	2.8
Μάλτα	6.0	6.2	6.1	6.2	6.5	7.0
Ολλανδία	16.6	17.0	17.0	16.6	16.7	16.5
Αυστρία	12.8	13.2	13.8	13.7	13.4	14.1
Πολωνία	5.1	4.7	4.7	5.2	4.4	4.5
Πορτογαλία	4.4	5.3	6.5	5.8	11.6	10.6
Ρουμανία	1.3	1.5	1.5	1.3	1.6	1.4
Σλοβενία	14.8	13.9	14.6	16.2	15.9	13.8
Σλοβακία	3.9	3.3	2.8	2.8	3.9	3.1
Φινλανδία	23.4	23.1	22.1	23.0	23.8	24.5
Σουηδία	18.6	22.2	22.2	24.4	24.5	26.7
Ηνωμένο Βασίλειο	20.0	19.9	20.1	19.4	15.8	15.8

Πηγή: Δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης, ΕΙΕΑΔ

2.1 Οι βασικοί παράγοντες επιτυχίας των συστημάτων μαθητείας

Το ευρωπαϊκό πλαίσιο εφαρμογής του θεσμού της μαθητείας δίνει τις απαραίτητες κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη ώστε να επιτυγχάνονται όσο το δυνατό μεγαλύτερα ποσοστά μαθητευόμενων κι έτσι να ξεκινήσει η μείωση της νεανικής ανεργίας και η αύξηση των προσόντων. Ωστόσο, αυτό το πλαίσιο εφαρμογής δεν θα ήταν υλοποιήσιμο αν δεν υπήρχαν ταυτόχρονα οι βασικοί παράγοντες επιτυχίας των συστημάτων μαθητείας.⁴¹

⁴¹ Key Success Factors, «Apprenticeship and Traineeship schemes in EU27: Key Success Factors», European Commission, σελ 13-28

Ένας από τους βασικούς παράγοντες επιτυχίας της μαθητείας είναι η ύπαρξη ισχυρού θεσμικού πλαισίου, το οποίο θέτει τις συνθήκες υπό τις οποίες θα εφαρμόζεται η μαθητεία και τη ρυθμίζει βάσει του εθνικού εργατικού δικαίου. Αυτό το θεσμικό πλαίσιο πρέπει να ρυθμίζει, μέσω συμβάσεων μαθητείας, την ποιότητα του προγράμματος, τις συνθήκες εργασίας, τη διάρκεια της μαθητείας, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλόμενων μελών για να μην υπάρξουν συνθήκες εκμετάλλευσης, η οποία αποφεύγεται με τη συγκεκριμενοποίηση της εργασιακής κατάστασης του μαθητευόμενου ώστε να μην εργάζεται ως εργαζόμενος.⁴² Δηλαδή οι συμβάσεις μαθητείας στοχεύουν στην προστασία του μαθητευόμενου.

Στην προστασία των μαθητευόμενων συμβάλλουν τα συνδικάτα, τα οποία ως συνδιαμορφωτές και συνδιαχειριστές του θεσμού της μαθητείας, υπερασπίζονται τη ρυθμιζόμενη μαθητεία μέσω δημιουργίας του απαραίτητου θεσμικού πλαισίου και των συμβάσεων μαθητείας ώστε να αποφεύγονται φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας. Η κινητοποίησή τους δικαιολογείται από τα υψηλά ποσοστά (νεανικής) ανεργίας κι αυτή περιλαμβάνει τη δράση για αμοιβή των μαθητευόμενων, καθώς η εργασία πρέπει να αμείβεται, την εξασφάλιση των κατάλληλων συνθηκών εργασίας και την ένταξη στη μαθητεία όσων έχουν εγκαταλείψει από μικρή ηλικία την εκπαίδευση και επιζητούν μια επιπλέον ευκαιρία⁴³. Παράλληλα, εφαρμόζουν τη μέθοδο benchmarking ώστε να υιοθετούν τις καλύτερες πρακτικές από άλλα κράτη και να τις υλοποιούν βάσει των πραγματικών αναγκών της εθνικής αγοράς εργασίας.

Για να πετύχει το σύστημα μαθητείας είναι πολύ σημαντικό να υπάρχουν ενεργοί κοινωνικοί εταίροι, π.χ. συνδικάτα, στη ρύθμιση, εφαρμογή και εποπτεία των συστημάτων μαθητείας ώστε να προστατεύουν τους μαθητευόμενους από τυχόν αυθαιρεσίες των επιχειρήσεων, οι οποίες βλέπουν στους μαθητευόμενους ένα φθηνό, αναλώσιμο και χωρίς δικαιώματα εργατικό δυναμικό. Οι κοινωνικοί εταίροι επιφορτίζονται το έργο σχεδιασμού και διαμόρφωσης, σε συνεργασία με τα ινστιτούτα εργασίας, των συστημάτων μαθητείας ώστε οι νέοι να μη μαθαίνουν μια συγκεκριμένη εργασία προς όφελος της επιχείρησης, αλλά να εναλλάσσονται στις θέσεις τους ώστε να προστατεύονται έμμεσα από το να είναι εργαζόμενοι.⁴⁴ Έτσι, είναι πιο πιθανή η μετέπειτα απορρόφηση των νέων στην αγορά εργασίας εφόσον από την πρώτη στιγμή η μαθητεία ευθυγραμμίζεται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ωστόσο, ένα σύστημα μαθητείας είναι καταδικασμένο να αποτύχει αν δεν υπάρχει η ενασχόληση των εργοδοτών και γι' αυτό είναι απαραίτητη η συμμετοχή τους στον σχεδιασμό. Ο εκάστοτε εργοδότης είναι εκείνος που θα ρυθμίσει τις εργασιακές του ανάγκες, την υποστήριξη και την ασφάλιση του μαθητευόμενου θέτοντάς του τα

⁴² How to make apprenticeship systems work, «Overview of apprenticeship system and issues», International Labour Organization, σελ 10-11

⁴³ Trade Unions and the Governance of Apprenticeships & Trade Unions and Apprentices' Pay, «Towards a European quality framework for apprenticeships and work – based learning», Syndicat European Trade Union, σελ 21-35

⁴⁴ How to make apprenticeship systems work, «Overview of apprenticeship system and issues», International Labour Organization, σελ 11-14

πλαίσια εργασίας με την υποχρέωση να μην τον δεσμεύει σε μια συγκεκριμένη εργασία. Ωστόσο, εφόσον οι μαθητευόμενοι υπάγονται σε οδηγίες αναφορικά με τον τόπο και τον τρόπο εργασίας ανοίγει ο δρόμος της εξαρτημένης εργασίας. Ο εργοδότης οφείλει να σταθεί στον μαθητευόμενο ως μέντορας τόσο για να μειωθούν τα φαινόμενα αποχωρήσεων από τη μαθητεία όσο και για να μάθουν καλύτερα το αντικείμενο εργασίας. Με τη σωστή καθοδήγηση θα δώσει στον μαθητευόμενο περισσότερες γνώσεις για επαγγελματικές ευκαιρίες.⁴⁵

Ενδεχομένως ο σημαντικότερος παράγοντας επιτυχίας των συστημάτων μαθητείας είναι η χρηματοδότηση τους με το έργο αυτό να το επιφορτίζονται από κοινού με την Ευρωπαϊκή Ένωση οι εργοδότες και οι κοινωνικοί εταίροι. Η χρηματοδότηση από την Ευρώπη υφίσταται μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και δίνει τη δυνατότητα σε νέους, που σε διαφορετική περίπτωση θα αναγκάζονταν είτε να μείνουν άνεργοι είτε να εργάζονται με πολύ μικρό μισθό, να εργάζονται μαθαίνοντας και ταυτόχρονα να εξασφαλίζουν τα προς το ζην.⁴⁶ Ωστόσο ο μισθός είναι μικρότερος από των εργαζομένων ώστε οι επιχειρήσεις να έχουν κίνητρο να δημιουργούν θέσεις μαθητείας.

Για να έχει αποτέλεσμα η μαθητεία είναι απαραίτητο να υπάρχει ισχυρή ποιότητα, η οποία θα περιλαμβάνει τους στόχους, το αντικείμενο και την εκπαίδευση που για να αναπτυχθούν οι δεξιότητες των μαθητευόμενων. Αυτές οι δεξιότητες απαιτούν συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, συχνότητα εργασίας και συνθήκες εργασίας που δεν διαφέρουν από εκείνες των εργαζομένων. Για την πραγματοποίηση όλων των παραπάνω είναι απαραίτητο οι επιχειρήσεις να διαθέτουν συγκεκριμένα πρότυπα ποιότητας που να διασφαλίζουν το καλό επίπεδο μαθητείας και να μην μεταχειρίζεται τους μαθητευόμενους σαν φθινό εργατικό δυναμικό. Από τη μεριά του ο εργοδότης μπορεί να χρησιμοποιήσει τη μαθητεία ως μια περίοδο προσαρμογής στη δουλειά και μετέπειτα να του μετατρέψει τη σύμβαση μαθητείας σε σύμβαση εργασίας επομένως και πάλι ο μαθητευόμενος βγαίνει κερδισμένος.

2.2 Τα πλεονεκτήματα για τις εθνικές οικονομίες, τους μαθητευόμενους και τις επιχειρήσεις από την εκτέλεση συστημάτων μαθητείας

Ο θεσμός της μαθητείας φέρει σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο στις επιχειρήσεις όσο και στο κράτος. Το προφανέστερο πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις είναι το γεγονός ότι επανδρώνονται με εργατικό προσωπικό, το οποίο δεν μαθητεύει απλά αλλά παράγει αυξάνοντας το κέρδος. Για να υπάρχει ισορροπία μεταξύ επιχειρήσεων και μαθητευόμενων οι δεύτεροι μεταφέρουν καινούργιες γνώσεις και καινοτομίες στις επιχειρήσεις λόγω των θεωρητικών σπουδών τους και του γεγονότος ότι δεν έχουν αποκτήσει μια συγκεκριμένη ρουτίνα εργασίας βλέποντας τα πάντα κριτικά. Η

⁴⁵ Key Challenges and good practices, «Advice on Apprenticeship and Traineeship schemes with ESF support», σελ 9-10

⁴⁶ Sources of financing and financing models for apprenticeships/traineeships, «Advice on Apprenticeship and Traineeship schemes with ESF support», European Commission, σελ 12-13

μαθητεία προσφέρει το πλεονέκτημα στους μαθητευόμενους να αποκτήσουν νέες πρακτικές δεξιότητες ερχόμενοι για πρώτη φορά σε επαφή με τον πραγματικό χώρο εργασίας.⁴⁷

Ταυτόχρονα, πρόκειται για μια μακροχρόνια επένδυση καθώς οι επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν την πρακτική εκπαίδευση στη συνέχεια μπορούν να προσλάβουν τους μαθητευόμενους ως κανονικό εργατικό δυναμικό εφόσον τους έχουν δώσει τις απαραίτητες γνώσεις και οι μαθητευόμενοι δεν χρειάζονται περαιτέρω περίοδο προσαρμογής.⁴⁸ Έτσι, ως εργαζόμενοι θα είναι πιο παραγωγικοί και αποδοτικοί ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα της εκάστοτε επιχείρησης⁴⁹, ενώ ταυτόχρονα αυξάνονται τα ποσοστά αφοσίωσης στην επιχείρηση. Έτσι επιτυγχάνεται το αμοιβαίο πλεονέκτημα όπου οι επιχειρήσεις αυξάνουν την παραγωγικότητά τους και οι μαθητευόμενοι απορροφώνται πιο εύκολα στην αγορά εργασίας.⁵⁰ Την ίδια στιγμή, οι επιχειρήσεις εξοικονομούν πόρους και προσπάθεια για τη μελλοντική στελέχωση τους με το κατάλληλο εργατικό δυναμικό μειώνοντας τις περιπτώσεις λάθους στην επιλογή προσωπικού,⁵¹ και βελτιώνουν τη δημόσια εικόνα τους λόγω εμπιστοσύνης στη νέα γενιά.⁵²

Επιχειρήσεις με μακροχρόνιο σχεδιασμό οφείλουν να αντιληφθούν το γεγονός ότι όλο και περισσότεροι νέοι μένουν εκτός της αγοράς εργασίας χωρίς τα απαραίτητα προσόντα κάνοντας τη μετέπειτα πρόσληψή τους πιο ακριβή επειδή στο κόστος συμπεριλαμβάνεται τόσο η εκπαίδευση όσο και η αρχική μειωμένη παραγωγικότητα λόγω έλλειψης προσόντων. Επομένως τους συμφέρει να προσλαμβάνουν από νωρίς μαθητευόμενους για να διαμορφώνουν το μελλοντικό εργατικό δυναμικό.

Αυτά τα αμοιβαία πλεονεκτήματα πολλαπλασιάζουν τα οφέλη για την κρατική οικονομία καθώς δημιουργείται από νωρίς ένα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό μειώνοντας μεσοπρόθεσμα τη νεανική ανεργία και μακροπρόθεσμα τη συνολική. Η μαθητεία γίνεται όλο και πιο απαραίτητη καθώς παρατηρείται έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού και αναντιστοιχία δεξιοτήτων.⁵³ Με αυτόν τον τρόπο ανιχνεύονται οι ελλείψεις δεξιοτήτων καθώς οι επιχειρήσεις αντιλαμβάνονται τι διδάσκονται θεωρητικά οι μαθητευόμενοι και με αυτόν τον τρόπο μπορούν να συστήσουν αλλαγές στη διδασκαλία τους ώστε οι δεξιότητές τους να έρθουν πιο

⁴⁷ Lessons learnt from national experiences with apprenticeship –type schemes, «Apprenticeship supply in the Member States of EU (Final Report)», σελ 123-127

⁴⁸ Υπερ και Κατά, «Η μαθητεία στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, σελ 7-10

⁴⁹ «Developing apprenticeships», CEDEFOP

⁵⁰ Why does apprenticeship work for employers, «Overview for Apprenticeship system issues», International Labour Organization, σελ 6

⁵¹ Long-term benefits from saved resources due to not having recruit skilled workers on the external labour market, «Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefit analyses», European Expert Network on Economics of Education, σελ 10-13

⁵² Other long-term benefits, «Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost-benefits analyses», European Expert Network on Economics of Education, σελ 14-15

⁵³ Γιατί τα προγράμματα μαθητείας γίνονται ολοένα και πιο σημαντικά, «Η μαθητεία στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, σελ 21-23

κοντά στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.⁵⁴ Έτσι μπαίνουν οι βάσεις για τη δημιουργία μιας κοινωνίας που γνωρίζει επακριβώς τι χρειάζεται για την ευκολότερη είσοδο στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζοντας το γενικό πρόβλημα ανεργίας λόγω αναντιστοιχίας σπουδών και αναγκών της αγοράς εργασίας.⁵⁵

Χάρη στην αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων υπάρχει μεγαλύτερη φορολογία κι επομένως περισσότερα έσοδα για τα κρατικά ταμεία, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε τομείς όπως η Υγεία, η Παιδεία κτλ.⁵⁶ Αυτή η αύξηση των δεξιοτήτων και της παραγωγής ανοίγει την πόρτα της καινοτομίας δια μέσου της οποίας είναι δυνατή η δημιουργία νέων προϊόντων με χαμηλότερη τιμή πώλησης, αφού πλέον στην τιμή δεν θα συμπεριλαμβάνεται και το κόστος τεχνογνωσίας, με το αγοραστικό κοινό να μπορεί να τα προμηθευτεί εξοικονομώντας μεγάλο μέρος του εισοδήματός του.⁵⁷ Επομένως η σωστή εφαρμογή της μαθητείας μπορεί να οδηγήσει σε θετικές επιπτώσεις και σε άλλους τομείς της οικονομίας.

2.3 Οι βασικοί προβληματισμοί έναντι των συστημάτων μαθητείας

Παρόλα αυτά παρουσιάζονται περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιλαμβάνονται τον θεσμό της μαθητείας στο μεσοπρόθεσμο διάστημα και ωφελούμενοι των νομικών κενών της εργατικής νομοθεσίας μετατρέπουν τη μαθητεία σε ψευδεπίγραφη. Έτσι, αρχίζουν να εμφανίζονται οι γενικοί προβληματισμοί αναφορικά με τον θεσμό της μαθητείας δείχνοντας πως η καλή εφαρμογή της μπορεί να έχει όντως πολύ σημαντικά αποτελέσματα για όλους, αλλά η αρνητική υλοποίηση της μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και πλήρη εκμετάλλευση των εργαζομένων.⁵⁸

Ο μεγαλύτερος προβληματισμός απέναντι στον θεσμό της μαθητείας είναι ότι πολλές επιχειρήσεις σπεύδουν να χρησιμοποιήσουν τους μαθητευόμενους ως φθηνό εργατικό δυναμικό χωρίς τα εργατικά δικαιώματα των εργαζομένων. Έτσι, παρουσιάζονται φαινόμενα απολύσεων εργαζομένων για να προσληφθούν στη θέση τους μαθητευόμενοι, οι οποίοι θα δέχονται να ανανεώνεται συνεχώς η σύμβαση μαθητείας τους. Πάνω στα συστήματα μαθητείας μπορεί να εδραιωθεί μια μορφή απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, αυτή της ψευδεπίγραφης μαθητείας, όπου οι νέοι

⁵⁴ Lessons learnt from national experiences with apprenticeship –type schemes, «Apprenticeship supply in the Member States of EU (Final Report)», σελ 123-127

⁵⁵ Επτά λόγοι για τους οποίους η επιχείρησή σου μπορεί να ωφεληθεί από τα προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης, «Η μαθητεία στην Ελλάδα και την Ευρώπη», Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, σελ 12-19

⁵⁶ Why apprenticeship is good for governments, «Overview for Apprenticeship system and issues», International Labour Organization, σελ 8-9

⁵⁷ Finance, «Overview for Apprenticeship system and issues», International Labour Organization, σελ 17-19

⁵⁸ Lessons learnt from national experiences with apprenticeship –type schemes, «Apprenticeship supply in the Member States of the European Union (Final Report)», European Commission, σελ 123-127

θα μένουν καθηλωμένοι στον φαύλο κύκλο των χαμηλών μισθών με μηδαμινά δικαιώματα και της ανεργίας.

Ως απόρροια του προηγούμενου προβληματισμού και της γενικότερης απορρύθμισης της αγοράς εργασίας οι επιχειρήσεις στήνουν τα δικά τους συστήματα μαθητείας, τα οποία στρέφονται αποκλειστικά στις ανάγκες τους εμποδίζοντας τους μαθητευόμενους να εναλλάσσονται σε πολλές θέσεις εργασίας για να μάθουν περισσότερες δεξιότητες.⁵⁹ Επομένως, στη συνέχεια της επαγγελματικής τους καριέρας θα δυσκολεύονται να “μεταφέρουν” τις δεξιότητές τους με αποτέλεσμα να δυσκολεύει η είσοδος τους στην αγορά εργασίας και να παρουσιάζεται ως μονόδρομος η εκμετάλλευση από την αρχική επιχείρηση μαθητείας.

Ωστόσο, ακόμα και στις περιπτώσεις που είναι “μεταφέρσιμες” οι δεξιότητες υπάρχει ο κίνδυνος των επιχειρήσεων - λαθρεπιβατών (free riders), οι οποίες δεν θα δέχονται το κόστος μαθητείας των νέων αλλά στη συνέχεια θα τους δέχονται ως εργαζόμενους. Κάτι τέτοιο θα ακύρωνε τη μαθητεία καθώς όλο και λιγότερες επιχειρήσεις θα προσελάμβαναν μαθητευόμενους στοχεύοντας απλώς να τους αποκτήσουν ως εργαζόμενους μετά τη μαθητεία τους σε άλλη επιχείρηση. Μάλιστα, επειδή οι δεξιότητες των μαθητευόμενων είναι “μεταφέρσιμες” πολλές επιχειρήσεις είναι αρνητικές στην πρόσληψη μαθητευόμενων γνωρίζοντας πως μετά τη λήξη της μαθητείας είναι πιθανό να εργαστούν σε άλλη ανταγωνιστική επιχείρηση.⁶⁰

Ο γενικότερος προβληματισμός που επικρατεί προέρχεται από την ανταγωνιστική αγορά εργασίας που επιτρέπει τους εργαζόμενους να μεταφέρουν τις δεξιότητές τους από τη μία επιχείρηση στην άλλη μειώνοντας και αυξάνοντας αντίστοιχα το καθαρό όφελος. Σε αυτό το σημείο θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι σε μια αγορά εργασίας που θα επικρατούσε το μονοψώνιο θα ήταν περισσότερο δυνατή μία σωστή μαθητεία καθώς δεν θα υπήρχε ο “κίνδυνος” των επιχειρήσεων για μεταφορά δεξιοτήτων, αλλά ταυτόχρονα θα προσανατόλιζε τον θεσμό της μαθητείας στην εκπαίδευση αποκλειστικά των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την εκάστοτε επιχείρηση αλλοιώνοντας τον χαρακτήρα της. Ταυτόχρονα θα δημιουργούνταν εκείνες οι συνθήκες που θα επέτρεπαν ακόμα περισσότερο το φαινόμενο της ψευδεπίγραφης μαθητείας και την υποκατάσταση εργαζομένων από μαθητευόμενους. Επομένως, διαπιστώνουμε ότι παίζει σημαντικό ρόλο και το γενικότερο καθεστώς της αγοράς εργασίας.

Ολοκληρώνοντας αυτό το κεφάλαιο είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε ότι ο θεσμός της μαθητείας αποτελεί μία πολύ σημαντική ευρωπαϊκή και εθνική πολιτική που μπορεί να δώσει λύσεις στην (νεανική) ανεργία και την ανάπτυξη αρκεί να εφαρμόζεται σε συγκεκριμένα πλαίσια και με σεβασμό στους μαθητευόμενους. Τα μακροπρόθεσμα οφέλη που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις και οι εθνικές οικονομίες

⁵⁹ Market failure in skills provision, «Overview of Apprenticeship system and issues», International Labour Organization, σελ 9

⁶⁰ Facts that affect the profitability of apprenticeship training: institutions and markets matter, «Return on investment of apprenticeship systems for enterprises», European Expert Network on Economics of Education, σελ 16-24

είναι πολύ μεγαλύτερα από τα εφήμερα κόστη, που οδηγούν τις επιχειρήσεις να εκμεταλλεύονται τους μαθητευόμενους ως φθηνό εργατικό δυναμικό.

Συγκρίνοντας τα πλεονεκτήματα και τους προβληματισμούς απέναντι στη μαθητεία αντιλαμβανόμαστε ότι οι προβληματισμοί των επιχειρήσεων και των κρατών μπορούν να καταστρέψουν τον θεσμό της μαθητείας καθιστώντας τον ανούσιο και λιγότερο ελκυστικό στους νέους. Στις σημερινές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες ο θεσμός της μαθητείας φαίνεται να δίνει λύσεις στα προβλήματα της ανεργίας και της ανάπτυξης και τα κράτη, απομακρύνοντας τις σκιές του νεοφιλελευθερισμού και της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, οφείλουν να συμβαδίσουν με αυτές δημιουργώντας το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο για τη μαθητεία και μεριμνώντας για τη σωστή υλοποίησή του.

3. Το ελληνικό δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και τα προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ

Ο θεσμός της μαθητείας δεν εμπίπτει μόνο στη θέληση των επιχειρήσεων να απασχολούν εργατικό δυναμικό ως μαθητευόμενο για να καρπωθούν αργότερα τα οφέλη, αλλά αποτελεί έναν θεσμό εναλλακτικής εκπαίδευσης. Μαθητές που δεν επιθυμούν να ακολουθήσουν το παραδοσιακό εκπαιδευτικό σύστημα έχουν τη δυνατότητα ενός διαφορετικού δρόμου εκπαίδευσης που τους φέρνει από μικρή ηλικία πιο κοντά στην αγορά εργασίας. Μάλιστα, χώρες που εφαρμόζουν αυτό το σύστημα εκπαίδευσης παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά νεανικής ανεργίας.

Αυτή η εναλλακτική εκπαίδευση αποτελεί το λεγόμενο δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης και οι φορείς υλοποίησης του στην Ελλάδα, υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ, είναι οι σχολές μαθητείας ή επαγγελματικά σχολεία (ΕΠΑ.Σ.), τα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων (ΚΕΚΑΤΕ), τα ενδοεπιχειρησιακά κέντρα εκπαίδευσης και τα ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης. Δηλαδή εκεί οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν τις θεωρητικές γνώσεις που στη συνέχεια θα εξασκίσουν μαθητευόμενοι πρακτικά στις επιχειρήσεις αποκτώντας εργασιακή εμπειρία πάνω σε πραγματικές συνθήκες εργασίας.⁶¹

Ο ΟΑΕΔ επιφορτίζεται τη διενέργεια προγραμμάτων μαθητείας, τα οποία διέπονται από συγκεκριμένους κανονές σχετικά με το αντικείμενο και τη διάρκεια της κατάρτισης, τον μισθό των μαθητευομένων και τα εργατικών δικαιώματων.⁶² Στην περίπτωση των προγραμμάτων μαθητείας του ΟΑΕΔ η σύμβαση μαθητείας υπογράφεται μεταξύ του Οργανισμού και της επιχείρησης θέτοντας τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των επιχειρήσεων και των μαθητευομένων. Από τη μια οι υποχρεώσεις των επιχειρήσεων είναι να καταρτίζουν συγκεκριμένο πρόγραμμα μαθητείας, να διαθέτουν τις κατάλληλες υποδομές που θα βοηθήσουν τους μαθητευομένους, να αποδέχονται την επιτήρηση του προγράμματος από τον ΟΑΕΔ και να διαθέτουν ένα υγιές εργασιακό περιβάλλον.

Από τη μεριά τους οι μαθητευόμενοι οφείλουν να παρακολουθούν το πρακτικό πρόγραμμα μαθητείας, να είναι υπεύθυνοι στη δουλειά τους δείχνοντας ενδιαφέρον για την περάτωση της και να μην απουσιάζουν για περισσότερο από το 1/6 των ημερών πρακτικής μαθητείας. Ο ΟΑΕΔ με τη σειρά του αναλαμβάνει την ιατρική και νοσοκομειακή περίθαλψη.⁶³ Ωστόσο για να συμπεριληφθεί κάποιος στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ λαμβάνονται υπόψη τόσο ο βαθμός

⁶¹ Οι κυρίως μαθητευόμενοι και η σύγχρονη κοινωνική πολιτική εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, «Εργατικό δίκαιο», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 316-317

⁶² Η εκπαίδευση ως ζήτημα γενικότερου ενδιαφέροντος, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Γεώργιος Α. Λεβέντης και Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, σελ 178-179

⁶³ Όροι υλοποίησης πρακτικής άσκησης, «Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας», Τεύχος 1625, σελ 614

απολυτηρίου (γυμνασίου ή λυκείου) όσο και τα κοινωνικά κριτήρια, όπως το οικογενειακό εισόδημα, ο αριθμός των μελών της οικογένειας κτλ.⁶⁴

Το ελληνικό δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης έχει επηρεαστεί από το επιτυχημένο γερμανικό μοντέλο καθώς στις αρχές του 2013 υπεγράφη μνημόνιο συνεργασίας μεταξύ των δύο χωρών για την ανάπτυξη του ελληνικού συστήματος.⁶⁵ Ως απόρροια προέκυψε ο νόμος 4186/13 για την αναμόρφωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μέσω της οποίας καταργήθηκαν οι Σχολές Μαθητείας και πλέον ο θεσμός της μαθητείας λαμβάνει χώρα σε μεταδευτεροβάθμιο κύκλο σπουδών ή αλλιώς «Τάξη Μαθητείας». Αυτή η αναμόρφωση έφερε τον θεσμό της μαθητείας στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπου οι μαθητές κατά την πρώτη τάξη λαμβάνουν μαθήματα γενικής εκπαίδευσης και στις άλλες δύο μαθήματα που ανταποκρίνονται στην ειδικότητα εξειδίκευσης. Δίνεται η ευκαιρία σε νέους που δεν επιθυμούν να ακολουθήσουν την τυπική εκπαίδευση να ενταχθούν σε συστήματα μαθητείας των Σχολών Επαγγελματικής Κατάρτισης. Σημαντικό στοιχείο αποτελεί ότι στο τέλος της φοίτησης μαζί με το απολυτήριο λυκείου λαμβάνουν και το πιστοποιητικό επαγγελματικής κατάρτισης, με το οποίο κατοχυρώνουν επαγγελματικά δικαιώματα.⁶⁶

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αναμόρφωση του νόμου για τις Τάξεις Μαθητείας όπου μπορούν να συμμετάσχουν οι απόφοιτοι από Επαγγελματική Λύκεια ή Επαγγελματικές Σχολές. Σκοπός τους είναι να συνδυάζεται η πρακτική εκπαίδευση με τη θεωρητική εκπαίδευση 10μηνης διάρκειας αποτυπώνοντας την ουσία του δυϊκού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης. Η θεωρητική εκπαίδευση των νέων καλύπτει 7 ώρες εβδομαδιαίως και η αντίστοιχη εξάμηνη πρακτική 28 ώρες την εβδομάδα, οι οποίες θεσμοθετούνται από μια σύμβαση μαθητείας μεταξύ σχολής και επιχειρήσεων που προβλέπει τους κανόνες της μαθητείας, τον μισθό και την πιστοποίηση επαγγελματικής κατάρτισης με βάση την γνώμη των Επαγγελματικών Επιμελητηρίων. Από τη μεριά του ο ΟΑΕΔ προσφέρει τριετές σύστημα μαθητείας με 35ωρη θεωρητική εκπαίδευση εβδομαδιαίως για το πρώτο έτος σπουδών, ενώ στη συνέχεια όταν ξεκινάει η διετής μαθητεία τα θεωρητικά μαθήματα μειώνονται στις μισές ώρες διδασκαλίας την εβδομάδα.

Ο στόχος του ελληνικού δυϊκού συστήματος είναι η σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, μέσω παράλληλης θεωρητικής και πρακτικής εκπαίδευσης, ώστε να δημιουργείται το κατάλληλο εργατικό δυναμικό που θα στελεχώσει τις εγχώριες επιχειρήσεις και δεν θα φύγει στο εξωτερικό. Με απλά λόγια, το ελληνικό δυϊκό σύστημα στοχεύει στον τερματισμό της δημιουργίας ενός εργατικού δυναμικού με

⁶⁴ Description of the greek apprenticeship training system, «Quality in Apprenticeship in the European Union», UEAPME, Paraskevas Lintzeris, σελ 32

⁶⁵ Introduction and background, «European Employment Policy Observatory Ad-hoc request: Recent Development regarding the apprenticeship system in Greece», D. Karantinos, σελ 1

⁶⁶ Σχολειοκεντρική επαγγελματική κατάρτιση, «Δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης: Η γερμανική αφήγηση για τη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), σελ 21-22, 28

δεξιότητες αναντίστοιχες με την προσφορά της αγοράς εργασίας ώστε να βρίσκει πιο εύκολα εργασία και να μειώνεται η ανεργία.

Παρά τις αλλαγές στο ελληνικό δυϊκό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης η υλοποίηση και επιτυχία του εξαρτάται από τις οικονομικές, κοινωνικές και ιδεολογικές συνθήκες. Εν αντιθέσει με την Γερμανία η ελληνική οικονομία στηρίζεται στις μικρές και οικογενειακές επιχειρήσεις, οι οποίες υπό τις υφιστάμενες οικονομικές συνθήκες αδυνατούν να συνεργαστούν με τις Τάξεις Μαθητείας ή τον ΟΑΕΔ. Έτσι μένει ο δημόσιος τομέας να συνεργάζεται με τον ΟΑΕΔ για την απασχόληση μαθητευόμενων ανοίγοντας την πόρτα της ψευδεπίγραφης μαθητείας με τα προγράμματα stage και voucher.

Για να αποφεύγονται τέτοιες περιπτώσεις ο ΟΑΕΔ είναι υποχρεωμένος να ελέγχει εβδομαδιαίως τη σωστή εφαρμογή της μαθητείας επιβλέποντας τη σωστή τήρηση του συμφωνηθέντος προγράμματος, τις σχέσεις μεταξύ μαθητευόμενων και εργοδοτών και την επαγγελματική αποκατάσταση των μαθητευόμενων για να παραμείνουν στην επιχείρηση και μετά το πέρας της μαθητείας.⁶⁷ Η επιτήρηση του ΟΑΕΔ γίνεται ακόμα πιο κομβική γνωρίζοντας ότι οι κοινωνικοί εταίροι δεν παίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην οργάνωση, τη χρηματοδότηση και την αποτελεσματικότητα της μαθητείας επιτρέποντας με έμμεσο τρόπο την πιθανή εκμετάλλευση των μαθητευόμενων.

Συγχρόνως, σε επίπεδο κοινωνίας και κουλτούρας η ελληνική οικογένεια εξακολουθεί να προσανατολίζει τα παιδιά της προς το παραδοσιακό εκπαιδευτικό σύστημα αδυνατώντας να αντιληφθεί πως υπάρχει ένας εναλλακτικός δρόμος που θα βοηθούσε τόσο τους νέους όσο και την οικονομία γενικότερα. Οι εναλλακτικές μορφές εκπαίδευσης, όπως η μαθητεία, αντιμετωπίζουν την προκατάληψη της ελληνικής κοινωνίας θεωρώντας πως το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης αποτελεί υποκατάστατο της εκπαίδευσης στο οποίο στρέφονται οι πιο αδύναμοι μαθητές καθιστώντας το ανάχωμα για όσους υπό εγκαταλείπουν την εκπαίδευση. Πράγματι ο δρόμος προς τις ακαδημαϊκές σπουδές είναι ο πιο διαδεδομένος (Πίνακας 8) καθώς η συντριπτική πλειονότητα των μαθητών εμπιστεύεται την γενική εκπαίδευση και όχι τη μαθητεία ή την επαγγελματική κατάρτιση.

Εκτός από την ελληνική κοινωνία ούτε η ελληνική αγορά εργασίας εμπιστεύεται τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας, όπως φαίνεται από τον Πίνακα 9, ούσα τελευταία στα ποσοστά απασχόλησης μαθητευόμενων καθώς οι πλειονότητα των μικρών και οικογενειακών επιχειρήσεων αδυνατούν να προσλάβουν μαθητευόμενους. Οι επιχειρήσεις δεν συμμετέχουν στη χρηματοδότηση των προγραμμάτων μαθητείας αφήνοντάς τα να συγχρηματοδοτούνται με εθνικούς και κοινοτικούς πόρους. Εκτός αυτού, οι οικονομικές και εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα οδηγούν πολλούς μαθητευόμενους είτε να μην απορροφώνται από την αγορά εργασίας είτε μετά τη μαθητεία τους να μην

⁶⁷ Description of the greek apprenticeship training system, «Quality in Apprenticeship in the EU», EAUPME, Paraskevas Lintzeris, σελ 34

εργάζονται στο αντικείμενο μαθητείας που καταρτίστηκαν υπονομεύοντας τον θεσμό της μαθητείας.

Πίνακας 8: Το σύνολο των μαθητών που εμπιστεύονται την γενική εκπαίδευση, τον θεσμό μαθητείας του ΟΑΕΔ και την επαγγελματική κατάρτιση των ΕΠΑΛ/ΕΠΑΣ (2001-2013)

Έτος	Γενική εκπαίδευση	Μαθητεία ΟΑΕΔ	Επαγγελματική κατάρτιση	Σύνολο μαθητών
2001/02	230.165	16.704	160.451	390.616
2002/03	238.706	18.263	154.464	393.170
2003/04	233.723	18.158	145.020	378.743
2004/05	235.097	17.768	134.623	369.720
2005/06	238.975	15.955	124.121	363.116
2006/07	232.926	16.767	110.622	343.548
2007/08	239.652	14.026	108.729	348.381
2008/09	241.598	15.062	108.010	349.608
2009/10	247.441	13.607	110.771	358.212
2010/11	247.220	12.224	113.718	360.938
2011/12	248.923	11.747	121.008	369.931
2012/13	248.213	11.788	124.060	372.273

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Εγγεγραμμένοι Μαθητές στα ΕΠΑΛ, ΕΠΑΣ και ΓΕΛ

Ταυτόχρονα, το μεγαλύτερο “κατηγορώ” των επιχειρήσεων είναι ότι η επαγγελματική διδασκαλία είναι πολύ θεωρητική χωρίς να ρίχνει ιδιαίτερο βάρος στο αντικείμενο εργασίας που θα αντιμετωπίσουν οι μαθητευόμενοι.⁶⁸ Ωστόσο, αυτό ίσως να είναι και καλό γιατί διαφορετικά θα ήταν πολύ πιο πιθανό οι επιχειρήσεις να χρησιμοποιούσαν τους μαθητευόμενους σε ένα συγκεκριμένο πόστο μη δίνοντάς τους την ευκαιρία να διευρύνουν τις δεξιότητες τους που θα τους βοηθούσαν στη συνέχεια να εισαχθούν πιο εύκολα στην αγορά εργασίας.

Τα παραπάνω δείχνουν ότι ο θεσμός της μαθητείας πρέπει να έχει μεγαλύτερη αναγνώριση στην Ελλάδα και να πάψει να αποτελεί μια λύση για όσους μαθητές δεν πετυχαίνουν με την γενική τυπική εκπαίδευση. Σε αυτή την περίοδο με τεράστια ποσοστά νεανικής και είναι απαραίτητο όσο ποτέ η σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Ακόμα και σε επίπεδο μικροοικονομίας η μαθητεία μπορεί να βοηθήσει τα νοικοκυριά καθώς από μικρή ηλικία οι νέοι θα έχουν ένα εισόδημα μειώνοντας παράλληλα τα έξοδα των γονέων τους. Είναι φανερό ότι σε σχέση με την βιομηχανική ανάπτυξη η επαγγελματική εκπαίδευση δεν μπορεί να λειτουργήσει ως υποκατάστατο της γενικής εκπαίδευσης, αλλά χρειάζεται μια γενική αναμόρφωση της εικόνας της στην ευρύτερη κοινωνία.⁶⁹

⁶⁸ Η επαγγελματική εκπαίδευση οδηγεί στην αγορά εργασίας, «Επαγγελματική εκπαίδευση και αγορά εργασίας», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού – Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών, σελ 3-8

⁶⁹ Παραγωγικές επιλογές και οι εκπαιδευτικές τους προεκτάσεις: Συνοπτικές επισημάνσεις για τον δευτερογενή τομέα, «Εκπαίδευση και Ανάπτυξη στην Ελλάδα 1948 – 1985: Το ασύμπτωτο μιας σχέσης», Στέφανος Πεσμαζόγλου, σελ 334

Το δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατ' επέκταση η μαθητεία δεν αποτελούν πανάκεια μείωσης της (νεανικής) ανεργίας και δημιουργίας καταρτισμένου εργατικού δυναμικού καθώς η αποτελεσματικότητά τους προϋποθέτει υγιή οικονομία, δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας, ενίσχυση της επιχειρηματικότητας, ανασυγκρότηση της εθνικής οικονομίας και στόχους που θέτει το εθνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Υπό αυτές τις συνθήκες αντιλαμβανόμαστε γιατί ο θεσμός της μαθητείας υστερεί στην Ελλάδα εν συγκρίσει με τις υπόλοιπες χώρες κάνοντας αναγκαία όσο ποτέ τη θεσμοποίηση σταθερού θεσμικού πλαισίου για την ανάκαμψη από τα κάτω της ελληνικής οικονομίας.

Πίνακας 9: Ποσοστά απασχόλησης καταρτιζόμενων νέων βάσει μεγέθους των επιχειρήσεων (%)

	Ποσοστό	10-49 εργαζόμενοι	50-249 εργαζόμενοι	250+ εργαζόμενοι
Ε.Ε.-27	38	25	34	46
Βέλγιο	52	34	51	61
Βουλγαρία	22	8	16	44
Δημ.Τσεχίας	61	46	60	70
Δανία	-	-	-	-
Γερμανία	39	28	35	44
Εσθονία	31	22	31	41
Ιρλανδία	-	-	-	-
Ελλάδα	16	7	11	31
Ισπανία	48	35	45	61
Γαλλία	45	27	42	56
Κροατία	23	19	19	27
Ιταλία	36	21	32	54
Κύπρος	37	24	31	61
Λετονία	24	14	22	39
Λιθουανία	19	11	17	28
Λουξεμβούργο	51	34	44	69
Ουγγαρία	19	11	15	28
Μάλτα	36	15	33	60
Ολλανδία	39	29	35	45
Αυστρία	33	26	33	38
Πολωνία	31	9	21	48
Πορτογαλία	40	27	42	52
Ρουμανία	18	6	11	28
Σλοβενία	43	24	36	60
Σλοβακία	44	28	44	54
Φινλανδία	40	32	32	48
Σουηδία	47	40	48	53
Ηνωμένο Βασίλειο	31	25	28	33

Πηγή: Δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης, ΕΙΕΑΔ

Επικεντρώνοντας στα προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ βλέπουμε ότι στοχεύουν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας με την εργασία σε πραγματικές συνθήκες

εργασίας, είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα, μέσω του δυϊκού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης. Σε τέτοια προγράμματα υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον για την αποτελεσματικότητά τους μετά την ολοκλήρωση για να φανεί εάν όντως λειτούργησαν για να αποκτήσουν οι νέοι μια πρώτη επαφή με τους χώρους εργασίας ή εάν χρησιμοποιήθηκαν για να μειωθεί εικονικά η νεανική ανεργία. Στη συγκεκριμένη περίπτωση τα προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ φαίνεται να έχουν υψηλά ποσοστά αποτελεσματικότητας καθώς το 60% των μαθητευόμενων καταφέρνουν να παραμείνουν στην επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας, ενώ υπάρχουν εργασιακοί κλάδοι που πετυχαίνουν υψηλότερα ποσοστά απορρόφησης. Για να οδηγηθούμε σε αυτά τα αποτελέσματα κομβικό ρόλο παίζει το γεγονός ότι διενεργούνται από τον ίδιο τον ΟΑΕΔ που λόγω της συνεργασίας τους με κοινωνικούς εταίρους, π.χ. τα επιμελητήρια, μπορεί να καταρτίζει προγράμματα μαθητείας που είναι πλήρως προσανατολισμένα στην κάλυψη των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας.

Παρόλα αυτά τα προγράμματα δεν θα είχαν κανένα αποτέλεσμα αν δεν ήταν ελκυστικά για τους νέους, γι' αυτό το λόγο υπάρχει καθορισμένος μισθός σε συνδυασμό με την ασφαλιστική κάλυψη. Τα προγράμματα μαθητείας θα μπορούσαν να γίνουν ακόμη πιο ελκυστικά για τους νέους εάν εγγυούνται μια σίγουρη εργασία μετά την ολοκλήρωσή τους.⁷⁰

Κατά τη διάρκεια των μνημονίων έχουν δημιουργηθεί διάφορα προγράμματα μαθητείας από τον ΟΑΕΔ με την ονομασία «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ανάλογα με τα τυπικά προσόντα τους» (voucher) και «Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας» (stage), τα οποία ωστόσο φαίνεται πως δεν χαιρούν αποδοχής από τους νέους καθώς συμβάλλουν στην περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας λόγω των απολύσεων μισθωτών εργαζομένων και μετατρέποντας τους μαθητευόμενους σε εργαζόμενους, δηλαδή περιπτώσεις ψευδεπίγραφης μαθητείας, και ταυτόχρονα αποτελούν έναν τρόπο πλασματικής μείωσης της νεανικής ανεργίας. Με αυτές τις μορφές μαθητείας θα ασχοληθούμε εκτενώς στο κεφάλαιο 4.

Υπάρχουν αρκετές διαφορές ανάμεσα στη μαθητεία που παρέχεται από τις επιχειρήσεις και στη μαθητεία που παρέχεται από το δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στην πρώτη περίπτωση οι νέοι είναι εκείνοι που πρέπει να βρουν την κατάλληλη επιχείρηση δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, η οποία με τη σειρά της παρέχει όσες θέσεις μαθητευόμενων επιθυμεί, ενώ στη δεύτερη τα εκπαιδευτικά κέντρα είναι τα αρμόδια για την αναζήτηση και την εύρεση του τόπου μαθητείας. Επίσης, όταν πρόκειται για μαθητεία της επιχείρησης η σύμβαση μαθητείας που υπογράφεται είναι μεταξύ της ίδιας της επιχείρησης και του μαθητευόμενου εργαζόμενου εν αντιθέσει με τη μαθητεία του δυϊκού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης που η σύμβαση μαθητείας είναι μεταξύ επιχειρήσεων και εκπαιδευτικών κέντρων.

⁷⁰ Η επαγγελματική εκπαίδευση οδηγεί στην αγορά εργασίας, «Επαγγελματική εκπαίδευση και αγορά εργασίας», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού – Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών, σελ 10

Η χρηματοδότηση της μαθητείας αποτελεί μια επιπλέον διαφορά μεταξύ των δύο μορφών καθώς στην πρώτη περίπτωση το βάρος της χρηματοδότησης πέφτει στις επιχειρήσεις, ενώ στη δεύτερη τα εκπαιδευτικά κέντρα συνεργάζονται με φορείς του δημόσιου τομέα, οι οποίοι συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Ακόμα και οι όροι πληρωμής είναι διαφορετικοί καθώς στην περίπτωση της επιχειρησιακής μαθητείας προβλέπεται μισθός μικρότερος από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και στην περίπτωση της μαθητείας του δυϊκού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης υπάρχει νομοθετική πρόβλεψη για αποζημίωση.

Τέλος, μια κρίσιμη διαφορά που μπορεί να οδηγήσει σε καταστάσεις ψευδεπίγραφης μαθητείας αποτελεί το γεγονός ότι στην πρώτη περίπτωση το πρόγραμμα μαθητείας δομείται από τις επιχειρήσεις, επομένως υπάρχει ο κίνδυνος για τους μαθητευόμενους να μαθητεύσουν σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που θα αποσκοπούν αποκλειστικά στην αύξηση του κέρδους των επιχειρήσεων στελεχώνοντας πάγιες θέσεις. Έτσι, οι επιχειρήσεις μπορούν να τους εκμεταλλευτούν ως φθηνό εργατικό δυναμικό χωρίς να αποκομίσουν ουσιαστική μαθητεία. Αντιθέτως, στην περίπτωση της μαθητείας που υπάγεται στο δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης το πρόγραμμα δομείται από κοινού μεταξύ εκπαιδευτικού κέντρου και επιχειρήσεων ώστε να αποφεύγονται τέτοια φαινόμενα.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

ΨΕΥΔΕΠΙΓΡΑΦΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑ ΚΑΙ ΚΑΤΑΣΤΡΑΤΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ

4. Από το καθεστώς των stage στο καθεστώς των voucher

Ο θεσμός της μαθητείας δεν έχει πάντοτε τα θετικά αποτελέσματα που οφείλει να έχει βάσει ευρωπαϊκού και εθνικού θεσμικού πλαισίου. Δεν αποτελεί σπάνιο φαινόμενο να εμφανίζονται επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν τους μαθητευόμενους στη θέση των εργαζομένων καθώς έτσι παρέχουν χαμηλότερους μισθούς και εκμεταλλεύονται τα νομικά κενά που υπάρχουν για τον θεσμό της μαθητείας. Σε τέτοιες συνθήκες ψευδεπίγραφης μαθητείας ο σκοπός των επιχειρήσεων είναι η αύξηση κέρδους μέσω της εξάλειψης των εργασιακών δικαιωμάτων των “μαθητευόμενων”.

Στην Ελλάδα, τα φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας έχουν νομιμοποιηθεί με τα πρώτα δύο μνημόνια απορρυθμίζοντας ριζικά την αγορά εργασίας. Όπως είδαμε και στο πρώτο κεφάλαιο, η κλασική μορφή μαθητείας έχει αντικατασταθεί από τις συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, τα προγράμματα stage, και τις επιταγές εισόδου στην αγορά εργασίας για τους νέους βάσει των τυπικών τους προσόντων, τα προγράμματα voucher που εισήχθησαν στην ελληνική εργατική νομοθεσία μέσω του δεύτερου μνημονίου. Όπως θα δούμε σε αυτό το κεφάλαιο, αυτές οι μορφές μαθητείας δεν στοχεύουν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, στην πρώτη επαφή με την αγορά εργασίας και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, αλλά αντιθέτως εξυπηρετούν τα κερδοσκοπικά συμφέροντα των επιχειρήσεων. Χιλιάδες νέοι μαρτυρούν ότι δεν τους βοήθησαν ουσιαστικά να βρουν μετέπειτα εργασία ή να παραμείνουν στην ίδια επιχείρηση και ταυτόχρονα παρουσιάζεται η τραγική κατάσταση της απλήρωτης εργασίας.

Ξεκινώντας από τις συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας εισήχθησαν στο εργατικό δίκαιο ήδη από το 1998 με το άρθρο 20 § 4 νόμος 2639/ 1998, αλλά δεν είχαν διευρυνθεί ιδιαίτερα. Η “έξαρση” των προγραμμάτων stages ξεκίνησε το 2010 εξαιτίας του πρώτου μνημονίου που έφερε τους πρώτους παράγοντες απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Τυπικά, τα stages αποτελούν συμβάσεις μαθητείας που στοχεύουν στην πρακτική εκπαίδευση των νεών. Πριν την πρακτική εκπαίδευση πρέπει να λαμβάνει χώρα μηνιαία θεωρητική ενημέρωση για να κατατοπιστούν στις ανάγκες και στο αντικείμενο εργασίας.

Σε αυτή την περίπτωση επειδή μπορούν να λάβουν μέρος απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θεωρείται δεδομένο ότι οι μαθητευόμενοι έχουν ήδη την κατάλληλη θεωρητική γνώση, αλλά τους λείπει η

πρακτική εξάσκηση, την οποία καλύπτουν μέσω των stages.⁷¹ Οι άνεργοι βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και μέσω των προγραμμάτων stage τους δίνεται η ευκαιρία να αυξήσουν τις πιθανότητες απορρόφησης στην αγορά εργασίας λόγω της εμπειρίας και των δεξιοτήτων που θα αποκτήσουν. Η πηγή δικαιούχων δεν είναι τόσο μεγάλη καθώς για τη συμμετοχή στα stage απαιτούνται συγκεκριμένες ειδικότητες που θα έχουν συνάφεια με τη θέση πρακτικής και δεν θα έχουν εξασκηθεί πρακτικά κατά το παρελθόν.

Η έλλειψη ευθείας σχέσης μεταξύ της θέσης πρακτικής εξάσκησης και της επαγγελματικής ειδικότητας οδηγεί στην παροχή εξαρτημένης εργασίας καθώς δεν υπάρχει συγκεκριμένο επαγγελματικό γνωστικό αντικείμενο. Αυτό μπορεί να οδηγήσει τους “μαθητευόμενους” στην αποξένωση από το γνωστικό τους αντικείμενο καθώς η εξάσκησή τους δεν πρέπει να καλύπτει το σύνολο των περιπτώσεων. Έτσι καταλήγουν να δεσμεύονται με ψευδεπίγραφη σύμβαση εργασιακής εμπειρίας καλύπτοντας οργανικές θέσεις. Ταυτόχρονα, υπάρχει συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση για εκείνους που δεν κατέχουν κάποια ειδικότητα ενώ έχουν ασκηθεί στο παρελθόν, επομένως πρόκειται για κανονικούς μισθωτούς που μπορούν να εργαστούν επειδή έχουν κάποιες γενικές θεωρητικές γνώσεις.

Και στις δύο περιπτώσεις παρουσιάζονται φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας λόγω αναντιστοιχίας γνωστικού αντικειμένου και αντικειμένου εργασίας. Εδώ εδράζονται οι περιπτώσεις ψευδεπίγραφης μαθητείας όπου θέσεις πρακτικής καταλαμβάνουν άτομα που δεν έχουν καμία σχέση με τις συγκεκριμένες ειδικότητες καλύπτοντας πάγιες θέσεις των επιχειρήσεων χωρίς να υπάγονται πλήρως στο εργατικό δίκαιο και χωρίς να υπογράφουν σύμβαση αορίστου χρόνου μετά από συγκεκριμένο αριθμό ανανεώσεων των συμβάσεων τους.⁷²

Τα προγράμματα stages, ως μέσο σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, βασίζονται σε τριμερείς σχέσεις μεταξύ του ΟΑΕΔ, των μαθητευόμενων και των επιχειρήσεων, οι οποίες σχέσεις ρυθμίζουν την ασφάλιση των μαθητευόμενων, τη διάρκεια, τον αριθμό μαθητευόμενων, τον μισθό τους και την μετέπειτα υποχρέωση μόνιμης πρόσληψης από τους εργοδότες.⁷³ Ωστόσο, τις περισσότερες φορές εμφανίζονται φαινόμενα καταστρατήγησης με αποτέλεσμα οι μαθητευόμενοι να μετατρέπονται σε εργαζόμενους χωρίς να έχουν τα αντίστοιχα δικαιώματα, οπότε πρόκειται για μετατροπή σύμβασης μαθητείας σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Επομένως, θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι οι συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατρέπονται σε συμβάσεις εργασίας απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Θεωρητικά κάτι τέτοιο αποκλείεται καθώς πρόκειται για δύο διαφορετικές περιπτώσεις μαθητείας, αλλά στην πράξη φαίνεται πως τα προγράμματα stages τείνουν προς αυτή την κατεύθυνση. Μάλιστα, αυτές οι ψευδεπίγραφες συμβάσεις

⁷¹ Σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, «Εργατικό Δίκαιο», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 319-320

⁷² Σύμβαση εργασίας και όχι μαθητείας κατά πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, Άρειος Πάγος 885/2014 – Τμ β2, «Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας», Τεύχος 1653, σελ 1070-1077

⁷³ Συμβάσεις εργασιακής εμπειρίας (stage), «Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου», Τόμος 71, Τεύχος 8, σελ 457-472

μαθητείας εισήχθησαν στο εργατικό δίκαιο με το πρώτο μνημόνιο στον νόμο 3845/2010 με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας εντός ενός έτους, δηλαδή επρόκειτο για ειδική μορφή σύμβασης εργασίας που στόχο έχουν την εργασία και όχι τη μαθητεία.⁷⁴

Για να αποφεύγονται τέτοια περιστατικά κάλυψης πάγιων θέσεων εργασίας από άτομα που απλώς αποκτούν εργασιακή εμπειρία είναι απαραίτητο να θεσμοθετείται συγκεκριμένο χρονικό διάστημα υλοποίησης. Οι μονοετείς συμβάσεις αποτελούν την καλύτερη λύση καθώς ο στόχος δεν είναι η παραμονή του μαθητευόμενου σε καθεστώς αιώνιας άσκησης, αλλά μια αρχική προστριβή με τους επαγγελματικούς χώρους. Σε περίπτωση που παραβιαστεί ο χρόνος εργασιακής εμπειρίας παράλληλα παραβιάζεται και η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία μετατρέποντας τις συμβάσεις εργασιακής εμπειρίας σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας καθώς πλέον οι “μαθητευόμενοι” καλύπτουν πάγιες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων παρέχοντας κανονική εργασία εκφυλίζοντας τη σύμβαση από μέσο καταπολέμησης της ανεργίας σε μέσο εκμετάλλευσής της.⁷⁵ Παράλληλα, βάσει της υπάρχουσας νομοθεσίας οι “μαθητευόμενοι” δεν έχουν δικαίωμα να λάβουν τα νόμιμα επιδόματα και δώρα εντείνοντας τα περιστατικά εκμετάλλευσης των “μαθητευόμενων” ως φθηνό εργατικό δυναμικό.⁷⁶

Οι εργοδότες έχουν πολλά κίνητρα για να υπογράψουν τέτοιες συμβάσεις με τους ψευδεπίγραφα μαθητευόμενους καθώς τους απασχολούν μόνο για ένα έτος χωρίς την υποχρέωση της μετέπειτα ανανέωσης της σύμβασης. Επομένως τους δίνεται η δυνατότητα να ανακυκλώνουν το εργατικό δυναμικό, το οποίο αμείβεται με το 80% των κατώτατων ορίων όπως ορίζονται από την ΠΥΣ 6/ 2012, δηλαδή με μόλις 408€. Συγχρόνως δεν υπάρχουν οι δικλείδες ασφαλείας που απαγορεύουν στις επιχειρήσεις να προβαίνουν σε απολύσεις για ορισμένο διάστημα πριν την πρόσληψη μαθητευόμενων. Έτσι απορρυθμίζεται περαιτέρω η αγορά εργασίας και οι νέοι μετατρέπονται σε ένα φθηνό εργατικό δυναμικό μέσω των ψευδεπίγραφων συμβάσεων μαθητείας.

Η ίδια ΠΥΣ, με το άρθρο 1, μείωσε την αμοιβή των “μαθητευόμενων” κατά 32% από τα κατώτατα όρια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, καταργώντας την τελευταία αναφορικά με τον κατώτατο μισθό, χωρίς να βελτιώνει το γενικότερο θεσμικό πλαίσιο και επιτρέποντας τη μεγαλύτερη εκμετάλλευση των νέων. Βλέπουμε, δηλαδή, ότι σταδιακά η “μαθητεία” των stages απορρυθμίζεται περισσότερο με αποτέλεσμα οι “μαθητευόμενοι” να μετατρέπονται τελείως σε φθηνό εργατικό δυναμικό.

⁷⁴ Σύμβαση εργασίας απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξία της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 305-306

⁷⁵ Συμβάσεις εργασιακής εμπειρίας (stage), «Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου», Τόμος 71, Τεύχος 7, σελ 457-472

⁷⁶ <http://www.e-forologia.gr/forum/viewTopic.aspx?id=26695>, Μη καταβολή επιδομάτων και δώρων για απασχολούμενους με προγράμματα απόκτησης εργασίας εμπειρίας

Οι μνημονιακοί νόμοι για τη μαθητεία δεν σταμάτησαν εκεί και με τον νόμο 3986/11 άρθρο 43 δημιουργήθηκαν τα διετή stage με μισθό 20% χαμηλότερο από τον αντίστοιχο ενός νεοπροσλαμβανόμενου χωρίς προϋπηρεσία στην ειδικότητά του, ενώ ταυτόχρονα υπήρχε ευνοϊκή ρύθμιση που επέτρεπε σε αυτό το διάστημα να υπογράφονται περισσότερες από μια συμβάσεις εργατικής εμπειρίας με τον ίδιο ή διαφορετικό εργοδότη. Η μαθητεία απορρυθμίστηκε περαιτέρω κινητροδοτώντας τους εργοδότες να εκμεταλλεύονται τους μαθητευόμενους, αφού δεν τηρήθηκε η ειδική ρύθμιση απαγόρευσης απολύσεων τρεις μήνες πριν την πρόσληψη μαθητευόμενων.⁷⁷

Στην περίπτωση των stage η εκμετάλλευση των “μαθητευόμενων” δεν προέρχεται αποκλειστικά από τα νομοθετικά κενά της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και από τις Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις και τις αποφάσεις του ΟΑΕΔ. Με αυτόν τον τρόπο η απόκτηση εργασιακής εμπειρία μετατρέπεται σε εξαρτημένη εργασία, χωρίς μάλιστα οι “μαθητευόμενοι” να έχουν απαραίτητο γνωστικό υπόβαθρο, καθώς ο στόχος μετατοπίστηκε από την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας στην καταπολέμηση της ανεργίας. Χαρακτηριστικότερο παράδειγμα αυτής της μετατόπισης αποτελεί η Κοινή Υπουργική Απόφαση που θεσπίζει τους όρους άσκησης στις θέσεις «Διοικητικών Υπαλλήλων» των δημόσιων φορέων όπου δεν απαιτούνται συγκεκριμένες ειδικότητες παρά μόνο ένα πτυχίο μέσης, ανώτερης ή ανώτατης εκπαίδευσης. Την ίδια ώρα οι “μαθητευόμενοι” δεν λαμβάνουν θεωρητική γνώση καθώς υποτίθεται ότι έχουν ήδη λάβει τις απαραίτητες γνώσεις κατά τη φοίτηση τους σε κάποια βαθμίδα εκπαίδευσης. Αυτά τα δύο αποδεικνύουν ότι τα προγράμματα stage δεν έχουν στόχο την άσκηση, αλλά την παροχή εργασίας.⁷⁸

Από τα παραπάνω αντιλαμβανόμαστε ότι τα stages έχουν διττό χαρακτήρα τόσο της σύμβασης μαθητείας όσο και της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αφού οι μαθητευόμενοι δεν καλύπτουν έκτακτες ανάγκες των επιχειρήσεων, αλλά πάγιες και οργανικές θέσεις. Μάλιστα, υπερέχει το στοιχείο της εξάρτησης καθώς προβλέπεται μισθός, νομική εξάρτηση απέναντι στον εργοδότη λόγω του ελέγχου, της εποπτείας και των εντολών και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος βάσει του οποίου ο εργοδότης ρυθμίζει τη λειτουργία των εργασιών μέσα στην επιχείρηση. Παράλληλα, οι μαθητευόμενοι εργάζονται κατά τον ίδιο τρόπο και ωράριο με τους εργαζόμενους κι επομένως εδώ εμπίπτει το ζήτημα της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία.

Όλα αυτά συνομολογούν ότι τα stages πρόκειται για εξαρτημένη εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες καταχρηστικά δεν μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου για να μην επιτρέψουν στους “μαθητευόμενους” να αποκτήσουν τα ανάλογα εργατικά δικαιώματα. Το γεγονός ότι ανανεώνονται συνεχώς θα έπρεπε από μόνο του να τις καθιστά συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες μετά από τρεις ανανεώσεις πρέπει να μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου εξομοιώνοντάς τους

⁷⁷ Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, «Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο: Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010-2012», Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, σελ 39

⁷⁸ Κ.Υ.Α. 30484/4.7.2006

με τους κανονικούς εργαζόμενους⁷⁹. Επομένως, βλέπουμε, ότι έχει ανοίξει πλήρως ο δρόμος για την εκμετάλλευση των “μαθητευόμενων” ως φθηνό εργατικό.

Για του λόγου το αληθές, πρόσφατα, το Εφετείο Αθηνών αποφάσισε ότι τα stages υπέκρυπταν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αθρώνοντας συμβασιούχους που είχαν προσφύγει στη Δικαιοσύνη εις βάρος των φορέων υλοποίησης τέτοιων προγραμμάτων. Έτσι, οι φορείς είναι υποχρεωμένοι να καταβάλλουν αναδρομικά στους “μαθητευόμενους” τη διαφορά των μισθών. Το Εφετείο έκρινε ότι σκοπός των συμβάσεων δεν ήταν η εκπαίδευση, αλλά η εξαρτημένη εργασία ορισμένου χρόνου και γι’ αυτό θα έπρεπε να καταβάλλονται οι νόμιμοι μισθοί σε συνδυασμό με εργατικά δικαιώματα, όπως επιδόματα εορτών, άδεια αναπαύσεως και επιπλέον μισθός για τυχόν εργασία τις Κυριακές και τις αργίες.⁸⁰ Αυτά φανερώνουν χαρακτηριστικές περιπτώσεις ψευδεπίγραφης μαθητείας δείχνοντας ότι τα νομικά κενά και οι παραλήψεις στην εργατική νομοθεσία δίνουν λαβή ώστε οι εργαζόμενοι να συμμετέχουν άθελα τους σε ένα καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας που τους διατηρεί ως ένα φθηνό εργατικό δυναμικό χωρίς εργασιακά δικαιώματα.

Ερευνώντας το τελευταίο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε ότι είχε πολύ μικρή απήχηση, η οποία οδήγησε σε πολύ χαμηλά ποσοστά αποτελεσματικότητας. Η αποτυχία του stage δείχνει και τη νοοτροπία των επιχειρήσεων απέναντι σε τέτοια προγράμματα εργασιακής εμπειρίας καθώς, ενώ ο πληθυσμός στόχος του stage ήταν οι νέοι ηλικίας 16 έως 24 ετών, δεν βρέθηκαν οι επιχειρήσεις που θα τους παρέχουν την εργασιακή εμπειρία. Ταυτόχρονα, η χαμηλότερη αμοιβή στρέφει τους νέους στην απευθείας είσοδό τους στην αγορά εργασίας πιστεύοντας πως μπορούν να εξασφαλίσουν μεγαλύτερο εισόδημα.

Αφού οι εργαζόμενοι ξεπέρασαν τον σκόπελο των προγραμμάτων stage το δεύτερο μνημόνιο έφερε ένα νέο πρόγραμμα μαθητείας, το οποίο χαρακτηρίστηκε ως επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης (voucher). Όπως για τα stages έτσι και για τα voucher την ευθύνη υλοποίησης φέρει ο ΟΑΕΔ και μπορούν να συμμετέχουν όσοι έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπου προβλέπεται ένας μήνας θεωρητικής κατατόπισης των μαθητευόμενων στα «θέλω» και τις ανάγκες των επιχειρήσεων.⁸¹ Από πολλούς έχουν χαρακτηριστεί μετεξέλιξη των προγραμμάτων stage καθώς και σε αυτά τα προγράμματα οι νέοι μαθητευόμενοι εργάζονται με μειωμένο μισθό ή αμισθί και με ελάχιστα εργατικά δικαιώματα.

Συγκεκριμένα, τα προγράμματα voucher απευθύνονται σε νέους ηλικίας 18 έως 29 απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στόχος είναι η σύζευξη των ικανοτήτων των “μαθητευόμενων” με τις ανάγκες των επιχειρήσεων ώστε οι πρώτοι να μπορούν να έρθουν για πρώτη φορά σε επαφή με τους χώρους εργασίας, να αποκτήσουν

⁷⁹ «Stage: Μαθητεία ή Εξαρτημένη εργασία;», Γιάννης Καρούζος

⁸⁰ <http://news.in.gr/greece/article/?aid=1231408382>, «Τα stage έκρυβαν εξαρτημένη εργασία, έκρινε το Εφετείο»

⁸¹ <http://voucher.gov.gr>

εργασιακή εμπειρία και στη συνέχεια να εισαχθούν πιο εύκολα στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει 80 ώρες θεωρητικής κατάρτισης για την απόκτηση απαραίτητων προσόντων και 500 ώρες πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Η χρονική διάρκεια της πρακτικής δεν μπορεί να υπερβαίνει τους πέντε μήνες και μέσα σε αυτό το διάστημα οι επιχειρήσεις οφείλουν να μεταδώσουν στους νέους τα απαραίτητα εφόδια. Το κράτος χρηματοδοτεί το μη μισθολογικό κόστος των μαθητευόμενων δίνοντας κίνητρο στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν “μαθητευόμενους” μέσω voucher. Φυσικά, ο μεγάλος στόχος των voucher είναι να παραμείνουν οι “μαθητευόμενοι” στις επιχειρήσεις μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας ως εξαρτημένοι εργαζόμενοι.⁸²

Η μαθητεία των προγραμμάτων voucher γίνεται σε ανεπτυγμένους τομείς της εθνικής οικονομίας και γι’ αυτό στην Ελλάδα αυτά τα προγράμματα λαμβάνουν χώρα στους τομείς του τουρισμού, της ενέργειας, των νέων τεχνολογιών, της γεωργίας, των ναυτιλιακών και τη δημόσια φροντίδα. Με αυτόν τον τρόπο θεωρείται ότι θα ενισχυθεί ακόμα περισσότερο η ισχύς των ήδη δυνατών τομέων της ελληνικής οικονομίας οπότε στη συνέχεια θα είναι πιο εύκολο να ενισχυθεί και η θέση των υπόλοιπων.

Η πρακτική των voucher δεν παρουσιάζεται μόνο στην Ελλάδα, αλλά έχει προέλθει έπειτα από συνεργασία με τη Βουλγαρία. Η φιλοσοφία των βουλγαρικών voucher, που τώρα ακολουθεί και η Ελλάδα, είναι ότι αντί οι επιχειρήσεις να μειώνουν το προσωπικό πλέον έχουν τη δυνατότητα να προσλαμβάνουν νέους μαθητευόμενους σε καθεστώς ημι-απασχόλησης ώστε η απασχόλησή τους να συνδυαστεί και με την γενικότερη εκπαίδευση.⁸³ Εύκολα καταλαβαίνουμε ότι αυτή η φιλοσοφία επιτρέπει ουσιαστικά στις επιχειρήσεις να απασχολούν τους “μαθητευόμενους” ως εργαζόμενους ημι-απασχόλησης συμπληρώνοντας τους εργαζόμενους. Από αυτό μπορούμε να αρχίσουμε να είμαστε σκεπτικοί απέναντι στα voucher στο κατά πόσο πρόκειται για συμβάσεις μαθητείας ή εξαρτημένης εργασίας.

Πράγματι με μια έρευνα πάνω στα προγράμματα voucher φαίνεται ότι περισσότερο κερδισμένα βγαίνουν τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), τα οποία δέχονται τους κοινοτικούς πόρους από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, με τους μαθητευόμενους να αποτελούν απλά το πρόσχημα για τη δέσμευση αυτών των πόρων. Τα ΚΕΚ λαμβάνουν σχεδόν το 50% των κοινοτικών πόρων χωρίς να παρέχουν ουσιαστική θεωρητική εκπαίδευση στους μαθητευόμενους. Πρόκειται για τον μεσάζοντα που “ενοικιάζει” εργαζόμενους στις επιχειρήσεις.⁸⁴ Με απλά λόγια, τα

⁸² Voucher for the entrance of unemployed young people to the labor market according to their formal skills, «Action Plan of targeted interventions to strengthen youth employment and entrepreneurship», Ministry of Labor, Social Security and Welfare

⁸³ «Greece follows Bulgaria in training voucher scheme», European Commission

⁸⁴ <http://www.nez.gr/35-000-%CF%83%CE%BA%CE%BB%CE%B1%CE%B2%CF%8C-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CF%8D%CE%BC-%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CE%B9-%CE%BC%CE%B5-305-%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%8E-%CF%87%CF%89/>, Τελικά τι ρόλο παίζουν τα ΚΕΚ, «35.000 «σκληρο-απασχολούμενοι» με 305 ευρώ χωρίς ασφάλιση μέσω voucher»

ΚΕΚ λαμβάνουν τα ποσά πριν τα δώσουν ως μισθούς στους “μαθητευόμενους”, αλλά παρουσιάζονται περιστατικά που, λόγω της υφιστάμενης οικονομικής κατάστασης, δεν πληρώνουν καν τους “μαθητευόμενους”. Έτσι τα ΚΕΚ κερδίζουν σχεδόν το 75% των κοινοτικών πόρων με μόλις το 25% να φτάνει στους μαθητευόμενους.

Μαζί με τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης κερδισμένες βγαίνουν και οι επιχειρήσεις λαμβάνοντας συνεχώς δωρεάν εργαζόμενους, οι οποίοι παράγουν ακριβώς στην ίδια ποσότητα με τους εξαρτημένους εργαζόμενους. Ωστόσο, δεν κερδίζουν παρομοίως όλες οι επιχειρήσεις αφού παρατηρούνται διακρίσεις ως προς το που θα πάνε να “μαθητεύσουν” οι μαθητευόμενοι κι επομένως επιχειρήσεις με υψηλές ανάγκες μένουν στα αζήτητα.⁸⁵ Σε κάθε περίπτωση εφόσον οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι θεωρούνται δωρεάν εργατικό δυναμικό και συμμετέχουν σαν εργαζόμενοι στην παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων μπορούμε να αναγνωρίσουμε τις συνθήκες ψευδεπίγραφης μαθητείας κάτω από τις οποίες βρίσκονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Από τη μεριά τους οι “μαθητευόμενοι” απασχολούνται με ελάχιστους μισθούς, από τους οποίους παρακρατείται το 23% φόρου, και χωρίς καθόλου εργασιακά δικαιώματα. Η ασφάλισή τους περιλαμβάνει μόνο ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και δεν δικαιούνται συντάξιμα έτη. Μάλιστα, ακόμα και αυτά τα ελάχιστα χρήματα τα λαμβάνουν μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας χωρίς ιδιαίτερους λόγους καθυστέρησης αφού πρόκειται για κοινοτικούς πόρους.⁸⁶ Επιπρόσθετα, προβλέπεται ότι δεκαήμερη απουσία από την εργασία για οποιοδήποτε λόγο καθιστά ελλιπή τη μαθητεία των νέων, οι οποίοι διαγράφονται από το πρόγραμμα. Επίσης, δεν λαμβάνονται υπόψη τα υπόλοιπα πτυχία που έχουν οι μαθητευόμενοι αναγκαζόμενοι να εργάζονται ως ανειδίκευτοι εργάτες. Γενικά οι συνθήκες εργασίας και απασχόλησης δεν είναι οι καλύτερες, ενώ σε πολλές περιπτώσεις έχουν καταγραφεί περιστατικά όπου οι “μαθητευόμενοι” των voucher απλώς δήλωναν παρουσία στον χώρο εργασίας χωρίς να έχουν αντικείμενο εργασίας.⁸⁷

Πρόκειται μια κατάσταση εργασιακού μεσαίωνα που με την ανοχή της εκάστοτε κυβέρνησης δεν επιλύει το ουσιαστικό πρόβλημα της νεανικής ανεργίας, αλλά διαμορφώνει τις συνθήκες περαιτέρω απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Παράλληλα, είναι άλλη μια περίπτωση ψευδεπίγραφης σύμβασης μαθητείας καθώς οι μαθητευόμενοι συμμετέχουν κανονικά στην παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων υπαγόμενοι στις οδηγίες και το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.⁸⁸ Είναι χαρακτηριστικό ότι για να νομιμοποιούνται τέτοιες καταστάσεις πολύ χαμηλών

⁸⁵ <http://www.aftodioikisi.gr/paraskinia-to-apistefto-skandalo-ton-voucher-pos-kerdizan-oi-ergodotes-kai-oi-anergoi-emenan-me-ta-psixoula>, «Το απίστευτο σκάνδαλο των voucher! Πως κέρδιζαν οι εργοδότες και οι άνεργοι έμεναν με τα... ψίχουλα!»

⁸⁶ <http://www.startup.gr/index.php?about=89&id=2874>, «Σαν βγεις στον πηγαϊμό για voucher»

⁸⁷ <http://vforvoucherades.blogspot.gr/p/blog-page.html>, «Εμπειρίες από voucher-άδες»

⁸⁸ <http://www.nez.gr/35-000-%CF%83%CE%BA%CE%BB%CE%B1%CE%B2%CF%8C-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CF%8D%CE%BC-%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CE%B9-%CE%BC%CE%B5-305-%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%8E-%CF%87%CF%89/>, Τι δικαιώματα έχεις και πόσο πληρώνεσαι, «35.000 «σκλαβο-απασχολούμενοι» με 305 ευρώ χωρίς ασφάλιση μέσω voucher»

μισθών και ανύπαρκτων εργασιακών δικαιωμάτων δεν χρησιμοποιούνται οι όροι «εργαζόμενος» ή «μαθητευόμενος», αλλά ο όρος «ωφελοούμενος» ώστε οι «μαθητευόμενοι» να μην έχουν τα παραπάνω δικαιώματα.

Με βάση αυτά εύκολα καταλαβαίνουμε ότι τα προγράμματα voucher δεν έχουν σχεδιαστεί για να δώσουν μόνιμη λύση στη νεανική ανεργία, αλλά ο πραγματικός τους στόχος είναι η ανακύκλωση των νέων σε πεντάμηνες θέσεις εργασίας, χωρίς μαθητεία, ώστε να φαίνεται μια εικονική μείωση της ανεργίας. Στον βωμό αυτής της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας οι «μαθητευόμενοι» είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται περισσότερες ώρες από το πραγματικό ωράριο των 40 ωρών εβδομαδιαίως χωρίς να έχουν δικαίωμα να λάβουν αποζημίωση για τις υπερωρίες. Όσες ώρες κι αν απασχοληθούν είναι καταδικασμένοι να αμείβονται με 305€ κι αυτά με καθυστέρηση.⁸⁹

Τα προγράμματα voucher όχι μόνο δεν καταπολεμούν την ανεργία, αλλά οδηγούν στην αύξησή της και στην περαιτέρω μείωση των μισθών. Εφόσον οι εργοδότες μπορούν να απασχολούν δωρεάν εργατικό δυναμικό δεν έχουν κανένα λόγο να προσλαμβάνουν εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου αυξάνοντας έτσι τα ποσοστά συνολικής ανεργίας. Ταυτόχρονα, εφόσον δημιουργείται ένα εργατικό δυναμικό που συμφωνεί να εργάζεται υπό αυτές τις συνθήκες τότε μειώνονται και οι γενικότεροι μισθοί, τα εργασιακά δικαιώματα και δεν έχουν καμία ισχύ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.⁹⁰

Μετά την υπογραφή του τρίτου μνημονίου, σταδιακά, έρχονται αλλαγές και στο καθεστώς των προγραμμάτων voucher, τα οποία πλέον δεν θα έχουν ως βασικό μέλημα την επαγγελματική και θεωρητική κατάρτιση των νέων, αλλά την καταπολέμηση της ανεργίας. Ωστόσο, οι θέσεις εργασίας δεν θα είναι μόνιμες, αλλά θα διατηρηθεί η προσωρινότητά τους με διάρκεια μικρότερη του ενός έτους. Η λογική της αλλαγής είναι ότι έτσι θα ξεκινήσουν να εργάζονται αρκετοί από τους ανέργους, οι οποίοι μέσω της εργασίας τους θα τονώσουν την αγορά και την ίδια την οικονομία. Ακόμα, όμως, και αυτές οι αλλαγές δεν φαίνεται να είναι ικανές να εξασφαλίσουν τα ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα επιτείνοντας την εκμετάλλευση των εργαζομένων.⁹¹

Παρατηρώντας την πορεία από τα προγράμματα stage μέχρι τα σημερινά προγράμματα voucher αντιλαμβανόμαστε ότι πρόκειται ξεκάθαρα για ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας όπου από πίσω υποκρύπτονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου καθώς οι «μαθητευόμενοι» εργάζονται σε πάγιες θέσεις

⁸⁹ <http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/ergasiaka/61581/programmata-voucher-sygxronoi-sklavoi-dixos-ayrio>, «Προγράμματα voucher: Σύγχρονοι σκλάβοι δίχως αύριο

⁹⁰ <http://www.ertopen.com/item/12042-programmata-%E2%80%9Cvoucher%E2%80%9D-toy-oad-tzampa-ergazomenoi-gia-toys-ergodotes>, «Προγράμματα voucher του ΟΑΕΔ: τζάμπα εργαζόμενοι για τους εργοδότες»

⁹¹ <http://www.koutipandoras.gr/article/153927/telos-gia-tin-epohi-ton-voucher-14-disgia-anergoys-kai-ohi-gia-mesazontes-tin-epomeni-exaetia!>, «Τέλος για την εποχή των voucher. 1,4 διςγια ανέργους και όχι για μεσάζοντες, την επόμενη εξετία!»

εργασίας κάνοντας ακριβώς την ίδια εργασία με όλους τους εργαζόμενους. Υπόκεινται στα ίδια ωράρια εργασίας και στους ίδιους κανόνες, αλλά απεναντίας δεν έχουν τα ίδια εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Οι νομικές παραλήψεις και το θεσμικό πλαίσιο αυτών των προγραμμάτων καθιστά τους νέους ένα φθηνό εργατικό δυναμικό στα χέρια των εργοδοτών, οι οποίοι δεν έχουν λόγο να προσλάβουν εργαζόμενους με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου εφόσον ο ΟΑΕΔ τους επιχορηγεί να προσλαμβάνουν “μαθητευόμενους”. Με αυτόν τον τρόπο όχι μόνο δεν μειώνεται η ανεργία, αλλά αυξάνεται ακόμα περισσότερο μαζί με την παράλληλη εκμετάλλευση των μαθητευόμενων.

Αυτά τα περιστατικά έρχονται σε πλήρη συνταγματική αντίφαση με τον χαρακτήρα της εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 22 § 1 εδάφιο α' του Συντάγματος η εργασία προστατεύεται από το κράτος, το οποίο έχει την αποκλειστική δικαιοδοσία για να δημιουργεί θέσεις εργασίας καταπολεμώντας την ανεργία. Ωστόσο, τίθενται φραγμοί για την καταπολέμηση της ανεργίας, τους οποίους φαίνεται να καταπατούν τα προγράμματα stage και voucher. Πρώτον, το ελληνικό Σύνταγμα απαγορεύει την οικονομική εκμετάλλευση της ανεργίας που φέρνει τη μείωση της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, δηλαδή η εργασία θα πρέπει να ολοκληρώνει τους εργαζομένους ως προσωπικότητες συμβάλλοντας στην εξύψωση του ηθικού και της υπερηφάνειας τους. Δεύτερον προβλέπει ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας χωρίς καμία κοινωνική ή φυλετική εξαίρεση.⁹²

Όπως αναλύσαμε σε ολόκληρο το κεφάλαιο κανένας από τους δύο περιορισμούς δεν υφίσταται στα προγράμματα stage και voucher, στα οποία υποθάλπτονται συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και οι “μαθητευόμενοι” δεν έχουν τους ίδιους μισθούς και δικαιώματα με τους κανονικούς εργαζόμενους. Επομένως, και μόνο από το γεγονός ότι καταπατούν το Σύνταγμα στη βάση της περαιτέρω απορρύθμισης της αγοράς εργασίας τέτοια προγράμματα ψευδεπίγραφης μαθητείας είτε θα έπρεπε να καταργηθούν είτε να δημιουργηθεί ένα νόμιμο θεσμικό πλαίσιο.

⁹² Σύνταγμα της Ελλάδος, Άρθρο 22 «Προστασία της Εργασίας»

5. Η μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας στους μαθητευόμενους προς όφελος των εργοδοτών

Η μέχρι τώρα ανάλυση του θεσμού της μαθητείας δείχνει ότι σε θεωρητικό πλαίσιο στοχεύει στη δημιουργία εκείνων των δομών που θα μειώσουν τη νεανική ανεργία και θα δημιουργήσουν ένα εργατικό δυναμικό με πολλές γνώσεις και δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να εισαχθεί ευκολότερα στην αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά, ανακύπτουν ζητήματα ψευδεπίγραφης μαθητείας που υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες στηρίζονται στα νομοθετικά κενά και τις ευνοϊκές για τους εργοδότες ρυθμίσεις όσον αφορά τη μαθητεία. Ουσιαστικά, δηλαδή, οι μαθητευόμενοι μετατρέπονται σε εργαζόμενους.

Όπως είδαμε στο πρώτο κεφάλαιο, στις περιπτώσεις της μαθητείας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις 657, 658, 659 και 664 του Αστικού Κώδικα αναφορικά με την καταβολή μισθού παρά την αδυναμία εργασίας του μαθητευόμενου χωρίς δική του υπαιτιότητα, την καταβολή μισθού για ένα μήνα, την πληρωμή όλων των υπερωριών και την απαγόρευση συμψηφισμού των μισθών. Στα προγράμματα stage και voucher είδαμε ότι η πλειονότητα των “μαθητευόμενων” εργάζονταν περισσότερο από τη συμφωνηθείσα χρονική διάρκεια της σύμβασης κι επομένως αντιλαμβανόμαστε για ποιο λόγο δεν θα μπορούσαν να πληρωθούν τις υπερωρίες τους. Επίσης, το γεγονός ότι οι “μαθητευόμενοι” δεν υπάγονται σε συγκεκριμένο καθεστώς σχετικά με τον χρόνο εργασίας, τις νόμιμες αποδοχές και τη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η πλειονότητα των “μαθητευόμενων” εργάζονται ανασφάλιστοι μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η ίδια η εργατική νομοθεσία είναι εκείνη που επιτρέπει συνθήκες ψευδεπίγραφης μαθητείας υποκρύπτοντας συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Το γεγονός ότι δεν υπάγονται σε συγκεκριμένο καθεστώς για τον χρόνο εργασίας επιτρέπει τους εργοδότες να τους απασχολούν για πολύ περισσότερο χρόνο από τους όρους της σύμβασής τους οδηγώντας τους “μαθητευόμενους” να δουλεύουν περισσότερο χωρίς να πληρώνονται τις υπερωρίες ενισχύοντας το κέρδος των επιχειρήσεων. Ο χρόνος εργασίας οφείλει να είναι ρυθμισμένος για να μην υπάρχουν φαινόμενα εκμετάλλευσης, εφόσον οι “μαθητευόμενοι” δεν δικαιούνται παραπάνω χρημάτων άρα και πληρωμή υπερωριών.⁹³

Εφόσον οι “μαθητευόμενοι” συμμετέχουν κανονικά στην παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων και στην πράξη πρόκειται για κανονικούς εργαζόμενους οι εργοδότες έχουν συγκεκριμένες υποχρεώσεις απέναντι τους σεβόμενοι την αξιοπρέπεια τους και το δόγμα της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Η πρώτη και κύρια υποχρέωση του εργοδότη είναι να καταβάλλει συγκεκριμένο μισθό στους μαθητευόμενους βάσει της συμφωνηθείσας σύμβασης και να μην στηρίζονται σε

⁹³ Προσδιορισμός του χρόνου εργασίας και η κατανομή του, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 459-468

σιωπηρές συμφωνίες, οι οποίες ανοίγουν την πόρτα για την καταβολή του ειθισμένου μισθού⁹⁴, όπως θα δούμε και στη συνέχεια.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια απαγορεύεται βάσει της διάταξης 179 του Αστικού Κώδικα η συμφωνία αισχροκερδούς μισθού που εκμεταλλεύεται την απειρία του εργαζόμενου σε σχέση με το ύψος της παροχής εργασίας.⁹⁵ Επίσης, ο μισθός δεν θα πρέπει να διαχωρίζεται με βάση το φύλο, την κοινωνική ομάδα και την φυλετική προέλευση του μαθητευόμενου καθώς υπάρχει το απαραίτητο θεσμικό πλαίσιο που απαγορεύει τέτοιες διακρίσεις.

Από τη μεριά τους οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε συγκεκριμένες δράσεις σε περίπτωση καθυστέρησης καταβολής του μισθού, όπως και οι εξαρτημένοι εργαζόμενοι. Σε αυτές τις δράσεις περιλαμβάνονται η προσφυγή στην επιθεώρηση εργασίας του ΣΕΠΕ, το οποίο έχει και τη δικαιοδοσία να παραπέμψει τον εργοδότη στη Δικαιοσύνη ως μέσο πίεσης για να καταβληθούν οι μισθοί, ή η απευθείας κατάθεση αγωγής εκ μέρους τους εργαζόμενου στα πολιτικά δικαστήρια με στόχο να λάβει τους μισθούς που δικαιούται βάσει της σύμβασης. Επίσης, στα πλαίσια της Δικαιοσύνης στους μαθητευόμενους δίνεται η δυνατότητα να ζητήσουν ασφαλιστικά μέτρα κατά του εργοδότη για να επιδικαστούν κάποιες προσωρινές απαιτήσεις τους.

Πιο άμεσα, οι εργαζόμενοι μπορούν να προβούν σε επίσχεση εργασίας μη δεχόμενοι να εργαστούν αν δεν καταβληθούν εκ μέρους του εργοδότη οι μισθοί που δικαιούνται, η μη καταβολή των οποίων επιφέρει οικονομική ανισορροπία στους ίδιους και τις οικογένειες τους. Όλα αυτά μπορούν να γίνουν πράξη μόνο όταν υπάρχει ρητή αναφορά σε συγκεκριμένο μισθό γι' αυτό και αναφέραμε ότι οι μαθητευόμενοι δεν θα πρέπει να δέχονται σιωπηρές συμφωνίες.⁹⁶

Ωστόσο, η καθυστέρηση καταβολής μισθού από μόνη της δεν δίνει τη δικαιοδοσία στους εργαζόμενους να προβούν στις παραπάνω πράξεις θεωρώντας πως πρόκειται για βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης. Για να γίνουν πράξη οι ενέργειες θα πρέπει να θεωρηθεί ότι επίτηδες οι εργοδότες καθυστερούν την καταβολή μισθού για να εξαναγκάσουν σε παραίτηση τους εργαζόμενους αποφεύγοντας την καταβολή αποζημίωσης απολύσεως. Ωστόσο, καθώς οι συμβάσεις μαθητείας αποτελούν συμβάσεις έργου, οι οποίες ταυτόχρονα υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, δεν δίνουν το δικαίωμα στον μισθωτό να απαιτεί αποζημίωση. Το πρόβλημα αυτό έγκειται όταν οι επαναλαμβανόμενες συμβάσεις

⁹⁴ Οι υποχρεώσεις του εργοδότη, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Δημήτρης Ζερδελής, σελ 482-489

⁹⁵ Αστικός Κώδικας, «Δικαιοπραξίες», Άρθρο 179 ΑΚ

⁹⁶ «Σε τι ενέργειες μπορεί να προβεί ο εργαζόμενος όταν καθυστερείται η καταβολή απαιτήσεων του που προκύπτουν από την εργασιακή του σχέση», Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, Τόμος 48, Τεύχος 573, σελ 950-951

ορισμένου χρόνου δεν μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου για να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι ανάλογα εργασιακά δικαιώματα.⁹⁷

Η ασφάλιση του μαθητευόμενου είναι μια πολύ σημαντική περίπτωση μη τήρησης της εργατικής νομοθεσίας καθώς, όπως είδαμε στα προγράμματα μαθητείας, οι νέοι εργαζόμενοι ανασφάλιστοι μένοντας ευάλωτοι στον κίνδυνο των εργασιακών ατυχημάτων. Σε αυτό αν συνυπολογίσουμε ότι οι συνθήκες μαθητείας δεν είναι υψηλού επιπέδου μπορεί να καταλάβει κανείς τη σημασία της ασφάλισης και πως η μη τήρηση του εργατικού δικαίου ενδεχομένως να αποβεί μοιραία για τους μαθητευόμενους. Οι εργοδότες υποχρεούνται να ασφαλίζουν τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις τους καθώς οι τελευταίοι είναι έκθετοι σε διαφόρων ειδών κινδύνους που δεν είναι στην ευχέρεια τους να διαχειριστούν και να αποφύγουν, δηλαδή οι εργοδότες σύμφωνα με το άρθρο 662 ΑΚ είναι υποχρεωμένοι να «προστατεύουν τη ζωή και την υγεία του εργαζόμενου»⁹⁸, ενώ σε περίπτωση μη τήρησης της εργατικής νομοθεσίας προβλέπονται διοικητικές και ποινικές κυρώσεις εις βάρος του εργοδότη. Η ασφάλιση είναι ένα μέτρο που στην Ελλάδα της κρίσης φαίνεται να μην ισχύει και στον μεγαλύτερο βαθμό καθώς η εθνική οικονομία ανέκαθεν παρουσίαζε πολύ υψηλά ποσοστά ανασφάλιστης και μαύρης εργασίας.

Τα περισσότερα περιστατικά μη ασφάλισης οφείλονται στην καλή πίστη ανάμεσα στους εργοδότες και τους “μαθητευόμενους” καθώς οι πρώτοι δίνουν οδηγίες στους δεύτερους για τους κινδύνους που διατρέχουν από την εργασία και τους υποδεικνύουν πως να τους αποφεύγουν, ειδικά στην περίπτωση των μαθητευόμενων που δεν έχουν και την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία.⁹⁹ Αν ο ανασφάλιστος εργαζόμενος πάθει ένα εργατικό ατύχημα τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του καταβάλει την οικονομική διαφορά ανάμεσα στις παροχές του ΙΚΑ και το ποσό της αποζημίωσης και να καταβάλει στο ΙΚΑ τη δαπάνη των παροχών¹⁰⁰. Διαπιστώνουμε, επομένως, ότι μεσοπρόθεσμα οι εργοδότες μπορεί να είναι κερδισμένοι από τη μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, αλλά μακροπρόθεσμα μπορεί να αναγκαστούν να πληρώσουν πολύ μεγαλύτερα ποσά και να υποστούν ποινικές ευθύνες.

Όπως έχουμε δει οι μαθητευόμενοι δεν υπάγονται στις διατάξεις εκείνες που τους επιτρέπουν να καταγγέλλουν τις συμβάσεις τους και να λαμβάνουν αποζημίωση. Πρόκειται για σοβαρή νομοθετική παράλειψη καθώς ακόμα και όταν διαπιστώνονται περιπτώσεις ψευδεπίγραφης μαθητείας οι “μαθητευόμενοι” δεν μπορούν να τις καταγγείλουν διεκδικώντας συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Γενικά, οι εργασιακές σχέσεις πρέπει να πρεσβεύουν το δόγμα της ίσης αμοιβής και μεταχείρισης για τους εργαζόμενους για εργασία ίσης αξίας. Στις παραπάνω

⁹⁷ «Καθυστέρηση καταβολής αποδοχών και βλαπτική μεταβολή», Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, Τόμος 48, Τεύχος 565, σελ 106-107

⁹⁸ Αστικός Κώδικας, «Σύμβαση εργασίας», Άρθρο 662 ΑΚ

⁹⁹ Υποχρέωση προστασίας της ζωής και υγείας του εργαζομένου, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Δημήτρης Ζερδελής, σελ 579-598

¹⁰⁰ Άρθρο 34 § 2 α.ν. 1846/1951, Αναγκαστικός Νόμος «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων»

περιπτώσεις φάνηκε ότι οι μαθητευόμενοι δεν υπάγονται σε πολύ σημαντικές διατάξεις κάτι που επιτρέπει την εμφάνιση ψευδεπίγραφων συμβάσεων μαθητείας. Στη συνέχεια του κεφαλαίου θα γίνει εκτενής αναφορά στις περιπτώσεις του ειθισμένου μισθού, της ανασφάλιστης εργασίας και της αδυναμίας καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους του μαθητευόμενου αποδεικνύοντας πως ο θεσμός της μαθητείας εντάσσεται εντός των πλαισίων απορρύθμισης της αγοράς εργασίας δημιουργώντας ένα φθηνό εργατικό δυναμικό προς όφελος των εργοδοτικών κερδών.

5.1 Αντικατάσταση συγκεκριμένου μισθού με ειθισμένο μισθό

Εφόσον οι μαθητευόμενοι δεν υπάγονται σε συγκεκριμένο νομοθετικό καθεστώς για το ύψος της αμοιβής τους οι εργοδότες είναι ελεύθεροι να καταβάλλουν οποιοδήποτε μισθό θεωρούν καλύτερο για να μη μειωθούν τα κέρδη των επιχειρήσεών τους. Λόγω αυτού του νομικού κενού δεν υπάρχει νόμιμος μισθός για τους μαθητευόμενους, τον οποίο να μπορούν να διαπραγματευτούν από κοινού με τα συνδικάτα και να τον εντάξουν στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Παρόλα αυτά, ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν θεσμοθετείται συγκεκριμένος μισθός είναι υποχρέωση των εργοδοτών να καταβάλλουν μισθούς, σύμφωνα με το άρθρο 649 του Αστικού Κώδικα¹⁰¹.

Σε αυτές τις περιπτώσεις έχει θεσμοθετηθεί από το άρθρο 653 ΑΚ ο ειθισμένος μισθός, ο οποίος καταβάλλεται σε μαθητευόμενους με την ίδια ειδικότητα, τα ίδια προσόντα, τις ίδιες ιδιότητες, που εργάζονται στον ίδιο τόπο για το ίδιο αντικείμενο εργασίας¹⁰². Παρατηρούμε, δηλαδή, ότι οι επιχειρήσεις αφήνονται ελεύθερες να καθορίζουν τους μισθούς προκαλώντας σοβαρές ανισότητες μεταξύ του συνόλου των εργαζομένων καθώς οι μαθητευόμενοι συμμετέχουν στην ίδια παραγωγική διαδικασία με τους εργαζόμενους δεχόμενοι, όμως, πολύ μικρότερο μισθό. Κάτι τέτοιο προσφέρει κίνητρα στις επιχειρήσεις να αντικαθιστούν τους εργαζόμενους με μαθητευόμενους ώστε να παράγουν ακριβώς την ίδια ποσότητα και ποιότητα εργασίας με πολύ μικρότερο μισθολογικό κόστος.

Η βάση του ειθισμένου μισθού είναι ότι οι εργοδότες για μια συγκεκριμένη εργασία «συνηθίζουν» να πληρώνουν τους εργαζόμενους με έναν συγκεκριμένο μισθό. Όταν ο θεσμός της μαθητείας υπάγεται σε ένα τέτοιο μισθολογικό καθεστώς τότε γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι πολλές από τις συμβάσεις μαθητείας θα κρύβουν από πίσω εξαρτημένη εργασία.

Ουσιαστικά ο ειθισμένος μισθός αποτελεί ένα υποκατάστατο του νόμιμου μισθού κάνοντας επιτακτική την ανάγκη να θεσμοθετηθεί ένας συγκεκριμένος μισθός για τους μαθητευόμενους ώστε να μην γίνονται θύματα του συνολικού μισθολογικού

¹⁰¹ Ειθισμένος μισθός ως υποκατάστατο του νόμιμου και του συμβατικού μισθού, «Εργατικό Δίκαιο: Επιτομή», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 207

¹⁰² Ειθισμένος μισθός, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Γεώργιος Α. Λεβέντης και Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, σελ 523

κόστους της κάθε επιχείρησης. Πράγματι, μια επιχείρηση που δίνει πολύ υψηλούς μισθούς σε πρωτοκλασάτα στελέχη της ενδεχομένως να δίνει πάρα πολύ χαμηλούς μισθούς στους μαθητευόμενους που δεν θα έχουν τη μορφή μισθού, αλλά περισσότερο τη μορφή φιλοδοWRήματος. Τέτοιες νομοθετικές παραλήψεις πρέπει να εκλείψουν τόσο για να είναι περισσότερο ελκυστική η μαθητεία για τους νέους όσο και για να είναι αποδοτικότεροι στην εργασία τους. Είναι γεγονός πως η απόδοση στην εργασία επηρεάζεται και από τον μισθό, καθώς είναι και ένα μέσο να δείξουν οι επιχειρήσεις πόσο σέβονται τους μαθητευόμενους.

Ο ειθισμένος μισθός είναι στενά συνδεδεμένος με τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθιών καθώς οι θεσμοθέτησή τους έχει περιορίσει κατά πολύ την προσφυγή των εργοδοτών σε συνηθισμένους μισθούς. Ένα μέσο προστασίας από την εκμετάλλευση των μαθητευόμενων από τον ειθισμένο μισθό είναι η δικαστική απόφαση για το ύψος του μισθού με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια του τύπου εργασίας, της ηλικίας και των συνθηκών εργασίας. Όμως και πάλι οι επιχειρήσεις μπορούν να διαμορφώνουν οι ίδιες τους ειθισμένους μισθούς καθώς σε περιπτώσεις έλλειψης συμβατικών στοιχείων προσδιορισμού του μισθού από τα δικαστήρια θεωρείται ότι υπάρχει αοριστία κι επομένως καταβάλλουν εκείνες τον ειθισμένο μισθό που δεν βλάπτει τα συμφέροντα τους. Γενικά, ο ειθισμένος μισθός είναι μια τρίτη κατηγορία μισθού στον οποίο θα έπρεπε να προσφεύγουν οι επιχειρήσεις αποκλειστικά σε περιπτώσεις ετοιμότητας κλήσης και ανάγκης πρόσθετης εργασίας.

Από την ανάλυση του ειθισμένου μισθού φαίνεται πως είναι ένα μέτρο που επιτείνει την εκμετάλλευση των μαθητευόμενων από τους εργοδότες εφόσον για τους πρώτους δεν υπάρχει συγκεκριμένος νόμιμος μισθός. Η λύση του ειθισμένου μισθού επιτρέπει τους εργοδότες να ανασκευάζουν τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου μετατρέποντάς τις σε συμβάσεις μαθητείας ώστε να έχουν τη δυνατότητα να αποποιούνται της υποχρέωσης καταβολής κανονικού μισθού. Τέτοια περιστατικά θα οδηγήσουν στην περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας με τους εργαζόμενους όλων των συμβάσεων να μετατρέπονται σε φθηνό εργατικό δυναμικό, πόσο δε παραπάνω για τους μαθητευόμενους που εκτός του μη συγκεκριμένου μισθού δεν έχουν δικαιώματα καταγγελίας της σύμβασης.

Συγκεκριμένα για τη μαθητεία, το καθεστώς των ειθισμένων μισθών οδηγεί τους νέους μακριά της καθώς διαπιστώνουν ότι πρόκειται για ένα καθεστώς που τους μετατρέπει σε φθηνό εργατικό δυναμικό χωρίς ελκυστική αποζημίωση. Υπό αυτές τις συνθήκες θα ήταν πιο λογικό οι νέοι να στραφούν κατευθείαν στην αγορά εργασίας χωρίς να θεωρούνται ανειδίκευτοι εργαζόμενοι ελπίζοντας σε μεγαλύτερη αμοιβή. Η λύση σε όλα αυτά είναι η θεσμοθέτηση συγκεκριμένου μισθού για τους μαθητευόμενους που θα συγχρηματοδοτείται από κοινοτικά κονδύλια για να μην πέφτει το μισθολογικό βάρος εξ' ολοκλήρου στις επιχειρήσεις.

6.2 Αδυναμία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και η μη αποπληρωμή αποζημίωσης στις απολύσεις

Το γεγονός ότι οι μαθητευόμενοι δεν μπορούν να καταγγείλουν τη σύμβαση τους εγείρει ιδιαίτερο προβληματισμό κατά πόσο μπορούν να βγούνε από φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία. Εφόσον δεν μπορούν να καταγγείλουν τη σύμβαση είναι υποχρεωμένοι να παραμείνουν σε ένα καθεστώς όπου θα εργάζονται σαν κανονικοί εργαζόμενοι και θα πληρώνονται σαν μαθητευόμενοι, γεγονός που αντίκειται στο Σύνταγμα περί ανύψωσης της αξιοπρέπειας του εργαζομένου και υποχρέωσης των εργοδοτών για τον σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Θεωρώντας ότι τις περισσότερες φορές οι μαθητευόμενοι είναι πρακτικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι τους στερείται το δικαίωμα να παραιτηθούν για προσωπικούς ή επαγγελματικούς λόγους.¹⁰³ Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ενός κανονικού εργαζομένου μπορεί να γίνει είτε ρητώς είτε σιωπηρά, με την πρώτη περίπτωση να απαιτεί και συγκεκριμένο χρονικό διάστημα προειδοποίησης του εργοδότη, ενώ η δεύτερη δηλώνει ενέργειες που γίνονται για άλλο σκοπό αλλά στην ουσία αποδεικνύουν τη θέληση του εργαζομένου να λύσει τη συνεργασία του με τον εργοδότη.

Σχετικά με την πρώτη περίπτωση ο χρόνος προειδοποίησης της καταγγελίας της σύμβασης ανέρχεται στον μισό από τον αντίστοιχο που έχει στη διάθεσή του ο εργοδότης, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες, και σε αν δεν τηρηθεί ο προβλεπόμενος χρόνος προειδοποίησης ο εργαζόμενος οφείλει στον εργοδότη αποζημίωση ίση με τον συνολικό μισθό που θα έπαιρνε εντός αυτού του διαστήματος. Ταυτόχρονα, σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος δεν δικαιούται αποζημίωσης καθώς θεωρείται υπεύθυνος για τη λύση συνεργασίας.¹⁰⁴

Η δεύτερη περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι και η πιο περίπλοκη καθώς η ερμηνεία της έγκειται στα αντικειμενικά στοιχεία της παραίτησης και είναι στη δικαιοδοσία των δικαστηρίων να αποφανθούν. Σε αυτή την περίπτωση η καταγγελία της σύμβασης λαμβάνει χώρα με σιωπηρό τρόπο μέσω της αποχής από τον τόπο εργασίας, αλλά και πάλι η οποιαδήποτε αποχή δεν μπορεί να ερμηνευτεί ως δήλωση παραίτησης. Μια μορφή νομιμοποιημένης αποχής μπορεί να οφείλεται σε ασθένεια του εργαζομένου, η οποία δεν μπορεί να θεωρηθεί σιωπηρή παραίτηση, αλλά απεναντίας μπορεί να χαρακτηριστεί αναστολή της σύμβασης με τον εργοδότη να μην έχει δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης κατ' αυτό το χρονικό διάστημα.

Εδώ υπάρχει και ο μεγαλύτερος προβληματισμός για τους μαθητευόμενους καθώς δεν έχουν ισχύ τα άρθρα 657, 658 και 659 του Αστικού Κώδικα αναφορικά με το δικαίωμα να λαμβάνουν μισθό κατά τη διάρκεια αποχής τους από την εργασία για

¹⁰³ Καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από το μισθωτό, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Γεώργιος Α. Λεβέντης και Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, σελ 989

¹⁰⁴ Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργαζόμενο, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Δημήτρης Ζερδελής, σελ 869-870

σπουδαίο λόγο. Αυτό σημαίνει πως δεν έχουν δικαίωμα να πληρώνονται τις μέρες που απουσιάζουν νομίμως από την εργασία, π.χ. λόγω ασθένειας, γεγονός που οδηγεί στην περαιτέρω καταπόνηση του οργανισμού και στην εξουθένωση. Έτσι, καταπατείται το δικαίωμα της (αναρρωτικής) άδειας μετατρέποντας τους μαθητευόμενους σε «σκλάβους» που εργάζονται σε όλες τις συνθήκες για να μη χάσουν ένα ημερομίσθιο. Δηλαδή, πλέον, έχουμε να κάνουμε με την πλήρη καταπάτηση της αξιοπρέπειας των μαθητευόμενων. Σε κάθε περίπτωση η αξιολόγηση της απουσίας γίνεται με βάση τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ περί καλής πίστης των συμβαλλόμενων μελών, αλλά εφόσον το θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας δεν περιλαμβάνει την αξίωση μισθού σε περιπτώσεις σπουδαίου κωλύματος εργασίας φαίνεται ότι οι μαθητευόμενοι δεν έχουν το δικαίωμα να λείψουν ούτε μια μέρα από την εργασία τους.

Πέρα από τη νομιμοποιημένη αποχή, ένας τρόπος πραγματικής καταγγελίας της σύμβασης εκ μέρους του εργαζομένου είναι η αυθαίρετη απουσία όπου απέχει συνειδητά από την εργασία για να αναγκάσει τον εργοδότη να του καταβάλλει αποζημίωση απόλυσης. Σε αντίθεση με την περίπτωση της νομιμοποιημένης αποχής εδώ δεν υφίσταται συγκεκριμένο χρονικό διάστημα δικαιολόγησης της απουσίας και η αξιολόγησή της γίνεται και πάλι με βάση την αρχή της καλής πίστης.¹⁰⁵ Ωστόσο, δεν λύνεται απευθείας η σύμβαση εργασίας επειδή η άρνηση παροχής εργασίας συνιστά μη εκπλήρωση καθ' αυτής της σύμβασης.

Στη σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης υπάγεται και η περίπτωση που στην αρχή η αποχή ξεκινά ως νομιμοποιημένη, αλλά μετά από συγκεκριμένο χρονικό διάστημα καταλήγει να είναι αυθαίρετη. Η πιο φανερή περίπτωση είναι αυτή της βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης μονομερώς από τον εργοδότη με τον εργαζόμενο να αντιδρά καθ' αυτόν τον τρόπο. Εφόσον οι “μαθητευόμενοι” δεν δικαιούνται κανέναν τρόπο καταγγελίας της σύμβασης τους καταλαβαίνουμε ότι οι εργοδότες έχουν ελεύθερο και νομιμοποιημένο πεδίο να μετατρέπουν μια σύμβαση μαθητείας σε ψευδεπίγραφη σύμβαση μαθητείας απασχολώντας τους μαθητευόμενους ως εξαρτημένους εργαζόμενους. Παρόλο που μεταβάλλεται μονομερώς και βλαπτικά η σύμβαση οι μαθητευόμενοι είναι υποχρεωμένοι να υποστούν να εργάζονται ως κανονικοί εργαζόμενοι χωρίς να λαμβάνουν τον μισθό και να έχουν τα εργασιακά δικαιώματα που θα δικαιούντο. Παράλληλα, αυτό επιτρέπει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν προσωπικό αποκλειστικά με συμβάσεις μαθητείας αποφεύγοντας φαινόμενα απουσίας από την εργασία.

Με άλλα λόγια, στερείται η δυνατότητα στους μαθητευόμενους να λύσουν μονομερώς τη σύμβαση μαθητείας, ενώ στην πραγματικότητα υφίστανται

¹⁰⁵ Η αυθαίρετη απουσία, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 996-997

καταστάσεις που καθιστούν επαχθή την συνέχιση της δέσμευσής τους και με βάση την καλή πίστη είναι αδύνατο να εξακολουθεί να είναι σε ισχύ.¹⁰⁶

Το ότι οι μαθητευόμενοι δεν έχουν δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης δεν σημαίνει ότι κάτι τέτοιο ισχύει και για τους εργοδότες αφού, σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ περί καταγγελίας της σύμβασης για σπουδαίο λόγο, έχουν την διακριτική ευχέρεια να χρησιμοποιούν τους μαθητευόμενους για όσο χρονικό διάστημα τους χρειάζονται οι ίδιοι στις επιχειρήσεις τους και όχι όσο διάστημα χρειάζονται οι μαθητευόμενοι για να αναπτύξουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Αυτό το σκηνικό αντίκειται στην ίδια τη φιλοσοφία της μαθητείας και πρέπει να δημιουργηθεί το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο απαγόρευσης καταγγελίας των συμβάσεων μαθητείας, καθώς σε διαφορετική περίπτωση μπορεί να επιδεινωθεί η χρήση των μαθητευόμενων για την κάλυψη πάγιων θέσεων εργασίας και αναγκών των επιχειρήσεων.

Ο προβληματισμός για την αδυναμία καταγγελίας της σύμβασης μαθητείας εκ μέρους των μαθητευόμενων γίνεται μεγαλύτερος παρατηρώντας στο εργατικό δίκαιο ότι «άκυρος είναι ο γενικός αποκλεισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας».¹⁰⁷ Αποτελεί τροφή για σκέψη το γεγονός ότι ενώ απαγορεύεται ο αποκλεισμός εργαζομένων από το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασης οι μαθητευόμενοι πραγματικά δεν έχουν αυτό το δικαίωμα. Φαίνεται σαν το ίδιο το εργατικό δίκαιο με τις παραλήψεις του να εξωθεί τους εργοδότες να εκμεταλλεύονται τους μαθητευόμενους σαν φθινό εργατικό σε πάγιες θέσεις των επιχειρήσεων δημιουργώντας συνθήκες ψευδεπίγραφης μαθητείας που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία.

Γενικά, το γεγονός ότι οι συμβάσεις μαθητείας δεν μπορούν να καταγγελθούν από τους μαθητευόμενους προκαλεί ιδιαίτερο προβληματισμό καθώς οι τελευταίοι μπορούν να εγκλωβιστούν σε μια κατάσταση που ενώ έχουν υπογράψει σύμβαση μαθητείας από πίσω να κρύβεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Έτσι, είναι υποχρεωμένοι να υποστούν συνθήκες εργασίας και απασχόλησης που δεν είχαν συμφωνηθεί αδυνατώντας να ξεφύγουν από τον φαύλο κύκλο της φθηνής εργασίας και των μηδαμινών εργασιακών δικαιωμάτων.

Σε καταστάσεις απορρύθμισης της αγοράς εργασίας το να μην μπορεί ο οποιοσδήποτε εργαζόμενος να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του τον μετατρέπει αυτόματα σε «σκλάβο» καθώς είναι αναγκασμένος να υπομένει και να ανέχεται καταστάσεις πολύ διαφορετικές από εκείνες που είχαν συμφωνηθεί στη σύμβαση. Παράλληλα δεν του δίνεται η δυνατότητα να προβεί σε ενέργειες για να διαφυλάξει τα συμφέροντά του και να διεκδικήσει αυτά που πραγματικά του ανήκουν. Κρίνεται απαραίτητο να εναρμονιστεί το θεσμικό πλαίσιο της μαθητείας με το γενικότερο θεσμικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου που απαγορεύει τον αποκλεισμό από τη

¹⁰⁶ Η έκτακτη καταγγελία της σύμβασης, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Δημήτρης Ζερδελής, σελ 882-883

¹⁰⁷ Αποκλεισμός ή περιορισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Δημήτρης Ζερδελής, σελ 885-889

δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης, κάτι που, εξάλλου, αποτελεί παραβίαση του Αστικού Κώδικα. Είναι βέβαιο πως οι παρούσες νομοθετικές παραλείψεις επιτρέπουν τους εργοδότες να μετατρέπουν τις συμβάσεις μαθητείας σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας χωρίς τον κίνδυνο ποινικών ευθυνών.

Σε ευθεία σχέση με την αδυναμία καταγγελίας της σύμβασης μαθητείας είναι και η μη υποχρέωση των εργοδοτών να αποζημιώνουν τους μαθητευόμενους όταν τους απολύουν νωρίτερα από τη λήξη της σύμβασης μαθητείας. Αυτό από μόνο του μπορεί να μας δείξει ότι ουσιαστικά οι μαθητευόμενοι καλύπτουν πάγιες και όχι έκτακτες θέσεις εργασίας με στόχο την εκπαίδευσή τους.

Η καταβολή αποζημίωσης είναι θεσμοθετημένη από το άρθρο 673 του Αστικού Κώδικα, το οποίο αναφέρει ρητά πως όταν αθετείται η σύμβαση το μέλος που την αθέτησε είναι υποχρεωμένο να αποζημιώσει το άλλο.¹⁰⁸ Επομένως, όταν μια σύμβαση μαθητείας ουσιαστικά έχει μετατραπεί σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας τότε οι “μαθητευόμενοι” έχουν κάθε έννομο δικαίωμα να χαιρούν αποζημίωσης. Η απαγόρευση καταβολής αποζημίωσης σε αυτή την περίπτωση πρόκειται για ακόμη μια κραυγαλέα νομοθετική παράλειψη που επιτρέπει στους εργοδότες να απολύουν όποτε επιθυμούν εκείνοι τους μαθητευόμενους, αφού πρώτα τους έχουν εκμεταλλευτεί σαν κανονικούς εργαζόμενους. Μάλιστα, επειδή οι μαθητευόμενοι δεν μπορούν να καταγγείλουν τη σύμβαση τους δεν μπορούν να ζητήσουν και αποζημίωση καθώς νομικά φαίνεται ότι εργάζονται με σύμβαση μαθητείας.

Από το παρόν κεφάλαιο διαπιστώνουμε ότι οι μαθητευόμενοι αδικούνται κατάφορα από το εργατικό δίκαιο καθώς εξαιρούνται από δύο πολύ σημαντικές διατάξεις όπως είναι αυτές της καταγγελίας της σύμβασης και την αποζημίωσης. Τα νομοθετικά κενά παρέχουν τον απαραίτητο χώρο στις επιχειρήσεις να καταστούν τις συμβάσεις μαθητείας σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου γνωρίζοντας πως ούτε θα τις καταγγείλουν οι μαθητευόμενοι ούτε θα δικαιούνται αποζημίωσης. Έτσι, τους εκμεταλλεύονται ως κανονικούς εργαζόμενους με τους μαθητευόμενους να πρέπει να το ανεχθούν, ενώ την ίδια ώρα μπορούν να τους απολύσουν χωρίς να τους παρέχουν αποζημίωση λόγω της αλλαγής των όρων της σύμβασης.

Για να σταματήσουν οι μαθητευόμενοι να αποτελούν με νόμιμο τρόπο ένα φθινό εργατικό δυναμικό χωρίς δικαιώματα κρίνεται πιο απαραίτητο από ποτέ να δημιουργηθεί ένα συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο που θα καθορίζει την ακριβή διάρκεια μαθητείας με ευθύνες των επιχειρήσεων σε περίπτωση μη ολοκλήρωσής της, την παροχή του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης μαθητείας εκ μέρους των μαθητευόμενων όταν αντιλαμβάνονται ότι χρησιμοποιούνται ως κανονικοί εργαζόμενοι και τέλος το δικαίωμα καταβολής αποζημίωσης όταν θα απολύονται νωρίτερα από το θεσμοθετημένο χρονικό διάστημα. Δεν πρόκειται, δηλαδή, για κάτι περισσότερο από την απλή υπαγωγή των μαθητευόμενων στις διατάξεις του Αστικού Κώδικα ώστε να σταματήσουν τα φαινόμενα εκμετάλλευσής τους.

¹⁰⁸ Αστικός Κώδικας, «Σύμβαση εργασίας», Άρθρο 673 ΑΚ

6.3 Ανασφάλιστη εργασία

Στα πλαίσια της εκμετάλλευσης οι μαθητευόμενοι, πέρα όλων των άλλων, εργάζονται ανασφάλιστοι χωρίς συντάξιμα ένσημα δημιουργώντας προβλήματα τόσο στα ασφαλιστικά ταμεία, εφόσον δεν υφίστανται ασφαλιστικές εισφορές, όσο και στους ίδιους καθώς σε περίπτωση που εγκλωβιστούν σε καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας δεν θα αποκτήσουν ποτέ συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Παρόλα αυτά, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση να ασφαλίζουν τους μαθητευόμενους με τις ασφαλιστικές εισφορές να ανέρχονται στο μισό του πραγματικού ημερομισθίου των μαθητευόμενων για όσο διάστημα διαρκεί η μαθητεία.¹⁰⁹

Τα τελευταία χρόνια των μνημονίων στην Ελλάδα άρχισε να αναπτύσσεται ο τομέας της ομαδικής ασφάλισης εργαζομένων, όπου οι εργοδότες αναλαμβάνουν να πληρώνουν τα ασφάλιστρα και οι εργαζόμενοι δικαιούνται να τα αποκτήσουν. Η ομαδική ασφάλιση γίνεται μέσω ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιρειών και διασφαλίζει την εφ' άπαξ καταβολή ενός συγκεκριμένου ποσού στον κάθε εργαζόμενο όταν αποσυρθεί από την εργασία ή όταν συμπληρώσει τα απαραίτητα ηλικιακά έτη. Δηλαδή, δίνονται κίνητρα στους εργοδότες να ασφαλίζουν σε ιδιωτικές εταιρείες τους εργαζόμενους με ένα ποσό που ρυθμίζεται βάσει της προϋπηρεσίας και του βαθμού του καθενός. Επομένως, η ανασφάλιστη εργασία των μαθητευόμενων μπορεί να μειωθεί και να εξαλειφθεί μέσα από την ομαδική ασφάλιση καθώς οι ασφαλιστικές εισφορές θα είναι ελάχιστες για τους εργοδότες εφόσον πρόκειται για τον χαμηλότερο βαθμό εργαζομένων μέσα σε μία επιχείρηση.¹¹⁰

Η ασφάλιση των μαθητευόμενων γίνεται στο ΙΚΑ και για ορισμένες κατηγορίες μαθητευόμενων προβλέπονται ακόμα περισσότερες μειωμένες εισφορές από το μισό του ημερομισθίου δίνοντας κίνητρο στους εργοδότες. Από την ασφάλιση των κλάδων της ανεργίας και της εργατικής εστίας εξαιρούνται οι μαθητευόμενοι ηλικίας κάτω των 15 ετών.¹¹¹ Παρατηρούμε, δηλαδή, ότι ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν ασφαλίζονται για συντάξιμα ένσημα είναι πολύ σημαντικό να ασφαλίζονται για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και τα εργασιακά ατυχήματα καθώς πρόκειται για καταστάσεις μη διαχειρίσιμες τόσο από τους ίδιους τους μαθητευόμενους όσο και από τους εργοδότες. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο το καλοκαίρι του 2015 το ΙΚΑ συγκρότησε Ειδικά Κλιμάκια Ελέγχου για την πάταξη της ανασφάλιστης εργασίας, ειδικά στον χώρο του τουρισμού που αρχίζει να παίρνει τρομακτικές διαστάσεις.¹¹²

Εξάλλου, η ασφάλιση αυτή καθ' αυτή αποτελεί μισθολογική παροχή, δηλαδή οι ασφαλιστικές εισφορές αποτελούν συμβατική παροχή προς τους μαθητευόμενους, και

¹⁰⁹ ΦΕΚ 89/2012, «Ασφάλιστη μαθητευόμενων»

¹¹⁰ «Η ομαδική ασφάλιση του προσωπικού της επιχείρησης από τον εργοδότη», Γιάννης Καρούζος

¹¹¹ http://www.apnet.gr/menu-dikaionomata/menu_dik_asfalisi/7130-poiioi-asfalizontai-sto-ika-%E2%80%93-pote-arxizei-i-asfalisi, Μαθητευόμενοι, «Ποιοι ασφαλίζονται στο ΙΚΑ – Πότε ξεκινάει η ασφάλιση»

¹¹² <http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/asfalish/68680/to-ika-syngkrotei-klimakia-elegxou-gia-tin-anasfalisti-ergasia>, Το ΙΚΑ συγκροτεί κλιμάκια ελέγχου για την ανασφάλιστη εργασία

είναι ανεπίτρεπτο οι μαθητευόμενοι που ήδη εργάζονται με πολύ χαμηλούς μισθούς να μην έχουν και την ασφάλισή τους.¹¹³

Η ανασφάλιστη εργασία αντίκειται στο άρθρο 662 του Αστικού Κώδικα περί υποχρέωσης του εργοδότη να ρυθμίζει όλα τα θέματα εργασίας. Ένα από τα ζητήματα είναι και η ασφάλεια των εργαζομένων και η μη ασφάλισή τους μπορεί να τους αφήσει εκτεθειμένους στα εργασιακά ατυχήματα. Στην περίπτωση εργατικών ατυχημάτων με ταυτόχρονη ανασφάλιστη εργασία οι εργοδότες έχουν σοβαρές ποινικές και διοικητικές κυρώσεις, επομένως η ανασφάλιστη εργασία των μαθητευόμενων μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές καταστάσεις και τους ίδιους τους εργοδότες. Επίσης, το γεγονός ότι οι μαθητευόμενοι είναι άπειροι τους καθιστά πιο ευάλωτους στους εργασιακούς κινδύνους κάνοντας ακόμα πιο επιτακτική την ασφάλισή τους έστω για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

Στην περίπτωση ανασφάλιστης εργασίας οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση αποζημίωσης των μαθητευόμενων κι επομένως μακροπρόθεσμα δεν τους συμφέρει να μην τους ασφαλίζουν καθώς η συνολική αποζημίωση ενδέχεται να είναι μεγαλύτερη από τις ασφαλιστικές εισφορές. Η καλή πίστη μεταξύ εργοδότη και μαθητευόμενου δεν μπορεί να ισχύει στην ασφάλισή του τελευταίου εφόσον οι εργασιακοί κίνδυνοι δεν μπορούν να ρυθμιστούν από κανέναν εκ των συμβαλλόμενων.

Βλέποντας πιο μακροπρόθεσμα το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας των νέων είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε ότι έχει εξίσου και μακροπρόθεσμα μειονεκτήματα. Η μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών δημιουργεί δυσμενείς συνθήκες στα ασφαλιστικά ταμεία της χώρας, ενώ παράλληλα η μη καταβολή συντάξιμων ενσήμων στους μαθητευόμενους ενδεχομένως να μην τους επιτρέψει ποτέ να συνταξιοδοτηθούν. Καθώς, όπως είδαμε, η πλειονότητα των συμβάσεων μαθητείας υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι πολύ πιθανό οι μαθητευόμενοι να μείνουν στάσιμοι στον φαύλο κύκλο της φθηνής εργασίας και της έλλειψης εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Παράλληλα, τα κίνητρα που παρέχει το εργατικό δίκαιο στους εργοδότες για να μετατρέπουν και τους κανονικούς εργαζόμενους σε μαθητευόμενους μπορεί να δημιουργήσει μια γενιά εργαζομένων που δεν θα αποκτήσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα και θα εργάζεται πάντα υπό τον φόβο των εργατικών ατυχημάτων.

Συνοψίζοντας το κεφάλαιο είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε ότι οι νομοθετικές παραλείψεις σχετικά με τον μισθό, την αδυναμία καταγγελίας της σύμβασης μαθητείας και λήψης αποζημίωσης και την ανασφάλιστη εργασία των μαθητευόμενων δημιουργεί το πλαίσιο εκμετάλλευσης τους από τους εργοδότες. Είναι απαραίτητη η υπαγωγή των μαθητευόμενων σε ένα νομοθετικό πλαίσιο που θα ρυθμίζει επακριβώς τον μισθό τους, τη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης

¹¹³ Ασφαλιστικές εισφορές σε προγράμματα ιδιωτικής ασφάλισης ή στη διαμόρφωση του εφ' άπαξ, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 689

μαθητείας και την υποχρέωση των εργοδοτών να τους ασφαλίζουν. Μόνο με αυτόν τον τρόπο μπορεί να εξαλειφθεί το φαινόμενο όπου οι συμβάσεις μαθητείας κρύβουν από πίσω συμβάσεις ορισμένου χρόνου για να καταπατούν τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των μαθητευόμενων μετατρέποντάς τους σε εξαρτημένους εργαζόμενους.

Η μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σε βάρος των μαθητευόμενων θα οδηγήσει σε μαρασμό τον ίδιο τον θεσμό της μαθητείας εξαλείφοντας τα θετικά που μπορεί να φέρει τόσο στην απασχόληση των νέων όσο στην κοινωνία και την οικονομία γενικότερα. Τα μεσοπρόθεσμα κέρδη των επιχειρήσεων δεν θα πρέπει να είναι ισχυρότερα από τα μακροπρόθεσμα κοινωνικοοικονομικά οφέλη, ιδιαίτερα στην περίπτωση χωρών σαν την Ελλάδα που η ανεργία έχει φτάσει σε πολύ υψηλά επίπεδα.

6. Συμβάσεις μαθητείας υποκρύπτουσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου που μέσω συνεχών ανανεώσεων δημιουργούν συνθήκες εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Είδαμε πως σε πολλές περιπτώσεις οι συμβάσεις μαθητείας υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου σε σκοπό οι εργοδότες να χρησιμοποιήσουν τους μαθητευόμενους σαν φθηνό εργατικό δυναμικό με ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα για να αυξάνουν τα κέρδη τους. Αυτή η κατάσταση γίνεται ακόμα χειρότερη για τους εργαζόμενους όταν οι ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας ανανεώνονται κάθε χρόνο χωρίς να γίνονται ποτέ συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ώστε να αποκτήσουν και τα ανάλογα εργασιακά δικαιώματα. Έτσι, οι εργαζόμενοι μένουν καθηλωμένοι στη φθηνή εργασία μειωμένων εργασιακών δικαιωμάτων.

Ωστόσο, συμβάσεις ορισμένου χρόνου που ανανεώνονται συνεχώς επί τρία έτη ή τρεις ανανεώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου εντός δύο ετών δημιουργούν τεκμήριο απασχόλησης σε πάγιες θέσεις των επιχειρήσεων και πρέπει να μετατραπούν σε αορίστου χρόνου.¹¹⁴ Έτσι, οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι που πληρούν τις παραπάνω προϋποθέσεις έχουν δικαίωμα να γίνουν εργαζόμενοι αορίστου χρόνου αποκτώντας τα ανάλογα εργασιακά δικαιώματα.

Σε κάθε περίπτωση όποτε λαμβάνει χώρα μια σύμβαση ορισμένου χρόνου θα πρέπει να δούμε εάν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης ή αν τέθηκε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν τα εργασιακά δικαιώματα. Ένα από τα σημαντικότερα δικαιώματα είναι η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης με τους μαθητευόμενους να μην έχουν τη διακριτική ευχέρεια να το πράξουν. Ωστόσο, τα δικαιώματα δεν καταστρατηγούνται σε κάθε περίπτωση ανανέωσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου, αλλά θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη το είδος και ο σκοπός της εργασίας.

Η αναφορά στο είδος και τον σκοπό της εργασίας γίνεται όταν από το περιεχόμενο της σύμβασης εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο χαρακτήρας της απασχόλησης αφορά την εκπαίδευση ή την κατάρτιση του εργαζόμενου για την απόκτηση περισσότερων γνώσεων και δεξιοτήτων.¹¹⁵ Ακριβώς αυτή είναι και η περίπτωση των μαθητευόμενων, των οποίων καταστρατηγούνται τα δικαιώματα αφού ο σκοπός πρέπει να είναι η εκπαίδευση, αλλά σε πρακτικό επίπεδο οι μαθητευόμενοι εργάζονται σε πάγιες θέσεις εργασίας ως φθηνό εργατικό δυναμικό με σύμβαση ορισμένου χρόνου.¹¹⁶

¹¹⁴ Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δίκαιο της ευελιξίας, «Εργατικό Δίκαιο: Επιτομή», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 294-297

¹¹⁵ Οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, «Εργατικό Δίκαιο: Επιτομή», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 292-293

¹¹⁶ Οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 1022-1028

Η γενική θεώρηση για τις συνεχείς ανανεώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με το άρθρο 671 του Αστικού Κώδικα, είναι ότι πρέπει να ανανεώνονται σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου όταν μετά την ολοκλήρωσή τους οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να εργάζονται στον ίδιο τόπο και αντικείμενο εργασίας.¹¹⁷ Υπό αυτό το πρίσμα είναι παράνομο οι μαθητευόμενοι να εργάζονται ως εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και στη συνέχεια να μην τους ανανεώνεται η σύμβαση σε αορίστου χρόνου όταν συνεχίζουν να εργάζονται στο ίδιο πόστο. Το γεγονός ότι το άρθρο 671 δεν περιέχει αναγκαστικό δίκαιο παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στις επιχειρήσεις να μη μετατρέπουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.¹¹⁸

Τέτοια περιστατικά συναντάμε και σε φορείς του Δημοσίου. Ακόμα και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου του δημοσίου τομέα πρέπει να υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την επαναλαμβανόμενη σύναψη τέτοιων συμβάσεων για να μην δίνεται το ιδιαίτερο προνόμιο στο Δημόσιο να κατασκευάζει το ίδιο την αντικειμενικότητα ανάλογα με τα συμφέροντά του. Δηλαδή, θα πρέπει να υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι που θα επιτρέπουν στο Δημόσιο να προσλαμβάνει μαθητευόμενους και να μην τους χρησιμοποιεί ως εργαζόμενους ορισμένου χρόνου καθορίζοντας το περιεχόμενο και οι συνθήκες της πρόσληψης.¹¹⁹

Αναφορικά με το ζήτημα των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο υπάρχει η απαγόρευση σύναψης τέτοιων συμβάσεων χωρίς ενδιάμεσο κενό ή χωρίς να έχει παρέλθει έστω ένα τρίμηνο στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι υπάγονται στον ίδιο εργοδότη και έχουν το ίδιο αντικείμενο εργασίας.¹²⁰ Για να είναι δυνατή η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου θα πρέπει να υφίστανται σοβαροί αντικειμενικοί λόγοι με τους εργαζόμενους να καλύπτουν ομοειδείς ανάγκες σχετικές με τη δραστηριότητα του δημόσιου φορέα. Κι εδώ οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν μπορούν να είναι περισσότερες από τρεις και να υπερβαίνουν τα δύο έτη.

Υπάρχει μια κομβική διαφορά μεταξύ του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα ότι επικρατούν τελείως διαφορετικές συνθήκες πρόσληψης προσωπικού. Σε μια ιδιωτική επιχείρηση είναι σύνηθες φαινόμενο η πρόσληψη με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ αντιθέτως στο δημόσιο ακολουθούνται δεσμευτικές διαδικασίες δημόσιας πρόσκλησης και επιλογής. Στον δημόσιο τομέα δεν υπάρχει η ελευθερία των συμβάσεων. Γι' αυτόν τον λόγο το ίδιο το Σύνταγμα απαγορεύει τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου ώστε να μην καταπατηθούν οι αξίες της διαφάνειας και της αξιοκρατίας.¹²¹ Επομένως, όσοι

¹¹⁷ Αστικό Κώδικα «Σύμβαση εργασίας, Άρθρο 671 ΑΚ

¹¹⁸ Μετατροπή συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Γεώργιος Α. Λεβέντης και Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, σελ 167-169

¹¹⁹ Οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις», Δημήτρης Ζερδελής, σελ 340-344

¹²⁰ Προεδρικό Διάταγμα 164/2004

¹²¹ Σύνταγμα της Ελλάδος, «Δημόσιοι υπάλληλοι», άρθρο 103 § 8

μπαίνουν στον δημόσιο τομέα με σύμβαση μαθητείας δεν δύνανται να απαιτήσουν τη μονιμοποίησή τους ακόμα και αν καλύπτουν πάγιες θέσεις.

Ταυτόχρονα, απαγορεύεται και η μετατροπή σύμβασης έργου, όπως είναι μια σύμβαση μαθητείας, σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Έτσι τα προγράμματα μαθητείας χάνουν την αξιοπιστία και την ελκυστικότητά τους οδηγώντας τον θεσμό στον μαρασμό αφού οι νέοι θα προσπαθήσουν να μπουν στην αγορά εργασίας του δημοσίου τομέα απευθείας με πρόσκληση για μονιμότητα χωρίς να δεχθούν να απασχοληθούν για λίγους μήνες μένοντας στη συνέχεια άνεργοι.¹²²

Παρά την εθνική απαγόρευση για μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου υφίσταται η κοινοτική Οδηγία 99/ 70 που θέτει ένα πιο ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο γι' αυτές τις περιπτώσεις. Πιο συγκεκριμένα, κρίνει ότι τα κράτη δεν θα πρέπει να είναι τόσο κάθετα και να αφουγκράζονται τις ανάγκες του εκάστοτε δημόσιου τομέα και ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου θα μπορούσε να καθοριστεί ως αορίστου χρόνου.¹²³ Ωστόσο, στο ελληνικό Σύνταγμα υπάρχει το νομοθετικό κενό που ναι μεν απαγορεύει την με νόμο μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου, αλλά δεν αποκλείει το ενδεχόμενο μετατροπής κατόπιν δικαστικής απόφασης.¹²⁴

Σε αυτό το “παραθυράκι” προσπάθησαν να βασιστούν μαθητευόμενοι, θεωρώντας ότι είναι εξαρτημένοι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου στο δημόσιο, για να μετατρέψουν τις συμβάσεις τους σε αορίστου χρόνου ύστερα από την ολοκλήρωση προγραμμάτων μαθητείας. Εξάλλου όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα προστασίας της προσωπικότητάς τους και της προστασίας από τον αδικαιολόγητο πλουτισμό βάσει των άρθρων 57 και 904 του Αστικού Κώδικα. Σύμφωνα με τις αντίστοιχες διατάξεις, οι εργαζόμενοι έχουν έννομο δικαίωμα να υπερασπιστούν την προσωπικότητά τους σε περιπτώσεις προσβολής ζητώντας αποζημίωση και να αποζημιώνονται όποτε ζημιώνονται για να πλουτίζει παράνομα κάποιος άλλος εις βάρος τους.¹²⁵

Χαρακτηριστικά, συμβασιούχοι με συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας κατήγγειλαν ότι εργάζονταν υπό εξαρτημένη εργασία, ωστόσο το Μονομελές Πρωτοδικείο Νάξου έκρινε ότι οι συμβασιούχοι υπάγονταν σε καθεστώς μαθητείας μέσω προγράμματος stage και γι' αυτό δεν ίσχυαν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τη χρονική διάρκεια εργασίας, τις νόμιμες απολαβές και την αποζημίωση απόλυσης. Ακόμη και αν κάλυπταν πάγιες θέσεις του φορέα δεν ήταν δυνατό να χαρακτηριστούν συμβασιούχοι αορίστου χρόνου, καθώς το Δημόσιο συνάπτει συμβάσεις αορίστου χρόνου. Έτσι τους αναγνωρίστηκε ότι εξαρχής

¹²² Οι συγκεκριμένες νέες συνταγματικές ρυθμίσεις, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 1040-1042

¹²³ ΔΕΚ 23.4.2009, C-378/07 έως C-380/07

¹²⁴ Οι συγκεκριμένεες νέες συνταγματικές ρυθμίσεις, «Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας», Ιωάννης Κουκιάδης, σελ 1040-1042

¹²⁵ Αστικός Κώδικας «Δικαίωμα στην προσωπικότητα» και «Αδικαιολόγητος πλουτισμός», Άρθρα 57 και 904 ΑΚ

υπάγονταν σε σύμβαση μαθητείας για εργασιακή εμπειρία απορρίπτοντας το αίτημα για μετατροπή των συμβάσεων τους.¹²⁶

Παρόλα αυτά, υπάρχουν περιπτώσεις που οι ενάγοντες δικαιώθηκαν και τους αναγνωρίστηκε το πραγματικό καθεστώς απασχόλησης. Μια τέτοια περίπτωση εκδικάστηκε από τον Άρειο Πάγο, όπου συμβασιούχοι που είχαν προσληφθεί σε φορείς του Δημοσίου για απόκτηση εργασιακής εμπειρία έκαναν καταγγελία ότι οι συμβάσεις τους δεν ήταν συμβάσεις μαθητείας, αλλά αντιθέτως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου καθώς κάλυπταν πάγιες διοικητικές θέσεις σε αντικείμενο που δεν είχε καμία σχέση με τις βασικές σπουδές τους.

Μάλιστα, μετά την ολοκλήρωση των συμβάσεων τους έγινε διαδοχική ανανέωση για έναν επιπλέον χρόνο με τους “μαθητευόμενους” να παραμένουν στο ίδιο καθεστώς απασχόλησης κάνοντας ακριβώς τις ίδιες εργασίες. Με βάση αυτά τα περιστατικά ο Άρειος Πάγος αποφάνθηκε ότι οι συμβάσεις μαθητείας λειτουργούσαν στην πραγματικότητα ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιώνοντας τους συμβασιούχους στη λήψη των αμοιβών που δεν θα παραβίαζαν την αρχή της ίσης μεταχείρισης και της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία.¹²⁷

Μια επιπλέον περίπτωση που οι “μαθητευόμενοι” δικαιώθηκαν στις καταγγελίες τους περί ψευδεπίγραφων συμβάσεων μαθητείας που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία επιδικάστηκε από το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών, το οποίο έκρινε ότι οι “μαθητευόμενοι” κάλυπταν πάγιες θέσεις χωρίς να μαθητεύουν και ότι είναι ανεφάρμοστη η μακρά μαθητεία. Οι εν λόγω συμβασιούχοι είχαν υπογράψει συμβάσεις μαθητείας στα πλαίσια προγράμματος του ΟΑΕΔ για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, αλλά στελέχωναν πάγιες θέσεις από κοινού με τους εξαρτημένους εργαζόμενους χωρίς να προκύπτει από πουθενά ότι αποκτούν εργασιακή εμπειρία. Οι συμβάσεις αυτές ανανεώνονταν συνεχώς με καινούργιες συμβάσεις μαθητείας χωρίς να τους δίνεται η δυνατότητα να έχουν τα ίδια εργασιακά δικαιώματα με τους εξαρτημένους εργαζόμενους.

Με αυτές τις δικαστικές αποφάσεις φαίνεται να ανοίγει ο δρόμος για το τέλος της εκμετάλλευσης των “μαθητευόμενων” πίσω από ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας. Το γεγονός ότι ξεκίνησε η αμφισβητείται η εφαρμογή των συμβάσεων μαθητείας είναι πολύ ενθαρρυντικό ώστε στην πορεία είτε να υπογράφονται πραγματικές συμβάσεις μαθητείας είτε οι μαθητευόμενοι να υπογράφουν απευθείας συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου για να έχουν τα ίδια εργατικά και μισθολογικά δικαιώματα με τους κανονικούς εργαζόμενους.

Μια τέτοια κίνηση θα βάλει τέλος στην εκμετάλλευση των “μαθητευόμενων” ως φθηνό εργατικό δυναμικό και θα καταστήσει πιο ελκυστικά τα ίδια τα προγράμματα μαθητείας. Ταυτόχρονα, θα σταματήσει η συνεχής ανανέωση τέτοιων συμβάσεων που οδηγούν τους “μαθητευόμενους” να παραμένουν σε ένα καθεστώς κανονικής

¹²⁶ Μονομελές Πρωτοδικείο Νάξου, αριθμός απόφασης 56/2010

¹²⁷ Άρειος Πάγος, αριθμός απόφασης 885/2014, τμήμα Β2

απασχόλησης με ευκαιριακό πρόσημο επιτρέποντάς τους να κανονίζουν με περισσότερη ευκολία τη ζωή τους. Εξάλλου, οι παράνομες διαδοχικές ανανέωσης αντίκειται στις διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί προστασίας της προσωπικότητας και παράνομου πλουτισμού.

ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ

ΨΕΥΔΕΠΙΓΡΑΦΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΣΕ ΑΘΛΗΤΙΚΟ ΣΥΛΛΟΓΟ

7. Υποκατάσταση της εξαρτημένης εργασίας με το καθεστώς μαθητείας με στόχο το επιπρόσθετο κέρδος της εργοδοσίας

Σε αυτό το μέρος γίνεται η εμπειρική καταγραφή της εργασίας νέων εργαζόμενων, οι οποίοι έχουν απασχοληθεί ως προπονητές σε αθλητικό σύλλογο υπό καθεστώς μαθητείας. Μέσα από προσωπικές συνεντεύξεις επιχειρείται να απαντηθεί το ερώτημα εάν η μαθητεία στόχευε αποκλειστικά στην απόκτηση δεξιοτήτων ή εάν υπέκρυπτε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετατρέποντας τους μαθητευόμενους σε φθινό εργατικό δυναμικό χωρίς εργασιακά δικαιώματα. Στο τέλος αυτού του κεφαλαίου θα είμαστε σε θέση να αποφανθούμε εάν η μαθητεία στην περίοδο της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό “όπλο” στα χέρια των μαθητευόμενων για να γίνουν πιο ελκυστικοί στην αγορά εργασίας ή εάν οι επιχειρήσεις εκμεταλλεύονται τις ευελιξίες του εργατικού δικαίου για να χρησιμοποιούν μαθητευόμενους ως κανονικούς εργαζόμενους αυξάνοντας τα κέρδη τους.

Επιλέχθηκε η μεθοδολογία των προσωπικών συνεντεύξεων καθώς μας δίνει μια σειρά από πλεονεκτήματα ώστε να εξαχθούν όσο το δυνατόν ασφαλέστερα αποτελέσματα. Ένα πολύ σημαντικό όφελος των προσωπικών συνεντεύξεων αποτελεί το γεγονός ότι δίνονται συνεχώς μη λεκτικές ενδείξεις που μας βοηθούν να κατανοήσουμε καλύτερα την προφορική απάντηση ώστε να είμαστε σε θέση να αντιληφθούμε εάν οι συνεντευξιζόμενοι επιχειρούν να αποκρύψουν την πραγματική αλήθεια. Ταυτόχρονα υπάρχει η δυνατότητα της «τροποποίησης της διερευνητικής κατεύθυνσης» ώστε να μαθαίνουμε περαιτέρω πληροφορίες που θα μας βοηθήσουν στην έρευνα, αλλά δεν τις είχαμε σχεδιάσει εκ των προτέρων. Επίσης, το γεγονός ότι λαμβάνουν χώρα σε προσωπικούς ή επαγγελματικούς χώρους των συνεντευξιζόμενων μας δίνει τη δυνατότητα να ελέγξουμε γενικά τη συμπεριφορά τους κι έτσι να έχουμε τη δυνατότητα να βρούμε πιθανές αντιφάσεις μεταξύ των απαντήσεων και της συμπεριφοράς εν γένει.¹²⁸

Για να είναι δημιουργηθούν οι συνθήκες εκείνες που θα επιτρέψουν την εμφάνιση των πλεονεκτημάτων από τη μεθοδολογία των συνεντεύξεων θα πρέπει να αποφεύγεται η δήλωση της στάσης του ερευνητή, ο οποίος την ίδια ώρα θα οφείλει να είναι αμερόληπτος, να μην επηρεάζει τις απαντήσεις και να αφήνει ελεύθερο τον συνεντευξιζόμενο να απαντήσει αυτό που θέλει. Γι' αυτούς τους λόγους είναι πολύ σημαντικό κατά τη διάρκεια της συνέντευξης να χρησιμοποιείται απλή μη τεχνική

¹²⁸ Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα των συνεντεύξεων, «Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές», Colin Robson, σελ 323 - 326

γλώσσα και να τίθενται οι ερωτήσεις σε λογική σειρά ώστε να μην υπάρχουν παραλήψεις.¹²⁹

Παρόλα αυτά, οι προσωπικές συνεντεύξεις έχουν και αρκετά μειονεκτήματα, τα οποία ο ερευνητής πρέπει να υπερκεράσει ώστε να εξάγει τα ασφαλή συμπεράσματα. Το κυριότερο μειονέκτημα είναι η πιθανή εμφάνιση μεροληψίας εκ μέρους του ερευνητή, ο οποίος θα αποδέχεται τις αποκρίσεις των συνεντευξιαζόμενων χωρίς να αναζητεί τα βαθύτερα αίτια της κάθε απάντησης. Κάτι τέτοιο οδηγεί στην αναξιοπιστία της έρευνας. Επίσης, πολλές φορές οι προσωπικές συνεντεύξεις είναι χρονοβόρες με αποτέλεσμα να κουράζονται ερευνητής και συνεντευξιαζόμενοι οδηγώντας σε αλλοίωση της συνεντεύξης εν συγκρίσει με τον αρχικό προγραμματισμό.¹³⁰ Ένα σημαντικό μειονέκτημα, που φανερώνει και τα όρια της μεθοδολογίας των συνεντεύξεων, είναι το γεγονός ότι τα αποτελέσματα συνεντεύξεων δεν μπορούν να οδηγήσουν σε στατιστική ανάλυση.

Με βάση όλα τα παραπάνω επιλέχθηκε η μεθοδολογία έρευνας μέσω των προσωπικών συνεντεύξεων με συγκεκριμένο πλαίσιο ερωτήσεων σε τέσσερις προπονητές κολύμβησης του αθλητικού συλλόγου, οι οποίοι ήταν ηλικίας 18 έως 23 ετών. Με αυτή τη μέθοδο δόθηκε η ευκαιρία να εξαχθούν πιο αξιόπιστα αποτελέσματα καθώς οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα στον τόπο εργασίας τους για να είναι δυνατή η παρατήρηση της γενικότερης συμπεριφοράς τους και η σύνδεση της με τις απαντήσεις τους. Επίσης, μέσω των συνεντεύξεων ήταν δυνατή η ερώτηση περισσότερων ερωτήσεων για να εμβαθύνουμε στις καταστάσεις ψευδεπίγραφης μαθητείας ώστε να μην παίρνουμε ως την απόλυτη αλήθεια τα λεγόμενα των συνεντευξιαζόμενων, όπως θα μπορούσε να συμβεί με τη μέθοδο των ερωτηματολογίων.

Ο συγκεκριμένος αθλητικός σύλλογος δεν δραστηριοποιείται αποκλειστικά στον τομέα του αθλητισμού, αλλά έχει να επιδείξει σπουδαία εθελοντική δράση σχετικά σε κοινωνικά ζητήματα, όπως συλλογή τροφίμων και ενδυμάτων, αναδασώσεις κτλ. Όσον αφορά το αθλητικό μέρος διαθέτει τμήματα σε όλα τα αθλήματα με απώτερο στόχο τη συμμετοχή των νέων στον αθλητισμό και όχι αποκλειστικά τον πρωταθλητισμό. Παρόλα αυτά, τόσο σε συλλογικό όσο και σε ατομικό επίπεδο διαθέτει ένα από τα μεγαλύτερα ονόματα αθλητικών συλλόγων στην Ελλάδα με πολλές πανελλήνιες και διεθνείς διακρίσεις. Επειδή δεν στοχεύει στον πρωταθλητισμό δεν τελεί υπό καθεστώς Ανώνυμης Εταιρείας, αλλά με ερασιτεχνικό επίπεδο και λόγω αυτού δεν έχει καμία υποχρέωση πληρωμής των αθλητών του. Η πληρωμή των αθλητών γίνεται με πολλές προϋποθέσεις και τις περισσότερες φορές η αμοιβή είναι υλική και όχι χρηματική.

¹²⁹ Methods of Collecting the Information III – Interviewing, «Survey Methods in Social Investigation», Claus Moser & Graham Kalton, σελ 270 - 281

¹³⁰ Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα των συνεντεύξεων, «Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές», Colin Robson, σελ 323 - 326

Σαν σύλλογος επιδιώκει να συνεργάζεται σε επίπεδο προπονητών με νέους ανθρώπους, ειδικά με αθλητές που τον στελέχωναν παλαιότερα, ώστε να δείξει την εμπιστοσύνη του στους νέους. Ωστόσο, κάτω από τις επιτυχίες και την εμπιστοσύνη επικρατεί ένας εργασιακός μεσαίωνας που προωθεί τις ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας ώστε να μειώνει τα κέρδη των προπονητών και να αυξάνει εκείνα του συλλόγου. Στη έρευνα έλαβαν μέρος προπονητές από το τμήμα κολύμβησης του συλλόγου, οι οποίοι ασχολούνται με τα τμήματα υποδομής. Τα τμήματα υποδομής είναι το τελευταίο σκαλί των αθλητών πριν ξεκινήσουν να ασχολούνται πιο “επαγγελματικά” με την κολύμβηση κι επομένως καταλαβαίνουμε πόσο σημαντικό έργο επιτελούν οι προπονητές τους.

Η πρώτη συνέντευξη έγινε με έναν προπονητή ηλικίας 22 ετών, ο οποίος ξεκίνησε να εργάζεται ως προπονητής από την ηλικία των 20 ετών, δύο χρόνια αφότου εισήχθη στο πανεπιστήμιο. Μάλιστα, είναι χαρακτηριστικό ότι οι σπουδές του δεν είχαν συναφές αντικείμενο με τη μαθητεία του καθώς ο ίδιος σπούδαζε ως μηχανολόγος μηχανικός στο Πολυτεχνείο και εργαζόταν ως προπονητής, επομένως η θέση μαθητείας δεν ήταν συναφής με τα τυπικά προσόντα του νέου. Η μαθητεία έγκειται στο γεγονός ότι η υπεύθυνη δήλωση που υπέγραφε ανέφερε ρητώς ότι θα απασχολείτο περιστασιακά στον αθλητικό σύλλογο στα πλαίσια σεμιναρίων, ενώ στην πραγματικότητα εργαζόταν ως προπονητής. Ο προπονητής παρατήρησε ότι ουδέποτε υπέγραφε σύμβαση.

Εφόσον δεν υπέγραφε σύμβαση μαθητείας δεν υπήρχαν πουθενά διατυπωμένα οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα του προπονητή και του αθλητικού συλλόγου, με τον πρώτο να είναι ευάλωτος σε αυτή τη σχέση εργασίας. Όπως παρατήρησε ο ίδιος «ούτε το ωράριο εργασίας ήταν ρυθμισμένο και έπρεπε να εργάζομαι για όσο χρόνο είχαμε διαθέσιμο χώρο προπόνησης ως αθλητικός σύλλογος. Αυτός ο χρόνος άλλοτε ήταν 45 λεπτά, άλλοτε 1 ώρα ή και παραπάνω». Η μοναδική υποχρέωση του αθλητικού συλλόγου ήταν να καταβάλλει μισθό μικρότερο από τις 5.000 ευρώ τον χρόνο για να μην χρειάζεται ο προπονητής να υποβάλλει φορολογική δήλωση, αλλά ταυτόχρονα δεν υπήρχε συμφωνία για έναν συγκεκριμένο μισθό αφού, όπως δήλωσε χαρακτηριστικά ο προπονητής, «λιγότερα από τα 5.000 ευρώ είναι και τα 100 ευρώ είναι και τα 4.900 ευρώ». Ο μισθός του εν λόγω “μαθητευόμενου” βάρυνε εξ ολοκλήρου τον αθλητικό σύλλογο χωρίς να υφίσταται κάποιου είδους επιχορήγηση από τον ΟΑΕΔ ή από κοινοτικούς πόρους.

Βλέπουμε, δηλαδή, ότι όσον αφορά τον μισθό επικρατεί το μοντέλο του ειθισμένου μισθού με τον αθλητικό σύλλογο να καταβάλλει όποιον μισθό θεωρεί ότι δεν μειώνει τα κέρδη της. Μάλιστα, ο “μαθητευόμενος” προπονητής δήλωσε ότι λάμβανε 160 ευρώ μηνιαίως μέσω τραπεζής, με φορολόγηση του 20% για την αρμόδια ΔΟΥ, λαμβάνοντας απόδειξη επαγγελματικής δαπάνης για να μη θεωρείται από το ΣΔΟΕ ότι παρέχει «μαύρη εργασία». Ωστόσο, ακόμα και γι’ αυτά τα ελάχιστα χρήματα έπρεπε να κάνει υπομονή για να τα πάρει καθώς η καταβολή μισθών γινόταν κάθε τρίμηνο ή τετράμηνο με το σύνολο των προπονητών να μην μπορούν να καλύψουν τα βασικά τους έξοδα. Φυσικά ούτε λόγος γίνεται για υπαγωγή του προπονητή στην

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και τη δυνατότητά του να καταγγείλει τη σύμβαση του. Δηλαδή, ήταν υποχρεωμένος να παραμένει μέσα σε αυτό το καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας.

Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο συγκεκριμένος προπονητής σε περιόδους καθυστέρησης καταβολής των μισθών όλοι οι προπονητές αυτής της κατηγορίας αποφάσιζαν να προχωρήσουν σε επίσχεση εργασίας, καθώς έβλεπαν να μην πληρώνονται και ταυτόχρονα τα διευθυντικά στελέχη του συλλόγου να λαμβάνουν υψηλούς μισθούς. Η επίσημη δικαιολογία του αθλητικού συλλόγου ήταν ότι αντιμετώπιζε οικονομικά προβλήματα και για να τα καλύπτει έπρεπε να τους πληρώνει κάθε τρίμηνο. Έτσι, σταματούσαν οι προσπάθειες των προπονητών για τη διεκδίκηση των δεδουλευμένων τους.

Κατά τη διάρκεια της εργασίας του δεν υπήρχε κανενός είδους διδασκαλίας, ούτε πρακτικής ούτε θεωρητικής, με τον μαθητευόμενο να αντιμετωπίζεται ως κανονικός εργαζόμενος χωρίς να υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, ενώ την ίδια στιγμή δεν προμηνυόταν να λάβει κάποια βεβαίωση για την πιστοποίηση απόκτησης συγκεκριμένων δεξιοτήτων και γνώσεων πάνω στο αντικείμενο της προπονητικής. Ο νέος προπονητής δήλωσε ότι υπέγραφε την υπεύθυνη δήλωση “μαθητείας” κάθε χρόνο με την ανανέωση να είναι αυτόματη, αλλά χωρίς ποτέ να ανοίγεται το ζήτημα της μονιμοποίησής του μέσω της μετατροπής της σύμβασης σε αορίστου χρόνου. Το μόνο θετικό ήταν ότι μπορούσε να αμειφθεί σε περίπτωση καλύματος για εργασία χωρίς την υπαιτιότητά του, π.χ. λόγω ασθένειας, αλλά ταυτόχρονα επειδή στην υπεύθυνη δήλωση δεν αναφερόταν ξεκάθαρο ωράριο εργασίας δεν μπορούσε να ζητήσει παραπάνω μισθό για τις υπερωρίες.

Η εργασία του ήταν για 6 μέρες την εβδομάδα, Δευτέρα με Σάββατο, καταπατώντας το θεσμικό πλαίσιο της γνήσιας σύμβασης μαθητείας περί τετραήμερης εργασίας των μαθητευόμενων. Αυτό αποτελεί άλλη μια απόδειξη ότι ο εν λόγω προπονητής συμμετείχε ως εξαρτημένος εργαζόμενος στην παραγωγική διαδικασία του αθλητικού συλλόγου με τον στόχο να είναι η εργασία αυτή καθ’ αυτή και σε καμία περίπτωση η εκπαίδευση. Εξάλλου, δεν υπήρχε καν εκπαιδευτής που θα του έδινε τις κατευθυντήριες γραμμές εφόσον δεν σπούδαζε στην αθλητική ακαδημία, αλλά στο Πολυτεχνείο. Οι δεξιότητες και οι γνώσεις που έλαβε το διάστημα της “μαθητείας” του ήταν πολύ συγκεκριμένες πάνω στις ανάγκες του αθλητικού συλλόγου, αλλά καθώς μιλάμε για αθλητισμό θα μπορούσε να τις “μεταφέρει” σε οποιοδήποτε αθλητικό σύλλογο κι αν εργαζόταν στη συνέχεια. Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας αυτές δεν ήταν συγκεκριμένες καθώς κάθε φορά καθορίζονταν από τον χώρο εργασίας του.

Ο προπονητής – “μαθητευόμενος” δήλωσε ότι στο συγκεκριμένο πόστο που εργαζόταν δεν υπήρχε μόνιμο προσωπικό προπονητών που να δεσμεύονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου, αλλά είναι πολιτική του συλλόγου να απασχολεί νέους προπονητές σε ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας και γι’ αυτό δεν είχαν υποπέσει στην αντίληψή του περιστατικά απολύσεων μόνιμων εργαζόμενων για την πρόσληψη

μαθητευόμενων. Δηλαδή, ο συγκεκριμένος αθλητικός σύλλογος ανακυκλώνει νέους προπονητές σε συγκεκριμένο πόστο αντί να προσλαμβάνει μόνιμους προπονητές, γεγονός που μαρτυρά από μόνο του ότι εδώ δεν έχουμε να κάνουμε με συμβάσεις μαθητείας, αλλά με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου που ονομάζονται μαθητεία για να μειώνονται τα δικαιώματα των εργαζομένων καθώς, όπως είπαμε, ο συγκεκριμένος προπονητής δεν είχε εργασιακά δικαιώματα.

Το πιο χαρακτηριστικό δικαίωμα που έλειπε ήταν η ασφάλιση του αφού ο αθλητικός σύλλογος δεν τον ασφάλιζε σε κανένα ασφαλιστικό ταμείο για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ή εργασιακά δικαιώματα και φυσικά δεν λάμβανε συντάξιμο ένσημο. Επομένως εργαζόταν σαν κανονικός εργαζόμενος επί δύο συνεχή έτη, αλλά αυτά δεν μπορούν να δικαιολογηθούν στα ασφαλιστικά του δικαιώματα. Προβληματισμό, επίσης, προκαλεί το γεγονός ότι για την έναρξη της μαθητείας ο εν λόγω προπονητής δεν εξέδωσε Αριθμό Μητρώου στο ΙΚΑ, ως όφειλε εφόσον παρείχε εργασία. Αυτό από μόνο του δείχνει ότι επρόκειτο για μια ανεπίσημη μορφή μαθητείας.

Όπως μαρτυρά η συνέντευξη με τον “μαθητευόμενο” προπονητή δεν υπήρχε καμία ενημέρωση για ύπαρξη συνδικαλιστικής δράσης σε αυτόν τον επαγγελματικό χώρο, με τους προπονητές που θίγονταν τα συμφέροντα και τα δικαιώματά τους να μην έχουν ένα σωματείο να απευθυνθούν. Αυτό επέτρεπε τον αθλητικό σύλλογο να υπογράφει τέτοιες ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας, αφού δεν υπήρχε κάποιος ουσιαστικός έλεγχος και προσπάθεια αλλαγής αυτού του φαινομένου. Παράλληλα, ο “μαθητευόμενος” προπονητής δεν γνώριζε αν υπήρχε κάποιο διάστημα προειδοποίησης πριν την πιθανή απόλυση καθώς δεν τον είχαν απολύσει ποτέ και έφυγε από τον αθλητικό σύλλογο μόλις ολοκλήρωσε τις σπουδές του.

Στην ερώτηση γιατί συνέχισε να εργάζεται υπό αυτό το εργατικό καθεστώς που μείωνε την προσωπικότητα και την ίδια του την εργασία απάντησε ότι ήταν ένα μέσο να έχει ένα μικρό εισόδημα όσο ήταν φοιτητής για να μη επιβαρύνει τον οικογενειακό προϋπολογισμό. Βλέπουμε, δηλαδή, ότι στόχος του “μαθητευόμενου” δεν ήταν να αποκτήσει δεξιότητες για να παραμείνει στο επάγγελμα, αλλά να έχει κάποιο περιστασιακό εισόδημα όσο ήταν φοιτητής.

Από αυτή τη συνέντευξη με τον προπονητή – “μαθητευόμενο” ενός αθλητικού συλλόγου αντιλαμβανόμαστε ότι έχουμε να κάνουμε με μια ψευδεπίγραφη σύμβαση μαθητείας, καθώς ο νέος καλύπτει πάγιες θέσεις του συλλόγου επί τέσσερα συνεχή χρόνια χωρίς να μετατρέπεται η σχέση εργασίας του σε αορίστου χρόνου. Παράλληλα, το γεγονός ότι δεν υπογράφεται σύμβαση μαθητείας που αναφέρει ρητώς υποχρεώσεις, δικαιώματα, μισθό και ωράριο εργασίας, αλλά αντ’ αυτού μια υπεύθυνη δήλωση που κατοχυρώνει απλώς την καταβολή ετήσιου μισθού κάτω από τις 5.000 ευρώ δημιουργεί συνθήκες εκμετάλλευσης του νέου. Ωστόσο, ακόμα και αυτά τα ποσά δεν δικαιολογείται ως εργασία, αλλά ως παρακολούθηση σεμιναρίων αφήνοντας περισσότερο εκτεθειμένο τον “μαθητευόμενο” κι επομένως έχουμε να κάνουμε με μια ανεπίσημη μαθητεία που σαν στόχο έχει την εργασία αυτή καθ’ αυτή

για να απασχολούνται νέοι ως φθινό εργατικό δυναμικό χωρίς εργασιακά δικαιώματα.

Κραυγαλέο περιστατικό ψευδεπίγραφης σύμβασης μαθητείας αποτελεί το γεγονός ότι ενώ η θέση μαθητείας δεν έχει απολύτως καμία σχέση με τα τυπικά προσόντα του “μαθητευόμενου” προπονητή, καθώς αυτός σπούδαζε στο Πολυτεχνείο και οι αθλητικές του γνώσεις προερχόντουσαν από το γεγονός ότι ήταν και ο ίδιος αθλητής, ο αθλητικός σύλλογος δεν είχε έναν εκπαιδευτή που θα τον κατευθύνει πάνω στο αντικείμενο εργασίας. Οι χαμηλοί μισθοί, τα μη συγκεκριμένα ωράρια εργασίας και το γεγονός ότι το συγκεκριμένο τμήμα του αθλητικού συλλόγου στελεχωνόταν αποκλειστικά με ψευδεπίγραφους μαθητευόμενους μαρτυρά ότι έχουμε να κάνουμε με κλασική περίπτωση ψευδεπίγραφης μαθητείας που στοχεύει στην παραγωγική εργασία των νέων και επ’ ουδενί στην εκπαίδευσή τους.

Στα πλαίσια της έρευνας του θεσμού της μαθητείας σε αθλητικό σύλλογο για να φανεί αν πρόκειται πραγματικά για μαθητεία ή για ψευδεπίγραφη μαθητεία που υποκρύπτει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου έγινε και μια δεύτερη συνέντευξη με προπονητή του συγκεκριμένου συλλόγου. Και ο δεύτερος συνεντευξιζόμενος ήταν νέος ηλικίας 23 ετών, ο οποίος ήταν προπονητής του συλλόγου για πέντε συνεχή χρόνια από την ηλικία των 18 ετών, δηλαδή μόλις ολοκλήρωσε τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και μπήκε στο πανεπιστήμιο.

Όπως και ο πρώτος συνεντευξιζόμενος, έτσι και ο συγκεκριμένος δεν σπούδασε σε αθλητική ακαδημία, αλλά νομική κι επομένως δεν είχε εκείνα τα απαραίτητα προσόντα που θα του επέτρεπαν να εργαστεί αποτελεσματικά στο πόστο του προπονητή. Οι γνώσεις και οι δεξιότητες που προέρχονταν πρακτικά από την ενασχόληση με το άθλημα κατά την παιδική και εφηβική ηλικία, αλλά σε καμία περίπτωση δεν είχε προσόντα προπονητή. Ωστόσο, και πάλι ο συγκεκριμένος αθλητικός σύλλογος ούτε είχε συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ούτε τοποθέτησε δίπλα του έναν εκπαιδευτή για να τον κατευθύνει κατά τη διάρκεια της μαθητείας τους και συμπεριφέρονταν στον μαθητευόμενο σαν να ήταν κανονικός προπονητής.

Ο εν λόγω δεύτερος συνεντευξιζόμενος δεν δέχτηκε καμία θεωρητική ή πρακτική εκπαίδευση για την ενίσχυση των δεξιοτήτων του και ο αθλητικός σύλλογος δεν θα του παρείχε κανένα πιστοποιητικό απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων για να τις κατοχυρώσει ώστε να εργαστεί και μελλοντικά ως προπονητής. Ο προπονητής εργαζόταν στον αθλητικό σύλλογο επί έξι μέρες την εβδομάδα, από τη Δευτέρα έως και το Σάββατο, καταπατώντας το δικαίωμα των μαθητευόμενων να εργάζονται μόνο τέσσερις μέρες. Μάλιστα, η εργασία του δεν είχε στόχο την εκπαίδευσή του, αλλά τη συμμετοχή του στην παραγωγική διαδικασία του αθλητικού συλλόγου καθώς κάλυπτε πάγιες θέσεις εργασίας σε συνθήκες εργασίας που δεν μπορούσε να ρυθμίσει ο αθλητικός σύλλογος καθώς πολλές φορές έπρεπε να εργάζεται και σε χώρους εκτός των εγκαταστάσεων του.

Όπως ο προηγούμενος, έτσι κι αυτός ο προπονητής δεν υπέγραφε σύμβαση μαθητείας που να αναφέρει συγκεκριμένα δικαιώματα, υποχρεώσεις, ύψος μισθού και ωράρια εργασίας και αρκούταν να υπογράψει μια ετήσια υπεύθυνη δήλωση που ανέφερε πως θα έπαιρνε ετήσιο μισθό κάτω των 5.000 ευρώ για να μη φορολογείται, ενώ από το ποσό που θα του καταβαλλόταν θα παρακρατείτο ως φόρος ένα 20% για την αρμόδια ΔΟΥ και θα του παρέχεται απόδειξη επαγγελματικής δαπάνης. Δηλαδή και πάλι δεν γίνεται λόγος για νόμιμες αποδοχές, αλλά για υπαγωγή στον ειθισμένο μισθό. Μάλιστα, όχι μόνο δεν υπέγραφε σύμβαση, αλλά και η υπεύθυνη δήλωση που υπέγραφε έκανε λόγο για συμμετοχή του σε σεμινάρια του αθλητικού και όχι σε εργασία.

Ωστόσο, αυτό καθεστώς πληρωμής δεν ήταν πάντοτε το ίδιο, κατά την ομολογία του προπονητή, καθώς τα πρώτα δύο χρόνια εργασίας του στον σύλλογο πληρωνόταν «μαύρα» χωρίς κανένα αποδεικτικό παραλαβής χρημάτων. Αυτό άλλαξε όταν εντατικοποιήθηκαν οι έλεγχοι του ΣΔΟΕ για την αδήλωτη μαύρη εργασία, όπου για να είναι καλυμμένος ο αθλητικός σύλλογος ξεκίνησε να πληρώνει τους προπονητές – “μαθητευόμενους” μέσω τραπεζής παρέχοντας απόδειξη επαγγελματικής δαπάνης για μισθό 160 ευρώ. Παρόλα αυτά, ούτε ο συγκεκριμένος προπονητής λάμβανε τον μισθό του στην ώρα και καθώς ο αθλητικός σύλλογος επικαλείτο συνεχώς οικονομικά προβλήματα για να δικαιολογεί αυτή την καθυστέρηση.

Η καθυστέρηση ήταν τριών ή τεσσάρων μηνών, την ίδια ώρα που τα διευθυντικά στελέχη λάμβαναν πολύ υψηλούς μισθούς. Βεβαίως, όπως δήλωσε ο “μαθητευόμενος” προπονητής, δεν είχε δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση του, αφού ουσιαστικά δεν υπέγραφε σύμβαση, και να απαιτήσει εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Δεν υπήρχε ασφάλιση ούτε καν για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ή για εργατικά ατύχημα πόσο μάλλον για συντάξιμα ένσημα και πράγματι ο προπονητής αποκάλυψε πως ο αθλητικός σύλλογος δεν τον παρέπεμψε στο ΙΚΑ για να εκδώσει Αριθμό Μητρώου. Επίσης, παρά την καθυστέρηση ήταν αδύνατο να προβεί σε συγκεκριμένες ενέργειες διεκδίκησης των δεδουλευμένων του καθώς η διεύθυνση του συλλόγου μπορούσε να κατευνάζει τα πνεύματα με την καταβολή ενός ή δύο μηνιαίων μισθών.

Ο “μαθητευόμενος” είχε δικαίωμα να πληρώνεται όταν απουσίαζε για σπουδαίο λόγο που δεν ήταν στη διακριτική του ευχέρεια να ρυθμίζει, αλλά καθώς δεν υφίσταντο συγκεκριμένο ωράριο εργασίας δεν μπορούσε να αξιώνει επιπλέον μισθό για υπερωρίες. Αυτή η κατάσταση τον οδήγησε να εργάζεται με διαφορετικό ωράριο κάθε μέρα ανάλογα με τον διαθέσιμο χώρο και χρόνο που είχε σύλλογος. Επίσης, ενώ εργάζονταν αποκλειστικά πάνω στις ανάγκες του αθλητικού συλλόγου οι δεξιότητες που λαμβάνει ένας προπονητής του επιτρέπουν να εργαστεί και σε άλλους συλλόγους, επομένως μπορούσε να τις μεταφέρει και αλλού.

Σχετικά με τον συνδικαλισμό ο “μαθητευόμενος” προπονητής δήλωσε ότι δεν γνώριζε καν ότι υπάρχει συνδικαλισμός σε αυτού του είδους την εργασία και δεν είχε υποπέσει στην αντίληψη του η δράση κάποιου εργατικού συνδικάτου. Η απουσία

συνδικαλιστικής δράσης και επιτήρησης της μαθητείας ουσιαστικά επιτρέπει τον εν λόγω συγκεκριμένο αθλητικό σύλλογο να εκμεταλλεύεται νέους προπονητές σε πάγιες θέσεις εργασίας δικαιολογώντας τους ως “μαθητευόμενος”, ενώ πρακτικά πρόκειται για εξαρτημένη εργασία. Παράλληλα, ο προπονητής δήλωσε ότι σε αυτή την κατηγορία προπονητών δεν υπάρχουν εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου, αλλά όλοι οι νέοι υπάγονται στο καθεστώς μαθητείας δουλεύοντας σαν κανονικοί εργαζόμενοι χωρίς να έχουν δικαίωμα μετατροπής της σύμβασης τους σε αορίστου χρόνου ή έστω να αναγνωριστεί ως εξαρτημένη εργασία ορισμένου χρόνου για να αποκτήσουν και τα ανάλογα δικαιώματα.

Εν αντιθέσει με τον προηγούμενο “μαθητευόμενο” προπονητής ο συγκεκριμένος έχει απολυθεί από τον αθλητικό σύλλογο χωρίς να υπάρχει χρονικό διάστημα προειδοποίησης και χωρίς να ενημερωθεί από την ίδια την διεύθυνση. Χαρακτηριστικά δηλώνει ότι «ήμουν σπίτι μου Κυριακή βράδυ και ξαφνικά χτύπησε το τηλέφωνό μου με μια συνάδελφο να με ενημερώνει πως έμαθε ότι απολύθηκα». Ακόμα και η απροειδοποίητη απόλυση δεν επέτρεψε στον προπονητή να λάβει αποζημίωση με τον αθλητικό σύλλογο να δικαιολογεί την απόλυσή του με την υφιστάμενης τότε οικονομικής κατάστασης της χώρας. Λίγους μήνες αργότερα τον προσέλαβε και πάλι ως “μαθητευόμενο” προπονητή και συνολικά στον συγκεκριμένο αθλητικό σύλλογο εργάζεται επί πέντε συνεχή έτη ως μαθητευόμενος. Ο λόγος που επέλεξε να εργάζεται σε ένα καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας ήταν για να μην επιβαρύνει οικονομικά τους γονείς του όσο διάστημα ήταν φοιτητής και να ξεκινήσει να στηρίζεται στα δικά του χρήματα.

Όπως στην πρώτη περίπτωση έτσι κι εδώ παρατηρείται μια κλασική περίπτωση ψευδεπίγραφης ανεπίσημης μαθητείας καθώς ο “μαθητευόμενος” προπονητής κάλυπτε πάγιες θέσεις του αθλητικού συλλόγου και δεν είχε καμία θεωρητική ή πρακτική εκπαίδευση πάνω στο αντικείμενο εργασίας. Ο μη συγκεκριμένος μισθός, η έλλειψη συγκεκριμένων ωραρίων εργασίας, η αδυναμία καταγγελίας της σύμβασης και λήψης αποζημίωσης κατά την απόλυση φανερώνουν ένα πλήρως απορρυθμισμένο θεσμικό πλαίσιο για τη μαθητεία, το οποίο εκμεταλλεύεται στο έπακρο ο συγκεκριμένος αθλητικός σύλλογος. Επίσης, το γεγονός ότι και ο δεύτερος συνεντευξιζόμενος προπονητής λάμβανε άθελα του μέρος σε μια ανακύκλωση προσωπικού με στόχο να αυξάνεται να κέρδη του συλλόγου δείχνει ότι πρόκειται για μια ψευδεπίγραφη μαθητεία που δεν έχει να κάνει σε τίποτα με την εκπαίδευση του νέου. Ο σκοπός της εργασίας τους ήταν η εργασία αυτή καθ’ αυτή εγκλωβίζοντας τον στον φαύλο κύκλο της φθηνής εργασίας και της μη ύπαρξης εργασιακών δικαιωμάτων.

Σειρά στις συνεντεύξεις είχε μια κοπέλα, η οποία εργάστηκε στον συγκεκριμένο αθλητικό σύλλογο για ενάμιση έτος, από τα 20 έως τα 21½ έτη, χωρίς να δεχθεί θεωρητική ή πρακτική εκπαίδευση παρά μόνο μια αρχική ενημέρωση για το πως πρέπει να εργάζεται και να συμπεριφέρεται στον χώρο εργασίας. Αυτό είχε ως απόρροια να μην υπάρχει κάποιος εκπαιδευτής δίπλα της που θα της έδινε τις απαραίτητες κατευθυντήριες γραμμές παρά το γεγονός ότι η κοπέλα δεν είχε καμία

θεωρητική σχέση με το αντικείμενο εργασίας καθώς παράλληλα σπούδαζε ως πολιτικός μηχανικός στο Πολυτεχνείο. Οι μοναδικές γνώσεις της πάνω στο αντικείμενο προέρχονταν πρακτικά από το γεγονός ότι ήταν παλιά αθλήτρια. Μάλιστα, στο τέλος της μαθητείας της δεν προβλεπόταν ότι θα λάμβανε κάποια συγκεκριμένη πιστοποίηση που να επιβεβαιώνει ότι είχε αποκτήσει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες πάνω στο αντικείμενο της προπονητικής. Ωστόσο, το γεγονός ότι το αντικείμενο της προπονητικής είναι ίδιο σε όλους τους αθλητικούς συλλόγους η εργασία της επέτρεπε να “μεταφέρει” τις γνώσεις και τις δεξιότητές της σε άλλο σύλλογο.

Ωστόσο, μια σπουδαία αρνητική διαφορά σε σχέση με τους προηγούμενους συνεντευξιαζόμενους αποτελεί το γεγονός ότι η εν λόγω κοπέλα δεν υπέγραφε ούτε σύμβαση μαθητείας ούτε μια απλή υπεύθυνη δήλωση. Εργαζόταν ως μαθητευόμενη προπονήτρια μέσω προφορικής συμφωνίας με τον υπεύθυνό της βασιζόμενη στη καλή πίστη αναφορικά με τον μισθό και τα ωράρια εργασίας. Αυτή η διαφοροποίηση οφειλόταν στο γεγονός ότι δεν ήταν παλιότερα αθλήτρια του συλλόγου και δεν μπορούσαν να τις παρέχουν τις ίδιες συνθήκες απασχόλησης με τους προπονητές που παλιότερα ήταν και αθλητές του συλλόγου. Εδώ πρόκειται για καταφανέστατη περίπτωση ανεπίσημης μαθητείας και «μαύρης εργασίας», καθώς δεν υπήρχε κανένα συμβόλαιο που να καθορίζει συγκεκριμένα δικαιώματα, υποχρεώσεις, μισθό και ωράρια εργασίας. Παράλληλα, εφόσον δεν υπήρχε συγκεκριμένη σύμβαση δεν υπήρχε και η δυνατότητα καταγγελίας της σχέσης εργασίας.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η συνεντευξιαζόμενη προπονήτρια πληρωνόταν με μόλις 150 ευρώ τον μήνα, ενώ παρακρατείτο το ημερομίσθιο σε περίπτωση απουσίας της ακόμα και για ασθένεια. Επομένως, παρατηρούμε ότι όντως η συγκεκριμένη προπονήτρια δεν υπαγόταν στο άρθρο 157 του Αστικού Κώδικα περί δικαιώματος καταβολής μισθού σε περίπτωση κωλύματος παροχής εργασίας χωρίς υπαιτιότητα του εργαζομένου. Παράλληλα, τα ωράρια εργασίας ήταν ίδια με τους υπόλοιπους προπονητές που υπέγραφαν έστω μια υπεύθυνη δήλωση για παρακολούθηση σεμιναρίων, δηλαδή υπήρχε μια έντονη εκμετάλλευση στο πρόσωπο της συγκεκριμένης κοπέλας.

Εφόσον, η συγκεκριμένη προπονήτρια δεν υπέγραφε σύμβαση που να κατοχυρώνει μισθό και ωράριο εργασίας δεν μπορούσε να έχει δικαίωμα πληρωμής υπερωριών, καθώς δεν υπήρχαν πουθενά γραμμένα τα ωράρια εργασίας της. Στηριζόταν αποκλειστικά στον ειθισμένο μισθό που αποφάσιζε να παρέχει ο αθλητικός σύλλογος στους ψευδεπίγραφα μαθητευόμενους προπονητές. Ωστόσο ακόμα και γι’ αυτόν τον πενιχρό μισθό ήταν υποχρεωμένη να κάνει υπομονή δύο ή τριών μηνών για να τον λάβει λόγω των οικονομικών προβλημάτων που επικαλείτο κάθε φορά ο αθλητικός σύλλογος. Φυσικά, όπως αποκάλυψε η ψευδεπίγραφα μαθητευόμενη προπονήτρια, δεν υπήρχε κανένα οικονομικό πρόβλημα εφόσον τα διευθυντικά στελέχη λάμβαναν τους μισθούς τους στην ώρα τους και αυτή η καθυστέρηση γινόταν για να μεγαλώσουν ακόμα περισσότερο τα κέρδη τους. Παραδέχτηκε πως δεν έκανε καμία ενέργεια διεκδίκησης των δεδουλευμένων της καθώς όποτε προσπαθούσαν

συλλογικά όλοι οι προπονητές να κάνουν κάτι τέτοιο την επόμενη μέρα η εργοδοσία τους κατέβαλε μισθούς ενός διμήνου ή τριμήνου.

Η ψευδεπίγραφη μαθητείας της υπαγόταν απευθείας στη μαύρη ανασφάλιστη εργασία αφού λάμβανε τον μισθό «στο χέρι» και όχι μέσω τραπέζης χωρίς να υπάρχει ουδεμία ασφάλιση από εργατικά ατυχήματα ή για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη καθώς δεν εξέδωσε ούτε καν Αριθμό Μητρώου στο ΙΚΑ. Φυσικά, δεν γίνεται καν λόγος για συντάξιμα έτη. Όπως και στους προηγούμενους συνεντευξιαζόμενους θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι όλες αυτές οι καταστάσεις ψευδεπίγραφης μαθητείας λάμβαναν χώρα λόγω της απουσίας συνδικαλιστικών οργάνων που θα διαμόρφωναν από κοινού με τον αθλητικό σύλλογο ένα πρόγραμμα μαθητείας και να το επιτηρούσαν καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησής τους. Καθώς η προπονήτρια ομολόγησε ότι δεν υπήρχε καμία επαφή με συνδικαλισμό μπορούμε να διαπιστώσουμε τον σπουδαίο ρόλο που διαδραματίζουν τα συνδικάτα στην προστασία μαθητευόμενων νέων εξαλείφοντας την εκμετάλλευσή τους.

Όπως και οι προηγούμενοι προπονητές έτσι και η συγκεκριμένη κοπέλα τονίζει ότι δεν υπάρχουν προπονητές με συμβάσεις αορίστου χρόνου σε αυτή την κατηγορία προπονητών και όλοι υπάγονται σε ένα καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας ώστε να είναι πιο εύκολα ανακυκλώσιμοι για τον αθλητικό σύλλογο. Οι προπονητές είτε θα υπογράφουν απλές υπεύθυνες δηλώσεις είτε θα μαθητεύουν στη μαύρη εργασία χωρίς να έχουν κατοχυρωμένο ούτε καν τον μισθό τους. Εφόσον επικρατούν τέτοιες καταστάσεις η προπονήτρια αποδέχτηκε ότι δεν υπήρχε καμία περίπτωση να υπογράψει έστω μια υπεύθυνη δήλωση, η οποία θα μπορούσε να αναγνωριστεί στη συνέχεια ως ψευδεπίγραφη σύμβαση μαθητείας που υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Όπως ο δεύτερος συνεντευξιαζόμενος έτσι και η συγκεκριμένη προπονήτρια απολύθηκε από τον αθλητικό σύλλογο, αλλά σε αντίθεση με τον προηγούμενο προπονητή είχε περίοδο προειδοποίησης ενός μήνα. Ωστόσο, αυτή η προειδοποίηση δεν την επέτρεψε να έχει δικαίωμα αποζημίωσης, καθώς ο αθλητικός σύλλογος δεν αναγνώρισε καμία οικονομική εκκρεμότητα απέναντί της. Όταν ρωτήθηκε γιατί επέλεξε να εργαστεί μέσα σε ένα καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας χωρίς δικαιώματα και με εκμετάλλευσή εκείνη αποκρίθηκε ότι το έκανε γιατί δεν ήθελε να στηρίζεται στον οικογενειακό προϋπολογισμό και ήθελε να ξεκινήσει να βγάζει τα πρώτα δικά της λεφτά.

Στη συγκεκριμένη προπονήτρια βλέπουμε μια διάσταση της ψευδεπίγραφης μαθητείας που δεν είχαμε δει στους προηγούμενους δύο προπονητές, τη διάσταση της διάκρισης λόγω διαφορετικού φύλου. Πράγματι, στο θεωρητικό μέρος είδαμε ότι οι γυναίκες πέφτουν πιο συχνά θύματα διάκρισης όσον αφορά τη μαθητεία τους κι εδώ κάτι τέτοιο φαίνεται από τη μη υπογραφή έστω μιας υπεύθυνης δήλωσης που να κατοχυρώνει τον μισθό της. Πρόκειται για θεσμική παράβαση καθώς η απαγόρευση διάκρισης θεσμοθετείται από το ίδιο το Σύνταγμα. Στα υπόλοιπα, αντιλαμβανόμαστε και μέσω αυτής της προπονήτριας ότι ο συγκεκριμένος αθλητικός σύλλογος

εκμεταλλεύεται νέους προπονητές ως μαθητευόμενους για να καλύπτουν πάγιες θέσεις εργασίας χωρίς να έχουν μισθούς και εργασιακά δικαιώματα που θα δικαιούντο εάν υπέγραφαν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Πρόκειται για τη χειρότερη μορφή απορρύθμισης του θεσμού της μαθητείας προς όφελος του εργοδότη και εις βάρος των νέων “μαθητευόμενων” προπονητών.

Στην έρευνα έλαβε μέρος κι άλλη μια προπονήτρια του συγκεκριμένου αθλητικού συλλόγου ώστε να δούμε, μέσω και της δικής της εμπειρίας, εάν οι συμβάσεις μαθητείας του συλλόγου στόχευαν στην εκπαίδευση ή στην απασχόληση δημιουργώντας συνθήκες ψευδεπίγραφης μαθητείας. Όπως και όλοι οι προηγούμενοι “μαθητευόμενοι” προπονητές έτσι και η τέταρτη συνεντευξιαζόμενη δεν λάμβανε καμία θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της απασχόλησής της ως προπονήτριας, καθώς δεν υπήρχε συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης και παράλληλα δεν υπήρχε κανένας εκπαιδευτής για να την εξοικειώσει και να την κατευθύνει στο αντικείμενο εργασίας της. Ο εκπαιδευτής θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμος καθώς ούτε η συγκεκριμένη προπονήτρια είχε σπουδάσει σε αθλητική ακαδημία ούτε φοιτήτρια στο αντικείμενο των οικονομικών. Αντιλαμβανόμαστε, επομένως, ότι η θέση μαθητείας της δεν είχε καμία σχέση με τα τυπικά προσόντα της δημιουργώντας τις πρώτες συνθήκες ψευδεπίγραφης μαθητείας.

Η προπονήτρια εργάστηκε υπό αυτό το καθεστώς μαθητείας για τέσσερα έτη αφότου ολοκλήρωσε τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά δεν υπήρχε η πρόβλεψη να λάβει κανένα πιστοποιητικό απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων. Ωστόσο, μπορούσε να μεταφέρει τις γνώσεις και τις δεξιότητές της σε άλλο αθλητικό σύλλογο καθώς όσο προσανατολισμένες κι αν είναι στις ανάγκες του συγκεκριμένου αθλητικού συλλόγου το αντικείμενο της προπονητικής είναι κοινό παντού.

Σε αντίθεση με την προηγούμενη προπονήτρια υπέγραψε υπεύθυνη δήλωση που της κατοχύρωνε μισθό κάτω των 5.000 ευρώ για παρακολούθηση σεμιναρίων ώστε να μη συμπληρώνει φορολογική δήλωση στο τέλος του έτους και συγχρόνως της παρακρατείτο ένα 20% αυτού του μισθού για την αρμόδια ΔΟΥ. Για τον μισθό της λάμβανε απόδειξη επαγγελματικής δαπάνης από το λογιστήριο του αθλητικού συλλόγου, ενώ δεν υπήρχε καμία συγχρηματοδότηση από εθνικούς ή κοινοτικούς πόρους. Οι μισθοί βάρυναν εξ ολοκλήρου τον αθλητικό σύλλογο. Ωστόσο, σε καμία περίπτωση δεν παρακολουθούσε σεμινάρια, αλλά εργαζόταν κανονικά ως προπονήτρια καλύπτοντας πάγιες θέσεις εργασίας για χρονικό διάστημα ενός έτους. Μετά την ολοκλήρωση του έτους υπέγραφε καινούργια υπεύθυνη δήλωση και ούτω καθεξής. Ωστόσο, δεν υπήρχε ένα ρητό θεσμικό πλαίσιο που να αναφέρει ξεκάθαρα τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα τόσο της ίδιας όσο και του αθλητικού συλλόγου.

Φυσικά, όπως αποκάλυψε, δεν είχε κανένα δικαίωμα να μετατραπεί αυτή η ψευδεπίγραφη σύμβαση σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου καθώς κανένας προπονητής δεν εργαζόταν υπό αυτές τις σχέσεις εργασίας και ο αθλητικός σύλλογος παρείχε μόνο τέτοιες συμβάσεις στους νέους σε ηλικία προπονητές. Παράλληλα, δεν γινόταν να αναγνωριστεί ούτε ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

παρά το γεγονός ότι εργαζόταν σε πάγιες θέσεις εργασίας από τη Δευτέρα έως το Σάββατο, ενώ η μαθητεία προβλέπει τετραήμερη εργασία.

Εφόσον στην υπεύθυνη δήλωση που υπέγραφε δεν υπήρχε συγκεκριμένος συμφωνηθέν μισθός ο αθλητικός σύλλογος πλήρωνε την προπονήτρια με τον ειθισμένο μισθό που παρείχε σε όλους τους προπονητές αυτές της κατηγορίας ανάλογα με την οικονομική του κατάσταση. Έτσι, σε καμία περίπτωση δεν μπορούσε να υπαχθεί η συγκεκριμένη προπονήτρια στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και ήταν υποχρεωμένη να δεσμεύεται με το συγκεκριμένο ποσό. Ταυτόχρονα, επειδή στην υπεύθυνη δήλωση δεν αναγραφόταν συγκεκριμένο ωράριο εργασίας η ψευδευγράφως μαθητευόμενη προπονήτρια ήταν εκτεθειμένη στις εντολές της διεύθυνσης για το ωράριο εργασίας, ενώ με αυτόν τον τρόπο δεν είχε και δικαίωμα να απαιτήσει υπερωρίες όταν εργαζόταν περισσότερο από το προφορικός συμφωνηθέν ωράριο εργασίας, αλλά διατηρούσε το δικαίωμα να πληρώνεται ακόμα και όταν απουσίαζε για σπουδαίο λόγω χωρίς την υπαιτιότητά της βασιζόμενη στο άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα. Βλέπουμε, επομένως, ότι το ωράριο εργασίας ήταν βασισμένο στην καλή πίστη της προπονήτριας και της διεύθυνσης του αθλητικού συλλόγου.

Καθώς υπαγόταν σε καθεστώς μαθητείας δεν είχε δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση της μένοντας σε μια απασχόληση που τις παρείχε ελάχιστα χρήματα και μηδαμινά εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Όσον αφορά τον μισθό ο αθλητικός σύλλογος παρουσίαζε δίμηνη ή τρίμηνη καθυστέρηση στην καταβολή του με την προπονήτρια να ομολογεί ότι φοβόταν να τα διεκδικήσει μήπως και έχανε έστω κι αυτά τα λίγα χρήματα. Ωστόσο, της δημιουργείται ο προβληματισμός πως τα διευθυντικά στελέχη πληρωνόντουσαν στην ώρα τους ενώ όλοι οι προπονητές έπρεπε να περιμένουν έως και τρεις μήνες. Αναφορικά με τα εργατικά δικαιώματα, όπως και οι προηγούμενοι, δεν είχε δικαίωμα ασφάλισης για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και από εργατικά ατυχήματα, ενώ όπως εύκολα αντιλαμβανόμαστε δεν υπήρχε ασφάλιση για συντάξιμα έτη. Κάτι τέτοιο φαίνεται και από το γεγονός ότι στο ξεκίνημα της “μαθητείας” δεν τη συμβούλεψε ο αθλητικός σύλλογος να εκδώσει Αριθμό Μητρώου ΙΚΑ.

Ούτε η συγκεκριμένη “μαθητευόμενη” προπονήτρια έλαβε υπόψη της παρουσία συνδικαλιστικών οργάνων, τα οποία να έχουν τη δυνατότητα να τους προστατέψουν από τις αυθαιρεσίες της διεύθυνσης. Για άλλη μία φορά διαφαίνεται ο κομβικός ρόλος των συνδικάτων στη διαμόρφωση και εποπτεία της μαθητείας ώστε οι μαθητευόμενοι να εκπαιδεύονται όπως πρέπει και να μη μετατρέπονται σε φθινό εργατικό δυναμικό προς όφελος της εργοδοσίας. Δηλαδή, σε αυτή την περίπτωση έχουμε να κάνουμε με μια ανεπίσημη μαθητεία, όπου δεν υπογράφεται ούτε καν μια σύμβαση μαθητείας παρά μόνο μια υπεύθυνη δήλωση που δηλώνει ότι η προπονήτρια παρακολούθηε σεμινάρια, ενώ στην πραγματικότητα εργάζεται ως προπονήτρια.

Η εν λόγω προπονήτρια ήταν από τις τυχερές που δεν χρειάστηκε να απολυθεί από τον αθλητικό σύλλογο και γι’ αυτό δεν γνωρίζει εάν υπάρχει κάποια περίοδος

προειδοποίησης σε περίπτωση απολύσεων ή αν έχουν το δικαίωμα αποζημίωσης. Η προσωπική της άποψη είναι ότι πολύ δύσκολα να ισχύουν τα παραπάνω εφόσον η ίδια η σχέση εργασίας είναι μια ψευδεπίγραφη σύμβαση μαθητείας. Όταν ρωτήθηκε γιατί επέλεξε αυτή τη σχέση εργασίας που της απέφερε πολύ λίγα χρήματα και μηδαμινά εργασιακά δικαιώματα απάντησε πως ήταν ένας τρόπος για να ελαφρύνει τον οικογενειακό προϋπολογισμό όσο διάστημα ήταν φοιτήτρια και να προσπαθήσει να διαχειριστεί η ίδια δικά της χρήματα.

Από τις παραπάνω συνεντεύξεις εξάγεται το συμπέρασμα ότι ο εν λόγω αθλητικός σύλλογος εκμεταλλεύεται το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο αναφορικά με τον θεσμό της μαθητείας και καταρτίζει συνεχώς ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας. Με βάση τους ορισμούς που δώσαμε στο πρώτο κεφάλαιο ο αθλητικός σύλλογος καταπατά μια σειρά από υποχρεώσεις απέναντι στους “μαθητευόμενους”, όπως το συγκεκριμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης, τη θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση, το συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο και τη σύμβαση μαθητείας που θέτει το αντικείμενο εργασίας, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλόμενων μελών.

Μάλιστα, οι ψευδεπιγράφως μαθητευόμενοι προπονητές δεν υπογράφουν καν σύμβαση μαθητείας, αλλά μια υπεύθυνη δήλωση που δεν αναφέρει μισθό, ωράριο εργασίας, δικαιώματα και υποχρεώσεις. Είναι μια υπεύθυνη δήλωση που σαν στόχο έχει να καλύπτει την αυθαιρεσία της διεύθυνσης δικαιολογώντας μισθούς για παρακολούθηση σεμιναρίων, ενώ στην πράξη οι νέοι προπονητές εργάζονται σαν κανονικοί εργαζόμενοι. Πρόκειται, επομένως, για μια μορφή ανεπίσημης μαθητείας με στοιχεία γνήσιας σύμβασης μαθητείας και σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου. Ωστόσο, αυτά τα στοιχεία είναι μόνο εκείνα που ευνοούν τον αθλητικό σύλλογο.

Στο πλαίσιο της γνήσιας μαθητείας οι “μαθητευόμενοι” δεν έχουν δικαίωμα να καταγγείλουν τη σύμβαση τους, να πληρωθούν όταν απουσιάζουν για σπουδαίο λόγο χωρίς υπαιτιότητα, να πληρωθούν τις υπερωρίες τους και δεν διαμορφώνεται ένας συγκεκριμένος μισθός. Ταυτόχρονα, στο πλαίσιο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενοι οι “μαθητευόμενοι” απασχολούνται πρωτίστως για την εργασία αυτή καθ’ αυτή, θεωρώντας πως μέσω της συστηματικής εργασίας έρχεται και η εκπαίδευση, συμμετέχοντας κανονικά στο παραγωγικό έργο του αθλητικού συλλόγου χωρίς να υπάγονται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, όπως οφείλει αυτού του είδους η σύμβαση μαθητείας.

Οι ψευδεπιγράφως μαθητευόμενοι προπονητές παρανόμως παραμένουν εγκλωβισμένοι σε ένα καθεστώς φθηνής απασχόλησης χωρίς εργασιακά δικαιώματα, εφόσον δεν ασφαλίζονται ούτε για απλά εργασιακά ατυχήματα ή για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Οι προπονητές παρέχουν εξαρτημένη εργασία καθώς εκτός όλων των άλλων υπάγονται στις οδηγίες και το διευθυντικό δικαίωμα της εργοδοσίας και οι συμβάσεις τους πρέπει να αναγνωρίζονται ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Εξάλλου, δεν μπορεί να νοηθεί μαθητεία τεσσάρων ή πέντε χρόνων. Σε αυτές τις περιπτώσεις εργασίας για τόσα χρόνια η

εργοδοσία μένει εκτεθειμένη στην υποχρέωση της να μετατρέψει τις συμβάσεις σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Το πρώτο βήμα είναι να αναγνωριστούν ως εργασία ορισμένου χρόνου.

Τα αποτελέσματα της παραπάνω έρευνας δείχνουν ότι η απορρύθμιση και τα νομοθετικά κενά στον θεσμό της μαθητείας μόνο κακό μπορούν να προκαλέσουν στο ίδιο το σύστημα απωθώντας τους νέους από τη μαθητεία. Στην περίπτωση της συγκεκριμένης έρευνας, οι νέοι δεν μπόηκαν στον θεσμό της μαθητείας για να αποκτήσουν περαιτέρω πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες ώστε να τις χρησιμοποιήσουν αργότερα ως επαγγελματικές προπονητές, αλλά αποφάσισαν να εργαστούν υπό αυτό το καθεστώς για να εξασφαλίσουν ένα εισόδημα κατά τη διάρκεια της φοιτητικής ζωής για να ελαφρύνουν τους οικογενειακούς προϋπολογισμούς. Παρόλα αυτά, ακόμα και αυτή η κατάσταση δεν νομιμοποιεί τις αυθαιρεσίες του αθλητικού συλλόγου που θα έπρεπε να διαμορφώνει συγκεκριμένο πρόγραμμα μαθητείας εφόσον προτιμάει να απασχολεί νέους υπό καθεστώς μαθητείας και όχι επαγγελματίες προπονητές ως εργαζόμενους ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Για όλους τους παραπάνω λόγους γίνεται όλο και πιο επιτακτική η ανάγκη να δημιουργηθεί εκείνο το θεσμικό πλαίσιο που θα απαγορεύει δια νόμου τέτοια περιστατικά ώστε η μαθητεία να κατευθύνεται αποκλειστικά στην εκπαίδευση των νέων και όχι στην εκμετάλλευσή τους ως φθινό εργατικό δυναμικό που θα αντικαθιστά τους εξαρτημένους εργαζόμενους προς οικονομικό όφελος της εργοδοσίας. Τόσο από το θεωρητικό μέρος όσο και από το μέρος των προσωπικών συνεντεύξεων φάνηκε ότι το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο και η νομοθεσία δεν μπορεί να προστατέψει τους μαθητευόμενους αφήνοντάς τους έρμαιο στις αυθαιρεσίες του εκάστοτε αθλητικού συλλόγου. Παράλληλα, η απουσία συνδικαλιστικής δράσης στην περίπτωση του συγκεκριμένου αθλητικού συλλόγου δείχνει την ανάγκη τα συνδικάτα να καταστούν συνδιαμορφωτές και επιβλέποντες φορείς του θεσμού της μαθητείας ώστε να αποφεύγονται παρόμοια περιστατικά εκμετάλλευσης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η μαθητεία δεν αποτελεί έναν σύγχρονο θεσμό, αλλά έχει τις καταβολές της από την εποχή του Μεσαίωνα όπου οι νέοι πήγαιναν δίπλα στους τεχνίτες – δασκάλους για να μάθουν μια δουλειά. Με την πάροδο του χρόνου ο θεσμός της μαθητείας εκσυγχρονίστηκε και άρχισε να δίνει περισσότερα δικαιώματα στους νέους που αποφάσιζαν να ακολουθήσουν αυτόν τον τρόπο εκπαίδευσης. Σταδιακά θεσμοθετήθηκε ένα συγκεκριμένο θεσμικό πλαίσιο που προσδιόριζε την υποχρέωση των εργοδοτών να καταβάλουν μισθό στους μαθητευόμενους, να τους απασχολούν για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και να τους εξασφαλίζουν σωστές συνθήκες εργασίας.

Οι παραπάνω τροποποιήσεις του θεσμού της μαθητείας είναι φυσιολογικές λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Η ενίσχυση των εθνικών βιομηχανιών και του διεθνούς ανταγωνισμού είναι δύο πολύ σημαντικοί παράγοντες που οδηγούν συνεχώς σε τροποποίηση τον θεσμό της μαθητείας. Πλέον, ο μαθητευόμενος δεν πληρώνει τον εργοδότη του για να του μάθει τη δουλειά, αλλά θεωρείται δεδομένο πως, παρά τη μαθητεία του, συμμετέχει κανονικά στο παραγωγικό έργο της επιχείρησης κι επομένως πρέπει να αμείβεται γι' αυτό.

Ο εκσυγχρονισμός του θεσμού της μαθητείας έχει δημιουργήσει διαφορετικούς θεσμοθετημένους τύπους μαθητείας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο με τις πιο συνηθισμένες μορφές να είναι η γνήσια σύμβαση μαθητείας και η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενους. Στην πρώτη θεωρείται ότι οι μαθητευόμενοι δεν συμμετέχουν στην παραγωγική διαδικασία της επιχείρησης καθώς ο σκοπός εργασίας τους είναι αποκλειστική η πρακτική του εξάσκησης. Οι εργοδότες οφείλουν να καταβάλλουν μισθό στους μαθητευόμενους, να τους απασχολούν για συγκεκριμένες μέρες εντός εβδομάδας και για συγκεκριμένη χρονική διάρκεια στο σύνολο της μαθητείας. Ταυτόχρονα, οι μαθητευόμενοι δεν έχουν δικαίωμα απολαβής μισθού ακόμα κι αν λείπουν λόγω ασθένειας και δεν έχουν δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασής τους.

Στη δεύτερη πιο συνηθισμένη μορφή μαθητείας θεωρείται ότι οι μαθητευόμενοι μαθαίνουν μέσα από την καθημερινή απασχόληση τους κι επομένως είναι πρώτα εργαζόμενοι και ύστερα μαθητευόμενοι. Γι' αυτή την κατηγορία μαθητευόμενων υφίστανται συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις για τον μισθό τους, ο οποίος ρυθμίζεται βάσει της ΠΥΣ 6 του 2012.

Εκτός από τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που μπορούν να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους, ο θεσμικός φορέας υλοποίησης προγραμμάτων μαθητείας είναι ο ΟΑΕΔ, ο οποίος έχει ενσωματώσει την επαγγελματική εκπαίδευση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ώστε οι μαθητές να λαμβάνουν ταυτόχρονα γενική και επαγγελματική εκπαίδευση με βάση το δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Με αυτόν τον τρόπο, οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη θεωρητική

εκπαίδευση στις Τάξεις Μαθητείας και παράλληλα απασχολούνται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή δημόσιους φορείς για την πρακτική τους εξάσκηση ώστε να έρθουν σε μια πρώτη επαφή με τους χώρους εργασίας και την αγορά εργασίας γενικότερα.

Την ίδια στιγμή ο ΟΑΕΔ προκηρύσσει προγράμματα μαθητείας για τους νέους που έχουν ολοκληρώσει τις ακαδημαϊκές σπουδές τους με στόχο να μειώσει τη νεανική ανεργία, να τους βοηθήσει να έρθουν σε μια πρώτη επαφή με την αγορά εργασίας και να εμπλουτίσουν τις θεωρητικές τους γνώσεις με πρακτική εξάσκηση ώστε να γίνουν περισσότερο ελκυστικοί για τους εργοδότες. Τα προγράμματα που είδαμε σε αυτή την εργασία είναι τα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας (stage) και τα προγράμματα ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας με βάση τα τυπικά προσόντα τους (voucher). Η επιτυχία ή αποτυχία αυτών των προγραμμάτων οφείλεται στο θεσμικό πλαίσιο εφαρμογής τους και κατά πόσο τηρούνται οι υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μελών.

Ο θεσμός της μαθητείας δεν αφορά αποκλειστικά τα στενά σύνορα της Ελλάδας, αλλά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσπαθεί να ενθαρρύνει τις εθνικές κυβερνήσεις να ενισχύσουν το καθεστώς μαθητείας για να προσελκύει περισσότερους νέους. Μάλιστα, γι' αυτόν τον λόγο έχει δημιουργήσει τα προγράμματα EURES και EUROPASS ώστε να δώσει κίνητρο στους νέους να εμπιστευθούν τη μαθητεία καθώς μπορούν να απασχοληθούν σε χώρες του εξωτερικού. Παράλληλα, με τα προγράμματα Κινητικότητας των Νέων (Youth on Move) και Εγγύησης για τους Νέους (Youth Guarantee), τα οποία υπάγονται στην στρατηγική «Ευρώπη 2020», δίνεται η ευκαιρία στους μαθητευόμενους να μετακινηθούν εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναζητώντας την καλύτερη ευκαιρία πρακτικής απασχόλησης.

Σε αυτά τα προγράμματα και τη μαθητεία γενικότερα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή βλέπει ένα ισχυρό μέσο για την καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας, μια πρώτη επαφή των νέων με τους χώρους εργασίας για την απόκτηση εμπειριών, τη σύζευξη της εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ώστε να “παράγεται” το κατάλληλο εργατικό δυναμικό και την ενίσχυση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των νέων ώστε να είναι περισσότερο ελκυστικοί στην αγορά εργασίας. Βέβαια, για να επιτευχθούν όλα τα παραπάνω είναι απαραίτητη η συμβολή και των (ευρωπαϊκών) κοινωνικών εταίρων, όπως είναι τα συνδικάτα, τα επαγγελματικά επιμελητήρια κτλ., οι οποίοι θα διαμορφώνουν και θα επιβλέπουν μαζί με τις κοινοτικές και εθνικές αρχές τη σωστή εφαρμογή των συστημάτων μαθητείας ώστε να μένουν σταθερά στους στόχους και να μην παρεκκλίνουν πορείας.

Σε γενικές γραμμές ο θεσμός της μαθητείας σε πανευρωπαϊκό και εθνικό θα πρέπει να διαθέτει το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο θα έχει διαμορφωθεί κατόπιν συνεργασίας των εθνικών κυβερνήσεων με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τους (ευρωπαϊκούς) κοινωνικούς εταίρους, που θα περιλαμβάνει συγκεκριμένο πρόγραμμα μαθητείας εντός επιχειρήσεων, θεσμοθετημένο μισθό και ωράριο εργασίας για τους μαθητευόμενους, υποχρέωση πιστοποίησης της απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων

από τους νέους και θεσμοθέτηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των συμβαλλόμενων μελών.

Ωστόσο, θεωρητικά όλα αυτά μπορούν να συμβάλλουν θετικά στη μείωση της νεανικής ανεργίας και την ενίσχυση των δεξιοτήτων των νέων, ωστόσο από την παρούσα εργασία – έρευνα φάνηκε ότι υπάρχει το ενδεχόμενο να μετατραπούν οι εργαζόμενοι σε φθηνό εργατικό δυναμικό μέσω ψευδεπίγραφων συμβάσεων μαθητείας που υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Πράγματι, η ανάλυση της εργασίας μας φέρνει αντιμέτωπους με την εικόνα ενός θεσμού μαθητείας που είναι θεσμοθετημένος με τέτοιο τρόπο που ενισχύει τα κίνητρα των επιχειρήσεων να υπογράφουν ψευδεπίγραφες συμβάσεις μαθητείας. Με αυτόν τον τρόπο καλύπτουν πάγιες θέσεις με θεωρητικά μαθητευόμενους, τους οποίους αμείβουν με πολύ χαμηλούς μισθούς και ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα. Ενώ η ουσία της μαθητείας είναι η πρακτική εκπαίδευση οι επιχειρήσεις εκμεταλλεύονται τους μαθητευόμενους αντικαθιστώντας το μόνιμο προσωπικό είτε μετατρέποντας ακόμα κι αυτό σε μαθητευόμενους για να αυξήσουν τα κέρδη τους.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, το γεγονός ότι στον θεσμό της μαθητείας δεν έχουν ισχύ μια σειρά από νόμους αναφορικά με την καταγγελία της σύμβασης, την υποχρέωση καταβολής μισθού ακόμα και στις περιπτώσεις σπουδαίου λόγου κωλύματος εργασίας, την ασφάλιση και τον μισθό και τη χρονική διάρκεια μαθητείας ανοίγουν την πόρτα για την εκμετάλλευση των μαθητευόμενων ως φθηνό εργατικό δυναμικό χωρίς εργασιακά δικαιώματα.

Με αυτόν τον τρόπο, τόσο φορείς του Δημοσίου όσο και επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα έχουν τη διακριτική ευχέρεια να προσλαμβάνουν αποκλειστικά μαθητευόμενους για να εργάζονται σε πάγιες θέσεις εργασίας, κι όχι έκτακτες όπως οφείλουν, ώστε να μην έχουν τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των κανονικών εργαζομένων. Έτσι, οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι μένουν εγκλωβισμένοι στον φαύλο κύκλο της φθηνής εργασίας και των μηδανικών εργασιακών δικαιωμάτων χωρίς να έχουν τη δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης ή μετατροπής της σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Με άλλα λόγια, δημιουργούνται εκείνες οι συνθήκες που επιτρέπουν την επιστροφή σε έναν εργασιακό μεσαίωνα με τη μετατροπή των εργαζομένων σε «σκλάβους».

Ιδιαίτερα σε μια περίοδο απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, σαν κι αυτή που βιώνει η Ελλάδα σήμερα, η ευέλικτη εργατική νομοθεσία σχετικά με τον θεσμό της μαθητείας επιτρέπει όλο και περισσότερες επιχειρήσεις να αντικαθιστούν εξαρτημένο εργατικό δυναμικό με ψευδεπίγραφα μαθητευόμενους, οι οποίοι λογίζονται ως κανονικοί εργαζόμενοι εφόσον καλύπτουν πάγιες θέσεις, τους ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα και υπάγονται στις οδηγίες και τις υποχρεώσεις που τους θέτει η διεύθυνση. Το χειρότερο είναι ότι αυτές οι καταστάσεις δεν παρουσιάζονται μόνο στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και στον δημόσιο μέσω προγραμμάτων μαθητείας του ΟΑΕΔ όπου προσλαμβάνονται μαθητευόμενοι για να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, αλλά ουσιαστικά πρόκειται για κανονικούς εργαζόμενους. Άλλωστε, το

γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις τα προσόντα των μαθητευόμενων δεν έχουν καμία σχέση με τη θέση εργασίας τους δείχνει ότι σκοπός των προγραμμάτων δεν είναι η εκπαίδευση, αλλά η εργασία αυτή καθ' αυτή με την πλήρωση πάγιων θέσεων.

Μια τέτοια περίπτωση ψευδεπίγραφης μαθητείας εξετάζει και αυτή η έρευνα στα πλαίσια της “μαθητείας” που λαμβάνει χώρα σε αθλητικό σύλλογο με θύματα νέους προπονητές. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι ο αθλητικός σύλλογος εκμεταλλεύεται αποκλειστικά νέους γι' αυτή την κατηγορία προπονητών χωρίς να στοχεύει στην εκπαίδευση τους, αλλά στην παροχή εξαρτημένης εργασίας. Μάλιστα, το γεγονός ότι οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι δεν έχουν θεωρητικές γνώσεις προπονητικής και ότι ο αθλητικός σύλλογος δεν διαθέτει εκπαιδευτές για να τους δώσει τις κατευθυντήριες γραμμές πάνω στο αντικείμενο εργασίας δείχνει ότι ο σκοπός του συλλόγου είναι να ενισχύσει τα κέρδη του μέσω ψευδεπίγραφης μαθητείας.

Παράλληλα, οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι προπονητές του συλλόγου δεν υπογράφουν σύμβαση μαθητείας ή γενικά κάποια σύμβαση παρά μόνο μια υπεύθυνη δήλωση ότι θα πληρώνονται με συγκεκριμένο ποσό που δεν φορολογείται και μάλιστα ο μισθός δικαιολογείται για παρακολούθηση σεμιναρίων και όχι για την παροχή εργασίας. Εδώ έχουμε να κάνουμε με την πλήρη απορρύθμιση της εργασίας καθώς καταπατώνται και τα ελάχιστα δικαιώματα που μπορεί να απολαμβάνει ένας μαθητευόμενος εφόσον η παροχή εργασίας μετατρέπεται σε παρακολούθηση σεμιναρίων. Η ψευδεπίγραφη μαθητεία φαίνεται και από το γεγονός ότι η διάρκεια της υποτιθέμενης μαθητείας δεν είναι για μικρό χρονικό διάστημα, αλλά όλοι οι συνεντευξιζόμενοι προπονητές εργάστηκες υπό αυτές τις συνθήκες απασχόλησης για τρία με πέντε χρόνια φανερώνοντας ότι κάλυπταν πάγιες θέσεις του συλλόγου.

Με άλλα λόγια, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα νομοθετικά κενά στις διατάξεις του θεσμού της μαθητείας δίνουν κίνητρο στους εργοδότες να εφαρμόζουν συστήματα μαθητείας που συνδυάζουν τις γνήσιες συμβάσεις μαθητείας και τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου. Από τη μια οι μαθητευόμενοι εργάζονται ως κανονικοί εργαζόμενοι καλύπτοντας πάγιες θέσεις στους χώρους εργασίας και συμμετέχοντας κανονικά στο παραγωγικό έργο. Με αυτόν τον τρόπο, θεωρητικά, μαθητεύουν στην επιχείρηση ως μαθητευόμενοι, όπως συμβαίνει στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου.

Από την άλλη, όμως, στα πλαίσια της γνήσιας σύμβασης μαθητείας δεν υπάγονται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, όπως πρέπει να συμβαίνει στην παραπάνω σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου, αλλά αντιθέτως είναι υποχρεωμένοι να δέχονται έναν ειθισμένο μισθό ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης, χωρίς να υπάγονται στην τετραήμερη εργασία της γνήσιας σύμβασης μαθητείας και χωρίς να έχουν τα δικαιώματα που απορρέουν από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Δικαιώματα όπως η καταγγελία της σύμβασης, η υποχρεωτική καταβολή μισθού παρά το κώλυμα για εργασία εκ μέρους του μαθητευόμενου και η καταβολή μισθού για τις υπερωρίες. Εφόσον οι

μαθητευόμενοι δεν έχουν τα παραπάνω δικαιώματα αντιλαμβανόμαστε ότι υπάγονται και στην γνήσια σύμβαση μαθητείας.

Ο παραπάνω συνδυασμός δημιουργεί ένα πλαίσιο όπου η εργοδοσία κάνει χρήση των θετικών προς εκείνη μέτρων τόσο της γνήσιας σύμβασης μαθητείας όσο και της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου για να ενισχύει τα κέρδη της. Παράλληλα, οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι πέφτουν θύματα των αρνητικών μέτρων παραμένοντας σε ένα καθεστώς φθηνής εργασίας χωρίς εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Παρόλα αυτά, τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι νέοι “μαθητευόμενοι” του αθλητικού συλλόγου δεν υπάχθηκαν στη μαθητείας επειδή ήθελαν να αυξήσουν τις δεξιότητές τους για μελλοντική επαγγελματική αποκατάσταση στον αντικείμενο της προπονητικής, αλλά επειδή ήθελαν να έχουν ένα εισόδημα για το διάστημα της φοιτητικής τους ζωής. Επομένως γνώριζαν πως αυτή η εργασιακή κατάσταση που βίωναν θα ήταν εφήμερη και δεν θα παρέμεναν για ολόκληρο τον επαγγελματικό βίο τους εγκλωβισμένοι στην ψευδεπίγραφη μαθητεία. Ωστόσο, αυτό δεν αθώνει τον αθλητικό σύλλογο που φαίνεται να εκμεταλλεύεται ασυστόλως νέους προπονητές σε καθεστώς ψευδεπίγραφης μαθητείας.

Καθώς ενισχύεται εξαιτίας των τριών μνημονίων η απορρύθμιση και η ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας είναι απαραίτητο, ειδικά για τον θεσμό της μαθητείας, να υπάρξει ένα θεσμικό πλαίσιο που θα προστατεύει τους μαθητευόμενους και δεν θα τους αφήνει εκτεθειμένους στην εκμετάλλευση των εργοδοτών. Είναι πολύ σημαντικό να προστατευτεί νομικά η μαθητεία καθώς η σωστή εφαρμογή της μπορεί να δώσει σπουδαίες μεσοπρόθεσμες λύσεις στη μείωση της νεανικής ανεργίας και μακροπρόθεσμα να δημιουργήσει εκείνο το εργατικό δυναμικό που θα ανταπεξέρχεται πλήρως στις ανάγκες της αγοράς εργασίας συμβάλλοντας πλήρως στην ανάκαμψη της εθνικής οικονομίας.

Η εκμετάλλευση των μαθητευόμενων μέσω της ευέλικτης εργατικής νομοθεσίας μπορεί να έχει κάποια εφήμερα κέρδη για τις επιχειρήσεις και τους φορείς του δημοσίου τομέα σχετικά με τα μισθολογικά κόστη, αλλά σε βάθος χρόνου χαμένες είναι η εθνική οικονομία και η αγορά εργασίας καθώς το πιο σπουδαίο εργατικό δυναμικό μπορεί να χρησιμοποιήσει τα ευρωπαϊκά προγράμματα για να απασχοληθεί στο εξωτερικό. Κράτος και επιχειρήσεις θα πρέπει να αντιληφθούν το γενικό μακροπρόθεσμο καλό δημιουργώντας τις συνθήκες εκείνες που θα επιτρέψουν την εθνική οικονομία να βγει από το σημερινό τέλμα.

Είναι απαραίτητο όσο ποτέ ένα συγκεκριμένο εθνικό θεσμικό πλαίσιο για τη μαθητεία, το οποίο θα προέρθει κατόπιν συνεργασίας μεταξύ κυβέρνησης, Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνδικάτων, εκπαιδευτικών σωματείων και επαγγελματικών επιμελητηρίων στοχεύοντας στη διαμόρφωση του μελλοντικού εργατικού δυναμικού με βάση τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σε αυτό το θεσμικό πλαίσιο θα πρέπει να δίνονται κίνητρα τόσο στις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους όσο και στους μαθητευόμενους να εμπιστεύονται το καθεστώς μαθητείας αντί να εισέρχονται απευθείας στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, όπως

φάνηκε από τα αποτελέσματα της έρευνας, σε αυτό το θεσμικό πλαίσιο θα πρέπει να υπάρχουν ρητές απαγορεύσεις συνδυασμού διαφόρων ειδών συμβάσεων μαθητείας, π.χ. γνήσιας σύμβασης μαθητείας και σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου, που έχουν σαν στόχο να απομονώσουν τα θετικά στοιχεία προς όφελος των εργοδοτών. Θα πρέπει να υπάρχουν σαφείς διαφορές μεταξύ των προτύπων μαθητείας με τις επιχειρήσεις να είναι υποχρεωμένες να ακολουθήσουν όποιο επιθυμούν χωρίς να προσμιγνύουν χαρακτηριστικά άλλων προτύπων μαθητείας για να ενισχύσουν τα κέρδη τους.

Για την επίτευξη των παραπάνω είναι πολύ σημαντικό να γίνουν υποχρεωτικές οι συμβάσεις μαθητείας, στις οποίες θα αναγράφονται ρητώς το αντικείμενο και η θέση εργασίας, η διάρκεια μαθητείας, το μισθός μαθητείας και τα δικαιώματα. Στα δικαιώματα του μαθητευόμενου είναι απαραίτητο να προστεθεί και το δικαίωμα αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης και καταγγελίας της σύμβασης μαθητείας του για σπουδαίο λόγο, καθώς κάτι τέτοιο είναι ήδη θεσμοθετημένο στον Αστικό Κώδικα. Παράλληλα, κρίνεται απαραίτητο να προστεθεί συγκεκριμένη διάταξη που θα αναγνωρίζει αυτή τη σύμβαση ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου όταν υπάρχουν οι αντικειμενικές συνθήκες, ώστε οι ψευδεπίγραφα μαθητευόμενοι να μετατρέπονται αυτομάτως σε κανονικούς εργαζόμενους και να δικαιούνται πλήρη εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Ένα τέτοιο μέτρο θα απέτρεπε τις επιχειρήσεις από τη χρήση ψευδεπίγραφων συμβάσεων μαθητείας. Αντίστοιχα, όσον αφορά τις επιχειρήσεις θα ήταν πολύ σημαντικό η μαθητεία να συγχρηματοδοτείται από κοινοτικούς πόρους και παράλληλα ο έλεγχος της να γίνεται από ευρωπαϊκούς θεσμούς ώστε να μην παρατηρούνται φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας όπου οι κοινοτικοί πόροι φτάνουν στον προϋπολογισμό των επιχειρήσεων και όχι στους μισθούς των μαθητευόμενων.

Με αυτά τα απλά βήματα ο θεσμός της μαθητείας μπορεί να αποκτήσει την αίγλη και το κύρος που τους λείπουν καθώς δεν θα υπάρχει το αίσθημα εκμετάλλευσης που υπάρχει σήμερα. Παράλληλα, η προστασία της μαθητείας από την γενικότερη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας θα έχει και πολλά οικονομικά και κοινωνικά οφέλη αφού δημιουργείται από νωρίς ένα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό μειώνοντας μεσοπρόθεσμα τη νεανική ανεργία και μακροπρόθεσμα τη συνολική αφού όλο και περισσότεροι νέοι θα μπαίνουν στα συστήματα μαθητείας. Έτσι μπαίνουν οι βάσεις για τη δημιουργία μιας κοινωνίας που γνωρίζει επακριβώς τι χρειάζεται για την ευκολότερη είσοδο στην αγορά εργασίας αντιμετωπίζοντας το γενικό πρόβλημα ανεργίας λόγω αναντιστοιχίας σπουδών και αναγκών της αγοράς εργασίας καθώς πλέον υπάρχει μια ομάδα εξειδικευμένων εργαζομένων που μαθαίνει τις κατάλληλες δεξιότητες τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά.

Κέρδος από τον θεσμό της μαθητείας έχουν και οι ίδιες οι επιχειρήσεις καθώς από νωρίς διαθέτουν ένα εργατικό δυναμικό, έστω και υπό τη μορφή μαθητευόμενων, που μαθαίνει τις τεχνικές της εργασίας και μετέπειτα μπορούν να εργαστούν ως κανονικοί εργαζόμενοι. Με αυτόν τον τρόπο μειώνεται το ρίσκο των εργοδοτών για τη στελέχωση των επιχειρήσεων και ο χρόνος εκπαίδευσης εργαζομένων, ενώ αυξάνεται

εξ αρχής η παραγωγή καθώς οι εργαζόμενοι που προηγουμένως ήταν μαθητευόμενοι θα είναι εξίσου ποσοτικά και ποιοτικά παραγωγικοί με τους κανονικούς εργαζόμενους.

Αυτή η αύξηση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων οδηγεί σε μεγαλύτερη φορολογία κι επομένως περισσότερα έσοδα για τα κρατικά ταμεία, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε τομείς όπως η Υγεία, η Παιδεία κτλ. Αυτή η αύξηση των δεξιοτήτων και της παραγωγής ανοίγει την πόρτα της καινοτομίας δια μέσου της οποίας είναι δυνατή η δημιουργία νέων προϊόντων με χαμηλότερη τιμή πώλησης, αφού πλέον στην τιμή δεν θα συμπεριλαμβάνεται και το κόστος τεχνολογίας, με το αγοραστικό κοινό να μπορεί να τα προμηθευτεί ευκολότερα εξοικονομώντας μεγάλο μέρος του εισοδήματος. Επομένως, με έμμεσο τρόπο και μακροπρόθεσμο σχεδιασμό ο θεσμός της μαθητείας είναι ευεργετικός και για την ίδια την εθνική οικονομία.

Για όλους τους παραπάνω λόγους είναι απαραίτητο να προστατευθεί ο θεσμός της μαθητείας από τη νεοφιλελεύθερη νοοτροπία της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας καθώς μακροπρόθεσμα μπορεί να λύσει πολλά οικονομικά, κοινωνικά και εργασιακά προβλήματα της χώρας. Στον αντίποδα, η περαιτέρω απορρύθμιση του εργατικού δικαίου γύρω από τη μαθητεία θα οδηγήσει με μαθηματική ακρίβεια στον μαρασμό και τη εξάλειψη του θεσμού της μαθητείας εφόσον πλέον ο μισθός θα είναι τόσο μικρός και τα εργασιακά δικαιώματα ελάχιστα που θα αποθαρρύνουν τους νέους να εμπιστευτούν αυτό το σύστημα εισερχόμενοι απευθείας στην αγορά εργασίας. Οι νέοι δεν θα έχουν κανένα κίνητρο να εγκλωβίζονται σε έναν φαύλο κύκλο μετατροπής τους σε φθηνό εργατικό δυναμικό, ενώ καλύπτουν πάγιες θέσεις των επιχειρήσεων, και ελάχιστων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, από τη στιγμή μάλιστα που δεν θα τους αναγνωρίζεται το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης σε περιπτώσεις παραβίασης της και ουσιαστικής εφαρμογής της ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Παράλληλα, εάν τώρα αυτή η ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας οδηγεί σε φαινόμενα ψευδεπίγραφης μαθητείας που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία ορισμένου χρόνου τότε με τη περαιτέρω απορρύθμιση του εργατικού δικαίου θα δίνονται περισσότερα προνόμια στις επιχειρήσεις για να απασχολούν αποκλειστικά ψευδεπίγραφα μαθητευόμενους καταπατώντας τα θεμέλια της εργασίας, κατά το Σύνταγμα, περί εξύψωσης της προσωπικότητας του εργαζομένου και της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Είναι στο χέρι της εκάστοτε εθνικής κυβέρνησης να σχεδιάσει και να υλοποιήσει ένα σύστημα μαθητείας που θα δίνει μακροπρόθεσμες λύσεις και θα σέβεται τους μαθητευόμενους και τους εργαζόμενους.

Η παρούσα εργασία – έρευνα μπορεί να αποτελεί την αρχή για την περαιτέρω έρευνα πάνω στην απορρύθμιση του θεσμού της μαθητείας όσον αφορά τα επιδοτούμενα προγράμματα μαθητείας και τον τρόπο για τη βελτίωση τους ώστε να σκοπεύουν αποκλειστικά στην ουσιαστική βοήθεια των νέων και όχι στην εκμετάλλευσή τους ως φθηνό εργατικό δυναμικό. Μάλιστα, όταν η ψευδεπίγραφη μαθητεία αφορά φορείς του δημόσιου τομέα τότε φαίνεται πως το ίδιο το κράτος δεν

ενδιαφέρεται για τη σωστή εφαρμογή της μαθητείας κι επομένως αυτή η εργασία μπορεί να αποτελέσει εφαλτήριο για περαιτέρω έρευνα πάνω στα κρατικά προγράμματα μαθητείας και το που οφείλουν να στοχεύουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΠΗΓΕΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βλαστός, Γερμ. Σ. (1994). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Βλαστός, Γερμ. Σ. (2001). *Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Βλαστός, Γερμ. Σ. (2014). Επιδότηση της πρακτικής άσκησης μαθητών των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ για το έτος 2014. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*. Τεύχος 1649. σελ 774 - 779
- Γαμβρούδης, Β. (2014). Σε τι ενέργειες μπορεί να προβεί ο εργαζόμενος όταν καθυστερείται η καταβολή απαιτήσεων του που προκύπτουν από την εργασιακή του σχέση. *Επιθεώρησις Ασφαλιστικού & Εργατικού Δικαίου*. Τεύχος 573. σελ. 950 – 951
- Γαμβρούδης, Β. (2014). Καθυστέρηση καταβολής αποδοχών και βλαπτική μεταβολή. *Επιθεώρησις Ασφαλιστικού & Εργατικού Δικαίου*. Τεύχος 565. σελ. 106 - 107
- Γκούτος, Χ. (1996). *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου: Εγχειρίδιο για τον φοιτητή και τον πτυχιούχο που θα γίνει μισθωτός*. Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Παντείου Πανεπιστημίου
- Γκούτος, Χ. (2013). Επιδότηση πρακτικής άσκησης μαθητών των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ για το έτος 2013. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*. Τεύχος 1625. σελ 611 - 617
- Γκούτος, Χ. (2012). Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας υποκρύπτουσες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Νομολογία: Άρειος Πάγος 1676/2011. Τεύχος 1606. σελ 921 - 924
- Ζερδελής, Δ. (2014). *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Δ' Έκδοση*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Καζάκος, Α. (2013). Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας υποκρύπτουσες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Νομολογία: Άρειος Πάγος 677/2012. *Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου*. Τόμος 72. Τεύχος 1732. σελ. 1208 - 1215
- Καραμεσίνη, Μ.- Κουζής, Γ. (2005). *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg
- Καραμεσίνη, Μ. (2011). Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο Θ. Σακελλαρόπουλος κ.ά. (επιμ). *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης* (σσ. 187 – 250). Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος

- Κουζής, Γ. (2001). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της εργασίας*; Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ
- Κουκιάδης, Ι.Δ. (1997). *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου: Ατομικές Σχέσεις Εργασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Κουκιάδης, Ι.Δ. (2014). *Εργατικό Δίκαιο: Επιτομή*, Ε' Έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Κουκιάδης, Ι.Δ. (2014). *Εργατικό Δίκαιο*, Ζ' Έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Κουκιάδης, Ι.Δ. (2012). *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, ΣΤ' Έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Λαδή, Σ. (2015). Είναι αλήθεια ότι ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα είναι υπερβολικά μεγάλος; *Κατανοώντας την ελληνική κρίση*. Τεύχος 4. σελ. 1 - 9
- Λεβέντης, Γ.Α. και Παπαδημητρίου, Κ.Δ. (2011). *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις «Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας»
- Ληξουριώτης, Ι. (2013). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Δ' Έκδοση. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Μπέης, Ε. (2012). Συμβάσεις εργασιακής εμπειρίας (stage). *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*. Τόμος 71. Τεύχος 8. σελ. 457 – 472
- Μπέης, Ε. (2012). Συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας υποκρύπτουσες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Νομολογίες: Αρειος Πάγος 581/2009, Μονομελές Πρωτοδικείο Νάξου 56/2010, Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης 17077/2011, Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών 6920/2010. *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*. Τόμος 71. Τεύχος 8. σελ 473 – 520
- Πεσμαζόγλου, Σ (1987). *Εκπαίδευση και ανάπτυξη στην Ελλάδα 1948 – 1985: Το ασύμπτωτο μιας σχέσης*. Αθήνα: Εκδόσεις ΘΕΜΕΛΙΟ
- Ταμπάκη Αντ. (2012). Ασφάλιση μαθητευόμενων. *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*. Τεύχος 1602. σελ. 575
- Χαλαμάνης, Α. (2014). Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων ηλικίας 16 έως 24 ετών, ΚΥΑ 13251/ 15-10-2010 (ΦΕΚ 1655/ τ.Β./2010). *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*. Τεύχος 1648. Σελ 678 - 680
- Allen, M. και Ainley P. (2014). *Apprenticeships at the start of 21st century: Another great training robbery or a real alternative for young people?* 2nd Edition. Greenwich: Radicaled Publications
- Boeri, T. και Van Ours J. (2013). *Οικονομική της εργασίας: Ανάλυση ατελών αγορών*. Μ. Ματσαγγάνης (επιμ.). Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική
- Hall, P. Και Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. OXFORD UNIVERSITY PRESS

Moser, C. και Kalton, G. (1971). *Survey Methods in Social Investigation*. 2nd Edition. Ashgate

Robson C. (2000). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσο για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg

ΠΗΓΕΣ

Απόφαση του Συμβουλίου της 21^{ης} Δεκεμβρίου 1998 για την προώθηση ευρωπαϊκών περιόδων εναλλασσόμενης κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Απόφαση 885/2014

Άρειος Πάγος περί προγραμμάτων ψευδεπίγραφης μαθητείας stage που υπέκρυβαν εξαρτημένη εργασία

Αστικός Κώδικας, άρθρο 57

Δικαίωμα στην προσωπικότητα

Αστικός Κώδικας, άρθρο 179

Δικαιοπραξίες

Αστικός Κώδικας άρθρα 383 και 384

Αρχές για τις αμφοτέρως συμβάσεις

Αστικός Κώδικας άρθρα 657, 658, 659, 662, 664 και 673

Σύμβαση εργασίας

Αστικός Κώδικας, άρθρο 904

Αδικαιολόγητος πλουτισμός

ΔΕΚ 23.4.09, C- 378/07 έως C- 380/07

Καθορισμός σύμβασης ορισμένου χρόνου ως σύμβαση αορίστου χρόνου λόγω των ιδιαίτερων αναγκών των δημοσίων φορέων

Διάκριση Σύμβασης Μαθητείας από Εξαρτημένη Εργασία

Χαράλαμπος Χαιρόπουλος

Δυϊκό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης: Η γερμανική «αφήγηση» για τη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)

Εγγεγραμμένοι Μαθητές στα ΕΠΑΛ, ΕΠΑΣ και ΓΕΛ

ΕΛΣΤΑΤ

Επαγγελματική εκπαίδευση και αγορά εργασίας: Εμπόδια και Προοπτικές

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού και Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών

Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2013
Eurostat

Η μαθητεία στην Ελλάδα και την Ευρώπη
Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας

Η ομαδική ασφάλιση του προσωπικού της επιχείρησης από τον εργοδότη
Γιάννης Καρούζος

Κοινή Υπουργική Απόφαση 30484/4.7.2006
Όροι άσκησης εργασίας στις θέσεις «Διοικητικών Υπαλλήλων» στους δημόσιους φορείς

Η πρώτη σου εργασία μέσω EURES
Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Μαθητεία ή Εξαρτημένη εργασία (stage)
Γιάννης Καρούζος

Μαθητευόμενοι
Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία. Επιθεώρηση Εργασίας. Τεύχος 383

Μνημονιακές πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο
Γιώργος Κατρούγκαλος

Οι αλλαγές στα εργασιακά από το 2010 και μετά: Συγκεντρωμένη αποτύπωση των σημαντικότερων αλλαγών που επήλθαν στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, μετά την κρίση και την εφαρμογή των μνημονίων
Μανώλης Αμαργιωτάκης

Οι εργασιακές σχέσεις μετά το Μνημόνιο: Πανόραμα της μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας 2010 – 2012
Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού

Προεδρικό Διάταγμα 164/2004
Απαγόρευση διακρίσεων μεταξύ μόνιμων και έκτακτων εργαζομένων

Σε τι διαφέρει η γνήσια σύμβαση μαθητείας από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου
Γιάννης Καρούζος

Σύμβαση εργασίας και όχι μαθητείας κατά πρόγραμμα του ΟΑΕΔ
Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας. Νομολογία: Άρειος Πάγος 885/2014. Τεύχος 1653. σελ 1070 - 1077

Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρο 34 § 2 α.ν. 1846/1951
Αναγκαστικός Νόμος «περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων»

Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρο 22
Προστασία της Εργασίας

Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρο 103 § 8
Δημόσιοι Υπάλληλοι

Σύσταση του Συμβουλίου της 22^{ης} Απριλίου 2013 για τη θέσπιση εγγυήσεων για τους νέους (Youth Guarantee)
Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΦΕΚ 89/2012
Ασφάλιση των μαθητευόμενων

ΦΕΚ 157/Α, αριθμός 3/06.06.52 ΒΔ
Ίδρυση Σχολών Μαθητείας «περί εκπαίδευσης μαθητών – τεχνιτών»
Action Plan of targeted interventions to strengthen youth employment and entrepreneurship
Greek Ministry of Labor, Social Security and Welfare

Advice on Apprenticeship and Traineeship schemes with ESF support
European Commission

Apprenticeship and Traineeship schemes in EU27: Key Success Factors
European Commission

Apprenticeship and Traineeship schemes in EU27: Key Success Factors (Technical Annexes)
European Commission

Apprenticeships for the 21st century
Packert, Ginger, Phi Delta Kappan

Apprenticeship supply in the Member States of the European Union (Final Report)
European Commission

Apprenticeship supply in the Member States of the European Union (Executive Summary)
European Commission

Crude birth rate
Eurostat

Developing apprenticeships: Despite their advantages as a way of aligning vocational education and training to labour market needs, apprenticeships are underused
European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)

EU Youth Guarantee
European Commission

European Alliance for Apprenticeships
Council of European Union

European Alliance for Apprenticeships

Member States - Planned reforms/ initiatives for Greece

European Alliance for Apprenticeships: Declaration of the European Social Partners, the European Commission and the Lithuanian Presidency of the Council of the European Union

ETUC, UEAPME, European Commission, BussinessEurope, CEEP, EU Presidency

Greece follows Bulgaria in training voucher scheme

European Social Fund

Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)

Improving European apprenticeship systems needs the involvement of the VET teachers and trainers

European Trade Union Committee for Education

International Developments in Apprenticeship

Brodsky, Melvin, Monthly Labor Review

Overview of Apprenticeship Systems and Issues

International Labour Organization (ILO)

PES approaches to low – skilled adults and young people: work first or train first?

European Commission

Policy Paper on Vocational Education and Training in Europe

ETUCE

Preparing for Success through Apprenticeship

Christman Scott,

Quality in Apprenticeship in the European Union

UEAPME

Recent development regarding the apprenticeship system in Greece

D. Karantinos, European Employment Policy Observatory (EEPO)

Return on investment of apprenticeship systems for enterprises: Evidence from cost – benefit analyses

European Expert Network on Economics of Education (EENEE)

Selected factors of teaching effectiveness: Perceptions of apprenticeship trainers

Gordon Howard

Stronger cooperation with teachers is a must to achieve quality VET and apprenticeship in Europe

ETUCE – CSEE

Support to the Greek PES Agency on the reform of the Greek apprenticeship system

European Commission

The new policy of the European Commission and the Council of the European Union on Vocational Education and Training

ETUCE - CSEE

Towards a European quality framework for apprenticeships and work – based learning

Confederation Syndicat European Trade Union

Unemployment rate, age 15 – 64

Eurostat

Working to learn – The apprenticeship experience

Carlson Judith

Youth Employment: EU support for apprenticeship and traineeship schemes

European Commission

Πληροφορίες για τα προγράμματα stages που έκρυβαν εξαρτημένη εργασία:
<http://news.in.gr/greece/article/?aid=1231408382>

Πληροφορίες για τα προγράμματα voucher που έκρυβαν εξαρτημένη εργασία και χρησιμοποιούσαν τους μαθητευόμενους σαν φθηνό εργατικό δυναμικό χωρίς δικαιώματα:

1. <http://voucher.gov.gr>,
2. <http://www.nez.gr/35-000-%CF%83%CE%BA%CE%BB%CE%B1%CE%B2%CF%8C-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CF%8D%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CE%B9-%CE%BC%CE%B5-305-%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%8E-%CF%87%CF%89/>,
3. <http://www.koutipandoras.gr/article/120342/ta-voucher-tis-ntropis-thisayrizoyn-oi-mesazontes-petoyn-ta-psixoyla-stoys-anergoys>,
4. <http://www.aftodioikisi.gr/paraskinia-to-apistefo-skandalo-ton-voucher-pos-kerdizan-oi-ergodotes-kai-oi-anergoi-emenan-me-ta-psixoula>,
5. <http://www.startup.gr/index.php?about=89%id=2874>,
6. <http://vforvoucherades.blogspot.gr/p/blog-page.html>,
7. <http://www.nez.gr/35-000-%CF%83%CE%BA%CE%BB%CE%B1%CE%B2%CF%8C-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CF%8D%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF%CE%B9-%CE%BC%CE%B5-305-%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%8E-%CF%87%CF%89/>,
8. <http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/ergasiaka/61581/programmata-voucher-sygxronoi-sklavoi-dixos-ayrio>,

9. <http://www.ertopen.com/item/12042-programmata-%E2%80%9Cvoucher%E2%80%9D-toy-oaed-tzampa-ergazomenoi-gia-toys-ergodotes>

Πληροφορίες για την ασφάλιση των μαθητευόμενων και τους ελέγχους του ΙΚΑ για την ασφάλιστη εργασία:

1. http://www.apnet.gr/menu-dikaiomata/menu_dik_asfalisi/7130-poioid-asfalizontai-sto-ika-%E2%80%93-pote-arxizei-i-asfalisi
2. <http://www.dikaiologitika.gr/eidhseis/asfalish/68680/to-ika-syggkrotei-klimakia-elegxou-gia-tin-anasfalisti-ergasia>

Πληροφορίες για τις συμβάσεις μαθητείας και εξαρτημένης εργασίας και την απαραίτητη ηλεκτρονική καταχώρηση των μαθητευόμενων στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ:

1. http://www.ergasiaka-gr.net/p/blog-page_06.html
2. <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/19455>

Πληροφορίες για το πρόγραμμα EUROPASS και την κινητικότητα των μαθητευόμενων στην Ελλάδα:

1. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11041_el.htm
2. <http://www.euroapprenticeship.eu/en/greece.html>

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΓΚΥΚΛΙΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (STAGE)

Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (stage) σε φορείς του Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Μονάδες Κοινωνικής Φροντίδας.

1. ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το πρόγραμμα αφορά την τοποθέτηση τριών χιλιάδων πεντακοσίων (3.500) ανέργων (εγγεγραμμένων στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ.) σε φορείς του Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και χιλίων πεντακοσίων (1.500) ανέργων σε Μονάδες Κοινωνικής Φροντίδας για χρονική περίοδο δεκαοκτώ (18) μηνών. Σκοπός του προγράμματος είναι: η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, η προσαρμογή των επαγγελματικών προσόντων στην εξέλιξη και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας στον τομέα της ειδίκευσής τους, ανέργων πτυχιούχων Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., διπλωματούχων Ι.Ε.Κ., αποφοίτων Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ. Τ.Ε.Ε. Β΄ Κύκλου.

2. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Η διάρκεια του προγράμματος ορίζεται στους δεκαοκτώ (18) μήνες, εκ των οποίων ένας (1) μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση, καθώς και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον, και δεκαεπτά (17) μήνες αφορούν τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα της ειδίκευσής τους για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

3. ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Υπεύθυνος φορέας για την υλοποίηση, διαχείριση, παρακολούθηση, αξιολόγηση και έλεγχο του προγράμματος ορίζεται ο Ο.Α.Ε.Δ. Δικαιούχοι φορείς υλοποίησης ορίζονται τα Νοσηλευτικά Ιδρύματα του Δημοσίου και του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, το ΕΚΑΒ, οι φορείς Πρόνοιας, η Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, η Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και οι Μονάδες Κοινωνικής Φροντίδας.

4. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΘΕΣΕΩΝ

Οι ανωτέρω 5.000 θέσεις κατανέμονται μετά από πρόταση του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ανά ΔΥΠΕ.

Στο πρόγραμμα αυτό είναι δυνατόν να υπαχθούν εκ νέου όσοι παρακολούθησαν ή παρακολουθούν προηγούμενο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Η ανακατανομή των θέσεων από ΔΥΠΕ σε ΔΥΠΕ, ύστερα από αιτήματα των Φορέων και η ανακατανομή των θέσεων εντός των ΔΥΠΕ θα πραγματοποιείται με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ, ύστερα από όμοια αιτήματα.

Η ανακατανομή των θέσεων από τους Φορείς του Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης στις Μονάδες Κοινωνικής Φροντίδας και αντίστροφα, ύστερα από αιτήματα των Φορέων, θα πραγματοποιείται με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ.

5. ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ

Επωφελούμενοι του προγράμματος, θα είναι 5.000 άνεργοι, εκ των οποίων:

2.000 απόφοιτοι ΑΕΙ, ΤΕΙ ή ισότιμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής, ηλικίας μέχρι 40 ετών.

3.000 διπλωματούχοι Ι.Ε.Κ., απόφοιτοι Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ., Τ.Ε.Ε. Β΄ Κύκλου ή ισότιμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής, ηλικίας από 22 – 40 ετών.

Οι παραπάνω δικαιούχοι του Προγράμματος θα πρέπει:

1. Να είναι άνεργοι, επιδοτούμενοι ή μη, να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ και να έχει συμπληρωθεί το Ατομικό Σχέδιο Δράσης.

2. Να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται μόνιμα στην Ελλάδα.

3. Οι πτυχιούχοι Σχολών της αλλοδαπής πρέπει να είναι κάτοχοι αντίστοιχων ισότιμων τίτλων σπουδών, αναγνωρισμένων από το Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π. (Διαπανεπιστημιακός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών – Πληροφόρησης).

4. Οι άνδρες υποψήφιοι πρέπει να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν απαλλαγεί νόμιμα.

Η επιλογή των ανέργων νέων από τα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και η τοποθέτηση αυτών σε θέσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στους Φορείς του Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, θα γίνει μέσω της διαδικασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης και της συνεκτίμησης του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.

Από τις ως άνω θέσεις ποσοστό τουλάχιστον 60% θα καλυφθεί από γυναίκες και μέχρι 40% από άνδρες.

• Ποσοστό τουλάχιστον 67% του προγράμματος θα καλυφθεί, στο πλαίσιο της πολιτικής πρόληψης της μακροχρόνιας ανεργίας από: – άνεργους μέχρι 25 ετών, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. έως 6 μήνες (τους τελευταίους 8 μήνες), – άνεργους 25 ετών και άνω, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. μέχρι 12 μήνες (τους τελευταίους 16 μήνες). • Ποσοστό έως 33% του προγράμματος θα καλυφθεί, στο πλαίσιο της πολιτικής καταστολής της μακροχρόνιας ανεργίας από:

1. άνεργους έως 25 ετών, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι τουλάχιστον 6 μήνες,
2. άνεργους άνω των 25 ετών οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι τουλάχιστον 12 μήνες.

6. ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΗΤΙΚΟ

Πριν την ένταξη του ασκούμενου στο πρόγραμμα θα υπογράφεται Συμφωνητικό Συνεργασίας μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ., των αρμόδιων Υπηρεσιών του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Μονάδων Κοινωνική Φροντίδας και του ασκούμενου.

Το Συμφωνητικό Συνεργασίας θα περιλαμβάνει:

- Νομικό πλαίσιο,
- Πλήρη στοιχεία του ασκούμενου,
- Ακριβή διάρκεια της εργασιακής εμπειρίας,
- Θέση για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας που θα καλύψει ο ασκούμενος,
- Όρους του προγράμματος,
- Δυνατότητα διακοπής του.

7. ΥΠΟΒΟΛΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Οι Φορείς του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, και των Μονάδων Κοινωνικής Φροντίδας υποχρεούνται να υποβάλλουν (στην Τεχνική Γραμματεία Stage):

- Μηνιαίο δελτίο παρουσίας του ασκούμενου (εντός του πρώτου δεκαήμερου του επόμενου μήνα), το οποίο θα περιλαμβάνει τις ημέρες παρακολούθησης του προγράμματος.
- Έκθεση αξιολόγησης προόδου του ασκούμενου, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασιακής προσαρμογής της, καθώς και έκθεση αξιολόγησης του προγράμματος (μετά τη λήξη της Σύμβασης και όχι πέραν του διμήνου από λήξης της).

Ο ασκούμενος υποχρεούται να υποβάλλει:

- Έκθεση αξιολόγησης προόδου του ασκούμενου, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασιακής προσαρμογής της, καθώς και έκθεση αξιολόγησης του προγράμματος (μετά τη λήξη της Σύμβασης και όχι πέραν του διμήνου από λήξης της).
- Έκθεση αξιολόγησης του προγράμματος (μετά το πέρας της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και όχι πέραν του διμήνου). Η τελευταία πληρωμή θα γίνεται εφόσον ο ασκούμενος μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος έχει στείλει την Έκθεση αξιολόγησης του προγράμματος.

8. ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΚΟΥΜΕΝΟΥ

Αν ο/η ασκούμενος/η αποχωρήσει οικειοθελώς από το φορέα και μέχρι τη συμπλήρωση των πέντε (5) πρώτων μηνών του προγράμματος, δύναται να αντικατασταθεί. Ο αντικαταστάτης του ασκούμενου που αποχώρησε θα τοποθετηθεί στο φορέα με σύμβαση ισχύος για τον υπόλοιπο χρόνο. Για οποιαδήποτε μεταβολή προκύψει κατά τη διάρκεια του προγράμματος σχετικά με το ιδιωτικό συμφωνητικό ή με τα συνημμένα σε αυτό φύλλα, θα πρέπει να ενημερώνεται η Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, από τους Φορείς του Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης ή από τον ασκούμενο.

9. ΩΡΑΡΙΟ – ΑΠΟΥΣΙΕΣ

Οι ασκούμενοι μπορούν να απουσιάσουν δικαιολογημένα ή αδικαιολόγητα (χωρίς να τους καταβάλλεται αποζημίωση και χωρίς υποχρέωση παράτασης του προγράμματος) για σαράντα (40) εργάσιμες ημέρες, καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Οι ασκούμενοι μπορούν να λάβουν άδεια διακοπών έως σαράντα (40) εργάσιμες ημέρες με αντίστοιχη παράταση του προγράμματος.

Η εργασιακή τους εμπειρία δεν θα υπερβαίνει τις επτά (7) ώρες ημερησίως, τις πέντε (5) ημέρες την εβδομάδα (Δευτέρα έως και Κυριακή) και δεν θα πραγματοποιείται σε νυκτερινές ώρες (πλέον της 22ας).

Σε περίπτωση που ο/η ασκούμενος/η ζητήσει άδεια παράτασης του Προγράμματος (για λόγους υγείας, εγκυμοσύνης κλπ.), πέραν των προβλεπόμενων ημερο- μηνιών, θα πρέπει να υποβάλλει έγγραφη αίτηση στην Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. που ανήκει ο/η άνεργος/η, η οποία θα εξετασθεί από την Επιτροπή που θα οριστεί με από- φαση του Διοικητή του Ο.Α.Ε.Δ.

10. ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΣΚΟΥΜΕΝΩΝ

Ο Ο.Α.Ε.Δ. θα καταβάλλει στους ασκούμενους για κάθε ημέρα και συνολικά όχι πλέον των 22 ημερών ανά μήνα:

– 30 € ανά ημέρα μικτά για τους Πτυχιούχους Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. ή ισότιμων τίτλων σπουδών.

– 25 € ανά ημέρα μικτά για τους διπλωματούχους Ι.Ε.Κ., αποφοίτους Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, αποφοίτους Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ., Τ.Ε.Ε. Β' κύκλου ή ισότιμων τίτλων σπουδών.

– Στο σύνολο της επιβάρυνσης ανά ασκούμενο συμπεριλαμβάνεται η ημερήσια αποζημίωση συν την ασφαλιστική εισφορά (ποσοστό 6,45% για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και 1% κατά του επαγγελματικού κινδύνου, εφαρμοζόμενων των διατάξεων του άρθρου 18 του ν. 2458/ 1997 (ΦΕΚ 15/Α'/1997) και του άρθρου 18

του ν. 2874/2000. (ΦΕΚ 286/Α΄/29.12.2000). Η λογιστική παρακολούθηση θα γίνεται από τη Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. σε μηνιαία βάση.

11. ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ

Η διαδικασία παρακολούθησης του προγράμματος θα πραγματοποιείται από τις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, σε τρία επίπεδα: Κεντρικό (Διοίκηση), Περιφερειακό, Τοπικό.

12. ΕΛΕΓΧΟΣ

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των ενεργειών του προγράμματος STAGE, οι οποίες χρηματοδοτούνται από τον ΟΑΕΔ, λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα με σκοπό:

- Την τήρηση των προβλεπομένων από την Υπουργική απόφαση.
- Την ορθή υλοποίηση των ενεργειών και τη διαπίστωσή του εάν αυτές είναι σύμφωνες με τις ισχύουσες ρυθμίσεις.
- Την πρόληψη ή τη διαπίστωση τυχόν παρεμβάσεων και την υποβολή κυρώσεων.

Οι ελεγχόμενοι φορείς υλοποίησης υποχρεούνται:

- Να παρέχουν κάθε δυνατή βοήθεια και ενημέρωση προς τους ελεγκτές
- Να τηρούν τα αποδεικτικά στοιχεία και έγγραφα που αναφέρονται στην παρούσα Κοινή Υπουργική απόφαση για τρία (3) χρόνια μετά τη λήξη του προγράμματος.

Για την ομαλή πορεία του προγράμματος με σκοπό την επίτευξη των στόχων του, ώστε να μην υπάρχουν αποκλίσεις, ανά εξάμηνο θα παρακολουθούνται:

- Οι εγκριθείσες θέσεις
- Η κάλυψη των θέσεων
- Η καταβολή των επιχορηγήσεων κλπ

13. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

Ελέγχους διενεργούν οι υπάλληλοι του ΟΑΕΔ σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 2/34255/0022/6.6.2001 Κοινή Υπουργική Απόφαση, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

14. ΕΠΙΛΥΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

Για οποιαδήποτε διαφορά προκύψει μεταξύ του ΟΑΕΔ και των Υπηρεσιών ή των ασκούμενων δύναται να υποβάλλεται ένσταση (εντός 15 ημερολογιακών ημερών), η οποία θα εξετάζεται από επιτροπή που θα οριστεί με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ.

15. ΚΑΛΥΨΗ ΔΑΠΑΝΗΣ

Το συνολικό κόστος του προγράμματος ανέρχεται στο ποσό των 53.460.000 ευρώ και θα καλυφθεί από τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ.

Αναλυτικά:

– 32.670.000 ευρώ για το έτος 2009

– 20.790.000 ευρώ για το έτος 2010.

Η δαπάνη θα βαρύνει τον Κ.Α.Ε 2493.00 «Επιχορηγήσεις για την Καταπολέμηση της Ανεργίας».

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΕΓΚΥΚΛΙΟΥ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΜΑΘΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑ.Σ. ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

ΑΠΟΦ. 4.10721/ οικ. 3.569/2014 Υπ. Οικονομικών - Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας - Παιδείας και Θρησκευμάτων – Εργασίας, Κοιν. Ασφάλισης και Πρόνοιας *«Επιδότηση της πρακτικής άσκησης μαθητών των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ* του Ν. 3475/ 06, που θα απασχοληθούν στο Δημόσιο, σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, σε ΟΤΑ, σε επιχειρήσεις ΟΤΑ, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, σε συνεταιρισμούς, σε σωματεία κ.λπ. για το έτος 2014». (ΦΕΚ 882, τεύχος Β της 9/ 4/ 2014)

αποφασίζουμε:

Την έγκριση κατόπιν υποβολής προτάσεως του ΔΣ του ΟΑΕΔ, της επιδότησης της πρακτικής άσκησης 12.000 μαθητών των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ του Ν. 3475/ 06 (ΦΕΚ 146/Α), που θα απασχοληθούν στο Δημόσιο, σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, σε ΟΤΑ, σε επιχειρήσεις ΟΤΑ, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, σε συνεταιρισμούς, σε σωματεία κ.λπ. για το έτος 2014 με το ποσό των 11 ευρώ ανά ημέρα.

Άρθρο 1. – Ο θεσμός της μαθητείας. –

Οι Σχολές Μαθητείας ιδρύθηκαν με το Αρ. 3/ 6- 6- 52 ΒΔ «Περί εκπαίδευσης μαθητών-τεχνιτών» (ΦΕΚ 157/ Α/ 6-6-52) και εντάχθηκαν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση με το Ν. 1566/ 85 (ΦΕΚ 167/ 85).

Με τον Ν. 2640/ 98 «Δευτεροβάθμια Τεχνική- Επαγγελματική Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 206/ Α/ 3- 9- 98) εντάχθηκαν πλήρως πλήρως στο θεσμικό πλαίσιο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΤΕΕ Α και Β κύκλου). Σήμερα λειτουργούν ως Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.) βάσει του Ν. 3475/ 06 «Οργάνωση και Λειτουργία της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 146/ 13- 7- 6). Στις Σχολές αυτές εφαρμόζεται το εκπαιδευτικό σύστημα της Μαθητείας.

Η Μαθητεία αποτελεί σύστημα επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης στα πλαίσια της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Στα προγράμματα Μαθητείας εφαρμόζεται το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης. Η υλοποίηση των προγραμμάτων μαθητείας γίνεται κατά το θεωρητικό και εργαστηριακό μέρος στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, κατά δε το πρακτικό σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού η δημόσιου τομέα.

Άρθρο 2. – Επιδότηση πρακτικής άσκησης – Πλαίσιο ένταξης- Προϋπολογισμός και διάρκεια πράξης. –

1. Η πράξη «Πρακτική άσκηση των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ», εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ 2007-2013» στους Άξονες Προτεραιότητας 4,5 και 6.

2. Υπεύθυνη Αρχή για τη διαχείριση και παρακολούθηση της υλοποίησης της πράξης είναι η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ 2007- 2013», του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων.

3. Δικαιούχος της πράξης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Ν. 3614/ 07 (267/ Α), ορίζεται ο ΟΑΕΔ.

4. Η διάρκεια υλοποίησης της πράξης αφορά στο έτος 2014.

5. Η επιδότηση της πρακτικής άσκησης μαθητών των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του Ν. 475/ 06, που θα απασχοληθούν στο Δημόσιο, σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, σε ΟΤΑ, σε επιχειρήσεις ΟΤΑ, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, σε συνεταιρισμούς, σε σωματεία κ.λπ. για το έτος 2014 ανέρχεται στο ποσό των 11 ευρώ ανά ημέρα.

Το ποσό επιδότησης των 11 ευρώ θα καταβάλλεται στους εργοδότες, που απασχολούν μαθητές, ή στους μαθητές για κάθε μέρα πρακτικής άσκησης τετραήμερης, πενθήμερης ή εξαήμερης απασχόλησης, ανεξάρτητα από το εξάμηνο πρακτικής άσκησης, στο οποίο βρίσκονται.

Η επιδότηση δεν θα καταβάλλεται για τις μέρες τις σπουδαστικής άδειας, κανονικής άδειας, ασθενειών, δώρων και λοιπών επιδομάτων, (όπου αυτά εξακολουθούν να ισχύουν), διότι αυτή καταβάλλεται μόνο για τις μέρες πραγματοποίησης πρακτικής άσκησης, βάσει της ισχύουσας νομοθεσίας.

Στις ως άνω περιπτώσεις οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλλουν ολόκληρο το προβλεπόμενο ημερομίσθιο στους μαθητές.

Ο προβλεπόμενος για επιδότηση αριθμός μαθητών ανέρχεται σε 12.000 για το έτος 2014.

Από το συνολικό ποσό, των 20.064.000 ευρώ που εκτιμάται ότι θα δαπανηθεί το 2014, τα 18.864.000 ευρώ θα συγχρηματοδοτηθούν από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ Προγραμματική περίοδος 2007- 2013», κατά 99,5% στον Άξονα Προτεραιότητας 4 και κατά 76,8% στον Άξονα Προτεραιότητας 5. Το υπόλοιπο ποσό 1.200.000 ευρώ θα καλυφθεί από ίδιους πόρους λόγω υποχρηματοδότησης του Άξονα Προτεραιότητας 6, σύμφωνα με το υπ. αρ. 19822/ 27- 9- 13 έγγραφο της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2007- 2014», και θα καλυφθεί από τον εγκεκριμένο προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ του έτους 2014 και θα βαρύνει τον ΚΑΕ 0545.

Άρθρο 3. –Στόχος της πράξης – ωφελούμενοι. –

Στόχος της πράξης είναι η εξασφάλιση, μέσω της παράλληλης επαγγελματικής κατάρτισης στο σχολείο και τον πραγματικό χώρο εργασίας, της κατά το μέγιστο δυνατόν ανάπτυξης επαγγελματικών δεξιοτήτων και εργασιακής εμπειρίας.

Ωφελούμενοι της πράξης είναι το σύνολο των μαθητών των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ που φοιτούν στις εν λόγω Σχολές για το έτος 2014.

Άρθρο 4. – Μητρώα εργοδοτών- Εύρεση θέσεων πρακτικής άσκησης. –

α) Στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ τηρείται Μητρώο εργοδοτών Ιδιωτικού Τομέα, το οποίο εμπλουτίζεται και επικαιροποιείται σε συνεχή βάση, με ευθύνη των υπευθύνων εκπαιδευτικών για πρακτική άσκηση και για το οποίο ενημερώνεται η Διεύθυνση του ΟΑΕΔ.

β) Όλες οι επιχειρήσεις των οποίων η δραστηριότητα συνάδει με τις ειδικότητες και τα προγράμματα σπουδών των ΕΠΑ.Σ. είναι δυνατόν να ενταχθούν στο ως άνω Μητρώο.

Άρθρο 5. – Όροι υλοποίησης πρακτικής άσκησης. –

5.1. Η πρακτική άσκηση των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας πραγματοποιείται σε επιχειρήσεις του Δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, σε αντίστοιχες εργασίες με την ειδικότητά τους, βάσει προγράμματος και είναι 4 ημερολογιακά εξάμηνα.

Η ημερομηνία λήξης του τελευταίου εξαμήνου πρακτικής άσκησης ταυτίζεται με την ημερομηνία λήξης του διδακτικού έτους.

Η ημερήσια απασχόληση όλων των πρακτικά ασκούμενων ορίζεται στις έξι (6) ώρες.

5.2. Υποχρεώσεις εργοδοτών

Η επιχείρηση που απασχολεί μαθητές υποχρεούται:

α) Να υπογράφει Συμφωνητικό Μαθητείας

β) Να εφαρμόζει το ειδικό πρόγραμμα πρακτικής άσκησης των μαθητών

γ) Να διαθέτει για την απαιτούμενη από το πρόγραμμα χρονική διάρκεια, το απαραίτητο προσωπικό και τις κατάλληλες εγκαταστάσεις για την εφαρμογή του προγράμματος άσκησης.

δ) Να δέχεται το εποπτικό προσωπικό των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας για τον έλεγχο της εφαρμογής του προγράμματος και να συνεργάζεται με αυτό, για τη βελτίωση της πρακτικής άσκησης, καθώς και για την αξιολόγηση της απόδοσης των πρακτικά ασκούμενων σε αυτή μαθητών.

ε) Να τήρει τους αυστηρότερους όρους ασφάλειας και προστασίας των μαθητών, που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις, για την ασφάλεια των εργαζομένων, χωρίς να απαιτείται η έκδοση βιβλιαρίου ανηλίκων του Ν. 1837/ 89.

στ) Να ακυρώσει το Συμφωνητικό Μαθητείας, αν ο μαθητής διακόψει τη φοίτησή του στην ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, ή δεν είναι συνεπής προς τις υποχρεώσεις τους.

5.3. Υποχρεώσεις μαθητών

Οι μαθητές είναι υποχρεωμένοι να παρακολουθούν τα προγράμματα πρακτικής άσκησης, καθόσον μαθητής που συστηματικά και αδικαιολόγητα απουσιάζει από την πρακτική του άσκηση και εφόσον οι απουσίες του υπερβαίνουν το 1/6 των εργασιών ημερών του εξαμήνου Μαθητείας, χάνει την ιδιότητα του μαθητή των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας με απόφαση του Διοικητή και μετά από εισήγηση του Συλλόγου Διδασκόντων.

Μαθητής, ο οποίος έχει τοποθετηθεί σε εργασία από τη Διεύθυνση Εκπαίδευσης, ή από την ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και στη συνέχεια, με υπαιτιότητα του και χωρίς τη συναίνεση της ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας χάνει αυτή τη θέση, δεν έχει δικαίωμα απαίτησης επανατοποθέτησης, αλλά είναι υποχρεωμένος να αναζητήσει μόνος του εργασία.

5.4. Συμφωνητικό Μαθητείας

Ο μαθητής ή ο κηδεμόνας του, (σε περίπτωση που είναι ανήλικος), υπογράφει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του, αμέσως μόλις προσληφθεί, Συμφωνητικό Μαθητείας σε έντυπο που χορηγείται από την ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και το επικυρώνεται υπογραφόμενο από τον Διευθυντή της ΕΠΑ.Σ.

Ο τύπος και το περιεχόμενο του Συμφωνητικού Μαθητείας καθορίζονται με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ και σε αυτό αναφέρεται κυρίως ο χρόνος έναρξης και λήξης της πρακτικής εξάσκησης του μαθητή και οι υποχρεώσεις της επιχείρησης, που απορρέουν από την εφαρμογή του προγράμματος Μαθητείας.

Το συμφωνητικό αυτό συντάσσεται σε τρία αντίγραφα και λαμβάνουν από ένα οι κατωτέρω:

- α) ο μαθητής ή ο γονέας ή ο κηδεμόνας
- β) ο εργοδότης
- γ) η ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας

5.5. Παρακολούθηση Εφαρμογής Προγράμματος Πρακτικής Άσκησης

Την εποπτεία για την εφαρμογή του προγράμματος πρακτικής άσκησης στους τόπους εργασίας των μαθητών ασκεί ο ΟΑΕΔ με τους εκπαιδευτικούς των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας.

Την ευθύνη του συντονισμού για την εφαρμογή της εποπτείας στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης έχει ο Διευθυντής της ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, σύμφωνα με τις εκάστοτε υφιστάμενες Αποφάσεις της Διοίκησης του ΟΑΕΔ.

Έργο των εκπαιδευτικών στην προκειμένη περίπτωση είναι:

α) Να παρακολουθούν την ακριβή εφαρμογή των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης στις επιχειρήσεις, στις οποίες είναι τοποθετημένοι μαθητές των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και να υποβάλλουν σχετικές εκθέσεις.

β) Να επιλαμβάνονται προκειμένου να επιλυθούν οι τυχόν διαφορές μεταξύ μαθητών και εργοδοτών.

γ) Να συνεργάζονται με τους εποπτεύοντες τους μαθητές σε κάθε επιχείρηση, αλλά και με τη Διεύθυνση της ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, προκειμένου να εξασφαλίσουν οι καλύτερες δυνατές προϋποθέσεις πρακτικής και θεωρητικής κατάρτισης.

Τα συμπεράσματα από τους επιτόπιους ελέγχους στους χώρους εργασίας αποτυπώνονται κάθε μήνα σε επί μέρους εκθέσεις των εκπαιδευτικών και αποστέλλονται στη Διεύθυνση Εκπαίδευσης του ΟΑΕΔ.

Για τη διενέργεια των ως άνω ελέγχων προκαλείται δαπάνη, η οποία μπορεί να εκτιμηθεί εκ των προτέρων, καθόσον εξαρτάται από πραγματικά γεγονότα (αριθμός πραγματοποιούμενων ελέγχων κ.λπ.), έχουν δε εγγραφεί οι απαιτούμενες πιστώσεις στον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ έτους 2014, ενώ για τα επόμενα οικονομικά έτη θα ληφθεί μέριμνα για την εγγραφή των αντίστοιχων πιστώσεων στον εν λόγω προϋπολογισμό.

Η δαπάνη από τη διενέργεια των ελέγχων δεν αποτελεί επιλέξιμη δαπάνη του προγράμματος και θα βαρύνει τον προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ.

5.6. Τα ανωτέρω προβλέπονται αναλυτικά στην με αριθμ. 40087/ 6- 12- 2007 (ΦΕΚ 2376 Β Κοινή Απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας με θέμα «Κανονισμός Λειτουργίας των Επαγγελματικών Σχολών Μαθητείας (ΕΠΑ.Σ.)» του ΟΑΕΔ του Ν. 3475/ 06.

Άρθρο 6. – Διαδικασία χορήγησης επιδότησης. –

6.1. Όταν η επιδότηση καταβάλλεται στους εργοδότες

Οι εργοδότες που δικαιούνται επιδότηση αποστέλλουν στις αντίστοιχες ΕΠΑ.Σ., όπου φοιτούν οι μαθητές, σχετικό έγγραφο με αναλυτικό μηνιαίο δελτίο παρουσίας που περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο των απασχολούμενων μαθητών, την ειδικότητά τους, τις ημέρες απασχόλησής τους, το ποσό που αντιστοιχεί για την επιδότηση από τον ΟΑΕΔ και τη στήλη υπεύθυνης δήλωσης όπου υπογράφουν οι μαθητές, συνοδευόμενο από βεβαίωση- υπεύθυνη δήλωση ως απόδειξη ότι έχουν καταβληθεί οι ασφαλιστικές εισφορές για τους μαθητές ή οι Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ) του τριμήνου πληρωμής. Η ως άνω κατάσταση θεωρείται από τον Διευθυντή της ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας.

Τα σχετικά δικαιολογητικά και οι πρωτότυπες καταστάσεις με το ακριβές ποσό μετά τον έλεγχο των ΑΠΔ- ΙΚΑ για τους μαθητές υποβάλλονται στην οικεία Περιφερειακή

Διεύθυνση με διαβιβαστικό έγγραφο, στο οποίο υπάρχει η υπογραφή του Διευθυντή της ΕΠΑ.Σ. και η σφραγίδα του Σχολείου προκειμένου να γίνει ο έλεγχος και να δοθεί η τελική έγκριση.

Η καταβολή της επιδότησης στους εργοδότες γίνεται από την ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και υπεύθυνος για τη καταβολή είναι ο Διευθυντής του Σχολείου.

Προκειμένου ο εργοδότης (ιδιωτικού και δημοσίου τομέα) να εισπράξει την επιδότηση θα πρέπει να εκδώσει αθεώρητο τιμολόγιο επιχορηγήσεων (Άρθρο 12 του ΚΒΣ)

Ειδικά στην περίπτωση που ο εργοδότης είναι δημόσιος φορέας (π.χ. ΓΕΣ, ΓΕΑ, ΓΕΝ) και αδυνατεί να εκδώσει το εν λόγω παραστατικό προκειμένου να λάβει επιδότηση δύναται να προσκομίσει αντίστοιχο παραστατικό, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία του φορέα.

Ο εργοδότης, ο οποίος έχει συμφωνήσει με το σχολείο ότι θα λαμβάνει αυτός την επιδότηση, οφείλει στο τέλος κάθε μήνα να καταβάλει το σύνολο της αμοιβής στον μαθητή, που αντιστοιχεί στα πραγματοποιηθέντα ημερομίσθιά του.

Η καταβολή της επιδότησης θα αποδεικνύεται από τον τραπεζικό λογαριασμό του μαθητή.

Η επιδότηση καταβάλλεται στους εργοδότες εντός του εξαμήνου σε δύο δόσεις ανά τρίμηνο δεδουλευμένα. Το ποσό της επιδότησης των 11 ευρώ καταβάλλεται εξ ολοκλήρου στον μαθητή από τον εργοδότη για κάθε μέρα πρακτικής άσκησης και αποτελεί μέρος της ημερήσιας αμοιβής που υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης για τον πρακτικά ασκούμενο (σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην παρούσα).

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν τηρεί μια από τις υποχρεώσεις, οι οποίες προβλέπονται από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, υποχρεούται να επιστρέψει την επιδότηση που πήρε μέχρι την ημέρα της εξακρίβωσης της μη τήρησης αυτής, επιφυλασσόμενης κάθε τυχόν άλλης νόμιμης κύρωσης.

6.2. Όταν η επιδότηση καταβάλλεται στον μαθητή

Οι φορείς που απασχολούν για την πρακτική τους άσκηση μαθητές, οι οποίοι δικαιούνται επιδότησης, αποστέλλουν στις αντίστοιχες ΕΠΑ.Σ., όπου φοιτούν οι μαθητές, επικυρωμένο μηνιαίο δελτίο παρουσίας και πλήρους απασχόλησης των μαθητών στην επιχείρηση που τους προσκομίζουν οι μαθητές σαν φύλλα εντύπου ή σαν φυλλάδια, το οποίο αποτελεί το ατομικό βιβλίο παρουσίας των μαθητών καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Τα ως άνω φυλλάδια, τα οποία πρωτοκολλώνται στη Γραμματεία της Σχολής, θα πρέπει να αποστέλλονται στις ΕΠΑ.Σ. το αργότερο εντός 10ημέρου από τη λήξη κάθε μήνα.

Στη συνέχεια οι ΕΠΑ.Σ. με βάση τα δελτία παρουσίας- απασχόλησής τους, που λαμβάνουν από τους φορείς, συντάσσουν μηνιαίες καταστάσεις ημερών εργασίας των πρακτικά ασκούμενων μαθητών με το ποσό της επιδότησης που δικαιούνται.

Οι ως άνω καταστάσεις αποστέλλονται στην οικεία Περιφερειακή Διεύθυνση για έγκριση και στη συνέχεια οι διαχειριστές των ΕΠΑ.Σ. προβαίνουν στην πίστωση των, κατά περίπτωση, ποσών στους ατομικούς τραπεζικούς λογαριασμούς των μαθητών.

Η επιδότηση στους μαθητές καταβάλλεται μετά το πέρας κάθε μήνα και εφόσον έχουν υποβληθεί τα δελτία παρουσίας, καθώς και η απόδειξη ότι έχουν καταβληθεί οι ασφαλιστικές εισφορές των μαθητών.

Και στην ως άνω περίπτωση καταβολής της επιδότησης στον μαθητή ο Διευθυντής της ΕΠΑ.Σ. είναι υπεύθυνος του έργου και υπεύθυνος της καταβολής.

Ο Διευθυντής της ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας προκειμένου να καταβάλει την επιδότηση στον μαθητή θα πρέπει να ελέγχει με ευθύνη των διαχειριστών τις ΑΠΔ των επιχειρήσεων που έχουν καταβληθεί στο ΙΚΑ.

6.3. Και στις δύο περιπτώσεις καταβολής της επιδότησης όταν ο εργοδότης είναι Δημόσιος φορέας και απασχολεί πάνω από 30 μαθητές, προκειμένου να τύχει επιδότησης, υποβάλλει κάθε μήνα μια συγκεντρωτική κατάσταση με το ονοματεπώνυμο μαθητών, την ειδικότητα, τις ημέρες εργασίας του μήνα, το ημερήσιο επίδομα, το συνολικό ποσό της επιδότησης και στήλη με την υπογραφή του μαθητή.

6.4. Όταν γίνει η κατάθεση των χρημάτων στην τράπεζα επ' ονόματι των δικαιούχων φορέων το γραμμάτιο είσπραξης που θα εκδώσει η τράπεζα διατηρείται στο Σχολείο ως εξοφλητικός τίτλος.

6.5. Ως προθεσμία καταβολής της επιδότησης και στις δύο ως άνω περιπτώσεις ορίζονται οι τρεις (3) μήνες από το τέλος του κάθε τριμήνου με την προϋπόθεση ότι ως τρίμηνα νοούνται οι μήνες Ιαν- Φεβρ- Μαρτ (1^ο τρίμηνο), Απρ- Μάι- Ιουν (2^ο τρίμηνο), Ιουλ- Αυγ- Σεπτ (3^ο τρίμηνο) και Οκτ- Νοεμ- Δεκ (4^ο τρίμηνο).

6.6. Διευκρινίζεται ότι από το ως άνω χρονικό διάστημα (των 3 μηνών) οι δύο (2) μήνες θα αφορούν αυστηρά και αποκλειστικά στη συγκέντρωση των δικαιολογητικών από πλευράς των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και ο ένας (1) μήνας θα αφορά στη διαδικασία ελέγχου και τελικής έγκρισης από πλευράς Περιφερειακής Διεύθυνσης.

Εάν παρέλθει το τρίμηνο και δεν έχει εισπραχθεί από τους ως άνω δικαιούχους (εργοδότη ή μαθητή) η επιδότηση οι περιπτώσεις εκπρόθεσμης καταβολής των ποσών της επιδότησης θα εγκρίνονται κατ'εξάιρση με Απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ μετά από αιτιολογημένη πρόταση των Διευθυντών των ΕΠΑ.Σ.

6.7. Στις περιπτώσεις καταβολής της επιδότησης απευθείας στους μαθητές δύναται να λαμβάνεται μέριμνα από τον Διευθυντή των ΕΠΑ.Σ. ώστε τα αναλογούντα ποσά να καταβάλλονται στους μαθητές κάθε μήνα και εφόσον έχουν συγκεντρωθεί τα

προαπαιτούμενα δικαιολογητικά. Η εν λόγω οδηγία παρέχεται προκειμένου οι μαθητές να λαμβάνουν το συντομότερο δυνατόν το σύνολο των δεδουλευμένων τους.

Άρθρο 7. – Έλεγχος – Δημοσιονομικές διορθώσεις. –

Προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα και η ορθή εφαρμογή της πράξης τα αρμόδια όργανα, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει το ΕΣΠΑ, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα με σκοπό:

- α. Τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των Πόρων,
- β. Την τήρηση των εθνικών και κοινοτικών διατάξεων,
- γ. Την ορθή υλοποίηση του φυσικού αντικείμενου, σύμφωνα με την απόφαση ένταξης στην πράξη,
- δ. Την επιλεξιμότητα των δαπανών των δράσεων και την αιτιολόγησή τους,
- ε. Την πρόληψη ή τη διαπίστωση τυχόν παραβάσεων και την επιβολή κυρώσεων,
- στ. Την ανάκτηση τυχόν αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών μετά τη διαπίστωση σχετικής παράβασης,
- ζ. Την εξασφάλιση επαρκούς διαδρομής ελέγχου.

Για τα ζητήματα επαληθεύσεων, ελέγχου, δημοσιονομικών διορθώσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις της με αριθμ. 14053/ ΕΥΣ 1749/ 08 (ΦΕΚ 540 Β/ 27- 3- 2008) Απόφασης «Υπουργική Απόφαση συστήματος διαχείρισης», όπως εκάστοτε ισχύει.

Άρθρο 8.- Τήρηση όρων πληροφόρησης και δημοσιότητας. –

1. Σε κάθε περίπτωση δημοσιοποίησης/ δημοσίευσης των πράξεων εκ μέρους του ΟΑΕΔ γίνεται μνεία για τη συμμετοχή στη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ειδικότερα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και του Ελληνικού Δημοσίου και ειδικότερα του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2007- 2013».

2. Όλοι οι φορείς της πράξης αποτελούν ουσιαστικούς συντελεστές διάχυσης της πληροφορίας στους/ στις ωφελούμενους/ ες και, υπό την έννοια αυτή, χρησιμοποιούν ορθολογικά κάθε πρόσφορο μέσο που θα συμβάλλει στη διαφάνεια και στην απόκτηση χρηστικής πληροφορίας από τον πληθυσμό στόχο.

3. Όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς είναι υποχρεωμένοι να τηρούν και να καταθέτουν στοιχεία φυσικού αντικείμενου βάσει του Παραρτήματος XXII σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στον Κανονισμό (ΕΚ) 1828/ 06 της Επιτροπής της 8^{ης} Δεκεμβρίου 2006, βάσει των οδηγιών της Ειδικής Υπηρεσίας και τις απαιτήσεις των πράξεων.

Όλοι οι φορείς υποχρεούνται να τηρούν αρχείο των δράσεων δημοσιότητας που υλοποιούν ως προς το φυσικό και το οικονομικό τους αντικείμενο.

Σε κάθε περίπτωση ο Δικαιούχος σε συνεργασία με τη Διαχειριστική Αρχή του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση» επιμελείται τρόπους κωδικοποίησης της δημοσιοποίησης των ωφελουμένων, όπου και εάν αυτό απαιτείται, ώστε να τηρείται πάντα η διάταξη περί μη δημοσιοποίησης των ονομάτων των ωφελουμένων από δράσεις που συγχρηματοδοτούνται από την ΕΚΤ. Ο Δικαιούχος υποχρεούνται στην τήρηση των απαιτήσεων των Κανόνων Πληροφόρησης και Δημοσιότητας.