



**ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΚΑΙΟΥ**

**Διδακτορική Διατριβή**

**Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ  
ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ – ΒΙΒΙΑΝ ΓΑΛΑΤΑ**

**Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή:**

**Επιβλέπων: Γεώργιος Φ. Κουκουλές, Καθηγητής**

**Μέλη: Βασίλειος Δούβλης, Καθηγητής**

**Ηρώ Νικολακοπούλου – Στεφάνου, Καθηγήτρια**

**ΑΘΗΝΑ 2008**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	V
ΠΡΟΛΟΓΟΣ .....	XVII
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	XXI
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ .....	XXIII
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ .....	XXV

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I.	Τα χαρακτηριστικά και οι συνέπειες του νέου μοντέλου παραγωγής .....	1
II.	Το σύστημα των ικανοτήτων ως διαφορετικό πρότυπο διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων .....	6
III.	Νέα πεδία συλλογικών διαπραγματεύσεων .....	12
IV.	Η αναγκαιότητα διερεύνησης του θέματος .....	16
V.	Το περίγραμμα της έρευνας .....	19

### ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

#### ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

##### ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

I.	Εννοιολογικές προσεγγίσεις .....	23
1.	Επαγγελματικά προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες .....	23
2.	Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων .....	29
3.	Επάγγελμα, ειδικότητα και δομή μισθών.....	32
II.	Θεωρητικές προσεγγίσεις .....	37
1.	Εργασιακές σχέσεις και πολιτικές απασχόλησης .....	37
2.	Οι πολιτικές εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης .....	44
3.	Ιδεολογικές αφετηρίες για τα επαγγελματικά προσόντα .....	61
4.	Οι παράγοντες διαμόρφωσης των αμοιβών σύμφωνα με τις οικονομικές θεωρίες διανομής εισοδήματος .....	72
5.	Η επίδραση των συνδικάτων στο μισθό .....	90
6.	Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις για την σχέση εκπαίδευσης, εργασίας και εισοδήματος .....	95

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

##### ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

I.	Οι επιπτώσεις των εργασιακών αλλαγών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας .....	103
1.	Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις .....	103

	2.	Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων απέναντι στις νέες προκλήσεις .....	110
	3.	Οι αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις .....	118
II.		Η εξέλιξη του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι νέες μορφές συλλογικών διαπραγματεύσεων .....	123
	1.	Η δομή και το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας .....	123
	2.	Κοινωνικός διάλογος, διαβούλευση και κοινωνικά συμβόλαια ...	136
III.		Συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης των μισθών και πολιτικές αμοιβών .....	151
	1.	Τα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών .....	151
	2.	Οι πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων .....	162

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

### ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ

I.		Η ταξινόμηση των επαγγελματιών και η κατηγοριοποίηση των ειδικοτήτων .....	179
II.		Τα κριτήρια μισθολογικής ταξινόμησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας .....	198
III.		Νέες τεχνολογίες και επαναπροσδιορισμός των ειδικοτήτων .....	202

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

### Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

I.		Η πολιτική για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων .....	211
	1.	Πολιτικές κατευθύνσεις και δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ...	211
	2.	Η Εθνική πολιτική για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων .....	226
II.		Το θεσμικό πλαίσιο για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων ..	253
	1.	Το γενικό σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων στην Ευρωπαϊκή Ένωση .....	253
	2.	Η ενσωμάτωση του ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου στην ελληνική έννομη τάξη .....	267
III.		Οι προϋποθέσεις και οι συνέπειες της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων .....	276
	1.	Προϋποθέσεις για την εφαρμογή ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων .....	276
	2.	Συνέπειες της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων .....	282

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

I.		Ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών .....	287
II.		Ανασκόπηση θέσεων και απόψεων .....	293
III.		Περίληψη των θεωρητικών ευρημάτων .....	306

**ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ****ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ****ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α****ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

I.	Το πλαίσιο της έρευνας .....	327
II.	Σκοπός της έρευνας .....	329
III.	Υποθέσεις εργασίας .....	329

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β****ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

I.	Η επιλογή της επιτόπιας έρευνας, των ατομικών συνεντεύξεων και της ποιοτικής προσέγγισης .....	333
II.	Ο σχεδιασμός της έρευνας .....	340
III.	Τα κριτήρια επιλογής του δείγματος επιχειρήσεων, εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων .....	342
IV.	Το ερωτηματολόγιο και οι βασικές θεματικές του ενότητες .....	350
V.	Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων .....	353
VI.	Η ταυτότητα των επιχειρήσεων και των οργανώσεων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα .....	356
	1. Οι επιχειρήσεις .....	356
	2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων....	359
VII.	Τα χαρακτηριστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας .....	364
	1. Οι ειδικότητες που καλύπτονται από τις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας .....	365
	2. Τα κριτήρια καθορισμού των κατώτατων βασικών μισθών, των ημερομισθίων και των επιδομάτων .....	375
	3. Η αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας .....	379

**ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ****ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ****ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α****ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΟΠΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

I.	Καταγραφή και ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας .....	389
	1. Τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων .....	390
	2. Πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	413
	3. Επιχειρήσεις .....	433

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β****ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

I.	Έλεγχος των επιμέρους υποθέσεων εργασίας .....	455
II.	Έλεγχος της κεντρικής υπόθεσης εργασίας .....	486

**ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ****ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ****ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α****ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

I.	Σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων – Συμπεράσματα .....	497
II.	Περιορισμοί της έρευνας και προοπτικές περαιτέρω διερεύνησης .....	515

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ** ..... 519

I.	Ελληνική .....	519
II.	Ξενόγλωσση .....	529
III.	Οδηγίες, Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα και Υπουργικές Αποφάσεις ...	545

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I.	Νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες ανώτατης εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης
Πίνακας I.1.	Καταγραφή νομοθετικών ρυθμίσεων των επαγγελματικών δικαιωμάτων των ειδικοτήτων ανώτατης εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II.	Κριτήρια επιλογής των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και των επαγγελμάτων στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας
Πίνακας II.1.	Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του κλάδου στη μισθωτή απασχόληση, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας
Πίνακας II.2.	Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Αριθμός επιχειρήσεων, Συνολικός κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων, Κύκλος εργασιών ανά επιχείρηση
Πίνακας II.3.	Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή απασχόληση, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας
Πίνακας II.4.	Επαγγέλματα σε διψήφια κατάταξη ανά επίπεδο εκπαίδευσης
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III.	Ερωτηματολόγιο επιτόπιας έρευνας
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV.	Κατάλογος επιχειρήσεων και οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα αποβλέπει να διερευνήσει την αιτιώδη σχέση μεταξύ πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας και επιχειρεί να απαντήσει στο ερώτημα κατά πόσον τα επαγγελματικά προσόντα, από τη στιγμή που θα πιστοποιούνται μέσα από αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές διαδικασίες, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενσωματωθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η συνολική θεώρηση και επεξεργασία του ερευνητικού προβλήματος βασίστηκε, σε πρώτο στάδιο, στην επισκόπηση της υφιστάμενης ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας, προκειμένου να προσδιοριστεί το σχετικό θεωρητικό πλαίσιο, να συγκεκριμενοποιηθούν οι στόχοι της έρευνας και να διαμορφωθούν οι υποθέσεις εργασίας. Ειδικότερα, το θεωρητικό πλαίσιο επικεντρώθηκε στις νέες προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα που προωθούνται μέσα από τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης και τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, στις οικονομικές και κοινωνιολογικές θεωρίες ως προς τους παράγοντες διαμόρφωσης των αμοιβών και τη σχέση επαγγελματικών προσόντων και εισοδήματος, στις εξελίξεις και τις τάσεις που χαρακτηρίζουν τις εργασιακές σχέσεις, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών και τις πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων, στα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και τους παράγοντες επαναπροσδιορισμού των ειδικοτήτων, καθώς και στις πολιτικές και το θεσμικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων.

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τον προσανατολισμό των δομών της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης διαπιστώθηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα, που στοιχειοθετούν την ικανότητα αξιοποίησης των γνώσεων και ανταπόκρισης σε διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις, βρίσκονται στο επίκεντρο του νέου μοντέλου παραγωγής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού για την ενίσχυση της απόδοσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και αποτελούν το κομβικό σημείο των εθνικών πολιτικών απασχόλησης, που επικεντρώνονται στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και της ικανότητας διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων προσόντων ως βασικής ασπίδας προστασίας στην εισαγωγή νέων μορφών ευελιξίας της αγοράς,

ενώ ταυτόχρονα η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων εγγράφεται στις πρωταρχικές επιδιώξεις των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης για τον επανασχεδιασμό τους με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα, την ενίσχυση της δια βίου μάθησης, τη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών και εναλλακτικών επιλογών μάθησης και τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων. Ωστόσο, το νέο μοντέλο διαχείρισης που βασίζεται στα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού τροποποιεί το περιεχόμενο των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσφέρει μια νέα κλίμακα κριτηρίων επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης, που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ενόψει της ανάπτυξης του συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και με δεδομένο ότι η αξία της επαγγελματικής πιστοποίησης θα είναι εξαιρετικά περιορισμένη αν δεν συνδεθεί με συγκεκριμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, αμοιβής ή μετάβασης στην τυπική εκπαίδευση. Προς τούτο, είναι αναγκαία η διαμόρφωση μιας νέας κοινωνικής συναίνεσης, που προϋποθέτει την ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων ως προς τη συλλογική κατοχύρωση του προσδιορισμού, της αξιολόγησης και της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων και τη σταδιακή σύνδεση της με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων. Εξάλλου, όπως προκύπτει από τη διερεύνηση των οικονομικών θεωριών διανομής του εισοδήματος και των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων ως προς τη σχέση εκπαίδευσης και εισοδήματος, τα επαγγελματικά προσόντα προσδιορίζουν τις δυνατότητες εισόδου στην απασχόληση και τις προϋποθέσεις για την κάλυψη των θέσεων εργασίας, ενώ οι οικονομικές και κοινωνικές δομές και ο συσχετισμός δυνάμεων των διαφόρων τμημάτων της αγοράς επηρεάζουν τη διαμόρφωση των μισθών και των αμοιβών της εργασίας. Επιπλέον, οι τάσεις επέκτασης των άτυπων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, επαναθεώρησης των κατώτατων μισθών και αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι πιέσεις των επιχειρήσεων για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο και για την ενίσχυση της αυτονομίας τους στον καθορισμό της εργασιακής και μισθολογικής σχέσης, οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που θα προάγουν την ευελιξία της αγοράς με την ασφάλεια της απασχόλησης, η επιβαλλόμενη ανασυγκρότηση των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και η ανάλογη προσαρμογή της συλλογικής τους δράσης στις εργασιακές εξελίξεις και η

νέα αντίληψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς την αποτελεσματική διαχείριση των αλλαγών και τη συλλογική ρύθμιση κάθε θέματος που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, σε συνδυασμό με την εκτεταμένη εφαρμογή από τις επιχειρήσεις εξατομικευμένων συστημάτων εργασιακής ανάλυσης, αμοιβής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού με κριτήρια βασισμένα στην ατομική απόδοση και μη υποκείμενα σε συλλογικό προσδιορισμό και συλλογικά ελεγχόμενη διαδικασία αξιολόγησης, τον απαιτούμενο επαναπροσδιορισμό των ειδικοτήτων συνέπεια του τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, της μεταβολής του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων και της ζήτησης υψηλών επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού και τον κεντρικό ρόλο της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων στη μεταρρύθμιση των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθιστούν αναγκαία την ενεργητική εμπλοκή εργοδοτών και εργαζομένων, ώστε να προσαρμόσουν ανάλογα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας, να επαναπροσδιορίσουν τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης σύμφωνα με τα νέα δεδομένα των συνθηκών εργασίας και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων και να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους διαχείρισης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων.

Με βάση τα κυριότερα θεωρητικά ευρήματα διατυπώθηκε η κεντρική υπόθεση εργασίας ότι τα πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η οποία εξειδικεύτηκε σε επτά επιμέρους υποθέσεις εργασίας για εμπειρικό έλεγχο, που αφορούσαν στο ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στο προσδιορισμό της ειδικότητας και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων (υπόθεση 1), καθώς και στην αξιολόγηση για την πρόσληψη των υποψηφίων και για την αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων (υπόθεση 2), στην αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των ειδικοτήτων υπό το πρίσμα των νέων δεδομένων της τεχνολογίας και του αυτοματισμού (υπόθεση 3), στο ενδεχόμενο επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων (υπόθεση 4), στην αναγκαιότητα αντιμετώπισης σε συλλογικό επίπεδο του θέματος των επαγγελματικών προσόντων (υπόθεση 5), στον προσδιορισμό των προϋποθέσεων (υπόθεση 6) και στον εντοπισμό των συνεπειών (υπόθεση 7) ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.



Ακολούθως, συγκεκριμενοποιήθηκε το μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας για τον έλεγχο των υποθέσεων εργασίας και επιλέχθηκε η μέθοδος της επιτόπιας έρευνας, στο πλαίσιο της οποίας η συλλογή των δεδομένων και των πληροφοριών έγινε με την τεχνική της δομημένης συνέντευξης βάσει ερωτηματολογίου, η ανάλυση δε και η ερμηνεία των δεδομένων της έρευνας βασίστηκε στην ποιοτική και επαγωγική προσέγγιση. Στη συνέχεια, διερευνήθηκαν οι κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ο αντίστοιχος πληθυσμός των επιχειρήσεων, των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων που θα μπορούσαν να πάρουν μέρος στην έρευνα και καθορίστηκαν τα κριτήρια επιλογής του δείγματος του εν λόγω πληθυσμού, προκειμένου να διασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα του σε σχέση με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τον ετήσιο μέσο όρο του αριθμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καταρτίστηκαν κατά την περίοδο 2001-2004. Για τις ανάγκες του δείγματος των επιτόπιων συνεντεύξεων σε σχέση με τον ετήσιο μέσο όρο των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας επιλέχθηκαν 9 κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας (εξόρυξη μεταλλευμάτων, παραγωγή και διύλιση πετρελαίου, χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, χημική βιομηχανία, παραγωγή μετάλλων, ναυπήγηση και κατασκευή πλοίων, παραγωγή τσιμέντου, βιομηχανία τροφίμων και ποτών και λιανικό εμπόριο) και 4 επαγγέλματα (Μηχανικοί, Λογιστές, Ηλεκτροτεχνίτες, Διδακτικό προσωπικό ιδιωτικών φροντιστηρίων και εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων), με βασικά κριτήρια την κάλυψη τους αντίστοιχα από κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας, το ποσοστό μισθωτών και τη βαρύτητα τους στη μισθωτή απασχόληση. Επίσης, η επιλογή των επιχειρήσεων διενεργήθηκε από τον κατάλογο των εισηγμένων επιχειρήσεων του Χρηματιστηρίου Αθηνών με το σκεπτικό ότι οι βασικές προϋποθέσεις εισαγωγής τους παρέχουν επαρκείς αποδείξεις για την οικονομική τους ευρωστία και για τη δυνατότητα τους να επενδύσουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους. Παράλληλα, διαμορφώθηκε το περιεχόμενο και οι βασικές θεματικές κατηγορίες της συνέντευξης και καταρτίστηκε το ερωτηματολόγιο για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, που τέθηκε σε δοκιμασία κατά τις πρώτες συνεντεύξεις για να διαπιστωθεί η καταλληλότητα και ο βαθμός ανταπόκρισης του στο σκοπό της έρευνας. Ανάλογα προσαρμόστηκε η τεχνική της συνέντευξης και πραγματοποιήθηκαν επιτόπια οι προβλεπόμενες ατομικές συνεντεύξεις.

Στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας, διενεργήθηκαν 39 δομημένες συνεντεύξεις, κατά τα χρονικά διαστήματα από 2 Νοεμβρίου 2005 έως 20

Δεκεμβρίου 2005 και από 17 Μαρτίου 2006 έως 11 Ιουλίου 2006, σε εκπροσώπους των αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (9 συνεντεύξεις), σε εκπροσώπους της διοίκησης ή της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού και σε εκπροσώπους των εργαζομένων των επιχειρήσεων, που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (15 συνεντεύξεις) και των επιχειρήσεων, που καλύπτονται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας (9 συνεντεύξεις), καθώς και στους εκπροσώπους ομοιοεπαγγελματικών εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων (6 συνεντεύξεις). Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκαν εννέα (9) συνεντεύξεις στις τριτοβάθμιες εργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, έντεκα (11) συνεντεύξεις στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, πέντε (5) συνεντεύξεις στα πρωτοβάθμια σωματεία και επαγγελματικούς συλλόγους εργοδοτών και εργαζομένων, έξι (6) συνεντεύξεις στις δημόσιες επιχειρήσεις και οκτώ (8) συνεντεύξεις στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Το σύνολο των συνεντεύξεων αντιπροσωπεύει το 16,40% του ετήσιου μέσου όρου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καταρτίστηκαν κατά την περίοδο 2001-2004, καλύπτοντας πλήρως τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος και τις ανάγκες επιβεβαίωσης της υπόθεσης εργασίας. Οι δραστηριότητες των επιχειρήσεων, που συμμετείχαν στην έρευνα, εντάσσονται στους κλάδους χημικής βιομηχανίας, τσιμεντοβιομηχανίας, εξόρυξης, επεξεργασίας και εμπορίας βιομηχανικών ορυκτών, λιανικού εμπορίου τροφίμων και ποτών, βιομηχανίας τροφίμων και ποτών, ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων (τυχερών παιχνιδιών) και ξενοδοχειακού τουρισμού, παροχής επιχειρηματικών και διαχειριστικών συμβουλών, χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, ναυπήγησης και κατασκευής πλοίων, βοηθητικών προς τις μεταφορές δραστηριοτήτων εξυπηρέτησης ακτοπλοΐας και λειτουργίας ναυπηγοεπισκευαστικών μονάδων, αμυντικής βιομηχανίας και παραγωγής και εμπορίας προϊόντων διύλισης πετρελαίου. Επιπλέον, κατά τη διεξαγωγή της επιτόπιας έρευνας, εξετάστηκαν συνολικά 51 συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εκ των οποίων 27 κλαδικές, 10 επιχειρησιακές, 13 ομοιοεπαγγελματικές και η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, σε σχέση με τις ειδικότητες που καλύπτουν, τα κριτήρια διαμόρφωσης των βασικών μισθών και επιδομάτων, καθώς και τον τρόπο αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων.

Με την ολοκλήρωση της επιτόπιας έρευνας, καταχωρήθηκε ηλεκτρονικά το περιεχόμενο όλων των ερωτηματολογίων, που είχαν συμπληρωθεί κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, με σκοπό τη διευκόλυνση της επεξεργασίας των δεδομένων και

τον εντοπισμό των κατηγοριών ταξινόμησης και ανάλυσης τους και καταγράφηκαν αναλυτικά οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων με βάση τον τύπο των φορέων που έλαβαν μέρος στην έρευνα και με βάση τις θεματικές ενότητες και επιμέρους ερωτήσεις του ερωτηματολογίου σε σχέση με τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τους παράγοντες επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, το ενδεχόμενο επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και την αναγκαιότητα, τις προϋποθέσεις και τις συνέπειες ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναλύθηκαν μέσα από το συσχετισμό των απαντήσεων μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των συνεντευξιαζόμενων κατά τον εμπειρικό έλεγχο των επιμέρους υποθέσεων εργασίας και την επιβεβαίωση της κεντρικής υπόθεσης εργασίας.

Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας και η ανάλυση των απόψεων, που διατυπώθηκαν, επιβεβαίωσαν τις αντίστοιχες με τα θεωρητικά ευρήματα υποθέσεις εργασίας. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό της ειδικότητας και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων, ιδίως, στις περιπτώσεις των νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων και των ειδικοτήτων που βασίζονται σε εμπειρικά και άτυπα προσόντα, ενώ είναι κατά γενική ομολογία καθοριστική και απαραίτητη η εκπόνηση της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας για τον αναλυτικό προσδιορισμό των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων και για την επικαιροποίησή τους με τα νέα δεδομένα της παραγωγικής διαδικασίας, προκειμένου να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, να διασφαλιστούν καλύτερα οι εργαζόμενοι και να υποστηριχθούν οι επιχειρήσεις στην αποτελεσματικότερη οργάνωση και στην αναζήτηση των κατάλληλων στελεχών. Επιπλέον, τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για την αξιολόγηση τόσο για την πρόσληψη των υποψηφίων όσο και για την αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων και προσδιορίζουν τις παραμέτρους των συστημάτων προσλήψεων, αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, που αποβλέπουν κατά κανόνα στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, αλλά μπορούν επίσης να αποτελέσουν τη βάση για τη βελτίωση της μισθολογικής κατάστασης και τη μείωση των μισθολογικών διαφορών στην επιχείρηση, ενώ τίθεται έντονα από την πλειοψηφία

των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων το θέμα του προσδιορισμού των όρων των συστημάτων αξιολόγησης και πρόσθετων αμοιβών μέσα από συλλογικές διαδικασίες και κοινώς αποδεκτά και διαφανή κριτήρια. Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει, κατά κοινή παραδοχή, να επανεκτιμηθούν και οι ειδικότητες να επικαιροποιηθούν υπό το πρίσμα των νέων δεδομένων παραγωγής, του οργανωτικού και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, της αυξημένης ζήτησης σύνθετων προσόντων χωρίς την ανάλογη επέκταση των επαγγελματικών δικαιωμάτων, της διαφορετικής διάστασης που δίνουν οι επιχειρήσεις στις επαγγελματικές ικανότητες ανταπόκρισης στις ποικίλες εργασιακές καταστάσεις, καθώς και των αντίστοιχων απαιτήσεων εφαρμογής ολοκληρωμένων διαδικασιών εργασιακής ανάλυσης, αξιολόγησης, πιστοποίησης και αμοιβής των στελεχών.

Στο κρίσιμο ερώτημα κατά πόσο η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των αμοιβών, οι απόψεις δίστανται τόσο μεταξύ των εργατικών και των εργοδοτικών οργανώσεων, όσο και εντός των εν λόγω εργατικών οργανώσεων. Οι περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων συζητούν την πιθανότητα επαναθεώρησης των αμοιβών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν θα ανατραπούν τα κεκτημένα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και οι μισθολογικές ιεραρχίες, θα υιοθετηθούν κοινώς αποδεκτοί κανόνες - πλαίσιο των πρόσθετων αμοιβών και παροχών και θα διασφαλιστεί η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαμόρφωση και την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης επαγγελματικών προσόντων. Αντίθετα, αρκετές εργατικές οργανώσεις είναι επιφυλακτικές μπροστά στο ενδεχόμενο να διαταραχθούν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, ιδίως, στις περιπτώσεις των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων, να οδηγηθούν οι εργαζόμενοι σε διάσπαση και να αποδυναμωθεί το πάγιο αίτημα του εργατικού κινήματος για ίδια αμοιβή σε ίδια εργασία, με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Από την άλλη μεριά, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών για τις εργοδοτικές οργανώσεις, διότι αφενός το ζήτημα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο σε επιχειρησιακό επίπεδο και εξατομικευμένα και, αφετέρου, η οποιαδήποτε επαναθεώρηση των αμοιβών θα επιβαρύνει το κόστος εργασίας, κυρίως, για τις μικρές επιχειρήσεις. Εξάλλου, προέχει η ανάπτυξη και η εφαρμογή θεσμοθετημένων διαδικασιών προσδιορισμού, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Ομοίως, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών, από τη στιγμή που τα

επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν per se κριτήριο διαμόρφωσης των αμοιβών, ούτε για τις δημόσιες επιχειρήσεις, που υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στον προσδιορισμό της ειδικότητας και στη μισθολογική ιεραρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και παρέχονται υψηλότεροι των νομίμων μισθοί, αλλά ούτε και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες εφαρμόζουν τα δικά τους συστήματα αμοιβών για την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης του στελεχιακού τους δυναμικού, που βασίζονται στα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα της θέσης εργασίας και όχι στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων. Συνακόλουθα, η πλειοψηφία των τριτοβάθμιων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και ορισμένων δευτεροβάθμιων εργατικών οργανώσεων υποστηρίζει ότι η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων προϋποθέτει την κεντρική διαπραγμάτευση ενός ενιαίου πλαισίου γενικών αρχών και κατευθύνσεων και την παραπέρα εξειδίκευση του σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης, αποβλέποντας στις ελάχιστες ρυθμίσεις των βασικών όρων και προϋποθέσεων καθορισμού του μισθού εισόδου και του μισθού εξέλιξης και απόδοσης, αν και επισημαίνεται ότι είναι πιο εφικτή η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων σε επιχειρησιακό επίπεδο, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αντίθετα, υποστηρίζεται ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, διότι δεν είναι δυνατή η αναλυτική καταγραφή και αξιοποίηση των επαγγελματικών προσόντων στο χώρο εργασίας και εγείρονται αρκετά ζητήματα σχετικά με τις αρμοδιότητες, την περιγραφή θέσης εργασίας και την ανάλυση των δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Επίσης, δεν τίθεται θέμα πιστοποίησης και ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τις ειδικότητες εκείνες, που είναι επαρκώς προσδιορισμένες και νομοθετικά κατοχυρωμένες ως προς τις προϋποθέσεις άσκησης και επαγγελματικής εξέλιξης. Εξίσου αντίθετες στη συλλογική αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων είναι ορισμένες δευτεροβάθμιες οργανώσεις και δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες αποβλέπουν να περιφρουρήσουν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, που προστατεύονται από διαδικασίες δημόσιου τομέα, ειδικές νομοθετικές διατάξεις ή διεθνή πρότυπα, αλλά και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που επιδιώκουν να διασφαλίσουν την αυτονομία των πολιτικών τους για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης.

Εντούτοις, παρά τη διαφοροποίηση στην έκταση και τα επιχειρήματα του προβληματισμού σε σχέση με την ενσωμάτωση των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και το ενδεχόμενο επαναθεώρησης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, που αποτυπώνει ούτως ή άλλως τη βασική αντιπαράθεση των συγκρουόμενων συμφερόντων, αφενός, των εργαζομένων που εμμένουν στο αδιαπραγμάτευτο των κατώτατων ορίων των μισθών και ημερομισθίων και στη διασφάλιση των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών και υφιστάμενων μισθολογικών κλιμακίων και, αφετέρου, των εργοδοτών που υποστηρίζουν την ανάγκη επαναθεώρησης του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διασφάλισης της αυτονομίας τους στην ανάπτυξη και την αμοιβή του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, διαπιστώνεται μια σύγκλιση των απόψεων των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων τόσο ως προς την αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και εκσυγχρονισμού των ειδικοτήτων υπό το πρίσμα των νέων τεχνολογικών δεδομένων και συνθηκών παραγωγής, όσο και ως προς τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που σχετίζονται με τον αναλυτικό προσδιορισμό των ειδικοτήτων, την ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων, την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας, την αντιστοίχιση των επαγγελματικών προσόντων με τα τυπικά προσόντα και τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση, την υιοθέτηση αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, τον εκσυγχρονισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη διασφάλιση της δυνατότητας ουσιαστικής διαπραγμάτευσης, καθώς και την αναγκαιότητα διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου και οριοθέτησης του πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σύμφωνα, δε, με τις απόψεις ορισμένων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και μεμονωμένων επιχειρήσεων, με την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα διασφαλιστεί η συλλογική διαπραγμάτευση και συμφωνία σε ένα πλαίσιο κανόνων αξιολόγησης, πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και αντίστοιχης διαμόρφωσης των αμοιβών, η οποία θα παρέχει τις απαραίτητες εγγυήσεις και ασφαλιστικές δικλίδες μιας πιο δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, θα συμβάλλει στην προάσπιση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας, στην προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας των ειδικοτήτων, την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και

τη βελτίωση των όρων απασχόλησης και αμοιβής και θα ελαχιστοποιήσει τις αρνητικές συνέπειες εξατομίκευσης των όρων αμοιβής και απασχόλησης, ανατροπής των κεκτημένων, αποδυνάμωσης των συλλογικών συμβάσεων, αποσταθεροποίησης των μισθών και εντατικοποίησης της εργασίας.

Εν κατακλείδι, από τη σύνθεση των θεωρητικών και εμπειρικών ευρημάτων προκύπτει ότι η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων έχει ήδη ενταχθεί στην ατζέντα των ευρωπαϊκών και των εθνικών κοινωνικών εταίρων, αποτελεί το κομβικό σημείο των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και εγγράφεται στις πρωταρχικές επιδιώξεις των συστημάτων εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, σηματοδοτώντας τη νέα λογική της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που βασίζεται στην επαγγελματική ικανότητα και την αξία του εργαζόμενου, διαμορφώνει νέα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και επιβάλλει την ανάλογη προσαρμογή των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων. Ωστόσο, η οικονομική και κοινωνική συγκυρία χαρακτηρίζεται από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές πιέσεις ενίσχυσης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεων, επαναθεώρησης των κατώτατων μισθών και αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο και οι συσχετισμοί δυνάμεων εργαζομένων και εργοδοτών επηρεάζονται, αφενός, από τη γενική υποχώρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και την αποδυνάμωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή την παντελή αποφυγή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, αφετέρου, από την ενδυνάμωση του ρόλου και της αυτονομίας των επιχειρήσεων στον προσδιορισμό των επαγγελματικών προφίλ και της επαγγελματικής και μισθολογικής σχέσης για την ενίσχυση της απόδοσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης. Παρά ταύτα, οι εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων θα πρέπει, στο πλαίσιο της κοινωνικής τους υποχρέωσης και ευθύνης για τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση κάθε θέματος που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, της γενικότερης εμπλοκής τους στη διαμόρφωση των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και της αναγκαιότητας της συμμετοχής τους στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των αλλαγών, να ευαισθητοποιηθούν σε σχέση με την αποτύπωση της κοινωνικής πραγματικότητας που διαμορφώνεται με τις νέες προσεγγίσεις και τις αλλαγές στα επαγγελματικά προσόντα και να κινητοποιηθούν, προκειμένου να επαναπροσδιορίσουν τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης σύμφωνα με τα νέα δεδομένα εκσυγχρονισμού των συνθηκών εργασίας και των επαγγελματικών προσόντων των

εργαζομένων, να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων και να διασφαλίσουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των διαδικασιών προσδιορισμού, αξιολόγησης και πιστοποίησης τους και τη σταδιακή σύνδεση αυτών με τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων. Προς τούτο, είναι αναγκαία η ανασυγκρότηση και η ανάλογη προσαρμογή της δράσης των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων στις εργασιακές εξελίξεις, τις νέες προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα και τα νέα πρότυπα άρθρωσης συλλογικών συμφερόντων, η ενεργοποίηση των συμμετοχικών διαδικασιών των εργαζομένων, η αξιοποίηση των νέων μορφών συντονισμένης και πολυεπίπεδης διαπραγμάτευσης και η ενίσχυση των δυνατοτήτων συλλογικής ρύθμισης στην επιχείρηση, προκειμένου να διασφαλίσουν τη διενέργεια αποτελεσματικών και ουσιαστικών διαπραγματεύσεων με την ενεργό συμμετοχή τους σε όλα τα επίπεδα, να εκσυγχρονίσουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να προσδιορίσουν, όπου απαιτείται ή να επικαιροποιήσουν τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, υπό το πρίσμα της αναγνωρισμένης επαγγελματικής πιστοποίησης των προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Σε κάθε περίπτωση, με την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ανακύπτει ουσιαστικά το θέμα της επικαιροποίησης των ειδικοτήτων και του εκσυγχρονισμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα νέα δεδομένα της παραγωγικής διαδικασίας και στο νέο προφίλ του ζητούμενου εργαζόμενου και θα ήταν χρήσιμο να επεκταθεί προοπτικά η διερεύνηση του θέματος της ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους επιμέρους κλάδους, τις επιχειρήσεις και τα επαγγέλματα και να εξειδικευτεί στα ειδικά χαρακτηριστικά κάθε κλάδου, να προσαρμοστεί στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες των μεγάλων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων αντίστοιχα και να διαφοροποιηθεί ανάλογα με τις ανάγκες προσδιορισμού και νομοθετικής κατοχύρωσης των νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων ή τις ανάγκες επικαιροποίησης των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων, αφού ληφθεί υπόψη η έκταση των αλλαγών ανά κλάδο, επιχείρηση και ειδικότητα στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα υπό το πρίσμα της επαγγελματικής πιστοποίησης, οι συσχετισμοί δυνάμεων εργοδοτών και εργαζομένων και οι αντίστοιχες δυνατότητες συλλογικής ρύθμισης των όρων διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων.





## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων αποτελεί τον κεντρικό άξονα της μεταρρύθμισης των εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης για την ενίσχυση της δια βίου μάθησης, τη γεφύρωση των μαθησιακών πλαισίων, τη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών και εναλλακτικών επιλογών μάθησης, την ανάπτυξη των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων. Επιπλέον, συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση για την αναθεώρηση της δομής των ειδικοτήτων και των προγραμμάτων σπουδών και για τη διάρθρωση τους σε συγκεκριμένα επίπεδα επαγγελματικών προσόντων ανάλογα με τα μαθησιακά αποτελέσματα κάθε διαδικασίας τυπικής, μη τυπικής και ανεπίσημης μάθησης, ώστε να διαμορφωθούν τα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων και να συσχετιστούν με το αντίστοιχο ευρωπαϊκό πλαίσιο.

Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων εντάσσεται στην κυρίαρχη αντίληψη των εθνικών πολιτικών απασχόλησης για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και της ικανότητας διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων προσόντων ως βασικού αντισταθμιστικού μέτρου προστασίας στην εισαγωγή νέων μορφών ευελιξίας της αγοράς. Σηματοδοτεί, δε, τη νέα λογική διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που βασίζεται στα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες αξιοποίησης των γνώσεων και ανταπόκρισης στις ποικίλες εργασιακές καταστάσεις και εξυπηρετεί καλύτερα τη νέα επιχειρησιακή προσέγγιση ενίσχυσης της απόδοσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης.

Ωστόσο, η αναφορά στα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού τροποποιεί το περιεχόμενο των ειδικοτήτων και προσφέρει μια νέα κλίμακα κριτηρίων επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης, που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και να διαμορφώσει μια νέα κοινωνική συναίνεση, δεδομένου ότι δεν αρκεί ένα σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων να παρέχει αναγνωρισμένα διπλώματα και η αξία του θα είναι εξαιρετικά περιορισμένη αν δεν συνδεθεί με συγκεκριμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, αμοιβής ή μετάβασης στην τυπική εκπαίδευση.

Από την άλλη μεριά, η οικονομική και κοινωνική συγκυρία χαρακτηρίζεται από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές πιέσεις ενίσχυσης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεων, επαναθεώρησης των κατώτατων μισθών και αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο και οι συσχετισμοί δυνάμεων εργαζομένων και εργοδοτών επηρεάζονται, αφενός, από τη γενική υποχώρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, την αποδυνάμωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή την παντελή αποφυγή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την απουσία προσαρμογής της οργάνωσης και συνδικαλιστικής δράσης σε σχέση με τις δραστηριότητες του χώρου εργασίας και, αφετέρου, από την ενδυνάμωση του ρόλου και της αυτονομίας των επιχειρήσεων στον προσδιορισμό των επαγγελματικών προφίλ και της επαγγελματικής και μισθολογικής σχέσης για την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού και την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

Παρά ταύτα, η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να ευαισθητοποιήσει τους κοινωνικούς εταίρους σε σχέση με την αποτύπωση της κοινωνικής πραγματικότητας και τη διαχείριση των αλληλεπιδράσεων της και να τους κινητοποιήσει, στο πλαίσιο της κοινωνικής τους υποχρέωσης και ευθύνης για τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση κάθε θέματος που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, ώστε να επαναπροσδιορίσουν τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης σύμφωνα με τα νέα δεδομένα των συνθηκών εργασίας και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων, να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους διαχείρισης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων και να προσαρμόσουν ανάλογα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας ως προς τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων.

Στην Ελλάδα, θεσμοθετήθηκε πρόσφατα η δημιουργία του ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος σύνδεσης της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας, που θα συμβάλλει στην ανάπτυξη διαδικασιών πιστοποίησης δομών, εκπαιδευτών, προγραμμάτων, γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, αλλά δεν έχει διερευνηθεί κατά πόσον τα επαγγελματικά προσόντα, από την στιγμή που θα πιστοποιούνται μέσα από αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές διαδικασίες, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενσωματωθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Προς τούτο, η παρούσα μελέτη αποβλέπει να καταγράψει και να αναλύσει τις θέσεις και τις απόψεις των κυριότερων συντελεστών της ελληνικής αγοράς εργασίας, δηλαδή των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και των επιχειρήσεων, απέναντι στη δυνατότητα τα πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενσωματωθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ειδικότερα, επιχειρεί να διαμορφώσει το θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς σε σχέση με τις νέες προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα, τις οικονομικές και κοινωνιολογικές θεωρίες ως προς τους παράγοντες διαμόρφωσης των αμοιβών και τη σχέση επαγγελματικών προσόντων και εισοδήματος, τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και τους παράγοντες επαναπροσδιορισμού των ειδικοτήτων, καθώς και να αποτυπώσει τις εξελίξεις και τις τάσεις που χαρακτηρίζουν τις εργασιακές σχέσεις, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών, τις πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων και τις πολιτικές για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, συγκεκριμενοποιώντας τις υποθέσεις εργασίας της έρευνας.

Ακολούθως, επιχειρεί να εντοπίσει σε εμπειρικό επίπεδο τις στάσεις και τις στρατηγικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και των επιχειρήσεων σε σχέση με τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τους παράγοντες επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, το ενδεχόμενο επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και την αναγκαιότητα, τις προϋποθέσεις και τις συνέπειες ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Βασική επιδίωξη της μελέτης είναι να μεταφέρει τον προβληματισμό που αναπτύσσεται σε άλλες χώρες και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, γύρω από τη νέα λογική που εγκαθιδρύουν τα επαγγελματικά προσόντα και οι ικανότητες, ενόψει της ανάπτυξης του ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και να δώσει ερεθίσματα για συζήτηση ως προς τις κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με τον εκσυγχρονισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την επικαιροποίηση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων.



## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους στήριξαν την προσπάθεια μου, μοιράστηκαν τους προβληματισμούς μου και συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της διδακτορικής μου διατριβής.

Ειδικότερα, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή Γεώργιο Φ. Κουκουλέ για την αμέριστη συμπαράσταση του, τις πολύτιμες υποδείξεις και χρήσιμες συμβουλές του, την υποστήριξη του και τη συνεργασία μας καθ' όλο το διάστημα εκπόνησης της εργασίας αυτής.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον καθηγητή Βασίλειο Δούβλη και την καθηγήτρια Ηρώ Νικολακοπούλου - Στεφάνου, μέλη της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής, για την κατανόηση, την υποστήριξη και τη συνεργασία τους στις διάφορες φάσεις της έρευνας.

Θερμές ευχαριστίες οφείλω στους εκπροσώπους, στους επιστημονικούς διευθυντές και στα στελέχη του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., του Σ.Ε.Β. και της Ε.Σ.Ε.Ε. για την ουσιαστική συμβολή τους, με τις απόψεις τους και τις υποδείξεις τους, στην ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος.

Εξίσου θερμές είναι οι ευχαριστίες μου στους εκπροσώπους των πρωτοβάθμιων σωματείων και συλλόγων εργοδοτών και εργαζομένων, των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των επιχειρήσεων, που με φιλοξένησαν στους χώρους εργασίας τους και δέχθηκαν να παρουσιάσουν τις πολιτικές τους και να καταθέσουν τις απόψεις τους, χωρίς τις οποίες θα ήταν αδύνατη η πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον Δρ. Μανώλη Χρυσάκη, κύριο ερευνητή του Ε.Κ.Κ.Ε., για την αποσαφήνιση ορισμένων μεθοδολογικών θεμάτων αναφορικά με τη διεξαγωγή της επιτόπιας έρευνας και την παρουσίαση της εργασίας.



## ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

### A. ΠΙΝΑΚΕΣ

- Πίνακας 1: Χαρακτηριστικά πρωτογενούς και δευτερογενούς αγοράς εργασίας
- Πίνακας 2: Αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που καταρτίστηκαν κατά τα έτη 2001-2004
- Πίνακας 3: Επιλεγθέντες κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΤΑΚΟΔ 2003)
- Πίνακας 4: Επιλεγθέντα επαγγέλματα στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας σε συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις που συνάπτουν ομοιο-επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΤΕΠ-92)
- Πίνακας 5: Η ταυτότητα των αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα
- Πίνακας 6: Η ταυτότητα των πρωτοβάθμιων σωματείων και συλλόγων εργοδοτών και εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα
- Πίνακας 7: Η ταυτότητα των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα
- Πίνακας 8: Οι ειδικότητες που καλύπτονται από τις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας
- Πίνακας 9: Επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών: Οι απόψεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων
- Πίνακας 10: Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προαπαιτούμενες αλλαγές και προϋποθέσεις: Οι απόψεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων
- Πίνακας 11: Αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών – Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και προαπαιτούμενες αλλαγές: Οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων



Πίνακας 12: Η βασική διάκριση των εργαζομένων στα συστήματα αμοιβών των ιδιωτικών επιχειρήσεων

Πίνακας 13: Αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών – Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας: Οι απόψεις των επιχειρήσεων

## **B. ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ**

Διάγραμμα 1: Τύπος οργανώσεων και επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα

Διάγραμμα 2: Ποσοστό συνεντεύξεων ανά κατηγορία συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Δ.Ε.Δ.Υ.	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
Α.Ε.Δ.Α.Κ.	Ανώνυμες Εταιρίες Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων
Α.Ε.Ε.Δ.	Ανώνυμες Εταιρίες Επενδυτικής Διαμεσολάβησης
Α.Ε.Ε.Χ.	Ανώνυμες Εταιρίες Επενδύσεων Χαρτοφυλακίου
Α.Ε.Ι.	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
Α.Ε.Ν.	Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού
Α.Ε.Π.	Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.	Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος
Γ.Σ.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Δ.Α.	Διατητική Απόφαση
Δ.ΕΚ.Ν.	Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας
Ε.Β.Ε.Α.	Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Ε.	Ευρωπαϊκή Ένωση
Ε.Ε.Δ.Ε.	Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων
Ε.Ι.Ε.	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας
Ε.Κ.Α.Β.	Εθνικό Κέντρο Άμεσης Βοήθειας
Ε.Κ.Κ.Ε.	Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
Ε.Κ.Λ.Α.	Ειδικός Κοινός Λογαριασμός Ανεργίας
Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.	Ειδικός Λογαριασμός Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης
Ε.Π.Α.	Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης
Ε.Π.Ε.Π.	Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων
Ε.Π.Ε.Υ.	Εταιρίες Παροχής Επενδυτικών Υπηρεσιών
Ε.Π.Λ.	Ενιαία Πολυκλαδικά Λύκεια
Ε.Π.Υ.	Εταιρεία Επιστημόνων Η/Υ και Πληροφορικής
Ε.Σ.Α.με.Α.	Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία
Ε.Σ.Ε.Ε.	Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου
Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.	Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
Ε.Σ.Ε.Κ.Α.	Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης
Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.	Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση
Ε.Τ.Ι.	Ελληνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο

E.X.A.E.	Ελληνικά Χρηματιστήρια Ανώνυμη Εταιρεία Συμμετοχών
ΕΛ.Ο.Τ.	Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης
ΕΠΑ.Λ.	Επαγγελματικά Λύκεια
ΕΠΑ.Σ.	Επαγγελματικές Σχολές
Ι.Δ.ΕΚ.Ε.	Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων
Ι.Ε.Κ.	Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ι.ΕΚ.Ε.Π.	Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ.	Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος και της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
Κ.Α.Τ.Ε.Ε.	Κέντρα Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
Κ.Ε.Δ.Κ.Ε.	Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδος
Κ.Ε.Ε.Π.Ε.Κ.	Κεντρική Εξεταστική Επιτροπή Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης
Κ.Ε.Κ.	Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης
Κ.Ε.Μ.Ε.	Κέντρο Εκπαιδευτικών Μελετών και Επιμόρφωσης
ΚΕ.Γ.Ε.	Κέντρα Γεωργικής Εκπαίδευσης
ΚΕ.ΠΕ.	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
ΚΕ.Σ.Ε.Ν.	Κέντρα Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού
Λ.Α.Ε.Κ.	Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση
Ν.Ε.Ε.Κ.Α.	Νομαρχιακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης
Ν.Ε.Κ.Ε.	Ιδιωτικές Σχολές Ναυτικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και Επιμόρφωσης
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Γ.Ε.Ε.Κ.Α. «ΔΗΜΗΤΡΑ»	Οργανισμός Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης «ΔΗΜΗΤΡΑ»
Ο.Ε.Δ.Β.	Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων
Ο.Ε.Ε.Κ.	Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
Ο.Κ.Ε.	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
Ο.ΜΕ.Δ.	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
Ο.Ν.Ε.	Οικονομική και Νομισματική Ένωση
Ο.Ο.Σ.Α.	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
Π.Α.Ε.Π. Α.Ε.	Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.
Π.Ε.Ε.Κ.Α.	Περιφερειακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης
Π.Ε.Ε.Π.	Περιφερειακές Εξεταστικές Επιτροπές Πιστοποίησης

Σ.Ε.Β.	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
Σ.Σ.Ε.	Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
Σ.Τ.Α.Κ.Ο.Δ.	Σύστημα Ταξινόμησης Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας
Τ.Ε.Ε.	Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια
Τ.Ε.Ι.	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
Τ.Ε.Λ.	Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια
Τ.Ε.Σ.	Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές
ΥΠ.Ε.Π.Θ.	Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων
ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.	Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης
A.I.O.S.P.	Association Internationale d' Orientation Scolaire et Professionnelle
C.E.DE.FO.P.	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle / European Centre for the Development of Vocational Training
C.E.E.P.	European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest
C.E.R.I.	Centre for Education Research and Innovation of the OECD Directorate for Education
D.A.R.E.S.	Direction de l' animation de la recherche, des études et de la statistique - Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité en France
E.C.D.L.	European Computer Driving Licence
E.C.T.S.	European Credit Transfer System
E.C.V.E.T.	European Credit Transfer System for Vocational Education and Training
E.N.I.C.	European Network of National Information Centres on academic recognition and mobility
E.Q.F.	European Qualifications Framework
E.S.S.I.	Education Statistics Services Institute, American Institutes for Research
E.T.U.C.	European Trade Union Confederation
E.T.U.I.-R.E.H.S.	European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety
EUROSTAT	Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής
I.N.S.E.E.	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
I.R.E.S.	Institut de Recherches Economiques et Sociales
I.S.C.ED.	International Standard Classification of Education
I.S.C.O.-88	International Standard Classification of Occupations
I.S.I.C.	International Standard Industrial Classification of all Economic Activities

---

N.A.C.E.	Nomenclature des Activités économiques dans la Communauté Européenne
N.A.R.I.C.	Network of National Academic Recognition Information Centres
N.B.E.R./C.R.I.W.	Conference on Research in Income and Wealth, administered by the National Bureau of Economic Research
O.E.C.D.	Organisation for Economic Co-operation and Development
S.F.S.O.	Swiss Federal Statistical Office
U.C.L.	Université Catholique de Louvain
U.E.A.P.M.E.	European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises
U.N.E.S.C.O.	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
U.N.I.C.E.	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe
W.S.I.	Wirtschafts - und Sozialwissenschaftliches Institut / Institute for Economics and Social Science

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### I. Τα χαρακτηριστικά και οι συνέπειες του νέου μοντέλου παραγωγής

Η αυξανόμενη ένταση του ανταγωνισμού, συνέπεια της παγκοσμιοποίησης, της απορρύθμισης και της ιδιωτικοποίησης, σε συνδυασμό με τις τεχνολογικές αλλαγές, τον ευέλικτο αυτοματισμό και τα συστήματα διαχείρισης κατά παραγγελία, οδήγησε τις επιχειρήσεις στην αναζήτηση πιο αποτελεσματικών μορφών παραγωγής με χαμηλότερο κόστος, επιφέροντας έτσι τη σταδιακή απαξίωση του φορντικού μοντέλου της τυποποιημένης μαζικής παραγωγής, της κατακερματισμένης εργασίας και της ιεραρχικής εφαρμογής μεθόδων ελέγχου<sup>1</sup>. Η εμφάνιση νέων συστημάτων ευέλικτης παραγωγής και αναδιοργάνωσης της εργασίας στρέφει το ενδιαφέρον στην εξέταση των συνεπειών του νέου μοντέλου παραγωγής στις εργασιακές σχέσεις και των θεσμικών διεργασιών στο νέο εργασιακό χώρο<sup>2</sup>. Εξάλλου, η ανάλυση της εξέλιξης και των χαρακτηριστικών του μοντέλου παραγωγής καθίσταται αναγκαία, από τη στιγμή που προσδιορίζει τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και προσανατολίζει τη ζήτηση και την προσφορά της εργασίας<sup>3</sup>.

Η μαζική παραγωγική διαδικασία, που κυριάρχησε στις καπιταλιστικές χώρες μετά το Β' παγκόσμιο πόλεμο, χαρακτηρίστηκε από τον εξειδικευμένο μηχανικό εξοπλισμό, το ημι-ειδικευμένο προσωπικό, την παντελή έλλειψη αυτονομίας των εργαζομένων<sup>4</sup>, τις μικρές εσωτερικές εντάσεις, τους περιορισμούς των καθετοποιημένων στρατηγικών, καθώς και την επέκταση ή τη μηχανοποίηση του τείλορικού μοντέλου οργάνωσης της εργασίας, με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας και την

---

<sup>1</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, *Work and Employment Relations in the High Performance Workplace*, Employment and Work Relations in Context Series edited by Elger Tony (Centre for Comparative Labour Studies, Department of Sociology, University of Warwick) and Fairbrother Peter (Centre for Research on Social and Economic Transformation, Cardiff School of Social Sciences, Cardiff University), Ed. Continuum, London-New York, 2002.

<sup>2</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π.

<sup>3</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Τόμος Πρώτος, Η προφορά εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 23-32.

<sup>4</sup> Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Μετάφραση Δ.Γ. Τσαούσης, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, Πρώτη Έκδοση: Ιανουάριος 2002, σελ. 420-421. Αναφέρεται ειδικότερα ότι ορισμένοι κοινωνιολόγοι της βιομηχανίας χαρακτηρίζουν τον φορντισμό και τον τείλορισμό ως συστήματα χαμηλής εμπιστοσύνης, δεδομένου ότι οι εργασίες καθορίζονται από τη διοίκηση και είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις μηχανές, ενώ αντίθετα στα συστήματα υψηλής εμπιστοσύνης, που βρίσκονται συνήθως συγκεντρωμένα στα υψηλότερα επίπεδα των βιομηχανικών οργάνωσεων, οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν τον έλεγχο του ρυθμού της εργασίας τους, ακόμα και του περιεχομένου τους, στα πλαίσια των γενικών οδηγιών που τους δίνονται.

εντατικοποίηση της εργασίας. Το τειλορικό μοντέλο βασιζόταν, αφενός, σε υψηλά εξειδικευμένα καθήκοντα υποκείμενα στο στενό έλεγχο των επιθεωρητών και αποσυνδεδεμένα από την οποιαδήποτε αντίληψη και πρωτοβουλία και, αφετέρου, στο διαμελισμό της εργασίας σε μικρά καθήκοντα και στην επιστημονική ανάλυση κάθε καθήκοντος για τη μέγιστη εκτέλεση της<sup>5</sup>. Η ακόμη μεγαλύτερη κατάτμηση της εργασίας επιτεύχθηκε στις οικονομίες κλίμακας του Φορντισμού, επιδιώκοντας την πλήρη αποξένωση του εργαζόμενου από την εργασιακή διαδικασία και την αύξηση των ρυθμών παραγωγής<sup>6</sup>. Από την άλλη μεριά, η επικράτηση του μαζικού συνδικαλισμού και της αντιπροσώπευσης των συνδικάτων οδήγησε στη διεκδίκηση υψηλού βαθμού ασφάλειας στην εργασία, στην ομοιογενοποίηση των μισθών, στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην αύξηση των μισθών συνέπεια των διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με το ρυθμό του πληθωρισμού και την αύξηση της παραγωγικότητας<sup>7</sup>.

Οι συνέπειες του τειλορικού - φορντικού μοντέλου παραγωγής εντοπίζονται κυρίως:

- στον κατακερματισμό των εργασιακών καθηκόντων<sup>8</sup> και στον εξαιρετικά σύνθετο καταμερισμό της εργασίας σε ένα τεράστιο αριθμό διαφορετικών επαγγελμάτων<sup>9</sup> που οδήγησε στην αποειδίκευση των εργαζομένων, στην αποξένωση τους από γνώσεις και δεξιότητες, στον περιορισμό των δυνατοτήτων ελέγχου της εργασίας τους και, κατ' επέκταση, στην αύξηση του ελέγχου της επιχείρησης πάνω στην εργασιακή διαδικασία<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π.

<sup>6</sup> Αλεξίου Θανάσης, *Εργασία, Εκπαίδευση και Κοινωνικές Τάξεις. Το ιστορικό-θεωρητικό πλαίσιο*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2002, σελ. 129.

<sup>7</sup> Reynaud Jean-Daniel (Direction), Eyraud François, Paradise Catherine, Saglio Jean, *Les systèmes de relations professionnelles – Examen critique d'une théorie*, Editions Centre National de la Recherche Scientifique, Paris 1990, όπου εξετάζεται η θεωρία των εξωγενών παραγόντων του Dunlop για την ανάλυση της δυναμικής και της συγκρουσιακής φύσης των εργασιακών σχέσεων σε αντιδιαστολή με τις θεωρίες της αλληλεπίδρασης των ενδογενών παραγόντων του συστήματος εργασιακών σχέσεων (θεωρία των ανθρωπίνων πόρων, θεσμική θεωρία των εργασιακών σχέσεων) που υποστηρίζουν τη συμμετοχή και ενσωμάτωση των εργαζομένων στην επιχείρηση και συμβαδίζουν με το πνεύμα του «μη συνδικαλισμένου». Βλέπε επίσης Borjas J. George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 478, όπου γίνεται λόγος για τη μεγάλη παράδοση των Η.Π.Α. «στον επιχειρηματικό συνδικαλισμό, του οποίου βασικός στόχος είναι η βελτίωση των μισθών και των συνθηκών εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, παρά η προώθηση συγκεκριμένων κοινωνικών προγραμμάτων μέσω νομοθετικής ή πολιτικής δράσης».

<sup>8</sup> Ραγκούσης Αντώνης, «Εισαγωγή στη Θεωρία της Εργασιακής Διαδικασίας: Τεχνολογία-Τεχνικός Καταμερισμός της Εργασίας και Εργατική Γνώση. Από-Ειδίκευση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;» στο Λινάρδος-Ρυλιμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικότητων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 27-35.

<sup>9</sup> Giddens Anthony, 2002, ό.π., σελ. 419.

<sup>10</sup> Αλεξίου Θανάσης, 2002, ό.π., σελ. 127-129.

- στη διασφάλιση της συνεργασίας των εργαζομένων σε μια τόσο κατακερματισμένη εργασία και στο συμβιβασμό των εργασιακών σχέσεων, στο πλαίσιο του οποίου οι εργοδότες αποδέχονταν τα συνδικάτα και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με αντάλλαγμα την παραίτησή τους από τον έλεγχο στην παραγωγή και στην εργασία, γεγονός που συνέβαλε στην παγίωση του φορντικού μοντέλου<sup>11</sup>.

Αντίθετα, το νέο μοντέλο παραγωγής χαρακτηρίζεται από την ευελιξία και την ταχύτητα στην παραγωγή, τη μεγαλύτερη διαφοροποίηση προϊόντων και υπηρεσιών, την τυποποίηση των διαδικασιών διαχείρισης της παραγωγής, την εφαρμογή προγραμμάτων αξιοποίησης των πόρων και αξιολόγησης της απόδοσης, την καλύτερη αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων, την πολυειδίκευση και τον αυτοκαθορισμό, την οργάνωση της εργασίας και τη μεταφορά του ρίσκου στο εργατικό δυναμικό, τη συναίνεση και τη συμμετοχή των εργαζομένων στους οργανωτικούς στόχους της επιχείρησης<sup>12</sup>. Επίσης, χαρακτηρίζεται από τη μείωση των εργαζομένων σε χειρωνακτικές εργασίες (blue collar) και την αύξηση των εργαζομένων σε μη χειρωνακτικές εργασίες (white collar)<sup>13</sup>, που απολαμβάνουν υψηλότερων αμοιβών από τους χειρώνακτες, αν και ο περιορισμός της διαφοροποίησης των αμοιβών των μη χειρωνακτών αποτέλεσε μια από τις μεγαλύτερες αλλαγές στα συστήματα αμοιβών κατά τον εικοστό αιώνα<sup>14</sup>.

Στο πλαίσιο του νέου παραγωγικού μοντέλου, δίνεται προτεραιότητα στον ανασχεδιασμό των θέσεων εργασίας και στη βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής μέσα από τον αναλυτικό προσδιορισμό των εργασιακών καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας για την επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος, τη δημιουργία αισθήματος επιτυχίας και ικανοποίησης, την απόκτηση ελέγχου και υπευθυνότητας για την ποιότητα της εργασίας, την ενίσχυση της συνεργασίας, τη διεύρυνση και την εναλλαγή των εργασιακών καθηκόντων<sup>15</sup>. Πρόκειται για νέες μορφές οργάνωσης της

<sup>11</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π.

<sup>12</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π.

<sup>13</sup> Giddens Anthony, 2002, ό.π., σελ. 424.

<sup>14</sup> Hyman Richard, «White-Collar Workers and Theories of Class» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 5.

<sup>15</sup> Ραγκούσης Αντώνης, 2003, ό.π., σελ. 35-42, όπου γίνεται εκτενή παρουσίαση της εξέλιξης της θεωρίας της διαδικασίας της εργασίας και των προσεγγίσεων της για τον εξανθρωπισμό της εργασίας.



εργασίας, που εξηγούνται από την τάση διαχείρισης των αυξημένων αναγκών ελέγχου και δημιουργίας, καθώς και από την τάση διαχείρισης με νέους τρόπους των αντιθέσεων της εργασιακής σχέσης<sup>16</sup>.

Επιπρόσθετα, η επιδιωκόμενη συμμετοχή των εργαζομένων στον προσδιορισμό της φύσης των καθηκόντων τους και στην επίτευξη των οργανωτικών στόχων της επιχείρησης διαμορφώνει μια νέου τύπου κοινωνική εταιρική σχέση μεταξύ συνδικάτων και διοίκησης στο επίπεδο της επιχείρησης<sup>17</sup>, με αποτέλεσμα να κατευθύνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις προς την αποκέντρωση στο επίπεδο της μονάδας της επιχείρησης με όρους «τοπικών συνθηκών», η δε απαιτούμενη ευελιξία να επηρεάζει το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων προς την αναζήτηση πιο ρευστών μορφών κωδικοποίησης των συμβάσεων. Βέβαια, δημιουργούνται δυσκολίες στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο βαθμό που θα πρέπει να διασφαλίσουν τόσο την απαιτούμενη ευελιξία στην εργασία όσο και τα ελάχιστα επίπεδα απασχόλησης, ενώ η μη προσαρμογή των συνδικάτων στα νέα δεδομένα θέτει σε κίνδυνο την ίδια τους την ύπαρξη<sup>18</sup>.

Οι συνέπειες του νέου μοντέλου παραγωγής θα πρέπει να αναζητηθούν:

- στην ανάδειξη της γνώσης σε κύρια παραγωγική δύναμη και πηγή πλούτου, καθώς και στη μετάβαση από την απλή μετρήσιμη εργασία σε μονάδες παραγωγής ανά μονάδα χρόνου στην σύνθετη εργασία, που μπορεί να αξιολογηθεί στη βάση της επίτευξης των στόχων και της ποιότητας των αποτελεσμάτων<sup>19</sup>. Τα «υψηλής εξειδίκευσης αυτόνομα συστήματα εργασίας»

<sup>16</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π.

<sup>17</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π. Ειδικότερα, τονίζεται ότι σ' αυτή την εταιρική σχέση οι εσωτερικές αντιθέσεις είναι αναπόφευκτες, όπως συνέβη για παράδειγμα κατά την εισαγωγή της Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας (TQM) για την τυποποίηση των διαδικασιών παραγωγής, η οποία δεν απέβλεπε μεν στη συμμετοχή των εργαζομένων, αλλά απαιτούσε τη συναίνεση τους για την αποτελεσματική εφαρμογή της· τα πραγματικά αποτελέσματα της, δε, επηρεάστηκαν τόσο από την αναμόδια εφαρμογή της από τη διοίκηση, όσο από την αντίσταση και τους άτυπους ελέγχους του εργατικού δυναμικού.

<sup>18</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π. Βλέπε επίσης Giddens Anthony, 2002, ό.π., σελ. 426-429, όπου γίνεται ειδική μνεία για τον κίνδυνο που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα στις δυτικές κοινωνίες, ο οποίος πηγάζει από τρεις συνδεδεμένες μεταξύ τους μεταβολές: τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, που μειώνουν τη διαπραγματευτική θέση των συνδικάτων, την παρακμή των παλαιών επιχειρήσεων βιομηχανικής παραγωγής, όπου η παρουσία των συνδικάτων ήταν παραδοσιακά ισχυρή και την αυξανόμενη ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού, ιδιαίτερα, από τις ασιατικές χώρες όπου τα μεροκάματα είναι συχνά κατώτερα από εκείνα της Δύσης.

<sup>19</sup> Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003, σελ. 11-15 και 33-37.

(high-skill autonomous work systems) θα πρέπει να αναλυθούν υπό το πρίσμα: (α) της εφαρμογής της γνώσης, (β) της πολυειδίκευσης και του εξειδικευμένου επιμερισμού των καθηκόντων, (γ) της αλλαγής της μορφής εποπτείας και του αυξημένου βαθμού αυτό-ελέγχου<sup>20</sup>.

- στη μείωση των οργανωτικών προϋποθέσεων (organizational downsizing), στην αλλαγή της φύσης των εργασιακών σχέσεων και, ειδικότερα, των μορφών εργασίας (άτυπες και εποχιακές μορφές εργασίας, μερική απασχόληση) και των τρόπων αμοιβής που συνδέονται με την παραγωγικότητα ή την απόκτηση προσόντων, καθώς και στην επαπειλούμενη αστάθεια και ανασφάλεια του νέου παραγωγικού μοντέλου εξαιτίας των εσωτερικών αντιθέσεων ως προς τις βασικές του αρχές και της έλλειψης του κατάλληλου θεσμικού πλαισίου<sup>21</sup>.
- στη στάση των συνδικάτων απέναντι στις εργασιακές αλλαγές, η οποία είτε θα περιοριστεί στην αμυντική και παθητική αποδοχή των αλλαγών και τη μονομερή επιβολή τους από τη διοίκηση, είτε θα διεκδικήσει την ενεργητική συμμετοχή και την προσαρμογή των αλλαγών στις ανάγκες και προς όφελος των εργαζομένων. Η γενική στρατηγική των συνδικάτων προσανατολίζεται προς τη συμμετοχή τους στην εισαγωγή και στην αξιοποίηση των αλλαγών, στην προστασία της εργασίας, στην αναγνώριση της τεχνογνωσίας των εργαζομένων, καθώς και στον προσανατολισμό των διαπραγματεύσεων σε μια συνεχή και αδιάκοπη διαδικασία παρακολούθησης των εξελίξεων στην παραγωγή και στην εργασία. Από την άλλη μεριά, οι νέοι τρόποι οργάνωσης της παραγωγής αναζητούν ένα διαφορετικό τρόπο έκφρασης των συνδικάτων που δεν είναι πάντα σε θέση να υιοθετήσουν και, επιπλέον, με την προώθηση εναλλακτικών τρόπων διοίκησης ελλοχεύει ο κίνδυνος της σύγχυσης των ρόλων ανάμεσα στα συνδικάτα και στη διοίκηση<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π.

<sup>21</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π.

<sup>22</sup> Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, 2002, ό.π. Βλέπε επίσης Reynaud Jean-Daniel (Direction), Eyraud François, Paradise Catherine, Saglio Jean, 1990, ό.π., όπου αναφέρεται ότι η οικονομική κρίση του 1980, η μαζική ανεργία στις βιομηχανίες βύσης, η απελευθέρωση και η υπαγωγή κάποιων κλάδων στο διεθνή ανταγωνισμό και η αυστηρή νομισματική πολιτική συνέβαλαν, αφενός, στην πραγματοποίηση αρκετών μισθολογικών παραχωρήσεων και, αφετέρου, στην ένταξη νέας θεματολογίας στις συνδικαλιστικές διαπραγματεύσεις που επικεντρώθηκε σε θέματα κατεξοχήν εργοδοτικά σε σχέση με την παραγωγή (διατήρηση κέρδους και εργασίας) και τον τρόπο της (εκσυγχρονισμός, υπεργολαβία), οδηγώντας τα συνδικάτα σε αμυντική θέση.

## II. Το σύστημα των ικανοτήτων ως διαφορετικό πρότυπο διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων

Οι νέες προκλήσεις που απορρέουν από την επιδίωξη της απόδοσης στη λογική της οργανωτικής αναδιάρθρωσης δίνουν το προβάδισμα στην προσωπική ανάπτυξη και στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων (compétences) παρά στην απόκτηση τυπικών προσόντων (qualifications) και διπλωμάτων<sup>23</sup>. Η συζήτηση για τα επαγγελματικά προσόντα παραπέμπει στην έννοια της ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου - ως βασικής μεθόδου στρατηγικής διαχείρισης και αξιολόγησης της απόδοσης των επιχειρήσεων από το τέλος της δεκαετίας του '70 - η οποία δεν περιλαμβάνει μόνο τις γνώσεις και την τεχνογνωσία, αλλά τις στάσεις και τις αξίες απέναντι στην εργασία<sup>24</sup>, καθώς και την απαιτούμενη πνευματική ικανότητα, κριτική σκέψη, αυτό-πειθαρχία και ολιστική προσέγγιση που επιβάλλει η περιπλοκότητα των απαιτήσεων, στις οποίες καλούνται να ανταποκριθούν τα άτομα σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό-οικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο αναφοράς<sup>25</sup>.

Οι επιχειρήσεις στρέφονται όλο και περισσότερο προς τη μεγαλύτερη αξιοποίηση των ατομικών ικανοτήτων, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις ευελιξίας και προσαρμογής στις εξελίξεις των αγορών, να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών, να ανταποκριθούν στην γενικότερη αναβάθμιση του επιπέδου κατάρτισης των εργαζομένων και στις νέες απαιτήσεις των πελατών τους και να αντιμετωπίσουν τις δυσκολίες προσδιορισμού των καθηκόντων σε ένα διαρκώς εξελισσόμενο πλαίσιο αναφοράς<sup>26</sup>. Η προσέγγιση για το ανθρώπινο δυναμικό κέρδισε έδαφος σε πολλούς τομείς της εργασίας και της οικονομίας, ενόψει και της επικρατούσας πολιτικής του Ο.Ο.Σ.Α. και της Ε.Ε. να συνδέσει τα θέματα ανάπτυξης των ατομικών ικανοτήτων με την οικονομική πολιτική<sup>27</sup> και να αναγάγει την

---

<sup>23</sup> Lemoine Claude, *Se former au bilan de compétences - Comprendre et pratiquer cette démarche*, Dunod, Paris 2002, σελ. 21.

<sup>24</sup> Descy Pascaline-Tessaring Manfred, *Objectif compétence: former et se former*, Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe: synopsis, Cedefop Reference series, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 25-26.

<sup>25</sup> OECD - Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Education Committee, Governing Board of the CERL, *Definition and Selection of Competences (DESECO): Theoretical and Conceptual Foundations* - Strategy Paper, DEELSA/ED/CERI/CD (2002) 9, 07-Oct-2002, σελ. 11-22.

<sup>26</sup> Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, Presses Universitaires de France, Paris 2002, σελ. 1-19.

<sup>27</sup> Descy Pascaline-Tessaring Manfred, *Evaluation and impact of education and training: the value of learning*, Third report on vocational training research in Europe: synthesis report, Cedefop Reference series 54, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 5-8.

προσαρμοστικότητα και τη δια βίου μάθηση σε κομβικές διαστάσεις για την οικονομική σταθερότητα και ανάπτυξη. Οι συντελεστές της πολιτικής, δε, προωθούν την έννοια της απασχολησιμότητας και την ιδέα του ανθρώπινου κεφαλαίου που αποκτάται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, μέσα από διαφορετικά πλαίσια και όχι αποκλειστικά μέσα από τα τυπικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>28</sup>.

Η μετατόπιση από τα προσόντα στις ικανότητες έθεσε ουσιαστικά υπό αμφισβήτηση το υφιστάμενο μοντέλο διαχείρισης των θέσεων εργασίας με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο και τις τυπικές, ρητές και μετρήσιμες γνώσεις, προκειμένου να ανταποκριθεί καλύτερα στην ιδέα της ανταγωνιστικής κινητικότητας και στις ανάγκες των επιχειρήσεων για την ποιοτική διαχείριση των εργαζομένων τους<sup>29</sup>. Είναι γεγονός ότι το σύστημα των προσόντων δεν έδωσε ποτέ απαντήσεις και λύσεις στο ερώτημα της αναγνώρισης των γνώσεων και της εμπειρίας<sup>30</sup> που αποκτάται κατά την εργασία, γεγονός που το περιόρισε στο σχολικό σύστημα και το κατέστησε άκαμπο και κλειστό, χωρίς να μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ευελιξίας της αγοράς εργασίας και στις ανάγκες προσαρμογής των εργαζομένων<sup>31</sup>. Έτσι, το σύστημα των ικανοτήτων<sup>32</sup>, που αποβλέπει να καλύψει τα κενά του συστήματος των προσόντων, βασίζεται σε ένα μείγμα γνώσεων, αξιών, στάσεων και συμπεριφορών δίνοντας προεξέχουσα θέση στη «γνώση του υπάρχειν και ενεργείν»<sup>33</sup> απέναντι στην εργασία,

---

<sup>28</sup> Salganik Hersh Laura, Rychen Dominique Simone, Moser Urs, Konstant W. John, *Definition and Selection of Competencies, Projects on Competencies in the OECD Context -Analysis of Theoretical and Conceptual Foundations*, Swiss Federal Statistical Office (SFSO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Education Statistics Services Institute, American Institutes for Research (ESSI), Neuchâtel 1999, σελ. 9-20, 31-35.

<sup>29</sup> Stroobants Marcelle, «La production flexible des aptitudes», *EDUCATION PERMANENTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ.16-18.

<sup>30</sup> Farzad Mehdi - Paivandi Saeed, *Reconnaissance et validation des acquis en formation*, ed. Anthropos, Paris 2000, σελ. 199-207, όπου μπορεί να αναζητηθεί μια συγκεντρωτική αποτύπωση της βιβλιογραφίας σχετικά με την αναγνώριση και την επικύρωση των κεκτημένων.

<sup>31</sup> Dugué Elisabeth, «La logique de la compétence: le retour du passé», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 10.

<sup>32</sup> Stroobants Marcelle, *Savoir-faire et compétence au travail - Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Institut de Sociologie-Sociologie du travail et des organisations, Editions de l' Université Libre de Bruxelles, Bruxelles 1993, σελ. 47-68, 79-104. Ειδικότερα, γίνεται λόγος για την σύγχρονη τάση του «μοντέλου της ικανότητας», η οποία διαφοροποιείται από την επαγγελματική τεχνογνωσία και χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις: την υπευθυνότητα και την ικανότητα γρήγορης ανταπόκρισης (responsabilité), την απουσία αυστηρά προσδιορισμένης εργασίας και συνακόλουθα τη μεγαλύτερη εμπλοκή του εργαζόμενου στον έλεγχο της διαδικασίας (abstraction), καθώς και την ικανότητα της επικοινωνίας και την εν γένει κοινωνική τεχνογνωσία (interdépendence).

<sup>33</sup> Dugué Elisabeth, «La logique de la compétence: le retour du passé», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 11. Βλέπε επίσης Wittorski Richard, «De la fabrication des compétences», *EDUCATION PERMANENTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 57-69, όπου τεκμηριώνεται «η λογική της ενέργειας» μέσα από πέντε διαφορετικούς τρόπους ανάπτυξης των ικανοτήτων, που

στις ικανότητες επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας, στην πρωτοβουλία, στην υπευθυνότητα και στην απόδοση, δηλαδή, όλες εκείνες τις ψυχολογικές και επικοινωνιακές διαστάσεις που αναζητούνται από την αγορά εργασίας και διαφοροποιούνται από τις θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>34</sup>.

Η λογική των ικανοτήτων ανταποκρίνεται καλύτερα σε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας που απαιτούν αυτόνομους εργαζόμενους και ικανούς να προσαρμόζονται σε νέες συνθήκες, καθώς και στις ανάγκες αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, εφόσον προωθούν τις μορφές εσωτερικής κινητικότητας σε διαφορετικές θέσεις εργασίας<sup>35</sup> ως στοιχείο της επαγγελματικής εξέλιξης<sup>36</sup>. Βέβαια, ο προσδιορισμός και η αξιολόγηση των ικανοτήτων αποτελεί μια εξαιρετικά δύσκολη διαδικασία, ενώ ταυτόχρονα αναδεικνύεται σε στρατηγικής σημασίας θέμα ενόψει των νέων τάσεων εκσυγχρονισμού της παραγωγής<sup>37</sup>. Οι συλλογικές και συμβατικές λύσεις, που είχαν προταθεί από τους κοινωνικούς εταίρους για την αξιολόγηση των ικανοτήτων, βασίζονταν σε σχολικά κριτήρια άμεσα συνυφασμένα με την τυποποιημένη οργάνωση της εργασίας, τα οποία θα πρέπει να επαναπροσδιοριστούν υπό το πρίσμα του ανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας και της ανασύνθεσης των καθηκόντων<sup>38</sup>. Στην προκειμένη περίπτωση και με δεδομένο ότι το μοντέλο των ικανοτήτων θεμελιώνει τις μισθολογικές διαφορές στα ατομικά χαρακτηριστικά, επιτρέποντας έτσι την εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης, τη διαμόρφωση μιας μισθολογικής σχέσης πιο προσαρμοσμένης στη φιλελεύθερη οικονομία και την επέκταση της περιστασιακής απασχόλησης, το διακύβευμα έγκειται στην επίτευξη της κατάλληλης

---

χαρακτηρίζουν διαφορετικές διαδικασίες επαγγελματικοποίησης και διαφορετικές ατομικές πρακτικές μάθησης.

<sup>34</sup> Dugué Elisabeth, (1999), ό.π., σελ. 14-17. Βλέπε επίσης Roche Janine, «La dialéctique qualification-compétence: état de la question», *EDUCATION PERMANENTE*, No 141/1999-4, (1999), σελ. 46-53, όπου υποστηρίζεται ότι η μετατόπιση προς τις ικανότητες δεν θέτει υπό αμφισβήτηση το σύνδεσμο που υπάρχει ανάμεσα στο «προσόν» που πιστοποιείται με κάποιο δίπλωμα και στις «ικανότητες» που αποκτώνται για την άσκηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας.

<sup>35</sup> Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Μετάφραση Δ.Γ. Τσαούσης, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, Πρώτη Έκδοση: Ιανουάριος 2002, σελ. 447-451, σύμφωνα με τον οποίο η ζήτηση για ευέλικτο εργατικό δυναμικό και η οργανωτική συρρίκνωση των επιχειρήσεων θα οδηγήσει στο μέλλον σε «εργαζόμενους χαρτοφυλακίου», που θα διαθέτουν χαρτοφυλάκιο διαφορετικών δεξιοτήτων και διαπιστευτηρίων και θα μπορούν να μετακινούνται σε διαφορετικές θέσεις.

<sup>36</sup> Dugué Elisabeth, (1999), ό.π., σελ. 12-13.

<sup>37</sup> Schwartz Yves, «Les ingrédients de la compétence: un exercice nécessaire pour une question insoluble», *EDUCATION PERMANENTE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 9-34.

<sup>38</sup> Stroobants Marcelle, «La production flexible des aptitudes», *EDUCATION PERMANENTE* No 135/1998-2, (1998), σελ. 19-20.

ισορροπίας ανάμεσα στα αντικειμενικά κριτήρια (πτυχίο, χρόνια προϋπηρεσίας) και στα υποκειμενικά κριτήρια αξιολόγησης των ικανοτήτων<sup>39</sup>.

Αναμφισβήτητα, η λογική των ικανοτήτων τροποποιεί βαθύτατα τις μορφές ρύθμισης της εργασίας και τα συστήματα κατάρτισης, ανατρέποντας το υφιστάμενο σύστημα ιεραρχίας στην επιχείρηση. Δεν θέτει υπό αμφισβήτηση μόνο την εσωτερική λειτουργία της επιχείρησης, αλλά όλη την κοινωνική αρχιτεκτονική γύρω από την απασχόληση και την κατάρτιση, αφού όλο το πλέγμα των ενεργειών εκπαίδευσης και κατάρτισης, των διαδικασιών αναγνώρισης των γνώσεων και επαγγελματικών ικανοτήτων, καθώς και των μεθόδων πρόσληψης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού διέπονται από εξατομικευμένες πρακτικές, επιτρέποντας κατά περίπτωση την σύνδεση της κατάρτισης με τον κόσμο της εργασίας<sup>40</sup>. Επιπλέον, οι εξατομικευμένες πρακτικές, οι συμφωνίες των επιχειρήσεων για τις ικανότητες και η αναζήτηση εναλλακτικών τρόπων αναγνώρισης των επαγγελματικών κεκτημένων, σε συνδυασμό με την μετατόπιση των συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο επαγγελματικής κατηγορίας ή επιχείρησης, οδηγεί σε συλλογικές συμφωνίες, περιορισμένες και συγκυριακές, χωρίς να προσδίδεται στα αποτελέσματα τους γενικότερη επίπτωση. Το γεγονός αυτό συμβάλει στην εξασθένηση της συλλογικής δράσης που θα μπορούσε να σταθεί εμπόδιο στην οικονομική ανάπτυξη και στην εξέλιξη των συστημάτων παραγωγής<sup>41</sup>.

Ενόψει των ανωτέρω, αναδεικνύεται καθοριστική η κατανόηση της νέας λογικής που εγκαθιδρύει η έννοια ικανότητα, των προσωπικών και οργανωτικών προκλήσεων καθώς και των αλλαγών που επιφέρει στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού<sup>42</sup>. Η ικανότητα προδιαγράφει μια συγκεκριμένη μορφή προσαρμογής σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς, που χαρακτηρίζεται από την κοινωνικό-οικονομική κρίση και το μετασχηματισμό της οργάνωσης της εργασίας και δικαιολογεί το πέρασμα σε ένα νέο μοντέλο διαχείρισης<sup>43</sup>. Η ικανότητα αντικαθιστά το προσόν, προκειμένου να

<sup>39</sup> Stroobants Marcelle, (1998), ό.π., σελ. 19-20.

<sup>40</sup> Dugué Elisabeth, «La logique de la compétence: le retour du passé», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 12-17.

<sup>41</sup> Dugué Elisabeth, (1999), ό.π., σελ. 12-17.

<sup>42</sup> Lemoine Claude, *Se former au bilan de compétences - Comprendre et pratiquer cette démarche*, Dunod, Paris 2002, σελ. 23.

<sup>43</sup> Descy Pascaline-Tessaring Manfred, *Objectif compétence: former et se former*, Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe: synopsis, Cedefop Reference series, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 13.

προσδιορίζει τους κανόνες διαχείρισης που ανανεώνουν τις συνθήκες της οργανωτικής συμμετοχής<sup>44</sup>, η μετάβαση δε από τα προσόντα στις ικανότητες είναι δομικά παράλληλη με τη μετάβαση από την εργασία στη διαχείριση<sup>45</sup>. Η υπερίσχυση της έννοιας της ικανότητας έναντι της έννοιας του τυπικού προσόντος στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην απασχόληση<sup>46</sup> υποδηλώνει τη γενικότερη μετάβαση σε ένα διαφορετικό πρότυπο διαχείρισης, ενώ ταυτόχρονα «η αναφορά στις ικανότητες προσφέρει μια νέα κλίμακα κριτηρίων για να προσδιοριστούν οι μισθοί και τα επιδόματα. Πρόκειται, λοιπόν, για την αλλαγή των θεμελίων ενός συστήματος που κρύβεται πίσω από την αλλαγή της ορολογίας»<sup>47</sup>. Η μετάβαση αυτή σε ένα διαφορετικό πρότυπο διαχείρισης<sup>48</sup> σηματοδοτεί τη γενικότερη αντιπαράθεση που υπάρχει μεταξύ εκείνων που προωθούν τις βασισμένες στα προσόντα (qualifications) επιλογές, προκειμένου να στηρίζουν τις επαγγελματικές ομάδες και να διαπραγματεύονται τις επαγγελματικές και μισθολογικές ιεραρχίες τους και εκείνων που προωθούν τη βασισμένη στις ικανότητες (compétences) προσέγγιση, επιδιώκοντας τη δικαιοσύνη ενάντια στα συντεχνιακά συμφέροντα<sup>49</sup>.

Από την άλλη μεριά, η ικανότητα σαν ένα δίκαιο κριτήριο μέτρησης της αξίας της εργασίας χρειάζεται μια νέα κοινωνική συναίνεση από τη στιγμή που οδηγεί στη μεταρρύθμιση των σχέσεων εξουσίας, η οποία προάγει την αξία του εργαζόμενου και ανατρέπει την αποκρυσταλλωμένη ιεραρχική κατανομή της εργασίας που στηρίζεται στα τυπικά προσόντα και σε κοινές αξίες εκ των άνωθεν<sup>50</sup>. Οι οποιοσδήποτε δυσκολίες νομιμοποίησης της βασισμένης στην ικανότητα προσέγγισης εξηγούνται από το γεγονός ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητες δεν είναι εύκολα διακριτές και δεν αμείβονται, παρόλο που συνδέονται με την πραγματική και ουσιαστική απόδοση του

<sup>44</sup> Dietrich Anne, «Compétence et performance: entre concepts et pratiques de gestion», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 19-33.

<sup>45</sup> Schwartz Yves, «Les ingrédients de la compétence: un exercice nécessaire pour une question insoluble», *EDUCATION PERMANENTE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 12.

<sup>46</sup> Descy Pascaline-Tessaring Manfred, *Objectif compétence: former et se former*, Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe: synopsis, Cedefop Reference series, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 13.

<sup>47</sup> Lemoine Claude, 2002, ό.π., σελ. 25.

<sup>48</sup> Pineau G., Liétard B., Chaput M., *Reconnaître les acquis – Démarches d'exploration personnalisée*, Ed. L' Harmattan, France – Canada 1997, όπου αναφέρεται συγκεκριμένα ότι η αναγνώριση των κεκτημένων γνώσεων στο πλαίσιο των σύγχρονων κοινωνικό-εκπαιδευτικών συστημάτων αποτελεί ένα νέο τρόπο διαχείρισης και επαναπροσδιορισμού των σχέσεων μεταξύ ατόμων και οργανισμών.

<sup>49</sup> Rozenblatt Patrick (coordination) – Auriel Isabelle, Barnier Louis-Marie, Bonnet Alain, Friedmann Guy, Gélin-Moujeard Muriel, Guyonneau Sandrine, Sehili Djaouida, Voegelé-Aussourd Sylvie, *Le Mirage de la Compétence*, Collection «Le présent Avenir », Ed. Syllepse 2000, σελ. 1-50.

<sup>50</sup> Rozenblatt Patrick et autres (coordination), 2000, ό.π., σελ. 225-235.

εργαζόμενου, ενώ τα προσόντα εύκολα οδηγούν στην τυπική αποκρυστάλλωση των γνώσεων και εμπειριών και διαμορφώνουν τη βάση για την οποιοδήποτε μισθολογική διαφοροποίηση. Είναι εμφανές ότι η εννοιολογική διάκριση των δύο αυτών όρων υποκρύπτει αντίθετες ιδεολογικές προσεγγίσεις ως προς τα πρότυπα διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων και τα μοντέλα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που υποδηλώνει ότι η μετάβαση από τα προσόντα στις ικανότητες δεν θα είναι χωρίς αντιπαραθέσεις και αντιξοότητες<sup>51</sup>. Η λογική των ικανοτήτων διαφοροποιείται από την λογική των προσόντων που διέπει τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και τις ποικίλες ταξινομήσεις και μισθολογικές κλίμακες και η οποιαδήποτε διαχείριση τους δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την κοινωνική συναίνεση και τη συμφωνία των εργαζομένων και των κοινωνικών εταίρων<sup>52</sup>.

Με δεδομένο ότι στο επίκεντρο της έννοιας της ικανότητας βρίσκεται η ικανότητα επιτέλεσης ενός κοινωνικού ρόλου με προσωπικό και αποτελεσματικό τρόπο<sup>53</sup>, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενσκήψουν στην κοινωνική διάσταση των ικανοτήτων και στην κοινωνική αξία της συμβολής ενός μέλους της κοινωνίας, που αποτελεί ούτως ή άλλως αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και όχι μιας μεμονωμένης δράσης<sup>54</sup>. Η κοινωνική επικύρωση των ικανοτήτων επιτυγχάνεται στο βαθμό που υπάρχει συναίνεση για τον προσδιορισμό των εργασιακών καταστάσεων και απαιτήσεων, καθώς και σαφή κατανομή των ρόλων σε ένα δομημένο πλαίσιο με κοινά αποδεκτούς κανόνες. Η αντιμετώπιση του θέματος της ικανότητας, ιδιαίτερα, ως προς τη διάσταση της ικανότητας κοινωνικής ένταξης, απαιτεί την ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με την ευθύνη ερμηνείας και αποτύπωσης της κοινωνικής πραγματικότητας, καθώς και σε σχέση με τη συνειδητοποίηση των συνεπειών των συντελούμενων οικονομικών και κοινωνικών αλληλεπιδράσεων<sup>55</sup>.

<sup>51</sup> Rozenblatt Patrick et autres (coordination), 2000, ό.π., σελ. 225-235.

<sup>52</sup> Denieuil Pierre-Noël, «Entreprises et compétences: l' état des interrogations», *EDUCATION PERMANENCE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 35-45.

<sup>53</sup> Dolz Joaquim – Ollagnier Edmée, *L' énigme de la compétence en éducation*, ed. De Boeck Université, Belgique 2002, σελ. 7-24, όπου αναφέρεται ότι το σημείο σύγκλισης των διαφορετικών απόψεων και εννοιολογικών προσεγγίσεων θα πρέπει να αναζητηθεί στην κοινωνική χρήση του όρου «ικανότητα» και στην λεπτομερή ανάλυση των καθηκόντων ή των ενεργειών που πρέπει να πραγματοποιηθούν σε ένα συγκεκριμένο και θεσμοθετημένο πλαίσιο αναφοράς.

<sup>54</sup> Roelens Nicole, «Reconnaissance des acquis ou habilitation intersubjective à tenir un rôle social?», *EDUCATION PERMANENCE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 47-63

<sup>55</sup> Roelens Nicole, (1997), ό.π., σελ. 47-63.



### III. Νέα πεδία συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η βασική και κύρια επιδίωξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνίσταται στη βελτίωση των όρων εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων<sup>56</sup>, καθώς και στην προστασία και προαγωγή των επαγγελματικών τους συμφερόντων<sup>57</sup>. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1970, όμως, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καλούνται να επιτελέσουν νέους σκοπούς και λειτουργίες, όπως για παράδειγμα να συμβάλλουν στην προσαρμογή των όρων εργασίας και αμοιβής στις ανάγκες ανταγωνιστικότητας και ευελιξίας των επιχειρήσεων, στη συλλογική διαχείριση της οργάνωσης της εργασίας, στην κανονιστική εξειδίκευση και εφαρμογή νομοθετικών αρχών, αλλά και στην αυτοτελή νομοθετική ρύθμιση ορισμένων θεμάτων<sup>58</sup>.

Επιπλέον, τα αντικείμενα των συλλογικών διαπραγματεύσεων διευρύνονται σημαντικά, ξεπερνώντας τα παραδοσιακά θέματα διαπραγμάτευσης και τους παραδοσιακούς τρόπους πίεσης ως προς τη ρύθμιση τους<sup>59</sup>. Νέα θέματα αντιμετωπίζονται πλέον σε επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων πέραν του καθορισμού των μισθολογικών απολαβών, όπως η κατάρτιση και η επαγγελματική εξειδίκευση των εργαζομένων, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η οργάνωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης, η υγιεινή και η ασφάλεια στην εργασία, η κοινωνική προστασία και τα προγράμματα συμπληρωματικής συνταξιοδότησης, το συνολικό επίπεδο απασχόλησης, οι πολιτικές παροχών ή τα διαφοροποιημένα συστήματα αμοιβών σε κλαδικό επίπεδο ή επίπεδο επιχείρησης<sup>60</sup>.

---

<sup>56</sup> Καρακατσάνης Αλέξανδρος, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998, σελ. 118, Κουκιάδης Ι.Δ., *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 218.

<sup>57</sup> Σπυρόπουλος Γιώργος, «Το εργατικό δίκαιο σε αναζήτηση νέων στόχων», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 61<sup>ος</sup>, (2002), σελ. 1265 επ.

<sup>58</sup> Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 43-44.

<sup>59</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Δίκαιο και Πολιτική*, No. 5, (1983), σελ. 59.

<sup>60</sup> European Commission, *Employment in Europe – Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2003, σελ. 76-77. Επίσης, Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 44-45.

Παρατηρείται, λοιπόν, μια αλλαγή προτεραιοτήτων στα προς διαπραγμάτευση θέματα<sup>61</sup> και ένας διαφορετικός τρόπος αντιμετώπισης τους σε συλλογικό επίπεδο<sup>62</sup>, που χαρακτηρίζεται από συναινετικές αντιλήψεις, παραχωρήσεις και ανταλλαγές με σκοπό την πρόληψη των συνεπειών στη θέση των εργαζομένων από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών ή τη λήψη μέτρων εξορθολογισμού των επιχειρήσεων<sup>63</sup>. Τέτοιες παραχωρήσεις ή ανταλλαγές στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελούν οι μειώσεις μισθών προς όφελος των προσλήψεων και της απασχόλησης, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η επαγγελματική κατάρτιση προς όφελος της διατήρησης της απασχόλησης, η προσαρμογή του χρόνου και των ωραρίων εργασίας στις ανάγκες της επιχείρησης, η αλληλεξάρτηση των εγγυήσεων απασχόλησης των εργαζομένων σε κατάρτιση με τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων<sup>64</sup>.

Μεταξύ των νέων θεμάτων προς διαπραγμάτευση, το θέμα της απασχόλησης έχει καταστεί πρωτεύον αντικείμενο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Υπό το πρίσμα ενίσχυσης της τάσης συνυπευθυνότητας για την απασχόληση, γίνεται προσπάθεια να διευρυνθούν τα μέτρα που έχουν υιοθετηθεί στις συλλογικές συμφωνίες ή που προωθούνται στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τα οποία αφορούν στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση, στην ενθάρρυνση του εργατικού δυναμικού να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και στον έλεγχο του μισθολογικού κόστους εργασίας<sup>65</sup>. Προς την κατεύθυνση αυτή, καταρτίστηκαν

<sup>61</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 82.

<sup>62</sup> Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 44.

<sup>63</sup> Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμπερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 358-360, όπου γίνεται λόγος για τις προστατευτικές ανταλλακτικές συλλογικές συμφωνίες εργασίας («donnant-donnant» στη Γαλλία, «concession bargaining» στις Η.Π.Α.), σχετικά με το χρόνο εργασίας ή τη διατήρηση ελάχιστου αριθμού εργαζομένων για συγκεκριμένες εργασίες.

<sup>64</sup> Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 45. Επίσης, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 82.

<sup>65</sup> Université Catholique de Louvain – Institut des Sciences de Travail, *Employment: the focus of collective bargaining in Europe - Themes, Procedures and Issues*, Dossier no. 20, ed. UCL Presses Universitaires de Louvain, Belgium November 2001. Παρουσιάζονται οι εθνικές εκθέσεις των 15 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σχετικά με το βαθμό πρόωθησης της απασχόλησης μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τα μέτρα ενίσχυσης της πρόσβασης στην απασχόληση, που κατατάσσονται είτε σε μορφές και εκδηλώσεις συναίνεσης για τις πολιτικές απασχόλησης, π.χ. τριμερής διάλογος, είτε σε μέτρα για την απασχόληση ως σημαντική παράμετρο των συλλογικών

ευρέως διμερείς η τριμερείς συμφωνίες σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες - γνωστές ως Σύμφωνα για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα (Pacts for employment and competitiveness) - που αποτελούν το νέο πεδίο συλλογικής δράσης και εισάγουν νέα θεματολογία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προσανατολισμένη στη διευκόλυνση εσωτερικής και οργανωτικής ευελιξίας, ρυθμίζοντας θέματα για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα με σκοπό τη διαφύλαξη επισφαλών θέσεων εργασίας ή τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας<sup>66</sup>.

Η θεματική διεύρυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο συλλογικός διακανονισμός θεμάτων κοινωνικής πολιτικής, έχει σαν συνέπεια να μην εξαντλούνται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μόνο στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στη διαχείριση συλλογικών εργασιακών διαφορών, αλλά να επεκτείνονται παράλληλα και στην ευρύτερη συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική πολιτική μέσα από την εισαγωγή συμμετοχικών θεσμών<sup>67</sup> (π.χ. συμβούλια εργαζομένων), την κατάρτιση εθνικών συμφώνων και τοπικών συλλογικών συμφωνιών για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα (π.χ. Σύμφωνα εμπιστοσύνης Κυβέρνησης και Κοινωνικών Εταίρων, Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης<sup>68</sup>) και την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου που μπορεί να συμβάλλει στη ρύθμιση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων<sup>69</sup> και στην ενεργοποίηση του συναινετικού εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας<sup>70</sup>.

---

διαπραγματεύσεων, είτε σε συντονισμό και εποπτεία από κοινού των πολιτικών για την απασχόληση. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (Ηνωμένο Βασίλειο, Λουξεμβούργο) δεν οδήγησαν σε συμφωνία στο θέμα της απασχόλησης και, σε άλλες περιπτώσεις (Αυστρία, Φιλανδία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Σουηδία), τα θέματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων επικεντρώθηκαν σε μισθολογικές διεκδικήσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο και σε ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης, χωρίς να εστιάζονται άμεσα στο θέμα της απασχόλησης.

<sup>66</sup> Freyssinet Jacques – Seifert Hartmut, *Negotiating collective agreements on employment and competitiveness*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2001, σελ. 2-4, 19-40.

<sup>67</sup> Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 111-113. Βλέπε επίσης, Ληξουριώτης Γιάννης, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Εκδ. ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1992, σελ. 78-84, όπου αναλύονται οι συμμετοχικοί θεσμοί στην επιχείρηση και τα σημεία αλληλοδιείσδυσης ή αντιπαλότητας των δύο θεσμών της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συμμετοχής.

<sup>68</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 83-85, 125-133.

<sup>69</sup> Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 106,114.

<sup>70</sup> Γαβρόγλου Σταύρος, Gazon Eric, Μουρίκη Αλίκη, «Κοινωνικός Διάλογος και Παραγωγικότητα» στο Γαβρόγλου Σταύρος - Κικίλιας Ηλίας (επιμέλεια), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2001, σελ. 197.

Είναι γεγονός ότι η διεύρυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε νέα θεματικά πεδία ταυτόχρονα με την εξέλιξη του εργατικού δικαίου και η επέκτασή τους σε νέες κατηγορίες εργαζομένων θα συμβάλλουν στην ενεργοποίηση και την ενίσχυση του ρόλου της συλλογικής δράσης<sup>71</sup>. Βέβαια, καθίσταται απαραίτητος ο επαναπροσδιορισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων με βάση τα νέα δεδομένα οργάνωσης της παραγωγής, του κεφαλαίου και της εργασίας και ο αντίστοιχος προσανατολισμός του περιεχομένου τους, έτσι ώστε να επιτευχθεί η αναγκαία προσαρμογή των θεσμών συλλογικής δράσης και η αποτελεσματικότερη προώσπιση των νέων συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων<sup>72</sup>.

Συνακόλουθα, η μετάβαση σε ένα διαφορετικό πρότυπο παραγωγής και διαχείρισης, που χαρακτηρίζεται από την ευελιξία και την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων, προϋποθέτει τόσο τον καθορισμό σε συλλογικό επίπεδο των ορίων λειτουργίας της ευελιξίας και των κανόνων ελάχιστης προστασίας, όσο και τη διεύρυνση του πλαισίου προστασίας του εργατικού δικαίου με τη ρύθμιση των άτυπων μορφών εργασίας, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος υποβάθμισης της εργασίας και των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, καθώς και ο κίνδυνος υποβάθμισης του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αποδυνάμωσης της συλλογικής δράσης<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> European Commission, *The evolution of labour law (1992-2003), Volume 1: General report*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2005, σελ. 48-49.

<sup>72</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, «Τα δικαιώματα εργασίας στις νέες παραγωγικές σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 43, (2006), σελ. 11-13, όπου αναδεικνύεται η διάσταση της ευελιξίας των θεσμών συλλογικού δικαίου ως αίτημα και αναγκαία επιλογή των εργαζομένων.

<sup>73</sup> Σπυρόπουλος Γιώργος, «Το εργατικό δίκαιο σε αναζήτηση νέων στόχων», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 61<sup>ος</sup>, (2002), σελ. 1265 επ. Βλέπε επίσης, Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2001, σελ. 53-54, 119-120.

#### IV. Η αναγκαιότητα διερεύνησης του θέματος

Η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, ως μια συνολική διαδικασία επίσημης κατοχύρωσης των προσόντων που αποκτώνται είτε στο πλαίσιο των συστημάτων τυπικής εκπαίδευσης, είτε μέσα από άτυπες μορφές κατάρτισης, επιμόρφωσης και εργασιακής εμπειρίας, αναδεικνύεται σε μείζονος σημασίας θέμα τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Ειδικότερα, αποτελεί βασική παράμετρο της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την αναβάθμιση των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης<sup>74</sup>, για την προώθηση της δια βίου μάθησης, τη γεφύρωση των μαθησιακών πλαισίων, την ανάπτυξη των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και τη διευκόλυνση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας των ευρωπαίων πολιτών<sup>75</sup>.

Περαιτέρω, η ενίσχυση της δράσης των κοινωνικών εταίρων για τη διάγνωση των αναγκών σε ζητούμενες δεξιότητες και για την αναγνώριση και κατοχύρωση των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και η ενθάρρυνση της συνεργασίας για την υιοθέτηση κοινών αρχών πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και συστήματος μεταφοράς μονάδων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων σε κλαδικό επίπεδο και τη θέσπιση κοινών προδιαγραφών κατοχύρωσης της άτυπης μάθησης ανάγονται σε κεντρικά σημεία, μεταξύ άλλων, της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλο για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση: οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στο 21 αιώνα»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1994, σελ. 145-151 και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλος για την «Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, Διδασκαλία και Μάθηση - Προς μια κοινωνία της γνώσης»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1996, σελ. 40, 59-61. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Εκπαίδευση και την Επαγγελματική Κατάρτιση 2010 συγκεκριμενοποιήθηκε και εξελίχθηκε κατά τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001), της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002) και των Βρυξελλών (Μάρτιος 2003), καθώς και το Συμβούλιο της Εκπαίδευσης στις Βρυξέλλες (2004).

<sup>75</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση «Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης»*, COM(2001) 678, 21.11.2001. Βλέπε επίσης Commission Européenne, *Task Force de haut niveau sur les Compétences et la Mobilité*, Direction Générale de l' Emploi et des Affaires Sociales, Rapport Final, Décembre 2001 και Commission Européenne, *Plan d' Action de la Commission en matière de Compétences et de Mobilité*, Communication de la Commission Européenne COM (2002) 72 final, Bruxelles 13.2.2002.

<sup>76</sup> Bainbridge Steve, Murray Julie, Harrison Tim, Ward Terry, *Learning for employment, Second report on vocational education and training policy in Europe*, Executive summary, European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2003, σελ. 8-9.

Αναμφίβολα, η σημασία που δίνεται στην ποιότητα και στην ικανότητα του ανθρώπινου δυναμικού να αξιοποιεί τη γνώση και να προσαρμόζεται στις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές καθιστά τα ζητήματα αναγνώρισης και επικαιροποίησης των επαγγελματικών προσόντων σε σημαντικό παράγοντα για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων και την προώθηση της νέας επιχειρησιακής προσέγγισης, βασισμένης στη διαχείριση της γνώσης, στην ατομική ανάπτυξη και στην ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων<sup>77</sup>. Εντούτοις, δεν έχουν επισύρει την ανάλογη προσαρμογή των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όρους τόσο καθορισμού των μισθών όσο και πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, δεδομένου ότι ο σύνδεσμος των τυπικών προσόντων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων εξακολουθεί να είναι πολύ ισχυρός και, επιπλέον, δεν έχουν αναπτυχθεί αρκετά τα συστήματα πιστοποίησης των άτυπων προσόντων<sup>78</sup>.

Στην Ελλάδα, οι διαδικασίες πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων περιορίζονται στο πλαίσιο της νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης και τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης. Αντίθετα, δεν έχουν αναπτυχθεί αντίστοιχες διαδικασίες πιστοποίησης των προσόντων και δεξιοτήτων που αποκτώνται μέσα από την άτυπη επαγγελματική κατάρτιση, δεδομένης της έλλειψης ενός θεσμοθετημένου πλαισίου για την αξιολόγηση, την πιστοποίηση και την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων<sup>79</sup> και εξαιτίας της απουσίας ενιαίας και ουσιαστικής εθνικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση<sup>80</sup>. Προς την κατεύθυνση άμβλυνσης των παραπάνω αδυναμιών καθώς και του ελλείμματος συνεκτικότητας των υποσυστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης<sup>81</sup>, θεσμοθετήθηκε το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση

---

<sup>77</sup> Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 193-200.

<sup>78</sup> Bjørnåvold Jens, 2001, ό.π., σελ. 49-51.

<sup>79</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 6.

<sup>80</sup> Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 34-35. Βλέπε επίσης, Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 173-174.

<sup>81</sup> Βλέπε Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις».

(Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)<sup>82</sup> - σημαντική εξέλιξη στη χάραξη συνεκτικής εθνικής στρατηγικής για την προώθηση της δια βίου μάθησης<sup>83</sup> - που αποβλέπει να διασφαλίσει με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων τη λειτουργική διασύνδεση της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, την συστηματική καταγραφή των αναγκών της αγοράς εργασίας, τον επαρκή προσδιορισμό των ειδικοτήτων και των αντίστοιχων επαγγελματικών προσόντων, τον επαναπροσδιορισμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, με κοινούς κανόνες για όλα τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και με κύριους πυλώνες τους εθνικούς φορείς Ο.Ε.Ε.Κ. και Ε.ΚΕ.ΠΙΣ<sup>84</sup>.

Παρά τη σχετική πρόβλεψη σύνδεσης της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων με τα επαγγελματικά δικαιώματα, όπου αυτά απαιτούνται βάσει κείμενων νομοθετικών ρυθμίσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>85</sup>, δεν έχει διερευνηθεί κατά πόσον τα επαγγελματικά προσόντα – από τη στιγμή που θα πιστοποιούνται μέσα από αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές διαδικασίες – θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενσωματωθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επιπλέον, το θέμα αυτό δεν έχει αποτελέσει μέχρι σήμερα αντικείμενο προηγούμενης ακαδημαϊκής έρευνας, παρόλο που έχει διερευνηθεί η σύνδεση αμοιβής παραγωγικότητας<sup>86</sup>. Ενόψει των ανωτέρω, η παρούσα εργασία θα επιχειρήσει ουσιαστικά να διερευνήσει τις συνέπειες της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αποβλέποντας να παρέχει την απαιτούμενη πληροφόρηση, την τεκμηριωμένη ανάλυση των δεδομένων και τη δυνατότητα μεταφοράς των αποτελεσμάτων της σε παρόμοιες μελλοντικές έρευνες και σε σχετικές αποφάσεις πολιτικής και συλλογικής δράσης.

<sup>82</sup> Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α'), όπως συμπληρώνεται με τον Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α'/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις».

<sup>83</sup> Ο.Κ.Ε., “Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης”, Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005, σελ. 13, όπου αναφέρονται ορισμένα σημαντικά θέματα στρατηγικής, συντονισμού και εφαρμογής των πολιτικών δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, που θα πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη στην προσπάθεια περαιτέρω νομοθετικής ρύθμισης.

<sup>84</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιότητων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 9-12.

<sup>85</sup> Ο.Κ.Ε., “Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)” (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003, σελ. 12.

<sup>86</sup> Γεωργακοπούλου Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση Αμοιβής Παραγωγικότητας - Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής - Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1993.

## V. Το περίγραμμα της έρευνας

Ο βασικός σκοπός της έρευνας επικεντρώνεται, σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, στη διερεύνηση της αιτιώδους σχέσης μεταξύ πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η παρουσίαση της προσπάθειας αυτής αρθρώνεται σε τέσσερα μέρη και δέκα κεφάλαια, που ακολουθούν ύστερα από μια σύντομη εισαγωγική περιγραφή του νέου μοντέλου παραγωγής και προτύπου διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων, βασισμένου στα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες, καθώς και των νέων πεδίων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το πρώτο μέρος εστιάζεται στη σχετική βιβλιογραφική επισκόπηση και στην παρουσίαση του θεωρητικού πλαισίου, στο οποίο εντάσσεται η μεθοδολογική προσέγγιση εμπειρικής διερεύνησης του θέματος. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζονται οι εννοιολογικές και ιδεολογικές προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα, οι θεωρητικές προσεγγίσεις για τις πολιτικές απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, οι οικονομικές θεωρίες διανομής εισοδήματος και οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις για την σχέση εκπαίδευσης, εργασίας και εισοδήματος.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφονται οι αλλαγές στο περιεχόμενο και τις μορφές των συλλογικών διαπραγματεύσεων συνέπεια των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις, όπως επίσης και η στάση των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων απέναντι στις νέες προκλήσεις. Ταυτόχρονα, αποτυπώνονται τα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης των μισθών και οι πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύονται τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στις ειδικότητες και στις ανάγκες επαναπροσδιορισμού τους λόγω της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία.

Το τέταρτο κεφάλαιο αφορά αποκλειστικά στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και, συγκεκριμένα, στην αντίστοιχη ευρωπαϊκή και εθνική πολιτική, στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, δηλαδή το γενικό σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την ενσωμάτωση του στην



ελληνική έννομη τάξη, καθώς και στις προϋποθέσεις και τις συνέπειες ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.

Τέλος, το πέμπτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους επιχειρεί τόσο την ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών, όσο και την ανασκόπηση θέσεων και απόψεων που έχουν διατυπωθεί σχετικά με το υπό διερεύνηση θέμα. Καταλήγει, δε, με την περίληψη των κυριότερων ευρημάτων που στοιχειοθετούν τη θεωρητική τεκμηρίωση του θέματος.

Το δεύτερο μέρος επικεντρώνεται στο μεθοδολογικό πλαίσιο της εμπειρικής έρευνας. Απαρτίζεται από το πρώτο κεφάλαιο, που οριοθετεί το πλαίσιο της έρευνας και τις υποθέσεις εργασίας και από το δεύτερο κεφάλαιο, το οποίο περιγράφει τα κριτήρια επιλογής της μεθόδου έρευνας, της τεχνικής συλλογής πληροφοριών και της διαδικασίας ανάλυσης των δεδομένων και παρουσιάζει την ταυτότητα των επιχειρήσεων και των οργανώσεων που συμμετείχαν την επιτόπια έρευνα και τα χαρακτηριστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εξετάστηκαν.

Το τρίτο μέρος παρουσιάζει τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας, όπως προκύπτουν από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, οι οποίες καταγράφονται αναλυτικά στο πρώτο κεφάλαιο με βάση τον τύπο των φορέων που έλαβαν μέρος και με βάση τις θεματικές ενότητες και επιμέρους ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Επιπλέον, αναλύει τα αποτελέσματα της έρευνας μέσα από το συσχετισμό των απαντήσεων μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των συνεντευξιζόμενων, ο οποίος υποστηρίζει στο δεύτερο κεφάλαιο τον εμπειρικό έλεγχο των υποθέσεων εργασίας.

Ολοκληρώνοντας, στο τέταρτο μέρος επιχειρείται η σύνθεση του θεωρητικού και του εμπειρικού μέρους της έρευνας και η σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων της. Παράλληλα, εκτίθενται οι βασικοί περιορισμοί της έρευνας και εντοπίζονται οι προοπτικές και πρόσθετες διαστάσεις μελλοντικής διερεύνησης του θέματος.

**ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ**

**ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

### ΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΚΑΙ Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

#### I. Εννοιολογικές προσεγγίσεις

##### 1. Επαγγελματικά προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες

Ο εννοιολογικός προσδιορισμός των όρων επαγγελματικά προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες έχει αποτελέσει το αντικείμενο μιας πληθώρας μελετών σε ευρωπαϊκό και σε διεθνές επίπεδο, προκειμένου να αποσαφηνιστούν οι βασικές συνιστώσες ενός ενιαίου πλαισίου αναφοράς και σύγκλισης των διαφορετικών προσεγγίσεων που υφίστανται, τόσο στο επίπεδο ερμηνείας των όρων αυτών, όσο και στο επίπεδο σύλληψης του ιδεολογικό-πολιτικού προτύπου διαχείρισης, στο οποίο παραπέμπουν<sup>1</sup>.

Παρά τις όποιες λεκτικές διαφοροποιήσεις στις γλώσσες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>2</sup>, διαπιστώνεται μια γενική συναίνεση ως προς τη σημασία και την ουσιαστική φύση των βασικών ικανοτήτων (*compétences clés, key/core skills*), που περιλαμβάνουν τις συνήθειες, τα κίνητρα, τις επαγγελματικές ικανότητες, την τεχνογνωσία και τις γνώσεις που μπορούν να μεταφερθούν από το ένα επαγγελματικό περιβάλλον στο άλλο και που είναι απαραίτητες για την εκτέλεση της εργασίας<sup>3</sup>. Εξάλλου, καθίσταται αναγκαία πλέον η γνώση των κατάλληλων εργαλείων και η απόκτηση της ικανότητας για την επεξεργασία και τη χρήση των γνώσεων που απαιτούνται για την προσαρμογή στο μεταβαλλόμενο εργασιακό και οικογενειακό

<sup>1</sup> Lemoine Claude, *Se former au bilan des compétences*, Dunod, Paris 2002, σελ. 21-29.

<sup>2</sup> Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 222-223, όπως για παράδειγμα ο όρος *skill* που αποδίδει στην αγγλική γλώσσα είτε την ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένου καθήκοντος άμεσα συνδεδεμένου με κάποια θέση εργασίας, είτε το επίπεδο τεχνογνωσίας και ο οποίος αποδίδεται στη γαλλική, γερμανική ή ελληνική γλώσσα με παρεμφερείς όρους ανάλογα με το πλαίσιο αναφοράς.

<sup>3</sup> Bjørnåvold Jens, 2001, ό.π., σελ. 225. Βλέπε επίσης Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Definition and selection of competences (DESECO): Theoretical and conceptual foundations*, Strategy paper, 07-Oct-2002, σελ. 14-15, όπου τονίζεται ότι ο προσδιορισμός των βασικών ικανοτήτων επηρεάζεται καθοριστικά από το σύστημα αξιών της κοινωνίας, εφόσον οι ικανότητες δεν λειτουργούν ανεξάρτητα και απομονωμένα, αλλά σε συνδυασμό με άλλους αλληλοεξαρτώμενους παράγοντες ενός συγκεκριμένου κοινωνικό-οικονομικού και πολιτισμικού πλαισίου αναφοράς.

περιβάλλον, ενώ η μετάβαση από την απομνημόνευση των γνώσεων στην ικανότητα εφαρμογής και ενσωμάτωσης της αποκτηθείσας γνώσης σε διάφορες περίπλοκες και απρόβλεπτες καταστάσεις αποτυπώνει την εννοιολογική και ιδεολογικό-πολιτική αλλαγή από την έννοια της «γνώσης» στην έννοια της «ικανότητας»<sup>4</sup>.

Από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτουν οι ακόλουθες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις:

Η έννοια της «γνώσης» (Knowledge, savoir/connaissance) θα μπορούσε να προσδιοριστεί ως το αποτέλεσμα της κοινωνικής μάθησης, δηλαδή των κοινωνικών και πολιτισμικών προσδιορισμών ενός αντικειμένου που υιοθετεί μια κοινωνία σε μια δεδομένη χρονική περίοδο<sup>5</sup> και, ως εκ τούτου, η γνώση υπόκειται σε συλλογικές διαδικασίες επικύρωσης, κεφαλαιοποίησης και μετάδοσης<sup>6</sup>. Ειδικά, η μετάδοση των γνώσεων αποτελεί πρωταρχικό ρόλο των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>7</sup>. Σε ότι αφορά τη βασισμένη στη γνώση οικονομία, ιδιαίτερη σημασία αποκτούν τέσσερις τύποι γνώσης και, συγκεκριμένα, το «γνωρίζω κάτι» που αναφέρεται σε πραγματική, κωδικοποιημένη και εύκολα μεταβιβάσιμη γνώση, το «γνωρίζω γιατί» που αναφέρεται στην επιστημονική κατανόηση, το «γνωρίζω πως» που αφορά στην ικανότητα εκτέλεσης συγκεκριμένων καθηκόντων και το «γνωρίζω ποιος» που αναφέρεται στη γνώση των προσώπων εκείνων που γνωρίζουν τι, γιατί και πώς<sup>8</sup>. Προστίθεται, ακόμη, ένας νέος τύπος γνώσης, το «γνωρίζω να μαθαίνω» που αφορά στην ικανότητα συνεχούς βελτίωσης μέσα από τη δημιουργική επίλυση των προβλημάτων<sup>9</sup>. Η εκτίμηση της φύσης της γνώσης μπορεί να γίνει είτε ανάλογα με τις μορφές υπό τις οποίες εκδηλώνεται η γνώση - οπότε διακρίνεται η «συνειδητή γνώση» (savoir explicite), που εκδηλώνεται μέσα από την πραγματοποίηση ή την

<sup>4</sup> Eurydice the information network on education in Europe, *Key Competencies: A developing concept in general compulsory education*, Eurydice European Unit with the financial support of the European Commission Directorate-General for Education and Culture, 2002, σελ. 13. Το κείμενο μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.eurydice.org>.

<sup>5</sup> Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003, σελ. 105-112.

<sup>6</sup> Charlot Bernard, *Η σχέση με τη γνώση. Στοιχεία για μία θεωρία*, Εκδόσεις μεταίχμιο, Αθήνα Μάιος 1999, σελ. 106.

<sup>7</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l' enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 48.

<sup>8</sup> Eurydice the information network on education in Europe, 2002, ό.π., σελ. 12, όπου γίνεται αναφορά στη διάκριση των τεσσάρων τύπων γνώσης που είχαν εισάγει οι Lundvall and Johnson (1994).

<sup>9</sup> Muñoz-Seca Beatriz, «Building and Generating a Creative and Flexible Work Force: Key Competences» στο Institut de la Méditerranée, *L' accreditation des compétences dans la société cognitive*, Editions de l' Aube, Marseille 1998, σελ. 74-75.

παράλειψη συγκεκριμένων ενεργειών και η «λανθάνουσα γνώση» (*savoir tacite*), που αποκτάται ασυνείδητα μέσα από ποικίλες εκδηλώσεις - είτε με βάση το αντικείμενο της γνώσης ή τις μεθόδους μάθησης, οπότε διακρίνεται η «θεωρητική γνώση» γεγονότων, περιστατικών, αρχών και εμπειρικών γενικεύσεων, η «πρακτική γνώση» μεθοδολογικών εφαρμογών, διαδικασιών, τεχνικών και στρατηγικών, η αντικειμενική ή επιστημονική γνώση, η υποκειμενική γνώση, η ηθική ή κανονιστική γνώση, η υπερφυσική γνώση, κ.ο.κ.<sup>10</sup>.

Ο όρος «προσόν» (*qualification* στην αγγλική και γαλλική γλώσσα) αναφέρεται στις απαιτούμενες προϋποθέσεις για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας ή την άσκηση ενός επαγγέλματος, καθώς και στην επίσημη αναγνώριση μιας τυπικής μορφής εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Υπό την έννοια αυτή, το «προσόν» αναφέρεται συχνά στις ατομικές ή τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και υποδηλώνει το επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης ενός ατόμου και την ικανότητα του σε σχέση με τις απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας, ενώ παράλληλα συνδέεται με ανάλογα δικαιώματα και υποχρεώσεις που αντιστοιχούν στην ιεραρχική κλίμακα του επαγγελματικού του περίγυρου<sup>11</sup>. Τα προσόντα αποτελούν ένα σύνολο γνώσεων και τεχνογνωσίας, που απαιτούνται για την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος και προσδιορίζονται από τη φύση του καθήκοντος που πρόκειται να εκτελεστεί, ενώ θα πρέπει να επαναπροσδιορίζονται όταν μεταβάλλεται το περιεχόμενο των καθηκόντων, συνήθως, με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών<sup>12</sup>. Στην αγγλική γλώσσα, με τον όρο «*qualification*» νοούνται τόσο οι ατομικές ικανότητες που συνδέονται με την εργασία, όσο και η διαδικασία απόκτησης ικανοτήτων, που ποικίλει ανάλογα με τις διάφορες μορφές μάθησης και οδηγεί σε διαφορετικούς τύπους ικανοτήτων<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 218-219, όπου εμπεριέχεται το Glossaire sur les thèmes identification, évaluation et reconnaissance des qualifications et compétences, transparence et transférabilité des qualifications,.

<sup>11</sup> Bjørnåvold Jens, 2001, ό.π., σελ. 223.

<sup>12</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 49.

<sup>13</sup> Andersen Vibeke, Illeris Knud, Kjærsgaard Christian, Larsen Kirsten, Olesen Salling Henning, Ulriksen Lars, *Qualifications and living people*, Adult Education Research Group Roskilde University, Denmark 1994, σελ. 10, 29. Επίσης, Andersen Vibeke, Illeris Knud, Kjærsgaard Christian, Larsen Kirsten, Olesen Salling Henning, Ulriksen Lars, *General Qualifications*, Adult Education Research Group Roskilde University, Denmark 1996, σελ. 30.

Στη γαλλική γλώσσα ο όρος «qualification» αποτελεί ένα κοινωνικό διακύβευμα ανάμεσα, αφενός, στο επίπεδο κατάρτισης και επαγγελματικής εμπειρίας των εργαζομένων και την περιγραφή των θέσεων εργασίας με την απαιτούμενη τεχνογνωσία και, αφετέρου, στη μισθολογική ταξινόμηση που αποτελεί προϊόν συμβιβασμού των δύο προηγούμενων παραμέτρων σε ένα δεδομένο πλαίσιο συσχετισμού δυνάμεων<sup>14</sup>. Σύμφωνα με το Reynaud που προωθεί την προσέγγιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον προσδιορισμό της έννοιας «προσόν», πρόκειται για μια συντονισμένη ρύθμιση σ' ένα πλέγμα κανόνων για την οργάνωση της αγοράς εργασίας, που απορρέουν από την αλληλεπίδραση εργοδοτών, εργαζομένων και δημόσιων αρχών, δημιουργείται από μια κλειστή αγορά εργασίας, συνδέεται με την κατανομή της εργασίας ως μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής και της επιχείρησης και, επιπλέον, βασίζεται σε ένα συγκεκριμένο σύστημα επαγγελματικών σχέσεων ρύθμισης και διαπραγμάτευσης<sup>15</sup>.

Ως «τεχνογνωσία» (*savoir-faire professionnel, skill*) νοείται το σύνολο γνώσεων, εμπειριών και τεχνικών δεξιοτήτων που επιτρέπουν το χειρισμό μιας διαδικασίας, την επίλυση πρακτικών προβλημάτων, την εκτέλεση ενός καθήκοντος ή την άσκηση ενός επαγγέλματος. Η τεχνογνωσία διακρίνεται από την ικανότητα, δεδομένου ότι μπορεί εύκολα και αντικειμενικά να μεταφερθεί και να εμπορευματοποιηθεί στην αγορά<sup>16</sup>. Ο όρος «δεξιότητα» (*capacités professionnelles, skill*) περιορίζεται στο συγκεκριμένο πλαίσιο μιας θέσης εργασίας και προσδιορίζεται ως η συναφής γνώση και εμπειρία που είναι αναγκαία για την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος ή εργασίας, καθώς και το προϊόν της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εμπειρίας, το οποίο μαζί με τη σχετική τεχνογνωσία, είναι χαρακτηριστικό της τεχνικής γνώσης<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 93.

<sup>15</sup> Vrancken Didier, «De la profession au marché du travail» στο DE COSTER M. & PICHAULT F., *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Bruxelles 1994, σελ. 258-272.

<sup>16</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 48.

<sup>17</sup> Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 222-223. Επίσης Bjørnåvold Jens – Tissot Philippe, *Glossary on Identification, assessment and recognition of qualifications and competences; Transparency and transferability of qualifications;*, Working document, Cedefop, Thessaloniki 2000, σελ. 108.

Ο όρος «ικανότητα» (*compétence, competence*) αναφέρεται στην πραγματική και αποδεδειγμένη ικανότητα αποτελεσματικής αξιοποίησης γνώσεων, προσόντων, εξειδικεύσεων, επαγγελματικών δεξιοτήτων και αξιών, για την εκπλήρωση συγκεκριμένου στόχου και τη διαχείριση οικείων ή νέων επαγγελματικών καταστάσεων και απαιτήσεων<sup>18</sup>. Οι ικανότητες αναπτύσσονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο οικογενειακό, εργασιακό, κοινωνικό, πέραν των τυπικών και άτυπων εκπαιδευτικών συστημάτων και υφίστανται εσωτερικά ανεξάρτητα από τις πραγματοποιούμενες ενέργειες<sup>19</sup>. Αποκτώνται κατά κανόνα μέσα από την προσωπική εμπειρία και δεν μπορούν, σε αντίθεση με τα προσόντα, να προσδιοριστούν και να αξιολογηθούν ανεξάρτητα από τα άτομα που τις κατέχουν<sup>20</sup>. Σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α., τρεις κατηγορίες βασικών ικανοτήτων (*key competences*) συνιστούν την εννοιολογική βάση: (α) η *ικανότητα αυτό-προσδιορισμού και αυτόνομης δράσης*, (β) η *ικανότητα χρήσης φυσικών και κοινωνικό-πολιτισμικών εργαλείων* (γλώσσας, γνώσεων, πληροφοριών και νέων τεχνολογιών) και (γ) η *ικανότητα λειτουργίας σε κοινωνικά ετερογενείς ομάδες* (ικανότητα επικοινωνίας, συνεργασίας και επίλυσης προβλημάτων)<sup>21</sup>. Μια αντίστοιχη τυπολογία των ικανοτήτων – που βασίζεται στα διαφορετικά επίπεδα των απαιτούμενων γνώσεων και αφορά στις ικανότητες αρμοδιότητας (*domain competences*), τις ειδικές ικανότητες για την εκπλήρωση συγκεκριμένου καθήκοντος (*task competences*) και τις συνθετικές ικανότητες (*inference competences*) – αναδεικνύει ως καθοριστικές για την ύπαρξη ενός ανταγωνιστικού εργατικού δυναμικού την ικανότητα αφομοίωσης της καινοτομίας και δημιουργικής επίλυσης των προβλημάτων (*inference competence*), καθώς και την ικανότητα αποτελεσματικής αλληλεπίδρασης με την ενσωματωμένη τεχνολογική

<sup>18</sup> Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 224.

<sup>19</sup> O.E.C.D. - Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Education Committee, Governing Board of the CERI, *Definition and Selection of Competences (DESECO): Theoretical and Conceptual Foundations* - Strategy Paper, DEELSA/ED/CERI/CD (2002) 9, 07-Oct-2002, σελ. 8-9.

<sup>20</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 50.

<sup>21</sup> O.E.C.D. - Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Education Committee, Governing Board of the CERI, *Definition and Selection of Competences (DESECO): Theoretical and Conceptual Foundations* - Strategy Paper, DEELSA/ED/CERI/CD (2002) 9, 07-Oct-2002, σελ. 11-14.



διαδικασία στην εργασία (technological competence)<sup>22</sup>. Επιπλέον, οι ανάγκες αναδιοργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία διαμορφώνουν νέες απαιτήσεις, που οδηγούν σε μια πιο διευρυμένη κατηγοριοποίηση των απαιτούμενων γνώσεων και ικανοτήτων, η οποία περιλαμβάνει: (α) τη θεωρητική γνώση, την τεχνική-ψηφιακή γνώση και την πρακτική γνώση των διαδικασιών εργασίας, (β) τις πολλαπλές επαγγελματικές ικανότητες εξαιτίας της ενοποίησης των καθηκόντων, τις διεθνείς ικανότητες συνέπεια της παγκοσμιοποίησης των αγορών και της παραγωγής, τις κοινωνικές ικανότητες ομαδικής εργασίας και ανταπόκρισης στις ανάγκες των πελατών, καθώς και τις διαχειριστικές ικανότητες ενόψει της αποκέντρωσης και της αυξημένης ανταλλαγής πληροφοριών και (γ) τις επαγγελματικές στάσεις διασφάλισης της ποιότητας, αξιοπιστίας, δημιουργικότητας, συντονισμού ομάδων εργασίας και τις νέες εργασιακές αρετές αφοσίωσης, εμπιστοσύνης και βιομηχανικής συνείδησης<sup>23</sup>.

Με βάση τους προαναφερθέντες προσδιορισμούς, διαπιστώνεται ότι οι έννοιες γνώση, προσόν, δεξιότητα και ικανότητα είναι πολύ γενικές και οριοθετούνται στη βάση κριτηρίων και κατηγοριοποιήσεων, που διαμορφώνονται ανάλογα με τις διαρκώς εξελισσόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επιπρόσθετα, η μετατόπιση σε ένα διαφορετικό πρότυπο διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων, βασισμένου στην επιδίωξη της απόδοσης, επιβάλλει την συνολική θεώρηση προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που θα επιτρέψει στις επιχειρήσεις και το ανθρώπινο δυναμικό να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες απαιτήσεις ευελιξίας και προσαρμογής. Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω και με δεδομένο ότι οι ανάγκες της παρούσας έρευνας επιβάλλουν τη σφαιρική και ολοκληρωμένη προσέγγιση του υπό διερεύνηση θέματος, επιλέχθηκε ως πιο δόκιμος ο όρος «επαγγελματικά προσόντα», νοούμενος υπό την ευρεία του έννοια ως ένα οργανωμένο σύνολο θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων, τεχνικών δεξιοτήτων και επαγγελματικών ικανοτήτων που απαιτούνται συνδυαστικά για την κάλυψη των θέσεων εργασίας ή την άσκηση των επαγγελμάτων, την εκτέλεση των συναφών καθηκόντων, την εκπλήρωση αντίστοιχων επαγγελματικών στόχων και τη διαχείριση σχετικών επαγγελματικών καταστάσεων.

<sup>22</sup> Muñoz-Seca Beatriz, «Building and Generating a Creative and Flexible Work Force: Key Competences» στο Institut de la Méditerranée, *L' accreditation des compétences dans la société cognitive*, Editions de l' Aube, Marseille 1998, σελ. 71-85.

<sup>23</sup> Descy Pascaline-Tessaring Manfred, *Objectif compétence: former et se former*, Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe: synopsis, Cedefop Reference series, Office des Publications Officielles des Communautés Européenes, Luxembourg 2001, σελ. 17-18.

## 2. Πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων

Η πιστοποίηση είναι μια επίσημη και τυπική επιβεβαίωση των γνώσεων και προσόντων που αποκτήθηκαν, η οποία επικυρώνει την επιτυχία συμμετοχής σε μια ενέργεια κατάρτισης ή το αποτέλεσμα κάποιας εξέτασης, με τη μορφή ενός πιστοποιητικού, τίτλου ή διπλώματος<sup>24</sup>. Σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α., η πιστοποίηση καλύπτει τις γνώσεις, τα προσόντα, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που συνυφαίνονται με την ικανότητα άσκησης συγκεκριμένων επαγγελματών και αποτελεί μια επίσημη πράξη κοινωνικής, διοικητικής και νομικής αναγνώρισης, που μπορεί να αποκτήσει υψηλή εμπορευματική αξία στην αγορά εργασίας<sup>25</sup>. Διαφορετική από την πιστοποίηση και την τυπική αναγνώριση είναι η έννοια της κοινωνικής ή επαγγελματικής αναγνώρισης, η οποία επιτυγχάνεται με ορισμένες τυποποιημένες διαδικασίες αποτίμησης και ελέγχου στο πλαίσιο ειδικών συμφωνιών διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και προσδίδει οικονομική ή κοινωνική αξία στα προσόντα και τις ικανότητες, που αποκτήθηκαν μέσα από άλλες μορφές μάθησης ή επαγγελματικής εμπειρίας πέραν των τυπικών συστημάτων<sup>26</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η πιστοποίηση δεν μπορεί να επιτελέσει το βασικό της ρόλο ως προς τη διαβίβαση αξιόπιστης και επικαιροποιημένης πληροφόρησης για τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων προς τους εργοδότες, χωρίς την αναγνώριση ορισμένης αξίας στα σχετικά πιστοποιητικά μέσα από την πρόσληψη και την σχετική αμοιβή τους<sup>27</sup>. Από τη στιγμή, δε, που η πιστοποίηση θα διασφαλίζει την απαιτούμενη διαφάνεια και αξιοπιστία, θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας και μπορεί, ενδεχομένως, να αποτελέσει τη βάση

<sup>24</sup> Ο.Ε.Κ.Δ., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 45-46. Επίσης, Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 231 και Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 7.

<sup>25</sup> Ο.Ε.Κ.Δ., 1996, ό.π., σελ. 45-47.

<sup>26</sup> Ο.Ε.Κ.Δ., 1996, ό.π., σελ. 47. Επίσης, Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 231.

<sup>27</sup> Ο.Ε.Κ.Δ., 1996, ό.π., σελ. 22.

διεκδίκησης από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την αντίστοιχη διαμόρφωση της κλίμακας μισθών<sup>28</sup>.

Προς την ίδια κατεύθυνση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσδιορίζει την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων, αφενός, με την τυπική της έννοια, ως τη συνολική διαδικασία επίσημης κατοχύρωσης των προσόντων, που αποκτώνται είτε τυπικά (με τη χορήγηση πιστοποιητικών, τίτλων και διπλωμάτων), είτε άτυπα (με τη αντιστοιχία εκπαιδευτικών ενοτήτων και την πιστοποίηση επαγγελματικών ικανοτήτων) και, αφετέρου, με την κοινωνική της έννοια, ως την αναγνώριση της αξίας των προσόντων από τους οικονομικούς και κοινωνικούς συντελεστές<sup>29</sup>. Επιπλέον, προτείνει την ανάπτυξη ενός αξιόπιστου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους, το οποίο θα τελεί συμπληρωματικά του συστήματος εκπαίδευσης χωρίς να μπορεί να το υποκαταστήσει<sup>30</sup>, ενώ παράλληλα θα συμβάλει στη σταδιακή ενοποίηση των χώρων επίσημης και άτυπης μάθησης σε μια προοπτική ανάπτυξης της δια βίου μάθησης<sup>31</sup>.

Στη χώρα μας, θεσμοθετήθηκε<sup>32</sup> για πρώτη φορά το 2003, ως απόρροια σχετικού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων και εκτεταμένου κοινωνικού διαλόγου, ένα ενιαίο σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, στο οποίο κάθε άτομο θα έχει την ευκαιρία να αναγνωρίσει και να πιστοποιήσει τα προσόντα, τις ικανότητες και δεξιότητες του ανεξάρτητα από τον τρόπο και τη διαδρομή απόκτησης τους<sup>33</sup>. Η αποστολή και οι βασικές λειτουργίες του συστήματος πιστοποίησης συνίστανται,

<sup>28</sup> O.E.C.D., 1996, ό.π., σελ. 33-34.

<sup>29</sup> Commission Européenne, *Un espace européen de l' éducation et de la formation tout au long de la vie*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2002, σελ. 27-30 και 58.

<sup>30</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλος για την «Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, Διδασκαλία και Μάθηση - Προς μια κοινωνία της γνώσης»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1996, σελ. 35, 40.

<sup>31</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης*, Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Γενική Διεύθυνση: Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Νεότητα και Γενική Διεύθυνση: Απασχόληση, Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνικές Υποθέσεις, Βρυξέλλες, COM (2001) 678/21.11.2001.

<sup>32</sup> Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258Α'), όπως συμπληρώνεται με τον Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α'/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις».

<sup>33</sup> Εισηγητική Έκθεση στο σχέδιο νόμου “Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση”, σελ. 2. Επίσης, Ο.Κ.Ε., “Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α.)” (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003, σελ. 10-11 και Ο.Κ.Ε., “Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης”, Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005, σελ. 13.

σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 3191/2003, στον προσδιορισμό και στον καθορισμό επαγγελματικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση, στον προσδιορισμό των διαδικασιών και εναλλακτικών διαδρομών απόκτησης των αναγκαίων επαγγελματικών προσόντων ανά ειδικότητα ή ειδίκευση, στην αξιολόγηση και πιστοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτώνται στο πλαίσιο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους – δηλαδή, των γενικών και ειδικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση επαγγέλματος, ειδικότητας ή εξειδίκευσης – και στη σύνδεση της με τη διαδικασία της απονομής άδειας άσκησης επαγγέλματος, καθώς και στο προσδιορισμό της αντιστοιχίας των επαγγελματικών τίτλων που έχουν αποκτηθεί σε άλλες χώρες προς τους επαγγελματικούς τίτλους που αποκτώνται στην Ελλάδα στο πλαίσιο των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και πιστοποίησης.

Με βάση την προαναφερθείσα οριοθέτηση της αποστολής του εθνικού συστήματος πιστοποίησης και τους αντίστοιχους ορισμούς του Ο.Ο.Σ.Α. και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων θα μπορούσε να προσδιοριστεί στην παρούσα έρευνα ως εξής:

Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων αποτελεί μια διαδικασία επίσημης και τυπικής αναγνώρισης, με τη μορφή επαγγελματικών τίτλων, η οποία βεβαιώνει τα επαγγελματικά προσόντα που αποκτώνται μέσα από εναλλακτικές μορφές κατάρτισης, δια βίου μάθησης και επαγγελματικής εμπειρίας και απαιτούνται για την άσκηση επαγγέλματος, ειδικότητας ή εξειδίκευσης. Η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων βεβαιώνει το αποτέλεσμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, άτυπης μάθησης ή/και επαγγελματικής εμπειρίας, συμπληρωματικά προς τη νομοθετικά κατοχυρωμένη γενική εκπαίδευση και σύμφωνα με τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση βάσει των ρυθμίσεων της κείμενης νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η κοινωνική αναγνώριση του αποτελέσματος πιστοποίησης από όλους τους παραγωγικούς και κοινωνικούς συντελεστές επιτυγχάνεται μέσα από τη συλλογική κατοχύρωση της διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων, τη διασφάλιση της ποιότητας των διαδικασιών πιστοποίησης και τη σύνδεση τους με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων.

### 3. Επάγγελμα, ειδικότητα και δομή μισθών

Το επάγγελμα ή ο επαγγελματικός ρόλος αποτελεί ένα σύνολο δραστηριοτήτων και εργασιών που εκτελούνται συντονισμένα με σωματική ή πνευματική προσπάθεια<sup>34</sup> και προκύπτει ως κοινός παρανομαστικός ομοειδών εργασιακών δεξιοτήτων και θεσμικών ρυθμίσεων αναφορικά με τις δεξιότητες αυτές ή τις βασικές γνώσεις που προετοιμάζουν για την άσκηση του επαγγέλματος<sup>35</sup>. Ο ορισμός της έννοιας του «επαγγέλματος» χρησιμοποιείται τόσο για την ονομασία μιας θέσης εργασίας, όσο και για τον προσδιορισμό του κυρίαρχου σταδίου της παραγωγικής διαδικασίας και των αντίστοιχων προσόντων που απαιτούνται για τη θεμελίωση της ατομικής και συλλογικής δράσης, καθώς και για τον προσδιορισμό της επαγγελματικής και κοινωνικής ταυτότητας<sup>36</sup>. Συνεπώς, τα προσδιοριστικά στοιχεία του επαγγέλματος εκτείνονται, πέραν από το είδος της δραστηριότητας, στις προϋποθέσεις άσκησης, στον τομέα απασχόλησης, στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, στην ιεραρχία των θέσεων εργασίας, στο επίπεδο των αμοιβών και στο κοινωνικοοικονομικό καθεστώς και γόητρο του επαγγέλματος<sup>37</sup>.

Μια τυπική διάκριση των επαγγελμάτων, που στηρίζεται στο βαθμό εξειδίκευσης και στην εκτέλεση πνευματικής ή φυσικής εργασίας, αφορά στη διάκριση σε μη χειρωνακτικά επαγγέλματα (white-collar) που απαιτούν ένα ορισμένο επίπεδο εκπαίδευσης και σε χειρωνακτικά επαγγέλματα (blue-collar) που απαιτούν τεχνικές δεξιότητες και χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης<sup>38</sup>. Με τη διάκριση αυτή, το επάγγελμα μπορεί να αναδειχθεί σε ένα εύθραυστο μέσο ιεράρχησης των θέσεων εργασίας και κατάτμησης της αγοράς εργασίας σε δύο clusters, ανάλογα με τις καλές ή κακές

<sup>34</sup> Κασιμάτη Κούλα, *Δομές και Ροές. Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα 2004, σελ. 120. Επίσης, Κασιμάτη Κούλα, *Επιλογή Επαγγέλματος. Πραγματικότητα ή Μύθος;*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1998, σελ. 23.

<sup>35</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Τόμος Πρώτος, Η Προσφορά Εργασίας, Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις*, τυπωθήτω - ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 191.

<sup>36</sup> Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, Presses Universitaires de France, Paris 2002, σελ. 2-3.

<sup>37</sup> Κασιμάτη Κούλα, *Δομές και Ροές. Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα 2004, σελ. 170-171.

<sup>38</sup> Sayers Bain George and Price Robert «The Problem of Definition. Who is a White Collar Employee?» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 46-51. Επίσης, Κασιμάτη Κούλα, *Δομές και Ροές. Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα 2004, σελ. 123 και Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Τόμος Πρώτος, Η Προσφορά Εργασίας, Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις*, τυπωθήτω - ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 200-202.

συνθήκες εργασίας, τείνοντας να αποκλείσει από την πρόσβαση όλους εκείνους που δεν πληρούν για διάφορους λόγους τα απαιτούμενα κριτήρια<sup>39</sup>.

Σε κάθε επάγγελμα υπάγονται πολλές επιστημονικές ειδικότητες, για τις οποίες ο νόμος καθορίζει τα σχετικά επαγγελματικά δικαιώματα, λαμβάνοντας υπόψη το περιεχόμενο των σπουδών τους. Με βάση το κριτήριο του θεσμικού προσδιορισμού των επαγγελματικών δραστηριοτήτων κάθε ειδικότητας, τα επαγγέλματα διακρίνονται σε νομοθετικά κατοχυρωμένα και σε μη νομοθετικά κατοχυρωμένα. Στα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, η άσκηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων προϋποθέτει, βάσει νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων, την κατοχή τίτλου εκπαίδευσης ή επαγγελματικού τίτλου ή βεβαίωσης επάρκειας<sup>40</sup>. Επομένως, η άσκηση ορισμένων επαγγελμάτων απαιτεί την κατοχή ειδικής άδειας, που παρέχεται συνήθως από κάποια κρατική υπηρεσία, επαγγελματική ένωση ή επιμελητήριο, ενώ σε άλλα επαγγέλματα αρκεί η κατοχή πανεπιστημιακού τίτλου για την άσκηση τους<sup>41</sup>. Σημειώνεται, δε, ότι για μερικές ειδικότητες των Τ.Ε.Ι. έχει ξεκινήσει μια διαδικασία θέσπισης επαγγελματικών δικαιωμάτων μέσω σχετικών Προεδρικών Διαταγμάτων, τα οποία απαριθμούν τις αρμοδιότητες που μπορούν να ασκήσουν οι διπλωματούχοι των ειδικοτήτων αυτών<sup>42</sup>. Διαφορετική είναι η περίπτωση των κλειστών επαγγελμάτων, που ασκούνται υπό καθεστώς προστασίας και αφορούν συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες αυστηρά προσδιορισμένες και περιορισμένες από καθορισμένο ανώτατο αριθμό, όπως για παράδειγμα των συμβολαιογράφων, των μεταφορέων δημόσιας χρήσης και των ταξιτζήδων, στις οποίες η προσφορά ελέγχεται μέσω του αριθμού των αδειών που παρέχει το κράτος<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, Presses Universitaires de France, Paris 2002, σελ. 7-9. Επίσης, De la Croix David, Docquier Frédéric, Mainguet Christine, Perelman Sergio et Wasmer Etienne (Eds), *Capital Humain et Dualisme sur le Marché du Travail*, Collection du Service des Études et de la Statistique du Ministère de la Région Wallone, Editions De Boeck Université, De Boeck & Larcier s.a., Belgique 2002.

<sup>40</sup> Βλέπε Οδηγίες 89/48/ΕΟΚ, 92/51/ΕΟΚ και 2001/19/ΕΚ, καθώς και τα αντίστοιχα Π.Δ. 165/2000, 231/1998 και 385/2002 σχετικά με το γενικό σύστημα αναγνώρισης τίτλων εκπαίδευσης για την πρόσβαση σε νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, όπου ορίζονται οι έννοιες του νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος και της νομοθετικά κατοχυρωμένης επαγγελματικής δραστηριότητας.

<sup>41</sup> Πατινώτης Νικήτας, «Τα επαγγέλματα και η τεκμηρίωση τους», *Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, Διπλό τεύχος 34-35, (Δεκέμβριος 1993-Ιανουάριος 1994), σελ. 25-26.

<sup>42</sup> Πατινώτης Νικήτας, ό.π., σελ. 25-26.

<sup>43</sup> Μπήτρος Γ. Κ., «Επαγγέλματα και πληθωρισμός», εφ. *ΤΟ ΒΗΜΑ*, 17-11-2002, όπου υποστηρίζεται ότι προκειμένου να μειωθεί η συμβολή των επαγγελμάτων στον πληθωρισμό, θα πρέπει να ανοίξουν όλα τα κλειστά επαγγέλματα στον ανταγωνισμό. Βλέπε επίσης, Ευαγγελόδημος Δ.- Τσώλης Ζ., «Η έκθεση για τα κλειστά επαγγέλματα -Τι αλλάζει για δικηγόρους, συμβολαιογράφους, μηχανικούς, ταξιτζήδες, φορτηγατζήδες και άλλους επαγγελματίες», εφ. *ΤΟ ΒΗΜΑ*, 11-02-2001, όπου παρουσιάζεται η σχετική έκθεση του ΚΕΠΕ για τα κλειστά επαγγέλματα.

Πέραν των ανωτέρω, διαφαίνεται μια τάση επανεκτίμησης της έννοιας του «επαγγέλματος» που οφείλεται, αφενός, στο γεγονός ότι οι επιχειρήσεις αναθεωρούν τα προσόντα των εργαζομένων ενόψει της απαιτούμενης ευελιξίας των αγορών, της χρήσης των νέων τεχνολογιών, της αναβάθμισης του επιπέδου κατάρτισης και της επανεκτίμησης της σχέσης με τον πελάτη και, αφετέρου, στην επιταχυνόμενη διαδικασία ανασύνθεσης του καταμερισμού της εργασίας που συνεπάγεται την αλλαγή του περιεχομένου της εργασίας και, συνακόλουθα, την αλλαγή της ονομασίας των επαγγελμάτων<sup>44</sup>. Μια εκδήλωση της τάσης αυτής είναι η εμφάνιση του όρου «επαγγελματισμός», ο οποίος συνυφάνεται με την έννοια της «ικανότητας» και αναφέρεται στην ατομική συμπεριφορά αποτελεσματικής εκτέλεσης μιας δραστηριότητας και σε ένα πνεύμα άμεσης αντίδρασης, συνθετικής σκέψης και αλληλεγγύης, που αναζητείται όλο και περισσότερο από τις επιχειρήσεις και επιτρέπει στα άτομα να μετακινηθούν σε άλλο επάγγελμα<sup>45</sup>.

Μια άλλη εκδήλωση είναι η όλο και μεγαλύτερη χρήση των όρων «ειδικότητα» και «εξειδίκευση», που εξυπηρετεί καλύτερα την αναλυτική προσέγγιση της εργασιακής διαδικασίας και των αντίστοιχων εκπαιδευτικών προϋποθέσεων ένταξης, δεδομένης της έλλειψης ενιαίας ονοματολογίας των επαγγελμάτων και αναλυτικής περιγραφής του περιεχομένου τους<sup>46</sup>. Η ειδικότητα ορίζεται ως «το σύνολο επαγγελματικών δραστηριοτήτων που η εκτέλεση τους απαιτεί την ύπαρξη συγκεκριμένων προσόντων και καλύπτει ένα φάσμα αντίστοιχων δραστηριοτήτων συγκεκριμένου επαγγέλματος»<sup>47</sup>. Η ειδικότητα επιμερίζεται σε εξειδικεύσεις και επιμέρους επαγγελματικές δραστηριότητες, για την άσκηση των οποίων απαιτούνται εξειδικευμένα προσόντα<sup>48</sup>. Η ειδικότητα αποτελεί το βασικό κριτήριο ταξινόμησης των εργαζομένων σε σχέση με τις κατηγορίες των εργασιών, που προκύπτει ως αποτέλεσμα της αντιπαραβολής των ατομικών χαρακτηριστικών τους (επίπεδο εκπαίδευσης, γνώσεις, εμπειρία, κ.λπ.) με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και

<sup>44</sup> Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, Presses Universitaires de France, Paris 2002, σελ. 3-4 και 14-16.

<sup>45</sup> Godet Michel, *Le Choc de 2006. Démographie, croissance, emploi. Pour une société de projets*, Odile Jacob, Paris 2004, σελ. 124-126.

<sup>46</sup> Πατινιώτης Νικήτας, «Τα επαγγέλματα και η τεκμηρίωσή τους», *Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, Διπλό τεύχος 34-35, (Δεκέμβριος 1993-Ιανουάριος 1994), σελ. 20-27.

<sup>47</sup> Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258Α'), άρθρο 2, σημείο 7.

<sup>48</sup> Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258Α'), άρθρο 2, σημείο 8.

καθορίζει την ένταξη του εργαζομένου σε συγκεκριμένη ειδικότητα και σε συγκεκριμένο μισθολογικό κλιμάκιο<sup>49</sup>. Αποτελεί, δε, ένα αντικειμενικό κριτήριο μισθολογικής διαφοροποίησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το οποίο τείνει σταδιακά να αντικατασταθεί από τα συστήματα αναλυτικής αξιολόγησης της θέσης εργασίας<sup>50</sup>. Η τάση αυτή συνεπάγεται τη χαλάρωση της έννοιας του επαγγέλματος και της ειδικότητας<sup>51</sup> και τη μετάβαση προς τις δεξιότητες και την εξατομίκευση του ζητήματος των γνώσεων των εργαζομένων<sup>52</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, η ειδικότητα θεμελιώνει τη μισθολογική διαφορά μεταξύ ειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζομένων, η δε προσφορά και ζήτηση των δεξιοτήτων διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των μισθών<sup>53</sup>. Οι μεταβολές στη δομή των μισθών και η διαφοροποίηση των εισοδημάτων από εργασία μπορούν να οφείλονται σε ποικίλους παράγοντες, όπως π.χ. μεταβολές στην προσφορά της εργασίας, αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος, κατώτατοι μισθοί, διεθνές εμπόριο, μετανάστευση και τεχνολογική αλλαγή έντασης δεξιοτήτων<sup>54</sup>, οι οποίοι έχουν αποτελέσει αντικείμενο ενός μεγάλου αριθμού θεωριών που εξετάζουν τη προσωπική διανομή του εισοδήματος και αναφέρονται συχνά ως θεωρίες της αγοράς εργασίας<sup>55</sup>. Βέβαια, η συνολικότερη εκτίμηση της συμβολής των ατομικών χαρακτηριστικών στα εισοδήματα απαιτεί, πέρα από την εμπειρική ανάλυση των παραγόντων διανομής του εισοδήματος, τη διερεύνηση των αλληλεπιδράσεων των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας και των προσωπικών χαρακτηριστικών<sup>56</sup>, λαμβάνοντας επιπλέον υπόψη τις στρατηγικές των εργατικών ενώσεων και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν τους όρους της εργασιακής σχέσης

<sup>49</sup> Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 70-74.

<sup>50</sup> Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol.XXX, no 2, (automne 1998), σελ. 155-173.

<sup>51</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2001, σελ. 30.

<sup>52</sup> Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος, «Εργασία, Γνώση και Εκπαίδευση: η Περίπτωση της Ελληνικής Χημικής Βιομηχανίας» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 82-86.

<sup>53</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική Α.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 347.

<sup>54</sup> Borjas George, 2003, ό.π., σελ. 366-367.

<sup>55</sup> Μπαλουρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 25-26.

<sup>56</sup> Bowles Samuel, Gintis Herbert, and Osborne Melissa, «The Determinants of Earnings: Skills, Preferences, and Schooling», *Journal of Economic Literature*, (18<sup>th</sup> May 2000), που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση του University of Massachusetts, Department of Economics.



και τη διάρθρωση των μισθών<sup>57</sup>. Επιπρόσθετα, η ανάλυση των μισθολογικών πολιτικών προϋποθέτει την κατανόηση της κοινωνικής διάστασης του μισθού<sup>58</sup> και, ειδικότερα, της συλλογικής διάστασης σε ότι αφορά τη διανομή του παραγόμενου πλούτου, της ατομικής διάστασης σε ότι αφορά την αναγνώριση των προσόντων και της παραγωγικότητας του εργαζόμενου, καθώς και της επιχειρησιακής διάστασης του μισθού ως συντελεστή του κόστους και της βελτιστοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και ως παράγοντας της κοινωνικής ειρήνης<sup>59</sup>.

Ενόψει των ανωτέρω, διαπιστώνεται ότι το επάγγελμα και η ειδικότητα εξακολουθούν να κατέχουν - παρά την τάση επανεκτίμησης τους υπό το πρίσμα της εξατομικευμένης διαχείρισης των γνώσεων των εργαζομένων - σημαντική θέση στην ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ταξινόμηση, την έκταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη διαμόρφωση των αμοιβών εργασίας. Για παράδειγμα, η διάκριση των επαγγελμάτων σε χειρωνακτικά (blue-collar) και μη χειρωνακτικά (white-collar) αναδεικνύεται σημαντική για την κατανόηση της εφαρμογής ή μη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της ανάπτυξης των μισθολογικών πολιτικών των επιχειρήσεων, όπως εξίσου σημαντική είναι η διάκριση σε νομοθετικά κατοχυρωμένα ή μη νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα για τη διερεύνηση των δυνατοτήτων προσδιορισμού των ειδικοτήτων και επικαιροποίησης του περιεχομένου τους. Εξάλλου, η ειδικότητα παραμένει το βασικό κριτήριο ταξινόμησης και μισθολογικής διαφοροποίησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη χώρα μας, ενώ ταυτόχρονα για την ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του ζητήματος των επαγγελματικών προσόντων σε συλλογικό επίπεδο απαιτείται η διερεύνηση της σχέσης ατομικών χαρακτηριστικών και εισοδημάτων.

---

<sup>57</sup> Πετρινώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1989, σελ. 233-274. Βλ. επίσης, Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική Α.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 475-526.

<sup>58</sup> Hennebelle Diane, *Essai sur la notion de salaire*, Faculté de Droit et de Science Politique d' Aix-Marseille, Centre de Droit Social, Presses Universitaires d' Aix-Marseille-Puam, France 2000, σχετικά με τους εννοιολογικούς προσδιορισμούς και τις διαστάσεις της έννοιας του «μισθού». Βλ. επίσης, Scholliers Peter, *Real Wages in the 19<sup>th</sup> and the 20<sup>th</sup> Century in Europe. Historical and Comparative Perspectives*, Berg Publishers Limited, Great Britain 1989, για μια ιστορική και συγκριτική προσέγγιση της εξέλιξης των μισθών.

<sup>59</sup> Donnadiou Gérard, *Du Salaire à la redistribution pour une nouvelle approche des rémunérations*, 2<sup>e</sup> édition, Editions Liaisons, Paris 1993, σελ. 14-17. Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι μια από τις καθοριστικές αλλαγές στον προσδιορισμό των μισθών είναι η εμφάνιση στα τέλη του 19<sup>ου</sup> της διαδικασίας των διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, καθώς και ότι η συλλογική διαπραγμάτευση συνέβαλε κατά την άποψη μερικών στην απελευθέρωση του μισθού από την αγορά, ενώ κατ' άλλους συνέβαλε μερικώς μόνο στην καθιέρωση των κατώτατων μισθών και στις κλίμακες προσόντων, αφήνοντας τον καθορισμό του μισθού στην αγορά εργασίας.

## II. Θεωρητικές προσεγγίσεις

### 1. Εργασιακές σχέσεις και πολιτικές απασχόλησης

Οι διαδικασίες παγκοσμιοποίησης, η επιταχυνόμενη εξέλιξη των νέων τεχνολογιών, οι διαρθρωτικές αλλαγές και οι αναδιαρθρώσεις των οικονομικών δραστηριοτήτων έχουν άμεση επίπτωση στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, δεδομένων των αυξημένων αναγκών προσαρμογής τους στις νέες συνθήκες<sup>60</sup> και επιφέρουν μια σειρά από αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που αφορούν στη φύση της εξαρτημένης εργασίας, στις νέες μορφές απασχόλησης, στο επαγγελματικό καθεστώς, στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>61</sup>.

Το ζητούμενο στα υφιστάμενα ευρωπαϊκά συστήματα εργασιακών σχέσεων είναι η αύξηση της ανταγωνιστικότητας, η διατήρηση της απασχόλησης σε υψηλά επίπεδα και η μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων<sup>62</sup>. Κατά μία άποψη, η ρύθμιση της αγοράς εργασίας με κανόνες και κανονισμούς μπορεί να οδηγήσει σε θετικά οικονομικά αποτελέσματα, ενώ κατά την άποψη περί ευελιξίας, η περιορισμένη αποδοτικότητα της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη οφείλεται στις πλείστες ακαμψίες των συστημάτων απασχόλησης, στην εκτενή παρέμβαση των κυβερνήσεων και στην υπερσυγκέντρωση της δύναμης των συνδικάτων. Κατά την άποψη αυτή, υποστηρίζεται ότι τα συνδικάτα και οι συλλογικές ρυθμίσεις αποτελούν τα βασικότερα εμπόδια που αποτρέπουν την προσαρμογή των μισθών στις συνθήκες της αγοράς και ότι οι κυβερνήσεις είναι υπεύθυνες για την ύπαρξη υπερβολικών νομικών και οικονομικών εγγυήσεων για την αγορά εργασίας<sup>63</sup>. Επιπλέον, οι υποστηρικτές της ευελιξίας θεωρούν ότι οι σημαντικότερες ρυθμίσεις – εμπόδια αφορούν στο χρόνο εργασίας, στις συνθήκες εργασίας, στην προστασία της απασχόλησης μέσα από τις ρυθμίσεις των προσλήψεων και των απολύσεων, στους κατώτατους μισθούς και στα δικαιώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων και, γι' αυτό, προτείνουν την αύξηση των συμβάσεων περιστασιακής και μερικής απασχόλησης, την ελευθερία προσλήψεων

<sup>60</sup> European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 75.

<sup>61</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2001, σελ. 29-32.

<sup>62</sup> Ο.Κ.Ε. «Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση», Γνώμη Νο 117, Νοέμβριος 2004, σελ. 11.

<sup>63</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 50-51.

και απολύσεων, την τοπική και επιχειρησιακή διαφοροποίηση των μισθών και τη χρήση μίσθωσης της εργασίας, προκειμένου να εντατικοποιηθεί ο ανταγωνισμός<sup>64</sup>.

Περαιτέρω, οι διαφορετικές προσεγγίσεις που αντανakλούν τις θεωρήσεις για το ρόλο του κράτους στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων<sup>65</sup> και διαμορφώνουν το πλαίσιο διαφορετικών πολιτικών απασχόλησης αποβλέπουν: (α) στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας και στην αποδέσμευση της οργάνωσης της εργασίας από τις περιοριστικές νομοθετικές ρυθμίσεις και τις δύσκαμπτες εθνικές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αναδιοργανώσουν την εργασία σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες τους και ενισχύοντας την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων έναντι της συλλογικής ρύθμισης τους, (β) στην υπερρύθμιση της αγοράς εργασίας και στην ενίσχυση του ισχύοντος ρυθμιστικού πλαισίου, στην κεντρική κρατική ρύθμιση των βασικών πτυχών της οργάνωσης της εργασίας για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της υποβάθμισης των συνθηκών εργασίας και στον περιορισμό του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στην απλή διατύπωση απόψεων και (γ) στην επαναρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με νέους στόχους, μέσα από νέες διαδικασίες, επιδιώκοντας την

---

<sup>64</sup> Teague Paul, 1999, ό.π., σελ. 50-56. Βλέπε επίσης Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 66-67, σύμφωνα με τον οποίο τρεις τύποι πρακτικών συνδέονται με την ευελιξία της εργασίας, οι ενέργειες που επηρεάζουν τον όγκο και τη διάρκεια της εργασίας (υπερωρίες, διαδοχικές ομάδες εργασίας, ορισμένου χρόνου εργασία, υπερεργολαβία, κ.λπ.), οι ενέργειες που επηρεάζουν τις αποδοχές και τις συνδέουν με τα αποτελέσματα της επιχείρησης ή τις ατομικές επιδόσεις, καθώς και οι ενέργειες που επηρεάζουν την οργάνωση της εργασίας με μορφές πολυειδίκευσης ή ανασύνθεσης των θέσεων εργασίας προς μια πιο συμμετοχική προσέγγιση.

<sup>65</sup> Οι προσεγγίσεις αυτές αντικατοπτρίζουν τη διαφορετική θεώρηση για το ρόλο του κράτους στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, ανάλογα με το αν το κράτος προτίθεται να αφήσει τις αγορές να επιβάλουν τους δικούς τους κανόνες ή να τις περιορίσει με εγκυκλίους και νόμους ή να διαπραγματεύεται τους κανόνες με τους κοινωνικούς εταίρους. Βλέπε επίσης Delvaux Bernard et De la Croix David «L'emploi objectif prioritaire?» στο *La Fragmentation Sociale, Enjeux et perspectives*, Ed. ECONOMICA, Paris 1995, σελ. 139-166, όπου παρουσιάζεται μια διαφορετική κατηγοριοποίηση των θεωρητικών προσεγγίσεων σε σχέση με την αναγκαιότητα της πλήρους απασχόλησης για την επίτευξη των στόχων της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της κοινωνικής συμμετοχής, σύμφωνα με την οποία διακρίνεται: (α) το ρεύμα (les étapistes) που θεωρεί την πλήρη απασχόληση ως βασικό προαπαιτούμενο και διαφοροποιείται ανάλογα με την προσέγγιση των νέο-κλασικών που τάσσονται υπέρ της ευελιξίας της αγοράς και μείωσης της κοινωνικής προστασίας και με την προσέγγιση των νέο-κεντσανών που προτείνουν μείωση του κόστους εργασίας, ενθάρρυνση της ζήτησης, μείωση των επιτοκίων και πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, (β) το ρεύμα (les mélangistes) που υποστηρίζει ότι η πλήρης απασχόληση είναι μεν προϋπόθεση, αλλά θα πρέπει να επανεξεταστεί η θέση της εργασίας ενόψει των βαθύτατων αλλαγών του κοινωνικού δεσμού που αγγίζουν την σύγχρονη κοινωνία και προτείνουν την ανακατανομή του χρόνου εργασίας και την δημιουργία θέσεων εργασίας στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας και (γ) το ρεύμα (les libertaires) που υποστηρίζει ότι η πλήρη απασχόληση δεν αποτελεί προϋπόθεση για την κοινωνικοποίηση των ατόμων και για την κοινωνική συνοχή, δίνοντας μεγάλη έμφαση στην ελευθερία επιλογής των ατόμων.

εναρμόνιση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής, δηλαδή την «ευελιξία με ασφάλεια» (flexicurity)<sup>66</sup>.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, κομβικό σημείο των αναγκαίων εργασιακών μεταρρυθμίσεων αναδείχθηκε, για πρώτη φορά στη Λευκή Βίβλο για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, η βελτίωση της ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας, τόσο της εξωτερικής με την αύξηση της γεωγραφικής κινητικότητας, όσο και της εσωτερικής με τη βέλτιστη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού από την επιχείρηση<sup>67</sup>. Έτσι, στο πλαίσιο της συντελούμενης οργανωτικής αλλαγής και της «ευέλικτης επιχείρησης» που προωθείται στην Πράσινη Βίβλο για την νέα οργάνωση της εργασίας, ο εκσυγχρονισμός των εργασιακών σχέσεων θα πρέπει να ενθαρρύνει τη μεγαλύτερη εμπιστοσύνη και συμμετοχή των εργαζομένων, να διασφαλίσει την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας των επιχειρήσεων και της ασφάλειας των εργαζομένων και να προετοιμάσει μια νέα εξισορρόπηση εξουσιών μεταξύ κράτους και κοινωνικών εταίρων<sup>68</sup>. Έγινε, δε, ευρέως αποδεκτό στην Ευρωπαϊκή Ένωση ότι η απαιτούμενη ευελιξία των αγορών εργασίας για την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας, μόνο αν συνδυαστεί με την ασφάλεια των εργαζομένων, γεγονός που απαιτεί από τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να επανεξετάσουν όλες τις συμβατικές μορφές εργασίας προσφέροντας περισσότερες επιλογές και ελκυστικές εναλλακτικές λύσεις απασχόλησης, να εκσυγχρονίσουν την οργάνωση της εργασίας με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και την ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και, ταυτόχρονα, να διασφαλίσουν την απαιτούμενη προστασία των εργαζομένων για συνεχή απασχόληση και επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και τη διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων κοινωνικής προστασίας παρά την εναλλαγή επαγγελματικών καταστάσεων<sup>69</sup>.

<sup>66</sup> Γαβρόγλου Σταύρος, Gazon Eric, Μουρίκη Αλίκη, «Κοινωνικός Διάλογος και Παραγωγικότητα» στο Γαβρόγλου Σταύρος - Κικίλιας Ηλίας (επιμέλεια), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2001, σελ. 195-196.

<sup>67</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλο για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση: οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στο 21 αιώνα»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1994, σελ. 18-19, 152-153 και 161-162.

<sup>68</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας – Πράσινη Βίβλος*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1997, σελ. 10-17.

<sup>69</sup> European Communities, *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 30-31. Βλέπε επίσης, European Commission, *Employment*

Η προωθούμενη ιδέα της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των βασικών προτεραιοτήτων της αναθεωρημένης ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου<sup>70</sup>, καθώς και της νέας στρατηγικής της Λισσαβόνας για πλήρη απασχόληση, βελτίωση της ποιότητας και παραγωγικότητας της εργασίας και ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής<sup>71</sup>. Εντούτοις, η επιδιωκόμενη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας δεν έχει αποτελέσει ακόμη αντικείμενο συγκεκριμένων μέτρων και κατευθύνσεων και, γι' αυτό, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Βρυξελλών το Μάρτιο 2006 αποφάσισε την ανάπτυξη ενός πλαισίου κοινών αρχών για μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της ευελιξίας με ασφάλεια, που θα επεξεργαστεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους και θα αποτελέσει ένα πλαίσιο αναφοράς για τον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας<sup>72</sup>.

Η ιδέα της ευελιξίας με ασφάλεια, η οποία είναι έντονα επηρεασμένη από τις σχετικές εμπειρίες του Ολλανδικού και Δανέζικου μοντέλου πολιτικής της αγοράς εργασίας, εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο εννοιολογικού προσδιορισμού, αν και σύμφωνα με έναν πρόσφατο ορισμό διακρίνονται τέσσερις πτυχές ευελιξίας και τέσσερις πτυχές ασφάλειας<sup>73</sup>. Από τη μια μεριά, διακρίνεται η *εξωτερική αριθμητική ευελιξία* προσλήψεων και απολύσεων εργαζομένων, η *εσωτερική αριθμητική ευελιξία* διευθέτησης της ποσότητας και του χρόνου εργασίας στην επιχείρηση, η *λειτουργική ευελιξία* αλλαγής της οργάνωσης της εργασίας και η *μισθολογική ευελιξία* προσαρμογής του κόστους εργασίας στις οικονομικές συνθήκες και, από την άλλη μεριά, διακρίνεται η *ασφάλεια διατήρησης συγκεκριμένης θέσης εργασίας*, η *ασφάλεια παραμονής στην απασχόληση*, η *προστασία του εισοδήματος* σε περίπτωση διακοπής

---

*policies in the EU and in the Member States, Joint report 2004-2005*, σελ.14-15, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm).

<sup>70</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Η κοινωνική ατζέντα για το 2005-2010 – Μια κοινωνική Ευρώπη στην παγκόσμια οικονομία – Θέσεις εργασίας και ευκαιρίες για όλους*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 2005, σελ. 9-15.

<sup>71</sup> European Commission, "Commission staff working document in support of the report from the Commission to the Spring European Council, 22-23 March 2005, on the Lisbon Strategy of economic, social and environmental renewal", SEC (2005) 160, Brussels 28.1.2005, σελ. 11.

<sup>72</sup> Madsen Per Kongshøj (Centre for Labour Markets and Welfare Studies in Europe, Aalborg University), *Flexicurity – A new perspective on labour markets and welfare states in Europe*, Background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity, 18th May 2006, σελ. 3-4.

<sup>73</sup> European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 76-78. Για μια εκτεταμένη ανάλυση των επιμέρους εκφράσεων της ευελιξίας της εργασίας, βλέπε Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2001, σελ. 44-59.

αμειβόμενης εργασίας και η συνδυασμένη ασφάλεια που προκύπτει από την αμειβόμενη εργασία και από άλλες ιδιωτικές και κοινωνικές δραστηριότητες<sup>74</sup>.

Η προαναφερθείσα τάση διασφάλισης της απαιτούμενης ευελιξίας της εργασίας με την ασφάλεια των εργαζομένων έρχεται να αντιμετωπίσει τα φαινόμενα κατάπτωσης της αγοράς εργασίας και αύξησης των εισοδηματικών ανισοτήτων<sup>75</sup>, που παρατηρήθηκαν από την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης<sup>76</sup> σε πολλά κράτη μέλη σε βάρος της αναγκαίας ασφάλειας της απασχόλησης και του εισοδήματος<sup>77</sup>. Προσελκύει, δε, όλο και περισσότερο το ενδιαφέρον των ευρωπαϊκών κυβερνήσεων, που υπήρξαν διστακτικές απέναντι στην υιοθέτηση του μοντέλου της «ευελιξίας» εξαιτίας των κοινωνικών συνεπειών του, αλλά και στην προώθηση των ρυθμίσεων της απασχόλησης εξαιτίας της δυσλειτουργίας μερικών πτυχών τους<sup>78</sup>. Ως εκ τούτου, οι εθνικές πολιτικές αγοράς εργασίας θα πρέπει να υιοθετήσουν την αρχή της ευελιξίας με ασφάλεια<sup>79</sup> και να προσανατολιστούν στην παροχή δυνατότητας ευέλικτων συμβατικών διευθετήσεων της εργασιακής σχέσης, στην ενίσχυση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, στην ανάπτυξη αξιόπιστων συστημάτων διαβίου μάθησης και στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας<sup>80</sup>.

<sup>74</sup> European Commission, *Employment in Europe 2006*, ό.π., σελ. 77-78. Βλέπε επίσης, Δεδουσόπουλος Απόστολος «Ακαμψίες, ευελιξίες και απορρύθμιση στην Ελληνική αγορά εργασίας», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 151-159.

<sup>75</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 55, όπου αναφέρεται ότι η αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων που παρατηρήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο και ο κίνδυνος διατάραξης της εμπιστοσύνης και της ισορροπίας των κοινωνικών σχέσεων και των σχέσεων εργοδοτών-εργαζομένων εξαιτίας του υπερβολικού ανταγωνισμού στοιχειοθετούν το κυριότερο αντεπιχείρημα στους υποστηρικτές της ευελιξίας.

<sup>76</sup> Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ, *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Παρατηρητή, Αθήνα 1997, σελ. 131-158, όπου στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης συμπεριλαμβάνονται η μερική απασχόληση και η νέα τάση κάλυψης μιας θέσης εργασίας από περισσότερα άτομα (job-sharing), η έκτακτη εργασία (εργασία ορισμένου χρόνου, εποχιακή εργασία και σύμβαση έργου), η προσωρινή εργασία με διαμεσολάβηση τρίτου και η εργασία από απόσταση (κατ' οίκον εργασία με το κομμάτι ή φασόν, κινητή προσφορά εργασίας και τηλεεργασία).

<sup>77</sup> European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 75.

<sup>78</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 56-57.

<sup>79</sup> European Commission, *Growth and jobs working together for Europe's future: Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*, Brussels 2005.

<sup>80</sup> European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 76. Βλέπε επίσης European Communities, *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 30-31.

Υπό το πρίσμα αυτό, αναδεικνύεται κυρίαρχη στις πολιτικές απασχόλησης η αντίληψη της «απασχολησιμότητας», που στηρίζεται στα επικαιροποιημένα προσόντα και την ικανότητα προσαρμογής του εργατικού δυναμικού και η οποία διαφοροποιείται ανάμεσα στο αγγλο-σαξωνικό φιλελεύθερο μοντέλο της «απασχολησιμότητας-πρωτοβουλίας», όπου εκλαμβάνει το άτομο ως αποκλειστικά υπεύθυνο να διατηρήσει το επίπεδο του υψηλό, αποκτώντας προσόντα με μεγαλύτερη ζήτηση και επιλέγοντας αυτόνομα τη διαδρομή του για αναζήτηση εργασίας και στο σοσιαλ-φιλελεύθερο σύστημα της «αλληλοεπιδρόμενης απασχολησιμότητας», όπου μετριέται η ικανότητα του ατόμου να διατηρήσει μια «κανονική θέση εργασίας» σε ένα δεδομένο πλαίσιο αναφοράς, χρησιμοποιώντας τις πολιτικές εξατομικευμένης υποστήριξης κυρίως για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών και ατομικών προφίλ<sup>81</sup>. Σε κάθε περίπτωση, η απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού είναι κρίσιμης σημασίας για την αντιμετώπιση της διαρθρωτικής και τεχνολογικής ανεργίας<sup>82</sup>, αν και δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί το ενδεχόμενο οι ιδεολογικό-πολιτικές πιέσεις, που ασκούνται στα άτομα, να τα οδηγήσουν σε στάσεις παραίτησης, αποστασιοποίησης και μη κοινωνικής αντίστασης<sup>83</sup>.

Η ενίσχυση της απασχολησιμότητας και η δυνατότητα επανακατάρτισης στο πλαίσιο της επαγγελματικής σταδιοδρομίας συγκαταλέγονται στα αντισταθμιστικά μέτρα κοινωνικής προστασίας που θα πρέπει να συνοδεύουν την εισαγωγή των νέων μορφών ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Η λογική που κρύβεται πίσω από αυτή τη στρατηγική επικεντρώνεται στην όσο μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας με την ταυτόχρονη διεύρυνση της πρόσβασης σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, έτσι ώστε να μειώνεται το συναίσθημα απειλής των εργαζομένων με την πιθανότητα συχνής αλλαγής θέσεων εργασίας<sup>84</sup>. Προς την κατεύθυνση αυτή, δίνεται περισσότερη έμφαση, πλέον, στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, που αποβλέπουν να υποστηρίξουν την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και να ενισχύσουν την

---

<sup>81</sup> Santelmann Paul, *Qualification et Compétences en finir avec la notion d' emplois non qualifiés*, Editions LIAISONS, Paris 2002, ό.π., σελ. 136-137.

<sup>82</sup> Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ, *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Παρατηρητή, Αθήνα 1997, σελ. 272.

<sup>83</sup> Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003, σελ. 29.

<sup>84</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 123-128, όπου γίνεται εκτενής ανάλυση του Ολλανδικού μοντέλου ως βασικής αναφοράς της λογικής συγκερασμού της ευελιξίας και της ρύθμισης της αγοράς εργασίας.

ελκυστικότητα της προσφοράς εργασίας<sup>85</sup>, παρά στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης που εστιάζονται στην υποστήριξη του εισοδήματος σε περίπτωση ανεργίας, συνταξιοδότησης και ασθένειας-αναπηρίας<sup>86</sup>. Βέβαια, υποστηρίζεται έντονα από την οικονομική θεωρία και τις εμπειρικές έρευνες ότι θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στις αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στις ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης, έτσι ώστε να εντοπιστεί η συνέργεια και η συμπληρωματικότητα και, συνακόλουθα, να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών<sup>87</sup>.

Από την άλλη μεριά, δεν θα πρέπει να υπερεκτιμάται η δυνατότητα των ενεργών πολιτικών απασχόλησης και των στοχευμένων στην προσφορά μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας, δεδομένου ότι απαιτούνται πρόσθετα μέτρα προσανατολισμένα στη ζήτηση για την ενίσχυση των επενδύσεων και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το έλλειμμα απασχόλησης στην Ευρώπη<sup>88</sup>. Ομοίως, δεν θα πρέπει να υποεκτιμώνται οι κοινωνικές επιπτώσεις των ενεργών πολιτικών απασχόλησης, που αναδεικνύουν το πραγματικό και ουσιαστικό νόημα τους, υπό την προϋπόθεση ότι θα ενταχθούν σε μια συνολικότερη στρατηγική ενίσχυσης των δυνατοτήτων απασχόλησης, καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού, προώθησης νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και αξιοποίησης του «τρίτου» τομέα οικονομικής δραστηριότητας<sup>89</sup>.

---

<sup>85</sup> European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 120-122. Σύμφωνα με την νέα βάση δεδομένων της Eurostat/O.O.Σ.Α. για τις πολιτικές αγορές εργασίας, στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνονται μέτρα κατάρτισης, κυκλικής εργασίας (job rotation και job sharing), επιδότησης της απασχόλησης, ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες, δημιουργίας θέσεων εργασίας και παροχής κινήτρων αυτό-απασχόλησης και στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης εντάσσονται μέτρα αντιμετώπισης της απώλειας εισοδήματος και διατήρησης του εισοδήματος, καθώς και μέτρα πρόωρης συνταξιοδότησης ηλικιωμένων ατόμων με ελάχιστες πιθανότητες εύρεσης εργασίας.

<sup>86</sup> Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ, *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Παρατηρητή, Αθήνα 1997, σελ. 219-220, όπου ακολουθεί αναλυτική παρουσίαση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>87</sup> European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 162-163.

<sup>88</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 128-130.

<sup>89</sup> Teague Paul, 1999, ό.π., σελ. 133-134.



## 2. Οι πολιτικές εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης

Η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα στην εκπαίδευση και την κατάρτιση τείνει να εξαφανιστεί ενόψει των διενεργούμενων μεταρρυθμίσεων στη λογική της ενίσχυσης της δια βίου μάθησης και της απόκτησης ικανοτήτων, στάσεων και συμπεριφορών, όπως υποδηλώνει η εκτεταμένη χρήση από την U.N.E.S.C.O. και τον Ο.Ο.Σ.Α. της έννοιας «εκπαίδευση ενηλίκων» που περιλαμβάνει οποιαδήποτε μαθησιακή διαδικασία οποιουδήποτε περιεχομένου, επιπέδου ή μεθόδου<sup>90</sup>, αλλά και η θεμελιώδη υποχρέωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας να υποστηρίζει την εγκαθίδρυση δυνατοτήτων κατάρτισης για όλους τους ενδιαφερόμενους με τις κατάλληλες εγγυήσεις, προκειμένου να διευκολύνει τις μετακινήσεις των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστεύσεων του εργατικού δυναμικού και να συμβάλει στην προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης στην απασχόληση και στο επάγγελμα<sup>91</sup>. Η συμπληρωματικότητα μεταξύ εκπαίδευσης και κατάρτισης προκύπτει, επίσης, από την εννοιολογική τους επικάλυψη, δεδομένου ότι αποτελούν διαδικασίες απόκτησης ικανοτήτων που αποβλέπουν αντίστοιχα, είτε στην προσωπική ανάπτυξη και την απόκτηση δεξιοτήτων και ειδικεύσεων, είτε στην αποτελεσματική εκτέλεση εργασιακών καθηκόντων<sup>92</sup>. Η σύγκλιση των θεσμών εκπαίδευσης και κατάρτισης, η διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών και η παροχή εναλλακτικών επιλογών στο τυπικό και μη τυπικό σύστημα εκπαίδευσης μέσω εθνικών συστημάτων πιστοποίησης αποτελούν πρωταρχική επιδίωξη των στρατηγικών δια βίου μάθησης για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού και την ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στην οικονομική και κοινωνική ζωή<sup>93</sup>.

<sup>90</sup> Κόκκος Αλέξης, *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*, Μεταίχμιο, Αθήνα 2005, σελ. 35-38. Για την εξέλιξη της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα και την έννοια της δια βίου μάθησης βλέπε, Βεργίδης Δημήτρης, «Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική», στα Πρακτικά του Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου (Βόλος 1999), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική*, Ατραπός – Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος, Αθήνα 2001, σελ. 127-144.

<sup>91</sup> Ληξουριώτης Ιωάννης, *Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα. Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων*, Εκδ. ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1998, σελ. 80-91, όπου παρουσιάζεται το καθεστώς των αλλοδαπών εργαζομένων με βάση τα κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, καθώς και σελ. 65-72 και 445-447 σχετικά με την ειδική προνομιακή μεταχείριση των προσφύγων ως προς το δικαίωμα τους για επαγγελματική κατάρτιση, που επιφυλάσσει τόσο η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τη νομική κατάσταση των προσφύγων όσο και η ελληνική νομοθεσία.

<sup>92</sup> Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος – Παπακωνσταντίνου Παναγιώτα, *Οικονομικές διαστάσεις της κατάρτισης ενηλίκων*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2005, σελ. 24.

<sup>93</sup> Ιντζίδης Βαγγέλης, «Δια βίου μάθηση: Ρητορικές και μετατοπίσεις» στα Πρακτικά Εισηγήσεων Συνεδρίου, *Μαθαίνοντας στην Επιχείρηση: Η Δια Βίου Μάθηση ως Στρατηγική Ανάπτυξης*, Επιμέλεια: Αντάρας Γεώργιος-Βουλγαράκη Αλεξάνδρα, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 22 Ιουνίου 2005, σελ.49-66.

Η αναγκαιότητα της δια βίου μάθησης και της συμπληρωματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την ένταξη και την παραμονή στην απασχόληση, καθώς και την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη είναι ευρέως αποδεκτή στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>94</sup> και αποτελεί βασική συνιστώσα της στρατηγικής της Λισσαβόνας να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι το 2010 η πιο ανταγωνιστική, δυναμική και βασισμένη στη γνώση οικονομία, ικανή για μια βιώσιμη ανάπτυξη, με περισσότερη και καλύτερη απασχόληση και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή<sup>95</sup>. Εντάσσεται, δε, στο γενικότερο πλαίσιο της διεθνούς αναγνώρισης της σημασίας του ανθρώπινου κεφαλαίου στην οικονομική ανάπτυξη και αποδοτικότητα της αγοράς εργασίας και της θετικής επίπτωσης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην ανάπτυξη και προσωπική ευημερία, όπου δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των ατομικών δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, στην κατάργηση των ορίων μεταξύ γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και στη διασφάλιση της δυνατότητας όλων να συμμετέχουν στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση<sup>96</sup>.

Περαιτέρω, η συνάρθρωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την ενσωμάτωση όλου του φάσματος της σχολικής, της εξωσχολικής και της άτυπης μάθησης αποτελεί κεντρική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Περιοχής Δια Βίου Μάθησης, όπου βασικός στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι να συμβάλει στην ικανότητα των πολιτών να κινούνται ελεύθερα μεταξύ μαθησιακών πλαισίων, επαγγελμαμάτων, περιοχών και χωρών, αξιοποιώντας στο μεγαλύτερο βαθμό τις γνώσεις τους και τις ικανότητες

---

<sup>94</sup> Ο.Κ.Ε., “Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης”, Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005, σελ. 8-10. Βλέπε επίσης, Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), *Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμποσίου «Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη, στην αγωγή του 21<sup>ου</sup> αιώνα»* (Κρήτη 23-26 Σεπτεμβρίου 1998), Ο.Ε.Ε.Κ., Αθήνα 1999, σελ. 21-22, όπου επισημαίνεται ότι οι τεχνολογικές αλλαγές και η συνεχής ενσωμάτωση τους στην παραγωγή, καθώς και η ανάγκη για ταχύτατη συσσώρευση γνώσεων καθιστούν δυσδιάκριτα τα όρια εκπαίδευσης και κατάρτισης και επιβάλλουν τη γρήγορη προσαρμογή και ανανέωση των προγραμμάτων σπουδών.

<sup>95</sup> Lisbon European Council 23-24 March 2000: Presidency Conclusions, που μπορεί να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: <http://www.consilium.europa.eu/>. Βλέπε επίσης, Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Έκθεση του Συμβουλίου Παιδείας προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο «Οι συγκεκριμένοι μελλοντικοί στόχοι των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης», Βρυξέλλες, 14 Φεβρουαρίου 2001, καθώς και Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης (2001), που υιοθέτησε την Έκθεση του Συμβουλίου Παιδείας με τους μελλοντικούς στόχους των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και ζήτησε από το Συμβούλιο και την Επιτροπή να προετοιμάσουν ένα λεπτομερές πρόγραμμα εργασίας για την υλοποίηση των στόχων για την εκπαίδευση και κατάρτιση.

<sup>96</sup> OECD Informal Ministerial Meeting on Vocational Education and Training, Copenhagen 22 – 23 January 2007. Βλέπε επίσης τις σχετικές μελέτες για την επίπτωση της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο, που μπορούν να αναζητηθούν ηλεκτρονικά στις ακόλουθες διευθύνσεις [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/human\\_sem\\_2004\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/human_sem_2004_en.htm) και <http://www.oecd.org/dataoecd/4/6/34932778.pdf>.

τους<sup>97</sup>. Προαπαιτούμενο για τη διεύρυνση των δυνατοτήτων πρόσβασης στη διαρκή κατάρτιση και την ενθάρρυνση της κινητικότητας, αποτελεί για την Ευρωπαϊκή Ένωση η αναζήτηση νέων τρόπων επικύρωσης των βασικών, τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους, που θα επιτρέπουν την άμεση αξιολόγηση των προσόντων και επικαιροποιημένων γνώσεων του ατόμου καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής και της κοινωνικής του ζωής<sup>98</sup>. Η μεγαλύτερη δυνατή σύγκλιση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και η προώθηση της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης των προσόντων συγκαταλέγονται στις βασικές προτεραιότητες της «Διαδικασίας της Μπολόνιας»<sup>99</sup> για την οικοδόμηση των Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης, ενώ η απόφαση γενίκευσης στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενός συστήματος διδακτικών μονάδων (credits) και αρθρωτών εκπαιδευτικών ενοτήτων (modules), κατά το πρότυπο του Ευρωπαϊκού Συστήματος Μεταφοράς Διδακτικών Μονάδων (ECTS), έρχεται να ενισχύσει τους στόχους διασφάλισης της ευελιξίας και της δυνατότητας μεταφοράς και κεφαλαιοποίησης των γνώσεων<sup>100</sup>. Από την άλλη μεριά, υποστηρίζεται ότι η γενικευμένη τάση πιστοποίησης μεμονωμένων τίτλων και περιόδων σπουδών επιβεβαιώνει την υποβάθμιση της αξίας του πτυχίου, που επήλθε ως συνέπεια των αλλαγών στην αγορά εργασίας και των δυσοίωνων προοπτικών απασχόλησης και εργασιακής εξέλιξης των πτυχιούχων<sup>101</sup>.

Παρά ταύτα, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική αναγνώριση των προσόντων ως εργαλείο για τη διεύρυνση της πρόσβασης και της

<sup>97</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης», COM(2001) 678, 21.11.2001.

<sup>98</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλος για την «Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, Διδασκαλία και Μάθηση - Προς μια κοινωνία της γνώσης»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1996, σελ. 40.

<sup>99</sup> Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαϊών Υπουργών Παιδείας για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης, Μπολόνια, 19 Ιουνίου 1999, η οποία μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: [www.bologna-bergen.2005.no](http://www.bologna-bergen.2005.no).

<sup>100</sup> Κοινό ανακοινωθέν της συνάντησης των Ευρωπαϊών Υπουργών Παιδείας στην Πράγα, 19 Μαΐου 2001, Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002) και Διάσκεψη των Βρυξελλών (10-11 Ιουνίου 2002), που συζήτησε μεταξύ άλλων τη βελτίωση των πολιτικών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τη λήψη μέτρων για τη διασφάλιση της διαφάνειας των τίτλων και των προσόντων, καθώς και την υιοθέτηση παρόμοιας διαδικασίας με τη «Διαδικασία της Μπολόνιας» στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Βλέπε επίσης, Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαϊών Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Κοπεγχάγη, 29-30 Νοεμβρίου 2002, όπου προάγεται η ενισχυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ως στρατηγική για τη βελτίωση των επιδόσεων, της ποιότητας και της ελκυστικότητας της.

<sup>101</sup> Κάτσικας Χρήστος-Σωτήρης Παναγιώτης, *Η αναδιάρθρωση του ελληνικού πανεπιστημίου. Από την Μπολόνια στην Πράγα και στο Βερολίνο*, Εκδόσεις Σαββάλας, Αθήνα 2003, σελ.13.

διαφάνειας των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιδιώκεται η εντατικοποίηση των προσπαθειών με τη στενή διετή παρακολούθηση της υλοποίησης των προτεραιοτήτων σχετικά με τη διασφάλιση της ποιότητας των εκπαιδευτικών συστημάτων, της αποτελεσματικότητας τους μέσα από τη διάρθρωση τους σε δύο κύκλους σπουδών, της βελτίωσης του συστήματος πιστοποίησης τίτλων και περιόδων σπουδών και της συμπληρωματικότητας μεταξύ του πλαισίου για τα επαγγελματικά προσόντα στον ευρωπαϊκό χώρο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και του προτεινόμενου ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης<sup>102</sup>. Προς την κατεύθυνση αυτή, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (2003) αποφάσισε την εφαρμογή 10ετούς προγράμματος για τα συστήματα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, ώστε να διασφαλιστούν αποτελεσματικές επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους και συμφώνησε σε συγκεκριμένους δείκτες συγκριτικής αξιολόγησης της υλοποίησης των στόχων για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010<sup>103</sup>. Επιπλέον, το Συμβούλιο της Εκπαίδευσης στις Βρυξέλλες (2004) συμφώνησε ότι πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στη χρήση κοινών μέσων, σημείων αναφοράς και αρχών για την υποστήριξη της μεταρρύθμισης και την ανάπτυξη των συστημάτων και πρακτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, για παράδειγμα όσον αφορά τη διαφάνεια (Europass), το δια βίου προσανατολισμό, τη διασφάλιση της ποιότητας και τον προσδιορισμό και την επικύρωση της ανεπίσημης και της άτυπης μάθησης<sup>104</sup>.

Ακολούθως, η Διακήρυξη του Μάαστριχτ (2004) αξιολόγησε την πρόοδο που έχει επιτευχθεί για τη στρατηγική της Λισσαβόνας-Κοπεγχάγης και έθεσε νέες προτεραιότητες και διαδικασίες για την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής συνεργασίας στο χώρο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, οι οποίες συνίστανται στις

---

<sup>102</sup> Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας στο Βερολίνο, 19 Σεπτεμβρίου 2003. Επίσης, Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας στο Bergen, 19-20 Μαΐου 2005, όπου διαπιστώθηκε η σημαντική πρόοδος των παραπάνω προτεραιοτήτων, η ανάγκη συνέχισης της διετούς παρακολούθησης και η σημασία της εξασφάλισης της συμπληρωματικότητας μεταξύ του πλαισίου για τα προσόντα στον ευρωπαϊκό χώρο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και του προτεινόμενου ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Οι σχετικές διακηρύξεις μπορούν να αναζητηθούν ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: [www.bologna-bergen.2005.no](http://www.bologna-bergen.2005.no).

<sup>103</sup> European Council, Brussels, 20 - 21 March 2003: Presidency Conclusions. Οι δείκτες συγκριτικής αξιολόγησης αφορούν στη μείωση των διαρροών από το εκπαιδευτικό σύστημα, στην αύξηση των αποφοίτων στις επιστήμες και την τεχνολογία, στη βελτίωση των βασικών δεξιοτήτων, στη συμπλήρωση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στη μείωση του αναλφαριθμητισμού και στην υψηλότερη συμμετοχή στη δια βίου μάθηση.

<sup>104</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ανακοινωθέν τύπου της 2616ης συνόδου του Συμβουλίου Παιδείας, Νεολαία και Πολιτισμός, Βρυξέλλες, 15-16 Νοεμβρίου 2004.

αναγκαίες μεταρρυθμίσεις για την ενίσχυση της ελκυστικότητας της κατάρτισης, την ποιότητα και την καινοτομία των συστημάτων, τη σύνδεση της κατάρτισης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας υπό το πρίσμα των υψηλών προσόντων των εργαζομένων και των δημογραφικών αλλαγών, καθώς και την επίτευξη κοινωνικής συνοχής προς όφελος των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων και ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων<sup>105</sup>. Στο πλαίσιο, δε, της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισσαβόνας για πλήρη απασχόληση, βελτίωση της ποιότητας και παραγωγικότητας της εργασίας και ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής, ενσωματώθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές για τη συνδυαστική επιδίωξη οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης, επένδυσης στους ανθρώπινους πόρους και σταδιακής προσαρμογής της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε αυτές τις απαιτήσεις<sup>106</sup>. Στην συνέχεια, το Συμβούλιο Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, που συγκλήθηκε στο Ελσίνκι το Δεκέμβριο 2006, προχώρησε στη δεύτερη μεταρρύθμιση των στόχων της διαδικασίας Κοπεγχάγη-Μάαστριχτ για την ενίσχυση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης δίνοντας έμφαση στην πρόσβαση και την ευελιξία των συστημάτων κατάρτισης μέσω εξατομικευμένων διαδρομών και καλύτερων συνθηκών μετάβασης στην εργασιακή ζωή, στη σύνδεση των μορφών κατάρτισης με την εργασιακή ζωή και τη διεύρυνση των δυνατοτήτων μάθησης στον εργασιακό χώρο, στην αναγνώριση της άτυπης μάθησης και τη μεγαλύτερη διαφάνεια των συστημάτων κατάρτισης, καθώς και στην ενεργητικότερη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων και κλαδικών οργανώσεων<sup>107</sup>. Τέλος, ενόψει των ανωτέρω πολιτικών επιταγών ενίσχυσης της δια βίου μάθησης και της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων – δηλαδή, της αναγνώρισης και της σύγκρισης της αξίας τους στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας - η Ευρωπαϊκή Επιτροπή

<sup>105</sup> Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET) - Review of the Copenhagen Declaration of 30 November 2002, Maastricht, 14 December 2004.

<sup>106</sup> Conseil Européen, Bruxelles 22 et 23 mars 2005: Conclusions de la Présidence. Βλέπε επίσης, European Commission, “Commission staff working document in support of the report from the Commission to the Spring European Council, 22-23 March 2005, on the Lisbon Strategy of economic, social and environmental renewal”, SEC (2005) 160, Brussels, 28.1.2005, καθώς και European Commission, *Growth and jobs working together for Europe’s future: Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*, Brussels 2005, όπου τονίζεται η ανάγκη εξασφάλισης της ευελιξίας στις διαδρομές μάθησης, αύξησης των ευκαιριών κινητικότητας, βελτίωσης του ορισμού και της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων, ουσιαστικής αναγνώρισής τους και επικύρωσης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

<sup>107</sup> Helsinki Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training, Communiqué of the European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission – Review of the priorities and strategies of the Copenhagen Process, Helsinki, 5 December 2006.

πρότεινε τη θέσπιση ενός ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση ως κοινού και ουδέτερου σημείου αναφοράς για τις αρχές εκπαίδευσης και κατάρτισης σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, το οποίο περιλαμβάνει 8 επίπεδα αναφοράς που βασίζονται στα μαθησιακά αποτελέσματα και καλύπτουν ολόκληρο το φάσμα των αποκτώμενων προσόντων από το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέχρι το ανώτατο επίπεδο πανεπιστημιακής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>108</sup>.

Στην Ελλάδα, η δια βίου μάθηση εξακολουθεί να χρήζει σαφούς προσδιορισμού προκειμένου να διασφαλιστεί μια συνεκτική αντιμετώπιση των οργανωμένων μαθησιακών δραστηριοτήτων της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και των διαδικασιών μη τυπικής ή άτυπης μάθησης<sup>109</sup>. Οι δυσλειτουργίες και οι αδυναμίες του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, που οφείλονται στην απότομη ανάπτυξη του συστήματος βάσει των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων και όχι των αναγκών της αγοράς, στον αποσπασματικό χαρακτήρα των ενεργειών, καθώς και στην απουσία ενιαίας πολιτικής, συντονισμού των δραστηριοτήτων και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων<sup>110</sup>, μπορούν να εξηγήσουν τόσο την έλλειψη μιας συγκροτημένης αντίληψης και στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση όσο και την παραπληρωματική λειτουργία της συνεχιζόμενης κατάρτισης σε σχέση με την ανεπαρκή αρχική επαγγελματική κατάρτιση<sup>111</sup>.

Εντούτοις, έγιναν σημαντικές προσπάθειες για τη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς μέσα από τη δημιουργία οργανισμών και φορέων που εξασφαλίζουν τη μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή των κοινωνικών

---

<sup>108</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πρόταση Σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση*, COM(2006) 479 τελικό, Βρυξέλλες 5.9.2006, που ακολουθεί των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων των Βρυξελλών τον Μάρτιο του 2005 και τον Μάρτιο του 2006, τα οποία υπογράμμισαν τη σημασία της θέσπισης ενός ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων. Η πρόταση αντιμετωπίστηκε ως προς το γενικό της πλαίσιο στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών το Νοέμβριο του 2006 και εκκρεμεί η ολοκλήρωση της νομοθετικής διαδικασίας συναπόφασης εντός του 2007.

<sup>109</sup> Ο.Κ.Ε., «Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης», Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005, σελ. 13-15.

<sup>110</sup> Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 43-44 και 162.

<sup>111</sup> Μπαλούρδος Διονύσης - Χρυσάκης Μανώλης, «Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης: Στατιστικές ενδείξεις, αξιολόγηση και προοπτικές» στα Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου, *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*, Επιμέλεια: Μαράτου-Αλιμπράντη Λάουρα, Χατζηγιάννη Ανδρομάχη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1998, σελ. 137.

εταίρων, όπως για παράδειγμα, τη δημιουργία του Εθνικού Συμβουλίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ε.Σ.Ε.Κ.Α.) και την ενεργοποίηση των Περιφερειακών και Νομαρχιακών Επιτροπών (Π.Ε.Ε.Κ.Α., Ν.Ε.Ε.Κ.Α.)<sup>112</sup>, τη δημιουργία του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας (Ε.Ι.Ε.) για την έρευνα και την τεκμηρίωση των πολιτικών κατάρτισης και απασχόλησης και τη δημιουργία του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) για τη στατιστική τεκμηρίωση και παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας<sup>113 / 114</sup>. Οι πιο πρόσφατες προσπάθειες συνίστανται, αφενός, στη διαμόρφωση των θεσμικών λειτουργιών συντονισμού των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και σύνδεσης τους με την απασχόληση και, αφετέρου, στη συστηματοποίηση των υφιστάμενων συστημάτων εκπαίδευσης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο μιας συνολικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση<sup>115</sup>, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην ενεργό και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην χάραξη της εθνικής πολιτικής για τη σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση<sup>116</sup>.

Στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, η δια βίου μάθηση κατηγοριοποιείται, αφενός, στη *δια βίου εκπαίδευση* που αποβλέπει στην απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και

---

<sup>112</sup> Ο.Κ.Ε. «Επαγγελματική Κατάρτιση», Γνώμη Νο 17, Ιούνιος 1998, σελ. 4 και Ο.Κ.Ε., «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α.)» (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003, σελ. 11, όπου υποστηρίζεται ότι ήταν επιβεβλημένη η κατάργηση των δομών του Ν. 1836/1989 (Ε.Σ.Ε.Κ.Α., Π.Ε.Ε.Κ.Α., Ν.Ε.Ε.Κ.Α.) που είτε δεν είχαν λειτουργήσει ποτέ, είτε είχαν αδρανήσει.

<sup>113</sup> Με το Ν. 2874/2000 το Ε.Ι.Ε. συγχωνεύτηκε με το Ε.Π.Α. στην εταιρία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.» (Π.Α.Ε.Π. Α.Ε.) με σκοπό να παρέχει υπηρεσίες πληροφορικής και τεχνικής υποστήριξης προς τον Ο.Α.Ε.Δ. και τις θυγατρικές του εταιρείες Επαγγελματικής Κατάρτισης και Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε. και, συγκεκριμένα, στον τομέα του σχεδιασμού και της εφαρμογής ολοκληρωμένων πληροφοριακών συστημάτων, στον τομέα της έρευνας και μελέτης των δεδομένων της αγοράς εργασίας καθώς και στον τομέα παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

<sup>114</sup> Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 35. Βλέπε επίσης, Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 34.

<sup>115</sup> Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α' / 7.11.2003) και Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α' / 6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις». Βλέπε επίσης Ο.Κ.Ε., «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α.)» (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003 και Ο.Κ.Ε., «Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης», Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005.

<sup>116</sup> Ο.Κ.Ε., «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α.)» (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003, σελ. 12, όπου επισημαίνεται η ανάγκη συνολικής αναβάθμισης της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στους φορείς και τα όργανα των επιμέρους συστημάτων του Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α.

επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και απευθύνεται σε άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και σε απόφοιτους της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και, αφετέρου, στη δια βίου κατάρτιση ή επανακατάρτιση, η οποία απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό (άνεργους/ες και απασχολούμενους/ες) και αποβλέπει είτε στην απόκτηση βασικών επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σε ειδικότητες ή εξειδικεύσεις (αρχική επαγγελματική κατάρτιση), είτε στη συμπλήρωση, την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της γενικής και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης (συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση)<sup>117</sup>.

Οι προαναφερθείσες πολιτικές σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο στο τομέα της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης σηματοδοτούν τη διαφορετική διάσταση των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων από εκείνη που υπήρχε στην κλασική οργάνωση εργασίας, συνέπεια της εξέλιξης στην εργασία προς τη διαχείριση του απρόβλεπτου, τη συνεργασία και την επικοινωνία και θέτουν σε εφαρμογή πρακτικές που μορφοποιούν τις στάσεις, τις συμπεριφορές και τις κοινωνικές γνώσεις<sup>118</sup>. Ως εκ τούτου, η εμφάνιση των νέων δεξιοτήτων παράλληλα με την εξέλιξη της οργάνωσης της εργασίας, η αδυναμία πρόβλεψης των ζητούμενων δεξιοτήτων και η δυσκολία ακριβούς προσδιορισμού του περιεχομένου τους επιβάλλουν νέες προσεγγίσεις, οι οποίες - βασιζόμενες στο διαρκώς εξελισσόμενο περιεχόμενο της εργασίας και στις συνθήκες πραγματοποίησης της εργασίας - θα πρέπει να διέπουν την οργάνωση της κατάρτισης, την αξιοποίηση της πραγματικής

---

<sup>117</sup> Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις». Για τους εννοιολογικούς προσδιορισμούς της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βλέπε, Παλιός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 29-32 και Παπαηλιάς Θ., Σούλης Σ., Χρυσάκης Μ., *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*, ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1997, σελ. 31-35. Για το νομοθετικό πλαίσιο που έθεσε τα θεμέλια για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση βλέπε, Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ, *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Παρατηρητή, Αθήνα 1997, σελ. 239-242. Το νομοθετικό πλαίσιο συμπληρώνεται σήμερα από τον Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α') και τον Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α/6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις», που επιχειρούν σύμφωνα με τις αντίστοιχες αιτιολογικές εκθέσεις, αφενός, να διαμορφώσουν θεσμικές λειτουργίες συντονισμού των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και σύνδεσης τους με την απασχόληση και, αφετέρου, να συστηματοποιήσουν τα υφιστάμενα συστήματα εκπαίδευσης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο μιας συνολικής στρατηγικής για τη δια βίου μάθηση.

<sup>118</sup> Bouclet Maryse-Huguet Pascal, «Agir simultanément sur les compétences et sur l'organisation du travail: un nouveau défi pour les formateurs», *EDUCATION PERMANENTE*, No 141/1999-4, (1999), σελ. 7-22.



εργασιακής κατάστασης στην κατάρτιση, τη συγκρότηση των ομάδων των καταρτιζομένων, το περιεχόμενο της κατάρτισης, τη μεταφορά των γνώσεων και των ικανοτήτων, την παιδαγωγική μεθοδολογία και την παρακολούθηση της υλοποίησης της κατάρτισης<sup>119</sup>.

Οι πιέσεις για καλύτερη ποιότητα και μικρότερους κύκλους ζωής των προϊόντων και των υπηρεσιών, η ανάγκη αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών και εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας και των δεξιοτήτων, οι αλλαγές στη φύση της απασχόλησης και των ζητούμενων προσόντων και ικανοτήτων, οι αυξημένες πιθανότητες ανεργίας των ατόμων χωρίς επαγγελματικά προσόντα και οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των ατόμων με τα περισσότερα εκπαιδευτικά προσόντα και των ατόμων με τα λιγότερα προσόντα καθιστούν απαραίτητες ευρείες μεταρρυθμίσεις στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>120</sup>. Οι αυξημένες απαιτήσεις για την απόκτηση βασικών ικανοτήτων αυτόνομης δράσης, αξιοποίησης γνώσεων, επικοινωνίας, συνεργασίας και επίλυσης προβλημάτων<sup>121</sup> διαμορφώνουν τη βάση επαναπροσδιορισμού του περιεχομένου της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και καθιστούν αναγκαία την ενίσχυση της συνεχιζόμενης κατάρτισης και της δια βίου μάθησης των εργαζομένων<sup>122</sup>. Η εισαγωγή, δε, της έννοιας «ικανότητα» στην εκπαίδευση προαναγγέλλει μια σειρά αλλαγών στα εκπαιδευτικά συστήματα, στα προγράμματα σπουδών και στις παιδαγωγικές νοοτροπίες και αποτελεί μια ένδειξη της εξέλιξης των επιστημολογικών προσεγγίσεων που αναδεικνύουν ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση δεν μπορούν να εκληφθούν και να λειτουργήσουν ως

<sup>119</sup> Bouclet Maryse-Huguet Pascal, (1999), ό.π., σελ. 7-22. Βλέπε επίσης, Λύτρας Περικλής, *Εργασιακές Σχέσεις*, Interbooks, Αθήνα 1992, σελ. 110, όπου γίνεται αναφορά στον προσδιορισμό της έννοιας της επιμόρφωσης από τον πρόεδρο του Γερμανικού Οργανισμού Ορθολογικής Οργάνωσης Arno Mook, σύμφωνα με τον οποίο «Μεταβολές και Καινοτομίες αποτελούν τα αποφασιστικά κριτήρια για ολόκληρο το πεδίο της επιμόρφωσης, της περαιτέρω μόρφωσης και της συνεχούς κατάρτισης».

<sup>120</sup> Hasan Abrar, «Εξελίξεις στην αγορά εργασίας και πολιτική εκπαίδευσης και κατάρτισης», *Ευρωπαϊκό Περιοδικό Επαγγελματική Κατάρτιση*, 2/1994, CEDEFOP, (1994), σελ. 14-22.

<sup>121</sup> Βλέπε αντίστοιχους εννοιολογικούς προσδιορισμούς στο Κεφάλαιο Α.Ι.1. της παρούσας έρευνας.

<sup>122</sup> Ρομπόλης Σάββας, Δημουλάς Κώστας, Γαλατά Βίβιαν, *Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., Αθήνα 1999, σελ. 7. Βλέπε επίσης, Κόκκος Αλέξης (επιμέλεια), *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων* (Πάντειο Πανεπιστήμιο 23-25 Νοεμβρίου 2001), Εκδόσεις Μεταίχιμο, Αθήνα 2002, σελ. 33-34 σχετικά με τους παράγοντες αύξησης της κοινωνικής ζήτησης για συνεχιζόμενη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και την ανάγκη διεύρυνσης του περιεχομένου της σε κοινωνικές δεξιότητες πέραν των τεχνικών γνώσεων, καθώς και Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., Αθήνα 2003, σελ. 166-169, σχετικά με τις νέες ανάγκες κατάρτισης που απορρέουν από το προφίλ του σύγχρονου εργαζόμενου και τον εξέχοντα ρόλο των «οριζόντιων ικανοτήτων» στις προτιμήσεις των επιχειρήσεων κατά τις προσλήψεις και την αξιολόγηση του προσωπικού τους.

μεμονωμένα συστήματα<sup>123</sup>. Εξάλλου, η επικράτηση της έννοιας «ικανότητα» στο κόσμο της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, σε συνδυασμό με το νέο προσανατολισμό της παιδαγωγικής στις ικανότητες και στις ενέργειες που πρέπει να πραγματοποιηθούν, επιβάλλει την επανεξέταση τόσο της σχέσης ανάμεσα στη λογική της εκπαίδευσης των γνωστικών αντικειμένων και στη λογική της «ικανότητας», όσο και της σχέσης ανάμεσα στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση και την εργασία<sup>124</sup>.

Η «αρρώστια του πτυχίου», που οδήγησε πρακτικά στην υποβάθμιση της αξίας του και η ανησυχητική εξάπλωση του αναλφαβητισμού θα έπρεπε να δίνει το προβάδισμα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, ως πραγματική πηγή διασφάλισης της ισότητας των ευκαιριών<sup>125</sup>. Ταυτόχρονα, η αποτελεσματική άμεση συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση προϋποθέτει την εντατική επαγγελματική κατάρτιση και τη συστηματική απόκτηση υψηλών προσόντων<sup>126</sup>. Η διεύρυνση των απαιτούμενων προσόντων, συνέπεια τόσο των τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών όσο και της υποτίμησης των πτυχίων, συνέβαλε στην εξέλιξη της επαγγελματικής κατάρτισης από την καταπολέμηση της ανεργίας κατά τη δεκαετία του 1980 στη διαχείριση των αλλαγών οργάνωσης της εργασίας και τον προσδιορισμό του «καλού» εργαζόμενου στις αρχές της δεκαετίας του 1990<sup>127</sup>. Η προώθηση από τις επιχειρήσεις και την εργατική νομοθεσία ενός νέου τύπου εργαζόμενου, δηλαδή του επαγγελματία αφοσιωμένου στην επιτυχία της επιχείρησης και υπεύθυνου για την εκτέλεση της εργασίας του, βρίσκεται στο επίκεντρο της επαγγελματικής κατάρτισης και της απόκτησης των απαιτούμενων επαγγελματικών

---

<sup>123</sup> Dolz Joaquim – Ollagnier Edmée, *L' énigme de la compétence en éducation*, ed. De Boeck Université, Belgique 2002, σελ. 19-20.

<sup>124</sup> Dolz Joaquim – Ollagnier Edmée, 2002, ό.π., σελ. 8-11. Για τη βελτίωση της συνέργειας ανάμεσα στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση, δεδομένης τόσο της εξέλιξης της επαγγελματικής κατάρτισης όσο και της αναγκαιότητας ενίσχυσης της επαγγελματικής διάστασης του εκπαιδευτικού συστήματος, βλέπε Delors Jacques, *L' unité d' un home, entretiens avec Dominique Wolton*, Éditions Odile Jacob, Paris 1994, σελ. 341-344.

<sup>125</sup> Godet Michel, *Le choc de 2006 - Démographie, croissance, emploi - Pour une société de projets*, Odile Jacob, Paris 2004, σελ. 115-116.

<sup>126</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New Forms of Work Organisation. Can Europe realize its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1997, σελ. 169-191.

<sup>127</sup> Maroy Christian, «Normativité des politiques de formation et transitions contemporaines: quel équilibre entre individuation et logiques collectives?» στο Vandenberghe Vincent, *La formation professionnelle continue: transformations, contraintes et enjeux*, Academia Bruylant, Louvain la Neuve 2000, Chapitre 1, σελ. 19-37.

προσόντων που αποβλέπουν να διαμορφώσουν αυτόν τον νέο τύπο εργαζόμενου<sup>128</sup>. Ομοίως, οι απαιτήσεις «ευέλικτης εξειδίκευσης» που ανταποκρίνονται στο προφίλ του ζητούμενου πολυλειτουργικού εργαζόμενου οδηγούν στην ανάγκη επαναθεώρησης των στόχων του εκπαιδευτικού συστήματος προς την κατεύθυνση της ευρύτερης και διεπιστημονικής μόρφωσης, καθώς και της ανάπτυξης των βασικών και κοινωνικών ικανοτήτων αυτό-προσδιορισμού, δημιουργικής σκέψης, συνεργασίας και προσαρμογής σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον<sup>129</sup>.

Η εξέλιξη των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης συνδέεται άμεσα με τις θεωρίες δημόσιας πολιτικής ως προς το ρόλο της κατάρτισης και τη δυνατότητα επίλυσης των προβλημάτων σε σχέση με την καταπολέμηση της ανεργίας και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με την σοσιαλδημοκρατική θεώρηση, η κατάρτιση εκλαμβάνεται ως μέσο επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων (π.χ. τεχνολογική εξέλιξη, έλλειψη δεξιοτήτων) και, γι' αυτό, θα πρέπει να παραμένει ένα εργαλείο χειραφέτησης και ισότητας ευκαιριών μεταξύ των κοινωνικών ομάδων. Αντίθετα, η φιλελεύθερη θεώρηση επαφίεται στην αγορά και στις αυτόνομες λογικές προσφοράς και ζήτησης για τη ρύθμιση των προσανατολισμών και των πόρων στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ η σοσιαλ-φιλελεύθερη θεώρηση αναδεικνύει ως καθοριστική την κρατική παρέμβαση στον τομέα της κατάρτισης, προκειμένου να κινητοποιήσει τα άτομα και τους οργανισμούς να αναπτύξουν τα επαγγελματικά προσόντα και να αναλάβουν τις ευθύνες που τους αναλογούν για την προσαρμογή τους στις συντελούμενες κοινωνικό-οικονομικές αλλαγές<sup>130</sup>. Στην σοσιαλ-φιλελεύθερη θεώρηση, η «απασχολησιμότητα» των ανέργων και η «προσαρμοστικότητα» των εργαζομένων αναδεικνύονται οι κυρίαρχες συνιστώσες της πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση<sup>131</sup>, που συνυφαίνονται στο επίπεδο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση με την αναγκαιότητα έγκαιρης παρέμβασης και εξατομικευμένης υποστήριξης για την αποτροπή της μακροχρόνιας

<sup>128</sup> Supiot Alain, *Critique du droit du travail*, P.U.F., Paris 1994, σελ. 102-105.

<sup>129</sup> Αλεξίου Θανάσης, *Εργασία, Εκπαίδευση και Κοινωνικές Τάξεις. Το ιστορικό-θεωρητικό πλαίσιο*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 2002, σελ. 285-287, 309-312.

<sup>130</sup> Maroy Christian, «Normativité des politiques de formation et transitions contemporaines: quel équilibre entre individuation et logiques collectives?» στο Vandenberghe Vincent, *La formation professionnelle continue: transformations, contraintes et enjeux*, Academia Bruylant, Louvain la Neuve 2000, Chapitre 1, σελ. 19-37.

<sup>131</sup> Maroy Christian, 2000, ό.π., σελ. 19-37.

ανεργίας<sup>132</sup>. Οι σύγχρονες αναλύσεις για τις αιτίες της ανεργίας υιοθετούν όλο και περισσότερο την ιδέα της ενίσχυσης της απασχολησιμότητας μέσα από την κατάρτιση ως ενεργό μέτρο για την απασχόληση<sup>133</sup>.

Η έννοια «απασχολησιμότητα», προσαρμοσμένη πλήρως στην οικονομία της ικανότητας και της απόδοσης, εξελίχθηκε παράλληλα με τις ταχύτερες αλλαγές στην αγορά εργασίας, την υποχώρηση του κράτους-πρόνοιας και τη μισθολογική ίσχυανση, διευρύνθηκε με πρόσθετα εννοιολογικά κριτήρια με την εμφάνιση μακροχρόνιου αποκλεισμού ορισμένων ανέργων και, τελικά, επικράτησε στη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων, υποδεικνύοντας την προσωπική ικανότητα διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου προσόντων για την αναζήτηση εργασίας<sup>134</sup>. Ειδικότερα, η απασχολησιμότητα υποδεικνύει την ελκυστικότητα του ατόμου στην αγορά εργασίας, ως αποτέλεσμα μιας σειράς παραγόντων που καθορίζουν την επαγγελματική του αρτιότητα, όπως π.χ. επίπεδο σπουδών, επαγγελματική κατάρτιση, κίνητρα, συμπεριφορές, φυσικές δεξιότητες, προηγούμενες εμπειρίες κ.λπ<sup>135</sup>.

Επιπρόσθετα, μια σειρά από θεωρίες ως προς το ρόλο της εκπαίδευσης ενηλίκων εστιάζονται στην ικανότητα αυτοκαθορισμού και αυτοδιάθεσης (θεωρία της ανδραγωγικής), στις δυνατότητες του ατόμου για αυτοανάπτυξη (προσωποκεντρική θεωρία), στη συνειδητοποίηση των κοινωνικών προβλημάτων (εκπαίδευση ενηλίκων και κοινωνική αλλαγή), καθώς και στο στοχασμό και την απόκτηση νέων ικανοτήτων, στάσεων και τρόπων σκέψης (εμπειρική εκπαίδευση)<sup>136</sup>. Τα περισσότερα θεωρητικά μοντέλα αποβλέπουν στον επαναπροσδιορισμό της γνώσης για τη

---

<sup>132</sup> Danvers Francis, *Maintenir son employabilité: une compétence clef dans un processus de gestion de carrière*, Congrès A.I.O.S.P.: «Développement de la qualité en orientation et dans la formation», Berne Suisse, 3-6 Septembre 2003, σελ. 1-11, διαθέσιμο ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: [http://www.svb-asosp.ch/kongress/data/frame\\_e.htm](http://www.svb-asosp.ch/kongress/data/frame_e.htm).

<sup>133</sup> Vandenberghe Vincent, *Un enseignement à regular, des filières à revaloriser. État des lieux et utopie*, Éditions Labor, Bruxelles 2002, σελ. 47, όπου γίνεται αναφορά στις αξιολογήσεις των ενεργειών κατάρτισης, σύμφωνα με τις οποίες στις Η.Π.Α. τα προγράμματα αυτά είναι μικρής εμβέλειας και δεν έχουν καμία επίπτωση στους μισθούς και την απασχόληση, ενώ αντίθετα στην Ευρώπη είναι μεγαλύτερης έκτασης και συμβάλουν στη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης με τη μείωση της διάρκειας της ανεργίας και τη μεγαλύτερη σταθερότητα στην εργασία.

<sup>134</sup> Danvers Francis, *Maintenir son employabilité: une compétence clef dans un processus de gestion de carrière*, Congrès A.I.O.S.P.: «Développement de la qualité en orientation et dans la formation», Berne Suisse, 3-6 Septembre 2003, σελ. 1-11.

<sup>135</sup> Gazier Bernard, «L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation», *Sociologie du Travail*, vol. XXXII, n° 4, (1990), σελ. 575-584.

<sup>136</sup> Κόκκος Αλέξης, *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*, Μεταίχμιο, Αθήνα 2005, σελ. 47-84, όπου γίνεται εκτενή παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων για την εκπαίδευση ενηλίκων.

διαχείριση των κοινωνικών αλλαγών και στη γεφύρωση της επίσημης και ανεπίσημης εκπαίδευσης με έμφαση στη μαθησιακή διεργασία, την ανάπτυξη ατομικών ικανοτήτων και την αυτό-προσδιοριστική αξία της δια βίου μάθησης<sup>137</sup>. Εντούτοις, η θεμελίωση της ευθύνης του ατόμου για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας του παραβλέπει το μερίδιο ευθύνης του κράτους και παραγκωνίζει τις συλλογικές διαδικασίες διαχείρισης των κρίσεων, διαιωνίζοντας τις ανισότητες ευκαιριών και τους κοινωνικούς αποκλεισμούς<sup>138</sup>.

Περαιτέρω, έχουν αναπτυχθεί διάφορες οικονομικές θεωρίες ως προς την σχέση της κατάρτισης με την απασχόληση, την ανεργία και τις αμοιβές – οι οποίες εξετάζονται χωριστά σε επόμενη ενότητα της παρούσας μελέτης – αν και πολλές εμπειρικές έρευνες έχουν αναδείξει θετική επίδραση της κατάρτισης στην αύξηση των αμοιβών και στην παραγωγικότητα<sup>139</sup>. Σε παρόμοια εμπειρική έρευνα για τις επιπτώσεις της κατάρτισης στη θέση των ατόμων στην ελληνική αγορά εργασίας αναδείχθηκε σημαντική θετική επίδραση της κατάρτισης στην συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, στη μικρότερη χρονική διάρκεια παραμονής στην ανεργία και στις καθαρές μηνιαίες αποδοχές<sup>140</sup>. Η αποτελεσματικότητα της επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με τις πραγματικές προοπτικές αξιοποίησης της για την ένταξη, την εξέλιξη και τη διατήρηση στην απασχόληση εξαρτάται, κατά κύριο λόγο, από την αξιόπιστη σύνδεση της με τον επαγγελματικό κόσμο, την ενεργοποίηση των επιχειρήσεων στην κατάρτιση και την ουσιαστική δέσμευση των κοινωνικών εταίρων για τη ρύθμιση των προϋποθέσεων υλοποίησης της κατάρτισης στο χώρο εργασίας<sup>141</sup>. Μια τέτοια

<sup>137</sup> Φθενάκης Βασίλης, «Η Διαβίου Μάθηση σε μια Γνωσιο-Χρηστική Κοινωνία: Εκπαιδευτικές και Παιδαγωγικές Προκλήσεις» στα Πρακτικά του Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου (Βόλος 1999), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική*, Ατραπός – Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος, Αθήνα 2001, σελ. 25-38.

<sup>138</sup> Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 73, όπου ακολουθεί μια κριτική αντιμετώπιση της θεωρίας της ανδραγωγικής.

<sup>139</sup> Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος – Παπακωνσταντίνου Παναγιώτα, *Οικονομικές διαστάσεις της κατάρτισης ενηλίκων*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2005, σελ. 37-38.

<sup>140</sup> Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος – Παπακωνσταντίνου Παναγιώτα, 2005, ό.π., σελ. 192-196. Βλέπε επίσης, Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 216-217, 227, όπου εκτιμάται ότι η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης σε προηγούμενους εργοδότες μπορεί να αυξήσει το μισθό σε ποσοστό που μπορεί να ανέλθει στο 5,8%, ενώ η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης στον ίδιο εργαζόμενο οδηγεί σε μικρότερο μισθολογικό πλεονέκτημα.

<sup>141</sup> Vandenberghe Vincent, *Un enseignement à reguler, des filières à revaloriser. État des lieux et utopie*, Éditions Labor, Bruxelles 2002, σελ. 73-76. Βλέπε επίσης, Κικίλιας Ηλίας, «Η Επιχείρηση ως Χώρος Μάθησης: Επιχειρηματικές Στρατηγικές, Οργάνωση της Εργασίας και η Έννοια του “Ελλείμματος Δεξιοτήτων”» στα Πρακτικά Εισηγήσεων Συνεδρίου, *Μαθαίνοντας στην Επιχείρηση: Η Δια Βίου Μάθηση ως Στρατηγική Ανάπτυξης*, Επιμέλεια: Αντάρης Γεώργιος-Βουλγαράκη Αλεξάνδρα,

σύνδεση με τον κοινωνικό-οικονομικό κόσμο, θα μπορούσε να αναζητηθεί στη μεταρρύθμιση που διενεργείται, σε ορισμένες χώρες (π.χ. Φιλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία), στο περιεχόμενο της τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης με την επεξεργασία προφίλ επαγγελματικών προσόντων που απαιτούνται σε συγκεκριμένη επαγγελματική κατάσταση και αντίστοιχων προφίλ κατάρτισης, καθώς και με την ανάπτυξη διαδικασιών και οργανισμών πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων<sup>142</sup>.

Σε ότι αφορά τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η συνεισφορά τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική<sup>143</sup>, ενώ αναδεικνύεται ακόμη πιο επιτακτική η ανάγκη ουσιαστικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων για την εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, καθώς και μέτρων ανάπτυξης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ευελιξίας και αξιόπιστων συστημάτων δια βίου μάθησης<sup>144</sup>. Συγκεκριμένα, οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται, αφενός, να λάβουν μέτρα, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων διασφάλισης της ποιότητας και της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση, ώστε να περιορίσουν τις ακραίες μορφές ευελιξίας και να εξισορροπήσουν την ευελιξία με την ασφάλεια και την ποιότητα της απασχόλησης και, αφετέρου, να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο σ' αυτά τα θέματα προς όφελος των ευάλωτων πληθυσμιακών κατηγοριών, προκειμένου να συμβάλουν στη μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή<sup>145</sup>. Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενσκήψουν στις σύγχρονες προσεγγίσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο και να προβούν στην αντιμετώπιση ζητημάτων, όπως η ανάπτυξη νέων μεθόδων κατάρτισης και

---

Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 22 Ιουνίου 2005, σελ. 69-87, όπου υποστηρίζεται ότι στην πραγματικότητα ελάχιστες επιχειρήσεις αναπτύσσονται σε οργανισμούς μάθησης και περιορίζονται στις δεξιότητες που είναι αναγκαίες για την αποδοτική εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας.

<sup>142</sup> Vandenberghe Vincent, *Un enseignement à reguler, des filières à revaloriser. État des lieux et utopie*, Éditions Labor, Bruxelles 2002, σελ. 77-78.

<sup>143</sup> Ρομπόλης Σάββας, Δημουλάς Κώστας, Γαλατά Βίβιαν, *Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ, Αθήνα 1999, σελ. 192, 94-101, 88-93, όπου παρουσιάζονται τα σχετικά αποτελέσματα της δειγματοληπτικής έρευνας που πραγματοποίησε το ΙΝ.Ε.Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ. στο Λεκανοπέδιο της Αττικής το Μάιο 1997.

<sup>144</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 7, 93-95, όπου γίνεται αναφορά στη σχετική Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: Commission Communication "Time to move up a gear – The new partnership for growth and jobs", COM (2006) 30 final, Part 1, Brussels 25 January 2006.

<sup>145</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 16, 147.

απόκτησης κατάλληλων προσόντων, καθώς και η κωδικοποίηση, η αναγνώριση και η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων<sup>146</sup>. Είναι γεγονός ότι η επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση αποτελεί για τις μεν συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ένα νέο πεδίο δραστηριοτήτων που θα τους επιτρέψει να συμμετέχουν στη διαχείριση της κοινωνίας της γνώσης, για τις δε εργοδοτικές οργανώσεις αποτελεί μια πραγματική ευκαιρία να διασφαλίσουν την εμπιστοσύνη και την αφοσίωση στις εργασιακές σχέσεις που απαιτούνται για την επιδίωξη της απόδοσης<sup>147</sup>.

Εξάλλου, έχει διαπιστωθεί ότι, σε μια περίοδο αναδιάρθρωσης της αγοράς εργασίας που αποδυναμώνει τη συλλογική δράση, επιβάλλεται η όλο και μεγαλύτερη θεσμική εμπλοκή των συνδικάτων στις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές διευθετήσεις<sup>148</sup>. Υποστηρίζεται, δε, ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικές εκσυγχρονισμού προσανατολισμένες στις δεξιότητες, υπό την προϋπόθεση ότι τα συμφέροντα των υψηλής εξειδίκευσης εργαζομένων δεν θα βαίνουν σε βάρος των υπόλοιπων εργαζομένων, που είναι ενδεχομένως πιο ευάλωτοι σε οποιαδήποτε αναδιάρθρωση<sup>149</sup>. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να επιμείνουμε στην συλλογική διάσταση των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και στην υιοθέτηση εκείνων των συλλογικών εγγυήσεων που θα διασφαλίζουν την ισότητα των ευκαιριών πρόσβασης και την αναγνώριση της κατάρτισης στον επιχειρηματικό κόσμο<sup>150</sup>. Βέβαια, το θέμα της αναγνώρισης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που αποτελεί σημαντικό διακύβευμα για τη διασφάλιση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης, θα πρέπει να κινητοποιήσει τους κοινωνικούς εταίρους και τις

---

<sup>146</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 157.

<sup>147</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 157.

<sup>148</sup> Law Michael, «Workers' education and training in a voluntarist environment: What role for unions?» στο European Society for Research in the Education of Adults, *Adult education and labour market II*, Adult Education Research Group-University of Roskilde, Denmark 1996, σελ.129-130, όπου παρουσιάζεται ο ρόλος των συνδικάτων στην εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζομένων στη Νέα Ζηλανδία και αναφέρεται ότι πολλά συνδικάτα συμμετέχουν στην εκπαίδευση και κατάρτιση γιατί τους προσφέρει κάποιο ρόλο και άλλα συνδικάτα προτιμούν να επηρεάζουν την στρατηγική της επιχείρησης για την κατάρτιση, μια και τους προσφέρει μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη ιδίως σε ότι αφορά τη σύνδεση προσόντων και μισθών.

<sup>149</sup> Rainbird Helen, «Οι πολιτικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων απέναντι στην κατάρτιση των εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης: μια συγκριτική ανάλυση», *Ευρωπαϊκό Περιοδικό Επαγγελματική Κατάρτιση*, 2/1994, CEDEFOP, (1994), σελ. 63-69, όπου διαπιστώνεται ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χρησιμοποιούν την κατάρτιση στη διαπραγματευτική ατζέντα είτε ως απάντηση στη μεταβαλλόμενη δομή της απασχόλησης, είτε ως τμήμα της νέας προσέγγισης για τις εργασιακές σχέσεις.

<sup>150</sup> Vandenberghe Vincent, *Un enseignement à regular, des filières à revaloriser. État des lieux et utopie*, Éditions Labor, Bruxelles 2002, σελ. 83-84.

κρατικές αρχές να διαπραγματευτούν νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προκειμένου να ληφθεί υπόψη η επαγγελματική κατάρτιση<sup>151</sup>.

Από την συγκριτική ανάλυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση στα 15 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκύπτει ότι η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργειών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι αρκετά εκτεταμένη και εκδηλώνεται σε δύο επίπεδα: είτε στο επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου και εκπροσώπησης τους σε όργανα συμβουλευτικά ή/και αποφασιστικά, είτε στο επίπεδο διμερών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για το σχεδιασμό και τη διαχείριση της επαγγελματικής κατάρτισης<sup>152</sup>. Συχνότερες είναι οι τριμερείς συμφωνίες, τεχνικές ή πολιτικές, σε εθνικό, κλαδικό ή διεπαγγελματικό επίπεδο, που αφορούν στους σκοπούς, στο περιεχόμενο, στις μορφές υλοποίησης και τα συστήματα πιστοποίησης, αλλά και οι διμερείς συμφωνίες που συνάπτονται σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο και αφορούν σε ατομικά δικαιώματα άδειας μετά αποδοχών για τη συμμετοχή σε ενέργειες κατάρτισης, σε δικαιώματα εκπροσώπησης των εργαζομένων και των συνδικάτων στο σχεδιασμό της κατάρτισης στις επιχειρήσεις, σε συμφωνίες διαχείρισης των ταμείων για τη χρηματοδότηση της κατάρτισης, σε συμφωνίες χρηματοδότησης της κατάρτισης εντός και εκτός ωραρίου εργασίας, καθώς και σε συμφωνίες για τα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού και εξατομικευμένης προσέγγισης των απαιτούμενων ικανοτήτων και αναγκών κατάρτισης<sup>153</sup>.

Από την υλοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης τα τελευταία δέκα χρόνια, τα προβλήματα που συνάντησαν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αφορούσαν: (α) στην πρόσβαση στην κατάρτιση, (β) στον εκσυγχρονισμό της κατάρτισης, ώστε να καταστεί επαγγελματικό δικαίωμα των εργαζομένων και να παρέχει εναλλακτικές δυνατότητες επιπέδων και διαδρομών που θα οδηγούν σε πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα και (γ) στη δυνατότητα πρόσβασης σε τίτλους και

---

<sup>151</sup> Maroy Christian, «Normativité des politiques de formation et transitions contemporaines: quel équilibre entre individuation et logiques collectives?» στο Vandenberghe Vincent, *La formation professionnelle continue: transformations, contraintes et enjeux*, Academia Bruylant, Louvain la Neuve 2000, Chapitre 1, σελ. 19-37.

<sup>152</sup> Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, *Análisis documental de los sistemas de Formación Continua y de su relación con la Negociación Colectiva en España y en Europa*, Colección Estudios 3-vol. 1, Edita Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, Madrid 2005, σελ. 337.

<sup>153</sup> Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005, ό.π., σελ. 57-58.



αναγνωρισμένα προσόντα μέσα από την επαγγελματική κατάρτιση<sup>154</sup>. Ωστόσο, σημειώθηκαν αρκετές επιτυχίες από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την επαγγελματική κατάρτιση, οι οποίες συνίστανται<sup>155</sup>:

- στη δημιουργία εθνικών ή κλαδικών ταμείων χρηματοδότησης της επαγγελματικής κατάρτισης.
- σε συμφωνίες απασχόλησης και βελτίωσης του αριθμού των ωρών εργασίας, ιδίως στο πλαίσιο της ευελιξίας του χρόνου εργασίας, για τη διευκόλυνση της άσκησης του δικαιώματος συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση.
- σε διαπραγματεύσεις και συμφωνίες σχετικά με την πρόσβαση σε ενέργειες κατάρτισης και σε συστήματα εξατομικευμένης αξιολόγησης των δυνατοτήτων άσκησης του επαγγελματικού δικαιώματος της κατάρτισης και απόκτησης προσόντων.
- στη δημιουργία δομών ή άλλων κλαδικών διμερών οργανισμών για τη διασφάλιση του δικαιώματος επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης.
- σε συστήματα προσανατολισμού και εξατομικευμένου σχεδιασμού της κατάρτισης.
- σε ρήτρες προστασίας της απασχόλησης στις περιπτώσεις τεχνολογικής αναδιάρθρωσης, όπως π.χ. σε κλαδικές συμφωνίες στην Γερμανία για να συμμετέχουν οι εργαζόμενοι σε ενέργειες κατάρτισης αλλαγής του αντικειμένου εργασίας ή της ειδικότητας.
- σε ατομικές άδειες ή δικαιώματα συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης μεγαλύτερης διάρκειας που οδηγούν σε επίσημους τίτλους, που καθορίζονται συνήθως σε τριμερείς συμφωνίες. Οι διμερείς συμφωνίες καθορίζουν τους όρους πρόσβασης και τους τύπους κατάρτισης που δικαιολογούν άδειες συμμετοχής.
- σε προϋποθέσεις χρηματοδότησης της ατομικής κατάρτισης εντός και εκτός ωραρίου εργασίας, που αποτελούν αντικείμενο κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

<sup>154</sup> Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005, ό.π., σελ. 66. Βλέπε επίσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Σχέδιο έκθεσης για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1997.

<sup>155</sup> Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005, ό.π., σελ. 67-70. Βλέπε επίσης, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Lifelong Learning and Collective Bargaining*, Dublin 2002, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα του European Industrial Relations Observatory: [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int).

Τέλος, στα περισσότερα κράτη μέλη φαίνεται να έχουν λυθεί τα θέματα πρόσβασης στην κατάρτιση των εργαζομένων σε Μικρομεσαίες επιχειρήσεις, επαρκούς διασφάλισης της επαγγελματικής εξέλιξης μέσα από την επαγγελματική κατάρτιση και ενσωμάτωσης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση σε ένα ενιαίο και διαφανές σύστημα τίτλων και επαγγελματικών προσόντων<sup>156</sup>. Επισημαίνεται, δε, ότι οι οποιεσδήποτε δυσκολίες προσδιορισμού του κοινού ενδιαφέροντος για την επαγγελματική κατάρτιση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που οφείλονται στο γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι προσδίδουν στην επαγγελματική κατάρτιση περισσότερο την κοινωνική διάσταση παρά τη διάσταση της αγοράς και των εργασιακών σχέσεων, φαίνεται να μπορούν να ξεπεραστούν σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, όπου υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα συγκεκριμενοποίησης της διαπραγμάτευσης για την κατάρτιση<sup>157</sup>.

### **3. Ιδεολογικές αφετηρίες για τα επαγγελματικά προσόντα**

Ενόψει των νέων δεδομένων που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας, οι εργαζόμενοι εντάσσονται στη διαδικασία παραγωγής με το σύνολο των γνώσεων και εμπειριών τους, που οφείλουν οι ίδιοι να αποκτούν και να επικαιροποιούν, ενώ οι επιχειρήσεις αναζητούν και αξιοποιούν τις ικανότητες και δεξιότητες που έχουν ανάγκη και τις δρομολογούν σε μια διαδικασία αυτο-παραγωγής και επίτευξης των στόχων τους, επιλέγοντας ως αντάλλαγμα τη σχέση συνεργασίας και συμμετοχής στο κεφάλαιο ή τα κέρδη τους, ξεπερνώντας τα όρια της σαφώς προσδιορισμένης εργασίας, που αποτελούσε το αντικείμενο της συμβατικής μισθολογικής σχέσης<sup>158</sup>.

Οι οργανωτικές πρακτικές των επιχειρήσεων διέπονται, πλέον, από τις έννοιες «ικανότητα» και «απόδοση», που συνδέονται άμεσα με ένα συγκεκριμένο κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο αναφοράς και εντάσσονται στις πρωταρχικές επιδιώξεις των Διευθύνσεων Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, γεγονός που εξηγεί την αύξηση των επιχειρησιακών συμφωνιών για τις ικανότητες και, κατ' επέκταση, τη θεσμοθέτηση

<sup>156</sup> Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005, ό.π., σελ. 70.

<sup>157</sup> Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, 2005, ό.π., σελ. 339-340.

<sup>158</sup> Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003, σελ. 17-23, όπου γίνεται λόγος για «νέες μορφές οικειοθελούς υποταγής» των εργαζομένων.

αντίστοιχων πρακτικών<sup>159</sup>. Η διαχειριστική ευκολία που προσφέρει η έννοια «ικανότητα» έγκειται στη σχέση της κατάλληλης σύνδεσης και της προσαρμογής των διαφορετικών παραμέτρων του συστήματος παραγωγής, δηλαδή των τεχνικών πόρων, των ανθρώπινων πόρων και των μεθόδων οργάνωσης<sup>160</sup>. Εντούτοις, έχει υποστηριχθεί ότι, παρόλο που οι ικανότητες συνιστούν πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, δεν αποτελούν πρώτη προτεραιότητα στρατηγικού management στις περισσότερες επιχειρήσεις και αντιμετωπίζονται στο ευρύτερο πλαίσιο των επιλογών τους ως προς τις στρατηγικές ανταγωνισμού, τα συστήματα οργάνωσης της εργασίας και τα συστήματα διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού<sup>161</sup>.

Η σύνδεση της έννοιας «ικανότητα» με την απόδοση προκύπτει από το γεγονός ότι η ικανότητα συνδέεται άμεσα με το άτομο που την κατέχει και μπορεί να διαπιστωθεί μόνο σε δεδομένο εξωτερικό περιβάλλον και σε συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες, το οποίο εξηγεί την τάση εφαρμογής μιας συνολικής αξιολόγησης που επικεντρώνεται στα αποτελέσματα της εργασίας, καθώς και την τάση αποσύνδεσης του επιπέδου εκπαίδευσης ή κατάρτισης από την ποσοτική και ποιοτική πραγματοποίηση της εργασίας<sup>162</sup>. Η τάση αυτή της αποσύνδεσης υποδηλώνει μια κατ' ουσίαν οικονομική επιδίωξη να αποδυναμωθεί ο σύνδεσμος του εκπαιδευτικού επιπέδου και της μισθολογικής κλίμακας, δίνοντας έμφαση στην αποδοτικότητα, στην επαγγελματική ευσυνειδησία και αφοσίωση στους στόχους του οργανισμού ή της επιχείρησης<sup>163</sup>.

Η αντικατάσταση της έννοιας «προσόν» από την έννοια «ικανότητα», στο πλαίσιο της γενικότερης αμφισβήτησης για τα πτυχία και τα διπλώματα κατάρτισης,

---

<sup>159</sup> Dietrich Anne, «Compétence et performance: entre concepts et pratiques de gestion», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 19-33.

<sup>160</sup> Dietrich Anne, *ό.π.*, (1999), σελ. 19-33.

<sup>161</sup> Κικίλιας Ηλίας, «Η Επιχείρηση ως Χώρος Μάθησης: Επιχειρηματικές Στρατηγικές, Οργάνωση της Εργασίας και η Έννοια του “Έλλειμματος Δεξιοτήτων”», στα Πρακτικά Εισηγήσεων Συνεδρίου, *Μαθαίνοντας στην Επιχείρηση: Η Δια Βίου Μάθηση ως Στρατηγική Ανάπτυξης*, Επιμέλεια: Αντάρας Γεώργιος-Βουλγαράκη Αλεξάνδρα, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 22 Ιουνίου 2005, σελ. 73.

<sup>162</sup> Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003, σελ. 15-17, όπου αναφέρεται ότι η αδυναμία μέτρησης της ατομικής απόδοσης οδήγησε τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν τη «διαχείριση μέσω στόχων» («gestion par objectifs»), τους οποίους καλούνται να εκπληρώσουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Volkswagen, η οποία δέχθηκε να μη μεταφέρει μια μονάδα παραγωγής και να μη μειώσει το προσωπικό της, υπό την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι θα ανταποκρίνονται σε έναν προσδιορισμένο εκ των προτέρων όγκο παραγωγής.

<sup>163</sup> Lemoine Claude, *Se former au bilan de compétences - Comprendre et pratiquer cette démarche*, Dunod, Paris 2002, σελ. 24.

παραπέμπει στον κλασικό αντίλογο ανάμεσα στους επικριτικούς της γενικής, μη προσαρμοσμένης και ακατάλληλης κατάρτισης και στις επιχειρήσεις που αναδεικνύονται σε επιτελικούς αξιολογητές των αναγνωρισμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων σύμφωνα με τις ιεραρχικές και μισθολογικές τους κλίμακες, ενώ ταυτόχρονα κρύβει τον κίνδυνο μιας οπισθοδρόμησης σε παλιές και ήδη ξεπερασμένες διεκδικήσεις, μια και δεν διασφαλίζεται ότι οι επιχειρήσεις θα αναγνωρίσουν τις ικανότητες που επιζητούν με όρους αντίστοιχης επαγγελματικής και μισθολογικής εξέλιξης<sup>164</sup>. Στην αντιπαράθεση αυτή, συνηγορεί η γλωσσολογική προέλευση των εννοιών αυτών, σύμφωνα με την οποία, η λέξη «προσόν» (qualification) προέρχεται από τη λατινική ρίζα «qualis», το οποίο σημαίνει καθορισμένο και συγκεκριμένο, ενώ η λέξη «ικανότητα» (competence) προέρχεται από το λατινικό «competentia», που συνδέεται με την έννοια του δίκαιου και του κατάλληλου<sup>165</sup>. Ακολούθως, η έννοια «ικανότητα» με την ευρεία γνωστική και κοινωνική διάσταση, νοούμενη ως η ικανότητα του ενεργείν, προσλαμβάνει μια όλο και μεγαλύτερη σημασία, κυρίως, γιατί τείνει να αντικαταστήσει την έννοια «προσόν», στην οποία στηρίχθηκε το σύστημα ταξινόμησης των θέσεων εργασίας και ιεράρχησης των αρμοδιοτήτων, ανατρέποντας έτσι τις υφιστάμενες διαδικασίες και τα συστήματα λεπτομερούς προσδιορισμού των καθηκόντων και επαγγελματικών δραστηριοτήτων<sup>166</sup>.

Η τάση του προσανατολισμού από τη διαδικαστική αντίληψη των προσόντων, η οποία στηρίζεται στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και τα αντίστοιχα επίπεδα απαιτούμενης κατάρτισης με βάση το διαχωρισμό της παραγωγικής διαδικασίας και το λειτουργικό καταμερισμό της εργασίας, προς τη λειτουργική αντίληψη των προσόντων με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά, τις ικανότητες και την αυτονομία των εργαζομένων στην άσκηση των επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων έχει τις ρίζες της στη θεμελιώδη συζήτηση στην κοινωνιολογία της

<sup>164</sup> Lemoine Claude, 2002, ό.π., σελ. 25.

<sup>165</sup> Rozenblatt Patrick (coordination) – Auriel Isabelle, Barnier Louis-Marie, Bonnet Alain, Friedmann Guy, Gélin-Moujeard Muriel, Guyonneau Sandrine, Sehili Djaouida, Voegelé-Aussourd Sylvie, *Le Mirage de la Compétence*, Collection «Le présent Avenir», Éditions Syllepse, Paris 2000, σελ. 227.

<sup>166</sup> Wittorski Richard, «De la fabrication des compétences», *EDUCATION PERMANENTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 57-69, όπου προτείνεται η θεωρητικοποίηση της έννοιας «ικανότητα» γύρω από τη «λογική της ενέργειας» και τη «λογική της σκέψης πάνω στην ενέργεια», με βάση τα συστατικά της (γνωστικό, πολιτισμικό, αλληλεπίδραση, κοινωνικό, πραξολογικό) και τα διαφορετικά επίπεδα επιρροής του ατόμου, του κοινωνικού περιγύρου και της ευρύτερης οργάνωσης, η οποία οδηγεί τελικά σε πέντε τρόπους ανάπτυξης των ικανοτήτων με διαφορετικές διαδικασίες επαγγελματικοποίησης και αντίστοιχες ατομικές πρακτικές μάθησης.

εργασίας, ήδη από το 1960, ανάμεσα στον Georges Friedman και στον Pierre Naville<sup>167</sup>. Η συζήτηση αυτή αποτυπώνει τόσο τη διαφορετική αντιμετώπιση της έννοιας των προσόντων, σύμφωνα με την οποία τα προσόντα εκλαμβάνονται από τη μια μεριά με την έννοια της απαιτούμενης γνώσης και τεχνογνωσίας των εργαζομένων (Friedman) και, από την άλλη μεριά, ως την κοινωνική σχέση ανάμεσα στις τεχνικές δραστηριότητες και την εκτίμηση της κοινωνικής τους αξίας (Naville)<sup>168</sup>, όσο και τη διαφορετική προσέγγιση γύρω από το ποιος προσδιορίζει τα προσόντα η θέση εργασίας ή ο εργαζόμενος, σύμφωνα με την οποία ο μεν Naville υποστηρίζει ότι το προσόν προσδιορίζεται από τον εργαζόμενο και όχι από τη θέση εργασίας που καθορίζεται όλο και λιγότερο από αντικειμενικές απαιτήσεις, ο δε Friedman υποστηρίζει ότι το προσόν θα πρέπει να εκλαμβάνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και προτείνει τέσσερις προσδιοριστικούς παράγοντες της έννοιας «προσόν»: τις τεχνικές δεξιότητες, τη θέση εργασίας στην ιεραρχία, την συχνότητα των απαιτούμενων φυσικών ή επίκτητων ικανοτήτων και το βαθμό υπευθυνότητας στην παραγωγή<sup>169</sup>.

Η επικράτηση της λειτουργικής αντίληψης των προσόντων με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις ικανότητες ενισχύεται, επίσης, από τη σημασία που δίνεται στις κοινωνικές δεξιότητες στην εργασία και, μάλιστα, στις εποπτικές ικανότητες, οι οποίες σύμφωνα με τον ιδρυτή του κινήματος των ανθρωπίνων σχέσεων, Elton Mayo, είναι απολύτως απαραίτητες για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ικανοποίησης στους εργασιακούς οργανισμούς<sup>170</sup>. Σε κάθε περίπτωση, η ερμηνεία των σύγχρονων τάσεων για τα προσόντα θα πρέπει να λάβει υπόψη της τα δύο κυρίαρχα θεωρητικά ρεύματα, το μεταβιομηχανικό ρεύμα της ειδίκευσης (skilling thesis) και το μαρξιστικό ρεύμα της αποειδίκευσης (de-skilling thesis), παρά τις όποιες αδυναμίες τους<sup>171</sup>. Σύμφωνα με το μεταβιομηχανικό ρεύμα, η ανάπτυξη της γνώσης αποτελεί το νέο συντελεστή παραγωγής και δίνεται έμφαση στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο μια και η ειδίκευση του εργατικού δυναμικού αποκτά μια όλο και μεγαλύτερη αξία ως εισροή στην παραγωγή, ενώ σύμφωνα με το μαρξιστικό

<sup>167</sup> Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, Presses Universitaires de France, Paris 2002, σελ. 1-19.

<sup>168</sup> Piotet Françoise, 2002, ό.π., σελ. 9.

<sup>169</sup> Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 77-80.

<sup>170</sup> Argyle Michael, *The social psychology of work*, Penguin Books, Great Britain 1989, Second edition, σελ. 148-196.

<sup>171</sup> Penn Roger, *Skilled workers in the class structure*, Cambridge University Press, Great Britain 1985, σελ. 35-48.

ρεύμα η ομοιογενοποίηση και η αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού είναι απόρροια της θεωρίας της καπιταλιστικής ανάπτυξης και του τεχνικού καταμερισμού της εργασίας, ενσωματώνεται στο σχεδιασμό επέκτασης των τεχνικών παραγωγής και αυτοματοποίησης και μετατρέπεται σε αντικειμενικό παράγοντα της παραγωγής<sup>172</sup>.

Αναμφισβήτητα, η «ικανότητα» προσλαμβάνει κοινωνιολογικά μια δική της έννοια σε σχέση με το «προσόν», που θα μπορούσε να παρομοιαστεί με ένα «*θαυματοουργό κουτί με εργαλεία, το οποίο μπορεί να μετατρέψει το παραμικρό δείγμα προσωπικής ευφυΐας σε πολύτιμο αγαθό*», από την στιγμή που συνδέεται με την πραγματική και ουσιαστική απόδοση του εργαζόμενου και ξεπερνά την τυπική αποκρυστάλλωση γνώσεων και εμπειριών, που επιφέρουν τα «προσόντα» σε μια ιεραρχική κατανομή της εργασίας και η οποία δεν συνάδει πια με τις απαιτήσεις της εποχής μας για κοινωνική ενσωμάτωση και ευέλικτη εργασία<sup>173</sup>. Ωστόσο, η νομιμοποίηση της λογικής της «ικανότητας» συναντά, αφενός, τις αντιδράσεις από τις επαγγελματικές κατηγορίες οι οποίες χάνουν σταδιακά τη διαχείριση των γνώσεων τους και, αφετέρου, τα εμπόδια από τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων που προσπαθούν να οικειοποιηθούν τη διαχείριση της γνώσης και να επιβάλουν τη δική τους ιεραρχική εξουσία, ενώ πρόσθετες δυσκολίες πηγάζουν από τα ίδια τα συστήματα τεχνολογικής επεξεργασίας δεδομένων ανθρωπίνων πόρων και τα συστήματα διαχείρισης των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις<sup>174</sup>.

Βέβαια, η διαδικασία προσδιορισμού και αξιολόγησης των ικανοτήτων δεν μπορεί να εξελιχθεί σε μια μηχανική και αυτόματη διοίκηση ανθρώπων, δεδομένου ότι επηρεάζει τις ίδιες τις θέσεις εργασίας, τους τρόπους επικοινωνίας, την τεχνική και οργανωτική αναδιοργάνωση, τη λειτουργία των ομάδων εργασίας και, κατ' επέκταση,

---

<sup>172</sup> Penn Roger, 1985, ό.π., σελ. 35-48 και Ραγκούσης Αντώνης, «Εισαγωγή στη Θεωρία της Εργασιακής Διαδικασίας: Τεχνολογία-Τεχνικός Καταμερισμός της Εργασίας και Εργατική Γνώση. Από-Ειδίκευση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;» στο Λινάρδος-Ρυλιμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 27-35.

<sup>173</sup> Rozenblatt Patrick (coordination) – Auriel Isabelle, Barnier Louis-Marie, Bonnet Alain, Friedmann Guy, Gélin-Moujeard Muriel, Guyonneau Sandrine, Sehili Djaouida, Voegelé-Aussourd Sylvie, *Le Mirage de la Compétence*, Collection «Le présent Avenir», Éditions Syllepse, Paris 2000, σελ. 227.

<sup>174</sup> Rozenblatt P. (coordination), 2000, ό.π., όπου γίνεται λόγος για τα συστήματα διαχείρισης που βασίζονται είτε σε καταλόγους (référentiels) με τις δεξιότητες και τα προφίλ των δεξιοτήτων που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα ή κατηγορίες επαγγελματιών και επιτρέπουν την αξιολόγηση της αξίας της εργασίας, είτε σε συστήματα ειδικού αλγόριθμου τύπου για την επεξεργασία πολλών πληροφοριών που επιτρέπουν την αυτό-αξιολόγηση των αποκτηθέντων δεξιοτήτων και τη συσχέτιση αυτών με τις ζητούμενες δεξιότητες, είτε σε δέντρα δεξιοτήτων (arbres de compétences).

τις μορφές εξαρτημένης εργασίας<sup>175</sup>. Η αντιμετώπιση του θέματος των ικανοτήτων, αφενός, δεν μπορεί να αποκοπεί από το ευρύτερο πεδίο του ανθρώπινου παράγοντα και, αφετέρου, δεν μπορεί να αποσυνδεθεί από τους κανόνες και τα χαρακτηριστικά που διέπουν κάθε εργονομική διαδικασία, αλλά θα πρέπει να βασιστεί στις γενικές εργασιακές συνθήκες, στο πλαίσιο των συγκεκριμένων μορφών εργασίας και των υφιστάμενων συσχετισμών δυνάμεων, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη ότι αποτελούν μια σύνθεση ετερογενών συστατικών, τα οποία δεν μπορούν να αξιολογηθούν με τον ίδιο τρόπο, όπως για παράδειγμα, η ικανότητα οικειοποίησης μιας εργασιακής κατάστασης μέσα από την εμπειρική αντιμετώπιση ή την επιστημονική πρακτική, η ικανότητα διαχείρισης και λήψης απόφασης ανάλογα με τις περιστάσεις, η ικανότητα δημιουργικού και συστηματικού προγραμματισμού των δραστηριοτήτων, η ικανότητα σύνδεσης των αξιών που διέπουν τον εργασιακό χώρο με τις ατομικές αξίες, η συλλογική ικανότητα ομαδικής εργασίας και αλληλεγγύης<sup>176</sup>. Η δυνατότητα ανάπτυξης μιας μεθοδολογίας μέτρησης και αξιολόγησης των ικανοτήτων μέσα από την πειραματική εφαρμογή διάφορων τεχνικών και δεικτών μέτρησης φαίνεται να αποτελεί το κυρίαρχο ερώτημα προς διερεύνηση για τον Ο.Ο.Σ.Α. στο πλαίσιο συγκεκριμένων προγραμμάτων και εμπειρικών ερευνών (Cross-Curricular Competencies Project, International Adult Literacy Survey and Human Capital Indicators Project), περιορίζοντας την ενασχόληση με τα θέματα θεωρητικού και εννοιολογικού προσδιορισμού των ικανοτήτων, που αποτέλεσαν προϊόν μιας διαδικασίας διεθνούς συνεργασίας<sup>177</sup>. Η διερεύνηση αυτή ανέδειξε την ανάγκη εφαρμογής ενός συνεκτικού κυκλικού προγράμματος αξιολόγησης των ικανοτήτων και των δεικτών πολιτικής για τους νέους και τους ενήλικες, που απαιτεί αποτελεσματικές και κοινά αποδεκτές μεθόδους, αξιόπιστες πηγές πληροφόρησης - οι οποίες θα διασφαλίζουν τόσο τη διαπίστωση κατοχής μιας ικανότητας, όσο και τη συνέχεια μιας διαδικασίας, τη διαβάθμιση των επιπέδων εξειδίκευσης και τη συνολική εικόνα των αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων - οριστικοποίηση του θεωρητικού και εννοιολογικού πλαισίου και επιλογή των ικανοτήτων μέσα από

<sup>175</sup> Schwartz Yves, «Les ingrédients de la compétence: un exercice nécessaire pour une question insoluble», *EDUCATION PERMANENTE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 9-34.

<sup>176</sup> Schwartz Yves, (1997), ό.π.

<sup>177</sup> Salganik Hersh Laura, Rychen Dominique Simone, Moser Urs, Konstant W. John, *Definition and Selection of Competencies, Projects on Competencies in the OECD Context -Analysis of Theoretical and Conceptual Foundations*, Swiss Federal Statistical Office (SFSO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Education Statistics Services Institute, American Institutes for Research (ESSI), Neuchâtel 1999, σελ. 7-8.

μια σταθερή διαδικασία διαπραγμάτευσης μεταξύ των διάφορων συντελεστών της οικονομικής και κοινωνικής ζωής<sup>178</sup>.

Είναι εμφανές ότι η «ικανότητα» ξεπερνά την έννοια της επαγγελματικής τεχνογνωσίας, αφού προσανατολίζεται στην ανάδειξη της παραγωγικής ικανότητας που χαρακτηρίζεται από την υπευθυνότητα και τη μεγαλύτερη εμπλοκή του εργαζόμενου στον έλεγχο της διαδικασίας, την πολλαπλότητα των καθηκόντων και την αλληλεξάρτηση των εργασιών, την ικανότητα επικοινωνίας και την εν γένει κοινωνική τεχνογνωσία<sup>179</sup>. Οι ικανότητες αποτελούν τα συνθετικά των δεξιοτήτων, που συνυφαίνονται άμεσα με το περιεχόμενο της επαγγελματικής δραστηριότητας, ακόμη και αν εμπεριέχουν πιο γενικές και μη αντικειμενικά μετρήσιμες γνώσεις<sup>180</sup>. Σε κάθε περίπτωση, ο εννοιολογικός προσδιορισμός και το πλαίσιο αναφοράς του όρου «ικανότητα» απαιτεί συστηματική έρευνα, μια και οι ικανότητες δεν εκλαμβάνονται άμεσα, παρά μόνο ως συγκεκριμένες εκδηλώσεις, συμπεριφορές και ενέργειες<sup>181</sup>. Πέραν τούτου, οι ικανότητες παρουσιάζουν στρατηγικό ενδιαφέρον τόσο από την κοινωνιολογική άποψη της κοινωνικής κατασκευής των ατομικών πόρων, όσο και από την οικονομική άποψη του νέου καταμερισμού της εργασίας, καθώς και από την ψυχολογική και γνωστική άποψη της δυνατότητας ανάλυσης των εργασιακών καταστάσεων, όπως προκύπτει και από τη σημασία που δίνουν πλέον οι επιχειρηματίες και τα διευθυντικά στελέχη στις ικανότητες για να διαχειριστούν καλύτερα τους ανθρώπους και να βελτιώσουν την οργάνωση, την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα στην εργασία<sup>182</sup>.

Σε ότι αφορά τα ζητήματα που ανακύπτουν από τη φύση και τη χρήση των ικανοτήτων στην εκπαίδευση, στην εργασία και στη μισθολογική σχέση, θα πρέπει να διευκρινιστεί εξ' αρχής ότι η αναγνώριση των επαγγελματικών ικανοτήτων είναι

---

<sup>178</sup> OECD - Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Education Committee, Governing Board of the CERI, *Definition and Selection of Competences (DESECO): Theoretical and Conceptual Foundations* - Strategy Paper, DEELSA/ED/CERI/CD (2002) 9, 07-Oct-2002, σελ. 16-20.

<sup>179</sup> Stroobants Marcelle, *Savoir-faire et compétence au travail - Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Institut de Sociologie-Sociologie du travail et des organisations, Editions de l' Université Libre de Bruxelles, Bruxelles 1993, σελ. 55, όπου αναλύονται τα χαρακτηριστικά του σύγχρονου «μοντέλου της ικανότητας».

<sup>180</sup> Stroobants Marcelle, 1993, ό.π., σελ. 90-91.

<sup>181</sup> Stroobants Marcelle, «La production flexible des aptitudes», *EDUCATION PERMANENTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 11-21.

<sup>182</sup> Denieuil Pierre-Noël, «Entreprises et compétences: l' état des interrogations», *EDUCATION PERMANENCE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 35-45.



καθοριστική στο βαθμό που επικυρώνονται από την αγορά εργασίας και ενσωματώνονται σε εκπαιδευτικούς ή επαγγελματικούς κανόνες ή σε επαγγελματικές προδιαγραφές, οι οποίες αναδεικνύουν τον κανονιστικό, τεχνικό και ιεραρχικό χαρακτήρα των ικανοτήτων που πραγματικά χρησιμοποιούνται στην εργασία και νομιμοποιούν με σχετική διαφάνεια τους λόγους που δικαιολογούν διαφορετικό μισθό<sup>183</sup>. Με δεδομένο ότι δεν αναγνωρίζονται ούτε είναι δυνατό να εκτιμηθούν όλες οι ικανότητες, διαμορφώνονται αναλυτικοί κατάλογοι ικανοτήτων που αποβλέπουν να προσανατολίσουν την κατάρτιση και την αξιολόγηση σε συγκεκριμένες ικανότητες που απαιτούνται για την άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων και επαγγελματικών δραστηριοτήτων (π.χ. «*référentiels*» της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και «*objectifs et compétences*» της γενικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Γαλλία), ενώ ταυτόχρονα οι παιδαγωγικές μεταρρυθμίσεις αποβλέπουν στον επαναπροσδιορισμό των εκπαιδευτικών κατευθύνσεων και την ενσωμάτωση τους σε καταλόγους καθηκόντων και αποδόσεων, στην υιοθέτηση κριτηρίων αξιολόγησης και στην προώθηση της ανάλογης ενεργούς και αυτόνομης μάθησης<sup>184</sup>.

Από την άλλη μεριά, η διάγνωση, ο προσδιορισμός και η εισαγωγή νέων βασικών ικανοτήτων στα εκπαιδευτικά πακέτα αποτελεί κυρίως μια έμμεση συνέπεια της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης, παρά μιας συγκεκριμένης για το σκοπό αυτό πολιτικής, γεγονός που εξηγείται, αφενός, από την αντίληψη που υπάρχει για τα ελλείμματα ανταπόκρισης της εκπαίδευσης στις εθνικές προδιαγραφές οικονομικής, τεχνολογικής και κοινωνικής ανάπτυξης και, αφετέρου, από την ολοκληρωμένη μεταρρύθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε πολλές χώρες και την αυξημένη ευαισθητοποίηση τους για την εκπαίδευση ενηλίκων<sup>185</sup>. Επιπρόσθετα, η εκπαίδευση

<sup>183</sup> Stroobants Marcelle, «La production flexible des aptitudes», *EDUCATION PERMANANTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 11-21.

<sup>184</sup> Stroobants Marcelle, (1998), ό.π., σελ. 11-21. Βλέπε επίσης, Ouaknine Robert, «Démarche “groupe-métier” et processus de production de compétences», *EDUCATION PERMANANTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 71-85, όπου προωθείται η προσέγγιση της ανάλυσης των ικανοτήτων με βάση τις κατηγορίες επαγγέλματος (groupe-métier) σε μια συνολικότερη λογική διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, σύμφωνα με την οποία το λογισμικό επαγγέλματος (référentiel métier) μπορεί να περιλαμβάνει πολλές συμπληρωματικές ενότητες που επιτρέπουν την ανάλυση του πλαισίου αναφοράς του επαγγέλματος, την σύνδεση των επιμέρους θέσεων εργασίας του επαγγέλματος, την ανάλυση των επαγγελματικών καταστάσεων στο πλαίσιο των κυριότερων καθηκόντων που προσδιορίζουν τους σκοπούς και τις αρμοδιότητες του επαγγέλματος, την ανάλυση των καθηκόντων και δραστηριοτήτων, καθώς και την ανάλυση των απαιτούμενων ικανοτήτων για την άσκηση του επαγγέλματος.

<sup>185</sup> Trier Uri Peter - University of Neuchâtel, Presentation on *Key Competencies in OECD Countries – Similarities and Differences*, DeSeCo Symposium, Geneva, February 11-13, 2002, σελ. 3-4.

και η οικονομία καταγράφουν διαφορετικές καταστάσεις και διαδικασίες, με αποτέλεσμα οι βασικές ικανότητες στη μεν πρώτη περίπτωση να εντάσσονται όλο και περισσότερο στα εκπαιδευτικά πακέτα με αμφιλεγόμενες διαδικασίες αξιολόγησης τους, στη δε δεύτερη περίπτωση η ένταξη και η χρήση των ικανοτήτων στα επαγγελματικά προφίλ να αποτελεί καθιερωμένη πρακτική και η αξιολόγηση τους να είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη<sup>186</sup>. Σε κάθε περίπτωση, είναι καθοριστικός ο προσδιορισμός της βάσης επιλογής και ανάλυσης των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με τους στόχους συγκεκριμένης πολιτικής, έτσι ώστε να επιτευχθεί η απαιτούμενη ισορροπία ανάμεσα στην ανάπτυξη και την αξιολόγηση των ικανοτήτων<sup>187</sup>.

Από τις υφιστάμενες μελέτες γύρω από την έννοια της «ικανότητας» αναδεικνύονται τρεις διαφορετικοί τρόποι εννοιολογικής και θεωρητικής προσέγγισης, είτε μέσω της ανάλυσης και της σύνθεσης όλων των παραμέτρων της ικανότητας που απαιτούνται για την εκπλήρωση συγκεκριμένου καθήκοντος, είτε μέσω του τρόπου αντιμετώπισης και επίλυσης των εργασιακών και κοινωνικών προβλημάτων, είτε μέσω των ποικίλων χρήσεων της «ικανότητας» στα διαφορετικά πλαίσια αναφοράς της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της εργασίας, οι οποίοι όμως συγκλίνουν στη κοινωνική χρήση του όρου και στην λεπτομερή ανάλυση των καθηκόντων ή των συγκεκριμένων ενεργειών που πρέπει να πραγματοποιηθούν σε ένα συγκεκριμένο και θεσμοθετημένο πλαίσιο αναφοράς<sup>188</sup>. Επιπλέον, αποτελεί κοινή παραδοχή ότι η αναγνώριση των κεκτημένων γνώσεων στο πλαίσιο των σύγχρονων κοινωνικό-εκπαιδευτικών συστημάτων συνιστά ένα νέο τρόπο διαχείρισης και επαναπροσδιορισμού των σχέσεων μεταξύ ατόμων και οργανισμών<sup>189</sup>.

Οι πρακτικές, που διαρθρώνονται γύρω από την έννοια «ικανότητα», στοιχειοθετούν ένα νέο μοντέλο διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, το οποίο διευκολύνει την ανατροπή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαμορφώνοντας μια μισθολογική σχέση πιο

<sup>186</sup> Trier Uri Peter, 2002, ό.π., σελ. 5.

<sup>187</sup> Oates Tim - Head of Research Qualifications and Curriculum Authority in London, "Key Skills/Key Competencies – Avoiding the Pitfalls of Current Initiatives", Additional DeSeCo Expert Opinions, December 2001, σελ. 18-19.

<sup>188</sup> Dolz Joaquim – Ollagnier Edmée, *L'énigme de la compétence en éducation*, ed. De Boeck Université, Belgique 2002.

<sup>189</sup> Pineau G., Liétard B., Chaput M., *Reconnaître les acquis – Démarches d'exploration personnalisée*, Ed. L' Harmattan, France – Canada 1997, σελ. 207-220.

προσαρμοσμένη στη φιλελεύθερη οικονομία και, παρόλο που η προσέγγιση των «προσόντων» διέπει την επαγγελματική εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις προϋποθέσεις άσκησης του επαγγέλματος και ενσωματώνεται στα διπλώματα που χορηγούνται από το Κράτος, η λογική των «ικανοτήτων» ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, εφόσον προωθεί τις μορφές εσωτερικής κινητικότητας σε διαφορετικές θέσεις εργασίας ως στοιχείο της επαγγελματικής εξέλιξης πέραν της προαγωγής<sup>190</sup>. Προς σ' αυτή την κατεύθυνση, η επαγγελματική εξέλιξη εκλαμβάνεται ως ατομική υπόθεση, η οποία - αν και περιβάλλεται από συλλογικές διαδικασίες - τροποποιεί ουσιαστικά τις συνθήκες προσδιορισμού της επαγγελματικής ταξινόμησης και της καριέρας, αφού δε στηρίζεται στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας, αλλά εξαρτάται κυρίως από τις ικανότητες των εργαζομένων<sup>191</sup>.

Η «ικανότητα» θεμελιώνει την εξατομικευμένη διαχείριση, η οποία φαίνεται να επιτρέπει διαδικασίες μιας ισότιμης μεταχείρισης αρκεί ο καθένας να αποδείξει τη διαφορετικότητα του και υποδηλώνει τη στρατηγική θέληση της υιοθέτησης νέων μορφών μισθολογικών σχέσεων, που εγγράφεται σε μια ιστορική εξέλιξη των τρόπων αναδιοργάνωσης της εργασίας, συνέπεια της διαρθρωτικής κρίσης του τειλορικού-φορντικού μοντέλου και των νέων τρόπων δράσης σε τεχνικό-οικονομικό επίπεδο και, ως εκ τούτου, η βασισμένη στις ικανότητες προσέγγιση αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον όχι τόσο για τις δεξιότητες και την λογική αντικειμενικής περιγραφής της εργασίας, αλλά για τη δρομολόγηση και τη χρήση της στο πλαίσιο ενός διαχειριστικού συστήματος που δημιουργεί νέες κοινωνικές σχέσεις και νέους τρόπους δράσης<sup>192</sup>.

Η εμφάνιση του όρου «ικανότητες» στις επιχειρήσεις ταυτίζεται με τις νέες πρακτικές διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες χαρακτηρίζονται από την προτεραιότητα που δίνεται στο δίπλωμα έναντι της επαγγελματικής εμπειρίας στις διαδικασίες προσλήψεων, την προσμέτρηση των ατομικών χαρακτηριστικών στα επαγγελματικά προσόντα και την εξατομίκευση της σχέσης εργασίας, καθώς και την

<sup>190</sup> Dugué Elisabeth, «La logique de la compétence: le retour du passé», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 7-17.

<sup>191</sup> Dugué Elisabeth, (1999), ό.π.

<sup>192</sup> Dietrich Anne, «Compétence et performance: entre concepts et pratiques de gestion», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 19-33.

αξιολόγηση των ικανοτήτων των εργαζομένων από την ιεραρχία της επιχείρησης με κριτήρια, που δεν έχουν αποτελέσει το αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης και συνδέονται κυρίως με την απόδοση του εργαζομένου και όχι με τις ικανότητες τους, οι οποίες μπορούν να εκδηλωθούν υπό συγκεκριμένες συνθήκες και σε συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο<sup>193</sup>.

Εντούτοις, η οποιαδήποτε διαχείριση των ικανοτήτων δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς την κοινωνική συναίνεση και την συμφωνία των εργαζομένων και των κοινωνικών εταίρων<sup>194</sup>. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων αναδεικνύεται καθοριστικός στον προσδιορισμό των απαιτούμενων ικανοτήτων, στην αποτύπωση της κοινωνικής πραγματικότητας και, συνακόλουθα, στην κοινωνική επικύρωση του προσδιορισμού και της διαχείρισης των ικανοτήτων (*validité sociale*)<sup>195</sup>. Εξάλλου, η επιλογή των ικανοτήτων γίνεται με βάση τις εκτιμήσεις των συντελεστών της αγοράς εργασίας ως προς την αξία τους, η οποία αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης αφού δεν συνάγεται μόνο από τη φύση της εργασίας<sup>196</sup>. Επομένως, η ύπαρξη της ικανότητας δεν μπορεί να προκύψει μόνο από τη δραστηριότητα των εργαζομένων, αλλά θα πρέπει να στηριχθεί σε μια δυναμική διαπραγμάτευση ανάμεσα στους εργαζόμενους, τους εργοδότες και το κράτος, που θα καταλήξει στη θεσμική επιβεβαίωση του κοινωνικού ορισμού της ικανότητας<sup>197</sup>.

---

<sup>193</sup> Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, Presses Universitaires de France, Paris 2002, σελ. 1-19.

<sup>194</sup> Denieuil Pierre-Noël, «Entreprises et compétences: l' état des interrogations», *EDUCATION PERMANENCE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 35-45.

<sup>195</sup> Roelens Nicole, «Reconnaissance des acquis ou habilitation intersubjective à tenir un rôle social?», *EDUCATION PERMANENCE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 47-63.

<sup>196</sup> Alaluf Mateo, «Les nouvelles technologies produisent-elles de nouvelles qualifications et nécessitent-elles de nouvelles formations?» στο Vandenberghe Vincent, *La formation professionnelle continue: transformations, contraintes et enjeux*, Academia Bruylant, Louvain la Neuve 2000, Chapitre 2, σελ. 40-46.

<sup>197</sup> Vrancken Didier, «De la profession au marché du travail» στο DE COSTER M. & PICHAULT F., *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Bruxelles 1994, σελ. 258-272.

#### 4. Οι παράγοντες διαμόρφωσης των αμοιβών σύμφωνα με τις οικονομικές θεωρίες διανομής εισοδήματος

Η τάση να συνδεθεί η απασχόληση και η διανομή εισοδήματος με την οικονομική ανάπτυξη και να αποτελέσουν αναπτυξιακούς στόχους<sup>198</sup> μετατόπισε το ενδιαφέρον των θεωρητικών προβληματισμών από τη λειτουργική διανομή του εισοδήματος μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών τάξεων, που διαμορφώνονται στο πλαίσιο των δομημένων σχέσεων παραγωγής, στην προσωπική διανομή του εισοδήματος ανάμεσα στα άτομα ή τα νοικοκυριά<sup>199</sup>. Με δεδομένο ότι το εισόδημα από την εργασία αποτελεί την καθοριστικότερη πηγή εισοδήματος και ότι η διακύμανση του εμφανίζει τη μεγαλύτερη αναλογία στη συνολική ανισότητα, ένας μεγάλος αριθμός θεωριών αναπτύχθηκε κατά τη δεκαετία του 1970<sup>200</sup>, με στόχο τον προσδιορισμό των παραγόντων που διαφοροποιούν τα εισοδήματα από την εργασία και την αναζήτηση των εξηγήσεων που μπορούν να δοθούν για το γεγονός ότι ορισμένα άτομα απολαμβάνουν υψηλότερες αμοιβές σε σχέση με άλλα άτομα<sup>201/202</sup>.

---

<sup>198</sup> Lecaillon Jacques, Paukert Felix, Morrisson Christian, Germidis Dimitri, *Income Distribution and Economic Development - An analytical survey*, International Labour Office, Geneva 1984, σελ. 7-22, όπου επισημαίνεται ότι, ακόμη και αν υπάρξει ένα επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης, η μείωση των ανισοτήτων προϋποθέτει πολιτικές αποφάσεις για τον έλεγχο των συνεπειών της συγκέντρωσης των πόρων στις υψηλά εισοδηματικές τάξεις και παρέμβαση στη δομή της απασχόλησης που αλλάζει, λόγω της βιομηχανοποίησης και της αστικής συγκέντρωσης, με τη βελτίωση της θέσης των χαμηλά εισοδηματικών ομάδων.

<sup>199</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 25-26. Επίσης, βλέπε Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 5-7. Σχετικά με τη διανομή εισοδήματος μπορεί να αναζητηθεί εκτενή αρθρογραφία στο πλαίσιο της έρευνας του Levy Institute για την πρόσβαση των νοικοκυριών στα αγαθά και τις υπηρεσίες της σύγχρονης οικονομικής αγοράς και, συγκεκριμένα, στο Levy Institute Measure of Economic Well-Being (LIMEW), στην ηλεκτρονική σελίδα: <http://www.levy.org/2/>. Ενδεικτικά, βλέπε Zacharias Ajit, «A Note on the Hicksian Concept of Income», Levy Institute Working Paper No. 342, February 2002, για μια κριτική προσέγγιση των εννοιολογικών προσδιορισμών του ατομικού και εθνικού εισοδήματος που χρησιμοποιούν οι κυβερνητικές υπηρεσίες και οι οικονομολόγοι, οι οποίοι βασίζονται στο θεωρητικό προσδιορισμό της έννοιας του εισοδήματος, γνωστό ως Haig-Simons-Hicks, σύμφωνα με τον οποίο εισόδημα σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή είναι το μέγιστο ποσό που μπορεί να καταναλωθεί σε αυτή τη χρονική περίοδο, ενώ παραμένει σταθερός ο πραγματικός πλούτος.

<sup>200</sup> Lydall H.F. «Theories of the Distribution of Earnings» στον Atkinson Anthony Barnes for the Royal Economic Academy, *The Personal Distribution of Incomes*, George Allen & Unwin Ltd., London 1976, σελ. 15-34, όπου γίνεται διάκριση των θεωριών για την κατανομή εισοδήματος από εργασία ανάμεσα στις σχολαστικές θεωρίες, οι οποίες επεξηγούν την κατανομή εισοδήματος ως αποτέλεσμα διάφορων τυχαίων παραγόντων, στις θεωρίες ανθρώπινου κεφαλαίου που επικεντρώνονται σε έναν μόνο παράγοντα επίδρασης στη δομή των εισοδημάτων, την αξία της επένδυσης στην εκπαίδευση και στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και, τέλος, στις θεωρίες πολλαπλών παραγόντων που αφορούν τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων και τη γεωγραφική περιοχή.

<sup>201</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, 1997, ό.π., σελ. 25-26.

Στις γενικές θεωρίες διανομής εισοδήματος μπορούμε να διακρίνουμε ιστορικά τη θεωρία του Ricardo, η οποία τονίζει τη σημασία της αποσαφήνισης των νόμων που καθορίζουν τη διανομή εισοδημάτων και διακρίνει το εισόδημα των ιδιοκτητών, το κέρδος των επιχειρήσεων και το μισθό των εργαζομένων, τη θεωρία του Μαρξ, που υποστηρίζει τη βασική διάκριση ανάμεσα στο μισθό και στην υπεραξία και, ειδικότερα, ανάμεσα στην αξία που παράγει η εργατική δύναμη και στην αξία της εργατικής δύναμης, τη νεοκλασική θεωρία που υποστηρίζει το μοντέλο της γενικής ισορροπίας με βάση την προσφορά και τη ζήτηση και την αλληλεξάρτηση των συντελεστών, καθώς και την αμοιβή των συντελεστών με βάση την οριακή παραγωγικότητα, τις θεωρίες κεννσιανής έμπνευσης, που υποστηρίζουν ότι η ζήτηση των εργοδοτών μειώνεται όσο αυξάνει η τιμή εργασίας, η οριακή παραγωγικότητα μειώνεται με την αύξηση της απασχόλησης και ο πραγματικός μισθός ισούται με την οριακή παραγωγικότητα της εργασίας, καθώς και οι νέο-θεσμικές θεωρίες των Doringe και Piore, που προτείνουν τη ρύθμιση της αγοράς εφόσον υφίστανται δύο αγορές, η πρωτεύουσα αγορά που διέπεται από μια διοικητική λογική και η δευτερεύουσα αγορά που διέπεται από τον ελεύθερο ανταγωνισμό<sup>203</sup>. Οι διαφορές στις θεωρητικές προσεγγίσεις της διανομής εισοδήματος οφείλονται στη διαφορετική αντίληψη για τη δομή και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, καθώς και στις διαφορετικές απόψεις για τη φύση της κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας<sup>204</sup>. Με βάση τις αντιλήψεις αυτές, διακρίνουμε αφενός τη νεοκλασική θεωρία της αγοράς

---

<sup>202</sup> Καράγιωργας Σάκης, Γεωργακόπουλος Θεόδωρος, Καραντινός Δημήτρης, Λοϊζίδης Γιάννης, Μπούζας Νίκος, Υφαντόπουλος Γιάννης, Χρυσάκης Μανώλης, *Διαστάσεις της φτώχειας στην Ελλάδα*, Τόμος Α', Δεύτερη Έκδοση, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1999, σελ. 61-66, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι «αν μπορέσουμε να φωτίσουμε τους παράγοντες που καθορίζουν το εισόδημα από απασχόληση, τότε θα μπορέσουμε να προτείνουμε και διάφορες πολιτικές για την αύξηση των εισοδημάτων των φτωχών. Με τα ερωτήματα αυτά έχουν ασχοληθεί πολλοί οικονομολόγοι, προτείνοντας μια πληθώρα θεωριών, χωρίς όμως μέχρι σήμερα να μας έχουν εφοδιάσει με μια πειστική και ολοκληρωμένη θεωρία της προσωπικής κατανομής του εισοδήματος. Έτσι, ακόμα δεν γνωρίζουμε αν οι διαφορές στα εισοδήματα οφείλονται σε συστηματικές δυνάμεις ή αποφασίζονται από την τύχη, αν οφείλονται στα χαρακτηριστικά μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας ή στα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, αν και σε ποιο βαθμό είναι αποτέλεσμα των δυνάμεων της αγοράς ή άλλων δυνάμεων εκτός του κυρίαρχου νεοκλασικού οικονομικού μοντέλου».

<sup>203</sup> Morrison Christian, *La répartition des revenus*, Collection Thémis-Economie, Presses Universitaires de France, Paris 1996, όπου γίνεται εκτενής παρουσίαση για τη λειτουργική διανομή εισοδήματος, για την προσωπική διανομή εισοδήματος, για την πολιτική αμοιβών και την αναδιανομή του εισοδήματος. Επίσης, για μια πιο εκτενή ανάλυση της θεωρίας του Ricardo, βλέπε Longuet Stéphane, *Les Classiques de l'Économie: Malthus, Ricardo, Say*, Presses Pocket, Paris 1991, σελ. 135-147 και σε ότι αφορά τη μαρξιστική, τη νεοκλασική, την κεννσιανή και τις θεσμικές θεωρίες βλέπε, Leclercq Eric, *Les théories du marché du travail – La pensée économique contemporaine (4)*, Éditions du Seuil, Paris 1999, σελ 307-312, 65-69, 69-74, 277-299.

<sup>204</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 4-5.

εργασίας, η οποία βασίζεται στην παραδοχή της ομοιογενούς αγοράς για τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων και της λειτουργίας της μέσα από τους οικονομικούς μηχανισμούς της τιμής και της ποσότητας των ζητούμενων και προσφερόμενων υπηρεσιών και υποστηρίζει την παρέμβαση του κράτους στην αγορά με σκοπό τη μεγιστοποίηση της κατανομής των πόρων και, αφετέρου, την παραδοσιακή μαρξιστική θεωρία που εκλαμβάνει την έννοια της δομής των μισθών ως αποτέλεσμα της πάλης των τάξεων και τις μισθολογικές διαφορές ως μέρος της πολιτικής διαμάχης μεταξύ των ομάδων με διαφορετικές σχέσεις στα μέσα παραγωγής, ενώ αντιλαμβάνεται το ρόλο του κράτους για να επηρεάσει τη δομή των εισοδημάτων<sup>205</sup>.

Ουσιαστικά, οι θεωρίες που εξετάζουν τη προσωπική διανομή του εισοδήματος που παράγεται στην αγορά εργασίας εντάσσονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: στις θεωρίες της νεοκλασικής προσέγγισης της προσφοράς εργασίας και του ανθρώπινου κεφαλαίου που εντοπίζουν τους παράγοντες διαφοροποίησης των εισοδημάτων στην πλευρά της προσφοράς της εργασίας<sup>206</sup> και, συγκεκριμένα, στα έμφυτα ή επίκτητα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, αποδεχόμενες ότι το άτομο καθορίζει ορθολογικά τις επιδιώξεις του και διαμορφώνει το μέγεθος του εισοδήματος στα πλαίσια κάποιων προκαθορισμένων περιορισμών και, αφετέρου, στις θεωρίες της δυαδικής αγοράς εργασίας που υποστηρίζουν ότι η θέση του ατόμου στην κλίμακα του εισοδήματος καθορίζεται από το κοινωνικό πλαίσιο και τους κανόνες της αγοράς εργασίας, η οποία δεν είναι ενιαία αλλά καταταμημένη, καθώς και ότι οι οικονομικές ανισότητες αποτελούν συνισταμένη πολυπλοκότερων καταστάσεων και παραγόντων από τις ατομικές επιλογές και μπορούν να μειωθούν μόνον σε περίπτωση που αναπροσαρμοστεί το ισχύον κοινωνικό σύστημα<sup>207</sup>. Αξίζει να επισημανθεί ότι και στις δύο παραδοχές της νεοκλασικής θεωρίας και της θεωρίας της δυαδικής αγοράς

<sup>205</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 4-5.

<sup>206</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 163-166, όπου αποτυπώνεται με διάγραμμα το υπόδειγμα του ανθρώπινου κεφαλαίου, δηλαδή η διαφορετική εξέλιξη των εισοδημάτων του εργαζόμενου με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και του εργαζόμενου με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, στην περίπτωση του οποίου η καμπύλη ξεκινάει από τα αρνητικά εισοδήματα που χάνει καθ' όλη τη διάρκεια της εκπαίδευσης και εξελίσσεται ανοδικά, ξεπερνώντας τα εισοδήματα του εργαζόμενου με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο.

<sup>207</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 26-27. Βλέπε επίσης, Borjas J. George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 357.

εργασίας ο ρόλος της εκπαίδευσης και η επίδραση της στη θέση εργασίας και στα ατομικά εισοδήματα είναι εμφανή, αν και το ερώτημα που ανακύπτει αφορά στο κατά πόσον η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου του εργατικού δυναμικού μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ισότητα στη διανομή του εισοδήματος<sup>208</sup>.

Ειδικότερα, η ορθόδοξη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υποστηρίζει ότι η παραγωγική ικανότητα των ατόμων ή η αξία της εργασίας τους στην παραγωγική δομή καθορίζεται από το ποσό που κατέβαλαν σε επενδύσεις ανθρώπινου κεφαλαίου για την αύξηση του εισοδήματος και εστιάζει στις ατομικές αποφάσεις και επιλογές μεταξύ επενδύσεων σε παραγωγικές ικανότητες, βασιζόμενη στην ομοιογένεια της αγοράς εργασίας<sup>209</sup>. Συγκεκριμένα, το ανθρώπινο κεφάλαιο απαιτεί κόστος και, ως εκ τούτου, έχει αποτέλεσμα υπό τη μορφή της παραγωγής ενός κεφαλαίου<sup>210</sup>. Το κόστος της επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο για την ενίσχυση των ικανοτήτων του ατόμου (μέσω της επαγγελματικής εξειδίκευσης, εκπαίδευσης, επιμόρφωσης κ.λπ.) με στόχο τη μελλοντική αύξηση του εισοδήματος περιλαμβάνει τόσο τις άμεσες δαπάνες εκπαίδευσης, όσο και τις έμμεσες εκτιμήσεις για το διαφυγόν εισόδημα κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης<sup>211</sup>.

---

<sup>208</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 1-2. Η έρευνα επικεντρώνεται στο ερώτημα αυτό και υποστηρίζει ότι η αλλαγή στην κατανομή της εκπαίδευσης θα συμβάλλει στην αλλαγή της διανομής εισοδήματος, μόνον αν οι αλλαγές στην εκπαιδευτική κατανομή συνοδευτούν από μια συμπληρωματική πολιτική μισθών και τονίζεται ότι η κρατική παρέμβαση στη δομή των μισθών είναι στενά συνδεδεμένη με το αποτέλεσμα που θα επιφέρει στη διανομή εισοδήματος η αύξηση της εκπαίδευσης και της ισότητας κατανομής της εκπαίδευσης.

<sup>209</sup> Mincer Jacob, «Progress in Human Capital Analyses of the Distribution of Earnings» στον Atkinson Anthony Barnes for the Royal Economic Academy, *The Personal Distribution of Incomes*, George Allen & Unwin Ltd., London 1976, σελ. 136-192. Η «Μινσεριανή Μέθοδος» βασίζεται στη θεωρία ότι το ποσοστό εσωτερικής απόδοσης της επένδυσης (internal rate of return) στο ανθρώπινο κεφάλαιο είναι ίσο με την πραγματική αξία του άμεσου κόστους της επένδυσης και υποστηρίζεται ότι η οποιαδήποτε αλλαγή μισθού, η οποία ακολουθεί τις αλλαγές που συντελούνται στο απόθεμα του ανθρώπινου κεφαλαίου κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής, εκλαμβάνεται ως αποτέλεσμα της συμπεριφοράς συσσώρευσης επενδύσεων. Βλέπε επίσης, Mc Connell C., Brue S., Macpherson D., *Contemporary Labor Economics*, Sixth Edition, McGraw Hill Higher Education, International Edition 2003, σελ. 84 και επ., όπου επισημαίνεται ότι η παραδοχή της εξομοίωσης του ποσοστού απόδοσης των επενδύσεων με το κόστος των επενδύσεων ισχύει σε μια πραγματικά ανταγωνιστική οικονομία με ταχύτατη διάδοση της πληροφόρησης, όπου κάθε εργαζόμενος αμείβεται σύμφωνα με την παραγωγικότητά του.

<sup>210</sup> De la Croix David, Docquier Frédéric, Mainguet Christine, Perelman Sergio et Wasmer Etienne (Eds), *Capital Humain et Dualisme sur le Marché du Travail*, Collection du Service des Études et de la Statistique du Ministère de la Région Wallone, Editions De Boeck Université, Belgique 2002, σελ. 240-255.

<sup>211</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 28.



Τα κύρια σημεία της νεοκλασικής θεωρίας συνίστανται στην παραδοχή ότι η επιλογή μεταξύ εκπαιδευτικών προοπτικών συνιστά επιλογή επαγγέλματος, οι επιλογές για την εκπαίδευση και το επάγγελμα προκύπτουν ως αποτέλεσμα της ελεύθερης βούλησης και συνειδητής απόφασης των ατόμων, η ένταξη στην εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να γίνεται σε νεαρή ηλικία διότι τα διαφυγόντα κέρδη αυξάνονται με την ηλικία, η ύπαρξη των μισθολογικών διαφορών προκύπτει ως αποτέλεσμα των διαφορετικών επιλογών των ατόμων ως προς την εκπαίδευση αντισταθμίζοντας τα διαφορετικά επίπεδα κόστους ανά βαθμίδα και είδος εκπαίδευσης, η διακοπή της εργασιακής ζωής περιορίζει το χρόνο απόδοσης της επένδυσης και, τέλος, οι διακυμάνσεις μισθού και αμοιβής της ειδικευμένης εργασίας, προσανατολίζουν τις επιλογές των ατόμων σε εκπαίδευση και σε εργασία<sup>212</sup>.

Παραδεχόμενη ότι δεν υπάρχουν χρηματικοί περιορισμοί και περιορισμοί εισόδου στην εκπαίδευση, η ορθόδοξη θεωρία υποστηρίζει ότι τα άτομα επιλέγουν την επαγγελματική σταδιοδρομία<sup>213</sup> που μεγιστοποιεί την παρούσα αξία της ροής των εισοδημάτων τους, δεδομένης της αιτιώδους σχέσης μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και εισοδηματικών ροών<sup>214</sup>. Επομένως, οι διαφορές στους μισθούς οφείλονται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά, στις διαφορετικές ικανότητες και επίκτητες δεξιότητες των εργαζομένων, ενώ οι εκπαιδευτικές επιλογές παίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των εισοδημάτων<sup>215</sup>. Σ' αυτή τη λογική, αναγνωρίζεται ότι οι μέσες

---

<sup>212</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 174-210. Βλέπε επίσης, Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος, Μαυρομαράς Κωνσταντίνος, Μητράκος Θεόδωρος, *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Μελέτες 50, Αθήνα 2003, σελ. 41-42, όπου γίνεται αναφορά στα αποτελέσματα των εισαγωγικών εξετάσεων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα, από τα οποία προκύπτει σαφής στροφή των προτιμήσεων των σπουδαστών προς σπουδές που υπόσχονται υψηλά σχετικά εισοδήματα και ευκαιρίες σύντομης επαγγελματικής αποκατάστασης.

<sup>213</sup> Βλέπε Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 71-113, σχετικά με τις μεταβλητές που επηρεάζουν την απόφαση του ατόμου να εργαστεί, όπως για παράδειγμα η μεταβλητή του χρόνου εργασίας σύμφωνα με το υπόδειγμα επιλογής εργασίας-ελεύθερου χρόνου. Επίσης βλέπε, Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 55-210, σχετικά με τα καταναλωτικά πρότυπα που επηρεάζουν τις αποφάσεις των ατόμων για την προσφορά της εργασίας τους.

<sup>214</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 28-30. Επίσης, Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 163-165.

<sup>215</sup> Borjas J. George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 298-302. Βλέπε επίσης Murnane, Richard, Willett John, Duhaldeborde Yves and Tyler John, "How Important Are the Cognitive Skills of Teenagers in Predicting Subsequent Earnings?", *Journal of Policy Analysis and Management*, No 19, (2000), σελ. 547-568.

αποδοχές των εκπαιδευμένων εργαζόμενων υπερβαίνουν τις αποδοχές των λιγότερο εκπαιδευμένων και ότι ο ρυθμός αύξησης τους είναι ταχύτερος, ενώ η διαφοροποίηση των μισθών λόγω προσόντων βασίζεται στο μεγαλύτερο κόστος εισόδου σε μια θέση εργασίας εξαιτίας των υψηλών απαιτήσεων σε προσόντα και δεξιότητες (skill differential)<sup>216</sup>.

Αναφορικά με το ρόλο της κατάρτισης στην οικονομία, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου εκτιμά ότι η κατάρτιση έχει αποτελέσματα στην παραγωγικότητα<sup>217</sup>, δεδομένου ότι η παραγωγικότητα του ατόμου εξαρτάται από την επένδυση που έχει κάνει σε ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή σε εκπαίδευση, κατάρτιση και εμπειρία<sup>218</sup>, αν και οι επικριτές της άποψης αυτής πιστεύουν ότι η κατάρτιση δεν έχει άμεσα αποτελέσματα στην παραγωγικότητα, αλλά αποτελεί το μέσο εκείνο με το οποίο οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι επιμερίζονται τις συνέπειες της ατελούς και λανθάνουσας πληροφόρησης στην αγορά εργασίας<sup>219</sup>. Από την άλλη μεριά, υποστηρίζεται ότι η κατάρτιση ενηλίκων αποτελεί ένα στοιχείο επαγγελματικής απαξίωσης των ατόμων με χαμηλά προσόντα, μια και δεν συμβάλει ούτε στην αναγνώριση των γνώσεων ούτε στην παροχή ευκαιριών επαγγελματικής βελτίωσης και ανέλιξης, αφού οι εργοδότες προτιμούν πλέον τους πτυχιούχους και πιο εξειδικευμένους, ενώ η έννοια των επαγγελματικών προσόντων και της επαγγελματικής εξειδίκευσης φαίνεται να αποτελεί μια κοινωνική κατασκευή με όλες

---

<sup>216</sup> Mc Connell C., Brue S., Macpherson D., *Contemporary Labor Economics*, Sixth Edition, McGraw Hill Higher Education, International Edition 2003, σελ. 84 και επ. και Borjas J. George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 290-293.

<sup>217</sup> Leuven Edwin, *A review of the wage returns to private sector training*, 2<sup>nd</sup> Paper, European Commission and OECD Seminar on “Human Capital and Labour Market Performance”, Brussels 8 December 2004, Manuscript completed in February 2006, σελ. 56-57, όπου γίνεται εκτενή παρουσίαση της θεωρητικής και εμπειρικής βιβλιογραφίας σχετικά με την απόδοση της κατάρτισης, με βάση την οποία διαπιστώνεται ότι η απόδοση της κατάρτισης στον ιδιωτικό τομέα είναι ιδιαίτερη σημαντική και, μάλιστα, πολύ πιο υψηλή σε σύγκριση με την απόδοση της εκπαίδευσης. Αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι η απόδοση ενός έτους πλήρους εκπαίδευσης ανέρχεται στο 10%, όταν η απόδοση μιας εβδομάδας κατάρτισης στον ιδιωτικό τομέα αγγίζει κατ’ ελάχιστο το ίδιο υψηλό ποσοστό.

<sup>218</sup> Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος, Μαυρομαράς Κωνσταντίνος, Μητράκος Θεόδωρος, *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Μελέτες 50, Αθήνα 2003, σελ. 47, όπου γίνεται λόγος για τη διάκριση που κάνει ο Becker μεταξύ γενικής κατάρτισης, η οποία ενσωματώνει μεταφέρσιμες γνώσεις και ενισχύει την παραγωγικότητα του εργαζόμενου σε όλες τις πιθανές εργασίες και εξειδικευμένης κατάρτισης, η οποία συνδέεται με ειδικεύσεις χρήσιμες σε ένα μόνο εργοδότη.

<sup>219</sup> Shackleton John Richard (with Linda Clarke, Thomas Lange and Siobhan Walsh), *Training for Employment in Western Europe and the United States*, Ed. Edwar Elgar Publishing Limited, England – U.S.A. 1995, σελ. 30-35.

τις ιστορικές, πολιτισμικές και ιδεολογικές καταβολές της, που μετρίεται με άλλες παραμέτρους και θα πρέπει να αποτυπωθεί με τη μισθολογική κλίμακα<sup>220</sup>.

Κατά μια άποψη, η γνωστική λειτουργία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στον προσδιορισμό των εισοδημάτων, διότι οι γνωστικές ή άδηλες δεξιότητες μπορούν να συμβάλουν σε υψηλότερες αμοιβές στην πορεία από τα τυπικά προσόντα και, μάλιστα, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ενδέχεται να υποδηλώνουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο<sup>221</sup>. Εξάλλου, όπως δείχνει σχετική έρευνα, οι ατελείς συμβάσεις εργασίας και η σχέση αμοιβών-αποτελεσμάτων εκπαίδευσης βασίζεται όχι στις τυπικές δεξιότητες, αλλά σε προσωπικά χαρακτηριστικά που συμβάλουν στη μείωση του κόστους για τον εργοδότη και δεν συνδέονται κατ' ανάγκη με την εκπαίδευση<sup>222</sup>. Υποστηρίζεται δε ότι, στο πλαίσιο της βασισμένης στη γνώση οικονομίας, η αξία ανταλλαγής των εμπορευμάτων δεν καθορίζεται από την αξία της κοινωνικής εργασίας, αλλά από το περιεχόμενο της σε γνώσεις, πληροφορίες και γενικές επινοήσεις, όπου έγκειται πλέον η κυριότερη πηγή αξίας και κέρδους<sup>223</sup>. Κατά άλλη άποψη, η εξέταση της σύνδεσης ανθρώπινου κεφαλαίου και παραγωγικότητας θα πρέπει να βασίζεται στη συνδυασμένη αξιοποίηση δεδομένων εργοδοτών και εργαζομένων σε μικρο-επίπεδο, που αφορούν τόσο την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων όσο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, προκειμένου να σχεδιαστούν νέα μέτρα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της νέας οικονομίας, ενσωματώνοντας τις αόρατες διαστάσεις των δεξιοτήτων των εργαζομένων<sup>224</sup>. Σε κάθε περίπτωση, η εκπαίδευση θεωρείται η κύρια πηγή του ανθρώπινου κεφαλαίου και διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση των μισθών, αλλά δεν είναι δεδομένο ότι το εκπαιδευτικό σύστημα προσφέρει τις δεξιότητες εκείνες που κρίνουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων<sup>225</sup>.

<sup>220</sup> Santelmann Paul, *Qualification et Compétences en finir avec la notion d' emplois non qualifiés*, Editions LIAISONS, Paris 2002, σελ. 78-79.

<sup>221</sup> Bowles Samuel, Gintis Herbert, and Osborne Melissa, «The Determinants of Earnings: Skills, Preferences, and Schooling», *Journal of Economic Literature*, (May 18, 2000), σελ. 20, που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση του University of Massachusetts, Department of Economics.

<sup>222</sup> Bowles Samuel, Herbert Gintis, and Melissa Osborne, 2000, ό.π., σελ. 38-40.

<sup>223</sup> Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003, σελ. 33.

<sup>224</sup> Abowd John, Haltiwanger John, Jarmin Ron, Lane Julia, Lengermann Paul, McCue Kristin, McKinney Kevin, Sandusky Kristin, *The Relation among Human Capital, Productivity and Market Value: Building Up from Micro Evidence*, Συνδιάσκεψη του NBER/CRIW με θέμα "Measuring Capital for the New Economy", Washington D.C., Απρίλιος 2002, το οποίο μπορεί να αναζητηθεί στη διεύθυνση: <http://www.nber.org/books/CRIW02/abowd-et-al10-8-03.pdf>.

<sup>225</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ,

Από την αποσύνθεση των προσωπικών χαρακτηριστικών που συνιστούν τους παράγοντες εισοδηματικής ανισότητας, η εκπαίδευση αναδεικνύεται ως ο καθοριστικότερος παράγοντας με ιδιαίτερα υψηλό βαθμό συνάρτησης με τα εισοδήματα, όπως προκύπτει από το γεγονός ότι τα υψηλά εισοδήματα συναντώνται στις θέσεις που απαιτούν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων και, σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης βελτιώνει την εισοδηματική ικανότητα των ατόμων<sup>226</sup>. Από την άλλη μεριά, η ίδια η εκπαίδευση κατανέμεται άνισα και μπορεί να οδηγήσει σε περισσότερες διακρίσεις ακόμη μεταξύ των ατόμων του ίδιου εκπαιδευτικού επιπέδου, εξαιτίας των ατελειών της αγοράς εργασίας και της μη σύνδεσης των μισθών με την παραγωγικότητα<sup>227</sup>.

Με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, που θέτει στο επίκεντρο των εμπειρικών εφαρμογών της την εκπαίδευση, υποστηρίζεται ότι η αλλαγή στην κατανομή των ατομικών χαρακτηριστικών θα συνεπιφέρει την αλλαγή στην κατανομή των εισοδημάτων και, ως εκ τούτου, οι αλλαγές στη διανομή εισοδήματος στις προηγμένες καπιταλιστικές χώρες<sup>228</sup> ερμηνεύονται ως το αποτέλεσμα της αναβάθμισης του εκπαιδευτικού επιπέδου και της όλο και μεγαλύτερης ίσης κατανομής της εκπαίδευσης, ενώ αντίθετα η άνιση κατανομή της εκπαίδευσης που οφείλεται φυσιολογικά στην οικονομική ανάπτυξη ευθύνεται για την άνιση διανομή εισοδήματος<sup>229</sup>. Υποστηρίζεται, δε, ότι οι κατάλληλες πολιτικές θα πρέπει να επικεντρωθούν στην παροχή περισσότερης εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδίως, όταν

---

Αθήνα 1998, σελ. 189-193, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι το εκπαιδευτικό σύστημα αποτελεί ένα μηχανισμό που οδηγεί με την έλλειψη της αυτόματης προσαρμογής του στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, είτε σε προσωρινές ελλείψεις, είτε σε υπερπροσφορά ειδικευμένης εργασίας. Βλέπε επίσης, Borghans Lex and De Grip Andries, Research Centre for Education and the Labour Market - Maastricht University, *The Overeducated Worker – The Economics of Skill Utilization*, Ed. Edwar Elgar Publishing Limited, Cheltenham U.K. – Northampton MA. U.S.A. 2000, σχετικά με το φαινόμενο της υπερειδίκευσης ή της κάλυψης θέσεων χαμηλών προσόντων από άτομα υψηλών προσόντων, με αποτέλεσμα τα άτομα με χαμηλά προσόντα να ωθούνται σε ακόμη χαμηλότερες θέσεις ή στην ανεργία.

<sup>226</sup> Lecaillon Jacques, Paukert Felix, Morrisson Christian, Germidis Dimitri, *Income Distribution and Economic Development - An analytical survey*, International Labour Office, Geneva 1984, σελ. 88-90, όπου παρουσιάζονται συνοπτικά τα κυριότερα σημεία των διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων για την αιτιώδη συνάφεια εκπαίδευσης και εισοδήματος.

<sup>227</sup> Lecaillon Jacques, Paukert Felix, Morrisson Christian, Germidis Dimitri, 1984, ό.π., σελ. 88-90. Βλέπε, επίσης, Kirby Andrew (University of Reading), *Education, Health and Housing – An empirical Investigation of Resource Accessibility*, SAXON HOUSE, Great Britain 1979.

<sup>228</sup> Braun Romanis Anne, *Wage Determination and Income Policy in Open Economies*, International Monetary Fund, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, Washington 1986.

<sup>229</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 8-9.

η κατανομή της κατάρτισης στην οικονομία δεν αντιστοιχεί στην κατανομή ενίσχυσης της κοινωνικής ευημερίας<sup>230</sup>. Ωστόσο, αμφισβητείται ότι η αναδιανομή της εκπαίδευσης θα οδηγήσει σε αναδιανομή των εισοδημάτων διότι, παρά τη σύνδεση της εκπαίδευσης με τα εισοδήματα, πολλοί παράγοντες, όπως και το γεγονός ότι η εκπαίδευση και τα χρόνια σπουδών χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες ως φίλτρο για τις ικανότητες των υποψηφίων (screening theories), συντελούν στην έλλειψη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ εκπαίδευσης και εισοδημάτων<sup>231</sup>.

Ειδικότερα, πολλοί ορθόδοξοι οικονομολόγοι επεξεργάστηκαν *εναλλακτικά μοντέλα*, γνωστά ως *θεσμικά μοντέλα*, όπως για παράδειγμα το μοντέλο του «φίλτρου»<sup>232</sup>, το μοντέλο των «αναγκαίων σημάτων»<sup>233</sup> και το μοντέλο «του ανταγωνισμού της θέσης εργασίας»<sup>234</sup>. Οι *θεωρίες του φίλτρου* (filtering and screening theories) υποστηρίζουν ότι η εκπαίδευση αποτελεί ένα είδος φίλτρου στη διαδικασία επιλογής των εργαζομένων ελλείπει της πληροφόρησης των εργοδοτών σχετικά με τις ικανότητες και την παραγωγικότητα των υποψηφίων και χρησιμοποιούν τα έτη τυπικής εκπαίδευσης ως κριτήριο ζήτησης ("screening device")<sup>235</sup>. Σύμφωνα με τη θεωρία του φίλτρου, η εκπαίδευση δεν αυξάνει την παραγωγικότητα, αλλά επιτελεί ρόλο πιστοποίησης κατά την επιλογή από τις επιχειρήσεις των πιο ικανών υποψηφίων και απλά πιστοποιεί προϋπάρχουσες ιδιότητες<sup>236</sup>. Στα *υποδείγματα των αναγκαίων σημάτων* ("signalling models"), οι εργοδότες μπορούν μέσα από διάφορους

<sup>230</sup> Brunello Giorgio – De Paola Maria, *Market failures and the under-provision of training*, 1<sup>st</sup> Paper, European Commission and OECD Seminar on "Human Capital and Labour Market Performance", Brussels 8 December 2004, Manuscript completed in February 2006, σελ. 21-26.

<sup>231</sup> Carnoy Martin, 1979, ό.π., σελ. 7-10. Επίσης, Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 189-193, όπου επισημαίνεται ότι δεν αμφισβητείται η θετική σχέση εισοδήματος-εκπαίδευσης, αλλά ο αιτιώδης μηχανισμός μεταξύ εισοδήματος και εκπαίδευσης, δηλαδή, δεν αμφισβητείται το γεγονός ότι τα άτομα με καλύτερη εκπαίδευση θα αμείβονται με υψηλότερα εισοδήματα, αλλά αν τα υψηλότερα εισοδήματα αντιστοιχούν σε υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας της εργασίας, στα οποία συμβάλει η εκπαίδευση.

<sup>232</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 38-39.

<sup>233</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 315-321 και Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 194.

<sup>234</sup> Thurow Lester «Education and Economic Equality» στο Karabel Jerome, Hasley A.H., *Power and Ideology in Education*, New York Oxford University Press Inc., 1977, σελ. 325-335.

<sup>235</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, 1997, ό.π., σελ. 38.

<sup>236</sup> Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος, Μαυρομαράς Κωνσταντίνος, Μητράκος Θεόδωρος, *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Μελέτες 50, Αθήνα 2003, σελ. 56-57.

συνδυασμούς χαρακτηριστικών που δεν μπορούν να μεταβληθούν (δείκτες) και χαρακτηριστικών που μπορούν να μεταβληθούν (σήματα) να εκτιμήσουν την παραγωγικότητα των εργαζομένων και να διαπραγματευθούν το ύψος των αποδοχών τους, με μειωμένη την πιθανότητα του λάθους επιλογής, η ισορροπία δε επιτυγχάνεται όταν οι προσδοκίες τους για την παραγωγικότητα των υποψηφίων επιβεβαιώνονται<sup>237</sup>. Σύμφωνα με την ερμηνεία των αναγκαίων σημάτων, οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν το επίπεδο εκπαίδευσης ως κριτήριο για να περιορίσουν την αβεβαιότητα για τις πραγματικές εργασιακές δεξιότητες των υποψηφίων για πρόσληψη, μια και τους διαβεβαιώνει ότι ο υποψήφιος έχει τις απαιτούμενες δεξιότητες ή έστω την ικανότητα να τις αποκτήσει<sup>238</sup>. Τέλος, το «μοντέλο του ανταγωνισμού» αποκτά ιδιαίτερη σημασία, διότι επικεντρώνεται στο ρόλο της ζήτησης στη διανομή εισοδήματος και υποστηρίζει ότι τα ατομικά χαρακτηριστικά δεν μπορούν να επηρεάσουν την πιθανή παραγωγικότητα της εργασίας, χαρακτηριστικό που συνδέεται με τις θέσεις εργασίας και όχι με τα άτομα, καθώς και ότι οι ικανότητες των ατόμων και οι προσφερόμενες αμοιβές δεν προσδιορίζουν την κάλυψη των θέσεων εργασίας, η οποία προσδιορίζεται από την αξιολόγηση των εργοδοτών σχετικά με το δυνητικό κόστος της εκπαίδευσης των εργαζομένων για την επίτευξη της επιθυμητής παραγωγικότητας.<sup>239</sup> Στην προκειμένη περίπτωση, το κριτήριο των εργοδοτών για την επιλογή των εργαζομένων είναι η ικανότητα για κατάρτιση με το μικρότερο κόστος, ενώ παράλληλα η θέση των εργαζομένων ως προς το επίπεδο της ικανότητας κατάρτισης καθορίζει τις επαγγελματικές προοπτικές τους και τα εισοδήματά τους<sup>240</sup>. Η ερμηνεία του ανταγωνισμού, που εκλαμβάνει την παραγωγικότητα της εργασίας ως αποτέλεσμα της παραγωγικότητας της ίδιας της

<sup>237</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 38-39. Βλέπε επίσης, Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 315-321, όπου σημειώνεται ότι οι επιχειρήσεις έχουν κίνητρο να λάβουν υπόψη τους την αξιόπιστη πληροφόρηση που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την κατανομή των εργαζομένων στην ομάδα με τις δεξιότητες είτε στην ομάδα χωρίς δεξιότητες και η οποία μπορεί να απορρέει από ένα δίπλωμα ή ένα πιστοποιητικό, που σηματοδοτεί τα προσόντα και τις δεξιότητες των εργαζομένων.

<sup>238</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 194, όπου γίνεται αναφορά στους βασικούς υποστηρικτές της θεωρίας του σήματος ή σινιάλου Spence και Arrow.

<sup>239</sup> Thurow Lester «Education and Economic Equality» στο Karabel Jerome, Hasley A.H., *Power and Ideology in Education*, New York Oxford University Press Inc., 1977, σελ. 325-335, όπου επισημαίνεται ότι το εισόδημα προσδιορίζεται (α) από τη θέση ενός ατόμου στη σειρά αναμονής για εργασία (labor queue) και (β) από την κατανομή των ευκαιριών απασχόλησης στην οικονομία.

<sup>240</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 9-11.

θέσης εργασίας και όχι των εργασιακών δεξιοτήτων του εργαζόμενου, θεωρεί ότι το κριτήριο επιλογής βάσει του εκπαιδευτικού επιπέδου για τις πλέον παραγωγικές θέσεις αναδεικνύει ότι η σχέση εκπαίδευσης – παραγωγικότητας είναι εξωτερική χωρίς αιτιώδη σύνδεση<sup>241</sup>.

Εν γένει, οι υποστηρικτικές των θεσμικών θεωριών πιστεύουν ότι η παραγωγικότητα είναι χαρακτηριστικό των θέσεων εργασίας και η δομή των εισοδημάτων εξαρτάται από τη δομή των θέσεων εργασίας και, ως εκ τούτου, οι αλλαγές στη δομή της οικονομίας και όχι στην εκπαίδευση μπορούν να επηρεάσουν τη διανομή των εισοδημάτων<sup>242</sup>. Από τις θεσμικές θεωρίες, σημαντικότερη θέση καταλαμβάνουν οι θεωρίες της «κατάτμησης της αγοράς εργασίας» (Labour Market Segmentation)<sup>243</sup>, οι οποίες αμφισβητούν ότι ο αυτόματος μηχανισμός προσφοράς και ζήτησης διαμορφώνει μια ενιαία αμοιβή, εξετάζουν την ενδογένεια των προτιμήσεων και την επίδραση θεσμικών παραγόντων και υποστηρίζουν ότι υπάρχουν και άλλοι τύποι ανταμοιβής των ατόμων με συγκρίσιμα προσόντα, ότι τα προϊόντα και οι αγορές εργασίας έχουν αντίκτυπο στους μισθούς και στις ανταμοιβές της εργασίας, καθώς και ότι οι προτιμήσεις είναι ενδογενείς και υπάρχουν ευνοϊκοί (virtuous) και δυσμενείς (vicious) κύκλοι στην αγορά εργασίας που ενισχύουν τον κατακερματισμό της<sup>244</sup>. Με τη θεωρία της κατάτμησης των εργασιακών καθηκόντων και της εμφάνισης των «εσωτερικών αγορών εργασίας», το εκπαιδευτικό σύστημα προσδιορίζει τις δυνατότητες εισόδου σε θέσεις απασχόλησης και το ενδο-

---

<sup>241</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 195, όπου γίνεται αναφορά στους βασικούς υποστηρικτικές του προσδιορισμού της προσφοράς εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας L. Thurow και R. Lucas.

<sup>242</sup> Carnoy Martin, 1979, ό.π., σελ. 10-11.

<sup>243</sup> Carnoy Martin, 1979, ό.π., σελ. 11-18, Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 330-332, Devine James - Loyola Marymount University, *Labor Market Segmentation-Notes*, December 14, 1999, καθώς και De la Croix David, Docquier Frédéric, Mainguet Christine, Perelman Sergio et Wasmer Etienne (Eds), *Capital Humain et Dualisme sur le Marché du Travail*, Collection du Service des Études et de la Statistique du Ministère de la Région Wallone, Editions De Boeck Université, Belgique 2002.

<sup>244</sup> Shackleton J.R., *Training for Employment in Western Europe and the United States*, Edward Elgar, England – U.S.A. 1995, σελ. 30. Βλέπε επίσης, Tremblay Diane-Gabrielle, *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Université du Québec, ed. Saint-martin, Québec 1990, σελ. 443-476, όπου γίνεται αναλυτική παρουσίαση των διάφορων ρευμάτων της θεωρίας της κατάτμησης της αγοράς εργασίας και της δυαδικής αγοράς εργασίας, η οποία έχει τις ρίζες της στη θεσμική θεωρία και σκέψη που χρονολογείται από το 1920-1930. Ήδη από το 1957, ο Dunlop υποστηρίζει ότι η οργάνωση των θέσεων εργασίας χαρακτηρίζεται από χωριστές αλληλοεξαρτώμενες ομάδες εργασίας (job clusters) και μισθολογικά υπο-συστήματα, σύμφωνα με τα οποία ο μισθός του εργαζόμενου διαμορφώνεται ανάλογα με την ομάδα εργασίας και το μισθολογικό υπο-σύστημα στο οποίο ανήκει.

επιχειρησιακό σύστημα έχει καθοριστικό ρόλο στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη του προσωπικού<sup>245</sup>.

Οι θεωρίες της κατατμημένης αγοράς εργασίας επικεντρώνονται στην ανάλυση ομάδων ή τάξεων, οι οποίες έρχονται αντιμέτωπες με διαφορετικές καταστάσεις στην αγορά εργασίας, που αντικειμενικά και συστηματικά περιορίζουν τις επιλογές τους και, ταυτόχρονα, αποβλέπουν να εξηγήσουν την ανάπτυξη των ίδιων των οργανισμών, ως αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης των ομάδων ή τάξεων με διαφορετικά συμφέροντα, δεδομένου ότι η αγορά εργασίας διαιρείται από επίμονες ομάδες, που αναγνωρίζονται με βάση τα δικά τους χαρακτηριστικά<sup>246</sup>. Εκείνοι που εμπίπτουν σε κάποια από τις ομάδες αυτές έχουν διαφορετικά στερεότυπα εργασιακής ζωής, που δεν είναι αποτέλεσμα προσωπικών επιλογών, αλλά της δομής της αγοράς εργασίας για συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων εργασίας, ενώ κάθε τμήμα της αγοράς εργασίας αμείβεται διαφορετικά όχι για λόγους «οριακής παραγωγικότητας», αλλά για κοινωνικούς και πολιτικούς λόγους<sup>247</sup>. Ως εκ τούτου, οι αμοιβές και οι μισθοί δεν θα μπορούσαν να επηρεαστούν από τις αλλαγές στη δομή της οικονομίας και στην κατανομή των διαφορετικών τύπων εργασίας, ούτε από τις αλλαγές στην κατανομή της εκπαίδευσης και των ατομικών χαρακτηριστικών, παρά μόνο από αλλαγές που θα άγγιζαν την πολιτική δύναμη των διάφορων τμημάτων της αγοράς και, κυρίως, την ικανότητα των μισθωτών κάθε τμήματος να αυξήσουν τους μισθούς τους ανάλογα με τους μισθούς των άλλων τμημάτων, αφού ιστορικά η κατάτμηση της αγοράς εργασίας είναι αποτέλεσμα της αυξανόμενης διαίρεσης της εργατικής τάξης σε διαφορετικά τμήματα, που απέβλεπε να κινητοποιήσει τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργαζομένων των διαφορετικών τμημάτων για τη διεκδίκηση μεγαλύτερου ποσοστού στον προϋπολογισμό των μισθών, αποτρέποντας τους να ενωθούν για να διεκδικήσουν αύξηση μισθών αντίστοιχη με τις αποδόσεις κεφαλαίου<sup>248</sup>.

<sup>245</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, ό.π., 1998, σελ. 200-201, όπου γίνεται αναφορά στους βασικούς υποστηρικτικές της εμφάνισης των εσωτερικών αγορών εργασίας Doeringer και Piore.

<sup>246</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 11-12.

<sup>247</sup> Carnoy Martin, 1979, ό.π., σελ. 11-12.

<sup>248</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 11-12.



Η κεντρική υπόθεση της θεωρίας της δυαδικής αγοράς εργασίας έγκειται στο γεγονός ότι η αγορά εργασίας διασπάται σε δύο αυτόνομα υποσύνολα (*dualisme du marché*): την πρωτεύουσα αγορά των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και με δικαιώματα στην αποζημίωση της ανεργίας και τη δευτερεύουσα αγορά των εργαζομένων με ορισμένης διάρκειας, περιστασιακή ή επιδοτούμενη απασχόληση, μεταξύ των οποίων παρατηρούνται ανισότητες τόσο στις αμοιβές και στον χρόνο εργασίας, όσο και στις ρυθμίσεις προστασίας τους<sup>249</sup>. Πολλοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχει μια απλή δυαδική αγορά, αλλά ότι η πλειοψηφία των οικονομιών χαρακτηρίζεται από μια κατάτμηση της αγοράς εργασίας σε πολλά τμήματα, όπως για παράδειγμα, την ανώτερη πρωτεύουσα αγορά όπου ενσωματώνεται το σύστημα των επαγγελματιών και το σύστημα των μισθωτών, την κατώτερη πρωτεύουσα αγορά που αποτελείται από βιομηχανικές επιχειρήσεις και τη δευτερεύουσα αγορά<sup>250</sup>. Ειδικότερα, για τους διάφορους τύπους θέσεων στην αγορά εργασίας υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης, διαφορετικές διαδικασίες ελέγχου και εποπτείας, διαφορετικές εργασιακές συνθήκες και επίπεδα μισθών, τα δε διακριτά τμήματα της αγοράς εργασίας αναφέρονται στο πρωτεύον τμήμα της αγοράς και σε θέσεις εργασίας που απαιτούν τη δημιουργία και την πρωτοβουλία του εργαζόμενου, στο εξαρτώμενο πρωτεύον τμήμα της αγοράς και σε θέσεις εργασίας που απαιτούν συμβατότητα με εξωτερικά επιβεβλημένους κανόνες και στο δευτερεύον τμήμα της αγοράς που απαιτεί ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ελάχιστα προσόντα και ανταπόκριση σε απλές, άμεσες εντολές<sup>251</sup>.

Η ένταξη των εργαζομένων σε ένα από δύο τμήματα της αγοράς εργασίας (*clusters*) εξαρτάται τόσο από τα διαφορετικά βασικά «ποιοτικά» χαρακτηριστικά των εργαζομένων (εκπαίδευση, ηλικία, φύλο, οικογενειακές παραμέτρους, όπως π.χ. αριθμό παιδιών, θέση στην οικογένεια κ.λπ.), όσο και από τη δυαδική διάρθρωση της αγοράς εργασίας (διαφοροποιήσεις κατά επαγγέλματα, διαφοροποιημένη

---

<sup>249</sup> De la Croix David, Docquier Frédéric, Mainguet Christine, Perelman Sergio et Wasmer Etienne (Eds), *Capital Humain et Dualisme sur le Marché du Travail*, Collection du Service des Etudes et de la Statistique du Ministère de la Région Wallone, Editions De Boeck Université, Belgique 2002.

<sup>250</sup> Tremblay Diane-Gabrielle, *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Université du Québec, ed. Saint-martin, Québec 1990, σελ. 443-476.

<sup>251</sup> Carnoy Martin, 1979, ό.π., σελ. 12-13. Βλέπε επίσης Contini Bruno, Laboratorio R. Revelli - Centre for Employment Studies, *Employment performance and labor market segmentation in Europe and USA: preliminary explorations*, University of Torino, March 2002.

συμπεριφορά των επιχειρήσεων-εργοδοτών κλπ)<sup>252</sup>, αν και η μισθολογική κατάταξη σε ένα από τα τμήματα της αγοράς συνδέεται περισσότερο με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων παρά με τα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων<sup>253</sup>. Σταδιακά, παρατηρούμε ότι ο κατακερματισμός που υφίσταται στην αγορά ανάλογα με τις καλές ή κακές συνθήκες εργασίας μετατοπίζεται, πλέον, ανάμεσα στη μη απασχόληση, την ανεργία και στην απασχόληση, σταθερή ή πρόσκαιρη<sup>254</sup>. Τα χαρακτηριστικά της δυαδικής αγοράς εργασίας θα μπορούσαν να παρουσιαστούν σχηματικά ως εξής:

**Πίνακας 1: Χαρακτηριστικά πρωτογενούς και δευτερογενούς αγοράς εργασίας**

<i>Πρωτογενής Αγορά Εργασίας</i>	<i>Δευτερογενής Αγορά Εργασίας</i>
Υψηλό Εκπαιδευτικό Επίπεδο	Χαμηλό Εκπαιδευτικό Επίπεδο
Επίσημα Εξειδικευμένοι Εργαζόμενοι	Λίγες Τυπικές Εξειδικεύσεις -Προσόντα
Σταθερή Διαδρομή Απασχόλησης	Ασταθής Διαδρομή Απασχόλησης
Μακροπρόθεσμη Εργασία	Υψηλός Κίνδυνος, Συνεχείς Εναλλαγές
Σημαντικές Ευθύνες στην Εργασία	Ελάχιστες Ευθύνες στην Εργασία
Καλές και Ευχάριστες Συνθήκες Εργασίας	Υποτυπώδεις ή Κακές Συνθήκες Εργασίας
Καλοί Μισθοί, Συντάξεις, Απολαβές Προαγωγής	Χαμηλοί Μισθοί χωρίς Συντάξεις και Προαγωγή χωρίς Απολαβές
Σημαντικές Παροχές Κατάρτισης	Ελάχιστες Παροχές Κατάρτισης
Υψηλό Ποσοστό Συνδικαλισμένων Εργαζόμενων	Χαμηλό Ποσοστό Συνδικαλισμού

*Πηγή: Shackleton J.R., Training for Employment in Western Europe and the United States, Edward Elgar, England – U.S.A. 1995, σελ. 35.*

<sup>252</sup> De la Croix David, Docquier Frédéric, Mainguet Christine, Perelman Sergio et Wasmer Etienne (Eds), *Capital Humain et Dualisme sur le Marché du Travail*, Collection du Service des Etudes et de la Statistique du Ministère de la Région Wallone, Editions De Boeck Université, Belgique 2002.

<sup>253</sup> Contini Bruno, Laboratorio R. Revelli - Centre for Employment Studies, *Employment performance and labor market segmentation in Europe and USA: preliminary explorations*, University of Torino, March 2002, που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση [http://www.laboratorio.it/pdf\\_doc/N15.pdf](http://www.laboratorio.it/pdf_doc/N15.pdf).

<sup>254</sup> De la Croix David, Docquier Frédéric, Mainguet Christine, Perelman Sergio et Wasmer Etienne (Eds), 2002, ό.π.

Στην πρωτεύουσα αγορά με τις μεγάλες ιδιωτικές και παρα-δημόσιες επιχειρήσεις, τις σταθερές και υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και με τις καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης ο μισθός καθορίζεται από διοικητικές ρυθμίσεις και όχι από τον κανόνα της προσφοράς και της ζήτησης, η δε προαγωγή γίνεται αυτόματα σε ανώτερη θέση με υψηλότερο μισθό και δεν υπάρχει ανταγωνισμός ανάμεσα στους εργαζόμενους της επιχείρησης (insiders) και στους άλλους εξωτερικούς εργαζόμενους (outsiders)<sup>255</sup>. Αντίθετα, η δευτερεύουσα αγορά έχει διαφορετική δομή και περιέχει τις χαμηλά αμειβόμενες και ασταθείς θέσεις εργασίας με περιορισμένη εκπαίδευση, μειωμένη δυνατότητα προαγωγής και εργασιακή ανασφάλεια<sup>256</sup>.

Εν προκειμένω, η κριτική που ασκείται συνίσταται στην παραδοχή ότι η στάση των μεγάλων επιχειρήσεων οφείλεται στην κυρίαρχη θέση τους στην αγορά που τους επιτρέπει να πληρώνουν καλύτερα, να εφαρμόζουν μισθούς αποδοτικότητας και να παρέχουν κίνητρα στον εργαζόμενο ώστε να αυξήσει την παραγωγικότητα του, ενώ αντίθετα η παγκοσμιοποίηση των αγορών οδηγεί πολλές επιχειρήσεις να χάσουν την κυρίαρχη θέση τους στην αγορά, να μειώσουν τα κόστη τους και να αλλάξουν την στάση τους, θέτοντας υπό αμφισβήτηση τη σταθερότητα της απασχόλησης, τα κίνητρα προς τους εργαζόμενους, το πνεύμα ομαδικής εργασίας, την κατάρτιση, οδηγώντας μακροπρόθεσμα σε ενδεχόμενες απώλειες της παραγωγικότητας<sup>257</sup>. Το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα να προγραμματίσουν μακροπρόθεσμα για να διατηρήσουν πρωτεύουσες σχέσεις εργασίας, σε συνδυασμό με τις αλληλεξαρτώμενες τάσεις αύξησης του ανταγωνισμού της αγοράς προϊόντων και μείωσης του συνδικαλισμού, οδήγησε στη συρρίκνωση των θέσεων της πρωτεύουσας αγοράς εργασίας και στην αντίστοιχη αύξηση των θέσεων στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας<sup>258</sup>.

<sup>255</sup> Morrison Christian, *La répartition des revenus*, Collection Thémis-Economie, Presses Universitaires de France, Paris 1996, σελ. 66-67.

<sup>256</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 46-56.

<sup>257</sup> Morrison Christian, 1996, ό.π., σελ. 66-67. Βλέπε επίσης De Juan Oscar (University of Castilla-La Mancha, Spain), «Wages, labor segmentation and employment. Can full employment be achieved by lowering wages?», *Conference "Economics for the Future"*, Cambridge, 17-19 September 2003.

<sup>258</sup> Tremblay Diane-Gabrielle, *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Université du Québec, ed. Saint-martin, Québec 1990, σελ. 443-476. Αναφέρεται συγκεκριμένα ότι οι εξηγήσεις ως προς τους λόγους της διχοτόμησης και της κατάτμησης της αγοράς εργασίας διαφοροποιούνται έντονα. Ο Michael Piore επικεντρώνεται στην τεχνολογία της παραγωγής, στην αβεβαιότητα και στους απρόβλεπτους παράγοντες της οικονομίας ως τους κυριότερους λόγους που ωθούν τις επιχειρήσεις στη δημιουργία θέσεων εργασίας τύπου «δευτερεύουσας αγοράς εργασίας». Οι ριζοσπάστες και οι υποστηρικτές της θεωρίας της ρύθμισης θεωρούν ότι η κατάτμηση της αγοράς είναι

Οι εξηγήσεις της κατάτμησης της αγοράς εργασίας μπορούν να κατηγοριοποιηθούν είτε σε τεχνολογικές εξηγήσεις, που συμβάλουν στην παγίωση του ελέγχου των ανώτερων κλιμακίων των συντεχνιακών ιεραρχιών στην παραγωγική διαδικασία, είτε σε εξηγήσεις κοινωνικού ελέγχου, με το επιχείρημα ότι η παραγωγικότητα δρομολογείται από τις κοινωνικές σχέσεις και όχι από την τεχνολογική σχέση των διαθέσιμων μηχανών, μια και η τεχνολογική ανάπτυξη πηγάζει από την ανάγκη επέκτασης των υφιστάμενων κοινωνικών σχέσεων παραγωγής, όπως για παράδειγμα της σχέσης εργαζόμενου και καπιταλιστή ή με πιο σύγχρονους όρους της σχέσης της εργασίας με τη διοίκηση-διαχείριση<sup>259</sup>. Η πιο κοινή εξήγηση που δίνεται για τις μισθολογικές ανισότητες βασίζεται στις αλλαγές της ζήτησης διαφορετικών δεξιοτήτων, που οφείλονται σε ποικίλους παράγοντες - όπως για παράδειγμα στις τεχνολογικές αλλαγές, στις αλλαγές ζήτησης των προϊόντων, στη διαδικασία αναδιάρθρωσης και στην μετακίνηση των επιχειρήσεων - εκ των οποίων οι τεχνολογικές αλλαγές φαίνεται να κυριαρχούν ως η βασική αιτία των μισθολογικών διαφορών, εξαιτίας της επιτάχυνσης του ποσοστού αύξησης της ζήτησης δεξιοτήτων συνέπεια των επενδύσεων σε νέες τεχνολογίες και της εξειδικευμένης αγοράς εργασίας<sup>260</sup>. Η αλληλεξάρτηση τεχνολογίας και οργάνωσης της εργασίας επιδρά στον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζονται οι τεχνολογίες και στον προσδιορισμό των αποτελεσμάτων σε όρους ζήτησης δεξιοτήτων, ενώ η δυναμική αλληλεξάρτηση ανάμεσα στους τεχνολογικούς και θεσμικούς παράγοντες (π.χ. νομοθετικές ρυθμίσεις, δομή και οργάνωση της παραγωγής, συλλογικές διαπραγματεύσεις και συσχετισμοί δυνάμεων) καθορίζουν τη διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στα διαφορετικά τμήματα της αγοράς εργασίας και στις κατηγορίες εργαζομένων βάσει των δεξιοτήτων τους και προσδιορίζουν τις μισθολογικές διαφοροποιήσεις<sup>261</sup>.

---

μια έκφραση της δυναμικής του καπιταλισμού, που εκδηλώνεται είτε μέσα από τον κοινωνικό έλεγχο είτε μέσα από τη μισθολογική σχέση. Βλέπε επίσης, Devine James - Loyola Marymount University, *Labor Market Segmentation-Notes*, December 14, 1999. Το άρθρο μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα: <http://clawwww.lmu.edu/faculty/jdevine/notes/LaborMarketSegm.html>

<sup>259</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 12-13.

<sup>260</sup> Simonazzi Annamaria - Dipartimento di Economia Publica, Università di Roma "La Sapienza", *Inequality and technical change: old and new theories of segmentation*, Conference «Old and New Growth Theories: an Assessment», Pisa Italy, October 5-7, 2001, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά: <http://growthconf.ec.unipi.it/sessions/acceptedAbstractsPDF/SimonazziAbs.PDF>.

<sup>261</sup> Simonazzi Annamaria, ό.π.

Η κατάτμηση της αγοράς εργασίας μπορεί να προσδιοριστεί με όρους μισθολογικής κινητικότητας και, συγκεκριμένα, ως μια δυναμική κατάσταση στην οποία συνυπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων, εγκλωβισμένων για μεγάλες χρονικές περιόδους σε χαμηλούς μισθούς και «κακές» εργασίες, με μια μεγάλη κατηγορία του εργατικού δυναμικού που είναι πολύ κινητική, είτε με τη δική της εργασιακή ζωή, είτε διαγενετικά και η οποία είναι, συνήθως, έντονη στα υψηλά μισθολογικά κλιμάκια, αλλά αποτυγχάνει να αγγίξει τις κατηγορίες στο περιθώριο της αγοράς εργασίας<sup>262</sup>. Εντούτοις, σύμφωνα με τους κοινωνιολόγους, εάν υπάρχει έντονη κοινωνικό-οικονομική κινητικότητα στο συγκεκριμένο σύστημα αγοράς εργασίας, είναι δυνατή η μετάβαση από τη δευτερεύουσα στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας, επενδύοντας σε περισσότερη εκπαίδευση<sup>263</sup>. Επιπλέον, μέσω της κινητικότητας της εργασίας, που αποβλέπει στην αποτελεσματική αντιστοίχιση των θέσεων μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων, βελτιώνονται οι ατέλειες στην κατανομή των εργαζομένων και εργοδοτών, οι οποίες οφείλονται στην ελλιπή πληροφόρηση τόσο των εργαζομένων για τις δεξιότητες τους και τις ευκαιρίες απασχόλησης τους, όσο και των επιχειρήσεων για την παραγωγική ικανότητα των εργαζομένων τους<sup>264</sup>. Περαιτέρω, οι εμπειρικές έρευνες για το φαινόμενο της κοινωνικής κινητικότητας αναδεικνύουν σημαντική θετική συσχέτιση ανάμεσα στο εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων και την κοινωνική τους θέση<sup>265</sup>. Ωστόσο, οι εμπειρικές έρευνες δεν κατάφεραν να αποδείξουν την ύπαρξη ανάλογων τάσεων αύξησης της κοινωνικής κινητικότητας και εξίσωσης των κοινωνικών ευκαιριών, παρά τη βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου, μια και «*παράγοντες εξωεκπαιδευτικοί δρουν έτσι ώστε να ουδετεροποιούν την επίδραση ακόμη και της εξίσωσης των εκπαιδευτικών ευκαιριών στη διάρθρωση της κοινωνικής κινητικότητας (effet d' interdependence), ενώ*

<sup>262</sup> Contini Bruno, Laboratorio R. Revelli - Centre for Employment Studies, *Employment performance and labor market segmentation in Europe and USA: preliminary explorations*, University of Torino, March 2002, που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση [http://www.labor-torino.it/pdf\\_doc/N15.pdf](http://www.labor-torino.it/pdf_doc/N15.pdf). Σχετικά με τη διαγενεακή διασπορά των μισθών μεταξύ των εργαζομένων που οφείλεται στο γεγονός ότι οι γονείς επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο των παιδιών τους καθώς και ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο των παιδιών εξαρτάται από τις δεξιότητες των γονέων και από το κοινωνικό κεφάλαιο, βλέπε Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 372-377.

<sup>263</sup> Giddens Anthony, (2002), *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Μετάφραση Δ.Γ. Τσαούσης, Αθήνα, Πρώτη Έκδοση: Ιανουάριος 2002, σελ. 365-376.

<sup>264</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 379-380.

<sup>265</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 203-210 σχετικά με τις λειτουργίες του εκπαιδευτικού συστήματος και τις κοινωνικές ανισότητες.

ταυτόχρονα το κόστος του κοινωνικού status σε όρους εκπαιδευτικής επένδυσης τείνει να αυξάνει απροσδιόριστα (*effet de divergence*)»<sup>266</sup>.

Η θεωρία της κατάτμησης της αγοράς εργασίας δεν επικεντρώνεται στην ανάλυση άλλων παραγόντων εξωγενών της ατομικής παραγωγικότητας, αλλά στην ανάλυση της οργανικής δομής των μισθών και των κοινωνικό-πολιτικό-οικονομικών δυνάμεων που επηρεάζουν τις αλλαγές στη δομή των μισθών, η οποία δεν προσδιορίζεται ούτε συνδέεται με την παραγωγικότητα και, επομένως, η κατανομή των παραγόντων που συμβάλουν στην παραγωγικότητα δεν μπορεί να έχει κάποια επίδραση στη διανομή εισοδήματος, όπως επίσης και οι αλλαγές στην εκπαίδευση και, γι' αυτό το λόγο, η ανάλυση της διανομής εισοδήματος θα πρέπει να επικεντρώνεται στις κρατικές πολιτικές απασχόλησης και στις εισοδηματικές πολιτικές, παρά στην κατανομή της εκπαίδευσης, γιατί μπορεί να επιφέρει σύντομα αποτελέσματα στην κατανομή εισοδήματος από ότι οι αλλαγές στα προσωπικά χαρακτηριστικά, δεδομένου ότι τα εισοδήματα συνδέονται με τις θέσεις εργασίας, όχι λόγω της εκπαίδευσης των εργαζομένων, αλλά εξαιτίας υφιστάμενων ιεραρχικών δομών και εθίμων<sup>267</sup>. Συνεπώς, η κατανομή των διαφορετικών τύπων και κατηγοριών εργασίας ή διαφορετικών τύπων επιχειρήσεων στην οικονομία και οι συνδεδεμένοι μισθοί με τους διαφορετικούς τύπους εργασίας αποτελούν τους καθοριστικούς παράγοντες για τον προσδιορισμό της διανομής των εισοδημάτων και, ως εκ τούτου, η μοναδική περίπτωση, κατά την οποία οι αλλαγές στην κατανομή της εκπαίδευσης θα μπορούσαν να συμβαδίσουν με αλλαγές στην κατανομή εισοδημάτων, είναι να δρομολογηθούν ταυτόχρονα οι αλλαγές στην κατανομή της εκπαίδευσης και στην κατανομή των εισοδημάτων προς την ίδια κατεύθυνση και την ίδια χρονική περίοδο<sup>268</sup>.

<sup>266</sup> Καράγιωργας Σάκης, Γεωργακόπουλος Θεόδωρος, Καραντινός Δημήτρης, Λοϊζίδης Γιάννης, Μπούζας Νίκος, Υφαντόπουλος Γιάννης, Χρυσάκης Μανώλης, *Διαστάσεις της φτώχειας στην Ελλάδα*, Τόμος Α', Δεύτερη Έκδοση, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1999, σελ. 454, 457-462, όπου μέσα από την ανάλυση των μεταβλητών κοινωνική προέλευση, εκπαιδευτικό επίπεδο και επαγγελματικό status παρέχονται ενδείξεις ότι η κοινωνική προέλευση των μη φτωχών παιδιών προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό την επιλογή επαγγέλματος ή την κατάληξη σε κάποιο επάγγελμα κατά προτεραιότητα μέσα από τη διαδικασία της εκπαίδευσης.

<sup>267</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 16-17.

<sup>268</sup> Carnoy Martin, 1979, ό.π., σελ. 16-17.

Από την άλλη μεριά, υποστηρίζεται ότι χρειάζεται περισσότερη διερεύνηση η σχέση ατομικών χαρακτηριστικών, εκπαίδευσης και εισοδημάτων, συνολικότερη εκτίμηση της συμβολής των ατομικών χαρακτηριστικών στα εισοδήματα και εξέταση των ενδεχόμενων ενδιάμεσων μεταβλητών ανάμεσα στην εκπαίδευση και στα εισοδήματα, αναλύοντας τις αλληλεπιδράσεις των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας και των προσωπικών χαρακτηριστικών<sup>269</sup>. Εξάλλου, μια σειρά από προσωπικά χαρακτηριστικά, που συνδέονται με την έννοια του «ανθρώπινου κεφαλαίου», επηρεάζουν τα επίπεδα και την κατανομή των εισοδημάτων και μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο παρέμβασης για τη μείωση των ανισοτήτων, αν και οι ανισότητες δεν οφείλονται μόνο στα προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων, αλλά και στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και της απασχόλησης τους<sup>270</sup>. Ενδεικτικά αναφέρεται σχετική έρευνα για την αύξηση της ψαλίδας των μισθών, σύμφωνα με την οποία η αύξηση αυτή μπορεί να εξηγηθεί τόσο από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων και, κυρίως, στα προσόντα και την εμπειρία τους, όσο και από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργοδοτών, όπως για παράδειγμα, στο μέγεθος της επιχείρησης, στον κλάδο δραστηριότητας, στη θέση της επιχείρησης στην αγορά, στη μισθολογική πολιτική της και στην οργάνωση της εργασίας της, αν και οφείλεται ουσιαστικά στην επέκταση του δυαδισμού της αγοράς εργασίας και στην εμφάνιση κατά τη δεκαετία του 1980 της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας, με χαμηλές αμοιβές και ελάχιστες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης ιδιαίτερα των νέων, των ανειδίκευτων και των εργαζομένων με χαμηλά προσόντα<sup>271</sup>.

## 5. Η επίδραση των συνδικάτων στο μισθό

Πέραν των ανωτέρω, θα πρέπει να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο οι εργατικές ενώσεις επηρεάζουν τους όρους της εργασιακής σχέσης εργαζομένων και επιχειρήσεων, ο οποίος δεν εξαρτάται μόνο από το πολιτικό και θεσμικό περιβάλλον

<sup>269</sup> Bowles Samuel, Gintis Herbert, and Osborne Melissa, «The Determinants of Earnings: Skills, Preferences, and Schooling», *Journal of Economic Literature*, (May 18, 2000), που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση του University of Massachusetts, Department of Economics.

<sup>270</sup> Lecaillon Jacques, Paukert Felix, Morrisson Christian, Germidis Dimitri, *Income Distribution and Economic Development - An analytical survey*, International Labour Office, Geneva 1984, σελ. 79-114.

<sup>271</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, «Politiques de Rémunération», *LES DOSSIERS THEMATIQUES*, No 8, 1997, σελ. 29-55. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το 1993 σε 16.000 επιχειρήσεις του εμπορικού – μη αγροτικού – τομέα και σε 150.000 εργαζόμενους, οι δε αναλύσεις για τις μισθολογικές διαφορές βασίστηκαν τόσο στη θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου, όσο και σε πολλές θεωρητικές εξηγήσεις, μια και η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου δεν παρέχει επαρκείς εξηγήσεις για τις μισθολογικές διαφορές στις περιπτώσεις εργαζομένων με τα ίδια ακριβώς χαρακτηριστικά.

που προσδιορίζει την σχέση αυτή, αλλά και από τις στρατηγικές που επιλέγουν οι εργατικές ενώσεις να ακολουθήσουν για να μεγιστοποιήσουν την ευημερία των μελών τους τόσο σε επίπεδο μισθών όσο και σε επίπεδο απασχόλησης<sup>272</sup>.

Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία, η προσέγγιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων εκλαμβάνει την ατελή πληροφόρηση ως προς τις προοπτικές απασχόλησης του ατόμου ως συντελεστή αβεβαιότητας για την εκτίμηση των μελλοντικών συνθηκών της αγοράς εργασίας και των μισθολογικών μεταβολών και, επομένως, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων ως προς τους ελάχιστους μισθούς, που αντιστοιχούν στο οριακό προϊόν της εργασίας, θεωρείται πλεονεκτική τόσο για τον απασχολούμενο, μια και γνωρίζει τα όρια διακύμανσης του μισθού του και δημιουργούνται οι προϋποθέσεις προστασίας και ασφάλειας της απασχόλησης του, όσο και για τον εργοδότη, μια και αποφεύγει τον κίνδυνο απεργιακών κινητοποιήσεων, πιέζοντας ταυτόχρονα για τη διατήρηση του χαμηλού κόστους εργασίας, ενώ για την επίδραση που ασκεί η διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων στη διαμόρφωση των μισθών έχουν διατυπωθεί οι ακόλουθες εκδοχές<sup>273</sup>:

Με την εκδοχή της μονομερούς, χωρίς διαπραγματεύσεις, απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης για τους μισθούς και την απασχόληση με κριτήρια κόστους-ωφέλειας ("*union monopoly model*")<sup>274</sup>, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις λειτουργούν ορθολογικά και στοχεύουν στη μεγιστοποίηση του κέρδους, ορίζοντας έναν μισθό συνήθως μεγαλύτερο και οι επιχειρήσεις ορίζουν το επίπεδο απασχόλησης, μειώνοντας τον αριθμό εργαζομένων που θα προσλάβουν για να αυξήσουν το μισθό, εκτός αν η ζήτηση είναι ανελαστική, οπότε δεν μειώνεται η απασχόληση και οι εργατικές ενώσεις αντλούν μεγαλύτερη ωφέλεια διεκδικώντας μεγαλύτερο μισθό<sup>275</sup>. Υπό την εκδοχή αυτή, η διαπραγμάτευση παίρνει την μορφή

---

<sup>272</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 490. Βλέπε επίσης, Plasman Robert, *Relations collectives du travail*, Presses Universitaires de Bruxelles, Bruxelles 2003-2004, σελ. 42.

<sup>273</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 40.

<sup>274</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, 1997, ό.π., σελ. 41.

<sup>275</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 490-493, όπου τονίζεται ότι η λύση μισθού-απασχόλησης που προκύπτει από το υπόδειγμα μονοπωλιακού συνδικαλισμού είναι αναποτελεσματική, γιατί οι ενώσεις μειώνουν την συνολική αξία της συμβολής της εργασίας στο εθνικό εισόδημα, αφού μειώνουν την απασχόληση στις επιχειρήσεις που καλύπτονται συνδικαλιστικά και αυξάνουν την απασχόληση στις επιχειρήσεις που δεν καλύπτονται συνδικαλιστικά, δημιουργώντας έτσι μια αναποτελεσματική κατανομή στην οικονομία.



μιας διαδοχικής σχέσης, στο πλαίσιο της οποίας το συνδικάτο αποφασίζει μεταξύ των λύσεων που προσφέρονται από τη λειτουργία της ζήτησης της εργασίας, οπότε στην υπόθεση αύξησης της απασχόλησης το συνδικάτο θα διεκδικήσει την αύξηση των μισθών και στην υπόθεση μείωσης της απασχόλησης θα εναντιωθεί στη μείωση των μισθών<sup>276</sup>.

Σε νεότερες νεοκλασικές εκδοχές, υποστηρίζονται οι διμερείς μονοπωλιακές διαπραγματεύσεις (*bilateral monopoly model*), με το σκεπτικό ότι οι δύο πλευρές (εργαζόμενοι και εργοδότες) είναι υποχρεωμένες να διαπραγματευθούν και να καταλήξουν σε μεταξύ τους συμφωνία, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση του κέρδους με οριακές προσαρμογές στη ζήτηση και την προσφορά εργασίας και η διαπραγματευτική ισχύς των συνδικαλιστικών οργανώσεων πραγματοποιείται με την απεργία<sup>277</sup>. Σύμφωνα με το υπόδειγμα αποτελεσματικής σύμβασης, οι εργατικές ενώσεις και οι επιχειρήσεις διαπραγματεύονται για μισθούς και απασχόληση και συμφωνούν σ' έναν συνδυασμό μισθού-απασχόλησης, που οδηγεί σε μεγαλύτερη απασχόληση<sup>278</sup>. Αντίθετα, η εκδοχή του διευθυντικού δικαιώματος (*right-to-manage model*) υποστηρίζει ότι, μέσω της διαδικασίας των διαπραγματεύσεων και ανάλογα με το ύψος των μισθών που επιτυγχάνεται ανάμεσα στους μισθωτούς και τους εργοδότες, οι τελευταίοι αποφασίζουν και ρυθμίζουν αντίστοιχα το επίπεδο της απασχόλησης<sup>279</sup>. Βέβαια, η πλειοψηφία των σύγχρονων μοντέλων συλλογικής διαπραγμάτευσης αναφέρονται συνδυαστικά στην εκδοχή του διευθυντικού δικαιώματος και στο υπόδειγμα αποτελεσματικής σύμβασης<sup>280</sup>.

Σύμφωνα, δε, με την εκδοχή ότι σε περίοδο οικονομικής ύφεσης οι πρώτοι που πιθανά πλήττονται είναι οι νεότεροι (*seniority model*), εκτιμάται ότι οι προηγούμενες υποθέσεις δεν έχουν κάποια ουσιαστική συμβολή σχετικά με την διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δεν εξετάζουν εμπειρισταωμένα τον τρόπο με τον οποίο επιτυγχάνονται οι οποιεσδήποτε λύσεις, δεν δίνουν ακριβείς εξηγήσεις σχετικά με τον τρόπο που οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποφασίζουν για το ύψος του

<sup>276</sup> Leclercq Eric, *Les théories du marché du travail – La pensée économique contemporaine (4)*, Éditions du Seuil, Paris 1999, σελ. 155-156.

<sup>277</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997, σελ. 41.

<sup>278</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 498-501.

<sup>279</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, 1997, ό.π., σελ. 42.

<sup>280</sup> Leclercq Eric, 1999, ό.π., σελ. 160-163.

μισθού και το μέγεθος της απασχόλησης και δεν εξετάζουν τις συνθήκες και τον τρόπο επίδρασης των εμπλεκόμενων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μερών<sup>281</sup>.

Οι νεοκλασικές αυτές παραδοχές εξετάζουν τις αυξήσεις στο επίπεδο των αποδοχών και της απασχόλησης υπό την επίδραση που ασκούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε εμπειρικό επίπεδο, στο οποίο εφαρμόζεται η εξίσωση του J. Mincer με την προσθήκη της μεταβλητής της συμμετοχής ή μη του εργαζόμενου σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση, εξετάζεται το μέγεθος του οφέλους κάθε εργαζόμενου αν γινόταν μέλος μιας εργατικής ένωσης, που ορίζεται όφελος συνδικαλιστικού μισθού, καθώς και η ποσοστιαία διαφορά μισθών μεταξύ συνδικαλιστικά οργανωμένων και μη συνδικαλιστικά οργανωμένων θέσεων απασχόλησης<sup>282</sup>. Βέβαια, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η διαφορά συνδικαλιστικού μισθού, που προκύπτει από τη σύγκριση συνδικαλιστικά οργανωμένων εργαζομένων και μη συνδικαλιστικά οργανωμένων εργαζομένων με το ίδιο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, αποδίδει υπερτιμημένο το όφελος του εργαζόμενου, διότι οι συνδικαλιστικά οργανωμένες επιχειρήσεις επιλέγουν τους πιο παραγωγικούς εργαζόμενους εξαιτίας του υψηλού κόστους εργασίας και της υποχρέωσης τους να κρατήσουν τους εργαζόμενους που έχουν προσλάβει<sup>283</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, οι εμπειρικές έρευνες έχουν αναδείξει τη δυσκολία της πραγματικής εκτίμησης της επίπτωσης των συνδικάτων στη διαμόρφωση του μισθού, δεδομένου ότι επιδρούν και άλλοι παράγοντες στο επίπεδο των μισθών, όπως για παράδειγμα η βελτίωση της εκπαίδευσης των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα θα έπρεπε να διερευνηθούν οι διαφορές των μισθών συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων, καθώς και η μείωση των διαφορών στους μισθούς υπαλλήλων και εργατών λόγω της τυποποίησης των μισθών<sup>284</sup>. Κλαδικές μελέτες αναδεικνύουν ότι τα συνδικάτα, που έχουν κάποιο έλεγχο στην προσφορά εργασίας, ασκούν μια σχετικά σημαντική επίδραση στους μισθούς των μελών τους σε σχέση με τους

<sup>281</sup> Μπαλούρδος Διονύσης, 1997, ό.π., σελ. 42.

<sup>282</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 519-520. Αξίζει να αναφερθεί ότι το αποτέλεσμα του συνδικαλιστικού μισθού στο δημόσιο τομέα δεν είναι μεγάλο, οι καμπύλες ζήτησης εργασίας στο δημόσιο τομέα είναι ανελαστικές, η διαφορά μεταξύ συγκρίσιμων οργανωμένων και μη εργαζομένων στο δημόσιο τομέα είναι της τάξης 5%-10% και το κόστος των δημόσιων υπηρεσιών είναι χαμηλό.

<sup>283</sup> Borjas J. George, 2003, ό.π., σελ. 510-511.

<sup>284</sup> Πετρινιώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας: Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1989, σελ. 262-265.

μισθούς των μη συνδικαλισμένων, ενώ σύμφωνα με διακλαδικές μελέτες η επίδραση αυτή στο επίπεδο των μισθών παρατηρείται σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και οφείλεται στην αυστηρή μισθολογική δομή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>285</sup>. Παρά το γεγονός ότι δεν φαίνεται να ασκούν σημαντική επίδραση στους μισθούς σε εθνικό επίπεδο, τα συνδικάτα συνέβαλαν στη διατήρηση της εργασιακής ειρήνης, στη μείωση του απουσιασμού και στη συνεργασία με την επιχείρηση σε θέματα παραγωγικότητας, διασφαλίζοντας τη βελτίωση των πραγματικών αποδόσεων<sup>286</sup>.

Από την άλλη μεριά, οι συνδικαλιστικά οργανωμένες επιχειρήσεις προσφέρουν χαμηλότερη αποζημίωση για τις δεξιότητες, δεδομένου ότι οι εργατικές ενώσεις θέτουν όρους ισοτιμίας των αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίοι αφενός απαγορεύουν στους εργοδότες να δώσουν μισθούς που επιβραβεύουν τους πολύ παραγωγικούς εργαζόμενους και, αφετέρου, επιτρέπουν στις εργατικές ενώσεις να περιορίζουν την αξιοποίηση των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία, καθώς και τις δυνατότητες και την αποδοτικότητα της εκπαίδευσης<sup>287</sup>.

Συνεπώς, η επίδραση των εργατικών ενώσεων επικεντρώνεται στη δομή των μισθών, αν και στην πραγματικότητα αγγίζει και πολλές άλλες πτυχές των εργασιακών σχέσεων πέραν της δομής των μισθών, όπως η παραγωγικότητα, ο ρυθμός εργατικών απωλειών και η ικανοποίηση των εργαζομένων από το επάγγελμα τους, αφού οι ενώσεις λειτουργούν ως εκπρόσωποι των εργαζομένων και μεταφέρουν στη διοίκηση της επιχείρησης τα αιτήματά τους<sup>288</sup>. Εμπειρικά, δε, είναι πιο εύκολο να τεκμηριωθεί η επίδραση των συνδικάτων στην προσφορά εργασίας και στη ρύθμιση θεμάτων όπως το βαθμολόγιο και τις προαγωγές<sup>289</sup>.

---

<sup>285</sup> Marshall F. Ray, Briggs M. Vernon, King G. Allan, *Economia Laboral: Salarios, Empleo, Sindicalismo y Política Laboral*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1987, σελ. 547-549.

<sup>286</sup> Marshall F. Ray, Briggs M. Vernon, King G. Allan, 1987, ό.π., σελ. 566-567.

<sup>287</sup> Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική ΑΕ, Αθήνα 2003, σελ. 515-517.

<sup>288</sup> Borjas J. George, 2003, ό.π., σελ. 515-517.

<sup>289</sup> Πετρινιώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας: Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1989, σελ. 267.

## 6. Οι κοινωνιολογικές προσεγγίσεις για την σχέση εκπαίδευσης, εργασίας και εισοδήματος

Οι κυριότερες κοινωνιολογικές θεωρήσεις<sup>290</sup> για την εκπαίδευση<sup>291</sup> μπορούν να διακριθούν σε τρεις βασικές προσεγγίσεις, (α) του Durkheim και της φονξιοναλιστικής παράδοσης, (β) της μαρξιστικής θεώρησης και (γ) της ερμηνευτικής προσέγγισης<sup>292</sup>. Σύμφωνα με τη λειτουργική ερμηνεία της εκπαίδευσης που δίνει ο Durkheim, η πρωταρχική λειτουργία της εκπαίδευσης δεν είναι να αναπτύξει τις ικανότητες και τις δυνατότητες των ατόμων για δικό τους όφελος, αλλά να αναπτύξει τις ικανότητες και δεξιότητες που χρειάζεται η κοινωνία μέσα από τη διαδικασία κοινωνικοποίησης, καθώς και να προετοιμάσει τους ανθρώπους για το συγκεκριμένο περιβάλλον για το οποίο προορίζονται, καλύπτοντας τις ανάγκες της κοινωνίας στην προώθηση των κοινών αξιών και κανόνων ανάμεσα στα μέλη της και συμβάλλοντας στη διατήρηση της σταθερότητας στην κοινωνία<sup>293</sup>. Ο προβληματισμός γύρω από το ζήτημα της τάξης στην κοινωνία είναι θεμελιώδης και

<sup>290</sup> Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Μετάφραση Δ.Γ. Τσαούσης, Αθήνα, Πρώτη Έκδοση: Ιανουάριος 2002, σελ. 56-62. Τις απαρχές της κοινωνιολογίας έθεσαν ο *Αύγουστος Κάντ*, ο οποίος χρησιμοποίησε τον όρο «κοινωνική φυσική» ώστε η γνώση για την κοινωνία να βασίζεται σε επιστημονικές αποδείξεις, ο *Εμίλ Ντορκάιμ* που υποστήριξε ότι η κοινωνική μεταβολή βασιζόταν στην εξέλιξη του καταμερισμού της εργασίας, ο *Κάρολος Μάρξ* κύριος εκφραστής της υλιστικής αντίληψης της ιστορίας, ο οποίος πρόσβευε ότι κύρια πηγή της κοινωνικής μεταβολής δεν είναι οι ιδέες και οι αξίες των ανθρώπων αλλά οι οικονομικές επιδράσεις, ενώ οι συγκρούσεις των τάξεων προσφέρουν τα κίνητρα της ιστορικής εξέλιξης και ο *Μαξ Βέμπερ*, ο οποίος υποστήριζε ότι οι οικονομικοί παράγοντες είναι μεν σημαντικοί, αλλά οι ιδέες και οι αξίες ασκούν εξίσου μεγάλη επιρροή στην κοινωνική μεταβολή.

<sup>291</sup> Forquin Jean-Claude, «La sociologie de l' éducation américaine et britannique: une tradition de recherche puissante et plurielle» στο *Les sociologues de l' éducation américains et britanniques – Présentation et choix de texts*, De Boeck & Larcier s.a., Bruxelles 1997, σελ. 9-88, όπου γίνεται αναλυτική παρουσίαση των κυριότερων ρευμάτων που διαμορφώθηκαν στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης στην Αγγλία και στις Η.Π.Α., ξεκινώντας από τη φονξιοναλιστική προσέγγιση και το μεθοδολογικό εμπειρισμό ή την πολιτικο-κοινωνική αριθμητική, που επικεντρώνεται στις σχέσεις ανάμεσα στο σχολείο και την κοινωνική διαστρωμάτωση, καθώς και στους κοινωνικούς παράγοντες της εκπαιδευσιμότητας, δίνοντας έμφαση στην ανισότητα των ευκαιριών πρόσβασης στις σπουδές ανάλογα με την κοινωνική προέλευση, στις σημαντικές διαφορές στην εκπαιδευτική απόδοση και στη διαφοροποίηση της ζήτησης για εκπαίδευση και της εξέλιξης της εκπαιδευτικής διαδρομής ανάλογα με τον κοινωνικό περίγυρο αναφοράς. Ακολουθεί εκτενής παρουσίαση της νέας κοινωνιολογίας στη Βρετανία, που επικεντρώνεται στο ερώτημα της καινοτομίας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, των νέο-μαρξιστικών προσεγγίσεων για την εκπαίδευση ανάμεσα στην κοινωνική αναπαραγωγή και την πολιτιστική αντίσταση, καθώς και των νέο-βεμπεριανών προσεγγίσεων για ένα κόσμο εξαρχής άνισο και συγκρουσιακό, αλλά ταυτόχρονα ανοικτό και πολυδιάστατο. Ιδιαίτερα πλούσια είναι η βιβλιογραφία του άρθρου σχετικά με την κοινωνιολογία της εκπαίδευσης.

<sup>292</sup> Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995, σελ. 11-15.

<sup>293</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 27-31, 45-92, όπου αναφέρει ότι τις ιδέες του Emile Durkheim σχετικά με τους κινδύνους που αντιμετωπίζει η κοινωνική αλληλεγγύη, το ρόλο της εκπαίδευσης στην προαγωγή της αξιοπρέπειας και τον συσχετισμό της εκπαίδευσης με τις τάξεις της κοινωνίας επιχείρησαν να εφαρμόσουν οι σύγχρονοι Ντορκεμιοί, David Hargreaves και Basil Bernstein.

για τη φονξιοναλιστική προσέγγιση, η οποία υποστηρίζει ότι πρέπει να υπάρχει ένας μηχανισμός που θα εξασφαλίζει τη μετάδοση των κοινών αξιών, ως προϊόν συναίνεσης μεταξύ των μελών της κοινωνίας, καθώς και ότι η εκπαιδευτική επανάσταση έχει επεκτείνει την ισότητα των ευκαιριών, σύμφωνα με τον Parsons, εμποδώνοντας την ιδέα ότι οι ανισότητες στο εισόδημα και την κοινωνική θέση, που είναι αποτέλεσμα των διαφορών στα εκπαιδευτικά επιτεύγματα, είναι αποδεκτές με το σκεπτικό ότι είναι σωστό να αμείβονται καλύτερα αυτοί που επιτυγχάνουν στην εκπαίδευση<sup>294</sup>. Δύο είναι οι λειτουργίες της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τον Parsons, της κοινωνικοποίησης των ατόμων και της κατανομής τους σε ρόλους μέσα στην κοινωνία, οι οποίες καθιστούν την εκπαίδευση μείζον κοινωνικοποιητικό παράγοντα, που αναπτύσσει στα άτομα τις «δεσμεύσεις και ικανότητες» που χρειάζονται για την εκτέλεση των ρόλων τους<sup>295</sup>. Άλλοι συγγραφείς της φονξιοναλιστικής προσέγγισης (Turner και Hopper) θεωρούν ότι η σημαντικότερη λειτουργία της εκπαίδευσης συνίσταται στην επιλογή και στην προώθηση της κοινωνικής κινητικότητας, ενώ άλλοι (Ioan Davis) υποστηρίζουν ότι η επιλογή των ανθρώπων για τα διάφορα επαγγέλματα είναι μια από τις λανθάνουσες λειτουργίες της εκπαίδευσης και η έκδηλη λειτουργία της είναι η διαχείριση της γνώσης και η συμβολή της στη δημιουργία της κοινωνικής συνείδησης<sup>296</sup>. Σε γενικές γραμμές, ο φονξιοναλισμός επέτρεψε να κατανοήσουμε την εκπαίδευση μέσα από την ανάδειξη ορισμένων λειτουργιών της, αν και η αντίληψη για τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής μέσα από την συναίνεση αξιών παραβλέπει το γεγονός ότι η κοινωνική σταθερότητα μπορεί να είναι αποτέλεσμα είτε μιας «κατασκευασμένης», είτε μιας «διαδικαστικής» παρά «ουσιαστικής» συναίνεσης<sup>297</sup>.

Από την άλλη μεριά, η μαρξιστική ανάλυση της εκπαίδευσης τονίζει τη συμβολή της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή του καπιταλιστικού οικονομικού συστήματος<sup>298</sup>. Η κατεξοχήν μαρξιστική ανάλυση θεωρεί ότι ο ρόλος της εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή του καπιταλιστικού συστήματος είναι συνέπεια της προσπάθειας της

<sup>294</sup> Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995, σελ. 93-107.

<sup>295</sup> Forquin Jean-Claude, *Les sociologues de l' éducation américains et britanniques – Présentation et choix de texts*, De Boeck & Larcier s.a., Bruxelles 1997, σελ. 11-17.

<sup>296</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 107-136.

<sup>297</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 136-150.

<sup>298</sup> Μυλωνάς Θεόδωρος, *Κοινωνική Αναπαραγωγή στο σχολείο – Θεωρία και Εμπειρία*, Εκδόσεις Αρμός, Αθήνα 1996, σελ. 38-58. Βλέπε επίσης, Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 271-306, όπου παρουσιάζεται μια κριτική αξιολόγηση της Μαρξιστικής θεώρησης για την εκπαίδευση.

άρχουσας τάξης να διατηρήσει την κυρίαρχη θέση της, ενώ σύμφωνα με την στρουκτουραλιστική μαρξιστική άποψη η εκπαίδευση είναι ένα στοιχείο του κρατικού μηχανισμού που διαιώνίζει τις καπιταλιστικές παραγωγικές σχέσεις<sup>299</sup>. Σύμφωνα, δε, με τους Bowles και Gintis, η εκπαίδευση είναι συνδεδεμένη με τους θεμελιώδεις οικονομικούς και κοινωνικούς θεσμούς της κοινωνίας και συμβάλει στη διατήρηση ή την ενίσχυση του υφιστάμενου κοινωνικού και οικονομικού καθεστώτος, ενώ η διαίωσιση των ταξικών και εξουσιαστικών σχέσεων της οικονομικής ζωής, με άμεσες συνέπειες στην οικονομική ανισότητα και στην προσωπική ανάπτυξη κάθε ανθρώπου<sup>300</sup>, επιτυγχάνεται μεταξύ άλλων μέσα από την «τεχνοκρατική-αξιοκρατική θεωρία», το σύνολο των «κοινωνικών σχέσεων», τον ιεραρχικό καταμερισμό της εργασίας, το σύστημα «γραφειοκρατικής εξουσίας» και τον έλεγχο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και της παραγωγικής διαδικασίας από τους ιδιοκτήτες και τους διαχειριστές<sup>301</sup>. Συνεπώς, «η εκπαίδευση είναι αναπόσπαστο στοιχείο της αναπαραγωγής της κυρίαρχης ταξικής δομής της κοινωνίας» και νομιμοποιεί την ταξική δομή και την ανισότητα<sup>302</sup>, καλλιεργώντας την πεποίθηση ότι η οικονομική επιτυχία εξαρτάται ουσιαστικά από το αν έχει κανείς τις ικανότητες και την απαραίτητη κατάρτιση ή εκπαίδευση, ενώ προετοιμάζει τους νέους για τη θέση που θα πάρουν στον κόσμο της ταξικά κυριαρχούμενης εργασίας δημιουργώντας τις ικανότητες, τα προσόντα, τις ιδέες και τις πεποιθήσεις που ταιριάζουν σε μια καπιταλιστική οικονομία<sup>303</sup>. Εν ολίγοις, αμφισβητείται η νεοκλασική θεώρηση ότι τα κοινωνικά φαινόμενα οφείλονται στις ελεύθερες επιλογές των ατόμων, αφενός, γιατί η ελευθερία επιλογής των ατόμων σε σχέση με το επάγγελμα και την εκπαίδευση περιορίζεται από την ύπαρξη ήδη παγιωμένων

<sup>299</sup> Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995, σελ. 271-306.

<sup>300</sup> Piketty Thomas, *Introduction à la théorie de la redistribution des richesses*, Collection “Approfondissement de la Connaissance Economique”, publiée avec le concours de l’ Association Française des Sciences Economiques par ECONOMICA, Paris 1994, όπου αναφέρεται ότι οι ατομικές αξίες δεν ικανοποιούνται από την κατανομή των ευκαιριών και των υλικών συνθηκών και, γι’ αυτό, δημιουργείται η ανάγκη αναδιανομής του πλούτου, ενώ η ανισότητα και η κοινωνική διαστρωμάτωση δεν είναι κακές μόνο υπό το πρίσμα της δίκαιης κατανομής (équité), αλλά και με την σκέψη ότι χάνεται ένα εξάισιο ανθρώπινο δυναμικό που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για το καλό όλων.

<sup>301</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 271- 306.

<sup>302</sup> Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Μετάφραση Δ.Γ. Τσαούσης, Αθήνα, Πρώτη Έκδοση: Ιανουάριος 2002, σελ. 552-555, όπου γίνεται παραπομπή σε μελέτη του Coleman (1996) για τις εκπαιδευτικές ανισότητες στις ΗΠΑ, στην οποία αναφέρεται ότι: «Οι ανισότητες που επιβάλλονται στα παιδιά από το σπίτι τους, τη γειτονιά τους και το περιβάλλον των ομηλικών τους μεταφέρονται στο σχολείο και μετατρέπονται εκεί σε ανισότητες με τις οποίες τα παιδιά αντιμετωπίζουν την ενήλικη ζωή τους όταν τελειώνουν το σχολείο».

<sup>303</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 182-204, όπου παρουσιάζει τις θέσεις και το έργο των Bowles και Gintis, *Schooling in Capitalist America*, Routledge and Kegan Paul, London 1976.

κοινωνικών ανισοτήτων και άνισων ευκαιριών στις αγορές εργασίας και, αφετέρου, διότι το εκπαιδευτικό σύστημα αναπαράγει τις κοινωνικές και τεχνικές καταταμίσεις της εργασίας και επιφυλάσσει διαφορετικούς τρόπους ένταξης των εκπαιδευομένων αναλόγως της ταξικής τους προέλευσης<sup>304</sup>. Περαιτέρω, οι Bowles και Gintis αποδεικνύουν στατιστικά πως είναι εσφαλμένη η πεποίθηση ότι οι οικονομικές ανταμοιβές βασίζονται στην ικανότητα και υποστηρίζουν ότι καθορίζονται από την ταξική προέλευση και η εκπαίδευση συμβάλει στην αναπαραγωγή, λόγω της αιτιατής σχέσης μεταξύ της οικονομικής και της εκπαιδευτικής δομής, μέσα από τη νομιμοποίηση και την κοινωνικοποίηση, καθώς και μέσα από την στενή αντιστοιχία που υπάρχει ανάμεσα στις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας και στις κοινωνικές σχέσεις του εκπαιδευτικού συστήματος<sup>305</sup>.

Κατά την άποψη του Pierre Bourdieu ως προς την έννοια του «πολιτισμικού» κεφαλαίου και την συμβολή των «πολιτιστικών διαδικασιών» στη διατήρηση των υφιστάμενων κοινωνικών και οικονομικών δομών, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου *«δεν μπορεί να ερμηνεύσει τη σχετική βαρύτητα, την οποία οι διάφορες τάξεις απονέμουν στην οικονομική επένδυση και στην πολιτισμική επένδυση, επειδή δεν λαμβάνει υπ' όψη της τη δομή των διαφορετικών ευκαιριών κέρδους που τους έχουν υποσχεθεί οι διάφορες αγορές, ανάλογα με τον όγκο και τη διάρθρωση της κληρονομικής τους περιουσίας»*<sup>306</sup>. Από μια γενική σκιαγράφηση των ιδεών του Bourdieu, που στοιχειοθετούν τα συμπεράσματα του ως προς την συμβολή της εκπαίδευσης στη διατήρηση και τη νομιμοποίηση της άνισης κοινωνίας<sup>307</sup> και ως

<sup>304</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 206-207.

<sup>305</sup> Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995, σελ. 182-204 και Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Μετάφραση Δ.Γ. Τσαούσης, Αθήνα, Πρώτη Έκδοση: Ιανουάριος 2002, σελ. 546-547. Βλέπε επίσης, Rifkin Jeremy, *Η νέα εποχή της πρόσβασης – Η νέα κουλτούρα του υπερκαπιταλισμού, όπου όλη η ζωή είναι μια επί πληρωμή εμπειρία*, Εκδόσεις Οργανισμός Λιβάνη, Αθήνα 2001, σελ. 18-25, όπου γίνεται λόγος για τη θεμελιακή μεταβολή που επιφέρει η εμπορευματοποίηση της ανθρώπινης κουλτούρας, σε αυτή τη νέα εποχή της πρόσβασης, στον πολιτισμό, στη φύση της απασχόλησης, στην εκπαίδευση και στον τρόπο ζωής, θέτοντας μια σειρά από ερωτήματα ως τη φύση και τον τρόπο αναδιάρθρωσης των σχέσεων, τα είδη και τα επίπεδα της συμμετοχής, καθώς και τους τύπους των εμπειριών.

<sup>306</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, 1998, ό.π., σελ. 208, όπου παραπέμπει στον Bourdieu Pierre, *Κείμενα Κοινωνιολογίας*, επιμ. Ν. Παναγιωτόπουλος, εκδ. Δελφίνι, Αθήνα 1994.

<sup>307</sup> De Queiroz Jean-Manuel, *Το Σχολείο και οι Κοινωνιολογίες του*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, Πρώτη έκδοση: Φεβρουάριος 2000, Μετάφραση: Ιφιγένεια Χριστοδούλου - Γιώργος Σταμέλος, σελ. 39-73, όπου εστιάζει στις κοινωνικές ανισότητες στο σχολείο και στις θεωρίες για την ανισότητα, μνημονεύοντας ιδιαίτερα την προσέγγιση του Pierre Bourdieu και του Jean-Claude Passeron για τη

προς τη λειτουργία της ως σύστημα μετάδοσης γνώσης και ιδεών, προκύπτει ότι: (1) ορισμένα παιδιά προοδεύουν στην εκπαίδευση περισσότερο από άλλα, (2) η πρόοδος στην εκπαίδευση επηρεάζεται έντονα από την κουλτούρα που παίρνει το παιδί από την οικογένεια του, (3) οι οικογένειες της κυρίαρχης τάξης δίνουν στα παιδιά τους «πολιτιστικό κεφάλαιο» που τους επιτρέπει να προοδεύουν στην εκπαίδευση, (4) η κουλτούρα της εκπαίδευσης είναι παρόμοια με την κουλτούρα των κυρίαρχων τάξεων, (5) η κουλτούρα των κυρίαρχων τάξεων καθορίζει τα κριτήρια με τα οποία οι μαθητές χαρακτηρίζονται καλοί ή κακοί, (6) η εκπαίδευση δε διδάσκει ρητά αυτό που εξετάζει, (7) η εκπαίδευση χαίρει μιας φαινομενικής αυτονομίας από έξωθεν παρεμβάσεις, επειδή νομιμοποιεί την εξουσία των κυρίαρχων τάξεων<sup>308</sup>. Σε ότι αφορά, δε, την άνιση κατανομή των ευκαιριών απασχόλησης, αυτή αποδίδεται κατά τον Bourdieu στο «κοινωνικό κεφάλαιο» που συνδέεται με την κατοχή ενός δικτύου μόνιμων και θεσμοθετημένων σχέσεων αλληλογνωριμίας και αλληλοαναγνώρισης<sup>309</sup>.

Περαιτέρω, σύμφωνα με την ερμηνευτική προσέγγιση, που αντιτάσσεται στις μακροπροσεγγίσεις της φονξιοναλιστικής και της μαρξιστικής προσέγγισης, η κατανόηση της εκπαίδευσης επικεντρώνεται στη μελέτη της καθημερινής δραστηριότητας, η οποία δεν μπορεί να είναι εξ' ολοκλήρου επιβεβλημένη, εκδηλώνεται με κάποια αυτονομία μέσα από τα νοήματα που δίνουν οι άνθρωποι στην συμπεριφορά τους, έγκειται στη διαντίδραση με τους άλλους ανθρώπους και καθιστά αναγκαία την υιοθέτηση της «υποκειμενικής» μεθόδου, προκειμένου να ανακαλύψει τα νοήματα των υποκειμένων και να αναλύσει πως τα ίδια τα υποκείμενα ορίζουν μια κατάσταση<sup>310</sup>. Αντίθετα, η νέα κοινωνιολογία της εκπαίδευσης ενδιαφέρεται πρωτίστως για το περιεχόμενο της εκπαίδευσης και όχι για τη δομή της οργάνωσης του εκπαιδευτικού συστήματος, επικεντρώνοντας την προσοχή τους στο αναλυτικό πρόγραμμα, στην «εκπαιδευτική» γνώση που παρέχει το σχολείο και στην αντίληψη του σχολείου για το «τι σημαίνει να είναι κανείς μορφωμένος»<sup>311</sup>. Ειδικότερα, η νέα

---

σύνδεση των σχολικών αποτελεσμάτων με την κοινωνική προέλευση και το ρόλο των πολιτισμικών παραγόντων.

<sup>308</sup> Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995, σελ. 224.

<sup>309</sup> Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998, σελ. 210.

<sup>310</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 309-329.

<sup>311</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 385-415, όπου γίνεται αναφορά στους κύριους εκφραστές της νέας κοινωνιολογίας της εκπαίδευσης M.D.F. Young, Geoffrey Esland και Nell Kedie.



κοινωνιολογία εκλαμβάνει τις έννοιες της «γνώσης», της «ικανότητας» και της «ευφυΐας» ως κοινωνικά κατασκευασμένες και προτείνει να αναλυθούν περισσότερο, με βάση τις πολιτιστικές προεκτάσεις και τις υφιστάμενες κοινωνικές δομές, τα φαινόμενα της διαστρωμάτωσης των γνώσεων (*stratification des savoirs*) που υποκρύπτονται στην οργάνωση των προγραμμάτων σπουδών<sup>312</sup>.

Από την άλλη μεριά, πολλοί μελετητές της βεμπεριανής κοινωνιολογίας και της ερμηνευτικής προσέγγισης, που υιοθετούν τις ιδέες του Max Weber, έχουν αναλύσει πως διαντιδρούν οι ομάδες για να κατασκευάσουν, να διατηρήσουν και να αλλάξουν το εκπαιδευτικό σύστημα<sup>313</sup>. Για παράδειγμα, ο Ronald King υποστηρίζει ότι καμία ερμηνεία της εκπαίδευσης δεν είναι επαρκής αν δεν εξετάζει την υποκειμενικά σκόπιμη δράση των ατόμων και η Margaret Archer θεωρεί ότι δεν αρκεί η έμφαση που δίνεται στην συμβολή της κοινωνικής διαντίδρασης στη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού συστήματος αλλά απαιτείται και η ανάλυση του τρόπου με τον οποίο η κοινωνική δομή επηρεάζει και ρυθμίζει τους στόχους και τις ενέργειες των ανθρώπων<sup>314</sup>. Προς την ίδια κατεύθυνση, ο Randall Collins υποστηρίζει σε σχέση με το ερώτημα «τι είναι αυτό που καθορίζει τις δομές και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών συστημάτων;» ότι τα εκπαιδευτικά διαπιστευτήρια χρησιμοποιούνται για να περιορίσουν την προσφορά των υποψηφίων για τις κοινωνικά και οικονομικά προνομιούχες θέσεις και για να μονοπωλήσουν αυτές τις θέσεις για τους κατόχους εκπαιδευτικών διπλωμάτων, καθώς και ότι από το σύστημα των διαπιστευτηρίων επωφελούνται τα επαγγέλματα και όσοι εργάζονται στις διευρυμένες γραφειοκρατίες

---

<sup>312</sup> MDF Young, «Les programmes scolaires considérés du point de vue de la sociologie de la connaissance» στο Forquin Jean-Claude, *Les sociologues de l' éducation américains et britanniques – Présentation et choix de textes*, De Boeck & Larcier s.a., Bruxelles 1997, σελ. 173-199, όπου τονίζει ότι η έρευνα στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης παραμελεί πολύ συχνά το ερώτημα των περιεχομένων εκπαίδευσης, αγνοώντας τις κοινωνικές διαδικασίες επιλογής, οργάνωσης και αξιολόγησης που συνυφαίνονται με τη δημιουργία των σχολικών γνώσεων. Βλέπε επίσης, Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995, σελ. 392, 417.

<sup>313</sup> Μοσχονάς Ανδρέας, *Τάξεις και Στρώματα στις Σύγχρονες Κοινωνίες*, Τόμος Πρώτος Ερμηνευτικές Προσεγγίσεις, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1998, σελ. 33-57, όπου χαρακτηρίζεται η βεμπεριανή παράδοση για την κοινωνική στρωμάτωση ως ταξινομική γιατί ξεκινάει από μια γενική θεωρία της αγοράς και όχι του τρόπου παραγωγής, θεωρεί την επαγγελματική δομή ως το σημείο εκκίνησης για την ανάλυση της κοινωνικής στρωμάτωσης και την αποκρυπτογράφηση της ταξικής θέσης, ορίζοντας «την τάξη από την ίδια την κατάσταση των επαγγελματιών στην αγορά και στην εργασία.....σε σχέση με (i) τις πηγές και το επίπεδο επαγγελματιών τους, (ii) το βαθμό εργασιακής ασφάλειας και τις δυνατότητες οικονομικής εξέλιξης και (iii) τη θέση τους στο σύστημα ελέγχου και εξουσίας στην ίδια τη διαδικασία της παραγωγής» και παραβλέπει ότι οι επίσημες ταξινομήσεις του οικονομικά ενεργού πληθυσμού με βάση τη θέση στο επάγγελμα είναι καθαρά στατιστικές κατηγορίες και απλά σχήματα αποτύπωσης επαγγελματικών ομαδοποιήσεων.

<sup>314</sup> Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995, σελ. 434.

της βιομηχανίας, της κυβέρνησης, της εκπαίδευσης και των εργατικών σωματείων, που αποτελούν τον «αργόμισθο» τομέα της σύγχρονης οικονομίας<sup>315</sup>. Επιπλέον, υποστηρίζει ότι τα προσοδοφόρα επαγγέλματα μπόρεσαν μέσα από τα εκπαιδευτικά διαπιστευτήρια να περιορίσουν τον αριθμό των μελών τους και να αναβαθμίσουν τις αμοιβές τους, αναφέροντας χαρακτηριστικά ότι «αντί να αγοράσει κανείς ευθέως ένα αξίωμα, επενδύει σε εκπαιδευτικά διαπιστευτήρια τα οποία με τη σειρά τους χρησιμοποιούνται για την αγορά μιας θέσης προστατευμένης από διάφορες όψεις του ανταγωνισμού της αγοράς εργασίας», αν και επισημαίνει ότι η απόκτηση ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων δεν αποδίδει πλέον τις ίδιες ανταμοιβές που απέδιδε παλαιότερα, μια και η προσφορά θέσεων αργομισθίας δεν αυξάνεται με τον ίδιο ρυθμό<sup>316</sup>.

Ωστόσο, αρκετοί κοινωνιολόγοι και οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι η επίδραση της παγκόσμιας οικονομίας και η ζήτηση για ευέλικτο εργατικό δυναμικό θα έχει σαν αποτέλεσμα στο μέλλον ολοένα και περισσότερο άνθρωποι να γίνουν «εργάτες χαρτοφυλακίου» και, με ένα χαρτοφυλάκιο διαφορετικών δεξιοτήτων και διαπιστευτηρίων, να μετακινούνται μεταξύ διαφορετικών εργασιών στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής<sup>317</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, τα ερωτήματα που αφορούν τη σχέση εκπαίδευσης, εργασίας και εισοδήματος είναι ιδιαίτερα επίκαιρα, αφενός, γιατί τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα διαφοροποιούν τις ομάδες εργαζομένων μη-χειρωνακτών και χειρωνακτών σε σχέση με την εκπαίδευση, δεδομένου ότι οι ομάδες επαγγελματιών και ενδιάμεσων στελεχών μη χειρωνακτών αποκτούν υψηλά ακαδημαϊκά προσόντα σε αντίθεση με τις ομάδες νέων μη χειρωνακτών, ειδικευμένων και οι ημι-ειδικευμένων χειρωνακτών και, αφετέρου, διότι το θέμα των ακαδημαϊκών προσόντων αποκτά σημασία όταν αντιμετωπίζεται το θέμα των αμοιβών, δεδομένης της θετικής συσχέτισης εκπαίδευσης και εισοδημάτων, παρόλο που παραμένει ανοικτό το ζήτημα πως θα

<sup>315</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 426-427, όπου γίνεται ειδική παραπομπή στο άρθρο του R. Collins “Some Comparative Principles of Educational Stratification”, *Harvard Educational Review*, τόμ. 47, τεύχ. 1 (1997).

<sup>316</sup> Blackledge David – Hunt Barry, 1995, ό.π., σελ. 428-433, όπου γίνεται παραπομπή στο βιβλίο του R. Collins, *The Credential Society*, Academic Press, New York, 1979.

<sup>317</sup> Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Μετάφραση Δ.Γ. Τσαούσης, Αθήνα, Πρώτη Έκδοση: Ιανουάριος 2002, σελ. 447-451, όπου αναφέρει το χαρακτηριστικό παράδειγμα χαρτοφυλακίου δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού στην Κοιλάδα της Σιλκόνης στην Καλιφόρνια, που θεωρήθηκε ως ο κύριος παράγοντας για την οικονομική επιτυχία της περιοχής.

εξηγηθεί η συσχέτιση αυτή<sup>318</sup>. Εξάλλου, με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και τη θεωρητική προσέγγιση των Bowles και Gintis, η στενή σχέση ανάμεσα στα εκπαιδευτικά προσόντα, την επαγγελματική αποκατάσταση και τα εισοδήματα υφίσταται από τη στιγμή που τα εκπαιδευτικά προσόντα χρησιμοποιούνται ως προϋποθέσεις για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας και, συνεπώς, για τον έλεγχο των προσλήψεων, αν και στις προσλήψεις δίνεται πολύ μεγαλύτερη βαρύτητα στα μη ακαδημαϊκά προσόντα απ' ό τι στα ακαδημαϊκά προσόντα<sup>319</sup>.

---

<sup>318</sup> Karabel Jerome, Hasley A.H., *Power and Ideology in Education*, Oxford University Press Inc., New York 1977, σελ. 309.

<sup>319</sup> Burgess Robert, *Sociology Education and Schools – An introduction to the sociology of education*, B.T.Batsford Ltd., London 1986, σελ. 34, όπου γίνεται αναφορά στην έρευνα των Maguire και Ashton (1981) σε 350 επιχειρήσεις, η οποία ανέδειξε πέντε στρατηγικές πρόσληψης υποψηφίων από τους εργοδότες: (1) το επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί βασική προϋπόθεση για την πρόσληψη αν και στην πράξη προσλαμβάνονται άτομα με υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα, (2) τα εκπαιδευτικά προσόντα χρησιμοποιούνται ως φίλτρο, αλλά η τελική επιλογή βασίζεται στα μη ακαδημαϊκά προσόντα, (3) η ισορροπία ακαδημαϊκών και μη ακαδημαϊκών προσόντων τείνει υπέρ των μη ακαδημαϊκών προσόντων για την πρόσληψη στο βαθμό που ο υποψήφιος ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες και τις προδιαγραφές του εργοδότη, (4) επικρατούν τα μη ακαδημαϊκά προσόντα και η τελική πρόσληψη βασίζεται συνήθως στην προσωπικότητα ή τις φυσικές δεξιότητες που απαιτούνται για τη θέση και (5) τα εκπαιδευτικά προσόντα βαίνουν εις βάρος του υποψηφίου ως ένδειξη δεξιότητας και φιλοδοξίας για τις αζήτητες θέσεις εργασίας και, γι' αυτό, η τελική επιλογή βασίζεται στα μη ακαδημαϊκά προσόντα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

### ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

#### I. Οι επιπτώσεις των εργασιακών αλλαγών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

##### 1. Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις

Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται, κατά κύριο λόγο, από την αύξηση των δραστηριοτήτων τριτογενούς τομέα και την επέκταση των άτυπων μορφών απασχόλησης<sup>1</sup>. Ειδικότερα, η επικράτηση του τριτογενούς τομέα στην οικονομία έχει σαν συνέπεια, αφενός, την εξαφάνιση της εργατικής τάξης και, ιδίως, των ανειδίκευτων εργατών, μια και μετακινούνται σε μικρές βιομηχανικές επιχειρήσεις με επισφαλείς θέσεις εργασίας και αργούς ρυθμούς ανανέωσης των ειδικοτήτων και, αφετέρου, τη μετατόπιση των ειδικευμένων εργατών σε επιχειρήσεις του τομέα των υπηρεσιών, όπου η εργασία αντλεί την αξία της από την ικανοποίηση του πελάτη<sup>2</sup>. Η επέκταση, δε, των άτυπων μορφών εργασίας επηρεάζει τη φύση της σταθερής εργασιακής σχέσης και πυροδοτεί τη συζήτηση για την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, την προσωρινότητα και την αποσταθεροποίηση<sup>3</sup>, δεδομένης της επίδρασης της ευελιξίας στη δημιουργία πολλών ταχυτήτων από άποψη αμοιβών, συνθηκών απασχόλησης και δικαιωμάτων στο χώρο της μισθωτής απασχόλησης<sup>4</sup>.

Η γενικευμένη χρήση της διευρυμένης ερμηνείας της έννοιας του εργαζόμενου, η οποία περιλαμβάνει κάθε άτομο που πραγματοποιεί έναντι αμοιβής γνήσιες δραστηριότητες κάποιας οικονομικής αξίας υπό την καθοδήγηση ή την επίβλεψη

---

<sup>1</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 44,50.

<sup>2</sup> Goux Dominique - Maurin Eric, «Une société sans classes», *Les révolutions invisibles*, Calmann-Lévy, Paris 1998, σελ. 130-132, όπου υποστηρίζεται ότι στον τριτογενή τομέα δημιουργούνται θέσεις εργασίας με χαμηλά προσόντα και χειρωνακτικά καθήκοντα, αντικαθιστώντας τον τίτλο του «ανειδίκευτου εργάτη» με τον τίτλο του «υπαλλήλου».

<sup>3</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 44, 56-60.

<sup>4</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 119.

κάποιου, καλύπτοντας αδιακρίτως πλήρως ή μερικώς απασχολούμενους, μόνιμους ή εποχιακούς, δημόσιους ή ιδιωτικούς υπαλλήλους<sup>5</sup>, απορρέει από την έλλειψη ομοιογένειας του τριτογενούς τομέα, την πληθώρα των κοινωνικό-επαγγελματικών κατηγοριών και ειδικοτήτων, τη διάσπαση των μορφών απασχόλησης και την ευρεία εφαρμογή των άτυπων μορφών εργασίας<sup>6</sup>. Εξάλλου, οι νέες μορφές ευέλικτων εργασιακών σχέσεων εμφανίζονται ως συνακόλουθο των νέων μορφών οργάνωσης του κεφαλαίου σε μεγάλες επιχειρήσεις υπηρεσιών, franchising μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ομίλους και δίκτυα επιχειρήσεων, καθώς των νέων τύπων συμμετοχής στο κεφάλαιο μιας επιχείρησης, συνεργασίας και κοινών στρατηγικών<sup>7</sup>.

Οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και, οι οποίες συνδέονται με πολιτικές ενίσχυσης της ευελιξίας της απασχόλησης, των αμοιβών και του χρόνου εργασίας, αφορούν στο περιεχόμενο της έννοιας της εξαρτημένης σχέσης εργασίας, στις μορφές απασχόλησης (π.χ. προσωρινή και μερική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης, απασχόληση προσωπικού στο πλαίσιο δικτύου επιχειρήσεων, παροχή έργου εκτός εγκαταστάσεων εργοδότη, απασχόληση με το σύστημα φασόν, τηλεργασία, επιδοτούμενη απασχόληση), στη διεύρυνση των εμπλεκόμενων στην συμβατική εργασιακή σχέση (π.χ. δανεισμό εργαζομένων), στο περιεχόμενο των ειδικοτήτων, στην επικράτηση πρακτικών συνδεδεμένων με τη θέση εργασίας, στην πολλαπλότητα των εργασιακών καθηκόντων, στην ευελιξία της οργάνωσης της εργασίας και διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου (υπερωριακή απασχόληση, συνολική διευθέτηση του χρόνου εργασίας, κυκλικό ή διακεκομμένο ωράριο, απασχόληση κατά

---

<sup>5</sup> Vilá Costa Blanca, «The General concept of worker» στο European Commission – Université Catholique de Louvain, Carlier Jean-Yves and Verwilghen Michel, *Thirty years of free movement of workers in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000, σελ. 69-77.

<sup>6</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 48-49, 52-53, όπου οι άτυπες μορφές απασχόλησης κατηγοριοποιούνται είτε ανάλογα με τη διάρκεια και την σταθερότητα της εργασίας (π.χ. συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας), είτε ανάλογα με το χρόνο εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση). Βλέπε επίσης Γαβρόγλου Σταύρος «Νέες μορφές απασχόλησης: Διάχυση, προβλήματα, προσανατολισμοί» στο Γαβρόγλου Σταύρος - Κικίλιας Ηλίας (επιμέλεια), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2001, σελ. 29-58.

<sup>7</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, «Τα δικαιώματα εργασίας στις νέες παραγωγικές σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 43, (2006), σελ. 5-7.

βάρδιες), στην ουσιαστική επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου και στην εντατικοποίηση της εργασίας<sup>8</sup>.

Στο επίπεδο διαμόρφωσης των αμοιβών, οι συντελούμενες αλλαγές αποβλέπουν στη μείωση του εργασιακού κόστους και επικεντρώνονται σε διαφοροποιήσεις του άμεσου μισθολογικού κόστους μέσα από μεταρρυθμίσεις του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας - όπως για παράδειγμα, η κατάργηση της έννοιας των κατώτατων αμοιβών και η δυνατότητα απόκλισης στη βάση της τοπικής ιδιαιτερότητας, της επιχειρησιακής μονάδας ή της ηλικίας των μισθωτών, η σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση του προσωπικού και η απεξάρτηση της από την αρχαιότητα και τα χρόνια προϋπηρεσίας, η διαμόρφωση των αμοιβών με βάση τη θετική ή αρνητική πορεία της επιχείρησης - καθώς και σε τροποποιήσεις του έμμεσου μισθολογικού κόστους μέσα από τη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τα εργατικά ατυχήματα και την περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη<sup>9</sup>.

Στις εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων η επιχείρηση διαδραματίζει ενεργό ρόλο, εφόσον μέσα από τη μέθοδο οργάνωσης της εργασίας, τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και τη φύση των εφαρμοζόμενων τεχνικών και των αντίστοιχων απαιτήσεων προσδιορίζει τα διαφορετικά επαγγελματικά προφίλ και τις εσωτερικές διαδρομές κινητικότητας και επαγγελματικής εξέλιξης, παρόλο που οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να ζητούν προσόντα που δεν αντιστοιχούν στις πραγματικές ανάγκες των θέσεων εργασίας ή περιορίζονται στις απολύτως βασικές γνώσεις ή ζητούν τελευταία όλο και πιο υψηλά πιστοποιημένα προσόντα που να βεβαιώνουν τις απαιτούμενες ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων<sup>10</sup>.

Από την άλλη μεριά, η εξέλιξη των μορφών, των συνθηκών και του καθεστώτος εργασίας, σε συνδυασμό με τις τάσεις εξατομίκευσης των αμοιβών και σύνδεσης με τα αποτελέσματα της επιχείρησης, θέτει υπό αμφισβήτηση τους μηχανισμούς

<sup>8</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 46-52, 56-59, όπου γίνεται αναλυτική παρουσίαση της τυπολογίας των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σύμφωνα με τη διεθνή ευρωπαϊκή εμπειρία, καθώς και των μορφών ευελιξίας του χρόνου εργασίας.

<sup>9</sup> Κουζής Γιάννης, 2001, ό.π., σελ. 40-43, 54-56.

<sup>10</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 76-80.

κοινωνικής προστασίας και δύναται να ανατρέψει την κατανομή ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο του οικονομικού ρίσκου, στον οποίο εκτίθενται άμεσα και οι δύο<sup>11</sup>. Οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων οδηγούν στην απορρύθμιση του προστατευτικού πλαισίου της μισθωτής σχέσης, ενώ η παράλληλη ανάπτυξη της ανεργίας και των ευέλικτων μορφών εργασίας έχει ως αποτέλεσμα τη συνολική υποβάθμιση του περιεχομένου της «τυπικής» και «κανονικής» απασχόλησης<sup>12</sup>.

Για την αντιμετώπιση των φαινομένων κατάπτωσης της αγοράς εργασίας και αύξησης των εισοδηματικών ανισοτήτων, που παρατηρήθηκαν από την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης<sup>13</sup>, προβάλλονται ως αναγκαίες οι μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας που θα προάγουν το συνδυασμό της ευελιξίας με την ασφάλεια της απασχόλησης (flexicurity)<sup>14</sup>, με στόχο την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής<sup>15</sup>. Σύμφωνα με την Πράσινη Βίβλο «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα», η προσαρμογή του νομικού πλαισίου στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας προϋποθέτει την συζήτηση σε μια σειρά θεμάτων, που αφορούν στα μέτρα υποστήριξης της μετάβασης των εργαζομένων από τη μια εργασιακή κατάσταση στην

<sup>11</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 64-65.

<sup>12</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 40-41, 119-120, 121-123, όπου παρουσιάζονται τα κριτήρια στοιχειοθέτησης της τυπικής εργασιακής σχέσης, δηλαδή της εξαρτημένης μισθωτής εργασίας, καθώς και οι συνέπειες των ευέλικτων μορφών εργασίας στην απασχόληση και τις αμοιβές στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

<sup>13</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 55. Βλέπε επίσης, Κουκιάδης Ιωάννης, «Η πολιτική ισορροπίας μεταξύ της ευελιξίας της εργασίας και της προστασίας των εργαζομένων», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 30, (2003), σελ. 24, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι «Οδηγούμεθα σε ένα μοντέλο πολλαπλών μορφών εργασιακών σχέσεων, με αποτέλεσμα έναν πρωτόγνωρο κατακερματισμό τη αγοράς εργασίας».

<sup>14</sup> Βλέπε σχετικά στο Κεφάλαιο Α.Π.1. της παρούσας μελέτης, για παράδειγμα, European Communities, *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 30-31, European Commission, *Employment policies in the EU and in the Member States, Joint report 2004-2005*, σελ.14-15 και European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 76-78.

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πράσινη Βίβλος «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα»*, COM(2006) 708 τελικό, Βρυξέλλες 22.11.2006, σελ. 3. Βλέπε επίσης, Ο.Κ.Ε., «Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008 στο Πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας», Γνώμη Νο 140, Αθήνα, Οκτώβριος 2005, σελ. 14 και Ο.Κ.Ε. «Εκθεση Εφαρμογής για το 2006 του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2005-2008», Γνώμη Νο 161, Αθήνα, Οκτώβριος 2006, σελ. 28-30.

άλλη, στα νομοθετικά μέτρα για τη διασφάλιση του καθεστώτος οικονομικά εξαρτημένων και αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων, στις απαιτούμενες αλλαγές της εργατικής νομοθεσίας για τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις τριμερείς σχέσεις (μεταξύ επιχείρησης χρήστη, μισθωτού και εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ή σε εκτεταμένες αλυσίδες υπεργολαβίας), στις πτυχές της οργάνωσης του χρόνου που πρέπει να επανεξεταστούν, στα μέτρα διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων που ασκούν δραστηριότητες σε διακρατικό επίπεδο, σε μέτρα επιβολής της εργατικής νομοθεσίας και ενίσχυσης της συνεργασίας με τις αρμόδιες αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους<sup>16</sup>.

Κατά μία άποψη, η Πράσινη Βίβλος δεν εστιάζει στο δικαίωμα της εργασίας και το σύνολο της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων ως ασφαλιστικής δικλείδας για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής και φαίνεται να επιχειρεί την ανατροπή σε κοινοτικό επίπεδο προστατευτικών ρυθμίσεων που προβλέπονται στα εθνικά εργατικά δίκαια, γεγονός που εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για την κοινωνική συνοχή και καθιστά επιτακτική και επιβεβλημένη την ενίσχυση και την επέκταση των κανόνων προστασίας της εργασίας και των βασικών δικαιωμάτων μέσα από τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις του εργατικού δικαίου με βάση την ιδιαιτερότητα της ελληνικής έννομης τάξης<sup>17</sup>. Κατά την αντίθετη άποψη, είναι αναγκαία η επανεξέταση του ρόλου της εργατικής νομοθεσίας και ο εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και, γι' αυτό, θα πρέπει να

---

<sup>16</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πράσινη Βίβλος «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα»*, COM(2006) 708 τελικό, Βρυξέλλες 22.11.2006, σελ. 4-5, 12-19. Βλέπε επίσης European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 121-125, σχετικά με τις εξελίξεις της ευρωπαϊκής νομοθεσίας ως προς την ευελιξία της αγοράς εργασίας κατά την περίοδο 2004-2006, π.χ. Πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την τροποποίηση της Οδηγίας 2003/88/EC για το χρόνο εργασίας, Οδηγία 2005/47/EC για ορισμένες πτυχές εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων σε διασυνοριακές υπηρεσίες των σιδηροδρόμων, Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Εκσυγχρονισμός και Απασχόληση» της 31 Μαρτίου 2005, Οδηγία 2005/56/EC για τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις των εταιρειών περιορισμένης ευθύνης και τα πιθανά σχήματα συμμετοχής των εργαζομένων κ.λπ.

<sup>17</sup> Ο.Κ.Ε., *Πράσινη Βίβλος: «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα»*, Γνώμη Νο 170, Αθήνα, Μάρτιος 2007, σελ. 6-11. Βλέπε επίσης, Κουζής Γιάννης, «Παρατηρήσεις επί του Κειμένου του Πράσινου Βιβλίου της ΕΕ για τον Εκσυγχρονισμό του Εργατικού Δικαίου», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 45, (Ιανουάριος - Μάρτιος 2007), σελ. 4-13.



τεθεί σε διαπραγμάτευση, στο πλαίσιο διμερούς και τριμερούς διαλόγου, το σύνθετο περιεχόμενο της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity)<sup>18</sup>.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από την τάση εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με τις διεθνείς και ευρωπαϊκές κατευθύνσεις συγκράτησης των αμοιβών και μεγαλύτερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας και σε ένα κλίμα διαλόγου και συναίνεσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μέσα από θεσμοθετημένα όργανα κοινωνικού διαλόγου<sup>19</sup>. Μερικά παραδείγματα θεσμικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας αφορούν στη διαμόρφωση του πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης και στη δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας με επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας (άρθρα 38 και 41 του Ν. 1892/1990, όπως τροποποιήθηκαν αντίστοιχα με το άρθρο 2 του Ν. 2639/1998 και το άρθρο 2 του Ν. 3385/2005<sup>20</sup>), στη θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης στο Δημόσιο, Ο.Τ.Α. και Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν. 3250/2004<sup>21</sup>), στην κατάρτιση κανονισμού εργασίας με νόμο στις ΔΕΚΟ με αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα, σε περίπτωση μη ευόδωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας (Ν. 2601/1998, Ν. 2414/1996, Ν. 2579/1998 και Ν. 3429/2005<sup>22</sup>), στη ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων και στην ετήσια διευθέτηση του χρόνου εργασίας

<sup>18</sup> Ο.Κ.Ε., *Πράσινη Βίβλος: «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα»*, Γνώμη Νο 170, Αθήνα, Μάρτιος 2007, σελ. 13-16.

<sup>19</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 272-274, 309-310.

<sup>20</sup> Βλέπε Ν.1892/1990-ΦΕΚ/Α/101/31.7.1990 για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις, Ν.2639/1998-ΦΕΚ/Α/205/2.9.1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις» και Ν. 3385/2005-ΦΕΚ/Α/210/19.8.2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις». Σχετικές η Γνώμη της Ο.Κ.Ε. «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις» (Σχέδιο Νόμου), Νο 18, Αθήνα, Ιούνιος 1998 και η Γνώμη της Ο.Κ.Ε. «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις» (Σχέδιο Νόμου), Νο 136, Αθήνα, Ιούλιος 2005.

<sup>21</sup> Ν. 3250/2004-ΦΕΚ/Α/124/7.7.2004 «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, Ο.Τ.Α. και Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου» και Γνώμη της Ο.Κ.Ε. «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο και στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου» (Σχέδιο Νόμου), Νο 107, Αθήνα Ιούνιος 2004.

<sup>22</sup> Βλέπε Ν. 2601/1998-ΦΕΚ/Α/81/15.4.1998 «Ενισχύσεις Ιδιωτικών Επενδύσεων για την οικονομική και περιφερειακή ανάπτυξη της χώρας και άλλες διατάξεις», Ν. 2414/1996-ΦΕΚ/Α/135/25.6.1996 «Εκσυγχρονισμός των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών και άλλες διατάξεις», Ν. 2579/1998-ΦΕΚ/Α/31/17.2.1998 «Φορολογικές διαρρυθμίσεις και άλλες διατάξεις», Ν. 3429/2005-ΦΕΚ/Α/314/27.12.2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί» και Γνώμη της Ο.Κ.Ε. «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (ΔΕΚΟ)» (Σχέδιο Νόμου), Νο 146, Αθήνα, Δεκέμβριος 2005, σελ. 16-18, όπου αποτυπώνονται οι διαφορετικές απόψεις για τη ρύθμιση με νόμο των εργασιακών σχέσεων χωρίς τη πρόβλεψη της δυνατότητας επαναφοράς στο καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

(Ν. 2874/2000 όπως τροποποιήθηκε από το Ν. 3385/2005<sup>23</sup>), στην αποκέντρωση του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών υπέρ ορισμένων ομάδων και περιοχών που πλήττονται από ανεργία με τοπικά σύμφωνα απασχόλησης (άρθρο 4 του Ν. 2639/1998<sup>24</sup>), καθώς και σε επιχειρησιακές πολιτικές εξατομίκευσης των αμοιβών με βάση την ατομική απόδοση, χορήγησης πριμ παραγωγικότητας και συμμετοχής εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων<sup>25</sup>.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η τυπική απασχόληση στην Ελλάδα εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια μορφή απασχόλησης - παρά τη σχετική υποχώρηση της υπέρ της προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχιακή εργασία) και, σε μικρότερο βαθμό, υπέρ της μερικής απασχόλησης, της τηλεεργασίας και του δανεισμού εργαζομένων - και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξακολουθούν να αποτελούν τη βάση υπολογισμού των αμοιβών στις επιχειρήσεις, εκ των οποίων οι μισές υπερβαίνουν τα όρια των συλλογικών συμβάσεων και μόνο το 1/4 εφαρμόζει πολιτικές ευελιξίας των αποδοχών σύμφωνα με την απόδοση των εργαζομένων ή τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης<sup>26</sup>. Σε ότι αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, οι επιχειρήσεις φαίνεται να προτιμούν ένα διαφορετικό τρόπο λειτουργίας της στο πλαίσιο ατομικής συμφωνίας με τον εργαζόμενο και χωρίς συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή μονομερείς επιβολές<sup>27</sup>.

---

<sup>23</sup> Βλέπε Ν. 2874/2000-ΦΕΚ/Α/286/29.12.2000 «Πρώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις», Ν. 3385/2005-ΦΕΚ/Α/210/19.8.2005 «Ρυθμίσεις για την πρώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις», καθώς και Γνώμη της Ο.Κ.Ε. «Ρυθμίσεις για την πρώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις» (Σχέδιο Νόμου), Νο 136, Αθήνα, Ιούλιος 2005, σελ. 9-14, όπου εκτιμάται κατά μία άποψη ότι με την επανεισαγωγή του θεσμού της υπερεργασίας και τις ρυθμίσεις διευθέτησης του χρόνου εργασίας επιχειρείται η ανατροπή των εργασιακών σχέσεων σε βάρος των εργαζομένων με την ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και την κατάργηση της συλλογικής αυτονομίας, ενώ κατά άλλη άποψη, επιχειρείται η επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν στην αγορά εργασίας με σκοπό να ικανοποιηθούν οι ανάγκες των επιχειρήσεων και να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα τους.

<sup>24</sup> Ν. 2639/1998-ΦΕΚ/Α/205/2.9.1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις».

<sup>25</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 276-277, 303-308. Επίσης βλέπε, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 28-29, 125-133.

<sup>26</sup> Κουζής Γιάννης, «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές» - Αποτελέσματα Πανελλαδικής Έρευνας, *Τετράδια του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, Ειδικό τεύχος, Αθήνα, (Οκτώβριος 2002), σελ. 23-25, 28-29, 33-34.

<sup>27</sup> Κουζής Γιάννης, «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές» - Αποτελέσματα Πανελλαδικής Έρευνας, *Τετράδια του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, Ειδικό τεύχος, Αθήνα, (Οκτώβριος 2002), σελ. 25, 33-34.

## 2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων απέναντι στις νέες προκλήσεις

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες σχετίζονται με τις αλλαγές στην σύνθεση της απασχόλησης, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και την αύξηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, θέτουν σε αμφισβήτηση το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης και επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στις κατηγορίες δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής δράσης, ενώ ταυτόχρονα οι στάσεις προσαρμογής των εργοδοτών στις νέες μορφές διεθνούς ανταγωνισμού υπέρ της αποκέντρωσης των διαπραγματεύσεων στο χώρο εργασίας, της μείωσης του πεδίου διαπραγμάτευσης ή της παντελούς αποφυγής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και της υιοθέτησης μέτρων απευθείας επικοινωνίας τους με τους εργαζόμενους (π.χ. διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, κύκλοι ποιότητας, προγράμματα «χρηματικής» συμμετοχής) συμβάλλουν στη μείωση της επίδρασης της συλλογικής διαπραγμάτευσης<sup>28</sup>.

Η πολλαπλότητα των καθεστώτων στις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές, συνέπεια της «άυλης» παραγωγής και των νέων μορφών οργάνωσης του κεφαλαίου, θα επιφέρει νέες πολυδιάστατες συγκρούσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους και τις διοικήσεις των επιχειρήσεων σε σχέση με τη δημιουργία και τη σταθερότητα της απασχόλησης ή τη βελτίωση των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας, η διαχείριση των οποίων προϋποθέτει τόσο την υπευθυνότητα, το σεβασμό και τη δέσμευση των πρωταγωνιστών στην τήρηση των συμφωνιών, όσο και τη μεγαλύτερη εμπλοκή και συμμετοχή των εργαζομένων στις διαπραγματεύσεις, που δεν ανέχονται πλέον να διακυβεύονται τα συμφέροντα τους ανάλογα με τις επιδιώξεις των επιχειρήσεων ή τις ιδεολογίες των συνδικάτων<sup>29</sup>. Συνακόλουθα, οι νέες προκλήσεις που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας για τα συνδικάτα επιβάλλουν την ανασυγκρότηση και την επέκταση της συνδικαλιστικής τους δραστηριότητας στους αναπτυσσόμενους τομείς της οικονομίας, την ενίσχυση της οργανωτικής διασύνδεσης ανάμεσα στα διαφορετικά επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης, την ανάπτυξη νέων μορφών προσέλευσης μελών και εκπροσώπησης νέων ομάδων εργαζομένων, την προσαρμογή των οργανωτικών συνδικαλιστικών δομών στην αυξανόμενη ανομοιογένεια των εργαζομένων και τα νέα πρότυπα άρθρωσης των συμφερόντων τους, καθώς και την

<sup>28</sup> Waddington Jeremy – Hoffman Reiner, «Τα συνδικάτα στην Ευρώπη: μεταρρύθμιση, οργάνωση και αναδιάρθρωση», *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 88, (Οκτώβριος 2002), σελ. 6-15.

<sup>29</sup> Birien Jean-Louis, *Pratiques de Relations et Négociations Sociales*, Dunod, Paris 2001, σελ.290-294.

ανάλογη προσαρμογή της οργάνωσης και συνδικαλιστικής δράσης σε σχέση με την αύξηση των δραστηριοτήτων που οργανώνονται στο χώρο εργασίας<sup>30</sup>.

Ειδικότερα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα χαρακτηρίζεται από το σχετικά χαμηλό επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας, την κυριαρχία του δημόσιου τομέα στην συνδικαλιστική εκπροσώπηση, την συνύπαρξη διαφορετικών πολιτικών τάσεων, την έντονη κομματικοποίηση των συνδικαλιστικών παρατάξεων, τον οργανωτικό πολυκερματισμό εξαιτίας της παρουσίας ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων και του μεγάλου αριθμού πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων, την κρατική επιχορήγηση μέσω της Εργατικής Εστίας και την συνακόλουθη έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας<sup>31</sup>, ενώ ταυτόχρονα είναι εμφανή τα γενικότερα προβλήματα οργανωτικής αποδυνάμωσης, απόστασης μεταξύ βάσης και ηγεσίας της οργάνωσης, αδρανοποίησης των μελών της και δυσκολίας προσέλκυσης νέων ομάδων εργαζομένων<sup>32</sup>. Από την άλλη μεριά, οι εργοδοτικές οργανώσεις παρουσιάζονται κατακερματισμένες και δεν έχουν σαφή μορφολογικά χαρακτηριστικά, τα οποία σε συνδυασμό με την έλλειψη σχετικής βιβλιογραφίας για τη δομή και τη λειτουργία τους δυσχεραίνουν την εκτενή παρουσίαση και ανάλυση τους<sup>33</sup>. Συγκεκριμένα, οι εργοδοτικές οργανώσεις δε διαθέτουν μια ενιαία εκπροσώπηση που να καλύπτει όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και τις επαγγελματικές οργανώσεις, με αποτέλεσμα την ύπαρξη πλήθους διακλαδικών, κλαδικών και περιφερειακών οργανώσεων και την εκπροσώπηση τους σε τρίτοβάθμιο επίπεδο από τρεις εργοδοτικούς φορείς, το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.) και την (Ε.Σ.Ε.Ε.)<sup>34</sup>.

<sup>30</sup> Waddington Jeremy –Hoffman Reiner, «Τα συνδικάτα στην Ευρώπη: μεταρρύθμιση, οργάνωση και αναδιάρθρωση», *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 88, (Οκτώβριος 2002), σελ. 4-5, 37-38.

<sup>31</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 257-281. Βλέπε επίσης, Ιωάννου Χρήστος, «Η άνιση ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλισμού: μια μικροοικονομική ερμηνεία για τις αποκλίνουσες τάσεις του», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 5, (Ιανουάριος 1997), σελ. 21-37, όπου τονίζεται η ανάγκη να υπερβούμε την απλοϊκή αντιμετώπιση του διαχωρισμού δημόσιο-ιδιωτικό ως προς τις εργασιακές σχέσεις.

<sup>32</sup> Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006, σελ. 177-179.

<sup>33</sup> Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 107.

<sup>34</sup> Ο.Κ.Ε., «Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα – Αποτίμηση – Τάσεις – Προοπτικές», Γνώμη Νο 86, Δεκέμβριος 2002, σελ. 42-43. Βλέπε επίσης, Κουκιάδης Ι.Δ., «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Δίκαιο και Πολιτική*, Τόμος 5, Εκδόσεις Παρατηρητής, (1983), σελ. 151.

Η σταθερή μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και ο ευρύς κατακερματισμός της δομής των συνδικάτων<sup>35</sup>, σε συνδυασμό με τις διαρθρωτικές αλλαγές στην απασχόληση και τις τάσεις αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθιστούν αναγκαία την επαναθεώρηση τόσο του κεντρικού και συγκεντρωτικού τρόπου οργάνωσης των συνδικάτων - με την έννοια της αποκλειστικής εκπροσώπησης σε τριτοβάθμιο επίπεδο των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου (Γ.Σ.Ε.Ε.) και των δημοσίων υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.) - όσο και της κρατικής εξάρτησης και πολιτικής επιρροής των συνδικάτων, που αποστέρησαν το συνδικαλιστικό κίνημα από την πολιτική και οικονομική αυτονομία του<sup>36</sup>. Σε κάθε περίπτωση, το συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει να επανεξετάσει όλους εκείνους τους παράγοντες πέραν της οικονομικής αυτονομίας, που συνέβαλαν στην υποβάθμιση του κύρους του, όπως για παράδειγμα, τον τρόπο ανάδειξης των διοικήσεων των σωματείων, τη διατήρηση της πλειοψηφίας, το ρόλο της τριτοβάθμιας οργάνωσης, την απουσία συνδικαλιστικής πρακτικής, κ.ά<sup>37</sup>.

Η αποτελεσματικότερη παρέμβαση του συνδικαλιστικού κινήματος στη διαχείριση των συντελούμενων κοινωνικό-οικονομικών και εργασιακών αλλαγών αναδεικνύει τη σημασία της οργανωτικής μορφής των ελληνικών εργατικών συνδικάτων, με δεδομένο ότι η ομοιοεπαγγελματική μορφή θεωρείται ξεπερασμένη στις σημερινές συνθήκες που μετατοπίζουν το κέντρο βάρους στην επιχείρηση ή το εργοστάσιο, ενώ αντίθετα η επιχειρησιακή ή εργοστασιακή μορφή συμβάλει στην εξάλειψη των συντεχνιακών αντιθέσεων, στη διασφάλιση της ουσιαστικής ενότητας στην ίδια

---

<sup>35</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 263-273, όπου παρουσιάζεται η οργανωτική δομή των συνδικάτων στην Ελλάδα και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και απαριθμούνται οι αιτίες πολυδιάσπασης των ελληνικών συνδικάτων, μεταξύ των οποίων αναφέρονται η ομοιοεπαγγελματική δομή, η εξάρτηση των συνδικαλιστικών παρατάξεων από κομματικούς μηχανισμούς, οι προσωπικές επιδιώξεις των συνδικαλιστών, κ.ά.

<sup>36</sup> Ioannou Christos, *Trade-Unions in Greece, Development Structures & Prospects*, Friedrich Ebert Foundation, Athens 1999, σελ. 30-33, όπου επισημαίνεται η αναγκαιότητα της μεγαλύτερης αυτονομίας και αντιπροσωπευτικότητας κεντρικών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργάνωσεων, ικανών να προβούν στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Βλέπε επίσης, Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 276-277, όπου γίνεται λόγος για το φαινόμενο της κομματικοποίησης των συνδικάτων και την αναγκαιότητα κατοχύρωσης της ουσιαστικής αυτονομίας των συνδικάτων από τα κόμματα.

<sup>37</sup> Κουκουλές Γεώργιος, *Ελληνικά Συνδικάτα: Οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση 1938-1984, Συμβολή στη διερεύνηση της υπόθεσης ανυπαρξίας ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*, Εκδόσεις Οδυσσεάς, Αθήνα 1984, σελ. 81-83.

επιχείρηση των εργαζομένων σε χειρωνακτικές εργασίες και των εργαζομένων σε πνευματικές εργασίες, στη δημοκρατική λειτουργία και αποκεντρωμένη συνδικαλιστική δράση, στην κινητοποίηση και την ευρύτερη συμμετοχή των εργαζομένων<sup>38</sup>. Ωστόσο, η υποκατάσταση των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων από τις κλαδικές και τις εργοστασιακές οργανώσεις, ως συνέπεια της αύξησης των μορφών απασχόλησης και των επαγγελματικών κατηγοριών, καθώς και η ανυπαρξία αμιγώς κλαδικών σωματείων, δημιουργούν το περίεργο φαινόμενο της διάσπασης του συνδικαλισμού της βάσης που συνοδεύεται από την τεχνητή ενότητα του συνδικαλισμού στην κορυφή<sup>39</sup>.

Ενόψει του καθοριστικού ρόλου των κοινωνικών εταίρων απέναντι στις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και τις γενικότερες απαιτήσεις εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας και εξισορρόπησης της ευελιξίας των επιχειρήσεων και της ασφάλειας των εργαζομένων<sup>40</sup>, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει να αντιμετωπίσει δραστικά τα προβλήματα οργάνωσης και λειτουργίας του προς αποφυγή της διάσπασης και του κατακερματισμού των εργατικών δυνάμεων και να επικεντρωθεί στη διασφάλιση της οργανωτικής του ενότητας, της μαζικότητας και στελεχιακής επάνδρωσης του, της εκπροσώπησης των συνδικάτων σε επίπεδο επιχείρησης και της ανάπτυξης αυτόνομων οικονομικών πόρων<sup>41</sup>. Είναι σημαντικό, δε, να επαναθεωρήσει τις παραδοσιακές οργανωτικές δομές του στη βάση του νέου μοντέλου παραγωγής, της σύνθετης εργασιακής πραγματικότητας και των γενικότερων συμφερόντων της εργασίας, καθώς και να αναζητήσει νέες μορφές συλλογικής έκφρασης και δράσης που θα ανταποκρίνονται καλύτερα στις νέες εργασιακές συνθήκες και τις ανάγκες των διαφορετικών ομάδων εργαζομένων<sup>42</sup>.

Παράλληλα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα οικονομικών δραστηριοτήτων συνέβαλε στην αύξηση των εργαζομένων σε μη

<sup>38</sup> Αποστολίδης Λουκάς, *Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Ινστιτούτα Εργασίας (Ευρώπη-Ελλάδα)*, Εκδόσεις Αιχμή, Αθήνα 1983, σελ. 62-74.

<sup>39</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Δίκαιο και Πολιτική*, Τόμος 5, Εκδόσεις Παρατηρητής, (1983), σελ.143-149.

<sup>40</sup> European Commission, *Social Dialogue for Success - The role of the Social Partners in EU Enlargement*, The Conference of Social Partners on Enlargement, Warsaw 18-19 March 1999, σελ. 35.

<sup>41</sup> Αποστολίδης Λουκάς, *Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Ινστιτούτα Εργασίας (Ευρώπη-Ελλάδα)*, Εκδόσεις Αιχμή, Αθήνα 1983, σελ. 66-67.

<sup>42</sup> Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006, σελ. 231-236, 370-376.

χειρωνακτικές και πνευματικές εργασίες (“white collar”), στη δημιουργία μιας νέας εργατικής τάξης και την υιοθέτηση μιας ατομικιστικής αντίληψης<sup>43</sup>, διαφορετικής από την συλλογική αντίληψη των εργαζομένων σε χειρωνακτικές εργασίες (“blue collar”)<sup>44</sup>, καθώς και στην ανάπτυξη του συνδικαλισμού των εργαζομένων σε μη χειρωνακτικές εργασίες<sup>45</sup>. Αντίθετα η διαπραγματευτική ισχύ των συνδικάτων των εργαζομένων σε χειρωνακτικές εργασίες αποδυναμώθηκε εξαιτίας των τεχνολογικών αλλαγών και της συνεπαγόμενης απαξίωσης ορισμένων ειδικοτήτων, παρά την εξέλιξη του βιομηχανικού και επιχειρησιακού συνδικαλισμού με την ανάπτυξη της βαριάς βιομηχανίας στην Ελλάδα (διύλιση πετρελαίου, κατασκευή πλοίων, χημική βιομηχανία, παραγωγή βασικών μετάλλων, κλωστοϋφαντουργία και ένδυση, κ.ά.) και την εμφάνιση μεγάλων επιχειρήσεων<sup>46</sup>. Στις μέρες μας, η διαφορετική αντιμετώπιση υπαλλήλων και εργατών εξακολουθεί να γίνεται όχι μόνο με βάση τη διάκριση πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας, αλλά και με βάση τη διάκριση σε διευθυντικά και εποπτικά καθήκοντα από τη μια μεριά και σε εκτελεστικά καθήκοντα από την άλλη<sup>47</sup>.

Η αναζήτηση πιο σύγχρονων και αποτελεσματικότερων τρόπων παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος επιβάλλεται, όχι μόνο λόγω των εξελίξεων στην αγορά

---

<sup>43</sup> Strauss George, «White-Collar Unions Are Different» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 204-210, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι το γόητρο, η ανεξαρτησία και η πρωτοβουλία ενός επαγγέλματος είναι πιο σημαντικοί λόγοι από τους μισθούς και την ασφάλεια και προσδιορίζουν τη στάση των εργαζομένων σε μη χειρωνακτικές εργασίες για τη συμμετοχή τους σε κάποιο σωματείο, η οποία αποτελεί το εναλλακτικό μέσο για τη διεκδίκηση της αξιοπρέπειας και της ανεξαρτησίας της μεσαίας τάξης τους που αμφισβητείται από τη διοίκηση και την εργασιακή τάξη. Αναφέρεται, δε, ότι η ομοιογένεια της αντιμετώπισης δεν συμβαδίζει με την προάσπιση της ατομικής αξίας και, εκεί, έγκειται η δυσκολία της οργάνωσης των εργαζομένων σε μη χειρωνακτικές εργασίες και η δυσκολία της διαπραγμάτευσης των σωματείων.

<sup>44</sup> Allen V.L., «The White-Collar Revolt» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 211-217, όπου σημειώνεται ότι η διάχυση της αυτοματοποίησης άλλαξε την εικόνα και μείωσε την κοινωνική απόσταση ανάμεσα στους εργαζόμενους σε μη χειρωνακτικές εργασίες και στους εργαζόμενους σε χειρωνακτικές εργασίες.

<sup>45</sup> Crompton Rosemary, «A Critique of the ‘Industrial Relations’ Approach» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 234-245, που υποστηρίζει ότι η ετερογενής και διαφορούμενη φύση της τάξης των εργαζομένων σε μη χειρωνακτικές εργασίες αντικατοπτρίζεται στις ετερογενείς και συχνά αντιφατικές μορφές συλλογικής αντιπροσώπευσης και γι’ αυτό θα πρέπει να αναζητηθούν εναλλακτικές στρατηγικές αντιπροσώπευσης και να κατανοηθεί καλύτερα η συλλογική αντιπροσώπευση των εργαζομένων σε μη χειρωνακτικές εργασίες.

<sup>46</sup> Katsanevas Theodore, *Trade Unions in Greece*, National Centre of Social Research, Athens 1984, σελ. 39-42, 43-46.

<sup>47</sup> Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006, σελ. 70. Βλέπε επίσης, Goux Dominique - Maurin Eric, «Une société sans classes», *Les révolutions invisibles*, Calmann-Lévy, Paris 1998, σελ. 130-132.

εργασίας που επηρεάζουν τη φύση και τη σύνθεση της απασχόλησης, αλλά και σαν συνέπεια της ευρύτερης δραστηριοποίησης των συνδικάτων, πέραν της βελτίωσης των όρων εργασίας και αμοιβής, στη διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής στο πλαίσιο της τριμερούς συνεργασίας μεταξύ κράτους και αντιπροσωπευτικών εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων<sup>48</sup>. Βέβαια, ο συγκεντρωτισμός των εργοδοτών και η κυριαρχία του πατερναλιστικού συστήματος διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα<sup>49</sup>, σε συνδυασμό με την αδύναμη και κατακερματισμένη οργάνωση εκπροσώπησης των συμφερόντων τους, εξηγούν την αδυναμία διεξαγωγής αποτελεσματικών διαπραγματεύσεων<sup>50</sup>, ενώ η τάση μετατόπισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο ή σε μη δεσμευτικές συμφωνίες οδηγεί στην αποδυνάμωση του θεσμικού ρόλου των κεντρικών οργανώσεων εκπροσώπησης συμφερόντων<sup>51</sup>.

Από την άλλη μεριά, οι κοινωνικοί εταίροι βρίσκονται παρόντες σε όλα τα επίπεδα υλοποίησης πολιτικών, σε κλάδους, γεωγραφικές περιοχές, επιχειρήσεις, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και, επιπλέον, η αναγκαιότητα της παρέμβασης τους και ο ρόλος τους απορρέουν από την ίδια τη φύση των ζητημάτων και των συμφερόντων που εκπροσωπούν και τα οποία συνδέονται με τον κόσμο της εργασίας, όπως για παράδειγμα συνθήκες εργασίας, κανόνες μισθοδοσίας, συνεχής κατάρτιση, οργάνωση της εργασίας και του χρόνου εργασίας, συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας, κ.λπ.<sup>52</sup>. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και η εμφάνιση νέων θεμάτων προς συλλογική διαπραγμάτευση καθιστούν αναγκαία την αναζήτηση νέων μεθόδων και μορφών

<sup>48</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 253-256.

<sup>49</sup> Katsanevas Theodore, *Trade Unions in Greece*, National Centre of Social Research, Athens 1984, σελ. 104-105.

<sup>50</sup> Ioannou Christos, *Trade-Unions in Greece, Development Structures & Prospects*, Friedrich Ebert Foundation, Athens 1999, σελ. 32. Βλέπε επίσης, Κουκιάδης Ι.Δ., «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Δίκαιο και Πολιτική*, Τόμος 5, Εκδόσεις Παρατηρητής, (1983), σελ. 155-164, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι η κρίση των σχέσεων των κοινωνικών ανταγωνιστών οφείλεται τόσο στην ενδοσυνδικαλιστική κρίση, που εκφράζεται μέσα από την διάσπαση και την αναχρονιστική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, την έλλειψη ενός σαφούς ιδεολογικού προσανατολισμού και την έντονη κομματικοποίηση, όσο και στην αδυναμία του εργοδοτικού συνδικαλισμού να συμφιλιωθεί με το συνδικαλιστικό φαινόμενο, στον εγκλωβισμό σε μια τακτική άμυνας και σε μια πολιτική κρατικού παρεμβατισμού.

<sup>51</sup> Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006, σελ. 259.

<sup>52</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, δύναμη εκσυγχρονισμού και αλλαγής» - Πρόταση Απόφασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση τριμερούς κοινωνικής συνόδου κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση, COM (2002) 341 τελικό, Βρυξέλλες 26.6.2002, σελ. 8-11.



διαβούλευσης, καθώς και την υιοθέτηση από τους κοινωνικούς εταίρους μιας πιο διευρυμένης και διορατικής προσέγγισης, ώστε να ανταποκριθούν τόσο στον εσωτερικό τους ρόλο όσο και στις απαιτήσεις της νέας Ευρώπης<sup>53</sup>.

Στην Ευρώπη, η οργάνωση της πλειοψηφίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξακολουθεί να διαρθρώνεται σε κλαδική ή επαγγελματική βάση και να υπερτερούν τα παραδοσιακά συνδικάτα των εργαζομένων σε χειρωνακτικές εργασίες (blue collar) παρά τη σταδιακή μείωση της επιρροής τους και την ταυτόχρονη αύξηση της επιρροής των συνδικάτων των εργαζομένων σε μη χειρωνακτικές εργασίες (white collar)<sup>54</sup>. Επιπλέον, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετωπίζουν προβλήματα χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας, κάλυψης των αναπτυσσόμενων τομέων της οικονομίας και εκπροσώπησης των νέων ομάδων εργαζομένων (νέων, γυναικών, εργαζομένων σε άτυπες μορφές απασχόλησης, εθνικών μειονοτήτων, εργαζομένων σε μικρούς χώρους εργασίας), που μπορούν να ξεπεραστούν μόνο με νέες στρατηγικές και μεθόδους συνδικαλιστικής δράσης<sup>55</sup>. Περαιτέρω, η δομή και η ισχύς των εργοδοτικών οργανώσεων - που παίζει καθοριστικό ρόλο στον προσδιορισμό των εργασιακών πρακτικών και στην έκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας - διαφοροποιείται στα κράτη μέλη τη Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου σε κάποια κράτη παρατηρούνται συγχωνεύσεις και αναδιαρθρώσεις για οικονομία κλίμακας και σε άλλα κράτη συντελούνται διασπάσεις και επιμερισμοί της αντιπροσωπευτικότητας<sup>56</sup>. Τα κύρια χαρακτηριστικά που διέπουν τις εργοδοτικές οργανώσεις είναι ο κατακερματισμός, η εξειδίκευση, η ποικιλομορφία, η δυσκολία οργάνωσης των επιχειρήσεων με διαφορετικά συμφέροντα (π.χ. μικρομεσαίες επιχειρήσεις, πολυεθνικές επιχειρήσεις) και η σχετικά περιορισμένης έκτασης μείωση της συμμετοχής μελών, ενώ οι βασικές αδυναμίες τους συνίστανται, κατά κύριο λόγο, στο χάσμα εκπροσώπησης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και στη γενικότερη

<sup>53</sup> European Commission, *Report of the high level group on industrial relations and change in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 29-31.

<sup>54</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 9 και 19.

<sup>55</sup> European Commission, 2006, ό.π., σελ. 38-39. Βλέπε επίσης, Ληξουριώτης Γιάννης, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Εκδ. ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1992, σελ. 40-46, σε σχέση με τα ειδικότερα προβλήματα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

<sup>56</sup> European Commission, 2006, ό.π., σελ. 32-36.

αμφισβήτηση του ρόλου των εργοδοτικών οργανώσεων ενόψει της έντονης τάσης αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>57</sup>.

Τέλος, σε ότι αφορά τον ευρωπαϊκό συνδικαλισμό, τα χαρακτηριστικά του διαφοροποιούνται από τα εθνικά συνδικαλιστικά κινήματα ως προς τους βασικούς στόχους που επιδιώκει, οι οποίοι έγκεινται στην κατοχύρωση της θέσης του κεντρικού συνομιλητή στην κοινοτική διαδικασία λήψης των αποφάσεων, στην πίεση της ευρωπαϊκής εργοδοσίας να αποδεχθεί τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και στην προώθηση της ευρωπαϊκής συνδικαλιστικής ενοποίησης<sup>58</sup>. Παρά την αναγνώριση περισσότερης εξουσίας στη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και την προσαρμογή της διάρθρωσης της σε διεπαγγελματική, κλαδική, ευρω-τοπική και ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης ώστε να ανταποκρίνεται στις διαφορετικές εθνικές διαστάσεις, το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα χαρακτηρίζεται από πολλές εθνικές διαφορές και μεγάλη ετερογένεια που φαίνεται να ευθύνονται για τις αδυναμίες του, την συμβολική αξία της παρέμβασης του, την καθυστέρηση της ευρωπαϊκής συνδικαλιστικής ενοποίησης και τις δυσκολίες υιοθέτησης μιας κοινής στάσης μέσα από τις εθνικές διαφορετικές προσεγγίσεις<sup>59</sup>. Παρά ταύτα, η ανάγκη επαναπροσδιορισμού του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος και επαναπρογραμματισμού των ελέγχων και δημόσιων παρεμβάσεων σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο αναδεικνύεται επιτακτική, ενόψει των συντελούμενων αναδιαρθρώσεων στην οικονομία, την παραγωγή και την αγορά εργασίας και των συνακόλουθων πολιτικών αποδιοργάνωσης της δημοκρατίας<sup>60</sup>.

<sup>57</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 33-34.

<sup>58</sup> Gobin Corinne, *L' Europe syndicale. Entre désir et réalité. Essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l' aube du XXI<sup>e</sup> siècle*, Éditions Labor, Bruxelles 1997, σελ. 31-34, 36-37, όπου γίνεται αναφορά στην Συμφωνία του 1992 που υιοθετήθηκε στο πλαίσιο της Συνθήκης του Μάαστριχτ, η οποία κατοχύρωσε τη διαδικασία συστηματικής διαβούλευσης, πίεσε την ευρωπαϊκή εργοδοσία να αποδεχτεί την ιδέα να διαπραγματευτεί κεντρικές συμφωνίες-πλαίσιο και άνοιξε το δρόμο για την σύναψη ευρωπαϊκών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως τη σύμβαση για τη γονική άδεια (1995) και τη σύμβαση για τη μερική απασχόληση (1997).

<sup>59</sup> Gobin Corinne, 1997, ό.π., σελ. 28-29, 122-123, 129-130. Βλέπε επίσης, Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006, σελ. 126-175, όπου παρουσιάζονται οι κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και τα κριτήρια οργάνωσης των εργαζομένων και αναλύονται τα βασικά μεγέθη και χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού συνδικαλισμού, καθώς και Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση. Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 136-268, όπου καταγράφεται η κατάσταση των εργασιακών σχέσεων, η έκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυναμική των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά την πορεία προς την ΟΝΕ.

<sup>60</sup> Gobin Corinne, 1997, ό.π., σελ. 140-141.

### 3. Οι αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Οι συντελούμενες εργασιακές αλλαγές, που εκτέθηκαν παραπάνω και επικεντρώνονται σε πολιτικές ενίσχυσης της ευελιξίας και της ανταγωνιστικότητας, έχουν άμεσες επιπτώσεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επηρεάζουν ειδικότερα το επίπεδο, το περιεχόμενο και τις μορφές των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σε ότι αφορά το επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, διαπιστώνεται μια γενικότερη τάση αμφισβήτησης του συγκεντρωτικού συστήματος συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και περιορισμού του εύρους και της δεσμευτικότητας των συλλογικών συμβάσεων που καταρτίζονται σε κεντρικό επίπεδο κλάδου ή επαγγέλματος και σε ανώτερο επίπεδο εκπροσώπησης εργοδοτών και εργαζομένων<sup>61</sup>. Οι απαιτήσεις ευελιξίας και ανταγωνιστικότητας ωθούν τις επιχειρήσεις να πιέζουν για τον περιορισμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο ώστε να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε επιχείρησης, επιδιώκοντας ταυτόχρονα την αποδυνάμωση του ρόλου και του δεσμευτικού χαρακτήρα των κλαδικών και των άλλων υπερκείμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>62</sup>, ενδεχομένως και την πλήρη εξάλειψη των συλλογικών ρυθμίσεων προς όφελος των εξατομικευμένων εργασιακών σχέσεων, καθώς και τη χαλάρωση των όρων των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας για να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα των επιχειρήσεων, δίνοντας έτσι το προβάδισμα στην επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας για την υιοθέτηση συλλογικών ρυθμίσεων<sup>63</sup>.

Η τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης συνάδει με τις νέες μορφές διαχείρισης, μεταφοράς των επιχειρηματικών αποφάσεων στη βάση και άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων στη λήψη των αποφάσεων<sup>64</sup>.

<sup>61</sup> Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006, σελ. 253.

<sup>62</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 63.

<sup>63</sup> Παλαιολόγου Νίκος, 2006, ό.π., σελ. 255-258. Βλέπε επίσης, Ληξουριώτης Γιάννης, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Εκδ. ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1992, σελ. 115, όπου σημειώνεται ότι παρά τη χαρακτηριστική ανάπτυξη της τα τελευταία χρόνια η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση παραμένει σημαντικά περιορισμένη.

<sup>64</sup> Παλαιολόγου Νίκος, 2006, ό.π., σελ. 252.

Εξάλλου, αναδεικνύεται καθοριστικός ο ρόλος των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση για την αντιμετώπιση και την αποτελεσματικότερη προσαρμογή στις τεχνολογικές αλλαγές, καθώς και για την καλύτερη αξιοποίηση τόσο των εσωτερικών πόρων (π.χ. επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων), όσο και των εξωτερικών πόρων (π.χ. μετακινήσεις προσωπικού)<sup>65</sup>. Από την άλλη μεριά, η αποδυνάμωση του συγκεντρωτικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο περιορισμός των διαπραγματεύσεων στο επιχειρησιακό επίπεδο θα έχει σαν συνέπεια την ύπαρξη πολλών χωριστών συλλογικών συμβάσεων εργασίας ανά επιχείρηση, χωρίς να τηρούνται οι προβλεπόμενοι όροι προστασίας της εργασίας και της αμοιβής, την υιοθέτηση συντεχνιακών πρακτικών προάσπισης των δικαιωμάτων κάποιων κατηγοριών εργαζομένων σε βάρος κάποιων άλλων, την έλλειψη συντονισμού των επιπέδων εκπροσώπησης των εργαζομένων, την όξυνση του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων, τη διάσπαση της εργασίας σε συλλογικά ρυθμισμένη και μη, τον κατακερματισμό των εργασιακών συμφερόντων και, συνακόλουθα, τη μείωση του εργασιακού κόστους και τη γενικότερη υποβάθμιση της εργασίας<sup>66</sup>.

Ως προς το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εντοπίζονται αλλαγές που αφορούν αφενός στο θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων και, αφετέρου, στη διαμόρφωση των αμοιβών<sup>67</sup>. Τα θέματα προς διαπραγμάτευση σταδιακά διευρύνονται<sup>68</sup>, γίνονται πιο σύνθετα στη λογική ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας (π.χ. κόστος εργασίας, παραγωγικότητα, αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας) και διαφοροποιούνται από την παραδοσιακή αντιπαράθεση κεφαλαίου και εργασίας, ενόψει των νέων αντιλήψεων των εργοδοτών περί συμμετοχικής διεύθεσης των

<sup>65</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 99.

<sup>66</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 64, Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006, σελ. 256-258 και Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 96-97.

<sup>67</sup> Κουζής Γιάννης, 2001, ό.π., σελ. 60.

<sup>68</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New practices in industrial relations*, Dublin 2002, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα του European Industrial Relations Observatory ([www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int)) και παρουσιάζει τις συλλογικές συμφωνίες που έχουν συναφθεί στα ευρωπαϊκά κράτη αναφορικά με τις νέες πρακτικές εργασιακών σχέσεων (π.χ. ανταγωνιστικότητα και καινοτομία), τα ευρωπαϊκά εργασιακά συμβούλια, τη μεταφορά κοινωνικών δικαιωμάτων, τους μισθούς και την κοινωνική προστασία, τις νέες μορφές οικονομικής συμμετοχής, την κοινωνική ένταξη και δια βίου μάθηση, την προσωπική ανάπτυξη και τις δυνατότητες συνταξιοδότησης, την οργάνωση της εργασίας και τις άτυπες μορφές εργασίας.

εργασιακών σχέσεων<sup>69</sup> αλλά και των γενικότερων κατευθύνσεων διαμόρφωσης κοινωνικής συναίνεσης ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους για την προώθηση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων<sup>70</sup>. Κάποια θέματα, ωστόσο, όπως για παράδειγμα, ο προσδιορισμός των θέσεων εργασίας που πρόκειται να καταργηθούν και η αξιολόγηση του πλεονάζοντος προσωπικού, δεν αποτελούν εύκολα θέματα, στα οποία τα συνδικάτα μπορούν να παρέμβουν και να επηρεάσουν τις αποφάσεις των επιχειρήσεων που θίγουν την απασχόληση, όταν μάλιστα η παρέμβαση τους γίνεται σε ειλημμένες αποφάσεις και σε ένα δυσμενή συσχετισμό δυνάμεων<sup>71</sup>. Παρά ταύτα, η ανάδειξη των νέων συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων, που επιφέρουν οι τεχνολογικές αλλαγές, οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και της παραγωγής, καθώς και οι απαιτήσεις διασφάλισης της ευελιξίας με ασφάλεια, προϋποθέτει τη διεύρυνση του περιεχομένου και την επαναθεώρηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό το πρίσμα των νέων κοινωνικοοικονομικών δεδομένων<sup>72</sup>.

Στο πλαίσιο αυτό, το θέμα της απασχόλησης αποκτά μια ιδιαίτερη σημασία για τη συλλογική δράση στο πλαίσιο των πολιτικών οικονομικής ανόρθωσης και δημιουργίας θέσεων εργασίας και αποτελεί πλέον ένα νέο αντικείμενο συνδικαλιστικής διεκδίκησης, που τελεί σε ανταγωνιστική σχέση με τις παραδοσιακές συνδικαλιστικές διεκδικήσεις για τα μισθολογικά θέματα, σύμφωνα με τις οποίες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ενδιαφέρονται περισσότερο για το επίπεδο των αποδοχών των εργαζομένων ακόμη και σε βάρος της απασχόλησης, με το σκεπτικό ότι οι επιχειρήσεις δεν θα προσελάμβαναν περισσότερους εργαζόμενους στην περίπτωση πληρωμής χαμηλότερων μισθών, διότι επενδύουν στις εξειδικεύσεις και ουσιαστικά πληρώνουν υψηλότερους μισθούς για να κρατήσουν τους

<sup>69</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 80-82.

<sup>70</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 304-305. Βλέπε επίσης, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 82, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά στην «εξέλιξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης από αποκλειστικό μέσο βελτίωσης της κοινωνικής προστασίας σε μέσο διαχείρισης της λιτότητας και της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων».

<sup>71</sup> Marguani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 98, 101.

<sup>72</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, «Τα δικαιώματα εργασίας στις νέες παραγωγικές σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 43, (2006), σελ. 12-13 και Κουκιάδης Ιωάννης, «Η πολιτική ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας της εργασίας και της προστασίας των εργαζομένων», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 30, (2003), σελ. 27-28.

εξειδικευμένους εργαζόμενους και να τους πιάσουν να τελειοποιηθούν<sup>73</sup>. Βέβαια, με το επιχείρημα ότι η επένδυση στην επαγγελματική κατάρτιση κινητοποιεί τις δυνατότητες καινοτομίας, την επέκταση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και τη δημιουργία θέσεων εργασίας και, επομένως, τα επίπεδα αμοιβών και τα επίπεδα απασχόλησης είναι άμεσα συνδεδεμένα και οι υψηλές αμοιβές διατηρούν το επίπεδο της απασχόλησης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να παρέμβουν για να διασφαλίσουν τις απαραίτητες εγγυήσεις στους μισθωτούς προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης των επενδύσεων των επιχειρήσεων και όχι της μείωσης των αποδοχών<sup>74</sup>.

Σημαντικές αλλαγές παρατηρούνται, επίσης, σε σχέση με τον παραδοσιακό τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών με το σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι οποίες συνίστανται στην εφαρμογή αποκεντρωμένων πολιτικών αμοιβών, στο μονομερή καθορισμό των αμοιβών από τον εργοδότη, στη δυνατότητα απόκλισης από τα κατώτατα όρια μισθών με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της τοπικής ή περιφερειακής αγοράς εργασίας ή με βάση τη θετική ή αρνητική πορεία της επιχείρησης, καθώς και στην σύνδεση της αμοιβής με την ατομική ή συλλογική απόδοση του προσωπικού, υποδηλώνοντας ουσιαστικά τις γενικότερες τάσεις ευελιξίας και αποκέντρωσης που ενδέχεται να οδηγήσουν στην πλήρη εξατομίκευση των αμοιβών και των εργασιακών σχέσεων και στην ανάπτυξη ανισοτήτων με σοβαρές κοινωνικές παρενέργειες και κινδύνους για την κοινωνική συνοχή<sup>75</sup>.

Μια άλλη παράμετρος της διεύρυνσης και του νέου προσανατολισμού του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας συνιστά η ενίσχυση των υπερεθνικών ρυθμίσεων<sup>76</sup>, η αναζήτηση διεθνοποιημένων παρεμβάσεων σε συλλογικό επίπεδο<sup>77</sup> και η στενότερη σύνδεση των εθνικών διαπραγματεύσεων με τις διαπραγματεύσεις σε άλλες χώρες<sup>78</sup>. Σημαντικές μεταβολές σημειώνονται, επίσης,

<sup>73</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, 2004, ό.π., σελ. 94-95.

<sup>74</sup> Maruani Margaret - Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004, σελ. 96.

<sup>75</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 53-56, 64-65.

<sup>76</sup> Σπυρόπουλος Γιώργος, «Το εργατικό δίκαιο σε αναζήτηση νέων στόχων», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 61<sup>ος</sup>, (2002), σελ. 1265 επ.

<sup>77</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 304-305.

<sup>78</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 81.

στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και της τριμερούς συνεργασίας για τη διαμόρφωση εθνικής κοινωνικής πολιτικής<sup>79</sup>, καθώς και με άλλα σύγχρονα μέσα συλλογικής ρύθμισης που ξεπερνούν τους παραδοσιακούς τρόπους πίεσης<sup>80</sup> και παρέχουν τη δυνατότητα σύναψης δεσμευτικών συμφωνιών πέραν των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως για παράδειγμα, οι συμφωνίες κυρίων ή πρωτόκολλα, οι προγραμματικές συμφωνίες, οι συμφωνίες για εκτελεστές ενοχικές δεσμεύσεις, οι συμβάσεις-πλαίσια, οι συμβάσεις προόδου, τα κοινωνικά συμβόλαια, κ.λπ.<sup>81</sup>.

Εν κατακλείδι, διαπιστώνεται ότι η διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων με νέες θεματικές προσανατολισμένες στην εξισορρόπηση της ευελιξίας της αγοράς με την ασφάλεια της απασχόλησης, η επικράτηση συναινετικών διαδικασιών διαπραγμάτευσης και η διεύρυνση των τρόπων πίεσης με πιο σύγχρονα μέσα τελούν σε ένα γενικότερο κλίμα αμφισβήτησης του συγκεντρωτικού συστήματος και της δεσμευτικότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που ευνοεί την επέκταση εύελικτων, αποκεντρωμένων και εξατομικευμένων πρακτικών αμοιβής και εργασίας και οδηγεί στην αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αναδεικνύοντας ως καθοριστική τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης για την αποτελεσματικότερη προσαρμογή της στις τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές. Παρά ταύτα, υποδηλώνουν τη νέα αντίληψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη βούληση συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της αγοράς εργασίας, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην ανάπτυξη, στην απασχόληση, στον εκσυγχρονισμό και στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των αλλαγών.

<sup>79</sup> Σπυρόπουλος Γιώργος, «Το εργατικό δίκαιο σε αναζήτηση νέων στόχων», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 61<sup>ος</sup>, (2002), σελ. 1265 επ.

<sup>80</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Δίκαιο και Πολιτική*, Νο. 5, (1983), σελ. 59.

<sup>81</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 5-7.

## II. Η εξέλιξη του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι νέες μορφές συλλογικών διαπραγματεύσεων

### 1. Η δομή και το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Το πλαίσιο διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα διακατέχεται από τη θεμελιώδη και συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία, δηλαδή τη διασφάλιση του δικαιώματος των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών για συλλογική αυτόνομη ρύθμιση κάθε θέματος που αφορά στη διαχείριση των εργασιακών συμφερόντων, για συλλογικές ελεύθερες διαπραγματεύσεις, καθώς και για την επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων<sup>82</sup>. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος αναγνωρίζεται και διασφαλίζεται, σε συμφωνία με το άρθρο 4 της 98<sup>ης</sup> διεθνούς σύμβασης εργασίας, ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως συμπληρωματική πηγή δικαίου για τις εργασιακές σχέσεις<sup>83</sup>, γεγονός που υποδηλώνει ότι το κράτος μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και καθορίζει με νόμο τους γενικούς όρους εργασίας, οι οποίοι όμως συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από τη διαιτησία<sup>84</sup>. Με την αναθεώρηση του Συντάγματος επεκτάθηκε βάσει της παρ. 3 του άρθρου 22, σε συμφωνία με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας 154 και 151, η δυνατότητα συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα, εξουσιοδοτώντας σχετικά τον κοινό νομοθέτη, ο οποίος προέβη με τον Ν. 2738/1999 στη ρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου<sup>85</sup>, σηματοδοτώντας την προσπάθεια

<sup>82</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 3 και 59-60, όπου παρουσιάζεται το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των συλλογικών διαφορών.

<sup>83</sup> Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998, σελ.47.

<sup>84</sup> Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 31-63.

<sup>85</sup> Ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, που δημοσιεύθηκε στο Φ.Ε.Κ. 84 Α'/17.4.2001, Ν. 2738/1999 ΦΕΚ Α' 180/9.9.1999 «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις», Ν. 2403/1996 ΦΕΚ Α' 99/1996 Κύρωση της 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας "Για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης" και Ν. 2405/1996 ΦΕΚ Α' 101/1996 Κύρωση της 151 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας "Για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού



εναρμόνισης με τις σύγχρονες απόψεις περί Δημόσιας Διοίκησης και δημοσίου υπαλλήλου<sup>86</sup>.

Η αυτονομία του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύεται με την αναγνώριση του επικουρικού ρόλου του κράτους στη ρύθμιση των γενικών όρων εργασίας και, αντίστοιχα, του καθοριστικού ρόλου των φορέων συλλογικής αυτονομίας στη ρύθμιση των ανταγωνιστικών και συγκρουόμενων συμφερόντων εργοδοτών και μισθωτών<sup>87</sup>. Για την οριοθέτηση του πεδίου παρέμβασης του κρατικού και του επαγγελματικού νομοθέτη έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις, όπως για παράδειγμα, η άποψη υπέρ της κρατικής ρύθμισης του γενικού πλαισίου των όρων εργασίας και της εξειδίκευσης τους μέσω της συλλογικής αυτονομίας, αν και θεωρείται επικρατέστερη η άποψη υπέρ της επικουρικότητας της κρατικής παρέμβασης και της ύπαρξης τεκμηρίου για συλλογική αυτόνομη ρύθμιση των όρων εργασίας, βάσει του άρθρου 22§2 του Συντάγματος<sup>88</sup>. Σε κάθε περίπτωση, βέβαια, η συλλογική αυτονομία περιορίζεται από τη στιγμή που οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις και μισθολογικές διεκδικήσεις τελούν υπό την αίρεση της εισοδηματικής πολιτικής της εκάστοτε κυβέρνησης<sup>89</sup>.

Η ουσιαστική ενδυνάμωση του θεσμού της συλλογικής αυτονομίας επήλθε με την εισαγωγή του Ν. 1876/1990<sup>90</sup>, ο οποίος συνέβαλε στην αποδέσμευση του θεσμού από τους περιορισμούς του προγενέστερου Ν. 3239/1955<sup>91</sup>, δηλαδή του κρατικού παρεμβατισμού, του αυστηρά ιεραρχημένου και συγκεντρωτικού χαρακτήρα, της

---

των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση". Βλέπε επίσης, Κατρούγκαλος Γιώργος, «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των δημοσίων υπαλλήλων: ένα παράδειγμα αμφισβήτησης του "αναθεωρητικού κεκτημένου" της αναθεώρησης του 2001», Μελέτη δημοσιευμένη, *Το Σύνταγμα*, 2006, σελ. 456 και επ.

<sup>86</sup> Ο.Κ.Ε., Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση Α' Κεφάλαιο του Σχεδίου Νόμου: «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, Μονιμοποιήσεις Συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις», Γνώμη Νο 21, Οκτώβριος 1998, σελ. 8.

<sup>87</sup> Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 157, όπου σημειώνεται ότι «η παρέμβαση του κράτους στη λειτουργία της αγοράς επιτελεί μια ανακατανομή με κοινωνικά κριτήρια, όταν οι φορείς της συλλογικής αυτονομίας είτε αδυνατούν, είτε δεν θέλουν να φτάσουν σε μια αντικειμενικά δίκαιη συμφωνία».

<sup>88</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 19.

<sup>89</sup> Καζάκος Άρης, 1998, ό.π., σελ. 148.

<sup>90</sup> Ν.1876/1990 - ΦΕΚ Α 27/08.03.1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

<sup>91</sup> Ν. 3239/1955 - ΦΕΚ Α 125/20.05.1955 «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ένιων εργατικών νόμων».

αμφισβήτησης της δυνατότητας ρύθμισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, της απουσίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, της υποχρεωτικής διαιτησίας, του περιορισμού των αντικειμένων διαπραγμάτευσης σε μισθολογικά θέματα, της απαγόρευσης σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων και της λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων ως μέσου επίλυσης των διαφορών και όχι για τη βελτίωση του καθεστώτος εργασίας και την κοινωνική εξισορρόπηση<sup>92</sup>. Ειδικότερα, με τον Ν.1876/1990 ενισχύθηκε η θέση της συλλογικής αυτονομίας στο πλέγμα των εργασιακών σχέσεων μέσα από τον ελεύθερο καθορισμό του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τη διεύρυνση του περιεχομένου των διαπραγματεύσεων και των τρόπων συλλογικής ρύθμισης και επίλυσης των διαφορών, την ελεύθερη επιλογή του επιπέδου διαπραγματεύσεων από τη βάση προς τα πάνω ενισχύοντας τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο επιχείρησης, τον προσανατολισμό υπέρ των κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας και την περιθωριοποίηση των ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων εργασίας, τη ρητή αναφορά στο δικαίωμα και την υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης που έχουν τα μέρη για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>93</sup>, την υποχρέωση παροχής της απαραίτητης πληροφόρησης για τη διευκόλυνση των ουσιαστικών διαπραγματεύσεων, την ενίσχυση του ρόλου των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων και τη διασφάλιση του επικουρικού χαρακτήρα των μηχανισμών επίλυσης των συλλογικών διαφορών, καθώς και της ελαστικής και προαιρετικής διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας, με τη διαμόρφωση κλίματος διαπραγμάτευσης και την καθοριστική συμβολή του αυτόνομου Ο.Μ.Ε.Δ. και του ανεξάρτητου σώματος μεσολαβητών-διαιτητών<sup>94</sup>.

<sup>92</sup> Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 108, Κουκιάδης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Δίκαιο και Πολιτική*, Νο. 5, (1983), σελ. 176 και Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ.284.

<sup>93</sup> Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 161-162 και 166, όπου υποστηρίζει ότι «η θεσμοθέτηση του δικαιώματος και της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση – που δικαιολογείται από την ευθύνη που επιβάλλονται τα υποκείμενα της συλλογικής αυτονομίας απέναντι στο κοινωνικό σύνολο για την επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων – αποτελεί μια κεντρική νεωτερικιστική, για το ελληνικό δίκαιο, επιλογή για τη λειτουργία ενός αυτόνομου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων».

<sup>94</sup> Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 109-110, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 60-65 για τις νέες αντιλήψεις στο Ν. 1876/1990 και Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 31-63 και 68-90 για τα καινοτομικά στοιχεία του Ν. 1876/1990, τα αυτόνομα στοιχεία επίλυσης των συλλογικών διαφορών και το ρόλο του Ο.Μ.Ε.Δ. στην προώθηση του

Αξίζει να επισημανθεί ότι ορισμένες βασικές αρχές του Ν. 1876/1990 ενσωματώθηκαν στις ρυθμίσεις που διέπουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δημόσιο τομέα και, συγκεκριμένα, το δικαίωμα και η υποχρέωση διαπραγμάτευσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των δημοσίων υπαλλήλων για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης τους (άρθρο 2 του Ν. 2738/1999), η υποχρέωση των συμβαλλόμενων μερών για καλόπιστη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων (άρθρο 5 παρ. 2 του Ν. 2738/1999), η υποχρέωση παροχής αναγκαίων πληροφοριών για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων (άρθρο 5 παρ. 3 του Ν. 2738/1999), η κανονιστική ενέργεια για τα ρητώς κατονομαζόμενα θέματα που μπορούν να ρυθμιστούν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε αντιδιαστολή με την ενοχική ενέργεια για τα θέματα που δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας λόγω συνταγματικών περιορισμών και μπορούν να ρυθμιστούν με συλλογικές συμφωνίες (άρθρα 3 και 13 του Ν. 2738/1999), καθώς και η αρχή της ευνοϊκότερης σύμβασης σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 8 του Ν. 2738/1999)<sup>95</sup>.

Όπως προαναφέρθηκε, οι τρεις κυριότερες εκφάνσεις της συλλογικής αυτονομίας είναι η διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η διαχείριση συλλογικών διαφορών συμφερόντων<sup>96</sup>. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποκρυσταλλώνουν εγγράφως τη συμφωνία των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων που προέκυψε κατά τη διαδικασία διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμφερόντων, ρυθμίζουν τις ατομικές συμβάσεις εργασίας των μελών τους, ορίζοντας τους όρους, τις συνθήκες και την

---

κοινωνικού dialόγου, αναφέροντας χαρακτηριστικά ότι η νομοθετική εξουσιοδότηση σε νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου που δεν ανήκει στα συντεταγμένα νομοθετικά όργανα αποτελεί σοβαρή ένδειξη ανεξαρτησίας και απαγκίστρωσης από τον ασφυκτικό κρατικό έλεγχο.

<sup>95</sup> Ν. 2738/1999 ΦΕΚ Α' 180/9.9.1999 «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις», Γνώμη της Ο.Κ.Ε., Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση Α' Κεφάλαιο του Σχεδίου Νόμου: «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, Μονιμοποιήσεις Συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις», Νο 21, Οκτώβριος 1998, σελ. 8-10 και Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 76-78, όπου σημειώνεται ότι οι αποκλίσεις των ρυθμίσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δημόσιο τομέα από το Ν. 1876/1990, που αφορούν στα επίπεδα των διαπραγματεύσεων και το είδος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (γενικές συλλογικές συμβάσεις, ειδικές συλλογικές συμβάσεις και συμβάσεις εργασιακού χώρου), τη διαφοροποίηση των έννομων συνεπειών των συλλογικών συμβάσεων και των συλλογικών συμφωνιών, καθώς και την περιοριστική απαρίθμηση των θεμάτων που μπορούν να ρυθμιστούν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δικαιολογούνται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της δημόσιας διοίκησης.

<sup>96</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, 1999, ό.π., σελ. 3.

αμοιβή της εργασίας και ισχύουν αυτοδίκαια και αναγκαστικά έναντι κάθε αντίθετης διάταξης, εκτός των διατάξεων που εισάγουν πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις<sup>97</sup>. Σε περίπτωση που δεν επιτυγχάνεται συμφωνία των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων, προβλέπεται η δυνατότητα των μερών για αυτόνομη επίλυση των συλλογικών διαφορών τους, μέσα από αυτοτελείς μηχανισμούς συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας με επικουρικό και προαιρετικό χαρακτήρα που διασφαλίζουν τον πρωταρχικό τους ρόλο στη διαχείριση των διαφορών τους<sup>98</sup>. Η διαιτητική απόφαση έχει κανονιστικό χαρακτήρα, δεδομένου ότι επιλύει τη συλλογική διαφορά θεσπίζοντας ουσιαστικό δίκαιο στο πλαίσιο της εξουσίας που έχει απονείμει το Σύνταγμα με το άρθρο 22 παρ. 2 στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις συλλογικών συμφερόντων και στα οριζόμενα από το νομοθέτη διαιτητικά όργανα, ενώ ακολουθεί τις ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας με την οποία εξομοιώνεται σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 3 του Ν. 1876/1990 και, επομένως, οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ και υπερισχύουν των νόμων, με βάση το άρθρο 7 του Ν. 1876/1990, εκτός των διατάξεων αναγκαστικού δικαίου με παρεμφερή ενέργεια<sup>99</sup>.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν στους όρους εργασίας όλων των εργαζομένων που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα, καθώς και των εργαζομένων που εξομοιώνονται με μισθωτούς βάσει του άρθρου 1 του Ν. 1876/1990, αρκεί να είναι έντονα τα στοιχεία οικονομικής εξάρτησης εφόσον δεν συντρέχει η νομική εξάρτηση (π.χ. στις περιπτώσεις παροχής εργασίας με σύμβαση

<sup>97</sup> Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998, σελ. 110-114 και Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 99-100, 213-214.

<sup>98</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, 1999, ό.π., σελ. 42 και 64, Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 109-110 και Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 290-292.

<sup>99</sup> Καζάκος Αρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 289, 363-383, Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 109 και Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998, σελ. 117, όπου αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι «η συλλογική σύμβαση εργασίας ενεργεί στις σχέσεις, τις οποίες καταλαμβάνει, με ισχύ ουσιαστικού νόμου, επιβάλλεται μάλιστα άμεσα ως αναγκαστικό δίκαιο». Βλέπε επίσης, European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 42-45 όπου περιλαμβάνεται συγκριτικός πίνακας μεταξύ των 25 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς την κανονιστική λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που αποτελεί μια από τις βασικές αρχές της αυτονομίας της συλλογικής διαπραγματεύσεως.

ανεξάρτητων υπηρεσιών ή σύμβαση έργου)<sup>100</sup>. Ειδικότερα, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις αφορούν στους όρους εργασίας των υπαγόμενων ατομικών συμβάσεων εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι αμφότερα τα μέρη είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων που έχουν την ικανότητα και την αρμοδιότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>101</sup> και πληρούν τα κατά τεκμήριο αντικειμενικά κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας<sup>102</sup>.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και, αντίστοιχα, οι διαιτητικές αποφάσεις διακρίνονται, με βάση την κατηγορία των εργαζομένων στην οποία αναφέρεται μια συλλογική σύμβαση εργασίας όπως αυτή προσδιορίζεται από την άποψη του τόπου, του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας, του επαγγέλματος ή της επιχείρησης, σε: α) *εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις*, που αφορούν στους μισθωτούς όλης της χώρας και τις υπογράφουν οι τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και οι οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης των εργοδοτών, β) *εθνικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας*, που αφορούν στους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας και τις υπογράφουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες οργανώσεις εργαζομένων του ίδιου κλάδου και εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου ή μεμονωμένοι εργοδότες που καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων του κλάδου (π.χ. στις τράπεζες), γ) *επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας*, που αφορούν στους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης και τις συνάπτουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης ή ελλείψει αυτών οι αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και ο εργοδότης, δ) *εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας*, που αφορούν στους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας και τις υπογράφουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και εργοδοτικές οργανώσεις

<sup>100</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 65 και Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 360-362.

<sup>101</sup> Καζάκος Άρης, 1998, ό.π., σελ. 289.

<sup>102</sup> Ληξουριώτης Γιάννης, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Εκδ. ANT. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1992, σελ. 127-146, όπου αναλύεται η έννοια της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η έννοια της αναγνώρισης τους από την εργοδοτική πλευρά ως συνομιλητών στη συλλογική διαπραγμάτευση.

ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης, ε) τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν στους μισθωτούς ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας και τις υπογράφουν οι τοπικές πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδοτικές οργανώσεις<sup>103</sup>.

Η ισχύς των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αφορά σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου όλης της επικράτειας, ενώ η ισχύς των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αφορά στους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων<sup>104</sup>. Ειδικά στην περίπτωση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας με την οποία δεσμεύεται ο εργοδότης, οι κανονιστικοί της όροι ισχύουν υποχρεωτικά για όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον συγκεκριμένο εργοδότη (άρθρο 8 του Ν. 1876/1990).

Επιπρόσθετα, σε περίπτωση που οι ατομικοί όροι εργασίας διέπονται από περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται κατ' αρχήν ο κανόνας της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο σύμβασης, από άποψη αποδοχών, επιδομάτων, αδειών και άλλων θεματικών κατηγοριών (άρθρο 10 παρ. 1 του Ν. 1876/1990) και, γενικότερα, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής σύμβασης (άρθρο 10 παρ.2 του Ν. 1876/1990). Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω κανόνες ρύθμισης

---

<sup>103</sup> Άρθρο 3 του Ν. 1876/1990 «Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους». Βλέπε επίσης, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 107-111 και Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ.285-287.

<sup>104</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 11 του Ν. 1876/1990 είναι δυνατή η επέκταση της ισχύος των κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε με αίτηση προσχώρησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων που δεν δεσμεύονται, είτε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας που κηρύσσει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος την συλλογική σύμβαση εργασίας που δεσμεύει εργοδότες, οι οποίοι απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

των ζητημάτων συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας εφαρμόζονται ανάλογα και για τις διαιτητικές αποφάσεις<sup>105</sup>.

Περαιτέρω, το αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων καλύπτει, σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 1876/1990, κάθε θέμα που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις<sup>106</sup> και μπορεί να περιλαμβάνει ζητήματα σχετικά με τη σύναψη και τους όρους λειτουργίας των ατομικών συμβάσεων εργασίας, την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση και τον τρόπο παρακράτησης συνδικαλιστικών εισφορών, την κοινωνική ασφάλιση, την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών, καθώς και τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας<sup>107</sup>.

Επιπλέον, αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των διαιτητικών αποφάσεων μπορούν να αποτελέσουν τα θέματα που ρυθμίζονται - σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 4 του Ν. 1767/1988<sup>108</sup> όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 παρ. 2 του Ν. 2224/1994<sup>109</sup> - με συναπόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων και, συγκεκριμένα, η κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης, η κατάρτιση του κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης, η

<sup>105</sup> Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 290-340.

<sup>106</sup> Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 347, όπου αναφέρεται ότι το αντικείμενο της συλλογικής αυτονομίας δεν αποτελεί *numerus clauses*, αλλά καθορίζεται με βάση το βαθμό και την αμεσότητα επηρεασμού των εργασιακών σχέσεων και, συνεπώς, η άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής αποτελεί αντικείμενο συλλογικής ρύθμισης στο μέτρο που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, όπως π.χ. η αλλαγή του νομικού καθεστώτος ή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού, ο ετήσιος προγραμματισμός των επενδύσεων.

<sup>107</sup> Άρθρο 2 του Ν. 1876/1990-ΦΕΚ Α 27/08.03.1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις». Σχετικά βλέπε, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 226-271 και Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ.287-288.

<sup>108</sup> Ν. 1767/1988-ΦΕΚ Α 63/06.04.1988 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις - Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας». Ειδικότερα βλέπε, Καρδαράς Αθανάσιος, *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως κατά τον περί συμμετοχής ν. 1767/1988 και μετά από την επίδραση του περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας ν. 1876/1990*, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1996, σελ. 110-230, 579-624.

<sup>109</sup> Ν. 2224/1994 - ΦΕΚ Α 112/06.07.1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις».

κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και η χρήση νέων τεχνολογιών, ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης του προσωπικού ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας, ο τρόπος ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στο πλαίσιο προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα, ο προγραμματισμός κανονικών αδειών, η επανένταξη αναπήρων μετά από εργατικό ατύχημα στην επιχείρηση, ο προγραμματισμός και ο έλεγχος πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων<sup>110</sup>, καθώς και κάθε άλλο θέμα που αποσπάται από τη διευθυντική και επιχειρηματική εξουσία του εργοδότη και υπάγεται στη ρυθμιστική εξουσία των μερών<sup>111</sup>.

Στην πράξη, το αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας διακρίνεται στο *οικονομικό σκέλος* που αφορά στα κατώτατα όρια των αποδοχών και στο *θεσμικό μέρος* που σχετίζεται με τα χρονικά όρια της εργασίας, το καθεστώς των αδειών, τη χορήγηση των επιδομάτων, την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας, η βάση και το πλαίσιο των οποίων διαμορφώνεται σε επίπεδο εθνικών γενικών συμβάσεων εργασίας και εξειδικεύεται παραπέρα σε επίπεδο κλαδικό, επαγγελματικό και επιχειρησιακό<sup>112</sup>. Πρωταρχική θέση στις ρυθμίσεις των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας κατέχει ο καθορισμός του κατώτατου μηνιαίου μισθού και ημερομισθίου, ο οποίος είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην μεγαλύτερη πλειοψηφία των νέων κρατών μελών και υποψήφιων κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. είναι κατά 8,1 φορές μεγαλύτερος από τον κατώτατο μισθό της Ρουμανίας), ενώ ανέρχεται στο 50% περίπου του αντίστοιχου κατώτατου μισθού των πλουσιότερων χωρών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. αποτελεί το 55%

<sup>110</sup> Άρθρο 2 σημείο 6 του Ν. 1876/1990 όπου ορίζεται ότι η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988, με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων. Ειδικότερα βλέπε, Καρδαράς Αθανάσιος, *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως κατά τον περί συμμετοχής ν. 1767/1988 και μετά από την επίδραση του περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας ν. 1876/1990*, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1996, σελ. 579-624.

<sup>111</sup> Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 352-353.

<sup>112</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 294-298.



του κατώτατου μισθού της Γαλλίας)<sup>113</sup>. Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2006-2007, προβλέπονται αυξήσεις των ετήσιων αποδοχών των αμειβομένων με τον κατώτατο μισθό που ανέρχονται για το 2006 στο 6,44% σε ονομαστικούς όρους και 3,13% σε πραγματικούς όρους και για το 2007 στο 5,38% σε ονομαστικούς όρους και 2,31% σε πραγματικούς όρους<sup>114</sup>.

Πέραν του καθορισμού των κατώτατων βασικών μισθών και ημερομισθίων, το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας εκτείνεται σε πολλά άλλα θέματα, τα οποία διευρύνονται όλο και περισσότερο ανάλογα με τις κοινωνικό-οικονομικές εξελίξεις και τις αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, γεγονός που αναδεικνύει τη νέα αντίληψη των εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη βούληση της από κοινού αντιμετώπισης των προβλημάτων της ελληνικής αγοράς εργασίας<sup>115</sup>. Από την κωδικοποίηση των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από το 1975 μέχρι το 2005 προκύπτουν κανονιστικές διατάξεις σχετικά με το χρόνο εργασίας, την ετήσια κανονική και πρόσθετη άδεια, την προστασία της μητρότητας και τη στήριξη της οικογένειας (π.χ. άδεια γάμου και γέννησης τέκνου, άδεια μητρότητας, γονική άδεια ανατροφής, άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών, άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών, άδεια για ασθένεια εξαρτημένων μελών, νυχτερινή εργασία εγκύων γυναικών), την προστασία μονογονεϊκών οικογενειών και ευάλωτων κοινωνικά ομάδων εργαζομένων (με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος, που είναι φορείς ή πάσχουν από aids, εξαρτημένα άτομα), τη στήριξη της εκπαίδευσης των εργαζομένων με την άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις, την άδεια μεταπτυχιακών φοιτητών, την ενημέρωση εργαζομένων, την εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών, τη διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης με την παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής, τη μερική απασχόληση, την εισφορά για την καταπολέμηση της ανεργίας, την εργοδοτική εισφορά για την επαγγελματική

<sup>113</sup> Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2006*, Αθήνα, Αύγουστος 2006, σελ. 99-100.

<sup>114</sup> Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., 2006, ό.π., σελ. 104 και 105-106, όπου παρουσιάζεται στον Πίνακα 4 η εξέλιξη του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1984-2007, καταγράφοντας μια σταδιακή αύξηση μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1990.

<sup>115</sup> Γ.Σ.Ε.Ε.-Σ.Ε.Β.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.-Ε.Σ.Ε.Ε., *Κωδικοποιημένες Βασικές Ρυθμίσεις Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων ετών 1975-2005*, χορηγία Ο.Α.Ε.Δ., Αθήνα, Μάιος 2006, σελ. 9.

κατάρτιση, καθώς και την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων<sup>116</sup>. Επιπλέον, στις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιλαμβάνονται δεσμεύσεις και κατευθυντήριες γραμμές για τη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης και της ευημερίας, την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, την αντιμετώπιση προβλημάτων που σχετίζονται με τα ναρκωτικά, τον αλκοολισμό, το Αids, το ρατσισμό και τη ξενοφοβία, την αντιμετώπιση της ανεργίας με την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης ανέργων και την προστασία της απασχόλησης ηλικιωμένων, εργαζομένων και ανέργων, τη συμπλήρωση εισφορών ηλικιωμένων μακροχρόνια ανέργων, τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων, την προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων, την υιοθέτηση κανόνων για την ηλεκτρονική παρακολούθηση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της εργασίας με σκοπό την αντιμετώπιση παράνομων και καταχρηστικών πρακτικών, την επέκταση των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας στους εργαζόμενους που παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης αντίστοιχης της εξαρτημένης εργασίας των μισθωτών και στα πρόσωπα που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία, την τηλεεργασία, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, τη διευκόλυνση της εργασίας των αλλοδαπών εργαζομένων, το σεβασμό της εθνικής, θρησκευτικής και πολιτισμικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων, την προστασία του περιβάλλοντος και την ανάγκη αναμόρφωσης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης<sup>117</sup>. Επίσης, προβλέπεται η σύσταση επιτροπών μελέτης ζητημάτων για την ισότητα των δύο φύλων, τις επιπτώσεις μείωσης του χρόνου εργασίας, την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας, το περιβάλλον, τα ηλεκτρονικά συστήματα παρακολούθησης, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής και ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, την παραγωγικότητα, το περιβάλλον, τα ναρκωτικά και την προσυνταξιοδοτική περίοδο<sup>118</sup>. Τέλος, ενσωματώνονται προτάσεις για νομοθετική ρύθμιση σχετικά με

<sup>116</sup> Ο.Μ.Ε.Δ., *Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων*, Τόμος Α', Αθήνα 2005, σελ. 31-59, όπου περιλαμβάνεται η κωδικοποίηση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1975-2005. Βλέπε επίσης, Γ.Σ.Ε.Ε.-Σ.Ε.Β.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.-Ε.Σ.Ε.Ε., 2006, ό.π., σελ. 12-30.

<sup>117</sup> Ο.Μ.Ε.Δ., *Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων*, Τόμος Α', Αθήνα 2005, σελ. 31-59, και Γ.Σ.Ε.Ε.-Σ.Ε.Β.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.-Ε.Σ.Ε.Ε., *Κωδικοποιημένες Βασικές Ρυθμίσεις Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων ετών 1975-2005*, χορηγία Ο.Α.Ε.Δ., Αθήνα, Μάιος 2006, σελ. 37-49. Βλέπε επίσης, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., «Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2004-2005», *Ενημέρωση*, Τεύχος 107, (Ιούνιος 2004), σελ. 2-7 και 8-10, όπου περιλαμβάνεται συγκριτικός πίνακας των θεσμικών ρυθμίσεων της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας 2004-2005 και των θεσμικών ρυθμίσεων που ίσχυαν πριν. Ομοίως, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., «Οι Θέσεις της ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2008», *Ενημέρωση*, Τεύχος 145, (Δεκέμβριος 2007), σελ. 3-27, όπου συγκαταλέγεται το αίτημα ενσωμάτωσης της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιο για το εργασιακό στρες.

<sup>118</sup> Ο.Μ.Ε.Δ., 2005, ό.π., σελ. 31-59, και Γ.Σ.Ε.Ε.-Σ.Ε.Β.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.-Ε.Σ.Ε.Ε., 2006, ό.π., σελ. 31-36.

την αμοιβή των εποχιακών εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, τις αποδοχές γονικής άδειας, την υπερωριακή απασχόληση, τη στήριξη της εκπαίδευσης των εργαζομένων, την ενθάρρυνση των συστημάτων συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων, την κάλυψη ασφαλιστικών εισφορών ηλικιωμένων μακροχρόνια ανέργων, τις εισφορές για την καταπολέμηση της ανεργίας και την εκπαίδευση, καθώς και την αλλαγή του νομικού καθεστώτος του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.) για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της ευελιξίας του<sup>119</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, από τις διατάξεις του Ν. 1876/1990 διαπιστώνεται μια σημαντική διεύρυνση του αντικειμένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο σύνολο των θεμάτων που αφορούν τις σχέσεις κεφάλαιο-εργασία<sup>120</sup>, η οποία ενθαρρύνεται με την ταυτόχρονη ενίσχυση του ρόλου της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης λόγω της δυνατότητας κάλυψης όλων των ειδικών παραμέτρων των εργασιακών σχέσεων<sup>121</sup>. Από την άλλη μεριά, όμως, έχει διαπιστωθεί ότι η νομοθετική αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης δεν συνοδεύτηκε από την πραγματική επέκταση της διαπραγμάτευσης στην επιχείρηση, με αποτέλεσμα το περιεχόμενο των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων να παραμένει κλασσικό και να αφήνει εκτός συλλογικής ρύθμισης θέματα που χρησιμοποιούνται πολύ συχνά στην επιχειρησιακή πρακτική, όπως για παράδειγμα τα πριμ παραγωγικότητας<sup>122</sup>. Παρατηρείται, επίσης, ότι αγνοούνται παντελώς από τις διαπραγματεύσεις οι ποιοτικές πτυχές της εργασίας και, γι' αυτό, απαιτείται από τους κοινωνικούς εταίρους να πάρουν πρωτοβουλία να διαπραγματευτούν και να ρυθμίσουν με καινοτομικές και ριζοσπαστικές συλλογικές συμβάσεις θέματα, όπως η εταιρική αναδιάρθρωση, οι ομαδικές απολύσεις, η οργάνωση του χρόνου εργασίας, οι νέες μορφές απασχόλησης, η δια βίου μάθηση, η ευελιξία με ασφάλεια<sup>123</sup>. Επιπλέον, έχει διαπιστωθεί ότι ο Ν. 1767/1998 δεν μπόρεσε να ενεργοποιήσει στην πράξη τις συμμετοχικές διαδικασίες εργαζομένων και τις

<sup>119</sup> Γ.Σ.Ε.Ε.-Σ.Ε.Β.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.-Ε.Σ.Ε.Ε., 2006, ό.π., σελ. 51-57.

<sup>120</sup> Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 109.

<sup>121</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 288.

<sup>122</sup> Kravaritou Y., «GRECE», στο Commission Européenne, *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l' Union Européenne*, Volume 2: Mise en perspective des systèmes juridiques des États membres – Rapports nationaux, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1998, σελ. 68.

<sup>123</sup> European Commission, *The evolution of labour law (1992-2003), Volume 1: General report*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2005, σελ. 79.

δυνατότητες συλλογικής ρύθμισης στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, παρά τα οφέλη που θα μπορούσαν να αποκομιστούν από τη συμμετοχή των εργαζομένων στην απόδοση της επιχείρησης, στην εφαρμογή των επιχειρηματικών αποφάσεων και την αποδοχή των τεχνολογικών αλλαγών και οργανωτικών αναδιαρθρώσεων, στην ανάπτυξη και αξιοποίηση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, στη βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού βίου, στην αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων και στην αύξηση της παραγωγικότητας<sup>124</sup>.

Παρά ταύτα, η διεύρυνση του αντικειμένου, πέραν των μισθολογικών διεκδικήσεων που εξακολουθούν να αποτελούν προτεραιότητα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είναι άμεσα συνυφασμένη και απορρέει από τη διαδικασία διαρθρωτικής προσαρμογής που επέφερε τη σταδιακή επέκταση των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων, όπως για παράδειγμα στην ασφάλεια της απασχόλησης, την ελαστικότητα της αγοράς εργασίας, την οργάνωση του χρόνου εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων, την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας, την καθιέρωση καλύτερης συνεργασίας στην επιχείρηση κ.ο.κ.<sup>125</sup>. Εξάλλου, ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1970, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καλούνται να επιτελέσουν νέους σκοπούς και λειτουργίες, όπως για παράδειγμα να συμβάλλουν στην προσαρμογή των όρων εργασίας και αμοιβής στις ανάγκες ανταγωνιστικότητας και ευελιξίας των επιχειρήσεων, στη συλλογική διαχείριση της οργάνωσης της εργασίας, στην κανονιστική εξειδίκευση νομοθετικών αρχών, αλλά και στην αυτοτελή νομοθετική ρύθμιση ορισμένων θεμάτων<sup>126</sup>.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η σημαντική διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων έχει σαν συνέπεια την προσφυγή και σε άλλα πιο σύγχρονα μέσα συλλογικής ρύθμισης, πέραν των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως για παράδειγμα, οι συμφωνίες σχετικά με την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων

<sup>124</sup> Κουτρούκης Θεόδωρος, *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2005, σελ. 150-151, 31-35.

<sup>125</sup> Πολίτης Δημήτρης, «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο Ν. 1876/1990. Οι εργασιακές σχέσεις και τα συνδικάτα. Συμπεράσματα-Προοπτικές», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 9, (Ιανουάριος 1998), σελ. 7-10.

<sup>126</sup> Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Office des publications officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 43-44.

(άρθρο 18§2 του ν. 1264/1982<sup>127</sup>), το προσωπικό ασφαλείας (άρθρο 2 του ν. 2224/1994<sup>128</sup>), το δημόσιο διάλογο (άρθρο 3 του ν. 2224/1994), τις ομαδικές απολύσεις (άρθρο 5§§1,2 του ν. 1387/1983<sup>129</sup>), τα θέματα που διαπραγματεύεται το συμβούλιο των εργαζομένων με τον εργοδότη σύμφωνα με το άρθρο 12 του ν. 1767/1988<sup>130</sup>, την περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης ή αλλαγής καθεστώτος (άρθρο 6§2 του π.δ. 572/1988<sup>131</sup>), καθώς και τα θέματα ελαστικότητας του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με τον ν. 2639/1998<sup>132</sup>. Είναι γεγονός ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επεκτείνονται παράλληλα και στην ευρύτερη συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική πολιτική μέσα από την εισαγωγή συμμετοχικών θεσμών<sup>133</sup>, την κατάρτιση εθνικών συμφώνων και τοπικών συλλογικών συμφωνιών για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα<sup>134</sup> και την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, διαμορφώνοντας έτσι ένα διαφορετικό τρόπο αντιμετώπισης σε συλλογικό επίπεδο των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων<sup>135</sup>.

## 2. Κοινωνικός διάλογος, διαβούλευση και κοινωνικά συμβόλαια

Από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που βασίζεται σε κοινές αποφάσεις και συλλογικές συμφωνίες μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων ως προς τη ρύθμιση των όρων και συνθηκών απασχόλησης, διαφοροποιούνται η διαδικασία *παροχής γνώμης (consultation)*, κατά την οποία το ένα μέρος αναζητά τη γνώμη του άλλου μέρους διατηρώντας την εξουσία της

<sup>127</sup> Ν. 1264/1982 – ΦΕΚ Α 79/01.07.1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

<sup>128</sup> Ν. 2224/1994 – ΦΕΚ Α 112/06.07.1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις».

<sup>129</sup> Ν. 1387/1983 – ΦΕΚ Α 110/19.8.1983 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις».

<sup>130</sup> Ν. 1767/1998-ΦΕΚ Α 63/06.04.1988 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις – Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας».

<sup>131</sup> Π.Δ. 572/1988 – ΦΕΚ Α 269/6.12.1988, «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών».

<sup>132</sup> Ν. 2639/1998 – ΦΕΚ Α 205/2.9.1988 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις». Βλέπε ειδικότερα, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 5-7.

<sup>133</sup> Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ.111-113.

<sup>134</sup> Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 83-85, 125-133. Βλέπε επίσης, Freyssinet Jacques – Seifert Hartmut, *Negotiating collective agreements on employment and competitiveness*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2001, σελ. 9-17.

<sup>135</sup> Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 44.

μονομερούς απόφασης, η *διαβούλευση (concertation)*, που επιτρέπει στους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο τριμερών συναντήσεων ή μόνιμων επιτροπών να εκφράσουν τη γνώμη τους και να συνεργήσουν με τις δημόσιες ή κοινοτικές αρχές στις πολιτικές απασχόλησης επαναπροσανατολίζοντας τη δράση τους στη βάση των λαμβανομένων αποφάσεων και ο *κοινωνικός διάλογος (social dialogue)*, που αποτελεί μια πιο διευρυμένη διαδικασία και μπορεί να οργανωθεί είτε σε διμερή, αυτόνομη και αυτό-διαχειριζόμενη βάση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, είτε σε τριμερή βάση με τη συμμετοχή κυβερνητικών και δημόσιων αρχών, προετοιμάζοντας την επίλυση κοινού προβλήματος, τη συλλογική διαπραγμάτευση ή ακόμη και τη λήψη μονομερούς απόφασης<sup>136</sup>.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου συνδέθηκε με το δημοκρατικό έλλειμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την αντιμετώπιση του οποίου ήταν απαραίτητη η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων τόσο στην παραγωγή της κοινοτικής νομοθεσίας, όσο και στη νομιμοποίηση των επιδιωκόμενων μη δημοφιλών αλλαγών, όπως για παράδειγμα των σχετικών αλλαγών με τους μηχανισμούς δημιουργίας θέσεων εργασίας ή των μεταρρυθμίσεων των συνταξιοδοτικών συστημάτων<sup>137</sup>. Ο κοινωνικός διάλογος σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί την κεντρική συνιστώσα της δημοκρατικής διακυβέρνησης και καλύπτει τις δύο θεμελιώδεις λειτουργίες της διαβούλευσης και της διαπραγμάτευσης μέσα από τις ακόλουθες θεσμικές μορφές και δράσεις:

- την *Τριμερή Κοινωνική Συνδιάσκεψη για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση*<sup>138</sup>, που θεσμοθετήθηκε το Μάρτιο 2003 ως ένα φόρουμ διαλόγου ανάμεσα στον Πρόεδρο του Συμβουλίου, στον Πρόεδρο της Επιτροπής, δέκα αντιπροσώπους από την πλευρά των συνδικάτων και δέκα αντιπροσώπους από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων για τις αλλαγές που εισάγονται με τη στρατηγική της Λισσαβόνας.

<sup>136</sup> European Commission, *Industrial relations in Europe 2004*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 29, Commission Européenne, *Les relations du travail en Europe 2000*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2000, σελ. 9 και 13, καθώς και Commission Européenne, *Europe Sociale 2/95 – Dialogue social: le bilan communautaire en 1995*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1996, σελ. 15.

<sup>137</sup> Goetschy Janine, «The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigms», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 412.

<sup>138</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, δύναμη εκσυγχρονισμού και αλλαγής» και Πρόταση Απόφασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση τριμερούς κοινωνικής συνόδου κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση*, COM(2002) 341 τελικό, Βρυξέλλες, 26.6.2002.

- το *Μακροοικονομικό Διάλογο* ανάμεσα στον Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, την Επιτροπή, τους Υπουργούς Απασχόλησης και Οικονομίας, καθώς και τους αντιπροσώπους των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για τα θέματα ανάπτυξης και απασχόλησης.
- τις *Τριμερείς Συζητήσεις* ανάμεσα στα ευρωπαϊκά όργανα και τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο πάνω σε θέματα σχετικά με την απασχόληση, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.
- τη *Διαδικασία Διαβούλευσης* της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τους κοινωνικούς εταίρους προς την κατεύθυνση της πρωτοβουλίας για την κοινωνική πολιτική, καλύπτοντας τόσο τον προσανατολισμό της κοινοτικής δράσης όσο και το περιεχόμενο των σχετικών προτάσεων.
- το *Διμερή Κοινωνικό Διάλογο* ανάμεσα στους εκπροσώπους των ευρωπαϊκών συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, που διεξάγεται σε κλαδικό ή τομεακό και σε διεπαγγελματικό επίπεδο και ο οποίος μπορεί να καταλήξει είτε σε συμφωνίες που ενσωματώνονται σε Οδηγίες του Συμβουλίου (π.χ. για τη γονική άδεια, η εργασία ορισμένου χρόνου), είτε σε αυτόνομες συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων (π.χ. για την τηλεργασία, το στρες και τους μηχανοδηγούς), είτε σε διαδικαστικά κείμενα (π.χ. κατευθυντήριες γραμμές, κώδικες δεοντολογίας, συστάσεις και οδηγίες), είτε σε κοινές γνώμες και συμφωνίες ως προς τους κανόνες και τους τρόπους εργασίας σε σχέση με το διμερή κοινωνικό διάλογο<sup>139</sup>.

Στο πλαίσιο αυτό, ένα νέο πεδίο δράσης για τη συλλογική διαπραγμάτευση και την κοινωνική πολιτική αποτελούν τα «σύμφωνα για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα» (pacts for employment and competitiveness – PECs), τα οποία είτε με τη μορφή συλλογικών συμβάσεων σε διακλαδικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο, είτε με τη μορφή διμερών ή τριμερών συμφωνιών σε εθνικό, περιφερειακό ή

<sup>139</sup> Jacobi Otto and Kirton-Darling Judith, «Creating perspectives, negotiating social Europe», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 335-336. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτή η τυπολογία των μέσων κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρουσιάστηκε στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, «Partnership for change in an enlarged Europe – Enhancing the contribution of the European social dialogue», COM (2004)557 final, 12 August 2004, Brussels. Βλέπε σχετικά, Goetschy Janine, «The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigms», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 414-415 και European Commission, *Industrial Relations in Europe 2004*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 92-96.

τοπικό επίπεδο, πραγματεύονται αποκλειστικά τα θέματα της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας, με σκοπό τη διατήρηση επισφαλών θέσεων εργασίας ή τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με αντάλλαγμα τη μείωση του κόστους εργασίας ή την αύξηση της ευελιξίας και του χρόνου εργασίας<sup>140</sup>. Τα «σύμφωνα για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα» ή, αλλιώς, τα κοινωνικά συμβόλαια, μέσα από τα οποία οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να παρέμβουν για παραδοσιακά θέματα αρμοδιότητας των δημόσιων αρχών, έδωσαν ώθηση στον κοινωνικό διάλογο για την έκφραση ευρύτερων προσδοκιών και τη διαχείριση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας<sup>141</sup>. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα κοινωνικών συμβολαίων υπήρξαν τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης στη χώρα μας, που αποτέλεσαν ειδικές συλλογικές συμφωνίες στο πλαίσιο τοπικού κοινωνικού διαλόγου με σκοπό την προώθηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας μέσα από την σύμπραξη τοπικών αρχών και τοπικών κοινωνικών και παραγωγικών φορέων<sup>142</sup>.

Παράλληλα, ενόψει της τάσης αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επίπεδο της επιχείρησης, οι επιχειρησιακές συμφωνίες αποκτούν ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της συμμετοχικής διοίκησης και διαπραγμάτευσης της οργάνωσης της εργασίας, ενεργοποιώντας άτυπες διαδικασίες διαπραγμάτευσης με εκλεγμένους εκπροσώπους του προσωπικού (επιτροπές ή συμβούλια εργαζομένων), που οδηγούν σε άτυπες συλλογικές συμφωνίες με σχετικά δεσμευτικό χαρακτήρα και παρέχουν τη δυνατότητα αυτονόμησης των επιχειρησιακών πολιτικών<sup>143</sup>. Ειδικότερα, διακρίνονται διάφορες μορφές παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων και εμπλοκής τους στη διαδικασία λήψης των επιχειρηματικών αποφάσεων, όπως για παράδειγμα, η παροχή εκτεταμένης πληροφόρησης από τον εργοδότη, η δυνατότητα

<sup>140</sup> Freyssinet Jacques – Seifert Hartmut, *Negotiating collective agreements on employment and competitiveness*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2001, σελ. 1-4 και 16-17.

<sup>141</sup> Commission Européenne, *Les relations du travail en Europe 2000*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2000, σελ. 7, καθώς και De Vos Dominique, «A la recherche du dialogue social», *Révue du Travail* – Ministère de l'emploi et du travail, No 12, Bruxelles (1993), σελ. 27-34, όπου γίνεται λόγος για την εποχή των κοινωνικών συμβολαίων και της διαβούλευσης.

<sup>142</sup> Άρθρο 4 του Ν. 2639/1998 – ΦΕΚ Α'205/2.9.1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις. Βλέπε σχετικά, Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999, σελ. 125-133 και Γνώμη της Ο.Κ.Ε., «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα - Αποτίμηση - Τάσεις-Προοπτικές», No. 86, Δεκέμβριος 2002, σελ. 35-36.

<sup>143</sup> Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Rapport final*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 46.



γνωμοδότησης των εκπροσώπων των εργαζομένων για κάποια επιχειρηματική απόφαση, η συναπόφαση και το δικαίωμα παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στη λήψη κάποιας επιχειρηματικής απόφασης, η διαπραγμάτευση ανάμεσα στον εργοδότη και στους εκπροσώπους των εργαζομένων προς αναζήτηση μιας κοινής συμφωνίας και η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στα καταστατικά όργανα της επιχείρησης<sup>144</sup>. Από την άλλη μεριά, αυτές οι νέες μορφές διαπραγμάτευσης δημιουργούν προβλήματα σύνδεσης μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης και, κυρίως, ανάμεσα στο κλαδικό και στο επιχειρησιακό επίπεδο, δηλαδή, ανάμεσα στην ομοιογενοποίηση και διατήρηση της συμβατικής πειθαρχίας στον κλάδο και στην διαπραγματευτική αυτονομία στην επιχείρηση<sup>145</sup>. Οι προαναφερθείσες μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σε συνδυασμό με τη γενικευμένη τάση σε εθνικό επίπεδο της διαπραγμάτευσης στην επιχείρηση, διαμορφώνουν μια νέα στρατηγική, τη στρατηγική της «συντονισμένης διαπραγμάτευσης» ή της «πολύ-επίπεδης διακυβέρνησης», ενώ παράλληλα διαμορφώνουν μια νέα συμπληρωματική σχέση ανάμεσα στους νομικά δεσμευτικούς και μη δεσμευτικούς όρους, όπως προκύπτει από τις επιχειρησιακές συμφωνίες «νέας γενιάς», τους κώδικες δεοντολογίας, την πληροφόρηση και συμβουλευτική στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών εργασιακών συμβουλίων, καθώς και τα ευρωπαϊκά προγράμματα δράσης στους τομείς της απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας<sup>146</sup>. Επιπλέον, αναδεικνύουν τις νέες δυνατότητες από τη διασύνδεση της διμερούς διαδικασίας (συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κοινωνικός διάλογος) και της

---

<sup>144</sup> Commission Européenne, *L' Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 14-25 και 144-149, όπου αναφέρεται αφενός στα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων της επιχείρησης στην Ελλάδα που σχετίζονται με την πληροφόρηση και τη διαπραγμάτευση, τη διαβούλευση στα θέματα αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων (ομαδικές απολύσεις, αλλαγή νομικού καθεστώτος), τη διαβίβαση απαιτήσεων των εργαζομένων ή των συνδικάτων στον εργοδότη και την καταγγελία παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας και, αφετέρου, στα δικαιώματα των εργασιακών συμβουλίων βάσει του ν. 1767/1998 σχετικά με την πληροφόρηση, τη γνωμοδότηση και τη διαπραγμάτευση, την πρόταση για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και των συνθηκών εργασίας, καθώς και τη συναπόφαση για τον εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης, τα προγράμματα εισαγωγής νέων τεχνολογιών και μεθόδων οργάνωσης της επιχείρησης, τον προγραμματισμό της επαγγελματικής κατάρτισης του προσωπικού, τα μέσα ελέγχου της παρουσίας του προσωπικού, τον προγραμματισμό των αδειών και των πολιτιστικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων και την επανένταξη των εργαζομένων μετά από εργατικό ατύχημα.

<sup>145</sup> Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport final, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 46-47.

<sup>146</sup> Goetschy Janine, «The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigms», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 420. Βλέπε επίσης, European Commission, *Report of the high level group on industrial relations and change in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 24-25.

τριμερούς διαδικασίας (συμβουλευτική, διαβούλευση, κοινωνικά συμβόλαια), που ανταποκρίνονται ανάλογα στις απαιτήσεις της συλλογικής ρύθμισης από τους κοινωνικούς εταίρους, του κοινωνικού διαλόγου για την υποστήριξη των διαπραγματεύσεων και της αποκέντρωσης των διαπραγματεύσεων για την προσαρμογή της οργάνωσης της εργασίας στις ειδικές συνθήκες της επιχείρησης<sup>147</sup>. Σε κάθε περίπτωση, η τάση για τον ευρωπαϊσμό και την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό, κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο, καθώς και για τον συντονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδική και ομοσπονδιακή κλίμακα θα επηρεάσει σημαντικά τις εξελίξεις των ευρωπαϊκών εργασιακών συστημάτων<sup>148</sup>.

Όπως διαπιστώνεται από την εξέλιξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, από την ιδέα του Jacques Delors<sup>149</sup> και το στάδιο της αναγνώρισης του κοινωνικού διαλόγου με τη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο της 31<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 1991, που αποτυπώθηκε στο Κοινωνικό Πρωτόκολλο, προσαρτήθηκε στη Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) και ενσωματώθηκε στα άρθρα 138 και 139 της Συνθήκης του Άμστερνταμ (1997) – τα οποία υποχρεώνουν αντίστοιχα την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προωθεί τη διαβούλευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων για την κατεύθυνση και το περιεχόμενο της κοινοτικής δράσης στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και, επιπλέον, αναγνωρίζουν τη δυνατότητα στους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματεύονται συλλογικές συμφωνίες<sup>150</sup> που μπορούν να εφαρμοστούν, είτε σύμφωνα με τις εθνικές διαδικασίες και πρακτικές, είτε με απόφαση του

---

<sup>147</sup> European Commission, *Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 24-25.

<sup>148</sup> Κουτρούκης Θεόδωρος, «Ο κοινωνικός διάλογος στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας: Σύγχρονες εξελίξεις και πολιτικές», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 42, (Απρίλιος 2006), σελ. 28-42.

<sup>149</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London - New York 1999, σελ. 155-157, όπου αναφέρεται ότι η ιδέα του Jacques Delors να αναθέσει το ρόλο της πολιτικής πρωτοβουλίας στα θέματα απασχόλησης στους αντιπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτέλεσε τη βάση της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής και οδήγησε στην ενίσχυση της διαδικασίας κοινωνικού διαλόγου στην Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη και στην προσπάθεια πρόσθετης νομομοποίησης του κοινωνικού διαλόγου κατά τις διαπραγματεύσεις Val Duchesse τον Ιανουάριο 1985.

<sup>150</sup> Κουτρούκης Θεόδωρος, (Απρίλιος 2006), ό.π., σελ. 28-42 και 34-35, όπου περιλαμβάνεται αναλυτικός πίνακας με τις κύριες συλλογικές συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σημειώνεται ότι το νέο θεσμικό πλαίσιο και οι νέες διαδικασίες για τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο συνέβαλαν στην πρόοδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην επίτευξη διεπαγγελματικών συλλογικών συμφωνιών (γονική άδεια το 1995, η εργασία μερικής απασχόλησης το 1997 και η εργασία ορισμένου χρόνου το 1999) και στη διαμόρφωση του χαρακτήρα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής.

Συμβουλίου<sup>151</sup> – περάσαμε στο στάδιο μιας νέας περιόδου ανεξάρτητου και αυτόνομου ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 και την κοινή δήλωση της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Διάσκεψης Κορυφής στο Λάκεν το 2001 για την επανατοποθέτηση του κοινωνικού διαλόγου, που χαρακτηρίζεται από τη διαφοροποίηση των πεδίων προς συζήτηση και διαπραγμάτευση, την αύξηση των θεμάτων προς αντιμετώπιση ενόψει της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της Ευρωπαϊκής κοινωνικής ατζέντας, τη νέα χρήση των διαδικασιών και εργαλείων στο πλαίσιο της Ανοικτής Μεθόδου Συντονισμού, τη νέα γενιά κειμένων με τη μεγαλύτερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην εφαρμογή και την αναζήτηση νέων τρόπων διασύνδεσης των διαφορετικών επίπεδων κοινωνικού διαλόγου<sup>152</sup>.

Σε ότι αφορά τις προσπάθειες προώθησης του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο – οι οποίες αρχικά είχαν χαρακτηριστεί από αποτυχία, κατά τη λειτουργία των κοινών κλαδικών επιτροπών (comités paritaires) τη δεκαετία του 1960 και 1970, εξαιτίας της έλλειψης ξεκάθαρης εντολής και συγκεκριμένων κανόνων καθοδήγησης της δράσης των συμμετεχόντων, της θεσμικής αδυναμίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης να προβεί σε μια νέα κατανομή αρμοδιοτήτων για τους συντελεστές της αγοράς εργασίας και της απροθυμίας των εθνικών κοινωνικών εταίρων να αφήσουν τις αντιπροσωπευτικότερες οργανώσεις εργοδότην και εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ETUC και UNICE) να αναπτυχθούν σε ανεξάρτητες οργανώσεις με την απαιτούμενη συνοχή, ικανότητα και νομιμοποίηση για να προωθήσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο<sup>153/154</sup> –

<sup>151</sup> European Commission, *Recent developments in the European inter-professional social dialogue 2002-2003*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 6, 8-9, όπου παρουσιάζονται οι κυριότερες ημερομηνίες της εξέλιξης του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Βλέπε επίσης, Fondation Européenne pour l'amelioration des conditions de vie et de travail, *Évolution des relations industrielles en Europe en 2002*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2003, σελ. 3, όπου διακρίνονται τρεις φάσεις στην εξέλιξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου: (α) η ενίσχυση του ευρωπαϊκού διεπαγγελματικού κοινωνικού διαλόγου με την πρωτοβουλία Delors το 1985, (β) η θεσμική κατοχύρωση των συλλογικών συμφωνιών και του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο με τις συνθήκες Μάαστριχτ και Άμστερνταμ και (γ) η επαναθεώρηση και ενίσχυση αυτόνομου ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου με την κοινή δήλωση στη Κοινωνική Διάσκεψη του Λάκεν το 2001.

<sup>152</sup> Goetschy Janine, «The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigms», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 410-411. Επίσης, European Commission, *Recent developments in the European inter-professional social dialogue 2002-2003*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004, σελ. 8-9.

<sup>153</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 153-159.

αυτές ενισχύθηκαν με τη δημιουργία νέων επιτροπών κλαδικού κοινωνικού διαλόγου (*comités du dialogue social sectoriel*), καθώς και με τη διασφάλιση της αναγνώρισης και κατοχύρωσης της αντιπροσωπευτικότητας των ευρωπαϊκών κλαδικών εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων μέσα από τη συμμετοχή αναγνωρισμένων εθνικών οργανώσεων ικανών να διαπραγματεύονται συλλογικές συμβάσεις και την ύπαρξη κατάλληλων υποδομών για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των οργανώσεων στη διαδικασία συμβουλευτικής και διαβούλευσης<sup>155</sup>.

Ακολούθως, με την επαναθεώρηση του κοινωνικού διαλόγου ενισχύθηκε ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων με τον καθορισμό ενός πολυετούς προγράμματος εργασίας και την προώθηση νέων μορφών συμβολής στην υλοποίηση της στρατηγικής των οικονομικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων, ιδίως, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης<sup>156</sup>. Σε κάθε περίπτωση, διαπιστώθηκε ότι αλλάζει ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και τα θέματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν και, ως εκ τούτου, καθίσταται αναγκαία τόσο η διαμόρφωση μιας νέας ατζέντας εργασιακών σχέσεων – παράλληλα με τις νέες συμβατικές πρακτικές καινοτομίας, απασχολησιμότητας και διευθέτησης του χρόνου εργασίας, τις επιχειρησιακές μισθολογικές πολιτικές σχετικά με τα συλλογικά ταμεία στήριξης των μισθών, τις συμβάσεις παραχώρησης και την οικονομική συμμετοχή των εργαζομένων, τα προσωπικά σχέδια ανάπτυξης και ενίσχυσης της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τα σχήματα ευέλικτης συνταξιοδότησης και μεταφοράς

---

<sup>154</sup> European Commission, 2004, ό.π., σελ. 15, όπου σημειώνεται ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει καθορίσει, στα έγγραφα της COM (93) 600 τελικό και COM (98) 322 τελικό, τις απαιτούμενες αρχές αντιπροσωπευτικότητας των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τη διασφάλιση της νομιμότητας και της αποτελεσματικότητας της διαβούλευσης και γίνεται αναφορά στη σχετική έκθεση του Institute of Labour Sciences at the Catholic University of Louvain, η οποία μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά: [www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-dial/social/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/social/index_en.htm).

<sup>155</sup> Commission Européenne, *Développements récents du dialogue social sectoriel européen*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2006, σελ. 5-6. Βλέπε επίσης, Commission Européenne, *Les relations du travail en Europe 2000*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2000, σελ. 15 και Commission Européenne, *Le dialogue social sectoriel européen*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2003, σελ. 7-11, όπου γίνεται αναφορά στην Απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 20.5.1998 (Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε., Ν 225/12.8.1998) σχετικά με τη σύσταση των επιτροπών κλαδικού κοινωνικού διαλόγου και την αντιπροσωπευτικότητα των ευρωπαϊκών εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων.

<sup>156</sup> European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council, 13 December 2001, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάκεν, Συμπεράσματα της Προεδρίας, 14 και 15 Δεκεμβρίου 2001 και Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, Συμπεράσματα της Προεδρίας, 15 και 16 Μαρτίου 2002.

των κοινωνικών δικαιωμάτων – όσο και η αναζήτηση νέων τρόπων συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων ενόψει των τάσεων ευέλικτης οργάνωσης της εργασίας, υπεργολαβίας και εταιρικής διακυβέρνησης<sup>157</sup>. Παράλληλα, αναγνωρίστηκε η θεμελιώδη σημασία του κοινωνικού διαλόγου στον εκσυγχρονισμό και τη θετική διαχείριση της αλλαγής, που θα συμβάλει στην καλύτερη διακυβέρνηση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης μέσα από την ενθάρρυνση της δραστηριότητας των επιτροπών κλαδικού κοινωνικού διαλόγου και την ενίσχυση της θέσης και του πεδίου εφαρμογής της διαπραγμάτευσης στα θέματα απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης, βιομηχανικών μεταλλαγών, μετάβασης στην κοινωνία της γνώσης και δημογραφικής εξέλιξης<sup>158</sup>, ενώ ταυτόχρονα επισημάνθηκε η ανάγκη βελτίωσης της αποτελεσματικότητας και της επίπτωσης του κοινωνικού διαλόγου και της συνέργιας μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων διαλόγου για την υποστήριξη των απαραίτητων μεταρρυθμίσεων στην υλοποίηση των στόχων της Λισσαβόνας<sup>159</sup>.

Προς την κατεύθυνση αυτή, τονίζεται ιδιαίτερα η αναγκαιότητα της ουσιαστικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο των Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρύθμισης για την εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, καθώς και μέτρων ανάπτυξης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ευελιξίας και αξιόπιστων συστημάτων δια βίου μάθησης<sup>160</sup> και καλούνται οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι, αφενός, να λάβουν μέτρα, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων διασφάλισης της ποιότητας και της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση, ώστε να περιορίσουν τις ακραίες μορφές ευελιξίας και να εξισορροπήσουν την ευελιξία με την ασφάλεια και την ποιότητα της απασχόλησης και, αφετέρου, να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις

<sup>157</sup> European Commission, *Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 5-6, 17-21, 34-38.

<sup>158</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, δύναμη εκσυγχρονισμού και αλλαγής» και Πρόταση Απόφασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση τριμερούς κοινωνικής συνόδου κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση*, COM(2002) 341 τελικό, Βρυξέλλες, 26.6.2002, σελ. 6-7.

<sup>159</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής «Σύμπραξη για αλλαγή σε μια διευρυνόμενη Ευρώπη - ενίσχυση του ρόλου του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου»*, COM(2004) 557 τελικό, Βρυξέλλες, 12.8.2004, σελ. 4-9.

<sup>160</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 7, 93-95, όπου γίνεται αναφορά στη σχετική Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: Commission Communication "Time to move up a gear – The new partnership for growth and jobs", 25 January 2006, COM (2006) 30 final, Part 1.

συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο σ' αυτά τα θέματα προς όφελος των ευάλωτων πληθυσμιακών κατηγοριών, προκειμένου να συμβάλουν στη μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή<sup>161</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνεται η ανάγκη μιας αποτελεσματικής και ανανεωμένης σύμπραξης για την επίτευξη των στόχων της ανάπτυξης και της δημιουργίας θέσεων εργασίας, που προϋποθέτει την πλήρη εμπλοκή και την ενεργό συμμετοχή και υπευθυνότητα των κοινωνικών εταίρων<sup>162</sup>. Υποστηρίζεται, δε, ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η συμμετοχή των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης μπορούν να αποτελέσουν ένα σημαντικό εργαλείο διαχείρισης των αλλαγών, ενώ η αποτελεσματική αντιπροσώπευση των εργαζομένων στην επιχείρηση μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στον εκσυγχρονισμό και την απόδοση του χώρου εργασίας, ιδίως, μέσα από τη θετική επίδραση και την ενίσχυση της συνεργασίας των συμβουλίων των εργαζομένων απέναντι στις οργανωτικές και τεχνολογικές αλλαγές<sup>163</sup>.

Ως αποτέλεσμα του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου εμφανίζεται μια νέα γενιά κειμένων, η οποία προϋποθέτει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην εφαρμογή και την παρακολούθηση τους, όπως για παράδειγμα: το πλαίσιο δράσεων των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη δια βίου επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων (2002), που επικεντρώνεται στη διάγνωση των αναγκών, στην αναγνώριση και την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, στην παροχή πληροφόρησης και συμβουλευτικής καθώς και στην κινητοποίηση όλων των συντελεστών της αγοράς, δημόσιων αρχών, επιχειρήσεων και εργαζομένων<sup>164</sup>, τη συμφωνία των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία στις 16.7.2002<sup>165</sup>, το πολυετές πρόγραμμα δράσης των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων 2003-2005 που συνέβαλε επιτυχώς στην υποστήριξη της

<sup>161</sup> European Commission, 2006, ό.π., σελ. 16 και 147.

<sup>162</sup> European Commission, 2006, ό.π., σελ. 93-95, όπου γίνεται αναφορά στα Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το Μάρτιο 2006.

<sup>163</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 11-12 και 76-77.

<sup>164</sup> European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), «Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications», 28 February 2002. Βλέπε επίσης, ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, «Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications» - Evaluation Report, 25 January 2006.

<sup>165</sup> Fondation Européenne pour l'amelioration des conditions de vie et de travail, *Évolution des relations industrielles en Europe en 2002*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2003, σελ. 5.

στρατηγικής της Λισσαβόνας και στην ενίσχυση της αυτονομίας του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου και το πολυετές πρόγραμμα δράσης 2006-2008 που αποβλέπει να συμβάλει στην ανάπτυξη, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου μέσα από την κοινή ανάλυση των κυριότερων προκλήσεων των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας σχετικά με τις δημογραφικές εξελίξεις, την κινητικότητα, τη μετανάστευση, τη δια βίου μάθηση, την ένταξη κοινωνικά ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων στην αγορά εργασίας, την ισορροπία ανάμεσα στην ευελιξία της αγοράς και την ασφάλεια της απασχόλησης<sup>166</sup>.

Συνολικά, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος οδήγησε κατά την περίοδο 1978-2004 στην εκπόνηση 353 κοινών κειμένων, που κατηγοριοποιούνται στους εξής τύπους: συμφωνίες, γνώμες, δηλώσεις, εργαλεία, εσωτερικοί κανόνες, κοινές θέσεις, εκ των οποίων το 60% των κειμένων κοινωνικού διαλόγου είναι κοινές θέσεις (216 κείμενα) και λιγότερο του 2% των κειμένων είναι συμφωνίες (5 συμφωνίες από τις οποίες 3 συμφωνίες το 1993 αφορούσαν στην κλαδική εφαρμογή της οδηγίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας στον τομέα των μεταφορών και 2 συμφωνίες το 2004 αφορούσαν στο σιδηροδρομικό τομέα)<sup>167</sup>. Οι συμφωνίες υπογράφονται συνήθως στους κλάδους που συνδέονται στενά με τις ευρωπαϊκές πολιτικές (π.χ. τομέας μεταφορών, γεωργία), ενώ στους κλάδους όπου ιδιωτικοποιούνται οι επιχειρήσεις (π.χ. τηλεφωνία, ταχυδρομεία, ηλεκτρισμός) υιοθετούνται κατά κύριο λόγο συστάσεις, στους φθίνοντες κλάδους (π.χ. κλωστοϋφαντουργία, ένδυση) συνάπτονται κώδικες δεοντολογίας, όπως επίσης και στους κλάδους που επιδιώκουν τα ευρωπαϊκά πιστοποιητικά ποιότητας (π.χ. υπηρεσίες φύλαξης, βιομηχανία καθαρισμού), στους παραδοσιακούς κλάδους (τράπεζες, ασφάλειες) αναζητείται ο ευρωπαϊκός στόχος και, τέλος, στον εμπορικό τομέα δοκιμάζονται διάφοροι τύποι κοινωνικού διαλόγου προσαρμοσμένοι κάθε φορά στις ιδιαίτερες ανάγκες του<sup>168</sup>. Είναι γεγονός ότι η ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κλαδικού διαλόγου εξαρτάται από το βαθμό εξευρωπαϊσμού ενός κλάδου ως επιπέδου διαπραγμάτευσης και από το βαθμό

<sup>166</sup> European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), *Work Programme of the European Social Partners 2003-2005*, 28 November 2002 και *Work Programme of the European Social Partners 2006-2008*, 23 March 2006.

<sup>167</sup> Pochet Philippe, «Sectoral social dialogue? A quantitative analysis», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 318-322.

<sup>168</sup> Pochet Philippe, (Autumn 2005), ό.π., σελ. 330.

επηρεασμού των εργασιακών σχέσεων από την ευρωπαϊκή ενοποίηση και, επιπλέον, η ύπαρξη σημαντικών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών προϋποθέτει την εμφάνιση κοινών χαρακτηριστικών και την υιοθέτηση ρυθμίσεων που μπορούν να υπαχθούν στις διάφορες εθνικές έννομες τάξεις<sup>169</sup>. Τα θέματα που καλύπτονται από τα παραπάνω κείμενα ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου ταξινομούνται στις ακόλουθες 11 κατηγορίες: υγιεινή και ασφάλεια, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση, χρόνος εργασίας, κοινωνικός διάλογος, διεύρυνση στις ανατολικό-ευρωπαϊκές χώρες, συνθήκες εργασίας (άτυπες μορφές απασχόλησης, τηλεργασία, παράνομη απασχόληση), καταπολέμηση της διάκρισης συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των δύο φύλων, αειφόρο ανάπτυξη και προστασία περιβάλλοντος, οικονομικές, βιομηχανικές και κλαδικές πολιτικές, κοινωνικές πτυχές των κοινοτικών πολιτικών<sup>170</sup>. Είναι χαρακτηριστικό ότι τα κείμενα που αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση, την ισότητα των ευκαιριών, την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο της εργασίας και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, είναι διακηρυκτικού χαρακτήρα χωρίς δεσμευτικές νομικές δεσμεύσεις, ενώ τα θέματα για τα οποία διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί συνομιλητές με δεσμευτικές ρυθμίσεις είναι τα «θέματα εκείνα για τα οποία υπάρχει πίεση ετερόνομης κοινοτικής ρύθμισης (bargaining in the shadow of the law)»<sup>171</sup>.

Σε εθνικό επίπεδο, ο κοινωνικός διάλογος χαρακτηρίστηκε από την απουσία ενός οργανωμένου πλαισίου και την έλλειψη συγκεκριμένων στόχων και ουσιαστικών αποτελεσμάτων των διαβουλεύσεων μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, των εργοδοτικών οργανώσεων και του κράτους και, μόνο πρόσφατα, κατά τις δεκαετίες 1980 και 1990, πλαισιώθηκε από ένα ευρύ πλέγμα θεσμών και οργανώσεων<sup>172</sup> όπως η Ο.Κ.Ε.<sup>173</sup>, ο Ο.ΜΕ.Δ.<sup>174</sup>, το Ε.Ι.Ε, το Ε.Π.Α.<sup>175</sup>, το Συμβούλιο

<sup>169</sup> Θεοδόσης Γεώργιος, «Κλαδικός κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, 6/2001, (2001), σελ. 583.

<sup>170</sup> Pochet Philippe, «Sectoral social dialogue? A quantitative analysis», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly* of the ETUI-REHS Research Department, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 325. Σχετικά με την αντιμετώπιση των νέων ζητημάτων στο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλέπε European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Towards a qualitative dialogue in industrial relations*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002.

<sup>171</sup> Θεοδόσης Γεώργιος, «Κλαδικός κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, 6/2001, (2001), σελ. 589.

<sup>172</sup> Γαβρόγλου Σταύρος, Gazon Eric, Μουρίκη Αλίκη, «Κοινωνικός Διάλογος και Παραγωγικότητα» στο Γαβρόγλου Σταύρος - Κικίλιας Ηλίας (επιμέλεια), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές*



Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας<sup>176</sup> και το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.<sup>177</sup>. Επιπλέον, θεσμοθετήθηκε η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διοίκηση όλων των δημόσιων οργανισμών άσκησης κοινωνικής πολιτικής (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ.) και δημιουργήθηκαν μόνιμες εθνικές δομές διαλόγου για την επεξεργασία επιμέρους πολιτικών, όπως για παράδειγμα η Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης και η Εθνική Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας<sup>178</sup>.

Ο κοινωνικός διάλογος διεξάγεται στο πλαίσιο είτε των διμερών συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που διέπονται από το Ν. 1876/1990<sup>179</sup>, είτε της θεσμοθετημένης διαβούλευσης και συμμετοχής των εκπροσώπων διαφόρων κοινωνικών και επαγγελματικών τάξεων στην επεξεργασία νομοσχεδίων ή άλλων κυβερνητικών αποφάσεων, είτε των μη θεσμοθετημένων τριμερών συνεννοήσεων ή διμερών επαφών ανάμεσα στους αντιπροσωπευτικότερους κοινωνικούς εταίρους και το Κράτος<sup>180</sup>. Η διεξαγωγή του θεσμοθετημένου κοινωνικού διαλόγου διασφαλίζεται από το συνταγματικά κατοχυρωμένο θεσμό της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ο.Κ.Ε.), η οποία σύμφωνα με την αρχή της θεσμικής ανεξαρτησίας από την κρατική εξουσία διοικείται αποκλειστικά από τους κοινωνικούς φορείς και δραστηριοποιείται σε δύο επίπεδα αρμοδιότητας: (α) τη γενική αρμοδιότητα στη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου σε οποιοδήποτε θέμα γενικής πολιτικής της

---

*απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2001, σελ. 193-220.

<sup>173</sup> Ν. 2232/1994 Α' 140/31.8.1994 «Σύσταση Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και άλλες διατάξεις».

<sup>174</sup> Άρθρα 17 και 18 του Ν. 1876/1990 - ΦΕΚ Α 27/08.03.1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

<sup>175</sup> Με το άρθρο 19 του Ν. 2874/2000 - ΦΕΚ Α 286/29.12.2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις» το Ε.Ι.Ε. συγχωνεύτηκε με το Ε.Π.Α. στην εταιρία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.» (Π.Α.Ε.Π. Α.Ε.) με σκοπό να παρέχει υπηρεσίες πληροφορικής και τεχνικής υποστήριξης προς τον Ο.Α.Ε.Δ. και τη θυγατρική εταιρία «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.» και, συγκεκριμένα, στον τομέα του σχεδιασμού και της εφαρμογής ολοκληρωμένων πληροφοριακών συστημάτων, στον τομέα της έρευνας και μελέτης των δεδομένων της αγοράς εργασίας καθώς και στον τομέα παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

<sup>176</sup> Ν. 1568/1985 - ΦΕΚ Α' 177/18.10.1985 «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων».

<sup>177</sup> Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (3.5.91) «Κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των μισθωτών όλης της χώρας, για τα έτη 1991 και 1992» (Πράξη καταθέσεως Υπ. Εργασίας 10/4.4.91).

<sup>178</sup> Ο.Κ.Ε., «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα - Αποτίμηση - Τάσεις- Προοπτικές», Γνώμη Νο. 86, Δεκέμβριος 2002, σελ. 6. Βλέπε επίσης, Ν. 3144/2003, ΦΕΚ Α' 111/8.5.2003 και Γνώμη της ΟΚΕ «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις» (Σχέδιο Νόμου), Νο. 89, Απρίλιος 2003.

<sup>179</sup> Ν.1876/1990 - ΦΕΚ Α 27/08.03.1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις». Βλέπε σχετική ανάλυση στην προηγούμενη ενότητα Β.Ι. του παρόντος Κεφαλαίου.

<sup>180</sup> Ο.Κ.Ε., Δεκέμβριος 2002, ό.π., σελ. 5.

χώρας, με ειδικότερη έμφαση στις κατευθύνσεις της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής και (β) την αρμοδιότητα γνωμοδότησης επί σχεδίων νόμων και νομοθετικών προτάσεων, δίνοντας την ευκαιρία για συζητήσεις, ανταλλαγή απόψεων, διαφωνίες και συγκλίσεις<sup>181</sup>. Στις άτυπες μη θεσμοθετημένες διμερείς ή τριμερείς επαφές ανάμεσα στους αντιπροσωπευτικότερους κοινωνικούς εταίρους και το Κράτος συγκαταλέγονται ο τριμερής κοινωνικός διάλογος για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση το 1997 που οδήγησε στο «Σύμφωνο Εμπιστοσύνης Κυβέρνησης και Κοινωνικών Εταίρων στην πορεία για το 2000»<sup>182</sup>, ο κοινωνικός διάλογος για την εξυγίανση του κοινωνικό-ασφαλιστικού συστήματος το 1997, ο διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και τη βελτίωση των μηχανισμών στήριξης των πολιτικών απασχόλησης το 2000 που οδήγησε στο Ν. 2874/2000<sup>183</sup>, ο διευρυμένος και ουσιαστικός διάλογος για τη φορολογική μεταρρύθμιση το 2002, καθώς και ο διάλογος για την ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση το 2003 που οδήγησε στον Ν. 3191/2003<sup>184</sup>.

Παρά ταύτα, ο κοινωνικός διάλογος στη χώρα μας δεν υπήρξε ουσιαστικός και αποτελεσματικός, γεγονός που οφείλεται τόσο στην έλλειψη τυπικών και ουσιαστικών συναινετικών διαδικασιών που χαρακτήριζαν τη συλλογική διαπραγμάτευση επί σειρά δεκαετιών<sup>185</sup>, όσο και στις εγγενείς αδυναμίες των κοινωνικών εταίρων που τους καθιλώνουν στην προάσπιση των κερκτημένων τους και στην αδυναμία διερεύνησης των πραγματικών δυνατοτήτων συνεργασίας, αφήνοντας

<sup>181</sup> Ο.Κ.Ε., Δεκέμβριος 2002, ό.π., σελ. 25.

<sup>182</sup> Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., «Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ.: Οι Προτάσεις του Κοινωνικού Διαλόγου», *ΤΕΤΡΑΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ*, Διπλό τεύχος 10-11, (Σεπτέμβριος 1997), όπου περιλαμβάνονται αναλυτικά οι προτάσεις των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων στις εξής τρεις ενότητες: α) διαρθρωτικές πολιτικές για την ανάπτυξη, β) πολιτικές ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης και γ) ρύθμιση μορφών εργασίας και κοινωνικής προστασίας προς το 2000.

<sup>183</sup> Ν. 2874/2000-ΦΕΚ Α 286/29.12.2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις».

<sup>184</sup> Ο.Κ.Ε., «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα - Αποτίμηση - Τάσεις- Προοπτικές», Γνώμη Νο. 86, Δεκέμβριος 2002, σελ. 29-34, Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α' /7.11.2003) και Γνώμη της ΟΚΕ, «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α.)» (Σχέδιο Νόμου), Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003, σελ. 9, όπου γίνεται ειδική μνεία για το γεγονός ότι το σχέδιο νόμου είναι προϊόν εκτεταμένου και ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους σε πολλαπλά επίπεδα (επιτροπή εμπειρογνομόνων για το κανονιστικό πλαίσιο, συναντήσεις εμπειρογνομόνων και διμερείς άτυπες συναντήσεις κοινωνικών εταίρων).

<sup>185</sup> Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 293.

έτσι μεγάλα περιθώρια μονομερούς κρατικής θεσμοθέτησης του ρυθμιστικού πλαισίου για την αγορά εργασίας<sup>186</sup> και εξαντλώντας τη συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στη διαδικαστική νομιμοποίηση προειλημμένων κρατικών αποφάσεων<sup>187</sup>. Από την άλλη μεριά, δεν θα πρέπει να αγνοηθούν οι θετικές εξελίξεις που σημειώθηκαν στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, οι οποίες συνίστανται στην ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, τον περιορισμό του κρατικού παρεμβατισμού, τη σταδιακή εδραίωση κλίματος εμπιστοσύνης στις διμερείς σχέσεις των κοινωνικών εταίρων και την εγκατάλειψη του συγκρουσιακού κλίματος, τη συμβολή της Ο.Κ.Ε. ως πολυσυμμετοχικού θεσμού στην έκφραση, την αντιπαράθεση και την προσέγγιση των διαφορετικών συμφερόντων, τη διασύνδεση του ευρωπαϊκού και του εθνικού κοινωνικού διαλόγου, την ενεργό συμμετοχή των εθνικών κοινωνικών εταίρων στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο και τη θετική επίδραση των νέων ευρωπαϊκών δεδομένων στον εθνικό κοινωνικό διάλογο, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας και διαμορφώνοντας νέα πεδία προβληματισμού και νέους τρόπους συλλογικής παρέμβασης<sup>188</sup>. Αναμφισβήτητα, ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να αναβαθμιστεί και να αποτελέσει το βασικότερο εργαλείο για την αναδιοργάνωση της εργασίας, τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, την αύξηση των επενδύσεων και τη συνακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητας με την ταυτόχρονη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής, γεγονός που προϋποθέτει την ενδυνάμωση των μερών του κοινωνικού διαλόγου, μέσω της υποστήριξης, της τεκμηρίωσης και της τεχνογνωσίας στα υπό συζήτηση θέματα, η οποία θα κινητοποιήσει τους κοινωνικούς εταίρους να διεκδικούν τα θέματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ξεφεύγοντας από την καθιερωμένη θεματολογία που σχετίζεται με τις αυξήσεις των μισθών και επιδομάτων, τις υπερωρίες, τις κοινωνικές παροχές και τις άδειες, συμβάλλοντας έτσι στον περιορισμό της κρατικής παρέμβασης στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και στην ενίσχυση της «διαπραγματευόμενης νομοθέτησης»<sup>189</sup>.

<sup>186</sup> Gazon Eric, Γαβρόγλου Σταύρος, Μουρίκη Αλίκη, «Κοινωνικός διάλογος και η ανανέωση των επιχειρήσεων», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 23, (Ιούλιος 2001), σελ. 34-49.

<sup>187</sup> Ο.Κ.Ε., «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα - Αποτίμηση - Τάσεις- Προοπτικές», Γνώμη Νο. 86, Δεκέμβριος 2002, σελ. 34.

<sup>188</sup> Ο.Κ.Ε., «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα - Αποτίμηση - Τάσεις- Προοπτικές», Γνώμη Νο. 86, Δεκέμβριος 2002, σελ. 37-40, 26-28.

<sup>189</sup> Γαβρόγλου Σταύρος, Gazon Eric, Μουρίκη Αλίκη, «Κοινωνικός Διάλογος και Παραγωγικότητα» στο Γαβρόγλου Σταύρος - Κικίλιας Ηλίας (επιμέλεια), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη 2001, σελ.193-220.

### III. Συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης των μισθών και πολιτικές αμοιβών

#### 1. Τα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών

Το επίπεδο διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας συνιστά μια από τις πιο χαρακτηριστικές πτυχές της δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πέρα από τη συνδικαλιστική πυκνότητα που αναδεικνύει τη δύναμη διαπραγμάτευσης των συνδικάτων και από την έκταση κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η οποία σχετίζεται με τον αριθμό των εργαζομένων που υπόκεινται στις συλλογικές ρυθμίσεις των όρων εργασίας και αμοιβής<sup>190</sup>. Τα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαθέτουν μια μικτή πολυεπίπεδη δομή συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους μισθούς, που διεξάγονται σε κεντρικό εθνικό, κλαδικό και τοπικό επίπεδο και συμπληρώνονται από επιμέρους διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης: στο Βέλγιο, στην Ιρλανδία και στη Φιλανδία, ο μηχανισμός καθορισμού μισθών είναι έντονα κεντρικός, με κυρίαρχο το διακλαδικό επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ στην πλειοψηφία των χωρών, Αυστρία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σουηδία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τους μισθούς διεξάγονται κατά κανόνα σε κλαδικό επίπεδο, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο και, σε μικρότερο βαθμό, τη Γαλλία και το Λουξεμβούργο, όπου οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται σε επίπεδο επιχείρησης<sup>191</sup>. Βέβαια, η ύπαρξη κεντρικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει σαν αποτέλεσμα τη σύναψη συλλογικών συμφωνιών σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο, που συμπληρώνονται από διαπραγματεύσεις στο επίπεδο της επιχείρησης<sup>192</sup>.

<sup>190</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 142, 158-161, όπου διαπιστώνεται μια μεγάλη σταθερότητα της έκτασης κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο σύνολο των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. παρά τη γενικότερη υποχώρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Βλέπε επίσης, Schulten Thorsten, *Évolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990*, European Industrial Relations Observatory on line (EIROonline), 23.6.2005, σελ. 13, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503110s.html>, όπου προστίθενται δύο ακόμη χαρακτηριστικές πτυχές: η επίδραση της τριμερούς διαπραγμάτευσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και η διασύνδεση μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης, ιδίως, στις χώρες όπου προέχει το διακλαδικό ή το κλαδικό επίπεδο διαπραγμάτευσης.

<sup>191</sup> European Commission, *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2003, σελ. 75-76.

<sup>192</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 41.

Συνακόλουθα, οι κεντρικές ή κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις εξακολουθούν να κατέχουν την πρωτεύουσα θέση στα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες<sup>193</sup>. Για παράδειγμα, στην Ολλανδία οι κεντρικές συμφωνίες για τους μισθούς θεωρήθηκαν ως το κλειδί του ολλανδικού θαύματος, διότι επέτρεψαν την αποκατάσταση της ανάπτυξης της απασχόλησης και της διεθνούς ανταγωνιστικότητας με την συγκράτηση ενός μετρίου επιπέδου αυξήσεων και την ύπαρξη αντιπληθωριστικών μόνο τοπικών διαπραγματεύσεων. Στη Γερμανία, το πολυεπίπεδο σύστημα διαπραγματεύσεων, που λειτουργεί με συντονισμένο τρόπο μέσα από ένα πυκνό δίκτυο εργοδοτών, εθνικών επιχειρήσεων, τοπικών παραγόντων, σωματείων εργαζομένων, διασφαλίζει σταθερότητα στους μισθούς και τις τιμές, παρά τις ρήτρες εξαίρεσης στις επιχειρησιακές συμφωνίες και την έντονη πίεση των εργοδοτών για τον καθορισμό των μισθών περισσότερο σε επίπεδο επιχείρησης. Στη Δανία, υφίσταται ένα «κεντρικά αποκεντρωμένο» σύστημα μισθολογικών διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με το οποίο οι κεντρικές διαπραγματεύσεις παραμένουν ανέπαφες παρά την έντονη πίεση για αποκέντρωση του συστήματος και καθορίζουν τις μέγιστες επιτρεπόμενες αυξήσεις μισθών, ενώ οι επιχειρήσεις διαθέτουν αρκετή ελευθερία να υιοθετήσουν ευέλικτα συστήματα αποδοχών. Στο Βέλγιο, επανήλθε ο κεντρικός καθορισμός των μισθών μετά από μια περίοδο αποκεντρωμένης διαδικασίας, με σκοπό να τεθεί ένα ανώτατο όριο αυξήσεων βασισμένο σε έναν σταθμισμένο μέσο όρο των αυξήσεων του κόστους εργασίας ανάμεσα στους εμπορικούς εταίρους και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις λαμβάνουν χώρα σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο, αν και το σύστημα των διαπραγματεύσεων βρίσκεται υπό αναθεώρηση<sup>194</sup>.

Στην Ελλάδα, το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων - παρά τις ομοιότητες του με τα συγκεντρωτικά συστήματα που μειώνουν την ανισότητα στη μισθολογική διάρθρωση - είναι ένα ενδιάμεσο πολυεπίπεδο σύστημα, με τάσεις επέκτασης των αποκεντρωμένων επιχειρησιακών συμβάσεων, που οδηγούν στην αύξηση των

---

<sup>193</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 36-50. Βλέπε επίσης, Boyer Robert (dir.), *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris 1986, σελ. 15-20 και 20-24, όπου γίνεται λόγος για τη νέα μισθολογική σχέση που διαμόρφωσε η ανάπτυξη των ευρωπαϊκών οικονομιών μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και η οποία βασίζεται στην αύξηση των κερδών παραγωγικότητας συνέπεια του εκσυγχρονισμού και της αναδιάρθρωσης της βιομηχανίας, στην αποδοχή από την πλευρά των εργαζομένων των νέων αρχών οργάνωσης της εργασίας, καθώς και στην επικέντρωση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων στην αγοραστική δύναμη και στην αύξηση των ονομαστικών μισθών σύμφωνα με τα κέρδη της παραγωγικότητας και τον πληθωρισμό.

<sup>194</sup> Teague Paul, 1999, ό.π., σελ. 36-50.

μισθολογικών διαφορών<sup>195</sup>. Η αλληλεξάρτηση των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης, που παρατηρείται από τη στιγμή που οι κλαδικές, επαγγελματικές και επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις χρησιμοποιούν ως βάση αναφοράς τις εθνικές διαπραγματεύσεις για τους κατώτατους μισθούς και τις ποσοστιαίες αυξήσεις τους στο πλαίσιο των σχετικών κυβερνητικών ανακοινώσεων στο τέλος του ετήσιου προϋπολογισμού, καθώς και το περιορισμένο εύρος της ατομικής διαπραγμάτευσης, διαμορφώνουν ένα ρυθμισμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, μεσαίου βαθμού συγκέντρωσης, που εξηγεί την κατάταξη της χώρας μας στη μεσαία θέση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς τη μισθολογική ανισότητα<sup>196</sup>.

Από την άλλη μεριά, ένας μεγάλος αριθμός κρατών ταξινομούνται με βάση το βαθμό συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσα από συμφωνίες-πλαίσιο και άλλες μορφές συντονισμού σε ανώτερο επίπεδο ή κατόπιν παρέμβασης του κράτους στις τριμερείς συμφωνίες ή τα κοινωνικά συμβόλαια<sup>197</sup>. Οι νεοεμφανιζόμενοι κεντρικοί μηχανισμοί αμοιβών σε κάποιες χώρες, όπως η Ισπανία, η Φιλανδία, η Ιταλία και η Ιρλανδία, διαμορφώθηκαν στη βάση των απαιτήσεων της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και όχι της παλιάς κορπορατίστικης λογικής<sup>198</sup>. Στη Φιλανδία, δεν υφίσταται ένα πλαίσιο συμφωνιών ή μια κεντρική διαδικασία διαπραγματεύσεων για τις μισθολογικές αυξήσεις και οι εθνικές κατευθυντήριες γραμμές για τους μισθούς προωθούνται από μεμονωμένες εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες συναινούν πριν την έναρξη των οποιοδήποτε συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στην Ιρλανδία, οι περισσότερες εθνικές μισθολογικές συμφωνίες ακολουθούν τα γενικά ετήσια ποσοστά αυξήσεων μισθών και υπόκεινται σε απόλυτα ελάχιστες αυξήσεις, ενώ ορισμένες ρήτρες τοπικών διαπραγματεύσεων επιτρέπουν τις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης για την αμοιβή της παραγωγικότητας σε ένα κεντρικά

<sup>195</sup> Ιωάννου Χρήστος, «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και Οικονομικές Επιδόσεις: Κλαδική Μισθολογική Διάρθρωση και Πληθωρισμός», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 16, (Οκτώβριος 1999), σελ. 34-46.

<sup>196</sup> Καραμεσίνη Μαρία και Ιωακείμογλου Ηλίας, «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών» στο *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Έρευνες*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2003, σελ. 30-32.

<sup>197</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 142, 165-169, όπου επισημαίνεται ότι θα πρέπει να διακριθεί ο κεντρικός χαρακτήρας των μισθολογικών διαπραγματεύσεων από το βαθμό συντονισμού των μισθολογικών διαπραγματεύσεων στο σύνολο της οικονομίας, παρόλο που θεωρούνται και τα δύο εξίσου σημαντικά για να χαρακτηρίσουν τα συστήματα διαπραγμάτευσης, δεδομένου ότι ο κεντρικός καθορισμός των μισθών δεν διασφαλίζει ούτε αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για το στενό συντονισμό των διαπραγματεύσεων.

<sup>198</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 45.

καθορισμένο πλαίσιο. Στην Ιταλία, η μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στις αρχές του 1990 οδήγησε στη δημιουργία ενός τριμερούς συστήματος διαπραγματεύσεων και, παράλληλα, στην ενθάρρυνση των διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχειρήσεων και τοπικών επιχειρήσεων σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη. Στην Πορτογαλία, ο καθορισμός των μισθών γίνεται σε επίπεδο επιχείρησης και σε τοπικό επίπεδο, αν και γίνονται όλο και πιο αποδεκτές από τους κοινωνικούς εταίρους οι συστάσεις για τις αυξήσεις μισθών από το Εθνικό Συμβούλιο Κοινωνικής Συνεργασίας, ενώ παράλληλα δημιουργήθηκε μια εθνική δομή συλλογικών διαπραγματεύσεων με περιορισμένη εμπλοκή της κυβέρνησης και ένας άτυπος κώδικας ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, ώστε ο καθορισμός των μισθών να συμπλέει με τις κυβερνητικές προσπάθειες σύγκλισης με την Ευρωπαϊκή Νομισματική Ένωση. Στη Σουηδία, το γνωστό σύστημα κεντρικών διαπραγματεύσεων αλληλεγγύης κατέρρευσε και ο καθορισμός των μισθών γίνεται κατά κύριο λόγο σε επίπεδο επιχείρησης και σε τοπικό επίπεδο, αν και τείνουν να υπερισχύσουν οι συμφωνίες τριετούς ισχύος που επιτρέπουν ελάχιστες μισθολογικές αυξήσεις. Ομοίως, δεν υπάρχει ένα κεντρικό σύστημα διαπραγματεύσεων μισθών στην Αυστρία, αλλά οι εθνικές οργανώσεις εργοδοτών προάγουν κεντρικές συμφωνίες για τους μισθούς, επιτρέποντας τις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων υπό το πρίσμα της γενικότερης τάσης συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, κυριαρχούν οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες δεν εμπόδισαν τους μηχανισμούς «εθνικών αμοιβών» σε πολλές επιχειρήσεις, ενώ οι κεντρικές διαπραγματεύσεις αποτελούν τον κανόνα στο δημόσιο τομέα και επιτρέπουν στις κυβερνήσεις να θέσουν στενούς περιορισμούς για τις δημόσιες δαπάνες<sup>199</sup>.

Συνολικά, διακρίνονται τρεις κατηγορίες κρατών σε ότι αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη διαμόρφωση των αμοιβών: (α) η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις χώρες στις οποίες το διακλαδικό επίπεδο διαμόρφωσης των αμοιβών είναι το πιο σημαντικό (Βέλγιο, Φιλανδία, Ιρλανδία και Σλοβενία), καθώς και τις χώρες στις οποίες προέχει το διακλαδικό επίπεδο διαπραγμάτευσης και ο καθορισμός του κατώτατου ορίου μισθών γίνεται με μια διμερή ή τριμερή σύμβαση σε εθνικό επίπεδο (Ελλάδα, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία και Ρουμανία), (β) η δεύτερη

<sup>199</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 36-50.

κατηγορία περιλαμβάνει τις χώρες με εθνικά συστήματα διαπραγμάτευσης στα οποία προέχει το κλαδικό επίπεδο διαπραγμάτευσης των αμοιβών (Αυστρία, Βουλγαρία, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Ολλανδία, Νορβηγία, Ισπανία, Σλοβακία και Σουηδία) και (γ) η τρίτη κατηγορία που περιλαμβάνει τις χώρες με συστήματα διαπραγμάτευσης σχετικά αποκεντρωμένα, όπου κυριαρχεί η διαπραγμάτευση στο επίπεδο της επιχείρησης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λεττονία, Λιθουανία, Πολωνία, Ρουμανία, Κύπρος, Μάλτα και Ηνωμένο Βασίλειο), με εξαίρεση τη Γαλλία όπου το επιχειρησιακό επίπεδο διαπραγματεύσεων προέχει στις μεγάλες επιχειρήσεις και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις προέχει το κλαδικό επίπεδο διαπραγματεύσεων<sup>200</sup>.

Είναι γεγονός ότι, κατά την τελευταία δεκαετία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να διεξάγονται όλο και περισσότερο σε αποκεντρωμένο επίπεδο, δηλαδή, σε τοπικό επίπεδο ή σε επίπεδο επιχείρησης, συμπεριλαμβάνοντας τα διαφοροποιημένα συστήματα αμοιβών (π.χ. η συμμετοχή στα κέρδη των επιχειρήσεων ή η αμοιβή της παραγωγικότητας) που αποτελούν το αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων συμπληρωματικά προς την εθνική μισθολογική πολιτική ή τις διαπραγματεύσεις επί των μισθών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και χρησιμοποιούνται όλο και περισσότερο, επειδή παρέχουν μεγαλύτερο περιθώριο διαχειριστικής ευχέρειας, αμοιβής των υψηλά εξειδικευμένων εργαζομένων και μισθολογικής διαφοροποίησης σε διαφορετικές επιχειρήσεις ή διαφορετικούς κλάδους<sup>201</sup>. Έτσι, σε ορισμένες χώρες (π.χ. Ιταλία, Δανία), ενώ οι διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο για τις αυξήσεις μισθών οφείλουν να ανταποκρίνονται στα επιδιωκόμενα ποσοστά πληθωρισμού, οι αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης ξεπερνούν πολλές φορές τον πληθωρισμό. Αντίθετα, σε άλλες χώρες (π.χ. Βέλγιο, Φιλανδία), οι μακροοικονομικές συγκυρίες επέβαλαν την ανάγκη ελέγχου των αυξήσεων επί των μισθών και, κατ' επέκταση, τη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο. Στις νεοεισερχόμενες χώρες, η διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης αποτελεί τον κανόνα, με εξαίρεση τη Σλοβενία και, σε μικρότερο βαθμό, τη Λεττονία και την Ουγγαρία, όπου οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται σε κεντρικό και διακλαδικό επίπεδο, καθώς και τη Σλοβακία και την Κύπρο που

<sup>200</sup> Schulten Thorsten, *Évolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990*, European Industrial Relations Observatory on line (EIROOnline), 23.6.2005, σελ. 13, που μπορεί να αναζητηθεί στη διεύθυνση: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503110s.html>.

<sup>201</sup> European Commission, *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2003, σελ. 80-81.



διεξάγονται σε κλαδικό επίπεδο διαπραγματεύσεων<sup>202</sup>. Παρά τη γενικότερη τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η συγκριτική ανάλυση παρουσιάζει μια διαφοροποιημένη εικόνα, σύμφωνα με την οποία ο καθορισμός των αμοιβών και των όρων εργασίας γίνεται σε διαφορετικά επίπεδα διαπραγμάτευσης – π.χ. το κλαδικό επίπεδο συμπληρώνεται από το επιχειρησιακό και, σε πολλές χώρες, από το εθνικό επίπεδο – που συνδυάζονται με τις διαφορετικές νομικές ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων και, επομένως, ειδικά στις περιπτώσεις των εργοστασιακών συμφωνιών που δεν αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης και δημιουργούν αμφιβολίες στις ατομικές εργασιακές συμβάσεις, θα πρέπει να θεωρηθούν κατάλληλα όλα τα επίπεδα διαπραγμάτευσης ασχέτως του θέματος προς ρύθμιση και ταυτόχρονα να ενισχυθούν οι διαδικαστικοί κανόνες συντονισμού των διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό και εργοστασιακό επίπεδο<sup>203</sup>.

Προς την κατεύθυνση της αποκέντρωσης και παρά την επιφυλακτική στάση των κυβερνήσεων να προβούν στις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις, οι συστάσεις του Ο.Ο.Σ.Α. στο πλαίσιο της στρατηγικής του για την απασχόληση εστιάζονται στην υιοθέτηση πολιτικών ενίσχυσης της ευελιξίας των μισθών, ώστε να αποτυπώνονται οι τοπικές συνθήκες και το επίπεδο των προσόντων, καθώς και στην προώθηση πρωτοβουλιών αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προτείνοντας μεταξύ άλλων την επαναθεώρηση των κατώτατων μισθών για τη μείωση των αρνητικών συνεπειών στην απασχόληση, την κατάρτιση συμβάσεων-πλαίσιο στο επίπεδο των κλαδικών διαπραγματεύσεων αφήνοντας μεγαλύτερα περιθώρια αυτονομίας στις επιχειρήσεις, την πρόβλεψη της δυνατότητας επαναδιαπραγμάτευσης των κλαδικών συμβάσεων και τη σταδιακή εγκατάλειψη της πρακτικής επέκτασης της ισχύος των συμβάσεων που επιβάλλει άκαμπτους κανόνες<sup>204</sup>. Υπέρ της αποκέντρωσης συνηγορεί η ανάγκη μεγαλύτερου σκεπτικισμού ως προς τα οφέλη των κεντρικών συστημάτων διαμόρφωσης των αμοιβών έναντι των αποκεντρωμένων συστημάτων, μια και δεν είναι αυτονόητο ότι τα κεντρικά συστήματα θα οδηγήσουν σε θετικά μακροοικονομικά αποτελέσματα, για λόγους που σχετίζονται αφενός με το

<sup>202</sup> European Commission, *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2003, σελ. 75-76.

<sup>203</sup> European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006, σελ. 46-48 και 55.

<sup>204</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 139, 144.

βαθμό ανταγωνιστικότητας της αγοράς προϊόντων, στην οποία ο βαθμός κεντρικού καθορισμού των αμοιβών δεν ασκεί καμία επιρροή και, αφετέρου, με τη διαπραγματευτική δύναμη των κεντρικών ή αποκεντρωμένων συνδικάτων<sup>205</sup>. Επιπλέον, πολλές εμπειρικές έρευνες αναδεικνύουν ότι η αύξηση της κεντρικής διαμόρφωσης των μισθών έχει δύο αντίθετα αποτελέσματα στους πραγματικούς μισθούς και στην ανεργία, δεδομένου ότι η μεγαλύτερη συγκέντρωση στη διαπραγμάτευση των μισθών οδηγεί σε υψηλότερους πραγματικούς μισθούς και σε υψηλότερη ανεργία, ενώ όταν συνδέεται με μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση στις συνέπειες του πληθωρισμού στην απασχόληση οδηγεί σε μετριοπαθείς απαιτήσεις αυξήσεων μισθών και σε χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας<sup>206</sup>.

Από την άλλη μεριά, η εμμονή των κεντρικών μισθολογικών μηχανισμών σε ορισμένες χώρες και η μεταρρύθμιση των κεντρικών μισθολογικών συμφωνιών σε άλλες χώρες αναδεικνύει την απουσία μιας σοβαρής θεσμικής πολυδιάσπασης στα δεδομένα των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων και την ύπαρξη ενός επιπέδου θεσμικής συνέχειας με σημαντικό αντίκτυπο στις εκροές της αγοράς εργασίας, δεδομένου ότι οι ευρύτερες συμφωνίες που επιτυγχάνονται μέσω των μηχανισμών συμπίεσης του μισθολογικού κόστους, ως αποτέλεσμα των κεντροποιημένων διαπραγματεύσεων, εξηγούν το γεγονός ότι οι μισθολογικές ανισότητες στην Ευρώπη, παρά τις έντονες διαφοροποιήσεις, είναι σαφώς χαμηλότερες από εκείνες στις ΗΠΑ<sup>207</sup>. Επομένως, διαφαίνονται πολλά οφέλη από την ενίσχυση των συλλογικών μισθολογικών διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο, τα οποία συνίστανται κυρίως στην άμβλυση των μισθολογικών ανισοτήτων, αν και στην πράξη απαιτούνται πολλές συμμαχίες με διαφορετικούς ετερογενείς παράγοντες που διαμορφώνουν την πλευρά του εργοδότη και των συνδικάτων<sup>208</sup>. Παρά ταύτα, οι μηχανισμοί των εθνικών οικονομικών πολιτικών προς την κατεύθυνση της

<sup>205</sup> Mc Hugh James, *Wage Centralization, Union bargaining and Macroeconomic Performance*, Working paper, WP/02/143, International Monetary Fund, 2002, σελ. 19-20.

<sup>206</sup> Thomas Alun, *Costs and Benefits of Various Wage Bargaining Structures: An Empirical Exploration*, Working paper, WP/02/71, International Monetary Fund, 2002, σελ. 4, 16.

<sup>207</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 42, όπου επισημαίνει πως οι απόψεις εκείνων που θεωρούν ότι, με τα κεκτημένα των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων, είναι υπερβολικό να μιλάμε για κρίση και αλλαγές σε οργανωμένες εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, συγχέουν τη θεσμική συνέχεια με τη σταθερότητα των εργασιακών σχέσεων.

<sup>208</sup> Norbäck Pehr-Johan, *Cumulative effects of labor market distortions in a developing country*, The Research Institute of Industrial Economics, 9 February 2001, που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση <http://www.iui.se>.

προσαρμογής στην υιοθέτηση του ενιαίου ευρωπαϊκού νομίματος προκάλεσαν πολλαπλά σοκ στα οργανωμένα συστήματα καθορισμού των μισθών, τα οποία δεν αμφισβήτησαν μεν τη θεσμική βιωσιμότητα των κεντρικών συστημάτων, αλλά έθεσαν στενά περιθώρια στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις, διαταράσσοντας έτσι την κοινωνική ισορροπία των κεντρικών συστημάτων μισθολογικών διαπραγματεύσεων, μια και το στενό πλαίσιο των κεντρικών συμφωνιών για τους μισθούς και την ανταγωνιστικότητα, σε συνδυασμό με την ύπαρξη πολλών ενδοεπιχειρησιακών συμφωνιών, περιορίζει τη δυνατότητα συλλογικών ρυθμίσεων και εμποδίζει την απορρόφηση των διανεμητικών και παραγωγικών πτυχών της οικονομίας<sup>209</sup>.

Περαιτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι εννέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και όλες οι νεοεισερχόμενες χώρες, πλην της Κύπρου, προβλέπουν κατώτατο μισθό και, συγκεκριμένα, η Γαλλία, το Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία, η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα έχουν μακροχρόνια παράδοση στην προστασία του κατώτατου μισθού, ενώ η Ιρλανδία προβλέπει την εφαρμογή κατώτατων μισθών σε ορισμένους βιομηχανικούς κλάδους, το Ηνωμένο Βασίλειο δεν εφαρμόζει καμία γενική νομοθεσία στο θέμα του κατώτατου μισθού και η Αυστρία, η Ιταλία, οι Σκανδιναβικές χώρες και η Κύπρος ακολουθούν τις συλλογικές συμβάσεις ως τον κυριότερο μηχανισμό ρύθμισης των μισθολογικών απολαβών<sup>210</sup>. Ειδικότερα, σε ότι αφορά τους κατώτατους μισθούς διακρίνονται δύο κατηγορίες κρατών, εκ των οποίων η πιο σημαντική κατηγορία περιλαμβάνει τα ¾ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στα οποία καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός με νόμο ή με εθνική διακλαδική σύμβαση και στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται τα κράτη, στα οποία ο κατώτατος μισθός αποτελεί αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων σε κλαδικό /

<sup>209</sup> Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999, σελ. 47-50.

<sup>210</sup> European Commission, *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2003, σελ. 79-80, όπου περιλαμβάνεται συγκριτικός πίνακας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) με τα κυριότερα χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων καθορισμού μισθού των κρατών μελών και των νεοεισερχόμενων κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας, το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τη χρονική διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, το επίπεδο και το βαθμό συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το βαθμό επέκτασης της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το μηχανισμό προστασίας κατώτατου μισθού.

τομεακό επίπεδο (Αυστρία, Γερμανία, Ιταλία και Σκανδιναβικές χώρες)<sup>211</sup>. Ακολούθως, γίνεται λόγος για τρία μεγάλα συστήματα ρύθμισης των κατώτατων μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και, συγκεκριμένα: (α) το σύστημα του εθνικού νόμιμου κατώτατου μισθού (Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία και Πορτογαλία), (β) το σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού μέσω εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Βέλγιο, Ελλάδα, Φιλανδία) ή κλαδικών / τομεακών συλλογικών συμβάσεων (Δανία, Γερμανία, Ιταλία, Αυστρία και Σουηδία) και (γ) το σύστημα καθορισμού ειδικών κατώτατων μισθών σε ορισμένους βιομηχανικούς κλάδους από κοινές επιτροπές ή μισθολογικά συμβούλια (Joint Committees ή Wages Councils) που εφαρμόζεται στην Ιρλανδία<sup>212</sup>. Σε ότι αφορά την εξέλιξη των απόλυτων και των σχετικών κατώτατων μισθών, η πορεία υπήρξε διαφορετική μεταξύ των κρατών μελών και, μάλιστα, κατά τη δεκαετία του 1990, σημειώθηκε μια σημαντική μείωση στις πέντε από τις επτά χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εφαρμόζουν το σύστημα του κατώτατου μισθού και, ιδιαίτερα, στην Ελλάδα και την Ισπανία - σε αντίθεση με τη Γαλλία και το Λουξεμβούργο που διατήρησαν ή αύξησαν τη σχετική αξία των κατώτατων μισθών - ενώ οι αυξήσεις που παρατηρήθηκαν σε πραγματικούς όρους κατά περιόδους οφείλονταν σε διάφορους λόγους, όπως για παράδειγμα στις πρόσθετες παροχές στη Φιλανδία συνέπεια των αυστηρών μισθολογικών περιορισμών, στην αλλαγή της πολιτικής των συνδικάτων στην Αυστρία ή στην πολιτική δημιουργίας θέσεων εργασίας στη Γερμανία<sup>213</sup>.

Η βασική αποστολή του κατώτατου ορίου μισθού και ημερομισθίου συνίσταται στη διασφάλιση του απαιτούμενου ορίου διαβίωσης των εργαζομένων και αποβλέπει, κατά κύριο λόγο, στην προστασία των χαμηλά αμειβομένων, ενώ αποτελεί τη βάση στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τον υπολογισμό διαφόρων αποζημιώσεων, προσαυξήσεων ή άλλων οικονομικών ωφελημάτων και εφαρμόζεται

---

<sup>211</sup> Lothar Funk and Hagen Lesch, *Salaires minimum en Europe*, European Industrial Relations Observatory on line (EIROOnline), 26.9.2005, σελ. 2-3, που μπορεί να αναζητηθεί στη διεύθυνση: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507102s.html>.

<sup>212</sup> Commission Européenne, *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l' Union Européenne*, Volume 1: «Étude comparative du droit du travail en vigueur dans les différents États membres», Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 69-74.

<sup>213</sup> European Commission, *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2003, σελ. 79-80.

αυτόματα στις ατομικές συμβάσεις εργασίας<sup>214</sup>. Οι περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης δηλώνουν ότι ο κατώτατος μισθός συνέβαλε στη γενικότερη αύξηση των εισοδημάτων των εργαζομένων και στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών<sup>215</sup>, ενώ σύμφωνα με πρόσφατη πρωτοβουλία ερευνητών Γαλλίας, Γερμανίας και Ελβετίας παρουσιάστηκαν τον Απρίλιο 2005 οι θέσεις υπέρ μιας ευρωπαϊκής πολιτικής κατώτατου μισθού, κατά την οποία κάθε κράτος θα πρέπει να διασφαλίζει κατώτατο μισθό αντίστοιχο με το 60% του μέσου εθνικού μισθού<sup>216</sup>. Ειδικότερα, οι κυβερνήσεις των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που ακολουθούν την αρχή του κατώτατου νόμιμου μισθού, εντοπίζουν τη συμβολή του κατώτατου μισθού είτε στην ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας (π.χ. Λετονία, Λιθουανία, Ολλανδία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβενία και Ισπανία), είτε στην προστασία των μη συνδικαλισμένων και χαμηλόμισθων εργαζομένων (π.χ. Κύπρος και Ισπανία), είτε στον περιορισμό της κρατικής παρέμβασης (Ελλάδα, Ουγγαρία και Σλοβακία), είτε στην προώθηση της δίκαιης αντιμετώπισης και της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων με σκοπό την ποιότητα των προϊόντων και των υπηρεσιών (π.χ. Ηνωμένο βασίλειο) και, από την άλλη μεριά, τα συνδικάτα διεκδικούν την αύξηση των κατώτατων μισθών για ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης και υποστηρίζουν ότι οι κατώτατοι μισθοί ευνοούν την αύξηση της απασχόλησης με τη βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των χαμηλόμισθων και εμποδίζουν τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ αντίθετα οι εργοδοτικές οργανώσεις είτε τάσσονται υπέρ της ρύθμισης του κατώτατου μισθού ώστε να αποτρέψει τη μετανάστευση του εργατικού δυναμικού και να επηρεάσει την ανταγωνιστικότητα (Ουγγαρία, Λιθουανία, Ολλανδία, Πολωνία, Ισπανία), είτε υποστηρίζουν τη διαφοροποίηση των κατώτατων μισθών με βάση τα επαγγελματικά προσόντα, τις περιοχές ή τις κλαδικές διαφορές (Εσθονία, Σλοβακία και Ηνωμένο Βασίλειο), είτε εκλαμβάνουν τις ρυθμίσεις για τον κατώτατο μισθό εμπόδιο στις προσλήψεις αυξάνοντας αισθητά το κόστος εργασίας (Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχία,

<sup>214</sup> Γιαννακούρου Ματίνα και Σουμέλη Ευαγγελία, «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις» στο *Τση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Έρευνες*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2003, σελ. 296-298.

<sup>215</sup> Lothar Funk and Hagen Lesch, *Salaires minimum en Europe*, European Industrial Relations Observatory on line (EIROnline), 26.9.2005, σελ. 46-47.

<sup>216</sup> European Industrial Relations Observatory on line (EIROnline), *European minimum wage policy proposed*, 9 May 2005, που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/inbrief/de0505203n.html>. Βλέπε επίσης, Schulten Thorsten, Schäfer Claus, Bispinck Reinhard (WSI-Germany), Rieger Andreas, Ringger Beat, Baumann Hans (Denknetz-Switzerland), Husson Michel, Math Antoine (IRES-France), *Theses for a European minimum wage policy*, Düsseldorf, Zurich, Paris, 15 April 2005.

Εσθονία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Μάλτα και Σλοβενία)<sup>217</sup>. Ως προς τις επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση, οι εθνικές μαρτυρίες επιβεβαιώνουν ότι ο κατώτατος μισθός δε συνιστά εμπόδιο στην απασχόληση, παρά τις εμφανείς αρνητικές συνέπειες των μεγάλων αυξήσεων των κατώτατων μισθών σε ορισμένες χώρες, ενώ αντίθετες απόψεις, όπως π.χ. του Ο.Ο.Σ.Α., υποστηρίζουν ότι ο κατώτατος μισθός περιορίζει τις προοπτικές απασχόλησης των χαμηλόμισθων εξαιτίας της αύξησης του κόστους που συνεπιφέρει και εμποδίζει την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων και, γι' αυτό, θα πρέπει είτε να μειωθεί ο κατώτατος μισθός, είτε να μειωθεί το μη μισθολογικό κόστος εργασίας προς όφελος των εργοδοτών, είτε να ληφθούν υποστηρικτικά μέτρα του εργατικού δυναμικού σε περίπτωση αύξησης του κατώτατου μισθού<sup>218</sup>.

Από τα προαναφερθέντα συνάγεται ότι οι κεντρικές ή κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις εξακολουθούν να κατέχουν την πρωτεύουσα θέση και, παρά τη γενικευμένη τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπερισχύουν οι ευρύτερες εθνικές συμφωνίες ή κεντρικές διαδικασίες διαπραγματεύσεων για τη συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων ενόψει και των σχετικών απαιτήσεων της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Από την άλλη μεριά, εντείνονται οι πιέσεις για την ενίσχυση της ευελιξίας των μισθών και την προώθηση της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με στόχο τη διασφάλιση μεγαλύτερης αυτονομίας στις επιχειρήσεις και μισθολογικής διαφοροποίησης με βάση τα επαγγελματικά προσόντα, τις περιοχές ή τις κλαδικές διαφορές. Ομοίως, εντείνονται οι πιέσεις για την επαναθεώρηση των κατώτατων μισθών και τη μείωση των αρνητικών συνεπειών τους στην απασχόληση, αν και η πλειοψηφία των κρατών μελών υποστηρίζει την αρχή του κατώτατου νόμιμου μισθού, διότι διασφαλίζει το απαιτούμενο όριο διαβίωσης, ενισχύει την κοινωνική προστασία και την προστασία των χαμηλόμισθων και συμβάλει στη γενικότερη αύξηση των εισοδημάτων και στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

<sup>217</sup> Lothar Funk and Hagen Lesch, *Salaires minimum en Europe*, European Industrial Relations Observatory on line (EIROnline), 26.9.2005, σελ. 31-32.

<sup>218</sup> Lothar Funk and Hagen Lesch, 26.9.2005, ό.π., σελ. 44-45 και 48, όπου επισημαίνεται ότι δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για την αποτελεσματικότητα διανομής του κατώτατου μισθού και τον αριθμό των ωφελουμένων μισθωτών από τον κατώτατο μισθό, δεδομένου ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων παίρνει μισθούς που διαπραγματεύονται σε επίπεδο συλλογικής σύμβασης ή σε ατομικό επίπεδο και είναι συνήθως υψηλότεροι των νόμιμων κατώτατων ορίων.

## 2. Οι πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων

Τα συστήματα αμοιβών χαρακτηρίζονται από δύο βασικές προσεγγίσεις, οι οποίες διαχωρίζουν από τη μια πλευρά τις αμοιβές που καταβάλλονται σε ωριαία ή μηνιαία βάση χωρίς καμία αναφορά στην απόδοση και σύμφωνα με τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας και, από την άλλη πλευρά, τις αμοιβές που καταβάλλονται σύμφωνα με την απόδοση και τη συμπεριφορά των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα, οι πρόσθετες αμοιβές (bonus) που καταβάλλονται ανάλογα με το αποτέλεσμα που επιτεύχθηκε ή το χρόνο που χρησιμοποιήθηκε<sup>219</sup>. Στην ίδια λογική διακρίνονται και οι ατομικές αυξήσεις, οι οποίες εκλαμβάνονται είτε (α) ως ο βασικός μισθός και το επιπλέον ατομικό επίδομα («salaire de qualification»), που συνδέεται με τη θέση εργασίας και την ατομική ικανότητα και δεν μπορεί να ανατραπεί, είτε (β) ως ο βασικός μισθός και το πριμ παραγωγικότητας («salaire de performance»), που αποτελεί την πηγή της ευελιξίας και της εξατομίκευσης και μπορεί να ανατραπεί<sup>220</sup>. Τα πακέτα αμοιβών ή οι συνδεδεμένες με την απόδοση αμοιβές, οι οποίες συμπληρώνουν τους βασικούς μισθούς, κυριαρχούν στον ιδιωτικό τομέα και, μάλιστα, σε τομείς όπως ο χρηματοπιστωτικός τομέας, παρόλο που παρουσιάζουν πολλές δυσκολίες στην εφαρμογή τους και έλλειψη διαφάνειας με αποτέλεσμα να μην είναι ξεκάθαρη τους εργαζόμενους η αμοιβή τους<sup>221</sup>. Βασικό κριτήριο στα συστήματα αμοιβών που βασίζονται στην απόδοση αποτελεί το *επιτευχθέν αποτέλεσμα*, το οποίο παίζει σημαντικό ρόλο στις διάφορες μορφές οργάνωσης της εργασίας και κινητοποιεί την άμεση συμμετοχή των εργαζομένων, αν και στα πιο περίπλοκα σχήματα αμοιβών λαμβάνονται υπόψη και άλλοι παράγοντες όπως για παράδειγμα: η *ομαδική εργασία* που είναι πιο σημαντική σε κάποιους φορείς και, γι' αυτό, υιοθετούνται συλλογικά πριμ, η *οργανωτική απόδοση* που οδηγεί στην εφαρμογή κάποιας μορφής οικονομικής συμμετοχής ή συμμετοχής στα κέρδη της επιχείρησης, η *ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών*, η οποία αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία

<sup>219</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New Forms of Work Organisation. Can Europe realize its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1997, σελ. 193-194.

<sup>220</sup> Barreau Jocelyne, Brochard Delphine, «Les politiques de rémunération des entreprises: écarts entre pratiques et discours», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 45-59. Σημειώνεται ότι το συγκεκριμένο τεύχος του τριμηνιαίου περιοδικού του Γαλλικού Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων, Εργασίας και Αλληλεγγύης περιλαμβάνει ειδικό αφιέρωμα: «Où en est le rapport salarial? Nouveaux éclairages de l' enquête Relations professionnelles et négociations d' entreprise (REPONSE)».

<sup>221</sup> IRS Employment Review, «Devising strategic rewards-getting pensions right», τεύχος 775, 9.5.2003.

ακόμη και στα σχήματα όπου προέχει το αποτέλεσμα, η ευελιξία των εργαζομένων και η επιθυμία τους να μετακινηθούν σε άλλες θέσεις εργασίας, τα επαγγελματικά προσόντα στις περιπτώσεις που ο εργοδότης θέλει να προσελκύσει ειδικευμένους εργαζόμενους ή να παρακινήσει το προσωπικό του να συμμετέχει σε σεμινάρια κατάρτισης ενθαρρύνοντας έτσι την άμεση συμμετοχή των εργαζομένων, καθώς και η δέσμευση και αφοσίωση των εργαζομένων στην επιχείρηση που προωθείται μέσα από τα συστήματα αμοιβών<sup>222</sup>. Ακολούθως, στις στρατηγικές αμοιβών κατατάσσονται η βαθμολογική κατάταξη, τα σχήματα bonus και κινήτρων, οι συνδεδεμένες με την απόδοση αμοιβές, τα πακέτα επιδομάτων, τα ολοκληρωμένα πακέτα αμοιβής, η ίση αμοιβή, η συνδεδεμένη με την αγορά αμοιβή, η συνδεδεμένη με τις αρμοδιότητες αμοιβή, η τοπική ή περιφερειακή αμοιβή, η ομαδική αμοιβή και ο εθνικός κατώτατος μισθός<sup>223</sup>. Ενδεικτικά μπορούν να αναφερθούν τα συστήματα αμοιβής των επαγγελματιών προσόντων και τα ατομικά πριμ για το επιτευχθέν αποτέλεσμα που κυριαρχούν στη Γερμανία, τα σχήματα συμμετοχής στα κέρδη της επιχείρησης που είναι τα πιο δημοφιλή στη Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, τα σχήματα συμμετοχής στο ιδιοκτησιακό καθεστώς (share ownership schemes) που εφαρμόζονται στο Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς και τα συλλογικά πριμ για το επιτευχθέν αποτέλεσμα που συνηθίζονται στην Ιταλία<sup>224</sup>. Σε κάθε περίπτωση, για τα σχήματα σύνδεσης μισθού-παραγωγικότητας και, συγκεκριμένα, τα ατομικά ή συλλογικά πριμ παραγωγικότητας, την ομαδική ή εξατομικευμένη αμοιβή βάσει αποτελέσματος, την συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης και τις πρόσθετες αμοιβές βάσει υπηρεσιακής αξιολόγησης, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι δυσκολίες μέτρησης της παραγωγικότητας, διότι αποτελεί συνάρτηση πολλών παραγόντων και προϋποθέτει ότι, αφενός, η εξέλιξη του μισθού δεν θα πρέπει να εξαρτάται από το αποτέλεσμα αυτό καθαυτό αλλά από τους όρους και την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας επίτευξης του και, αφετέρου, θα πρέπει να ακολουθείται ένας ρητός, συστηματικός και ενιαία εφαρμόσιμος κανόνας που να προσδιορίζει την εξέλιξη της σχέσης μισθού-

<sup>222</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New Forms of Work Organisation. Can Europe realize its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1997, σελ. 193-194, 197.

<sup>223</sup> IRS Employment Review, «Devising strategic rewards-getting pensions right», τόμος 775, 9.5.2003.

<sup>224</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1997, ό.π., σελ. 195-196.



παραγωγικότητας<sup>225</sup>. Επίσης, για την ανάλυση των στρατηγικών αμοιβής θα πρέπει να ληφθούν υπόψη δύο συγκεκριμένοι παράγοντες: η οικονομική συγκυρία που περιορίζει τη δυνατότητα εφαρμογής των πακέτων αμοιβής, δεδομένης της απαιτούμενης συγκράτησης μισθών με στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης και η δυσκολία συγκεκριασμού της βελτίωσης της παραγωγικότητας, του περιορισμού του κόστους εργασίας και της διατήρησης των ζωτικών για την επιχείρηση εργαζομένων μέσα από πρωτοβουλίες αμοιβής της απόδοσης τους<sup>226</sup>.

Εν γένει, στις πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων διακρίνονται τρεις διαφορετικές τάσεις που αφορούν: (α) στην εγκατάλειψη των υφιστάμενων συστημάτων αμοιβών προς όφελος των συστημάτων που προσαρμόζονται στην ευελιξία της ζήτησης, (β) στις απλές διαφοροποιήσεις των αμοιβών στο περιθώριο των υφιστάμενων συστημάτων και (γ) στην εξατομίκευση και ευελιξία των αμοιβών που τείνει να υποκαταστήσει την ευελιξία της απασχόλησης<sup>227</sup>. Όπως προκύπτει από σχετική έρευνα του περιοδικού IRS Employment Review, η αποκέντρωση και η ευελιξία αποτελούν θέματα που επαναλαμβάνονται όλο και πιο συχνά στις εργασιακές σχέσεις, στο πλαίσιο των οποίων οι επιλογές των εργοδοτών ως προς τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών και ως προς την πολιτική απασχόλησης προσδιορίζουν τις στρατηγικές τους προς την επίτευξη της ευελιξίας και της αποκέντρωσης της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού<sup>228</sup>. Όλο και περισσότερες επιχειρήσεις εφαρμόζουν με θετικά αποτελέσματα νέα συστήματα αμοιβών, που αποτελούν σύμφωνα με ορισμένα στελέχη προϋπόθεση για την ενίσχυση της άμεσης συμμετοχής των εργαζομένων, παρότι έχει αποδειχθεί στην πράξη ότι δεν υπάρχει σαφή σύνδεση

<sup>225</sup> Γεωργακοπούλου Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση Αμοιβής Παραγωγικότητας - Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής - Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγματεύσεως*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1993, σελ. 36, 273 και 57-100, όπου παρουσιάζονται εκτενώς τα σχήματα σύνδεσης μισθού-παραγωγικότητας με βάση τη διεθνή εμπειρία.

<sup>226</sup> IRS Employment Review, «Totally rewarding», τεύχος 782, 15.8.2003, όπου σημειώνεται ότι αυτοί οι δύο παράγοντες αναδεικνύουν ως πιο δόκιμη τη λύση του συνδυασμού της παραδοσιακής αμοιβής και των άλλων παροχών αμοιβής που εκλαμβάνονται συνολικά ως οφέλη του εργαζόμενου από την εργασία του (π.χ. απόκτηση δεξιοτήτων, εμπειρίας, ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης και αναγνώρισης) και δεν λαμβάνονταν υπόψη στα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της απασχόλησης.

<sup>227</sup> Barreau Jocelyne, Brochard Delphine, «Les politiques de rémunération des entreprises: écarts entre pratiques et discours», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 45-59, όπου αναφέρονται οι υποστηρικτικές της κάθε τάσης και, συγκεκριμένα, οι Beffa, Boyer, Touffut (1999) για την πρώτη τάση, οι Reynaud, Najman (1992) για τη δεύτερη τάση και ο Weitzman (1986) για την τρίτη τάση.

<sup>228</sup> IRS Employment Review, «Collective bargaining and pay determination levels: a survey», τεύχος 601, 16.4.2002. Πρόκειται για την έρευνα που διεξήχθη από το Δεκέμβριο 1995 μέχρι τον Ιανουάριο 1996 σε 57 οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα στο Ηνωμένο Βασίλειο, στο πλαίσιο της οποίας διερευνήθηκε το επίπεδο στο οποίο διεξάγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και καθορίζονται οι αμοιβές, εξετάζοντας ιδιαίτερα το βαθμό επιρροής της ευελιξίας και της αποκέντρωσης.

των διαφόρων μορφών συμμετοχής με τα συστήματα αμοιβών, ενώ ταυτόχρονα η προσαρμογή των συστημάτων αμοιβών στις οργανωτικές δομές των επιχειρήσεων αποτελεί ένα κρίσιμο θέμα που θα πρέπει να αντιμετωπίσουν οι δημόσιες αρχές και οι κοινωνικοί εταίροι<sup>229</sup>. Από την άλλη μεριά, όσο διευρύνονται οι δυνατότητες μισθολογικών διευθετήσεων, τα θέματα των αμοιβών καταλαμβάνουν έναν όλο και πιο στρατηγικό ρόλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, επιβεβαιώνοντας: (α) την τάση διακύμανσης στις αμοιβές, στα επιδόματα και στις προβλέψεις συνταξιοδότησης καθώς και την ανάγκη μεγαλύτερης διαφάνειας στα ατομικά πακέτα αμοιβών για την κινητοποίηση των εργαζομένων, (β) την τάση αξιοποίησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των επιπέδων των αποδοχών και την κάλυψη του συνόλου ή έστω της πλειοψηφίας των εργαζομένων και (γ) τη διαφοροποίηση των προβλέψεων για τις συντάξεις, δίνοντας προβάδισμα στα σχήματα συντάξεων τελικού μισθού και εφαρμόζοντας ειδικά προγράμματα για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων<sup>230</sup>. Συνακόλουθα, τα συνδικάτα διαδραματίζουν ένα όλο και μεγαλύτερο ρόλο επιρροής στις στρατηγικές αμοιβής, ιδίως στους τομείς όπου οι διαπραγματεύσεις επιφέρουν πολλές αλλαγές στη βαθμολογική κατάταξη και στα συστήματα αμοιβής (π.χ. μεταποίηση, δημόσιο τομέα)<sup>231</sup>.

Πολλές επιχειρήσεις εφαρμόζουν περισσότερα συστήματα καθορισμού αμοιβών, τα οποία διαφοροποιούνται ανά επαγγελματική κατηγορία εργαζομένων, όπως για παράδειγμα συλλογικές συμβάσεις εργασίας για χειρώνακτες εργαζόμενους και αποφάσεις σύνδεσης της αμοιβής με την αποδοτικότητα για τα διευθυντικά στελέχη, ενώ άλλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν ένα σύστημα αμοιβών, το οποίο καλύπτει συνήθως τα στάδια παραγωγής και αφήνει τις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες εκτός της τυπικής δομής αμοιβών<sup>232</sup>. Επιπλέον, οι επιχειρήσεις προτιμούν να έχουν τον έλεγχο στον καθορισμό των αμοιβών στο εσωτερικό της επιχείρησης, παρά να αποτελεί μέρος μιας πολυ-εργοδοτικής διαπραγμάτευσης, δεδομένου ότι διευκολύνεται η ευελιξία και η εφαρμογή των συστημάτων αμοιβής της απόδοσης και

<sup>229</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New Forms of Work Organisation. Can Europe realize its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1997, σελ. 194-195.

<sup>230</sup> IRS Employment Review, «Devising strategic rewards-getting pensions right», τεύχος 775, 9.5.2003.

<sup>231</sup> IRS Employment Review, 9.5.2003, ό.π.

<sup>232</sup> IRS Employment Review, «Collective bargaining and pay determination levels: a survey», τεύχος 601, 16.4.2002.

της αξίας των εργαζομένων σε εξατομικευμένη βάση και λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες και οι ιδιαιτερότητες των τοπικών αγορών εργασίας, ενώ αντίθετα η πολυεργοδοτική διαπραγμάτευση εξυπηρετεί την επιθυμία στρατηγικού ή οικονομικού ελέγχου σε κεντρικό επίπεδο, τη συγκράτηση των αυξήσεων των μισθών, τη σύντμηση του χρόνου διαχείρισης και τη μείωση της σύγκρουσης με τα συνδικάτα<sup>233</sup>. Στην πλειοψηφία τους, οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν συστήματα αμοιβών, συνδεδεμένα με την απόδοση των εργαζομένων τους, θεωρούν ότι πρόκειται για επιτυχημένες πρακτικές στο βαθμό που εξυπηρετούν τους στόχους τους, οι οποίοι συνίστανται στην παροχή κινήτρων στους εργαζόμενους, στην καλύτερη αμοιβή της απόδοσης, στη βελτίωση της ατομικής απόδοσης, στη βελτίωση της οργανωτικής απόδοσης, στην υποστήριξη πολιτιστικών προγραμμάτων, στη διευκόλυνση της πρόσληψης, στη διευκόλυνση της συνταξιοδότησης, στην υιοθέτηση των μισθολογικών επιπέδων της αγοράς, στον έλεγχο του κόστους των αμοιβών, καθώς και στην ευελιξία αμοιβής του προσωπικού<sup>234</sup>.

Από την εφαρμογή των συνδεδεμένων με την απόδοση συστημάτων αμοιβών σε 48 επιχειρήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου – οι οποίες προέρχονταν από το δημόσιο τομέα σε ποσοστό 15%, από τις μεταποιητικές και παραγωγικές επιχειρήσεις σε ποσοστό 29% και από τον ιδιωτικό τομέα σε ποσοστό 56% – και σε 87 ομάδες εργαζομένων που κάλυπταν συνολικά περισσότερο από 77.000 εργαζόμενους, διαπιστώνεται ότι τα συστήματα αμοιβών που βασίζονται στην απόδοση μπορούν να αποτελέσουν μια επιτυχημένη μέθοδο παροχής κινήτρων στους εργαζόμενους, αν και φαίνεται ότι τα συστήματα αυτά λειτουργούν καλύτερα στους εργαζόμενους που αποδίδουν ήδη, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να ληφθεί υπόψη τόσο η χρονοβόρα διαδικασία διαχείρισης αυτών των συστημάτων αμοιβών, όσο και οι κίνδυνοι που σχετίζονται με την ανεπάρκεια του προϋπολογισμού ή την έλλειψη συνοχής των

---

<sup>233</sup> IRS Employment Review, «Collective bargaining and pay determination levels: a survey», τεύχος 601, 16.4.2002. Στην έρευνα που διεξήχθη από το Δεκέμβριο 1995 μέχρι τον Ιανουάριο 1996 σε 57 οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα στο Ηνωμένο Βασίλειο, διαπιστώθηκε ότι το 70% των επιχειρήσεων εφαρμόζουν περισσότερα από ένα συστήματα αμοιβών, καλύπτοντας διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες και το 75% των επιχειρήσεων αναφέρει ότι δεν υπήρξαν αλλαγές στα επίπεδα συλλογικών διαπραγματεύσεων και στον καθορισμό των αμοιβών τα τελευταία πέντε χρόνια, ενώ το 5% των επιχειρήσεων υποστηρίζει ότι υπήρξε έντονη αποκέντρωση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

<sup>234</sup> IRS Employment Review, «Putting merit pay to the test», τεύχος 809, 8.10.2004, σχετικά με τα αποτελέσματα της έρευνας που αφορούν σε 87 σχήματα αμοιβών της απόδοσης σε 48 επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, του μεταποιητικού τομέα και του τομέα παροχής υπηρεσιών στο Ηνωμένο Βασίλειο που εφαρμόζουν συστήματα αμοιβών συνδεδεμένα με την απόδοση.

συστημάτων<sup>235</sup>. Από την συγκεκριμένη έρευνα προκύπτουν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Τα σχήματα των συνδεδεμένων με την απόδοση αμοιβών χρησιμοποιούνται, κυρίως, για τα στελέχη (στο 43% των επιχειρήσεων) και για τις ομάδες διοίκησης (στο 34% των επιχειρήσεων), ενώ ελάχιστοι εργοδότες επέκτειναν τα συστήματα αμοιβών στους χειρώνακτες εργαζόμενους.
- Περισσότερο από το 38% των επιχειρήσεων εφαρμόζει ένα σύστημα αμοιβών βασισμένο στην απόδοση, προκειμένου να καλύψει όλους τους εργαζόμενους.
- Οι βασικοί λόγοι για την εφαρμογή ενός συστήματος αμοιβών βασισμένο στην απόδοση συνίστανται στην αμοιβή του ατόμου (κατά το 90% των ομάδων εργαζομένων), στην κινητοποίηση του προσωπικού (κατά το 70% των ομάδων εργαζομένων), στη βελτίωση της οργανωτικής απόδοσης (κατά το 64% των ομάδων εργαζομένων) και στη διευκόλυνση της ευελιξίας του αμειβόμενου προσωπικού (κατά το 53% των ομάδων εργαζομένων).
- Λίγοι οργανισμοί καταφέρνουν να εκπληρώσουν τους στόχους των συστημάτων τους για την αμοιβή της απόδοσης των εργαζομένων τους (κατά το 26% των ομάδων εργαζομένων), δεδομένων των προβλημάτων που σχετίζονται με τη μεγάλη διάρκεια του χρόνου διαχείρισης των συστημάτων αμοιβής της απόδοσης (κατά το 67% των ομάδων εργαζομένων) και με τα περιορισμένα αποτελέσματα της αμοιβής της απόδοσης (κατά το 60% των ομάδων εργαζομένων).
- Οι χρηματικές αμοιβές βασίζονται στο βαθμό αποτίμησης της απόδοσης προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο της αμοιβής, σύμφωνα με το 92% του προσωπικού των οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα.
- Πολλοί εργοδότες λαμβάνουν υπόψη τους τη θέση των εργαζομένων στη μισθολογική κλίμακα, καθώς και το επίπεδο των καθηκόντων και των δεξιοτήτων τους, προκειμένου να διαμορφώσουν το σύστημα των συνδεδεμένων στην απόδοση αμοιβών.
- Τα συστήματα των συνδεδεμένων με την απόδοση αμοιβών είναι πιο αποτελεσματικά για τους εργαζόμενους που αποδίδουν ήδη σε υψηλότερο του μέσου όρου επίπεδο, ενώ έχουν πολύ χαμηλή επίπτωση στους εργαζόμενους που αποδίδουν λιγότερο και σύμφωνα με το 46% των ερωτηθέντων τα

<sup>235</sup> IRS Employment Review, «Performing the pay gamble: performance related pay», τεύχος 810, 22.10.2004.

συστήματα των συνδεδεμένων στην απόδοση αμοιβών δεν άλλαξαν την απόδοση των εργαζομένων που ούτως ή άλλως δεν είχαν καταβάλει το μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

- Η επιτυχία των συστημάτων των συνδεδεμένων με την απόδοση αμοιβών εξαρτάται από την συνοχή, τη διαφάνεια, την ενημέρωση των εργαζομένων και την επαρκή χρηματοδότηση τους<sup>236</sup>.

Αντίθετα, στην Ελλάδα διαπιστώθηκε από σχετικές έρευνες για το βαθμό εφαρμογής συστημάτων σύνδεσης μισθού-παραγωγικότητας ότι, παρά τη συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων ως προς την αναγκαιότητα σύνδεσης αμοιβών-παραγωγικότητας, δεν έχει συνειδητοποιηθεί ακόμη ο σκοπός των συστημάτων αυτών προς την κατεύθυνση της υποκίνησης και της αξιοκρατικής μεταχείρισης των εργαζομένων και της ενίσχυσης του ουσιαστικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, γεγονός που εξηγείται τόσο από την εφαρμογή σε ένα μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων συστημάτων σύνδεσης με την ατομική απόδοση και όχι με την παραγωγικότητα στην πραγματική της διάσταση καθώς και την αρνητική στάση των σωματείων να συζητήσουν ή να συμφωνήσουν με τη διοίκηση της επιχείρησης στη θέσπιση τέτοιου συστήματος, όσο και από τη διαφορετική θεώρηση εργαζομένων και εργοδοτών ως προς τη λογική και τους στόχους των συστημάτων αυτών που συνίσταται, από τη μια μεριά, στην επιδίωξη αξιοκρατικής μεταχείρισης, αύξησης πραγματικών μισθών και διασφάλισης αγοραστικής δύναμης και, από την άλλη μεριά, στην αναζήτηση αναδιανομής του εθνικού εισοδήματος, ευελιξίας και εξατομίκευσης των αμοιβών εργασίας<sup>237</sup>.

Πέραν τούτων, η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δηλώνει την πρόθεση της να επανεξετάσει τα συστήματα και τις ακολουθούμενες πρακτικές (π.χ. το σύστημα βαθμολογικής κλίμακας, ιδίως, στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που αναγνωρίζουν την ύπαρξη ενός σωματείου, τη συνολική στρατηγική αμοιβών, κινήτρων και bonuses, καθώς και τις συνδεδεμένες με την απόδοση αμοιβές), ώστε να διασφαλίσουν τις καλύτερες δυνατές μισθολογικές και επαγγελματικές συνθήκες και

<sup>236</sup> IRS Employment Review, «Performing the pay gamble: performance related pay», τεύχος 810, 22.10.2004.

<sup>237</sup> Γεωργακοπούλου Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση Αμοιβής Παραγωγικότητας - Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής - Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1993, σελ. 102-105, 108-112, 250-253, 268-270 και 254-267, που παρουσιάζονται συγκεκριμένα οι στάσεις και οι αντιδράσεις των συνδικάτων για την εφαρμογή συστημάτων σύνδεσης των αμοιβών με την παραγωγικότητα.

να παραμείνουν σε ελκυστική θέση για το εργατικό δυναμικό τους με τα πακέτα αμοιβής που προσφέρουν σε σύγκριση με τα πακέτα αμοιβής που προσφέρουν άλλοι εργοδότες<sup>238</sup>. Η πρόθεση αυτή των επιχειρήσεων εντάσσεται στη γενικότερη προσπάθεια τους να βελτιώσουν την παραγωγικότητα, με την εφαρμογή μέτρων που σχετίζονται με: (1) *τα συνδεδεμένα με αμοιβή κίνητρα*, όπως για παράδειγμα η σύνδεση της αμοιβής με την ατομική απόδοση ή τη σύνδεση των στόχων παραγωγικότητας με την ετήσια αναθεώρηση των αμοιβών, (2) *τις αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές*, οι οποίες εμπεριέχουν την ομαδική ή ατομική εργασία ή την εισαγωγή τεχνολογίας στην εργασία, (3) *τις αλλαγές στο χρόνο εργασίας* και τη δυνατότητα του εργοδότη να προβεί στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, (4) *την κατάρτιση* και τη χρησιμότητα άλλων πρωτοβουλιών μάθησης και απόκτησης προσόντων και (5) *ποικίλα άλλα μέτρα και τεχνικές βελτίωσης της παραγωγικότητας*, συμπεριλαμβανομένων των μεθόδων μείωσης των απουσιών ή εξοικονόμησης χρόνου<sup>239</sup>. Ωστόσο, καθίσταται απαραίτητη η προώθηση ποιοτικών ευελιξιών (π.χ. εισαγωγή νέων τεχνολογιών, πραγματοποίηση παραγωγικών επενδύσεων, εξειδίκευση προσωπικού κ.λπ.), για την αναβάθμιση όλων των παραγωγικών συντελεστών και η ενίσχυση του αντίστοιχου κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, προκειμένου να επιτευχθεί η ουσιαστική βελτίωση των όρων εργασίας και να αποφευχθεί η μονομερής ερμηνεία των όρων παραγωγικότητας προς όφελος των πολιτικών ευελιξίας των επιχειρήσεων<sup>240</sup>.

Επιπρόσθετα, η υιοθέτηση μιας συνολικής στρατηγικής αμοιβών θα πρέπει ούτως ή άλλως να διασφαλίζει τους εργαζόμενους ότι η επιχείρηση αμείβει τη συμπεριφορά και τις δεξιότητες που εξυπηρετούν τους επιχειρηματικούς στόχους, σε ένα πλαίσιο συγκεκριμένων και σαφών στόχων αμοιβής της απόδοσης ενταγμένων στους οργανωτικούς στόχους της επιχείρησης και σε μια συνολική προσέγγιση ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού<sup>241</sup>. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα έρευνας του IRS

<sup>238</sup> IRS Employment Review, «Pay the Strategic Way», τεύχος 799, 7.5.2004.

<sup>239</sup> IRS Employment Review, «Raising productivity: policy and practice», τεύχος 776, 23.5.2003.

<sup>240</sup> Γεωργακοπούλου Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση Αμοιβής Παραγωγικότητας - Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής - Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1993, σελ. 234-236 και 268-275.

<sup>241</sup> IRS Employment Review, «Developing a global reward strategy at Tibbett & Britten», τεύχος 804, 23.7.2004, όπου επισημαίνεται ότι η υιοθέτηση μιας συνολικής στρατηγικής αμοιβής μπορεί να δημιουργήσει μια σειρά από ζητήματα σχετικά με τον τρόπο συνεργασμού των πρακτικών αμοιβής και κινήτρων με τους οργανωτικούς στόχους της επιχείρησης. Βλέπε επίσης, IRS Employment Review, «Tooling up to report on human capital», τεύχος 802, 18.6.2004, όπου αναφέρονται οι τρεις βασικές

Employment Review, που πραγματοποιήθηκε το Φεβρουάριο 1999 σε 143 επιχειρήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου ως προς τους τρόπους ενίσχυσης της ατομικής και συλλογικής απόδοσης, διαπιστώθηκε ότι η κυριότερη αλλαγή στα σχήματα αποτίμησης της απόδοσης (αμοιβή, αξιολόγηση ικανοτήτων, αξιολόγηση με βάση προκαθορισμένους στόχους, αξιολόγηση συνολικής απόδοσης, αξιολόγηση απόδοσης για όλους τους εργαζόμενους) ήταν η εισαγωγή ενός πλαισίου βασισμένου στις ικανότητες και στον συνακόλουθο προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης<sup>242</sup>. Βέβαια, η αμοιβή των ικανοτήτων και δεξιοτήτων δεν αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό των στρατηγικών αμοιβής, παρόλο που η αναζήτηση των κατάλληλων λύσεων και των έξυπνων τεχνικών αμοιβής των εργαζομένων εξακολουθεί να αποτελεί για τους εργοδότες κρίσιμη προτεραιότητα για την επίλυση των προβλημάτων διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού<sup>243</sup>. Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί το παράδειγμα της Siemens Shared Services, η οποία ανέπτυξε ένα πλαίσιο δεξιοτήτων και ικανοτήτων, συνδεδεμένο με την εσωτερική της διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης, που δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους της αναζήτησης εναλλακτικών τρόπων για να αναπτύξουν τις επαγγελματικές τους σταδιοδρομίες μέσα από «οικογένειες θέσεων εργασίας», ενώ ταυτόχρονα παρέχει στους διευθυντές της ένα αποτελεσματικό εργαλείο για τη διαδικασία παρακολούθησης. Το πλαίσιο αυτό βασίστηκε στην ενοποίηση 150 διαφορετικών επαγγελματικών περιγραμμάτων, στην αναζήτηση των κομβικών σημείων από τα οποία θα μπορούσε να ξεκινήσει η ανάπτυξη και ο προσδιορισμός των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, (π.χ. συνεχής βελτίωση, ενθουσιασμός, αυτο-κινητοποίηση, δημιουργικότητα και καινοτομία, λήψη αποφάσεων, επίλυση προβλημάτων και ικανότητα επικοινωνίας), στη σύνδεση τους με τις οικογένειες των θέσεων εργασίας σε γραμματειακές, λειτουργικές, διοικητικές, διαχειριστικές και ειδικευμένες, στην αποτύπωση της απόδοσης των ατόμων και ταυτόχρονα στην ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών σε σχέση με τους τομείς προτεραιότητας και τις ελλείψεις

---

αρχές επιτυχίας της μέτρησης του ανθρώπινου δυναμικού, δηλαδή, η ολιστική προσέγγιση του ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με τους επιχειρηματικούς στόχους, η οργάνωση, η συλλογή και η συνεχή επικαιροποίηση των δεδομένων για το ανθρώπινο δυναμικό και, τέλος, η αντιμετώπιση του ανθρώπινου κεφαλαίου ως αξία και όχι ως μεταβλητό κόστος.

<sup>242</sup> IRS Employment Review, «New ways to perform appraisal», τεύχος 676 - 15.3.1999. Στο άρθρο αυτό γίνεται αναλυτική παρουσίαση των βαθμών και κυριότερων παραμέτρων της απόδοσης, των σχημάτων αποτίμησης της απόδοσης και των τεχνικών αξιολόγησης.

<sup>243</sup> IRS Employment Review, «The reward agenda in the USA», τεύχος 664 - 1.9.1998.

στην απόδοση των εργαζομένων<sup>244</sup>. Οι εργοδότες χρειάζονται καλά σχεδιασμένα, σταθερά και επικαιροποιημένα συστήματα αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, έτσι ώστε να προσαρμόζουν ανάλογα τις υπερβολικά υψηλόμισθες ή χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας, προκειμένου να διασφαλίσουν την ίση μεταχείριση στις αμοιβές και στα βαθμολογικά συστήματα καθώς και ένα υψηλό βαθμό αντικειμενικότητας μέσα από τον καθορισμό της σημασίας των θέσεων εργασίας σε ένα οργανισμό, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα του οποιουδήποτε συστήματος, που εξαρτάται από την αποδοχή των εργαζομένων, μέσα από την ενεργό συμμετοχή αναγνωρισμένων σωματείων στις αντίστοιχες διαδικασίες αξιολόγησης<sup>245</sup>.

Προκειμένου να διαπιστωθεί σε ποιο βαθμό οι πρακτικές διαχείρισης δεξιοτήτων μπορούν να τροποποιήσουν τη μισθολογική σχέση, θα πρέπει αφενός να εξεταστεί το περιεχόμενο των πρακτικών αυτών, παρόλο που αυτές οι πρακτικές είναι ελάχιστα διαδεδομένες και εφαρμόζονται μόνο σε μεγάλες επιχειρήσεις και, αφετέρου, να διερευνηθεί κατά πόσον η διαχείριση δεξιοτήτων συνδέεται με κάποιο αποτέλεσμα π.χ. προαγωγή, εξατομίκευση του μισθού κ.λπ., αν και οι επιχειρήσεις αποσυνδέουν τη μισθολογική εξέλιξη από την απόκτηση καινούριων δεξιοτήτων, τις οποίες θεωρούν χρήσιμες μόνο για τη διατήρηση της «απασχολησιμότητας» των εργαζομένων<sup>246</sup>. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι πρακτικές διαχείρισης δεξιοτήτων, που συναντώνται πιο συχνά στο χρηματοπιστωτικό κλάδο και στις υπηρεσίες, συνδέονται με ένα κακό κοινωνικό κλίμα στις επιχειρήσεις, είτε γιατί η διαχείριση δεξιοτήτων χρησιμοποιείται για τη διαχείριση των εντάσεων, είτε γιατί το κακό κλίμα αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη τέτοιων πρακτικών, με αποτέλεσμα να μην χρησιμοποιείται για την ουσιαστική διαχείριση των εργαζομένων και της συλλογικής αρμοδιότητας και οργάνωσης της εργασίας και να αμφισβητείται έντονα η φύση και το περιεχόμενο τους ως εργαλεία διοίκησης καθώς και η πραγματική τους χρησιμότητα στην παραγωγή, ενώ το γεγονός ότι συνδέονται άμεσα με τις πρακτικές

<sup>244</sup> IRS Employment Review, «Competency: it's a family affair at Siemens Shared Services», τεύχος 795, 5.3.2004.

<sup>245</sup> IRS Employment Review, «Putting job evaluation to work: tips from the front line», τεύχος 792, 23.1.2004, όπου γίνεται λόγος για τέσσερις βασικές κατηγορίες συστημάτων αξιολόγησης: (1) τα δυνατά σχήματα αξιολόγησης που μπορούν να αντέξουν ισχνές απαιτήσεις, (2) τα σχήματα αξιολόγησης που είναι ανοικτά και μπορούν να διευκολύνουν την επικοινωνία και τη συμμετοχή του προσωπικού, (3) τα σχήματα που επικαιροποιούνται και διασφαλίζουν την περιγραφή των επαγγελματικών περιγραμμάτων και (4) τα περίπλοκα σχήματα αξιολόγησης που απαιτούν πιθανώς πολύ χρόνο και κόστος και τα οποία θα πρέπει να σχεδιαστούν με συγκεκριμένο προγραμματισμό.

<sup>246</sup> Colin Thierry, Grasser Benoit, «La gestion des compétences: un infléchissement limité de la relation salariale», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 61-73.



εξατομίκευσης της μισθολογικής σχέσης, τις ατομικές αυξήσεις και τα πριμ παραγωγικότητας καθιστά δύσκολο να διαμορφωθεί ένα μοντέλο «δεξιοτήτων», που να έχει έντονες συνέργιες με τις στρατηγικές επιλογές της επιχείρησης, τις επιλογές οργάνωσης της εργασίας και του τρόπου διαχείρισης του εργατικού δυναμικού<sup>247</sup>.

Περαιτέρω, στο πλαίσιο σχετικής έρευνας που διενεργήθηκε το 1998 και το 1993 σε γαλλικές επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 20 εργαζομένων, παρατηρήθηκε μια ευρεία κατάτμηση των αμοιβών ανάμεσα στα υψηλόβαθμα στελέχη και στους απλούς εργαζόμενους, καθώς και μια σημαντική αύξηση της εξατομίκευσης και της ευελιξίας των αμοιβών, επιβεβαιώνοντας την έντονη διάσταση ανάμεσα στις ακολουθούμενες πρακτικές και τις εξαγγελόμενες πολιτικές<sup>248</sup>. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε ότι το σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας έχει εγκαταλείψει για το 1/3 των εργαζομένων τους την πρακτική των γενικών αυξήσεων που ενσωματώνουν την εξέλιξη του πληθωρισμού και τα κέρδη της παραγωγικότητας της επιχείρησης, καθώς και ότι το 77,5% των επιχειρήσεων δίνει ατομικές αυξήσεις στους εργαζόμενους και το 62,7% των επιχειρήσεων δίνει ατομικές αυξήσεις στα στελέχη, με αποτέλεσμα να προέχουν έναντι των γενικών αυξήσεων οι εξατομικευμένες αυξήσεις, που συνδέονται κυρίως με τα πριμ ατομικής ή συλλογικής παραγωγικότητας, χωρίς να διαφοροποιούνται έντονα ανάμεσα στα υψηλόβαθμα στελέχη και στους απλούς εργαζόμενους<sup>249</sup>. Ειδικά για τα υψηλόβαθμα στελέχη, παρατηρήθηκε μια ολοκληρωτική εγκατάλειψη των παλαιών συστημάτων αμοιβών και γενικών αυξήσεων, καθώς και μια πλήρη εφαρμογή της εξατομικευμένης μορφής αμοιβών και ατομικών αυξήσεων, ενώ αντίθετα για τους υπόλοιπους εργαζόμενους εφαρμόζονται μικτές μισθολογικές πρακτικές, δεδομένου ότι το αμιγώς εξατομικευμένο σύστημα βρήκε πολλές αντιδράσεις και αποδείχθηκε ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τις επιχειρήσεις στην απόφαση τους για την αύξηση των μισθών δεν σχετίζονται τόσο με τον πληθωρισμό ή τις προτάσεις του κλάδου, όσο με τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης και τη διατήρηση ενός θετικού κοινωνικού κλίματος. Σύμφωνα με τις ίδιες τις επιχειρήσεις, η προτίμηση τους στις εξατομικευμένες αμοιβές μπορεί να εξηγηθεί με

<sup>247</sup> Colin Thierry, Grasser Benoit, «La gestion des compétences: un infléchissement limité de la relation salariale», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 61-73.

<sup>248</sup> Barreau Jocelyne, Brochard Delphine, «Les politiques de rémunération des entreprises: écarts entre pratiques et discours», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 45-59. Σημειώνεται ότι από τις επιχειρήσεις της έρευνας εξαιρέθηκαν οι επιχειρήσεις του τομέα διοικητικών υπηρεσιών, εκπαίδευσης, υγείας και κοινωνικού τομέα.

<sup>249</sup> Barreau Jocelyne, Brochard Delphine, (Janvier 2003), ό.π., σελ. 45-59.

βάση την συμβολή τους στην κινητοποίηση των εργαζομένων και στην εντατικοποίηση της προσπάθειας τους για την καλύτερη επίτευξη τόσο των ατομικών όσο και των επιχειρηματικών στόχων<sup>250</sup>.

Από την άλλη μεριά, διαπιστώνονται έντονες μισθολογικές διαφορές, οι οποίες σύμφωνα με την έρευνα του INSEE για τη δομή των μισθών οφείλονται τόσο στην αρχική κατάρτιση (διπλώματα), στην επαγγελματική εμπειρία (ηλικία) και στην ειδική εμπειρία που αποκτάται στην επιχείρηση (αρχαιότητα) με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου καθώς και στο «κοινωνικό κεφάλαιο» του ατόμου που μετριέται με βάση την κοινωνική τάξη των γονέων του, όσο και στις διαφορετικές συνθήκες εργασίας με βάση τη θεωρία των διαφορετικών συντελεστών (*différentes compensatrices*), που εξηγεί τις μισθολογικές διαφορές δύο ατόμων με παρόμοιο «ανθρώπινο κεφάλαιο», αλλά και στις σημαντικές μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στις μεγάλες κατηγορίες επαγγελμάτων<sup>251</sup>. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι ο μισθός των υπαλλήλων ηλικίας 40 ετών ήταν 20% υψηλότερος από το μισθό των εργατών ηλικίας 40 ετών, τηρουμένων ιδίων όλων των άλλων χαρακτηριστικών, όπως επίσης ο υπάλληλος με 10 χρόνια αρχαιότητα στην επιχείρηση αμείβεται ακόμη περισσότερο, δεδομένου ότι η αρχαιότητα διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του μισθού, ενώ ο ουσιαστικός ρόλος του διπλώματος είναι να επιτρέψει την πρόσβαση στις επαγγελματικές κατηγορίες που αμείβονται καλύτερα. Επίσης, σημαντικές διαφορές στις αμοιβές διαπιστώνονται μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και υπέρ των εργαζομένων σε ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας (π.χ. εναλλασσόμενες ομάδες, βραδινή εργασία κ.λπ.), ενώ ως προς τις παραμέτρους που σχετίζονται με την επιχείρηση, διαπιστώνεται ότι οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται κυρίως στη θέση της επιχείρησης στην αγορά εργασίας και στη μισθολογική πολιτική της για την παροχή κινήτρων, οι δε διαφορές μεταξύ κλάδων δραστηριότητας οφείλονται κυρίως στις τεχνολογικές εφαρμογές κάθε κλάδου και στα θεσμικά χαρακτηριστικά<sup>252</sup>. Σε ότι αφορά το ρόλο της συνεχούς επαγγελματικής

<sup>250</sup> Barreau Jocelyne, Brochard Delphine, «Les politiques de rémunération des entreprises: écarts entre pratiques et discours», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 45-59.

<sup>251</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, «Politiques de Rémunération», *LES DOSSIERS THEMATIQUES*, No 8, 1997, σελ. 29-55. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το 1993 σε 16.000 επιχειρήσεις του εμπορικού - μη αγροτικού - τομέα και επέτρεψε την συλλογή στοιχείων για τους μισθούς και τα ατομικά χαρακτηριστικά 150.000 εργαζομένων.

<sup>252</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, 1997, ό.π., σελ. 29-55. Βλέπε επίσης, Κιουλάφας Κ.Ε., *Τα αναπτύγματα μισθών στην Ελλάδα - Οι εξελίξεις στο Δημόσιο Τομέα και τη Βιομηχανία 1975-1985*, Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Αθήνα 1987, σελ. 30-35, όπου λήφθηκαν υπόψη

κατάρτισης στη διαμόρφωση των μισθών διαπιστώνεται ότι, αφενός, οι επιχειρήσεις που καταρτίζουν περισσότερο τους εργαζόμενους τους εφαρμόζουν ήδη πολιτικές υψηλών ή εξατομικευμένων μισθών και, αφετέρου, από τη στιγμή που η κατάρτιση χρηματοδοτείται από τους εργοδότες και παρέχει αποκλειστικά τις δεξιότητες που έχουν ανάγκη δεν συμβάλει στην αύξηση των μισθών<sup>253</sup>. Υποστηρίζεται, ωστόσο, ότι οι πιο παραγωγικοί εργαζόμενοι συμμετέχουν περισσότερο στην κατάρτιση, οπότε οι μισθοί τους αυξάνονται γρηγορότερα και εκτιμάται ότι η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης σε προηγούμενους εργοδότες μπορεί να αυξήσει το μισθό σε ποσοστό που μπορεί να ανέλθει στο 5,8%, ενώ η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης στον ίδιο εργαζόμενο οδηγεί σε μικρότερο μισθολογικό πλεονέκτημα<sup>254</sup>. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι η κατάρτιση έχει θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων και δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενθάρρυνση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων να επενδύσουν στη συνεχιζόμενη κατάρτιση, προκειμένου να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να αναδείξουν με μεγαλύτερη διαφάνεια την αξία των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων σε σχέση με την αξία των άλλων συντελεστών παραγωγής<sup>255</sup>.

Η ανάπτυξη μιας μεγάλης ποικιλίας μορφών και καθεστώτων απασχόλησης επέτρεψε στις επιχειρήσεις να θέσουν σε εφαρμογή νέους τρόπους αμοιβής που καθιστούν πιο ευέλικτη τη μισθολογική μάζα<sup>256</sup>, η δε εξατομίκευση των μισθών που εφαρμόζουν πολλές επιχειρήσεις, τις οδηγεί να αναζητούν μεγαλύτερη αυτονομία στη μισθολογική τους πολιτική<sup>257</sup>. Εντούτοις, το θέμα των μισθών αποτελεί παραδοσιακά ένα ουσιαστικό μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά κλάδο και κάθε

---

για τη μελέτη της εξέλιξης των μισθών οι παράγοντες που αναφέρονται στο ανθρώπινο δυναμικό (εκπαίδευση, εμπειρία, επαγγελματική κατάρτιση και άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά), οι παράγοντες που αναφέρονται στην κατάσταση της αγοράς εργασίας (συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, ρυθμός συμμετοχής στην απασχόληση, βαθμός συνδικαλισμού, δείκτης ανεργίας) και οι παράγοντες εξέλιξης της οικονομίας (η παραγωγικότητα του κλάδου, ο πληθωρισμός της οικονομίας).

<sup>253</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, «Politiques de Rémunération», *LES DOSSIERS THEMATIQUES*, No 8, 1997, ό.π., σελ. 58.

<sup>254</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 216-217, όπου παρουσιάζεται συγκριτικός πίνακας για την εξέλιξη των μισθών μεταξύ των εργαζομένων που έχουν συμμετάσχει σε κατάρτιση και των εργαζομένων που δεν έχουν συμμετάσχει σε κατάρτιση.

<sup>255</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économiques, 2004, ό.π., σελ. 227.

<sup>256</sup> Freiche Janine – Le Boulaire Martine, *L'entreprise flexible et l'avenir du lien salarial*, ed. L' Harmattan, Paris 2000, σελ. 42-44, όπου γίνεται λόγος για την αποσταθεροποίηση της μισθολογικής σχέσης, συνέπεια των αλλαγών στην οργάνωση και στις μορφές της εργασίας, η οποία θίγει κυρίως τους εργαζόμενους με χαμηλά προσόντα, ενώ η λειτουργία της και η έκταση των αποτελεσμάτων της διαφέρει ανάλογα με την ανταγωνιστική θέση και την κοινωνική στρατηγική της επιχείρησης.

<sup>257</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, 1997, ό.π., σελ. 89-119.

συλλογική σύμβαση εργασίας περιέχει υποχρεωτικά μια διαβαθμισμένη ταξινόμηση, που καθορίζει τα βασικά επαγγέλματα και τις θέσεις εργασίας του κλάδου, προσδιορίζει τις αρχές της ιεράρχησης τους, αναλύει τον κατώτατο μισθό κάθε κλιμακίου αυτής της ιεράρχησης και απαιτεί τον τακτικό επαναπροσδιορισμό της ιεραρχίας των μισθών και της επανεκτίμησης των κλιμακίων των κατώτατων μισθών, ενώ η εξέλιξη των αποτελεσματικών μισθών πέραν των κατώτατων μισθών καθορίζεται από τους συσχετισμούς δυνάμεων ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζόμενους<sup>258</sup>. Παρά τις διαφορές ανάμεσα στους αποτελεσματικούς και τους κατώτατους μισθούς, οι μισθολογικές ιεραρχίες που απορρέουν από τα κλιμάκια ταξινόμησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αναπαράγονται σε μεγάλο βαθμό στο επίπεδο των επιχειρήσεων και, επομένως, ένα μέρος των μισθολογικών διαφορών δεν σχετίζεται με τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων ή με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων, αλλά με τα χαρακτηριστικά της κλαδικής διαπραγμάτευσης και τα αντίστοιχα κλιμάκια ταξινόμησης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα οποία δεν έρχονται σε αντίφαση με την επιδίωξη των επιχειρήσεων για μεγαλύτερη αυτονομία στη μισθολογική πολιτική τους<sup>259</sup>. Ομοίως, η διαφοροποίηση του προσδιορισμού των προσόντων με βάση τις κλαδικές ιδιαιτερότητες οδηγεί σε μια διαφορετική προσέγγιση για την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων ιεραρχικής ταξινόμησης, καθώς και σε διαφορετικούς ρυθμούς εξέλιξης της επαγγελματικής ταξινόμησης και των μισθολογικών κλιμακίων, ενώ ο ρόλος της επιχείρησης στον προσδιορισμό των επαγγελματικών προσόντων συνεχώς ενισχύεται υπό το πρίσμα της δυνατότητας λήψης εξατομικευμένων αποφάσεων και εφαρμογής μεθόδων αξιολόγησης της εργασίας και διευρύνεται με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και νέων καθηκόντων, με την αξιολόγηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και, κατ' επέκταση, με τον καθορισμό της μισθολογικής αξίας<sup>260</sup>.

Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα ιεράρχησης των επαγγελμαμάτων, των θέσεων εργασίας και των μισθολογικών κλιμακίων, η οποία προέκυψε με βάση τον αναλυτικό προσδιορισμό των καθηκόντων που θα πρέπει ο υπονήφιος να εκτελέσει, καθώς και της υπευθυνότητας και των ικανοτήτων που θα πρέπει να επιδειξεί κατά την εκτέλεση

<sup>258</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, 1997, ό.π., σελ. 127-162.

<sup>259</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, 1997, ό.π., σελ. 127-162.

<sup>260</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, «Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970)», *EDUCATION PERMANENTE*, No 149/2001-4, (2001), σελ. 113-133.

των καθηκόντων του ή με βάση τα επίπεδα γνώσης του επαγγέλματος<sup>261</sup>, αποτελούν οι επαγγελματικές ταξινομήσεις Parodi που εφαρμόστηκαν στη Γαλλία από το 1950 - από το όνομα του τότε Υπουργού Εργασίας - σ' ένα εργατικό δυναμικό με χαμηλό επίπεδο επαγγελματικών προσόντων και θεσπίστηκαν από επιχειρήσεις και επαγγελματικές κατηγορίες, κατόπιν διαβούλευσης με εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις<sup>262</sup>. Για παράδειγμα, στον κλάδο της μεταλλουργίας, οι ταξινομήσεις καθορίστηκαν με βάση το επάγγελμα και τον απαιτούμενο χρόνο εκμάθησης του και οι εργαζόμενοι χωρίστηκαν σε επτά επίπεδα, στο καθένα από τα οποία αντιστοιχεί ένας συντελεστής και ένα ποσοστό ωρομίσθιου, που επιμερίστηκαν στη συνέχεια σε τρεις κατηγορίες: στην κατηγορία I των χειρωνακτών εργαζομένων στους οποίους ανατίθενται βασικές εργασίες χωρίς να απαιτείται καμία κατάρτιση και προσαρμογή, στην κατηγορία II των ειδικευμένων εργαζομένων για την εκτέλεση εργασιών για τις οποίες είτε απαιτείται η γνώση ενός επαγγέλματος και η απόκτηση βεβαίωσης ικανότητας άσκησης του επαγγέλματος (Certificat d' aptitude professionnelle), είτε απαιτείται στο χαμηλότερο επίπεδο μια περίοδο προσαρμογής και στην κατηγορία III των επαγγελματιών και υψηλών προσόντων εργαζομένων, η γνώση των οποίων αποδεικνύεται τόσο από τη βεβαίωση ικανότητας, όσο και από την άδεια άσκησης του συγκεκριμένου επαγγέλματος<sup>263</sup>. Σ' αυτές τις επαγγελματικές και τις μισθολογικές ιεραρχίες δεν έχουν σημασία τόσο τα προσόντα όσο η αναγνώριση των προσόντων αυτών και δίνεται σημασία στη αναγνώριση κάθε μορφής κατάρτισης που θα δίνει δικαίωμα στην αντίστοιχη ειδικότητα, παρόλο που τα συνδικάτα δεν συνδέουν άμεσα την κατάρτιση με την προαγωγή, η οποία σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να συνδέεται με την αρχαιότητα στην επιχείρηση<sup>264</sup>. Οι ταξινομήσεις Parodi, που χαρακτηρίζονται από την αναφορά τους στο επάγγελμα και στο χρόνο προσαρμογής, παρείχαν στα συνδικάτα ένα είδος εγγύησης δίκαιης μεταχείρισης και μια πηγή κοινωνικής νομιμοποίησης και, γι' αυτό, οι οποιοσδήποτε κινητοποιήσεις τους επικεντρώθηκαν στην αύξηση των κατώτατων μισθών και όχι στην αλλαγή της δομής των ταξινομήσεων Parodi, που αντιμετώπιστηκε από το σύνολο σχεδόν του

<sup>261</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, (2001), ό.π., σελ. 113-133, όπου σημειώνεται ότι από το 1975 εφαρμόστηκε μια νέα επαγγελματική ταξινόμηση πιο απλοποιημένη με την υιοθέτηση γενικών κανόνων για κάθε μεγάλη επαγγελματική κατηγορία, που σχετίζονται με τις δραστηριότητες που εκτελούνται, την περιπλοκότητα εκτέλεσης τους, την υπευθυνότητα και το επίπεδο κατάρτισης.

<sup>262</sup> Desrosieres A., Thévenot L., *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte, Paris 1988, σελ. 9-33, όπου γίνεται εκτεταμένη ανάλυση τόσο του συστήματος ταξινομήσεων Parodi, όσο και του συστήματος ταξινόμησης επαγγελματιών και κοινωνικό-επαγγελματικών κατηγοριών στη Γαλλία.

<sup>263</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, (2001), ό.π., σελ. 113-133.

<sup>264</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, (2001), ό.π., σελ. 113-133.

συνδικαλιστικού κόσμου ως ένα από τα σύμβολα των εργατικών κατακτήσεων, για τον πρόσθετο λόγο ότι η ταξινόμηση των επαγγελματιών και των θέσεων εργασίας συζητήθηκε εκτενώς με τους εκπροσώπους εργαζομένων και εργοδοτών, χωρίς να ασκήσει αρνητική επιρροή το γεγονός ότι οι ταξινομήσεις αυτές επικυρώθηκαν με κυβερνητική πράξη<sup>265</sup>. Αντίθετα, τα συνδικάτα υπήρξαν εντελώς εχθρικά απέναντι στις τεχνικές αξιολόγησης της εργασίας (Job evaluation, Qualification du travail), που απέβλεπαν να διαμορφώσουν μισθολογικές ιεραρχίες στη βάση κριτηρίων, συνδεδεμένων με τις θέσεις εργασίας και όχι με την υποκειμενική εκτίμηση των ικανοτήτων των εργαζομένων ή με τους συσχετισμούς δυνάμεων, που μετρούν τη σχετική αξία της θέσης εργασίας βάσει των επαγγελματικών προσόντων, της απαιτούμενης φυσικής και διανοητικής προσπάθειας, της υπευθυνότητας και των συνθηκών εργασίας, εισάγοντας μια «αντικειμενική» μέθοδο διαχείρισης των ανθρωπίνων σχέσεων που περιορίζει το πεδίο της συνδικαλιστικής δράσης και ενισχύει την προοπτική μιας αυτόνομης πολιτικής της επιχείρησης<sup>266</sup>. Παρά ταύτα, οι τεχνικές αξιολόγησης της εργασίας εφαρμόστηκαν τελικά στις επιχειρήσεις και επέσυραν μεγάλες αυξήσεις μισθών, που τις οδήγησαν σε αποτυχία και, μαζί με την αδυναμία προσαρμογής του συστήματος Parodi, σε μισθολογική αναρχία<sup>267</sup>. Παρεμφερείς ήταν οι αντιδράσεις των συνδικάτων στο Βέλγιο απέναντι στις τεχνικές αξιολόγησης της εργασίας λόγω της υποκειμενικής, μεροληπτικής και άνισης εφαρμογής των κριτηρίων, τις οποίες έχουν πλέον αποδεχθεί ως επιστημονικό εργαλείο, που είναι ύποπτο όμως να αντικειμενοποιήσει πλήρως τον καθορισμό των κατώτατων μισθών, ενώ θεωρούν καθοριστικό το συλλογικό έλεγχο της διαδικασίας και των κριτηρίων των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων καθορισμού των κατώτατων μισθών και της επιβαλλόμενης επαναθεώρησης τους, συνέπεια των τεχνολογικών εξελίξεων, των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας και της πολυλειτουργικότητας των καθηκόντων, ενόψει του κινδύνου περιορισμού του συλλογικού χαρακτήρα των συμβάσεων εργασίας από τη διαπραγμάτευση μεθόδων πολλαπλών κριτηρίων και τοπικών αποκλίσεων και από την εισαγωγή εξατομικευμένων αξιών στις επαγγελματικές κατηγορίες<sup>268</sup>.

<sup>265</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, (2001), ό.π., σελ. 113-133.

<sup>266</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, «Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970)», *EDUCATION PERMANENTE*, No 149/2001-4, (2001), σελ. 113-133.

<sup>267</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, (2001), ό.π., σελ. 113-133.

<sup>268</sup> Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 2, (automne 1998), σελ.163-171.

Εν κατακλείδι, από το προαναφερθέν πλαίσιο των μισθολογικών πολιτικών των επιχειρήσεων προκύπτει εμφανώς η τάση επέκτασης των νέων συστημάτων αμοιβών που βασίζονται στην απόδοση των εργαζομένων και εξασφαλίζουν μια πιο ευέλικτη, αποκεντρωμένη και εξατομικευμένη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την κινητοποίηση του και την εντατικοποίηση του για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Η συνολική στρατηγική αμοιβών των επιχειρήσεων, η οποία διαφοροποιείται συνήθως ανάμεσα στα υψηλόβαθμα στελέχη με την εφαρμογή εξατομικευμένης μορφής αμοιβών και στους υπόλοιπους εργαζόμενους με την εφαρμογή μικτών μισθολογικών πρακτικών, αποβλέπει να δημιουργήσει τις καλύτερες και τις πιο ελκυστικές συνθήκες εργασίας και αμοιβής σε σύγκριση με τα πακέτα αμοιβής των άλλων εργοδοτών και να διασφαλίσει στους εργαζόμενους ότι αμείβει τις ικανότητες και τις δεξιότητες στο πλαίσιο μιας συνολικότερης προσέγγισης ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών στόχων. Προς την κατεύθυνση αυτή, οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν πρακτικές διαχείρισης των δεξιοτήτων για την ενίσχυση της ατομικής και συλλογικής απόδοσης και αναζητούν μεγαλύτερη αυτονομία στη μισθολογική τους πολιτική, ενώ προτιμούν να έχουν τον έλεγχο καθορισμού των αμοιβών στο εσωτερικό της επιχείρησης και όχι σαν αποτέλεσμα πολυ-εργοδοτικής διαπραγματεύσεως. Επιπλέον, χρειάζονται καλά σχεδιασμένα, σταθερά και επικαιροποιημένα συστήματα αξιολόγησης των θέσεων εργασίας για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και της αντικειμενικότητας στις αμοιβές και στα μισθολογικά κλιμάκια, η αποτελεσματικότητα των οποίων όμως εξαρτάται από την αποδοχή και την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στην εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης. Από την άλλη μεριά, ενόψει της διεύρυνσης των νέων και ευέλικτων μισθολογικών διευθετήσεων στις επιχειρήσεις, τα θέματα διαφοροποίησης των αμοιβών καταλαμβάνουν έναν όλο και πιο στρατηγικό ρόλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, γεγονός που αναδεικνύει τόσο την ανάγκη επαναπροσδιορισμού της μισθολογικής ιεραρχίας και των κλιμακίων των κατώτατων μισθών, όσο και την ανάγκη δραστηριοποίησης και ενεργητικής εμπλοκής εργοδοτών και εργαζομένων στον προσδιορισμό των ευελιξιών και στον καθορισμό των όρων παραγωγικότητας και αμοιβής πέραν των κατώτατων μισθών, συμβάλλοντας στην ουσιαστική βελτίωση των όρων εργασίας και αμοιβής.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

### ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ

#### I. Η ταξινόμηση των επαγγελματιών και η κατηγοριοποίηση των ειδικοτήτων

Η ταξινόμηση και κατηγοριοποίηση των επαγγελματιών αποτελεί ένα πολυσύνθετο θέμα, μια και αποτελεί κοινωνική κατασκευή για την αποτύπωση των επαγγελματικών διαρθρώσεων και αντίστοιχων επαγγελματικών ρόλων σε μια δεδομένη κοινωνική πραγματικότητα και διαφοροποιείται ανάλογα με τις κοινωνικό-οικονομικές συνθήκες και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για συγκεκριμένους πρακτικούς σκοπούς<sup>1</sup>. Η προσέγγιση των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων δεν μπορεί να περιοριστεί στις ιδιαιτερότητες της διοικητικής και στατιστικής ταξινόμησης των απασχολήσεων (επαγγελματιών, ειδικοτήτων, θέσεων εργασίας), αλλά θα πρέπει να λάβει υπόψη της τις νόμιμες προϋποθέσεις εφαρμογής της, καθώς και τους κανονισμούς και τις συμβάσεις που κατοχυρώνουν το όνομα μιας απασχόλησης και τα κριτήρια οριοθέτησης της<sup>2</sup>. Η ένταξη των εργαζομένων σε κατηγορίες αποβλέπει στη νομιμοποίηση των διαφορετικών επιπέδων αμοιβών που δικαιολογούνται από τη διαφορετική αξία των εργασιών ή τη διαφορετική αξία των ιδιοτήτων που απαιτούνται για τις εργασίες και μπορεί να βασιστεί σε διαφορετικά κριτήρια ταξινόμησης, όπως για παράδειγμα, το επάγγελμα, οι σχέσεις παραγωγής, η ειδικότητα<sup>3</sup>. Ακόμη και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποβλέπουν στη νομιμοποίηση των μισθολογικών διαφορών, με βάση είτε των διαφορών που υπάρχουν ανάμεσα στις κατηγορίες των εργασιών είτε των διαφορών που υπάρχουν ανάμεσα στις κατηγορίες των εργαζομένων, καταλήγοντας σε συμφωνία ως προς τον

---

<sup>1</sup> Κασσιμάτη Κούλα, *Δομές και Ροές. Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα 2004, σελ. 170-177.

<sup>2</sup> Desrosieres A., Thévenot L., *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte, Paris 1988 στο Desmarez Pierre, Stroobants Marcelle, *Sociologie de l'emploi et des professions*, Université Libre de Bruxelles, 3e edition, 2003, Presses Universitaires de Bruxelles, σελ. 127-141.

<sup>3</sup> Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 69-71, όπου γίνεται ειδική αναφορά στην εξέλιξη των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων που υιοθετήθηκαν στη Γαλλία και βασίστηκαν αρχικά στο επάγγελμα καθ' όλη τη διάρκεια του 19<sup>ου</sup> αιώνα και, στη συνέχεια από το 1936, στην ειδικότητα.



τρόπο της ταξινόμησης των εργασιών και της ταξινόμησης των εργαζομένων καθώς και ως προς τον τρόπο συσχέτισης των δύο ταξινομήσεων<sup>4</sup>.

Οι επαγγελματικές ταξινομήσεις προϋποθέτουν, ως απόρροια της αρχής «ίση αμοιβή για όμοια εργασία», την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας και την αναλυτική περιγραφή των απαιτούμενων εργασιών, ακολουθώντας δύο διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις: (α) τη μέθοδο της αξιολόγησης της θέσης εργασίας, που εφαρμόζεται στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής<sup>5</sup> και τη Σουηδία και βασίζεται στον αντικειμενικό προσδιορισμό των δεδομένων, με την κατασκευή ενός πίνακα των θέσεων εργασίας και των αντίστοιχων καθηκόντων, ανάλογα με τη βαρύτητα διάφορων κριτηρίων που ποσοτικοποιούνται με συγκεκριμένες κλίμακες ή συντελεστές βαρύτητας, όπως π.χ. η αμερικάνικη μέθοδο HAY για την ταξινόμηση των καθηκόντων πλαισίωσης και τα ολλανδικά ολοκληρωμένα συστήματα Berenschot et Orba που εφαρμόζονται και στις δύο κατηγορίες των υπαλλήλων και των εργατοτεχνιτών και (β) τη μέθοδο των κατηγοριοποιημένων ταξινομήσεων, που εφαρμόζονται στο Βέλγιο, τη Γαλλία και την Ιταλία και περιορίζονται στην κατασκευή καταλόγων θέσεων εργασίας ή επαγγελμάτων με απλές, εμπειρικές και συγκεντρωτικές συγκρίσεις σε κατηγορίες αντίστοιχων μισθολογικών επιπέδων<sup>6</sup>.

Τα εθνικά συστήματα επαγγελματικής ταξινόμησης διαρθρώνονται με βάση τα διεθνή και αντίστοιχα ευρωπαϊκά πρότυπα ταξινόμησης και περιλαμβάνουν πληροφορίες σε σχέση αφενός με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και, αφετέρου, με τις τεχνικές απαιτήσεις των επαγγελμάτων, ενώ παράλληλα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των επαγγελματικών ταξινομήσεων. Ειδικότερα, ως προς την ταξινόμηση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας στη χώρα μας, ακολουθούνται οι βασικές αρχές της διεθνούς ταξινόμησης οικονομικών δραστηριοτήτων των Ηνωμένων Εθνών ISIC (International

---

<sup>4</sup> Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 2, (automne 1998), σελ. 156.

<sup>5</sup> Πρόκειται για τη Μέθοδο της Λειτουργικής Ανάλυσης των Εργασιών (Functional Job Analysis), η οποία χρησιμοποιήθηκε για την ταξινόμηση και κωδικοποίηση των θέσεων απασχόλησης στις Η.Π.Α., στο Dictionary of Occupational Titles, μέσω του προσδιορισμού των δραστηριοτήτων και της περιγραφής των καθηκόντων των διαφόρων θέσεων εργασίας.

<sup>6</sup> Stroobants Marcelle, (automne 1998), ό.π., σελ. 157, 160-164, 166-167, όπου αναλύεται εκτενώς το σύστημα των κατηγοριοποιημένων ταξινομήσεων στο Βέλγιο και διερευνάται το συλλογικό διακύβευμα μιας ενδεχόμενης αναγνώρισης των ικανοτήτων, καθώς και οι αντιδράσεις και οι στρατηγικές των συνδικάτων απέναντι στα προβλήματα των ταξινομήσεων στην πράξη.

Standard Industrial Classification of all Economic Activities) και το σύστημα στατιστικής ονοματολογίας οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση NACE (Nomenclature des Activités économiques dans la Communauté Européenne), στο διαρθρωτικό πλαίσιο του οποίου προσαρμόστηκε σε εθνικό επίπεδο το Σύστημα Ταξινόμησης Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ)<sup>7</sup>. Το Σύστημα Ταξινόμησης ΣΤΑΚΟΔ-03 αποτελεί ένα ιεραρχικά δομημένο τετραπήφιο σύστημα με 17 κατηγορίες ταξινόμησης δραστηριοτήτων σε κλάδους βάσει διάφορων συντελεστών, όπως το είδος των παραγόμενων προϊόντων ή των παρεχόμενων υπηρεσιών, τον τύπο της παραγωγικής δραστηριότητας ή των εργασιών που εκτελούνται, τις πρώτες ύλες που χρησιμοποιούνται, τον προορισμό των αγαθών που παράγονται κ.λπ.<sup>8</sup> Βασικό κριτήριο ταξινόμησης των στατιστικών μονάδων είναι η κύρια δραστηριότητα, που χαρακτηρίζεται από την εισροή προϊόντων, την παραγωγική διαδικασία και την παραγωγή προϊόντων και έχει τη μεγαλύτερη συμβολή στη συνολική προστιθέμενη αξία της μονάδας, ενώ σε περίπτωση αδυναμίας προσδιορισμού της κύριας δραστηριότητας, χρησιμοποιούνται άλλα κριτήρια, όπως η μικτή παραγωγή προϊόντων για κάθε δραστηριότητα, η αξία πωλήσεων των προϊόντων κάθε δραστηριότητας, οι δαπάνες για μισθούς και ημερομίσθια, καθώς και το ποσοστό των ατόμων που απασχολούνται στις διάφορες δραστηριότητες της μονάδας<sup>9</sup>.

Από την άλλη μεριά, η ταξινόμηση επαγγελματών αναφέρεται στις εργασίες και τα καθήκοντα που εκτελούν οι εργαζόμενοι και όχι στον κλάδο δραστηριότητας που απασχολούνται. Εν προκειμένω, ακολουθείται η διάρθρωση της Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης των Επαγγελματών του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations) και της αντίστοιχης Ευρωπαϊκής Ταξινόμησης Επαγγελματών (ISCO-88 COM) που εφαρμόζει η Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Eurostat) και χρησιμοποιήθηκε ως πρότυπο για την ανάπτυξη ή την αναθεώρηση των εθνικών ταξινομήσεων στις χώρες-

<sup>7</sup> Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, *ΣΤΑΚΟΔ-2003 Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας με επεξηγηματικές σημειώσεις*, Αθήνα 2002, σελ. 11-12, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://www.statistics.gr/MainPage/stakod/stakod.pdf>. Σημειώνεται ότι, κατ' εφαρμογή του Κοινοτικού Κανονισμού 3037/90 της 3.10.1990 για την εφαρμογή της NACE στα Κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εκπονήθηκε η ΣΤΑΚΟΔ-91 που αναθεωρήθηκε με την ΣΤΑΚΟΔ-03.

<sup>8</sup> Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, 2002, ό.π., σελ. 15-16.

<sup>9</sup> Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, 2002, ό.π., σελ. 20-21.

μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>10</sup>. Ο σχεδιασμός της Διεθνούς Ταξινόμησης Επαγγελμάτων ISCO-88 βασίστηκε σε δύο κύριες έννοιες: (α) το είδος της εκτελούμενης εργασίας (job) και (β) τις δεξιότητες (skill). Ειδικότερα, η «εργασία» (job) εκλαμβάνεται ως το σύνολο των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που εκτελέστηκαν ή πρόκειται να εκτελεστούν από ένα πρόσωπο και αποτελεί την στατιστική μονάδα ταξινόμησης του ISCO-88<sup>11</sup>. Το σύνολο των εργασιών, που παρουσιάζουν υψηλό βαθμό ομοιότητας ως προς τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα, αποτελούν το επάγγελμα (occupation). Τα άτομα κατηγοριοποιούνται ανά επάγγελμα ανάλογα με τη σχέση τους με προηγούμενη, παρούσα ή μελλοντική εργασία. Η «δεξιότητα» (skill), που προσδιορίζεται ως η ικανότητα διεκπεραίωσης των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων μιας συγκεκριμένης εργασίας, λαμβάνει για τους σκοπούς του ISCO-88 δύο διαστάσεις: 1) το *επίπεδο των δεξιοτήτων* ("Skill level"), που συναρτάται με τη συνθετότητα και τη σειρά των απαιτούμενων αρμοδιοτήτων και καθηκόντων και, κατ' επέκταση, με το εκπαιδευτικό επίπεδο και 2) την *ειδίκευση των δεξιοτήτων* ("Skill specialisation"), που εξαρτάται από τον τομέα της απαιτούμενης γνώσης, τα εργαλεία και τη χρησιμοποιούμενη μεθοδολογία, τα υλικά και το είδος των παραγόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών<sup>12</sup>.

Για τον προσδιορισμό του επιπέδου των δεξιοτήτων του ISCO-88 χρησιμοποιήθηκαν οι εκπαιδευτικές κατηγορίες της Διεθνούς Ταξινόμησης της Εκπαίδευσης ISCED-1976 (International Standard Classification of Education) της UNESCO, που περιλαμβάνουν δεξιότητες της επίσημης εκπαίδευσης ή/και επαγγελματικής κατάρτισης και διαμορφώθηκαν σε τέσσερα λειτουργικά επίπεδα: (α) *το πρώτο επίπεδο δεξιοτήτων ISCO* ορίστηκε σε σχέση με τη κατηγορία 1 της ISCED και αποτελείται από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση που αρχίζει στην ηλικία των 5, 6 ή 7 ετών και διαρκεί περίπου 5 έτη, (β) *το δεύτερο επίπεδο δεξιοτήτων ISCO* προσδιορίζεται με βάση τις κατηγορίες 2 και 3 της ISCED και αποτελείται από το πρώτο στάδιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που αρχίζει στην ηλικία των 11-12

<sup>10</sup> Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, *Εισαγωγή στη Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ – 92)*, Αθήνα 1995, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://www.statistics.gr/MainPage/step-92/step-92.pdf>.

<sup>11</sup> Hoffmann Eivind and Scott Mirjana, *The revised International Standard Classification of Occupation (ISCO-88)*, International Labour Office Bureau of Statistics, Geneva, June 1993, σελ. 5, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://laborsta.ilo.org/>. Βλέπε επίσης, Blaug Mark, *An introduction to the economics of education*, Penguin Books Ltd., England 1980 (επανεκδοση, 1η έκδοση 1970), σελ. 153.

<sup>12</sup> Hoffmann Eivind and Scott Mirjana, 1993, ό.π., σελ. 5-6.

ετών και διαρκεί τρία έτη και το δεύτερο στάδιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που αρχίζει στα 14-15 έτη και διαρκεί επίσης τρία έτη και μπορεί να συμπληρωθεί με μια περίοδο εκπαίδευσης και απόκτησης εμπειρίας υπό τη μορφή μαθητείας, (γ) *το τρίτο επίπεδο δεξιοτήτων ISCO* ορίστηκε σε σχέση με την κατηγορία 5 της ISCED και αποτελείται από την εκπαίδευση που αρχίζει στην ηλικία των 17-18 ετών, διαρκεί τέσσερα χρόνια και οδηγεί σε τίτλο σπουδών μη ισοδύναμο με πανεπιστημιακό πτυχίο και (δ) *το τέταρτο επίπεδο δεξιοτήτων ISCO* ορίστηκε σε σχέση με τις κατηγορίες 6 και 7 της ISCED και αποτελείται από εκπαίδευση που αρχίζει στην ηλικία των 17-18 ετών, διαρκεί περίπου τρία με τέσσερα χρόνια και οδηγεί σε έναν πανεπιστημιακό ή μεταπτυχιακό πανεπιστημιακό ή ισότιμο τίτλο σπουδών<sup>13</sup>. Εντούτοις, με δεδομένο ότι οι δεξιότητες δεν αποκτώνται μόνο μέσω της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, χρησιμοποιείται για τις ανάγκες του ISCO ως καθοριστικός παράγοντας προσδιορισμού της ταξινόμησης η φύση των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων των αντίστοιχων επαγγελματιών και όχι ο τρόπος απόκτησης τους<sup>14</sup>.

Σε γενικές γραμμές, τα χαρακτηριστικά της Διεθνούς Ταξινόμησης Επαγγελματιών συνίσταται, αφενός, στην κατηγοριοποίηση των επαγγελματιών με βάση τον τρόπο εκτέλεσης, το περιεχόμενο του επαγγελματικού ρόλου και τη διαβάθμιση του κοινωνικού γοήτρου και, αφετέρου, στην ομαδοποίηση των επαγγελματιών σε μονοψήφια, διψήφια έως και τετραψήφια κατάταξη με βάση το επίπεδο ανάλυσης του επαγγελματικού ρόλου<sup>15</sup>. Σύμφωνα με τη Διεθνή Ταξινόμηση Επαγγελματιών (ISCO-88), διακρίνονται 10 βασικές κατηγορίες επαγγελματιών σε πρώτο επίπεδο, οι οποίες εξειδικεύονται σε περισσότερες υποκατηγορίες μέχρι και σε τετραψήφια κατάταξη<sup>16</sup>. Αντίστοιχες είναι οι μεγάλες ομάδες επαγγελματιών μονοψήφιας κατάταξης της

<sup>13</sup> Hoffmann Eivind, *International Statistical Comparison of Occupational and Social Structures: Problems, Possibilities and the Role of ISCO-88*, International Labour Office, Geneva 1999, σελ. 6-8, που μπορεί να αναζητηθεί: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/papers/index.htm>. Σημειώνεται ότι τα επίπεδα δεξιοτήτων ISCO θα μπορούσαν εύκολα να αναδιαμορφωθούν υπό το πρίσμα της αναθεωρημένης ISCED 1997.

<sup>14</sup> Hoffmann Eivind and Scott Mirjana, *The revised International Standard Classification of Occupation (ISCO-88)*, International Labour Office Bureau of Statistics, Geneva, June 1993, σελ. 5.

<sup>15</sup> Κασιμάτη Κούλα, *Δομές και Ροές. Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα 2004, σελ. 175.

<sup>16</sup> International Labour Office database on labour statistics, *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*, καθώς και Hoffmann Eivind and Scott Mirjana, *The revised International Standard Classification of Occupation (ISCO-88)*, International Labour Office Bureau of Statistics, Geneva, June 1993, σελ. 6-9, που μπορούν να αναζητηθούν ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://laborsta.ilo.org/>.

Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγεμάτων (ΣΤΕΠ-92), που ακολουθεί η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, βασιζόμενη σε πληροφόρηση που προέρχεται είτε από απογραφές πληθυσμού, είτε από άλλες στατιστικές έρευνες ή διοικητικές πηγές και οι οποίες αφορούν σε: (1) Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, (2) Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα, (3) Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, (4) Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, (5) Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, (6) Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς, (7) Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, (8) Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού, (9) Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες και (0) Ένοπλες δυνάμεις<sup>17</sup>.

Σύμφωνα με το ΣΤΕΠ-92, η κατάταξη στις κατηγορίες επαγγεμάτων γίνεται σύμφωνα με το κυριότερο επάγγελμα ανεξάρτητα από τις γνώσεις ή το πτυχίο, εκτός από την περίπτωση των ατόμων που αναζητούν για πρώτη φορά εργασία και ταξινομούνται στο επάγγελμα για το οποίο έχουν σπουδάσει ή ειδικευτεί. Στις περιπτώσεις που ασκούνται από το ίδιο πρόσωπο καθήκοντα και δραστηριότητες που εντάσσονται σε διαφορετικούς κωδικούς, η κατάταξη στο επάγγελμα γίνεται με βάση τη μεγαλύτερη εξειδίκευση και εμπειρία (π.χ. ο οδηγός που παράλληλα παραδίδει αγαθά εντάσσεται στους οδηγούς), ενώ στις περιπτώσεις που εκτελούνται εργασίες στα διαφορετικά στάδια της παραγωγής και της διάθεσης των προϊόντων η κατάταξη γίνεται με βάση τις δραστηριότητες της παραγωγικής διαδικασίας, οπότε ο αρτοποιός που πωλεί παράλληλα τα προϊόντα του εντάσσεται στους αρτοποιούς. Η ένταξη δε των δημοσίων υπάλληλων γίνεται με βάση τα καθήκοντα που ασκούν και την ειδικότητα τους και των μη πτυχιούχων υπαλλήλων γίνεται με βάση την ειδικότητα τους, ενώ η ένταξη των ασκούντων εργασίες εποπτείας και ελέγχου γίνεται στα επαγγέλματα των οποίων τις εργασίες επιβλέπουν<sup>18</sup>.

Τα συστήματα επαγγελματικής ταξινόμησης καθορίζονται σε αρκετές περιπτώσεις από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στο Βέλγιο,

<sup>17</sup> Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, *Εισαγωγή στη Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγεμάτων (ΣΤΕΠ-92)*, Αθήνα 1995, σελ. 10-12, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://www.statistics.gr/MainPage/step-92/step-92.pdf>.

<sup>18</sup> Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, 1995, ό.π., σελ. 12-13.

τη Γερμανία, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Ολλανδία, την Αυστρία, την Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, αν και οι προβλεπόμενες συλλογικές ρυθμίσεις διαφοροποιούνται αισθητά από χώρα σε χώρα<sup>19</sup>. Στο Βέλγιο, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καλύπτουν τις minimum ρυθμίσεις επαγγελματικής ταξινόμησης καθορίζοντας τους κατώτατους μισθούς με βάση τα επαγγελματικά προσόντα και οι επιμέρους λεπτομέρειες αντιμετωπίζονται σε επίπεδο επιχειρησιακών και ατομικών συμβάσεων εργασίας, ενώ στη νομοθεσία προβλέπεται η αρμοδιότητα των εργασιακών συμβουλίων για τον προσδιορισμό των κριτηρίων των διαφορετικών επιπέδων εξειδίκευσης, αμοιβής και επαγγελματικής ταξινόμησης. Στην Ισπανία, το σύστημα επαγγελματικής ταξινόμησης αποτελεί κατεξοχήν αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης και καθορίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας ή επιχειρησιακή σύμβαση μεταξύ επιχείρησης και εκπροσώπων εργαζομένων, ενώ η νομοθεσία προσδιορίζει τις επαγγελματικές κατηγορίες ή τις ομάδες επαγγελματικών κατηγοριών. Στην Ελλάδα, τα συστήματα επαγγελματικής ταξινόμησης που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι έντονα επηρεασμένα από τη νομοθεσία. Στην Πορτογαλία, οι συλλογικές συμβάσεις απαριθμούν τα επαγγέλματα και τις επαγγελματικές κατηγορίες, περιγράφοντας τα αντίστοιχα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες και οφείλουν να είναι εναρμονισμένες με τις ελάχιστες ρυθμίσεις που θεσπίζει η νομοθεσία. Στη Γαλλία, οι κατηγορίες επαγγελμάτων καθορίζονται από τομεακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες προσδιορίζουν συνήθως τις μεθόδους και τα κριτήρια ταξινόμησης, ενώ η νομοθεσία υποχρεώνει τις οργανώσεις που δεσμεύονται από κλαδικές ή επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας να επαναθεωρούν ανά πενταετία τις υφιστάμενες επαγγελματικές ταξινομήσεις. Στην Ιρλανδία, οι επαγγελματικές ταξινομήσεις και η περιγραφή καθηκόντων και αρμοδιοτήτων αποτελούν αποκλειστικά αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ειδάλλως καθορίζονται μονομερώς από τον εργοδότη. Στην Ολλανδία, οι περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις κάνουν χρήση των επαγγελματικών ταξινομήσεων που καθορίζονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως επίσης στη Φιλανδία και τη Σουηδία, όπου οι περισσότεροι τομείς απασχόλησης ακολουθούν διάφορα συστήματα και μοντέλα επαγγελματικών ταξινομήσεων που θεσπίζονται στο πλαίσιο των συλλογικών

<sup>19</sup> Commission Européenne, *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l' Union Européenne*, Volume 1: «Étude comparative du droit du travail en vigueur dans les différents États membres», Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 40-41.

συμβάσεων εργασίας. Στην Ιταλία, οι επαγγελματικές ταξινομήσεις έχουν αλλάξει από το 1973 και έχουν προσαρμοστεί στις αλλαγές της οργάνωσης της εργασίας χωρίς διακρίσεις ανάμεσα στους εργατοτεχνίτες και στους υπαλλήλους, ενώ οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις καθορίζουν για κάθε επίπεδο τις διαφορές ανάμεσα στα επαγγελματικά προφίλ, οι οποίες προσδιορίζονται περαιτέρω στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης. Τέλος, στο Ηνωμένο Βασίλειο εφαρμόζονται διάφορες τεχνικές ανάλυσης και αξιολόγησης των καθηκόντων με σκοπό την τυποποίηση της σχέσης «περιεχομένου εργασίας-αμοιβής» και, ακολούθως, οι θέσεις εργασίας ταξινομούνται με βάση τα στοιχεία που τις συνθέτουν (π.χ. προσπάθεια, ειδίκευση και υπευθυνότητα), ενώ οι επαγγελματικές ταξινομήσεις βασίζονται σε κανόνες συχνά αποδεκτούς από τα συνδικάτα<sup>20</sup>.

Ένα βασικό ερώτημα που τίθεται για την ταξινόμηση των επαγγελματιών είναι το κατά πόσον συνδέεται ο τίτλος της εργασίας με τη φύση της εργασίας και την περιγραφή των επιμέρους αρμοδιοτήτων και καθηκόντων<sup>21</sup>. Εν προκειμένω, υποστηρίζεται ότι οι θέσεις εργασίας θα πρέπει να προσδιορίζονται με βάση τη φύση της εργασίας που πρόκειται να εκτελεστεί και όχι με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης – που επισύρει μια σειρά από ερωτήματα σε σχέση με την καλύτερη αξιοποίηση του εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού ή το φαινόμενο της ετεροαπασχόλησης – αν και στην πράξη πολλές επαγγελματικές ταξινομήσεις συμπεριλαμβάνουν τα κριτήρια εκπαίδευσης και κατάρτισης για να αντιπαρέλθουν τις δυσκολίες ανάλυσης της θέσης εργασίας (job analysis)<sup>22</sup>. Από την άλλη μεριά, η ειδικότητα, που αποτελεί πλέον το κατεξοχήν κριτήριο ταξινόμησης των

---

<sup>20</sup> Commission Européenne, *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l' Union Européenne*, Volume 1: «Étude comparative du droit du travail en vigueur dans les différents États membres», Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 40-41.

<sup>21</sup> Σακέλλης Γιάννης, *Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα-Μορφολογία και Διαχρονικές Εξελίξεις*, Εκδόσεις Γαβριηλίδης, Αθήνα 1994, σελ. 83-84.

<sup>22</sup> Blaug Mark, *An introduction to the economics of education*, Penguin Books Ltd., England 1980 (επανεκδοση, 1<sup>η</sup> έκδοση 1970), σελ. 154-156 και 158, όπου σημειώνεται ότι ουσιαστικά χρειάζονται δύο κατηγορίες κριτηρίων, αφενός, για τις ταξινομήσεις των θέσεων εργασίας με βάση τα τεχνικά χαρακτηριστικά της παραγωγής και τις απαιτούμενες δεξιότητες για αποτελεσματική απόδοση και, αφετέρου, για τις ταξινομήσεις των εργαζομένων με βάση τις ικανότητες τους να εκτελέσουν τα προδιαγεγραμμένα καθήκοντα, ενώ ταυτόχρονα είναι αναγκαίος ο προσδιορισμός της απασχόλησης ή του επαγγέλματος με βάση το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας σε απαιτούμενες δεξιότητες, που δεν ακολουθείται μέχρι στιγμής από κανένα κλασικό σύστημα επαγγελματικής ταξινόμησης.

εργαζομένων σε σχέση με τις κατηγορίες των εργασιών<sup>23</sup>, εξυπηρετεί καλύτερα την αναλυτική προσέγγιση της εργασιακής διαδικασίας και των αντίστοιχων εκπαιδευτικών προϋποθέσεων ένταξης<sup>24</sup>, διότι συνιστά το αποτέλεσμα της αντιπαραβολής των ατομικών χαρακτηριστικών τους με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας<sup>25</sup>. Σε κάθε περίπτωση, για την αντιμετώπιση του ζητήματος της αναντιστοιχίας του τίτλου εργασίας με τη φύση της εργασίας, καθίσταται απαραίτητη η αναθεώρηση των επαγγελματικών ταξινομήσεων για μια σειρά παραγόντων που σχετίζονται με το ανεβασμένο εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού, τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων, την εισαγωγή τεχνολογικών καινοτομιών, την εφαρμογή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, την πολυειδίκευση και τη θεωρητικοποίηση των χειρωνακτικών καθηκόντων και οι οποίοι επιβάλλουν τον επαναπροσδιορισμό και την επαναταξινόμηση των καθηκόντων<sup>26</sup>.

Στην ελληνική αγορά εργασίας, η ανταπόκριση της ονοματολογίας των επαγγελματών στα Διεθνή και Ευρωπαϊκά Πρότυπα Ταξινόμησης δεν φαίνεται να αντικατοπτρίζει την επαγγελματική διάρθρωση στην Ελλάδα και, επιπρόσθετα, αυτή καθεαυτή η ονοματολογία των επαγγελματών συνιστά μείζον πρόβλημα για την αξιόπιστη κατηγοριοποίηση και ουσιαστική παρακολούθηση της εξέλιξης τους, δεδομένου ότι χρησιμοποιούνται διαφορετικές ονομασίες για το ίδιο επάγγελμα και ακολουθείται διαφορετική ονοματολογία στις σχολές και τους τίτλους σπουδών από την ονοματολογία που αποδίδεται στην αγορά εργασίας, γεγονός που επιτείνεται με την ανυπαρξία ενός έγκυρου και διαρκώς ανανεώσιμου καταλόγου επαγγελματών συνέπεια της ευμετάβλητης επαγγελματικής διάρθρωσης της ελληνικής αγοράς, της έλλειψης ενιαίας πολιτικής απασχόλησης και της μικρής κοινωνικής εμβέλειας των

<sup>23</sup> Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 70-74. Επίσης, βλέπε Κεφάλαιο Α.Ι.3. της παρούσας μελέτης για τους εννοιολογικούς προσδιορισμούς των όρων επάγγελμα και ειδικότητα.

<sup>24</sup> Πατινώτης Νικήτας, «Τα επαγγέλματα και η τεκμηρίωση τους», Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Διπλό τεύχος 34-35, (Δεκέμβριος 1993-Ιανουάριος 1994), σελ. 20-27.

<sup>25</sup> Stroobants Marcelle, 2004, ό.π., σελ. 70-74.

<sup>26</sup> Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 2, (automne 1998), σελ. 165 και 161-163, όπου επισημαίνεται ότι η αδυναμία του συστήματος επαγγελματικής ταξινόμησης να αφομοιώσει και να προσαρμοστεί στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας και των ειδικοτήτων προκύπτει από τη χρήση των εμπειρικών μεθόδων, την εμμονή σε άκαμπτες κατηγορίες και αναχρονιστικά επαγγέλματα, καθώς και τη διαίωση της πολύ παλιάς και αυθαίρετης διάκρισης ανάμεσα σε χειρωνακτικά και πνευματικά επαγγέλματα. Βλέπε επίσης, Raveyre Marie, «Le travail dans le management des restructurations: entre déni et omission», *Révue de l' IRES*, No 47, (2005), σελ.95-115.



εργατικών ενώσεων<sup>27</sup>. Στο πρόβλημα της ανομοιογενούς ονοματολογίας των επαγγελμάτων προστίθεται η αδυναμία προσδιορισμού των απαιτούμενων ειδικεύσεων και του περιεχομένου της απασχόλησης, που οφείλεται στην παντελή απουσία της συστηματικής διερεύνησης των τοπικών αγορών και της πρόβλεψης της απασχόλησης, καθώς και στις περιστασιακές μελέτες των αναγκών της αγοράς εργασίας και των αναγκών κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού<sup>28</sup>.

Η αδυναμία πλήρους αξιοποίησης της ταξινόμησης επαγγελμάτων ΣΤΕΠ-92, σε συνδυασμό με τη δυσκολία αντιστοίχισης κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, επαγγελμάτων και πεδίων κατάρτισης, έχει αναδειχθεί από πολλούς ερευνητές κατά την προσπάθεια τους για την ανάλυση της σύνδεσης των παρεχόμενων προσόντων μέσω της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς. Μια τέτοια προσπάθεια συστηματοποίησης και κατηγοριοποίησης βιομηχανικών κλάδων, επαγγελμάτων και εκπαιδευτικών βαθμίδων έγινε στο πλαίσιο μελέτης του Κ.Ε.Μ.Ε., όπου διαπιστώθηκε ότι «σε πολλά επαγγέλματα συναντάμε περισσότερες από μία βαθμίδα εκπαίδευσης, για πολλά τεχνικά επαγγέλματα δεν υπάρχει αντίστοιχη σχολή οποιασδήποτε βαθμίδας και σε πολλά επαγγέλματα τις τεχνικές δεξιότητες ο εργαζόμενος μπορεί να τις αποκτήσει είτε σε σχολή είτε πάνω στην πράξη»<sup>29</sup>. Ανάλογη ήταν η προσπάθεια του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης, σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., που είχε στόχο την ανάλυση των επαγγελμάτων, των προοπτικών απασχόλησης και της απαιτούμενης επαγγελματικής κατάρτισης για τους νέους άνεργους, απόφοιτους Λυκείου, ηλικίας 18-29 ετών, κατά την οποία επισημάνθηκαν οι δυσκολίες διερεύνησης των κλάδων και των επαγγελμάτων<sup>30</sup>. Στη διαπίστωση αυτή συνηγορεί η γενικότερη προσπάθεια

<sup>27</sup> Πατινώτης Νικήτας, «Τα επαγγέλματα και η τεκμηρίωση τους», Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Διπλό τεύχος 34-35, (Δεκέμβριος 1993-Ιανουάριος 1994), σελ. 26-27.

<sup>28</sup> Εισηγητική Έκθεση στο Σχέδιο Νόμου «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση», Αθήνα, 25 Σεπτεμβρίου 2003, σελ. 1, όπου τεκμηριώνεται η αναγκαιότητα ενός ολοκληρωμένου και αξιόπιστου συστήματος που θα διασφαλίζει σε συνεχή βάση τη μέγιστη δυνατή πληροφόρηση και γνώση των αναγκών της αγοράς εργασίας και του ανθρώπινου δυναμικού σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Βλέπε επίσης, άρθρο 5 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α/7.11.2003).

<sup>29</sup> Παλαιοκρασσάς Σ., Κασιμάτη Κ., Γκιζέλη Β., Δασκαλάκης Α. (Ερευνητές), Χατζηπαναγιώτου, Διαλισμάς (Σύμβουλοι), *Σχέση Τεχνικής-Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Βιομηχανίας*, Κ.Ε.Μ.Ε., Αθήνα 1984.

<sup>30</sup> Πανεπιστήμιο Κρήτης (Τμήμα Κοινωνιολογίας) – Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., *Ζήτηση Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κίνητρα Ενδιαφερομένων στην Ελλάδα. Ανεργία Νέων, αποφοίτων Λυκείου και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση*, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΥΠ.Ε.Π.Θ.), Ρέθυμνο, Ιούλιος 2000 (αδημοσίευτη), σελ. 1-127, όπου διαπιστώθηκε η αναγκαιότητα

αναζήτησης εναλλακτικών μεθοδολογιών πρόβλεψης των προοπτικών της ελληνικής αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων, όπως π.χ. η ειδική μεθοδολογία «ισοζύγιο της προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων» (balance of supply and demand of professions) του Πανεπιστημίου Πειραιώς<sup>31</sup>. Η αναντιστοιχία επαγγελμάτων με τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας εντοπίστηκε και σε άλλες έρευνες που διενεργήθηκαν σε εργασιακούς χώρους, όπου διαπιστώθηκε ότι διαμορφώνονται ενδοεπιχειρησιακά συστήματα κάλυψης αναγκών σε ειδικότητες και επαγγέλματα, που δεν εντάσσονται σε ένα εθνικό σύστημα και δεν αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο<sup>32</sup>. Επιπλέον, αναδείχθηκε σε κάποιους κλάδους μια πλήρης αναντιστοιχία ανάμεσα στην ιεραρχία των ειδικοτήτων και την ιεραρχία του εκπαιδευτικού συστήματος, γεγονός που αντιβαίνει στον κανόνα της κοινωνίας της γνώσης για την αντιστοιχία ειδικοτήτων και διαδικασιών εκπαίδευσης ή κατάρτισης<sup>33</sup>. Από την άλλη μεριά, γίνονται προσπάθειες για την αντιμετώπιση των παραπάνω δυσκολιών τόσο σε εθνικό επίπεδο με την ανάπτυξη και τη λειτουργία του συστήματος έρευνας των αναγκών της αγοράς εργασίας σε ζητούμενες ειδικότητες και επαγγελματικά προσόντα από την εταιρία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.» (Π.Α.Ε.Π. Α.Ε.)<sup>34</sup>, την ανάπτυξη αναλυτικών επαγγελματικών περιγραμμάτων από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.)<sup>35</sup> και την ανάπτυξη ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, που θα συμβάλλει στον

---

επαναπροσδιορισμού της γενικής και τεχνικής εκπαίδευσης, του τυπικού και του άτυπου συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης, συνέπεια της αύξησης της ζήτησης σε 21 από τους 60 κλάδους της ελληνικής οικονομίας και στα αντίστοιχα επαγγέλματα. Βλέπε ομοίως, Παλιός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 77-151.

<sup>31</sup> Κατσάνεβας Θεόδωρος, *Επαγγέλματα του Μέλλοντος και του Παρελθόντος*, εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 1998. Βλέπε επίσης, Ευστράτογλου Άγγελος, «Απασχόληση και επαγγέλματα στην Ελλάδα 1993-1997», *Τετράδια του ΙΝΕ*, Διπλό τεύχος 22-23, (Αύγουστος 2002), σελ. 119-130.

<sup>32</sup> Λινάρδος-Ρυλιόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 23.

<sup>33</sup> Λινάρδος-Ρυλιόν Πέτρος, «Εργασία, Γνώση και Εκπαίδευση: η Περίπτωση της Ελληνικής Χημικής Βιομηχανίας» στο Λινάρδος-Ρυλιόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 64.

<sup>34</sup> Άρθρο 5 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α/7.11.2003), σύμφωνα με το οποίο υπεύθυνος φορέας ορίζεται η ΠΑΕΠ Α.Ε. που οφείλει να διενεργεί έρευνες και να αξιοποιεί όλες τις υπάρχουσες πηγές δεδομένων για την έρευνα των αναγκών της αγοράς εργασίας. Βλέπε επίσης σχετικές μελέτες της ΠΑΕΠ Α.Ε. στην ιστοσελίδα: <http://www.paep.org.gr>.

<sup>35</sup> Προκήρυξη αρ. 22/2007 του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για την «Ανάπτυξη Επαγγελματικών Περιγραμμάτων», η οποία περιλαμβάνει την αναλυτική καταγραφή των επαγγελματικών λειτουργιών ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας, των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, καθώς και των εναλλακτικών τρόπων απόκτησης τους και μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα [www.ekepis.gr](http://www.ekepis.gr).

καθορισμό επαγγελματικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση<sup>36</sup>, όσο και σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων με την υιοθέτηση Πρωτοκόλλου Συνεργασίας εργοδοτικών οργανώσεων και Γ.Σ.Ε.Ε. για την από κοινού ανάπτυξη και πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων<sup>37</sup>, καθώς και με τη δημιουργία της «Βάσης Πληροφόρησης για τα Επαγγέλματα και τα Επαγγελματικά Δικαιώματα» του Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., που περιέχει ένα σημαντικό αριθμό νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων με τις απαιτούμενες προϋποθέσεις άσκησης τους και τα αντίστοιχα επαγγελματικά δικαιώματα<sup>38</sup>.

Βέβαια, στην προοπτική ανάπτυξης και εφαρμογής ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι δυσκολίες αξιοποίησης των υφιστάμενων συστημάτων ταξινόμησης κλάδων και επαγγελμάτων στην παρακολούθηση των ειδικοτήτων, καθώς και η ύπαρξη διαφορετικών συστημάτων αναφοράς της εκπαίδευσης και της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να προσδιοριστεί μια ενιαία μεθοδολογική βάση, που θα βασίζεται στους τομείς και τα πεδία εκπαίδευσης και κατάρτισης σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις και τους όρους άσκησης των ειδικοτήτων. Προς την κατεύθυνση αυτή και για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας του θέματος της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, έγινε μια προσπάθεια κατηγοριοποίησης των ειδικοτήτων της ανώτατης εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης και συγκριτικής ανάλυσης αυτών με τις καλυπτόμενες ειδικότητες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εξετάστηκαν κατά τη διενέργεια της επιτόπιας έρευνας. Βασικό κριτήριο για την ανωτέρω κατηγοριοποίηση και συγκριτική ανάλυση αποτέλεσε η νομοθετική ρύθμιση των απαιτούμενων προϋποθέσεων πρόσβασης στις ειδικότητες, με το σκεπτικό ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις των ειδικοτήτων και οι αντίστοιχες ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελούν τη μόνη πηγή, μέχρι στιγμής, πληροφόρησης για το περιεχόμενο και τις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές προδιαγραφές των ειδικοτήτων.

<sup>36</sup> Άρθρο 9 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α' / 7.11.2003).

<sup>37</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση – Ετήσια Έκθεση 2007*, Αθήνα, Αύγουστος 2007, σελ. 170-176.

<sup>38</sup> Πληροφορίες σχετικά με τη «Βάση Πληροφόρησης για τα Επαγγέλματα και τα Επαγγελματικά Δικαιώματα» μπορούν να αναζητηθούν ηλεκτρονικά: <http://www.inegsee.gr/jobs/intro.htm>.

Στο πλαίσιο αυτό, καταγράφηκαν τα γνωστικά πεδία και αντικείμενα των τμημάτων της ανώτατης πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι. – Τ.Ε.Ι.) με βάση τα στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας<sup>39</sup> και αναζητήθηκαν οι υφιστάμενες νομοθετικές ρυθμίσεις επαγγελματικής αναγνώρισης των αντίστοιχων ειδικοτήτων, που αφορούν είτε στη θεσμοθέτηση των αρμοδιοτήτων και αντίστοιχων επαγγελματικών δικαιωμάτων των ειδικοτήτων, είτε στον καθορισμό των προϋποθέσεων χορήγησης άδειας άσκησης επαγγέλματος<sup>40</sup>. Στη συνέχεια, αποτυπώθηκαν οι νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες των τμημάτων της ανώτατης εκπαίδευσης και καταγράφηκαν οι κείμενες νομοθετικές διατάξεις και οι αντίστοιχες επαγγελματικές άδειες ή ρυθμίσεις καθορισμού επαγγελματικών δικαιωμάτων<sup>41</sup>, ενώ αντίθετα δεν αποτυπώθηκαν οι μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες της ανώτατης εκπαίδευσης διότι, αφενός, η οποιαδήποτε περιγραφή του περιεχομένου τους προκύπτει από μεμονωμένους οδηγούς επαγγελμάτων, που προσδιορίζουν γενικά και αόριστα τη φύση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων ελλείψει αναλυτικών επαγγελματικών μονογραφιών<sup>42</sup> και, αφετέρου, σε αρκετές

<sup>39</sup> Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γραφείο Τεκμηρίωσης Ανώτατης Εκπαίδευσης, «Κατάταξη Γνωστικών Αντικειμένων Τμημάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης στα επιμέρους Γνωστικά Πεδία», Ιανουάριος 2002. Οι σχετικοί πίνακες μπορούν να αναζητηθούν στην ηλεκτρονική σελίδα του Υ.Π.Ε.Π.Θ.: <http://www.ypepth.gr>. Βλέπε επίσης, Κάτσικας Χρήστος, *Σπουδές-Επάγγελμα και Αγορά Εργασίας, Οι επαγγελματικές προοπτικές των σπουδών*, Εκδόσεις ΑΤΡΑΠΟΣ, Αθήνα 2005.

<sup>40</sup> Βλέπε ειδικότερα τα στοιχεία του ΥΠ.Ε.Π.Θ. σχετικά με τα νομοθετικά ρυθμιζόμενα επαγγέλματα (α) Γεωργίας, Δασοπονίας, Ιχθυολογίας, (β) Εκπαίδευσης, (γ) Οικονομικά και Εμπορικά, (δ) Πολιτιστικά, (ε) Τεχνικά και (στ) Υγείας, που μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του: <http://www.ypepth.gr>. Επίσης, βλέπε τις νομοθετικές ρυθμίσεις που διέπουν τις ειδικότητες της ανώτατης τεχνολογικής εκπαίδευσης στις επιμέρους ιστοσελίδες των Τ.Ε.Ι. Τέλος, βλέπε την υπ. αριθμ. Πρωτ. ΔΟΑ/Φ.13/137/οικ.3902/13.2.2007 εγκύκλιο του Υπουργείου Εσωτερικών με τους οριστικοποιημένους πίνακες, οι οποίοι περιλαμβάνουν ανά Υπουργείο τις ειδικότητες για τις οποίες απαιτείται άδεια άσκησης επαγγέλματος και δημοσιεύονται στην ιστοσελίδα [www.gspa.gr](http://www.gspa.gr).

<sup>41</sup> Βλέπε Πίνακα Ι.1. του Παραρτήματος Ι της παρούσας μελέτης.

<sup>42</sup> Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων, *Οδηγός Επαγγελμάτων*, Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα 1984, ο οποίος περιλαμβάνει επαγγελματικές μονογραφίες 208 επαγγελμάτων που επεξεργάστηκε Ομάδα εργασίας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Κ.Ε.Μ.Ε. (Υπουργείο Παιδείας) και στελέχη του Ο.Α.Ε.Δ. (Υπουργείο Εργασίας), Κωστάκου Γ., *Επαγγέλματα και Σπουδές – Επαγγελματική Πληροφόρηση* (Ανάλυση και Περιγραφή 142 Επαγγελμάτων), Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1983, Τ.Ε.Ι. Αθήνας - Γραφείο Διασύνδεσης, *Επαγγελματικά Δικαιώματα Αποφοίτων του Τ.Ε.Ι. Αθήνας*, Κάτσικας Χρήστος, *ΑΕΙ 2003 Οδηγός Σπουδών και Επαγγέλματος*, Εκδόσεις Σαββάλα, Αθήνα Νοέμβριος 2002, Κάτσικας Χρήστος, *ΤΕΙ, Στρατιωτικές και Αστυνομικές Σχολές 2003 Οδηγός Σπουδών και Επαγγέλματος*, Εκδόσεις Σαββάλα, Αθήνα Οκτώβριος 2002, Εφ. *Το Βήμα*, «Οδηγός Σπουδών και Επαγγέλματος», Ειδική Έκδοση, Κυριακή 24 Φεβρουαρίου 2002 και Εφ. *ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ*, «Οδηγός Υπηρεσιών Δημοσίου», Ειδική Έκδοση, τεύχος 4: «Επαγγελματική Κατάρτιση-Επαγγελματικές Άδειες» και τεύχος 5: «Απασχόληση». Σε κάθε περίπτωση, αξίζει να τονιστεί η αδυναμία αναζήτησης και αξιοποίησης επαγγελματικών μονογραφιών, δεδομένης τόσο της αποσπασματικής ανάπτυξης τους στο πλαίσιο μεμονωμένων μελετών, όσο και της μη ολοκληρωμένης και συστηματικής εκπόνησης επαγγελματικών μονογραφιών από τους αρμόδιους φορείς, όπως το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (<http://www.pi.schools.gr/>), το Εθνικό Κέντρο Προσανατολισμού (<http://www.ekep.gr/>) και την εταιρία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.» (<http://www.paep.org.gr/>).

ειδικότητες δεν ανευρέθηκε καμία περιγραφή, έστω και υποτυπώδη, των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους, με αποτέλεσμα να είναι παντελώς αδύνατη η οριοθέτηση του περιεχομένου τους και των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών προδιαγραφών τους. Ακολούθως, καταγράφηκαν οι ειδικότητες που παρέχονται από τα Ι.Ε.Κ. και τα Τ.Ε.Ε. - ΕΠΑ.Σ., για τις οποίες έχουν θεσπιστεί τα σχετικά προεδρικά διατάγματα και έχουν οριοθετηθεί οι αντίστοιχες επαγγελματικές άδειες που χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων<sup>43</sup>, ενώ αντίθετα δεν καταγράφηκαν οι ειδικότητες που εντάσσονται στα θεματικά πεδία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μια και δεν εντάσσεται στην τυπικά διαβαθμισμένη κατάρτιση και δεν οδηγεί ακόμη σε πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα που να συμπληρώνουν τα τυπικά επαγγελματικά επίπεδα.

Από την καταγραφή των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων της ανώτατης εκπαίδευσης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης διαπιστώνονται τα ακόλουθα:

Στην ανώτατη πανεπιστημιακή εκπαίδευση δεν ρυθμίζονται νομοθετικά οι ειδικότητες των θεωρητικών επιστημών στην πλειοψηφία τους, όπως για παράδειγμα, οι ειδικότητες των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών, των τεχνών, των επιστημών επικοινωνίας και τεκμηρίωσης, των φυσικών επιστημών, των βιολογικών επιστημών και των επιστημών του ανθρώπου, σε αντίθεση με τις ειδικότητες θετικών επιστημών και τεχνολογικής εκπαίδευσης και, κυρίως, τις ειδικότητες αρχιτεκτονικής και πολεοδομίας, οικονομικών επιστημών, λογιστικής, αναλογιστικής και χρηματοοικονομικής, μηχανικών (όλων των ειδικοτήσεων, π.χ. πολιτικοί μηχανικοί αρχιτέκτονες, χημικοί μηχανικοί κ.λ.π.), μεταλλειολόγων, γεωτεχνικών, γεωλόγων και κτηνοτρόφων, που οδηγούν σε νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα.

---

<sup>43</sup> Άρθρα 7 και 9 του Ν. 2640/1998 (ΦΕΚ Α' 206/3-9-1998) «Δευτεροβάθμια τεχνική – επαγγελματική κατάρτιση και άλλες διατάξεις», σύμφωνα με τα οποία οι ειδικότητες που παρέχονται από τα Τ.Ε.Ε. περιλαμβάνουν τις ειδικότητες των Τ.Ε.Σ., Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ.. Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 3475/2006 (ΦΕΚ 146 Α' /13.7.2006) «Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις» τα δημόσια Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) που ιδρύθηκαν με το Ν. 2640/98 και τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) μετατρέπονται σε Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.). Με τις υπ. αρ. 80044/4.8.2006, 56645/1.6.2007 και 62172/14.6.2007 Υπουργικές Αποφάσεις καθορίζονται οι τομείς και οι ειδικότητες των Επαγγελματικών Λυκείων και των Επαγγελματικών Σχολών. Το σύνολο των ειδικοτήτων όλων των βαθμίδων της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (Ι.Ε.Κ., Τ.Ε.Ε. α' και β' κύκλου, Τ.Ε.Σ., Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ.) με τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις και τις αντίστοιχες επαγγελματικές άδειες μπορούν να αναζητηθούν στην ηλεκτρονική διεύθυνση του Ο.Ε.Ε.Κ.: <http://www.oEEK.gr>.

Νομοθετικά κατοχυρωμένα είναι, επίσης, τα νομικά επαγγέλματα (δικηγόροι, συμβολαιογράφοι, δικαστικοί) και σχεδόν όλα τα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης σε αυτά τα επαγγέλματα και άσκησης των συναφών επαγγελματικών δραστηριοτήτων καθορίζονται από τις αντίστοιχες επαγγελματικές οργανώσεις και τα επιμελητήρια (Οικονομικό Επιμελητήριο, Τεχνικό και Γεωτεχνικό Επιμελητήριο, Δικηγορικός Σύλλογος, Ιατρικός και Οδοντιατρικός Σύλλογος) και συνίστανται στη συνδρομή των απαιτούμενων κατά περίπτωση τυπικών προσόντων, δηλαδή της απόκτησης πτυχίου συγκεκριμένων σχολών, της πραγματοποίησης πρακτικής άσκησης ή/και της απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, η οποία αξιολογείται στο πλαίσιο των ειδικών εξετάσεων για την απόκτηση της επαγγελματικής άδειας που διενεργούν οι ίδιες οι επαγγελματικές οργανώσεις και τα επιμελητήρια ή οι αρμόδιες κρατικές αρχές για ορισμένα επαγγέλματα δημοσίου συμφέροντος (επαγγέλματα υγείας, επαγγέλματα ασφάλειας, δικαστές). Ως εκ τούτου, το γεγονός ότι τα επαγγελματικά δικαιώματα των ειδικοτήτων που κατοχυρώνονται νομοθετικά, ως απόρροια κρατικής ρύθμισης ή θέσπισης των απαιτούμενων προϋποθέσεων από τα επιμελητήρια και τις επαγγελματικές οργανώσεις, διαμορφώνουν έναν πιο σαφή προσανατολισμό στην ανώτατη πανεπιστημιακή εκπαίδευση ως προς το περιεχόμενο των παρεχόμενων ειδικοτήτων, τις επαγγελματικές προδιαγραφές και τα αντίστοιχα τμήματα σπουδών που επιτρέπουν την πρόσβαση στις ειδικότητες αυτές. Ωστόσο, οι νομοθετικές ρυθμίσεις των ειδικοτήτων και οι αντίστοιχες επαγγελματικές άδειες δεν διαμορφώνονται ούτε διαφοροποιούνται σε επιμέρους επίπεδα επαγγελματικής εξειδίκευσης ή ιεράρχησης αρμοδιοτήτων και ευθυνών και σε αντίστοιχες ενότητες απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων, με εξαίρεση τις ειδικότητες του ναυτικού και ναυτιλιακού τομέα και το επάγγελμα του λογιστή - φοροτεχνικού, που διαρθρώνονται ιεραρχικά σε διαφορετικά επίπεδα αρμοδιοτήτων και ευθυνών ανάλογα με το πτυχίο και την επαγγελματική εμπειρία. Στις άλλες περιπτώσεις, η νομοθετική κατοχύρωση αντιμετωπίζει, κατ' αρχήν, ενιαία ένα επάγγελμα και, στη συνέχεια, καλύπτει τμηματικά τις επιμέρους εξειδικεύσεις ή έστω προβλέπει την ανάλογη εφαρμογή των νομοθετικών ρυθμίσεων της πλησιέστερης ειδικότητας, όπως π.χ. στην περίπτωση του μηχανικού Η/Υ.

Στην ανώτατη τεχνολογική εκπαίδευση, ο αριθμός των νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων αυξάνεται όσο διευρύνονται τα τμήματα σπουδών, διαμορφώνοντας μια εικόνα πολυδιασπασμένης νομοθετικής ρύθμισης τμημάτων και

προγραμμάτων σπουδών, με συνέπεια τόσο την αδυναμία αποφυγής αλληλοεπικαλύψεων, όσο και τη δυσκολία σαφούς οριοθέτησης ειδικοτήτων και επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Αυτό οφείλεται στην υφιστάμενη πρακτική θεσμοθέτησης των επαγγελματικών δικαιωμάτων των ειδικοτήτων της ανώτατης τεχνολογικής εκπαίδευσης με την προώθηση και την υιοθέτηση προεδρικών διαταγμάτων αντίστοιχων των τμημάτων, των προγραμμάτων και των τίτλων σπουδών και την κατά περίπτωση ανάλυση και νομοθετική ρύθμιση των αρμοδιοτήτων και δραστηριοτήτων που μπορούν να ασκήσουν οι διπλωματούχοι των σχολών αυτών και των επιμέρους τμημάτων τους. Πιο οριοθετημένη είναι η εικόνα στις ειδικότητες του τομέα υγείας και πρόνοιας, όπως π.χ. τεχνολογίας ιατρικών οργάνων, ραδιολογίας και ακτινολογίας, φυσικοθεραπείας, διατροφής και διαιτολογίας, καθώς και στις τεχνικές και τεχνολογικές ειδικότητες, όπως π.χ. πληροφορικής, πληροφορικής και επικοινωνιών, ηλεκτρονικών υπολογιστικών συστημάτων, πολιτικών δομικών έργων, πολιτικών έργων υποδομής και τοπογραφίας, αν και στην πράξη έχουν εκδηλωθεί έντονες αντιδράσεις από τις επαγγελματικές οργανώσεις και τα επιμελητήρια μπροστά στο ενδεχόμενο της πλήρους εξομοίωσης της τεχνολογικής εκπαίδευσης με την πανεπιστημιακή εκπαίδευση<sup>44</sup>. Σε κάθε περίπτωση, η απλή απαρίθμηση των δυνατοτήτων άσκησης συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων για κάθε ειδικότητα Τ.Ε.Ι., χωρίς την επαρκή ανάλυση και διαβάθμιση σε αρμοδιότητες αντίστοιχες των γνώσεων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο του κάθε προγράμματος σπουδών, χαρακτηρίζει το σύνολο σχεδόν των προεδρικών διαταγμάτων κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων των αποφοίτων Τ.Ε.Ι.

Τέλος, στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι περισσότερες νομοθετικά κατοχυρωμένα ειδικότητες και οι αντίστοιχες επαγγελματικές άδειες αφορούν στις ειδικότητες με αυξημένες απαιτήσεις ασφαλούς παροχής υπηρεσιών και, ειδικότερα,

---

<sup>44</sup> Φωτοπούλου Βάνα, «ΣτΕ: Όχι εξομοίωση ΑΕΙ-ΤΕΙ. Αντισυνταγματικό το προεδρικό διάταγμα που εξίσωσε τα επαγγελματικά δικαιώματα», Εφ. *ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ*, 14.6.2004, όπου γίνεται λόγος για την Απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, κατόπιν προσφυγής του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδος, να ακυρωθεί ως αντισυνταγματικό το Π.Δ. 318 - ΦΕΚ 167 Α/7.10.1994, που καθόριζε τα επαγγελματικά δικαιώματα των πτυχιούχων πολιτικών δομικών έργων, πολιτικών έργων υποδομής και τοπογράφων, με το σκεπτικό ότι, αφενός, καταστρατηγεί τις συνταγματικές διατάξεις που εισάγουν σαφή διάκριση μεταξύ ΑΕΙ και ΤΕΙ και, αφετέρου, προχώρησε σε συλλήβδην αναγνώριση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των αποφοίτων ΤΕΙ, χωρίς να καθορίσει σαφή κατάλογο των ειδικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων που μπορούν να ασκήσουν οι πτυχιούχοι των ΤΕΙ, εφόσον αποδεικνύεται από τις σπουδές τους ότι έχουν τις απαιτούμενες θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις.

στις ειδικότητες του μηχανολογικού και ηλεκτρολογικού τομέα, του τομέα ηλεκτρολογίας, μηχανολογίας, του τομέα ηλεκτρονικών και αυτοματισμού, του τομέα εφαρμοσμένης χημείας και υλικών, του τομέα μεταφορών και τουρισμού, του τομέα οικονομίας και διοίκησης, του ναυτικού και ναυτιλιακού τομέα, καθώς και του τομέα υγείας και πρόνοιας. Στην προκειμένη περίπτωση, η πρακτική θεσμοθέτηση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των ειδικοτήτων της τεχνικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με την υιοθέτηση των σχετικών προεδρικών διαταγμάτων βρίσκεται σε αντιστοιχία και οδηγεί σε συγκεκριμένες επαγγελματικές άδειες άσκησης συναφών ειδικοτήτων, οι οποίες χορηγούνται κατόπιν επιτυχούς συμμετοχής στις εξετάσεις.

Συνολικά, η καταγραφή των υφιστάμενων νομοθετικών ρυθμίσεων των επαγγελματικών δικαιωμάτων των ειδικοτήτων της ανώτατης εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης αποτυπώνει μια εικόνα πληθώρας νομοθετημάτων, τα οποία όχι μόνο δεν οριοθετούν με σαφήνεια τις επαγγελματικές δραστηριότητες των επαγγελλμάτων και ειδικοτήτων, αλλά ούτε συμβάλλουν στην απαιτούμενη διαβάθμιση των επαγγελματικών αρμοδιοτήτων και καθηκόντων και στην ανάλογη διασύνδεση των διαφορετικών βαθμίδων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σαφώς πιο οριοθετημένη παρουσιάζεται η νομοθετική κατοχύρωση των ειδικοτήτων της ανώτατης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης ως προς τις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές προδιαγραφές, γεγονός που μπορεί να εξηγηθεί από την ενεργό εμπλοκή των αντίστοιχων επιμελητηρίων και επαγγελματικών οργανώσεων, ενώ πιο γενική είναι η επαγγελματική κατοχύρωση των ειδικοτήτων της ανώτατης τεχνολογικής εκπαίδευσης που φαίνεται να οφείλεται στη νομοθετική προσέγγιση που ακολουθείται, δηλαδή από την εκπαίδευση προς την αγορά εργασίας και όχι από την αγορά εργασίας και τις ζητούμενες ειδικότητες στις εκπαιδευτικές ανάγκες και την συνακόλουθη οργάνωση της εκπαίδευσης, χωρίς τον επαρκή καθορισμό των αντίστοιχων με τις αποκτηθείσες γνώσεις επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Η ίδια νομοθετική προσέγγιση φαίνεται να ακολουθείται για την επαγγελματική κατοχύρωση των ειδικοτήτων της τεχνικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, αν και βρίσκεται σε πλήρη αντιστοιχία με τις επαγγελματικές άδειες άσκησης των συναφών ειδικοτήτων.



Περαιτέρω, από την ανάλυση των 51 συλλογικών συμβάσεων εργασίας που διενεργήθηκε στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας<sup>45</sup>, διαπιστώθηκαν τα ακόλουθα:

- Οι ειδικότητες ταξινομούνται ανάλογα είτε με βάση τη συνάφεια τους με τις παραγωγικές ή τις διοικητικές δραστηριότητες των επιχειρήσεων, είτε με βάση το βαθμό εξειδίκευσης της εργασίας, είτε με βάση τις συγκεκριμένες εργασίες που εκτελούνται στις επιχειρήσεις του κλάδου, είτε με βάση τις κατηγορίες των επιχειρήσεων, είτε τέλος με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για την άσκηση των ειδικοτήτων, ενώ στην περίπτωση των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ταξινομούνται ανάλογα με τις επιμέρους εξειδικεύσεις τους ή σύμφωνα με την ιεραρχική διάρθρωση του επαγγέλματος<sup>46</sup>.
- Οι 13 νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, που καταγράφηκαν στις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αφορούν στα επαγγέλματα του Λογιστή, του Μηχανολόγου Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Ναυπηγού Μηχανικού και των Πτυχιούχων επίβλεψης-συντηρητών όλων των ειδικοτήτων και κατηγοριών των βιομηχανικών εγκαταστάσεων, του Μηχανικού Μεταλλείων και του Μεταλλουργού, του Ηλεκτροτεχνίτη και του Μηχανοτεχνίτη, του Ραδιοτεχνίτη, του Ηλεκτροσυγκολλητή Α' και Β' και του Πλοιάρχου Α', ενσωματώνουν αυτούσια ή παραπέμπουν στις κείμενες νομοθετικές ρυθμίσεις των προϋποθέσεων άσκησης τους.
- Από τις 51 συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας μόνο 8 συλλογικές συμβάσεις εμπεριέχουν αναλυτική περιγραφή επαγγελματικών δραστηριοτήτων και απαιτούμενων προσόντων των καλυπτόμενων ειδικοτήτων και, από αυτές, οι μισές αφορούν σε νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, των οποίων η περιγραφή απορρέει από τις κείμενες νομοθετικές διατάξεις, ενώ για τις υπόλοιπες ειδικότητες ανακύπτει εμφανώς η

---

<sup>45</sup> Τα χαρακτηριστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που εξετάστηκαν κατά την επιτόπια έρευνα, περιγράφονται και αναλύονται εκτενώς στο Κεφάλαιο Β.VII. του Δεύτερου Μέρους της παρούσας μελέτης.

<sup>46</sup> Βλέπε Κεφάλαιο Β.VII. του Δεύτερου Μέρους της παρούσας μελέτης, όπου αναλύονται τα κριτήρια ταξινόμησης των ειδικοτήτων με συγκεκριμένα παραδείγματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

ανάγκη της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας, των καθηκόντων και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων<sup>47</sup>.

Εν κατακλείδι, διαπιστώνεται ότι οι νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες στην ανώτατη εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση δεν οριοθετούνται εκτενώς με την απαιτούμενη διαβάθμιση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και των αντίστοιχων εκπαιδευτικών προδιαγραφών, ενώ είναι παντελώς αδύνατη η οριοθέτηση των μη νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων εξαιτίας της απουσίας συστηματικής εκπόνησης αναλυτικών επαγγελματικών περιγραμμάτων. Από την άλλη μεριά, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας απαριθμούν απλά τις ειδικότητες των εργαζομένων που καλύπτουν, αναπαράγοντας ή παραπέμποντας στις κείμενες νομοθετικές διατάξεις και, σπάνια, προβαίνουν στην αναλυτική περιγραφή και επικαιροποίηση των σχετικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων, που θα διευκόλυνε την συστηματική παρακολούθηση των ειδικοτήτων και του περιεχομένου τους. Παρά ταύτα, οι κείμενες νομοθετικές ρυθμίσεις των ειδικοτήτων και οι αντίστοιχες ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για την υιοθέτηση της αντίστοιχης διαδικασίας επαγγελματικής κατοχύρωσης των μη νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων και, συγκεκριμένα, για την ανάπτυξη των επαγγελματικών περιγραμμάτων, την ιεράρχηση των επαγγελματικών επιπέδων, τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και την πιστοποίηση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, ενώ η αντιστοίχιση των πεδίων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με τις επαγγελματικές λειτουργίες και τους όρους άσκησης των ειδικοτήτων θα πρέπει να αποτελέσει το μεθοδολογικό πλαίσιο αναφοράς του εθνικού συστήματος πιστοποίησης.

---

<sup>47</sup> Βλέπε Πίνακα 8 στο Κεφάλαιο Β.VII. του Δεύτερου Μέρους, όπου αποτυπώνονται οι ειδικότητες και οι κατηγορίες των εργαζομένων των υπό εξέταση συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας, η περιγραφή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους όπου εμπεριέχεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις στις οποίες παραπέμπουν.

## II. Τα κριτήρια μισθολογικής ταξινόμησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας<sup>48</sup>

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των νόμιμων αποδοχών σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρά το διαφορετικό βαθμό επιρροής τους ανάλογα με τα επίπεδα διαπραγμάτευσης, τους κλάδους οικονομικής διαπραγμάτευσης και τις κατηγορίες των εργαζομένων<sup>49</sup>. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ρυθμίζουν τις νόμιμες αποδοχές, που συνιστούν τα κατώτατα εγγυημένα όρια αμοιβής της εργασίας και περιλαμβάνουν τις τακτικές και τις έκτατες αποδοχές, οι οποίες αποτελούν το οικονομικό αντάλλαγμα της αξίας της παρεχόμενης εργασίας (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, επιδόματα και άλλες παροχές)<sup>50</sup>. Οι νόμιμες αποδοχές ρυθμίζονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά τρόπο ομοιόμορφο, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τα γενικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (π.χ. επαγγελματική ταυτότητα, οικογενειακή ταυτότητα), όσο και τις γενικές συνθήκες εργασίας<sup>51</sup> και διαφοροποιούνται ανάλογα με τις μισθολογικές κατηγορίες που διαμορφώνονται στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων ταξινόμησης των εργασιών και των εργαζομένων<sup>52</sup>.

Βασικό κριτήριο ταξινόμησης και μισθολογικής διαφοροποίησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελεί η ειδικότητα, στην οποία εντάσσονται οι εργαζόμενοι συνέπεια της αντιπαραβολής των ατομικών χαρακτηριστικών τους (επίπεδο εκπαίδευσης, γνώσεις, εμπειρία, κ.λπ.) με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας<sup>53</sup> και συμβάλει στην ομαδοποίηση της οικονομικής βαρύτητας των θέσεων εργασίας με

<sup>48</sup> Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται το θεωρητικό πλαίσιο της μισθολογικής ταξινόμησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ τα κριτήρια καθορισμού των κατώτατων βασικών μισθών, των ημερομισθίων και των επιδομάτων παρουσιάζονται αναλυτικά στο Κεφάλαιο Β.VII. του Δεύτερου Μέρους με συγκεκριμένα παραδείγματα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας.

<sup>49</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Pay developments – 2006*, Ireland 2007, που διατίθεται ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).

<sup>50</sup> Ντότσικα Μαρία, «Μισθολογική Πολιτική στις Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 17, (Ιανουάριος 2000), σελ. 30, όπου επισημαίνεται ότι οι λοιπές παροχές που δεν συνιστούν αντάλλαγμα της αξίας της παρεχόμενης εργασίας αφορούν σε ποιοτικούς όρους εργασίας και δεν περιλαμβάνονται στη συλλογική διαπραγμάτευση του μισθολογίου. Ως προς την αποστολή του κατώτατου βασικού μισθού βλέπε Κεφάλαιο Β.III.1. του Πρώτου Μέρους.

<sup>51</sup> Ντότσικα Μαρία, (Ιανουάριος 2000), ό.π., σελ. 31.

<sup>52</sup> Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 2, (automne 1998), σελ. 156.

<sup>53</sup> Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 70-74.

βάση τα επαγγελματικά προσόντα<sup>54</sup>. Ο σύνδεσμος ανάμεσα στην αρχή της ειδικότητας και στη διάρθρωση της μισθωτής εργασίας είναι πολύ στενός, δεδομένου ότι ένα μεγάλο ποσοστό του ενεργού πληθυσμού εντάσσεται στο καθεστώς του «μισθωτού» και διαφοροποιείται ανάλογα με την ειδικότητα, διαμορφώνοντας εκείνες τις κατηγορίες εργαζομένων και τις αντίστοιχες ιεραρχίες που δικαιολογούν τα διαφορετικά επίπεδα των αμοιβών<sup>55</sup>. Εξάλλου, δύο είναι οι βασικοί άξονες που επικρατούν στην κατηγοριοποίηση των μισθωτών: αφενός, η διάκριση μεταξύ χειρωνακτικής και πνευματικής εργασίας και, αφετέρου, η ιεραρχία με βάση το καθεστώς ή την ειδικότητα<sup>56</sup>.

Ο τρόπος διαμόρφωσης των μισθών στη χώρα μας έχει ως βάση την εθνική γενική συλλογική διαπραγμάτευση που καθορίζει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και τις κλαδικές διαπραγματεύσεις που καθορίζουν τα κλαδικά κατώτατα όρια για τις κατηγορίες των μισθωτών που καλύπτουν, ενώ η διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο ελέγχεται από το υπερκείμενο επίπεδο διαπραγμάτευσης, αν και συνήθως προβλέπει αυξημένο νόμιμο μισθό προσαυξάνοντας το ύψος των επιδομάτων<sup>57</sup>. Οι μισθολογικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ακολουθούν τη βασική διάκριση σε υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες (blue-collar and white-collar workers) ή την πιο σύγχρονη διάκριση σε παραγωγικές και τεχνικές ειδικότητες ή σε διοικητικές και υποστηρικτικές ειδικότητες και, πιο σπάνια, τη διάκριση με βάση είτε το βαθμό εξειδίκευσης της εργασίας, είτε το εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για την άσκηση των ειδικοτήτων, είτε τις κατηγορίες των επιχειρήσεων, είτε τις συγκεκριμένες εργασίες που εκτελούνται στον κλάδο και τις επιχειρήσεις, είτε την εξειδίκευση των επιμέρους ειδικοτήτων του επαγγέλματος και την ιεραρχική διάρθρωση του επαγγέλματος<sup>58</sup>. Συνακόλουθα, τα κριτήρια μισθολογικής

<sup>54</sup> Ντότσικα Μαρία, «Μισθολογική Πολιτική στις Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 17, (Ιανουάριος 2000), σελ. 32.

<sup>55</sup> Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 69.

<sup>56</sup> Stroobants Marcelle, 2004, ό.π., σελ. 71.

<sup>57</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2001, σελ. 269-273 και Γιαννακούρου Ματίνα και Σουμέλη Ευαγγελία, «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις» στο *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Έρευνες*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2003, σελ. 296-297.

<sup>58</sup> Βλέπε παρακάτω Κεφάλαιο Β.VII.1 του Δεύτερου Μέρους, όπου αναλύονται οι καλυπτόμενες ειδικότητες και οι μισθολογικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας πεδίου.

ταξινόμησης έγκεινται, κατά κύριο λόγο, στην ειδικότητα, την ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία και τα χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ χρησιμοποιούνται εναλλακτικά ή συνδυαστικά ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες των κλάδων και των επαγγελμάτων και άλλα κριτήρια, όπως για παράδειγμα, η κατηγορία των εργαζομένων, η κατηγορία των εργασιών ή παρεχόμενων υπηρεσιών, η κατηγορία των επιχειρήσεων, το επίπεδο εκπαίδευσης, η σχέση εργασίας και η μηνιαία ή ωριαία βάση της αμοιβής<sup>59</sup>.

Περαιτέρω, η διαμόρφωση ή η αναπροσαρμογή των αποδοχών επηρεάζονται από μια σειρά παραγόντων, οι οποίοι συνίστανται ανάλογα με την κατηγορία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη διαπραγματευτική ισχύ των μερών ως προς τη δημιουργία των οικονομικών όρων εργασίας και την προώθηση συλλογικών ρυθμίσεων, το επίπεδο των τακτικών και έκτακτων αποδοχών και την ανάπτυξη ή προσαρμογή των συστημάτων αμοιβής ανάλογα με τις ειδικές εργασιακές συνθήκες, το επίπεδο των νόμιμων αποδοχών ανά ειδικότητα, την ύπαρξη κλαδικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, την επαγγελματική εξειδίκευση των εργαζομένων και την κατάσταση του επαγγέλματος στην αγορά εργασίας, το βαθμό θετικής απόκλισης από τις νόμιμες αποδοχές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την εφαρμογή συστημάτων πρόσθετων αποδοχών βασισμένων στην παραγωγικότητα<sup>60</sup>. Βέβαια, οι πρόσφατες δυσκολίες στην υπογραφή της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και στην κλαδική συλλογική σύμβαση των τραπεζών ανέδειξαν, αφενός, την εμμονή των εργοδοτικών οργανώσεων να μπλοκάρουν τις μισθολογικές αυξήσεις υποστηρίζοντας ότι ανεβάζουν το κόστος εργασίας σε βάρος της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και να προσανατολίσουν τις διαπραγματεύσεις σε πιο αποκεντρωμένο επίπεδο και, αφετέρου, την αντίδραση των εργατικών οργανώσεων να επωμιστούν οι εργαζόμενοι το κόστος ενίσχυσης της παραγωγικότητας<sup>61</sup>.

<sup>59</sup> Βλέπε παρακάτω Κεφάλαιο Β.VII.2 του Δεύτερου Μέρους, όπου γίνεται η καταγραφή από την Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων του Ο.ΜΕ.Δ. των κριτηρίων καθορισμού των κατώτατων μισθών, των ημερομισθίων και των επιδομάτων.

<sup>60</sup> Ντότσικα Μαρία, «Μισθολογική Πολιτική στις Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 17, (Ιανουάριος 2000), σελ. 35-37.

<sup>61</sup> Kretsos Lefteris, *Industrial relations developments 2006 – Greece*, European Industrial Relations Observatory on-line (EIROnline), 13-06-2007, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/index.html>.

Σε κάθε περίπτωση, τα κριτήρια αυτά της μισθολογικής ταξινόμησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμβάλουν στην ομοιογενοποίηση των εργασιακών όρων, διασφαλίζοντας έτσι την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, η οποία όμως παρακάμπτεται από τα εξατομικευμένα συστήματα αμοιβών των επιχειρήσεων και τις διαδικασίες αξιολόγησης του προσωπικού, που αναπτύσσονται εκτός συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>62</sup> και στη βάση κριτηρίων μη υποκειμένων σε συλλογικό προσδιορισμό και σε συλλογικά ελεγχόμενη διαδικασία αξιολόγησης<sup>63</sup>. Στην πράξη, οι εργοδότες επιλέγουν ως σημαντικότερο κριτήριο προσδιορισμού των αμοιβών στην επιχείρηση την ατομική απόδοση εργασίας και, δευτερευόντως, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις συνθήκες της αγοράς για τη συγκεκριμένη ειδικότητα, ενώ τα συνδικάτα επαναπαύονται στις μισθολογικές ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας χωρίς να συνειδητοποιούν τα περιθώρια ευελιξίας και διακριτικής ευχέρειας των εργοδοτών<sup>64</sup>. Οι δε απαιτήσεις των εργοδοτών για μεγαλύτερη ευελιξία στη διαμόρφωση των αμοιβών οδηγούν στην εκτεταμένη εφαρμογή πρακτικών συνδεδεμένων με την συγκεκριμενοποίηση της θέσης εργασίας, που έχει σαν αποτέλεσμα τη χαλάρωση της έννοιας του επαγγέλματος και της ειδικότητας<sup>65</sup>. Ως εκ τούτου, η ειδικότητα που αποτελεί το κατεξοχήν κριτήριο μισθολογικής ταξινόμησης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας παραγκωνίζεται ουσιαστικά από μια σειρά άλλων κριτηρίων βασισμένων στην απόδοση των εργαζομένων, που επιτρέπουν τη μεγαλύτερη αυτονομία στη μισθολογική πολιτική των επιχειρήσεων και διευκολύνουν την εξατομικευμένη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών στόχων.

---

<sup>62</sup> Γιαννακούρου Ματίνα και Σουμέλη Ευαγγελία, «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις» στο *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Έρευνες*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2003, σελ. 308-309, 321-323. Σχετικά με τις πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων βλέπε αναλυτικότερα Κεφάλαιο Β.ΙΙΙ.2 του Πρώτου Μέρους.

<sup>63</sup> Γεωργακοπούλου Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση Αμοιβής Παραγωγικότητας - Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής - Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1993, σελ. 301-310.

<sup>64</sup> Γεωργακοπούλου Βάνα, Κουζής Γιάννης, *Ευελιξίες και Νέες Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1996, σελ. 232-237.

<sup>65</sup> Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2001, σελ. 30, 63-65.

### III. Νέες τεχνολογίες και επαναπροσδιορισμός των ειδικοτήτων

Οι τεχνολογικές αλλαγές και αναδιαρθρώσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας μετατοπίζουν το βάρος από την παραγωγή υλικών αγαθών και τη σημασία της χειρωνακτικής εργασίας στην παραγωγή, την επεξεργασία και τη μετάδοση της πληροφορίας, δίνοντας προβάδισμα στην πνευματική εργασία, τη γνώση και την πολυειδίκευση<sup>66</sup>. Σήμερα, ελάχιστα επαγγέλματα περιέχουν μόνο μηχανικά και χειρωνακτικά καθήκοντα, ενώ τα περισσότερα επαγγέλματα είτε περιορίζονται στην επεξεργασία της πληροφορίας είτε απαιτούν ειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες για την παραγωγή σοφιστικών προϊόντων και υπηρεσιών<sup>67</sup>. Το πνευματικό κεφάλαιο αποτελεί την καθοδηγητική δύναμη της νέας εποχής των δικτύων και της πρόσβασης επιφέροντας θεμελιακές μεταβολές στον πολιτισμό, στη φύση της απασχόλησης, στην εκπαίδευση και στον τρόπο ζωής<sup>68</sup>, η γνώση δε αποκτά από μόνη της παραγωγική ενέργεια, μια και μπορεί να διαχειρίζεται με τη μορφή λογισμικών περίπλοκες αλληλεξαρτήσεις και ευέλικτα συστήματα παραγωγής και αποτελεί την κύρια πηγή κέρδους, αφού η νέα προσέγγιση για την αξία των προϊόντων έγκειται όχι τόσο στην υλική και οικονομική τους αξία όσο στην ενσωματωμένη άυλη διάσταση τους<sup>69</sup>. Με την εισαγωγή ευέλικτων τεχνολογιών παραγωγής, οι επιχειρήσεις προσαρμόζονται αποτελεσματικότερα στις απαιτήσεις της ζήτησης (π.χ. διαφοροποίηση και συντομία του κύκλου ζωής των προϊόντων), προχωρούν σε νέες μορφές συνεργασίας (π.χ. δίκτυα, συμφωνίες συνεργασίας) και υιοθετούν νέες μορφές οργάνωσης και αξιοποίησης του εργατικού δυναμικού<sup>70</sup>.

Στο πλαίσιο αυτό, ανθρώπινο δυναμικό και καινοτομία μπορούν να εκληφθούν ως μία κοινή διαδικασία, που ενδυναμώνει σωρευτικά και μπορεί να δημιουργήσει ένα

<sup>66</sup> Ο.Κ.Ε. «Νέες γνώσεις-Νέες απασχολήσεις-Τα αποτελέσματα των νέων τεχνολογιών», Γνώμη Νο 85, Δεκέμβριος 2002, σελ. 5.

<sup>67</sup> De la Fuente Angel and Ciccone Antonio, *Human Capital in a global and knowledge-based economy, Final Report*, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 7.

<sup>68</sup> Rifkin Jeremy, *Η νέα εποχή της πρόσβασης – Η νέα κουλτούρα του υπερκαπιταλισμού, όπου όλη η ζωή είναι μια επί πληρωμή εμπειρία*, Εκδόσεις Οργανισμός Λιβάνη, Αθήνα 2001, σελ. 18-25, όπου εστιάζει στις πολυάριθμες διαρθρωτικές μεταβολές που στοιχειοθετούν την μετατόπιση από τις αγορές στα δίκτυα και από την ιδιοκτησία στην πρόσβαση, την περιθωριοποίηση της ιδιοκτησίας υλικών πραγμάτων και την άνοδο της πνευματικής ιδιοκτησίας, την αυξανόμενη εμπορευματοποίηση των ανθρώπινων σχέσεων και την κεντρική σημασία της αγοράς ζωντανών εμπειριών.

<sup>69</sup> Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003, σελ. 33, 48-49.

<sup>70</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση: Η ανάγκη ενός Νέου Αναπτυξιακού Υποδείγματος», *ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ*, Τεύχος 26, (Απρίλιος 2006), σελ. 55-57.

φαινόμενο σταθερής βιομηχανικής απόδοσης, η εφαρμογή δε των νέων τεχνολογιών συνδέεται με την απασχόληση εργαζομένων υψηλών προσόντων, δεδομένης της θετικής συσχέτισης ανάμεσα στην ένταση κεφαλαίου υψηλής τεχνολογίας και στους εργαζόμενους υψηλών προσόντων (white-collar workers), όπως διαπιστώθηκε από τα αποτελέσματα σχετικής διακλαδικής έρευνας σε σχέση με το ρόλο της τεχνολογίας στην έντονη αύξηση των επαγγελματικών προσόντων και την αντίστοιχη μείωση της ζήτησης των εργαζομένων με χαμηλά προσόντα, ιδίως, στις επιχειρήσεις με υψηλές δαπάνες στην έρευνα και στην τεχνολογία<sup>71</sup>. Πολλά εμπειρικά στοιχεία αποδεικνύουν τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στις τεχνολογικές αλλαγές και την αύξηση της ζήτησης εργατικού δυναμικού υψηλών προσόντων, βασιζόμενα σε δύο κυρίαρχες παραδοχές: αφενός, οι εργαζόμενοι υψηλών προσόντων διαθέτουν το συγκριτικό πλεονέκτημα της προσαρμογής στις νέες τεχνολογίες, οπότε η επέκταση των νέων τεχνολογιών θα αυξήσει τη ζήτηση των εργαζομένων υψηλών προσόντων και, αφετέρου, οι νέες τεχνολογίες βασίζονται στις δεξιότητες και, συγκεκριμένα, υποκαθιστούν τα καθήκοντα εργασιακής έντασης, που είναι συμπληρωματικά με τους εργαζόμενους υψηλών προσόντων<sup>72</sup>. Έχει διαπιστωθεί, δε, ότι στις χώρες με εξωτερικές αγορές εργασίας (ΗΠΑ, Ηνωμένο Βασίλειο), οι επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερη ευελιξία να υιοθετήσουν νέες τεχνολογίες και να προσλάβουν εργαζόμενους με τα απαιτούμενα προσόντα, ενώ στις χώρες με εσωτερικές αγορές εργασίας (π.χ. Γαλλία, Γερμανία) και με υψηλό κόστος πρόσληψης και απόλυσης η επιλογή της τεχνολογίας γίνεται στη βάση των υφιστάμενων δεξιοτήτων των εργαζομένων τους και του τρόπου της εύκολης προσαρμογής τους στην εφαρμογή της νέας τεχνολογίας<sup>73</sup>.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις δημιούργησαν μια «νέα εργατική τάξη» που περιλαμβάνει δύο διαφορετικούς τύπους εργαζομένων: (α) τους χειρώνακτες εργαζόμενους και, ειδικότερα, τους χειριστές αυτοματοποιημένων μηχανών παραγωγής για τους οποίους απαιτείται μια πιο συνθετική προσέγγιση της παραγωγικής διαδικασίας και τους

---

<sup>71</sup> Colecchia Alessandra, Papaconstantinou George, *The evolution of skills in OECD countries and the role of technology*, STI Working Papers 1996/8, OECD, Paris 1996, σελ. 14-15, 18 και 5-6, όπου αναφέρεται ότι στις οικονομίες με ευέλικτες αγορές εργασίας (π.χ. ΗΠΑ, Ηνωμένο Βασίλειο) η μείωση των εργαζομένων με χαμηλά προσόντα οδήγησε στην αύξηση της μισθολογικής διαφοράς ανάμεσα σε ειδικευμένους και ανειδίκεντους, ενώ στις άκαμπτες αγορές εργασίας η μείωση της ζήτησης οδήγησε στην ανεργία των εργαζομένων με χαμηλά προσόντα.

<sup>72</sup> De la Fuente Angel and Ciccone Antonio, *Human Capital in a global and knowledge-based economy, Final Report*, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 14, 46.

<sup>73</sup> Colecchia Alessandra, Papaconstantinou George, 1996, ό.π., σελ. 13.



συντηρητές αυτοματοποιημένων μηχανών με πιο παραδοσιακά τεχνικά προσόντα μηχανικών, ηλεκτρονικών κ.λπ. και (β) τους μη χειρώνακτες εργαζόμενους που εντάσσονται στη γενικότερη τάση της βιομηχανίας να επικεντρώνεται σε δραστηριότητες που προηγούνται της κλασσικής παραγωγικής διαδικασίας (μελέτες και έρευνες) ή έπονται αυτής (εμπορευματοποίηση, έρευνες αγοράς), δημιουργώντας τμήματα πνευματικής παραγωγής με τις ίδιες συνθήκες μηχανοποίησης της εργασίας<sup>74</sup>. Σε κάθε περίπτωση, η τεχνολογική αλλαγή τροποποιεί το προφίλ της ζήτησης του ανθρώπινου δυναμικού, αν και μόνο οι πιο ειδικευμένοι επωφελούνται συστηματικά από τα πλεονεκτήματα των νέων τεχνολογιών, όπως προκύπτει από τη διαρκώς αυξανόμενη ανισότητα των εισοδημάτων μεταξύ ειδικευμένων και ανειδίκευτων εργαζομένων, που απαιτεί την επαναθεώρηση των μηχανισμών διανομής του πλούτου και την υιοθέτηση πολιτικών ενίσχυσης των ευκαιριών για όλους<sup>75</sup>.

Η προβλεπόμενη αύξηση θέσεων εργασίας σε κλάδους εντατικής παραγωγής ή χρήσης νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, η συνεπακόλουθη απαξίωση των παραδοσιακών ειδικοτήτων και επαγγελμάτων και η μεταβολή του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις προσαρμογής της αγοράς στη ζήτηση ειδικευμένου προσωπικού και τις ανάγκες ευελιξίας των μορφών απασχόλησης και των επιχειρησιακών στρατηγικών, καθιστούν αναγκαία την απόκτηση πολυλειτουργικών προσόντων, νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων αυτόνομης δράσης και αναλυτικής σκέψης, χειρισμού γνώσεων και πληροφοριών, συλλογικής δράσης και λειτουργίας σε κοινωνικές ομάδες<sup>76</sup>. Ήδη δίνεται μεγαλύτερη σημασία στα επαγγελματικά προσόντα που σχετίζονται με τη γνώση των εφαρμογών των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, τη διατομεακή και πολυεπίπεδη γνώση και την εξοικείωση με τις τάσεις ζήτησης στην αγορά, στις ατομικές ικανότητες οργάνωσης, δημιουργικότητας, προσαρμογής στις

---

<sup>74</sup> Mallet Serge, «The New Working Class» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 79-80.

<sup>75</sup> De Boeck Université, *Travail et Non-Travail. Vers la pleine participation*, Recommandations de la Commission Travail et Non-Travail à la Fondation Roi Baudouin, De Boeck & Larquier s.a., Bruxelles 2000, σελ. 43-44.

<sup>76</sup> Ο.Κ.Ε. «Νέες γνώσεις-Νέες απασχολήσεις-Τα αποτελέσματα των νέων τεχνολογιών», Γνώμη Νο 85, Δεκέμβριος 2002, σελ. 6-9, 17. Βλέπε επίσης, τις εννοιολογικές προσεγγίσεις στο Κεφάλαιο Α.Ι.1. του Πρώτου Μέρους που αποτυπώνουν τις αλλαγές και τις τάσεις ως προς τα ζητούμενα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες.

λειτουργικές και διαδικαστικές αλλαγές που επιφέρουν οι νέες τεχνολογίες, αντίληψης και συνθετικής προσέγγισης των εργασιακών αλληλεξαρτήσεων, καθώς και στις κοινωνικές δεξιότητες επικοινωνίας, λειτουργίας σε ομάδες και διαχείρισης διαπροσωπικών σχέσεων<sup>77</sup>. Αυτή η ζήτηση πιο σύνθετων επαγγελματικών προσόντων εξηγείται τόσο από την τάση αύξησης της απασχόλησης και των απασχολουμένων υψηλών δεξιοτήτων στους κλάδους τεχνολογικής έντασης, όσο και από τη γενικότερη τάση αύξησης της απασχόλησης σε επαγγέλματα υψηλότερων δεξιοτήτων και αύξησης της ζήτησης υψηλών δεξιοτήτων σε επίπεδο οικονομίας, μεταποίησης και υπηρεσιών<sup>78</sup>.

Επιπλέον, αρκετές εφαρμογές των τεχνολογιών αιχμής, σε συνδυασμό με τις απαιτήσεις πρόληψης των μαζικών συνεπειών ενός πιθανού λάθους ή ατυχήματος στην αυτοματοποιημένη παραγωγική διαδικασία, αναδεικνύουν τη σημασία της «σιωπηρής ή λανθάνουσας τεχνογνωσίας» – δηλαδή της προαπαιτούμενης γνώσης και της απαραίτητης ικανότητας για την εκτέλεση των εμφανών καθηκόντων συγκεκριμένης εργασίας, όπως για παράδειγμα η συνεχής επαγρύπνηση για την άμεση ανταπόκριση του αυτοματισμού σε ένα απρόσμενο συμβάν, η αξιολόγηση των σχέσεων μεταξύ των θέσεων εργασίας ή η ικανότητα αποκωδικοποίησης μιας θέσης εργασίας για την παρακολούθηση της συγχρονισμένης διαδικασίας – και επιβεβαιώνουν την εξέλιξη του περιεχομένου της εργασίας και των απαιτούμενων δεξιοτήτων, την πνευματική διάσταση της χειρωνακτικής εργασίας και τη μετατόπιση από την έννοια της «ειδίκευσης» (“qualification”) στο χειρισμό της εργασιακής διαδικασίας στην έννοια της «ικανότητας» (“competence”) αξιοποίησης των γνώσεων, της τεχνογνωσίας και των προσωπικών αξιών<sup>79</sup>. Πρόκειται για τη μετάβαση στο μοντέλο του εργαζόμενου πολλαπλών καθηκόντων, σύμφωνα με το οποίο θα δίνεται έμφαση στην ικανότητα του να αφομοιώνει νέες γνώσεις, να προσαρμόζεται σε νέα περιβάλλοντα και να διαχειρίζεται αποτελεσματικά ποικίλες επαγγελματικές

<sup>77</sup> Gatti Mario, García González Lázaro, Grazia Mereu Maria, Tagliaferro Claudio, *The impact of information and communication technologies on vocational competences and training - Case studies in Italy, France and Spain - Synthesis Report*, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000, σελ. 37-38.

<sup>78</sup> Ιωαννίδης Ε., *Τεχνολογία, δεξιότητες και απασχόληση στην Ελλάδα: διάρθρωση και τάσεις*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1999, σελ. 2, 21-23.

<sup>79</sup> Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004, σελ. 86-90, όπου γίνεται αναφορά στην εξέλιξη των ικανοτήτων σύμφωνα με τρεις διαστάσεις: την υπευθυνότητα και την ικανότητα γρήγορης ανταπόκρισης (responsabilité), την απουσία αυστηρά προσδιορισμένης εργασίας που απαιτεί τη μεγαλύτερη εμπλοκή του εργαζόμενου στον έλεγχο της διαδικασίας (abstraction), καθώς και την ικανότητα της επικοινωνίας και την εν γένει κοινωνική τεχνογνωσία (interdépendence).

καταστάσεις<sup>80</sup>. Αυτή η ιδιαίτερη μορφή της απαραίτητης γνώσης για την αποτελεσματικότητα της παραγωγικής διαδικασίας αποτελεί συνάρτηση μιας σειράς επαγγελματικών δραστηριοτήτων, που αναδομούν την τυπική οργάνωση της εργασίας<sup>81</sup>. Παρά το γεγονός όμως ότι οι «άδηλες γνώσεις» και οι ατομικές πρωτοβουλίες είναι πλέον καθοριστικές για την ανταπόκριση των εργαζομένων στις νέες συνθήκες εργασίας και στις μεγαλύτερες απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, η διατήρηση των διαδικασιών σχηματισμού και αναγνώρισης των νέων ειδικοτήτων, η αντίσταση στην αναγνώριση επαγγελματικών χαρακτηριστικών και η αποφυγή σύνδεσης του περιεχομένου των θέσεων εργασίας με αναγνωρισμένες εκπαιδευτικές διαδικασίες συνέβαλαν στην ενίσχυση της προσπάθειας της εργοδοτικής πλευράς να υποβαθμίσει τα συλλογικά χαρακτηριστικά και το περιεχόμενο των απαιτούμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων, ατομικών ικανοτήτων και τεχνικών γνώσεων<sup>82</sup>.

Αναμφισβήτητα, η τεχνολογία αποτελεί το βασικό παράγοντα μεταβολής και αποσταθεροποίησης των βασικών επαγγελματικών διαδρομών του εργασιακού κόσμου - διότι άλλαξε το περιεχόμενο της εργασίας όχι μόνο σε ότι αφορά την τεχνολογική γνώση<sup>83</sup> αλλά και ως προς την εργασιακή συμπεριφορά, τις ανθρώπινες σχέσεις και τα επαγγελματικά προσόντα - και, γι' αυτό, επιβάλλεται ο επανασχεδιασμός των απαιτούμενων δεξιοτήτων, που στοιχειοθετούν την επαγγελματική ικανότητα ανταπόκρισης σε διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις και καθιστούν το άτομο πρωταρχικό συντελεστή για την επιτυχία της οποιασδήποτε καινοτομίας<sup>84</sup>. Εξάλλου, οι αλλαγές που επιφέρουν οι νέες τεχνολογίες πληροφορικής

<sup>80</sup> Παλιός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 169.

<sup>81</sup> Ραγκούσης Αντώνης, «Εισαγωγή στη Θεωρία της Εργασιακής Διαδικασίας: Τεχνολογία-Τεχνικός Καταμερισμός της Εργασίας και Εργατική Γνώση. Από-Ειδίκευση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 58.

<sup>82</sup> Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 16-17.

<sup>83</sup> Η τεχνολογική γνώση, ορίζεται ως «το σύνολο των γνώσεων που παρέχουν στο άτομο τις δυνατότητες αλληλεπίδρασης με ικανοποιητικό τρόπο με τις τεχνολογικές διαδικασίες που εφαρμόζονται στον εργασιακό χώρο». Βλέπε ειδικότερα, Muñoz-Seca Beatriz, "Building and Generating a Creative and Flexible Workforce: Key Competence", στο Institut de la Méditerranée, *L'accreditation des compétences dans la société cognitive*, Editions de l' Aube, Marseille 1998, σελ. 80-82.

<sup>84</sup> Gatti Mario, García González Lázaro, Grazia Mereu Maria, Tagliaferro Claudio, *The impact of information and communication technologies on vocational competences and training - Case studies in Italy, France and Spain - Synthesis Report*, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000, σελ. 36. Βλέπε επίσης, Godet Michel, *Le Choc de 2006. Démographie, croissance, emploi. Pour une société de projets*, Odile Jacob, Paris 2004, σελ. 88, που επισημαίνει - παραπέμποντας στο Philippe de Woot, *Les Entreprises de haute technologie et l' Europe*,

και επικοινωνιών και αφορούν, κατά κύριο λόγο, τη διάσταση του χρόνου και του τόπου (π.χ. η δυνατότητα ανάπτυξης της παραγωγικής διαδικασίας παντού, η ευκολία διεθνικών συνεργασιών, η εμφάνιση του ηλεκτρονικού εμπορίου, η έκρηξη της κίνησης κεφαλαίων, η εξάπλωση των παρεχόμενων υπηρεσιών εξ' αποστάσεως και η εμφάνιση του ηλεκτρονικού χρήματος) οδηγούν σε μια νέα οικονομία ιδιαίτερα ανταγωνιστική με εξαιρετική ταχύτητα, παγκόσμιο χαρακτήρα και κύριο συντελεστή παραγωγής τη γνώση, διαμορφώνοντας ανάλογα το νέο ρόλο του καταναλωτή, το νέο τύπο του εργαζόμενου και τις νέες κατευθύνσεις στον τρόπο μάθησης, με προεξέχοντα τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: την ευελιξία, τη συχνή μάθηση, την ικανότητα εισόδου στα μεγάλα διεθνή δίκτυα και την αξιοπιστία<sup>85</sup>.

Ακολούθως, οι νέες τεχνολογίες έχουν σημαντική επίδραση και στην επαγγελματική κατάρτιση ιδίως σε ότι αφορά τις ανάγκες και το περιεχόμενο κατάρτισης, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τις επαγγελματικές δεξιότητες των καταρτιζομένων, καθώς και την οργάνωση της επιχείρησης, ως οργανισμού μάθησης για την ενσωμάτωση της κατάρτισης στο επιχειρησιακό στρατηγικό προγραμματισμό της<sup>86</sup>. Χαρακτηριστική είναι, επίσης, η επίπτωση της αυξημένης ζήτησης για την απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων άμεσα συνυφασμένων με τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (ICT Skills), η οποία παρατηρείται κυρίως στο χρηματοπιστωτικό κλάδο, την αυτοκινητοβιομηχανία, τις βιομηχανίες γραφικών και media και καθιστά απαραίτητη τη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς επαγγελματικών προσόντων, διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών, προσδιορισμού εκπαιδευτικών προδιαγραφών και εντοπισμού δυνατοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης<sup>87</sup>. Βέβαια, η ραγδαία εξάπλωση των βιομηχανιών

---

Economica, Paris 1988 - ότι αυτό που μετράει για την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης δεν είναι η ποσότητα της έρευνας και της τεχνολογίας ή της καινοτομίας, αλλά η ικανότητα να ενσωματωθεί η τεχνική πρόοδος σε μια στρατηγική.

<sup>85</sup> Richard Jean-François, "Société de l' information, formation et compétences: des défis pour les pays en développement" στο Institut de la Méditerranée, *L' accreditation des compétences dans la société cognitive*, Editions de l' Aube, Marseille 1998, σελ. 14-17.

<sup>86</sup> Gatti Mario, García González Lázaro, Grazia Mereu Maria, Tagliaferro Claudio, *The impact of information and communication technologies on vocational competences and training - Case studies in Italy, France and Spain - Synthesis Report*, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000, σελ. 39-46, όπου περιγράφονται η γενικότερη φύση του περιεχομένου της κατάρτισης, η τάση των υπηρεσιών κατάρτισης προς την οργάνωση δραστηριοτήτων διαχείρισης και σχεδιασμού της κατάρτισης, εξατομίκευσης, πρακτικής εφαρμογής σε πραγματικές καταστάσεις, ενεργοποίησης της συμμετοχής στη μάθηση, καθώς και η ύπαρξη νέων μορφών κατάρτισης στην αίθουσα, στην επιχείρηση, εξ' αποστάσεως, σε εικονική εκπαιδευτική κοινότητα.

<sup>87</sup> Petersen Willi, Revill Peter, Ward Tony, Wehmeys Carsten, *ICT and e-business skills and training in Europe: Towards a comprehensive European e-skills reference framework-Final synthesis report*,

υψηλής έντασης και η ευρεία χρήση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών δεν απαιτεί μόνο από τους εργαζόμενους που απασχολούνται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών να διαχειριστούν μια κωδικοποιημένη και σιωπηρή γνώση με τεχνικές και αφηρημένες έννοιες, αλλά επηρεάζει ριζικά τα επαγγελματικά προσόντα όλων των εργαζομένων, καθώς και τη φύση και την οργάνωση της εργασίας τους, με αποτέλεσμα οι βασικές δεξιότητες χρήσης των νέων τεχνολογιών να αποτελούν μια νέα κατηγορία γενικών ικανοτήτων που πρέπει να αποκτηθούν από όλους και όχι μόνο από το εξειδικευμένο στη χρήση νέων τεχνολογιών προσωπικό<sup>88</sup>.

Στη χώρα μας, οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν προχωρήσει στη διαδικασία τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, κυρίως, με την αντικατάσταση-επέκταση του μηχανολογικού εξοπλισμού και πολύ λιγότερο με καινοτομικές αλλαγές στις διαδικασίες παραγωγής, χωρίς όμως να έχουν επιτύχει τον ολοκληρωμένο και συστηματικό συνδυασμό τεχνολογικής, οργανωτικής και εργασιακής καινοτομίας που θα μπορούσε να τους αποφέρει συγκριτικά πλεονεκτήματα σε επίπεδο ανάπτυξης, ανταγωνιστικότητας και ποιότητας<sup>89</sup>. Πολλές επιχειρήσεις, δε, αντιμετωπίζουν πρόβλημα έλλειψης βασικών ειδικοτήτων λόγω των τεχνολογικών αλλαγών, ιδίως, στους ειδικευμένους εργατοτεχνίτες και υπαλλήλους, το οποίο προσπαθούν να επιλύσουν μέσω επιμόρφωσης-επανεκπαίδευσης του υπάρχοντος ειδικευμένου προσωπικού της επιχείρησης ή μέσω πρόσληψης επιπλέον μόνιμου προσωπικού εξειδικευμένου που θα ανταποκριθεί καλύτερα στις ανάγκες της επιχείρησης και τις τεχνολογικές εξελίξεις<sup>90</sup>. Πράγματι, ενόψει του χαμηλού ποσοστού διάχυσης και αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών από τις ελληνικές επιχειρήσεις, ως καθοριστικοί παράγοντες για τη σωστή διαχείριση της πληροφορίας αναδεικνύονται, μεταξύ άλλων, ο επανασχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος και της επαγγελματικής κατάρτισης σε μια ενιαία και συνεχή διαδικασία δια βίου μάθησης, η προσαρμογή των προγραμμάτων σπουδών και των μεθόδων εκπαίδευσης στις απαιτήσεις της νέας οικονομίας, καθώς και η ανάπτυξη διαδικασιών απόκτησης και πιστοποίησης

---

CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005, σελ. 20-30.

<sup>88</sup> Lopez-Bassols Vladimir, *ICT Skills and Employment*, STI Working Papers 2002/10, OECD, Paris 2002, σελ. 8, 28.

<sup>89</sup> Γεωργακοπούλου Βάνα, Κουζής Γιάννης, *Ευελιξίες και Νέες Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1996, σελ. 20-44, όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας σε εργοδότες και επιχειρησιακά σωματεία ως προς τις βασικές πτυχές του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των ελληνικών επιχειρήσεων και των εργασιακών του επιπτώσεων.

<sup>90</sup> Γεωργακοπούλου Βάνα, Κουζής Γιάννης, 1996, ό.π., σελ. 79, 174-175, 197-198.

προσόντων, ικανοτήτων και μεταφερόμενων δεξιοτήτων από επιχείρηση σε επιχείρηση<sup>91</sup>. Από την άλλη μεριά, ο απαραίτητος λόγω των νέων τεχνολογιών επανασχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος και της επαγγελματικής κατάρτισης δεν θα πρέπει να επισκιάζει την ανάγκη μιας «πραγματικής επανάστασης για την εκπαίδευση που πρέπει να είναι περισσότερο κοινωνικό-οργανωτική παρά τεχνική»<sup>92</sup>. Οι οργανωτικές αλλαγές είναι εκείνες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάλυση της τεχνολογικής αλλαγής και της ζήτησης υψηλών προσόντων, αφού η ευρεία υιοθέτηση ευέλικτων οργανωτικών μορφών διευκολύνει την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και απαιτεί μεγαλύτερη αυτονομία, υπευθυνότητα και εκτέλεση σύνθετων καθηκόντων<sup>93</sup> και, γι' αυτό, πολλοί ερευνητές δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στις αλλαγές στην κοινωνική και οικονομική οργάνωση των κοινωνιών παρά στις φερόμενες αλλαγές από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών<sup>94</sup>. Υποστηρίζεται, δε, ότι η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας καταργεί μεν και δημιουργεί εργασιακά καθήκοντα, αλλά η συνακόλουθη οργάνωση της εργασίας δεν καθορίζεται τόσο από την τεχνολογική αλλαγή, όσο από το συσχετισμό των δυνάμεων της παραγωγής και του ελέγχου της εργασίας που διαμορφώνεται ενόψει της τεχνολογικής αλλαγής και επηρεάζει την κατοχύρωση ή την κατάργηση ειδικοτήτων και την αναβάθμιση ή την υποβάθμιση των θέσεων εργασίας<sup>95</sup>.

Παρά ταύτα, οι νέες τεχνολογίες επιδρούν στη σύνθεση της απασχόλησης με την ανάδειξη νέων επαγγελμάτων ή/και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, την τροποποίηση ορισμένων επαγγελμάτων και τον περιορισμό άλλων επαγγελμάτων, στα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας με την προβολή των εσωτερικών και των εξωτερικών ευελιξιών των επιχειρήσεων, καθώς και στο περιεχόμενο της εργασίας με

---

<sup>91</sup> Ο.Κ.Ε. «Νέες γνώσεις-Νέες απασχολήσεις-Τα αποτελέσματα των νέων τεχνολογιών», Γνώμη Νο 85, Δεκέμβριος 2002, σελ. 10-12, 16-19.

<sup>92</sup> Godet Michel, *Le Choc de 2006. Démographie, croissance, emploi. Pour une société de projets*, Odile Jacob, Paris 2004, σελ. 102.

<sup>93</sup> De la Fuente Angel and Ciccone Antonio, *Human Capital in a global and knowledge-based economy, Final Report*, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 47.

<sup>94</sup> Δημουλάς Κώστας, «Η απασχόληση στο νέο τεχνολογικό επιχειρησιακό περιβάλλον», ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Τεύχος 72, (Ιούνιος 2001), σελ. 11.

<sup>95</sup> Ραγκούσης Αντώνης, «Διευθυντικές Στρατηγικές ως προς την Οργάνωση Εργασίας και η Εισαγωγή των Νέων Τεχνολογιών: Δύο Περιπτώσεις από την Ελληνική Μεταποίηση» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 216-218.

την πρόσθεση επιπλέον επαγγελματικών προσόντων, γνώσεων και ικανοτήτων<sup>96</sup>. Για παράδειγμα, η είσοδος των τεχνολογιών πληροφορικής στις πολυεθνικές επιχειρήσεις εμπορίας πετρελαιοειδών δημιούργησε ζήτηση σε εξειδικευμένες ειδικότητες (π.χ. αναλυτή προγραμματιστή), οι οποίες και αυτές με τη σειρά τους σταδιακά αποδυναμώνονται και αντικαθίστανται από νέες ειδικότητες (π.χ. τεχνικός επικοινωνιών) για να καλύψουν τις ανάγκες που απορρέουν από την ανάπτυξη των δικτύων επικοινωνίας, ενώ ταυτόχρονα εξαφάνισε αρκετές ειδικότητες υπαλλήλων γραφείου (π.χ. δακτυλογράφοι, τηλεφωνήτριες κ.λπ) ή ειδικότητες σχετικές με τη χρήση νέων τεχνολογιών (π.χ. χειριστές ηλεκτρονικών υπολογιστών) και συντέλεσε στη μείωση των διευθυντικών υπαλλήλων και υπαλλήλων γραφείου στις οικονομικές υπηρεσίες, καθώς και στην αύξηση του προσωπικού πωλήσεων και εκπαίδευσης<sup>97</sup>. Επομένως, οι νέες τεχνολογίες συνέβαλαν στην αποσταθεροποίηση των βασικών επαγγελματικών διαδρομών, στη μεταβολή του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων και στην αντίστοιχη ζήτηση ειδικευμένου προσωπικού και πολυλειτουργικών επαγγελματικών προσόντων, γεγονός που καθιστά απαραίτητο τον επαναπροσδιορισμό των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων, την επαναθεώρηση των διαδικασιών σχηματισμού και αναγνώρισης των ειδικοτήτων στην επιχείρηση, τον επανασχεδιασμό του εκπαιδευτικού συστήματος, της επαγγελματικής κατάρτισης και των διαδικασιών απόκτησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, καθώς και τη συλλογική αναγνώριση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

---

<sup>96</sup> Δημουλάς Κώστας, «Η απασχόληση στο νέο τεχνολογικό επιχειρησιακό περιβάλλον», ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Τεύχος 72, (Ιούνιος 2001), σελ. 12.

<sup>97</sup> Κεραμίδου Ιωάννα, «Αλλαγές στις Εργασιακές Σχέσεις στον Κλάδο Εμπορίας Πετρελαιοειδών» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 258-260.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

### Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ

#### I. Η πολιτική για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων

##### 1. Πολιτικές κατευθύνσεις και δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναγνωρίσει ότι το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί την μεγαλύτερη πηγή της Κοινότητας<sup>1</sup>, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο έλλειμμα που πρέπει να καλύψει για τη δημιουργία ενός πραγματικού ευρωπαϊκού χώρου κινητικότητας των πολιτών<sup>2</sup>. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν (Δεκέμβριος 1994), που υιοθέτησε την Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση, ενέταξε την επένδυση στην κατάρτιση και στη δια βίου μάθηση μεταξύ των βασικών προτεραιοτήτων για τη μεγέθυνση της απασχόλησης, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την επίτευξη του επιθυμητού ρυθμού ανάπτυξης, τονίζοντας την ανάγκη συντονισμένης προσπάθειας ώστε να διαμορφωθούν οι επιμέρους συνιστώσες των «εθνικών συστημάτων απασχόλησης», στις οποίες συγκαταλέγεται το εκπαιδευτικό περιβάλλον, καθώς και την ανάγκη τόσο του επαναπροσδιορισμού των στόχων της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε σχέση με τη συνολική οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα, λόγω των ανησυχητικών διαστάσεων της ανεργίας και των αλλαγών που διενεργούνται στην οργάνωση των επιχειρήσεων, στις μεθόδους και στις σχέσεις εργασίας, όσο και της προσαρμογής του περιεχομένου της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στις εξελισσόμενες απαιτήσεις των επαγγελματιών σε ικανότητες διάγνωσης, πρωτοβουλίας, διατύπωσης προτάσεων

---

<sup>1</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση: Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1994, σελ. 177, όπου διαπιστώνεται η ανεπαρκής αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού, που αποτελεί τον ένα από του δύο κυριότερους πόρους του υφιστάμενου αναπτυξιακού προτύπου στην Κοινότητα.

<sup>2</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλο για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική – Η πορεία προς το μέλλον για την Ένωση*, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1994, σελ. 41-42. Βλέπε σχετικά, Carlier Jean-Yves and Verwilghen Michel, *Thirty years of free movement of workers in Europe*, Proceedings of the Conference Brussels 17 to 19 December 1998, European Commission – Université Catholique de Louvain, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000, καθώς και Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων - πλήρης αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων και των δυνατοτήτων», COM(2002) 694 τελικό, Βρυξέλλες, 11.12.2002.



βελτίωσης, αυτονομίας, πνευματικής ανεξαρτησίας και ανάλυσης<sup>3</sup>. Στην προκειμένη περίπτωση, ο προσανατολισμός της ευρωπαϊκής πολιτικής συνίσταται κυρίως στην προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης και της ιδέας ενός ανοικτού χώρου αποδοτικής και ποιοτικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, που θα επιτρέπει την ελεύθερη κινητικότητα των πολιτών μεταξύ μαθησιακών πλαισίων, επαγγελμάτων, περιοχών και χωρών, ενώ σύμφωνα με τις ιδρυτικές συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι τομείς της παιδείας και της επαγγελματικής κατάρτισης παραμένουν σχεδόν αποκλειστικά στην αρμοδιότητα των κρατών μελών, η οποία συμπληρώνεται από αντίστοιχες δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Ένωση αποβλέπει, σύμφωνα με το άρθρο 149 της Συνθήκης Ε.Ε., «να συμβάλλει στην ανάπτυξη παιδείας υψηλού επιπέδου, ενθαρρύνοντας τη συνεργασία μεταξύ κρατών μελών και, αν αυτό απαιτείται, υποστηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση τους, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών μελών για το περιεχόμενο της διδασκαλίας και την οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος καθώς και την πολιτιστική και γλωσσική τους πολυμορφία» και να αναπτύξει την ευρωπαϊκή διάσταση της παιδείας κυρίως μέσω της εκμάθησης και της διάδοσης των γλωσσών των κρατών μελών, να ευνοήσει την κινητικότητα φοιτητών και εκπαιδευτικών μέσω και της ακαδημαϊκής αναγνώρισης διπλωμάτων και περιόδων σπουδών, να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών για τα κοινά προβλήματα των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών μελών, να ενθαρρύνει την ανάπτυξη της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης και, παράλληλα, να υποστηρίξει την ανταλλαγή νέων και οργανωτών κοινωνικομορφωτικών δραστηριοτήτων<sup>4</sup>. Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Ένωση εφαρμόζει, σύμφωνα με το άρθρο 150 της Συνθήκης Ε.Ε., «πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης, η οποία στηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών μελών, σεβόμενη ταυτόχρονα

<sup>3</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση: Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1994, σελ. 17-18, 147-150.

<sup>4</sup> Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 321 E/1- 29.12.2006. Το πλήρες κείμενο της ενοποιημένης απόδοσης της Συνθήκης μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη διεύθυνση: <http://eur-lex.europa.eu/el/treaties/index.htm>. Σημειώνεται ότι το άρθρο 149 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ενσωματωθεί στο άρθρο III-282 της Συνθήκης για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 310/01- 16.12.2004).

πλήρως την αρμοδιότητα των κρατών μελών για το περιεχόμενο και την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης» και αποβλέπει να διευκολύνει την προσαρμογή στις βιομηχανικές μεταλλαγές, να βελτιώσει την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και τη συνεχή κατάρτιση για την επαγγελματική ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας, να διευκολύνει την πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και την ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων, να τονώσει τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων στον τομέα της κατάρτισης και να αναπτύξει την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών για τα κοινά προβλήματα των συστημάτων κατάρτισης των κρατών μελών<sup>5</sup>.

Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό μέσω της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της δια βίου μάθησης, όπως αυτή εξειδικεύτηκε στη *Λευκή Βίβλο για την «Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, Διδασκαλία και Μάθηση: Προς μια κοινωνία της γνώσης»* (1995) - που υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Φλωρεντίας (Ιούνιος 1996) και επιβεβαιώθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Δουβλίνου (Δεκέμβριο 1996)<sup>6</sup> - ανέδειξε την εξέλιξη του άυλου χαρακτήρα της εργασίας και, μάλιστα, των καθηκόντων σύλληψης, δημιουργίας, διαχείρισης σημείων ή σημάτων και χρήσης πνευματικών εργαλείων, σε κεντρικό σημείο της συζήτησης για την εξέλιξη των επαγγελματικών προσόντων<sup>7</sup>. Η σημασία, δε, των άτυπων μορφών κατάρτισης και των νέων μεθόδων αυτό-μάθησης των εργαζομένων λαμβάνει σημαντική έκταση, δεδομένου ότι παρέχουν τη δυνατότητα άμεσης και ευέλικτης ανταπόκρισης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των επιχειρήσεων και στις σύνθετες απαιτήσεις πολλαπλών

<sup>5</sup> Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 321 E/1- 29.12.2006. Σημειώνεται ότι το άρθρο 150 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ενσωματωθεί στο άρθρο III-283 της Συνθήκης για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 310/01- 16.12.2004).

<sup>6</sup> Τα συμπεράσματα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Φλωρεντίας και Δουβλίνου μπορούν να αναζητηθούν αντίστοιχα στις ακόλουθες ηλεκτρονικές διευθύνσεις: [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/032a0002.htm](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/032a0002.htm) και [http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/032a0004.htm](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/032a0004.htm).

<sup>7</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλος για την «Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, Διδασκαλία και Μάθηση - Προς μια κοινωνία της γνώσης»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1996, σελ. 31-34. Βλέπε επίσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Σχέδιο Έκθεσης για την πρόσβαση στην Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (σε συνέχεια της Σύστασης του Συμβουλίου της 30<sup>ης</sup> Ιουνίου 1993)*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1997, σελ. 36.

καθηκόντων και ικανοτήτων των επαγγελματιών και των θέσεων εργασίας<sup>8</sup>. Επιδιώκοντας τη διεύρυνση των δυνατοτήτων πρόσβασης στη δια βίου μάθηση, την ανάπτυξη των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και την ενίσχυση της ευελιξίας στην απόκτηση των γνώσεων, η Ευρωπαϊκή Ένωση έθεσε ως προαπαιτούμενο την αναζήτηση νέων τρόπων επικύρωσης των κεκτημένων βασικών, τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων, ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο έχουν αποκτηθεί (εκπαιδευτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα κατάρτισης, πρακτική μάθηση, εργασιακή εμπειρία), προωθώντας την ιδέα του «προσωπικού δελτίου δεξιοτήτων», που θα επιτρέπει την άμεση αξιολόγηση και την πιστοποίηση των προσόντων και επικαιροποιημένων γνώσεων του ατόμου καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής και της κοινωνικής του ζωής, έτσι ώστε να προσανατολίσει τα κράτη μέλη προς την ανάπτυξη τέτοιων εργαλείων και να καταλήξει στον προσδιορισμό κοινών προτύπων επικύρωσης των αποκτηθέντων προσόντων<sup>9</sup>. Αναγνωρίζοντας, λοιπόν, την έλλειψη πραγματικής αναγνώρισης γνώσεων και επαγγελματικών κεκτημένων πέραν του πτυχίου, η Ευρωπαϊκή Ένωση ενθαρρύνει την υιοθέτηση ενός μόνιμου και ανοικτού συστήματος επικύρωσης μονάδων και εκπαιδευτικών ενοτήτων, που θα εξασφαλίζει την ευρεία πρόσβαση των υποψηφίων, θα υποστηρίζεται μέσα από τη συνεργασία πανεπιστημίων, επιμελητηρίων, επαγγελματικών κλάδων και θα είναι συμπληρωματικό του συστήματος εκπαίδευσης χωρίς να μπορεί να το υποκαταστήσει<sup>10</sup>.

Η παραπάνω προσέγγιση για την αναγνώριση δεξιοτήτων, σε συνδυασμό με τις άλλες παραμέτρους της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση σχετικά με την προσφορά εξατομικευμένων ευκαιριών μάθησης σε όλα τα στάδια της ζωής των ατόμων και την υποστήριξη της κινητικότητας και της ικανότητας των ατόμων για απασχόληση και κοινωνική

---

<sup>8</sup> Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe*, Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001, σελ. 11-16, 29-32. Επίσης βλέπε, Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 3.

<sup>9</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλος για την «Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, Διδασκαλία και Μάθηση - Προς μια κοινωνία της γνώσης»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1996, σελ. 35-40, 59-61. Σχετική είναι η συγκριτική ανάλυση του CEDEFOP, *Systems and procedures of certification of qualifications in the European Community – Comparative analysis*, 5<sup>th</sup> edition, Berlin 1995, σελ. 63-70.

<sup>10</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1996, ό.π., σελ. 40.

ένταξη, επιβεβαιώθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), που ανέδειξε την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό σε κεντρικό άξονα της στρατηγικής της Λισσαβόνας να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση μέχρι το 2010 η πιο ανταγωνιστική, δυναμική και βασισμένη στη γνώση οικονομία, ικανή για μια βιώσιμη ανάπτυξη, με περισσότερη και καλύτερη απασχόληση και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή<sup>11</sup>. Συγκεκριμένα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (2000) προσκάλεσε τους Υπουργούς Εκπαίδευσης να παρουσιάσουν Έκθεση ως προς το «γενικότερο προβληματισμό σχετικά με τους συγκεκριμένους μελλοντικούς στόχους των εκπαιδευτικών συστημάτων επικεντρωμένο σε κοινά μελήματα και προτεραιότητες»<sup>12</sup>, δίνοντας υψηλή προτεραιότητα στην προώθηση της δια βίου μάθησης σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής των ατόμων ως βασικής συνιστώσας του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και κατέληξε ότι η μεγαλύτερη διαφάνεια στα επαγγελματικά προσόντα και η δια βίου μάθηση θα πρέπει να διαδραματίσουν πρωτεύοντα ρόλο στις προσπάθειες για την προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις απαιτήσεις της κοινωνίας της γνώσης και στην ανάγκη για βελτίωση του επιπέδου και της ποιότητας της απασχόλησης<sup>13</sup>.

Σε μια προοπτική εδραίωσης της ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης, κατ' εφαρμογή των σχετικών κατευθύνσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Φέιρα τον Ιούνιο του 2000, η Ευρωπαϊκή Ένωση τόνισε ότι ο βασικός της στόχος είναι να συμβάλει στην ικανότητα των πολιτών να κινούνται ελεύθερα μεταξύ μαθησιακών πλαισίων, επαγγελμάτων, περιοχών και χωρών, αξιοποιώντας στο μεγαλύτερο βαθμό τις γνώσεις τους και τις ικανότητες τους, με τη συνάρθρωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης μέσα σε ένα πλαίσιο για τη δια βίου μάθηση, που να ενσωματώνει ολόκληρο το φάσμα της σχολικής, της εξωσχολικής και της άτυπης μάθησης μέσα

<sup>11</sup> Lisbon European Council 23-24 March 2000: Presidency Conclusions, που μπορεί να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: <http://www.consilium.europa.eu/>. Στο πλαίσιο της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισσαβόνας ενσωματώθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές για την συνδυαστική επιδίωξη οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης, επένδυσης στους ανθρώπινους πόρους και σταδιακής προσαρμογής της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε αυτές τις απαιτήσεις. Βλέπε σχετικά Conseil Européen de Bruxelles 22 et 23 mars 2005: Conclusions de la Présidence, καθώς και European Commission, "Commission staff working document in support of the report from the Commission to the Spring European Council, 22-23 March 2005, on the Lisbon Strategy of economic, social and environmental renewal", SEC (2005) 160, Brussels 28.1.2005.

<sup>12</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Έκθεση του Συμβουλίου Παιδείας προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο «Οι συγκεκριμένοι μελλοντικοί στόχοι των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης», Βρυξέλλες, 14 Φεβρουαρίου 2001, η οποία υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (2001), που ζήτησε από το Συμβούλιο και την Επιτροπή να προετοιμάσουν ένα λεπτομερές πρόγραμμα εργασίας για την υλοποίηση των στόχων για την εκπαίδευση και κατάρτιση.

<sup>13</sup> Lisbon European Council 23-24 March 2000: Presidency Conclusions.

από μια συνεκτική χρήση των υφιστάμενων μέσων και πόρων χωρίς να απαιτείται μια νέα διαδικασία<sup>14</sup>. Προς τούτο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επεσήμανε την αναγκαιότητα μιας ολοκληρωμένης πολιτικής διάγνωσης, αξιολόγησης, αναγνώρισης και μεταφοράς προσόντων με διαφανή τρόπο μεταξύ των διαφορετικών μαθησιακών πλαισίων ή διαφορετικών θεσμικών, κλαδικών ή εθνικών ορίων και προσδιόρισε τη διαδικασία αναγνώρισης προσόντων ως τη συνολική διαδικασία επίσημης κατοχύρωσης των προσόντων, που αποκτώνται είτε τυπικά (με τη χορήγηση διπλωμάτων και πιστοποιητικών), είτε άτυπα (με τη αντιστοιχία εκπαιδευτικών ενοτήτων και την πιστοποίηση δεξιοτήτων), καθώς και αναγνώρισης της αξίας των προσόντων από τους οικονομικούς και κοινωνικούς συντελεστές<sup>15</sup>. Πρότεινε, δε, μια σειρά από πρωτοβουλίες, οι οποίες συνίστανται στην ενίσχυση ευρωπαϊκών μέσων προώθησης διαφάνειας τίτλων και πιστοποιητικών - όπως για παράδειγμα το *Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Μονάδων (European Credit Transfer System)*, που αποτελεί μια κοινή βάση για την αναγνώριση των ακαδημαϊκών σπουδών στο εξωτερικό μέσω ενός συστήματος μονάδων (credits) και αρθρωτών εκπαιδευτικών ενοτήτων (modules)<sup>16</sup> ή το *Ευρωπαϊκό Διαβατήριο (Europass)*, το οποίο διευκολύνει την κινητικότητα των ενδιαφερομένων με βάση την αποκτηθείσα επαγγελματική και πρακτική κατάρτιση<sup>17</sup> - στη διαμόρφωση ενός ενιαίου και πιο ευέλικτου συστήματος αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων για τα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ κρατών μελών, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και οργανισμών κατάρτισης, επαγγελματικών ενώσεων και κοινωνικών

<sup>14</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση «Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης», COM(2001) 678, 21.11.2001, σελ.3-4.

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 21.11.2001, ό.π., σελ. 43.

<sup>16</sup> Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Εκπαιδευτικών Μονάδων (ECTS) εφαρμόστηκε πιλοτικά για πρώτη φορά στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus (1988-1995), με την συμμετοχή 145 ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων από όλες τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Χώρου και επεκτάθηκε σε 38 νέα πανεπιστήμια, 348 τμήματα και 36 μη πανεπιστημιακά ιδρύματα κατά τα έτη 1996-1997, ενώ 772 εκπαιδευτικά ιδρύματα υπέβαλαν αίτηση για την εισαγωγή τους στο σύστημα. Το ECTS επιτρέπει στους φοιτητές να παρακολουθήσουν τακτικά μαθήματα σε άλλο εκπαιδευτικό ίδρυμα και διευκολύνει τα εκπαιδευτικά ιδρύματα να προσαρμόσουν τα προγράμματα τους ανάλογα με την αντιστοιχία τους με συγκεκριμένο τίτλο σπουδών άλλων ιδρυμάτων και να αποφασίσουν για την ακαδημαϊκή αναγνώριση των προγραμμάτων τους.

<sup>17</sup> Απόφαση του Συμβουλίου της 21<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1998 για την «προώθηση ευρωπαϊκών περιόδων εναλλασσόμενης κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας» (1999/51/EK). Σημειώνεται ότι η Απόφαση 1999/51/EK καταργήθηκε με την Απόφαση 2241/2004/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 2004, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 390/6, 31.12.2004, με την οποία θεσπίστηκε ενιαίο κοινοτικό πλαίσιο για τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων μέσω της δημιουργίας προσωπικού συντονισμένου φακέλου εγγράφων υπό την ονομασία «Europass», τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιούν οι πολίτες σε εθελοντική βάση για να γνωστοποιούν και να παρουσιάζουν καλύτερα τα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες τους σε ολόκληρη την Ευρώπη.

εταίρων, στην ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών για την ανάπτυξη μεθοδολογιών και προδιαγραφών αναγνώρισης της άτυπης μάθησης, στο σχεδιασμό ενός συστήματος «portofolio»<sup>18</sup>, που θα διευκολύνει τους πολίτες σε όλα τα στάδια της εκπαίδευσης και κατάρτισης να συγκεντρώσουν και να συνδυάσουν τα προσόντα και τις δεξιότητες τους - αξιοποιώντας την *Ευρωπαϊκή Φόρμα Βιογραφικού Σημειώματος (European Format for Curriculum Vitae)*<sup>19</sup>, το *Diploma Supplement* που περιλαμβάνει τα ατομικά αποτελέσματα ως προς την απόκτηση πτυχίου με στόχο την ακαδημαϊκή και επαγγελματική αναγνώριση των προσόντων<sup>20</sup> και το *Certificate Supplement* που αφορά τα επαγγελματικά προσόντα - καθώς και στην ανάπτυξη ενός συστήματος κατηγοριοποίησης διακριτών ενοτήτων κατάρτισης («modular system»), το οποίο θα διευκολύνει την κεφαλαιοποίηση των προσόντων που αποκτώνται σε διαφορετικά μαθησιακά πλαίσια, οργανισμούς και χώρες<sup>21</sup>. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Ένωση εφαρμόζει την πολιτική της στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης εκπαιδευτικών μονάδων, τίτλων και προσόντων μέσα από την προώθηση αντίστοιχων διεθνών συνεργασιών και την υποστήριξη υφιστάμενων διακρατικών δικτύων, όπως για παράδειγμα το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Κέντρων Πληροφόρησης για την Ακαδημαϊκή Αναγνώριση και την Κινητικότητα (European Network of National Information Centres on academic recognition and mobility)<sup>22</sup> και τα Εθνικά Κέντρα Πληροφόρησης για την Ακαδημαϊκή Αναγνώριση (Network of National Academic Recognition Information Centres), τα οποία μπορούν να προωθήσουν απλές, αξιόπιστες και αποτελεσματικές διαδικασίες αναγνώρισης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο ή σε επίπεδο εκπαιδευτικών οργανισμών<sup>23</sup>.

<sup>18</sup> Το portofolio αποτελεί το ατομικό δελτίο δεξιοτήτων που εφαρμόζει το Ηνωμένο Βασίλειο στο πλαίσιο του Συστήματος Εθνικών Επαγγελματικών Τίτλων (NVQ's).

<sup>19</sup> Commission Recommendation 2002/236/EC of 11 March 2002 on common European format for curricula vitae (CVs).

<sup>20</sup> Το Diploma Supplement προτάθηκε από τη Σύμβαση για την Αναγνώριση των Προσόντων Ανώτατης Εκπαίδευσης στην Ευρώπη και υιοθετήθηκε στη Λισσαβόνα στις 11 Απριλίου 1997.

<sup>21</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση «Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης»*, COM(2001) 678, 21.11.2001, σελ.19-32. Βλέπε επίσης, Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning, Official Journal of the European Communities C 163/1, 9.7.2002, που συνιστά την σύνδεση των πρωτοβουλιών αυτών με το πρόγραμμα παρακολούθησης (follow up) των στόχων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να επιτευχθεί μια συνεκτική στρατηγική για την εκπαίδευση και την κατάρτιση με στόχο την προώθηση της δια βίου μάθησης.

<sup>22</sup> Το ENIC δημιουργήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης και την UNESCO και παρέχει πληροφόρηση για την αναγνώριση αλλοδαπών τίτλων και προσόντων, για τα εκπαιδευτικά συστήματα και για κάθε ζήτημα σχετικά με την κινητικότητα και την αντιστοιχία σπουδών.

<sup>23</sup> Το NARIC είναι το αντίστοιχο δίκτυο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που δημιουργήθηκε το 1984, ενσωματώθηκε στα Κοινοτικά Προγράμματα SOCRATES/ERASMUS και αποβλέπει στη βελτίωση

Περαιτέρω, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε ένα συγκεκριμένο Πρόγραμμα Δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα<sup>24</sup>, στηριζόμενο στα συμπεράσματα της αντίστοιχης Ομάδας Έργου Υψηλού Επιπέδου<sup>25</sup>, που αποβλέπει, μεταξύ άλλων, στην αναβάθμιση των συστημάτων και των στρατηγικών εκπαίδευσης και κατάρτισης, έτσι ώστε να διασφαλίζουν την απόκτηση βασικών και κοινωνικών προσόντων, την ενίσχυση δεξιοτήτων συναφών με τις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και τη διεύρυνση των δυνατοτήτων μάθησης, στον προσδιορισμό των απαιτούμενων προσόντων παράλληλα με τον προσδιορισμό των επαγγελματικών προφίλ και τον εκσυγχρονισμό της ταξινόμησης των επαγγελμάτων και των θέσεων εργασίας, στην ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την αξιολόγηση, την αναγνώριση, την ενίσχυση της διαφάνειας και της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων, ιδιαίτερα εκείνων που αποκτήθηκαν μέσα από άτυπες μορφές μάθησης, στη βελτίωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης προσόντων στα νομοθετικά κατοχυρωμένα προσόντα και την υιοθέτηση διαφοροποιημένης προσέγγισης για την αναγνώριση προσόντων στα μη νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, στην ενδυνάμωση της συνεργασίας των εκπαιδευτικών οργανισμών με τους συντελεστές της αγοράς εργασίας, στην εξασφάλιση της ελεύθερης πρόσβασης στην πληροφόρηση σχετικά με το περιεχόμενο και την αντιστοιχία των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και στην ενθάρρυνση των επενδύσεων στις λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές και στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους<sup>26</sup>. Παράλληλα, οι κοινωνικοί εταίροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο υιοθέτησαν το πλαίσιο δράσεων για τη διαβίου ανάπτυξη επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων (2002), που επικεντρώνεται στη διάγνωση των αναγκών, στην αναγνώριση και την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, στην παροχή πληροφόρησης και συμβουλευτικής

---

της αναγνώρισης των τίτλων και των περιόδων σπουδών, καθώς και στην παροχή της απαιτούμενης πληροφόρησης και συμβουλευτικής στους ενδιαφερόμενους των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Ενιαίου Χώρου.

<sup>24</sup> Commission Européenne, *Plan d' Action de la Commission en matière de Compétences et de Mobilité*, Communication de la Commission Européenne, Bruxelles, COM (2002) 72 final/13.2.2002.

<sup>25</sup> Commission Européenne, *Task Force de haut niveau sur les Compétences et la Mobilité*, Direction Générale de l'Emploi et des Affaires Sociales, Unité EMPL/A.3, Rapport Final, Décembre 2001.

<sup>26</sup> Commission Européenne, 13.2.2002, ό.π. Σχετικά με την πρόοδο των εργασιών του Προγράμματος Δράσης βλέπε, Commission of the European Communities, *Final Report on the Implementation of the Commission's Action Plan for Skills and Mobility COM(2002) 72 final*, COM(2007) 24 final, Brussels, 25.1.2007.

καθώς και στην κινητοποίηση όλων των συντελεστών της αγοράς, δημόσιων αρχών, επιχειρήσεων και εργαζομένων<sup>27</sup>.

Ακολούθως, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002) επικρότησε το Πρόγραμμα Δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα και ζήτησε να ληφθούν μέτρα για να ελαττωθούν τα κανονιστικά και διοικητικά εμπόδια για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και να θεσπιστούν τα απαραίτητα μέσα για να εξασφαλιστεί η διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων, όπως για παράδειγμα να ενισχυθεί το Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Μονάδων (European Credit Transfer System), η στενότερη συνεργασία των πανεπιστημιακών διπλωμάτων στο πλαίσιο της διαδικασίας Σορβόνης - Μπολόνιας - Πράγας και η ανάλογη δράση στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης<sup>28</sup>. Επιπλέον, ενέκρινε το Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010»<sup>29</sup>, που ενσωματώνει όλες τις δράσεις τόσο για τη δημιουργία του ευρωπαϊκού χώρου ανώτατης εκπαίδευσης μέσα από τη σύγκλιση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προώθηση της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης των προσόντων (διαδικασία της Μπολόνιας<sup>30</sup>), όσο και για την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ως στρατηγικής για τη βελτίωση των επιδόσεων, της ποιότητας και της ελκυστικότητας της (διαδικασία της Κοπεγχάγης)<sup>31</sup>.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σημαντικό σημείο αναφοράς στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική αναγνώριση των προσόντων αποτελεί η «Διαδικασία της Μπολόνιας» (1999) για την οικοδόμηση του Ευρωπαϊκού Χώρου της Ανώτατης Εκπαίδευσης το 2010 και τη συντονισμένη μεταρρύθμιση των εκπαιδευτικών συστημάτων, η οποία

---

<sup>27</sup> European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), «Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications», 28 February 2002.

<sup>28</sup> Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, Συμπεράσματα της Προεδρίας, 15-16 Μαρτίου 2002.

<sup>29</sup> Council of the European Union, *Detailed work programme on the follow-up of the objectives of Education and training systems in Europe*, Official Journal of the European Communities C 142/1, 14.6.2002. Βλέπε επίσης, Council of the European Union, "EDUCATION & TRAINING 2010" *THE SUCCESS OF THE LISBON STRATEGY HINGES ON URGENT REFORMS*, Joint interim report of the Council and the Commission on the implementation of the detailed work programme on the follow up of the objectives of education and training systems in Europe, Brussels 3 Mars 2004, που εγκρίθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών 24-25 Μαρτίου 2004.

<sup>30</sup> Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Παιδείας για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης, Μπολόνια, 19 Ιουνίου 1999.

<sup>31</sup> Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, Κοπεγχάγη, 29-30 Νοεμβρίου 2002.



έθεσε ως στόχους την υιοθέτηση συστήματος συγκρίσιμων τίτλων που μπορούν εύκολα να αντιστοιχηθούν, την εισαγωγή σε όλες τις χώρες δύο βασικών κύκλων σπουδών, προπτυχιακών και μεταπτυχιακών, που προβλέπουν την επιτυχή ολοκλήρωση του πρώτου κύκλου σπουδών τουλάχιστον 3 ετών και την απόκτηση στο δεύτερο κύκλο μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος, την ανάπτυξη συστήματος πιστωτικών μονάδων (credits) και αρθρωτών εκπαιδευτικών ενοτήτων (modules) συμβατού με το ECTS καλύπτοντας παράλληλα δραστηριότητες δια βίου μάθησης, την προώθηση ευρωπαϊκής διάστασης στη διασφάλιση της ποιότητας με συγκρίσιμα κριτήρια και μεθόδους και την απάλειψη των εμποδίων στην κινητικότητα των φοιτητών, σπουδαστών και εκπαιδευτικών<sup>32</sup>. Οι στόχοι αυτοί έτυχαν ευρείας αποδοχής, όπως διαπιστώθηκε κατά την συνάντηση των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης στην Πράγα (2001), όπου αποφασίστηκε η ενίσχυση των παραπάνω στόχων και δράσεων καθώς και η συστηματική παρακολούθησής τους<sup>33</sup>. Στη συνέχεια, κατά τη συνάντηση των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας στο Βερολίνο (2003), αποφασίστηκε μεταξύ άλλων ότι, μέχρι το 2005, τα εθνικά συστήματα διασφάλισης ποιότητας της ανώτατης εκπαίδευσης θα πρέπει να διαθέτουν σύστημα πιστοποίησης και επιβεβαίωσης προσόντων, τονίζοντας παράλληλα πως το ECTS μπορεί να αποτελέσει μια γενικευμένη βάση τόσο για τη μεταφορά όσο και για την κεφαλαιοποίηση των προσόντων<sup>34</sup>. Διαπιστώνοντας παραπέρα την ανάγκη υιοθέτησης ενός πλαισίου προσόντων στον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης, διαρθρωμένου σε τρεις κύκλους βασισμένους στις αποκτηθείσες από κάθε κύκλο γνώσεις και δεξιότητες με γενική περιγραφή για κάθε κύκλο προσανατολισμένη στα αποτελέσματα μάθησης και με διαβάθμιση πιστωτικών (ακαδημαϊκών) μονάδων στον πρώτο και το δεύτερο κύκλο, αποφασίστηκε κατά την συνάντηση των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας στο Μπέργκεν (2005) η θέσπιση ενός γενικού πλαισίου προσόντων για την ανώτατη εκπαίδευση, η ανάλογη προσαρμογή των εθνικών πλαισίων προσόντων σε μια προοπτική ενίσχυσης της δια βίου μάθησης, η διασφάλιση της συμπληρωματικότητας μεταξύ του ενιαίου πλαισίου για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης και

<sup>32</sup> Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης, Μπολόνια, 19 Ιουνίου 1999, η οποία μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: [www.bologna-bergen.2005.no](http://www.bologna-bergen.2005.no).

<sup>33</sup> Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001, διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.bologna.msmt.cz/PragueSummit/Fcommuniqué.html>.

<sup>34</sup> Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003, διαθέσιμο στη: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique1.pdf>.

του προτεινόμενου ευρύτερου πλαισίου για τα προσόντα της δια βίου μάθησης, που περιλαμβάνει τόσο τη γενική εκπαίδευση όσο και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και η βελτίωση της αναγνώρισης της πρότερης γνώσης, συμπεριλαμβανομένης της μη-τυπικής και άτυπης μάθησης, για την πρόσβαση στην ανώτατη εκπαίδευση<sup>35</sup>. Επιπρόσθετα, διαπιστώθηκε κατά την συνάντηση των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας στο Λονδίνο (2007) ότι η αξιόπιστη αναγνώριση των προσόντων της ανώτατης εκπαίδευσης αποτελεί βασική παράμετρο του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης, καθώς και ότι η υποστήριξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών ενοτήτων και προγραμμάτων προσανατολισμένων στα αποτελέσματα μάθησης και στις αντίστοιχες πιστωτικές μονάδες (credits) θα συμβάλει στη βελτίωση της αναγνώρισης των προσόντων και όλων των μορφών της πρότερης γνώσης<sup>36</sup> και αποφασίστηκε να επικεντρωθούν, πέραν των συμπληρωματικών δράσεων, στις τρέχουσες προτεραιότητες σχετικά με το σύστημα των τριών κύκλων, τη διασφάλιση ποιότητας και την αναγνώριση των τίτλων και εκπαιδευτικών περιόδων μέχρι την επόμενη συνάντησή τους στο Leuven/Louvain la-Neuve στις 28-29 Απριλίου 2009<sup>37</sup>.

Εξίσου σημαντικό σημείο αναφοράς για την επαγγελματική αναγνώριση προσόντων αποτελεί η Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαϊκών Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Κοπεγχάγη - που έλαβε χώρα στο πλαίσιο του ψηφίσματος του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 12<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2002 σχετικά με την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>38</sup> και των συμπερασμάτων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002) για την υιοθέτηση μέτρων διασφάλισης της διαφάνειας των διπλωμάτων και των προσόντων,

<sup>35</sup> Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Bergen, 19-20 May 2005, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main\\_doc/050520\\_Bergen\\_Communique.pdf](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050520_Bergen_Communique.pdf).

<sup>36</sup> London Communiqué "Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world" on 18 May 2007, διαθέσιμο ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: <http://www.dfes.gov.uk/londonbologna/uploads/documents/LondonCommuniqufinalwithLondonlogo.pdf>. Βλέπε επίσης, European Commission, *From Bergen to London – The contribution of European Commission to the Bologna Process*, Brussels, 7 May 2007, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά: <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/report06.pdf>.

<sup>37</sup> Σχετικές πληροφορίες με την επόμενη συνάντηση των Ευρωπαϊκών Υπουργών Παιδείας μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/about/>.

<sup>38</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ψήφισμα σχετικά με την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που εκδόθηκε στις 19 Δεκεμβρίου 2002, Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε. C 13 της 18.1.2003.

συμπεριλαμβανομένης δράσης παρόμοιας με τη διαδικασία της Μπολόνιας προσαρμοσμένης στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης<sup>39</sup> - η οποία επιβεβαιώνει την ανάγκη διερεύνησης του τρόπου με τον οποίο θα μπορούσαν να προαχθούν η διαφάνεια, η δυνατότητα σύγκρισης, η δυνατότητα μεταφοράς και η αναγνώριση ικανοτήτων και προσόντων μεταξύ διαφόρων χωρών και σε διαφορετικά επίπεδα, την ανάγκη ανάπτυξης επιπέδων αναφοράς, κοινών αρχών για την πιστοποίηση και κοινών μέτρων, μεταξύ των οποίων ένα σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και την ανάγκη θέσπισης κοινών αρχών για την πιστοποίηση της άτυπης μάθησης<sup>40</sup>. Οι προαναφερθείσες προτεραιότητες της «Διαδικασίας της Κοπεγχάγης» παγιώθηκαν από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τις μελλοντικές προτεραιότητες της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Νοέμβριος 2004), όπου συμφωνήθηκε η εκπόνηση ενός ανοικτού και ευέλικτου Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων ως κοινού σημείου αναφοράς τόσο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, που θα στηρίζεται στα προσόντα και τα μαθησιακά αποτελέσματα, καθώς και η ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να βασίζονται στα επιτυχή αποτελέσματα της μάθησης που επέλεξαν κατά τη μετάβασή τους από ένα εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε άλλο<sup>41</sup>. Η επαναβεβαίωση των παραπάνω προτεραιοτήτων ενσωματώθηκε στη Διακήρυξη του Μάαστριχτ (Δεκέμβριος 2004), που αξιολόγησε την πρόοδο της στρατηγικής της Λισσαβόνας/Κοπεγχάγης και έθεσε νέες προτεραιότητες και διαδικασίες για την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής συνεργασίας στο χώρο της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, στις οποίες συγκαταλέγονται η ανάπτυξη ενός ανοικτού και ευέλικτου Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, η ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού

<sup>39</sup> Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, Συμπεράσματα της Προεδρίας, 15-16 Μαρτίου 2002.

<sup>40</sup> Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training, διαθέσιμη ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhahagen\\_declaration\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhahagen_declaration_en.pdf).

<sup>41</sup> Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών συνεργομένων στα πλαίσια του Συμβουλίου σχετικά με τις μελλοντικές προτεραιότητες της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Επανεξέταση του ψηφίσματος του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 2002), Βρυξέλλες, 29 Οκτωβρίου 2004, διαθέσιμο: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/council13832\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/council13832_el.pdf).

συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), καθώς και η χρήση σε εθνικό επίπεδο κοινών αρχών και μέσων για τη μεταρρύθμιση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδίως, σε ότι αφορά τη διαφάνεια (Europass), τον δια βίου προσανατολισμό, τη διασφάλιση ποιότητας, τη διάγνωση και την πιστοποίηση της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης<sup>42</sup>. Τέλος, το Συμβούλιο Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, που συγκλήθηκε στο Ελσίνκι το Δεκέμβριο 2006, προχώρησε στη δεύτερη μεταρρύθμιση των στόχων της «Διαδικασίας Κοπεγχάγης» για την ενίσχυση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης, δίνοντας έμφαση στην πρόσβαση και την ευελιξία των συστημάτων κατάρτισης μέσω εξατομικευμένων διαδρομών, καλύτερων συνθηκών μετάβασης στην εργασιακή ζωή και υποστήριξης της απόκτησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, στην σύνδεση των μορφών αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης με την εργασιακή ζωή και στη διεύρυνση των δυνατοτήτων μάθησης στον εργασιακό χώρο, στην αναγνώριση της άτυπης και της ανεπίσημης μάθησης και τη μεγαλύτερη διαφάνεια των συστημάτων κατάρτισης, καθώς και στην ενεργητικότερη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων και κλαδικών οργανώσεων, ενώ ταυτόχρονα αποφάσισε την περαιτέρω ανάπτυξη και πιλοτική εφαρμογή του ευρωπαϊκού συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων για την καλύτερη αντιστοιχία και διασύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης και ανώτατης εκπαίδευσης, του EUROPASS ως του μοναδικού ευρωπαϊκού πλαισίου για τη διαφάνεια, καθώς και των εργαλείων αναγνώρισης της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης για να συμπληρώσουν το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων και το ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET) - Review of the Copenhagen Declaration of 30 November 2002, Maastricht, 14 December 2004, διαθέσιμο ηλεκτρονικά στην ακόλουθη ιστοσελίδα: [http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf).

<sup>43</sup> Helsinki Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training, Communiqué of the European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, convened in Helsinki on 5 December 2006 to review the priorities and strategies of the Copenhagen Process (December 2006), διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinki\\_com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinki_com_en.pdf). Ειδικά για τα εργαλεία της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης βλέπε, Colardyn Danielle and Bjørnåvold Jens, *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning*, CEFEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005, καθώς και Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew, Junge Kerstin (eds.), *A European inventory on validation of non-formal and informal learning. A Final*

Καθοριστική είναι η ανάπτυξη και η εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ)<sup>44</sup>, στη βάση του οποίου θα πρέπει να καθοριστούν σταθεροί σύνδεσμοι και να στηριχθούν τα συστήματα μεταφοράς και συσσώρευσης ακαδημαϊκών μονάδων εκπαίδευσης και κατάρτισης (ECTS<sup>45</sup> και ECVET<sup>46</sup>), το ενιαίο κοινοτικό πλαίσιο για τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων (Europass<sup>47</sup>), με το οποίο εισήχθη ένα σύνολο ευρωπαϊκών εγγράφων περιγραφής των επαγγελματικών προσόντων και των ικανοτήτων που θα πρέπει να περιλαμβάνουν σαφή αναφορά στο αντίστοιχο επίπεδο ΕΠΕΠ, καθώς και η δικτυακή πύλη «Ploteus» για τις ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και μάθησης στις χώρες της Ευρώπης, η οποία θα πρέπει να λάβει υπόψη τα επίπεδα αναφοράς του ΕΠΕΠ<sup>48</sup>, ενώ κατά την εφαρμογή του ΕΠΕΠ θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ευρωπαϊκές αρχές για την αναγνώριση και την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης<sup>49</sup>. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ) αποτελεί ένα εργαλείο αναφοράς για τη σύγκριση των επιπέδων των επαγγελματικών προσόντων στα εθνικά συστήματα προσόντων και στα συστήματα προσόντων που έχουν διαμορφωθεί από διεθνείς κλαδικούς οργανισμούς και, σε καμία περίπτωση, δεν αποτελεί εργαλείο αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται σε ένα κράτος μέλος με σκοπό την άσκηση ενός νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος σε άλλο κράτος μέλος, η οποία εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2005/36/ΕΚ, όπως θα δούμε παρακάτω<sup>50</sup>. Επιπλέον, το ΕΠΕΠ δεν μπορεί να αντικαθιστά τα υπάρχοντα ή υπό εξέλιξη εθνικά

---

*Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC Research & Consulting Limited, United Kingdom, September 2005.*

<sup>44</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Πρόταση Σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση*, COM(2006) 479 τελικό, Βρυξέλλες, 5.9.2006, σελ. 4-5. Το κείμενο της Πρότασης είναι διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com\\_2006\\_0479\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_el.pdf).

<sup>45</sup> Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003, διαθέσιμο στη: <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique1.pdf>

<sup>46</sup> Commission of the European Communities, Commission Staff Working Document, *European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) - A system for the transfer, accumulation and recognition of learning outcomes in Europe*, SEC(2006) 1431, Brussels, 31.10.2006, διαθέσιμο: [http://ec.europa.eu/education/ecvt/work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/ecvt/work_en.pdf).

<sup>47</sup> Απόφαση 2241/2004/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 2004, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 390/6, 31.12.2004.

<sup>48</sup> Η δικτυακή πύλη «Ploteus» βρίσκεται στην ιστοσελίδα: <http://ec.europa.eu/ploteus>.

<sup>49</sup> Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών που συνέρχονται στα πλαίσια του Συμβουλίου όσον αφορά κοινές ευρωπαϊκές αρχές για τον προσδιορισμό και την επικύρωση των ανεπίσημων και άτυπων μορφών μάθησης*, 9600/04 EDUC 118 SOC 253, Βρυξέλλες, 18 Μαΐου 2004, διαθέσιμο: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives_en.html).

<sup>50</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 5.9.2006, ό.π., σελ. 6.

και/ή τομεακά πλαίσια προσόντων, ούτε να συμπεριλαμβάνει λεπτομερείς περιγραφές συγκεκριμένων προσόντων, διαδρομές μάθησης, προϋποθέσεις πρόσβασης ή διαδικασίες για τον προσδιορισμό νέων προσόντων και δεν θα έχει άμεσα τις λειτουργίες της σύγκρισης των προσόντων ή οποιοσδήποτε λειτουργίες κανονιστικής, νομικής, μισθολογικής διαπραγμάτευσης και διασφάλισης της ποιότητας, οι οποίες πραγματοποιούνται σε εθνικό ή τομεακό επίπεδο<sup>51</sup>. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ) διαρθρώνεται σε οκτώ (8) επίπεδα, που θα αποτελέσουν το κοινό και ουδέτερο σημείο αναφοράς για τις αρχές εκπαίδευσης και κατάρτισης σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο και τα οποία καλύπτουν ολόκληρο το φάσμα των προσόντων, από εκείνα που αποκτώνται στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέχρι εκείνα που κατοχυρώνονται στο ανώτατο επίπεδο πανεπιστημιακής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>52</sup>. Η περιγραφή των 8 επιπέδων αναφοράς του ΕΠΕΠ βασίζεται στους τρεις τύπους μαθησιακών αποτελεσμάτων: (α) γνώσεις, (β) δεξιότητες και (γ) ικανότητες, δηλαδή τι γνωρίζει, κατανοεί και είναι ικανός να κάνει ο εκπαιδευόμενος μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας<sup>53</sup> και καθένα από τα 8 επίπεδα ορίζεται βάσει ενός συνόλου αντίστοιχων περιγραφικών δεικτών, που προσδιορίζουν τα μαθησιακά αποτελέσματα και αντιστοιχούν στα προσόντα του συγκεκριμένου επιπέδου σε οποιοδήποτε σύστημα επαγγελματικών προσόντων<sup>54</sup>. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι τα προσόντα συνίστανται: *στο επίπεδο 1* στην απόκτηση των βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων και στην ικανότητα ανάληψης απλών καθηκόντων κάτω από την άμεση επίβλεψη σε δομημένο περιβάλλον, *στο επίπεδο 2* σε βασικές αντικειμενικές γνώσεις, πρακτικές δεξιότητες και ικανότητα εργασίας υπό επίβλεψη και με κάποια αυτονομία, *στο επίπεδο 3* σε ευρείες γενικές και ειδικές γνώσεις, πρακτικές δεξιότητες και ικανότητα ανάληψης ευθύνης, *στο επίπεδο 4* σε αντικειμενικές και θεωρητικές γνώσεις και δεξιότητες γενικού φάσματος και ικανότητα αυτοδιαχείρισης και επίβλεψης άλλων, *στο επίπεδο 5* σε ευρείες εξειδικευμένες θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις,

<sup>51</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Προς ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη δια βίου μάθηση, Έγγραφο Εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής*, SEC (2005) 957, Βρυξέλλες, 8.7.2005, σελ. 18, διαθέσιμο στα αγγλικά: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation\\_eqf\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_el.pdf).

<sup>52</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Πρόταση Σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση*, COM(2006) 479 τελικό, Βρυξέλλες, 5.9.2006, σελ. 12, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com\\_2006\\_0479\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_el.pdf).

<sup>53</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 5.9.2006, ό.π., σελ. 12. Βλέπε επίσης για την περιγραφή των προσόντων Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 8.7.2005, ό.π., σελ. 20-21.

<sup>54</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 5.9.2006, ό.π., σελ. 20-22.

δεξιότητες εξεύρεσης δημιουργικών λύσεων και ικανότητα διαχείρισης, επίβλεψης και αξιολόγησης της απόδοσης, στο επίπεδο 6 σε προχωρημένες γνώσεις και δεξιότητες, κριτική κατανόηση θεωριών και αρχών, ικανότητα διαχείρισης σύνθετων επαγγελματικών δραστηριοτήτων και διαχείρισης επαγγελματικής ανάπτυξης ατόμων, στο επίπεδο 7 σε πολύ εξειδικευμένες γνώσεις, κριτική επίγνωση, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και ικανότητα διαχείρισης της αλλαγής μέσα σ' ένα πολύπλοκο περιβάλλον και στο επίπεδο 8 συνίστανται στις πλέον προχωρημένες και εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, στην επίδειξη ουσιαστικού κύρους, καινοτομίας, αυτονομίας, επιστημονικής και επαγγελματικής ακεραιότητας<sup>55</sup>. Σε κάθε περίπτωση, συνιστάται στα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν το ΕΠΕΠ ως εργαλείο αναφοράς για να συγκρίνουν τα επίπεδα επαγγελματικών προσόντων που χρησιμοποιούνται σε διαφορετικά συστήματα, να συσχετίσουν τα δικά τους συστήματα επαγγελματικών προσόντων με το ΕΠΕΠ έως το 2009 και, εφόσον χρειάζεται, να διαμορφώσουν ένα εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων, να εξασφαλίσουν ότι όλα τα νέα επαγγελματικά προσόντα και τα έγγραφα «Europass» που εκδίδονται από τις αρμόδιες αρχές θα περιέχουν σαφή παραπομπή στο αντίστοιχο επίπεδο του ΕΠΕΠ μέχρι το 2011, να ακολουθούν μια προσέγγιση με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα όταν ορίζουν και διαμορφώνουν επαγγελματικά προσόντα, να προωθήσουν την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης, καθώς και να ορίσουν το εθνικό κέντρο για την υποστήριξη και τον συντονισμό της σχέσης μεταξύ του εθνικού και του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων<sup>56</sup>.

## 2. Η Εθνική πολιτική για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων

Η δια βίου μάθηση στην Ελλάδα δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη - όπως προκύπτει από το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής ατόμων ηλικίας 25-64 ετών σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης (2% το 2004 σε σχέση με το 9,9% στην

---

<sup>55</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Πρόταση Σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση*, COM(2006) 479 τελικό, Βρυξέλλες, 5.9.2006, σελ. 20-22. Σημειώνεται ότι τα επίπεδα 5-8 περιέχουν σαφή παραπομπή στα επίπεδα που ορίζονται στο πλαίσιο για τον ευρωπαϊκό χώρο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και προβλέφθηκαν με τη διαδικασία της Μπολόνια.

<sup>56</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 5.9.2006, ό.π., σελ. 16-17. Σημειώνεται ότι η Πρόταση ψηφίστηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σύμφωνα με το *Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2007 σχετικά με την πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που αφορά τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση* (COM(2006)0479 – C6-0294/2006 – 2006/0163(COD)).

Ευρωπαϊκή Ένωση των 25), που αντικατοπτρίζει τόσο την περιορισμένη έκταση των ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων, όσο και την ασύμμετρη κατανομή των ευκαιριών αυτών στις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες - και, επιπλέον, χαρακτηρίζεται από την έλλειψη συνολικής στρατηγικής, τον αποσπασματικό χαρακτήρα των παρεμβάσεων, καθώς και την απουσία συστηματικής καταγραφής των αναγκών της αγοράς εργασίας και διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών<sup>57</sup>. Περαιτέρω, η πιστοποίηση της μη-τυπικής και ανεπίσημης μάθησης μέσα από την ανάπτυξη ενός εθνικού και ευέλικτου συστήματος, που θα βασίζεται σε σαφώς προσδιορισμένες και κοινά αποδεκτές επαγγελματικές προδιαγραφές, εξακολουθεί να παραμένει ένα υποσχόμενο θέμα για κοινωνικό διάλογο παρά μια συγκεκριμένη επιχειρησιακή πραγματικότητα για την εθνική πολιτική ατζέντα στην Ελλάδα, αν και υπάρχει γενική ομοφωνία ως προς την αναγκαιότητα της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο αποκτήθηκαν<sup>58</sup>, δεδομένης της παντελούς έλλειψης ενός θεσμοθετημένου ενιαίου πλαισίου για την αξιολόγηση, την πιστοποίηση και την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, που επιτείνει την αναντιστοιχία της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας ως προς τα απαιτούμενα προσόντα και τις ειδικότητες και διαιωνίζει την περιορισμένη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας<sup>59</sup>.

Μέχρι σήμερα, η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων περιορίζεται είτε στον τυπικό έλεγχο της παρεχόμενης εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τα χρόνια φοίτησης και τις εσωτερικές εκπαιδευτικές διαδικασίες αξιολόγησης αποκτηθέντων γνώσεων και όχι με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα και την ουσιαστική διαπίστωση επαγγελματικής επάρκειας, είτε στην τυπική αξιολόγηση της

<sup>57</sup> Ministry of Economy and Finance, *National Strategic Reference Framework 2007-2013*, Αθήνα, Οκτώβριος 2006, σελ. 35. Βλέπε επίσης, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), Ευρωπαϊκός Επιχειρησιακός Όμιλος (Ε.Ε.Ο. GROUP Α.Ε.), Ε-2000 Όμιλος Συμβούλων, *Θεματική Μελέτη Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού*, Τελική Επικαιροποιημένη Έκθεση, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Μάρτιος 2006, σελ. 127-128.

<sup>58</sup> Chrysakis Emmanuel - National Centre for Social Research, *The validation of non – formal and informal learning in Greece: A still promising issue on the national policy agenda*, Paper presented in the Thematic Peer Review “Validation of non-formal and informal learning”, Paris 8-9 November 2007, διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.mutual-learning-employment.net/peerreviews/>.

<sup>59</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, «Οι καλές πρακτικές της Κ.Π. EQUAL στην πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων» στο Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων», *Συνεργασία για την Ανάπτυξη και Προώθηση Εργαλείων και Συστημάτων Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων – Οδηγός Καλών Πρακτικών*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα 2005, σελ. 38-39.



πληρότητας των προγραμμάτων άτυπης κατάρτισης, της καταλληλότητας των εκπαιδευτών και της συμμετοχής των καταρτιζομένων<sup>60</sup>. Ειδικότερα, εφαρμόζονται στη χώρα μας οι ακόλουθες διαδικασίες πιστοποίησης αποκτηθέντων γνώσεων και προσόντων<sup>61</sup>:

- η διαδικασία πιστοποίησης αποκτηθέντων γνώσεων **στο δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης** που παρέχεται σε 14 τομείς για 42 διαφορετικές ειδικότητες από τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) / Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.), συμπεριλαμβανομένων των Τ.Ε.Ε. Α' κύκλου-Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ., όπως διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο της Εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης (Ν. 2640/98)<sup>62</sup> και λειτουργούν σε δύο αυτοτελείς και επάλληλους κύκλους διетуός (Α' κύκλος) και μονοετούς διάρκειας (Β' κύκλος)<sup>63</sup>. Η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των αποφοίτων της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης γίνεται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων σύμφωνα με τις ειδικότητες και εξειδικεύσεις των τυπικών επαγγελματικών επιπέδων που καθορίζονται στην Οδηγία 92/51/ΕΟΚ, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με το Π.Δ. 231/98<sup>64</sup>, βασίζεται στις σχετικές εξετάσεις που διεξάγονται κυρίως στη σχολική μονάδα ή στις εξετάσεις για

<sup>60</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, «Οι καλές πρακτικές της Κ.Π. EQUAL στην πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων» στο Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL – Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων», *Συνεργασία για την Ανάπτυξη και Προώθηση Εργαλείων και Συστημάτων Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων – Οδηγός Καλών Πρακτικών*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα 2005, σελ. 38-39.

<sup>61</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 19-20.

<sup>62</sup> Ο θεσμός των *Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.)* εισήχθη με το Νόμο 2640/98 ως εναλλακτικός τύπος μετά-υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, αποβλέποντας στην παροχή τεχνικοεπαγγελματικής εκπαίδευσης και στην απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών δραστηριοτήτων στους εξής τομείς εξειδίκευσης: Μηχανολογικός, Ηλεκτρονικός, Ηλεκτρολογικός, Καλλιτεχνικών Εφαρμογών, Κλωστοϋφαντουργίας και Ένδυσης, Αργυροχρυσοχοΐας – Ωρολογοποιίας, Μουσικών Οργάνων, Κατασκευών, Οικονομίας και Διοίκησης, Γεωπονίας, Τροφίμων και Περιβάλλοντος, Υγείας και Πρόνοιας, Χημικών Εργαστηριακών Εφαρμογών, Ναυτικός και Ναυτιλιακός, Πληροφορικής – Δικτύων Η/Υ, Αισθητικής και Κομμωτικής. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 3475/2006 (ΦΕΚ 146 Α' /13.7.2006) «Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», τα δημόσια Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) που ιδρύθηκαν με το άρθρο 4 του Ν. 2640/98 και τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) μετατρέπονται σε Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.).

<sup>63</sup> Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), Ευρωπαϊκός Επιχειρησιακός Όμιλος (Ε.Ε.Ο. GROUP Α.Ε.), Ε-2000 Όμιλος Συμβούλων, *Θεματική Μελέτη Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού*, Τελική Επικαιροποιημένη Έκθεση, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Μάρτιος 2006, σελ. 43-44.

<sup>64</sup> Άρθρο 6 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α' /7.11.2003).

ορισμένα βασικά μαθήματα της ειδικότητας που διεξάγονται σε νομαρχιακό επίπεδο ή στις εξετάσεις που διεξάγονται σε πανελλαδικό επίπεδο για τους αποφοίτους Β΄ κύκλου σπουδών και οδηγεί για τους μεν αποφοίτους του Α΄ κύκλου σπουδών σε πτυχίο επιπέδου 2 και για τους δε αποφοίτους του Β΄ κύκλου σπουδών σε πτυχίο επιπέδου 3, εξασφαλίζοντας σε αμφότερους τη δυνατότητα να λάβουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος<sup>65</sup>.

- η διαδικασία πιστοποίησης αποκτηθέντων γνώσεων **στη μεταδευτεροβάθμια τυπική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση**, που παρέχεται από τα δημόσια και ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) σε 14 βασικούς επαγγελματικούς τομείς για 110 διαφορετικές ειδικότητες και λειτουργεί υπό την εποπτεία του ΥΠ.Ε.Π.Θ. στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.), το οποίο καθιερώθηκε με το Νόμο 2009/1992 και αποβλέπει μέσα από τη συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους στην οργάνωση, την παροχή και την τυπική πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και στην εναρμόνιση της επαγγελματικής κατάρτισης με το εκπαιδευτικό σύστημα<sup>66</sup>. Στην αρχική επαγγελματική κατάρτιση εντάσσεται η παρεχόμενη κατάρτιση από τον Ο.Ε.Ε.Κ. και τα δημόσια Ι.Ε.Κ., τα Ι.Ε.Κ. του Ο.Α.Ε.Δ., τα Ι.Ε.Κ. του Ε.Κ.Α.Β., τα Ι.Ε.Κ. της Σχολής Τουριστικών Επαγγελμάτων και τα ιδιωτικά Ι.Ε.Κ., για την αναγνώριση και την ισοτιμία των τίτλων των οποίων, καθώς και για τον καθορισμό των αντίστοιχων επαγγελματικών δικαιωμάτων αρμόδιος είναι ο Ο.Ε.Ε.Κ.<sup>67</sup>. Η παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση αξιολογείται κατά τη διάρκεια των σπουδών με εξαμηνιαίες ανακεφαλαιωτικές εξετάσεις, καθώς και με τελικές εξετάσεις για τα θεωρητικά μαθήματα, την κατασκευή ατομικού ή

<sup>65</sup> Άρθρο 2 του Ν. 2640/1998 (ΦΕΚ Α΄206/3.9.1998) «Δευτεροβάθμια τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» και άρθρο 6 του Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α΄18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

<sup>66</sup> Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α΄18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις». Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), Ευρωπαϊκός Επιχειρησιακός Όμιλος (Ε.Ε.Ο. GROUP Α.Ε.), Ε-2000 Όμιλος Συμβούλων, *Θεματική Μελέτη Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού*, Τελική Επικαιροποιημένη Έκθεση, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Μάρτιος 2006, σελ. 103, όπου αναφέρεται ότι λειτουργούν συνολικά 138 Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), 34 Ι.Ε.Κ. αρμοδιότητας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), καθώς και 41 ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. τα οποία εποπτεύονται από τον Ο.Ε.Ε.Κ. Βλέπε επίσης, Μπαλωτή Ξένη, *Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1997, σελ. 25-31.

<sup>67</sup> Άρθρο 7 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α΄/7.11.2003).

συλλογικού έργου για τα εργαστηριακά μαθήματα, ή το συνδυασμό εξετάσεων και έργου για τα μικτά μαθήματα. Η επιτυχής ολοκλήρωση της κατάρτισης στα δημόσια και ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. οδηγεί στη χορήγηση Βεβαίωσης Επαγγελματικής Κατάρτισης, που δίνει το δικαίωμα συμμετοχής στις εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης για την απόκτηση Διπλώματος Επαγγελματικής Κατάρτισης επιπέδου μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης<sup>68</sup> ή Πιστοποιητικού Επαγγελματικής Κατάρτισης επιπέδου μεταγυμνασιακής επαγγελματικής κατάρτισης<sup>69</sup>.

- η χορήγηση βεβαίωσης παρακολούθησης προγραμμάτων **μη τοπικής ή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**, όπου δεν εφαρμόζεται μέχρι στιγμής κάποια διαδικασία πιστοποίησης αποκτηθέντων προσόντων. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση - που αποβλέπει στη διατήρηση, την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών προσόντων με σκοπό την ένταξη ή επανένταξη στην εργασιακή ζωή και την αντιμετώπιση των συνεχών κοινωνικών, οικονομικών και επαγγελματικών αλλαγών<sup>70</sup> - παρέχεται τόσο από τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), εθνικής ή περιφερειακής εμβέλειας, του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα ή των κοινωνικών εταιρών, εξειδικευμένων σε συγκεκριμένα εννέα (9) θεματικά πεδία αντίστοιχα των ζητούμενων ειδικοτήτων<sup>71</sup>, όσο και από τις Δομές κατάρτισης ή τα Τμήματα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού των Επιχειρήσεων, τα οποία οργανώνουν, είτε αυτοτελώς, είτε σε συνεργασία με τα πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ., προγράμματα

<sup>68</sup> Το Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι αναγνωρισμένο, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με το Π.Δ. 231/98, το οποίο ενσωματώνει στο ελληνικό δίκαιο την οδηγία 92/51/ΕΟΚ. Βλέπε ειδικότερα, άρθρο 2 Π.Δ. 231/98 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.1998), καθώς και άρθρο 6 του Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α' 18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

<sup>69</sup> Άρθρο 6 του Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α' 18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις». Ειδικά για τη διαμόρφωση των επιπέδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης βάσει του άρθρου 6 του Ν. 2009/92, βλέπε Μπαλωτή Ξένη, *Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1997, σελ. 29.

<sup>70</sup> Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 29-61, όπου γίνεται εκτενή παρουσίαση των προγραμμάτων και των πολιτικών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

<sup>71</sup> Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στα ακόλουθα θεματικά πεδία: Επαγγέλματα Περιβάλλοντος, Επαγγέλματα Υγείας και Πρόνοιας, Επαγγέλματα Πολιτισμού και Αθλητισμού, ΜΜΕ και Επικοινωνιών, Παιδαγωγικά Επαγγέλματα, Επαγγέλματα Οικονομίας και Διοίκησης, Επαγγέλματα Πληροφορικής, Επαγγέλματα Τουριστικά και Παροχής Υπηρεσιών, Αγροτικά Επαγγέλματα, Επαγγέλματα Τεχνικά και Μεταφορών.

ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης για τους εργαζόμενους που απασχολούν<sup>72</sup>. Στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση δραστηριοποιούνται το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, ο Ο.Α.Ε.Δ. και η θυγατρική εταιρία του «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.», η Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών του Υπουργείου Ανάπτυξης, τα Κέντρα Κατάρτισης «ΔΗΜΗΤΡΑ» του Υπουργείου Γεωργίας (πρώην ΚΕ.Γ.Ε.), τα Κέντρα Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού του Υπουργείου Εθνικής Ναυτιλίας (Κ.Ε.Σ.Ε.Ν.) και τα πιστοποιημένα Κέντρα κατάρτισης του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας<sup>73</sup>. Οι σχετικές βεβαιώσεις ή τα πιστοποιητικά που χορηγούνται δεν τυγχάνουν επίσημης αναγνώρισης για την πιστοποίηση προσόντων, αν και οι βεβαιώσεις συμμετοχής στα προγράμματα που υλοποιούν οι Διευθύνσεις Εκπαίδευσης των διαφόρων Υπουργείων ή οι ίδιες οι επιχειρήσεις για το προσωπικό τους αποτελούν προσόν για την επαγγελματική τους εξέλιξη<sup>74</sup>. Ειδική μνεία αξίζει να γίνει για το Κρατικό Πιστοποιητικό Ικανότητας στις Γλώσσες, που χορηγεί το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, το οποίο εφαρμόζει ένα βασισμένο σε εξετάσεις και συγκεκριμένα κριτήρια σύστημα συνολικής αξιολόγησης για την επιβεβαίωση και την πιστοποίηση των γνώσεων ξένων γλωσσών που αποκτήθηκαν μέσα από τη μη-τυπική κατάρτιση<sup>75</sup>. Σε κάθε περίπτωση, για την πιστοποίηση των

<sup>72</sup> Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 38. Αξίζει να σημειωθεί ότι στο άρθρο 1 του Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α' /6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις» γίνεται ειδική μνεία στη δυνατότητα των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας να ιδρύσουν φορείς παροχής υπηρεσιών δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης.

<sup>73</sup> Άρθρο 8 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α' /7.11.2003) και Σχέδιο Νόμου «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), Κανονιστικό πλαίσιο και εφαρμογή», Αθήνα, Μάρτιος 2001, Έκδοση 4. Ειδικά για τους φορείς παροχής μη τυπικής εκπαίδευσης, βλέπε Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., *Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Διά Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ*, Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα 2003, σελ. 12-15, όπως επίσης Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), Ευρωπαϊκός Επιχειρησιακός Όμιλος (Ε.Ε.Ο. GROUP Α.Ε.), Ε-2000 Όμιλος Συμβούλων, *Θεματική Μελέτη Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού*, Τελική Επικαιροποιημένη Έκθεση, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Μάρτιος 2006, σελ. 100-108.

<sup>74</sup> ΕΚΕΠΙΣ, *Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Δια Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ*, Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα 2003, σελ. 16.

<sup>75</sup> Manoudi Anna, *European inventory on Validation of non-formal and informal learning – Greece*, A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005, σελ. 117. Περισσότερες

αποκτηθέντων προσόντων μέσω της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης προβλέπεται ότι το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. πιστοποιεί επαγγελματικά προσόντα - πέραν των τυπικών επαγγελματικών επιπέδων που καλύπτει ο Ο.Ε.Ε.Κ. - που απαιτούνται με βάση τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, τις ανάγκες των επαγγελματικών κλάδων και τις ιδιαίτερες ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού και τα οποία έχουν προκύψει μετά από συμφωνία εργαζομένων και εργοδοτών<sup>76</sup>.

- **ειδικές διαδικασίες πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων**, που εφαρμόζονται για ορισμένες ειδικότητες από διάφορα υπουργεία και δημόσιες αρχές και βασίζονται στη διασύνδεση γενικής εκπαίδευσης ή δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, συνεχιζόμενης κατάρτισης και επαγγελματικής απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρουμε τη διαδικασία πιστοποίησης επαγγελματικής επάρκειας που εφαρμόζεται από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς, ως αυτόνομη εποπτικής αρχής που λειτουργεί με τη μορφή Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), για τις ειδικότητες των στελεχών της Κεφαλαιαγοράς και, συγκεκριμένα, του χρηματιστηριακού εκπροσώπου ή χρηματιστή<sup>77</sup>, του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό α1), του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε παράγωγα (Πιστοποιητικό α2), του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών (Πιστοποιητικό β) και του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό β1), του στελέχους για τη διαχείριση χαρτοφυλακίων (Πιστοποιητικό γ) και του στελέχους για την εκπόνηση αναλύσεων σχετικά με χρηματοπιστωτικά μέσα ή εκδότες

---

πληροφορίες για την πιστοποίηση της μάθησης ξένων γλωσσών βρίσκονται στην ιστοσελίδα του ΥΠΕΠΘ: <http://www.ypepth.gr/kpg>.

<sup>76</sup> Άρθρο 9 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α΄/7.11.2003).

<sup>77</sup> Άρθρο 10 παρ. 4 του ν. 1806/1998 (ΦΕΚ 207 Α΄/20.9.1988) και Απόφαση Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 112/104/7.4.1992 (ΦΕΚ Β΄301/5.5.1992). Σημειώνεται ότι τα άρθρα 6 έως 11 του ν. 1806/1998 καταργούνται με την περίπτωση δ΄ της παραγράφου 1 του άρθρου 85 του ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α΄ 195/17.8.2007) και λογίζεται ότι οι χρηματιστηριακοί εκπρόσωποι που είναι διορισμένοι σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1806/1998 κατέχουν την πιστοποίηση επαγγελματικής επάρκειας που προβλέπεται στο άρθρο 14 παρ. 1 του ίδιου νόμου για την παροχή των επενδυτικών υπηρεσιών της λήψης και διαβίβασης εντολών, εκτέλεσης εντολών, παροχής επενδυτικών συμβουλών και διαχείρισης χαρτοφυλακίου. Περισσότερες πληροφορίες για την πιστοποίηση επαγγελματικής επάρκειας χρηματιστηριακών εκπροσώπων που εφαρμόζονταν πριν την ισχύ του ν. 3606/2007, μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς: <http://www.hcmc.gr>.

(Πιστοποιητικό δ)<sup>78</sup>. Για την επαγγελματική πιστοποίηση των χρηματιστηριακών εκπροσώπων ή χρηματιστών, η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς καθόρισε τα κριτήρια που αφορούσαν την επαγγελματική καταλληλότητα και εμπειρία των υποψηφίων σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 4 του Ν. 1806/1998<sup>79</sup>, τα οποία εξειδικεύτηκαν με την υπ' αρ. 112/104/7.4.1992/ΦΕΚ Β' 301/5.5.1992 Απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, αναδεικνύοντας ως βασικότερο κριτήριο επαγγελματικής καταλληλότητας την αποδεδειγμένη πραγματική ενασχόληση των υποψηφίων σε δραστηριότητες συναφείς με τα χρηματιστηριακά. Οι προϋποθέσεις για την έγκριση διορισμού από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς χρηματιστηριακού εκπροσώπου στις χρηματιστηριακές εταιρίες συνίστατο κατά κύριο λόγο στην επιτυχή συμμετοχή των υποψηφίων σε ειδικές εξετάσεις επαγγελματικής πιστοποίησης<sup>80</sup>, οι οποίες στόχευαν στην ανάδειξη προσώπων που έχουν την απαιτούμενη ικανότητα, εμπειρία και αξιοπιστία για την άσκηση του επαγγέλματος του χρηματιστή<sup>81</sup>, ενώ τα απαιτούμενα προσόντα για την συμμετοχή των υποψηφίων χρηματιστηριακών εκπροσώπων στις εξετάσεις επαγγελματικής πιστοποίησης συνίστατο στην πλήρωση του 25<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας τους, στην κατοχή πτυχίου ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος ή Τ.Ε.Ι., στην εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων τους, στη μη καταδίκη σε αδίκημα που αποτελεί κώλυμα διορισμού δημοσίου υπαλλήλου, καθώς και στην πλήρη επαγγελματική τους απασχόληση για μια τριετία τουλάχιστον με τα χρηματιστηριακά<sup>82</sup>. Εφεξής, από την έναρξη της ισχύος του ν. 3606/2007, η πιστοποίηση επαγγελματικής επάρκειας είναι υποχρεωτική για τα στελέχη και τους υπαλλήλους που είναι αρμόδιοι κατά περίπτωση για τη λήψη και διαβίβαση εντολών, την εκτέλεση εντολών, την παροχή επενδυτικών συμβουλών και τη

<sup>78</sup> Απόφαση Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β'836/6.7.2006. Περισσότερες πληροφορίες για την πιστοποίηση επαγγελματικής επάρκειας στελεχών της κεφαλαιαγοράς μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς: <http://www.hcmc.gr>.

<sup>79</sup> Άρθρο 10 παρ. 4 του ν. 1806/1998 (ΦΕΚ 207 Α'/20.9.1988), όπως προστέθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 63 του Ν. 1969/1991 (ΦΕΚ Α'167/30.10.1991) και καταργήθηκε με την περίπτωση δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 85 του ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007) «Αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και άλλες διατάξεις».

<sup>80</sup> Η ύλη των εξετάσεων ανάδειξης χρηματιστηριακών εκπροσώπων ορίστηκε με την Απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 2/294/19.2.2004 (ΦΕΚ Β 483/5.3.2004).

<sup>81</sup> Άρθρο 6 παρ. 3 του Ν. 1806/1998 (ΦΕΚ 207 Α'/20.9.1988), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 26 Ν. 2396/1996 (ΦΕΚ Α'73/30.4.1996) και καταργήθηκε με την περίπτωση δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 85 του ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007).

<sup>82</sup> Άρθρο 10 παρ. 3 του Ν. 1806/1998, που συμπληρώθηκε από το άρθρο 45 του ν. 1914/1990 και το άρθρο 63 παρ. 1 του ν. 1969/1991, αντικαταστάθηκε από το άρθρο 15 παρ. 6-7 του ν. 2324/1995 και καταργήθηκε με την περίπτωση δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 85 του ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007).

διαχείριση χαρτοφυλακίου και χορηγείται κατόπιν εξετάσεων που διενεργούνται με ευθύνη της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή από κοινού της Τράπεζας της Ελλάδος και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς<sup>83</sup>, ενώ οι χρηματιστηριακοί εκπρόσωποι που είναι διορισμένοι σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1806/1998 λογίζεται ότι κατέχουν την προβλεπόμενη στο άρθρο 14 παρ. 1 του ν.3606/2007 πιστοποίηση επαγγελματικής επάρκειας για την παροχή των επενδυτικών υπηρεσιών της λήψης και διαβίβασης εντολών, εκτέλεσης εντολών, παροχής επενδυτικών συμβουλών και διαχείρισης χαρτοφυλακίου<sup>84</sup>. Ως προς την επαγγελματική πιστοποίηση των ανωτέρω υπαλλήλων και στελεχών των Ανωνύμων Εταιριών Παροχής Επενδυτικών Υπηρεσιών (Ε.Π.Ε.Υ.), των Ανωνύμων Εταιριών Επενδυτικής Διαμεσολάβησης (Α.Ε.Ε.Δ.), των Ανωνύμων Εταιριών Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων (Α.Ε.Δ.Α.Κ.) και των Ανωνύμων Εταιριών Επενδύσεων Χαρτοφυλακίου (Α.Ε.Ε.Χ.), η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς καθόρισε με την υπ. αρ. 1/387/19.6.2006 (ΦΕΚ Β'836/6.7.2006) απόφαση της τη διαδικασία πιστοποίησης των στελεχών για τη λήψη και διαβίβαση εντολών, για την εκτέλεση εντολών για λογαριασμό τρίτων, για την παροχή επενδυτικών συμβουλών, για τη διαχείριση χαρτοφυλακίων και για την εκπόνηση αναλύσεων σχετικά με χρηματοπιστωτικά μέσα ή εκδότες, υποχρεώνοντας παράλληλα τις παραπάνω εταιρίες να απασχολούν υπαλλήλους με πιστοποιητικό επαγγελματικής επάρκειας, το οποίο χορηγείται κατόπιν επιτυχούς συμμετοχής στις εξετάσεις που διενεργούνται μια φορά το χρόνο<sup>85</sup>. Επιπλέον, με την ως άνω απόφαση της η Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς καθόρισε τα ελάχιστα εχέγγυα προσωπικής αξιοπιστίας<sup>86</sup>, τις ελάχιστες τυπικές προϋποθέσεις καταλληλότητας ανάλογα με το

<sup>83</sup> Άρθρο 14 του ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007) «Αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και άλλες διατάξεις».

<sup>84</sup> Άρθρο 71 παρ. 2 και άρθρο 14 παρ. 1 του ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007) «Αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και άλλες διατάξεις».

<sup>85</sup> Άρθρο 11 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β'836/6.7.2006, σύμφωνα με το οποίο οι εξετάσεις διενεργούνται από την Ελληνικά Χρηματιστήρια Ανώνυμη Εταιρία Συμμετοχών (Ε.Χ.Α.Ε.) και από το Ελληνικό Τραπεζικό Ινστιτούτο (Ε.Τ.Ι.) της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών, στους οποίους έχει ανατεθεί η διενέργεια των εξετάσεων από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς και την Τράπεζα της Ελλάδος δυνάμει του άρθρου 14 του ν. 3606/2007.

<sup>86</sup> Κεφάλαιο Β της υπ. αρ. 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β'836/6.7.2006 Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπου προβλέπεται ότι δικαίωμα συμμετοχής στις εξετάσεις πιστοποίησης των στελεχών της κεφαλαιαγοράς έχουν όσοι δεν έχουν καταδικαστεί τελεσίδικα για αδικήματα που συνιστούν κώλυμα διορισμού δημοσίου υπαλλήλου ή για αδικήματα των άρθρων 398 και 406 του Ποινικού Κώδικα ή για αδικήματα της νομοθεσίας για την προστασία της κεφαλαιαγοράς από πράξεις των προσώπων που κατέχουν προνομιακές πληροφορίες ή από πράξεις χειραγώγησης της αγοράς και για την πρόληψη χρησιμοποίησης του χρηματοπιστωτικού συστήματος με σκοπό τη νομιμοποίηση εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες.

είδος των υπηρεσιών<sup>87</sup>, τη διαδικασία εξετάσεων, την εξεταστέα ύλη και τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής, καθώς και τη διαδικασία διοργάνωσης Σεμιναρίων Πιστοποίησης<sup>88</sup>. Αντίστοιχη διαδικασία πιστοποίησης εφαρμόζεται για τις ειδικότητες του Τομέα Εμπορικής Ναυτιλίας, για τις οποίες καθορίζονται σύμφωνα με το Π.Δ. 243/29.7.98 (ΦΕΚ Α'181/29.7.1998)<sup>89</sup> τα ειδικά προσόντα και οι προϋποθέσεις απόκτησης και επικαιροποίησης των αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας και των δικαιωμάτων υπηρεσίας στα πλοία, ενώ με το Π.Δ. 89/2005 καθορίστηκε το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών<sup>90</sup>. Ειδικότερα, οι έλληνες ναυτικοί που εργάζονται στα πλοία πρέπει να είναι εκπαιδευμένοι σύμφωνα με τις απαιτήσεις της Διεθνούς Σύμβασης STCW και να διαθέτουν τα προβλεπόμενα πιστοποιητικά, τα οποία εκδίδονται από την Διεύθυνση Εκπαίδευσης Ναυτικών του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας (ΔΕΚΝ), τις Σχολές Εμπορικού Ναυτικού και τις Λιμενικές Αρχές και επιτρέπουν στον κάτοχο να εργάζεται σε Ελληνικά πλοία στη σχετική ειδικότητα, εκτελώντας τις αντίστοιχες λειτουργίες στο επίπεδο ευθύνης που προσδιορίζεται στο πιστοποιητικό, σύμφωνα με τις καθοριζόμενες από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας προϋποθέσεις<sup>91</sup>. Σημειώνεται ότι οι κάτοχοι πιστοποιητικών πρέπει

<sup>87</sup> Κεφάλαιο Γ της υπ.' αρ. 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β'836/6.7.2006 Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, όπου προβλέπονται τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα συμμετοχής στις εξετάσεις ανάλογα με το είδος των υπηρεσιών, δηλαδή, για τη λήψη και διαβίβαση εντολών απαιτείται Απολυτήριο Λυκείου, για την παροχή επενδυτικών συμβουλών απαιτείται πτυχίο Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή κατά την κρίση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Τράπεζας της Ελλάδος ισοδύναμου μεταλκειακού φορέα εκπαίδευσης τριετούς τουλάχιστον διάρκειας και αποδεδειγμένη εργασιακή εμπειρία πλήρους απασχόλησης για έξι μήνες στον χρηματοπιστωτικό τομέα και για τη διαχείριση χαρτοφυλακίων και την εκπόνηση αναλύσεων σχετικά με χρηματοπιστωτικά μέσα ή εκδότες απαιτείται πτυχίο Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή κατά την κρίση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Τράπεζας της Ελλάδος ισοδύναμου μεταλκειακού φορέα εκπαίδευσης τριετούς τουλάχιστον διάρκειας και αποδεδειγμένη εργασιακή εμπειρία πλήρους απασχόλησης ενός έτους στον χρηματοπιστωτικό τομέα ή έξι μηνών εφόσον διαθέτουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών οικονομικής ή χρηματοοικονομικής κατεύθυνσης.

<sup>88</sup> Άρθρα 11-16 της Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β'836/6.7.2006.

<sup>89</sup> Π.Δ. 243/29.7.98 (ΦΕΚ Α'181/29.7.1998) «Προϋποθέσεις απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας και δικαιωμάτων υπηρεσίας στα πλοία», όπως έχει τροποποιηθεί με τα Π.Δ. 295/99 (Α 266), 19/01 (Α 14/31.1.2001), 162/01 (Α 146/3.7.2001) και 259/01 (ΦΕΚ 185.14.8.2001), το άρθρο 1 του Π.Δ. 341/2002 (ΦΕΚ Α' 283) και τα άρθρα 1,2 και 3 του Π.Δ. 3/2007 (ΦΕΚ Α' 2).

<sup>90</sup> Π.Δ. 89/2005 (ΦΕΚ Α' 127/31.05.2005), Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/25/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Απριλίου 2001 «για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών» και της Οδηγίας 2003/103/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Νοεμβρίου 2003 περί τροποποιήσεως της Οδηγίας 2001/25/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών». Σημειώνεται ότι με το άρθρο 27 του Π.Δ. 89/2005 (ΦΕΚ Α 127/31.5.2005) καταργήθηκε το προϋπάρχον Π.Δ. 210/96, που ενσωμάτωνε την Οδηγία 94/58/ΕΚ/22-11-94 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και καθόριζε το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών.

<sup>91</sup> Άρθρο 4-6 και 17 του Π.Δ. 89/2005 (ΦΕΚ Α' 127/31.05.2005). Βλέπε επίσης το άρθρο 19 του Π.Δ. 89/2005 (ΦΕΚ Α' 127/31.05.2005) σχετικά με την αμοιβαία αναγνώριση των πιστοποιητικών μεταξύ



ανά χρονικά διαστήματα που δεν υπερβαίνουν τα πέντε έτη να πληρούν τα πρότυπα καταλληλότητας και να αποδεικνύουν ότι εξακολουθούν να διαθέτουν επαγγελματική ικανότητα, σύμφωνα με τους όρους αξιολόγησης και εκπαίδευσης που καθορίζει η ΔΕΚΝ για την ανανέωση και τον εκσυγχρονισμό των γνώσεων των κατόχων πιστοποιητικών<sup>92</sup>. Σε κάθε περίπτωση, όλες οι δραστηριότητες εκπαίδευσης, αξιολόγησης ικανότητας, πιστοποίησης, θεωρήσεων και επανεπικυρώσεων, που εκτελούνται υπό την αιγίδα της ΔΕΚΝ, παρακολουθούνται συνεχώς μέσω ενός συστήματος προτύπων ποιότητας, στο πλαίσιο του οποίου οι στόχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης και τα σχετικά πρότυπα ικανότητας καθορίζονται με σαφήνεια, προσδιορίζουν τα επίπεδα γνώσεων, κατανόησης και ικανοτήτων που αναλογούν στις εξετάσεις και τις αξιολογήσεις για διαφορετικούς κύκλους μαθημάτων και καλύπτουν τη διαχείριση του συστήματος πιστοποίησης<sup>93</sup>. Η όλη εκπαίδευση και αξιολόγηση των ναυτικών είναι διαρθρωμένη σύμφωνα με τα εγκεκριμένα από την ΔΕΚΝ προγράμματα σπουδών συμπεριλαμβανομένων εκείνων των μεθόδων και μέσων παράδοσης, των διαδικασιών και του υλικού των κύκλων μαθημάτων που είναι αναγκαία για την επίτευξη των καθορισμένων προτύπων ικανότητας και την απόκτηση των κατάλληλων προσόντων για την πιστοποίηση<sup>94</sup>. Η εκπαίδευση των Αξιωματικών Εμπορικού Ναυτικού γίνεται στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (Α.Ε.Ν.)<sup>95</sup>, με το σύστημα της Εναλλασσόμενης Εκπαίδευσης μεταξύ Σχολής και πλοίου, η οποία οδηγεί σε τίτλο σπουδών Τρίτης Βαθμίδας Εκπαίδευσης και στο δίπλωμα Αξιωματικού Γ' τάξης, Πλοιάρχου ή Μηχανικού Ε.Ν., δίνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα πραγματοποίησης μεταπτυχιακών σπουδών σε ειδικότητες που είναι αναγκαίες στο χώρο της Ναυτιλίας<sup>96</sup>. Οι απόφοιτοι Α.Ε.Ν., πέραν της άμεσης

---

κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία διέπεται από τις διατάξεις του Π.Δ 231/1998 (Α' 178) για το δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης σύμφωνα με τις οδηγίες 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 94/38/ΕΚ και 95/43/ΕΚ της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του Π.Δ. 165/2000 (Α' 149) για την προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, σύμφωνα με την οδηγία 89/48/ΕΟΚ.

<sup>92</sup> Άρθρο 12 του Π.Δ. 89/2005 (ΦΕΚ Α' 127/31.05.2005).

<sup>93</sup> Άρθρο 10 του Π.Δ. 89/2005 (ΦΕΚ Α' 127/31.05.2005).

<sup>94</sup> Άρθρο 17 του Π.Δ. 89/2005 (ΦΕΚ Α' 127/31.05.2005).

<sup>95</sup> Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 3 του Π.Δ. 19/2001 (ΦΕΚ Α' 14/31.1.2001) ορίστηκε ότι η Ανώτερη Δημόσια Σχολή Ε.Ν. (ΑΔΣΕΝ) μετονομάστηκε σε Ακαδημία Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ).

<sup>96</sup> Άρθρο 1 του ν. 3450/2006 (ΦΕΚ Α' 64/5.4.2006) «Αναβάθμιση και αναδιάρθρωση της ναυτικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», σύμφωνα με το οποίο το δίπλωμα του Εμπορικού Ναυτικού Α' τάξης καθίσταται ισότιμο με το πτυχίο Τ.Ε.Ι. Πληροφορίες για τη ναυτική εκπαίδευση καθώς και το σχετικό πληροφορικό υλικό για τα πιστοποιητικά, τις άδειες και τις μετεκπαιδεύσεις μπορούν να

επαγγελματικής τους αποκατάστασης, μπορούν να εξελιχθούν σε Β΄ Πλοιάρχους ή Μηχανικούς και, στη συνέχεια, σε Α΄ Πλοιάρχους και Μηχανικούς, αφού λάβουν την κατάλληλη επιμόρφωση και πραγματοποιήσουν την απαιτούμενη θαλάσσια υπηρεσία, η οποία είναι 24 μήνες (από 36 που ήταν πριν) για τη βαθμολογική προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Β΄ και 36 μήνες (από 48 που ήταν για τους πλοιάρχους) για την προαγωγή σε πλοιάρχους ή μηχανικούς Α΄, ενώ μπορούν να απασχοληθούν σε παρεμφερείς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όπως ναυτιλιακές επιχειρήσεις, ναυπηγήσεις, επισκευές, εφοδιασμοί, πρακτορεύσεις, νηογνώμονες, ασφαλίσεις, κ.ά.<sup>97</sup>. Περαιτέρω, δίνεται η δυνατότητα φοίτησης στα Τ.Ε.Ε.-ΕΠΑ.Σ. Ναυτικού και Ναυτιλιακού Τομέα με τμήματα ειδικοτήτων: α) Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού και β) Μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού, που οδηγούν στην απόκτηση πτυχίου επιπέδου 3 του άρθρου 6 παρ. 1 περίπτωση γ΄ του ν. 2009/1992 (ΦΕΚ 18 Α΄)<sup>98</sup> και στην αντίστοιχη κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των κατόχων τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης επιπέδου 3 της ειδικότητας Πλοιάρχων και Μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού, κατ' εφαρμογή των ειδικών διατάξεων του ν.δ. 187/1973 (ΦΕΚ 261 Α΄)<sup>99</sup>. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στα Κέντρα Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕ.Σ.Ε.Ν.)<sup>100</sup>, που αποβλέπουν στην παροχή της απαιτούμενης ειδικής εκπαίδευσης για το προσωπικό των πλοίων ειδικού προορισμού και στην παροχή γνώσεων ανάλογων με τις σημειούμενες μεταβολές και τεχνολογικές εξελίξεις του ναυτικού επαγγέλματος<sup>101</sup>. Η ναυτική επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση

---

αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας, Αιγαίου & Νησιωτικής Πολιτικής: <http://www.yen.gr>.

<sup>97</sup> Πληροφορίες για την επαγγελματική σταδιοδρομία μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας, Αιγαίου & Νησιωτικής Πολιτικής: <http://www.yen.gr>.

<sup>98</sup> Ν. 2640/1998 (ΦΕΚ Α΄ 206/3.9.1998) «Δευτεροβάθμια τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» και Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α΄ 18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

<sup>99</sup> Ν.Δ. 187 της 1/3.10.1973-(ΦΕΚ Α΄ 261): Περί Κώδικος Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου.

<sup>100</sup> Ν.Δ. 1383/1973 (ΦΕΚ Α΄ 94) «Περί ιδρύσεως Κέντρων Επιμορφώσεως Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕΣΕΝ)», όπως τροποποιήθηκε με το Ν.Δ. 203/1973 (ΦΕΚ Α΄ 267). Βλέπε επίσης, την υπ' αριθμ. Μ 2115.11/21/98/21.9.1998 (ΦΕΚ1071Β/14.10.1998) υπουργική απόφαση «Κύρωση Κανονισμού Σπουδών Κέντρων Επιμόρφωσης Στελεχών Εμπορικού Ναυτικού (ΚΕΣΕΝ)», καθώς και την υπ' αριθμ. Μ 3615.3/01/04/13.1.2004 (ΦΕΚ 94Β/2004) υπουργική απόφαση «Παρεχόμενη εκπαίδευση, επιμόρφωση, μετεκπαίδευση ναυτικών και επαγγελματική κατάρτιση σε θεματικά αντικείμενα».

<sup>101</sup> Άρθρο 7 του Νόμου 1314 της 11/11.1.83 (ΦΕΚ Α΄ 2) περί κύρωσης της διεθνούς σύμβασης «για πρότυπα εκπαίδευσης, έκδοσης πιστοποιητικών και τήρησης φυλακών των ναυτικών» του 1978.

του προσωπικού πλοίων του εμπορικού ναυτικού επιτρέπεται να παρέχεται και από ιδιωτικές σχολές ναυτικής επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης (Ν.Ε.Κ.Ε.), οι οποίες δεν εντάσσονται στο εκπαιδευτικό σύστημα και δεν ανήκουν σε καμία εκπαιδευτική βαθμίδα, υπάγονται στην εποπτεία του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας και μπορούν να παρέχουν επιμόρφωση στους υποψήφιους για την απόκτηση αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για τις προϋποθέσεις εγγραφής στις αντίστοιχες δημόσιες σχολές Εμπορικού Ναυτικού<sup>102</sup>. Αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τις πολιτικές διάρθρωσης της ναυτικής εκπαίδευσης σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, διαπιστώνεται ότι έχει ήδη διαμορφωθεί μια γενικότερη πολιτική ευέλικτης διάρθρωσης των δύο επιπέδων για όλες τις επαγγελματικές σπουδές, η οποία σπονδυλοποιεί κάθετα και οριζόντια (αρχική-συνεχιζόμενη, τυπική-άτυπη) την επαγγελματική κατάρτιση και την πιστοποίηση της, μεταφέροντας πιστώσεις (transfer credit) αδιαβάθμητων γνώσεων και δεξιοτήτων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη της ανάλογης διάρθρωσης των επαγγελματικών σπουδών στο εκπαιδευτικό μας σύστημα, του ορισμού πεδίων διεπιστημονικής εφαρμογής επαγγελματικών γνώσεων κατά χώρο και της επαγγελματικής εφαρμογής των γνώσεων<sup>103</sup>. Τέλος, ειδική διαδικασία πιστοποίησης της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απόκτησης δεξιοτήτων εφαρμόζεται για τις ειδικότητες του αγροτικού τομέα με τη χορήγηση του Πράσινου Πιστοποιητικού, που θεσμοθετήθηκε με τον Ιδρυτικό Νόμο του Ο.Γ.Ε.Ε.Κ.Α. «ΔΗΜΗΤΡΑ»<sup>104</sup>. Συγκεκριμένα, ο Οργανισμός Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης «ΔΗΜΗΤΡΑ», που αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου εποπτευόμενο από το Υπουργείο Γεωργίας, αποβλέπει να καλύψει τις ανάγκες του αγροτικού πληθυσμού της χώρας για επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση, επιμόρφωση και ενημέρωση μέσα από την υλοποίηση όλων των απαιτούμενων ενεργειών

<sup>102</sup> Ν. 3153/2003 (ΦΕΚ Α' 153/19.06.2003) «Ναυτική επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση και ρύθμιση άλλων θεμάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας, όπως έχει τροποποιηθεί από το Ν. 3450/2006 (ΦΕΚ Α' 64/5.4.2006) «Αναβάθμιση και αναδιάρθρωση της ναυτικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις».

<sup>103</sup> Παλαιοκρασάς Σ., Ρουσέας Π., Βρετάκου Β., *Έρευνα για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Χαρακτηριστικά των μαθητών του Ναυτικού Τομέα των Τ.Ε.Ε.*, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ΥΠ.Ε.Π.Θ., Αθήνα 2001.

<sup>104</sup> Ν. 2520/1997 (Φ.Ε.Κ.173/Α/1-9-97), όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα με τις διατάξεις του Ν. 2637/98 (Φ.Ε.Κ.200/Α'/27-8-98) και του Ν.2945/2001 (Φ.Ε.Κ.223/Α'/8-10-2001).

επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και πληροφόρησης του αγροτικού πληθυσμού, τη χορήγηση του Πράσινου Πιστοποιητικού, την ίδρυση εξειδικευμένων κέντρων εκπαίδευσης-απασχόλησης, την πραγματοποίηση ερευνών και μελετών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για τον προσδιορισμό νέων πολιτικών απασχόλησης και επανένταξης αγροτών σε τουριστικές δραστηριότητες<sup>105</sup>, καθώς και τη διερεύνηση της δυνατότητας εξ' αποστάσεως κατάρτισης και χρήσης ειδικευμένων τηλε-βιβλιοθηκών<sup>106</sup>. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχεται μέσω των 7 Τ.Ε.Ε.-ΕΠΑ.Σ. που καλύπτουν 5 ειδικότητες του γεωργικού τομέα και των 71 Κέντρων Συνεχιζόμενης Κατάρτισης «ΔΗΜΗΤΡΑ» (πρώην Κ.Ε.Γ.Ε.), συμπεριλαμβανομένων των 3 Πρακτικών Γεωργικών Σχολείων, που καλύπτουν γεωγραφικά όλη τη χώρα και έχουν πιστοποιηθεί στα θεματικά πεδία των αγροτικών επαγγελμάτων και των επαγγελμάτων περιβάλλοντος. Ειδικότερα, η οργάνωση της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης μέσα από τα 7 Τ.Ε.Ε.-ΕΠΑ.Σ.<sup>107</sup> της χώρας έχει σκοπό να παρέχει την αναγκαία δευτεροβάθμια μεταγυμνασιακή μόρφωση στις ειδικότητες Αγροτικών Μηχανημάτων, Ζωοτεχνίας, Γαλακτοκομίας – Τυροκομίας, Θερμοκηπιακών Κατασκευών και Καλλιέργειών και Τεχνιτών Ξυλογλυπτικής – Διακοσμητικής Επίπλου, δίνοντας τη δυνατότητα απόκτησης πτυχίου επιπέδου 3 του άρθρου 6 παρ. 1 περίπτωση γ' του ν. 2009/1992 (ΦΕΚ 18 Α')<sup>108</sup>. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αγροτών παρέχεται από τα 68 Κέντρα «ΔΗΜΗΤΡΑ»<sup>109</sup> και τα 3 Πρακτικά Γεωργικά Σχολεία μέσα από την υλοποίηση

<sup>105</sup> Άρθρο 12 του Ν. 2520/1997 (Φ.Ε.Κ.173/Α/1-9-97), όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα με τις διατάξεις του Ν. 2637/98 (Φ.Ε.Κ.200/27-8-98/τ.Α') και του Ν. 2945/2001 (Φ.Ε.Κ.223/8-10-2001/τ.Α'). Περισσότερες πληροφορίες για το προφίλ και τις δραστηριότητες του Οργανισμού μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: <http://www.ogeeka-dimitra.org.gr/>.

<sup>106</sup> Ministry of Economy and Finance, *National Reform Programme 2005-2008 - Implementation Report 2007*, Athens, October 2007, σελ. 53-54, όπου αναφέρεται ότι το 2006 υλοποιήθηκαν 325 προγράμματα κατάρτισης και 67 προγράμματα σύντομης κατάρτισης για μελισσοκόμους, ενώ προβλέπεται να υλοποιηθούν το 2007 403 προγράμματα κατάρτισης και 77 προγράμματα σύντομης κατάρτισης για μελισσοκόμους.

<sup>107</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 10 του Ν. 3475/2006 (ΦΕΚ 146 Α'/13.7.2006) «Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις», τα δημόσια Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) που ιδρύθηκαν με το άρθρο 4 του Ν. 2640/98 και τα Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.) μετατρέπονται σε Επαγγελάματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.).

<sup>108</sup> Ν. 2640/1998 (ΦΕΚ Α'206/3.9.1998) «Δευτεροβάθμια τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» και Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α'18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

<sup>109</sup> Άρθρο 20 του Ν. 2520/1997 (Φ.Ε.Κ.173/Α/1-9-97), όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα με τις διατάξεις του Ν. 2637/98 (Φ.Ε.Κ.200/Α'/27-8-98) και του Ν.2945/2001 (Φ.Ε.Κ.223/Α'/8-10-2001).

προγραμμάτων σε συγκεκριμένους τομείς εκπαίδευσης στη ζωική παραγωγή, τη φυτική παραγωγή και τον αγροτουρισμό<sup>110</sup>. Η πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων θα δίνεται μετά από ειδικές εξετάσεις και εξειδικευμένη εκπαίδευση, που θα συνδυάζει εκπαίδευση από απόσταση, σεμινάρια, πρακτική άσκηση, μαθητεία, συμβάλλοντας έτσι στη σύνδεση της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, την παραγωγή και την αγορά εργασίας. Οι προϋποθέσεις χορήγησης του Πράσινου Πιστοποιητικού από τον Υπουργό Γεωργίας στους απασχολούμενους στον αγροτικό χώρο ή σε αυτούς που επιθυμούν να εισέλθουν σε αυτόν καθορίζονται από την Κ.Υ.Α. 128877/12-6-2003 και προβλέπουν την απαιτούμενη πρόσθετη παρακολούθηση θεωρητικών και πρακτικών μαθημάτων ή την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης και την συμμετοχή σε εξετάσεις γνώσεων και δεξιοτήτων ανάλογα με το επίπεδο τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης και άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας<sup>111</sup>. Το Πράσινο Πιστοποιητικό θα χορηγείται για 5 διαφορετικές κατευθύνσεις: Γεωργία, Κτηνοτροφία, Αλιεία, Δάση, Αγροτουρισμός<sup>112</sup>, ενώ προβλέπεται να ξεκινήσει η πιλοτική εφαρμογή του Πράσινου Πιστοποιητικού εντός του 2007<sup>113</sup>.

- **ειδικές διαδικασίες πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί μέσα από άτυπες ή ανεπίσημες μορφές μάθησης.** Τέτοιες διαδικασίες πιστοποίησης εφαρμόζονται στον ιδιωτικό τομέα από ορισμένα ιδιωτικά εκπαιδευτικά κέντρα για τα προγράμματα που παρέχουν χωρίς όμως να αναγνωρίζονται από το κράτος, καθώς και από ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις, κυρίως στον τραπεζικό τομέα και στον τομέα πληροφορικής, οι οποίες παρέχουν πιστοποίηση για τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που οργανώνουν για τους εργαζόμενους τους<sup>114</sup>. Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα

<sup>110</sup> Περισσότερες πληροφορίες για τους τομείς και τα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: <http://www.ogeeka-dimitra.org.gr/>.

<sup>111</sup> Άρθρο 4 της Κοινής Υπουργικής Απόφασης 128877/2003 (ΦΕΚ Β' 763/12.06.2003) «Καθορισμός των όρων, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας χορήγησης του πράσινου πιστοποιητικού».

<sup>112</sup> Άρθρο 3 της Κοινής Υπουργικής Απόφασης 128877/2003 (ΦΕΚ Β' 763/12.06.2003) «Καθορισμός των όρων, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας χορήγησης του πράσινου πιστοποιητικού».

<sup>113</sup> Πληροφορίες σχετικά με το Πράσινο Πιστοποιητικό μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: <http://www.ogeeka-dimitra.org.gr/eisagogi/pistopoiisi.htm>.

<sup>114</sup> Manoudi Anna, *European inventory on Validation of non-formal and informal learning – Greece, A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC Research &*

αναγνώρισης δεξιοτήτων μέσω απόκτησης πιστοποιητικών ή αδειών άσκησης επαγγέλματος που χορηγούν διάφορες υπηρεσίες ή φορείς, όπως για παράδειγμα η Ελληνική Εταιρεία Διοίκησης Επιχειρήσεων (Ε.Ε.Δ.Ε.) που εφαρμόζει ένα ολοκληρωμένο σύστημα πιστοποίησης ύστερα από ένα κύκλο εξετάσεων στο τέλος κάθε θεματικής ενότητας και μιας εργασίας στο τέλος του προγράμματος και το οποίο αναγνωρίζεται από τους εργοδότες<sup>115</sup>, το Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (Ε.Β.Ε.Α.), που δημιούργησε ένα βασισμένο σε εξετάσεις σύστημα πιστοποίησης της επαγγελματικής επάρκειας των γνώσεων και εμπειριών για την άσκηση των ειδικοτήτων του στελέχους λογιστηρίου και του στελέχους πληροφορικής, καθώς και η Εταιρεία Επιστημόνων Η/Υ και Πληροφορικής (ΕΠΥ), η οποία πιστοποιεί την κατοχή δεξιοτήτων στη χρήση Η/Υ σε δύο επίπεδα (βασικό και προχωρημένο) και λειτουργεί ως εξεταστικό κέντρο για την απόκτηση του πτυχίου European Computer Driving Licence (ECDL)<sup>116</sup>.

Σημειώνεται ότι η πιστοποίηση γνώσεων και προσόντων που αποκτώνται στο πλαίσιο της ανώτατης πανεπιστημιακής και τεχνολογικής εκπαίδευσης εντάσσεται σε συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο, δηλαδή αφορά σε «*νομοθετικά κατοχυρωμένη εκπαίδευση, που προετοιμάζει για την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος και συνίσταται σε κύκλο σπουδών, των οποίων η διάρθρωση και το επίπεδο ρυθμίζονται από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις*»<sup>117</sup>. Ομοίως, η πιστοποίηση γνώσεων στο δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πραγματοποιείται μέσα από ειδικές κατά περίπτωση εξετάσεις, στο πλαίσιο νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, οι οποίες οδηγούν στην απόκτηση των αντίστοιχων πτυχίων<sup>118</sup>. Αντίθετα, το ζήτημα της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων τίθεται πολύ πιο έντονα στην τυπική και άτυπη επαγγελματική κατάρτιση, αφενός,

---

Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005, σελ. 119. Πληροφορίες για την πιστοποίηση των γνώσεων πληροφορικής μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης: [http://www.ypergka.gr/index\\_gr.html](http://www.ypergka.gr/index_gr.html).

<sup>115</sup> Manoudi Anna, *European inventory on Validation of non-formal and informal learning – Greece*, A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005, σελ. 120.

<sup>116</sup> ΕΚΕΠΙΣ, *Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Δια Βίου Μάθησης – Ελλάδα*, Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα 2003, σελ. 17.

<sup>117</sup> Π.Δ. 385/2002 (ΦΕΚ Α' 334/31.12.2002), που εισάγει στην εθνική έννομη τάξη την τρίτη Οδηγία 2001/19/ΕΚ για το γενικό σύστημα αναγνώρισης. Η καινοτομία της τελευταίας αυτής Οδηγίας και του αντίστοιχου προεδρικού διατάγματος έγκειται στην εισαγωγή της έννοιας της νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης.

<sup>118</sup> Ν. 2640/1998 (ΦΕΚ Α' 206/3.9.1998) «Δευτεροβάθμια τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις» και Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α' 18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

γιατί η επαγγελματική κατάρτιση ουσιαστικά αναπτύχθηκε κατά την δεκαετία του 1980 και του 1990 κυρίως μέσω των συγχρηματοδοτούμενων ευρωπαϊκών προγραμμάτων, χωρίς να έχει συστηματοποιηθεί και διαρθρωθεί σε επίπεδα αντίστοιχα των επαγγελματικών εξειδικεύσεων και, αφετέρου, γιατί η διαδικασία της πιστοποίησης για τη μεν τυπική επαγγελματική κατάρτιση έλαβε χώρα πρόσφατα, για τη δε άτυπη επαγγελματική κατάρτιση δεν έχει ξεκινήσει ακόμη<sup>119</sup>. Το πλαίσιο πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων στη χώρα μας, όπως έχει διαμορφωθεί μέχρι σήμερα, περιλαμβάνει την πιστοποίηση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία διασφαλίζεται από την Κεντρική Υπηρεσία του εποπτευόμενου από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας Ο.Ε.Ε.Κ. και την πιστοποίηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία διασφαλίζεται από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που εποπτεύεται από τον Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας<sup>120</sup>, δηλαδή διαρθρώνεται γύρω από τους δύο φορείς (Ο.Ε.Ε.Κ. και Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) που δραστηριοποιούνται αντίστοιχα στους χώρους της αρχικής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και θα αποτελέσουν τους κυριότερους πόλους για την εφαρμογή ενός ενιαίου εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων<sup>121</sup>.

Ειδικότερα, ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) δραστηριοποιείται στην οργάνωση, τη λειτουργία και τον έλεγχο των Ι.Ε.Κ., στον καθορισμό του περιεχομένου σπουδών των Δημοσίων και Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ., καθώς και στην αναγνώριση και κατοχύρωση επαγγελμάτων, αντίστοιχων προς την παρεχόμενη επαγγελματική κατάρτιση που παρέχουν τα Ι.Ε.Κ., σύμφωνα με τις ανάγκες της ελληνικής αγοράς και την ισχύουσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση νομοθεσία. Σύμφωνα με τον ιδρυτικό του νόμο (Ν. 2009/92), ο Ο.Ε.Ε.Κ. είναι επιφορτισμένος με τον καθορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων όλων των επιπέδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε συνεργασία με τα, κατά περίπτωση,

<sup>119</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιότητων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 19-20.

<sup>120</sup> Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 40.

<sup>121</sup> Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση*, Αθήνα, 27 Σεπτεμβρίου 2001.

αρμόδια υπουργεία και τους κοινωνικούς εταίρους. Είναι, επίσης, αρμόδιος για την αναγνώριση των τίτλων, που απονέμονται από άλλους ελληνικούς φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, την ισοτιμία αντίστοιχων τίτλων της αλλοδαπής και την παροχή των αναγκαίων πληροφοριών σχετικά με την αναγνώριση των δικαιωμάτων και πιστοποιητικών και τους όρους πρόσβασης στα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, καθώς και την εισήγηση στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων για τα θέματα ειδικοτήτων της δευτεροβάθμιας τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>122</sup>. Η πιστοποίηση της τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης θεσμοθετήθηκε με την υπ' αρ. 2026354/4115/0022/1996 (ΦΕΚ Β' 509/1.7.1996) κοινή απόφαση Υπουργού ΥΠ.Ε.Π.Θ. και Οικονομικών σχετικά με το «Εθνικό Σύστημα Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης», που διασφαλίζεται από τον Ο.Ε.Ε.Κ. με τη συνδρομή της Κεντρικής Εξεταστικής Επιτροπής Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Ε.Π.Ε.Κ.) και των Περιφερειακών Εξεταστικών Επιτροπών Πιστοποίησης (Π.Ε.Ε.Π.), βασίζεται στη διενέργεια εξετάσεων πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης, δύο φορές το χρόνο, σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, πρακτικού και θεωρητικού μέρους με βάση τους κανονισμούς επαγγελματικής κατάρτισης κάθε ειδικότητας και οδηγεί στους οριζόμενους στα άρθρα 2 Π.Δ. 231/98 και 6 του Ν. 2009/1992 τίτλους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>123</sup>.

Από την άλλη μεριά, οι αρμοδιότητες του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. συνίστανται στην ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) και των Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.) - το οποίο προϋποθέτει και περιλαμβάνει τη μελέτη και την υιοθέτηση προδιαγραφών και κριτηρίων πιστοποίησης και την πιστοποίηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), των προγραμμάτων, των εκπαιδευτών και της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και των Κέντρων Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και των στελεχών τους - στην

<sup>122</sup> Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α' 18/14.2.1992) «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις». Βλέπε επίσης, Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιότητων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 17-19.

<sup>123</sup> Άρθρο 2 Π.Δ. 231/98 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.1998) και άρθρο 6 του Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α' 18/14.2.1992). Βλέπε επίσης, Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 40-42.



ανάπτυξη και καθιέρωση της τυπικής πιστοποίησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και, μέσω αυτής, στην αναγνώριση και κατοχύρωση ειδικοτήτων αντίστοιχων της παρεχόμενης κατάρτισης σύμφωνα με τα δεδομένα της ελληνικής αγοράς εργασίας και στη λειτουργική διασύνδεση του Συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το Σύστημα της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης<sup>124</sup>. Στο πλαίσιο αυτό, το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ προχώρησε στην πιστοποίηση των Κέντρων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση στο εργατικό δυναμικό (άνεργους και εργαζόμενους) και στην πιστοποίηση των Κέντρων παροχής ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης, συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών και προώθησης της απασχόλησης προς όφελος ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων, καθώς και στην πιστοποίηση των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 100 άτομα προσωπικό και διαθέτουν «Οργανωμένες Εσωτερικές Δομές Κατάρτισης» για την υλοποίηση προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης για τους εργαζόμενους τους, ενώ παράλληλα προχώρησε τόσο στην πιστοποίηση των εκπαιδευτών, που κατοχυρώνει την παιδαγωγική κατάρτιση του εκπαιδευτή ενηλίκων και την τυπική αναγνώριση της ειδικότητάς του, όσο και στην κατάρτιση αντίστοιχου Μητρώου Εκπαιδευτών<sup>125</sup>. Επιπλέον, το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης έχει ήδη προχωρήσει στην εφαρμογή του συστήματος πιστοποίησης προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, που περιλαμβάνει τρία υποσυστήματα σχετικά με: (α) την ανάπτυξη, την επικαιροποίηση και την πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων με σκοπό τη συστηματοποιημένη ανάλυση και καταγραφή των επαγγελματικών λειτουργιών ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας, των αντίστοιχων γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και των τρόπων απόκτησης τους (π.χ. τυπική εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία, αρχική επαγγελματική κατάρτιση ή

<sup>124</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 17-19. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ, διέπεται από το άρθρο 22 του Ν. 2469/1997 (Φ.Ε.Κ. 38Α/14-03-1997) και το Π.Δ. 67 (Φ.Ε.Κ. 61Α/21-4-1997), όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν με το άρθρο 21 παρ. 5 του Νόμου 2639/1998, το άρθρο 23 παρ. 2 του Νόμου 2819/2000 (Φ.Ε.Κ. 84/15-03-2000), το άρθρο 34 του Νόμου 2874/2000 (Φ.Ε.Κ. 286Α/29-12-2000) και το άρθρο 14 παρ. 2 και 3 του Νόμου 3385/2005 (Φ.Ε.Κ. 210/19-8-2005).

<sup>125</sup> Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 42-45. Περισσότερες πληροφορίες για το θεσμικό πλαίσιο και τις δράσεις του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ, μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του οργανισμού: <http://www.ekepis.gr>.

συνεχιζόμενη επιχειρηματική κατάρτιση)<sup>126</sup>, (β) τους όρους και τις διαδικασίες πιστοποίησης προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με το πιστοποιημένο επαγγελματικό περίγραμμα του αντίστοιχου επαγγέλματος ή τμήματος αυτού<sup>127</sup> και (γ) τη διαδικασία πιστοποίησης γνώσεων δεξιοτήτων και ικανοτήτων των καταρτισθέντων μετά την ολοκλήρωση των πιστοποιημένων προγραμμάτων και σύμφωνα με τη μεθοδολογία και το περιεχόμενο εξετάσεων πιστοποίησης που θα προσδιορίζονται από την Ειδική Επιστημονική Επιτροπή του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και θα ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες απαιτήσεις κάθε πιστοποιημένου επαγγελματικού περιγράμματος<sup>128</sup>.

Όπως προαναφέρθηκε, ο Ο.Ε.Ε.Κ. και το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. θα διαδραματίσουν κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη του εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων ως βασικής συνιστώσας του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), που θα διευκολύνει τόσο τη λειτουργική διασύνδεση της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας, όσο και την κάλυψη του ελλείμματος σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης της εργασίας<sup>129</sup>. Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) αποβλέπει, μέσα από τη λειτουργία έξι επιμέρους υποσυστημάτων, στη δημιουργία ενός αξιόπιστου συστήματος διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και πρόβλεψης των τάσεων της απασχόλησης, που θα δίνει τη δυνατότητα προσδιορισμού των επαγγελματικών προδιαγραφών των ζητούμενων ειδικοτήτων και των συνακόλουθων εκπαιδευτικών προδιαγραφών, καθώς και στο συντονισμό και την αλληλοσυμπλήρωση της παρεχόμενης δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής και

<sup>126</sup> Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. οικ. 110998/ΦΕΚ Β' 566/8.5.2006 «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων».

<sup>127</sup> Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. οικ. 113708/ΦΕΚ Β' 1914/30.12.2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων».

<sup>128</sup> Κοινή Υπουργική Απόφαση Αριθμ. οικ. 113708/ΦΕΚ Β' 1914/30.12.2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων». Βλέπε επίσης, Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών ΣΕΚ & ΣΥΥ (ΕΚΕΠΙΣ), Πρακτικά 2ης Συνάντησης Εργασίας «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης», Ξενοδοχείο Athens Imperial, Αθήνα 31 Μαρτίου 2005.

<sup>129</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 5. Βλέπε επίσης, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση*, Αθήνα, 27 Σεπτεμβρίου 2001 και Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α').

συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, έτσι ώστε η τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση να υλοποιεί προγράμματα σπουδών μέσα από τον συνδυασμό της γενικής παιδείας με τις βασικές τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, με σκοπό την προσωπική ολοκλήρωση και την επαγγελματική ένταξη των νέων, η αρχική επαγγελματική κατάρτιση να υλοποιεί προγράμματα σε συγκεκριμένα επαγγελματικά επίπεδα ανταποκρινόμενη στις ανάγκες κάθε ενήλικου ατόμου ανεξαρτήτου ηλικίας να αποκτήσει ένα νέο επάγγελμα και η συνεχιζόμενη κατάρτιση να συμπληρώνει γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν είτε από τις άλλες βαθμίδες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, είτε και από την επαγγελματική εμπειρία, με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη<sup>130</sup>.

Επιστέγασμα των αποτελεσμάτων της παρεχόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θα αποτελέσει η δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης με κοινές αρχές και κοινούς κανόνες για όλα τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, που αποβλέπει στον προσδιορισμό και στον καθορισμό επαγγελματικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση, στην πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους και στο προσδιορισμό της αντιστοιχίας των επαγγελματικών τίτλων, δίνοντας τη δυνατότητα σε κάθε άτομο να αναγνωρίσει και να πιστοποιήσει τις ικανότητες και τις δεξιότητες του<sup>131</sup>. Ο καθορισμός των ενιαίων αρχών για τα συστήματα που εφαρμόζονται από τον Ο.Ε.Ε.Κ. και το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., των γενικών κανόνων και των οργάνων των συστημάτων πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων θα γίνει με Προεδρικό Διάταγμα μετά από πρόταση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Απασχόλησης, ενώ η συγκεκριμενοποίηση της λειτουργίας των δομών, των διαδικασιών και των μέσων για τον καθορισμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων ανά ειδικότητα ή εξειδίκευση, την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και την αντιστοιχία των επαγγελματικών τίτλων, καθώς και η διαμόρφωση των προϋποθέσεων διαπίστευσης και άλλων φορέων ως φορέων πιστοποίησης θα γίνει με κοινή Απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Απασχόλησης, ο δε

<sup>130</sup> Άρθρα 2-4 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α'). Βλέπε επίσης, Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003, σελ. 48-49.

<sup>131</sup> Άρθρο 9 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α'/7.11.2003).

προσδιορισμός των ειδικών κανόνων και της διαδικασίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων κατά επάγγελμα ή ομάδα ομοειδών επαγγελμάτων ή ειδικοτήτων ή εξειδικεύσεων θα γίνει με κοινή Απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας, Απασχόλησης και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού<sup>132</sup>. Ταυτόχρονα, το σύστημα της συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού μαζί με τους υπόλοιπους υποστηρικτικούς μηχανισμούς σύνδεσης των εκπαιδευόμενων, των καταρτιζόμενων και των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας, αναμένεται να συμβάλλει τόσο στην αύξηση της απασχόλησης και στη μείωση της ανεργίας όσο στην προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων<sup>133</sup>. Αξίζει να αναφερθεί ότι έχουν ήδη πραγματοποιηθεί μια σειρά από προαπαιτούμενες δράσεις για την ενεργοποίηση του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. και, συγκεκριμένα, η λειτουργία της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Μονάδας Διαχείρισης του Έργου, η αποτύπωση του έργου των υποσυστημάτων του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. και η καταγραφή καλών πρακτικών άλλων κρατών μελών για τη βέλτιστη λειτουργία του συστήματος, η ενεργοποίηση του υποσυστήματος 1 για την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ολοκληρωμένου συστήματος προσδιορισμού των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και καθορισμού των αντίστοιχων επαγγελμάτων και του περιεχομένου τους ανά τομέα δεξιοτήτων και επαγγελματικό επίπεδο και του υποσυστήματος 6 για την ανάπτυξη μηχανισμού συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, η πλαισίωση του υποσυστήματος 4 σχετικά με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και η προκήρυξη για την ανάπτυξη των πρώτων 65 επαγγελματικών περιγραμμάτων<sup>134</sup>.

Επιπρόσθετα, η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου για τη δια βίου μάθηση, που επιδιώκεται με το ν. 3369/2005 για τη συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης σε συνέργια με την ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής

<sup>132</sup> Άρθρο 9 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α' / 7.11.2003).

<sup>133</sup> Άρθρο 10 του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α' / 7.11.2003). Βλέπε επίσης, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση*, Αθήνα, 27 Σεπτεμβρίου 2001.

<sup>134</sup> Ministry of Economy and Finance, *National Reform Programme 2005-2008 - Implementation Report 2007*, Athens, October 2007, σελ. 44, 53-54. Βλέπε επίσης, Προκήρυξη αρ. 22/2007 του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για την «Ανάπτυξη Επαγγελματικών Περιγραμμάτων», που μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα του: [www.ekepis.gr](http://www.ekepis.gr).

Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)<sup>135</sup>, αποβλέπει μεταξύ άλλων στην ίδρυση των Ινστιτούτων Δια Βίου Εκπαίδευσης στα Πανεπιστήμια και τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, στη θεσμοθέτηση της Επιτροπής Δια Βίου Μάθησης ως συντονιστικού οργάνου, στην πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων, στη θεσμοθέτηση προγραμμάτων Δια Βίου Εκπαίδευσης και Δια Βίου Κατάρτισης με σαφή διάκριση σε αρχική επαγγελματική κατάρτιση και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, στην πρόβλεψη μιας βασικής μορφής τυποποίησης των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης και της πιστοποίησης των παρεχόμενων από τα προγράμματα αυτά γνώσεων, στον προσδιορισμό του τρόπου εισαγωγής των ενδιαφερομένων στα προγράμματα δια βίου μάθησης καθώς και της διαδικασίας έγκρισης και αξιολόγησης των προγραμμάτων αυτών<sup>136</sup>. Ο νόμος 3369/2005 για τη συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης τέθηκε πλήρως σε εφαρμογή κατά το 2007, με την ενεργοποίηση της Εθνικής Επιτροπής Δια Βίου Μάθησης και την σύγκληση της σε μηνιαία βάση για θέματα στρατηγικής και έγκρισης ειδικών προτάσεων υλοποίησης προγραμμάτων δια βίου μάθησης από διάφορους φορείς (ΙΔΕΚΕ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΑμεΑ, ΚΕΔΚΕ, Ελληνο-Γερμανικό Επιμελητήριο), καθώς και με την εκτενή εξέταση της ανάπτυξης της Εθνικής Στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση<sup>137</sup>, στο πλαίσιο της οποίας συστηματοποιούνται οι υφιστάμενοι θεσμοί εκπαίδευσης, δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και διακρίνεται, αφενός, η *δια βίου εκπαίδευση* που αποβλέπει στην απόκτηση ή τη βελτίωση γενικών και επιστημονικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και απευθύνεται σε άτομα που δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση και σε απόφοιτους της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και, αφετέρου, στη *δια βίου κατάρτιση* ή επανακατάρτιση, η οποία απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό (άνεργους/ες και απασχολούμενους/ες) και αποβλέπει είτε στην απόκτηση βασικών επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων

<sup>135</sup> Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α' /6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις». Βλέπε επίσης, Ο.Κ.Ε., “Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης”, Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005.

<sup>136</sup> Αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις». Βλέπε επίσης, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), Ευρωπαϊκός Επιχειρησιακός Όμιλος (Ε.Ε.Ο. GROUP Α.Ε.), Ε-2000 Όμιλος Συμβούλων, *Θεματική Μελέτη Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού*, Τελική Επικαιροποιημένη Έκθεση, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Μάρτιος 2006, σελ. 99-100.

<sup>137</sup> Ministry of Economy and Finance, *National Reform Programme 2005-2008 - Implementation Report 2007*, Athens, October 2007, σελ. 51-52.

σε ειδικότητες ή εξειδικεύσεις (αρχική επαγγελματική κατάρτιση), είτε στην συμπλήρωση, την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της γενικής και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης (συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση)<sup>138</sup>.

Εν κατακλείδι, η επανίδρυση και λειτουργία του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το Ν. 2469/1997<sup>139</sup> ως αρμόδιου φορέα για την πιστοποίηση δομών, εκπαιδευτών, προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης και επαγγελματικών προσόντων (γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων), καθώς και η υιοθέτηση του πρόσφατου θεσμικού πλαισίου για τη διασύνδεση των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τη δημιουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)<sup>140</sup> συνιστούν δύο θετικές εξελίξεις που θα συμβάλλουν καθοριστικά στην ανάπτυξη και εφαρμογή διαδικασιών πιστοποίησης<sup>141</sup>, όπως επίσης σημαντικά είναι τα βήματα που πραγματοποιήθηκαν στον τομέα της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων αναφορικά με την υιοθέτηση του θεσμικού πλαισίου για τη συστηματοποίηση των υπηρεσιών δια βίου μάθησης<sup>142</sup>, την ανάπτυξη και την εφαρμογή των διαδικασιών πιστοποίησης δομών, εκπαιδευτών, προγραμμάτων, γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων<sup>143</sup>, καθώς και την

<sup>138</sup> Άρθρο 1 του Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α'6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις», οι διατάξεις του οποίου λειτουργούν συμπληρωματικά προς τις διατάξεις του Ν. 3191/2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση» (ΦΕΚ 258 Α'7.11.2003). Για τους εννοιολογικούς προσδιορισμούς της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης βλέπε παραπάνω στο Κεφάλαιο Α.ΙΙ.2. του Πρώτου Μέρους.

<sup>139</sup> Άρθρο 22 του Νόμου 2469/1997 (Φ.Ε.Κ. 38Α/14-03-1997) περί ίδρυσης του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), το οποίο μετονομάστηκε σε Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το άρθρο 14 παρ. 2 και 3 του Νόμου 3385/2005 (Φ.Ε.Κ. 210/19-8-2005).

<sup>140</sup> Ν. 3191/2003 (ΦΕΚ 258 Α'7.11.2003) «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση».

<sup>141</sup> Manoudi Anna, *European inventory on Validation of non-formal and informal learning – Greece, A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005*, σελ. 116.

<sup>142</sup> Ν. 3369/21.6.2005 (ΦΕΚ 171Α'6.7.2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις».

<sup>143</sup> Κοινή Υπουργική Απόφαση 110327/ΦΕΚ 230/21-02-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)», Κοινή Υπουργική Απόφαση 110328/ΦΕΚ 231/21-02-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Εξειδικευμένων Κέντρων Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ) και ανεξαρτημένων ατόμων ή ατόμων υπό απεξάρτηση», Κοινή Υπουργική Απόφαση 113172/3-11-2005/ ΦΕΚ 1593 Β/17-11-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτών Ενηλίκων» όπως τροποποιήθηκε με την Κ.Υ.Α. 113616/9.11.2006/ΦΕΚ

ανάπτυξη συστήματος διάγνωσης αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης βασισμένου στην έρευνα των δεδομένων της αγοράς εργασίας και στην αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης<sup>144</sup>. Επιπλέον, σύμφωνα με τις προτεραιότητες του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς 2007-2013, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση της ποιότητας και της έντασης των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό με σκοπό την αναβάθμιση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», μέσα από τη βελτίωση των βασικών δεξιοτήτων για όλους, την προώθηση μεταρρυθμίσεων στο εκπαιδευτικό σύστημα ώστε να πραγματοποιηθεί η δια βίου μάθηση για όλους και τη βελτίωση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αναθεώρηση της δομής και του τρόπου διαμόρφωσης των ειδικοτήτων και των προγραμμάτων σπουδών της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και τη δημιουργία ενός συστήματος αναγνώρισης της τυπικής πιστοποίησης της μάθησης στο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων<sup>145</sup>. Επίσης, δίνεται ιδιαίτερη σημασία στην ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων με την αύξηση της συμμετοχής τους σε ενέργειες εκπαίδευσης και κατάρτισης και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων»<sup>146</sup>, μέσα από: (α) την εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) και, συγκεκριμένα, την καταγραφή και την πρόβλεψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, την ανάπτυξη κοινού συστήματος πιστοποίησης αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, την υιοθέτηση προδιαγραφών πιστοποίησης της πρότερης γνώσης, την ολοκλήρωση του θεσμικού πλαισίου για την παροχή προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, την αναμόρφωση του συστήματος

---

1700/Β 21.11.2006, Κ.Υ.Α. 113709/23-12-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών Σ.Υ.Υ.», Κοινή Υπουργική Απόφαση 110998/ΦΕΚ Β' 566/8.5.2006 «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων» και Κοινή Υπουργική Απόφαση 113708/ΦΕΚ Β' 1914/30.12.2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων».

<sup>144</sup> Ministry of Economy and Finance, *National Strategic Reference Framework 2007-2013*, Αθήνα, Οκτώβριος 2006, σελ. 35.

<sup>145</sup> Ministry of Economy and Finance, 2006, ό.π., σελ. 64-65, 104-105.

<sup>146</sup> Ministry of Economy and Finance, *National Reform Programme 2005-2008 - Implementation Report 2007*, Athens, October 2007, σελ. 46, όπου προβλέπεται η αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων σε ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από 0,9% το 2007 σε 7% το 2015, καθώς και η διάθεση πάνω από το 2% του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων» 2007-2013 στους κοινωνικούς εταίρους προκειμένου να ενισχυθεί η ενεργητική τους συμμετοχή στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής συνοχής.

κατάρτισης των εργαζομένων, την εφαρμογή συστήματος ατομικών κινήτρων συμμετοχής σε ενέργειες δια βίου μάθησης, την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού και τη συμμετοχή των αυτοαπασχολουμένων σε προγράμματα βελτίωσης δεξιοτήτων, (β) τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας, την εισαγωγή νέων και καινοτόμων μεθόδων εργασίας και πολιτικών που αποβλέπουν στη διασφάλιση της ευελιξίας με ασφάλεια και στην ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και (γ) τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων, την παροχή κινήτρων για επενδύσεις διαμέσου της βελτίωσης των δεξιοτήτων και της ανάπτυξης μιας κουλτούρας μάθησης με την κατάρτιση των εργαζομένων και την προώθηση σύγχρονων τεχνικών δια βίου μάθησης, τη διάχυση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, την επιβράβευση νέων δομών στις επιχειρήσεις και στην εργασία που υποστηρίζουν την ενσωμάτωση της καινοτομίας και την εξατομικευμένη προσέγγιση για τη δια βίου μάθηση των αυτοαπασχολουμένων και, γενικότερα, την υποστήριξη της απασχόλησης, της αυτοαπασχόλησης και της ανάπτυξης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων<sup>147</sup>.

Περαιτέρω, οι νέες πολιτικές κατευθύνσεις για την ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων και την αντίστοιχη διαμόρφωση των Εθνικών Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων θέτουν στο επίκεντρο τα μαθησιακά αποτελέσματα και τα επαγγελματικά προσόντα και νομιμοποιούν ένα ευρύτερο πλέγμα μαθησιακών διαδρομών, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη μεγαλύτερης διαφάνειας, πιστοποίησης και αμοιβαίας αναγνώρισης των αποτελεσμάτων μάθησης από όλα τα μαθησιακά πλαίσια (τυπικής, ανεπίσημης και μη-τυπικής μάθησης) και προσανατολίζει τον επανασχεδιασμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στα μαθησιακά αποτελέσματα, σε συστήματα δια βίου μάθησης και σε ευέλικτες δομές, καθιστώντας απαραίτητη την ανάπτυξη ad hoc μεθοδολογιών αξιολόγησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων<sup>148</sup>. Στην Ελλάδα, η απουσία ενιαίου εθνικού συστήματος επαγγελματικών προσόντων, εθνικού μητρώου επαγγελμάτων, αναλυτικών επαγγελματικών περιγραμμάτων και διαδικασιών αρθρωτής διαμόρφωσης και αξιολόγησης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και

<sup>147</sup> Ministry of Economy and Finance, *National Strategic Reference Framework 2007-2013*, Αθήνα, Οκτώβριος 2006, σελ. 67, 104-105.

<sup>148</sup> Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew and Junge Kerstin (eds.), *European inventory on Validation of non-formal and informal learning – Greece*, A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005, σελ. 2.



κατάρτισης, προσανατολισμένων στα μαθησιακά αποτελέσματα, καθιστούν επιτακτική την ανάγκη τόσο της διαμόρφωσης του συστήματος διάγνωσης των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, όσο και της εκπόνησης αντίστοιχων επαγγελματικών περιγραμμάτων, που θα αποτελέσουν τη βάση για το σχεδιασμό των προγραμμάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, την πιστοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, την πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και τη διεξαγωγή διαλόγου για τα επαγγελματικά δικαιώματα<sup>149</sup>. Εξίσου επιτακτική είναι η ανάγκη ανάπτυξης του συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων, το οποίο θα πρέπει να διαμορφωθεί συμπληρωματικά προς τα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, να στηρίζεται σε ενιαία επαγγελματικά περιγράμματα, να οριοθετεί τις εκπαιδευτικές ενότητες των προγραμμάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και να επιτρέπει την αντιστοίχιση των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτώνται από άλλα προγράμματα, να υποστηρίζει τους φορείς επικύρωσης και τα υπουργεία με έγκυρα και αξιόπιστα δεδομένα που θα συμβάλουν στην προσαρμογή των επαγγελματικών περιγραμμάτων και να τροφοδοτεί τη δυναμική της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τη ρύθμιση των προϋποθέσεων άσκησης των επαγγελμάτων και των ειδικεύσεων στα οποία αναφέρονται τα επαγγελματικά περιγράμματα<sup>150</sup>. Είναι γεγονός, βέβαια, ότι έχουν δρομολογηθεί οι προσπάθειες για την ανάπτυξη ενός ενιαίου εθνικού πλαισίου διάγνωσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, οι οποίες όμως θα πρέπει να συστηματοποιηθούν, προκειμένου να οδηγήσουν στην απαιτούμενη αναμόρφωση του συστήματος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με βάση τα μαθησιακά αποτελέσματα και, συνακόλουθα, στην ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων.

<sup>149</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2007*, Αθήνα, Αύγουστος 2007, σελ. 170-172, 176, όπου γίνεται λόγος για την προτεραιότητα που θα πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη των υποσυστημάτων 1 και 5 του Ε.Σ.Σ.Ε.Κ.Α. για τον προσδιορισμό των αναγκών της αγοράς εργασίας και για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων αντίστοιχα. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις και η Γ.Σ.Ε.Ε. προέβησαν στην υπογραφή Πρωτοκόλλου Συνεργασίας για την από κοινού ανάπτυξη και πιστοποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων, την επικαιροποίηση και προσαρμογή υπαρχόντων επαγγελματικών περιγραμμάτων, την επεξεργασία ενός αξιόπιστου μεθοδολογικού πλαισίου εκπόνησης επαγγελματικών περιγραμμάτων καθώς και την προώθηση της συνεργασίας με τους αρμόδιους φορείς του δημοσίου για την ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων και με οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

<sup>150</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2007, ό.π., σελ. 170-171, 173, 174-175.

## II. Το θεσμικό πλαίσιο για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων

### 1. Το γενικό σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Το γενικό σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων θεσπίστηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση για πρώτη φορά, το 1989, με στόχο να καλύψει ένα ευρύ φάσμα νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων, για την άσκηση των οποίων απαιτείται η κατοχή συγκεκριμένων προσόντων, όπως για παράδειγμα η κατοχή τίτλου εκπαίδευσης ή επαγγελματικού τίτλου ή βεβαίωσης επάρκειας, σύμφωνα με ειδικές νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις<sup>151</sup>. Στο πλαίσιο των Οδηγιών 89/48/ΕΟΚ, 92/51/ΕΟΚ και 1999/42/ΕΚ που καθιέρωσαν το γενικό σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων, υιοθετήθηκε η θεμελιώδης αρχή σύμφωνα με την οποία κάθε επαγγελματίας που έχει τα προσόντα για την άσκηση ενός επαγγέλματος στο κράτος μέλος καταγωγής έχει το δικαίωμα αναγνώρισης των προσόντων του για να ασκήσει το ίδιο επάγγελμα στο κράτος μέλος υποδοχής<sup>152</sup>. Η αρχή αυτή βασίζεται στην ταυτότητα της επαγγελματικής δραστηριότητας στο κράτος-μέλος καταγωγής και στο κράτος-μέλος υποδοχής, η οποία συνήθως περιγράφεται στη νομοθετική κατοχύρωση της δραστηριότητας<sup>153</sup>. Αξίζει να σημειωθεί ότι το γενικό σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων δεν εισήγαγε μια αυτόματη διαδικασία αναγνώρισης, εφόσον προϋποθέτει λόγω της φύσης ορισμένων επαγγελμάτων κάποια δοκιμασία επάρκειας ή την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης ή την παρέλευση περιόδου προσαρμογής στο κράτος μέλος υποδοχής, αλλά απαιτεί σημαντική διοικητική εργασία και νέες διοικητικές μονάδες σε εθνικό επίπεδο, δεδομένου ότι οι εθνικές αρχές οφείλουν να εξετάζουν και να αξιολογούν τα αποδεικτικά στοιχεία των τίτλων, της κατάρτισης και της επαγγελματικής εμπειρίας των υποψηφίων<sup>154</sup>. Με τη νέα οδηγία 2005/36/ΕΚ, που

<sup>151</sup> Άρθρα 1 και 2 της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988 σχετικά με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 019 της 24/01/1989, σ. 0016 – 0023.

<sup>152</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Κώδικας Συμπεριφοράς εγκριθείς από την Ομάδα Συντονιστών για το γενικό σύστημα αναγνώρισης διπλωμάτων*, ο οποίος μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/general-system\\_guides\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/general-system_guides_en.htm).

<sup>153</sup> Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, «Αφιέρωμα: Τεχνική Εκπαίδευση – Κεφάλαιο 2: Κατευθυντήρια Οδηγία ΕΟΚ», *Ενημερωτικό Δελτίο*, Τεύχος 1937, Δευτέρα 13 Ιανουαρίου 1997, σελ. 7.

<sup>154</sup> Προοίμιο της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988. Βλέπε επίσης, Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο*

τέθηκε σε ισχύ στις 20 Οκτωβρίου 2007, ενοποιήθηκαν και επικαιροποιήθηκαν οι 15 πρόσφατες οδηγίες που κάλυπταν όλες τις σχετικές ρυθμίσεις για το γενικό σύστημα αναγνώρισης προσόντων – με εξαίρεση τους δικηγόρους, τους εμπορικούς αντιπροσώπους και τις επαγγελματικές δραστηριότητες διανομής τοξικών προϊόντων – επιτυγχάνοντας την πρώτη σφαιρική μεταρρύθμιση του κοινοτικού συστήματος αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων<sup>155</sup>.

Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Ένωση προέβη στην θεσμοθέτηση του πρώτου γενικού συστήματος αναγνώρισης, με την Οδηγία 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1998, η οποία απέβλεπε στη ρύθμιση της αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που πιστοποιούν εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, για τους υπηκόους κρατών μελών που επιθυμούν να ασκήσουν ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή ως μισθωτοί, νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα σε άλλο κράτος μέλος<sup>156</sup>. Σύμφωνα με την Οδηγία 89/48/ΕΟΚ, όταν η πρόσβαση σε νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα προϋποθέτει την κατοχή διπλώματος, το κράτος μέλος υποδοχής δεν μπορεί να αρνείται σε υπήκοο άλλου κράτους μέλους την πρόσβαση στο επάγγελμα αυτό, υπό τους ίδιους όρους με τους ημεδαπούς, επικαλούμενη την έλλειψη προσόντων, αν ο αιτών κατέχει το δίπλωμα που επιβάλλεται από το κράτος μέλος υποδοχής για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος στο έδαφός του και το οποίο έχει λάβει σε ένα κράτος μέλος ή έχει εξασκήσει το επάγγελμα αυτό με πλήρη απασχόληση επί δύο έτη κατά τη διάρκεια των δέκα τελευταίων ετών σε άλλο κράτος μέλος που δεν κατοχυρώνει νομοθετικά αυτό το επάγγελμα και έχει αποκτήσει έναν ή περισσότερους τίτλους εκπαίδευσης - που χορηγήθηκαν από αρμόδια αρχή κράτους μέλους σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις του - και από τους οποίους προκύπτει ότι ο κάτοχός τους παρακολούθησε με επιτυχία κύκλο σπουδών μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, διάρκειας τουλάχιστον τριών ετών, σε πανεπιστήμιο ή άλλο ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα που τον προετοίμασαν για την

---

σχετικά με την πορεία εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, COM (96) 46 τελικό, Βρυξέλλες 15.02.1996, σελ. 4.

<sup>155</sup> Περισσότερες πληροφορίες για το ευρωπαϊκό γενικό σύστημα επαγγελματικών προσόντων μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_fr.htm).

<sup>156</sup> Άρθρα 1 και 2 της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988 σχετικά με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 019 της 24/01/1989, σ. 0016 – 0023.

εξάσκηση του εν λόγω επαγγέλματος<sup>157</sup>. Εν προκειμένω, δε θίγεται το δικαίωμα των Κρατών μελών να ορίσουν το επίπεδο των απαιτούμενων προσόντων για την άσκηση επαγγελμάτων, μια και εξακολουθούν να είναι υπεύθυνα για το αν μια επαγγελματική δραστηριότητα είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη ή όχι και, σε καταφατική περίπτωση, για το ποιο είναι το επίπεδο, η διάρθρωση και το περιεχόμενο της απαιτούμενης βάσει νομοθετικών, κανονιστικών ή διοικητικών διατάξεων εκπαίδευσης<sup>158</sup>. Βέβαια, υπό το πρίσμα της απόφασης του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην υπόθεση Βλασσόπουλου (C-340/89), οι εθνικές αρχές του κράτους μέλους υποδοχής υποχρεούνται να εξετάσουν κατά πόσον οι γνώσεις και τα προσόντα που απέκτησε ο αιτών στο κράτος καταγωγής αντιστοιχούν σε εκείνα που απαιτούνται από τους κανόνες του κράτους μέλους υποδοχής και, σε περίπτωση μερικής αντιστοιχίας μόνο, δικαιούνται να ζητήσουν από τον αιτούντα να αποδείξει τις γνώσεις και τα προσόντα που υπολείπονται και δεν πιστοποιούνται<sup>159</sup>, λαμβάνοντας υπόψη όχι μόνο το δίπλωμα του διακινούμενου κατά την έννοια της οδηγίας αλλά και τη μεταγενέστερη επαγγελματική εμπειρία και εκπαίδευση<sup>160</sup>.

Υπό το πνεύμα της νομολογίας αυτής, τα κράτη μέλη μπορούν να λαμβάνουν αντισταθμιστικά μέτρα στις περιπτώσεις διαφορών ως προς τη διάρκεια της απαιτούμενης εκπαίδευσης στο κράτος μέλος υποδοχής, οπότε έχει την ευχέρεια να απαιτήσει από τον αιτούντα αποδεδειγμένη επαγγελματική πείρα που δεν μπορεί να υπερβαίνει το διπλάσιο της ελλείπουσας περιόδου εκπαίδευσης, καθώς και στις περιπτώσεις ουσιωδών διαφορών σε τομείς γνώσεων ή επαγγελματικών δραστηριοτήτων, οπότε το κράτος μέλος υποδοχής μπορεί να απαιτήσει είτε την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης προσαρμογής επί τρία έτη κατ' ανώτατο όριο ή την υποβολή σε δοκιμασία επάρκειας, παρέχοντας στον αιτούντα τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ πρακτικής άσκησης προσαρμογής και δοκιμασίας επάρκειας, εκτός από τις περιπτώσεις των επαγγελμάτων, η άσκηση των οποίων απαιτεί επακριβή γνώση του εθνικού δικαίου και η παροχή συμβουλών ή/και συνδρομής σχετικά με την

<sup>157</sup> Άρθρο 3 της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 019 της 24/01/1989, σ. 0016 – 0023.

<sup>158</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Εκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την πορεία εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης*, COM (96) 46 τελικό, Βρυξέλλες 15.02.1996, σελ. 4.

<sup>159</sup> European Commission, *List of Judgments of the Court of Justice concerning professional recognition*, MARKT/C/397/3/2003-EN, Brussels, 6 February 2004, σελ. 7.

<sup>160</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 15.02.1996, ό.π., σελ. 5-6.

εθνική νομοθεσία αποτελεί ουσιώδες και σταθερό στοιχείο της άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας (όπως π.χ. οι δικηγόροι, οι δικαστές, οι νομοθετικά αναγνωρισμένοι δημόσιοι υπάλληλοι, οι ειδικοί επί διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας, οι σύμβουλοι επί φορολογικών θεμάτων, οι ορκωτοί και οι λογιστές)<sup>161</sup>. Σε κάθε περίπτωση, απαιτείται η έκδοση αιτιολογημένης απόφασης της αρμόδιας αρχής του κράτους μέλους υποδοχής εντός τεσσάρων μηνών από την υποβολή του πλήρους φακέλου του αιτούντος την άσκηση νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, κατά της οποίας ή ελλείπει απόφασης μπορούν να ασκηθούν τα ένδικα μέσα εσωτερικού δικαίου<sup>162</sup>.

Στη συνέχεια και ενόψει του περιορισμού της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ στην αναγνώριση μόνο της εκπαίδευσης ανώτατης βαθμίδας, η Ευρωπαϊκή Ένωση προχώρησε με την Οδηγία 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992 στη θεσμοθέτηση του δεύτερου γενικού συστήματος αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο συμπληρώνει το πρώτο σύστημα αναγνώρισης, βασίζεται στις ίδιες αρχές και τους ίδιους κανόνες και αποβλέπει να διευκολύνει την άσκηση όλων των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, εκτός των δραστηριοτήτων εκείνων που αποτελούν αντικείμενο ειδικών οδηγιών αμοιβαίας αναγνώρισης<sup>163</sup>. Το συμπληρωματικό αυτό σύστημα αποβλέπει να καλύψει τις βαθμίδες εκπαίδευσης που δε διέπονται από το πρώτο σύστημα αναγνώρισης και, συγκεκριμένα, τη βαθμίδα που αντιστοιχεί στη μεταδευτεροβάθμια ή στην εξομοιούμενη προς αυτήν εκπαίδευση και οδηγεί στην απόκτηση Διπλώματος, καθώς και τη βαθμίδα που αντιστοιχεί στη μακράς ή βραχείας διάρκειας δευτεροβάθμια εκπαίδευση, η οποία συμπληρώνεται ενδεχόμενα από

<sup>161</sup> Άρθρο 4 της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 019 της 24/01/1989, σ. 0016 – 0023. Βλέπε επίσης, Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την πορεία εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, COM (96) 46 τελικό, Βρυξέλλες 15.02.1996, σελ. 25-27.

<sup>162</sup> Άρθρο 8 της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 019 της 24/01/1989, σ. 0016 – 0023.

<sup>163</sup> Οδηγία 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992 σχετικά με ένα δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο συμπληρώνει την Οδηγία 89/48/ΕΟΚ, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 209 της 24/07/1992, σ. 0025 – 0045. Βλέπε επίσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την εφαρμογή της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ σύμφωνα με το άρθρο 18 της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ, COM/2000/0017 τελικό, Βρυξέλλες 3.2.2000, όπου σημειώνεται ότι το φάσμα των επαγγελμάτων που καλύπτονται, οι διαφορές στην εκπαίδευση και κατάρτιση την οποία προϋποθέτουν αυτά τα επαγγέλματα στα κράτη μέλη και το σύστημα «διασύνδεσης» μεταξύ αυτής της οδηγίας και της πρώτης οδηγίας του γενικού συστήματος αποτέλεσαν σημαντικές νέες προκλήσεις για την εφαρμογή της αμοιβαίας αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων από τα κράτη μέλη.

επαγγελματική εκπαίδευση ή εξάσκηση του επαγγέλματος και οδηγεί στην απόκτηση Πιστοποιητικού<sup>164</sup>. Με τη διεύρυνση της διαδικασίας αναγνώρισης σε περισσότερες βαθμίδες εκπαίδευσης, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να αρνηθούν την πρόσβαση υπηκόου άλλου κράτους μέλους σε νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα, υπό τους ίδιους όρους με τους ημεδαπούς, στις περιπτώσεις που έχει λάβει σε κράτος μέλος το δίπλωμα ή το πιστοποιητικό - όπως αυτά ορίζονται στις Οδηγίες 92/51/ΕΟΚ και 89/48/ΕΟΚ - που επιβάλλει το κράτος μέλος υποδοχής για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος<sup>165</sup>. Ομοίως, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να αρνηθούν την πρόσβαση υπηκόου άλλου κράτους μέλους αν έχει ασκήσει το επάγγελμα αυτό με πλήρη απασχόληση επί δύο έτη ή επί ισοδύναμο χρονικό διάστημα με μειωμένο ωράριο, κατά τη διάρκεια των δέκα τελευταίων ετών σε άλλο κράτος μέλος που δεν κατοχυρώνει νομοθετικά αυτό το επάγγελμα και έχει αποκτήσει έναν ή περισσότερους τίτλους εκπαίδευσης, από τους οποίους προκύπτει ότι παρακολούθησε με επιτυχία κύκλο σπουδών μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης που προετοιμάζει τον αιτούντα για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος<sup>166</sup>. Βέβαια, δεν απαιτείται η διετής επαγγελματική απασχόληση στην περίπτωση που ο αιτών παρακολούθησε νομοθετικά κατοχυρωμένη εκπαίδευση στο κράτος μέλος καταγωγής, δηλαδή εκπαίδευση προσανατολισμένη ειδικά στην άσκηση ενός επαγγέλματος και διαρθρωμένη σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις του εν λόγω κράτους μέλους<sup>167</sup>. Η ευχέρεια του κράτους μέλους υποδοχής να ζητήσει από τον αιτούντα να αποδείξει πρόσθετη

<sup>164</sup> Προοίμιο της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992 σχετικά με ένα δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο συμπληρώνει την Οδηγία 89/48/ΕΟΚ, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 209 της 24/07/1992, σ. 0025 – 0045. Στο άρθρο 1 της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ ορίζονται οι βασικές έννοιες, δίπλωμα, πιστοποιητικό, νομοθετικά κατοχυρωμένη εκπαίδευση και νομοθετικά κατοχυρωμένη επαγγελματική δραστηριότητα, ενώ στα άρθρα 3 έως 7 εξετάζονται οι κύριοι μηχανισμοί αναγνώρισης βάσει του επιπέδου εκπαίδευσης που απαιτείται από το κράτος μέλος υποδοχής: δίπλωμα (άρθρα 3 έως 5) ή πιστοποιητικό (άρθρα 6 και 7).

<sup>165</sup> Άρθρο 3 της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 209 της 24/07/1992, σ. 0025 – 0045. Σημειώνεται ότι για την ομοιόμορφη εφαρμογή του συστήματος αναγνώρισης και την απαιτούμενη εξομοίωση ορισμένων εκπαιδευσεων, κρίθηκε απαραίτητη η κατάρτιση ενδεικτικού καταλόγου των νομοθετικά κατοχυρωμένων επαγγελμάτων με τις αποκλίσεις μεταξύ των τίτλων που έχουν χορηγηθεί στα κράτη μέλη, ιδίως, των επαγγελμάτων εκείνων για τα οποία ορισμένα κράτη μέλη απαιτούν κατοχή διπλώματος κατά την έννοια της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ, ενώ άλλα κράτη μέλη απαιτούν την περάτωση επαγγελματικής εκπαίδευσης που οδηγεί σε ανάλογο επαγγελματικό επίπεδο και προετοιμάζει για παρόμοιες ευθύνες και καθήκοντα χωρίς να έχει το χαρακτηρισμό μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

<sup>166</sup> Άρθρο 3 της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 209 της 24/07/1992, σ. 0025 – 0045.

<sup>167</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την εφαρμογή της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ σύμφωνα με το άρθρο 18 της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ, COM/2000/0017 τελικό, Βρυξέλλες 3.2.2000, σελ.14.

επαγγελματική εμπειρία για την κάλυψη της ελλείπουσας περιόδου εκπαίδευσης ή να πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση προσαρμογής ή να υποβληθεί σε δοκιμασία επάρκειας δεν τίγεται και ασκείται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις που προαναφέρθηκαν στο πλαίσιο της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ<sup>168</sup>. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να αρνηθούν την πρόσβαση σε νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα που προϋποθέτει την κατοχή βεβαίωσης επάρκειας και θα πρέπει να αναγνωρίσουν τη βεβαίωση επάρκειας που προβλέπεται από το άλλο κράτος μέλος για την πρόσβαση στο ίδιο επάγγελμα ή, ελλείψει αυτής, να δεχθούν τα προσόντα τα οποία αποδεικνύει ο αιτών, εφόσον αυτά παρέχουν εγγυήσεις αντίστοιχες με εκείνες που απαιτούν<sup>169</sup>. Αξίζει να επισημανθεί ότι η ευρύτερη λογική της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ επιβάλλει στα κράτη μέλη να καθιερώσουν ευνοϊκότερο μηχανισμό και να προτείνουν διεξόδους στον ενδιαφερόμενο, πέρα από την απλή άρνηση ή τη μη αναγνώριση, σύμφωνα τόσο με την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας όσο και με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (απόφαση "Βλασσοπούλου"), που επιβάλλει στις εθνικές αρχές να εξετάζουν κατά πόσον οι πιστοποιημένες γνώσεις και προσόντα στη χώρα καταγωγής του ενδιαφερόμενου ανταποκρίνονται προς εκείνα που απαιτούν οι ρυθμίσεις του κράτους υποδοχής<sup>170</sup>.

Ακολούθως, με την τρίτη Οδηγία 1999/42/ΕΚ, η Ευρωπαϊκή Ένωση προέβη στην υιοθέτηση ενός μηχανισμού αναγνώρισης προσόντων για τη συμπλήρωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης διπλωμάτων και με σκοπό να διευκολυνθεί η ελευθερία εγκατάστασης και η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, ο οποίος θα εφαρμόζεται στις επαγγελματικές δραστηριότητες που δεν καλύπτονται από τις Οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ και, συγκεκριμένα, στην αγορά και πώληση εμπορευμάτων, στη διενέργεια εμπορικών συναλλαγών, στην οργάνωση και πώληση μεμονωμένων ή συνδυασμένων τμημάτων ενός ταξιδιού, στη διενέργεια διαμεσολαβητικών πράξεων παντός είδους μεταφορών εμπορευμάτων, καθώς και στη διενέργεια γεωργικών εργασιών και εργασιών εκτροφής ζώων<sup>171</sup>. Σύμφωνα με την

<sup>168</sup> Άρθρο 4 της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 209 της 24/07/1992, σ. 0025 – 0045.

<sup>169</sup> Άρθρο 8 της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992, το οποίο ρυθμίζει τα ειδικά συστήματα αναγνώρισης ισοτιμίας άλλων προσόντων.

<sup>170</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την εφαρμογή της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ σύμφωνα με το άρθρο 18 της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ*, COM/2000/0017 τελικό, Βρυξέλλες 3.2.2000, σελ. 17-18.

<sup>171</sup> Οδηγία 1999/42/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουνίου 1999 για τη θέσπιση συστήματος αναγνώρισης των προσόντων σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες

Οδηγία 1999/42/EK, τα κράτη μέλη οφείλουν να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διευκολύνουν την εγκατάσταση ή την παροχή υπηρεσιών στο έδαφός τους από τα φυσικά πρόσωπα και τις επιχειρήσεις ή εταιρείες που επιθυμούν να ασκήσουν τις προαναφερθείσες δραστηριότητες, καθώς και να παρέχουν όλες τις απαραίτητες πληροφορίες στο δικαιούχο που υποβάλλει σχετική αίτηση, πριν εγκατασταθεί ή πριν αρχίσει να παρέχει υπηρεσίες, σχετικά με τη νομοθεσία που διέπει το επάγγελμα που προτίθεται να ασκήσει<sup>172</sup>. Τα κράτη μέλη δεν μπορούν να απαγορεύσουν σε υπήκοο κράτους μέλους, για λόγους ανεπάρκειας προσόντων, την πρόσβαση στις εν λόγω δραστηριότητες, χωρίς να έχουν προβεί σε συγκριτική εξέταση μεταξύ των πιστοποιημένων γνώσεων και ικανοτήτων που έχει αποκτήσει ο δικαιούχος και των ικανοτήτων που απαιτούνται από τους εθνικούς κανόνες και, αν διαπιστώσουν ουσιαστικές διαφορές, οφείλουν να παρέχουν στο δικαιούχο τη δυνατότητα να αποδείξει ότι έχει αποκτήσει τις γνώσεις και τις ικανότητες που έλειπαν, επιλέγοντας μεταξύ της πρακτικής άσκησης προσαρμογής και της δοκιμασίας επάρκειας<sup>173</sup>. Σε περίπτωση που η άσκηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας εξαρτάται από την κατοχή γενικών, εμπορικών ή επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων, το κράτος μέλος υποδοχής αναγνωρίζει ως επαρκή απόδειξη των ανωτέρω γνώσεων και ικανοτήτων την άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος, η οποία θα πρέπει να έχει πραγματοποιηθεί σε γενικές γραμμές και ανάλογα με την επαγγελματική δραστηριότητα: α) είτε επί έξι συναπτά έτη με την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία ή του διευθυντή επιχείρησης, με την προϋπόθεση ότι δεν θα έχει παύσει τη δραστηριότητα αυτή για διάστημα μεγαλύτερο των δέκα ετών πριν από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης, β) είτε επί τρία συναπτά έτη με την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία ή του διευθυντή επιχείρησης, εφόσον ο δικαιούχος αποδείξει ότι για την εν λόγω δραστηριότητα έχει προηγουμένως λάβει τουλάχιστον τριετή κατάρτιση, η οποία βεβαιώνεται με πιστοποιητικό που αναγνωρίζεται σε εθνικό επίπεδο ή κρίνεται, από αρμόδιο επαγγελματικό ή εμπορικό φορέα, ότι ικανοποιεί πλήρως τις απαιτήσεις,

---

που καλύπτονται από τις οδηγίες ελευθέρωσης, καθώς και μεταβατικών μέτρων, και για τη συμπλήρωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 201 της 31/07/1999, σ. 0077 – 0093. Οι επαγγελματικές δραστηριότητες που καλύπτονται από την Οδηγία 1999/42/EK παρατίθενται στο Παράρτημα Α της Οδηγίας.

<sup>172</sup> Άρθρα 1 και 2 της Οδηγίας 1999/42/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουνίου 1999, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 201 της 31/07/1999, σ. 0077 – 0093.

<sup>173</sup> Άρθρο 3 της Οδηγίας 1999/42/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουνίου 1999, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 201 της 31/07/1999, σ. 0077 – 0093.



γ) είτε επί τρία συναπτά έτη με την ιδιότητα του ελεύθερου επαγγελματία, εφόσον ο δικαιούχος αποδείξει ότι έχει ασκήσει ως μισθωτός την εν λόγω δραστηριότητα επί πέντε τουλάχιστον έτη και υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα έχει παύσει τη δραστηριότητα αυτή για διάστημα μεγαλύτερο των δέκα ετών πριν από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης, δ) είτε επί πέντε συναπτά έτη σε θέση με διευθυντικά καθήκοντα, από τα οποία τουλάχιστον τρία έτη σε θέση με τεχνικές αρμοδιότητες που συνεπάγεται την ευθύνη ενός ή περισσοτέρων τμημάτων της επιχείρησης, εφόσον ο δικαιούχος αποδείξει ότι για την εν λόγω δραστηριότητα έχει λάβει προηγουμένως τουλάχιστον τριετή κατάρτιση, η οποία βεβαιώνεται με πιστοποιητικό που αναγνωρίζεται σε εθνικό επίπεδο ή κρίνεται, από αρμόδιο επαγγελματικό ή εμπορικό φορέα, ότι ικανοποιεί πλήρως τις απαιτήσεις<sup>174</sup>.

Περαιτέρω, η Ευρωπαϊκή Ένωση αποφάσισε να τροποποιήσει τις Οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ σύμφωνα με τα αποτελέσματα της πορείας εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης διπλωμάτων και να υιοθετήσει την Οδηγία 2001/19/ΕΚ, με την οποία ενσωμάτωσε την υποχρέωση να λαμβάνεται υπόψη η αποκτηθείσα πείρα μετά τη χορήγηση του διπλώματος ως απόδειξη των γνώσεων που λείπουν, επέκτεινε την έννοια της νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης στο αρχικό σύστημα αναγνώρισης, υποστήριξε τη δυνατότητα των κρατών μελών να επιλέγουν τον τρόπο καθορισμού των επαγγελμάτων που καλύπτονται από τη νομοθετικά κατοχυρωμένη εκπαίδευση, απλούστευσε τη διαδικασία συντονισμού και ενημέρωσης των καταλόγων των διπλωμάτων που επιδέχονται αυτόματη αναγνώριση και διεύρυνε τη διαδικασία αμοιβαίας αναγνώρισης, που εφαρμόστηκε στις περιπτώσεις των τίτλων γενικού ιατρού, στους τίτλους νοσηλευτή υπεύθυνου για γενικές φροντίδες, οδοντίατρο, κτηνίατρο, μαίας, φαρμακοποιού και ιατρού<sup>175</sup>. Συνέπεια της ανωτέρω

<sup>174</sup> Άρθρο 4 της Οδηγίας 1999/42/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουνίου 1999, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 201 της 31/07/1999, σ. 0077 – 0093. Σημειώνεται ότι η απόδειξη άσκησης των εν λόγω επαγγελματικών δραστηριοτήτων προκύπτει από σχετική βεβαίωση για τη φύση και τη διάρκεια της δραστηριότητας, που χορηγείται από την αρμόδια αρχή ή τον αρμόδιο φορέα του κράτους μέλους καταγωγής ή προέλευσης, όπως επίσης και οι αποδείξεις ήθους, μη κήρυξης σε πτώχευση, μη επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων επαγγελματικού ή διοικητικού χαρακτήρα, χρηματοοικονομικής επάρκειας και ασφάλειας κατά των περιουσιακών κινδύνων, που απορρέουν από την επαγγελματική τους ευθύνη, προκύπτουν από τις σχετικές βεβαιώσεις των αρμόδιων αρχών του κράτους μέλους καταγωγής ή προέλευσης του δικαιούχου (Άρθρα 8 και 9 της Οδηγίας 1999/42/ΕΚ).

<sup>175</sup> Οδηγία 2001/19/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2001 που τροποποιεί τις οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων καθώς και τις οδηγίες 77/452/ΕΟΚ, 77/453/ΕΟΚ, 78/686/ΕΟΚ, 78/687/ΕΟΚ, 78/1026/ΕΟΚ, 78/1027/ΕΟΚ, 80/154/ΕΟΚ, 80/155/ΕΟΚ, 85/384/ΕΟΚ, 85/432/ΕΟΚ, 85/433/ΕΟΚ και 93/16/ΕΟΚ του Συμβουλίου που αφορούν το επάγγελμα του νοσηλευτή

τροποποίησης, το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 89/48 προσαρμόζεται στην έννοια της νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης και, όταν αυτή πιστοποιείται από τους προσκομιζόμενους τίτλους, δεν απαιτείται η ύπαρξη επαγγελματικής πείρας δύο ετών, ενώ όταν το κράτος μέλος υποδοχής προτίθεται να απαιτήσει από τον αιτούντα να πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση προσαρμογής ή να υποβληθεί σε δοκιμασία επάρκειας, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις Οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ, οφείλει να εξακριβώσει πρώτα εάν οι γνώσεις που απέκτησε ο αιτών από την επαγγελματική πείρα του είναι ικανές να καλύψουν, πλήρως ή εν μέρει, την ουσιώδη διαφορά των γνώσεων μεταξύ της εκπαίδευσης του αιτούντα και του διπλώματος που απαιτεί το κράτος υποδοχής<sup>176</sup>. Εισάγονται, επίσης, πρόσθετες ρυθμίσεις ως προς την αποδοχή των βεβαιώσεων που εκδίδουν οι αρμόδιοι οργανισμοί του κράτους μέλους καταγωγής ή προέλευσης σχετικά με την απόδειξη οικονομικής επάρκειας και την ασφάλεια αστικής ευθύνης εκ του επαγγέλματος<sup>177</sup>. Σε ότι αφορά τις τροποποιήσεις των τομεακών οδηγιών, προβλέπεται η υποχρέωση των κρατών μελών να κοινοποιούν στην Επιτροπή τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που θεσπίζουν την έκδοση διπλωμάτων, πιστοποιητικών και άλλων τίτλων στους συγκεκριμένους τομείς που καλύπτει η Οδηγία 2001/19/ΕΚ, έτσι ώστε να μπορεί η Επιτροπή να δημοσιεύει τη δέουσα ανακοίνωση στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με τις ονομασίες που έχουν καθορίσει τα κράτη μέλη για τους τίτλους κατάρτισης και τους αντίστοιχους επαγγελματικούς τίτλους<sup>178</sup>. Επιπλέον, προβλέπεται ότι κάθε κράτος μέλος αναγνωρίζει ως επαρκή απόδειξη, σε περίπτωση μη αντιστοιχίας των προσκομιζόμενων τίτλων στις ονομασίες της Οδηγίας, το πιστοποιητικό που έχει εκδώσει η αρμόδια αρχή ή οργανισμός του άλλου κράτους μέλους, με το οποίο βεβαιώνει ότι τα εν λόγω διπλώματα, πιστοποιητικά και άλλοι τίτλοι χορηγήθηκαν μετά την περάτωση εκπαίδευσης και κατάρτισης σύμφωνης προς τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας και θεωρούνται ισοδύναμα προς εκείνα τα οποία απαριθμούνται στην παρούσα οδηγία, ενώ οφείλει να εξετάζει τα διπλώματα, τα πιστοποιητικά και τους άλλους τίτλους, που ο ενδιαφερόμενος απέκτησε εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, εφόσον έχουν αναγνωρισθεί σε άλλο κράτος

---

υπεύθυνου για γενικές φροντίδες, του οδοντιάτρου, του κτηνιάτρου, της μαίας, του αρχιτέκτονα, του φαρμακοποιού και του ιατρού, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 206 της 31/07/2001, σ. 0001 – 0051.

<sup>176</sup> Άρθρα 1 και 2 της Οδηγίας 2001/19/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2001, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 206 της 31/07/2001, σ. 0001 – 0051.

<sup>177</sup> Άρθρα 1 και 2 της Οδηγίας 2001/19/ΕΚ, ό.π.

<sup>178</sup> Τμήμα 2 της Οδηγίας 2001/19/ΕΚ, ό.π., σχετικά με τις «Τροποποιήσεις των τομεακών οδηγιών».

μέλος<sup>179</sup>. Σε κάθε περίπτωση, η Ευρωπαϊκή Ένωση επιδιώκει σταθερά την ενοποίηση των νομικών κειμένων που εφαρμόζονται στον τομέα της αμοιβαίας αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, ώστε να συνεχιστεί η απλούστευση της νομοθεσίας και να διευκολυνθεί περισσότερο η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών<sup>180</sup>.

Προς αυτή την κατεύθυνση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε μια Πρόταση Οδηγίας, με την οποία πρότεινε την αντικατάσταση των Οδηγιών 89/48/EK, 92/51/EK και 99/42/EK, που διέπουν το γενικό σύστημα αναγνώρισης, καθώς και των Οδηγιών 77/452/EK, 77/453/EK, 78/686/EK, 78/687/EK, 78/1026/EK, 78/1027/EK, 80/154/EK, 80/155/EK, 85/384/EK, 85/432/EK, 85/433/EK και 93/16/EK, που διέπουν τα επαγγέλματα του νοσηλευτή, οδοντιάτρου, κτηνιάτρου, αρχιτέκτονα, φαρμακοποιού και γιατρού - όπως αυτές τροποποιήθηκαν τελευταία από την Οδηγία 2001/19/EK - από μια ενιαία οδηγία, η οποία θα διασφαλίζει την αποτελεσματικότερη διαχείριση της επαγγελματικής αναγνώρισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, περισσότερα επίπεδα παρέμβασης και πιο απλοποιημένες και ευέλικτες διαδικασίες αυτόματης αναγνώρισης<sup>181</sup>. Η προτεινόμενη Οδηγία υιοθετεί τη βασική αρχή της αμοιβαίας αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων, οριοθετώντας το πεδίο παρέμβασης της στους υπηκόους της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επιθυμούν να ασκήσουν ένα νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα σε διαφορετικό κράτος-μέλος, από εκείνο στο οποίο απέκτησαν τα επαγγελματικά τους προσόντα και υποχρεώνει το κράτος μέλος υποδοχής να επιτρέψει την πρόσβαση στο νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα, για την άσκηση του οποίου ο δικαιούχος έχει αποκτήσει τα απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα σε άλλο κράτος μέλος, ή τη μερική πρόσβαση σε αυτόνομη επαγγελματική δραστηριότητα, σε περίπτωση που τα αποκτηθέντα επαγγελματικά προσόντα στο κράτος μέλος καταγωγής συνιστούν αυτόνομη δραστηριότητα επαγγέλματος που

<sup>179</sup> Τμήμα 2 της Οδηγίας 2001/19/EK, ό.π.

<sup>180</sup> Κοινή Δήλωση Κοινοβουλίου, Συμβουλίου και Επιτροπής, που επισυνάπτεται στην Οδηγία 2001/19/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2001, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 206 της 31/07/2001, σ. 0001 – 0051, όπου σημειώνεται ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατάφερε να ενοποιήσει 35 μεταβατικές οδηγίες για τα βιοτεχνικά και τα εμπορικά επαγγέλματα μέσα από την εφαρμογή της Τρίτης Γενικής Οδηγίας 1999/42/EK, ενώ με την υιοθέτηση της Οδηγίας 2001/19/EK συνέβαλε στην απλοποίηση της νομικής και διοικητικής διαδικασίας επαγγελματικής αναγνώρισης, αφήνοντας τα ιατρικά, νοσηλευτικά και παραϊατρικά επαγγέλματα, καθώς και τα επαγγέλματα κτηνιάτρου και αρχιτέκτονα, στις ρυθμίσεις 12 επιμέρους Οδηγιών.

<sup>181</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πρόταση Οδηγίας για την Αναγνώριση Επαγγελματικών Προσόντων*, COM(2002)119 final 2002/0061 (COD), Βρυξέλλες, 7.3.2002, που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/en/qualifications](http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/qualifications).

καλύπτει ευρύτερο φάσμα δραστηριοτήτων στο κράτος μέλος υποδοχής<sup>182</sup>. Η προτεινόμενη Οδηγία διευρύνει το σκοπό του γενικού συστήματος αναγνώρισης, συμπεριλαμβάνοντας επικουρικά όλες εκείνες τις περιπτώσεις που δεν υπόκεινται σε αυτόματη αναγνώριση βάσει προϋποθέσεων επαγγελματικής εμπειρίας ή κατάρτισης και εισάγει πέντε επίπεδα κατάρτισης, σύμφωνα με τα οποία η αναγνώριση χορηγείται μόνο στην περίπτωση κατά την οποία το επίπεδο που απαιτεί το κράτος μέλος υποδοχής δεν είναι υψηλότερο από το επίπεδο επαγγελματικών προσόντων του υποψηφίου<sup>183</sup>. Αξίζει να αναφερθεί ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης για το νέο σύστημα επαγγελματικής αναγνώρισης, τα κράτη μέλη και οι συμμετέχουσες επαγγελματικές οργανώσεις υποστηρίζουν την αναγκαιότητα απλοποίησης, κυρίως, της διαδικασίας αναγνώρισης και όχι τόσο των κριτηρίων και επαγγελματικών προδιαγραφών των ζητούμενων προσόντων, υπό την προϋπόθεση βέβαια της διατήρησης των υφιστάμενων αρχών της γενικής αναγνώρισης και της τομεακής αμοιβαίας αναγνώρισης, ενώ εκφράζουν αρκετές αμφιβολίες ως προς την περαιτέρω απελευθέρωση μερικών επαγγεμάτων, όπως για παράδειγμα των επαγγεμάτων υγείας και παροχής υπηρεσιών, η οποία θα πρέπει να διενεργηθεί με πρόσθετες εγγυήσεις ασφάλειας, προστασίας των καταναλωτών και ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών<sup>184</sup>.

Η προαναφερθείσα πρόταση υιοθετήθηκε τελικά με την Οδηγία 2005/36/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, η οποία τέθηκε σε ισχύ στις 20 Οκτωβρίου 2007<sup>185</sup>. Με την Οδηγία 2005/36/EK θεσπίζονται κανόνες σύμφωνα με τους οποίους το κράτος μέλος, που εξαρτά την άσκηση

<sup>182</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πρόταση Οδηγίας για την Αναγνώριση Επαγγελματικών Προσόντων*, 2002, ό.π.

<sup>183</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πρόταση Οδηγίας για την Αναγνώριση Επαγγελματικών Προσόντων*, COM(2002)119 final 2002/0061 (COD), Βρυξέλλες, 7.3.2002. Ειδικά ως προς τα προτεινόμενα επίπεδα κατάρτισης, διακρίνεται το *Επίπεδο 1* που αντιστοιχεί στη Βεβαίωση Δεξιότητας κατόπιν σύντομης κατάρτισης ή άσκησης επαγγέλματος ή στο πλαίσιο πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το *Επίπεδο 2* που αντιστοιχεί στο Πιστοποιητικό δευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης ή γενικής κατάρτισης, το *Επίπεδο 3* που αντιστοιχεί στο Δίπλωμα επιτυχούς ολοκλήρωσης προγράμματος κατάρτισης μικρής διάρκειας στο πλαίσιο μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το *Επίπεδο 4* που αντιστοιχεί στο Δίπλωμα επιτυχούς ολοκλήρωσης προγράμματος κατάρτισης μεσαίας διάρκειας στο πλαίσιο ειδικά διαρθρωμένου ή θεσμοθετημένου προγράμματος κατάρτισης και το *Επίπεδο 5* που αντιστοιχεί στο Δίπλωμα επιτυχούς ολοκλήρωσης προγράμματος κατάρτισης ανώτερου ή ακαδημαϊκού επιπέδου ελάχιστης διάρκειας τεσσάρων ετών.

<sup>184</sup> European Commission, *The Results of the European Commission Consultation Exercise on the Future Regime of Professional Recognition*, MARKT/D/3723/2002-EN, Brussels, 6 February 2002.

<sup>185</sup> Οδηγία 2005/36/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005 σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 255/22/30.9.2005.

νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος στην επικράτειά του από την κατοχή καθορισμένων επαγγελματικών προσόντων, αναγνωρίζει για την ανάληψη και την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος τα επαγγελματικά προσόντα που έχουν αποκτηθεί σε ένα ή περισσότερα άλλα κράτη μέλη και πιστοποιούνται από τίτλο εκπαίδευσης, βεβαίωση επάρκειας ή / και επαγγελματική πείρα, δίνοντας στον κάτοχό τους το δικαίωμα να ασκεί εκεί αυτό το επάγγελμα<sup>186</sup>. Στην προκειμένη περίπτωση, δεν τίγεται η ευχέρεια των κρατών μελών να αναγνωρίζουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία, τα επαγγελματικά προσόντα που αποκτήθηκαν εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι ελάχιστες εκπαιδευτικές προδιαγραφές για συγκεκριμένα επαγγέλματα<sup>187</sup>. Ενσωματώνοντας όλες τις προηγούμενες γενικές και τομεακές οδηγίες επαγγελματικής αναγνώρισης, η Οδηγία 2005/36/EK διαρθρώνεται σε επιμέρους κεφάλαια, τα οποία εμπεριέχουν: (α) γενικές ρυθμίσεις ως προς το αντικείμενο και το πεδίο εφαρμογής της, τους ορισμούς και τα αποτελέσματα αναγνώρισης, (β) ρυθμίσεις για την αναγνώριση επαγγελματικής δραστηριότητας στο πλαίσιο της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και (γ) ρυθμίσεις για την επαγγελματική αναγνώριση στο πλαίσιο της ελευθερίας εγκατάστασης και οι οποίες διέπουν αντίστοιχα το γενικό καθεστώς αναγνώρισης τίτλων εκπαίδευσης, την αναγνώριση επαγγελματικής εμπειρίας για την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων που εξαρτάται από την κατοχή γενικών, εμπορικών ή επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων, καθώς και την αυτόματη αναγνώριση βάσει του συντονισμού των ελάχιστων όρων εκπαίδευσης, στην οποία εμπεριέχονται οι προϋπάρχουσες τομεακές οδηγίες<sup>188</sup>.

Ειδικότερα, η Οδηγία 2005/36/EK οριοθετεί τα αποτελέσματα της αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων στη δυνατότητα που παρέχει το κράτος μέλος υποδοχής στο δικαιούχο να αποκτήσει πρόσβαση στο ίδιο επάγγελμα για το οποίο διαθέτει τα προσόντα στο κράτος μέλος καταγωγής, εφόσον οι καλυπτόμενες δραστηριότητες είναι συγκρίσιμες και να το ασκεί στο κράτος μέλος υποδοχής υπό τις ίδιες προϋποθέσεις όπως και οι υπήκοοι του<sup>189</sup>. Κάθε κράτος μέλος υποδοχής, στο οποίο έχει ρυθμιστεί νομοθετικά ένα επάγγελμα, οφείλει να λαμβάνει υπόψη τα προσόντα

<sup>186</sup> Άρθρα 1 και 3 της Οδηγίας 2005/36/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 255/22/30.9.2005.

<sup>187</sup> Άρθρο 2 της Οδηγίας 2005/36/EK, ό.π.

<sup>188</sup> Οδηγία 2005/36/EK, ό.π.

<sup>189</sup> Άρθρο 4 της Οδηγίας 2005/36/EK, ό.π.

που έχουν αποκτηθεί σε άλλο κράτος μέλος και να αξιολογεί κατά πόσον τα προσόντα αυτά αντιστοιχούν σε εκείνα που το ίδιο απαιτεί και δεν επιτρέπεται να επιβάλλει σε υπήκοο κράτους μέλους την απόκτηση προσόντων που προσδιορίζει γενικά μόνον ως προς τα διπλώματα που χορηγεί στο πλαίσιο του εθνικού εκπαιδευτικού του συστήματος, ενώ μπορεί να επιβάλλει ειδικές απαιτήσεις που υπαγορεύονται από το γενικό συμφέρον σε σχέση με την οργάνωση του επαγγέλματος, στους επαγγελματικούς και δεοντολογικούς κανόνες, τον έλεγχο και την ευθύνη<sup>190</sup>. Σε κάθε περίπτωση, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να περιορίσουν, για λόγους που σχετίζονται με τα επαγγελματικά προσόντα, την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών βάσει του επαγγελματικού τίτλου καταγωγής, εφόσον ο δικαιούχος έχει εγκατασταθεί σε άλλο κράτος μέλος για την άσκηση νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος ή έχει μετακινηθεί σε άλλο κράτος μέλος για την άσκηση μη νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος και έχει ασκήσει την εν λόγω επαγγελματική δραστηριότητα για δύο συναπτά έτη<sup>191</sup>.

Προκειμένου να καθοριστεί ο μηχανισμός αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων για την άσκηση νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος σε άλλο κράτος μέλος με βάση το γενικό σύστημα αναγνώρισης των τίτλων εκπαίδευσης, η Οδηγία 2005/36/EK καθόρισε επίπεδα κατάταξης των διάφορων εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, χωρίς να επηρεάζει τις εθνικές δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης ούτε την αρμοδιότητα των κρατών μελών στον τομέα αυτόν<sup>192</sup>, τα οποία διακρίνονται σε: α) βεβαίωση επάρκειας κατόπιν μη πιστοποιημένης εκπαίδευσης ή ειδικής εξέτασης ή άσκησης επαγγέλματος, γενικής πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, β) πιστοποιητικό επιτυχούς ολοκλήρωσης κύκλου σπουδών δευτεροβάθμιας γενικής ή τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης, γ) δίπλωμα επιτυχούς ολοκλήρωσης μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους ή ειδικά διαρθρωμένης εκπαίδευσης για την άσκηση νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, δ) δίπλωμα επιτυχούς

<sup>190</sup> Σημείο (11) του Προοιμίου της Οδηγίας 2005/36/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 255/22/30.9.2005.

<sup>191</sup> Άρθρο 5 της Οδηγίας 2005/36/EK, ό.π. Σημειώνεται ότι δεν συμπεριλαμβάνεται στην εν λόγω Οδηγία η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών ή το δικαίωμα εγκατάστασης δικηγόρων στο βαθμό που δεν υπόκειται στην αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων αλλά στην παροχή άδειας άσκησης του επαγγέλματος.

<sup>192</sup> Σημείο (13) του Προοιμίου της Οδηγίας 2005/36/EK, ό.π.

ολοκλήρωσης μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διάρκειας τουλάχιστον τριών και όχι άνω των τεσσάρων ετών σε πανεπιστήμιο ή ίδρυμα ανώτερης εκπαίδευσης ε) δίπλωμα επιτυχούς ολοκλήρωσης κύκλου μεταδευτεροβάθμιων σπουδών ελάχιστης διάρκειας τεσσάρων ετών σε πανεπιστήμιο ή ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα<sup>193</sup>. Έτσι, το κράτος μέλος υποδοχής παρέχει τη δυνατότητα άσκησης νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος στους αιτούντες, οι οποίοι κατέχουν την απαιτούμενη βεβαίωση επάρκειας ή τον τίτλο εκπαίδευσης, που χορηγείται από την αρμόδια αρχή άλλου κράτους μέλους και βεβαιώνει επίπεδο επαγγελματικών προσόντων τουλάχιστον ισοδύναμο με το αμέσως προηγούμενο εκείνου που απαιτείται στο κράτος μέλος υποδοχής για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος, καθώς και στους αιτούντες που έχουν ασκήσει το συγκεκριμένο επάγγελμα επί μια διετία σε άλλο κράτος μέλος που δεν κατοχυρώνει το επάγγελμα αυτό και διαθέτουν βεβαίωση επάρκειας ή τίτλο εκπαίδευσης που βεβαιώνει το απαιτούμενο επίπεδο επαγγελματικών προσόντων και πιστοποιεί την προετοιμασία του αιτούντος για την άσκηση του οικείου επαγγέλματος<sup>194</sup>. Η προαναφερθείσα δυνατότητα άσκησης του νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος δεν κωλύει το κράτος μέλος υποδοχής να απαιτήσει από τον αιτούντα ως αντισταθμιστικά μέτρα την πραγματοποίηση άσκησης ή την υποβολή σε δοκιμασία επάρκειας στις περιπτώσεις διαφορών ως προς τη διάρκεια της απαιτούμενης εκπαίδευσης ή ως προς τους τομείς γνώσεων και τις επαγγελματικές δραστηριότητες ενός επαγγέλματος<sup>195</sup>, εκτός αν έχουν προσδιοριστεί κοινές βάσεις και κριτήρια επαγγελματικών προσόντων, που επιτρέπουν να αντισταθμίζεται το ευρύτερο φάσμα των ουσιαστικών διαφορών ως προς τις απαιτήσεις εκπαίδευσης για ένα επάγγελμα στα δύο τρίτα τουλάχιστον των κρατών μελών, στα οποία περιλαμβάνονται όλα τα κράτη μέλη όπου το συγκεκριμένο επάγγελμα είναι νομοθετικά κατοχυρωμένο<sup>196</sup>. Σε ότι αφορά τη δυνατότητα άσκησης συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων, για τις οποίες προαπαιτείται η κατοχή γενικών, εμπορικών ή επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων και οι οποίες περιλαμβάνονται στους καταλόγους I, II και III του Παραρτήματος IV της Οδηγίας, το κράτος μέλος υποδοχής αναγνωρίζει ως επαρκή απόδειξη των εν λόγω γνώσεων και ικανοτήτων την άσκηση της συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας σε

<sup>193</sup> Άρθρο 11 της Οδηγίας 2005/36/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 255/22/30.9.2005.

<sup>194</sup> Άρθρο 13 της Οδηγίας 2005/36/EK, ό.π.

<sup>195</sup> Άρθρο 14 της Οδηγίας 2005/36/EK, ό.π.

<sup>196</sup> Άρθρο 15 της Οδηγίας 2005/36/EK, ό.π.

άλλο κράτος μέλος, η απαιτούμενη διάρκεια της οποίας διαφοροποιείται ανάλογα με τις επαγγελματικές δραστηριότητες<sup>197</sup>. Τέλος, η αναγνώριση των τίτλων εκπαίδευσης, που επιτρέπουν την άσκηση των επαγγελμάτων του νοσηλευτή, οδοντιάτρου, κτηνιάτρου, αρχιτέκτονα, φαρμακοποιού και γιατρού, ακολουθεί την αρχή της αυτόματης αναγνώρισης από τη στιγμή που βασίζεται στο συντονισμό των ελάχιστων προϋποθέσεων εκπαίδευσης - όπως αυτές αποτυπώνονται στο Παράρτημα V της Οδηγίας, όπου καταγράφονται ανά χώρα οι τίτλοι εκπαίδευσης, οι ονομασίες εκπαίδευσης, η ελάχιστη διάρκεια εκπαίδευσης και τα αντίστοιχα προγράμματα σπουδών για τα συγκεκριμένα επαγγέλματα - που διασφαλίζεται μέσα από τη στενή συνεργασία, την ανταλλαγή πληροφοριών και την αμοιβαία υποστήριξη των αρμόδιων αρχών του κράτους μέλους καταγωγής και του κράτους μέλους υποδοχής, τον ορισμό συντονιστών των αρμόδιων αρχών και σημείων επαφής σε κάθε κράτος μέλος, τη σύσταση ειδικά επιφορτισμένης για την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων Επιτροπής, καθώς και τη διαβούλευση με εμπειρογνώμονες από τις ενδιαφερόμενες επαγγελματικές ομάδες<sup>198</sup>.

## **2. Η ενσωμάτωση του ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου στην ελληνική έννομη τάξη**

Η ενσωμάτωση του ευρωπαϊκού πλαισίου για το γενικό σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων στην εθνική νομοθεσία των κρατών - μελών έχει ακολουθήσει δύο αντίθετες μεθόδους μεταφοράς, αφενός την κάθετη προσέγγιση και τη μεταφορά της οδηγίας ανά επάγγελμα, την οποία προτίμησαν η Αυστρία, η Γαλλία, η Ελλάδα, το Λουξεμβούργο, η Γερμανία και η Σουηδία και, αφετέρου, την έκδοση ενός γενικού μέτρου συμπληρωμένου σε ορισμένες περιπτώσεις από λεπτομερείς κανονισμούς για συγκεκριμένα επαγγέλματα, η οποία προτιμήθηκε από την Ιταλία, την Ιρλανδία, τη Φινλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Πορτογαλία, την Ισπανία, τη Δανία, τις Κάτω Χώρες και το Βέλγιο<sup>199</sup>.

<sup>197</sup> Άρθρο 16 της Οδηγίας 2005/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 255/22/30.9.2005, το οποίο ενσωματώνει ουσιαστικά την Οδηγία 1999/42/ΕΚ.

<sup>198</sup> Άρθρα 21 έως 59 της Οδηγίας 2005/36/ΕΚ, ό.π., τα οποία ενσωματώνουν τις προϊσχύουσες τομεακές οδηγίες 77/452/ΕΚ, 77/453/ΕΚ, 78/686/ΕΚ, 78/687/ΕΚ, 78/1026/ΕΚ, 78/1027/ΕΚ, 80/154/ΕΚ, 80/155/ΕΚ, 85/384/ΕΚ, 85/432/ΕΚ, 85/433/ΕΚ και 93/16/ΕΚ.

<sup>199</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την πορεία εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, COM (96) 46 τελικό, Βρυξέλλες 15.02.1996, σελ. 8.



Στην Ελλάδα, η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της οδηγίας 89/48/ΕΟΚ<sup>200</sup>, σχετικά με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, έλαβε χώρα με το Π.Δ. 165/2000<sup>201</sup> μετά από μεγάλη καθυστέρηση κατά παράβαση των απορреουσών από την Συνθήκη υποχρεώσεων της<sup>202</sup>. Το συγκεκριμένο Προεδρικό Διάταγμα εφαρμόζεται στους Έλληνες υπηκόους και στους υπηκόους των λοιπών κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι ζητούν να ασκήσουν ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή μισθωτοί νομοθετικά ρυθμιζόμενο επάγγελμα στην Ελλάδα, εφόσον κατέχουν το δίπλωμα που επιβάλλεται για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος και το οποίο έχουν αποκτήσει σε άλλο κράτος μέλος ή έχουν εξασκήσει το επάγγελμα αυτό με πλήρη απασχόληση επί δύο έτη κατά τη διάρκεια των δέκα τελευταίων ετών σε άλλο κράτος μέλος που δεν κατοχυρώνει νομοθετικά αυτό το επάγγελμα και έχουν αποκτήσει έναν ή περισσότερους τίτλους εκπαίδευσης - που χορηγήθηκαν από αρμόδια αρχή κράτους μέλους σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις του - από τους οποίους προκύπτει ότι ο κάτοχός τους παρακολούθησε με επιτυχία κύκλο σπουδών μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, διάρκειας τουλάχιστον τριών ετών, σε πανεπιστήμιο ή άλλο ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα που τον προετοίμασαν για την εξάσκηση του εν λόγω επαγγέλματος<sup>203</sup>. Στο πεδίο εφαρμογής του διατάγματος υπάγονται και τα επαγγέλματα Υγείας και Πρόνοιας σύμφωνα με το άρθρο 4 του ΠΔ 373/2001<sup>204</sup>, ενώ αντίθετα εξαιρούνται τα επαγγέλματα που διέπονται από τις ειδικές Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αμοιβαία αναγνώριση διπλωμάτων μεταξύ

<sup>200</sup> Οδηγία 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988 σχετικά με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 019 της 24/01/1989, σ. 0016 – 0023.

<sup>201</sup> Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α' 149/28.6.2000) «Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, σύμφωνα με την οδηγία 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων».

<sup>202</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την πορεία εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, COM (96) 46 τελικό, Βρυξέλλες 15.02.1996, σελ. 8-9. Λόγω της καθυστέρησης ενσωμάτωσης της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ κινήθηκε η διαδικασία παράβασης σε βάρος της Ελλάδας (Υπόθεση C-365/93 Επιτροπή κατά Ελλάδας), αλλά όταν εκδόθηκε η απόφαση της 23<sup>ης</sup> Μαρτίου 1995 η Ελλάδα είχε μεταφέρει την οδηγία σε ορισμένα επαγγέλματα, ιδίως, στον τομέα υγείας και στο επάγγελμα του δικηγόρου.

<sup>203</sup> Άρθρα 3 και 4 του Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α' 149/28.6.2000).

<sup>204</sup> Π.Δ. 373/2001 (ΦΕΚ Α' 251/22.10.2001), Τροποποίηση του Π.Δ. 165/2000 "Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, σύμφωνα με την οδηγία 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων".

των κρατών μελών και τα επαγγέλματα που διέπονται από διατάξεις που έχουν ήδη θεσπιστεί βάσει της οδηγίας 89/48/ΕΟΚ<sup>205</sup>. Για την εφαρμογή των διατάξεων του Π.Δ. 165/2000, συγκροτήθηκε στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων το «Συμβούλιο Αναγνώρισης Επαγγελματικής Ισοτιμίας Τίτλων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης», με καθοριστική αρμοδιότητα την αναγνώριση του δικαιώματος ασκήσεως στην Ελλάδα ορισμένου επαγγέλματος κατά τους όρους του διατάγματος και, συγκεκριμένα, τη ρύθμιση του τρόπου λειτουργίας του και εξέτασης των αιτήσεων για αναγνώριση επαγγελματικής ισοτιμίας τίτλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, την κρίση κάθε θέματος κρίσιμου για την αναγνώριση επαγγελματικής ισοτιμίας, την παρακολούθηση και τον έλεγχο της εμπρόθεσμης και ορθής εκτέλεσης των αποφάσεων του στις περιπτώσεις επιβολής δοκιμασίας επάρκειας ή πρακτικής άσκησης προσαρμογής, την έκδοση της σχετικής πράξης αναγνώρισης του δικαιώματος να φέρουν τον επαγγελματικό τίτλο συνοδευόμενο από το νόμιμο ακαδημαϊκό τίτλο, καθώς και τη γνωστοποίηση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα άλλα κράτη μέλη των τίτλων που χορηγούνται και αναγνωρίζονται στην Ελλάδα<sup>206</sup>. Προς υποβοήθηση του έργου του, το Συμβούλιο δύναται να συνιστά τριμελείς επιτροπές, αποτελούμενες από ένα εκπρόσωπο του Διεπιστημονικού Οργανισμού Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης (Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.)<sup>207</sup>, έναν εκπρόσωπο της οικείας ή συγγενούς επαγγελματικής οργανώσεως και έναν υπάλληλο της υπηρεσίας του οικείου Υπουργείου αρμόδιας για θέματα άδειας ασκήσεως του επαγγέλματος, προκειμένου να διατυπώνουν γνώμη επί της αίτησης αναγνώρισης, της ανάγκης υποβολής του αιτούντος σε πρακτική άσκηση προσαρμογής ή δοκιμασία επάρκειας, καθώς και του περιεχομένου της πρακτικής ασκήσεως προσαρμογής ή της δοκιμασίας επάρκειας<sup>208</sup>. Το έργο του Συμβουλίου και των τριμελών επιτροπών υποστηρίζεται από το Τμήμα Αναγνώρισης Επαγγελματικών Προσόντων του

<sup>205</sup> Άρθρο 3 του Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α' 149/28.6.2000), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 του Π.Δ. 385/2002 (ΦΕΚ Α 334/31.12.2002).

<sup>206</sup> Άρθρο 10 του Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α' 149/28.6.2000), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 373/2001 (ΦΕΚ Α' 251/22.10.2001).

<sup>207</sup> Ο Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π. είναι ο αρμόδιος Οργανισμός για την αναγνώριση των τίτλων σπουδών της αλλοδαπής Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής κατεύθυνσης και την παροχή πληροφοριών σχετικά με σπουδές Ανώτατης Εκπαίδευσης στην αλλοδαπή και στην ημεδαπή. Ο Οργανισμός ιδρύθηκε με το Ν.3328/01-04-2005 (Α' 80) - όπως τροποποιήθηκε με το Ν.3369/2005 (ΦΕΚ Α' 171/6-7-2005) και το Ν.3467/2006 (ΦΕΚ 128/Α/2006) - ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και εποπτεύεται από τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ο Οργανισμός στις διεθνείς του σχέσεις χρησιμοποιεί την επωνυμία «Hellenic National Academic Recognition and Information Center» (Hellenic N.A.R.I.C.). Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Οργανισμού: <http://www.doatp.gr/>.

<sup>208</sup> Άρθρο 10 του Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α' 149/28.6.2000), όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 373/2001 (ΦΕΚ Α' 251/22.10.2001).

Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, που προετοιμάζει τους φακέλους και παρέχει τις αναγκαίες πληροφορίες<sup>209</sup>.

Η αναγνώριση του δικαιώματος ασκήσεως ορισμένου επαγγέλματος κατά τους όρους του διατάγματος γίνεται με ειδικώς αιτιολογημένη απόφαση του «Συμβουλίου Αναγνώρισεως Επαγγελματικής Ισοτιμίας Τίτλων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης», την οποία υποχρεούται να εκδώσει μέσα σε τέσσερις μήνες από τη συμπλήρωση του φακέλου και, σε περίπτωση απόφασης επιβολής αντισταθμιστικών μέτρων, πρώτα διενεργείται και αξιολογείται η δοκιμασία επάρκειας ή η πρακτική άσκηση από την οικεία επαγγελματική οργάνωση ή από τη δημόσια αρχή που είναι αρμόδια για την έκδοση της σχετικής άδειας ασκήσεως επαγγέλματος και, στη συνέχεια, εκδίδεται η τελική αναγνωριστική απόφαση του Συμβουλίου, οπότε ο αιτών δικαιούται να ασκεί το οικείο επάγγελμα σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και η αρμόδια επαγγελματική οργάνωση ή διοικητική αρχή υποχρεούται να ενεργήσει την εγγραφή του στα οικεία μητρώα<sup>210</sup>. Ειδικά ως προς την εφαρμογή του γενικού συστήματος επαγγελματικής αναγνώρισης στην Ελλάδα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε αποφασίσει να απευθύνει αιτιολογημένη γνώμη για τη μη συμμόρφωση της ελληνικής νομοθεσίας και την πλημμελή εφαρμογή της οδηγίας 89/48/ΕΟΚ, μεταξύ άλλων, για τα επαγγέλματα του μηχανικού και του εκπαιδευτικού, κρίνοντας ότι η μεταφορά της οδηγίας στο ελληνικό δίκαιο με το Π.Δ. 165/2000 της 23ης Ιουνίου 2000 δεν συνάδει με το κοινοτικό δίκαιο, ιδίως, σε ότι αφορά τους όρους τους σχετικούς με τα ενδεχόμενα αντισταθμιστικά μέτρα (δοκιμασία επάρκειας ή πρακτική άσκηση προσαρμογής) που εφαρμόζονται στους διακινούμενους, καθώς και τον αποκλεισμό από τα πλεονεκτήματα της οδηγίας των προσώπων που έχουν ήδη ασκήσει το επάγγελμα τους στην Ελλάδα υπό μη ρυθμιζόμενες συνθήκες<sup>211</sup>. Για παράδειγμα, στην περίπτωση των μηχανικών, προκλήθηκαν προβλήματα από το γεγονός ότι δεν θεσπίστηκαν μέτρα μεταφοράς πλήττοντας τους Έλληνες υπηκόους που είχαν σπουδάσει σε άλλες χώρες της Κοινότητας<sup>212</sup>, καθώς και από το γεγονός ότι οι ελληνικές αρχές απαιτούσαν τόσο την ακαδημαϊκή ισοτιμία των τίτλων

<sup>209</sup> Άρθρο 12 του Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α' 149/28.6.2000).

<sup>210</sup> Άρθρο 11 του Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α' 149/28.6.2000).

<sup>211</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων: διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Αυστρίας, του Βελγίου, της Ιρλανδίας, της Γερμανίας και της Ελλάδας», IP/02/965, Βρυξέλλες, 1η Ιουλίου 2002.

<sup>212</sup> Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την πορεία εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, COM (96) 46 τελικό, Βρυξέλλες 15.02.1996, σελ. 34.

επαγγελματικής εκπαίδευσης για την πρόσληψη και τον προσδιορισμό των προϋποθέσεων απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, όσο και την εγγραφή των διακινούμενων επαγγελματιών στην αρμόδια επαγγελματική οργάνωση και, συγκεκριμένα, στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας (Τ.Ε.Ε.)<sup>213</sup>.

Το Π.Δ. 165/2000, που ενσωμάτωσε την Οδηγία 89/48/ΕΟΚ, αντικαταστάθηκε από το Π.Δ. 385/2002, που εισήγαγε στην εθνική έννομη τάξη την τρίτη Οδηγία 2001/19/ΕΚ για το γενικό σύστημα αναγνώρισης<sup>214</sup>. Η καινοτομία της τελευταίας αυτής Οδηγίας και του αντίστοιχου προεδρικού διατάγματος συνίστατο στην εισαγωγή της έννοιας της νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης, δηλαδή της εκπαίδευσης που έχει προσανατολισμό την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, αποδεικνύεται με την κατοχή πτυχίου ή διπλώματος μεταδευτεροβάθμιου κύκλου σπουδών διάρκειας τριών ετών ή μερικής παρακολούθησης ισοδύναμης διάρκειας, σε πανεπιστήμιο ή ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα ή άλλο ίδρυμα ισότιμου επιπέδου, περιλαμβάνει ανάλογα με την περίπτωση, την επαγγελματική εκπαίδευση, επαγγελματική πρακτική εξάσκηση ή επαγγελματική πρακτική εμπειρία που απαιτούνται προς συμπλήρωση του κύκλου μεταδευτεροβάθμιων σπουδών και καθορίζεται από τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις του οικείου κράτους μέλους<sup>215</sup>. Αξίζει να σημειωθεί ότι με την εισαγωγή της έννοιας της νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης γίνεται εμφανή η διάκριση μεταξύ της ακαδημαϊκής και της επαγγελματικής αναγνώρισης, δηλαδή μεταξύ της αναγνώρισης ενός τίτλου σπουδών με σκοπό την συνέχιση των σπουδών που δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών για το γενικό σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων, καθώς και της αναγνώρισης ενός τίτλου σπουδών για την άσκηση ενός νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, που αποτελεί την πεμπουσία του γενικού συστήματος αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων<sup>216</sup>.

<sup>213</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων: διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Αυστρίας, του Βελγίου, της Ιρλανδίας, της Γερμανίας και της Ελλάδας», ΙΡ/02/965, Βρυξέλλες, 1η Ιουλίου 2002. Οι λεπτομέρειες σχετικά με τις εκκρεμείς διαδικασίες επί παραβάσει κατά των κρατών μελών διατίθενται: [http://europa.eu.int/comm/secretariat\\_general/sgb/droit\\_com/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/secretariat_general/sgb/droit_com/index_en.htm).

<sup>214</sup> Π.Δ. 385/2002 (ΦΕΚ Α' 334/31.12.2002) «Τροποποίηση του Π.Δ. 165/2000 (Α/149), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, και του Π.Δ. 231/1998 (Α' 178), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, σε συμμόρφωση με την οδηγία 2001/19/ΕΚ (L 206/31-7-2001) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που τροποποιεί τις οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου».

<sup>215</sup> Άρθρο 2 του Π.Δ. 385/2002 (ΦΕΚ Α' 334/31.12.2002).

<sup>216</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Κώδικας Συμπεριφοράς εγκριθείς από την Ομάδα Συντονιστών για το Γενικό Σύστημα Αναγνώρισης Διπλωμάτων*, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη σχετική ιστοσελίδα:

Περαιτέρω, η Οδηγία 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή ενός δεύτερου γενικού συστήματος αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης<sup>217</sup> - το οποίο καλύπτει τις βαθμίδες εκπαίδευσης που αντιστοιχούν στη μεταδευτεροβάθμια ή στην εξομοιούμενη προς αυτήν εκπαίδευση καθώς και στη μακράς ή βραχείας διάρκειας δευτεροβάθμια εκπαίδευση - ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ. 231/98<sup>218</sup>, όπως τροποποιήθηκε από το Π.Δ. 385/2002<sup>219</sup>. Το Π.Δ. 231/98 εφαρμόζεται στους Έλληνες υπηκόους και τους υπηκόους των λοιπών κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίοι επιθυμούν να ασκήσουν ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή ως μισθωτοί νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα στην Ελλάδα και κατέχουν το δίπλωμα ή το πιστοποιητικό που επιβάλλεται για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος ή έχουν ασκήσει το επάγγελμα αυτό με πλήρη απασχόληση επί διετία κατά τη διάρκεια των τελευταίων δέκα ετών σε άλλο κράτος μέλος που δεν κατοχυρώνει νομοθετικά αυτό το επάγγελμα και έχουν αποκτήσει τίτλους επιτυχούς παρακολούθησης κύκλου σπουδών μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή νομοθετικά κατοχυρωμένης εκπαίδευσης που προετοιμάζουν για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος<sup>220</sup>. Σε κάθε περίπτωση, δεν θίγεται η δυνατότητα της αρμόδιας αρχής να ζητήσει από τον αιτούντα να αποδείξει πρόσθετη επαγγελματική εμπειρία για την κάλυψη της ελλείπουσας περιόδου εκπαίδευσης ή να πραγματοποιήσει πρακτική άσκηση προσαρμογής ή να υποβληθεί σε δοκιμασία επάρκειας<sup>221</sup>. Στο συγκεκριμένο προεδρικό διάταγμα, προβλέπονται διαφορετικά συστήματα αναγνώρισης της ισοτιμίας, που διαμορφώνονται ανάλογα με τις απαιτήσεις των τίτλων για την άσκηση

---

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/general-system\\_guides\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/general-system_guides_en.htm), όπου αναφέρεται στη σελ. 3 ότι θεσπίζεται ένα σύστημα επαγγελματικής αναγνώρισης και όχι ακαδημαϊκής, η οποία θα σήμαινε ακριβή και διεξοδική σύγκριση της εκπαίδευσης που παρακολούθησε ο υποψήφιος για την αναγνώριση σε σχέση με εκείνη που παρέχεται στο κράτος μέλος υποδοχής και αυτό που ενδιαφέρει είναι εάν ο υποψήφιος για την αναγνώριση είναι επαγγελματίας με όλα τα σχετικά προσόντα.

<sup>217</sup> Οδηγία 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992 σχετικά με ένα δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο συμπληρώνει την Οδηγία 89/48/ΕΟΚ. Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 209 της 24/07/1992, σ. 0025 – 0045.

<sup>218</sup> Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.98) «Δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο συμπληρώνει την οδηγία 89/48/ΕΟΚ, σύμφωνα με τις οδηγίες 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 94/38/ΕΚ και 95/43/ΕΚ της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων».

<sup>219</sup> Π.Δ. 385/2002 (ΦΕΚ Α' 334/31.12.2002) «Τροποποίηση του Π.Δ. 165/2000 (Α/149), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, και του Π.Δ. 231/1998 (Α' 178), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, σε συμμόρφωση με την οδηγία 2001/19/ΕΚ (L 206/31-7-2001) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που τροποποιεί τις οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου».

<sup>220</sup> Άρθρα 2-4 του Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.98).

<sup>221</sup> Άρθρα 5, 6 και 8 του Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.98), όπως προστέθηκαν με το άρθρο 3 του Π.Δ. 385/2002 (ΦΕΚ Α' 334/31.12.2002), όπου προβλέπεται ότι η αρμόδια αρχή οφείλει να εξακριβώσει πρώτα αν οι γνώσεις που απέκτησε ο αιτών από την επαγγελματική του πείρα είναι ικανές να καλύψουν πλήρως ή εν μέρει την ουσιαστική διαφορά στους τομείς θεωρητικών ή/και πρακτικών γνώσεων.

νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος στην Ελλάδα και τους τίτλους που προσκομίζει ο αιτών για αναγνώριση, όπως π.χ. το σύστημα αναγνώρισης ισοτιμίας όταν στην Ελλάδα απαιτείται η κατοχή διπλώματος και ο αιτών είναι κάτοχος πιστοποιητικού ή αντίστοιχου τίτλου εκπαίδευσης, το σύστημα αναγνώρισης ισοτιμίας όταν στην Ελλάδα απαιτείται η κατοχή πιστοποιητικού και το σύστημα αναγνώρισης ισοτιμίας άλλων προσόντων<sup>222</sup>.

Αναφορικά με τους τίτλους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ και, ειδικότερα, σε σχέση με τους τίτλους εργαστηρίων ελευθέρων σπουδών που δεν αποτελούν κατά το Σύνταγμα εκπαιδευτικά ιδρύματα, το Συμβούλιο της Επικρατείας αποφάσισε πρόσφατα να θέσει προδικαστικό ερώτημα στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για το εάν το κράτος μέλος υποδοχής μπορεί να απορρίψει το αίτημα του ενδιαφερομένου να έχει πρόσβαση σε νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα επικαλούμενος τίτλο που εμπίπτει, κατ' αυτόν, στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ, με μοναδική αιτιολογία ότι «ο επίμαχος τίτλος έχει μεν χορηγηθεί από αρχή του κράτους μέλους προελεύσεως, αλλά κατόπιν σπουδών, το μεγαλύτερο τμήμα των οποίων πραγματοποιήθηκε στο κράτος μέλος υποδοχής και σε φορέα, ο οποίος λειτουργεί μεν ελευθέρως στο κράτος μέλος υποδοχής, δεν αναγνωρίζεται, όμως, ως εκπαιδευτικό ίδρυμα στο κράτος τούτο, δυνάμει σχετικής γενικής διατάξεως της νομοθεσίας του»<sup>223</sup>. Κατά την πλειοψηφούσα άποψη, το κράτος μέλος υποδοχής δεν έχει τη δυνατότητα να αποκλείσει παντελώς την πρόσβασή του ενδιαφερομένου σε νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα, τόσο ενόψει της ανάγκης διασφάλισης της ακώλυτης άσκησης των δικαιωμάτων ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων και της συνακόλουθης υποχρέωσης του κράτους μέλους υποδοχής να προβαίνει σε συγκριτική εξέταση των ικανοτήτων που πιστοποιούνται με διπλώματα και των προσόντων που απαιτούνται από τις εθνικές διατάξεις, όσο και με βάση τη γενικότερη αντίληψη του συστήματος της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ, σύμφωνα με την οποία ένα δίπλωμα αναγνωρίζεται από το κράτος μέλος υποδοχής, όχι λόγω της εγγενούς αξίας της εκπαίδευσης την οποία πιστοποιεί, αλλά λόγω του ότι παρέχει πρόσβαση σε νομοθετικώς κατοχυρωμένο επάγγελμα και, ως εκ τούτου, διαφορές αναγόμενες στην οργάνωση ή στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης, που πιστοποιεί το εν λόγω δίπλωμα έναντι εκείνης που παρέχεται στο κράτος μέλος υποδοχής, δεν αρκούν

<sup>222</sup> Άρθρα 6-10 του Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.98).

<sup>223</sup> Συμβούλιο της Επικρατείας-Τμήμα Δ', Απόφαση 778/2007, *Αρμενόπουλος 2007/907*.

για να δικαιολογήσουν άρνηση αναγνώρισης του σχετικού επαγγελματικού προσόντος, αλλά μπορούν, εφ' όσον είναι ουσιώδεις, να δικαιολογήσουν την εφαρμογή, εκ μέρους του κράτους μέλους υποδοχής, των αντισταθμιστικών μέτρων<sup>224</sup>.

Αρμόδια αρχή για την αποφάσεις αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι το κατά περίπτωση αρμόδιο Υπουργείο για τη χορήγηση της άδειας άσκησης ενός νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, ενώ η εξέταση του φακέλου του ενδιαφερομένου και η διατύπωση δεσμευτικής γνώμης προς το αρμόδιο Υπουργείο σχετικά με την συνδρομή των προϋποθέσεων επαγγελματικής αναγνώρισης γίνεται από το Συμβούλιο Επαγγελματικής Αναγνώρισης Τίτλων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Σ.Ε.Α.Τ.Ε.Κ.), που συστάθηκε στον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) για τον συντονισμό της εφαρμογής του Π.Δ. 231/98<sup>225</sup>. Τέλος, η διαδικασία εξέτασης της αίτησης και η έκδοση της αιτιολογημένης απόφασης αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης πρέπει να ολοκληρώνεται μέσα σε τέσσερις μήνες από την υποβολή του πλήρους φακέλου<sup>226</sup>.

Ακολούθως, με το Π.Δ. 69/2003 ενσωματώθηκε στην εθνική μας νομοθεσία η Οδηγία 1999/42/ΕΚ<sup>227</sup> για την εφαρμογή ενός συστήματος αναγνώρισης προσόντων, που θα διευκολύνει την ελευθερία εγκατάστασης και την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών σε ορισμένες επαγγελματικές δραστηριότητες και, συγκεκριμένα, στην αγορά και πώληση εμπορευμάτων, στη διενέργεια εμπορικών συναλλαγών, στην οργάνωση και πώληση μεμονωμένων ή συνδυασμένων τμημάτων ενός ταξιδιού, στη διενέργεια διαμεσολαβητικών πράξεων παντός είδους μεταφορών εμπορευμάτων, καθώς και στη διενέργεια γεωργικών εργασιών και εργασιών εκτροφής ζώων<sup>228</sup>. Σύμφωνα με το Π.Δ. 69/2003, δεν μπορεί να απαγορευτεί η πρόσβαση στις δραστηριότητες αυτές για

<sup>224</sup> Συμβούλιο της Επικρατείας-Τμήμα Δ', Απόφαση 778/2007, *Αρμενόπουλος 2007/907*.

<sup>225</sup> Άρθρα 13-14 του Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.98).

<sup>226</sup> Άρθρο 15 του Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178/29.7.98).

<sup>227</sup> Οδηγία 1999/42/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουνίου 1999 για τη θέσπιση συστήματος αναγνώρισης των προσόντων σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες που καλύπτονται από τις οδηγίες ελευθέρωσης, καθώς και μεταβατικών μέτρων, και για τη συμπλήρωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 201 της 31/07/1999, σ. 0077 – 0093.

<sup>228</sup> Π.Δ. 69/2003 (ΦΕΚ Α' 72/21.3.2003) «Για τη θέσπιση συστήματος αναγνώρισης των προσόντων σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες που καλύπτονται από τις οδηγίες ελευθέρωσης, καθώς και μεταβατικών μέτρων, και για τη συμπλήρωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων, σε συμμόρφωση με την οδηγία 1999/42/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου».

λόγους ανεπάρκειας προσόντων και χωρίς να έχει προηγηθεί συγκριτική εξέταση μεταξύ των πιστοποιημένων γνώσεων και ικανοτήτων του ενδιαφερομένου και των ικανοτήτων που απαιτούνται από την εθνική νομοθεσία ή χωρίς να έχει δοθεί η δυνατότητα στο δικαιούχο να αποδείξει ότι έχει αποκτήσει τις γνώσεις και τις ικανότητες που έλειπαν, επιλέγοντας μεταξύ της πρακτικής άσκησης προσαρμογής και της δοκιμασίας επάρκειας, κατ' αναλογία προς τις διατάξεις των Προεδρικών Διαταγμάτων 165/2000 (Φ.Ε.Κ. 149/Α) και 231/1998 (Φ.Ε.Κ. 178/Α)<sup>229</sup>. Επιπλέον, όταν η άσκηση μιας επαγγελματικής δραστηριότητας εξαρτάται από την κατοχή γενικών, εμπορικών ή επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων, ως επαρκή απόδειξη των γνώσεων αυτών αναγνωρίζεται η άσκηση της εν λόγω δραστηριότητας σε άλλο κράτος μέλος υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, οι οποίες διαφοροποιούνται ως προς τη διάρκεια και την επαγγελματική ιδιότητα ανάλογα με την επαγγελματική δραστηριότητα<sup>230</sup>. Αρμόδια αρχή για την έκδοση και χορήγηση της βεβαίωσης άσκησης της επαγγελματικής δραστηριότητας είναι ο Νομάρχης της νομαρχιακής αυτοδιοίκησης του τόπου κατοικίας ή ασκήσεως της επαγγελματικής δραστηριότητας του ενδιαφερομένου<sup>231</sup>, ενώ αρμόδια αρχή για την έκδοση των αποφάσεων αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 69/2003 είναι το κατά περίπτωση αρμόδιο για την χορήγηση της άδειας άσκησης ενός νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος Υπουργείο<sup>232</sup> και για την εξέταση των φακέλων των ενδιαφερομένων και τη διατύπωση γνώμης προς το καθ' ύλη αρμόδιο Υπουργείο αρμόδιο είναι το Συμβούλιο Επαγγελματικής Αναγνώρισης Τίτλων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Σ.Ε.Α.Τ.Ε.Κ.)<sup>233</sup>.

Τέλος, δεν έχει ενσωματωθεί ακόμη στο εθνικό μας δίκαιο η νέα οδηγία 2005/36/ΕΚ, που τέθηκε σε ισχύ στις 20 Οκτωβρίου 2007 και ενοποίησε τις οδηγίες και όλες τις σχετικές ρυθμίσεις για το γενικό σύστημα αναγνώρισης προσόντων.

<sup>229</sup> Άρθρο 3 του Π.Δ. 69/2003 (ΦΕΚ Α' 72/21.3.2003).

<sup>230</sup> Άρθρο 4 του Π.Δ. 69/2003 (ΦΕΚ Α' 72/21.3.2003).

<sup>231</sup> Άρθρο 8 του Π.Δ. 69/2003 (ΦΕΚ Α' 72/21.3.2003).

<sup>232</sup> Άρθρο 10 του Π.Δ. 69/2003 (ΦΕΚ Α' 72/21.3.2003).

<sup>233</sup> Άρθρο 11 του Π.Δ. 69/2003 (ΦΕΚ Α' 72/21.3.2003).



### **III. Οι προϋποθέσεις και οι συνέπειες της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων**

#### **1. Προϋποθέσεις για την εφαρμογή ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων**

Από τη συνήθη πρακτική εξέλιξης των επαγγελματικών προσόντων στον κόσμο της εργασίας, κατά την οποία οι επαγγελματικές ικανότητες αναπτύσσονται μέσα από την εμπειρία χωρίς να είναι γνωστές εκ των προτέρων οι ικανότητες που θα απαιτηθούν για την άσκηση ενός επαγγέλματος, διαπιστώνεται ότι η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων προϋποθέτει μια διαδικασία προσδιορισμού και αντικειμενοποίησης τους που περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια<sup>234</sup>:

(α) *τη διάγνωση των νέων επαγγελματικών προσόντων που αναδεικνύονται μέσα από την εμπειρία, η οποία απαιτεί μια ικανότητα αυτο-μάθησης και συμμετοχής των εργαζομένων στην αναδιοργάνωση της εργασίας και συντελείται συνήθως στα εργαστήρια και στις ομάδες βάσης ή παραγωγής.*

(β) *την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, που προϋποθέτει την ανάδειξη τους και τον σαφή προσδιορισμό τους με αντικειμενικό και επιστημονικό τρόπο, έτσι ώστε να είναι εφικτός ο προσδιορισμός του περιεχομένου και της αξιοποίησης τους στο επίπεδο της επιχείρησης.*

(γ) *τη διαμόρφωση των επαγγελματικών προσόντων, που γίνεται στο πλαίσιο προσδιορισμού των καθηκόντων της επιχείρησης και προσδίδει συγκεκριμένο περιεχόμενο και αξία στις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις αντικειμενικές συμπεριφορές, διασφαλίζοντας έτσι τη δυνατότητα μεταφοράς τους σε άλλα άτομα και επαγγελματικές καταστάσεις.*

(δ) *την τυποποίηση των επαγγελματικών προσόντων, η οποία επέρχεται όταν η αγορά έχει ήδη διαμορφώσει μοντέλα που μπορούν να μεταφερθούν και να εφαρμοστούν σε άλλα άτομα, έτσι ώστε να καθίστανται μοντέλα αναφοράς στον επαγγελματικό κόσμο.*

(ε) *τη θεσμική αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων (valorisation), που παίζει καθοριστικό ρόλο στην αναμόρφωση των επαγγελματικών ταξινομήσεων, στην οργάνωση των θέσεων εργασίας και των μισθολογικών κλιμακίων, καθώς και στο*

---

<sup>234</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 57-61.

σχεδιασμό των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης στις επιχειρήσεις και η οποία προϋποθέτει την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και τη συλλογική διαπραγμάτευση εργοδοτών και εργαζομένων.

(στ) τη θεσμοθέτηση των επαγγελματικών προσόντων που θα απαιτούνται υποχρεωτικά για την άσκηση ενός επαγγέλματος, οδηγώντας έτσι στην παραδοσιακή διαμόρφωση του επαγγέλματος μέσα από την πιστοποίηση και τον εκ των προτέρων προσδιορισμό του επαγγέλματος με βάση την αρχική κατάρτιση που επιβεβαιώνεται από κάποιο δίπλωμα ή πιστοποιητικό<sup>235</sup>.

Η διάγνωση και ο αντικειμενικός προσδιορισμός των επαγγελματικών προσόντων αναδείχθηκαν και στη χώρα μας ως καθοριστικές παράμετροι της πιστοποίησης της επαγγελματικής κατάρτισης και των αποκτηθέντων δεξιοτήτων και της ανάπτυξης ενός ενιαίου εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, στο πλαίσιο συγχρηματοδοτούμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση πρωτοβουλιών, οι οποίες εμπλουτίστηκαν με πρόσθετες διαστάσεις<sup>236</sup>, όπως π.χ. η αναγκαιότητα λειτουργικής διασύνδεσης των εμπλεκόμενων φορέων, ο πρωταρχικός ρόλος των κλαδικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών προφίλ και δεξιοτήτων, η ανάγκη υιοθέτησης συγκεκριμένης διαδικασίας για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων μέσα από την άτυπη επαγγελματική κατάρτιση, η δυνατότητα σχεδιασμού και ανάπτυξης ενός συστήματος πιστοποίησης, τουλάχιστον στο αρχικό του στάδιο, σε κλαδικό επίπεδο και σε επαγγελματικές δεξιότητες που αφενός δεν ανταγωνίζονται τις δεξιότητες που αποκτώνται μέσα από το επίσημο και τυπικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης και, αφετέρου, δεν έχουν κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα, καθώς και η προοπτική σταδιακής σύνδεσης της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων με την

<sup>235</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 57-61.

<sup>236</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 6 και Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, «Οι Καλές Πρακτικές της Κ.Π. EQUAL στην Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων» στο Εθνικό Θεματικό Δίκτυο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL 'Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων', *Συνεργασία για την Ανάπτυξη και Προώθηση Εργαλείων και Συστημάτων Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων - Οδηγός Καλών Πρακτικών*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Μάρτιος 2005, σελ. 37-49.

κατοχύρωση επαγγελματικών προσόντων, προκειμένου να έχει ουσιαστική σημασία για το εργατικό δυναμικό<sup>237</sup>.

Επιπλέον, προσδιορίστηκαν μέσα από τα αποτελέσματα σχετικών με την πιστοποίηση ευρωπαϊκών διακρατικών σχεδίων οι ακόλουθες προϋποθέσεις για την αποτελεσματική λειτουργία ενός ενιαίου εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, οι οποίες συνίστανται:

- στον προσδιορισμό, την ανάλυση και την ιεράρχηση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, διαβαθμισμένων ανάλογα με τη σύνθεση και την εξέλιξη του περιεχομένου των ειδικοτήτων.
- στον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών προδιαγραφών και την αντίστοιχη κλιμάκωση των γνωστικών αντικειμένων στις επαγγελματικές προδιαγραφές των ειδικοτήτων.
- στην λειτουργική διασύνδεση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με τις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές προδιαγραφές των ειδικοτήτων.
- στην υιοθέτηση κοινά αποδεκτών διαδικασιών για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών προδιαγραφών των ειδικοτήτων με τη διασφάλιση της τριμερούς συμμετοχής κρατικών αρχών και εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων.
- στην υιοθέτηση ενιαίων και ευέλικτων διαδικασιών αξιολόγησης και ανάλυσης των επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται μέσα από διαφορετικές μορφές τυπικής και άτυπης μάθησης.
- στην υιοθέτηση κοινά αποδεκτών διαδικασιών για την πιστοποίηση των αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων με τη διασφάλιση της τριμερούς συμμετοχής κρατικών αρχών και εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων.
- στη θέσπιση μηχανισμών σύνδεσης των αποτελεσμάτων της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων με τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού.

---

<sup>237</sup> Ζαννή-Τελιοπούλου Κασσάνδρα, *Η εφαρμογή ενός συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.ΕΚ.Ε.Π.), Αθήνα 2001.

- στη θέσπιση μηχανισμού επικαιροποίησης και προσαρμογής του συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων σύμφωνα με τις τάσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας<sup>238</sup>.

Προς την ίδια κατεύθυνση προσδιορίστηκαν οι εθνικές προτεραιότητες για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, ως αναπόσπαστου μέρους της συνολικής στρατηγικής για τη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση, οι οποίες αποβλέπουν:

- στον επαρκή μηχανισμό καταγραφής και πρόγνωσης της επαγγελματικής διάρθρωσης της απασχόλησης σε ζητούμενες ειδικότητες και επαγγελματικά προσόντα.
- στη δημιουργία κατάλληλης μεθοδολογίας ανάλυσης και προσδιορισμού των επαγγελματικών προδιαγραφών των ειδικοτήτων και των εξειδικεύσεων, καθώς και του περιεχομένου των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων.
- στην υιοθέτηση της κατάλληλης μεθοδολογίας προσδιορισμού των εκπαιδευτικών προδιαγραφών και διαβάθμισης των γνωστικών αντικειμένων, σύμφωνα με τις επαγγελματικές προδιαγραφές των ειδικοτήτων και επαγγελμάτων.
- στην ανάπτυξη κοινά αποδεκτών διαδικασιών διάγνωσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, ως προϊόν συμφωνίας και αποδοχής από τους συντελεστές της αγοράς εργασίας.
- στη λειτουργική διασύνδεση και ανάπτυξη κατάλληλων δομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την αφομοίωση των αποτελεσμάτων της συστηματικής καταγραφής των αναγκών της αγοράς εργασίας και την ανάλογη προσαρμογή της εκπαίδευσης και κατάρτισης<sup>239</sup>.

Οι προαναφερθείσες εθνικές προτεραιότητες και απαιτούμενες προϋποθέσεις για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων αποτέλεσαν τη βάση για τον εντοπισμό των

---

<sup>238</sup> Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπιάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001, σελ. 71-75. Οι προϋποθέσεις αυτές προέκυψαν ως απόρροια της μελέτης των αποτελεσμάτων των ευρωπαϊκών σχεδίων, που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος LEONARDO κατά την διάρκεια των ετών 1995-1998. Βλέπε επίσης, Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 7-8.

<sup>239</sup> Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση*, Αθήνα, 27 Σεπτεμβρίου 2001.

θεματικών προτεραιοτήτων και την ανάδειξη των «καλών πρακτικών» στο Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων» (2003-2005), οι οποίες επιβεβαίωσαν:

- ⇒ την άμεση και επιτακτική ανάγκη πλήρους ανάπτυξης και εφαρμογής του εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, ως οργανωμένου συνόλου κοινά αποδεκτών διαδικασιών και μεθόδων διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης προσόντων.
- ⇒ την ανάγκη συστηματικής καταγραφής και επικαιροποίησης των ειδικοτήτων, λεπτομερούς ανάλυσης επαγγελματικών προφίλ και επαρκούς προσδιορισμού των αντίστοιχων επαγγελματικών και εκπαιδευτικών προδιαγραφών.
- ⇒ την ανάγκη αποτελεσματικής διάγνωσης, αξιόπιστης αξιολόγησης και αντικειμενικού απολογισμού επαγγελματικών δεξιοτήτων στο πλαίσιο της εξατομικευμένης προσέγγισης της δια βίου μάθησης.
- ⇒ την ανάγκη καθορισμού προδιαγραφών, κριτηρίων και μεθοδολογίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων<sup>240</sup>.

Συνακόλουθα, υπό το πρίσμα και του νόμου για τη δημιουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)<sup>241</sup>, ανακύπτουν διάφοροι προβληματισμοί που θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης κατά τη συγκεκριμενοποίηση των παραμέτρων του ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων και, συγκεκριμένα, ως προς:

- τον καθορισμό της έκτασης του συστήματος πιστοποίησης και κατοχύρωσης των επαγγελματικών προσόντων που θα πρέπει να λειτουργεί συμπληρωματικά προς το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης και της υφιστάμενης νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελμάτων.

---

<sup>240</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, «Οι Καλές Πρακτικές της Κ.Π. EQUAL στην Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων» στο Εθνικό Θεματικό Δίκτυο της Κοινωνικής Πρωτοβουλίας EQUAL 'Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων', *Συνεργασία για την Ανάπτυξη και Προώθηση Εργαλείων και Συστημάτων Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων - Οδηγός Καλών Πρακτικών*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Μάρτιος 2005, σελ. 37-49. Βλέπε επίσης, Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Εθνικό Θεματικό Δίκτυο 'Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων' - Μελέτη για την Ανάδειξη Θεματικών Προτεραιοτήτων*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Μάρτιος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 22-24.

<sup>241</sup> Ν. 3191/2003 (ΦΕΚ 258 Α' / 7.11.2003) «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση».

- τη διασφάλιση της αυτόνομης και ανεξάρτητης λειτουργίας του συστήματος και της απρόσκοπτης εφαρμογής αξιόπιστων και αντικειμενικών διαδικασιών αξιολόγησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.
- τη θεσμική και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και τη διασύνδεση με όλους τους επαγγελματικούς συντελεστές που μπορούν να αποτελέσουν μοχλό διάχυσης επικαιροποιημένης πληροφόρησης ως προς τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις επαγγελματικές προδιαγραφές των απαιτούμενων ειδικοτήτων.
- την υιοθέτηση κοινών προδιαγραφών του συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, που να βασίζονται στα επαγγελματικά περιγράμματα των ειδικοτήτων.
- τον προσδιορισμό των επαγγελματικών προδιαγραφών των ειδικοτήτων και των σχετικών επαγγελματικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων, τη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων ανάλογα με το βαθμό εξειδίκευσης των ειδικοτήτων, τη διάρθρωση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε αυτοτελείς γνωστικές ενότητες αντίστοιχες των διαφορετικών επιπέδων απόκτησης των επαγγελματικών προσόντων, που θα συμπληρώνει τα επίπεδα της τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης χωρίς να τα υποκαθιστά.
- την υιοθέτηση των καταλληλότερων εργαλείων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, που θα διασφαλίζουν την ενιαία, αντικειμενική και αξιόπιστη μεθοδολογία πιστοποίησης τους και θα επιτρέπουν την εξατομικευμένη αξιολόγηση κάθε υποψηφίου για να ανταποκριθεί αποτελεσματικότερα στις οριζόμενες προδιαγραφές των απαιτούμενων προσόντων για κάθε ειδικότητα.
- την ενίσχυση των πρακτικών αποτελεσμάτων της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων στους ωφελούμενους, στις επιχειρήσεις και στην αγορά εργασίας με τη συλλογική κατοχύρωση του προσδιορισμού και της διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων και τη σταδιακή σύνδεση της με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης των ειδικοτήτων<sup>242</sup>.

---

<sup>242</sup> Γαλατά Παρασκευή-Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιότητων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη), σελ. 11-12 και 55-58. Βλέπε επίσης, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2007*, Αθήνα, Αύγουστος 2007, σελ. 173, 174-175.

## 2. Συνέπειες της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η πιστοποίηση αποτελεί την επίσημη και τυπική επιβεβαίωση των γνώσεων και προσόντων που αποκτήθηκαν και απαιτούνται για την άσκηση συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων<sup>243</sup>. Στις επαγγελματικές και τις μισθολογικές ιεραρχίες, όμως, δεν έχουν σημασία τόσο τα προσόντα, όσο η αναγνώριση των προσόντων αυτών<sup>244</sup>, η οποία επέρχεται επειδή οι εργοδότες δέχονται να αμείψουν καλύτερα τα πιστοποιημένα προσόντα ή επειδή έχει θεσμοθετηθεί στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμπληρωματική αμοιβή στα διπλώματα που αποκτώνται<sup>245</sup>. Έτσι, αν δεν γίνουν αποδεκτά στην αγορά εργασίας τα προσόντα που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της μη τυπικής ή ανεπίσημης κατάρτισης, η αξία του συστήματος αναγνώρισης στα άτομα και την κοινωνία καθίσταται εξαιρετικά περιορισμένη<sup>246</sup>. Από την άλλη μεριά, οι επιχειρήσεις αποσυνδέουν τη μισθολογική εξέλιξη από την απόκτηση καινούριων δεξιοτήτων, τις οποίες θεωρούν χρήσιμες μόνο για τη διατήρηση της «απασχολησιμότητας» των εργαζομένων<sup>247</sup>. Στην πραγματικότητα, η πιστοποίηση των προσόντων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης μικρής διάρκειας ή μη διαβαθμισμένης κατάρτισης αναδεικνύεται καθοριστική για τη μεταφορά της κατάρτισης και η αντίστοιχη με την κατάρτιση μισθολογική πριμοδότηση αυξάνεται μόνο στην περίπτωση της αλλαγής εργασίας<sup>248</sup>. Πέραν τούτων, τα πλεονεκτήματα της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων είναι ευρύτερα προς όφελος όλων των συντελεστών της αγοράς εργασίας, δεδομένου ότι ένα αποτελεσματικό σύστημα πιστοποίησης προσόντων επιτρέπει:

1. την επιτυχή επικοινωνία των κύριων συντελεστών της αγοράς εργασίας μέσα από ένα απλό, κατανοητό και σταθερό σύστημα, διευκολύνοντας τη μεταφορά της

<sup>243</sup> Βλέπε Κεφάλαιο Α.Ι.2 του Πρώτου Μέρους της παρούσας μελέτης ως προς τις εννοιολογικές προσεγγίσεις της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.

<sup>244</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, «Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970)», *EDUCATION PERMANENTE*, No 149/2001-4, (2001), σελ. 113-133.

<sup>245</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 26.

<sup>246</sup> O.E.C.D., «Standards and quality assurance in qualifications with special reference to the recognition of non-formal and informal learning», Report from Thematic Group 2 in the framework of the dissemination conference of the OECD activity: *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, Dublin, 20-21 October 2005, σελ. 10.

<sup>247</sup> Colin Thierry, Grasser Benoit, «La gestion des compétences: un infléchissement limité de la relation salariale», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 61-73.

<sup>248</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 217.

πληροφόρησης ανάμεσα στους εργοδότες που διαμορφώνουν τη ζήτηση των προσόντων και στους εργαζόμενους που προσφέρουν τα απαιτούμενα προσόντα<sup>249</sup>.

2. την καλύτερη σύζευξη των προσόντων με τις ζητούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες και την σύνδεση των προσόντων με τις επαγγελματικές ανάγκες και τις ευρύτερες ανάγκες της αγοράς εργασίας, επιτυγχάνοντας: (α) την ανάπτυξη ολοκληρωμένων συστημάτων επαγγελματικών προσόντων και την παροχή αντίστοιχων υπηρεσιών εκπαίδευσης και κατάρτισης, (β) την ανάπτυξη και ολοκληρωμένη προσέγγιση επαγγελματικής σταδιοδρομίας, συμβουλευτικής, τοποθέτησης σε θέση εργασίας, πληροφόρησης και προσανατολισμού συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής κινητικότητας, (γ) την ενίσχυση της αμοιβαίας διαφάνειας στο πλαίσιο της διεθνούς και της διακρατικής συνεργασίας και (δ) την προώθηση των απαραίτητων κανονιστικών, νομοθετικών και θεσμικών διευθετήσεων για τον καθορισμό των σχετικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων<sup>250</sup>.

3. τον προσδιορισμό συγκεκριμένης αξίας στα προσόντα που πιστοποιούνται, η οποία αποδίδεται με την απόφαση των εργοδοτών να προσλάβουν και να πληρώσουν καλύτερα τους κατόχους συγκεκριμένων πτυχίων, αφού αναγνωρίσουν ότι τα πιστοποιημένα προσόντα είναι προσαρμοσμένα και έχουν τύχει έγκυρης και αξιόπιστης αξιολόγησης<sup>251</sup>.

4. τη διαμόρφωση μιας νέας, βασισμένης στα επαγγελματικά προσόντα, κλίμακας κριτηρίων για να προσδιοριστούν οι μισθοί και τα επιδόματα<sup>252</sup> και να επανεκτιμηθούν τα μισθολογικά κριτήρια στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνοντας υπόψη την ευρέως αναγνωρισμένη επαγγελματική πιστοποίηση<sup>253</sup>, η οποία θα πρέπει να συνδεθεί με τα επαγγελματικά δικαιώματα των αντίστοιχων επαγγελματιών και ειδικοτήτων σύμφωνα με τις ρυθμίσεις της κείμενης νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>254</sup>.

---

<sup>249</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 22, 34.

<sup>250</sup> O.E.C.D., «The development and use of 'Qualification Frameworks' as a means of reforming and managing qualifications systems», Report from Thematic Group 1 in the framework of the dissemination conference of the OECD activity: *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, Dublin, 20-21 October 2005, σελ. 2-10.

<sup>251</sup> O.E.C.D., 1996, ό.π., σελ. 22, 34.

<sup>252</sup> Lemoine Claude, *Se former au bilan de compétences - Comprendre et pratiquer cette démarche*, Dunod, Paris 2002, σελ. 25.

<sup>253</sup> O.E.C.D., 1996, ό.π., σελ. 33.

<sup>254</sup> O.K.E., «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)» (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη No 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003, σελ. 12.



5. την ευκαιρία στα άτομα τόσο κατά την είσοδο τους στην αγορά εργασίας όσο και κατά την επαγγελματική τους εξέλιξη<sup>255</sup>, να αναγνωρίσουν και να πιστοποιήσουν τα προσόντα, τις ικανότητες και τις δεξιότητες ανεξάρτητα από τον τρόπο και τη διαδρομή απόκτησης τους<sup>256</sup>, καθώς και τη δυνατότητα να ανταποκριθούν στις εξελισσόμενες και όλο πιο απαιτητικές εργασιακές συνθήκες<sup>257</sup>.
6. τη δυνατότητα αντιστοίχισης των πιστοποιημένων προσόντων της μη τυπικής και ανεπίσημης μάθησης με τα προσόντα που αποκτώνται μέσα από τη γενική εκπαίδευση και, συνακόλουθα, τη δυνατότητα απόκτησης τυπικών προσόντων και πρόσβασης στην ανώτατη εκπαίδευση<sup>258</sup>, επιτυγχάνοντας τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο από την άποψη του προσανατολισμού του στις απαιτούμενες δεξιότητες και ικανότητες, όσο και από την άποψη της οικονομίας του χρόνου και του κόστους παραμονής στο τυπικό σύστημα εκπαίδευσης για την απόκτηση συγκεκριμένων προσόντων<sup>259</sup>.
7. τη διασφάλιση της ισότητας των πολιτών στις εθνικές αγορές εργασίας<sup>260</sup> και τη δημιουργία των προϋποθέσεων της ελεύθερης μετακίνησης τους μεταξύ εκπαιδευτικών συστημάτων και θέσεων εργασίας μέσα από την πιστοποίηση της μη τυπικής και ανεπίσημης μάθησης, στο πλαίσιο ενός εθνικού συστήματος επαγγελματικών προσόντων και σε σχέση με συγκεκριμένες επαγγελματικές προδιαγραφές, καθώς και με τη διασφάλιση της διακλαδικής αναγνώρισης των προσόντων που αποκτήθηκαν μέσω της μη τυπικής ή ανεπίσημης μάθησης<sup>261</sup>.
8. τη νομιμοποίηση του συστήματος αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων με την αναφορά του σε από κοινού συμφωνηθείσες αρχές και μεθόδους και σε ενιαίες εθνικές προδιαγραφές, καθώς και με την ενσωμάτωση του σε υφιστάμενα συστήματα αξιολόγησης και διασφάλισης ποιότητας των διαδικασιών<sup>262</sup>.

<sup>255</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 34.

<sup>256</sup> Γνώμη της ΟΚΕ, «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)» (Σχέδιο Νόμου), Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003, σελ. 10-11.

<sup>257</sup> Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew, Junge Kerstin and Winter James, *European inventory on validation of non-formal and informal learning – Overview of findings: needs and initiatives*, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005, σελ. 2-5.

<sup>258</sup> O.E.C.D., 1996, ό.π., σελ. 35.

<sup>259</sup> Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew, Junge Kerstin and Winter James, 2005, ό.π., σελ. 2-5.

<sup>260</sup> O.E.C.D., 1996, ό.π., σελ. 42-44.

<sup>261</sup> Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew, Junge Kerstin and Winter James, 2005, ό.π., σελ. 7.

<sup>262</sup> O.E.C.D., «Standards and quality assurance in qualifications with special reference to the recognition of non-formal and informal learning», Report from Thematic Group 2 in the framework of the dissemination conference of the OECD activity: *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, Dublin, 20-21 October 2005, σελ. 10.

9. τον εκσυγχρονισμό των παραδοσιακών επαγγελμαμάτων με την ανανέωση των απαιτούμενων δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού, καθώς και τον προσδιορισμό των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών προδιαγραφών νεοεμφανιζόμενων επαγγελμαμάτων, που δεν έχουν ακόμη καθορισμένα επαγγελματικά προφίλ και εναλλακτικές διαδρομές μάθησης<sup>263</sup>.

10. την υιοθέτηση κανόνων λειτουργίας της αγοράς των ικανοτήτων και διαχείρισης των προσόντων σε σχέση με τις νέες δομές κατανομής καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, τη διασφάλιση της ποιότητας της διαδικασίας πιστοποίησης και την παροχή τακτικής πληροφόρησης για την εξέλιξη των προσόντων, συμβάλλοντας μακροπρόθεσμα στο σχεδιασμό των ανθρωπίνων πόρων<sup>264</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, δεν αρκεί απλά ένα σύστημα πιστοποίησης που θα παρέχει αναγνωρισμένα διπλώματα, αλλά απαιτούνται συγκεκριμένες προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας και αμοιβής ή ένταξης στην τυπική εκπαίδευση<sup>265</sup>. Προς τούτο, θα πρέπει να ενισχυθεί η διαφάνεια της επικύρωσης και η δυνατότητα μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων, ώστε να επιτρέψει στους καταρτισμένους εργαζόμενους να αξιοποιηθούν σε πιο καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας και να διασφαλίσει την καλή λειτουργία των συστημάτων πιστοποίησης προσόντων<sup>266</sup>, αμβλύνοντας τόσο τα εμπόδια των ατόμων σχετικά με την πρόσβαση στην πιστοποίηση, την αξία της πιστοποίησης και την αξιολόγηση των προσόντων, όσο και τα εμπόδια των συστημάτων πιστοποίησης σχετικά με τη διασφάλιση της συνοχής τους και της αναφοράς τους σε κοινές προδιαγραφές, την ευελιξία των δυνατοτήτων αξιολόγησης και επιβεβαίωσης των δεξιοτήτων, τη μείωση του κόστους και του χρόνου αναγνώρισης, τη χορήγηση οικονομικών κινήτρων για την παροχή υπηρεσιών πιστοποίησης και την υποστήριξη μηχανισμών αξιολόγησης, παρακολούθησης και διασφάλισης της ποιότητας των διαδικασιών πιστοποίησης<sup>267</sup>.

---

<sup>263</sup> Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew, Junge Kerstin and Winter James, *European inventory on validation of non-formal and informal learning – Overview of findings: needs and initiatives*, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005, σελ. 6-7.

<sup>264</sup> O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l'enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996, σελ. 42-44.

<sup>265</sup> O.E.C.D., «Standards and quality assurance in qualifications with special reference to the recognition of non-formal and informal learning», Report from Thematic Group 2 in the framework of the dissemination conference of the OECD activity: *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, Dublin, 20-21 October 2005, σελ. 10.

<sup>266</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 228.

<sup>267</sup> O.E.C.D., 20-21 October 2005, ό.π., σελ. 25-27.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ

#### I. Ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών

Οι έρευνες που καταγράφηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στις εξής βασικές θεματικές ενότητες: (α) στη σημασία των επαγγελματικών προσόντων, (β) στην επίδραση της αναβάθμισης του εκπαιδευτικού επιπέδου και της επαγγελματικής κατάρτισης στα ατομικά εισοδήματα και (γ) στο ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στα συστήματα αμοιβών των επιχειρήσεων.

Από την ανασκόπηση των ερευνών διαπιστώνεται ότι δεν έχει διερευνηθεί ειδικά το θέμα της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και, συγκεκριμένα, η δυνατότητα ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με εξαίρεση την έρευνα για τις επαγγελματικές ταξινομήσεις Parodi που εφαρμόστηκαν στη Γαλλία από το 1950 και θεσπίστηκαν από επιχειρήσεις και επαγγελματικές κατηγορίες εργαζομένων, κατόπιν διαβούλευσης με εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, βασιζόμενες στον αναλυτικό προσδιορισμό των καθηκόντων, της υπευθυνότητας και των απαιτούμενων ικανοτήτων για την εκτέλεση των καθηκόντων ή στα επίπεδα γνώσης του επαγγέλματος. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι επαγγελματικές ταξινομήσεις Parodi αποτέλεσαν ένα από τα σύμβολα των εργατικών κατακτήσεων, γιατί συζητήθηκαν εκτενώς με τους εκπροσώπους εργαζομένων και εργοδοτών, ενώ αντίθετα οι τεχνικές αξιολόγησης της εργασίας κατακρίθηκαν έντονα από τα συνδικάτα, διότι απέβλεπαν να διαμορφώσουν μισθολογικές ιεραρχίες, βασιζόμενες σε κριτήρια άμεσα συνδεδεμένα με τις θέσεις εργασίας, εισάγοντας μια «αντικειμενική» μέθοδο διαχείρισης των ανθρωπίνων σχέσεων που περιορίζει το πεδίο της συνδικαλιστικής δράσης και ενισχύει την προοπτική μιας αυτόνομης πολιτικής της επιχείρησης<sup>1</sup>. Παρεμφερής ήταν η έρευνα για τις αντιδράσεις των

---

<sup>1</sup> Jobert Annette, Tallard Michelle, «Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970)», *EDUCATION PERMANENTE*, No 149/2001-4, (2001), σελ. 113-133 και Desrosieres A., Thévenot L., *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte, Paris 1988, σελ. 9-33.

συνδικάτων στο Βέλγιο απέναντι στα προβλήματα των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων και την ενδεχόμενη αναγνώριση των ικανοτήτων, η οποία ανέδειξε αφενός την επιφυλακτική στάση των συνδικάτων στις τεχνικές αξιολόγησης της εργασίας λόγω της υποκειμενικής, μεροληπτικής και άνισης εφαρμογής των κριτηρίων και της πιθανής αντικειμενοποίησης του καθορισμού των κατώτατων μισθών και, αφετέρου, τη σημασία του συλλογικού ελέγχου της διαδικασίας και των κριτηρίων των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων και της επιβαλλόμενης επαναθεώρησης τους, συνέπεια των τεχνολογικών εξελίξεων, των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας και της πολυλειτουργικότητας των καθηκόντων, ενόψει του κινδύνου περιορισμού του συλλογικού χαρακτήρα των συμβάσεων εργασίας από τη διαπραγμάτευση μεθόδων πολλαπλών κριτηρίων και τοπικών αποκλίσεων και από την εισαγωγή εξατομικευμένων αξιών στις επαγγελματικές κατηγορίες<sup>2</sup>.

Σε ότι αφορά τη σημασία των επαγγελματικών προσόντων, διαπιστώθηκε από τα αποτελέσματα διακλαδικής έρευνας και πολλά άλλα εμπειρικά δεδομένα ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ένταση κεφαλαίου υψηλής τεχνολογίας και στους εργαζόμενους υψηλών προσόντων, αποδεικνύοντας τη θετική συσχέτιση ανάμεσα στην εφαρμογή των νέων τεχνολογιών, την έντονη αύξηση της ζήτησης εργατικού δυναμικού υψηλών προσόντων και την αντίστοιχη μείωση της ζήτησης των εργαζομένων με χαμηλά προσόντα, με το σκεπτικό ότι οι εργαζόμενοι υψηλών προσόντων διαθέτουν το συγκριτικό πλεονέκτημα της προσαρμογής στις νέες τεχνολογίες και λειτουργούν συμπληρωματικά με τα καθήκοντα εργασιακής έντασης που υποκαθίστανται από τις νέες τεχνολογίες<sup>3</sup>. Η αυξημένη ζήτηση σε υψηλά προσόντα, εξειδικευμένες ειδικότητες και νέα επαγγέλματα οδήγησε στη διαμόρφωση ενδοεπιχειρησιακών συστημάτων κάλυψης αναγκών σε ειδικότητες και επαγγέλματα, που δεν εντάσσονται σε ένα εθνικό σύστημα και δεν αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο, αναδεικνύοντας ακόμη περισσότερο το πρόβλημα που έχει διαπιστωθεί από αρκετούς ερευνητές της αναντιστοιχίας

---

<sup>2</sup> Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 2, (automne 1998), σελ. 157, 160-164, 166-167.

<sup>3</sup> Colecchia Alessandra, Papaconstantinou George, *The evolution of skills in OECD countries and the role of technology*, STI Working Papers 1996/8, OECD, Paris 1996, σελ. 14-15, 18 και 5-6. Επίσης, De la Fuente Angel and Ciccone Antonio, *Human Capital in a global and knowledge-based economy, Final Report*, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002, σελ. 14, 46.

κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, επαγγελματών και πεδίων κατάρτισης, καθώς και της αναντιστοιχίας ειδικοτήτων και διαδικασιών εκπαίδευσης ή κατάρτισης<sup>4</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, δίνεται πολύ μεγαλύτερη βαρύτητα στα μη ακαδημαϊκά προσόντα απ' ό τι στα ακαδημαϊκά προσόντα, γιατί όπως προέκυψε από τις στρατηγικές πρόσληψης των επιχειρήσεων στο πλαίσιο σχετικής έρευνας: (1) το επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί βασική προϋπόθεση για την πρόσληψη αν και στην πράξη προσλαμβάνονται άτομα με υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα, (2) τα εκπαιδευτικά προσόντα χρησιμοποιούνται ως φίλτρο, αλλά η τελική επιλογή βασίζεται στα μη ακαδημαϊκά προσόντα, (3) η ισορροπία ακαδημαϊκών και μη ακαδημαϊκών προσόντων τείνει υπέρ των μη ακαδημαϊκών προσόντων για την πρόσληψη στο βαθμό που ο υποψηφίος ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες και τις προδιαγραφές του εργοδότη, (4) επικρατούν τα μη ακαδημαϊκά προσόντα και η τελική πρόσληψη βασίζεται συνήθως στην προσωπικότητα ή τις φυσικές δεξιότητες που απαιτούνται για τη θέση και (5) τα εκπαιδευτικά προσόντα βαίνουν εις βάρος του υποψηφίου ως ένδειξη δεξιότητας και φιλοδοξίας για τις αζήτητες θέσεις εργασίας και, γι' αυτό, η τελική επιλογή βασίζεται στα μη ακαδημαϊκά προσόντα<sup>5</sup>.

Εξάλλου, οι γνωστικές ή άδηλες δεξιότητες μπορούν να συμβάλουν σε υψηλότερες αμοιβές στην πορεία από τα τυπικά προσόντα και να αποτελέσουν σημαντικό παράγοντα στον προσδιορισμό των εισοδημάτων, μια και όπως δείχνει σχετική έρευνα, οι ατελείς συμβάσεις εργασίας και η σχέση αμοιβών-αποτελεσμάτων εκπαίδευσης βασίζονται όχι στις τυπικές δεξιότητες, αλλά σε προσωπικά χαρακτηριστικά που συμβάλουν στη μείωση του κόστους για τον εργοδότη και δεν συνδέονται κατ' ανάγκη με την εκπαίδευση<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Λινάρδος-Ρυλιμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 23 και 64. Επίσης, Παλαιοκρασσάς Σ., Κασιμάτη Κ., Γκιζέλη Β., Δασκαλάκης Α. (Ερευνητές), Χατζηπαναγιώτου, Διαλισμάς (Σύμβουλοι), *Σχέση Τεχνικής-Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Βιομηχανίας*, Κ.Ε.Μ.Ε., Αθήνα 1984, καθώς και Πανεπιστήμιο Κρήτης (Τμήμα Κοινωνιολογίας) – Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., *Ζήτηση Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κίνητρα Ενδιαφερομένων στην Ελλάδα. Ανεργία Νέων, αποφοίτων Λυκείου και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση*, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΥΠ.Ε.Π.Θ.), Ρέθυμνο, Ιούλιος 2000 (αδημοσίευτη), σελ. 1-127.

<sup>5</sup> Burgess Robert, *Sociology Education and Schools – An introduction to the sociology of education*, B.T.Batsford Ltd., London 1986, σελ. 34, όπου γίνεται λόγος για την έρευνα των Maguire και Ashton (1981) σε 350 επιχειρήσεις.

<sup>6</sup> Bowles Samuel, Gintis Herbert, and Osborne Melissa, «The Determinants of Earnings: Skills, Preferences, and Schooling», *Journal of Economic Literature*, (May 18, 2000), σελ. 20, που μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση του University of Massachusetts, Department of Economics.

Αναφορικά με την επίδραση της αναβάθμισης του εκπαιδευτικού επιπέδου στα ατομικά εισοδήματα, προκύπτει ότι ο ρόλος της εκπαίδευσης και η επίδραση της στη θέση εργασίας και στα ατομικά εισοδήματα είναι εμφανής και στη νεοκλασική θεωρία και στη θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας, αν και σύμφωνα με σχετική έρευνα η αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη ισότητα στη διανομή του εισοδήματος, μόνον αν οι αλλαγές στην εκπαιδευτική κατανομή συνοδεύονται από μια συμπληρωματική πολιτική μισθών, η δε κρατική παρέμβαση στη δομή των μισθών είναι στενά συνδεδεμένη με το αποτέλεσμα που θα επιφέρει στη διανομή εισοδήματος η αύξηση της εκπαίδευσης και της ισότητας κατανομής της εκπαίδευσης<sup>7</sup>.

Από την άλλη μεριά, οι μισθολογικές διαφορές μπορούν να εξηγηθούν τόσο από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, όσο και από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργοδοτών, αν και οφείλονται ουσιαστικά στην επέκταση του δυαδισμού της αγοράς εργασίας και στην εμφάνιση της δευτερεύουσας αγοράς με χαμηλές αμοιβές και ελάχιστες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Σύμφωνα με έρευνα του INSEE, οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται τόσο στην αρχική κατάρτιση (διπλώματα), στην επαγγελματική εμπειρία (ηλικία), στην ειδική εμπειρία που αποκτάται στην επιχείρηση (αρχαιότητα) και στο «κοινωνικό κεφάλαιο» του ατόμου που μετριέται με βάση την κοινωνική τάξη των γονέων του, όσο και στις διαφορετικές συνθήκες εργασίας, που εξηγούν τις μισθολογικές διαφορές δύο ατόμων με παρόμοιο «ανθρώπινο κεφάλαιο», αλλά και στις σημαντικές μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στις μεγάλες κατηγορίες επαγγελματιών. Επίσης, σημαντικές διαφορές στις αμοιβές διαπιστώνονται μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και υπέρ των εργαζομένων σε ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας (π.χ. εναλλασσόμενες ομάδες, βραδινή εργασία κ.λπ.), ενώ οι μισθολογικές διαφορές που σχετίζονται με την επιχείρηση οφείλονται, κυρίως, στη θέση της επιχείρησης στην αγορά εργασίας και στη μισθολογική πολιτική της για την παροχή κινήτρων και οι διαφορές μεταξύ κλάδων δραστηριότητας οφείλονται στις τεχνολογικές εφαρμογές κάθε κλάδου και στα θεσμικά χαρακτηριστικά<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979, σελ. 1-2.

<sup>8</sup> INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, «Politiques de Rémunération», *LES DOSSIERS THEMATIQUES*, No 8, 1997, σελ. 29-55. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το 1993 σε 16.000 επιχειρήσεις

Επιπλέον, πολλές εμπειρικές έρευνες έχουν αναδείξει θετική επίδραση της κατάρτισης, αφενός, στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στη μικρότερη χρονική διάρκεια παραμονής στην ανεργία και, αφετέρου, στην παραγωγικότητα και στην αύξηση των καθαρών μηνιαίων αμοιβών, ενώ εκτιμάται ότι η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα τυπικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης σε προηγούμενους εργοδότες μπορεί να αυξήσει το μισθό σε ποσοστό που μπορεί να ανέλθει στο 5,8% και η συμμετοχή σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης στον ίδιο εργαζόμενο μπορεί να οδηγήσει σε μικρότερο μισθολογικό πλεονέκτημα<sup>9</sup>.

Τέλος, ως προς το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στα συστήματα αμοιβών των επιχειρήσεων, διαπιστώθηκε από τα αποτελέσματα έρευνας του IRS Employment Review ότι η εισαγωγή ενός πλαισίου βασισμένου στις ικανότητες και στον συνακόλουθο προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης αποτέλεσε την κυριότερη αλλαγή στα σχήματα αποτίμησης και ενίσχυσης της ατομικής και συλλογικής απόδοσης (αξιολόγηση ικανοτήτων, αξιολόγηση με βάση προκαθορισμένους στόχους, αξιολόγηση συνολικής απόδοσης, αξιολόγηση απόδοσης για όλους τους εργαζόμενους), παρόλο που η αμοιβή των ικανοτήτων και δεξιοτήτων δεν αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό των στρατηγικών αμοιβής των επιχειρήσεων<sup>10</sup>.

Βέβαια, πολλοί εργοδότες λαμβάνουν υπόψη τους τη θέση των εργαζομένων στη μισθολογική κλίμακα, καθώς και το επίπεδο των καθηκόντων και των δεξιοτήτων τους, προκειμένου να διαμορφώσουν το σύστημα των συνδεδεμένων με την απόδοση αμοιβών, που επιλέγουν ως επιτυχημένη μέθοδο παροχής κινήτρων στους εργαζόμενους για την εξυπηρέτηση των στόχων τους, αν και φαίνεται ότι τα συστήματα αυτά λειτουργούν καλύτερα στους εργαζόμενους που αποδίδουν ήδη<sup>11</sup>.

---

του εμπορικού - μη αγροτικού - τομέα και επέτρεψε την συλλογή στοιχείων για τους μισθούς και τα ατομικά χαρακτηριστικά 150.000 εργαζομένων.

<sup>9</sup> Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος – Παπακωνσταντίνου Παναγιώτα, *Οικονομικές διαστάσεις της κατάρτισης ενηλίκων*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2005, σελ. 37-38 και 192-196. Επίσης, Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, OCDE, Paris 2004, σελ. 216-217, 227. όπου.

<sup>10</sup> IRS Employment Review, «New ways to perform appraisal», τεύχος 676 - 15.3.1999, όπου γίνεται αναλυτική παρουσίαση των βαθμών και κυριότερων παραμέτρων της απόδοσης, των σχημάτων αποτίμησης της απόδοσης και των τεχνικών αξιολόγησης σε 143 επιχειρήσεις του Ηνωμένου Βασιλείου. Επίσης, IRS Employment Review, «The reward agenda in the USA», τεύχος 664 - 1.9.1998.

<sup>11</sup> IRS Employment Review, «Performing the pay gamble: performance related pay», τεύχος 810, 22.10.2004. Επίσης, IRS Employment Review, «Putting merit pay to the test», τεύχος 809, 8.10.2004.



Οι επιλογές των εργοδοτών ως προς τον καθορισμό των επιπέδων αμοιβών και ως προς την πολιτική απασχόλησης προσδιορίζουν τις στρατηγικές τους προς την επίτευξη της ευελιξίας και της αποκέντρωσης της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού, σύμφωνα με έρευνα του περιοδικού IRS Employment Review, κατά την οποία μόνο το 5% των επιχειρήσεων υποστήριξε ότι υπήρξε έντονη αποκέντρωση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ το 75% των επιχειρήσεων ανέφερε ότι δεν υπήρξαν αλλαγές στα επίπεδα συλλογικών διαπραγματεύσεων και στον καθορισμό των αμοιβών τα τελευταία πέντε χρόνια<sup>12</sup>.

Αντίθετα, σύμφωνα με άλλη έρευνα, παρατηρήθηκε μια σημαντική αύξηση της εξατομίκευσης και της ευελιξίας των αμοιβών ειδικά για τα υψηλόβαθμα στελέχη, για τα οποία υπήρξε μια ολοκληρωτική εγκατάλειψη των παλαιών συστημάτων αμοιβών και γενικών αυξήσεων και μια πλήρη εφαρμογή της εξατομικευμένης μορφής αμοιβών και ατομικών αυξήσεων, προκειμένου να συμβάλουν στην κινητοποίηση των εργαζομένων και στην εντατικοποίηση της προσπάθειας τους για την καλύτερη επίτευξη των ατομικών και των επιχειρηματικών στόχων, ενώ για τους υπόλοιπους εργαζόμενους εφαρμόζονται μικτές μισθολογικές πρακτικές εφόσον το αμιγώς εξατομικευμένο σύστημα βρήκε πολλές αντιδράσεις<sup>13</sup>.

Στην Ελλάδα διαπιστώθηκε από σχετικές έρευνες για το βαθμό εφαρμογής συστημάτων σύνδεσης μισθού-παραγωγικότητας ότι, παρά τη συμφωνία εργοδοτών και εργαζομένων ως προς την αναγκαιότητα σύνδεσης αμοιβών-παραγωγικότητας, δεν έχει συνειδητοποιηθεί ακόμη ο σκοπός των συστημάτων αυτών προς την κατεύθυνση της υποκίνησης και της αξιοκρατικής μεταχείρισης των εργαζομένων και της ενίσχυσης του ουσιαστικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων και δεν έχει διαμορφωθεί η κοινή βάση προσέγγισης εργαζομένων και εργοδοτών ως προς τη λογική και τους στόχους των συστημάτων αυτών<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> IRS Employment Review, «Collective bargaining and pay determination levels: a survey», τεύχος 601, 16.4.2002. Πρόκειται για την έρευνα που διεξήχθη από το Δεκέμβριο 1995 μέχρι τον Ιανουάριο 1996 σε 57 οργανισμούς του ιδιωτικού τομέα στο Ηνωμένο Βασίλειο, στο πλαίσιο της οποίας διερευνήθηκε το επίπεδο στο οποίο διεξάγονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και καθορίζονται οι αμοιβές, εξετάζοντας ιδιαίτερα το βαθμό επιρροής της ευελιξίας και της αποκέντρωσης.

<sup>13</sup> Barreau Jocelyne, Brochard Delphine, «Les politiques de rémunération des entreprises: écarts entre pratiques et discours», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 45-59.

<sup>14</sup> Γεωργακοπούλου Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση Αμοιβής Παραγωγικότητας - Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής - Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1993, σελ. 102-105, 108-112, 250-253, 268-270 και 254-267.

## II. Ανασκόπηση θέσεων και απόψεων

Η συζήτηση για τα επαγγελματικά προσόντα αποκτά όλο και μεγαλύτερο ενδιαφέρον και καταλαμβάνει ένα σημαντικό μέρος της σχετικής βιβλιογραφίας για τις πολιτικές απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, διότι θέτει στο επίκεντρο τη λογική των «ικανοτήτων» που συνδυάζει τις γνώσεις, τις αξίες, τις στάσεις και τις συμπεριφορές απέναντι στην εργασία και ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες ευελιξίας, προσαρμογής και αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων. Από την άλλη μεριά, η λογική των ικανοτήτων συνιστά ένα νέο μοντέλο διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, που τροποποιεί τόσο το υφιστάμενο σύστημα ιεραρχίας στην επιχείρηση, όσο και τις μορφές ρύθμισης της εργασίας και τα συστήματα κατάρτισης, αν και συνάδει πλήρως με τις εξελίξεις και τις τάσεις που χαρακτηρίζουν τις εργασιακές σχέσεις και τις πολιτικές απασχόλησης, εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Ειδικότερα, συνάδει με το επικρατέστερο ρεύμα στις εθνικές πολιτικές και στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου, που υποστηρίζει την *επαναρύθμιση των εργασιακών σχέσεων* με νέους στόχους και νέες διαδικασίες, προκειμένου να επιτευχθεί η απαιτούμενη ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity) και να εναρμονιστεί η οικονομική ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα με την κοινωνική συνοχή, σε αντίθεση με τους υποστηρικτές της *απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων* και της αποδέσμευσης της αγοράς εργασίας από τις περιοριστικές νομοθετικές ρυθμίσεις και τις δύσκαμπτες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τους υποστηρικτές της *υπερρύθμισης της αγοράς εργασίας* με την ενίσχυση της κεντρικής κρατικής ρύθμισης των βασικών πτυχών της εργασίας και τον περιορισμό του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη διατύπωση απόψεων.

Επίσης, συνάδει με την κυρίαρχη στις πολιτικές απασχόλησης αντίληψη της «*απασχολησιμότητας*» και της ικανότητας προσαρμογής του εργατικού δυναμικού, η οποία διαφοροποιείται ανάμεσα στο *αγγλο-σαξωνικό φιλελεύθερο μοντέλο της «απασχολησιμότητας-πρωτοβουλίας*», που εκλαμβάνει το άτομο ως αποκλειστικά υπεύθυνο να διατηρήσει το επίπεδο του υψηλό, αποκτώντας επικαιροποιημένα προσόντα με μεγαλύτερη ζήτηση και στο *σοσιαλ-φιλελεύθερο σύστημα της «αλληλοεπιδρώμενης απασχολησιμότητας*», που μετρά την ικανότητα του ατόμου να διατηρήσει μια θέση εργασίας σε ένα δεδομένο πλαίσιο αναφοράς και χρησιμοποιεί

τις πολιτικές εξατομικευμένης υποστήριξης για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών και ατομικών προφίλ. Σε κάθε περίπτωση, η ενίσχυση της απασχολησιμότητας και η προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την εξατομικευμένη υποστήριξη ένταξης στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση της ελκυστικότητας της προσφοράς εργασίας συγκαταλέγονται στα αντισταθμιστικά μέτρα κοινωνικής προστασίας, που θα πρέπει να συνοδεύουν την εισαγωγή των νέων μορφών ευελιξίας της αγοράς εργασίας.

Συνακόλουθα, η προσέγγιση για τα επαγγελματικά προσόντα προωθείται μέσα από τις *στρατηγικές δια βίου μάθησης*, που αποβλέπουν μέσω εθνικών συστημάτων πιστοποίησης στη σύγκλιση των θεσμών εκπαίδευσης και κατάρτισης, στη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών και στην παροχή εναλλακτικών επιλογών μάθησης, με σκοπό την αντιμετώπιση του αποκλεισμού και την ενίσχυση της συμμετοχής των πολιτών στην οικονομική και κοινωνική ζωή, ενώ ταυτόχρονα τα περισσότερα θεωρητικά μοντέλα αποβλέπουν στον επαναπροσδιορισμό της γνώσης για τη διαχείριση των κοινωνικών αλλαγών, δίνοντας έμφαση στη μαθησιακή διεργασία, την ανάπτυξη ατομικών ικανοτήτων και την αυτό-προσδιοριστική αξία της δια βίου μάθησης. Επιπλέον, η αναζήτηση νέων τρόπων επικύρωσης των βασικών, τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους και η υιοθέτηση συστημάτων διδακτικών μονάδων (credits) και αρθρωτών εκπαιδευτικών ενοτήτων (modules) στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση στοχεύουν στη διασφάλιση της ευελιξίας, της δυνατότητας μεταφοράς και κεφαλαιοποίησης των γνώσεων και της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων, δηλαδή, της αναγνώρισης και της σύγκρισης της αξίας τους στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας. Προς την κατεύθυνση αυτή, δίνεται μεγάλη σημασία στην ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση ως εργαλείου αναφοράς για τη σύγκριση των επιπέδων των επαγγελματικών προσόντων στα εθνικά συστήματα, καθώς και στη διαμόρφωση ενός εθνικού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων προσανατολισμένου στα αποτελέσματα μάθησης από όλα τα μαθησιακά πλαίσια (τυπικής, μη-τυπικής και ανεπίσημης μάθησης).

Ο νέος προσανατολισμός των πολιτικών απασχόλησης, εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στις ικανότητες και στις ενέργειες που πρέπει να

πραγματοποιηθούν, σε συνδυασμό με το νέο τύπο του πολυλειτουργικού, αφοσιωμένου και υπεύθυνου εργαζόμενου που αναζητούν οι επιχειρήσεις στη λογική επιδίωξης της απόδοσης και της οργανωτικής αναδιάρθρωσης, επιβεβαιώνουν τη διαφορετική διάσταση των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων από εκείνη που υπήρχε στην κλασική οργάνωση εργασίας και η οποία χαρακτηρίζεται από την εξέλιξη της εργασίας προς τη διαχείριση του απρόβλεπτου, ενώ οι αυξημένες απαιτήσεις για την απόκτηση βασικών ικανοτήτων αυτόνομης δράσης, αξιοποίησης γνώσεων, επικοινωνίας, συνεργασίας, επίλυσης προβλημάτων και προσαρμογής σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον διαμορφώνουν τη βάση επαναπροσδιορισμού των στόχων και του περιεχομένου της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Έτσι, η διαδικαστική αντίληψη των προσόντων που στηρίζεται στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και τα αντίστοιχα επίπεδα απαιτούμενης κατάρτισης, με βάση το διαχωρισμό της παραγωγικής διαδικασίας και τον καταμερισμό της εργασίας, σταδιακά αντικαθίσταται από τη λειτουργική αντίληψη των προσόντων που βασίζεται στα ατομικά χαρακτηριστικά, τις ικανότητες και την αυτονομία των εργαζομένων στην άσκηση των επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων και είναι απαραίτητη για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας στους εργασιακούς οργανισμούς. Η διαφορετική αντιμετώπιση της έννοιας των προσόντων καθώς και η διαφορετική προσέγγιση γύρω από το ποιος προσδιορίζει τα προσόντα (η θέση εργασίας ή ο εργαζόμενος) αποτυπώνονται στη θεμελιώδη συζήτηση στην κοινωνιολογία της εργασίας ανάμεσα, αφενός, στον Georges Friedman, ο οποίος εκλαμβάνει τα προσόντα με την έννοια της απαιτούμενης γνώσης και τεχνογνωσίας των εργαζομένων και υποστηρίζει ότι αυτά προσδιορίζονται με βάση τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και τους ακόλουθους παράγοντες: τις τεχνικές δεξιότητες, τη θέση εργασίας στην ιεραρχία, τη συχνότητα των απαιτούμενων φυσικών ή επίκτητων ικανοτήτων και το βαθμό υπευθυνότητας στην παραγωγή και, αφετέρου, στον Pierre Naville, ο οποίος εκλαμβάνει τα προσόντα ως την κοινωνική σχέση ανάμεσα στις τεχνικές δραστηριότητες και την εκτίμηση της κοινωνικής τους αξίας και υποστηρίζει ότι το προσόν προσδιορίζεται από τον εργαζόμενο και όχι από τη θέση εργασίας που καθορίζεται όλο και λιγότερο από αντικειμενικές απαιτήσεις.

Στην ερμηνεία των σύγχρονων τάσεων για τα προσόντα θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τα δύο κυρίαρχα θεωρητικά ρεύματα, το μεταβιομηχανικό ρεύμα της ειδικευσης

(skilling thesis), σύμφωνα με το οποίο η ανάπτυξη της γνώσης αποτελεί το νέο συντελεστή παραγωγής και επομένως η ειδίκευση του εργατικού δυναμικού αποκτά μια όλο και μεγαλύτερη αξία ως εισροή στην παραγωγή και το μαρξιστικό ρεύμα της αποειδίκευσης (de-skilling thesis), σύμφωνα με το οποίο η ομοιογενοποίηση και η αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού είναι απόρροια της θεωρίας της καπιταλιστικής ανάπτυξης και του τεχνικού καταμερισμού της εργασίας, ενσωματώνεται στο σχεδιασμό επέκτασης των τεχνικών παραγωγής και αυτοματοποίησης και μετατρέπεται σε αντικειμενικό παράγοντα της παραγωγής.

Η μετατόπιση από τα προσόντα στις ικανότητες έθεσε ουσιαστικά υπό αμφισβήτηση το υφιστάμενο μοντέλο διαχείρισης των θέσεων εργασίας με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο και υποδηλώνει τη μετάβαση σε ένα διαφορετικό πρότυπο διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, που βασίζεται στην αξία και στις ικανότητες του εργαζόμενου πέραν της τυπικής αποκρυστάλλωσης των γνώσεων και ανταποκρίνεται καλύτερα στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και στις απαιτήσεις για αυτόνομους και ικανούς εργαζόμενους να προσαρμόζονται σε νέες συνθήκες. Σηματοδοτεί, δε, τη γενικότερη αντιπαράθεση μεταξύ εκείνων που προωθούν τις βασισμένες στα προσόντα επιλογές για τη διαπραγμάτευση των επαγγελματικών και μισθολογικών ιεραρχιών και εκείνων που προωθούν τη βασισμένη στις ικανότητες προσέγγιση για την επιδίωξη της δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης.

Από την άλλη μεριά, οι νέες πρακτικές που βασίζονται στις ικανότητες και στα ατομικά χαρακτηριστικά τροποποιούν τις συνθήκες προσδιορισμού της επαγγελματικής ταξινόμησης και της ιεραρχικής κατανομής της εργασίας, θεμελιώνουν την εξατομικευμένη διαχείριση και την αξιολόγηση των εργαζομένων από την επιχείρηση με κριτήρια, που δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης και συνδέονται με την απόδοση και όχι με τις ικανότητες του εργαζόμενου και, επιπλέον, διευκολύνουν την εξατομίκευση της εργασιακής και μισθολογικής σχέσης και την ανατροπή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Εντούτοις, η αναφορά στις ικανότητες δημιουργεί νέες σχέσεις και τρόπους δράσης και προσφέρει μια νέα κλίμακα κριτηρίων για τον προσδιορισμό των μισθών, γεγονός που απαιτεί μια νέα κοινωνική συναίνεση. Εξάλλου, η οποιαδήποτε διαχείριση των ικανοτήτων δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς τη συναίνεση και τη συμφωνία των

εργαζομένων και των εργοδοτών, που έχουν καθοριστικό ρόλο στον προσδιορισμό των εργασιακών καταστάσεων και των απαιτούμενων ικανοτήτων, στην αποτύπωση της κοινωνικής πραγματικότητας και, συνακόλουθα, στην κοινωνική επικύρωση των ικανοτήτων, την ενσωμάτωση τους σε εκπαιδευτικούς ή επαγγελματικούς κανόνες και τη σύνδεση τους με τους όρους άσκησης και αμοιβής των αντίστοιχων επαγγελμάτων και ειδικοτήτων.

Σε ότι αφορά τη διερεύνηση της προοπτικής τα επαγγελματικά προσόντα και οι ικανότητες να αποτελέσουν παράγοντα προσδιορισμού των εισοδημάτων, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι οικονομικές θεωρίες που εξετάζουν τους παράγοντες και τη προσωπική διανομή του παραγόμενου στην αγορά εργασίας εισοδήματος. Ειδικότερα, οι *θεωρίες της νεοκλασικής προσέγγισης της προσφοράς εργασίας και του ανθρώπινου κεφαλαίου* εντοπίζουν τους παράγοντες διαφοροποίησης των εισοδημάτων στην πλευρά της προσφοράς της εργασίας και, συγκεκριμένα, στα έμφυτα ή επίκτητα ατομικά χαρακτηριστικά και στις διαφορετικές δεξιότητες και ικανότητες των εργαζομένων και υποστηρίζουν ότι το άτομο καθορίζει τις επιδιώξεις του, επιλέγει την επαγγελματική του σταδιοδρομία και διαμορφώνει το μέγεθος του εισοδήματος στα πλαίσια κάποιων προκαθορισμένων περιορισμών, δεδομένης της αιτιώδους σχέσης της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών επιλογών στον καθορισμό των εισοδημάτων. Στον αντίποδα, οι *θεωρίες της δυαδικής αγοράς εργασίας* υποστηρίζουν ότι η θέση του ατόμου στην κλίμακα του εισοδήματος καθορίζεται από το κοινωνικό πλαίσιο και τους κανόνες της αγοράς εργασίας, η οποία δεν είναι ενιαία αλλά κατατμημένη σε δύο αυτόνομα υποσύνολα, την πρωτεύουσα αγορά των εργαζομένων με σταθερές και υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και τη δευτερεύουσα αγορά των εργαζομένων με ορισμένης διάρκειας, περιστασιακή ή επιδοτούμενη απασχόληση, στα οποία υπάρχουν διαφορετικά κριτήρια πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης, διαφορετικές διαδικασίες ελέγχου και εποπτείας, διαφορετικές εργασιακές συνθήκες και επίπεδα μισθών και, επομένως, η εκπαίδευση προσδιορίζει τις δυνατότητες εισόδου σε θέσεις απασχόλησης και το ενδο-επιχειρησιακό σύστημα έχει καθοριστικό ρόλο στην πρόσληψη και την επαγγελματική εξέλιξη, ενώ οι οικονομικές ανισότητες αποτελούν συνισταμένη πολυπλοκότερων καταστάσεων και παραγόντων από τις ατομικές επιλογές και μπορούν να μειωθούν μόνον σε περίπτωση που αναπροσαρμοστεί το ισχύον κοινωνικό σύστημα.

Επομένως, σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, η εκπαίδευση αποτελεί καθοριστικό παράγοντα με ιδιαίτερα υψηλό βαθμό συνάρτησης με τα εισοδήματα και η κατάρτιση έχει αποτελέσματα στην παραγωγικότητα, δεδομένου ότι η παραγωγικότητα του ατόμου εξαρτάται από την επένδυση που έχει κάνει σε ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή σε εκπαίδευση, κατάρτιση και εμπειρία, ενώ προκύπτει από τη σχετική θεωρητική και εμπειρική βιβλιογραφία ότι η απόδοση της κατάρτισης στον ιδιωτικό τομέα είναι ιδιαίτερη σημαντική και, μάλιστα, πολύ πιο υψηλή σε σύγκριση με την απόδοση της εκπαίδευσης. Αντίθετα, σύμφωνα με τις θεσμικές θεωρίες (του φίλτρου, των αναγκαίων σημάτων, του ανταγωνισμού της θέσης εργασίας και της δυαδικής αγοράς εργασίας), πολλοί άλλοι παράγοντες συντελούν στην έλλειψη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ εκπαίδευσης και εισοδημάτων. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη θεωρία του φίλτρου, η εκπαίδευση δεν αυξάνει την παραγωγικότητα αλλά επιτελεί ρόλο πιστοποίησης των επαγγελματικών ιδιοτήτων των υποψηφίων κατά την επιλογή τους από τις επιχειρήσεις ή, σύμφωνα με τη θεωρία των αναγκαίων σημάτων, διαμηνύει και περιορίζει την αβεβαιότητα των επιχειρήσεων για τις πραγματικές εργασιακές δεξιότητες των υποψηφίων ή έστω την ικανότητα να τις αποκτήσουν και, σύμφωνα με το μοντέλο του ανταγωνισμού, η παραγωγικότητα της εργασίας συνδέεται με τις θέσεις εργασίας, η κάλυψη των οποίων προσδιορίζεται από την αξιολόγηση των εργοδοτών σχετικά με το δυνητικό κόστος της εκπαίδευσης των εργαζομένων για την επίτευξη της επιθυμητής παραγωγικότητας, οπότε το κριτήριο επιλογής των εργαζομένων είναι η ικανότητα τους για κατάρτιση με το μικρότερο κόστος. Σύμφωνα, δε, με τη θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας, η κατανομή των διαφορετικών τύπων και κατηγοριών εργασίας ή διαφορετικών τύπων επιχειρήσεων στην οικονομία και οι συνδεδεμένοι μισθοί με τους διαφορετικούς τύπους εργασίας αποτελούν τους καθοριστικούς παράγοντες για τον προσδιορισμό της διανομής των εισοδημάτων και, ως εκ τούτου, η μοναδική περίπτωση, κατά την οποία οι αλλαγές στην κατανομή της εκπαίδευσης θα μπορούσαν να συμβαδίσουν με αλλαγές στην κατανομή εισοδημάτων, είναι να δρομολογηθούν ταυτόχρονα οι αλλαγές στην κατανομή της εκπαίδευσης και στην κατανομή των εισοδημάτων προς την ίδια κατεύθυνση και την ίδια χρονική περίοδο.

Αναφορικά με την επίπτωση των συνδικάτων στη διαμόρφωση των μισθών και παρά τις όποιες δυσκολίες πραγματικής εκτίμησης της, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων ως προς τους ελάχιστους μισθούς θεωρείται πλεονεκτική, σύμφωνα με την

προσέγγιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τόσο για τον απασχολούμενο για τον οποίο δημιουργούνται οι προϋποθέσεις προστασίας και ασφάλειας της απασχόλησης του, όσο και για τον εργοδότη που αποφεύγει τον κίνδυνο απεργιακών κινητοποιήσεων και πιέζει για τη διατήρηση του χαμηλού κόστους εργασίας. Βέβαια, οι συνδικαλιστικά οργανωμένες επιχειρήσεις προσφέρουν χαμηλότερη αποζημίωση για τις δεξιότητες, διότι οι εργατικές ενώσεις θέτουν όρους ισοτιμίας των αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίοι αποτρέπουν την αμοιβή των πιο παραγωγικών εργαζομένων και περιορίζουν τις δυνατότητες εκπαίδευσης και αξιοποίησης των εργαζομένων στην παραγωγική διαδικασία.

Παρεμφερής είναι η διάσταση των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων ως προς τους παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση εκπαίδευσης και εισοδήματος. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη φονξιοναλιστική προσέγγιση και κατά τον Parsons ειδικότερα, οι ανισότητες στο εισόδημα και την κοινωνική θέση, σαν αποτέλεσμα των διαφορών στα εκπαιδευτικά επιτεύγματα, είναι αποδεκτές με το σκεπτικό ότι είναι σωστό να αμείβονται καλύτερα αυτοί που επιτυγχάνουν στην εκπαίδευση και, κατά άλλους συγγραφείς, η σημαντικότερη λειτουργία της εκπαίδευσης συνίσταται είτε στην επιλογή και στην προώθηση της κοινωνικής κινητικότητας (Turner και Hopper), είτε στη διαχείριση της γνώσης και τη συμβολή της στη δημιουργία της κοινωνικής συνείδησης (Ioan Davis). Σύμφωνα με τη μαρξιστική ανάλυση της εκπαίδευσης και ειδικότερα τους Bowles και Gintis, η ελευθερία επιλογής των ατόμων σε σχέση με το επάγγελμα και την εκπαίδευση περιορίζεται από την ύπαρξη ήδη παγιωμένων κοινωνικών ανισοτήτων και άνισων ευκαιριών στις αγορές εργασίας και, επιπλέον, το εκπαιδευτικό σύστημα αναπαράγει τις κοινωνικές και τεχνικές καταταμίσεις της εργασίας και επιφυλάσσει διαφορετικούς τρόπους ένταξης των εκπαιδευομένων αναλόγως της ταξικής τους προέλευσης, ενώ αποδεικνύεται στατιστικά εσφαλμένη η πεποίθηση ότι οι οικονομικές ανταμοιβές βασίζονται στην ικανότητα και υποστηρίζεται ότι καθορίζονται από την ταξική προέλευση, η οποία αναπαράγεται μέσα από την εκπαίδευση, λόγω της αιτιατής σχέσης μεταξύ της οικονομικής και της εκπαιδευτικής δομής, μέσα από τη νομιμοποίηση, την κοινωνικοποίηση και τη στενή αντιστοιχία των κοινωνικών σχέσεων στο χώρο εργασίας και στο εκπαιδευτικό σύστημα. Κατά τον Pierre Bourdieu, η διατήρηση των υφιστάμενων κοινωνικών και οικονομικών δομών οφείλεται στις «πολιτιστικές διαδικασίες» και τις διαφορετικές ευκαιρίες κέρδους, που δίνονται στις κυρίαρχες τάξεις ανάλογα με την κληρονομική



τους περιουσία, ενώ η πρόοδος στην εκπαίδευση επηρεάζεται έντονα από το «πολιτιστικό κεφάλαιο» που παίρνει το παιδί από την οικογένεια του και η πρόσβαση στην απασχόληση εξαρτάται από το «κοινωνικό κεφάλαιο» και τις σχέσεις αλληλογνωριμίας και αλληλοαναγνώρισης που διαθέτει. Τέλος, πολλοί μελετητές της βεμπεριανής κοινωνιολογίας και της ερμηνευτικής προσέγγισης εστιάζουν στη διαντίδραση των ομάδων για την κατασκευή, τη διατήρηση και την αλλαγή του εκπαιδευτικού συστήματος, ενώ σύμφωνα με τον Randall Collins που αναζητά τι είναι αυτό που καθορίζει τις δομές και το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών συστημάτων, τα εκπαιδευτικά διαπιστευτήρια χρησιμοποιούνται για να περιορίσουν την προσφορά των υποψηφίων για τις κοινωνικά και οικονομικά προνομιούχες θέσεις, να μονοπωλήσουν αυτές τις θέσεις για τους κατόχους εκπαιδευτικών διπλωμάτων και να αναβαθμίσουν τις αμοιβές τους, καθώς και να επωφεληθούν τα επαγγέλματα και όσοι εργάζονται στις διευρυμένες γραφειοκρατίες του «αργόμισθου» τομέα της σύγχρονης οικονομίας, παρόλο που η απόκτηση ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων δεν αμείβεται όπως παλαιότερα εξαιτίας του χαμηλού ρυθμού αύξησης των θέσεων αργομισθίας.

Περαιτέρω, σε ότι αφορά τη διερεύνηση της δυνατότητας τα επαγγελματικά προσόντα και οι ικανότητες να διαμορφώσουν μια νέα κλίμακα κριτηρίων για τον προσδιορισμό των μισθών, θα πρέπει να εξεταστούν τόσο οι επιπτώσεις των εργασιακών αλλαγών στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όσο και οι εφαρμοζόμενες πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων. Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από την εφαρμογή των πολιτικών ενίσχυσης της ευελιξίας της απασχόλησης, των αμοιβών και του χρόνου εργασίας και την επέκταση των άτυπων μορφών απασχόλησης, που επηρεάζουν τη φύση της σταθερής εργασιακής σχέσης και δημιουργούν φαινόμενα κατάτμησης της αγοράς εργασίας και αύξησης των εισοδηματικών ανισοτήτων, τα οποία επιβάλουν την προώθηση των απαιτούμενων μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας και τον εκσυγχρονισμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προκειμένου να συνδυαστεί η ευελιξία με την ασφάλεια της απασχόλησης (flexicurity) και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας με την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής και τη διασφάλιση της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων. Παράλληλα, επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στις κατηγορίες δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής δράσης, οι οποίες επιβάλουν την ανασυγκρότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, την αναθεώρηση

των παραδοσιακών οργανωτικών δομών τους, την ανάλογη προσαρμογή της οργάνωσης και συνδικαλιστικής δράσης με τις δραστηριότητες που οργανώνονται στο χώρο εργασίας, την ανομοιογένεια των εργαζομένων και τα νέα πρότυπα άρθρωσης των συμφερόντων τους, την επέκταση της συνδικαλιστικής τους δραστηριότητας στους αναπτυσσόμενους τομείς της οικονομίας και την ανάπτυξη νέων μορφών προσέλευσης μελών και εκπροσώπησης νέων ομάδων εργαζομένων. Η ανασυγκρότηση των εργοδοτικών οργανώσεων και η ενιαία και επαρκής εκπροσώπηση των επιχειρήσεων με διαφορετικά συμφέροντα αναδεικνύονται εξίσου καθοριστικές για τη διεξαγωγή αποτελεσματικών διαπραγματεύσεων. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και η αναγκαιότητα παρέμβασης τους, με πιο σύγχρονους και αποτελεσματικούς τρόπους και με μια πιο διευρυμένη και διορατική προσέγγιση, απορρέει από την ίδια τη φύση των ζητημάτων και των συμφερόντων που εκπροσωπούν και τα οποία συνδέονται με τον κόσμο της εργασίας, την εμφάνιση νέων και πιο σύνθετων θεμάτων προς συλλογική διαπραγμάτευση, την αντίληψη περί κοινωνικής συναίνεσης και συμμετοχικής διευθέτησης των εργασιακών σχέσεων, την ευρύτερη δραστηριοποίηση τους στη διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής και την όλο και μεγαλύτερη θεσμική εμπλοκή τους στις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές διευθετήσεις. Ακολούθως, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενσκήψουν στις σύγχρονες προσεγγίσεις για το ανθρώπινο κεφάλαιο, να αναπτύξουν στρατηγικές εκσυγχρονισμού προσανατολισμένες στις δεξιότητες και να προβούν στην αντιμετώπιση ζητημάτων, όπως η ανάπτυξη νέων μεθόδων κατάρτισης και απόκτησης κατάλληλων προσόντων, καθώς και η κωδικοποίηση, η αναγνώριση και η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να επιμένουν στην συλλογική διάσταση των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και στην υιοθέτηση εκείνων των συλλογικών εγγυήσεων που θα διασφαλίζουν την ισότητα των ευκαιριών πρόσβασης και την αναγνώριση της κατάρτισης στον επιχειρηματικό κόσμο και θα επιτρέπουν τη διαπραγμάτευση νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Καλούνται, επίσης, να λάβουν μέτρα, συμπεριλαμβανομένων των μέτρων διασφάλισης της ποιότητας και της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση, ώστε να περιορίσουν τις ακραίες μορφές ευελιξίας και να εξισορροπήσουν την ευελιξία με την ασφάλεια και την ποιότητα της απασχόλησης, καθώς και να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τον κοινωνικό διάλογο σ' αυτά τα θέματα με στόχο την επίτευξη μεγαλύτερης κοινωνικής συνοχής.

Από την άλλη μεριά, επικρατεί μια γενικότερη τάση αμφισβήτησης του συγκεντρωτικού συστήματος συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ασκούνται πιέσεις από τις επιχειρήσεις για τον περιορισμό του εύρους και της δεσμευτικότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε κεντρικό, κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο και για την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι οποίες ενισχύονται τόσο από το σκεπτικισμό του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου ως προς τα θετικά μακροοικονομικά οφέλη των κεντρικών συστημάτων διαμόρφωσης των αμοιβών έναντι των αποκεντρωμένων, όσο και από τις συστάσεις του Ο.Ο.Σ.Α. για την πρόβλεψη της δυνατότητας επαναδιαπραγμάτευσης των κλαδικών συμβάσεων και τη σταδιακή εγκατάλειψη της πρακτικής επέκτασης της ισχύος των συμβάσεων, την υιοθέτηση πολιτικών ενίσχυσης της ευελιξίας των μισθών ώστε να αποτυπώνονται οι τοπικές συνθήκες και το επίπεδο των προσόντων, καθώς και την επαναθεώρηση των κατώτατων μισθών για τη μείωση των αρνητικών συνεπειών στην απασχόληση και τη διεύρυνση των περιθωρίων αυτονομίας στις επιχειρήσεις. Κατά άλλους, βέβαια, η εμμονή των κεντρικών μισθολογικών μηχανισμών αναδεικνύει την ύπαρξη ενός επιπέδου θεσμικής συνέχειας με σημαντικό αντίκτυπο στις μισθολογικές ανισότητες, λόγω των ευρύτερων συμφωνιών που επιτυγχάνονται μέσω των μηχανισμών συμπίεσης του μισθολογικού κόστους και υποστηρίζεται ότι ο κατώτατος μισθός δε συνιστά εμπόδιο στην απασχόληση, παρά τις εμφανείς αρνητικές συνέπειες των μεγάλων αυξήσεων των κατώτατων μισθών σε ορισμένες χώρες και συμβάλει στη διασφάλιση ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης, στην ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας, στην προώθηση της δίκαιης αντιμετώπισης, στην προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων και στην παρεμπόδιση των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σε κάθε περίπτωση, όμως, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι σημαντικές εξελίξεις που συντελούνται στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και οι οποίες χαρακτηρίζονται από τη σημαντική διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο σύνολο των θεμάτων των εργασιακών σχέσεων ανάλογα με τις κοινωνικό-οικονομικές και εργασιακές εξελίξεις, την ενίσχυση του ρόλου της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης στην κάλυψη όλων των ειδικών παραμέτρων των εργασιακών σχέσεων, την εφαρμογή αποκεντρωμένων πολιτικών αμοιβών, τη δυνατότητα απόκλισης από τα κατώτατα όρια μισθών με βάση τα τοπικά χαρακτηριστικά ή την πορεία της επιχείρησης και τη σύνδεση της αμοιβής με την

ατομική ή συλλογική απόδοση των εργαζομένων, την προσφυγή σε άλλα πιο σύγχρονα μέσα συλλογικής διαπραγμάτευσης (κοινωνικός διάλογος, διαβούλευση, διαδικασία παροχής γνώμης) και στρατηγικές συντονισμένης ή πολύ-επίπεδης διακυβέρνησης, που διαμορφώνουν μια νέα συμπληρωματική σχέση ανάμεσα στους νομικά δεσμευτικούς και μη δεσμευτικούς όρους, καθώς και τα προβλήματα σύνδεσης μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης και, κυρίως, ανάμεσα στο κλαδικό και στο επιχειρησιακό επίπεδο, δηλαδή, ανάμεσα στην ομοιογενοποίηση και διατήρηση της συμβατικής πειθαρχίας στον κλάδο και στη διαπραγματευτική αυτονομία στην επιχείρηση, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να συνειδητοποιηθεί η ανάγκη αναζήτησης νέων τρόπων συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων, η ανάγκη ουσιαστικής διαπραγμάτευσης στην επιχείρηση και ενεργοποίησης των συμμετοχικών διαδικασιών και, γενικότερα, η ανάγκη επαναθεώρησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό το πρίσμα των νέων κοινωνικοοικονομικών δεδομένων.

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων που συντείνουν στην εγκατάλειψη των υφιστάμενων συστημάτων αμοιβών προς όφελος των συστημάτων που προάγουν την εξατομίκευση και την ευελιξία των αμοιβών και επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να έχουν τον έλεγχο στον καθορισμό των αμοιβών ανάλογα με τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των τοπικών αγορών εργασίας. Οι επιχειρήσεις προτιμούν να έχουν την αυτονομία τους στην εφαρμογή των συστημάτων αμοιβής της απόδοσης και της αξίας των εργαζομένων, παρά να είναι δέσμιες μιας πολυ-εργοδοτικής διαπραγμάτευσης που εξυπηρετεί την επιθυμία στρατηγικού ή οικονομικού ελέγχου σε κεντρικό επίπεδο, τη συγκράτηση των αυξήσεων των μισθών, τη σύντμηση του χρόνου διαχείρισης και την μείωση της σύγκρουσης με τα συνδικάτα. Στον ιδιωτικό τομέα κυριαρχούν τα πακέτα αμοιβών ή οι συνδεδεμένες με την απόδοση αμοιβές - παρότι έχουν παρατηρηθεί αρκετές δυσκολίες στην εφαρμογή τους για λόγους που σχετίζονται με τη χρονοβόρα διαδικασία διαχείρισης τους, την ανεπάρκεια του προϋπολογισμού και την έλλειψη διαφάνειας και συνοχής τους - οι οποίες βασίζονται σε διάφορα κριτήρια όπως π.χ. το επιτευχθέν αποτέλεσμα, η ομαδική εργασία, η οργανωτική απόδοση, η ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών, η ευελιξία των εργαζομένων, τα επαγγελματικά προσόντα, η δέσμευση και η αφοσίωση των εργαζομένων στην επιχείρηση. Πολλές επιχειρήσεις

εφαρμόζουν περισσότερα συστήματα καθορισμού αμοιβών ανάλογα με την επαγγελματική κατηγορία εργαζομένων και, ειδικότερα, εφαρμόζουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας για χειρώνακτες εργαζόμενους και αποφάσεις σύνδεσης της αμοιβής με την αποδοτικότητα για τα διευθυντικά στελέχη, ενώ άλλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν ένα σύστημα αμοιβών που καλύπτει συνήθως τα στάδια παραγωγής και αφήνει τις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες εκτός της τυπικής δομής αμοιβών. Οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει πρακτικές διαχείρισης των δεξιοτήτων για την ενίσχυση της ατομικής και συλλογικής απόδοσης, στο πλαίσιο της εσωτερικής διαδικασίας αξιολόγησης της απόδοσης και του αντίστοιχου με τους τομείς προτεραιότητας προσδιορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών, που συνδέονται με πρακτικές εξατομίκευσης της μισθολογικής σχέσης, παρόλο που η αμοιβή των ικανοτήτων και δεξιοτήτων δεν αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό των στρατηγικών αμοιβής και οι οποίες είναι δύσκολο να χρησιμοποιηθούν για την ουσιαστική διαχείριση των εργαζομένων σύμφωνα με τις στρατηγικές επιλογές των επιχειρήσεων για την οργάνωση της εργασίας και της διαχείρισης του εργατικού δυναμικού τους.

Από την προηγούμενη εξέταση των εξελίξεων στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των τάσεων στις πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων διακρίνουμε, αφενός, τους κατώτατους μισθούς που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με βάση τη διαβαθμισμένη ταξινόμηση επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας και την αντίστοιχη ιεράρχηση μισθολογικών κλιμακίων και, αφετέρου, τους αποτελεσματικούς μισθούς που καθορίζονται από τους συσχετισμούς δυνάμεων εργοδοτών και εργαζομένων, μεταξύ των οποίων ο ρόλος της επιχείρησης στον προσδιορισμό των επαγγελματικών προσόντων, στην αξιολόγηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και στον καθορισμό της μισθολογικής αξίας ενισχύεται συνεχώς υπό το πρίσμα της δυνατότητας λήψης εξατομικευμένων αποφάσεων. Βέβαια, οι μισθολογικές ιεραρχίες που απορρέουν από τα κλιμάκια ταξινόμησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αναπαράγονται σε μεγάλο βαθμό στο επίπεδο των επιχειρήσεων.

Περαιτέρω, διαπιστώνεται ότι τα συστήματα επαγγελματικών ταξινομήσεων σε διεθνές και εθνικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας και πολιτικών αμοιβής των επιχειρήσεων, προσπαθούν να συνδυάσουν τη φύση της εργασίας, δηλαδή των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που πρόκειται να εκτελεστούν,

με τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων καθώς και τα αντίστοιχα κριτήρια εκπαίδευσης και κατάρτισης. Προς τούτο, η ειδικότητα ως το κατεξοχήν κριτήριο επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης των εργαζομένων σε σχέση με τις κατηγορίες των εργασιών εξυπηρετεί καλύτερα τόσο την αναλυτική προσέγγιση της εργασιακής διαδικασίας και των αντίστοιχων εκπαιδευτικών προϋποθέσεων ένταξης, όσο και την εκτίμηση της οικονομικής βαρύτητας των θέσεων εργασίας με βάση τα επαγγελματικά προσόντα, διότι συνιστά το αποτέλεσμα της αντιπαραβολής των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας. Από την άλλη μεριά, η εκτεταμένη εφαρμογή από τις επιχειρήσεις πρακτικών συνδεδεμένων με την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και η επιλογή στην πράξη άλλων κριτηρίων βασισμένων στην ατομική απόδοση των εργαζομένων για τη διασφάλιση μεγαλύτερης αυτονομίας στη μισθολογική πολιτική και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και την καλύτερη εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών στόχων, έχει σαν αποτέλεσμα τη χαλάρωση της έννοιας του επαγγέλματος και της ειδικότητας, ενώ η διατήρηση των διαδικασιών σχηματισμού και αναγνώρισης των ειδικοτήτων και η αποφυγή αναγνώρισης των επαγγελματικών χαρακτηριστικών έχουν συμβάλει στην υποβάθμιση των συλλογικών χαρακτηριστικών και του περιεχομένου των απαιτούμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Εντούτοις, η εξέλιξη του περιεχομένου της εργασίας και των απαιτούμενων δεξιοτήτων, η ζήτηση ειδικευμένου προσωπικού υψηλών προσόντων και η ζήτηση πιο σύνθετων και πολυλειτουργικών επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων ανταπόκρισης σε διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις, που οφείλονται στις τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές, στην επέκταση των νέων τεχνολογιών πληροφορικής και αυτοματισμού και στις απαιτήσεις ευελιξίας των μορφών απασχόλησης και των επιχειρησιακών στρατηγικών, καθιστούν απαραίτητο τον επαναπροσδιορισμό των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, την επαναθεώρηση των διαδικασιών σχηματισμού και αναγνώρισης των ειδικοτήτων στην επιχείρηση, τον επανασχεδιασμό της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης και των διαδικασιών απόκτησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, καθώς και τη συλλογική αναγνώριση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

### III. Περίληψη των θεωρητικών ευρημάτων

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στη διερεύνηση της αιτιώδους σχέσης μεταξύ πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας και επιχειρεί να απαντήσει στο ερώτημα κατά πόσον τα επαγγελματικά προσόντα – από τη στιγμή που θα πιστοποιούνται μέσα από αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές διαδικασίες – θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενσωματωθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η εξέταση του ερωτήματος αυτού αποκτά ιδιαίτερη σημασία, διότι το νέο μοντέλο παραγωγής, που χαρακτηρίζεται από την ευελιξία και την ταχύτητα στην παραγωγή, τη μεγαλύτερη διαφοροποίηση προϊόντων και υπηρεσιών, την ανάγκη αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών και εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας και των δεξιοτήτων, την τυποποίηση των διαδικασιών διαχείρισης της παραγωγής και την εφαρμογή προγραμμάτων αξιοποίησης των πόρων και αξιολόγησης της απόδοσης, ευνοεί την ανάπτυξη των «υψηλής εξειδίκευσης αυτόνομων συστημάτων εργασίας» και δίνει το προβάδισμα στην προσωπική ανάπτυξη και στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων (compétences) έναντι της ειδίκευσης και των τυπικών προσόντων (qualifications), στις «άδηλες γνώσεις» και ατομικές πρωτοβουλίες για την ανταπόκριση στις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, στην καλύτερη αξιοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων, στην πολυειδίκευση και τον αυτοκαθορισμό, καθώς και στη συναίνεση και τη συμμετοχή των εργαζομένων στους οργανωτικούς στόχους της επιχείρησης, που διαμορφώνει μια νέου τύπου κοινωνική εταιρική σχέση μεταξύ συνδικάτων και επιχείρησης και κατευθύνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο της επιχείρησης.

Παράλληλα, η επικρατούσα τάση στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης για τη διασφάλιση της απαιτούμενης ευελιξίας της εργασίας με την ασφάλεια και την κοινωνική προστασία των εργαζομένων θέτει στο επίκεντρο την ικανότητα του εργατικού δυναμικού για τη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων προσόντων με μεγάλη ζήτηση και την προσαρμογή του στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, αναδεικνύοντας την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε βασικό αντισταθμιστικό μέτρο προστασίας για την εισαγωγή νέων μορφών ευελιξίας της αγοράς εργασίας.

Επιπλέον, τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης επαναπροσδιορίζουν τους στόχους και το περιεχόμενο τους, προκειμένου να ανταποκριθούν στο νέο προφίλ του ζητούμενου πολυλειτουργικού εργαζόμενου και στις αυξημένες απαιτήσεις για την απόκτηση ικανοτήτων αυτό-προσδιορισμού, δημιουργικής σκέψης, αξιοποίησης γνώσεων, συνεργασίας και προσαρμογής σε ποικίλες εργασιακές καταστάσεις και προσανατολίζονται στην παροχή ευρύτερης και διεπιστημονικής μόρφωσης, στη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών και εναλλακτικών επιλογών μάθησης, στη διασφάλιση της ευελιξίας και της δυνατότητας μεταφοράς και κεφαλαιοποίησης των γνώσεων, καθώς και στη διασφάλιση της διαφάνειας, της αναγνώρισης και της σύγκρισης της αξίας των επαγγελματικών προσόντων, μέσα από τη χάραξη στρατηγικών δια βίου μάθησης και σύγκλισης των θεσμών εκπαίδευσης και κατάρτισης, την υιοθέτηση συστημάτων εκπαιδευτικών ενοτήτων και διδακτικών μονάδων, την εφαρμογή εθνικών συστημάτων πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους και την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού πλαισίου και των αντίστοιχων εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων, που θα καθορίζουν συγκρίσιμα επίπεδα μαθησιακών αποτελεσμάτων και θα νομιμοποιούν ένα ευρύ πλέγμα μαθησιακών διαδρομών.

Ακολούθως, η προτεραιότητα που δίνεται στην ικανότητα του ανθρώπινου δυναμικού να αξιοποιεί τη γνώση και να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες καθιστά τα ζητήματα πιστοποίησης, αναγνώρισης και επικαιροποίησης των επαγγελματικών προσόντων σε σημαντικό παράγοντα για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων και την προώθηση της νέας επιχειρησιακής προσέγγισης, βασισμένης στη διαχείριση της γνώσης, στην ατομική ανάπτυξη και στην ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων, αλλά δεν έχουν επισύρει την ανάλογη προσαρμογή των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όρους άσκησης των ειδικοτήτων και καθορισμού των μισθών.

Εντούτοις, η αναφορά στις ικανότητες προσφέρει μια νέα κλίμακα κριτηρίων για τον προσδιορισμό των μισθών και των επιδομάτων και προϋποθέτει τον προσδιορισμό και τη θεσμοθέτηση των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας, νομιμοποιώντας τους λόγους που δικαιολογούν διαφορετικό μισθό. Από την άλλη μεριά, τροποποιεί τις συνθήκες προσδιορισμού της επαγγελματικής ταξινόμησης, αφού δεν στηρίζεται



στην κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας αλλά στις ικανότητες των εργαζομένων και υποδηλώνει την επιδίωξη υιοθέτησης νέων μισθολογικών σχέσεων, που αποδυναμώνουν το σύνδεσμο εκπαιδευτικού επιπέδου και μισθολογικής κλίμακας και δίνουν έμφαση στην απόδοση και στην αφοσίωση στους στόχους της επιχείρησης. Συνεπώς, η ικανότητα χρειάζεται μια νέα κοινωνική συναίνεση από τη στιγμή που οδηγεί στη μεταρρύθμιση των σχέσεων εξουσίας, η οποία προάγει την αξία του εργαζόμενου και ανατρέπει τη βασιζόμενη στα τυπικά προσόντα ιεραρχική κατανομή της εργασίας, απαιτεί την ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με την αποτύπωση της κοινωνικής πραγματικότητας και τη διαχείριση των συνεπειών των οικονομικών και κοινωνικών αλληλεπιδράσεων της και θα πρέπει να κινητοποιήσει τους κοινωνικούς εταίρους να προσαρμόσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στα νέα δεδομένα και να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων.

Ενόψει των ανωτέρω, από την επισκόπηση της σχετικής με το ερώτημα βιβλιογραφίας προσδιορίστηκε η έννοια των επαγγελματικών προσόντων ως ένα οργανωμένο σύνολο θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων, τεχνικών δεξιοτήτων και επαγγελματικών ικανοτήτων που απαιτούνται συνδυαστικά για την κάλυψη των θέσεων εργασίας ή την άσκηση των επαγγελμάτων, την εκτέλεση των συναφών καθηκόντων, την εκπλήρωση αντίστοιχων επαγγελματικών στόχων και τη διαχείριση σχετικών επαγγελματικών καταστάσεων, καθώς και η έννοια της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων ως μια διαδικασία επίσημης και τυπικής αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, που αποκτώνται μέσα από εναλλακτικές μορφές κατάρτισης, δια βίου μάθησης και επαγγελματικής εμπειρίας και απαιτούνται για την άσκηση επαγγέλματος, ειδικότητας ή εξειδίκευσης, η οποία τελεί συμπληρωματικά προς τη νομοθετικά κατοχυρωμένη γενική εκπαίδευση και σύμφωνα με τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση βάσει των ρυθμίσεων της κείμενης νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και μπορεί να συνδεθεί με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι το επάγγελμα και η ειδικότητα εξακολουθούν να κατέχουν - παρά την τάση επανεκτίμησης τους υπό το πρίσμα της εξατομικευμένης διαχείρισης των γνώσεων των εργαζομένων - σημαντική θέση στην ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ταξινόμηση, την έκταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη

διαμόρφωση των αμοιβών εργασίας, ενώ ταυτόχρονα για την ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του ζητήματος των επαγγελματικών προσόντων σε συλλογικό επίπεδο απαιτείται η διερεύνηση της σχέσης ατομικών χαρακτηριστικών και εισοδημάτων.

Περαιτέρω, από τη διερεύνηση των οικονομικών θεωριών διανομής του παραγόμενου στην αγορά εργασίας εισοδήματος προέκυψε ότι ο ρόλος της εκπαίδευσης και η επίδραση της στη θέση εργασίας και στα ατομικά εισοδήματα είναι εμφανής και στη νεοκλασική θεωρία και στη θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας, καθώς και ότι οι γνωστικές ή άδηλες δεξιότητες μπορούν να συμβάλουν σε υψηλότερες αμοιβές από τα τυπικά προσόντα και να αποτελέσουν σημαντικό παράγοντα στον προσδιορισμό των εισοδημάτων. Ωστόσο, η θέση του ατόμου στην κλίμακα του εισοδήματος δεν είναι αποτέλεσμα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών, αλλά καθορίζεται από το κοινωνικό πλαίσιο και τους κανόνες της αγοράς εργασίας, που διαμορφώνουν για συγκεκριμένες κατηγορίες θέσεων εργασίας στα διακριτά τμήματα της πρωτεύουσας και της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας διαφορετικά κριτήρια πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης και διαφορετικές εργασιακές συνθήκες και επίπεδα μισθών. Η ένταξη των εργαζομένων στους διαφορετικούς τύπους θέσεων εργασίας στα διακριτά τμήματα της αγοράς εξαρτάται τόσο από τα ατομικά χαρακτηριστικά τους όσο και από τη δυαδική διάρθρωση της αγοράς, ενώ η μισθολογική κατάταξη συνδέεται περισσότερο με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων και, επομένως, τα ατομικά χαρακτηριστικά προσδιορίζουν τις δυνατότητες εισόδου σε θέσεις απασχόλησης, εφόσον η εκπαίδευση επιτελεί ρόλο πιστοποίησης ή διαμίνυσης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων των υποψηφίων και το ενδο-επιχειρησιακό σύστημα, ανάλογα με την κατανομή των διαφορετικών επιχειρήσεων και τύπων εργασίας στα διακριτά τμήματα της αγοράς, καθορίζει τις συνθήκες πρόσληψης και εργασίας και τις δυνατότητες επαγγελματικής και μισθολογικής εξέλιξης. Σύμφωνα δε με τις κοινωνιολογικές προσεγγίσεις ως προς τους παράγοντες που επηρεάζουν τη σχέση εκπαίδευσης και εισοδήματος, το εκπαιδευτικό σύστημα αναπαράγει τις κοινωνικές και τεχνικές καταταμίσεις της εργασίας και επιφυλάσσει διαφορετικούς τρόπους ένταξης των εκπαιδευομένων ανάλογα με την ταξική τους προέλευση ή το πολιτιστικό τους κεφάλαιο και διαφορετικές ευκαιρίες απασχόλησης ανάλογα με το κοινωνικό τους κεφάλαιο και το δίκτυο των σχέσεων γνωριμίας που διαθέτουν, ενώ οι οικονομικές ανταμοιβές δεν βασίζονται στην ικανότητα αλλά καθορίζονται από την ταξική προέλευση που

αναπαράγεται μέσα από την εκπαίδευση και τη διατήρηση των υφιστάμενων κοινωνικών και οικονομικών δομών, που οφείλεται στις «πολιτιστικές διαδικασίες» και τις διαφορετικές ευκαιρίες κέρδους των κυρίαρχων τάξεων ανάλογα με την κληρονομική τους περιουσία. Ως εκ τούτου, τα επαγγελματικά προσόντα προσδιορίζουν τις δυνατότητες εισόδου στην απασχόληση και χρησιμοποιούνται ως προϋποθέσεις για την κάλυψη της θέσης εργασίας, ενώ οι οικονομικές και κοινωνικές δομές και οι συσχετισμοί δυνάμεων των διαφόρων τμημάτων της αγοράς επηρεάζουν τη διαμόρφωση των μισθών και των αμοιβών εργασίας, οπότε θα πρέπει να εστιάσουμε στον προσανατολισμό των δομών της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και στο ρόλο, τις στάσεις και τις στρατηγικές των κυριότερων συντελεστών της αγοράς εργασίας, δηλαδή των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων, ως προς τη διαμόρφωση των αμοιβών, τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και τις νέες προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα.

Από τη βιβλιογραφική επισκόπηση διαπιστώθηκε ότι οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, που χαρακτηρίζονται από την επέκταση των άτυπων μορφών απασχόλησης, την υιοθέτηση πολιτικών ενίσχυσης της ευελιξίας της απασχόλησης και την προώθηση των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που θα προάγουν τον συνδυασμό της ευελιξίας της αγοράς με την ασφάλεια της απασχόλησης σε ένα κλίμα κοινωνικού διαλόγου και συναίνεσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και από την ενίσχυση του ρόλου της επιχείρησης μέσα από τη μέθοδο οργάνωσης της εργασίας και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στον προσδιορισμό των επαγγελματικών προφίλ, της εργασιακής και μισθολογικής σχέσης και των εσωτερικών διαδρομών κινητικότητας και επαγγελματικής εξέλιξης, έχουν άμεσες επιπτώσεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι πιέσεις των επιχειρήσεων για την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο καθώς και για τον περιορισμό της δεσμευτικότητας των κεντρικών κλαδικών ή επαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με σκοπό την αποτελεσματικότερη προσαρμογή τους στις τεχνολογικές αλλαγές και την καλύτερη αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων τους, συμβάλουν στην αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθιστούν αναγκαία την ανασυγκρότηση τόσο των εργατικών όσο και των εργοδοτικών οργανώσεων και την

ανάλογη προσαρμογή της συλλογικής τους δράσης στις εργασιακές εξελίξεις και τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται στον εργασιακό χώρο, έτσι ώστε να εκπροσωπηθούν όλοι οι τομείς οικονομικής δραστηριότητας, οι επιχειρήσεις με διαφορετικά συμφέροντα και οι νέες ομάδες εργαζομένων, να καλυφθούν τα νέα πρότυπα άρθρωσης των συμφερόντων τους και να διευρυνθούν οι δυνατότητες συλλογικής ρύθμισης στις επιχειρήσεις, καθώς και να διασφαλιστεί η διεξαγωγή αποτελεσματικών διαπραγματεύσεων. Ταυτόχρονα, επιβάλλεται η υιοθέτηση μιας πιο διευρυμένης και διορατικής προσέγγισης των κοινωνικών εταίρων, εξαιτίας τόσο της μεγαλύτερης εμπλοκής τους στη διαμόρφωση οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών σε όλα τα επίπεδα και της κοινωνικής υποχρέωσης του για συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση κάθε θέματος που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, όσο και του καθοριστικού ρόλου τους στη διαχείριση των αλλαγών, τον εκσυγχρονισμό της εργασίας, την εξισορρόπηση της ευελιξίας των επιχειρήσεων με την ασφάλεια και την ποιότητα της απασχόλησης και τον περιορισμό των ακραίων μορφών ευελιξίας προς όφελος των ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων και τη διασφάλιση μεγαλύτερης κοινωνικής συνοχής.

Προς την κατεύθυνση αυτή, η διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων με νέες θεματικές προσανατολισμένες στις ακολουθούμενες πρακτικές εργασιακών σχέσεων και οργάνωσης της εργασίας για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της καινοτομίας, στη διασφάλιση των επιπέδων των αμοιβών και της απασχόλησης, στην κοινωνική ένταξη, στην επαγγελματική κατάρτιση, στη δια βίου μάθηση και σε κάθε άλλο ζήτημα που ανακύπτει ανάλογα με τις κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις και τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, η ενίσχυση του ρόλου της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης στη ρύθμιση των επιμέρους πτυχών των εργασιακών σχέσεων και η ανάγκη ενεργοποίησης των συμμετοχικών διαδικασιών των εργαζομένων για τη μεγαλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων συλλογικής ρύθμισης στην επιχείρηση, η επικράτηση συναινετικών διαδικασιών και η ύπαρξη νέων μορφών συντονισμένης και πολυεπίπεδης διαπραγμάτευσης (κοινωνικός διάλογος, διαβούλευση, διαδικασία παροχής γνώμης), καθώς και η ανάδειξη νέων δυνατοτήτων από τη διασύνδεση της διμερούς και της τριμερούς διαδικασίας διαπραγμάτευσης για την καλύτερη ανταπόκριση στις απαιτήσεις συλλογικής ρύθμισης, κοινωνικού διαλόγου και αποκέντρωσης των διαπραγματεύσεων στις ειδικές συνθήκες της επιχείρησης, υποδηλώνουν τη νέα αντίληψη των συλλογικών

διαπραγματεύσεων και τη βούληση συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και αντιμετώπισης των προβλημάτων της αγοράς εργασίας, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην ανάπτυξη, στην απασχόληση, στον εκσυγχρονισμό και στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των αλλαγών.

Επιπλέον, η πρωτεύουσα θέση που εξακολουθούν να κατέχουν οι κεντρικές ή κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, παρά τη γενικευμένη τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, η υπερίσχυση των ευρύτερων εθνικών συμφωνιών ή κεντρικών διαδικασιών διαπραγματεύσεων για τη συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων και η υπεράσπιση της αρχής του κατώτατου νόμιμου μισθού από την πλειοψηφία των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρά τις πιέσεις για την επαναθεώρηση των κατώτατων μισθών και τη μείωση των αρνητικών συνεπειών τους στην απασχόληση, σηματοδοτούν την εμμονή στις κεντρικές μισθολογικές διαπραγματεύσεις και στην αρχή των κατώτατων μισθών για τη διασφάλιση της σταθερότητας των μισθών, τη συγκράτηση ενός μέτριου επιπέδου αυξήσεων, την άμβλυνση των μισθολογικών ανισοτήτων, την εξασφάλιση του απαιτούμενου ορίου διαβίωσης, την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας και της προστασίας των χαμηλόμισθων, την αύξηση της απασχόλησης, τη βελτίωση της αγοραστικής δύναμης και τη γενικότερη αύξηση των εισοδημάτων. Βέβαια, οι πιέσεις για την ενίσχυση της ευελιξίας των μισθών και την προώθηση της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη διασφάλιση μεγαλύτερης αυτονομίας στις επιχειρήσεις και μισθολογικής διαφοροποίησης με βάση τα επαγγελματικά προσόντα, τις περιοχές και τους κλάδους έχουν σαν αποτέλεσμα τη συμπλήρωση των κεντρικών ή κλαδικών διαπραγματεύσεων με επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες ενσωματώνουν τα διαφοροποιημένα συστήματα αμοιβής (π.χ. συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης, αμοιβή της παραγωγικότητας), παρέχοντας μεγαλύτερο περιθώριο διαχειριστικής ευχέρειας και μισθολογικής διαφοροποίησης.

Σε ότι αφορά τις μισθολογικές πολιτικές των επιχειρήσεων, είναι εμφανής η τάση επέκτασης των νέων συστημάτων αμοιβών που βασίζονται στην απόδοση των εργαζομένων και εξασφαλίζουν μια πιο ευέλικτη, αποκεντρωμένη και εξατομικευμένη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο την κινητοποίηση του και την εντατικοποίηση του για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Η

συνολική στρατηγική αμοιβών των επιχειρήσεων, η οποία διαφοροποιείται συνήθως ανάμεσα στα υψηλόβαθμα στελέχη με την εφαρμογή εξατομικευμένης μορφής αμοιβών και στους υπόλοιπους εργαζόμενους με την εφαρμογή μικτών μισθολογικών πρακτικών, αποβλέπει να δημιουργήσει τις καλύτερες και τις πιο ελκυστικές συνθήκες εργασίας και αμοιβής σε σύγκριση με τα πακέτα αμοιβής των άλλων εργοδοτών και να διασφαλίσει στους εργαζόμενους ότι αμείβει τις ικανότητες και τις δεξιότητες στο πλαίσιο μιας συνολικότερης προσέγγισης ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού για την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών στόχων.

Προς τούτο, οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν πρακτικές διαχείρισης των δεξιοτήτων για την ενίσχυση της ατομικής και συλλογικής απόδοσης και αναζητούν μεγαλύτερη αυτονομία στη μισθολογική τους πολιτική, ενώ προτιμούν να έχουν τον έλεγχο καθορισμού των αμοιβών στο εσωτερικό της επιχείρησης και όχι σαν αποτέλεσμα πολυ-εργοδοτικής διαπραγμάτευσης. Επίσης, χρειάζονται καλά σχεδιασμένα, σταθερά και επικαιροποιημένα συστήματα αξιολόγησης των θέσεων εργασίας για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και της αντικειμενικότητας στις αμοιβές και στα μισθολογικά κλιμάκια, η αποτελεσματικότητα των οποίων όμως εξαρτάται από την αποδοχή και την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στην εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης.

Από την άλλη μεριά, ενόψει της διεύρυνσης των νέων και ευέλικτων μισθολογικών διευθετήσεων στις επιχειρήσεις, τα θέματα διαφοροποίησης των αμοιβών καταλαμβάνουν έναν όλο και πιο στρατηγικό ρόλο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, γεγονός που αναδεικνύει τόσο την ανάγκη επαναπροσδιορισμού της μισθολογικής ιεραρχίας και των κλιμακίων των κατώτατων μισθών, όσο και την ανάγκη δραστηριοποίησης και ενεργητικής εμπλοκής εργοδοτών και εργαζομένων στον προσδιορισμό των ευελιξιών και στον καθορισμό των όρων παραγωγικότητας και αμοιβής πέραν των κατώτατων μισθών, συμβάλλοντας στην ουσιαστική βελτίωση των όρων εργασίας και αμοιβής.

Επομένως, στα συστήματα διαμόρφωσης των αμοιβών διακρίνουμε τους *κατώτατους μισθούς*, που καθορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με βάση τη διαβαθμισμένη ταξινόμηση επαγγελμάτων και θέσεων εργασίας και την αντίστοιχη ιεράρχηση μισθολογικών κλιμακίων και τους *αποτελεσματικούς μισθούς*, που

καθορίζονται από τους συσχετισμούς δυνάμεων εργοδοτών και εργαζομένων με κυρίαρχο το ρόλο της επιχείρησης στον προσδιορισμό των επαγγελματικών προσόντων, στην αξιολόγηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και στον καθορισμό της μισθολογικής αξίας, αναπαράγοντας σε μεγάλο βαθμό τις μισθολογικές ιεραρχίες που απορρέουν από τα κλιμάκια ταξινόμησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Τα συστήματα επαγγελματικών ταξινομήσεων, που καθορίζονται είτε σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συμβάλουν στη νομιμοποίηση των διαφορετικών επιπέδων αμοιβών και προϋποθέτουν την αναλυτική περιγραφή της φύσης της εργασίας, δηλαδή των αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που πρόκειται να εκτελεστούν, σε συνδυασμό με τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων και με τα αντίστοιχα κριτήρια εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ως αποτέλεσμα της αντιπαραβολής των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας με τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, η ειδικότητα αποτελεί το κατεξοχήν κριτήριο επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης των εργαζομένων σε σχέση με τις κατηγορίες των εργασιών και εξυπηρετεί τόσο την αναλυτική προσέγγιση της εργασιακής διαδικασίας και των αντίστοιχων εκπαιδευτικών προϋποθέσεων ένταξης, όσο και την εκτίμηση της οικονομικής βαρύτητας των θέσεων εργασίας με βάση τα επαγγελματικά προσόντα. Ωστόσο, μια σειρά από παράγοντες που σχετίζονται με τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων, την εισαγωγή τεχνολογικών καινοτομιών και νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, το ανεβασμένο εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού, την πολυειδίκευση και τη θεωρητικοποίηση των χειρωνακτικών καθηκόντων επιβάλλουν τον επαναπροσδιορισμό των ειδικοτήτων και την αναθεώρηση των επαγγελματικών ταξινομήσεων. Επιπρόσθετα, η εκτεταμένη εφαρμογή από τις επιχειρήσεις πρακτικών συνδεδεμένων με την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και εξατομικευμένων συστημάτων αμοιβής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, με κριτήρια βασισμένα στην ατομική απόδοση των εργαζομένων μη υποκείμενα σε συλλογικό προσδιορισμό και σε συλλογικά ελεγχόμενη διαδικασία αξιολόγησης, καθιστά απαραίτητη την επανεξέταση και την προσαρμογή των κριτηρίων μισθολογικής ταξινόμησης στα νέα δεδομένα των συνθηκών εργασίας και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων.

Στην περίπτωση που η επαγγελματική ταξινόμηση δεν ανταποκρίνεται στην επαγγελματική διάρθρωση μιας χώρας, όπως συμβαίνει στη χώρα μας, με αποτέλεσμα την αδυναμία προσδιορισμού των ειδικοτήσεων και του περιεχομένου της απασχόλησης, η αντιστοίχιση των πεδίων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με τις επαγγελματικές λειτουργίες και τους όρους άσκησης των ειδικοτήτων θα μπορούσε να αποτελέσει το μεθοδολογικό πλαίσιο προσδιορισμού και οι κείμενες νομοθετικές ρυθμίσεις των ειδικοτήτων και οι αντίστοιχες ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για την υιοθέτηση της αντίστοιχης διαδικασίας επαγγελματικής κατοχύρωσης των μη νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων και, συγκεκριμένα, για την ανάπτυξη των επαγγελματικών περιγραμμάτων, την ιεράρχηση των επαγγελματικών επιπέδων, τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και την πιστοποίηση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, όπως διαπιστώθηκε από την κατηγοριοποίηση των ειδικοτήτων της ανώτατης εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης βάσει της νομοθετικής ρύθμισης των απαιτούμενων προϋποθέσεων πρόσβασης και τη συγκριτική ανάλυση αυτών με τις καλυπτόμενες ειδικότητες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εξετάστηκαν κατά τη διενέργεια της επιτόπιας έρευνας. Ταυτόχρονα, καθίσταται απαραίτητη η επικαιροποίηση των υφιστάμενων νομοθετικών ρυθμίσεων και των αντίστοιχων ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συνέπεια των παραγόντων που προαναφέρθηκαν και του απαιτούμενου επαναπροσδιορισμού των ειδικοτήτων.

Εξάλλου, οι νέες τεχνολογίες και οι οργανωτικές αλλαγές συνέβαλαν στην αποσταθεροποίηση των βασικών επαγγελματικών διαδρομών, στη μεταβολή του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων, όχι μόνο σε ότι αφορά την τεχνολογική γνώση αλλά και ως προς την εργασιακή συμπεριφορά, τις ανθρώπινες σχέσεις και τα επαγγελματικά προσόντα, στην ανάδειξη νέων επαγγελμάτων και την τροποποίηση ή την κατάργηση άλλων επαγγελμάτων, καθώς και στην αντίστοιχη ζήτηση ειδικευμένων γνώσεων και σύνθετων επαγγελματικών προσόντων, με αποτέλεσμα να καθίσταται αναγκαίος ο επαναπροσδιορισμός των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων δεξιοτήτων, που στοιχειοθετούν την επαγγελματική ικανότητα ανταπόκρισης σε διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις και να απαιτείται η επαναθεώρηση των διαδικασιών σχηματισμού και αναγνώρισης των ειδικοτήτων στην επιχείρηση, ο επανασχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος, της επαγγελματικής κατάρτισης



και των διαδικασιών πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και η συλλογική αναγνώριση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων.

Πέραν των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις επιχειρησιακές στρατηγικές, τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκονται σε μια διαδικασία μεταρρύθμισης και προσαρμογής στις απαιτήσεις της κοινωνίας της γνώσης και της ζήτησης των σύνθετων και πολυλειτουργικών επαγγελματικών προσόντων και στην ανάγκη για βελτίωση του επιπέδου και της ποιότητας της απασχόλησης. Κεντρικοί άξονες της μεταρρύθμισης αυτής είναι η δια βίου μάθηση και η μεγαλύτερη διαφάνεια στα επαγγελματικά προσόντα, που προϋποθέτουν την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης πολιτικής διάγνωσης, αξιολόγησης, αναγνώρισης και μεταφοράς προσόντων με διαφανή τρόπο μεταξύ των διαφορετικών μαθησιακών πλαισίων ή διαφορετικών θεσμικών, κλαδικών ή εθνικών ορίων.

Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Ένωση συνέβαλε μέσα από το Πρόγραμμα Δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα, αφενός, στην ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού πλαισίου για την αξιολόγηση, την αναγνώριση, την ενίσχυση της διαφάνειας και της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων, ιδίως, εκείνων που αποκτήθηκαν μέσα από άτυπες μορφές μάθησης και, αφετέρου, στη βελτίωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης προσόντων στα νομοθετικά κατοχυρωμένα προσόντα και την υιοθέτηση διαφοροποιημένης προσέγγισης για την αναγνώριση προσόντων στα μη νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα. Παράλληλα, υιοθέτησε το Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», που ενσωματώνει όλες τις δράσεις τόσο για τη δημιουργία του ευρωπαϊκού χώρου ανώτατης εκπαίδευσης μέσα από τη σύγκλιση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προώθηση της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης των προσόντων (διαδικασία της Μπολόνιας), όσο και για την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ως στρατηγικής για τη βελτίωση των επιδόσεων, της ποιότητας και της ελκυστικότητας της (διαδικασία της Κοπεγχάγης).

Ειδικότερα, ως προς τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης, κατά τις συναντήσεις των Ευρωπαίων Υπουργών Παιδείας στη Μπολόνια (1999), στην Πράγα (2001), στο Βερολίνο (2003), στο Μπέργκεν (2005) και στο Λονδίνο (2007), αποφασίστηκε η ανάπτυξη συστήματος πιστωτικών ακαδημαϊκών μονάδων και αρθρωτών εκπαιδευτικών ενοτήτων, συμβατού με το ECTS ως γενικευμένη βάση για τη μεταφορά και την κεφαλαιοποίηση των προσόντων, η ανάπτυξη εθνικών συστημάτων πιστοποίησης και επιβεβαίωσης προσόντων, η θέσπιση ενός γενικού πλαισίου προσόντων στην ανώτατη εκπαίδευση, διαρθρωμένου σε τρεις κύκλους βασισμένους στις αποκτηθείσες από κάθε κύκλο γνώσεις και δεξιότητες, προσανατολισμένους στα αποτελέσματα μάθησης και διαβαθμισμένους σε πιστωτικές ακαδημαϊκές μονάδες, η ανάλογη προσαρμογή των εθνικών πλαισίων προσόντων σε μια προοπτική ενίσχυσης της δια βίου μάθησης, η διασφάλιση της συμπληρωματικότητας του με το πλαίσιο για τα προσόντα της δια βίου μάθησης και η βελτίωση της αναγνώρισης της πρότερης γνώσης, συμπεριλαμβανομένης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης, για την πρόσβαση στην ανώτατη εκπαίδευση.

Σε ότι αφορά την ευρωπαϊκή συνεργασία για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, κατά τις συναντήσεις των Ευρωπαίων Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Κοπεγχάγη (2002), στο Μάαστριχτ (2004) και στο Ελσίνκι (2006), συμφωνήθηκε η εκπόνηση ενός ανοικτού και ευέλικτου Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων ως κοινού σημείου αναφοράς τόσο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, που θα στηρίζεται στα προσόντα και τα μαθησιακά αποτελέσματα, η ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού συστήματος μεταφοράς πιστωτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ECVET), που θα βασίζεται στα επιτυχή αποτελέσματα της μάθησης κατά τη μετάβασή από ένα εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε άλλο, καθώς και η χρήση σε εθνικό επίπεδο κοινών αρχών και μέσων για τη μεταρρύθμιση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδίως, σε ότι αφορά τη διαφάνεια (Europass), τον δια βίου προσανατολισμό, τη διασφάλιση ποιότητας, τη διάγνωση και την πιστοποίηση της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης.

Ακολουθώς, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε την ανάπτυξη και την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων (ΕΠΕΠ), ως εργαλείου αναφοράς για τη σύγκριση των επιπέδων των επαγγελματικών προσόντων στα εθνικά συστήματα, το οποίο διαρθρώνεται σε οκτώ (8) επίπεδα, που καλύπτουν όλο το φάσμα των προσόντων, από το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέχρι το ανώτατο επίπεδο πανεπιστημιακής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και προσδιορίζουν, βάσει ενός συνόλου αντίστοιχων περιγραφικών δεικτών, τα μαθησιακά αποτελέσματα, δηλαδή τις αποκτηθείσες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες μετά την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας, που αντιστοιχούν στα προσόντα του συγκεκριμένου επιπέδου σε οποιοδήποτε σύστημα επαγγελματικών προσόντων και καλεί τα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Επαγγελματικών Προσόντων και να συσχετίσουν αναλόγως τα δικά τους συστήματα επαγγελματικών προσόντων έως το 2009 ή να διαμορφώσουν, εφόσον χρειάζεται, ένα εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων.

Επίσης, σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων για την άσκηση νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθέτησε την Οδηγία 2005/36/ΕΚ, που τέθηκε σε ισχύ στις 20 Οκτωβρίου 2007, η οποία ενοποίησε όλες τις προηγούμενες γενικές και τομεακές οδηγίες επαγγελματικής αναγνώρισης και θέσπισε κανόνες για την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων που έχουν αποκτηθεί σε ένα ή περισσότερα άλλα κράτη μέλη και πιστοποιούνται από τίτλο εκπαίδευσης, βεβαίωση επάρκειας ή / και επαγγελματική πείρα, δίνοντας το δικαίωμα στον κάτοχο τους να ασκήσει νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους. Η Οδηγία 2005/36/ΕΚ καθόρισε 5 επίπεδα κατάταξης των διάφορων εθνικών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, χωρίς να επηρεάζει τις εθνικές δομές εκπαίδευσης και κατάρτισης, βάσει των οποίων το κράτος μέλος υποδοχής παρέχει τη δυνατότητα άσκησης νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος στους αιτούντες που κατέχουν πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα επιπέδου τουλάχιστον ισοδύναμου με το αμέσως προηγούμενο επίπεδο που απαιτείται στο κράτος μέλος υποδοχής για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος, ενώ ταυτόχρονα οφείλει να αξιολογεί κατά πόσον τα προσόντα αυτά αντιστοιχούν σε εκείνα που το ίδιο απαιτεί και όχι να τα προσδιορίζει γενικά μόνον ως προς τα διπλώματα που χορηγεί στο πλαίσιο του εθνικού εκπαιδευτικού του συστήματος.

Υπό το πρίσμα των ευρωπαϊκών πολιτικών κατευθύνσεων, πραγματοποιήθηκαν σημαντικά βήματα για τη διαμόρφωση και την ανάλογη προσαρμογή της εθνικής μας πολιτικής για την πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων. Καταρχήν, συγκεκριμενοποιήθηκαν τα τυπικά επαγγελματικά επίπεδα της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, σύμφωνα με την Οδηγία 92/51/ΕΟΚ που ενσωματώθηκε στο εθνικό μας δίκαιο με το Π.Δ. 231/98, καθώς και τα επίπεδα της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης βάσει του άρθρου 6 του Ν. 2009/1992, που οδηγούν στην απόκτηση Διπλώματος Επαγγελματικής Κατάρτισης επιπέδου μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης ή Πιστοποιητικού Επαγγελματικής Κατάρτισης επιπέδου μεταγυμνασιακής επαγγελματικής κατάρτισης.

Αναφορικά με την ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη του ευρωπαϊκού γενικού συστήματος αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων για την άσκηση νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, το ισχύον θεσμικό πλαίσιο διέπεται από το Π.Δ. 165/2000, όπως τροποποιήθηκε από το Π.Δ. 373/2001, για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 89/48/ΕΟΚ και την αναγνώριση διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το Π.Δ. 231/98 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 92/51/ΕΟΚ και την αναγνώριση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το Π.Δ. 69/2003 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 1999/42/ΕΚ και την αναγνώριση προσόντων στις επαγγελματικές δραστηριότητες που δεν καλύπτονται από τις δύο προηγούμενες οδηγίες, καθώς και το Π.Δ. 385/2002 για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2001/19/ΕΚ και την τροποποίηση των Οδηγιών 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ, ενώ εκκρεμεί η ενσωμάτωση στο εσωτερικό μας δίκαιο της νέας Οδηγίας 2005/36/ΕΚ.

Επιπλέον, διενεργήθηκαν μια σειρά από ενέργειες που θα συμβάλλουν καθοριστικά στην ανάπτυξη και εφαρμογή διαδικασιών πιστοποίησης και συγκεκριμένα, η επανίδρυση και λειτουργία του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το Ν. 2469/1997 ως αρμόδιου φορέα για την πιστοποίηση δομών, εκπαιδευτών, προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης και επαγγελματικών προσόντων, η υιοθέτηση του Ν. 3191/2003 για τη διασύνδεση των συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τη δημιουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), που αποβλέπει μεταξύ άλλων στη δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης με κοινές αρχές και κοινούς

κανόνες για όλα τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, η υιοθέτηση του Ν. 3369/2005 για τη συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και των υφιστάμενων θεσμών εκπαίδευσης, δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η ανάπτυξη και εφαρμογή των διαδικασιών πιστοποίησης δομών, εκπαιδευτών, προγραμμάτων, γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, καθώς και η ανάπτυξη συστήματος διάγνωσης αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης, βασισμένου στην έρευνα των δεδομένων της αγοράς εργασίας και στην αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στις προτεραιότητες του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς 2007-2013 συγκαταλέγονται, αφενός, η βελτίωση της ποιότητας και της εκλυσιμότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αναθεώρηση της δομής και του τρόπου διαμόρφωσης των ειδικοτήτων και των προγραμμάτων σπουδών της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και τη δημιουργία ενός συστήματος αναγνώρισης της τυπικής πιστοποίησης της μάθησης στο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση») και, αφετέρου, η εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), η καταγραφή και πρόβλεψη των αναγκών της αγοράς εργασίας, η ανάπτυξη κοινού συστήματος πιστοποίησης αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, η υιοθέτηση προδιαγραφών πιστοποίησης της πρότερης γνώσης, η ολοκλήρωση του θεσμικού πλαισίου για την παροχή προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, η αναμόρφωση του συστήματος κατάρτισης των εργαζομένων και η εφαρμογή συστήματος ατομικών κινήτρων συμμετοχής σε ενέργειες δια βίου μάθησης (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων»).

Σε κάθε περίπτωση, οι νέες πολιτικές κατευθύνσεις για την ανάπτυξη του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων και την αντίστοιχη διαμόρφωση των Εθνικών Πλαισίων Επαγγελματικών Προσόντων προσανατολίζουν τον επανασχεδιασμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στα μαθησιακά αποτελέσματα και στα επαγγελματικά προσόντα ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη μεγαλύτερης διαφάνειας, πιστοποίησης

και αμοιβαίας αναγνώρισης των αποτελεσμάτων μάθησης από όλα τα μαθησιακά πλαίσια (τυπικής, ανεπίσημης και μη-τυπικής μάθησης).

Συνάγεται, επομένως, από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τον προσανατολισμό των δομών της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης ότι τα επαγγελματικά προσόντα, που στοιχειοθετούν την ικανότητα αξιοποίησης των γνώσεων και ανταπόκρισης σε διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις, βρίσκονται στο επίκεντρο του νέου μοντέλου παραγωγής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού για την ενίσχυση της απόδοσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και αποτελούν το κομβικό σημείο των εθνικών πολιτικών απασχόλησης, που επικεντρώνονται στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και της ικανότητας διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων προσόντων ως βασικής ασπίδας προστασίας στην εισαγωγή νέων μορφών ευελιξίας της αγοράς, ενώ ταυτόχρονα η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων εγγράφεται στις πρωταρχικές επιδιώξεις των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης για την ενίσχυση της δια βίου μάθησης, τη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών και εναλλακτικών επιλογών μάθησης και τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων.

Ωστόσο, το νέο μοντέλο διαχείρισης που βασίζεται στα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού τροποποιεί το περιεχόμενο των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσφέρει μια νέα κλίμακα κριτηρίων επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης, καθιστώντας την αξία του συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων εξαιρετικά περιορισμένη αν δεν συνδεθεί με συγκεκριμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, αμοιβής ή μετάβασης στην τυπική εκπαίδευση. Απέναντι στις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της διαχείρισης και της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να διαδραματίσουν πρωταγωνιστικό ρόλο προς την κατεύθυνση της συλλογικής κατοχύρωσης του προσδιορισμού, της αξιολόγησης και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και της σταδιακής σύνδεσης της με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων.

Παρά τα αντικρουόμενα συμφέροντα εργοδοτών και εργαζομένων και τις διαφοροποιημένες στάσεις τους, οι οποίες συνίστανται αφενός στην επιδίωξη της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο επιχειρησιακό επίπεδο, τη διαχείριση των δεξιοτήτων για την ενίσχυση της απόδοσης και την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων καθώς και τη διασφάλιση της αυτονομίας των επιχειρήσεων στον προσδιορισμό της εργασιακής και μισθολογικής σχέσης και, αφετέρου, στην προάσπιση των κεντρικών μισθολογικών διαπραγματεύσεων και της αρχής των κατώτατων μισθών, στην ενίσχυση των μέτρων προστασίας των εργαζομένων κατά των ακραίων μορφών ευελιξίας και την υιοθέτηση των συλλογικών εγγυήσεων για την ισότητα των ευκαιριών πρόσβασης στην κατάρτιση και την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, υπάρχουν πολλοί λόγοι που θα έπρεπε να κινητοποιήσουν τους κοινωνικούς εταίρους ώστε να προσαρμόσουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας στα νέα δεδομένα και να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων.

Συγκεκριμένα, ο καθοριστικός ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαχείριση των αλλαγών και τον εκσυγχρονισμό της εργασίας, η κοινωνική υποχρέωση τους για συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση κάθε θέματος που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, η όλο και μεγαλύτερη εμπλοκή τους στη διαμόρφωση των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών σε όλα τα επίπεδα και η νέα αντίληψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τη διεύρυνση του περιεχομένου τους, την επικράτηση συναινετικών διαδικασιών και την ύπαρξη νέων μορφών συντονισμένης και πολυεπίπεδης διαπραγμάτευσης, σε συνδυασμό με την ενίσχυση του ρόλου της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης στην κάλυψη των επιμέρους πτυχών των εργασιακών σχέσεων, την ανάγκη ουσιαστικής διαπραγμάτευσης στην επιχείρηση και ενεργοποίησης των συμμετοχικών διαδικασιών και την τάση συμπλήρωσης των κεντρικών ή κλαδικών διαπραγματεύσεων με επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις, που ενσωματώνουν τα διαφοροποιημένα συστήματα αμοιβής και παρέχουν μεγαλύτερο περιθώριο διαχειριστικής και μισθολογικής ευχέρειας, συνηγορούν υπέρ της ανάγκης δραστηριοποίησης και ενεργητικής εμπλοκής εργοδοτών και εργαζομένων στον προσδιορισμό των ευελιξιών και στον καθορισμό όχι μόνο των κατώτατων αλλά και των αποτελεσματικών μισθών για την ουσιαστική βελτίωση των όρων εργασίας και αμοιβής.

Τέλος, ο απαιτούμενος επαναπροσδιορισμός των ειδικοτήτων συνέπεια του τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, της μεταβολής του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων και των υψηλών επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού και, από την άλλη μεριά, η εκτεταμένη εφαρμογή από τις επιχειρήσεις πρακτικών συνδεδεμένων με την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και εξατομικευμένων συστημάτων αμοιβής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, καθιστούν απαραίτητη την επανεξέταση και τον συλλογικό προσδιορισμό των κριτηρίων επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης στα νέα δεδομένα των συνθηκών εργασίας και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων, την εφαρμογή συλλογικά ελεγχόμενων διαδικασιών αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και τη συλλογική αναγνώριση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και απαιτούμενων προσόντων.





**ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ**

**ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

### ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### I. Το πλαίσιο της έρευνας

Η διερεύνηση της δυνατότητας ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μέσα από την επισκόπηση της υφιστάμενης βιβλιογραφίας, οδήγησε στη διαμόρφωση του πλαισίου διεξαγωγής της έρευνας με τις ακόλουθες παραμέτρους:

- Οι συντελούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις (νέες μέθοδοι οργάνωσης της εργασίας και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, άτυπες μορφές απασχόλησης, εξατομίκευση των όρων απασχόλησης και αμοιβής), οι μεταβολές στις ειδικότητες, τα εργασιακά καθήκοντα και τις επαγγελματικές διαδρομές, καθώς και οι πιέσεις για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας και για περισσότερη αυτονομία των επιχειρήσεων στη μισθολογική τους πολιτική, μετατοπίζουν το βάρος στα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες, διαμορφώνοντας ένα νέο μοντέλο διαχείρισης εργασιακών σχέσεων που ανταποκρίνεται καλύτερα στο νέο μοντέλο παραγωγής.
- Οι αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (διεύρυνση του περιεχομένου, συναινετικές διαδικασίες, νέες μορφές συλλογικής δράσης) και η ανάδειξη νέων συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων, σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις του νέου μοντέλου διαχείρισης εργασιακών σχέσεων (εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης, περιορισμένη προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων, μετατόπιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης, αναζήτηση πιο ρευστών μορφών κωδικοποίησης των συμβάσεων, αμυντική στάση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και περιορισμός του συνδικαλιστικού δικαιώματος), καθιστούν αναγκαία την επαναθεώρηση και την προσαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα νέα δεδομένα και τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας.
- Τα επαγγελματικά προσόντα προσδιορίζουν τις δυνατότητες εισόδου στην απασχόληση και χρησιμοποιούνται ως προϋποθέσεις για την κάλυψη της θέσης εργασίας, ενώ οι οικονομικές και κοινωνικές δομές και οι συσχετισμοί

δυνάμεων των διαφόρων τμημάτων της αγοράς επηρεάζουν τη διαμόρφωση των αμοιβών εργασίας, οπότε θα πρέπει να εστιάσουμε στον προσανατολισμό των δομών της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και στο ρόλο, τις στάσεις και τις στρατηγικές των κυριότερων συντελεστών της αγοράς εργασίας, δηλαδή των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων, ως προς τη διαμόρφωση των αμοιβών, τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και τις νέες προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα

- Ο ρόλος της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων στην καλύτερη σύζευξη τους με τις επαγγελματικές ανάγκες και τις ζητούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, στην αποτελεσματικότερη διαχείριση τους σε σχέση με την εξέλιξη των ειδικοτήτων και τις αλλαγές των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, στη λειτουργική αντιστοίχιση τους μέσα από τις εναλλακτικές διαδρομές απόκτησης τους (εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, ανεπίσημη μάθηση, επαγγελματική εμπειρία), καθώς και στην παροχή περισσότερων ευκαιριών εισόδου στην αγορά εργασίας, επαγγελματικής εξέλιξης και εν γένει ανταπόκρισης στις εξελισσόμενες εργασιακές συνθήκες, απαιτεί συγκεκριμένες προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας και αμοιβής και συνεπάγεται τη διαμόρφωση μιας νέας κλίμακας κριτηρίων προσδιορισμού των μισθών και την επανεκτίμηση των μισθολογικών κριτηρίων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- Η νέα διάσταση που δίνεται στα επαγγελματικά προσόντα και η σημασία του αντικειμενικού προσδιορισμού και της έγκυρης και αξιόπιστης πιστοποίησης τους καθιστούν αναγκαία την αναζήτηση μιας νέας κοινωνικής συναίνεσης και συμφωνίας εργοδοτών και εργαζομένων για τον προσδιορισμό των εργασιακών καταστάσεων, των απαιτήσεων και των ρόλων καθώς και για την αναγνώριση και συλλογική κατοχύρωση των επαγγελματικών προσόντων σε ένα δομημένο πλαίσιο με κοινά αποδεκτούς κανόνες και αρχές, που θα μπορεί να συνδεθεί με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων.

## II. Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθεί η αιτιώδης σχέση μεταξύ πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, η έρευνα επιδιώκει να διερευνήσει κατά πόσον τα επαγγελματικά προσόντα – από τη στιγμή που θα προσδιορίζονται με βάση κοινά αποδεκτές προδιαγραφές, θα αξιολογούνται και θα πιστοποιούνται μέσα από αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές διαδικασίες – θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενσωματωθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ειδικότερα, η έρευνα επιδιώκει να διερευνήσει τους εξής επιμέρους άξονες:

- την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην πράξη, τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και των πρόσθετων αμοιβών, καθώς και το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- τους παράγοντες που επιβάλλουν την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και τη δυνατότητα αντίστοιχης επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών
- τις επιδιωκόμενες αλλαγές και τις ενδεχόμενες προϋποθέσεις για την ενσωμάτωση των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- τις θετικές και τις αρνητικές συνέπειες της ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

## III. Υποθέσεις εργασίας

Για τη διατύπωση της κεντρικής υπόθεσης εργασίας καθώς και των επιμέρους υποθέσεων, λήφθηκε υπόψη το γεγονός ότι η υπόθεση εργασίας αποτελεί μια θεωρητική πρόταση του ερευνητή για την ύπαρξη της αιτιώδους σχέσης<sup>1</sup> ανάμεσα σε

---

<sup>1</sup> Σούρλας Παύλος, *Θεμελιώδη Ζητήματα της Μεθοδολογίας του Δικαίου, Μέρος Α: Θεωρητική Στοιχείωση*, Πανεπιστημιακές παραδόσεις, Εκδόσεις ANT. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1986,

δύο ή περισσότερες μεταβλητές, η οποία θα πρέπει να δοκιμαστεί στην πράξη και να ελεγχθεί εμπειρικά<sup>2</sup>. Επιπλέον, λήφθηκε υπόψη ότι η υπόθεση εργασίας θα πρέπει να αποτελεί μια συγκεκριμένη και σαφή δοκιμαστική πρόταση, να αναφέρεται σε ένα δεδομένο θεωρητικό πλαίσιο και να μη διατυπώνει κάποιο αποτέλεσμα ή επιστημονική παραδοχή, μια και πρόκειται να επιβεβαιωθεί ή όχι από τα αποτελέσματα ή τα δεδομένα μιας εμπειρικής έρευνας<sup>3</sup>.

Ενόψει των ανωτέρω, η προσπάθεια διερεύνησης της αιτιώδους σχέσης μεταξύ πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας εντάσσεται στο θεωρητικό πλαίσιο που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο και βασίζεται στην παρακάτω υπόθεση εργασίας που τίθεται υπό έλεγχο κατά τη διεξαγωγή και την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της επιτόπιας έρευνας:

**Κεντρική Υπόθεση Εργασίας:** Τα πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Συνακόλουθα, τίθενται υπό έλεγχο κατά την επιτόπια έρευνα οι επιμέρους υποθέσεις:

**Υπόθεση 1:** Τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό της ειδικότητας και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων.

**Υπόθεση 2:** Τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για την αξιολόγηση, αφενός, για την πρόσληψη των υποψηφίων και, αφετέρου, για την αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων.

---

σελ. 44-48, όπου αναφέρεται ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη για τον προσδιορισμό της αιτιώδους σχέσης οι εξής προϋποθέσεις: «πρώτον, ότι έχει διαχωριστεί μια σειρά «συμβάντων», που είναι μεταξύ τους λογικά ανεξάρτητα και νοούνται ως διαδεχόμενα το ένα το άλλο, χωρίς όμως αυτή η διαδοχή να είναι αναγκαστικά χρονική και, δεύτερον, ότι αν μεσολαβήσει μια ανθρώπινη πράξη που να παράγει σκόπιμα το πρώτο από τα συμβάντα της σειράς, θα τεθεί σε κίνηση ολόκληρη η σειρά μέχρι να επισυμβεί και το τελικό της σκέλος».

<sup>2</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997, σελ. 20-21. Βλ. επίσης, Bell Judith, *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*, Εκδόσεις GUTENBERG, Αθήνα 2001.

<sup>3</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, 1997, ό.π., σελ. 20-21.

**Υπόθεση 3:** Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να επανεκτιμηθούν και οι ειδικότητες να ενσωματώσουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού.

**Υπόθεση 4:** Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών.

**Υπόθεση 5:** Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο.

**Υπόθεση 6:** Η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξαρτάται από συγκεκριμένες αλλαγές και προϋποθέσεις.

**Υπόθεση 7:** Η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα έχει εν γένει θετικές συνέπειες.





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

### ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### I. Η επιλογή της επιτόπιας έρευνας, των ατομικών συνεντεύξεων και της ποιοτικής προσέγγισης

Η επιτυχής διεξαγωγή της έρευνας προϋποθέτει τη σαφή επιλογή της μεθόδου έρευνας, της τεχνικής συλλογής δεδομένων και πληροφοριών, καθώς και της διαδικασίας ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας. Εν προκειμένω, η μέθοδος που επιλέχθηκε για τον έλεγχο των υποθέσεων εργασίας είναι η επιτόπια έρευνα, στο πλαίσιο της οποίας η συλλογή των δεδομένων και των πληροφοριών έγινε με την τεχνική της δομημένης συνέντευξης βάσει ερωτηματολογίου, η ανάλυση δε και η ερμηνεία των δεδομένων της έρευνας βασίστηκε στην ποιοτική και επαγωγική προσέγγιση.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να τονιστεί η πρωταρχική σημασία του εμπειρικού ελέγχου της εγκυρότητας των υποθέσεων για την ύπαρξη της αιτιώδους σχέσης ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες μεταβλητές<sup>1</sup>. Η αναγκαιότητα εμπειρικού ελέγχου των υποθέσεων δεν στοιχειοθετείται μόνο για την έρευνα των κοινωνικών σχέσεων και δομών, αλλά και για τη μελέτη των νομικών φαινομένων σε σχέση με τον ευρύτερο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό περίγυρο, χρησιμοποιώντας τις «*μεθόδους της κοινωνιολογίας του δικαίου, δηλαδή την συγκριτική-ιστορική μέθοδο, την ανάλυση τεκμηρίων και την παρατήρηση (με επιτόπια έρευνα ή με την διεξαγωγή δειγματοληπτικών ερευνών βάσει ερωτηματολογίων)*»<sup>2</sup>. Εξάλλου, η θεώρηση της νομικής ως κοινωνικής επιστήμης και η πρακτική μελέτη των νομικών φαινομένων προκύπτουν από την ανάγκη εξέτασης τόσο της λειτουργίας των ρυθμίσεων του

---

<sup>1</sup> Λαμπίρη-Δημάκη Ιωάννα, *Η Μεθοδολογία της Κοινωνιολογίας – Επιστημονικά Προβλήματα, Παραδείγματα και Μέθοδοι Έρευνας*, Εκδόσεις ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα - Κομοτηνή 1983, Τόμος 1, Τέταρτη αναθεωρημένη έκδοση, σελ. 142.

<sup>2</sup> Λαμπίρη-Δημάκη Ιωάννα, 1983, ό.π., σελ. 75, όπου γίνεται αναφορά στον Γάλλο Κοινωνιολόγο του Δικαίου J. Carbonnier, *Sociologie Juridique*, P.U.F., Paris 1978.

θετικού δικαίου για την επίτευξη κοινωνικών σκοπών όσο και της ορθής θεσμικής πλαισίωσης των κοινωνικών συμπεριφορών<sup>3</sup>.

Ειδικότερα, ο εμπειρικός έλεγχος μιας υπόθεσης μπορεί να επιτευχθεί με τη διεξαγωγή επιτόπιας έρευνας, που αποβλέπει στην περιγραφή, τη διερεύνηση και την ερμηνεία πραγματικών γεγονότων σε συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο, στο οποίο προσπαθεί να ενταχθεί ο ερευνητής, προκειμένου να εξετάσει σε βάθος τις συμπεριφορές, τις απόψεις και τις θέσεις των μελών της, αναζητώντας περισσότερο μια ποιοτική προσέγγιση παρά μια στατιστική ανάλυση<sup>4</sup>. Η επιτόπια έρευνα προσφέρει στον ερευνητή μεγαλύτερη ευελιξία, παρέχει πλουσιότερη πληροφόρηση για την κοινωνική ζωή και έχει περισσότερες πιθανότητες να προσφέρει απροσδόκητα αποτελέσματα, αν και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η σχετικότητα των επιτόπιων ερευνών και η δυσκολία γενίκευσης των αποτελεσμάτων τους, μια και εξετάζονται περιορισμένες ομάδες ή κοινότητες, καθώς και ο κίνδυνος ταύτισης του ερευνητή με τα μέλη της ομάδας<sup>5</sup>.

Η επιτόπια έρευνα (*recherche sur le terrain, case-study*) αποτελεί ένα τρόπο άμεσης παρατήρησης από τον ερευνητή των κοινωνικών φαινομένων που επιδιώκει να διερευνήσει και να κατανοήσει<sup>6</sup>. Η άμεση παρατήρηση επιτυγχάνεται είτε με τη συμμετοχή του ερευνητή στην κοινωνική ζωή της ομάδας που επιλέγει κατά τη διάρκεια της έρευνας, είτε με τη διεξαγωγή συνεντεύξεων με τα μέλη της ομάδας ή την υποβολή ερωτηματολογίων κατά τη διάρκεια δειγματοληπτικής κοινωνικής έρευνας, ενώ πιο άμεσες είναι η παρατήρηση δια της συμμετοχής και η συνέντευξη<sup>7</sup>.

Η παρατήρηση κοινωνικών φαινομένων επιλέγεται τόσο για τη διερεύνηση μιας κοινωνικής οντότητας ή συγκεκριμένων συμπεριφορών για την αντιμετώπιση ενός προβλήματος, όσο και για την ανάλυση της λειτουργίας κοινωνικών ομάδων

---

<sup>3</sup> Σούρλας Παύλος, *Θεμελιώδη Ζητήματα της Μεθοδολογίας του Δικαίου, Μέρος Α: Θεωρητική Στοιχείωση*, Πανεπιστημιακές παραδόσεις, Εκδόσεις ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1986, σελ. 50-55.

<sup>4</sup> Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2002. Βλέπε ειδικά το Κεφάλαιο 20 «Μέθοδοι Κοινωνιολογικής Έρευνας», σελ. 693-711.

<sup>5</sup> Giddens Anthony, 2002, ό.π., σελ. 693-711.

<sup>6</sup> Λαμπίρη-Δημάκη Ιωάννα, *Η Μεθοδολογία της Κοινωνιολογίας – Επιστημονικά Προβλήματα, Παραδείγματα και Μέθοδοι Έρευνας*, Εκδόσεις ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα - Κομοτηνή 1983, Τόμος 1, Τέταρτη αναθεωρημένη έκδοση, σελ. 52-53.

<sup>7</sup> Λαμπίρη-Δημάκη Ιωάννα, 1983, ό.π., σελ. 52-53.

περιορισμένης έκτασης ή οργανισμών, όπως για παράδειγμα των επιχειρήσεων. Στην τελευταία περίπτωση, δεν αναλύονται μόνο οι δράσεις και οι αντιδράσεις που αναπτύσσονται ή η συμπληρωματικότητα των ρόλων και των συμπεριφορών στα διαφορετικά επίπεδα (σύμφωνα με τη «θεωρία των οργανισμών»), αλλά δίνεται έμφαση στην ένταξη των ατόμων στο συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο (σύμφωνα με την «κοινωνιολογική ανάλυση των λειτουργικών μονάδων»)<sup>8</sup>.

Η συγκεκριμένη επιτόπια έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη διεξαγωγή ατομικών συνεντεύξεων σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα επιχειρήσεων και εργατικών ή εργοδοτικών οργανώσεων που επιλέχθηκε με βάση ορισμένα κριτήρια. Η ατομική συνέντευξη παρουσιάζεται ως η κατάλληλη τεχνική στις περιπτώσεις εκείνες, που ο αριθμός των εμπλεκόμενων ατόμων είναι περιορισμένος και δεν μπορεί να αποτελέσει το αντικείμενο μιας στατιστικά αντιπροσωπευτικής δημοσκόπησης, ενώ ταυτόχρονα επιτρέπει την συλλογή ποιοτικών πληροφοριών, την ανίχνευση πιθανών αντιδράσεων και τη διερεύνηση των απόψεων και αντιλήψεων των συνεντευξιζόμενων, παρέχοντας τη δυνατότητα στον ερευνητή να προβεί στην εξαντλητική και σε βάθος μελέτη ενός θέματος, καθώς στην κατανόηση των μηχανισμών, των αποτελεσμάτων και των πιθανών αιτιών<sup>9</sup>.

Επιπλέον, η μη τυποποιημένη έρευνα κοινωνικών συμβάντων με συνέντευξη έχει αρχίσει να καταλαμβάνει σημαντική θέση ανάμεσα στις μεθόδους παραγωγής δεδομένων για τους σκοπούς της επιστημονικής έρευνας<sup>10</sup>. Η ατομική συνέντευξη είναι η πιο χρησιμοποιημένη και η πιο κατάλληλη μέθοδος συλλογής δεδομένων στις κοινωνικές έρευνες, η επιλογή δε της άτυπης και μη κατευθυνόμενης προσέγγισης επιτρέπει τη διαμόρφωση μιας πιο ολοκληρωμένης εικόνας για την στάση του

---

<sup>8</sup> Boudon Raymond, *Les méthodes en sociologie*, Presses Universitaires de France, Paris 1969, σελ. 119-122, όπου γίνεται ειδική αναφορά στις έρευνες που διενεργήθηκαν (Roethlisberger και Dickson, *Management and the worker*, 1939 και Elton Mayo, *The human problems of an industrial civilization*, 1933) σχετικά με τις αιτίες της έντονης κινητικότητας των εργαζομένων σε ένα τμήμα μιας επιχείρησης κλωστοϋφαντουργίας και οι οποίες ανέδειξαν την επίδραση της δομής των διαπροσωπικών σχέσεων, που δημιουργούνται από τη φύση των καθηκόντων, στο ηθικό και την απόδοση των εργαζομένων.

<sup>9</sup> Commission Européenne, *Evaluer les programmes socio-économiques: Principales techniques et outils d'evaluation*, Collection MEANS, Volume 3, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 63-69.

<sup>10</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997, σελ. 22-23.

συνεντευξιαζόμενου<sup>11</sup>. Εξάλλου, αποτελεί το μόνο τρόπο συλλογής ποιοτικών πληροφοριών σε ένα ευρύτερο φάσμα διαφορετικών χαρακτήρων, απόψεων και συμπεριφορών<sup>12</sup>. Ενόψει της δυνατότητας που παρέχει η προαναφερθείσα μεθοδολογία για την σε βάθος εξέταση ποιοτικών δεδομένων και πληροφοριών σε σχέση με τις αντιδράσεις, τις απόψεις και τις αντιλήψεις των συνεντευξιαζόμενων και με δεδομένη τη νέα λογική των επαγγελματικών προσόντων και την πιθανή επίδραση της πιστοποίησης τους στα μισθολογικά κριτήρια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, κρίθηκε ως καταλληλότερη η επιλογή της επιτόπιας έρευνας με ατομικές δομημένες συνεντεύξεις, προκειμένου να διερευνηθούν σε βάθος οι θέσεις, οι απόψεις και οι αντιδράσεις των κυριότερων πρωταγωνιστών στην αγορά εργασίας σχετικά με τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι δομημένες συνεντεύξεις διενεργήθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε από την συνεντεύκτρια<sup>13</sup> και, συγκεκριμένα, από την ερευνήτρια της παρούσας μελέτης, διασφαλίζοντας την έκφραση των απόψεων και θέσεων των οργανισμών που εκπροσωπούνται και όχι την έκφραση προσωπικών απόψεων<sup>14</sup>. Βέβαια, η δομημένη συνέντευξη προσλαμβάνει διαφορετικό χαρακτήρα από τον τεχνικό χαρακτήρα συλλογής πληροφοριών με ερωτηματολόγιο στις δειγματοληπτικές κοινωνικές έρευνες, δεδομένου ότι αποβλέπει να προκαλέσει το διάλογο με τον ερωτώμενο πάνω σε ένα συγκεκριμένο θέμα στο πλαίσιο μιας έρευνας<sup>15</sup>. Ως εκ τούτου, η δομημένη συνέντευξη διατηρεί ως ένα βαθμό το μη κατευθυνόμενο χαρακτήρα της<sup>16</sup> και, ταυτόχρονα, αντιστοιχεί στην οργανωμένη μορφή ενός ερωτηματολογίου με ανοικτές ερωτήσεις, οι οποίες δεν προβλέπουν ρητά

<sup>11</sup> Moser Sir Claus & Kalton Graham, *Survey methods in social investigation*, Gower Publishing Company, 2nd Edition, United Kingdom 1979, σελ. 270-302.

<sup>12</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997, σελ. 22-23.

<sup>13</sup> Bell Judith, *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*, Εκδόσεις GUTENBERG, Αθήνα 2001, σελ. 145-148.

<sup>14</sup> Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 2, automne 1998, p.p. 155-173

<sup>15</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, 1997, ό.π., σελ. 145-147.

<sup>16</sup> Ο όρος «δομημένη συνέντευξη» αποδίδεται στα γαλλικά ως «entretien directif ou standardisé» (Freyssinet-Dominjon Jacqueline, 1997, ό.π., σελ. 151). Ωστόσο, η διαφορετική απόδοση του όρου στα αγγλικά «standardized open-ended interviews» αποδίδει καλύτερα το μη κατευθυνόμενο χαρακτήρα των συνεντεύξεων (Hoepfl Marie, «Choosing Qualitative Research: A Primer for Technology Education Researchers», *Journal of Technology Education*, Volume 9, Number 1, (Fall 1997) και Patton Michael Quinn, *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 3rd edition, Sage Publications Inc., Thousand Oaks CA 2002, σελ. 20-21).

τις πιθανές απαντήσεις και αφήνουν στον συνομιλητή την ελευθερία έκφρασης<sup>17</sup>. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην συγκεκριμένη έρευνα περιλάμβανε κατ'εξοχήν ανοικτές ερωτήσεις, οι οποίες παρέχουν πιο αναλυτικές πληροφορίες από τις τυποποιημένες ή κλειστές ερωτήσεις και δίνουν τη δυνατότητα στον ερευνητή να εισχωρήσει βαθύτερα στην σκέψη του ερωτώμενου παρά τις σχετικές δυσκολίες επεξεργασίας και στατιστικής σύγκρισης των απαντήσεων<sup>18</sup>. Επιπλέον, οι ανοικτές ερωτήσεις ελαχιστοποιούν την πιθανότητα επιβολής μιας προβληματικής και επιτρέπουν την αποτύπωση απόψεων, αντιλήψεων και προτάσεων<sup>19</sup>. Από την άλλη μεριά, η δομημένη συνέντευξη με ερωτηματολόγιο διευκολύνει τη συλλογή συγκεκριμένων πληροφοριών και παρέχει περισσότερες δυνατότητες ομαδοποίησης των αποτελεσμάτων<sup>20</sup>.

Περαιτέρω, η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας βασίστηκε στην ποιοτική και όχι στην ποσοτική-στατιστική προσέγγιση, με δεδομένο ότι εξυπηρετεί καλύτερα τους στόχους διερεύνησης στους τομείς των διεργασιών λήψης αποφάσεων και συνηθίζεται στις περιπτώσεις που επιδιώκεται είτε η κατανόηση ενός φαινομένου για το οποίο δεν υπάρχει αρκετή πληροφόρηση, είτε για τον εντοπισμό νέων προοπτικών σε θέματα που είναι ήδη γνωστά, είτε για την απόκτηση πληροφόρησης σε βάθος που είναι δύσκολο να ερευνηθεί ποσοτικά<sup>21</sup>. Στην ποιοτική έρευνα προέχει ο ερμηνευτικός χαρακτήρας, που αποβλέπει τόσο στη διερεύνηση της έννοιας των γεγονότων που βιώνουν τα άτομα, όσο και στην ερμηνεία των εννοιών αυτών<sup>22</sup>.

Συγκεκριμένα, η ποιοτική προσέγγιση εστιάζεται στην περιγραφή, στην εξήγηση, στην πρόβλεψη και στην αξιολόγηση των αιτιών και συνεπειών των κοινωνικών φαινομένων, τα οποία δεν μπορούν να επιτευχθούν χωρίς την αξιολόγηση και την ερμηνεία των δεδομένων, ο δε υποκειμενικός χαρακτήρας της αξιολόγησης και της

<sup>17</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997, σελ. 151, 66.

<sup>18</sup> Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2002, σελ. 701-702.

<sup>19</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, 1997, ό.π., σελ. 67.

<sup>20</sup> Bell Judith, *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*, Εκδόσεις GUTENBERG, Αθήνα 2001, σελ. 123, 145-148.

<sup>21</sup> Hoepfl Marie, «Choosing Qualitative Research: A Primer for Technology Education Researchers», *Journal of Technology Education*, Volume 9, Number 1, (Fall 1997), διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v9n1/hoepfl.html>. Βλέπε επίσης Strauss Anselm, Corbin Juliette, *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*, Sage Publications Inc., Newbury Park CA 1990.

<sup>22</sup> Hoepfl Marie, (1997), ό.π.

κρίσης μπορεί να αμβλυθεί μέσα από την αναλυτική περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας και τη συνεκτική και πειστική εφαρμογή της<sup>23</sup>. Η ποιότητα της συγκεκριμένης προσέγγισης εξαρτάται από το βαθμό διασφάλισης της «εγκυρότητας» και της «αξιοπιστίας» και πρέπει να εξασφαλίζεται στα τέσσερα βασικά στάδια της ερευνητικής διαδικασίας: την ανάπτυξη του ερευνητικού ερωτήματος, τη συλλογή δεδομένων, την ανάλυση των δεδομένων και την ερμηνεία<sup>24</sup>. Ειδικά για την ανάλυση των δεδομένων και την ερμηνεία, καθοριστική σημασία έχουν η κατηγοριοποίηση και η ομαδοποίηση των δεδομένων και των εμπειρικών παρατηρήσεων, καθώς και ο εντοπισμός των ομοιοτήτων και των διαφορών, που αποτελούν τις θεμελιώδεις διαδικασίες για την εξήγηση και την κατανόηση των δεδομένων σε σχέση με τους κοινωνικό-πολιτισμικούς κανόνες, τις αξίες, τις ιδεολογίες και τις πρακτικές που συνδέονται με το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα<sup>25</sup>.

Για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας τηρήθηκε η πιστή αποτύπωση και καταγραφή των ρηθέντων στις αντίστοιχες φόρμες του ερωτηματολογίου, που συμπληρώθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων και η εκτενής καταγραφή όλων των απόψεων, που διατυπώθηκαν κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Ειδικότερα, η κωδικοποίηση των απαντήσεων στις ανοικτές ερωτήσεις ακολούθησε τη μεθοδολογία της ανάλυσης του περιεχομένου, δηλαδή της συστηματικής περιγραφής του περιεχομένου των συνεντεύξεων με σκοπό τον προσδιορισμό των επιμέρους κατηγοριών ανάλυσης τους<sup>26</sup>. Στην συνέχεια, η κατηγοριοποίηση των απαντήσεων ακολούθησε τις αντίστοιχες θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου σε τέτοια διάταξη, ώστε να διευκολυνθεί ο έλεγχος των υποθέσεων εργασίας μέσα από την ομοιογενοποίηση των απαντήσεων και να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνας. Επιπλέον, η κατηγοριοποίηση των απαντήσεων διευκόλυνε την παραπέρα ανάλυση και ερμηνεία των δεδομένων μέσα από την ομαδοποίηση των απαντήσεων και το συσχετισμό των αποτελεσμάτων

---

<sup>23</sup> Bergman Manfred Max & Coxon Anthony P.M., «The Quality in Qualitative Methods» [54 paragraphs], *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 6(2), Art. 34, (2005, May), διαθέσιμο ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-34-e.htm>.

<sup>24</sup> Bergman Manfred Max & Coxon Anthony P.M., (2005, May), ό.π.

<sup>25</sup> Bergman, Manfred Max & Coxon, Anthony P.M., (2005, May). ό.π.

<sup>26</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997, σελ. 117-120.

μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των συνεντευξιαζόμενων, προκειμένου να ελεγχθεί η αξιοπιστία των δεδομένων της έρευνας<sup>27</sup>.

Η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας και ο έλεγχος των υποθέσεων εργασίας ακολούθησε την επαγωγική προσέγγιση για μια πιο ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του κεντρικού ζητήματος της μελέτης σε σχέση με το συγκεκριμένο θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς. Ειδικότερα, η επαγωγική προσέγγιση (*modèle hypothético-déductif*) προϋποθέτει τη ρητή αναφορά σε συγκεκριμένη θεωρία και ακολουθεί την εξής διαδικασία: επιλέγεται η συγκεκριμένη θεωρία, διαμορφώνονται οι υποθέσεις εργασίας που τίθενται σε εμπειρικό έλεγχο και αναλύονται τα αποτελέσματα του εμπειρικού ελέγχου, οδηγώντας στη γενίκευση με τη μορφή προτάσεων ή νόμων που υποστηρίζουν, διαφοροποιούν ή ανατρέπουν την αρχική θεωρία<sup>28</sup>.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανάλυση των δεδομένων της έρευνας με επαγωγικό τρόπο μπορεί να οδηγήσει σε μια γενίκευση των ευρημάτων της, ακόμη και στην περίπτωση των επιτόπιων μελετών μικρής κλίμακας, υπό την προϋπόθεση ότι θα καθοριστούν με σαφήνεια τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας και θα αποδεικνύεται ότι οι περιπτώσεις που ερευνήθηκαν είναι αντιπροσωπευτικές της κατηγορίας των ομάδων στις οποίες γενικεύονται τα ευρήματα<sup>29</sup>. Από την άλλη μεριά, φαίνεται να έχει μεγαλύτερη σημασία η σχετικότητα των αποτελεσμάτων της επιτόπιας έρευνας με συνεντεύξεις, μια και προέχει η εγκυρότητα των ευρημάτων της μέσα από τη συστηματική διεξαγωγή της έρευνας και την τεκμηριωμένη ανάλυση των δεδομένων της<sup>30</sup>. Υπό το πρίσμα αυτό, είναι πιο δόκιμο να αναφερόμαστε στην επάρκεια και την καταλληλότητα των πληροφοριών που διασφαλίζουν τη «δυνατότητα μεταφοράς» («transferability») των ευρημάτων της επιτόπιας έρευνας σε νέες παρόμοιες καταστάσεις<sup>31</sup>.

<sup>27</sup> Bell Judith, *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*, Εκδόσεις GUTENBERG, Αθήνα 2001, σελ. 107-109.

<sup>28</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997, σελ. 27.

<sup>29</sup> Freyssinet-Dominjon Jacqueline, 1997, ό.π., σελ. 25-28.

<sup>30</sup> Bell Judith, 2001, ό.π., σελ. 31-33, 189-191.

<sup>31</sup> Hoepfl Marie, «Choosing Qualitative Research: A Primer for Technology Education Researchers», *Journal of Technology Education*, Volume 9, Number 1, (Fall 1997). Βλέπε επίσης, Bell Judith, 2001, ό.π., σελ. 190.



## II. Ο σχεδιασμός της έρευνας

Από τη συγκριτική μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας για την εφαρμογή των ποιοτικών μεθόδων έρευνας<sup>32</sup> προκύπτει ότι ο σχεδιασμός της έρευνας περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

- *Η συνολική θεώρηση και επεξεργασία του ερευνητικού προβλήματος, που περιλαμβάνει τον προσδιορισμό του σχετικού θεωρητικού πλαισίου, τη συγκεκριμενοποίηση των στόχων της έρευνας και τη διαμόρφωση των υποθέσεων εργασίας.*
- *Η διαδικασία συλλογής δεδομένων, που περιλαμβάνει τον προσδιορισμό των πηγών πρόσβασης και τα κριτήρια επιλογής των εμπλεκόμενων ατόμων, την επιλογή της μεθοδολογικής προσέγγισης, καθώς και την επιλογή των τεχνικών συλλογής των δεδομένων.*
- *Η ανάλυση και η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας, που περιλαμβάνει την επιλογή της μεθοδολογικής προσέγγισης, τις κατηγορίες και τα κριτήρια ομαδοποίησης των δεδομένων της έρευνας.*

Στην προκειμένη περίπτωση, ο σχεδιασμός της έρευνας για τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ακολούθησε τα παραπάνω στάδια και συγκεκριμένα:

Στο πρώτο στάδιο για τη συνολική θεώρηση του ερευνητικού προβλήματος, διενεργήθηκε η επισκόπηση της υφιστάμενης ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας σχετικά με (α) τις εννοιολογικές και θεωρητικές προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα και τους παράγοντες διαμόρφωσης των αμοιβών, (β) τις επιπτώσεις των εργασιακών αλλαγών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών και στις πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων, (γ) τα

---

<sup>32</sup> Bergman Manfred Max & Coxon Anthony P.M., «The Quality in Qualitative Methods» [54 paragraphs], *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 6(2), Art. 34, (2005, May), Hoepfl Marie, «Choosing Qualitative Research: A Primer for Technology Education Researchers», *Journal of Technology Education*, Volume 9, Number 1, (Fall 1997) και Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997, σελ. 39-43.

κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και τους παράγοντες επαναπροσδιορισμού των ειδικοτήτων και (δ) τις πολιτικές και το θεσμικό πλαίσιο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, βάσει της οποίας προσδιορίστηκε το θεωρητικό πλαίσιο και ο σκοπός της έρευνας και συγκεκριμενοποιήθηκαν οι υποθέσεις εργασίας.

Στο δεύτερο στάδιο, διερευνήθηκαν οι κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ο αντίστοιχος πληθυσμός των επιχειρήσεων, των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων που θα μπορούσαν να πάρουν μέρος στην έρευνα. Ειδικότερα, καθορίστηκαν τα κριτήρια επιλογής του δείγματος του εν λόγω πληθυσμού, προκειμένου να διασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα του σε σχέση με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στη βάση των κριτηρίων αυτών, έγινε η επεξεργασία των σχετικών στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε., του Μητρώου Επιχειρήσεων της Ε.Σ.Υ.Ε., του Καταλόγου των εισηγμένων επιχειρήσεων του Χρηματιστηρίου Αθηνών και των καταλόγων των μελών των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και πραγματοποιήθηκε η επιλογή των επιχειρήσεων, των εργοδοτικών και των εργατικών οργανώσεων. Για την επιβεβαίωση της ορθότητας της επιλογής ζητήθηκε η γνώμη εκπροσώπων και εμπειρογνομόνων του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας και των τριτοβάθμιων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε εθνικό επίπεδο. Ακολούθησε η συστηματική καταγραφή και η συλλογή δευτερογενών στοιχείων για τα χαρακτηριστικά των επιλεγθέντων επιχειρήσεων και οργανώσεων, καθώς και για τα χαρακτηριστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εφαρμόζουν.

Περαιτέρω, μελετήθηκε η σχετική βιβλιογραφία για τις μεθόδους έρευνας κοινωνικών και νομικών φαινομένων και επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μεθοδολογική προσέγγιση έρευνας και η τεχνική συλλογής δεδομένων, που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου. Με βάση τη μεθοδολογική προσέγγιση διαμορφώθηκε το περιεχόμενο και οι βασικές θεματικές κατηγορίες της συνέντευξης και καταρτίστηκε το ερωτηματολόγιο για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Το ερωτηματολόγιο τέθηκε σε δοκιμασία κατά τις πρώτες συνεντεύξεις για να διαπιστωθεί η καταλληλότητα και ο βαθμός ανταπόκρισης του στο σκοπό της έρευνας. Ανάλογα προσαρμόστηκε η τεχνική της συνέντευξης και πραγματοποιήθηκαν επιτόπια οι προβλεπόμενες ατομικές συνεντεύξεις.

Στο τρίτο στάδιο, καταχωρήθηκε ηλεκτρονικά το περιεχόμενο όλων των ερωτηματολογίων που είχαν συμπληρωθεί από τη συνεντεύκτρια κατά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Με την ηλεκτρονική καταχώρηση των ερωτηματολογίων διευκολύνθηκε η επεξεργασία των δεδομένων και αποτυπώθηκαν συνοπτικά τα κεντρικά σημεία των συνεντεύξεων με σκοπό να εντοπιστούν οι κατηγορίες ταξινόμησης και ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας. Ακολούθως, πραγματοποιήθηκε η εκτενής ανάλυση του περιεχομένου των δεδομένων και η αντίστοιχη κατηγοριοποίηση τους, προκειμένου να τεθούν σε έλεγχο οι υποθέσεις εργασίας. Τέλος, η ερμηνεία των δεδομένων βασίστηκε στην περαιτέρω ομαδοποίηση των απαντήσεων και το συσχετισμό τους μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των συνεντευζιαζόμενων.

### **III. Τα κριτήρια επιλογής του δείγματος επιχειρήσεων, εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων**

Με βάση τη διάκριση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές, αποφασίστηκε να διενεργηθεί επιτόπια έρευνα με ατομικές συνεντεύξεις οι οποίες θα απευθύνονται:

- σε εκπροσώπους των αντιπροσωπευτικότερων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε εθνικό επίπεδο (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.)
- σε επιχειρήσεις που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και, ειδικότερα, στους εκπροσώπους της διοίκησης ή της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων και στους εκπροσώπους των εργαζομένων των επιχειρήσεων ή των αντίστοιχων ομοσπονδιών τους
- σε επιχειρήσεις που καλύπτονται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας και, ειδικότερα, στους εκπροσώπους της διοίκησης ή της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων και στους εκπροσώπους των εργαζομένων των επιχειρήσεων ή των αντίστοιχων ομοσπονδιών τους
- σε εκπροσώπους ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων

Ειδικότερα, κρίθηκε αναγκαίο να αναζητηθούν οι απόψεις και από τις δύο πλευρές των συμβαλλομένων μερών στη διαπραγμάτευση και την κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, συγκεκριμένα, των εργοδοτικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων από τη μια πλευρά και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων από την άλλη.

Προς την κατεύθυνση αυτή, αναζητήθηκαν οι εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτικότερων εργατικών και εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε εθνικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο, ενώ στο κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο αναζητήθηκαν από τη μια μεριά συγκεκριμένες επιχειρήσεις που κάλυπταν την εργοδοτική πλευρά και, από την άλλη, πρωτοβάθμια σωματεία εργαζομένων και, σε περίπτωση ανυπαρξίας ή αδυναμίας συμμετοχής τους, οι αντίστοιχες δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, καλύπτοντας πλήρως την εργατική πλευρά.

Όπως προκύπτει από την παραπάνω κατηγοριοποίηση των συνεντεύξεων με βάση τη διάκριση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές, το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας των συνεντεύξεων θα πρέπει να συσχετιστεί με τον αντίστοιχο αριθμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν καταρτιστεί.

Επομένως, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία του Ο.ΜΕ.Δ. που παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα, λήφθηκε υπόψη ο ετήσιος μέσος όρος του αριθμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καταρτίστηκαν κατά την περίοδο 2001-2004, ο οποίος ανέρχεται στο 237,75 για το σύνολο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καταρτίστηκαν κατά την περίοδο αυτή και επιμερίζεται στο 56 για τις κλαδικές συμβάσεις εργασίας, στο 31,75 για τις εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας, στο 22 για τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας και στο 127,50 για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

**Πίνακας 2:** Αριθμός Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που καταρτίστηκαν κατά τα έτη 2001-2004

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2001		2002		2003		2004		Ετήσιος Μέσος Όρος	
	Εθνικές Γενικές	-		1	0,29%	-		1	1,49%	1,00
Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές	33	12,55%	43	12,39%	28	10,22%	23	34,33%	31,75	17,37%
Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές	24	9,13%	32	9,22%	26	9,49%	6	8,96%	22,00	9,20%
Κλαδικές	60	22,81%	96	27,67%	52	18,98%	16	23,88%	56,00	23,34%
Επιχειρησιακές	146	55,51%	175	50,43%	168	61,31%	21	31,34%	127,50	49,65%
<b>Σύνολο</b>	<b>263</b>	<b>100,00%</b>	<b>347</b>	<b>100,00%</b>	<b>274</b>	<b>100,00%</b>	<b>67</b>	<b>100,00%</b>	<b>237,75</b>	<b>100,00%</b>

Πηγή: Ο.Μ.Ε.Δ., στοιχεία δημοσιευμένα στο Kretsos Lefteris, *2004 Annual Review for Greece*, European Industrial Relations Observatory, 2005, το οποίο μπορεί να αναζητηθεί στην ιστοσελίδα: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/>.

Σε ότι αφορά την αντιπροσωπευτικότητα των συνεντεύξεων, σημειώνεται ότι στις ποιοτικές έρευνες το μέγεθος του δείγματος μπορεί να είναι περιορισμένο, μια και τα συλλεγμένα δεδομένα επιβεβαιώνονται σε σχέση με το θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς, ο αριθμός δε των συνεντεύξεων εξαρτάται από το αντικείμενο της έρευνας, το εύρος των σχετικών απόψεων και τα διαθέσιμα μέσα και μπορεί να κυμαίνεται από 20 έως 60 συνεντεύξεις<sup>33</sup>. Ενόψει της ανωτέρω επισήμανσης, εκτιμάται ότι οι ανάγκες διερεύνησης και επιβεβαίωσης της υπόθεσης εργασίας στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας καλύπτονται από ένα δείγμα επιτόπιων συνεντεύξεων, που να αντιπροσωπεύει τουλάχιστον το 10% του ετήσιου μέσου όρου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Συνακόλουθα, για τις ανάγκες του δείγματος των επιτόπιων συνεντεύξεων σε σχέση με τον ετήσιο μέσο όρο των κλαδικών και

<sup>33</sup> Commission Européenne, *Evaluer les programmes socio-économiques: Principales techniques et outils d' evaluation*, Collection MEANS, Volume 3, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999, σελ. 65-66.

ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας επιλέχθηκαν 9 κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας και 4 επαγγέλματα.

Περαιτέρω, η επιλογή του δείγματος των επιχειρήσεων που καλύπτονται από κλαδική ή από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και η επιλογή των συνδικαλιστικών ή/και εργοδοτικών οργανώσεων που συνάπτουν ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στηρίχτηκε σε συγκεκριμένα κριτήρια που εξειδικεύτηκαν για κάθε κατηγορία συνεντεύξεων.

Ειδικότερα, για την επιλογή των επιχειρήσεων που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας προηγήθηκε η επιλογή των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, η οποία στηρίχτηκε στα ακόλουθα κριτήρια (Πίνακας II.1. του Παραρτήματος):

- Κάλυψη από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας
- Ποσοστό μισθωτών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη ΣΤΑΚΟΔ-2003 στο σύνολο Ελλάδος με βάση την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε.
- Βαρύτητα του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη ΣΤΑΚΟΔ-2003 στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης με βάση την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε.

Επικουρικά, λήφθηκε υπόψη ο συνολικός κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, καθώς και ο κύκλος εργασιών ανά επιχείρηση κάθε διψήφιου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας (Πίνακας II.2. του Παραρτήματος). Επισημαίνεται ότι, στη διαδικασία επιλογής του δείγματος, δεν συμπεριλήφθηκαν εξ' αρχής οι επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα οικονομικής δραστηριότητας λόγω της σημαντικής πτώσης του αριθμού των απασχολουμένων, της ιδιαίτερης φύσης των δραστηριοτήτων και του εξαιρετικά περιορισμένου ποσοστού μισθωτής εργασίας σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε.

Με βάση τα κριτήρια αυτά, επιλέχθηκαν οι ακόλουθοι εννέα (9) κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη ΣΤΑΚΟΔ-2003, που αποτυπώνονται στον

Πίνακα 3 και αφορούν: την εξόρυξη μεταλλευμάτων, την παραγωγή και διύλιση πετρελαίου, τους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς, τη χημική βιομηχανία, την παραγωγή μετάλλων, τη ναυπήγηση και κατασκευή πλοίων, την παραγωγή τσιμέντου, τη βιομηχανία τροφίμων και ποτών και το λιανικό εμπόριο.

**Πίνακας 3:** Επιλεγθέντες κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΤΑΚΟΔ 2003)

ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (σε εκατ. ευρώ)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (σε εκατ. ευρώ)
(13) Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων	3.381	<b>100,00%</b>	<b>0,12%</b>	42	<b>179,37</b>	<b>4,27</b>
(23) Παραγωγή οπτάνθρακα, προϊόντων διύλισης πετρελαίου και πυρηνικών καυσίμων	8.892	<b>100,00%</b>	<b>0,32%</b>	119	<b>4.690,33</b>	<b>39,41</b>
(65) Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί με εξαίρεση ασφαλιστικές εταιρίες	76.856	<b>100,00%</b>	<b>2,80%</b>	236	<b>19.387,37</b>	<b>82,15</b>
(24) Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	27.114	<b>95,25%</b>	<b>0,99%</b>	985	<b>3.424,78</b>	<b>3,48</b>
(27) Παραγωγή βασικών μετάλλων	11.418	<b>93,01%</b>	<b>0,42%</b>	607	<b>1.362,32</b>	<b>2,24</b>
(35) Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών(ναυπήγηση - κατασκευή πλοίων)	16.164	<b>92,55%</b>	<b>0,59%</b>	1.038	<b>615,56</b>	<b>0,59</b>
(26) Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά (παραγωγή τσιμέντου, ασβέστη και γύψου)	26.070	<b>77,94%</b>	<b>0,95%</b>	3.552	<b>1.651,35</b>	<b>0,46</b>
(15) Βιομηχανία Τροφίμων και Ποτών	85.677	<b>75,02%</b>	<b>3,12%</b>	14.146	<b>8.860,52</b>	<b>0,63</b>
(52) Λιανικό Εμπόριο	228.372	<b>44,20%</b>	<b>8,32%</b>	182.286	<b>29.735,60</b>	<b>0,16</b>

Πηγή: Πίνακες Π.1. και Π.2. του Παραρτήματος

Οι παραπάνω κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας επιλέχθηκαν διότι:

α) διέπονται από χαρακτηριστικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας τόσο από την άποψη της έκτασης της ισχύος τους (δηλαδή αριθμού εργαζομένων που καλύπτουν και αριθμού επιχειρήσεων που δεσμεύουν), όσο και από την άποψη της έκτασης του περιεχομένου τους και της ευρύτητας των θεμάτων που ρυθμίζουν.

β) παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά μισθωτής απασχόλησης, με εξαίρεση τον κλάδο λιανικού εμπορίου, που παρουσιάζει μεν συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό μισθωτής απασχόλησης, αλλά έχει σημαντική βαρύτητα στη μισθωτή απασχόληση.

γ) παρουσιάζουν αυξημένο κύκλο εργασιών και είναι αντιπροσωπευτικοί της βιομηχανικής δραστηριότητας στη χώρα μας.

Στην συνέχεια, η επιλογή των επιχειρήσεων στους εννέα επιλεγθέντες κλάδους διενεργήθηκε από τον κατάλογο των εισηγμένων επιχειρήσεων του Χρηματιστηρίου Αθηνών, όπως έχουν ταξινομηθεί<sup>34</sup> με βάση τον κύκλο εργασιών τους<sup>35</sup> κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας<sup>36</sup>, λαμβάνοντας πρόσθετα υπόψη τα στοιχεία των ενημερωτικών τους δελτίων σε σχέση με την οργάνωση τους ως προς το απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό ανά τομέα δραστηριότητας, τίτλους σπουδών και επαγγελματική εμπειρία και σε σχέση με την πολιτική τους για την ανάπτυξη και την επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους.

Στη διαδικασία επιλογής των επιχειρήσεων που καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας δεν συμπεριλήφθηκαν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, δεδομένου ότι το 90%-95% των επιχειρήσεων απασχολεί 9 με 10 άτομα και μόνο το 0,5% των επιχειρήσεων είναι μεσαίες και απασχολούν μέχρι 50 άτομα, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι 3-4 άτομα κατά μέσο όρο και χαρακτηρίζεται από μια τάση προς την αυτοαπασχόληση με τα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας, καθιστώντας εμφανείς τις εγγενείς αδυναμίες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στον τομέα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους και τους

<sup>34</sup> Χρηματιστήριο Αθηνών, *Βασικοί Κανόνες Διαχείρισης & Λειτουργίας του Προσδιορισμού των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας στην Αγορά Μετοχών του ΧΑΑ και Ταξινόμησης σε αυτούς των Εισηγμένων Εταιριών*, Έκδοση 1.1.Β., Ιούλιος 2002.

<sup>35</sup> Επισημαίνεται ότι, κατά το χρονικό σημείο επιλογής των επιχειρήσεων, οι εισηγμένες εταιρίες είχαν υποχρέωση με βάση το Π.Δ. 360/85 και την υπ. αριθμ. 34/5.11.1999 απόφαση του Χ.Α. να περιλάβουν την ανάλυση του κύκλου εργασιών τους κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στις δημοσιευμένες και θεωρημένες από Ορκωτούς Ελεγκτές οικονομικές-λογιστικές καταστάσεις τους.

<sup>36</sup> Χρηματιστήριο Αθηνών, 2002, ό.π., όπου αναφέρεται ότι για να προσδιοριστεί με σαφήνεια η δραστηριότητα της υποψήφιας προς ταξινόμηση εταιρίας επιλέγεται εκείνος ο τεταρτοβάθμιος κωδικός ΣΤΑΚΟΔ (ή σε περίπτωση που δεν υπάρχει ο τρίτοβάθμιος ή δευτεροβάθμιος κωδικός ΣΤΑΚΟΔ) που αντιπροσωπεύει ποσοστό μεγαλύτερο ή ίσο από το 50% της προέλευσης του κύκλου εργασιών της.



περιορισμούς τους στη διερεύνηση του θέματος της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων<sup>37</sup>.

Από την άλλη μεριά, η επιλογή μεγάλων επιχειρήσεων που έχουν εισαχθεί στο Χρηματιστήριο Αθηνών στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι βασικές προϋποθέσεις εισαγωγής τους<sup>38</sup> – για παράδειγμα, ίδια κεφάλαια, φορολογικός έλεγχος και οικονομικές καταστάσεις, κερδοφορία τριετίας, επαρκή διασπορά μετοχών στο κοινό, συμμόρφωση με τις διατάξεις για την εταιρική διακυβέρνηση, καταλληλότητα της εταιρίας ιδίως ως προς την οικονομική της κατάσταση, την πορεία του κλάδου δραστηριότητας, τη διοίκηση και διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων και την ποιότητα των διαδικασιών εταιρικής διακυβέρνησης – παρέχουν επαρκείς αποδείξεις για την οικονομική τους ευρωστία και ανταγωνιστικότητα και, συνακόλουθα, περισσότερες εγγυήσεις για τη δυνατότητα τους να επενδύσουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Σε ότι αφορά τις συνεντεύξεις στις επιχειρήσεις που καλύπτονται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η επιλογή στηρίχτηκε κυρίως στο ακόλουθο κριτήριο:

- Κάλυψη από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας

Ειδικότερα, αναζητήθηκαν οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που θα μπορούσαν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικές από την άποψη του αριθμού εργαζομένων που καλύπτουν, της έκτασης του περιεχομένου τους και της ευρύτητας των θεμάτων που ρυθμίζουν. Επιπλέον, λήφθηκαν υπόψη τα στοιχεία που αφορούν στην οργάνωση των επιχειρήσεων ως προς το απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό και τη διάρθρωση των εργαζομένων κατά επάγγελμα και επίπεδο εκπαίδευσης, καθώς και το μέγεθος των επιχειρήσεων με βάση το μέσο όρο του κύκλου εργασιών τους σύμφωνα με τα στοιχεία από το Μητρώο Επιχειρήσεων της Ε.Σ.Υ.Ε.

---

<sup>37</sup> Ο.Κ.Ε., *Η κατάσταση των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα σήμερα*, Γνώμη Νο 98, Νοέμβριος 2003.

<sup>38</sup> Κανονισμός Χρηματιστηρίου Αθηνών, Άρθρα 197 και επ. σχετικά με τις προϋποθέσεις εισαγωγής στην Αγορά Αξιών.

Ακολουθως, η επιλογή του δείγματος των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, που συνάπτουν ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, βασίστηκε αποκλειστικά στην επιλογή των επαγγελμάτων σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια (Πίνακας Π.3. του Παραρτήματος):

- Κάλυψη από εθνική ή τοπική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Ποσοστό μισθωτών κατά επάγγελμα σε τριψήφια κατάταξη με βάση την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε.
- Βαρύτητα του επαγγέλματος σε τριψήφια κατάταξη στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης με βάση την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε.

Επικουρικά, λήφθηκε υπόψη η διάρθρωση των επαγγελμάτων σε διψήφια κατάταξη κατά επίπεδο εκπαίδευσης με βάση την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε. (Παράρτημα Π.4. του Παραρτήματος). Η αναζήτηση των επιλεχθέντων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων στηρίχτηκε στους οικείους καταλόγους μελών των αντίστοιχων τριτοβάθμιων εργατικών και εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

**Πίνακας 4:** Επιλεχθέντα επαγγέλματα στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας σε συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις που συνάπτουν ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΤΕΠ-92)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
(743) Μηχανικοί και εφαρμοστές γεωργικών ή βιομηχανικών μηχανημάτων	<b>86,22%</b>	<b>0,70%</b>
(251) Λογιστές και άλλα στελέχη επιχειρήσεων	<b>80,44%</b>	<b>1,50%</b>
(744) Ηλεκτροτεχνίτες, εφαρμοστές και συντηρητές ηλεκτρικών μηχανημάτων	<b>73,66%</b>	<b>1,10%</b>
(247) Διδακτικό προσωπικό ιδιωτικών φροντιστηρίων και ιδιωτικών εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων	<b>69,79%</b>	<b>1,41%</b>

Πηγή: Πίνακας Π.3. του Παραρτήματος

Με βάση τα κριτήρια αυτά, επιλέχθηκαν τα παραπάνω τέσσερα (4) επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη ΣΤΕΠ-92 και τα οποία εντάσσονται στην κατηγορία των προσώπων που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα, καθώς και στην κατηγορία των ειδικευμένων τεχνιτών και ασκούντων συναφή τεχνικά επαγγέλματα, που παρουσιάζουν το υψηλότερο ποσοστό απασχολουμένων για τα έτη 1998-2004, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε.

Τα επαγγέλματα αυτά επιλέχθηκαν διότι:

- α) αποτελούν αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές κατηγορίες στη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας με ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας από την άποψη του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτουν.
- β) πληρούν το κριτήριο του υψηλού ποσοστού μισθωτής εργασίας σε συνδυασμό με το κριτήριο της κάλυψης από εθνική ή τοπική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.
- γ) παρουσιάζουν συγκριτικά σημαντική βαρύτητα στη μισθωτή απασχόληση.
- δ) η διάρθρωση τους κατά εκπαιδευτικό επίπεδο καλύπτει τόσο τους πτυχιούχους ανωτάτων σχολών, όσο και τους πτυχιούχους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και τους κατόχους απολυτήριου μέσης εκπαίδευσης.

#### **IV. Το ερωτηματολόγιο και οι βασικές θεματικές του ενότητες**

Οι ατομικές συνεντεύξεις διενεργήθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου που συμπληρωνόταν επιτόπια από την ερευνήτρια κατά τη διάρκεια κάθε συνέντευξης και με τη δέσμευση τήρησης της εμπιστευτικότητας των στοιχείων των ερωτώμενων και των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο για όλες τις κατηγορίες των συνεντεύξεων (δηλαδή, ανάλογα με την κατηγορία της συλλογικής σύμβασης εργασίας, σε επίπεδο επιχείρησης ή συνδικαλιστικής και εργοδοτικής οργάνωσης) με τη δυνατότητα εναλλακτικής συμπλήρωσης των αντίστοιχων πεδίων ως προς τα στοιχεία αναγνώρισης και τα χαρακτηριστικά των φορέων<sup>39</sup>. Η επιλογή του ενός ερωτηματολογίου ανταποκρίθηκε στις ανάγκες επιβεβαίωσης των υποθέσεων εργασίας, οι οποίες θα μπορούσαν να εξυπηρετηθούν καλύτερα με το να

<sup>39</sup> Βλέπε Ερωτηματολόγιο Επιτόπιας Έρευνας στο Παράρτημα ΙΙΙ της παρούσας μελέτης.

απευθυνθούν οι ίδιες ερωτήσεις σε όλους τους συνεντευξιαζόμενους και, στη συνέχεια, να συσχετιστούν οι απαντήσεις τους μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην επιτόπια έρευνα περιλάμβανε κατά κύριο λόγο ανοικτές ερωτήσεις, πλην μεμονωμένων περιπτώσεων κλειστών ερωτήσεων. Οι κλειστές ερωτήσεις λειτούργησαν στην ουσία υποστηρικτικά, προς διευκρίνιση των ανοικτών ερωτήσεων στη βάση μιας τυποποιημένης κατηγοριοποίησης πληροφοριών που προκύπτουν από τα κείμενα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή από άλλα θεωρητικά κείμενα και βιβλιογραφικές αναφορές. Οι ανοικτές ερωτήσεις επέτρεψαν την καταγραφή και τη σε βάθος εξέταση ποιοτικών δεδομένων και αναλυτικών πληροφοριών σε σχέση με τις αντιδράσεις, τις απόψεις και τις αντιλήψεις των συνεντευξιαζόμενων, ικανοποιώντας στην προκειμένη περίπτωση αποτελεσματικότερα την ανάγκη διερεύνησης της νέας λογικής που εγκαθιδρύει η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και της πιθανής επίδρασης της στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Όπως προαναφέρθηκε, οι ανοικτές ερωτήσεις ελαχιστοποιούν την πιθανότητα επιβολής μιας προβληματικής και διασφαλίζουν το μη κατευθυνόμενο χαρακτήρα των συνεντεύξεων. Από την άλλη μεριά, επιτρέπουν την οργανωμένη συλλογή ποιοτικών πληροφοριών και διευκολύνουν στην ανάλυση και την κατηγοριοποίηση των δεδομένων της έρευνας.

Ειδικότερα, το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου διαμορφώθηκε στη βάση πέντε θεματικών ενότητων<sup>40</sup>. Η πρώτη ενότητα (I) αφορούσε αφενός στην αποτύπωση των στοιχείων αναγνώρισης και των χαρακτηριστικών της επιχείρησης ή της συνδικαλιστικής-εργοδοτικής οργάνωσης και, αφετέρου, στην καταγραφή των χαρακτηριστικών των υπό εξέταση συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, συγκεκριμένα, των ειδικοτήτων που καλύπτουν, των κριτηρίων διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου και των επιδομάτων, καθώς και του τρόπου αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων. Η δεύτερη ενότητα (II) αποσκοπούσε στη διερεύνηση του τρόπου εφαρμογής στην πράξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, κυρίως, των κριτηρίων διαμόρφωσης των βασικών μισθών

<sup>40</sup> Οι κατηγορίες των θεμάτων βασίστηκαν στο περιεχόμενο συνέντευξης που διενεργήθηκε στο πλαίσιο έρευνας το 1997 στη γαλλόφωνη περιοχή του Βελγίου για τις αντιδράσεις και τις στρατηγικές των συνδικάτων ενόψει μιας ενδεχόμενης αναγνώρισης των ικανοτήτων. Ειδικότερα, βλέπε Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol. XXX, no 2, (automne 1998), p.p. 155-173.

και επιδομάτων, στον εντοπισμό των πρακτικών και των κριτηρίων εφαρμογής εξατομικευμένων αμοιβών και προσαυξήσεων, στον προσδιορισμό των παραμέτρων και των αποτελεσμάτων του συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού, καθώς και στην εξέταση της σημασίας των επαγγελματικών προσόντων και του ρόλου των σωματείων σε θέματα αξιολόγησης, μισθολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού.

Περαιτέρω, η τρίτη ενότητα (III) αποσκοπούσε στον καθορισμό των παραγόντων που επιβάλλουν την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων και, ενδεχομένως, των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, απαριθμώντας ενδεικτικά τις αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία, την εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών, τις στρατηγικές αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού και τις αυξημένες απαιτήσεις σε επαγγελματικά προσόντα. Η τέταρτη ενότητα (IV) είχε σαν σκοπό να καταγράψει τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων σχετικά με την αναγκαιότητα ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και με τις απαραίτητες αλλαγές που θα πρέπει να γίνουν ώστε να ληφθούν υπόψη τα επαγγελματικά προσόντα και να διαμορφώσουν μια νέα κλίμακα κριτηρίων προσδιορισμού των μισθών. Τέλος, η πέμπτη ενότητα (V) απέβλεπε στον εντοπισμό των θετικών και αρνητικών συνεπειών, που θα έχει η ενσωμάτωση των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, π.χ. σε σχέση με το συλλογικό χαρακτήρα της εργασίας, τους όρους ίσης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, το μισθολογικό κόστος εργασίας, τους όρους απασχόλησης και αμοιβής κ.λπ.

Το ερωτηματολόγιο τέθηκε σε δοκιμασία κατά τις πρώτες συνεντεύξεις, προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητα και ο βαθμός ανταπόκρισης του στο σκοπό της έρευνας. Κατά τις πρώτες δοκιμαστικές συνεντεύξεις διαπιστώθηκε ότι το ερωτηματολόγιο κάλυπτε εξαντλητικά το υπό διερεύνηση θέμα, αν και περιλάμβανε κάποιους τεχνικούς όρους που ήταν μεν απαραίτητοι για τη σωστή διατύπωση των ερωτημάτων, αλλά θα δυσκόλευαν ενδεχομένως την συνέντευξη. Για το λόγο αυτό, κρίθηκε σκόπιμη η προφορική απλοποίηση των ερωτημάτων κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης, η οποία δεν καθιστούσε αναγκαία την αντίστοιχη τροποποίηση τους στο κείμενο του ερωτηματολογίου, μια και επρόκειτο απλά για μια λεκτική προσαρμογή

των ερωτημάτων χωρίς να θίγεται η έννοια, το περιεχόμενο και η σειρά τους. Στην πράξη, η προφορική απλοποίηση των ερωτημάτων διευκόλυνε σε εξαιρετικό βαθμό τη συνέντευξη και το διάλογο με το συνεντευξιζόμενο πάνω στις βασικές θεματικές ενότητες, χωρίς να δυσκολεύει την πιστή καταγραφή και αποτύπωση των απαντήσεων στα αντίστοιχα ερωτήματα του ερωτηματολογίου.

## V. Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων

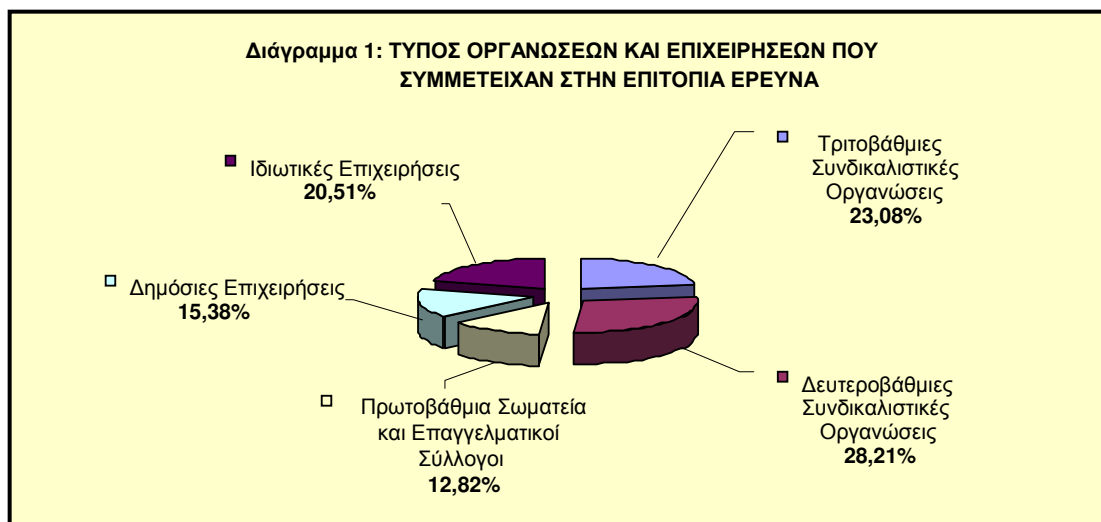
Στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας, διενεργήθηκαν συνολικά 39 δομημένες συνεντεύξεις<sup>41</sup> σε εκπροσώπους των αντιπροσωπευτικότερων συνδικαλιστικών εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων σε εθνικό επίπεδο, στους εκπροσώπους της διοίκησης ή της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού και στους εκπροσώπους των εργαζομένων των επιχειρήσεων, που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και των επιχειρήσεων, που καλύπτονται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και σε εκπροσώπους ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.

Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν κατά τα χρονικά διαστήματα από 2 Νοεμβρίου 2005 έως 20 Δεκεμβρίου 2005 και από 17 Μαρτίου 2006 έως 11 Ιουλίου 2006. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν στο χώρο εργασίας των ερωτώμενων και διήρκησαν 45 με 60 λεπτά της ώρας κατά μέσο όρο. Κατ' εξαίρεση, δύο συνεντεύξεις διενεργήθηκαν τηλεφωνικά λόγω αδυναμίας και υπερβολικού φόρτου εργασίας των συγκεκριμένων συνεντευξιζόμενων και διήρκησαν 30 λεπτά της ώρας. Ειδικότερα, πραγματοποιήθηκαν εννέα (9) συνεντεύξεις στις τριτοβάθμιες εργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (Γ.Σ.Ε.Ε., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Ε.Σ.Ε.Ε.), έντεκα (11) συνεντεύξεις στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, πέντε (5) συνεντεύξεις στα πρωτοβάθμια σωματεία και επαγγελματικούς συλλόγους εργοδοτών και εργαζομένων, έξι (6) συνεντεύξεις στις δημόσιες επιχειρήσεις και οκτώ (8) συνεντεύξεις στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

---

<sup>41</sup> Η μεθοδολογική τεκμηρίωση της επιλογής της τεχνικής των δομημένων συνεντεύξεων για τη διενέργεια της συγκεκριμένης επιτόπιας έρευνας αποτέλεσε αντικείμενο της προηγούμενης ενότητας Ι του παρόντος Κεφαλαίου.

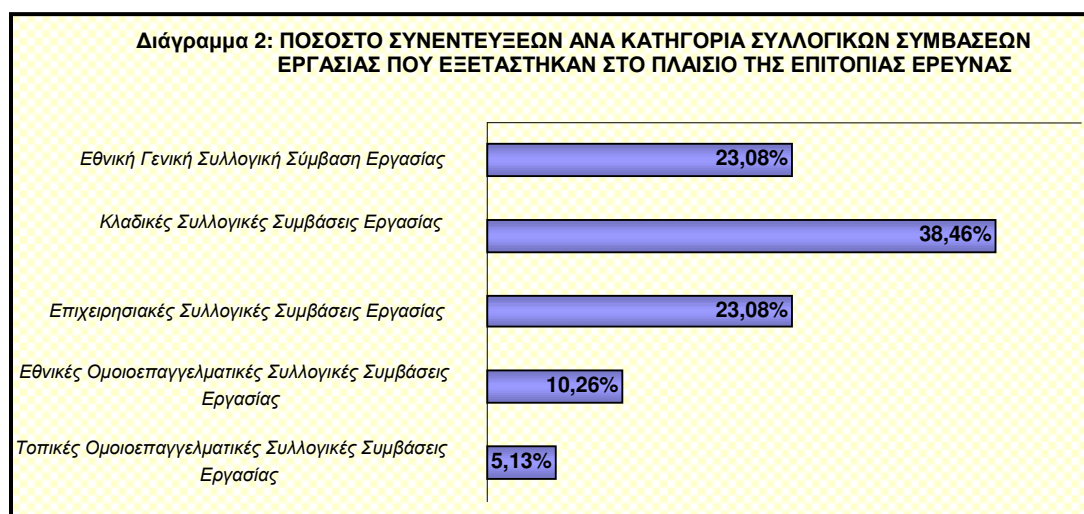
Όπως προκύπτει από το παρακάτω διάγραμμα 1 που απεικονίζει την ποσοστιαία κατανομή των συνεντεύξεων ανάλογα με τον τύπο των οργανώσεων και των επιχειρήσεων, πρωτεύουσα θέση κατέχουν οι συνεντεύξεις στις τριτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες εργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, ενώ ακολουθούν οι συνεντεύξεις στις δημόσιες επιχειρήσεις, τα πρωτοβάθμια σωματεία και τους επαγγελματικούς συλλόγους.



Από τις 39 συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν, οι εννέα (9) συνεντεύξεις αφορούσαν στην εξέταση των ρυθμίσεων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και τη γενικότερη θεώρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι δεκαπέντε (15) συνεντεύξεις αφορούσαν στην εξέταση κλαδικών συμβάσεων εργασίας, οι εννέα (9) συνεντεύξεις αφορούσαν στην εξέταση επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι τέσσερις (4) συνεντεύξεις αφορούσαν στην εξέταση εθνικών ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι (2) συνεντεύξεις αφορούσαν στην εξέταση τοπικών ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Επομένως, όπως αποτυπώνεται και στο διάγραμμα 2, το μεγαλύτερο ποσοστό των συνεντεύξεων αφορούσε στην εξέταση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ακολουθεί το ποσοστό των συνεντεύξεων που αφορούσε στην εξέταση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και της γενικότερης θεώρησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τα ποσοστά, δε, των συνεντεύξεων που αφορούσαν στην

εξέταση των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι ανάλογα του αριθμού των αντίστοιχων συμβάσεων που καταρτίζονται κατά μέσο όρο ετησίως.



Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι το σύνολο των συνεντεύξεων που διενεργήθηκαν αντιπροσωπεύει το 16,40% του ετήσιου μέσου όρου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καταρτίστηκαν κατά την περίοδο 2001-2004 (Βλέπε Πίνακα 2). Επιπλέον, ο αριθμός των συνεντεύξεων που αφορούσαν στην εξέταση κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αντιπροσωπεύει το 26,79% του ετήσιου μέσου όρου των αντίστοιχων συμβάσεων που καταρτίστηκαν κατά την ως άνω περίοδο. Ομοίως, ο αριθμός των συνεντεύξεων που αφορούσαν στην εξέταση επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αντιπροσωπεύει το 7,06% και ο αριθμός των εθνικών και των τοπικών ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αντιπροσωπεύει αντίστοιχα το 12,60% και το 9,09% του ετήσιου μέσου όρου των σχετικών συμβάσεων που καταρτίστηκαν κατά την περίοδο 2001-2004 (Βλέπε Πίνακα 2).



## **VI. Η ταυτότητα των επιχειρήσεων και των οργανώσεων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα<sup>42</sup>**

### **1. Οι επιχειρήσεις**

Στην επιτόπια έρευνα συμμετείχαν συνολικά 14 επιχειρήσεις, οι οποίες διαχωρίζονται σε εκείνες που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και σε εκείνες που καλύπτονται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Ειδικότερα, συμμετείχαν 8 επιχειρήσεις που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και κατατάσσονται στους εννέα (9) επιλεγθέντες κλάδους οικονομικής δραστηριότητας σύμφωνα με τα κριτήρια επιλογής που εκτέθηκαν στην Ενότητα III του παρόντος Κεφαλαίου. Η επιλογή των συγκεκριμένων επιχειρήσεων έγινε από τον κατάλογο των εισηγμένων επιχειρήσεων του Χρηματιστηρίου Αθηνών, με το σκεπτικό ότι πρόκειται για μεγάλες επιχειρήσεις, από την άποψη του κύκλου εργασιών τους και του αριθμού των εργαζομένων τους, οι οποίες παρουσιάζουν μεγαλύτερες δυνατότητες να αναπτύξουν ολοκληρωμένα συστήματα αμοιβών και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. Με το ίδιο σκεπτικό επιλέχθηκαν 6 μεγάλες επιχειρήσεις που καλύπτονται από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που θεωρούνται αντιπροσωπευτικές τόσο από την άποψη του αριθμού εργαζομένων που καλύπτουν, όσο και από την άποψη της έκτασης του περιεχομένου τους.

Οι συνεντευξιαζόμενοι, που πήραν μέρος στην επιτόπια έρευνα στις ανωτέρω επιχειρήσεις, καλύπτουν μια ευρεία κλίμακα στην ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, συμμετείχαν στην έρευνα Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού της επιχείρησης ή του εργοστασίου, Διευθυντές Μισθολογικής Πολιτικής, Διευθυντές Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, Τμηματάρχες Αμοιβών και Πρόσθετων Παροχών, Τμηματάρχες Επιλογής και Πρόσληψης Προσωπικού, Προϊστάμενοι του Τμήματος Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Ανώτερα Στελέχη.

Από τις 14 επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, οι 8 επιχειρήσεις είναι αμιγώς ιδιωτικές και οι 6 επιχειρήσεις είναι ανώνυμες εταιρίες του δημόσιου τομέα. Ο μέσος όρος του αριθμού των εργαζομένων, που απασχολούν οι υπό διερεύνηση

---

<sup>42</sup> Βλέπε τον Κατάλογο των επιχειρήσεων και των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα στο Παράρτημα IV της παρούσας μελέτης.

επιχειρήσεις, ανέρχεται στους 2.946,14 εργαζόμενους. Η πλειοψηφία των υπό διερεύνηση επιχειρήσεων απασχολεί από 1.000 έως 3.500 εργαζόμενους, με εξαίρεση τρεις επιχειρήσεις που απασχολούν αντίστοιχα πάνω από 100, 300 και 10.000 άτομα.

Όλες οι υπό διερεύνηση επιχειρήσεις διαθέτουν οργανωμένη Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού. Ορισμένες επιχειρήσεις, δε, διαθέτουν Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού τόσο στην κεντρική τους Διοίκηση, όσο και στα εργοστάσια ή τα παραρτήματα τους. Επιπλέον, οι 9 στις 14 επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα διαθέτουν οργανωμένα και δραστήρια πρωτοβάθμια σωματεία εργαζομένων. Αντίθετα, 2 επιχειρήσεις δε διαθέτουν καθόλου πρωτοβάθμιο σωματείο και σε 2 επιχειρήσεις δεν έγινε καμία σχετική αναφορά και δεν προέκυψαν στοιχεία για την ύπαρξη πρωτοβάθμιου σωματείου εργαζομένων, αν και καλύπτονται από τη δράση των αντίστοιχων δευτεροβάθμιων ομοσπονδιών. Τέλος, σε 1 επιχείρηση έχει αποδυναμωθεί το επιχειρησιακό σωματείο εξαιτίας της ύπαρξης πολλών σωματείων και διάφορων πρωτογενών ομοιοεπαγγελματικών σωματείων.

Περαιτέρω, οι δραστηριότητες των υπό διερεύνηση επιχειρήσεων εντάσσονται στους ακόλουθους κλάδους: (1) χημικής βιομηχανίας, (2) τσιμεντοβιομηχανίας, (3) εξόρυξης, επεξεργασίας και εμπορίας βιομηχανικών ορυκτών, (4) λιανικού εμπορίου τροφίμων και ποτών, (5) βιομηχανίας τροφίμων και ποτών, (6) ψυχαγωγικών δραστηριοτήτων (τυχερών παιχνιδιών) και ξενοδοχειακού τουρισμού, (7) παροχής επιχειρηματικών και διαχειριστικών συμβουλών, (8) χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, (9) ναυπήγησης και κατασκευής πλοίων, (10) βοηθητικών προς τις μεταφορές δραστηριοτήτων εξυπηρέτησης ακτοπλοΐας και λειτουργίας ναυπηγοεπισκευαστικών μονάδων, (11) αμυντικής βιομηχανίας, (12) παραγωγής και εμπορίας προϊόντων διύλισης πετρελαίου.

Αναφορικά με τις ειδικότητες του προσωπικού που απασχολείται στις ανωτέρω επιχειρήσεις, θα πρέπει να γίνει κατ' αρχή μια διάκριση σε *ειδικότητες παραγωγής* π.χ. εργατοτεχνίτες μεταλλείων, λιγνιτωρυχείων και ορυχείων, θερμοαστές λεβητοστασίου, μηχανικοί ΤΕΙ, μηχανικοί Α', Β', Γ' τάξης, συντηρητές και χειριστές μηχανημάτων, ηλεκτρολόγοι, μηχανολόγοι, εργοδηγοί, ψήστες, επιστάτες, επόπτες παραγωγής, αρχιτεχνίτες, ηλεκτροτεχνίτες, χειριστές εκσκαπτικών, ανυψωτικών μηχ/των και οχημάτων, κ.λπ. και σε *ειδικότητες διοικητικών υπηρεσιών* π.χ. υπεύθυνοι marketing

και πωλήσεων, λογιστές, αναλυτές συστημάτων, προγραμματιστές Η/Υ, βοηθοί λογιστών, υπάλληλοι γραφείων, χειριστές Η/Υ, αποθηκάριοι, φύλακες, θυρωροί, κλητήρες. Παρεμφερής είναι η διάκριση σε *τεχνικούς υπαλλήλους* (ναυτικοί, οδηγοί, εφαρμοστές), σε *διοικητικούς υπαλλήλους* και *χειριστές μηχανημάτων* ή η διάκριση σε *τεχνικό, διοικητικό και εργατικό προσωπικό*. Αντίστοιχη είναι και η διάκριση σε *τεχνικό προσωπικό* (Μηχανικοί, Συντηρητές), *κύριο προσωπικό* (Υπολογιστές Α' και Β', Λογιστές Α' και Β', Τμηματάρχες Α' και Β', Υποδιευθυντές Α' και Β') και *υποστηρικτικό προσωπικό* (Φροντιστές, Φύλακες, Προσωπικό Καθαριότητας).

Μια εναλλακτική διάκριση των ειδικοτήτων του προσωπικού που απασχολούνται στις υπό διερεύνηση επιχειρήσεις βασίζεται στους *τομείς των δραστηριοτήτων ή στα τμήματα των παρεχόμενων υπηρεσιών* των εν λόγω επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, οι ειδικότητες εντάσσονται στις κατηγορίες: (α) Τεχνικών, (β) Διοικητικών – Οικονομικών, (γ) Υγειονομικών και (δ) Μισθωτών Γενικών Υπηρεσιών. Ομοίως, οι ειδικότητες (υπάλληλοι, λογιστές, εργάτες αποθηκών, μηχανικοί, πωλητές, φύλακες, οδηγοί, στελέχη) κατανέμονται στις διοικητικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες, στις υπηρεσίες αποθηκών και διανομής, καθώς και στις υπηρεσίες καταστημάτων της επιχείρησης. Άλλως, οι ειδικότητες (μηχανικοί, υπεύθυνοι marketing και πωλήσεων, εξειδικευμένα στελέχη στα οικονομικά, σε νομικά θέματα, θέματα logistics, εταιρικές σχέσεις, ειδικούς στην προμήθεια πρώτων υλών, τη διαχείριση απορριμμάτων, τη διασφάλιση άριστης ποιότητας, την εταιρική λειτουργία και την παρασκευή προϊόντων) κατανέμονται στους εξής τομείς: Εμπορικό Τομέα, Τομέα Marketing, Εφοδιαστικής Αλυσίδας, Διοικητικό προσωπικό. Επίσης, ανάλογα με τους τομείς των δραστηριοτήτων διακρίνουμε τις ειδικότητες στον τομέα του ξενοδοχειακού τουρισμού και τις ειδικότητες στον τομέα του Καζίνο (γκρουπιέρης-Dealer, επιθεωρητής-Inspector, τμηματάρχης-Pit Boss, Sift Manager, Casino Director, τεχνικοί σχετικά με τη λειτουργία των Τεχνικών Ηλεκτρονικών Παιγνίων). Βέβαια, ακόμη και στην περίπτωση που η ταξινόμηση των ειδικοτήτων ακολουθεί τους τομείς δραστηριοτήτων ή τα τμήματα υπηρεσιών προκύπτει εμμέσως, πλην σαφώς, η διάκριση σε παραγωγικές ή τεχνικές ειδικότητες, σε διοικητικές ειδικότητες και σε υποστηρικτικές ειδικότητες.

Τέλος, μια άλλη διάκριση των υπό εξέταση ειδικοτήτων γίνεται με βάση το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης, σύμφωνα με το οποίο διακρίνονται οι Ειδικότητες

Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (χειριστές, μηχανικοί, τεχνίτες), οι Ειδικότητες Τεχνολογικής εκπαίδευσης (τεχνικοί, επιθεωρητές, διαχειριστές, σχεδιαστές) και οι Ειδικότητες Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (ειδικοί μηχανικοί, ηλεκτρολόγοι, μελετητές, λογιστές).

## **2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων**

Στην επιτόπια έρευνα πήραν μέρος 20 συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, εκ των οποίων οι 4 αντιπροσωπευτικότερες τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, 5 πρωτοβάθμια σωματεία και σύλλογοι και 11 δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν στις ανωτέρω οργανώσεις συμμετείχαν 4 Πρόεδροι και 1 Γενική Γραμματέας Πρωτοβάθμιων Σωματείων και Συλλόγων, 6 Πρόεδροι, 3 Γενικοί Γραμματείς, 1 Μέλος και 1 Επιστημονική συνεργάτης Δευτεροβάθμιων Ομοσπονδιών, 3 Διευθυντές Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης των τριτοβάθμιων οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων, 2 Επιστημονικοί Προϊστάμενοι Εργασιακών Σχέσεων, 1 Επιστημονικός Διευθυντής και 2 Στελέχη ειδικευμένα στην επαγγελματική κατάρτιση.

Περαιτέρω, οι συνεντεύξεις σε 6 δευτεροβάθμιες οργανώσεις και 1 πρωτοβάθμιο σωματείο αφορούσαν στην εξέταση κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι συνεντεύξεις σε 2 δευτεροβάθμιες οργανώσεις και 1 πρωτοβάθμιο σωματείο αφορούσαν στην εξέταση επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επίσης, οι συνεντεύξεις σε 3 δευτεροβάθμιες οργανώσεις και 3 πρωτοβάθμια σωματεία και συλλόγους επικεντρώθηκαν στην εξέταση ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τέλος, οι συνεντεύξεις στις τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων δεν περιορίστηκαν μόνο στην εξέταση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αλλά επεκτάθηκαν σε μια συνολικότερη θεώρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ειδικότερα, οι συνεντεύξεις στις αντιπροσωπευτικότερες τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.) ήταν βαρύνουσας σημασίας για τη σε βάθος διερεύνηση του θέματος της ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις

εργασίας, διότι αφενός διαθέτουν πλούσιες πηγές πληροφόρησης για την οργάνωση των συλλογικών συμφερόντων, τους φορείς εκπροσώπησης και το πλαίσιο συλλογικής διαπραγμάτευσης και, αφετέρου, αποτελούν τους κυριότερους πρωταγωνιστές στη χάραξη εθνικής πολιτικής στα θέματα επαγγελματικής κατάρτισης, πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, απασχόλησης και αμοιβών. Εξάλλου, από τις δραστηριότητες των τριτοβάθμιων οργανώσεων, που αποτυπώνονται συνοπτικά στον παρακάτω Πίνακα, προκύπτει ο καθοριστικός ρόλος τους τόσο στις διαπραγματεύσεις και στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όσο και στη διαμόρφωση πολιτικών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

**Πίνακας 5:** Η ταυτότητα των αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα

ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	ΜΕΛΗ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
<b>ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Γ.Σ.Ε.Ε.)</b>	<p>Ως η αντιπροσωπευτικότερη τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση αποβλέπει στην προάσπιση των συμφερόντων όλων των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Ένα από τα κυριότερα μέληματά της είναι η διαπραγμάτευση με τις εργοδοτικές οργανώσεις και η υπογραφή της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., στην οποία καθορίζονται τα κατώτερα ημερομίσθια και μισθοί, που αποτελούν την "αφετηρία" για τις κλαδικές και τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις. Η Γ.Σ.Ε.Ε. συμμετέχει συλλογικά στη διαμόρφωση των θεμάτων υπηρεσιακής και μισθολογικής εξέλιξης μέσα από τον προσδιορισμό και τη διαπραγμάτευση των κατώτατων ορίων. Επιπλέον, συμμετέχει σε όλες τις επιτροπές πολιτικής παρουσιάζοντας τις θέσεις της για τα θέματα όπως π.χ. επαγγελματική κατάρτιση, πιστοποίηση, απασχόληση, πολιτική αμοιβών. Τέλος, επεξεργάζεται τις ειδικότητες που είναι καταγεγραμμένες βάσει πιστοποιημένης εκπαίδευσης και συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα προφίλ ειδικοτήτων και τα συστήματα διοργάνωσης, καθώς και τις παραμέτρους και τις σχέσεις Συστήματος Κατάρτισης και Απασχόλησης.</p>	<p>5.000 μέλη – 82 Εργατοϋπαλληλικά κέντρα – 69 κλαδικές Ομοσπονδίες</p>
<b>ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ (Σ.Ε.Β.)</b>	<p>Ως η αντιπροσωπευτικότερη εργοδοτική οργάνωση επιδιώκει να δημιουργήσει συνθήκες που ευνοούν την επιχειρηματική δραστηριότητα και την ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Ο Σ.Ε.Β. έχει βαρύνοντα ρόλο στις διαπραγματεύσεις και τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας που αφορούν τη βιομηχανία σε εθνικό, κλαδικό και ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο. Ιδιαίτερη σημασία δίνει στην σύναψη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, η οποία λειτουργεί ως πλαίσιο εθνικής συμφωνίας για την προώθηση των εργασιακών σχέσεων. Συμμετέχει ενεργά στην εκπόνηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση και συμβάλει στην ανάπτυξη της δια βίου εκπαίδευσης, καθώς και στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος και του συστήματος κατάρτισης και στην προώθηση της επιχειρηματικότητας στην παιδεία και την κατάρτιση.</p>	<p>23 επιχειρήσεις</p>

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

**Πίνακας 5:** Η ταυτότητα των αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (συνέχεια)

ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	ΜΕΛΗ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
<b>ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)</b>	<p>Αποτελεί το ανώτατο και μαζικότερο συνδικαλιστικό όργανο των Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων, που δραστηριοποιείται στην προαγωγή και κατοχύρωση των επαγγελματιών, οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων. Η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε συμμετέχει ενεργά στις επιτροπές χάραξης πολιτικών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στη χάραξη πολιτικής μισθών ως κοινωνικός εταίρος. Οι επαγγελματικοί κλάδοι που είναι μέλη της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε και βρίσκονται στο επίκεντρο είναι: οι ειδικότητες της κατασκευής (ηλεκτρολόγοι, υδραυλικοί, συντηρητές καυστήρων, ψυκτικοί κ.λ.π.), της επισκευής και συντήρησης οχημάτων, του κλάδου τροφίμων και ποτών (ζαχαροπλάστες, αρτοποιοί, εστιάτορες κ.λ.π.) και πολλές άλλες ειδικότητες επαγγελματιών (π.χ. αργυροχρυσοποιοί, κομμωτές, ανθοπώλες, επιπλοξυλουργοί, έμποροι).</p>	<p>101.883 εγγεγραμμένα φυσικά πρόσωπα – 1.359 σωματεία-μέλη – 72 ομοσπονδίες εκ των οποίων 50 τοπικές, 21 κλαδικές και 1 συνταξιούχων.</p>
<b>ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ (Ε.Σ.Ε.Ε.)</b>	<p>Η Ε.Σ.Ε.Ε. είναι η τριτοβάθμια οργάνωση εκπροσώπησης του Ελληνικού Εμπορίου και στοχεύει στην προάσπιση των συμφερόντων των μελών της, στην ανάδειξη της συνεισφοράς του εμπορίου στην εθνική οικονομία και στην ανάπτυξη δομών κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής συνείδησης στους εμπόρους. Η Ε.Σ.Ε.Ε. έχει δημιουργήσει το δικό της πιστοποιημένο εκπαιδευτικό κέντρο Εθνικής εμβέλειας, το οποίο προσφέρει υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης σε εργαζόμενους αυτοαπασχολούμενους και ανέργους. Επιπλέον, συμμετέχει σε θεσμοθετημένα όργανα της πολιτείας για τη διαμόρφωση των ποσοτικών και ποιοτικών προτεραιοτήτων και χαρακτηριστικών που είναι αναγκαία στην αγορά εργασίας.</p>	<p>14 Ομοσπονδίες και 185 Εμπορικούς Συλλόγους</p>

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Οι συνεντεύξεις στα πρωτοβάθμια σωματεία και συλλόγους εργαζομένων και εργοδοτών ήταν εξίσου πολύ σημαντικές, γιατί εμπλούτισαν την έρευνα με πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία και απόψεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τους μισθούς και τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων, που πηγάζουν από την έντονη δραστηριότητα τους και τον κυρίαρχο ρόλο τους στην προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στο άμεσο πρωτοβάθμιο επίπεδο (βλ. Πίνακα 6). Η πληροφόρηση που συγκεντρώθηκε αφορούσε στην εφαρμογή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στη διύλιση πετρελαίου, στην εφαρμογή κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων χημικής βιομηχανίας και ελαιοσαπωνοποιών, καθώς και στην εφαρμογή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας διπλωματούχων μηχανικών και καθηγητών φροντιστηρίων μέσης εκπαίδευσης.

**Πίνακας 6:** Η ταυτότητα των πρωτοβάθμιων σωματείων και συλλόγων εργοδοτών και εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα

ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	ΜΕΛΗ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ (Π.Σ.Ε.Ε.Π.)</b>	Βασική επιδίωξη του σωματείου είναι η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, η διασφάλιση συνδικαλιστικής δραστηριότητας και ελευθερίας, καθώς και η διασφάλιση των κατακτήσεων των εργαζομένων στα ΕΛ.ΠΕ. με στόχο την ίση αμοιβή για ίδια παρεχόμενη εργασία. Πρόσθετη επιδίωξη είναι η ανάπτυξη και ο εκσυγχρονισμός της παραγωγικής βάσης με στόχο τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης και την διεύρυνση της απασχόλησης των εργαζομένων, η ουσιαστική συμμετοχή αφετών αντιπροσώπων των μελών του στο Δ.Σ. των ΕΛ.ΠΕ. και η συμμετοχή και έκφραση αποφασιστικής γνώμης στις διαβουλεύσεις για την εκπόνηση του οργανογράμματος της εταιρίας.	3.710 άτομα
<b>ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΛΑΙΟΣΑΠΗΝΟΠΟΙΩΝ</b>	Πρόκειται για πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο, που αγωνίζεται για την προάσπιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των ελαιосαπυνοποιών. Το σωματείο διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο τόσο για τη διασφάλιση των μισθών και ημερομισθίων όσο και για την προστασία των εργαζομένων από απολύσεις, οι οποίες ούτως ή άλλως δεν μπορούν να γίνουν χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του Σωματείου. Ο επιδιωκόμενος στόχος και βασικό αίτημα του σωματείου είναι “η ίδια αμοιβή για την ίδια δουλειά”, με μοναδική θεμετή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας.	Σωματεία εργαζομένων 5 επιχειρήσεων (Παπουτσάνης, Colgate, Ελαίς Rolco, Gageo)
<b>ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ (Σ.Τ.Ε.Β.)</b>	Εκπροσωπεί σε πρωτοβάθμιο επίπεδο τους διπλωματούχους μηχανικούς που εργάζονται ως μισθωτοί στον ιδιωτικό και ευρύτερο δημόσιο τομέα και, συγκεκριμένα, τις επαγγελματικές κατηγορίες Διπλωματούχων Μηχανικών Βιομηχανίας (Μηχανολόγων, Ηλεκτρολόγων, Ηλεκτροτεχνικών, Ναυπηγών, Αεροναυπηγών), Μεταλλειολόγων Μηχανικών και Μεταλλουργών Μηχανικών, Διπλωματούχων Χημικών Μηχανικών και Πτυχιούχων Μηχανικών (Ηλεκτρολόγων, Ηλεκτρονικών, Μηχανολόγων). Ειδικότερα, επιδιώκει τη βελτίωση των όρων εργασίας και των αμοιβών, τη νομική κατοχύρωση της άσκησης του επαγγέλματος διπλωματούχου μηχανικού, καθώς και τη μείωση της υφιστάμενης απόκλισης των αμοιβών μεταξύ διπλωματούχων και πτυχιούχων μηχανικών.	-
<b>ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ (Σ.Ε.Φ.Κ.)</b>	Ο Σύλλογος αποβλέπει στην προάσπιση των εργασιακών και ασφαλιστικών συμφερόντων των Καθηγητών Φροντιστηρίων Μέσης Εκπαίδευσης Αττικής. Ειδικότερα, επιδιώκει την αναγνώριση των καθηγητών στα φροντιστήρια ως ιδιωτικών εκπαιδευτικών, καθώς και τη μισθολογική και θεσμική εξομοίωση τους με τους καθηγητές ιδιωτικών και δημόσιων σχολείων.	610 μέλη
<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΙΔΙΟΚΤΗΤΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ-Ε.Σ.Ι.Φ.Μ.Ε.Α.</b>	Αποτελεί την πρωτοβάθμια εργοδοτική οργάνωση που εκπροσωπεί και προσπαθεί τα συμφέροντα των Ιδιοκτητών Φροντιστηρίων Μέσης Εκπαίδευσης Αττικής.	-

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Οι συνεντεύξεις στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν κομβικής σημασίας για τη σφαιρική διερεύνηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στους υπό εξέταση κλάδους, επιχειρήσεις και επαγγέλματα, όπως προκύπτει από το ρόλο και τις δραστηριότητες των οργανώσεων σύμφωνα με τον παρακάτω Πίνακα. Συγκεκριμένα, εμπλούτισαν την έρευνα με στοιχεία και πληροφορίες που μπορούν, αφενός, να αξιοποιηθούν για την κατανόηση του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο συγκεκριμένο κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον και, αφετέρου, μπορούν να συσχετιστούν με τα δεδομένα των

συνεντεύξεων στις επιχειρήσεις του δείγματος, ιδίως, σε ότι αφορά την εξέταση των κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αναφορικά με την εξέταση των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι συνεντεύξεις στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις παρείχαν στοιχεία και πληροφορίες, που αφορούν στη συνολική κατάσταση, τις συνθήκες άσκησης του επαγγέλματος και τους όρους αμοιβής και εργασίας και μπορούν να συσχετιστούν με τα δεδομένα των συνεντεύξεων στα αντισυμβαλλόμενα μέρη των αντίστοιχων συλλογικών συμβάσεων. Σημειώνεται, δε, ότι οι εν λόγω συνεντεύξεις διευκόλυναν σε μεγάλο βαθμό τη διατύπωση γενικότερων συμπερασμάτων σε σχέση με τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας, δεδομένου ότι οι υπό εξέταση δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των κλάδων, των επιχειρήσεων και των επαγγελματιών, όπου γενικεύονται τα ευρήματα.

**Πίνακας 7:** Η ταυτότητα των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα

ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	ΜΕΛΗ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Τ.Ο.Ε.)</b>	Αποτελεί τη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική έκφραση του κλάδου, παρεμβαίνοντας δραστικά στις τρέχουσες εξελίξεις (εργασιακά, συνδικαλιστικά, ασφαλιστικά θέματα). Πρωτοστατεί και υπογράφει την κλαδική Σ.Σ.Ε. Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε., έχει σημαντικό εκπαιδευτικό και ερευνητικό ρόλο μέσω του Ι.Ν.Ε. / Ο.Τ.Ο.Ε. και συμμετέχει στο διατραπεζικό σύστημα εκπαίδευσης.	55.000 άτομα 43πρωτοβάθμια σωματεία – σύλλογοι εργαζομένων στις τράπεζες
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΧΗΜΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ (Ο.Ε.Χ.Β.)</b>	Η Ο.Ε.Β.Χ. αποτελεί τη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση στον κλάδο της χημικής βιομηχανίας, υπογράφει 9 κλαδικές Σ.Σ.Ε. και προασπίζεται τα συμφέροντα των εργαζομένων του κλάδου, αποβλέποντας ειδικότερα στη διασφάλιση των όρων εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων και στη διεκδίκηση μεγαλύτερου ποσοστού αύξησης από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	7.000 άτομα
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ</b>	Προασπίζεται σε δευτεροβάθμιο επίπεδο τα εργασιακά, μισθολογικά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργατών και των υπαλλήλων που απασχολούνται στις τσιμεντοβιομηχανικές επιχειρήσεις της χώρας. Ειδικότερα, η Ομοσπονδία διασφαλίζει σε κλαδικό επίπεδο τα μισθολογικά δικαιώματα εργαζομένων και σε επιχειρησιακό επίπεδο συμμετέχει δια των εκπροσώπων της σε επιτροπές αρμόδιες για την υπηρεσιακή τους εξέλιξη.	3.500 άτομα
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (Π.Ο.Ε.Μ.)</b>	Πρόκειται για μια από τις μεγαλύτερες και πιο αντιπροσωπευτικές ομοσπονδίες. Συγκεκριμένα, παρεμβαίνει δραστικά σε δευτεροβάθμιο επίπεδο τόσο για την προάσπιση των εργασιακών, μισθολογικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου., όσο και για την αντιμετώπιση των πιθανών καταστρατηγήσεων των όρων αμοιβής και εργασίας που έχουν συμφωνηθεί στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.	30.000 άτομα
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ &amp; ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ, ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ (Π.Ο.Ε.Υ.Γ.Τ.Π.)</b>	Η Ομοσπονδία προασπίζεται και διασφαλίζει σε δευτεροβάθμιο επίπεδο τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων στον κλάδο γάλακτος, τροφίμων και ποτών. Η κυριότερη προσπάθεια επικεντρώνεται αυτή τη στιγμή στην ενοποίηση των κλαδικών Σ.Σ.Ε., δεδομένης της πολυδιάσπασης στον κλάδο, της αδυναμίας ένταξης όλου του προσωπικού και της ισχύς πολλών ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε., που αποδυναμώνουν τις κλαδικές Σ.Σ.Ε.	5.000 άτομα

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας



**Πίνακας 7: Η ταυτότητα των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (συνέχεια)**

ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ	ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ	ΜΕΛΗ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΗ, ΔΙΥΔΙΣΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ (Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.)</b>	Βασικός στόχος της Ομοσπονδίας είναι η ενοποίηση του ευρύτερου τομέα Ενέργειας και η ενιαία συνδικαλιστική έκφραση των εργαζομένων για την περιφρούρηση των συμφερόντων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Βασική προτεραιότητα στις διεκδικήσεις της Ομοσπονδίας είναι η διαπραγμάτευση των όρων αμοιβής και εργασίας της Κλαδικής Σύμβασης Εργασίας και των περιφερειακών τοπικών Συμβάσεων Αεροδρομίων και Εγκαταστάσεων Πετρελαίου – Υγραερίων.	7.000 άτομα και 30 κλαδικά και επιχειρησιακά σωματεία – μέλη
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΙΜΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Μ.Υ.Λ.Ε.)</b>	Η ΟΜ.Υ.Λ.Ε. είναι μέλος της Γ.Σ.Ε.Ε. από το 2002 με την ιδιωτικοποίηση του Οργανισμού Λιμένος Πειραιώς. Υπογράφει επιχειρηματικές συμβάσεις με κάθε οργανισμό λιμένος και καλύπτει το 80% των εργαζομένων, με εξαίρεση τους λιμενεργάτες που καλύπτονται από άλλη συλλογική σύμβαση.	2.000 μέλη και 13 σωματεία
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΖΙΝΟ (Ο.Ε.Σ.Ι.Κ.)</b>	Η Ο.Ε.Σ.Ι.Κ. συντονίζει τις επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. που άρχισαν να καταρτίζονται από το 1995, οπότε λειτούργησαν τα ιδιωτικά καζίνο και ιδρύθηκαν τα επιχειρησιακά σωματεία εργαζομένων στα καζίνο. Η Ο.Ε.Σ.Ι.Κ. έχει δικαίωμα υπογραφής κλαδικής Σ.Σ.Ε., ελλείψει όμως αντίστοιχης εργοδοτικής οργάνωσης, περιορίζεται στο συντονισμό των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας που καταρτίζονται στα καζίνο.	Σωματεία εργαζομένων 9 καζίνο εκτός Κέρκυρας και Πάρνηθας
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ (Π.Ο.Λ.)</b>	Η Ομοσπονδία αποτελεί το δευτεροβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο για την προάσπιση των εργατικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των λογιστών & βοηθών λογιστών. Ειδικότερα, διεκδικεί την αναβάθμιση του μισθολογικού και εργασιακού καθεστώτος των λογιστών και βοηθών λογιστών και, επιπλέον, αντιτάσσεται στις κατηγοριοποιήσεις και επαγγελματικές αντιθέσεις, προκειμένου να διαφυλάξει την ενότητα του επαγγέλματος.	7.000 άτομα
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Π.Ο.Η.Ε.)</b>	Οι κυριότερες δραστηριότητες της Ομοσπονδίας επικεντρώνονται στην προάσπιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των ηλεκτροτεχνιτών, στη συλλογική διαπραγμάτευση των όρων εργασίας και των αμοιβών, καθώς και στη σύναψη των σχετικών ομοιοεπαγγελματικών Σ.Σ.Ε. Επιπλέον, συμμετέχει στην Διεθνή Ομοσπονδία Μετάλλου (I.M.F.), στην οποία εκπροσωπούνται οι ηλεκτροτεχνίτες στον κλάδο του Μετάλλου και γίνεται προσπάθεια για την σύναψη διεθνούς συλλογικής σύμβασης, με στόχο την επίτευξη σύγκλισης των μισθών για τους εργαζόμενους κατ' αρχήν στις πολυεθνικές εταιρίες και, στην συνέχεια, για τους εργαζόμενους των εθνικών εταιριών.	7.000 άτομα
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Ι.Ε.Α.Ε.)</b>	Η Ομοσπονδία προάγει τα ηθικά, επαγγελματικά και οικονομικά συμφέροντα όλων των Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών. Μεταξύ των δραστηριοτήτων της Ομοσπονδίας αναφέρονται η οργάνωση διαλέξεων, σεμιναρίων, παιδαγωγικών συνεδρίων που αποβλέπουν στην προαγωγή της επιστήμης και της παιδείας, η διεξαγωγή αγώνων για την περιφρούρηση και διεύρυνση των συνδικαλιστικών κατακτήσεων, η παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας στην ιδιωτική εκπαίδευση, καθώς και η συμμετοχή της στα συμβουλευτικά και αποφασιστικά όργανα, στα όργανα Διοίκησης της Παιδείας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Πολιτικής.	8.000 άτομα περίπου 21 σύλλογοι – μέλη

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

## **VII. Τα χαρακτηριστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας**

Κατά τη διεξαγωγή της επιτόπιας έρευνας, εξετάστηκαν συνολικά 51 συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εκ των οποίων 27 κλαδικές, 10 επιχειρησιακές, 13 ομοιοεπαγγελματικές και η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η επεξεργασία των αποτελεσμάτων της επιτόπιας έρευνας σχετικά με την έκταση

ισχύος των συγκεκριμένων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τις ειδικότητες που καλύπτουν, τα κριτήρια διαμόρφωσης των βασικών μισθών και επιδομάτων, καθώς και τον τρόπο αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα οποία αντιστοιχούν στις απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων στις ειδικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου για τον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ερωτήσεις αρ. 24-33), υποστηρίχτηκε σε μεγάλο βαθμό από την παράλληλη επεξεργασία των σχετικών κειμένων που περιλαμβάνονται στην Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων του Ο.ΜΕ.Δ.

Ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από τις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις εργασίας κυμαίνεται στις μεν κλαδικές συλλογικές συμβάσεις από 5.000 έως 120.000 εργαζόμενους, στις δε επιχειρησιακές συμβάσεις από 1.000 έως 3.710 εργαζόμενους, με εξαίρεση μια επιχειρησιακή σύμβαση που καλύπτει 12.700 εργαζόμενους και στις ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις από 610 έως 51.276 εργαζόμενους, ενώ η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καλύπτει το σύνολο των μισθωτών, που ανέρχεται στους 2.745.642 εργαζόμενους σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε. (Β' τρίμηνο 2004).

### **1. Οι ειδικότητες που καλύπτονται από τις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας**

Σε ότι αφορά τις ειδικότητες που καλύπτονται από τις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αποτυπώνονται αναλυτικά στον Πίνακα 8, διαπιστώνεται ότι τα κριτήρια προσδιορισμού ή ταξινόμησης τους διαφοροποιούνται ανάλογα με τις παραγωγικές δραστηριότητες των κλάδων και των επιχειρήσεων ή τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων. Μερικά από τα κριτήρια ταξινόμησης που εντοπίστηκαν στις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν είτε στη συνάφεια των ειδικοτήτων με τις παραγωγικές ή τις διοικητικές δραστηριότητες των επιχειρήσεων – ή αντίστοιχα με τους τομείς δραστηριοτήτων ή τα τμήματα των παρεχόμενων υπηρεσιών των επιχειρήσεων – είτε στο εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για την άσκηση των ειδικοτήτων, είτε στο βαθμό εξειδίκευσης της εργασίας, είτε στις κατηγορίες των επιχειρήσεων, είτε στις συγκεκριμένες εργασίες που εκτελούνται στον κλάδο και τις επιχειρήσεις.

Ειδικότερα, η ταξινόμηση των ειδικοτήτων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που γίνεται κυρίως για λόγους διαμόρφωσης των σχετικών μισθολογικών κατηγοριών, ακολουθεί σε γενικές γραμμές τη βασική διάκριση σε *υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες* (βλ. Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κλαδική Σ.Σ.Ε. λιπασμάτων), ή *άλλως* τη διάκριση σε *παραγωγικές ή τεχνικές ειδικότητες* και σε *διοικητικές ή υποστηρικτικές ειδικότητες* (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. τσιμεντοβιομηχανίας και επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. των καζίνο). Υπό το πρίσμα αυτών των βασικών διακρίσεων, εντοπίζονται οι ειδικότητες στις κατηγορίες *τεχνικών υπηρεσιών, διοικητικών υπηρεσιών και γενικών υπηρεσιών* (βλ. επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. στα «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.»), οι ειδικότητες *τεχνικού, διοικητικού και εργατικού προσωπικού* (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. έρευνας, εξόρυξης, μελετών και διύλισης αργού πετρελαίου) ή οι ειδικότητες *τεχνικού, κύριου και υποστηρικτικού προσωπικού* (βλ. επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος), καθώς και οι *τεχνικοί υπάλληλοι, οι διοικητικοί υπάλληλοι και οι χειριστές μηχανημάτων* (βλ. επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Οργανισμού Λιμένος Πειραιώς). Επίσης, εντοπίζεται η διάκριση σε *εργατοτεχνίτες, υπαλλήλους και συντηρητές* (βλ. επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων Υμηττού) ή σε *τεχνίτες, εργάτες και πωλητές* (βλ. κλαδικές Σ.Σ.Ε. γάλακτος και τυροκομίας), όπως επίσης σε *τεχνίτες, κόπτες και εργάτες* (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. σαπωνοποιών). Σε ορισμένες περιπτώσεις, η ταξινόμηση των ειδικοτήτων π.χ. *τεχνίτες, βοηθοί και εργάτες* (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. ζαχαρωδών προϊόντων) ή *τεχνίτες, εργάτες και ηλεκτροσυγκολλητές* (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. μετάλλου) γίνεται με βάση τις επιμέρους κατηγορίες των επιχειρήσεων του κλάδου. Τέλος, ακολουθεί η διάκριση των ειδικοτήτων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για την άσκηση τους, σε *Δευτεροβάθμιας, Τεχνολογικής και Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης* (βλ. επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας Α.Ε.). Σημειώνεται ότι η διάκριση αυτή των ειδικοτήτων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης χαρακτηρίζει, ούτως ή άλλως, τη διαδικασία προσλήψεων του προσωπικού στις δημόσιες επιχειρήσεις, η οποία γίνεται με βάση τα προσόντα διορισμού σε θέσεις φορέων του Δημόσιου Τομέα που προβλέπονται στο Π.Δ. 50/2001, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

Αρκετές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορούν αποκλειστικά στους εργατοτεχνίτες και δεν συμπεριλαμβάνουν τους υπαλλήλους (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. πλαστικών). Ως προς τους εργατοτεχνίτες, δε, γίνεται η διάκριση είτε σε *ειδικευμένο και ανειδίκευτο προσωπικό* (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. οινοπνευματοποιίας, κλαδική Σ.Σ.Ε.

ζωοτροφών), είτε με βάση τις κατηγορίες εργασιών π.χ. κατασκευής ελαστικών αυτοκινήτων (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. κατασκευής ελαστικών αυτοκινήτων). Τέλος, στις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας η διάκριση των ειδικοτήτων βασίζεται είτε στην εξειδίκευση των επιμέρους ειδικοτήτων του επαγγέλματος (βλ. ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. διπλωματούχων μηχανικών), είτε στην ιεραρχική διάρθρωση του επαγγέλματος (βλ. ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. ηλεκτροτεχνιτών). Εν γένει, διαπιστώνεται ότι η παράθεση των ειδικοτήτων στις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι εξαντλητική και πραγματοποιείται είτε μέσα από μια πιο γενικευμένη κατηγοριοποίηση στην περίπτωση των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είτε μέσα από μια αναλυτική και πιο εξειδικευμένη παρουσίαση στην περίπτωση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, μια και αποτυπώνουν όλες τις ειδικότητες που απασχολούνται σε συγκεκριμένη επιχείρηση.

Περαιτέρω, από τις ειδικότητες των υπό εξέταση συλλογικών συμβάσεων εργασίας που καταγράφονται στον Πίνακα 8, διακρίνονται οι νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες – των οποίων οι προϋποθέσεις άσκησης και τα επαγγελματικά δικαιώματα καθορίζονται από ειδικές νομοθετικές διατάξεις – και οι νέες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες. Ένα ενδεικτικό παράδειγμα της διάκρισης αυτής εντοπίζεται στην κλαδική Σ.Σ.Ε. σιδηροβιομηχανίας, όπου διαχωρίζεται το μισθολογικό καθεστώς των ηλεκτροσυγκολλητών ή των φλογοχειριστών ανάλογα με το αν είναι αδειούχοι ή μη αδειούχοι. Στις νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες των υπό εξέταση συλλογικών συμβάσεων εργασίας εντοπίζονται συνολικά 13 ειδικότητες και επαγγέλματα και, συγκεκριμένα, το επάγγελμα του Λογιστή (Ν. 2515/1997-ΦΕΚ Α'154, Π.Δ. 340/1998-ΦΕΚ Α'228, Π.Δ. 349/1989-ΦΕΚ Α'159, Π.Δ. 475/1991-ΦΕΚ Α'176, Ν. 2771/1999-ΦΕΚ Α'280 και Ν. 3470/2006-ΦΕΚ Α'132), το επάγγελμα του Μηχανολόγου Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Ναυπηγού Μηχανικού και των Πτυχιούχων επίβλεψης-συντηρητές όλων των ειδικοτήτων και κατηγοριών των βιομηχανικών εγκαταστάσεων (Ν. 6422/1934-ΦΕΚ Α'142, Β.Δ. 16/17.3.1950-ΦΕΚ Α'821, Π.Δ. 24-11/17.12.1953-ΦΕΚ Β'0, Β.Δ. 12/1964-ΦΕΚ Α'8, Π.Δ. 252/1998-ΦΕΚ Α'106 και Π.Δ. 50/2003-ΦΕΚ Α'58), του Μηχανικού Μεταλλείων και του Μεταλλουργού (Ν. 1428/1984-ΦΕΚ Α'43), το επάγγελμα του Ηλεκτροτεχνίτη και του Μηχανοτεχνίτη (Ν.1575/85, ΦΕΚ 207/Α'/11-12-1985), το επάγγελμα του Ραδιοτεχνίτη (Β.Δ.

510/1971-Φ.Ε.Κ. 152/Α΄/71 Άρθρο 3 Παρ. 5.α., Ν.Δ. 2624/1953-ΦΕΚ Α΄2624, Π.Δ. 258/2003-ΦΕΚ Α΄235), η ειδικότητα του Ηλεκτροσυγκολλητή Α' και Β' (Π.Δ. 55/2000-ΦΕΚ 44, Β.Δ. 16/17-3-1950-ΦΕΚ Α΄821, Β.Δ.2/8-8/1958-ΦΕΚ Α΄116, Π.Δ. 387/1975, Π.Δ. 672/1982-ΦΕΚ Α΄141), καθώς και η ειδικότητα του Πλοιάρχου Α΄ (Ν.Δ. 187/1973-ΦΕΚ Α΄261, Π.Δ. 243/98-Φ.Ε.Κ. Α΄181, όπως έχει τροποποιηθεί με το Π.Δ.295/99-Φ.Ε.Κ. Α΄266 και το Π.Δ. 19/01-Φ.Ε.Κ. Α΄14).

Από την άλλη μεριά, στις νέες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες εντοπίζονται οι παραγωγικές ειδικότητες λειτουργίας των καζίνο, για τις οποίες είναι απαραίτητη η περιγραφή των θέσεων εργασίας, των καθηκόντων και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, όπως συνάγεται από τις σχετικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επιπλέον, ειδική μνεία αξίζει να γίνει σε μια περίπτωση συλλογικής επαγγελματικής κατοχύρωσης ειδικότητας και, συγκεκριμένα, στην περίπτωση της χορήγησης βιβλιαρίου επαγγελματικής ικανότητας τυροκόμου που προβλέπεται στην κλαδική Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνιτών βιομηχανιών τυροκομίας και τυροκομικών επιχειρήσεων (Σ.Σ.Ε. 23.10.1976), σύμφωνα με την οποία η χορήγηση των βιβλιαρίων επαγγελματικής ικανότητας θα γίνεται βάσει κοινού κανονισμού από επιτροπές, αποτελούμενες από ίσο αριθμό αντιπροσώπων της Ομοσπονδίας Τυροπαραγωγών και της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων και Ποτών, χωρίς ωστόσο να δεσμεύουν τους εργοδότες να προσλάβουν προσωπικό από τους κατέχοντες τα βιβλιάρια επαγγελματικής ικανότητας τυροκόμου.

Πέραν των ανωτέρω και σε ότι αφορά την ύπαρξη περιγραφής θέσεων εργασίας στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαπιστώνεται ότι από τις 51 συλλογικές συμβάσεις που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας μόνο 8 συλλογικές συμβάσεις εμπεριέχουν αναλυτική περιγραφή επαγγελματικών δραστηριοτήτων και απαιτούμενων προσόντων και αφορούν στις ακόλουθες ειδικότητες: παραγωγικές ειδικότητες λειτουργίας καζίνο (βλ. Δ.Α. 2/2000 για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο καζίνο Ρίο Πάτρας της Α.Ε. THEROS INTERNATIONAL GAMING INC., Σ.Σ.Ε.156-2000 καζίνο Ρόδου και Σ.Σ.Ε. 2004 των εργαζομένων στην εταιρία “ΚΑΖΙΝΟ ΚΑΙ ΞΕΝΙΑ ΘΡΑΚΗΣ ΑΕ”), ειδικότητες εργατοτεχνιτών βιομηχανιών τυροκομίας και τυροκομικών (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνιτών βιομηχανιών τυροκομίας και τυροκομικών επιχειρήσεων),

ειδικότητες τεχνιτών και ηλεκτροσυγκολλητών (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. μετάλλου), ειδικότητες παραγωγής και επεξεργασίας μετάλλων (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. σιδηροβιομηχανίας), ειδικότητες προσωπικού εμπορικών επιχειρήσεων και, συγκεκριμένα, προσωπικού Η/Υ, προσωπικού γραφείων, λογιστών και βοηθών λογιστών (βλ. κλαδική Σ.Σ.Ε. προσωπικού εμπορικών επιχειρήσεων) και ειδικότητες λογιστών και βοηθών λογιστών (βλ. σχετική ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε.). Εν προκειμένω, η περιγραφή των θέσεων εργασίας αφορά στον προσδιορισμό των ειδικοτήτων μέσα από την αναλυτική παράθεση είτε των καθηκόντων και επιτελούμενων εργασιών, είτε των επιχειρήσεων στις οποίες απασχολούνται, είτε των τμημάτων και ιεραρχικών θέσεων εργασίας, είτε των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων (πτυχίου, τεχνικών γνώσεων, εμπειρικής ικανότητας, προϋπηρεσίας), είτε των επιμέρους ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων. Σε αρκετές περιπτώσεις, τα ειδικά καθήκοντα που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένη θέση εργασίας δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας και περιγράφονται αναλυτικά στους κανονισμούς λειτουργίας των επιχειρήσεων. Τέλος, διαπιστώνεται ότι από τις 8 συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εμπεριέχουν αναλυτική περιγραφή επαγγελματικών δραστηριοτήτων και προσόντων, οι μισές αφορούν σε νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, των οποίων η περιγραφή απορρέει από τις ειδικές κατά περίπτωση νομοθετικές διατάξεις, στις οποίες οι αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις παραπέμπουν ή κατ' εξαίρεση ενσωματώνουν, όπως συμβαίνει με την περιγραφή του επαγγέλματος του λογιστή που ενσωματώνεται τόσο στις σχετικές νομοθετικές διατάξεις όσο και στις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ Η ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΥΠΑΡΞΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας	Υπάλληλοι και Εργατοτεχνίτες	ΟΧΙ. Είναι αδύνατη η περιγραφή θέσης εργασίας σε επίπεδο Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. του Οργανισμού Λιμένος Παραϊώς	Διοικητικοί υπάλληλοι - Τεχνικοί υπάλληλοι - Χειριστές μηχανημάτων	ΟΧΙ. Εντούτοις, για τις προσλήψεις προσωπικού ακολουθείται το προβλεπόμενο στο Π.Δ. 50/2001 προσοντολόγιο για την κάλυψη θέσεων φορέων του Δημοσίου Τομέα.
Επιχειρησιακές ΣΣΕ που έχουν συναφθεί στα καζίνο Ρίου, Hyatt, Λουτρακίου, Ρόδου, Σύρου, Θράκης.	<p>Οι εργαζόμενοι διακρίνονται σε δύο μισθολογικές κατηγορίες:</p> <p>(1) <u>Παραγωγικές ειδικότητες</u> των οποίων η άσκηση καθηκόντων προϋποθέτει εκπαίδευση και εμπειρία στην εξυπηρέτηση εκτέλεσης επιτραπέζιων παιχνιδιών σύμφωνα με την Υ.Α. 962/1995 ΦΕΚ 'B 440/1995. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι εξής ειδικότητες: α) Δόκιμοι σύμφωνα με Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., β) Κρουπιέρ (Dealer), γ) Κρουπιέρ – Παρατηρητής (Dealer – Inspector), δ) Επιθεωρητής (Inspector), ε) Ανώτερος Επιθεωρητής (Senior Inspector), στ) Βοηθός Τμηματάρχης (Assistant Pt – Boss), ζ) Τμηματάρχης (Pit – Boss). (2) <u>Υποστηρικτικές ειδικότητες</u> των οποίων η άσκηση καθηκόντων αφορά όλες τις διοικητικές, επισιτιστικές και τις λουιτές υπηρεσίες της επιχείρησης, περιλαμβανομένης της λειτουργίας Τεχνικών Ηλεκτρονικών Παιγνίων (slot machines): α) Υπάλληλοι γραφείου (γραμματέας, καταμετρητής, προσωπικό τεχνικών ηλεκτρονικών παιχνιδιών, ταμίας, υπάλληλος εξωτερικού ελέγχου), β) Λογιστές, βοηθοί λογιστές, γ) Προσωπικό Η/Υ (Χειριστές Η/Υ, προγραμματιστές Η/Υ), δ) Προσωπικό Φύλαξης (Φύλακες, Νυχτοφύλακες, Θυρωροί), ε) Βοηθητικό Τεχνικό Προσωπικό (Καθαριστές, Αποθηκάριοι), στ) Οδηγοί.</p> <p>Στο “Καζίνο Ατγαίου Α.Ε.” υπάρχουν με μικρές διαφοροποιήσεις οι εξής ειδικότητες: (1) τεχνικοί επιτραπέζιων παιγνίων (Groupier – Dealer και Inspector), (2) Υπάλληλοι μηχανημάτων ηλεκτρονικών τυχερών παιγνίων, (3) Υπάλληλοι υποδοχής, (4) Υπάλληλοι ασφαλείας – φύλαξης καζίνο, (5) Υπάλληλοι ταμείου, (6) προσωπικό καθαρισμού, (7) εργαζόμενοι τμήματος επισιτισμού, (8) υπάλληλοι ηλεκτρονικού συστήματος παρακολούθησης, (9) τεχνικοί διαφόρων ειδικοτήτων, (10) διοικητικοί υπάλληλοι, (Βλ. Σ.Σ.Ε. 146-2000-2001-2002 καζίνο Σύρου). Παρεμφερώς, διαρθρώνονται οι ειδικότητες στο καζίνο Λουτρακίου (Βλ. Σ.Σ.Ε. 110-2000-2001 καζίνο Λουτρακίου).</p>	<p>ΝΑΙ στις σχετικές Σ.Σ.Ε. ή/και Διατηρητικές Αποφάσεις ρυθμίζονται τα ειδικότερα καθήκοντα ανά ειδικότητα και κυρίως αναφορικά με τις παραγωγικές ειδικότητες λειτουργίας καζίνο. (Βλ. Δ.Α. 2/2000 για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο καζίνο Ρίο Πάτρας της Α.Ε. THEROS INTERNATIONAL GAMING INC. και Σ.Σ.Ε.156-2000 καζίνο Ρόδου). Η περιγραφή θέσης εργασίας είναι απολύτως απαραίτητη, διότι πρόκειται για ειδικότητες νέες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες. Ειδική μνεία θα πρέπει να γίνει για τη Σ.Σ.Ε. 2004 των εργαζομένων στην εταιρία “ΚΑΖΙΝΟ ΚΑΙ ΞΕΝΙΑ ΘΡΑΚΗΣ ΑΕ”, δεδομένου ότι περιλαμβάνει εκτενές καθηκοντολόγιο των παραγωγικών ειδικοτήτων (Κρουπιέρ, Κρουπιέρ - Επιθεωρητής, Επιθεωρητής), καθώς και του προσωπικού Ηλεκτρονικών Παιγνίων (Επιτηρητής ηλεκτρονικών τυχερών παιγνίων, τεχνικός τμήματος ηλεκτρονικών τυχερών παιγνίων) και, συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στα απαραίτητα προσόντα για την άσκηση της ειδικότητας (απαιτούμενη εκπαίδευση και προϋπηρεσία) και περιγράφονται τα καθήκοντα που συνυφαίνονται με την άσκηση κάθε ειδικότητας.</p>
Επιχειρησιακή ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΚΑΖΙΝΟ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ ΑΤΕ-ΚΑΑΜΠ ΟΤΕΑ ΛΟΥΤΡΑΚΙ ΚΑΖΙΝΟ ΑΕ	<p>Οι ειδικότητες των εργαζομένων στο ΚΑΖΙΝΟ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ ορίζονται στο άρθρο 1 της Σ.Σ.Ε. 2000 – 2001 και είναι συνολικά 29 ειδικότητες: 1) Slots assistants, 2) Cash desk assistants, 3) Receptionists, 4) Surveillance assistants, 5) Surveillance assistant technician, 6) Security assistants, 7) Υπάλληλοι γραφείου, 8) Βοηθοί Λογιστών, 9) Οδηγοί, 10) Νοσοκόμες, 11) Κρουπιέρηδες, 12) Βοηθοί προμηθειών, 13) Αποθηκάριοι, Βοηθοί αποθηκάριοι, 14) Βοηθοί συντήρησης, 15) Ηλεκτρολόγοι, βοηθοί ηλεκτρολόγοι, υδραυλικοί, ελαστοματιστές, εργάτες γενικών καθηκόντων, 15) Παρκαδόροι, 16) Καθαριστές, καθαρίστρες, 17) Βοηθοί Μ.Ι.Σ., 18) Καθαριστές τασακίων, 19) βοηθοί μπάρμαν, 20) Μπάρμαν, 21) Σερβιτόροι, 22) Captains, 23) Ταμίες εστιατορίου, 24) Βοηθοί μαγειρών, 25) Λαντζέρηδες, 26) Μάγεις Γ’ κατηγορίας, 27) Μπουφετζής, 28) Τσιπαδόροι, 29) Inspectors (Επιθεωρητές Τραπεζιών).</p>	<p>Δεν υπάρχει περιγραφή και προδιαγραφές προσόντων. Απαιτείται μόνο το Απολυτήριο Λυκείου και η γνώση της Αγγλικής γλώσσας. Εντούτοις, αναπτύσσεται το προσοντολόγιο με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης και εκπονείται η αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων.</p>
Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας Α.Ε.	<p><u>Ειδικότητες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης:</u> Χειριστής ανυψωτικών &amp; βαρέων οχημάτων, Μηχανικός οχημάτων, Μηχανικός συντήρησης, Λιπαντής, Συγκολλητής – Σιδηρουργός, Οδηγός, Υδραυλικός κατασκευών, Τεχνικός συντήρησης κλιματισμού, Ηλεκτρολόγος συντήρησης, Μηχανουργός, Συγκολλητής, Μηχανικός κινητήρων, Τεχνίτης επιφανειακών διεργασιών, ελασματοουργός, χρώστης, Μηχανοξύλουργός. <u>Ειδικότητες Τεχνολογικής Εκπαίδευσης:</u> Τεχνικός Μηχανολογικού εξοπλισμού, Τεχνικός ηλεκτρολογικού εξοπλισμού, Μηχανικός κινητήρων, Τεχνικός ηλεκτρονικός συντήρησης, Πτυχιούχος Μηχανικός, Επιθεωρητής διακρίβωσης, Διαχειριστής αποθεμάτων, Σχεδιαστής μελετητής, Εκτιμητής κόστους. <u>Ειδικότητες Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης:</u> Αεροναυπηγός Μηχανικός, Ηλεκτρονικός Μηχανικός, Μηχανολόγος Μηχανικός, Ηλεκτρολόγος Μηχανικός, Χημικός Μηχανικός, Επιμελητής Συμβάσεων, Διπλωματούχος Μηχανικός ειδικός Logistics, Ηλεκτρολόγος ή Μηχανικός Η/Υ, Χημικός, Μεταλλουργός Μηχανικός, Τηλεπικοινωνιακός μηχανικός, Ειδικός μελετητής, Λογιστής Α’, εκτιμητής κόστους.</p>	<p>ΟΧΙ, δεν υπάρχει αναλυτική περιγραφή θέσης εργασίας. Εντούτοις, εμπεριέχεται εξαντλητικός κατάλογος με τις ειδικότητες και την αντιστοίχηση τους ως προς τα απαιτούμενα χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας και την απαιτούμενη εκπαίδευση.</p>

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ Η ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΥΠΑΡΞΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
<p><b>Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στην εταιρία “ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.”</b></p>	<p>Οι εργαζόμενοι εντάσσονται σε 27 μισθολογικά κλιμάκια αντίστοιχα των ειδικότητων και διοικητικών βαθμίδων που επισυνάπτονται στο παράρτημα της Επιχειρησιακής Σύμβασης. Προβλέπονται τέσσερις κατηγορίες: (Α) Τεχνικών, (Β) Διοικητικών – Οικονομικών, (Γ) Υγειονομικών, (Δ) Μισθωτών Γενικών Υπηρεσιών. Στην <u>κατηγορία των Τεχνικών</u> αναφέρονται οι ειδικότητες των Διπλωματούχων Μηχανικών, των Τεχνολόγων – Πλοιάρχων Α, Επόπτες Διυλιστηρίου Βάρδιας, Χειριστές, Τεχνίτες, Σχεδιαστές, Προσωπικό Πυρασφάλειας, Στην <u>κατηγορία των Διοικητικών – Οικονομικών</u> περιλαμβάνονται οι πτυχιούχοι Ανώτατης Σχολής οι Υπεύθυνοι Γραφείου, οι Υπάλληλοι Α΄ και Β΄, οι Προγραμματιστές και οι Γραμματείς. Στην <u>κατηγορία των Υγειονομικών</u> περιλαμβάνονται οι νοσοκόμοι και στην <u>κατηγορία Γενικών Υπηρεσιών</u> εντάσσονται οι Οδηγοί, το Προσωπικό Φύλαξης, οι Μάγειροι, το προσωπικό εστιατορίου και το βοηθητικό προσωπικό. Ενδιαφέρον έχει η αντιστοίχιση ειδικοτήτων της ΠΕΤΡΟΛΑ Α.Ε. και των ΕΛ.ΠΕ. Α.Ε. που αποτέλεσε την αναγκαία διαδικασία λόγω της συγχώνευσης των εταιριών και της μη ισοδυναμίας των ειδικοτήτων εξαιτίας των διαφορετικών απαιτήσεων και καθηκόντων.</p>	<p>ΟΧΙ. Η ένταξη των εργαζομένων στις προβλεπόμενες κατηγορίες και στα αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια γίνεται αφού ληφθούν υπόψη τα τυπικά προσόντα του σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης. Με βάση τους Ν. 6422/1934, Β.Δ. 16/17.3.1950, Π.Δ. 252/1988-ΦΕΚ Α΄106 και Π.Δ.50/2003-ΦΕΚ Α΄50 κατοχυρώνονται νομοθετικά τα επαγγέλματα του Μηχανολόγου Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου - Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού-Μηχανικού. Επίσης, με βάση το Ν.Δ. 187/1973-ΦΕΚ Α΄261, το Π.Δ.243/98-Φ.Ε.Κ. 181/Α΄/98, όπως έχει τροπ.με το Π.Δ.295/99-Φ.Ε.Κ. 266/Α΄/99 και το Π.Δ. 19/01-Φ.Ε.Κ. 14/Α΄/01 κατοχυρώνεται νομοθετικά η ειδικότητα του Πλοιάρχου Α΄, Β΄, Γ΄ τάξης Εμπορικού Ναυτικού.</p>
<p><b>Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Προσωπικού Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων Υμηττού.</b></p>	<p>Η κοινή επιχειρησιακή ΣΣΕ προσωπικού Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων δεν διαμορφώνει ενιαίο μισθολόγιο και διατηρεί τα προϋπάρχοντα συστήματα ΕΒΟ και ΠΥΡΚΑΛ. Στην περίπτωση της ΠΥΡΚΑΛ η συλλογική σύμβαση δεν προσεγγίζει ειδικότητες αλλά ομάδες: α) Διευθυντές, Προϊστάμενοι, β) Υπάλληλοι γραφείου, γ) Εργατοτεχνίτες (τεχνίτες Α και Β, Ημιαντόματων συγκολλήσεων), δ) Συντηρητές – Εφαρμοστές. Στις ομάδες αυτές αντιστοιχούν τα μισθολογικά κλιμάκια, στα οποία η ένταξη έγινε αρχικά με βάση κριτήρια π.χ. εκπαίδευση, ξένη γλώσσα, σχετική εμπειρία, ευθύνη αποτελεσμάτων, αυτονομία, επαφές, διοικητική ευθύνη κ.λπ., σταθμισμένα με συγκεκριμένους συντελεστές που οδηγούσαν στη διαμόρφωση του μισθού, αλλά τελικά αντικαταστάθηκε από την ένταξη στο μισθολόγιο με βάση τη θέση και τις αντίστοιχες ονομαστικές αποδοχές. Στην περίπτωση της ΕΒΟ διατηρείται η ταξινόμηση σε κλάδους, κατηγορίες, θέσεις και ειδικότητες. Η μισθολογική διάρθρωση γίνεται με βάση τρεις κλάδους: 1)Διοικητικό – Οικονομικό, 2)Τεχνικό και 3)Γενικών Υπηρεσιών και με βάση τις επιμέρους κατηγορίες που προσδιορίζονται από τη θέση, τους τίτλους σπουδών και την ειδικότητα - εξειδίκευση.</p>	<p>ΟΧΙ. Σημειώνεται ότι η αξιολόγηση τυπικών προσόντων για ένταξη ακολουθεί το προβλεπόμενο στο Π.Δ. 50/2001 προσοντολόγιο για την κάλυψη θέσεων φορέων του Δημοσίου Τομέα.</p>
<p><b>1. Κλαδική Σ.Σ.Ε. εργαζομένων σε επιχειρήσεις παστερίωσης γάλακτος όλης της χώρας. 2. Κλαδική Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνιτών Βιομηχανιών τυροκομίας και τυροκομικών. 3. Κλαδική Σ.Σ.Ε. εργαζομένων σε επιχειρήσεις παρασκευής τυποποιημένων πρόχειρων τροφίμων 4. Κλαδική Σ.Σ.Ε. εργαζομένων σε επιχειρήσεις αναψυκτικών, οινοποιίας,ποτοποιίας, οξοποιίας, ζυθοποιίας.</b></p>	<p><u>Σ.Σ.Ε. Γάλακτος:</u> 1) Οξυμετρητές, απόφοιτοι γαλακτομικών σχολών, 2) Παστεριωτές, Τεχνίτες, χειριστές μηχανημάτων, 3) Εμφιαλωτές, 4) Εργατοτεχνικό προσωπικό, 5) Περιοδεύοντες πωλητές. <u>Σ.Σ.Ε. Τυροκομίας:</u>1) Τεχνίτες Φοντίνας, Προβολόνε, Έμενταλ, Ένταμ, Γραβιέρας από αγελαδινό γάλα, 2) Τεχνίτες κασεριών, γραβιέρας από πρόβειο γάλα, 3) Οξυμετρητές απόφοιτοι γαλακτοκομικών σχολών, 4) Τεχνίτες πασκιτζήδες, τυροσυντηρητές, αλατιστές αποθηκών, παραλήπτες γάλακτος και βοηθοί γενικά, 5) Εργάτες-τριες ανειδίκευτοι, 6) Μαθητευόμενοι, 7) Περιοδεύοντες πωλητές με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, <u>Σ.Σ.Ε. Τυποποιημένων πρόχειρων τροφίμων:</u> 1) Τεχνίτες διαφόρων τύπων μειγμάτων, 2) Χειριστές μηχανών παραγωγής και συσκευασίας, 3) Βοηθοί των παραπάνω κατηγοριών, 4) Εργάτες-τριες, 5) Περιοδεύοντες πωλητές. <u>Σ.Σ.Ε. αναψυκτικών, οινοποιίας,ποτοποιίας,οξοποιίας, ζυθοποιίας:</u> 1) Ποτοποιοί, οινοποιοί, οξοποιοί, ζυθοποιοί, αναψυκτικοί, 2) Βοηθοί ποτοποιείων, οινοποιείων, οξοποιείων, ζυθοποιείων, αναψυκτικών, 3) Χειριστές μηχανημάτων παραγωγής, 4) Εργάτες-τριες ποτοποιείων, οινοποιείων, οξοποιείων, ζυθοποιείων, αναψυκτικών, 5) Περιοδεύοντες πωλητές.</p>	<p>ΝΑΙ, μόνο στη Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνιτών Βιομηχανιών τυροκομίας και τυροκομικών. Στην Σ.Σ.Ε. Τυροκομίας εντάσσεται ο καθορισμός των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των τεχνιτών και των βοηθών τυροκόμων δηλαδή του απαιτούμενου πτυχίου τυροκομικής σχολής και της απαιτούμενης προϋπηρεσίας σε τυροκομικές επιχειρήσεις, όπως αυτά προσδιορίστηκαν στη Σ.Σ.Ε. 23.10.1976 και συμφωνήθηκαν να φαίνονται οι συγκεκριμένες διακρίσεις ειδικότητας στην σύμβαση εργασίας που υπογράφεται κατά την πρόσληψη του εργαζόμενου. Επίσης, προσδιορίστηκαν στη Σ.Σ.Ε. 23.10.1976 οι όροι και η διαδικασία χορήγησης των βιβλιαρίων επαγγελματικής ικανότητας που θα χορηγούνται από επιτροπές αποτελούμενες από αντιπροσώπους της Ομοσπονδίας Τυροπαραγωγών και της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων και Ποτών. Σημειώνεται ότι τα βιβλιάρια επαγγελματικής ικανότητας δεν δεσμεύουν τους εργοδότες να προσλάβουν προσωπικό από τους κατέχοντες τα βιβλιάρια επαγγελματικής ικανότητας τυροκόμου.</p>
<p><b>1. Κλαδική ΣΣΕ Μετάλλου. 2. Κλαδική ΣΣΕ Βιομηχανιών Κατασκευής Πλασίων και Αμαξωμάτων. 3. Κλαδική ΣΣΕ Αργυροχρυσοχοιάς, πολύτιμων Μετάλλων και Ωρολογίων.</b></p>	<p>* Τεχνίτες – Βοηθοί Τεχνιτών * Εργάτες – Εργάτριες * Ηλεκτροτεχνίτες * Ηλεκτροσυγκολλητές Οι βασικές κατηγορίες είναι δύο: Τεχνίτες και Ηλεκτροσυγκολλητές στις οποίες εντάσσεται μια ευρεία γκάμα ειδικοτήτων και ένας πλήρης κατάλογος επιχειρήσεων.</p>	<p>ΝΑΙ, στην Σ.Σ.Ε. Μετάλλου υπάρχει αναλυτική περιγραφή των δύο κατηγοριών των Τεχνιτών και των Ηλεκτροσυγκολλητών με την εξαντλητική παράθεση τόσο των επιχειρήσεων στις οποίες απασχολούνται, όσο και των επιμέρους ειδικοτήτων που εντάσσονται σ΄ αυτές τις δύο κατηγορίες, χωρίς όμως να περιγράφονται τα καθήκοντα ή οι επαγγελματικές δραστηριότητες. Επιπλέον, υπάρχει ακριβής προσδιορισμός της προϋπηρεσίας σε συγκεκριμένες ειδικότητες, η οποία λαμβάνεται υπόψη για την ένταξη σε συγκεκριμένη κατηγορία και επηρεάζει τον κατώτατο βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, μια και καθορίζεται με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Στον κλάδο Μετάλλου, οι ειδικότητες είναι νομοθετικά κατοχυρωμένες και επαρκώς οριοθετημένες. Συνεπώς, σε ότι αφορά τους Τεχνίτες απαιτείται τεχνική επαγγελματική κατάρτιση και σε ορισμένες ειδικότητες απαιτείται επαγγελματική άδεια π.χ. για τον ηλεκτροτεχνίτη ή τον μηχανοτεχνίτη (Ν.1575/85, ΦΕΚ 207/Α΄/11-12-1985), για τους ηλεκτροσυγκολλητές (Β.Δ. 16/17-3-1950-ΦΕΚ Α΄821, Β.Δ.2/8-8/1958-ΦΕΚ Α΄116, Π.Δ. 387/1975, Π.Δ. 672/1982-ΦΕΚ Α΄141 και για τους τεχνίτες υδραυλικούς (Π.Δ. 55/2000, ΦΕΚ 44/Α΄/1-3/2000).</p>



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ Η ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΥΠΑΡΞΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
<p><b>Κλαδική Σ.Σ.Ε. των Μισθοτών Επιχειρήσεων παραγωγής και επεξεργασίας μετάλλων (Σιδηροβιομηχανίας)</b></p>	<p>Μηχανοτεχνίτες, Αδειούχοι Ηλεκτροσυγκολλητές, Μη αδειούχοι Ηλεκτροσυγκολλητές, Αδειούχοι και μη αδειούχοι φλογχειριστές, Τεχνίτες Ελασματοουργοί – Συναρμολογητές, Τεχνίτες συναρμολογητές Συνδετές και ελασματοργοσυνδετές, Τεχνίτες ελασματοουργοί μηχανικής κατεργασίας και διαμόρφωσης ελασμάτων, Τεχνίτες ελασματοουργοί – μεταχαράκτες, Τεχνίτες πιστολαδόροι, Τεχνίτες λεβητοποιοί, Εργάτες καθαρισμού πλοίων, Ειδικευμένοι αναρριχώμενοι εργάτες καθαρισμού πλοίων κ.α.</p>	<p>ΝΑΙ, οι ειδικότητες συνοδεύονται από αναλυτική περιγραφή. Η αναλυτική περιγραφή είναι σημαντική για την ένταξη/κατάταξη των εργαζομένων σε συγκεκριμένες ειδικότητες. Ειδικότερα, η Σ.Σ.Ε. Σιδηροβιομηχανίας καλύπτει 37 ειδικότητες, οι οποίες περιγράφονται αναλυτικά είτε ως προς τις επιτελούμενες εργασίες, είτε ως προς την απαιτούμενη προϋπηρεσία, είτε ως προς τις απαιτούμενες τεχνικές γνώσεις και την εμπειρική ικανότητα, είτε ως προς τις επιμέρους ειδικότητες που σχετίζονται με το χειρισμό συγκεκριμένων μηχανημάτων (π.χ. πρεσαδόροι, υδρογονοκολλητές, μολυβδουργού). Σημειώνεται ότι σε ορισμένες ειδικότητες γίνεται μια περαιτέρω διάκριση σε αδειούχους και μη αδειούχους. Στις περιπτώσεις των αδειούχων, πρόκειται για ειδικότητες νομοθετικά κατοχυρωμένες π.χ. του Μηχανοτεχνίτη (Ν.1575/85, ΦΕΚ 207/Α/11-12-1985) ή του Ηλεκτροσυγκολλητή (Β.Δ. 16/17-3-1950-ΦΕΚ Α'821, Β.Δ.2/8-8/1958-ΦΕΚ Α'116, Π.Δ. 387/1975, Π.Δ. 672/1982-ΦΕΚ Α'141).</p>
<p><b>Κλαδικές (1) Συλλογικές Ρυθμίσεις Εργαζομένων (κωδικοποίηση ρυθμίσεων) στις επιχειρήσεις έρευνας, εξόρυξης, μελετών και διύλισης αργού πετρελαίου – ΔΑ 48/2000 (ΟΜΕΔ Κ65ΡΟ), (2) Συλλογική Ρύθμιση Προσωπικού των πάσης φύσεως επιχειρήσεων πετρελαίων και υγραερίων, (3) Σ.Σ.Ε. (27.07.2000) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των πάσης φύσεως επιχειρήσεων πετρελαίων και υγραερίων, (4) Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Βυτιοφόρων ΔΧ 2005.</b></p>	<p><u>Στην Συλλογική Σύμβαση (1) προβλέπονται μισθολογικές κατηγορίες:</u> Τεχνικό Προσωπικό: Επόπτες, Εργοδηγοί Α', Εργοδηγοί Β', Τεχνίτες, Χειριστές, Τεχνίτες Συντηρήσεως, <u>Διοικητικό Προσωπικό:</u> Υπομηχανικοί Α', Β' και Γ', Επιθεωρητές, Ελεγκτές – Συντονιστές φορτώσεων, Λογιστές, Προγραμματιστές, Σχεδιαστές, Γραμματείς και Δόκιμοι, <u>Εργατικό προσωπικό:</u> Ειδικευμένοι εργάτες. Στην Σ.Σ.Ε. Εργαζομένων Επιχειρήσεων Πετρελαίου και Υγραερίου (27.07.2000), το εργατοτεχνικό προσωπικό (μαθητευόμενοι, ειδικευμένοι εργάτες, τεχνίτες) κατατάσσεται σε 5 κατηγορίες και το υπαλληλικό και βοηθητικό προσωπικό (ελεγκτές, αποθηκάριοι, τεχνικοί εργοδηγοί) σε 10 κατηγορίες. Οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. καλύπτουν περισσότερες ειδικότητες πιο εξειδικευμένες και με ευνοϊκότερους όρους. Οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που συνάπτονται είναι: (1) Σ.Σ.Ε. ΕΛΠΕ και ΠΕΤΡΟΛΑ Θεσσαλονίκης, (2) Σ.Σ.Ε. Motoroil, (3) Σ.Σ.Ε. ΕΚΟ – ΕΛΔΑ (εμπορία πετρελαίου), (4) Σ.Σ.Ε. Καβάλα OIL, (5) Σ.Σ.Ε. DIAXON Θυγατρική ΕΛΠΕ. Ειδικά η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. των εργαζομένων στα ΕΛ.ΠΕ. Α.Ε. θεωρείται πιο αναλυτική και πιο ευνοϊκή ως προς τους όρους εργασίας και αμοιβής.</p>	<p>ΟΧΙ. Υπάρχει αναφορά στο πεδίο ευθύνης ορισμένων κατηγοριών π.χ. για τους Επόπτες και τους Εργοδηγούς Α'. Τα ειδικά καθήκοντα που αντιστοιχούν στη θέση εργασίας περιγράφονται στους κάθε είδους κανονισμούς εργασίας και λειτουργίας των επιχειρήσεων. Σημειώνεται ότι σε ορισμένες ειδικότητες απαιτείται επαγγελματική άδεια π.χ. για τον ηλεκτροτεχνίτη ή τον μηχανοτεχνίτη (Ν.1575/85, ΦΕΚ 207/Α/11-12-1985) και σε ότι αφορά τους ηλεκτροσυγκολλητές απαιτείται επαγγελματική άδεια (Β.Δ. 16/17-3-1950-ΦΕΚ Α'821, Β.Δ.2/8-8/1958-ΦΕΚ Α'116, Π.Δ. 387/1975, Π.Δ. 672/1982-ΦΕΚ Α'141).</p>
<p><b>Κλαδική Σ.Σ.Ε. Εργατοτεχνιτών Σαπωνοποιών</b></p>	<p>Τεχνίτες - τρεις – Ψήστες, Κόπτες - τρεις Α, Κόπτες – τρεις Β, Εργάτες – τρεις</p>	<p>ΟΧΙ, αν και ο καθορισμός του κατώτατου βασικού μισθού και των ημερομισθίων δεν επηρεάζεται από την περιγραφή θέσης εργασίας, δεδομένου ότι τα κριτήρια είναι η ειδικότητα ή η κατηγορία εργαζομένων και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Στην πράξη, οι επιχειρήσεις ξεκινούν από τη θέση εργασίας, η οποία εξειδικεύεται σε συγκεκριμένα απαιτούμενα προσόντα, βάσει των οποίων γίνεται η πρόσληψη. Από και πέρα, οι εν λόγω επιχειρήσεις εφαρμόζουν συστήματα αξιολόγησης της εργασίας και της ικανότητας.</p>
<p><b>Κλαδική Σ.Σ.Ε. Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε. για τα έτη 2004-2005 / Επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος έτους 2004</b></p>	<p><u>Στην κλαδική Σ.Σ.Ε. Τραπεζών για τα έτη 2004-2005:</u> Δεν προβλέπεται αμοιβή ανά ειδικότητα ή θέση. Ο βασικός μισθός καθορίζεται σε αντίστοιχα κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου για κάθε κατηγορία προσωπικού. Οι κατηγορίες που προβλέπονται είναι: Κύριο Προσωπικό, Βοηθητικό Προσωπικό και Προσωπικό Καθαριότητας. Χωριστά προβλέπονται οι μισθοί Διευθυντών και Υποδιευθυντών στα αντίστοιχα κλιμάκια. <u>Στην επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος έτους 2004,</u> προβλέπονται οι ακόλουθες κατηγορίες: Τεχνικό Προσωπικό (Μηχανικοί, Υπομηχανικοί, Τεχνικοί Βοηθοί, Συντηρητές), Υποστηρικτικό Προσωπικό (Φροντιστές, Φύλακες και Προσωπικό Καθαριότητας), Κύριο Προσωπικό μέχρι το βαθμό του Υπολογιστή Β', Υπολογιστές Α', Λογιστές Β', Λογιστές Α' και Τμηματάρχες Β', Τμηματάρχες Α', Υποδιευθυντές Α' και Β'. Ακολουθούν, δηλαδή, τις βασικές κατηγορίες της κλαδικής Σ.Σ.Ε. Κύριου Προσωπικού, Βοηθητικού Προσωπικού και Προσωπικού Καθαριότητας και εξειδικεύονται σε βαθμούς και θέσεις ευθύνης.</p>	<p>ΟΧΙ, δεν υπάρχει περιγραφή θέσης εργασίας στην υπό εξέταση κλαδική και επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, ούτε στον αντίστοιχο κανονισμό εργασίας, στον οποίο περιλαμβάνεται αναλυτική παρουσίαση της διαβάθμισης του προσωπικού σε υπηρεσιακού κλάδους και βαθμούς, καθώς και των οργανικών θέσεων κατά κλάδο, κατηγορία και βαθμό.</p>

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ Η ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΥΠΑΡΞΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Κλαδική Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνικού προσωπικού των πάσης φύσεως βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων και των πάσης φύσεως εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων	<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α': Βιομηχανικές και Βιοτεχνικές επιχειρήσεις:</b> 1. Σοκολατοποιοί – Μπισκοτοποιοί, 2. Φρουτιέρες: τεχνίτες, βοηθοί, εργάτες, 3. Βαλταδόροι: τεχνίτες, βοηθοί, εργάτες, 4. Χαλβαδοποιοί: ψήστες, ζυματές, βοηθοί, εργάτες, 5. Ταχινόποιοι: ψήστες και ξαφριστές, 6. Κουφετοποιοί: τεχνίτες, βοηθοί, εργάτες, 7. Μαστιχοποιοί: τεχνίτες, βοηθοί, εργάτες, 8. Καραμελάδες: τεχνίτες, βοηθοί, εργάτες, 9. Λουκουμοποιοί: ψήστες, κόπτες, βοηθοί, εργάτες, προσωπικό επιχειρήσεων φύλλου κρούστας – σφολιάτας, 10. Καταίριοι: τεχνίτες, βοηθοί, εργάτες. <b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β': Κατηγορίες προσωπικού εργαστηρίων ζαχαροπλαστικής τέχνης, αρτοζαχαροπλαστέων, ξενοδογείων κ.λπ :</b> 1. Μαθητευόμενοι, 2. Βοηθοί ηλικίας 18 ετών, 3. Τεχνίτες-τριες, 4. Αρχιτεχνίτες-τριες, 5. Λαντζέρης	ΟΧΙ δεν υπάρχει περιγραφή των επιμέρους επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Προσδιορίζεται μόνο η έννοια της προύπηρεσίας για την καταβολή των σχετικών επιδομάτων πολυετούς υπηρεσίας.
Κλαδική Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνιτών Μεταλλείων Λιγνιτωρυχείων και Ορυχείων	Στην κλαδική Σ.Σ.Ε. προβλέπονται 6 κατηγορίες εργατοτεχνιτών (εργοδηγοί, επιστάτες, κατευθυντές εκσκαφέων, επικεφαλής, χειριστές, πιστολαδόροι, σιδηροδρομητές, Μπαζαδόροι).	ΟΧΙ. Παράτιθενται μόνο όλες οι ειδικότητες που εντάσσονται σε κάθε κατηγορία εργατοτεχνιτών.
Κλαδική Σ.Σ.Ε. των εργατών και υπαλλήλων τσιμεντοβιομηχανίας όλης της χώρας	Στη Σ.Σ.Ε. εργατών και υπαλλήλων τσιμεντοβιομηχανίας γίνεται διάκριση σε Ειδικότητες παραγωγής και συντήρησης και σε Ειδικότητες Διοικητικών Υπηρεσιών. Στις <b>ειδικότητες παραγωγής και συντήρησης</b> περιλαμβάνονται οι αμειβόμενοι με μηνιαίο μισθό: πρακτικός μηχανικός Α' τάξης, ηλεκτρολόγος συντηρητής, εργοδηγός, χειριστής ενοποιημένου κεντρικού πίνακα ελέγχου συγκ/μάτων παραγωγής, ψήστης, πρακτικός μηχανικός Β' τάξης, Επιστάτης, επόπτης παραγωγής, αρχιτεχνίτες, ηλεκτροτεχνίτες, χειριστής εκσκαπτικών, ανυψωτικών μηχ/των και οχημάτων ηλεκτρονικοί μέσης σχολής, προϊστάμενος φορτώσεων, μωλωνάς, πρακτικός μηχανικός Γ' τάξης, αρχιτεχνίτες, μηχανοτεχνίτες, αδειούχος ηλεκτροτεχνίτης, οδηγός, σχεδιαστής, ηλεκτροσυγκολλητής κάτοχος άδειας Α' τάξης, θερμαστής, βοηθός χημείου, καθώς και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο: οι τεχνίτες κινητών μηχανημάτων & οχημάτων, οι εργατοτεχνίτες παραγωγής, οι βοηθοί όλων των ειδικοτήτων, οι τεχνίτες συντήρησης, οι εργάτες παραγωγής, οι εργάτες αυλής, οι γομωτές, πυροδότες και μιναδόροι, οι πιστολαδόροι και ξεκολλητές.  Στις <b>ειδικότητες διοικητικών υπηρεσιών</b> εντάσσονται οι αμειβόμενοι με βασικό μισθό: λογιστής, αναλυτής συστημάτων, προγραμματιστής Η/Υ, βοηθός λογιστή, υπάλληλος γραφείων, χειριστής Η/Υ, Αποθηκάριος, Φύλακας, Θυρωρός, Κλητήρας και οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο: οι ζυγιστές αυτοκινήτων, οι ελεγκτές και οι καθαρίστριες. Προβλέπεται η υπαλληλοποίηση των εργαζομένων με ημερομίσθιο μετά από 20ετή προύπηρεσία.	ΟΧΙ, δεν υπάρχει περιγραφή ειδικοτήτων και επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Σημειώνεται ότι κάποιες ειδικότητες είναι νομοθετικά κατοχυρωμένες π.χ. Ηλεκτροτεχνίτη (Ν.1575/85, ΦΕΚ 207/Α'/11-12-1985), Ηλεκτρολόγου (Β.Δ.13/19-2-1936-ΦΕΚ Β'0, Β.Δ.19/26-3-1938-ΦΕΚ Β'0, Β.Δ.25-5/14-6-1938-ΦΕΚ Β'0), Ηλεκτροσυγκολλητής Α' και Β' (Β.Δ. 16/17-3-1950-ΦΕΚ Α'821, Β.Δ.2/8-8/1958-ΦΕΚ Α'116, Π.Δ. 387/1975, Π.Δ. 672/1982-ΦΕΚ Α'141), Μηχανολόγου Μηχανικού, Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, Μηχανολόγου - Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και Ναυπηγού-Μηχανικού (Ν. 6422/1934, Β.Δ. 16/17.3.1950, Π.Δ. 252/1988-ΦΕΚ Α'106 και Π.Δ.50/2003-ΦΕΚ Α'50) .
Κλαδική Σ.Σ.Ε. Χημικής Βιομηχανίας - Κλαδικές ΣΣΕ Πλαστικών, Σαπωνοποιίας, Αιπασμάτων, Απορρυπαντικών, Οινόπνευματοποιίας, Ελαστικών, Ζυμών-αρτοποιίας, αμύλου, ζωοτροφών.	Στην <b>κλαδική Σ.Σ.Ε. χημικής βιομηχανίας:</b> Εργατοτεχνίτες-τριες γενικά και Εργατοτεχνίτες-τριες απασχολούμενοι με την σύνθεση, ζύγιση, ανάμειξη, τριβή και μεταφορά πρώτων υλών υαλοουργίας. Στις ρυθμίσεις της <b>Σ.Σ.Ε. Πλαστικών</b> υπάγονται μόνο οι εργατοτεχνίτες και όχι οι υπάλληλοι των επιχειρήσεων πλαστικών. Η <b>Σ.Σ.Ε. Σαπωνοποιίας</b> αφορά τους εργατοτεχνίτες (τεχνίτες-ψήστες, κόπτες). Στη <b>Σ.Σ.Ε. Αιπασμάτων</b> υπάγονται οι εργατοτεχνίτες και οι υπάλληλοι στις εταιρίες λιπασμάτων: Αρχιεργοδηγοί, Εργοδηγοί Α και Β, Ομαδάρχες, Αρχιτεχνίτες & υπεύθυνοι αμμωνίας, Επιστάτες, Χειριστές πινάκων, Τεχνίτες λεπτών οργάνων, Βοηθοί εργοδηγοί χημείου (πτυχιούχοι και μη πτυχιούχοι), χειριστές λειτουργίας μηχανημάτων ενσασκίσεως, λοιποί εργάτες. Στη <b>Σ.Σ.Ε. απορρυπαντικών</b> υπάγονται οι εργατοτεχνίτες απορρυπαντικών. Ομοίως και στη <b>Σ.Σ.Ε. Οινόπνευματοποιίας</b> με την πρόσθετη διάκριση σε ειδικευμένους (εκζαχαρωτές, Διυλιστές, βοηθούς εκζαχαρωτών, λιπαντών και αρχιεργατών τρυγίων) και σε εργάτες αυλής, λαντζών, αποθήκης, οινοπνεύματος.  Στη <b>Σ.Σ.Ε. κατασκευής ελαστικών Αυτοκινήτων</b> υπάγονται οι εργατοτεχνίτες των οποίων τα κατόματα ημερομίσθια καθορίζονται με βάση τις 8 (VIII) κατηγορίες εργασιών, όπως παρατίθενται αναλυτικά στη Σ.Σ.Ε. <b>Στη Σ.Σ.Ε. των εργατοτεχνιτών των βιομηχανιών και βιοτεχνιών ζυμών αρτοποιίας</b> , η οποία από το 1994 ενώθηκε με τις συλλογικές ρυθμίσεις των εργατοτεχνιτών αμύλου – αμυλοσακχάρου και φρουκτολίνης, υπάγονται οι εργατοτεχνίτες χωρίς καμία περαιτέρω διάκριση, λαμβάνοντας ως μοναδικό κριτήριο καθορισμού του κατόματου ημερομισθίου τα χρόνια προύπηρεσίας. Στη <b>Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνιτών βιομηχανιών και βιοτεχνιών παραγωγής ανάμικτων και συνθετικών ζωοτροφών</b> , τα κατόματα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών διαμορφώνονται με βάση τα εξής κριτήρια: (α) κατά την πρόσληψη, (β) μετά ένα έτος υπηρεσίας στον κλάδο, (γ) ειδικευμένο προσωπικό: τεχνίτες χειριστές πινάκων και μίξερ, Σακκιστές και (δ) ανεידικευτο προσωπικό: εργατοτεχνίτες γενικά.	ΟΧΙ. Σημειώνεται ότι στη Σ.Σ.Ε. Ελαστικών Αυτοκινήτων η κατηγοριοποίηση των ειδικοτήτων γίνεται με βάση τις κατηγορίες εργασιών κατασκευής ελαστικών αυτοκινήτων.
Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού Εμπορικών Επιχειρήσεων	Στη ΣΣΕ Εμπορικών Επιχειρήσεων απαριθμούνται οι εμπορικές επιχειρήσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της και οι ειδικότητες: Πωλητές, Γραμματείς Προϊσταμένων, Προσωπικό γραφείου (υπάλληλοι γραφείου, αποθηκάριοι,εισπράκτορες, κλητήρες), Λογιστές και βοηθοί λογιστές, Καθαριστές/τριες, Φύλακες, Θυρωροί, Οδηγοί Φορητών, Προσωπικό Η/Υ (προγραμματιστές, αναλυτές, χειριστές), Εργατοτεχνίτες και διακοσμητές, Ηλεκτρονικοί - Τεχνικοί Hardware.	ΝΑΙ. Η περιγραφή θέσης αφορά στον ορισμό του ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ Η/Υ, στο οποίο περιλαμβάνονται οι προγραμματιστές, οι αναλυτές και οι χειριστές που εργάζονται στην υπηρεσία μηχανογράφησης των επιχειρήσεων, στον προσδιορισμό του ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΡΑΦΕΙΩΝ (υπάλληλοι, γραμματείς, αποθηκάριοι, εισπράκτορες και κλητήρες) με βάση τις απαιτούμενες γνώσεις και τα καθήκοντα, καθώς και στον προσδιορισμό των ΔΟΓΙΣΤΩΝ με βάση τα καθήκοντα, το πτυχίο και την απαιτούμενη προύπηρεσία και των ΒΟΗΘΩΝ ΔΟΓΙΣΤΩΝ με βάση τα καθήκοντα.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ Η ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΥΠΑΡΞΗ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
<p>Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ:  <b>1.ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ, 2.ΜΕΤΑΛΛΕΙΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ &amp; ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, 3.ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΥΧΩΝ ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ, 4.ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ</b></p>	<p>Μηχανολόγοι, Ηλεκτρολόγοι, Ηλεκτρονικοί, Ναυπηγοί, Αεροναυπηγοί, Μεταλλειολόγοι – Μεταλλουργοί, Χημικοί</p>	<p>ΟΧΙ δεν υπάρχει περιγραφή των επιμέρους επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Για τους Διπλωματούχους Μηχανικούς απαιτείται η άδεια άσκησης επαγγέλματος που χορηγεί το Τ.Ε.Ε. Σημειώνεται ότι με βάση τους Ν. 6422/1934, Β.Δ. 16/17.3.1950, Π.Δ. 252/1988-ΦΕΚ Α'106 και Π.Δ.50/2003-ΦΕΚ Α'50 κατοχυρώνονται νομοθετικά τα επαγγέλματα του Μηχανολόγου Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου - Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού-Μηχανικού, καθώς και το επάγγελμα του Μηχανικού Μεταλλείων και Μεταλλουργού με βάση το Ν. 1428/1984.</p>
<p>Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: <b>1) Ηλεκτροτεχνίτες βιομηχανικών επιχειρήσεων, 2) Ηλεκτροτεχνίτες, Ραδιοτεχνίτες &amp; Ραδιοηλεκτρολόγοι, 3) Ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων όλης της χώρας</b></p>	<p>Μισθολογικές κατηγορίες:                  * Μαθητεύμενοι                  * Βοηθοί όλων των ειδικοτήτων                  * Τεχνίτες ηλεκτροτεχνίτες-περιελκτές και βοηθοί ραδιοτεχνίτες                  * Αρχιτεχνίτες ηλεκτροτεχνίτες-περιελκτές και αδειούχοι ραδιοτεχνίτες                  * Εργοδηγοί ηλεκτροτεχνίτες – περιελκτές και ραδιοηλεκτρολόγοι Β                  * Πτυχιούχοι επίβλεψη – συντηρητές όλων των ειδικοτήτων και κατηγοριών του Ν. 6422/34</p> <p>Οι μισθολογικές κατηγορίες είναι ίδιες και στις τρεις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.</p>	<p>ΟΧΙ. Περιλαμβάνονται αναλυτικά οι κατηγορίες και όχι η περιγραφή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, η οποία εμπεριέχεται στο νόμο που κατοχυρώνει το επάγγελμα και τις επιμέρους ειδικότητες, για τις οποίες απαιτείται άδεια άσκησης του επαγγέλματος κατόπιν κτήσης πτυχίου, εξετάσεων και πρακτικής άσκησης (Ν.1575/85, ΦΕΚ 207/Α'/11-12-1985, Β.Δ. 510/1971 Φ.Ε.Κ. 152/Α'71 Άρθρο 3 Παρ. 5.α.). Επίσης, σύμφωνα με το Ν. 6422/1934 και το Β.Δ. 16/17.3.1950 περί άσκησης του επαγγέλματος του Μηχανολόγου Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου - Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού-Μηχανικού, κατοχυρώνονται και οι ειδικότητες που είναι απαραίτητες για την επίβλεψη ειδικοτήτων και κατηγοριών όλων των βιομηχανικών εγκαταστάσεων.</p>
<p>Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ που αφορούν: • Τα φροντιστήρια Μέσης Εκπαίδευσης όλης της χώρας (Α.Α. 12/2005), • Τα Ιδιωτικά ΙΕΚ (Α.Α. 2004/Για το 2005 σε εξέλιξη), • Τα Ιδιωτικά ΤΕΕ (ΣΣΕ 2004), • Τα Κέντρα Ξένων Γλωσσών όλης της χώρας (Α.Α. 2005,Σ.Σ.Ε. 2005)</p>	<p>* Ιδιωτικοί Εκπαιδευτικοί στα Φροντιστήρια Μέσης Εκπαίδευσης                  * Καθηγητές Ξένων Γλωσσών                  * Εκπαιδευτικοί στα Ιδιωτικά Τ.Ε.Ε.                  * Εκπαιδευτικοί στα Ιδιωτικά Ι.Ε.Κ.</p>	<p>ΟΧΙ, δεν περιλαμβάνεται περιγραφή των ειδικοτήτων και επιμέρους επαγγελματικών δραστηριοτήτων.</p>
<p>Ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ (Α.Α.50/2005) για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των καθηγητών που απασχολούνται στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης νομού Αττικής.</p>	<p>Καθηγητές όλων των ειδικοτήτων</p>	<p>ΟΧΙ, δεν περιλαμβάνεται περιγραφή των ειδικοτήτων και επιμέρους επαγγελματικών δραστηριοτήτων.</p>
<p>Ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. λογιστών και βοηθών λογιστών</p>	<p>Λογιστές - Βοηθοί Λογιστές</p>	<p>ΝΑΙ. Η περιγραφή επαγγέλματος είναι αναλυτική και βασίζεται στην εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών, στην κατοχή συγκεκριμένης θέσης εργασίας και στην κατοχή συγκεκριμένων πτυχίων. Πρόκειται για το νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα του λογιστή. Οι πτυχιούχοι των ελληνικών ανώτατων οικονομικών σχολών, εφόσον χρησιμοποιούν το πτυχίο τους για επαγγελματικούς λόγους στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα εγγράφονται υποχρεωτικά μέλη του Ο.Ε.Ε. και απασχολούνται σε θέματα λογιστηρίου και, μετά από 5ετή εμπειρία, σε θέσεις του κατά νόμο υπεύθυνου λογιστή. Περαιτέρω, ρυθμίζεται με το Π.Δ.475/1991, Ν.2515/1997, Π.Δ.340/1998 και 349/1989, Ν.2771/1999 και Ν.3470/2006 η άσκηση επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού και με το Π.Δ.226/1992 και Π.Δ.121/1993 η άσκηση επαγγέλματος Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή.</p>
<p>Ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. χειριστών γεωτροπανιστών, βοηθών εκσκαπτικών &amp; ανυψωτικών μηχανημάτων μεταλλείων και λιγνιτωρυγείων</p>	<p>Χειριστές εκσκαπτικών ανυψωτικών, γεωτρητικών μηχανημάτων.</p>	<p>ΟΧΙ, δεν περιλαμβάνεται περιγραφή των ειδικοτήτων και επιμέρους επαγγελματικών δραστηριοτήτων.</p>

## 2. Τα κριτήρια καθορισμού των κατώτατων βασικών μισθών, των ημερομισθίων και των επιδομάτων

Η κύρια και πρωταρχική ρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αφορά στον καθορισμό των κατώτατων μηνιαίων μισθών και ημερομισθίων. Σε γενικές γραμμές, τα βασικά κριτήρια καθορισμού των κατώτατων βασικών μισθών και των ημερομισθίων είναι η ειδικότητα, η ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία και τα χρόνια προϋπηρεσίας. Πέραν τούτων, χρησιμοποιούνται και άλλα κριτήρια για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων που διαφοροποιούνται ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες και τα επιμέρους χαρακτηριστικά των κλάδων και των επαγγελμάτων. Συγκεκριμένα, στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας τα κατώτατα όρια των αποδοχών διαμορφώνονται, αφού ληφθούν υπόψη ορισμένα οικονομικά στοιχεία (τιμάρημος, πληθωρισμός), στη βάση δύο κατηγοριών: (α) των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και (β) των εργατοτεχνιτών και εργατοτεχνιτριών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Επί των γενικών κατώτατων μισθών και ημερομισθίων υπολογίζονται τα επιδόματα γάμου και τα επιδόματα προϋπηρεσίας (τριετίας, εννιαετίας, δωδεκαετίας).

Στις υπόλοιπες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως διαπιστώνεται από την επισκόπηση της Κωδικοποίησης Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων και Πινάκων Αποδοχών του Ο.ΜΕ.Δ., οι κατώτατοι μισθοί και τα ημερομίσθια καθορίζονται, κατά περίπτωση, με βάση τα ακόλουθα κριτήρια που εφαρμόζονται είτε μεμονωμένα είτε συνδυαστικά:

- (i) **την κατηγορία των εργαζομένων** (βλ. την κλαδική Σ.Σ.Ε. των εργαζομένων στα λιθογραφεία και στα εργαστήρια γραφικών τεχνών, όπου προβλέπονται έξι κατηγορίες για τους βοηθούς τεχνιτών και την ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. χειριστών εκσκαπτικών κ.λπ. μηχανημάτων βιομηχανικών επιχειρήσεων, όπου διακρίνονται οι κατηγορίες των χειριστών αδειούχων και των βοηθών χειριστών),
- (ii) **την ειδικότητα των εργαζομένων** (βλ. την κλαδική Σ.Σ.Ε. των εργαζομένων στην καπνοβιομηχανία, την ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. αμμοβολιστών, χρωματιστών, καθαριστών και συναφών ειδικοτήτων πλοίων και βιομηχανικών επιχειρήσεων με αναλυτική περιγραφή

επαγγελματικών προδιαγραφών, την ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε. του προσωπικού Η/Υ βιομηχανίας, βιοτεχνίας, εμπορικών και λοιπών επιχειρήσεων με αναλυτική περιγραφή των ειδικοτήτων),

- (iii) **την κατηγορία των εργασιών ή παρεχόμενων υπηρεσιών** (βλ. την κλαδική σύμβαση εργατοτεχνιτών κατασκευής ελαστικών αυτοκινήτων, την ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των εκδοροσφαγέων, την ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των διπλωματούχων ξεναγών, στην οποία οι αμοιβές καθορίζονται με βάση τις παρεχόμενες υπηρεσίες, δηλαδή τη ξενάγηση μισής ημέρας, την ολόημερη ξενάγηση, εντός ή εκτός πόλης ξενάγηση, δίγλωσση ξενάγηση, κ.λπ.),
- (iv) **την κατηγορία των επιχειρήσεων** (βλ. την κλαδική Σ.Σ.Ε. του προσωπικού τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων, όπου ο κατώτατος μισθός καθορίζεται ανάλογα με τις κατηγορίες των καταστημάτων (α) εστιατορίων, ψητοπωλείων κ.λπ. και (β) καφενείων, αναψυκτηρίων, καφεζαχαροπλαστείων κ.λπ. και ανάλογα με τις ειδικότητες που εμπεριέχονται σε κάθε κατηγορία),
- (v) **τα μισθολογικά κλιμάκια** (βλ. την κλαδική σύμβαση των υπαλλήλων μελών της Ε.Σ.Η.Ε.Α., όπου η ένταξη στα κλιμάκια γίνεται με βάση τις υφιστάμενες ειδικότητες και την επιχειρησιακή σύμβαση εργαζομένων στο Ταμείο Υγείας Προσωπικού της Εθνικής Τράπεζας, όπου για την ένταξη στα κλιμάκια υπολογίζονται τα πραγματικά χρόνια υπηρεσίας στο ταμείο, τα χρόνια στρατιωτικής θητείας, τα χρόνια σπουδών σε Ανώτερες και Ανώτατες Σχολές, καθώς και η προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα),
- (vi) **την οικογενειακή κατάσταση** και τη διάκριση άγαμων και έγγαμων εργαζόμενων, που εμπεριέχεται στο σύνολο σχεδόν των συλλογικών συμβάσεων κυρίως με τη μορφή επιδόματος γάμου που προστίθεται στον κατώτατο μισθό ή στο ημερομίσθιο,
- (vii) **τα χρόνια προϋπηρεσίας**, που αποτελούν βασικό κριτήριο για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων στο σύνολο των συλλογικών συμβάσεων και, σε ορισμένες περιπτώσεις, ακολουθεί τη διάκριση: με την πρόσληψη / μετά την συμπλήρωση 3 ετών (βλ. την ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση για τους εργαζόμενους στα εργοστάσια μαρμαρονηφίδων, μαρμαρόσκονης κ.λπ.),

- (viii) *το πτυχίο ή το επίπεδο εκπαίδευσης*, που αποτελεί κριτήριο καθορισμού των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για εργαζόμενους πτυχιούχους ανώτατων σχολών και παρουσιάζεται είτε με τη διάκριση των εργαζομένων με πτυχίο και χωρίς πτυχίο, είτε με τη διάκριση του επιπέδου εκπαίδευσης σε πτυχίο, μεταπτυχιακό και διδακτορικό (βλ. τις ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. για βιολόγους, γεωλόγους, προσωπικό γεωργικών συνεταιρισμών, κοινωνικούς λειτουργούς στη βιομηχανία),
- (ix) *την σχέση εργασίας*, που αποτελεί κριτήριο καθορισμού των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων σε πολύ μεμονωμένες περιπτώσεις, στις οποίες διακρίνονται ανάλογα οι έκτατοι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και οι μόνιμοι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου (βλ. την ομοιοεπαγγελματική Σ.Σ.Ε για τους αμμοβολιστές, χρωματιστές, καθαριστές και συναφείς ειδικότητες πλοίων και βιομηχανικών επιχειρήσεων),
- (x) *τη βάση της αμοιβής*, σύμφωνα με την οποία οι κατώτατες αμοιβές καθορίζονται διαφορετικά για τους αμειβόμενους με ωρομίσθιο και διαφορετικά για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, όπως στην περίπτωση της ομοιοεπαγγελματικής Σ.Σ.Ε. για τους καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

Χωριστή μνεία αξίζει να γίνει στη κλαδική σύμβαση εργατοϋπαλλήλων τσιμεντοβιομηχανίας, μια και διαφοροποιείται από τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις, στο βαθμό που μνημονεύει ρητά τους παράγοντες που λήφθηκαν υπόψη για τη διαμόρφωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων και, συγκεκριμένα, τον πραγματικό πληθωρισμό των προηγούμενων ετών, τη συμμετοχή στην αύξηση του Α.Ε.Π., την αξιολόγηση των ειδικοτήτων, την κάλυψη των διαφορών της κλαδικής Σ.Σ.Ε. από άλλες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις των ειδικοτήτων αυτών και τα αποτελέσματα των εταιριών.

Ειδικότερα, από την καταγραφή των κριτηρίων καθορισμού των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων στις 51 συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της επιτόπιας έρευνας, διαπιστώθηκε ότι χρησιμοποιούνται μεμονωμένα ή συνδυαστικά: η κατηγορία των εργαζομένων σε 23 συλλογικές συμβάσεις, η ειδικότητα των εργαζομένων σε 40 συλλογικές συμβάσεις, η κατηγορία των εργασιών

ή παρεχόμενων υπηρεσιών σε 2 συλλογικές συμβάσεις, η κατηγορία των επιχειρήσεων σε 1 συλλογική σύμβαση, τα μισθολογικά κλιμάκια σε 5 συλλογικές συμβάσεις, τα χρόνια προϋπηρεσίας σε 45 συλλογικές συμβάσεις και το πτυχίο ή το επίπεδο εκπαίδευσης σε 7 συλλογικές συμβάσεις.

Σε ότι αφορά τα κριτήρια χορήγησης των επιδομάτων που προσμετρώνται στους κατώτατους μισθούς και τα ημερομίσθια, αυτά θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση ή τον αριθμό τέκνων, τα χρόνια προϋπηρεσίας, το πτυχίο ή το επίπεδο εκπαίδευσης, τη θέση εργασίας ή τις ιδιαιτερότητες της θέσης, τις ειδικές συνθήκες της ειδικότητας ή την επικινδυνότητα, καθώς και το βαθμό υπευθυνότητας ή την συχνότητα διαχειριστικών λαθών. Από την καταγραφή των κριτηρίων χορήγησης των επιδομάτων στις 51 υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις, διαπιστώνεται ότι και στις 51 συμβάσεις προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος γάμου ή τέκνων, σε 47 συμβάσεις προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος σε σχέση με τα χρόνια προϋπηρεσίας (χρονοεπίδομα, επίδομα πολυετούς παραμονής, τριετίες), σε 30 συμβάσεις προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος πτυχίου, μεταπτυχιακού τίτλου ή διδακτορικού διπλώματος (επίδομα πτυχίου ανάλογα με την κατηγορία ΠΕ και ΤΕ, επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης, επίδομα για αποφοίτους ειδικών επαγγελματικών σχολών και πανεπιστημίων, επίδομα master, επίδομα διδακτορικών σπουδών, επίδομα ξένης γλώσσας), σε 23 συμβάσεις προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος σε σχέση με τις ιδιαιτερότητες της θέσης (επίδομα θέσης εφόσον απασχολούνται σε θερμοκρασία κάτω του μηδενός, επίδομα εξειδικευμένης εργασίας Teller, κεντρικού ταμιά, χειριστών Η/Υ, επίδομα ισολογισμού), σε 36 συμβάσεις προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος για την επικινδυνότητα ή τις ειδικές συνθήκες της ειδικότητας (επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα αναρρίχησης, επίδομα ύψους, επίδομα βαρέων μηχανημάτων χειριστών, επίδομα ειδικών συνθηκών χειριστών), σε 16 συμβάσεις προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος σε σχέση με το βαθμό υπευθυνότητας ή την συχνότητα διαχειριστικών λαθών (διευθυντικό επίδομα περιοδευόντων πωλητών, επίδομα διαχειριστικών λαθών, επίδομα προϊσταμένων, επίδομα επίβλεψης εργοδηγών, επίδομα επίβλεψης υπεργοδηγών και εργοδηγών) και σε 8 συμβάσεις προβλέπονται άλλα επιδόματα όπως π.χ. επίδομα παρουσίας, επίδομα παραγωγής μηχανουργείου, εργατικό επίδομα αδείας, επίδομα ελλειμνισμένων μέσων, επίδομα νοσοκομειακό, ειδικό επίδομα πολεμικού ναυτικού, ειδικό επίδομα παραγωγικότητας σε σχέση με τα κέρδη της επιχείρησης.

Συμπερασματικά, διαπιστώνεται από την εξέταση των 51 συλλογικών συμβάσεων εργασίας ότι πράγματι η ειδικότητα και τα χρόνια προϋπηρεσίας καταλαμβάνουν κυρίαρχη θέση μεταξύ των κριτηρίων διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, διασφαλίζοντας την ομοιογενοποίηση στους όρους αμοιβής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επίσης, διαπιστώνεται ότι τα χρόνια προϋπηρεσίας κατέχουν κυρίαρχη θέση μεταξύ των κριτηρίων χορήγησης των επιδομάτων, ενώ βαρύνουσα σημασία έχουν η οικογενειακή κατάσταση, το πτυχίο, η επικινδυνότητα και οι ειδικές συνθήκες της ειδικότητας, καθώς και οι ιδιαιτερότητες της θέσης. Τέλος, συνάγεται ότι η αναλυτική περιγραφή των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και απαιτούμενων προσόντων των ειδικοτήτων δεν επηρεάζει τον καθορισμό των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, αλλά επηρεάζει την ένταξη των εργαζομένων στις προβλεπόμενες ειδικότητες, η οποία γίνεται αφού ληφθούν υπόψη τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα και έτη προϋπηρεσίας σε σχέση με τις απαιτήσεις της ειδικότητας ή της θέσης εργασίας.

### **3. Η αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας**

Τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται πολύ γενικά υπόψη και δεν αποτελούν κατ' ουσίαν αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα, σε επίπεδο Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, τα επαγγελματικά προσόντα αντιμετωπίζονται έμμεσα στο πλαίσιο ευρύτερων συμφωνιών για την προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, όπως για παράδειγμα, στη συμφωνία για τη δημιουργία των δύο κοινών λογαριασμών Ε.Κ.Λ.Α. και Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 1993) που συγχωνεύτηκαν με το Ν. 2434/1996 στο Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση, στη συμφωνία για την αναδιοργάνωση του Λ.Α.Ε.Κ. (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003) και στη συμφωνία για τη βελτίωση της εκπαιδευτικής άδειας προς όφελος των εργαζομένων που κάνουν μεταπτυχιακές σπουδές (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2004- 2005). Τέτοιου είδους συμφωνίες ενυπάρχουν και στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εκ των οποίων μπορεί να αναφερθούν ενδεικτικά η συμφωνία των συμβαλλομένων στην κλαδική σύμβαση τσιμεντοβιομηχανίας να καταβάλουν από κοινού προσπάθεια για την αύξηση της παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας των μονάδων δραστηριότητας του κλάδου και η συμφωνία μεταξύ εκπροσώπων εργοδοτών και



εργαζομένων στην κλαδική σύμβαση μετάλλου της 17.06.1993 να αναλάβουν από κοινού πρωτοβουλίες για την εκπαίδευση και την επανεκπαίδευση του προσωπικού βιοτεχνικών επιχειρήσεων.

Στις υπό εξέταση κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν γίνεται κάποια ειδική μνεία στα επαγγελματικά προσόντα (βλ. κλαδική σύμβαση εργατοτεχνιτών μεταλλείων, λιγνιτωρυχείων και ορυχείων, κλαδική σύμβαση εργατοτεχνιτών σαπωνοποιών, κλαδικές συμβάσεις χημικής βιομηχανίας, ομοιοεπαγγελματική σύμβαση χειριστών, γεωτρυπανιστών, βοηθών εκσκαπτικών & ανυψωτικών μηχανημάτων μεταλλείων και λιγνιτωρυχείων). Ακόμη και στην περίπτωση των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων, ο προσδιορισμός των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων δεν γίνεται σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αλλά στο πλαίσιο των ειδικών νομοθετικών διατάξεων που ρυθμίζουν τις προϋποθέσεις άσκησης των εν λόγω ειδικοτήτων. Στις ειδικότητες του κλάδου τσιμεντοβιομηχανίας, για παράδειγμα, απαιτείται άδεια άσκησης επαγγέλματος και, συνεπώς, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων αντιμετωπίζεται στο επίπεδο της άδειας άσκησης επαγγέλματος. Ομοίως, τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη στην ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των ηλεκτροτεχνιτών με την έννοια ότι ο σχετικός νόμος ορίζει ως προϋπόθεση για την άσκηση της ειδικότητας την απόκτηση πτυχίου, την επιτυχία στις εξετάσεις πρακτικής άσκησης και την απόκτηση επαγγελματικής άδειας.

Εντούτοις, σε ορισμένες από τις υπό εξέταση συλλογικές συμβάσεις εργασίας της επιτόπιας έρευνας γίνεται ειδική αναφορά στα επαγγελματικά προσόντα που τίθενται ως προϋπόθεση για την άσκηση συγκεκριμένης ειδικότητας. Για παράδειγμα, στην ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των εκπαιδευτικών που απασχολούνται στα ιδιωτικά Τ.Ε.Ε. ορίζονται οι προϋποθέσεις πρόσληψης και άσκησης του επαγγέλματος, είτε παραπέμποντας στις ειδικές νομοθετικές διατάξεις για τους εκπαιδευτικούς πλήρους απασχόλησης, είτε αναφέροντας τις προϋποθέσεις για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών μερικής απασχόλησης και, εν προκειμένω, την κατοχή του πτυχίου της Α.Σ.Π.Α.Ι.Τ.Ε. (πρώην Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.). Επίσης, στην ομοιοεπαγγελματική σύμβαση λογιστών προσδιορίζονται ρητά τόσο τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα και οι εκτελούμενες εργασίες, όσο και οι προϋποθέσεις μετάβασης και εξέλιξης από βοηθό λογιστή σε λογιστή (π.χ. πτυχίο και 3 χρόνια προϋπηρεσίας ή 5 χρόνια προϋπηρεσίας

συνολικά), ενσωματώνοντας ουσιαστικά τις ειδικές νομοθετικές διατάξεις που διέπουν το επάγγελμα του λογιστή.

Από την άλλη μεριά, τα επαγγελματικά προσόντα αντιμετωπίζονται στις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε με τη μορφή επιδομάτων πτυχίου ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή ακόμη και διπλώματος ειδικής επαγγελματικής σχολής, ιδίως, για τις ειδικότητες εκείνες για τις οποίες απαιτείται πτυχίο και συγκεκριμένη εξειδίκευση, είτε με τη μορφή παρότρυνσης ώστε να διευκολυνθεί η συμμετοχή των εργαζομένων σε ενέργειες εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιμόρφωσης. Συγκεκριμένα, στην ομοιοεπαγγελματική σύμβαση διπλωματούχων μηχανικών αναγνωρίστηκε το επίδομα μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (2001) και διδακτορικού διπλώματος (2004), ενώ στην ομοιοεπαγγελματική σύμβαση ηλεκτροτεχνιτών αναγνωρίστηκε το επίδομα πτυχίου. Το επίδομα μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και διδακτορικού διπλώματος αναγνωρίστηκε και στις ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις των εκπαιδευτικών που απασχολούνται στα ιδιωτικά Τ.Ε.Ε. και των καθηγητών που απασχολούνται στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης Αττικής, οι οποίοι παροτρύνονται επιπλέον να συμμετέχουν σε επιμορφωτικά σεμινάρια που διοργανώνει ή συμμετέχει το φροντιστήριο και αποζημιώνονται με το ανάλογο ωρομίσθιο σε περίπτωση που τα σεμινάρια πραγματοποιούνται εκτός του συμφωνημένου ωραρίου. Η χορήγηση του επιστημονικού επιδόματος και του επιδόματος πτυχίου προβλέπεται επίσης και στην ομοιοεπαγγελματική σύμβαση λογιστών. Στην κλαδική Σ.Σ.Ε. παστερίωσης γάλακτος χορηγείται επίδομα 10% σε όσους έχουν πτυχίο Γαλακτοκομικής Σχολής ή της Σχολής Μέσης Εκπαίδευσης Χημικών ή των σχετικών σχολών Κ.Α.Τ.Ε.Ε. και στην κλαδική Σ.Σ.Ε. εργατοτεχνικού προσωπικού επιχειρήσεων ζαχαρωδών προϊόντων χορηγείται το επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης στους απόφοιτους τουριστικών σχολών βασικής και μετεκπαίδευσης. Περαιτέρω, στις ειδικότητες τραπεζικού τομέα των χρηρηγών, των επιθεωρητών, των εγκριτών, των προγραμματιστών-αναλυτών και των Tellers χορηγείται σχετικό επίδομα λόγω της απαιτούμενης εξειδικευμένης γνώσης και εργασίας. Πέραν των ανωτέρω επιδομάτων προβλέπεται η άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις των εργαζομένων μαθητών ή φοιτητών (βλ. κλαδικές συλλογικές συμβάσεις γάλακτος, τροφίμων και ποτών, κλαδική σύμβαση σαπωνοποιών, κλαδικές συμβάσεις χημικής βιομηχανίας). Στην κλαδική σύμβαση εμπορίου προβλέπεται η άδεια συμμετοχής σε εξετάσεις, ενώ ταυτόχρονα

διευκολύνονται οι φοιτητές σε τεχνικές ή επαγγελματικές ή ανώτατες σχολές με την αποχώρησή τους κατά μία ώρα νωρίτερα ημερησίως χωρίς μείωση των αποδοχών τους. Τέλος, στην κλαδική σύμβαση τσιμεντοβιομηχανίας προβλέπεται η χορήγηση φοιτητικών επιδομάτων.

Παρά το γεγονός ότι τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν *per se* αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αντιμετωπίζονται μόνο με τη μορφή επιδόματος ή παρότρυνσης για την απόκτησή τους, διαπιστώνεται ότι τα επαγγελματικά προσόντα είναι άμεσα συνυφασμένα με την ειδικότητα, που είναι βασικό κριτήριο καθορισμού του κατώτατου μισθού. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα, όπου τα επαγγελματικά προσόντα συνδέονται άμεσα με τις ειδικότητες, μπορεί να αναζητηθεί στην κλαδική συλλογική σύμβαση σιδηροβιομηχανίας, στην οποία υπάρχει αναλυτική περιγραφή τεχνικών γνώσεων και εμπειρικής ικανότητας που είναι απαραίτητες για να ενταχθεί ένας εργαζόμενος σε συγκεκριμένη ειδικότητα και να μπορεί να απασχολείται στις εργασίες της ειδικότητας αυτής. Ομοίως, στην κλαδική συλλογική σύμβαση τυροκομίας καθορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, δηλαδή του απαιτούμενου πτυχίου τυροκομικής σχολής και της απαιτούμενης προϋπηρεσίας σε τυροκομικές επιχειρήσεις, για την πρόσληψη και την άσκηση των καθηκόντων στις ειδικότητες των τεχνιτών και βοηθών τυροκόμων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη άμεσα για τον προσδιορισμό της ειδίκευσης και, βάσει αυτής, για τον καθορισμό του κατώτατου ημερομισθίου και όχι για την εξέλιξη της ειδικότητας, η οποία αποτυπώνεται στις γνωστές “τριετίες” και εκλαμβάνεται με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας (βλ. κλαδική συλλογική σύμβαση χημικής βιομηχανίας). Η δυνατότητα, δηλαδή, της εξέλιξης στην ειδικότητα εκλαμβάνεται κυρίως υπό το πρίσμα της συμπλήρωσης ετών προϋπηρεσίας και όχι της απόκτησης επαγγελματικών προσόντων (βλ. κλαδική συλλογική σύμβαση τσιμεντοβιομηχανίας). Επομένως, τα επαγγελματικά προσόντα στις υπό εξέταση κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνονται υπόψη για την ένταξη στην ειδικότητα και όχι για την εξέλιξη στην ειδικότητα που επιτυγχάνεται με την συμπλήρωση των χρόνων προϋπηρεσίας.

Σε κάθε περίπτωση, η αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων δεν μπορεί εύκολα να γίνει σε επίπεδο κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, δεδομένου

ότι αποβλέπουν πρωτίστως στη διασφάλιση των κατώτατων ορίων των μισθών και στη ρύθμιση θεσμικών θεμάτων. Εξάλλου, τα γενικά και ειδικά προσόντα που πρέπει να έχει ο προσλαμβανόμενος καθορίζονται από την περιγραφή της θέσης εργασίας, η οποία συνήθως εμπεριέχεται στον κανονισμό εργασίας και λειτουργίας των επιχειρήσεων. Επομένως, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί ευκολότερα να αντιμετωπιστεί σε επίπεδο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες μπορούν να ρυθμίζουν περαιτέρω κάποια θέματα υπηρεσιακής και μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων.

Πράγματι, στις υπό εξέταση επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας γίνονται πιο εκτενείς αναφορές στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα για την άσκηση των προβλεπόμενων ειδικοτήτων. Το γεγονός αυτό εξηγείται, στην προκειμένη περίπτωση, είτε από τη δυνατότητα αναλυτικού καταμερισμού καθηκόντων και την υποχρέωση τήρησης αυστηρού προσδιορισμού προσόντων που έχουν οι επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, είτε από την επιτακτική ανάγκη αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων που εντοπίζεται στην περίπτωση των νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων στον ιδιωτικό τομέα.

Ειδικότερα, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους όρους αμοιβής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα προσεγγίζουν τα επαγγελματικά προσόντα, έτσι όπως αυτά προσδιορίζονται από το Π.Δ. 50/2001 για τον καθορισμό των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του Δημόσιου Τομέα<sup>1</sup>. Η μισθολογική διαφοροποίηση με βάση τα επαγγελματικά προσόντα επιτυγχάνεται μέσω των επιδομάτων, που ρυθμίζονται ανάλογα με την κατηγορία πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ), τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ), μεταπτυχιακών σπουδών και ξένης γλώσσας του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα (βλ. επιχειρησιακή σύμβαση του Οργανισμού Λιμένος Πειραιώς). Με αυτήν την έννοια, τα τυπικά επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αξιολογούνται για την ένταξη στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο με βάση το προβλεπόμενο στο Π.Δ. 50/2001 προσοντολόγιο (βλ. επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση προσωπικού Ελληνικών Αμυντικών Συστημάτων Υμηττού) .

---

<sup>1</sup> Π.Δ. 50/2001 - Φ.Ε.Κ. 39Α', όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το Π.Δ. 347/2003 - Φ.Ε.Κ. 315Α', το Π.Δ. 44/2005 - Φ.Ε.Κ. 63Α' και το Π.Δ. 116/2006 - Φ.Ε.Κ. 115Α'.

Σε άλλες περιπτώσεις επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα απαιτούμενα για την άσκηση της ειδικότητας επαγγελματικά προσόντα αποτελούν το βασικό παράγοντα προσδιορισμού του βασικού μισθού, δεδομένου ότι πρόκειται για νομοθετικά κατοχυρωμένες και σαφώς προσδιορισμένες ειδικότητες. Οι εν λόγω ειδικότητες αναλύονται εκτενώς ως προς την απαιτούμενη εκπαίδευση και τα χρόνια προϋπηρεσίας, αφενός, γιατί απαιτείται η απόκτηση επαγγελματικής άδειας για την άσκηση τους και, αφετέρου, γιατί επιβάλλονται συνεχείς εκπαιδεύσεις αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για την εκτέλεση της εργασίας με βάση ειδικά Διεθνή Πρότυπα. Στις σχετικές συλλογικές συμβάσεις επισυνάπτεται κατάλογος με τις ειδικότητες και τα προβλεπόμενα, βάσει ειδικών νομοθετικών διατάξεων και διεθνών προτύπων, επαγγελματικά προσόντα που είναι απαραίτητα τόσο για την απόκτηση της ειδικότητας, όσο και για την άσκηση της ειδικότητας και την επαγγελματική εξέλιξη (βλ. επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργαζομένων στην Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία Α.Ε.).

Ακολούθως, σε μερικές επιχειρησιακές συμβάσεις εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, τα τυπικά επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη τόσο για την ένταξη σε κατηγορίες και αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια, όσο και για τη μετάταξη σε άλλη κατηγορία με την απόκτηση νέων τυπικών προσόντων συναφή με τη θέση εργασίας. Σ' αυτή την περίπτωση, τα επαγγελματικά προσόντα αναγνωρίζονται είτε με τη χορήγηση ειδικού επιδόματος είτε με συγκεκριμένη διαδικασία αναγνώρισης του πτυχίου. Για παράδειγμα, προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος διδακτορικών σπουδών ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή βασικού τίτλου σπουδών πενταετούς φοίτησης, ακόμη και αν αυτά αποκτηθούν κατά τη διάρκεια της απασχόλησης των εργαζομένων. Επίσης, προβλέπεται διαδικασία αναγνώρισης του πτυχίου Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων που αποκτήθηκε πριν την πρόσληψη και αφού συμπληρώθηκαν 8 χρόνια υπηρεσίας, υπό την προϋπόθεση ότι είναι συναφές με την ειδικότητα που απασχολείται ο εργαζόμενος στην εταιρία (βλ. επιχειρησιακή σύμβαση των εργαζομένων στην εταιρία «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.»).

Τέλος, σε ορισμένες επιχειρησιακές συμβάσεις εργαζομένων στις επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα, τα επαγγελματικά προσόντα παίζουν σημαντικό ρόλο και λαμβάνονται υπόψη κατά την ανάλυση των καθηκόντων, ιδίως, στις περιπτώσεις των

νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων, για τις οποίες δεν έχουν προσδιοριστεί ακόμη οι επαγγελματικές προδιαγραφές (βλ. επιχειρησιακή σύμβαση έτους 2004 των εργαζομένων στην εταιρία «ΚΑΖΙΝΟ ΚΑΙ ΞΕΝΙΑ ΘΡΑΚΗΣ ΑΕ»). Η σημασία που δίνεται στα επαγγελματικά προσόντα, στην προκειμένη περίπτωση, προκύπτει και από το γεγονός ότι, ενώ οι προβλεπόμενες στο ν. 2206/1994 προϋποθέσεις εισόδου των εργαζομένων στη διεξαγωγή παιγνίων εξαντλούνται στην έκδοση του Δελτίου Καταλληλότητας που σχετίζεται με τη μη ποινική καταδίκη τους και οι προϋποθέσεις πρόσληψης στον τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και στην ικανότητα αντίληψης, στην πράξη, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετάσχουν σε άτυπη ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση για να προσληφθούν και μπορούν να φοιτήσουν σε εσωτερική σχολή (Dealer School) για να λάβουν τον τίτλο του κρουπιέρη που πιστοποιεί τα προσόντα και τις δεξιότητες του χωρίς όμως καμία κατοχύρωση. Επομένως, στις νεοεμφανιζόμενες ειδικότητες καθίσταται αναγκαία η αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας σε επαγγελματικές λειτουργίες, καθήκοντα και απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, καθώς και η επίτευξη της σχετικής συμφωνίας επιχειρήσεων και εργαζομένων (βλ. επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση των εργαζομένων στην «ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΚΑΖΙΝΟ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ ΑΤΕ-ΚΛΑΜΠ ΟΤΕΛ ΛΟΥΤΡΑΚΙ ΚΑΖΙΝΟ ΑΕ.»).



**ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ**

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ**





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

### ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΤΟΠΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

#### I. Καταγραφή και ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της επιτόπιας έρευνας βασίζεται στην κατηγοριοποίηση των απαντήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα, καθώς και στην εκτενή και συστηματική περιγραφή του περιεχομένου των συνεντεύξεων που διενεργήθηκαν <sup>1</sup>. Συγκεκριμένα, οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων κατηγοριοποιήθηκαν με βάση τον τύπο των φορέων που έλαβαν μέρος στην έρευνα και με βάση τις θεματικές ενότητες και επιμέρους ερωτήσεις του ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Ως εκ τούτου, η περιγραφή του περιεχομένου των συνεντεύξεων ακολουθεί την εξής διάρθρωση:

- Με βάση την κατηγορία των συμμετεχόντων:
  - α. Τριτοβάθμιες Οργανώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων
  - β. Πρωτοβάθμιες και Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις
  - γ. Επιχειρήσεις
  
- Με βάση τις ερωτήσεις και θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου που αφορούν σε:
  - i. Εφαρμογή στην πράξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ενδεχόμενες καταστρατηγήσεις.
  - ii. Πρακτικές και κριτήρια πρόσθετων αμοιβών.
  - iii. Συστήματα αξιολόγησης επαγγελματικών προσόντων του προσωπικού και ο ρόλος των σωματείων.
  - iv. Επιπτώσεις των αλλαγών της παραγωγικής διαδικασίας στη συλλογική διαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων και στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων.

---

<sup>1</sup> Βλέπε Κεφάλαιο Β.Ι. του Δεύτερου Μέρους της παρούσας μελέτης σχετικά τη μεθοδολογία ανάλυσης των δεδομένων της επιτόπιας έρευνας.

- v. Παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων.
- vi. Επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών.
- vii. Τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και το επίπεδο αντιμετώπισης των σχετικών αλλαγών.
- viii. Προϋποθέσεις και απαραίτητες αλλαγές για την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων.
- ix. Συνέπειες ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- x. Στρατηγική των εκπροσώπων των εργαζομένων και των επιχειρήσεων για την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Σύμφωνα με την παραπάνω διάρθρωση, τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας παρουσιάζονται στις τρεις βασικές υπο-ενότητες που αντιστοιχούν στις κατηγορίες των συμμετεχόντων στην έρευνα και περιλαμβάνουν τις απαντήσεις τους στις προαναφερθείσες θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου, όπως αυτές διαφοροποιούνται ανάλογα με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές) που διαπραγματεύονται.

## **1. Τριτοβάθμιες Οργανώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων**

Στην υπο-ενότητα αυτή, παρουσιάζονται οι θέσεις και οι απόψεις εκπροσώπων των αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.) σχετικά με τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η ταυτότητα και ο ρόλος των τριτοβάθμιων οργανώσεων στην σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στη διαμόρφωση πολιτικών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού έχουν ήδη εκτεθεί σε προηγούμενη ενότητα<sup>2</sup>. Ειδικότερα, σε ότι αφορά την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας υπάρχει ομοφωνία στους εκπροσώπους των τριτοβάθμιων οργανώσεων ως προς το γεγονός ότι τηρούνται απαρέγκλιτα τα

---

<sup>2</sup> Βλέπε Ενότητα VI του Κεφαλαίου Β του Δεύτερου Μέρους της παρούσας μελέτης.

κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων που ρυθμίζονται. Εντούτοις, αναφέρθηκαν ορισμένες περιπτώσεις έμμεσης καταστρατήγησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, συγκεκριμένα, οι περιπτώσεις των άτυπων μορφών εργασίας, ανάθεσης πολλαπλών καθηκόντων, σαφούς μετακίνησης από εξαρτημένη εργασία σε σύμβαση έργου με σκοπό τη μείωση του κόστους εργασίας, πρόσληψης σε κατηγορίες ή ειδικότητες διαφορετικές από αυτές που κατέχουν οι εργαζόμενοι (π.χ. υπάλληλος αντί λογιστής) με σκοπό την αμοιβή υψηλών πιστοποιημένων προσόντων με το ελάχιστο κατώτατο όριο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., μεταβολής των συνθηκών εργασίας όπου το βελτιωμένο καθεστώς αμείβεται με το παλιό καθεστώς, καθώς και οι περιπτώσεις όπου κατά την αρχική διαπραγμάτευση δεν αναγνωρίζονται κάποια προσόντα π.χ. προϋπηρεσία, γλώσσα κ.λ.π. Επίσης, έμμεση καταστρατήγηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας συνιστούν οι περιπτώσεις εξατομικευμένων αμοιβών που οδηγούν σε άνιση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων, εκτός αν ο εργοδότης επικαλεστεί ουσιαστικούς λόγους για τη διαφοροποίηση της αμοιβής σε κάποιον εργαζόμενο και αποδείξει κάποια διαδικασία ατομικής αξιολόγησης, που να δικαιολογεί το γεγονός ότι τον αμείβει παραπάνω σε σχέση με άλλους εργαζόμενους.

Περαιτέρω, επισημάνθηκε ότι απαγορεύεται η ρύθμιση των οιονδήποτε πρόσθετων αμοιβών κάτω από τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων που έχουν αποφασιστεί στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι πρόσθετες αμοιβές θα μπορούσαν να ρυθμιστούν σε επίπεδο κλαδικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τον προσδιορισμό συγκεκριμένων κριτηρίων ανά ειδικότητα και υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα καταστρατηγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Από την άλλη μεριά, τονίστηκε ότι οι πρόσθετες αμοιβές συνδέονται κατά κύριο λόγο με την παραγωγικότητα και την απόδοση των εργαζομένων, η οποία θα πρέπει επιπλέον να προσδιοριστεί με παραγωγικούς όρους. Αξίζει να αναφερθεί ότι στην κωδικοποίηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έχει προβλεφθεί η σύσταση επιτροπής που θα μελετήσει τις δυνατότητες διατύπωσης γενικών αρχών περί παραγωγικότητας, που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στις περιπτώσεις προγραμμάτων παραγωγικότητας στις επιχειρήσεις, προκειμένου να καταναείμουν τα αποτελέσματα της αυξημένης παραγωγικότητας<sup>3</sup>. Επίσης, έχει προβλεφθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 23.5.2000 η

<sup>3</sup> Ο.ΜΕ.Δ., *Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων*, Τόμος Α', Αθήνα 2005, σελ. 47.

ενθάρρυνση των συστημάτων συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων<sup>4</sup>.

Αναφορικά με τα συστήματα αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, δεν υπήρξαν συγκεκριμένες αναφορές από τους συνεντευξιαζόμενους, οι οποίοι πρότειναν να διερευνηθούν επικουρικά οι επίσημες θέσεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Εν προκειμένω, οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.<sup>5</sup> δεν αναφέρονται ειδικά στα συστήματα αξιολόγησης επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων, αλλά επικεντρώνονται στη γενικότερη ανάπτυξη και ενίσχυση του θεσμού της δια βίου κατάρτισης μέσα από κρατικές παρεμβάσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κλαδικού και επιχειρησιακού επίπεδου, καθώς και στην προώθηση ευέλικτων προγραμμάτων για την κατάρτιση των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα υποστηρίζουν «τη δημιουργία θεσμών διαβούλευσης μεταξύ εργαζομένων-επιχειρήσεων προκειμένου η διαχείριση των αλλαγών, λόγω αναπροσαρμογών και τεχνολογικών αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων, να γίνεται με κοινωνικά υπεύθυνο τρόπο – στα πλαίσια ενός οικονομικού και κοινωνικού προγραμματισμού των επιχειρήσεων»<sup>6</sup>. Ομοίως, οι θέσεις του Σ.Ε.Β. δεν περιέχουν ειδικές αναφορές για τα συστήματα αξιολόγησης στις επιχειρήσεις, αν και συντείνουν προς την κατεύθυνση της δια βίου ανάπτυξης προσόντων και ικανοτήτων των εργαζομένων και της αναδιοργάνωσης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, με στόχο την ανταπόκριση τους σε προσόντα και δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας<sup>7</sup>. Από την άλλη μεριά, η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. είναι επιφυλακτική με τα συστήματα αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων στις επιχειρήσεις διότι ανεβάζουν το κόστος εργασίας και, ως εκ τούτου, δεν περιλαμβάνει στις θέσεις της καμία σχετική αναφορά, ενώ αντίθετα υποστηρίζει τη βελτίωση των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και την εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο διαδικασιών πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Ο.Μ.Ε.Δ., *Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων*, Τόμος Α', Αθήνα 2005, σελ. 47.

<sup>5</sup> ΙΝ.Ε.Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2005*, Αθήνα Αύγουστος 2005.

<sup>6</sup> Γ.Σ.Ε.Ε., *Ο δέκαλογος της Γ.Σ.Ε.Ε. για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και τις Εργασιακές Σχέσεις*, ο οποίος μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά στη σχετική με την τεκμηρίωση των θέσεων της ιστοσελίδα: <http://www.inegsee.gr/tekmirwsi.htm>.

<sup>7</sup> Σ.Ε.Β., *Θέσεις του Σ.Ε.Β. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004*, Σεπτέμβριος 2004, οι οποίες μπορούν να αναζητηθούν ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: <http://www.sev.org.gr/>.

<sup>8</sup> Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., *Οι Θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ για τα εργασιακά θέματα και για την εκπαίδευση-κατάρτιση*, οι οποίες μπορούν να αναζητηθούν ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: <http://www.gsevee.gr/>.

Τέλος, η Ε.Σ.Ε.Ε. δεν κάνει συγκεκριμένες αναφορές για τα συστήματα αξιολόγησης στις επιχειρήσεις, αλλά υποστηρίζει την εφαρμογή δράσεων για την αναβάθμιση της δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και την ανάπτυξη διαδικασιών πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων<sup>9</sup>.

Στην συνέχεια, αναλύοντας τις επιπτώσεις που επιφέρουν οι συντελούμενες αλλαγές της παραγωγικής διαδικασίας στην συλλογική διαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων, αναδείχθηκαν ως κυριότερες συνέπειες, κατά γενική ομολογία, η τάση εξατομίκευσης της διαπραγμάτευσης, καθώς και η διαφοροποίηση της οργάνωσης των συλλογικών συμφερόντων και της συλλογικής εκπροσώπησης. Όπως επισημάνθηκε, αφενός, μεταβάλλεται το πρόσωπο του εργοδότη και ο αριθμός των εμπλεκόμενων στην εργασιακή σχέση και, αφετέρου, αλλάζει τελείως το πλαίσιο και η διαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων, δεδομένου ότι η διαπραγμάτευση τείνει όλο και περισσότερο σε ατομικό επίπεδο, με αποτέλεσμα να διακυβεύεται η συλλογικότητα των συμβάσεων εργασίας. Η τάση αυτή καθιστά όλο και πιο επιτακτική την ανάγκη άμεσης προσαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ώστε να ανταποκρίνονται στις εξελίξεις της παραγωγής και της οργάνωσης των συλλογικών συμφερόντων.

Ως προς τις επιπτώσεις των αλλαγών της παραγωγικής διαδικασίας στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων, υποστηρίχθηκε ότι οι αλλαγές αυτές επηρεάζουν κατά κύριο λόγο τη ζήτηση και το περιεχόμενο των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων. Ειδικότερα, τονίστηκε η διαφοροποίηση των τεχνικών ειδικοτήτων εξαιτίας των νέων τεχνολογιών και του αυτοματισμού, κάνοντας ειδική αναφορά σε σχετική έρευνα του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., σύμφωνα με την οποία διαπιστώθηκε ότι σε κάθε προϊόν το 40% αντιστοιχεί στη νέα τεχνολογία, γεγονός που διαφοροποιεί και θα διαφοροποιήσει ακόμη περισσότερο τις ειδικότητες. Από την άλλη μεριά, οι αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία αναπόφευκτα θα επιφέρουν αναβάθμιση στα καθήκοντα και στην εργασία και, συνεπώς, στους όρους εργασίας. Οπότε, δίνεται όλο και μεγαλύτερη έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα, δεδομένου ότι θα συμβάλουν αναμφισβήτητα στη διαχείριση των αλλαγών αυτών, όπως ανέφεραν αρκετοί

---

<sup>9</sup> Ε.Σ.Ε.Ε., *Οι Θέσεις της Ε.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004*, Νοέμβριος 2006, οι οποίες μπορούν να αναζητηθούν ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: <http://www.esee.gr/>.

συνεντευξιαζόμενοι, υπό την προϋπόθεση ότι θα είναι διακριτά και αναγνωρισμένα, κάτι που δεν ισχύει αυτήν την στιγμή.

Εξάλλου, επισημάνθηκε ότι η επένδυση σε ένα ανθρώπινο δυναμικό με ευρύτερες γνώσεις προσωπικές και κοινωνικές, εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες, επιχειρηματικό πνεύμα και ικανότητα διαχείρισης, εξασφαλίζει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και ανοίγει νέες προοπτικές για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, ενώ αναφέρθηκε ότι πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών εκπαιδευμένων σε ειδικότητες αιχμής και εξοπλισμένων με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας, κάνοντας μνεία στη σχετική έρευνα του Σ.Ε.Β. για τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής για την τριετία 2005-2007.

Όλο και πιο καταρτισμένους εργαζόμενους ζητάνε και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει η κατάλληλη διαβεβαίωση για την κατάρτιση του εργαζόμενου, δηλαδή η πιστοποίηση των προσόντων του, της γνώσης του και της εμπειρίας του. Συγκεκριμένα, σημειώθηκε ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων για λόγους όχι εσωτερικής οργάνωσης, αλλά ενίσχυσης της παρουσίασης τους και της εξωστρέφειας τους προς τον πελάτη. Βέβαια, ελλοχεύει η φοβία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων μήπως εκτοπιστούν επιχειρηματικά από τους πιστοποιημένους ικανούς υπαλλήλους, η οποία εξηγεί την προτίμηση τους για μια πιο απορρυθμισμένη αγορά εργασίας, με το σκεπτικό ότι μπορούν να διαπραγματευτούν καλύτερα και να διδάξουν οι ίδιες τους εργαζόμενους τους.

Πέραν τούτων, τονίστηκε η ανάγκη εφαρμογής θεσμοθετημένης διαδικασίας πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν άτυπα, ιδίως στα επαγγέλματα που διαθέτουν κατά κύριο λόγο εμπειρικά προσόντα (π.χ. πωλητές), δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις εξετάζουν κατά πόσο ένας υποψήφιος έχει ή όχι τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, τα οποία στην πράξη αναγνωρίζουν και αμείβουν. Η ίδια ανάγκη πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων αναδείχτηκε στις περιπτώσεις ειδικοτήτων, των οποίων τα επαγγελματικά δικαιώματα δεν έχουν προσδιοριστεί και δεν έχουν κατοχυρωθεί νομοθετικά, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην ειδικότητα κλιματισμού του αυτοκινήτου, στην οποία

υπεισέρχονται οι ηλεκτρολόγοι αυτοκινήτου, οι μηχανικοί αυτοκινήτου και οι ψυκτικοί, διεκδικώντας η κάθε ειδικότητα την εμπειρογνωμοσύνη και ειδίκευση στον κλιματισμό αυτοκινήτου, ελλείπει νομοθετικού πλαισίου.

Στο σημείο αυτό, επισημάνθηκε η διαφορετική διάσταση που δίνεται στα επαγγελματικά προσόντα στον τομέα παροχής υπηρεσιών και η οποία επικεντρώνεται στις ικανότητες π.χ. τις κοινωνικές ικανότητες (soft skills), τις ικανότητες διαχείρισης και ανάληψης πρωτοβουλιών. Τονίστηκε ωστόσο ότι η βάση της συζήτησης περί επαγγελματικών προσόντων βρίσκεται στα τυπικά προσόντα και, από εκεί και πέρα, ακολουθούν οι επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι η βαρύτητα που δίνεται στα επαγγελματικά προσόντα εντείνει την ατομική διαπραγμάτευση και έχει αντίκτυπο τόσο σε συλλογικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο καθορισμού των αμοιβών.

Σχετικά με τους παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων, η πλειοψηφία των συνεντευξιζόμενων ανέδειξε την εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών στην παραγωγική διαδικασία ως τον πρωταρχικό και βασικό παράγοντα που επιβάλλει την επανεκτίμηση των προσόντων. Εξίσου σημαντικοί αναδείχθηκαν οι παράγοντες που αφορούν στις στρατηγικές αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, στις αλλαγές οργάνωσης της εργασίας και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, και στις απαιτήσεις ευελιξίας στις εργασιακές πρακτικές. Αναφέρθηκε, χαρακτηριστικά, ότι οι κύριοι παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις να αναζητήσουν εκπαιδευμένο προσωπικό σε συγκεκριμένες ειδικότητες είναι ο τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός τους με την εισαγωγή νέας τεχνολογίας και νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης, καθώς και η επέκταση του αντικειμένου δραστηριότητας τους.

Συνέπεια των παραγόντων αυτών, οι επιχειρήσεις θεωρούν σημαντικό τα στελέχη να έχουν καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους, ικανότητες απόκτησης νέων γνώσεων, γνώσεις και ικανότητες επικοινωνίας, επιχειρηματικότητας, ομαδικής εργασίας, ικανότητες χρήσης και αξιοποίησης νέων τεχνολογιών και γνώσεις ξένων γλωσσών, δεξιότητες κριτικής σκέψης, επίλυσης προβλημάτων, σύνθεσης και πλαισίωσης της πληροφόρησης, ειδικές δεξιότητες στις υψηλές βαθμίδες της



αλυσίδας παραγωγικής αξίας, όπως ανάπτυξη συνθετικής σκέψης (αναλυτική διερεύνηση, αναγνώριση τυπολογίας και τάσεων, επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων) και περίπλοκη επικοινωνία στις ανθρώπινες συναλλαγές (συνεργασία, διαπραγμάτευση, πειθώ).

Τέλος, αρκετοί συνεντευξιαζόμενοι ανέδειξαν ως πρόσθετους παράγοντες, που επιτάσσουν την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων, τη διεύρυνση των απαιτούμενων τυπικών προσόντων και δεξιοτήτων χωρίς την ανάλογη επέκταση των επαγγελματικών δικαιωμάτων, την αναγκαιότητα αναγνώρισης εμπειρικών και άτυπων προσόντων, καθώς και την έλλειψη οριοθέτησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων για ορισμένες ειδικότητες.

Στο θέμα της επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών σαν συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων διατυπώθηκαν διάφορες απόψεις. Από την πλευρά της Γ.Σ.Ε.Ε., οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των αμοιβών, εφόσον αλλάζουν τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων είναι αδιαπραγμάτευτα, μια και αποτελούν τη μοναδική προστασία των εργαζομένων, ιδίως, στις μικρές επιχειρήσεις με 20 εργαζομένους που δεν εκπροσωπούνται από κάποιο σωματείο. Σημειώθηκε, δε, ότι η επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών δεν μπορεί να γίνει σε επίπεδο Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αλλά σε κλαδικό επίπεδο, όπου είναι εφικτή η διαφοροποίηση των επιπέδων των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και σε επαγγελματικό επίπεδο όπου είναι δυνατές οι περαιτέρω εξειδικεύσεις των επαγγελμάτων.

Σε κάθε περίπτωση, όπως τονίστηκε, η βάση επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να είναι τα τυπικά προσόντα και, από κει και πέρα, η επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών θα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα των δύο επικρατέστερων σεναρίων, είτε ότι αναγνωρίζονται όλα τα επαγγελματικά προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες, γεγονός που κρίνεται απίθανο, είτε ότι αναγνωρίζονται ορισμένα προσόντα, ικανότητες και δεξιότητες, χωρίς όμως να διαμορφώνουν ευνοϊκές ιεραρχίες, με εξαίρεση ίσως κάποιες ειδικότητες. Από την

άλλη μεριά, επισημάνθηκε ότι το συγκεκριμένο θέμα επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών είναι πολύ επικίνδυνο για να το θέσουν τα συνδικάτα, τόσο γιατί εμπλέκονται ζητήματα όπως η εξατομικευμένη παραγωγικότητα και απόδοση των εργαζομένων, όσο και για λόγους ιδεολογικής τοποθέτησης, χωρίς αυτό να σημαίνει όμως ότι τα συνδικάτα δεν μπορούν να διαπραγματευτούν τους όρους και τον έλεγχο της αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων και να διασφαλίσουν την συμμετοχή τους στην εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης, όταν τεθεί το θέμα αυτό από τους εργοδότες.

Από την πλευρά του Σ.Ε.Β., οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, δεδομένου ότι το ζήτημα των επαγγελματικών προσόντων εντάσσεται σε μια λογική εξατομίκευσης και δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί παρά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Τονίστηκε, δε, ότι η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων είναι αναγκαία για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την κάλυψη των αναγκών τους σε δεξιότητες και ικανότητες και τη διευκόλυνση τους για την περαιτέρω εκπαίδευση του προσωπικού που προσλαμβάνουν, καθώς και γενικότερα για την ενθάρρυνση της ευελιξίας των ατόμων στην αγορά εργασίας και τη βελτίωση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Περαιτέρω, υποστηρίχθηκε από την πλευρά της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. ότι η έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα δεν μπορεί να οδηγήσει σε επανεκτίμηση των αμοιβών ειδικά σε ότι αφορά τη μικρή επιχείρηση, όπου η επιχειρηματική κουλτούρα βασίζεται κατά κύριο λόγο στην αναζήτηση άμεσων και βραχυπρόθεσμων οικονομικών μεγεθών. Εξάλλου, το θέμα της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων δεν έχει ανοίξει ακόμη για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. εξαιτίας της έλλειψης οριοθέτησης των επαγγελματικών προφίλ, που καθιστά προβληματικό το υπόβαθρο για να ξεκινήσει ο προσδιορισμός και η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων και, μάλιστα, επιτείνεται από το γεγονός ότι δεν είναι ευκρινή τα τυπικά διαβαθμισμένα εκπαιδευτικά προσόντα. Για παράδειγμα, είναι δύσκολο να οριοθετηθεί η ειδικότητα του φωτογράφου και να προσδιοριστούν τα επαγγελματικά προσόντα και, κατ' επέκταση, η αγορά, το αντικείμενο εργασίας και οι αμοιβές, εφόσον κανείς δεν θέλει να διαταράξει τις όποιες ισορροπίες έχουν διαμορφωθεί ανάμεσα στο φωτογράφο απόφοιτο Τ.Ε.Ι. και στο φωτογράφο ερασιτέχνη. Αντίθετα,

στην ειδικότητα του καυστηρατζή το πλαίσιο εκπαίδευσης είναι οριοθετημένο και οδηγεί στην απόκτηση επαγγελματικής άδειας. Σημειώθηκε ωστόσο ότι, ακόμη και να οριοθετηθούν οι ειδικότητες, θα υπάρξουν και πάλι αποκλεισμοί, όπως για παράδειγμα για τα επαγγέλματα που δεν προϋποθέτουν καμία υποχρεωτική εκπαίδευση (ταπητοκαθαριστές, στεγνοκαθαριστές), καθώς και συγκρούσεις για την προστασία των επαγγελματικών δικαιωμάτων, όπως συμβαίνει με τους χημικούς, τους μηχανικούς κ.λπ.

Στην προκειμένη περίπτωση, επισημάνθηκε ότι το σημαντικότερο σημείο έντασης είναι η εκπαίδευση και, συνεπώς, η οποιαδήποτε συζήτηση γύρω από τα επαγγελματικά προσόντα και την επιδιωκόμενη αναγνώριση θα πρέπει να γίνει σε σχέση με τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση και το εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ το επιπλέον σημείο σύγκρουσης, που αφορά στη σχέση του εκπαιδευτικού επιπέδου με την επαγγελματική εμπειρία, αναδεικνύει την ανάγκη εκσυγχρονισμού και άμεσης ανταπόκρισης των εκπαιδευτικών δομών στις απαιτήσεις της ειδικότητας και της αγοράς εργασίας γενικότερα. Τέλος, από την πλευρά της Ε.Σ.Ε.Ε. τονίστηκε ότι, στην πράξη, οι μικρές επιχειρήσεις αναγνωρίζουν άτυπα τα επαγγελματικά προσόντα και, σε γενικές γραμμές, τα αμείβουν χωρίς κάποιο σύστημα αξιολόγησης. Παρά ταύτα, υπογραμμίστηκε η αναγκαιότητα εφαρμογής θεσμοθετημένων διαδικασιών πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, ειδικά στον κλάδο του εμπορίου, για λόγους που αφορούν τόσο στην ασφάλεια των εργαζομένων όσο και στη στελέχωση των επιχειρήσεων με υψηλών προσόντων ανθρώπινο δυναμικό.

Οι απόψεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και την επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών παρουσιάζονται συγκεντρωτικά στον παρακάτω Πίνακα.

**Πίνακας 9:** Επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών: Οι απόψεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
Γ.Σ.Ε.Ε.	Οι τεχνικές ειδικότητες έχουν διαφοροποιηθεί εξαιτίας των νέων τεχνολογιών και του αυτοματισμού. Διαπιστώθηκε, δε, στο πλαίσιο σχετικής έρευνας του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε., ότι σε κάθε προϊόν το 40% αντιστοιχεί στη νέα τεχνολογία, γεγονός που διαφοροποιεί και θα διαφοροποιήσει ακόμη περισσότερο τις ειδικότητες.	Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των αμοιβών εφόσον αλλάζουν τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι τα κατώτατα όρια των μισθών και των ημερομισθίων είναι αδιαπραγμάτευτα, μια και αποτελούν τη μοναδική προστασία των εργαζομένων.
Γ.Σ.Ε.Ε.	Οι αλλαγές της παραγωγικής διαδικασίας έχουν επίπτωση στη ζήτηση και το περιεχόμενο των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων. Σε κάθε περίπτωση, η βάση επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να είναι τα τυπικά προσόντα και, από εκεί και πέρα, ακολουθούν οι επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες.	Η επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών θα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα των δύο επικρατέστερων σεναρίων, είτε ότι αναγνωρίζονται όλα τα επαγγελματικά προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες, γεγονός που κρίνεται απίθανο, είτε ότι αναγνωρίζονται ικανότητες και δεξιότητες, χωρίς όμως να διαμορφώνουν ευνοϊκές ιεραρχίες, με εξαίρεση κάποιες ειδικότητες.
Γ.Σ.Ε.Ε.	Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία, οι στρατηγικές αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, καθώς και οι απαιτήσεις ευελιξίας στις εργασιακές πρακτικές αποτελούν τους βασικούς παράγοντες επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων. Σε κάθε περίπτωση, δίνεται μεγάλη βαρύτητα στα επαγγελματικά προσόντα, γεγονός που εντείνει την ατομική διαπραγμάτευση και έχει αντίκτυπο τόσο σε συλλογικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο καθορισμού των αμοιβών.	Η επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών δεν μπορεί να γίνει σε επίπεδο Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αλλά σε κλαδικό επίπεδο, όπου είναι εφικτή η διαφοροποίηση των επιπέδων των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και σε επαγγελματικό επίπεδο όπου είναι δυνατές οι περαιτέρω εξειδικεύσεις των επαγγελμάτων.
Γ.Σ.Ε.Ε.	Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να καθορίσουν τους όρους της διαπραγμάτευσης και να διασφαλίσουν την συμμετοχή τους στην εφαρμογή των κριτηρίων. Θα πρέπει, δηλαδή, να προσδιοριστούν σε συλλογικό επίπεδο οι όροι της επανεκτίμησης των προσόντων και να περιοριστούν στο ελάχιστο οι αρνητικές επιπτώσεις και παρενέργειες (π.χ. ένταση του ρυθμού εργασίας, μείωση ενδεχομένως του μισθού, δημιουργία ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων που θα γίνουν μακροπρόθεσμα αντιπαραγωγικοί).	Το συγκεκριμένο θέμα είναι πολύ επικίνδυνο για να το θέσουν τα συνδικάτα, τόσο γιατί εμπλέκονται ζητήματα, όπως η εξατομικευμένη παραγωγικότητα και η απόδοση των εργαζομένων, όσο και για λόγους ιδεολογικής τοποθέτησης, χωρίς αυτό να σημαίνει όμως ότι τα συνδικάτα δεν μπορούν να διαπραγματευτούν τους όρους και τον έλεγχο της αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, όταν τεθεί το θέμα αυτό από τους εργοδότες.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Πίνακας 9: (συνέχεια)

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
Σ.Ε.Β.	Οι επιχειρήσεις αναζητούν ανθρώπινο δυναμικό με ευρύτερες γνώσεις προσωπικές και κοινωνικές, εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες, επιχειρηματικό πνεύμα και ικανότητα διαχείρισης, ενώ πολλές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών εκπαιδευμένων σε ειδικότητες αιχμής και εξοπλισμένων με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας.	Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων δεν θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών. Η επανεκτίμηση των προσόντων είναι αναγκαία για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την κάλυψη των αναγκών τους σε δεξιότητες και ικανότητες και τη διευκόλυνση τους για την εκπαίδευση του προσωπικού τους, καθώς και για την ενθάρρυνση της ευελιξίας των ατόμων και τη βελτίωση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.
Σ.Ε.Β.	Οι κύριοι παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις να αναζητήσουν εκπαιδευμένο προσωπικό σε συγκεκριμένες ειδικότητες είναι ο τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός με εισαγωγή νέας τεχνολογίας και νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης, καθώς και η επέκταση του αντικειμένου δραστηριότητας.	Δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, μια και το θέμα των επαγγελματικών προσόντων εντάσσεται σε μια λογική εξατομίκευσης και δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί παρά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο.
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις ζητάνε όλο και πιο καταρτισμένους εργαζόμενους, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει η κατάλληλη διαβεβαίωση και πιστοποίηση των προσόντων τους. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων για λόγους όχι εσωτερικής οργάνωσης, αλλά εξωστρέφειας προς τον πελάτη.	Η έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα δεν μπορεί να οδηγήσει σε επανεκτίμηση των αμοιβών ειδικά σε ότι αφορά τη μικρή επιχείρηση, όπου η επιχειρηματική κουλτούρα βασίζεται κατά κύριο λόγο στην αναζήτηση άμεσων και βραχυπρόθεσμων οικονομικών μεγεθών.
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Δίνεται όλο και μεγαλύτερη έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα και στις ικανότητες (π.χ. κοινωνικές ικανότητες, ικανότητες διαχείρισης και ανάληψης πρωτοβουλιών), υπό την προϋπόθεση ότι θα είναι διακριτά και αναγνωρισμένα. Επιπλέον, αναδεικνύεται η ανάγκη πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων ιδίως στις περιπτώσεις ειδικοτήτων, των οποίων τα επαγγελματικά δικαιώματα δεν έχουν προσδιοριστεί και δεν έχουν κατοχυρωθεί νομοθετικά. Σε κάθε περίπτωση, η συζήτηση γύρω από τα επαγγελματικά προσόντα και την επιδιωκόμενη αναγνώριση θα πρέπει να γίνει σε σχέση με τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση και το εκπαιδευτικό επίπεδο.	Το θέμα της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων δεν έχει ανοίξει ακόμη για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. εξαιτίας της έλλειψης οριοθέτησης των επαγγελματικών προφίλ, των δυσδιάκριτων τυπικά διαβαθμισμένων εκπαιδευτικών προσόντων, καθώς και του ενδοιασμού διατάραξης των ήδη διαμορφωμένων ισορροπιών σε κάποιες ειδικότητες.
Ε.Σ.Ε.Ε.	Καθίσταται απολύτως αναγκαία, πλέον, η εφαρμογή μιας θεσμοθετημένης διαδικασίας πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν άτυπα, ιδίως στα επαγγέλματα που διαθέτουν κατά κύριο λόγο εμπειρικά προσόντα (π.χ. πωλητές), δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις εξετάζουν κατά πόσο ένας υποψήφιος έχει ή όχι την απαιτούμενη γνώση.	Στην πράξη, οι μικρές επιχειρήσεις αναγνωρίζουν άτυπα τα επαγγελματικά προσόντα και, σε γενικές γραμμές, τα αμείβουν, χωρίς κάποιο σύστημα αξιολόγησης. Βέβαια, επιβάλλεται η αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, ειδικά στο εμπόριο, για λόγους που αφορούν τόσο στην ασφάλεια των εργαζομένων όσο και στην στελέχωση των επιχειρήσεων με υψηλών προσόντων προσωπικό.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Στο κρίσιμο ερώτημα κατά πόσο τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας, υπήρξε μια θετική αντίδραση σε γενικές γραμμές. Συγκεκριμένα, υποστηρίχθηκε από την πλευρά της Γ.Σ.Ε.Ε. ότι τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει αναμφισβήτητα να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών ρυθμίσεων, αν και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η επιφυλακτικότητα που εκφράζεται από ορισμένες Ομοσπονδίες, σε κάποιους κλάδους ή επαγγέλματα, με την έννοια της ανησυχίας για τη διατάραξη των κεκτημένων τους. Επιπλέον, υποστηρίχθηκε ότι θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις οι επαγγελματικές ικανότητες και όχι τα τυπικά προσόντα, υπό την προϋπόθεση ότι οι επαγγελματικές ικανότητες θα ενταχθούν σε συνάρτηση με τα τυπικά προσόντα και όχι καθ' υποκατάσταση αυτών. Τονίστηκε, επίσης, ότι για να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να υπάρξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

1. Επακριβής ορισμός της παραγωγικότητας με όρους ποιότητας και όχι ποσότητας. Θα πρέπει να σημειωθεί, βέβαια, ότι τα σωματεία έχουν μια δυσκολία να ορίσουν την παραγωγικότητα, παρόλο που υπάρχουν οι θεσμοί (εργασιακά συμβούλια) και οι δυνατότητες διαπραγμάτευσης, με αποτέλεσμα να επιβάλλεται από τη διοίκηση της επιχείρησης.
2. Η σύνδεση παραγωγικότητας με την αμοιβή θα πρέπει να μπαίνει σε συλλογικό επίπεδο και όχι ατομικά (π.χ. σε επίπεδο τμήματος).
3. Η συμμετοχή των σωματείων και η δυνατότητα παρέμβασης στην εφαρμογή των κριτηρίων σε μια λογική αποφυγής ατομικών κρίσεων και αξιολογήσεων.
4. Η διασφάλιση της αντικειμενικότητας των κριτηρίων αξιολόγησης και της ορθολογικότητας της διαδικασίας, έτσι ώστε να περιορίζεται η εργοδοτική αυθαιρεσία.

Εξάλλου, επισημάνθηκε ότι η ομοιογενοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας διαμορφώνει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και, ως εκ τούτου, διαμορφώνει τους όρους κοινωνικής συνοχής, οπότε μπορεί να καθοριστεί και το επιπλέον των κατώτατων αμοιβών που αφορά στην σύνδεση παραγωγικότητας με την αμοιβή. Συνεπώς, η οποιαδήποτε αλλαγή στα θεμέλια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, μάλιστα, στα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών, συνέπεια της ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, θα

πρέπει να τελεί υπό την βασική προϋπόθεση του αδιαπραγμάτευτου των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων.

Ομοίως, από την πλευρά της Ε.Σ.Ε.Ε. υποστηρίχθηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τονίστηκε, όμως, ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να αποβλέπουν στις ελάχιστες ρυθμίσεις, δηλαδή στις ρυθμίσεις των βασικών όρων και προϋποθέσεων καθορισμού του μισθού εισόδου και του μισθού εξέλιξης και απόδοσης.

Εξίσου σημαντική είναι, σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους από την πλευρά της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., η αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με το σκεπτικό ότι θα πρέπει να προσδιοριστεί ένα πλαίσιο κανόνων και γενικών ρυθμίσεων, ώστε να μην επικρατήσουν μεμονωμένες πρακτικές εταιριών ή φορέων που δραστηριοποιούνται στην πιστοποίηση προσόντων χωρίς κανένα συντονισμό και χωρίς καμία αναφορά σε κάποιο εθνικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα, η επί πληρωμή διαδικασία διαπίστευσης του οργανισμού πιστοποίησης προσωπικού PrCert Hellas που έχει επικρατήσει ελλείψει άλλης διαδικασίας και ακολουθείται από τον ΕΛ.Ο.Τ. και τους άλλους εποπτευόμενους φορείς του Υπουργείου Ανάπτυξης. Υποστηρίχθηκε, δε, ότι η παράλειψη αντιμετώπισης του θέματος των επαγγελματικών προσόντων σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας θα οδηγήσει ενδεχομένως στη νομιμοποίηση μιας αγοράς στην οποία δεν έχουν τεθεί οι κανόνες.

Ειδική μνεία έγινε, στο σημείο αυτό, για τις διαδικασίες πιστοποίησης επαγγελματικών περιγραμμάτων που πρόκειται να τεθούν σε εφαρμογή από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης σύμφωνα με την υπ. αριθμ. 110998/8-5-2006 Κοινή Υπουργική Απόφαση, οι οποίες δεν υπεισέρχονται στα επαγγελματικά δικαιώματα μια και δεν υπάρχουν ακόμη σκέψεις για τα επόμενα στάδια καθορισμού και ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά θα συμβάλλουν και θα διευκολύνουν καθοριστικά τον προσδιορισμό των επαγγελματικών προσόντων και τη νομοθετική κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων.

Από την άλλη μεριά, οι συνεντευξιαζόμενοι από την πλευρά του Σ.Ε.Β. υποστήριξαν ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν έχει το χώρο να αναπτυχθεί σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, παρά μόνο σαν γενικό πλαίσιο. Ειδικότερα, τονίστηκε ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων εντάσσεται σε μια λογική εξατομίκευσης και δεν είναι δυνατό να καταγράφονται αναλυτικά τα επαγγελματικά προσόντα και να αξιοποιούνται στο χώρο της εργασίας. Εξάλλου, εγείρονται αρκετά ζητήματα που σχετίζονται αφενός με τις αρμοδιότητες και την περιγραφή θέσης εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης και, αφετέρου, με την καταγραφή και την συνακόλουθη ανάλυση των δεξιοτήτων (matching). Υποστηρίχθηκε, επομένως, ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο, αλλά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, γεγονός που συνάδει με τις γενικότερες θέσεις του Σ.Ε.Β. για την αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Ωστόσο, ο Σ.Ε.Β. παροτρύνει και υποστηρίζει τις επιχειρήσεις, ώστε να προβαίνουν στην περιγραφή των θέσεων εργασίας που διαθέτουν.

Όπως προκύπτει από τα προαναφερθέντα, άμεσα συνδεδεμένο με το προηγούμενο θέμα της ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι το ερώτημα σχετικά με το επίπεδο στο οποίο θα πρέπει να αντιμετωπιστούν οι οποιεσδήποτε αλλαγές στη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων και στη μισθολογική ιεραρχία. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων υποστήριξε ότι θα πρέπει να καθοριστεί σε κεντρική διαπραγμάτευση ένα ενιαίο πλαίσιο γενικών αρχών και κατευθύνσεων και, στην συνέχεια, να εξειδικευτεί σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης ανάλογα με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Δύο από τους ερωτώμενους υποστήριξαν ότι η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων είναι εφικτή σε επιχειρησιακό επίπεδο και δεν έχει νόημα να τεθεί σε επίπεδο Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. παρά μόνο συμβολικά, δεδομένου ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να εξειδικευτεί. Εντούτοις, τονίστηκε ότι «*οι αλλαγές στη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων και στην αντίστοιχη διαμόρφωση των αμοιβών θα πρέπει να αντιμετωπιστούν κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης, όπου υπάρχουν οι θεσμοί των εργασιακών συμβουλίων, οπότε η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης θα τελεί υπό την προϋπόθεση ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση*».



Συναφές είναι και το ερώτημα για το ποιες αλλαγές θα πρέπει να γίνουν, ώστε να ληφθούν υπόψη τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να διαμορφώσουν ανάλογα μια νέα κλίμακα κριτηρίων για τους μισθούς. Συγκεκριμένα, αναφέρθηκε ότι θα πρέπει να συντρέξουν μακροοικονομικές αλλαγές προς την κατεύθυνση ενός διαφορετικού μοντέλου ανάπτυξης, εξειδίκευση σε μικρό-επίπεδο στον καθορισμό επαγγελματών και ειδικοτήτων, αλλαγές στη δυναμική της οργάνωσης συμφερόντων, καθώς και διασφάλιση μιας ουσιαστικής συναίνεσης. Επιπλέον, απαιτείται μια σειρά πρόσθετων αλλαγών που αφορούν στην ανασύνθεση των καθηκόντων και των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων, στην αλλαγή της μεθόδου και των κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, στην εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης, καθώς και στην αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των ικανοτήτων. Προς την κατεύθυνση αυτή, τονίστηκε παράλληλα η σημασία ανάληψης συγκεκριμένων πρωτοβουλιών εργοδοτών και συνδικάτων, καθώς και η ανάγκη υποστήριξης των αλλαγών από συμβούλους ή εμπειρογνώμονες.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στο γεγονός ότι τα συνδικάτα θα πρέπει να συμπεριλάβουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού στις ειδικότητες, να μπου σε μια διαδικασία επιμόρφωσης ώστε να προβούν στην αντικατάσταση των ειδικοτήτων και, σε κάθε περίπτωση, να θέσουν στη συλλογικότητα τα νέα στοιχεία που καθιστούν αναγκαία την επανεκτίμηση των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, τα συνδικάτα θα πρέπει να καθορίσουν τους όρους της διαπραγμάτευσης για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να διασφαλίσουν τη συμμετοχή τους στην εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων.

Πέραν τούτων, σημειώθηκε ότι θα πρέπει να βρεθεί ο κατάλληλος τρόπος αντιστοίχισης των προσόντων που αποκτώνται από άτυπες μορφές μάθησης με τα τυπικά προσόντα, μια και αυξάνεται όλο και περισσότερο η βαρύτητα των άτυπων επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων, υπό τη βασική προϋπόθεση ότι η οποιαδήποτε συζήτηση γύρω από τα επαγγελματικά προσόντα θα γίνει σε σχέση με τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση και το εκπαιδευτικό επίπεδο. Τονίστηκε, επίσης, η αναγκαιότητα τήρησης μητρώου επαγγελματών, εφαρμογής συγκεκριμένης πολιτικής

ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων, καθώς και διαπραγμάτευσης και υιοθέτησης κοινών προδιαγραφών.

Συνακόλουθα, επισημάνθηκε η ανάγκη εφαρμογής μιας αντικειμενικής, ισχυρής και αξιόπιστης διαδικασίας πιστοποίησης, έτσι ώστε το αποτέλεσμα πιστοποίησης να παρέχει ένα ισχυρό διαπραγματευτικό χαρτί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, προκειμένου να διεκδικήσουν την κατοχύρωση των επαγγελματικών τους δικαιωμάτων. Σε κάθε περίπτωση, οι αντιπροσωπευτικότερες τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.) έχουν ήδη αναγνωρίσει την αναγκαιότητα του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.) και έχουν αξιώσει την άμεση ενεργοποίησή του, προκειμένου να τεθεί σε εφαρμογή το εθνικό σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, ενώ ταυτόχρονα έχουν επεξεργαστεί τις βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος.

Εν προκειμένω, έγινε αναφορά στις θέσεις του Σ.Ε.Β. για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, οι οποίες συνίστανται στην ανάπτυξη ενός ευέλικτου και ανοικτού συστήματος πιστοποίησης με ελάχιστους περιοριστικούς όρους, που δικαιολογούνται για λόγους ασφάλειας και προστασίας του δημόσιου συμφέροντος (π.χ. ασφάλεια, ηλεκτρολόγοι), το οποίο θα βασίζεται σε επικαιροποιημένα προφίλ ικανοτήτων των επαγγελματιών ανάλογα με τις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας και σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και θα αναγνωρίζει αυτοτελείς ψηφίδες κατάρτισης, επιτρέποντας στους καταρτιζόμενους να διαμορφώνουν προγράμματα προσαρμοσμένα στις ιδιαίτερες ανάγκες τους.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε., το ενιαίο σύστημα πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αναπτυχθεί συμπληρωματικά προς τα νομοθετικά κατοχυρωμένα επαγγέλματα, να στηρίζεται σε ενιαία επαγγελματικά περιγράμματα που θα διευκολύνουν την αντιστοίχιση των γνώσεων και δεξιοτήτων μέσα από τις διάφορες μορφές μάθησης, να τροφοδοτεί τους φορείς επικύρωσης της πιστοποίησης των αποτελεσμάτων κατάρτισης και τους αρμόδιους φορείς απόδοσης της επαγγελματικής επάρκειας, καθώς και να συνδεθεί με τη δυναμική της συλλογικής διαπραγμάτευσης και ρύθμισης των όρων άσκησης των αντίστοιχων με τα επαγγελματικά περιγράμματα επαγγελματιών και ειδικεύσεων.

Περαιτέρω, επισημάνθηκε ότι η εξέταση των προαπαιτούμενων αλλαγών για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να λάβει υπόψη της τις ακόλουθες διακρίσεις: (α) τη διάκριση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων ανάμεσα στους εργαζόμενους στην παραγωγή (blue collar) και στα στελέχη (white collar), (β) τη διάκριση ανάμεσα στο κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο διαπραγμάτευσης που εμπεριέχουν διαφορετική φιλοσοφία, δεδομένου ότι στο μεν κλαδικό επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης ο επιδιωκόμενος στόχος είναι η διασφάλιση της ελάχιστης επιβίωσης, ενώ στο επιχειρησιακό επίπεδο ο επιδιωκόμενος στόχος είναι η διασφάλιση της ικανοποίησης και ευχαρίστησης των εργαζομένων και, συνεπώς, οι κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεσπίζουν διαφορετικά πράγματα, (γ) τη διάκριση ανάμεσα στα παραδοσιακά και στα νέα επαγγέλματα υπό το πρίσμα τόσο του κύρους που αυτά έχουν περιβληθεί, όσο και της φύσης των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση τους και (δ) τη διάκριση ανάμεσα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες αναζητούν προσεκτικά τις επαγγελματικές δεξιότητες αλλά δεν τις καταγράφουν και στις μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες καταγράφουν τις δεξιότητες στο πλαίσιο των ειδικοτήτων.

Επιπλέον, θα πρέπει να λάβει υπόψη της τη διάκριση μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, δεδομένου ότι στο δημόσιο τομέα είναι πιο σαφής και εύκολος ο καταμερισμός καθηκόντων και προσόντων, μια και η γραφειοκρατία βοηθάει στην ανάλυση τους, ενώ στον ιδιωτικό τομέα δεν είναι τόσο εύκολος ο καταμερισμός των επαγγελματικών προσόντων και γι' αυτό εφαρμόζεται η αξιολόγηση της απόδοσης, αν και το θέμα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να πάρει μια διαφορετική διάσταση στον ιδιωτικό τομέα, στο βαθμό που υπάρχουν ολοκληρωμένα συστήματα ανθρώπινου δυναμικού που συνοδεύονται από αναλυτική περιγραφή θέσεων εργασίας. Από την άλλη μεριά, βέβαια, τα συστήματα διάγνωσης και αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων είναι ακριβά και νομιμοποιούν τις αυξήσεις, γεγονός που καθιστά δύσκολη την αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων και την ένταξη τους στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

**Πίνακας 10:** Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προαπαιτούμενες αλλαγές και προϋποθέσεις: Οι απόψεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΝ
Γ.Σ.Ε.Ε.	<p>Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει αναμφισβήτητα να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Βέβαια, στους κόλπους της ΓΣΕΕ (σε κάποιους κλάδους ή επαγγέλματα) εκφράζεται επιφυλακτικότητα με την έννοια της ανησυχίας για τη διαπάραξη των κερτημένων. Παρά ταύτα, θα πρέπει να καθοριστεί ένα ενιαίο πλαίσιο σε κεντρική διαπραγμάτευση και να εξειδικευτεί στη συνέχεια σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης ανάλογα με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.</p>	<p>Για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την ανάλογη διαμόρφωση μιας νέας κλίμακας κριτηρίων για τους μισθούς απαιτούνται:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Μακροοικονομικές αλλαγές προς την κατεύθυνση ενός διαφορετικού μοντέλου ανάπτυξης.</li> <li>2. Εξειδίκευση σε μικρό-επίπεδο στον καθορισμό επαγγελμάτων και ειδικοτήτων.</li> <li>3. Αλλαγές στη δυναμική της οργάνωσης συμφερόντων και διασφάλιση ουσιαστικής συναίνεσης.</li> </ol> <p>Απαιτούνται, επίσης, η ανασύνθεση των καθηκόντων και των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων, η αλλαγή της μεθόδου και των κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, η εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης, η αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των ικανοτήτων, συγκεκριμένες πρωτοβουλίες εργοδοτών και συνδικάτων, καθώς και η ανάγκη υποστήριξης των αλλαγών από συμβούλους ή εμπειρογνώμονες.</p>
Γ.Σ.Ε.Ε.	<p>Τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και, συγκεκριμένα, θα πρέπει να ενταχθούν οι επαγγελματικές ικανότητες και όχι τα τυπικά προσόντα, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι οι επαγγελματικές ικανότητες θα ενταχθούν σε συνάρτηση με τα τυπικά προσόντα και όχι καθ' υποκατάσταση αυτών. Ειδικότερα, η εξειδίκευση των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να γίνει στις κλαδικές συμβάσεις, ενώ οι αλλαγές στα προσόντα θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.</p>	<p>Θα πρέπει να βρεθεί ο κατάλληλος τρόπος αντιστοίχισης των προσόντων που αποκτώνται από άτυπες μορφές μάθησης με τα τυπικά προσόντα, μια και αυξάνει η βαρύτητα των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων. Στην συνέχεια, θα πρέπει να εφαρμοστούν οι κατάλληλες διαδικασίες πιστοποίησης τους, που θα πρέπει να στηρίζονται σε επαγγελματικά περιγράμματα και να συνδεθούν με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης των επαγγελμάτων. Επιπλέον, απαιτούνται η αλλαγή της μεθόδου και των κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, η εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης, συγκεκριμένες πρωτοβουλίες εργοδοτών και συνδικάτων, η ανάγκη υποστήριξης των αλλαγών από συμβούλους ή εμπειρογνώμονες, καθώς και η υιοθέτηση πρόσθετων κριτηρίων διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων.</p>

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Πίνακας 10: (συνέχεια)

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΝ
Γ.Σ.Ε.Ε.	<p>Η ομοιογενοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας διαμορφώνει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και, ως εκ τούτου, διαμορφώνει τους όρους κοινωνικής συνοχής, οπότε μπορεί να καθοριστεί και το επιπλέον των κατώτατων αμοιβών που αφορά στην σύνδεση παραγωγικότητας – αμοιβής. Σε κάθε περίπτωση, οι αλλαγές στη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων και στην αντίστοιχη διαμόρφωση των αμοιβών θα πρέπει να αντιμετωπιστούν κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης, όπου υπάρχουν οι θεσμοί των εργασιακών συμβουλίων, οπότε η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης θα τελεί υπό την προϋπόθεση ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αντικειμενικά, ένα τέτοιο θέμα δεν έχει νόημα να μπει σε επίπεδο Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. παρά μόνο συμβολικά, δεδομένου ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να εξειδικευτεί.</p>	<p>Για να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να υπάρξουν οι ακόλουθες προϋποθέσεις:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Επακριβής ορισμός της παραγωγικότητας με όρους ποιότητας και όχι ποσότητας. Τα σωματεία έχουν μια δυσκολία να ορίσουν την παραγωγικότητα, παρόλο που υπάρχουν οι θεσμοί (εργασιακά συμβούλια) και οι δυνατότητες διαπραγμάτευσης, με αποτέλεσμα να επιβάλλεται από τη διοίκηση της επιχείρησης.</li> <li>2. Η σύνδεση παραγωγικότητας με την αμοιβή θα πρέπει να μπαίνει σε συλλογικό επίπεδο και όχι ατομικά (π.χ. σε επίπεδο τμήματος).</li> <li>3. Η συμμετοχή των σωματείων και η δυνατότητα παρέμβασης στην εφαρμογή των κριτηρίων σε μια λογική αποφυγής ατομικών κρίσεων και αξιολογήσεων.</li> <li>4. Η διασφάλιση της αντικειμενικότητας των κριτηρίων αξιολόγησης και της ορθολογικότητας της διαδικασίας, έτσι ώστε να περιορίζεται η εργοδοτική αυθαιρεσία. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να καθορίσουν τους όρους της διαπραγμάτευσης και να διασφαλίσουν την συμμετοχή τους στην εφαρμογή των κριτηρίων που τίθενται ύστερα από πρωτοβουλία των εργοδοτών.</li> </ol>
Γ.Σ.Ε.Ε.	<p>Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει αναμφισβήτητα να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γεγονός που θα συνεπιφέρει την αλλαγή στα θεμέλια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, συγκεκριμένα, στα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών, υπό τη βασική προϋπόθεση του αδιαπραγμάτευστου των κατώτατων μισθών. Το θέμα της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να αντιμετωπιστεί, κυρίως, σε επίπεδο κλαδικών και επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.</p>	<p>Τα συνδικάτα θα πρέπει να συμπεριλάβουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού στις ειδικότητες και, μάλιστα, θα πρέπει να μπου σε μια διαδικασία επιμόρφωσης, ώστε να προβούν στην αντικατάσταση των ειδικοτήτων. Επομένως, τα συνδικάτα θα πρέπει να θέσουν στη συλλογικότητα τα νέα στοιχεία που καθιστούν αναγκαία την επανεκτίμηση των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.</p>
Σ.Ε.Β.	<p>Απαιτείται η εφαρμογή μιας αξιόπιστης, ανοικτής, ευέλικτης και χωρίς γραφειοκρατικούς περιορισμούς διαδικασίας πιστοποίησης, που να διευκολύνει την κινητικότητα των εργαζομένων και να εξυπηρετεί τις επιχειρήσεις, σύμφωνα με τις θέσεις του Σ.Ε.Β. για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, που παρουσιάστηκαν σε σχετική ημερίδα του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε. στις 4.7.2005.</p>	<p>Απαραίτητη προϋπόθεση για την επανεκτίμηση των προσόντων είναι να αναπτυχθεί και να εφαρμοστεί το σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, με στόχο τον προσανατολισμό των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας της γνώσης, την αυτονομία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, την εισαγωγή στοιχείων ευελιξίας και παροχής σπονδυλωτών προγραμμάτων.</p>

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Πίνακας 10: (συνέχεια)

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΝ
Σ.Ε.Β.	<p>Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν έχει το χώρο να αναπτυχθεί σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων, παρά μόνο σαν πλαίσιο. Ειδικότερα, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων εντάσσεται σε μια λογική εξατομίκευσης και δεν μπορούν να καταγράφονται αναλυτικά τα επαγγελματικά προσόντα και να αξιολογούνται στο χώρο της εργασίας. Εξάλλου, εγείρονται ζητήματα που αφορούν αφενός στις αρμοδιότητες και στην περιγραφή θέσης εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης και, αφετέρου, στην καταγραφή και στην συνακόλουθη ανάλυση των δεξιοτήτων (matching). Επομένως, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο, αλλά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Η άποψη αυτή εκφράζει καλύτερα τις θέσεις του ΣΕΒ που υπερθεματίζει για την αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Σε κάθε περίπτωση, ο ΣΕΒ παροτρύνει και υποστηρίζει τις επιχειρήσεις για να προβούν στην περιγραφή των θέσεων εργασίας που διαθέτουν.</p>	<p>Θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι εξής διακρίσεις: (α) ανάμεσα στους εργαζόμενους στην ΠΑΡΑΓΩΓΗ και στα ΣΤΕΛΕΧΗ, (β) ανάμεσα στο ΚΛΑΔΙΚΟ και στο ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ επίπεδο διαπραγμάτευσης που εμπεριέχουν διαφορετική φιλοσοφία, μια και στο κλαδικό επίπεδο επιδιώκεται η ελάχιστη επιβίωση, ενώ στο επιχειρησιακό επίπεδο επιδιώκεται η διασφάλιση της ικανοποίησης των εργαζομένων, (γ) ανάμεσα στα ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ και στα ΝΕΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ υπό το πρίσμα του κύρους που αυτά έχουν περιβληθεί, αλλά και της φύσης των δεξιοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση τους, (δ) μεταξύ ΔΗΜΟΣΙΟΥ και ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ, δεδομένου ότι στο δημόσιο τομέα είναι πιο σαφής και εύκολος ο καταμερισμός καθηκόντων και προσόντων, ενώ στον ιδιωτικό τομέα δεν είναι τόσο εύκολος ο καταμερισμός και, γι' αυτό εφαρμόζεται η αξιολόγηση της απόδοσης. Το θέμα των προσόντων μπορεί να πάρει μια διαφορετική διάσταση στο ιδιωτικό τομέα, στο βαθμό που υπάρχουν ολοκληρωμένα συστήματα ανθρώπινου δυναμικού, αν και τα συστήματα αυτά είναι ακριβά και νομιμοποιούν τις αυξήσεις και (ε) ανάμεσα στις ΜΜΕ, οι οποίες ψάχνουν προσεκτικά τις δεξιότητες αλλά δεν τις καταγράφουν και στις ΜΕΓΑΛΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, οι οποίες καταγράφουν τις δεξιότητες στο πλαίσιο των ειδικοτήτων.</p>
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	<p>Είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν τα επαγγελματικά προσόντα σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας για να προσδιοριστεί ένα πλαίσιο κανόνων και γενικών ρυθμίσεων, ώστε να μην επικρατήσουν μεμονωμένες πρακτικές εταιριών που δραστηριοποιούνται χωρίς κανένα συντονισμό και χωρίς καμία αναφορά σε κάποιο εθνικό πλαίσιο, όπως στην περίπτωση των εποπτευόμενων από το Υπουργείο Ανάπτυξης φορέων που ακολουθούν τη διαδικασία διαπίστευσης του PrCert επί πληρωμή, ελλείπει της διαδικασίας. Αντίθετα, η μη αντιμετώπιση του θέματος σε συλλογικό επίπεδο οδηγεί ενδεχομένως στη νομιμοποίηση μιας αγοράς στην οποία δεν έχουν τεθεί οι κανόνες. Σε κάθε περίπτωση, απαιτείται σε ενιαίο επίπεδο η διακήρυξη γενικών αρχών και κατευθύνσεων και στη συνέχεια εξειδίκευση σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης.</p>	<p>Η οποιαδήποτε συζήτηση γύρω από τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να γίνει σε σχέση με τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση και το εκπαιδευτικό επίπεδο. Απαιτείται, επίσης, η τήρηση μητρώου επαγγελμάτων, η εφαρμογή συγκεκριμένης πολιτικής ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων, καθώς και η διαπραγμάτευση και υιοθέτηση κοινών προδιαγραφών. Πέραν τούτων, απαιτούνται η ανασύνθεση των καθηκόντων και επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων, η αλλαγή της μεθόδου και των κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, η εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης, η αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των ικανοτήτων, συγκεκριμένες πρωτοβουλίες εργοδοτών και συνδικάτων, καθώς και η ανάγκη υποστήριξης των αλλαγών από συμβούλους ή εμπειρογνώμονες.</p>

**Πίνακας 10:** (συνέχεια)

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΝ
Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.	Ειδική μνεία έγινε στη διαδικασία πιστοποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων που πρόκειται να τεθεί σε εφαρμογή από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και η οποία δεν υπεισέρχεται στα επαγγελματικά δικαιώματα. Βέβαια, από την στιγμή που τεθεί σε εφαρμογή η διαδικασία πιστοποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων, θα διευκολυνθεί καθοριστικά η νομοθετική κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σε εθνικό επίπεδο, οι προσπάθειες για την πιστοποίηση βρίσκονται ακόμη σε πιλοτικό στάδιο, χωρίς να υπάρχουν ακόμη σκέψεις για τα επόμενα στάδια καθορισμού των επαγγελματικών περιγραμμάτων και της ένταξής τους στις συλλογικές συμβάσεις.	Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί μια αντικειμενική, ισχυρή και αξιόπιστη διαδικασία πιστοποίησης, έτσι ώστε το αποτέλεσμα πιστοποίησης να παρέχει ένα ισχυρό διαπραγματευτικό χαρτί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, προκειμένου να διεκδικήσουν την κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων τους.
Ε.Σ.Ε.Ε.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά θα πρέπει να αποβλέπουν στις ελάχιστες ρυθμίσεις και, συγκεκριμένα, στη ρύθμιση των βασικών όρων και προϋποθέσεων καθορισμού του μισθού εισόδου και του μισθού εξέλιξης και απόδοσης. Σε κάθε περίπτωση, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης ανάλογα με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.	Η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει την αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των ικανοτήτων, την πιστοποίηση των άτυπων και εμπειρικών προσόντων καθώς και συγκεκριμένες πρωτοβουλίες εργοδοτών και συνδικάτων. Στην προκειμένη περίπτωση, οι τέσσερις οργανώσεις των κοινωνικών εταιριών (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.) έχουν αναγνωρίσει την αναγκαιότητα του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. και αξιολογούν την άμεση ενεργοποίησή του, προκειμένου να τεθεί σε εφαρμογή το σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Αναφορικά με τις συνέπειες της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, υποστηρίχθηκε ότι επιβάλλεται η συλλογική αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων, υπό την προϋπόθεση της πιστοποίησης και αναγνώρισης τους, κυρίως για την ασφάλεια των εργαζομένων και τη διευκόλυνση πρόσβασης στην απασχόληση, αλλά και για την κάλυψη των θέσεων με άτομα που έχουν πιστοποιημένα τα ζητούμενα προσόντα. Εξάλλου, η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα οδηγήσει σε μια γενική ρύθμιση και συμφωνία σε ένα πλαίσιο κανόνων και δεν θα νομιμοποιεί μια αγορά, στην οποία δεν έχουν τεθεί οι κανόνες και οι ασφαλιστικές δικλείδες. Τονίστηκε, ωστόσο, ότι η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελεί ένα στάδιο πολύ μεταγενέστερο της

εφαρμογής ολοκληρωμένων διαδικασιών πιστοποίησης επαγγελματικών περιγραμμάτων, προγραμμάτων κατάρτισης και επαγγελματικών προσόντων.

Σημαντική είναι, επίσης, η αλλαγή που θα συνεπιφέρει η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στα θεμέλια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, ειδικότερα, στα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών, με την προϋπόθεση όμως ότι παραμένουν αδιαπραγμάτευτα τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Εξίσου σημαντική αναδείχθηκε η υιοθέτηση συλλογικά διαπραγματεύσιμων και συμφωνημένων μεθόδων αξιολόγησης με όρους πιο δίκαιης, αξιοκρατικής και ίσης μεταχείρισης, που θα ελαχιστοποιήσουν τις αρνητικές συνέπειες διαφοροποίησης του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας.

Από την άλλη μεριά, υποστηρίχθηκε ότι η οποιαδήποτε ενσωμάτωση των προσόντων και δεξιοτήτων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να περιοριστεί στις ελάχιστες δυνατές ρυθμίσεις, δεδομένου ότι οι εξαντλητικές συλλογικές ρυθμίσεις θα μπορούσαν να αποτρέψουν τους εργαζόμενους από την προσπάθεια τους να διεκδικήσουν ατομικά την παραπέρα διασφάλιση τους.

Σε γενικές γραμμές, αναμένονται θετικές συνέπειες από την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και, συγκεκριμένα, αναφέρθηκαν οι ακόλουθες:

- διαμόρφωση αμοιβών με όρους πιο δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, συλλογικά προσδιορισμένα κριτήρια και μέθοδοι αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων
- αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και, κυρίως, των κατώτερων επαγγελματικών κατηγοριών
- ενοποίηση των καθεστώτων των υπαλλήλων και των τεχνητών
- ομοιογενοποίηση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας και προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων
- αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων για την αναζήτηση απασχόλησης και τη διατήρηση της θέσης εργασίας
- βελτίωση των όρων απασχόλησης και αμοιβής και ενίσχυση της παραγωγικότητας και της συμμετοχής του εργαζόμενου



Αντίθετα, ως πιθανές αρνητικές συνέπειες αναφέρθηκαν η διευκόλυνση στην πράξη της εξατομίκευσης των όρων απασχόλησης και αμοιβής διαμέσου της απόδοσης της εργασίας, η διαφοροποίηση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας και η πιο ρευστή κωδικοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, ειδικά για τις επιχειρήσεις, η ενδεχόμενη αύξηση του μισθολογικού κόστους εργασίας.

Σε ότι αφορά, τέλος, τη στρατηγική που θα πρέπει να ακολουθήσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών για την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τονίστηκε πρώτιστα η αναγκαιότητα του συστηματικού διαλόγου και της διαβούλευσης, ενδεχομένως, μέσα από τη σύσταση και τη λειτουργία ειδικής Επιτροπής, καθώς και την εκπόνηση πορίσματος που θα καθορίσει το πλαίσιο της διαπραγμάτευσης. Εξάλλου, απαραίτητη προϋπόθεση για τη χάραξη στρατηγικής είναι η αποσαφήνιση του πεδίου. Καθοριστική είναι, επίσης, η αύξηση της πίεσης για τα συνδικάτα που θα πρέπει να ενσωματώσουν τα νέα δεδομένα στη συλλογική διαπραγμάτευση και, επιπλέον, να προστατέψουν τους εργαζόμενους μέσα από τη συνεχή επαγγελματική επιμόρφωση, μια και όπως αναφέρθηκε χαρακτηριστικά *«αυτό είναι το ζητούμενο και ο επιδιωκόμενος στόχος»*.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να προσδιοριστούν σε συλλογικό επίπεδο οι όροι του συστήματος και να καθοριστούν οι ασφαλιστικές δικλείδες. Επισημάνθηκε, δε, ότι είναι σημαντικό όχι μόνο να καθοριστούν συλλογικά οι όροι του συστήματος αλλά να περιοριστούν στο ελάχιστο οι αρνητικές επιπτώσεις και παρενέργειες (π.χ. ένταση του ρυθμού εργασίας, μείωση ενδεχομένως του μισθού, δημιουργία ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων με αποτέλεσμα να γίνουν μακροπρόθεσμα αντιπαραγωγικοί).

Συνακόλουθα, σημειώθηκε ότι απαιτούνται τόσο η τριμερή συμφωνία κράτους, εργοδοτών και εργαζομένων για το γενικό πολιτικό πλαίσιο ρύθμισης σε συλλογικό επίπεδο, όσο και οι επιμέρους ρυθμίσεις μέσω συλλογικών προσπαθειών για τον εξορθολογισμό της εργασίας, του περιεχομένου και των ορίων των επαγγελμάτων, που θα πρέπει οπωσδήποτε να βασίζονται στις εκπαιδευτικές διαδικασίες και σε πλήρη αντιστοίχιση με το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Είναι γεγονός ότι η οποιαδήποτε στρατηγική υιοθετηθεί από τους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων θα είναι σε άμεση συνάρτηση με τις προτεραιότητες που έχουν ήδη θέσει για την επένδυση στη δια βίου ανάπτυξη προσόντων και ικανοτήτων των εργαζομένων, τη δημιουργία νέων προοπτικών απασχόλησης τους στη νέα οικονομία και κοινωνία της γνώσης, καθώς και την αναδιοργάνωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, με στόχο την ευέλικτη ανταπόκριση τους σε δεξιότητες και προσόντα που σχετίζονται με τις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται η από κοινού διεκδίκηση των κοινωνικών εταίρων για την άμεση ενεργοποίηση του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), καθώς και για την ανάπτυξη ολοκληρωμένου συστήματος και αξιόπιστων διαδικασιών πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, συμπεριλαμβανομένης της πιστοποίησης και της αναγνώρισης των εμπειρικών και άτυπων προσόντων.

## **2. Πρωτοβάθμιες και Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**

Στην παρούσα υπο-ενότητα παρουσιάζονται οι θέσεις και οι απόψεις εκπροσώπων των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, έτσι ώστε να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη εικόνα ως προς τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στους υπό εξέταση κλάδους, επιχειρήσεις και επαγγέλματα<sup>10</sup>.

Ειδικότερα, όλοι οι εκπρόσωποι των 16 πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων οργανώσεων που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα ανέφεραν ότι εφαρμόζονται απарέγκλιτα οι όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, δεδομένου ότι αμφότερα τα μέρη που καταρτίζουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας φέρουν από κοινού την ευθύνη της εφαρμογής τους. Σε ορισμένες συλλογικές συμβάσεις, δε, προβλέπεται η σύσταση επιτροπής που θα επιλαμβάνεται των ζητημάτων εφαρμογής τους, με σκοπό να διασφαλίσει την ορθή κατά νόμο εφαρμογή (π.χ. συλλογική σύμβαση HYATT

---

<sup>10</sup> Βλέπε Ενότητα VI του Κεφαλαίου Β του Δεύτερου Μέρους της παρούσας μελέτης σχετικά με την ταυτότητα και το ρόλο των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

REGENCY 2002). Πιο συγκεκριμένα, δεν αναφέρθηκαν περιπτώσεις καταστρατηγήσεων των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στον κλάδο τσιμεντοβιομηχανίας, χημικής βιομηχανίας και τροφίμων-ποτών, ούτε και των επιχειρησιακών συμβάσεων για τους τακτικούς υπαλλήλους στους οργανισμούς λιμένος, ενώ σε όποιες περιπτώσεις παρατηρηθούν αποκλίσεις, οι αντίστοιχες Ομοσπονδίες παρεμβαίνουν και διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στην αντιμετώπιση τους σε συνεργασία με τα πρωτοβάθμια σωματεία. Επιπλέον, δεν αναφέρθηκαν καταστρατηγήσεις στον κλάδο παραγωγής και εμπορίας προϊόντων διύλισης πετρελαίου, με εξαίρεση τα προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί για τους εργαζόμενους στα Βυτιοφόρα Δ.Χ., καθώς και τους εργαζόμενους σε κάποιες εταιρίες ανεφοδιασμού αεροσκαφών. Ομοίως, δεν αναφέρθηκαν καταστρατηγήσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο χρηματοπιστωτικό κλάδο, πέραν της γενικότερης τάσης αμφισβήτησης από τις τράπεζες της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς όφελος των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.

Από την άλλη μεριά, καταστρατηγήσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας εντοπίζονται στον κλάδο μετάλλου: α) στις περιπτώσεις πρόσληψης εργαζομένων χωρίς να εντάσσονται σε συγκεκριμένη ειδικότητα, β) στις περιπτώσεις υπεργολαβίας και γ) στις περιπτώσεις μη τήρησης των κανόνων των επιμέρους ειδικοτήτων. Έχουν καταγγελθεί, επίσης, διάφορες παραβάσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας εργατοτεχνιτών σαπωνοποιών, για την αντιμετώπιση των οποίων επιλαμβάνονται οι Επιθεωρήσεις Εργασίας και παρεμβαίνει ενεργά το σωματείο Ελαιοσαπωνοποιών. Επιπρόσθετα, έχουν σημειωθεί κάποιες καταστρατηγήσεις ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση πρόσληψης υπαλλήλων για την εκτέλεση καθηκόντων λογιστή, στην περίπτωση αμοιβής των προϊσταμένων λογιστών πέραν της οικείας συλλογικής σύμβασης, καθώς και σε ορισμένες περιπτώσεις ηλεκτροτεχνιτών στα τεχνικά έργα, που οφείλονται κυρίως στο γεγονός της αρχικά περιορισμένης δέσμευσης των σχετικών συλλογικών συμβάσεων έναντι όλων των εργοδοτών και της μεταγενέστερης κήρυξης τους ως υποχρεωτικές κατόπιν διαιτητικής απόφασης του Ο.ΜΕ.Δ. Καταστρατηγήσεις συλλογικών συμβάσεων αναφέρθηκαν, επίσης, στην περίπτωση της κατάρτισης ατομικών συμβάσεων διπλωματούχων μηχανικών στη βιομηχανία και στην περίπτωση της ανάθεσης πρόσθετης ευθύνης στον ίδιο εργαζόμενο μηχανικό, πέραν

της ευθύνης της οργανικής θέσης που καταλαμβάνει, χωρίς την ανάλογη αμοιβή, γνωστή ως πρακτική “πολυθεσίας”.

Τέλος, δεν αναφέρθηκαν περιπτώσεις καταστρατηγήσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ιδιωτικών εκπαιδευτικών λειτουργών και, μάλιστα, επιτεύχθηκαν οι αντίστοιχες συμφωνίες για τους μισθούς και τις αυξήσεις τόσο στην περίπτωση των εκπαιδευτικών ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. και των καθηγητών Τ.Ε.Ε., όσο και στην περίπτωση των καθηγητών ξένων γλωσσών και των καθηγητών φροντιστηρίων μέσης εκπαίδευσης. Αντίθετα, αναφέρθηκε από τον Σύλλογο Εργαζομένων στα Φροντιστήρια Καθηγητών (Σ.Ε.Φ.Κ.) ότι η κατάσταση στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης χαρακτηρίζεται από προσωρινή απασχόληση, απουσία συνδικαλιστικής παρέμβασης, συστηματική παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και, γενικότερα, προβλήματα στην συνολική εφαρμογή της σχετικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, στην αντιμετώπιση των οποίων η παρέμβαση του συλλόγου είναι καθοριστική. Από την άλλη μεριά, το Επαγγελματικό Σωματείο Ιδιοκτητών Φροντιστηρίων Μέσης Εκπαίδευσης Αττικής (Ε.Σ.Ι.Φ.Μ.Ε.Α.) υποστηρίζει ότι χορηγούνται οι προβλεπόμενες από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αυξήσεις και τηρούνται όλοι οι συμφωνηθέντες όροι στη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Σε ότι αφορά τις πρακτικές πρόσθετων αμοιβών, αναφέρθηκε ότι στην περίπτωση των προϊσταμένων λογιστών ακολουθείται μια διαφορετική πολιτική αμοιβών πέραν της προβλεπόμενης ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης, ενώ στην περίπτωση των ηλεκτροτεχνιτών ορισμένοι εργοδότες αμείβουν πάνω από τα οριζόμενα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς αυτό να αποτελεί πρακτική πρόσθετων παροχών. Συνήθως, οι πρόσθετες αμοιβές αποτελούν αντικείμενο των επιχειρησιακών συμβάσεων ή των κανονισμών εργασίας και βασίζονται, κατά κανόνα, στο κριτήριο της παραγωγικότητας και της απόδοσης των εργαζομένων. Ενδεικτικά αναφέρονται οι οικιοθελείς παροχές, οι ηθικές αμοιβές για εξαιρετική επίδοση και η καταβολή 3 μηνιαίων μικτών μισθών ως πριμ παραγωγής σε όλους τους εργαζόμενους, που προβλέπονται στον εσωτερικό κανονισμό εργασίας των ΕΛ.ΠΕ., από τον οποίο εξαιρούνται οι αποδοχές των διευθυντικών στελεχών και των Νομικών Συμβούλων, οι οποίες εμπεριέχουν την αμοιβή της απόδοσης και καθορίζονται από τη Διοίκηση της Εταιρίας. Πρακτικές πρόσθετων αμοιβών εφαρμόζονται επιμέρους στις επιχειρήσεις των υπό εξέταση κλάδων στο πλαίσιο εφαρμογής κάποιου συστήματος

αξιολόγησης. Σε μερικές επιχειρήσεις εφαρμόζεται σύστημα αξιολόγησης για τη χορήγηση αυξήσεων, ενώ σε άλλες χορηγείται bonus ανάλογα με τα κέρδη της επιχείρησης. Παράλληλα, εφαρμόζονται τα λεγόμενα πακέτα αμοιβών, στο πλαίσιο εξατομικευμένων συμβάσεων εργασίας με στελέχη, τα οποία όμως δεν υπόκεινται σε συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ομοίως, σε νέες ιδιωτικές τράπεζες εφαρμόζονται οι λεγόμενες «αμοιβές - πακέτο» που ορίζονται ανάλογα με τη θέση και την αξιολόγηση της «αξίας της» για την επιχείρηση, χωρίς άλλα επιδόματα και χωρίς άλλη εξασφάλιση της διαχρονικής εξέλιξης της αμοιβής με βάση την προϋπηρεσία, τα τυπικά προσόντα ή τα οικογενειακά βάρη. Πέραν τούτων, τα ζητήματα πρόσθετης αναγνώρισης της προϋπηρεσίας σε σχέση με την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, εκπαίδευσης, ομαδικά bonus και συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης, προαγωγών και ανάδειξης στελεχών ρυθμίζονται κατά κανόνα στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αν και οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις για συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης και για συστήματα πρόσθετων αμοιβών δεν είναι ιδιαίτερα συχνές και διαδεδομένες.

Ειδικά ως προς τα συστήματα αξιολόγησης, η πλειοψηφία των ερωτώμενων υποστήριξε ότι εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις συστήματα αξιολόγησης, τα αποτελέσματα των οποίων έχουν επίπτωση στην μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη του προσωπικού τους. Εξαιρούνται εν γένει οι επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, στις οποίες ακολουθείται το προβλεπόμενο στο Π.Δ. 50/2001 προσοντολόγιο για την κάλυψη θέσεων φορέων του Δημόσιου Τομέα και το αντίστοιχο έντυπο αξιολόγησης, χωρίς να τίθεται θέμα επίπτωσης των αποτελεσμάτων αξιολόγησης στην εξέλιξη του προσωπικού, αφού το μισθολόγιο είναι αυστηρά προσδιορισμένο. Παρά την περιορισμένη επίπτωση των συστημάτων αξιολόγησης στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, αναφέρθηκαν περιπτώσεις όπου το σωματείο ή η αντίστοιχη ομοσπονδία συμμετέχει αποφασιστικά τόσο στον προσδιορισμό των κριτηρίων, όσο και στην εφαρμογή της διαδικασίας αξιολόγησης του προσωπικού. Βέβαια, σε μεμονωμένες περιπτώσεις επιχειρήσεων, όπου οι βασικοί μισθοί είναι μεν χαμηλοί αλλά η μισθολογική εξέλιξη είναι πολύ γρήγορη, εφαρμόζονται συστήματα αξιολόγησης με σαφείς επιπτώσεις στη μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων.

Σε μερικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα εφαρμόζονται συστήματα αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και, κυρίως, της απόδοσης τους, στα οποία προβλέπονται ασφαλιστικές δικλείδες, όπως για παράδειγμα, η συμμετοχή του σωματείου στην επιτροπή αξιολόγησης με συμβουλευτικό ρόλο. Σε άλλες περιπτώσεις, όπου εφαρμόζονται διαδικασίες αξιολόγησης και έχουν επίπτωση στη μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων, το σωματείο δεν μπορεί να παρεμβαίνει, παρά μόνο όταν διαπράττεται αδικία. Αξίζει να σημειωθεί ότι ορισμένα σωματεία και ομοσπονδίες έχουν εκφράσει την αντίθεση τους στα συστήματα αξιολόγησης, αφενός, γιατί αξιολογείται και η συμπεριφορά των εργαζομένων οπότε ενέχουν υψηλό βαθμό υποκειμενισμού και, αφετέρου, δεν είναι εύκολο να προσδιοριστούν οι όροι και τα κριτήρια εκείνα που θα διασφαλίζουν την αντικειμενική εφαρμογή του συστήματος και την αντικειμενικότητα της κρίσης, ώστε να μην αποβεί σε βάρος των εργαζομένων.

Περαιτέρω, στις τράπεζες εφαρμόζονται ανεπτυγμένα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων που έχουν επίπτωση στη μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη τους, ενώ σε μικρό αριθμό τραπεζών εφαρμόζεται η αξιολογική αύξηση των τακτικών αποδοχών σε διαφορετικά ποσοστά ανάλογα με την αξιολόγηση της απόδοσης του κάθε εργαζόμενου. Υποστηρίζεται, ωστόσο, ότι δεν είναι διαφανή τα συστήματα αξιολόγησης, διότι η εφαρμογή τους εξαρτάται από τη γνώμη του προϊσταμένου διευθυντή και, επιπλέον, δεν βασίζεται σε συγκρίσιμα κριτήρια. Όπως τονίζεται χαρακτηριστικά, στόχος των συνδικάτων του κλάδου είναι τα πάσης φύσεως οικονομικά κίνητρα και πρόσθετες αμοιβές να μην ανταγωνίζονται την εξέλιξη των συλλογικά προσδιοριζόμενων βασικών αποδοχών ή/και την καταβολή των οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών, αλλά να ορίζονται και να ελέγχονται μέσα από συλλογικές διαδικασίες που διασφαλίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και με βάση συγκεκριμένα, κοινώς αποδεκτά και διαφανή κριτήρια.

Τέλος, ορισμένα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, που διέπονται από σαφείς κανόνες και έχουν επίπτωση στην μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη τους, συνδέονται με την εκάστοτε πολιτική μισθολογικών προαγωγών. Για παράδειγμα, η ατομική αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική προαγωγή σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο ή/και για τη βαθμολογική προαγωγή σε κενές θέσεις εργασίας υψηλότερου διοικητικού επιπέδου.

Η αποτελεσματική εφαρμογή, δε, αυτών των συστημάτων αξιολόγησης, που διέπονται από σαφείς κανόνες και κεκτημένα, προϋποθέτει την στενή συνεργασία ανάμεσα στη Διοίκηση της εταιρίας και το σωματείο των εργαζομένων.

Επικεντρώνοντας, στην συνέχεια, στις συντελούμενες αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία και τις επιπτώσεις τους στη συλλογική διαπραγμάτευση και στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, αρκετοί συνεντευξιαζόμενοι υποστήριξαν ότι οι τρέχουσες οικονομικό - πολιτικές εξελίξεις θέτουν σε αμφισβήτηση τους κατοχυρωμένους κανόνες εργασίας, ευνοώντας τις προσπάθειες κατάργησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και καταπάτησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, ενώ ταυτόχρονα τα όρια συλλογικής διαπραγμάτευσης στενεύουν όλο και πιο πολύ με αποτέλεσμα να δυσκολεύουν τα περιθώρια διεκδίκησης και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Επιπλέον, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγή είχε σαν συνέπεια την απώλεια θέσεων εργασίας και, ειδικά στην τσιμεντοβιομηχανία, την αποχώρηση 2.000 εργαζομένων εξαιτίας της διαφοροποίησης των καθηκόντων και των ειδικοτήτων (π.χ. ψήστες με Η/Υ). Ομοίως, η είσοδος της σύγχρονης τεχνολογίας, της ηλεκτρονικής και της πληροφορικής στη διαδικασία παραγωγής και επισκευής του μετάλλου είχε σαν συνέπεια την εμφάνιση νέων ειδικοτήτων και την επέκταση των υφιστάμενων ειδικοτήτων στο χειρισμό αυτοματοποιημένων μηχανισμών. Συνακόλουθα, η λειτουργία νέων μηχανημάτων καθιστά αναγκαία την εξειδικευμένη κατάρτιση κυρίως στις υφιστάμενες ειδικότητες, την εκπαίδευση και την επανεκπαίδευση του προσωπικού, καθώς και τη γενικότερη εξύψωση των γνώσεων των εργαζομένων, αν και διαπιστώνεται ένα έλλειμμα και μια δυσκολία, αφενός, να προσδιοριστεί το επίπεδο στο οποίο θα ενταχθεί η εξειδικευμένη κατάρτιση, ιδίως όταν η Πολιτεία δεν έχει χαρακτηρίσει αρκετά επαγγέλματα και, αφετέρου, να ενσωματωθούν οι νέες τεχνολογίες.

Σε κάθε περίπτωση, τονίστηκε ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεωρούνται αρκετά ξεπερασμένες ενόψει των προαναφερθέντων αλλαγών, δεδομένου ότι δεν ακολουθούν τις αλλαγές στις νέες τεχνολογίες και στις υφιστάμενες ειδικότητες. Για παράδειγμα, η ειδικότητα “κόπτες” στη συλλογική σύμβαση εργασίας σαπωνοποιών δεν ανταποκρίνεται στη σημερινή πραγματικότητα, αλλά παραμένει έτσι εξαιτίας της εξαιρετικά αργής διαδικασίας ανανέωσης των ειδικοτήτων και του περιεχομένου τους. Επομένως, οι ειδικότητες θα πρέπει να αλλάξουν κάποια στιγμή και να

προσαρμοστούν, ενσωματώνοντας τα νέα δεδομένα και εξελίξεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν αναγνωρίσει από κοινού την ανάγκη αναμόρφωσης των συμβάσεων για τη συγκέντρωση και καταγραφή όλων των ειδικοτήτων του κλάδου, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην συλλογική σύμβαση εργασίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις αναψυκτικών, οινοποιίας, ποτοποιίας, οξοποιίας και ζυθοποιίας. Έχει, επίσης, κριθεί αναγκαία η επαναθεώρηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας γάλακτος, τροφίμων και ποτών λόγω της πολυδιάσπασης, της μερικής κάλυψης των εργαζομένων και της ανομοιομορφίας στους μισθούς και τις ειδικότητες.

Η ίδια ανάγκη επικαιροποίησης των ειδικοτήτων και των περιγραφών των θέσεων εργασίας αναδείχθηκε στον κλάδο παραγωγής και εμπορίας προϊόντων διύλισης πετρελαίου, παρόλο που οι διαδικασίες επικαιροποίησης είναι αρκετά χρονοβόρες. Από την στιγμή όμως που μεταβάλλονται οι συνθήκες παραγωγής, είναι έντονη η ανάγκη επικαιροποίησης των ειδικοτήτων και η ανάγκη συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων με δαπάνες του εργοδότη, ώστε να διασφαλίζεται η συνέχεια με το χώρο εργασίας. Εξάλλου, οι επιπτώσεις της εισαγωγής νέων τεχνολογιών καθιστούν απαραίτητη όχι μόνο τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, αλλά και την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων τους, ιδίως στις μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, όπως για παράδειγμα στις παραγωγικές ειδικότητες επιτραπέζιων παιχνιδιών στα καζίνο.

Στον τραπεζικό κλάδο, οι οιοσδήποτε επιπτώσεις των αλλαγών στην απασχόληση εντάσσονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, π.χ. τα θέματα προστασίας της απασχόλησης σε περίπτωση τεχνολογικών μεταβολών, ωραρίου εργασίας και συναλλαγών, αν και οι διαπραγματεύσεις δεν έχουν εισέλθει σε μια λογική υιοθέτησης συστημάτων, αφού η νοοτροπία των εργασιακών σχέσεων παραμένει προσανατολισμένη στα οικονομικά ζητήματα. Πάντως, οι συντελούμενες αλλαγές επιτείνουν τη ζήτηση για τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων και, παράλληλα, επιτάσσουν τον εκσυγχρονισμό των διοικητικών λειτουργιών και των διαδικασιών ανάδειξης, αξιολόγησης και αμοιβής των στελεχών, καθώς και τη διαμόρφωση του επιθυμητού προφίλ του στελέχους στον τραπεζικό κλάδο, που προϋποθέτει ευελιξία και προσαρμοστικότητα στις νέες απαιτήσεις, επίτευξη αποτελεσμάτων και υψηλές ικανότητες ηγεσίας.



Από την άλλη μεριά, οι αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματος του λογιστή, που οφείλονται στη συνεχή διεύρυνση και τις αλλαγές του αντικειμένου τους, οδηγούν σε αυξημένες υποχρεώσεις ενημέρωσης, εκπαίδευσης και συνεχούς αναβάθμισης των επαγγελματιών προσόντων, μια και υποχρεούνται να διαβάζουν και να εφαρμόζουν 200 με 300 νέες εγκυκλίους κάθε χρόνο στο πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Σε ότι αφορά το νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα του ηλεκτροτεχνίτη, δεν αναφέρθηκαν σημαντικές αλλαγές, πέρα από τη γενική αντίδραση των εργοδοτών για την επιμέρους διάκριση των ειδικοτήτων και την ανάγκη ύπαρξης μιας και μοναδικής ειδικότητας του «τεχνίτη», ώστε να μειώνεται το κόστος εργασίας. Βέβαια, οι οποιεσδήποτε ανάγκες κατάρτισης και επιμόρφωσης, που ανακύπτουν σαν αποτέλεσμα των συντελούμενων αλλαγών στην παραγωγή, ικανοποιούνται αφού γνωστοποιηθούν από τα σωματεία στην Ομοσπονδία και εξεταστούν από το Ομοσπονδιακό Συμβούλιο σε συνεργασία με τη Νομική Υπηρεσία της Ομοσπονδίας. Ωστόσο, η συμμετοχή των ηλεκτροτεχνιτών σε σεμινάρια κατάρτισης δεν έχει καμία απολύτως επίπτωση στη μισθολογική τους κατάσταση, παρόλο που οι εργοδότες αμείβουν καλύτερα τους καταρτισμένους υπαλλήλους.

Επίσης, σε σχέση με το εξελισσόμενο προφίλ των τεχνικών επιστημόνων βιομηχανίας, επισημάνθηκε ότι οι αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία καθιστούν αναγκαία την αναβάθμιση της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, την αναβάθμιση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και την οργάνωση σταθερών υποδομών συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και επαγγελματικής πιστοποίησης, ώστε να προσαρμοστεί το εκπαιδευτικό σύστημα στις ανάγκες μιας τεχνολογικά αναπτυσσόμενης παραγωγικής οικονομίας. Παράλληλα, θα πρέπει να διασφαλιστεί η δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, ιδίως, στις περιπτώσεις εκείνες όπως π.χ. των ιδιωτικών εκπαιδευτικών, όπου η επαγγελματική κατάρτιση παρά τη σχετική ζήτηση περιορίζεται στην εισαγωγική επιμόρφωση.

Αναφερόμενοι συνολικά στους παράγοντες που επιβάλλουν την επανεκτίμηση των επαγγελματιών προσόντων, διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των συνεντευξιζόμενων ανέδειξε ως σημαντικότερο παράγοντα την εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών στην παραγωγική διαδικασία, ενώ αναφέρθηκαν ως πρόσθετοι παράγοντες οι στρατηγικές αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, η έλλειψη κατοχύρωσης των επαγγελματιών δικαιωμάτων των

Διπλωματούχων Μηχανικών, καθώς και η έλλειψη θεσμικού πλαισίου για τις παραγωγικές ειδικότητες επιτραπέζιων παιχνιδιών στα καζίνο.

Στο κρίσιμο ερώτημα κατά πόσο η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, διατυπώθηκαν ποικίλες και ενδιαφέρουσες απόψεις. Συγκεκριμένα, η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδος (ΟΜ.Υ.Λ.Ε.) υποστηρίζει ότι δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, ιδίως, για τους χειριστές, διότι τα προσόντα τους είναι ήδη πολύ υψηλά και κρίνονται απολύτως απαραίτητα για την άσκηση του επαγγέλματος. Ομοίως, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος (Π.Ο.Η.Ε.) υποστηρίζει ότι δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των προσόντων και των κριτηρίων των αμοιβών, παρόλο που η εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών μπορεί να δικαιολογήσει τη ζήτηση σε πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες, δεδομένου ότι το επάγγελμα κατοχυρώνεται νομοθετικά και οι αμοιβές διασφαλίζονται από τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ωστόσο, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών (Π.Ο.Λ.) τάσσεται υπέρ της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, αν και θεωρεί ότι δεν μπορεί να οδηγήσει σε αναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, δεδομένων των περιορισμών κυβερνητικής πολιτικής. Από την άλλη μεριά, ο Σύλλογος Τεχνικών Επιστημόνων στη Βιομηχανία (Σ.Τ.Ε.Β.) υποστηρίζει ότι θα πρέπει να υπάρξει επανεκτίμηση των αμοιβών, δεδομένων των εξαιρετικά χαμηλών αποδοχών των μηχανικών συγκριτικά με άλλους τεχνικούς κλάδους και παρά τα υψηλά ακαδημαϊκά, επαγγελματικά και ουσιαστικά προσόντα τους.

Ο Σύλλογος Εργαζομένων στα Φροντιστήρια Καθηγητών (Σ.Ε.Φ.Κ.) υποστηρίζει ότι είναι άνιση η σχέση προσόντων, επαγγελματικής εμπειρίας και αμοιβής διότι, παρά τις σχετικές προβλέψεις σε θεσμικό επίπεδο (επίδομα master και διδακτορικού διπλώματος, συμμετοχή σε εκπαιδευτικά σεμινάρια), δεν αμείβονται τα πρόσθετα προσόντα σε ουσιαστικό επίπεδο, παρά μόνο στο πλαίσιο ατομικών διαπραγματεύσεων πέραν της σχετικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Από την άλλη μεριά, το Επαγγελματικό Σωματείο Ιδιοκτητών Φροντιστηρίων Μέσης Εκπαίδευσης Αττικής (Ε.Σ.Ι.Φ.Μ.Ε.Α.) υποστηρίζει ότι η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων δεν θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, αφού τα επαγγελματικά

προσόντα εντάσσονται ήδη και λαμβάνονται υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ακολούθως, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (Π.Ο.Ε.Μ.), αν και δεν υπεισέρχεται στο θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών, υποστηρίζει ότι τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να επανεκτιμηθούν στο βαθμό που υπάρχουν αλλαγές σε νέες και υφιστάμενες ειδικότητες, όχι όμως μεμονωμένα, αλλά άμεσα συνυφασμένα με τις ειδικότητες του κλάδου που είναι επαρκώς οριοθετημένες και νομοθετικά κατοχυρωμένες. Αντίθετα, στην Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Τσιμέντων Ελλάδος δεν συζητείται το θέμα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, με δεδομένο ότι οι ειδικότητες του κλάδου είναι νομοθετικά κατοχυρωμένες και προϋποθέτουν την απόκτηση της επαγγελματικής άδειας για την άσκηση τους.

Σε κάθε περίπτωση, τονίζεται από την Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Χημικής Βιομηχανίας Ελλάδος (Ο.Ε.Χ.Β.) ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων χρήζει σοβαρής εξέτασης, διότι δεν θα πρέπει με κανένα τρόπο μια ενδεχόμενη επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, υπό το πρίσμα των επαγγελματικών προσόντων, να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε διάσπαση. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει το Σωματείο Εργαζομένων Ελαιοσαπωναποιοών, η ύπαρξη ανισότητας μεταξύ δύο εργαζομένων που εκτελούν την ίδια δουλειά στην ίδια θέση εργασίας και απορρέει από την κτήση του πτυχίου είναι ένα θέμα προς εξέταση. Για παράδειγμα, στις επιχειρήσεις που εκπαιδεύουν οι ίδιες το προσωπικό τους και δεν δίνουν βαρύτητα στο πτυχίο αμβλύνεται η ανισότητα αυτή, σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις που δίνουν βαρύτητα στο πτυχίο. Στην προκειμένη περίπτωση, όμως, ο επιδιωκόμενος στόχος και πάγιο αίτημα του σωματείου είναι «η ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία», με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας.

Βέβαια, θα ήταν ιδανικό οι αμοιβές να συνδέονται με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των εργαζομένων, όπως σχολιάζει η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων και Ποτών (Π.Ο.Ε.Υ.Γ.Τ.Π.), αλλά αυτό δεν είναι εφικτό. Στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προσδιορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και συμφωνούνται οι όροι εξέλιξης, όπως στην περίπτωση του ανειδίκευτου εργάτη, ο οποίος μετά από εκπαίδευση αναβαθμίζεται σε χειριστή.

Επίσης, προσδιορίζονται τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των ειδικοτήτων και χορηγείται το αντίστοιχο επίδομα π.χ. επίδομα πτυχίου Α.Ε.Ι. 20%, επίδομα Κ.Α.Τ.Ε.Ε. – Τ.Ε.Ι. 13%. Η βασική αποστολή, δε, του μισθού να καλύπτει τις ανάγκες του κάθε εργαζόμενου διασφαλίζεται με την κατοχύρωση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Από κει και πέρα, είναι θεμιτό να αμείβεται περισσότερο η εξειδίκευση, οι πρόσθετες γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται κατά την απασχόληση.

Στις νεοεμφανιζόμενες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, όπως είναι για παράδειγμα οι παραγωγικές ειδικότητες στα επιτραπέζια παιχνίδια των καζίνο, ο σαφής προσδιορισμός και η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων κρίνεται απολύτως απαραίτητη και θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών. Όπως τονίζει η Ομοσπονδία Επιχειρησιακών Σωματείων Ιδιωτικών Καζίνο (Ο.Ε.Σ.Ι.Κ.), η επαναθεώρηση των αμοιβών και η οικονομική αναγνώριση των αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να ενταχθεί στο διεκδικητικό της πλαίσιο από τη στιγμή που θα ολοκληρωθούν το θεσμικό πλαίσιο και οι διαδικασίες πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων.

Σύμφωνα με την Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (Ο.Τ.Ο.Ε.), η ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων προϋποθέτει την ύπαρξη σχεδιασμού καριέρας και την υιοθέτηση συγκροτημένης πολιτικής αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων. Η συνακόλουθη επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών προϋποθέτει την υιοθέτηση και τήρηση κοινώς αποδεκτών κανόνων - πλαίσιο των αμοιβών και παροχών σε ολόκληρο τον κλάδο, έτσι ώστε να μην οδηγήσει σε αποσταθεροποίηση των μισθών και σε εντατικοποίηση της εργασίας.

Επιπλέον, η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να οδηγήσει σε ανατροπή των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, όπως επισημαίνει το Πανελλήνιο Σωματείο Εργαζομένων στα Ελληνικά Πετρέλαια (Π.Σ.Ε.Ε.Π.), αλλά θα πρέπει να ενταχθούν στα υπάρχοντα μισθολογικά κλιμάκια των επιχειρησιακών συμβάσεων, που αποτελούν τη βάση των κυριότερων ρυθμίσεων και κανόνων.

Περαιτέρω, ως προς τη δυνατότητα ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις σχετικές προαπαιτούμενες αλλαγές διατυπώθηκαν οι ακόλουθες απόψεις. Κατ' αρχήν, σύμφωνα με την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδος (ΟΜ.Υ.Λ.Ε.), το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν έχει ανοίξει προς άλλη κατεύθυνση πέραν εκείνης που οριοθετείται από το προβλεπόμενο στο Π.Δ. 50/2001 προσοντολόγιο, που θεωρείται ήδη υψηλών απαιτήσεων και δεν αφήνει περιθώρια επανεκτίμησης των προσόντων. Εντούτοις, όπως υποστηρίζει η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου (Π.Ο.Ε.Μ.), από τη στιγμή που οι τεχνολογικές αλλαγές επηρεάζουν τη φύση και την άσκηση των ειδικοτήτων, τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας.

Επίσης, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών (Π.Ο.Λ.) υποστηρίζει ότι θα πρέπει να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, πέραν των τυπικών προσόντων που εντάσσονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεδομένου ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη όλοι οι παράγοντες για τη διαμόρφωση των μισθών και όχι μόνο οι παράγοντες της κυβερνητικής πολιτικής. Τονίζει, ωστόσο, ότι η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει την ανάληψη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και την υιοθέτηση αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης τους.

Ομοίως, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος (Π.Ο.Η.Ε.) τάσσεται υπέρ της ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αναφέρει ότι πέρυσι αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά το επίδομα πτυχίου, γεγονός που αποτελεί μια ένδειξη της αναγκαιότητας συλλογικής αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων. Σε κάθε περίπτωση, η Ομοσπονδία ανταποκρίνεται στις ανάγκες κατάρτισης των μελών της και επιδιώκει, μέσα από τη συμμετοχή της στη Διεθνή Ομοσπονδία Μετάλλου, τη σύγκλιση μισθών των εργαζομένων αρχικά στις πολυεθνικές και, στη συνέχεια, στις εθνικές επιχειρήσεις.

Αντίθετα, η Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Τσιμεντών Ελλάδος υποστηρίζει ότι τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται ήδη υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, από τη στιγμή που ενσωματώνονται στην ειδικότητα και

αποτελούν προϋπόθεση για την άσκηση της και την απόκτηση της αντίστοιχης επαγγελματικής άδειας. Συνεπώς, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων αντιμετωπίζεται στο επίπεδο της άδειας άσκησης επαγγέλματος, ενώ η δυνατότητα εξέλιξης στην ειδικότητα εκλαμβάνεται κυρίως υπό το πρίσμα της συμπλήρωσης ετών προϋπηρεσίας και όχι της απόκτησης πρόσθετων επαγγελματικών προσόντων.

Προς την ίδια κατεύθυνση, διατυπώνονται οι απόψεις της Ομοσπονδίας Εργατοϋπαλλήλων Χημικής Βιομηχανίας Ελλάδος (Ο.Ε.Χ.Β.) σύμφωνα με τις οποίες τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της ειδίκευσης και, βάσει αυτής, για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου, καθώς και για την εξέλιξη στην ίδια την ειδικότητα, η οποία αποτυπώνεται στις γνωστές «τριετίες» και εκλαμβάνεται με βάση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Τονίζεται δε ότι, ενώ θεωρητικά τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το θέμα αυτό μπορεί να οδηγήσει σε διαχωρισμό και σε διάσπαση τους εργαζόμενους στο όνομα της ενίσχυσης της παραγωγικότητας και, γι' αυτό, προέχει η διασφάλιση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και η περιφρούρηση των κεκτημένων της.

Εξάλλου, είναι πάγιο το αίτημα των εργαζομένων της ίδιας αμοιβής για την ίδια εργασία με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας, όπως έχει ήδη επισημάνει το Σωματείο Εργαζομένων Ελαιοσαπωναποιοών. Στην πράξη, βέβαια, οι επιχειρήσεις ξεκινούν από τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, οι οποίες εξειδικεύονται σε συγκεκριμένα απαιτούμενα προσόντα βάσει των οποίων γίνεται η πρόσληψη και, στη συνέχεια, η εφαρμογή των συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας και της ικανότητας.

Ως προς την αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων σε επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο Σύλλογος Εργαζομένων στα Φροντιστήρια Καθηγητών (Σ.Ε.Φ.Κ.) προβάλλει το ίδιο αίτημα διασφάλισης του δικαιώματος του εργαζόμενου να βελτιώνει την εργασιακή του θέση με κριτήριο τα χρόνια που εργάζεται και όχι αν είναι αρεστός στον εργοδότη ή αν πιστοποιείται από ISO. Επ' αυτού, το Επαγγελματικό Σωματείο Ιδιοκτητών Φροντιστηρίων Μέσης Εκπαίδευσης Αττικής (Ε.Σ.Ι.Φ.Μ.Ε.Α.) υποστηρίζει ότι τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αντιμετωπίζονται σε θεσμικό επίπεδο.

Από την άλλη μεριά, ο Σύλλογος Τεχνικών Επιστημόνων στη Βιομηχανία (Σ.Τ.Ε.Β.) τάσσεται υπέρ της ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η οποία όμως δεν αποτελεί προτεραιότητα στην παρούσα φάση της συλλογικής διαπραγμάτευσης εξαιτίας σοβαρότερων διεκδικήσεων. Εξίσου θετικά τάσσεται η Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Λειτουργών Ελλάδος (Ο.Ι.Ε.Λ.Ε.) για την αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων σε συλλογικό επίπεδο, αν και υποστηρίζει ότι τα επαγγελματικά προσόντα δεν εντάσσονται στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και δεν αποτελούν αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων, διότι ανακύπτουν επί του παρόντος πιο σοβαρά ζητήματα προς επίλυση και συλλογική διαπραγμάτευση (π.χ. αναγνώριση εμπειρίας, επιδόματα μητρότητας κ.λ.π.).

Επιπρόσθετα, η Ομοσπονδία Επιχειρησιακών Σωματείων Ιδιωτικών Καζίνο (Ο.Ε.Σ.Ι.Κ.) υποστηρίζει ότι τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και, συγκεκριμένα, να αντιμετωπιστούν θεσμικά σε επίπεδο κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οικονομικά σε επίπεδο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τονίζει, ωστόσο, ότι σημαντική προϋπόθεση είναι να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες και να κατοχυρωθεί η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, που καθίσταται απαραίτητη εκ των πραγμάτων, εξαιτίας τόσο της έλλειψης νομοθετικού πλαισίου των παραγωγικών ειδικοτήτων στα καζίνο, όσο και των επιπτώσεων των νέων τεχνολογιών στα καζίνο.

Ακολούθως, η Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος (Ο.Τ.Ο.Ε.) επισημαίνει ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δύσκολα βρίσκει χώρο και γίνεται αποδεκτό στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, από τη στιγμή που δεν υπάρχει σχεδιασμός καριέρας και συγκροτημένη πολιτική αναγνώρισης της αποκτηθείσας γνώσης και εμπειρίας, ενώ αντιμετωπίζεται συνήθως στο επίπεδο των κανονισμών εργασίας, ιδίως των νέων κανονισμών, υπό την βασική προϋπόθεση ότι υπάρχει περιγραφή θέσης εργασίας. Εντούτοις, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων στο βαθμό που προσδιοριστούν οι όροι με διαφάνεια και διασφαλιστεί η σταθερότητα των μισθών στον κλάδο, αν και στο κλαδικό επίπεδο διαπραγματεύσεων, οι εργοδότες δεν δέχονται καμιά συζήτηση για κοινώς αποδεκτούς κανόνες-πλαίσιο ως προς τη χορήγηση των πρόσθετων-κυμαινόμενων αμοιβών σε ομαδική ή ατομική βάση και

υποστηρίζουν την αποκλειστική ρύθμιση κατά Τράπεζα και, μάλιστα, με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση, η οποιαδήποτε συζήτηση για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει σαφή και διαφανή προσδιορισμό των ειδικοτήτων και απαιτούμενων προσόντων, αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και συγκροτημένη πολιτική αναγνώρισης των αποκτηθέντων προσόντων, ενώ παράλληλα απαιτείται η εφαρμογή συστημάτων ορθολογικού προσδιορισμού των μέσων και των αντικειμένων της κατάρτισης, διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών και σχεδιασμού των προγραμμάτων εκπαίδευσης με την συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση του κλάδου, καθώς και η διασφάλιση του ατομικού δικαιώματος στην επιμόρφωση και των διατιθέμενων πόρων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζόμενων.

Την ίδια άποψη υιοθετεί η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων και Ποτών (Π.Ο.Ε.Υ.Γ.Τ.Π.), δηλαδή, ότι τα επαγγελματικά προσόντα θα μπορούσαν να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι θα προσδιοριστούν οι όροι και οι προϋποθέσεις με σαφήνεια και διαφάνεια και, επιπλέον, δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων.

Επιπλέον, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στα Πετρελαιοειδή, Διυλιστήρια και τη Χημική Βιομηχανία (Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.) υποστηρίζει ότι τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αν και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στον κλάδο μεγαλύτερη έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα και την εξέλιξη των εργαζομένων τους δίνουν οι επιχειρήσεις δημόσιου τομέα, παρά οι επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα, ενώ ταυτόχρονα διευκρινίζει ότι τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη μόνο για τον προσδιορισμό της ειδικότητας, που είναι βασικό κριτήριο καθορισμού του μισθού και καθορίζονται από την περιγραφή της θέσης εργασίας, η οποία συνήθως εμπεριέχεται στους κανονισμούς εργασίας.

Σύμφωνα με το Πανελλήνιο Σωματείο Εργαζομένων στα Ελληνικά Πετρέλαια (Π.Σ.Ε.Ε.Π.), τα τυπικά επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη τόσο για την ένταξη σε κατηγορίες και αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια, όσο και για τις μετατάξεις σε άλλη κατηγορία με την απόκτηση νέων τυπικών προσόντων συναφή με



τη θέση εργασίας και υποστηρίζει ότι θα πρέπει να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να υποστηριχθεί η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση τους, υπό την προϋπόθεση ότι θα διασφαλιστούν τα κεκτημένα και θα τηρηθούν τα υφιστάμενα μισθολογικά κλιμάκια. Τονίζει, δε, ότι βασική προτεραιότητα και πρωταρχικό αίτημα του σωματείου είναι η εκπόνηση της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας, που απαιτείται τόσο για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας όσο και για την καλύτερη διασφάλιση των εργαζομένων.

Τέλος, το ζήτημα των θετικών και αρνητικών συνεπειών της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν αποτέλεσε αντικείμενο εκτεταμένης συζήτησης, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων με τις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ίσως γιατί η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο. Συνάγεται, ωστόσο, από τις θέσεις των ερωτώμενων που τάσσονται υπέρ της ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ότι θα μπορούσαν να διασφαλιστούν διαφανείς και συλλογικά προσδιορισμένες διαδικασίες, κριτήρια και μέθοδοι αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και κοινά αποδεκτοί κανόνες αμοιβών με όρους δίκαιης και ισότιμης μεταχείρισης, χωρίς όμως να θίγονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, περιορίζοντας ταυτόχρονα τις αρνητικές επιπτώσεις αποσταθεροποίησης των μισθών και εντατικοποίησης της εργασίας. Από την άλλη μεριά, εκφράστηκαν αρκετές ανησυχίες για τις πιθανές αρνητικές συνέπειες της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες εστιάζονται στο ενδεχόμενο, αφενός, να ανατραπούν τα κεκτημένα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και, αφετέρου, να διαχωριστούν και διασπαστούν οι εργαζόμενοι στο όνομα ενίσχυσης της παραγωγικότητας. Στον παρακάτω Πίνακα, παρουσιάζονται συγκεντρωτικά οι θέσεις και οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

**Πίνακας 11:** Αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών – Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και προαπαιτούμενες αλλαγές: Οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ & ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΪΠΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Τ.Ο.Ε.)</b>	Οι συντελούμενες αλλαγές στην απασχόληση και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών εντείνουν τη ζήτηση επαγγελματικών προσόντων και επιτάσσουν τον εκσυγχρονισμό των διοικητικών λειτουργιών και των διαδικασιών ανάδειξης, αξιολόγησης και αμοιβής των στελεχών, καθώς και τη διαμόρφωση του επιθυμητού προφίλ του στελέχους στον κλάδο, που προϋποθέτει ευελιξία, προσαρμοστικότητα στις νέες απαιτήσεις, επίτευξη αποτελεσμάτων και υψηλές ικανότητες ηγεσίας.	Η ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του θέματος προϋποθέτει την ύπαρξη σχεδιασμού καριέρας και την υιοθέτηση συγκροτημένης πολιτικής αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων. Η συνακόλουθη επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών προϋποθέτει την υιοθέτηση και τήρηση κοινών αποδεκτών κανόνων – πλαίσιο των αμοιβών και παροχών σε ολόκληρο τον κλάδο, έτσι ώστε να μην οδηγήσει σε αποσταθεροποίηση των μισθών και σε εντατικοποίηση της εργασίας.	Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων αντιμετωπίζεται εν γένει στο επίπεδο των κανονισμών εργασίας υπό την βασική προϋπόθεση ότι υπάρχει περιγραφή θέσης εργασίας και, σε κάθε περίπτωση, θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων στο βαθμό που προσδιοριστούν οι όροι με διαφάνεια και διασφαλιστεί η σταθερότητα των μισθών στον κλάδο. Βασικές προϋποθέσεις είναι ο σαφής και διαφανής προσδιορισμός των ειδικοτήτων, η αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και η συγκροτημένη πολιτική αναγνώρισης προσόντων.
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΧΗΜΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ (Ο.Ε.Β.Χ.)</b>	Υπάρχει όλο και μεγαλύτερη ζήτηση για τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων. Βέβαια, η ιδιωτική επιχείρηση αμείβει κατά κύριο λόγο την ειδικότητα και, συνεπώς, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα για την άσκηση της.	Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων χρήζει σοβαρής εξέτασης, διότι δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση μια ενδεχόμενη επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών υπό το πρίσμα των επαγγελματικών προσόντων να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε διάσπαση.	Ενώ θεωρητικά τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το θέμα αυτό μπορεί να οδηγήσει σε διαχωρισμό και σε διάσπαση τους εργαζόμενους στο όνομα της ενίσχυσης της παραγωγικότητας. Επομένως, προέχει η διασφάλιση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και η περιφρούρηση των κεκτημένων της.
<b>ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΛΑΙΟΣΑΠΗΝΟΠΟΙΩΝ</b>	Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεωρούνται αρκετά ξεπερασμένες, δεδομένου ότι δεν ακολουθούν τις αλλαγές στις νέες τεχνολογίες και στις υφιστάμενες ειδικότητες, όπως για παράδειγμα, η ειδικότητα “κόπτες” που παραμένει έτσι εξαιτίας της εξαιρετικά αργής διαδικασίας ανανέωσης των ειδικοτήτων και του περιεχομένου τους.	Είναι ένα θέμα η ύπαρξη ανισότητας μεταξύ δύο εργαζομένων που εκτελούν την ίδια εργασία στην ίδια θέση εργασίας και η οποία απορρέει από την κτήση του πτυχίου. Στην προκειμένη περίπτωση, ο επιδιωκόμενος στόχος και πάγιο αίτημα του σωματείου είναι “η ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία”, με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας.	Η μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση θα πρέπει να βασίζεται στα χρόνια προϋπηρεσίας. Βέβαια, στην πράξη οι επιχειρήσεις ξεκινούν από τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, οι οποίες εξειδικεύονται σε συγκεκριμένα απαιτούμενα προσόντα βάσει των οποίων γίνεται η πρόσληψη και η εφαρμογή των συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας και της ικανότητας.
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΙΜΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Μ.Υ.Λ.Ε.)</b>	Δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, ιδίως, για τους χειριστές, διότι τα προσόντα τους είναι ήδη πολύ υψηλά και κρίνονται απολύτως απαραίτητα για την άσκηση του επαγγέλματος.	Δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, αφού τα απαιτούμενα προσόντα βάσει του Π.Δ. 50/2001 είναι ήδη πολύ υψηλά.	Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν έχει ανοίξει προς άλλη κατεύθυνση πέραν εκείνης που οριοθετείται από το προβλεπόμενο στο Π.Δ. 50/2001 προσοντολόγιο, που θεωρείται ήδη υψηλών απαιτήσεων και δεν αφήνει περιθώρια επανεκτίμησης των προσόντων.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

**Πίνακας 11:** Αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών – Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και προαπαιτούμενες αλλαγές: Οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ & ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ</b>	Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγή (π.χ. ψήστες με Η/Υ) είχε σαν συνέπεια την απώλεια θέσεων εργασίας και την αποχώρηση 2.000 εργαζομένων εξαιτίας της διαφοροποίησης των καθηκόντων και των ειδικοτήτων.	Δεν συζητείται το θέμα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, με δεδομένο ότι οι ειδικότητες του κλάδου είναι νομοθετικά κατοχυρωμένες και προϋποθέτουν την απόκτηση της επαγγελματικής άδειας για την άσκηση τους.	Τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται ήδη υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, από τη στιγμή που ενσωματώνονται στην ειδικότητα και αποτελούν προϋπόθεση για την άσκηση της και την απόκτηση της αντίστοιχης επαγγελματικής άδειας. Η δυνατότητα εξέλιξης στην ειδικότητα εκλαμβάνεται κυρίως υπό το πρίσμα της συμπλήρωσης ετών προϋπηρεσίας και όχι της απόκτησης πρόσθετων επαγγελματικών προσόντων.
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (Π.Ο.Ε.Μ.)</b>	Η είσοδος της σύγχρονης τεχνολογίας, της ηλεκτρονικής και της πληροφορικής στη διαδικασία παραγωγής και επισκευής του μετάλλου έχει σαν συνέπεια την εμφάνιση νέων ειδικοτήτων και την επέκταση των υφιστάμενων ειδικοτήτων στο χειρισμό αυτοματοποιημένων μηχανισμών.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να επανεκτιμηθούν στο βαθμό που υπάρχουν αλλαγές σε νέες και υφιστάμενες ειδικότητες, όχι όμως μεμονωμένα, αλλά άμεσα συνυφασμένα με τις ειδικότητες του κλάδου που είναι επαρκώς οριοθετημένες και νομοθετικά κατοχυρωμένες.	Τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας, από την στιγμή που οι τεχνολογικές αλλαγές επηρεάζουν τη φύση και την άσκηση των ειδικοτήτων.
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ &amp; ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ, ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ (Π.Ο.Ε.Υ.Γ.Τ.Π.)</b>	Είναι αναγκαία η επαναθεώρηση και η ενοποίηση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, που χαρακτηρίζονται από πολυδιάσπαση, μερική κάλυψη του προσωπικού και αποδυνάμωση εξαιτίας της ισχύς πολλών ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων, καθώς και ανομοιομορφία στους μισθούς των πτυχιούχων μέσης εκπαίδευσης, όπως και στις ειδικότητες π.χ. χειριστές ανυψωτικών μέσων.	Θα ήταν ιδανικό οι αμοιβές να συνδέονται με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των εργαζομένων, αλλά αυτό δεν είναι εφικτό. Είναι πρωτίστως σημαντικό ο μισθός να καλύπτει τις ανάγκες του κάθε εργαζόμενου και, επομένως, θα πρέπει να διασφαλίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων στις συλλογικές συμβάσεις. Από κει και πέρα, είναι θεμιτό να αμειβεται περισσότερο η εξειδίκευση και οι πρόσθετες γνώσεις που αποκτώνται κατά την απασχόληση.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα μπορούσαν να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι θα προσδιοριστούν οι όροι και οι προϋποθέσεις με σαφήνεια και διαφάνεια και, επιπλέον, δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων.
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΖΙΝΟ (ΟΕΣΙΚ)</b>	Οι επιπτώσεις της εισαγωγής νέων τεχνολογιών καθιστούν απαραίτητη τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων και την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων τους, ιδίως ελλείψει νομοθετικού πλαισίου στις μη κατοχυρωμένες παραγωγικές ειδικότητες επιτραπέζιων παιχνιδιών στα καζίνο.	Η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων κρίνεται απολύτως απαραίτητη και θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών. Η οικονομική αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να ενταχθεί στο διεκδικητικό πλαίσιο από τη στιγμή που θα ολοκληρωθούν το θεσμικό πλαίσιο και οι διαδικασίες πιστοποίησης των προσόντων.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και, συγκεκριμένα, να αντιμετωπιστούν θεσμικά σε επίπεδο κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και οικονομικά σε επίπεδο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σημαντική προϋπόθεση είναι να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες και να κατοχυρωθεί η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

**Πίνακας 11:** Αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών – Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και προαπαιτούμενες αλλαγές: Οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ & ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΗ, ΔΙΪΔΙΣΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ (Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.)</b>	Τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη μόνο για τον προσδιορισμό της ειδικότητας, που αποτελεί βασικό κριτήριο καθορισμού του μισθού και καθορίζονται από την περιγραφή της θέσης εργασίας, η οποία εμπεριέχεται στους κανονισμούς εργασίας.	Δεν συζητήθηκε το θέμα της επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αν και θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στον κλάδο οι επιχειρήσεις δημόσιου τομέα δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα και την εξέλιξη των εργαζομένων τους, σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα.
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ (Π.Σ.Ε.Ε.Π.)</b>	Απαιτείται η επικαιροποίηση των ειδικοτήτων και των περιγραφών των θέσεων εργασίας από τη στιγμή που μεταβάλλονται οι συνθήκες παραγωγής και εργασίας, παρόλο που οι διαδικασίες επικαιροποίησης είναι αρκετά χρονοβόρες.	Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να οδηγήσει σε ανατροπή των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, αλλά θα πρέπει να ενταχθούν στα υπάρχοντα μισθολογικά κλιμάκια των επιχειρησιακών συμβάσεων, μια και αποτελούν τη βάση των κυριότερων ρυθμίσεων και κανόνων.	Τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να υποστηριχθεί η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση τους, υπό την προϋπόθεση ότι θα διασφαλιστούν τα κεκτημένα και θα τηρηθούν τα υφιστάμενα μισθολογικά κλιμάκια. Βασική προτεραιότητα και πρωταρχικό αίτημα του σωματείου είναι η εκπόνηση της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας, που απαιτείται τόσο για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις όσο και για τη διασφάλιση των εργαζομένων.
<b>ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΟΙΕΛΕ)</b>	Παρά τη σχετική ζήτηση, είναι γεγονός ότι δεν υπάρχει ακόμη τίποτα για την επαγγελματική κατάρτιση των ιδιωτικών εκπαιδευτικών και δεν γίνεται καθόλου επιμόρφωση τα τελευταία τρία χρόνια, εξαιρουμένης βέβαια της εισαγωγικής επιμόρφωσης.	Τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη υπό τη μορφή αναγνώρισης της προϋπηρεσίας (δηλαδή των ωρών εβδομαδιαίας διδασκαλίας ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας). Η επανεκτίμηση των προσόντων των εκπαιδευτικών λειτουργών, η επαγγελματική κατάρτιση και η αναγνώριση της αποκτηθείσας εμπειρίας θα πρέπει να εξεταστούν σε συλλογικό επίπεδο.	Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο, αν και δεν εντάσσεται στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και δεν αποτελεί αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων, διότι ανακύπτουν επί του παρόντος πιο σοβαρά ζητήματα προς επίλυση και συλλογική διαπραγμάτευση (π.χ. αναγνώριση εμπειρίας, επιδόματα μητρότητας κ.λ.π.).
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ (Π.Ο.Λ.)</b>	Οι αυξανόμενες απαιτήσεις του επαγγέλματος του λογιστή, που οφείλονται στη συνεχή διεύρυνση και τις αλλαγές του αντικείμενου, οδηγούν σε αυξημένες υποχρεώσεις ενημέρωσης, εκπαίδευσης και συνεχούς αναβάθμισης των προσόντων, μια και υποχρεούνται να διαβάζουν και να εφαρμόζουν 200 με 300 νέες εγκυκλίους κάθε χρόνο στο πλαίσιο των καθηκόντων τους.	Αν και είναι απαραίτητη η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων, δεν μπορεί να οδηγήσει σε αναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, δεδομένων των περιορισμών κυβερνητικής πολιτικής.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις πέραν των τυπικών προσόντων, δεδομένου ότι θα πρέπει να ληφθούν υπόψη όλοι οι παράγοντες για τη διαμόρφωση των μισθών και όχι μόνο οι παράγοντες της κυβερνητικής πολιτικής. Η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις προϋποθέτει την ανάληψη πρωτοβουλιών εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και την υιοθέτηση αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης τους.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

**Πίνακας 11:** Αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών – Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και προαπαιτούμενες αλλαγές: Οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΕΣ & ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΠΡΟΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ
<b>ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ</b>	Δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των προσόντων παρά τη ζήτηση σε πρόσθετες γνώσεις λόγω των νέων τεχνολογικών εφαρμογών, διότι πρόκειται για νομοθετικά κατοχυρωμένο επάγγελμα με προσδιορισμένα καθήκοντα και δραστηριότητες.	Δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των προσόντων και των κριτηρίων των αμοιβών, παρόλο που η εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών μπορεί να δικαιολογήσει τη ζήτηση σε πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες, δεδομένου ότι το επάγγελμα κατοχυρώνεται νομοθετικά και οι αμοιβές διασφαλίζονται από τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις.	Το γεγονός ότι πέρυσι αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά το επίδομα πτυχίου αποτελεί μια ένδειξη της αναγκαιότητας συλλογικής αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
<b>ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ (Σ.Τ.Ε.Β.)</b>	Οι αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία καθιστούν αναγκαία την αναβάθμιση της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και την οργάνωση σταθερών υποδομών συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και επαγγελματικής πιστοποίησης, ώστε να προσαρμοστεί το εκπαιδευτικό σύστημα στις ανάγκες μιας τεχνολογικά αναπτυσσόμενης οικονομίας.	Θα πρέπει να υπάρξει επανεκτίμηση των αμοιβών, δεδομένων των εξαιρετικά χαμηλών αποδοχών των μηχανικών συγκριτικά με άλλους τεχνικούς κλάδους και παρά τα υψηλά ακαδημαϊκά, επαγγελματικά και ουσιαστικά προσόντα τους.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αν και δεν αποτελεί προτεραιότητα στη συλλογική διαπραγμάτευση εξαιτίας σοβαρότερων διεκδικήσεων.
<b>ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ (Σ.Ε.Φ.Κ.)</b>	Βασικό αίτημα του Συλλόγου είναι η εξομοίωση των καθηγητών στα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης με τους καθηγητές που απασχολούνται στο δημόσιο.	Είναι άνιση η σχέση προσόντων, επαγγελματικής εμπειρίας και αμοιβής. Παρά τις σχετικές προβλέψεις σε θεσμικό επίπεδο, δεν αμείβονται τα πρόσθετα προσόντα σε ουσιαστικό επίπεδο, δεδομένου ότι ο μέσος καθηγητής πληρώνεται με βάση τη σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας και, από και πέρα, ισχύουν οι ατομικές διαπραγματεύσεις.	Το δικαίωμα του εργαζόμενου να βελτιώνει την εργασιακή του θέση με κριτήριο τα χρόνια που εργάζεται και όχι αν είναι αρεστός στον εργοδότη ή αν πιστοποιείται από ISO είναι κατάκτηση του εργατικού κινήματος και δεν πρέπει να την απεμπολήσουμε.
<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΙΔΙΟΚΤΗΤΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ-Ε.Σ.Ι.Φ.Μ.Ε.Α.</b>	Τα μέρη προσφεύγουν κάθε χρόνο στον Ο.Μ.Ε.Δ. σε διαιτησία, διότι ο Σ.Ε.Φ.Κ. ζητάει την εξομοίωση με τους καθηγητές που απασχολούνται στο Δημόσιο, χωρίς όμως να λαμβάνει υπόψη του τις ιδιαιτερότητες των Φροντιστηρίων που λειτουργούν μόνο 9 μήνες το χρόνο.	Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων δεν θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, αφού τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται ήδη και λαμβάνονται υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.	Τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αντιμετωπίζονται σε θεσμικό επίπεδο.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

### 3. Επιχειρήσεις

Στην υπο-ενότητα αυτή, παρουσιάζονται οι απόψεις των Διευθυντών Ανθρώπινου Δυναμικού ή Μισθολογικής Πολιτικής των 14 επιχειρήσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που συμμετείχαν στην επιτόπια έρευνα σχετικά με τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας<sup>11</sup>. Σημειώνεται ότι η περιγραφή του περιεχομένου των συνεντεύξεων γίνεται με συστηματικό τρόπο μεν, αλλά με γενικές αναφορές και χωρίς αντιστοιχία στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις, έτσι ώστε να διασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα των στοιχείων των επιχειρήσεων.

Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι εφαρμόζονται απарέγκλιτα οι ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως προς τους όρους αμοιβής και εργασίας, καθώς και ότι χορηγούνται τα προβλεπόμενα επιδόματα, οι τριετίες και οι συμφωνημένες αυξήσεις. Ειδικά στις δημόσιες εταιρίες, έχει διαμορφωθεί μια νοοτροπία από και προς όφελος των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει καμία παρέκκλιση από τα συμφωνημένα. Επιπλέον, οι περισσότερες επιχειρήσεις δήλωσαν ότι ενημερώνονται διαρκώς για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προκειμένου να διασφαλίσουν την τήρηση τους και αμείβουν το προσωπικό τους πάνω από τα συμφωνηθέντα κατώτατα όρια των συλλογικών συμβάσεων, είτε χορηγώντας τις πρόσθετες παροχές, τα επιδόματα και τις αυξήσεις στα καταβαλλόμενα και, άρα, καλύτερα από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είτε αμείβοντας με υψηλότερους των νομίμων μισθούς, είτε δίνοντας προσαυξήσεις από τη διαφορά μεταξύ νομίμων και καταβαλλόμενων αμοιβών.

Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα διευκρίνισαν ότι εφαρμόζουν τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους υπαλλήλους, ενώ για τα στελέχη εφαρμόζουν το σύστημα αμοιβών που έχουν αναπτύξει πέραν και εκτός συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ακολουθούν, δηλαδή, τη διάκριση ανάμεσα στους blue collar εργαζόμενους (χειρώνακτες, ειδικότητες παραγωγής) και στους white collar εργαζόμενους (στελέχη, διευθύνοντες), σύμφωνα με την οποία τηρούν τα προβλεπόμενα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ως προς τα κατώτατα όρια

---

<sup>11</sup> Βλέπε Ενότητα VI του Κεφαλαίου Β του Δεύτερου Μέρους της παρούσας μελέτης σχετικά με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις της επιτόπιας έρευνας.

αμοιβών και τους λοιπούς όρους εργασίας μόνο στους blue collar εργαζόμενους, ενώ για τους υπόλοιπους εργαζόμενους (white collar εργαζόμενους) έχουν αναπτύξει δικά τους συστήματα αμοιβών με την υποστήριξη συμβούλων επιχειρήσεων, που τους παρέχουν την απαραίτητη πληροφόρηση ως προς τα επίπεδα αμοιβών, τα στοιχεία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τις μελέτες της αγοράς.

Ως προς τις καταστρατηγήσεις από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι επιχειρήσεις ανέφεραν ορισμένες μεμονωμένες περιπτώσεις, κατά τις οποίες εφαρμόζονται οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις σε κάποιους λογιστές και ηλεκτρολόγους, εισάγοντας διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων αντίστοιχων ειδικοτήτων που διέπονται από την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και στην περίπτωση απασχόλησης του εργαζόμενου σε δεύτερη ειδικότητα, η οποία αμείβεται μόνο αν υπάρχει διαφοροποίηση μισθού και μόνο αν πρόκειται για την ειδικότητα στην οποία δουλεύει περισσότερο σε σχέση με την αρχική ειδικότητα στην οποία προσελήφθηκε. Επίσης, αρκετές παρεκκλίσεις από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαπιστώνονται στις περιπτώσεις συγχώνευσης ή ενοποίησης επιχειρήσεων και μέχρι την υιοθέτηση ενιαίου μισθολογίου που θα αμβλύνει τις υπάρχουσες διαφοροποιήσεις. Βέβαια, σε δύο επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπεται η σύσταση ειδικής Επιτροπής, αφενός, για τη μελέτη και την εισήγηση νέου ενιαίου μισθολογίου και, αφετέρου, για τη διευθέτηση τυχόν ζητημάτων εφαρμογής των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Σε ότι αφορά τις πρακτικές πρόσθετων αμοιβών, διαπιστώθηκε ότι στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα εφαρμόζονται τέτοιες πρακτικές κατ' εξαίρεση στους Διευθυντές, οι οποίοι είτε λαμβάνουν πρόσθετες παροχές και bonus κατόπιν απόφασης του Δ.Σ., είτε αμείβονται με βάση το σύστημα αμοιβών διευθυντικών στελεχών που συνδέεται άμεσα με την απόδοσή τους. Σπάνια, δίνονται αμοιβές σε στελέχη κατά την απόλυτη κρίση του εργοδότη χωρίς κάποιο σύστημα αξιολόγησης, ενώ δεν είναι δυνατή ακόμη η εξατομίκευση της εργασίας στις δημόσιες επιχειρήσεις, δεδομένου ότι υπάρχει ομοχειρία και ομαδική εργασία, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στην εργασία του χειριστή, η οποία εξαρτάται από την ομαδική εργασία και επομένως δεν μπορεί να εξατομικευτεί. Στον τραπεζικό τομέα, εφαρμόζονται πρακτικές ομαδικών bonus με τη μορφή της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη της τράπεζας, οι οποίες διαφοροποιούνται ανάλογα με τις κατηγορίες των

εργαζομένων στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες των θέσεων εργασίας συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων (π.χ. εργαζόμενοι στα χορηγητικά κέντρα, στις κάρτες, στη στεγαστική πίστη, στα τμήματα χορηγήσεων και εμπορικού, καθώς και υπεύθυνοι πελατείας, προϊστάμενοι υπεύθυνων βάρδιας και τεχνικοί παραμεθόριων περιοχών). Σε πολλές ιδιωτικές επιχειρήσεις δίνεται bonus στο προσωπικό ανάλογα με την πορεία της επιχείρησης, αφού αξιολογηθεί η απόδοση των εργαζομένων με βάση οριοθετημένους στόχους και γίνει δεκτή σχετική εισήγηση των Διευθυντών.

Οι περισσότερες ιδιωτικές επιχειρήσεις εφαρμόζουν ένα πλέγμα προγραμμάτων, προκειμένου να διατηρήσουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων τους, όπως για παράδειγμα σύστημα αμοιβών σύμφωνα με τα δεδομένα της αγοράς και τις προσδοκίες των υποψηφίων, παροχές πέραν των προβλεπόμενων από το νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συμμετοχή των εργαζομένων στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και συστηματική αξιολόγηση της απόδοσης για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, επιμόρφωση, επαγγελματική ανάπτυξη και ευκαιρίες εξέλιξης, μέριμνα για τις οικογένειες των εργαζομένων.

Σε αρκετές επιχειρήσεις, γίνονται κάποιες διορθώσεις μισθών για τους πιο παραγωγικούς εργαζόμενους ή διαφοροποιούνται τα ποσοστά αυξήσεων με σκοπό να ενισχυθεί ο χαμηλόμισθος και να αμειφθεί ο πιο παραγωγικός εργαζόμενος. Επομένως, η οποιαδήποτε μισθολογική διαφοροποίηση επέρχεται ανάλογα με το μισθό που παίρνει ο εργαζόμενος, με σκοπό την ενίσχυση του χαμηλόμισθου και ανάλογα με την αξιολόγηση του εργαζόμενου, με σκοπό την αμοιβή της παραγωγικότητας. Σε περίπτωση, δε, που μια επιχείρηση έχει συγκεκριμένη ανάγκη για εξειδικευμένη εργασία ή ειδικότητα, την αναζητεί στην αγορά, οπότε θα συνδεθεί η θέση με την αμοιβή και όχι με την συλλογική σύμβαση εργασίας. Στην προκειμένη περίπτωση, η διαμόρφωση των αμοιβών με βάση τα ανταγωνιστικά στοιχεία της αγοράς ισχύει κυρίως για τα στελέχη και τους διοικητικούς υπαλλήλους (graduate - white collar εργαζόμενους) και όχι για τους εργαζόμενους στην παραγωγή ή τους υπαλλήλους που διέπονται από την συλλογική σύμβαση εργασίας (blue collar εργαζόμενους). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε και αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δεν επενδύουν κατά κανόνα στους εργαζόμενους



παραγωγής (blue collar εργαζόμενους) και, απλά, εφαρμόζουν τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και χορηγούν το «πριμ απουσίας».

**Πίνακας 12:** Η βασική διάκριση των εργαζομένων στα συστήματα αμοιβών των ιδιωτικών επιχειρήσεων

<b>ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ (BLUE COLLAR ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ)</b>	<b>ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ (WHITE COLLAR ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ)</b>
Προσωρινή απασχόληση	Επαγγελματική καριέρα
Προκαθορισμένη δουλειά χωρίς ελευθερία κινήσεων	Πολυεπίπεδη απασχόληση που απαιτεί πρωτοβουλία, υπευθυνότητα, ικανότητες
Μειωμένη προστιθέμενη αξία και, γι' αυτό, οι εταιρίες δεν επενδύουν στους εργαζόμενους παραγωγής	Οι εταιρίες επενδύουν στα διοικητικά στελέχη τους για να μην μετακινηθούν σε άλλες εταιρίες
Κατώτατος μισθός ή ημερομίσθιο σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας	Πακέτο αμοιβής. Οι εταιρίες αμείβουν την τεχνογνωσία, τις επαγγελματικές ιδιότητες, τις συμπεριφορές και τις δεξιότητες

Από την άλλη μεριά, τα συστήματα αμοιβών που εφαρμόζουν οι περισσότερες πολυεθνικές επιχειρήσεις στα διοικητικά στελέχη (white collar εργαζόμενους) βασίζονται σε μια διαφορετική διαδικασία, γνωστή ως «διαδικασία HAY», σύμφωνα με την οποία κάθε χρόνο γίνεται αξιολόγηση των θέσεων εργασίας (job evaluation) ανάλογα με τα αποτελέσματα της επιχείρησης. Οι θέσεις εργασίας ομαδοποιούνται σε οικογένειες (job families) ανάλογα με τους προκαθορισμένους ρόλους στην επιχείρηση και αξιολογείται η διαφορά στο μέγεθος μιας θέσης σε σχέση με τις οικογένειες των θέσεων εργασίας. Στην συνέχεια, αποτιμώνται τα καθήκοντα κάθε θέσης με διάφορες μεθοδολογίες που βασίζονται στα εξής κριτήρια: (1) τεχνογνωσία (know how), (2) επίλυση προβλημάτων (problem solving), και (3) βαθμός ευθύνης (accountability) και, ανάλογα, συγκεντρώνονται βαθμοί για κάθε θέση εργασίας, το άθροισμα των οποίων αποτελεί τον συνδυασμό διαφόρων παραγόντων και υποδηλώνει την αξία της θέσης. Επίσης, καθορίζεται για κάθε θέση εργασίας η αντίστοιχη καριέρα (career ladder), ώστε να γνωρίζει ο εργαζόμενος ποια διαδρομή θα ακολουθήσει για να προαχθεί. Επομένως, τα στελέχη αμείβονται σύμφωνα με

αυτή τη διαδικασία που καθορίζει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα κάθε θέσης εργασίας και τα αντίστοιχα περιθώρια του μισθού. Το βασικό κριτήριο του μισθού είναι η διαχείριση της απόδοσης (performance management) και, ειδικότερα, ο βαθμός εκπλήρωσης των αρχικά οριοθετημένων στόχων.

Σε γενικές γραμμές, το σύστημα HAY μπορεί να σκιαγραφηθεί ως εξής: Αξιολόγηση της θέσης εργασίας (job evaluation) → Μέτρηση της εργασίας (work measurement) με τη γεωμετρική μέθοδο HAY → Αθροίσεις των θέσεων εργασίας → Συγκέντρωση βαθμών για κάθε θέση εργασίας (points) → Αξία της θέσης εργασίας. Για την αποτίμηση της αξίας της θέσης, λαμβάνεται υπόψη το ανταγωνιστικό και συγκριτικό πλεονέκτημα του κάθε τμήματος της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα, των τμημάτων παραγωγής, πωλήσεων και marketing μιας επιχείρησης, που κινούνται πιο γρήγορα από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και το λογιστήριο και χρειάζονται πιο ικανά στελέχη. Αξίζει να σημειωθεί ότι η εφαρμογή της διαδικασίας HAY στη διαμόρφωση των μισθών για το εργατοτεχνικό προσωπικό παρουσιάζει αρκετές δυσκολίες, μια και θα πρέπει να ακολουθήσει διαφορετικά κριτήρια, όπως π.χ. το επίπεδο βλάβης που μπορεί να επισκευαστεί και, σε κάθε περίπτωση, η ανάπτυξη ενός παράλληλου συστήματος αμοιβών για το εργατοτεχνικό προσωπικό θα πρέπει να βασιστεί σε διαφορετικά κριτήρια από τα κριτήρια αμοιβών του στελεχιακού δυναμικού.

Η πλειοψηφία των υπό εξέταση ιδιωτικών επιχειρήσεων ακολουθεί τη διαδικασία HAY για την εφαρμογή των συστημάτων αμοιβών στο στελεχιακό δυναμικό τους, γιατί συνδέεται άμεσα με τη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης και στηρίζεται στην αναλυτική περιγραφή κάθε θέσης εργασίας, η οποία αξιολογείται και συγκρίνεται τόσο ενδοεταιρικά όσο και σε σχέση με την αγορά εργασίας, προκειμένου να αποδοθεί η σχετική βαρύτητα της θέσης (price tag) και να προσδιοριστεί το εύρος της αμοιβής της (salary range). Βασικές παράμετροι του συστήματος HAY είναι η εξειδίκευση της κάθε θέσης εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες και την ιεραρχία της επιχείρησης, καθώς και η τακτική ανανέωση του συστήματος προκειμένου να ευθυγραμμίζεται με τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης, επιτρέποντας τόσο την οριζόντια σύγκριση των θέσεων εργασίας όσο και την πρόσβαση στα στοιχεία της εγχώριας και της ξένης αγοράς.

Το σύστημα ΗΑΥ προσαρμόζεται στις συγκεκριμένες πολιτικές αμοιβών που έχουν υιοθετήσει οι επιχειρήσεις και οι οποίες τείνουν να διαμορφώνουν τις αμοιβές των στελεχών πάνω από τα ισχύοντα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την αγορά γενικότερα, ακόμη και στις περιπτώσεις εκείνες των επιχειρήσεων που δίνουν λίγο πιο χαμηλούς μισθούς από το μέσο όρο της αγοράς, αλλά προσφέρουν συνολικό πακέτο αμοιβών, συμπεριλαμβανομένων των bonus και profit sharing, πάνω από το μέσο όρο της αγοράς. Στο πλαίσιο των πολιτικών αυτών και ανάλογα με την ιεράρχηση των θέσεων εργασίας και το επίπεδο των στελεχών (μεσαίων, ανώτερων διευθυντών), αξιολογείται η βαρύτητα της θέσης εργασίας, προσδιορίζεται το μισθολογικό κλιμάκιο και, στην συνέχεια, με βάση τις έρευνες αμοιβών και παροχών της αγοράς διαμορφώνεται το μισθολογικό εύρος (salary range), εντός του οποίου η επιχείρηση μπορεί να κινηθεί και να καταλήξει σε έναν ανταγωνιστικό μισθό με ικανοποιητική διαφορά από τη σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας. Με τον τρόπο αυτό, τηρούνται τα κατώτατα όρια μισθών των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, ταυτόχρονα, παρέχονται ανταγωνιστικοί μισθοί, ενώ οι οποιεσδήποτε μισθολογικές διαφορές μεταξύ των επιχειρήσεων σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξηγούνται από τις διαφορές που υπάρχουν στις ειδικότητες και στις εκτελούμενες εργασίες από επιχείρηση σε επιχείρηση.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, κατά την αξιολόγηση κάθε θέσης εργασίας, γίνεται αναλυτική περιγραφή της θέσης και προσδιορίζονται τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, δηλαδή, οι προσδοκώμενες ιδιότητες, δεξιότητες, γραμματικές γνώσεις και εμπειρία, βάσει των οποίων γίνεται η αξιολόγηση των υποψηφίων για την πρόσληψη και η αξιολόγηση των εργαζομένων για την αποτίμηση της πορείας της δουλειάς τους. Εντούτοις, η αμοιβή καθορίζεται για τη βαρύτητα και το ρόλο κάθε θέσης εργασίας και όχι για τα απαιτούμενα προσόντα, ενώ διαμορφώνεται με βάση το κριτήριο της απόδοσης (performance management), οι δε πρόσθετες αμοιβές καθορίζονται με βάση τον βαθμό επίτευξης των στόχων, τη διευθυντική θέση, την απόδοση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε σχέση με τους στόχους της εταιρίας.

Το πακέτο αμοιβής κάθε στελέχους περιλαμβάνει το βασικό μηνιαίο μισθό πολλαπλασιασμένο επί 14 και την ετήσια έκτακτη αμοιβή (bonus), η οποία διαφοροποιείται ανάλογα με το συγκριτικό πλεονέκτημα των τμημάτων λειτουργίας

της επιχείρησης. Επιπλέον, περιλαμβάνει μια σειρά από άλλες παροχές, όπως π.χ. ασφάλεια ζωής, νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, κατασκήνωση για τα παιδιά, δωροεπιταγές, δώρα σε είδος Χριστουγέννων και Πάσχα, βράβευση στις πολυετίες, τιμητικές πλακέτες, εκπτώτικες κάρτες, καθώς και εταιρικά αυτοκίνητα, κινητά τηλέφωνα, profit sharing, κ.λπ. στα διευθυντικά στελέχη. Στο πακέτο των αμοιβών περιλαμβάνονται, επίσης, οι προμήθειες (commissions) και το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, έτσι ώστε να είναι ιδιαίτερα ελκυστικό για τα στελέχη, ώστε να παραμείνουν στην επιχείρηση και να μην μεταφερθούν σε άλλες επιχειρήσεις. Πέραν του συστήματος σταθερών αμοιβών, πολλές επιχειρήσεις αναπτύσσουν και συστήματα μεταβλητών αμοιβών, τα οποία περιλαμβάνουν ανάλογα με την επίτευξη των στόχων, το πριμ παραγωγικότητας για το διοικητικό και τεχνικό προσωπικό, τη συμμετοχή του προσωπικού στα κέρδη της επιχείρησης και το πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης για τα ανώτερα στελέχη.

Σε κάθε περίπτωση, τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού των περισσότερων επιχειρήσεων επιδιώκουν να εφαρμόσουν ολοκληρωμένα συστήματα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και να διαμορφώσουν συνολικά πακέτα αμοιβών δίκαια και ανταγωνιστικά, ώστε να προσελκύουν ικανά και ταλαντούχα στελέχη. Είναι γεγονός ότι το κόστος για το Ανθρώπινο Δυναμικό είναι μεγάλο και θα πρέπει να αιτιολογείται από τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας. Ως εκ τούτου, τα ολοκληρωμένα προγράμματα αμοιβών θα πρέπει να τηρούν τις αρχές ελέγχου του κόστους για τη μεγιστοποίηση της απόδοσης, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ισότιμη και δίκαιη αντιμετώπιση των εργαζομένων, την εσωτερική συνέπεια, αξιοκρατία και ορθολογική διαφοροποίηση, την εξασφάλιση ανταγωνιστικών πακέτων σε σχέση με την αγορά, καθώς και τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας στην εξέλιξη των αμοιβών.

Σε ότι αφορά τα συστήματα αξιολόγησης που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στην επιτόπια έρευνα παρατηρείται μια σχετική διαφοροποίηση μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών επιχειρήσεων, η οποία τείνει σταδιακά να εξαλειφθεί με την ιδιωτικοποίηση των δημόσιων επιχειρήσεων. Σε δύο από τις έξι επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, η αξιολόγηση εργαζομένων σε σχέση με την παρεχόμενη εργασία γίνεται με βάση τη διαδικασία συμπλήρωσης ενός τυποποιημένου εντύπου αξιολόγησης και δεν μπορεί να έχει επίπτωση στη μισθολογική ή υπηρεσιακή εξέλιξη

των εργαζομένων, παρά μόνο κατ' εξαίρεση και μόνο κατόπιν συγκεκριμένων προτάσεων των Διευθυντών, δεδομένου ότι ο βασικός μισθός και τα επιδόματα είναι περιορισμένα. Στις υπόλοιπες τέσσερις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα εφαρμόζονται ανεπτυγμένα συστήματα αξιολόγησης προσωπικού, που έχουν επίπτωση στην υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων. Ειδικότερα, διακρίνεται η αξιολόγηση των τυπικών προσόντων για την ένταξη σε συγκεκριμένο μισθολόγιο, η οποία διενεργείται με βάση το προβλεπόμενο στο Π.Δ. 50/2001 προσοντολόγιο και η αξιολόγηση των επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται κατά τη διάρκεια της απασχόλησης και απαιτούνται για την άσκηση συγκεκριμένης ειδικότητας, η οποία βασίζεται σε διάφορα εργαλεία αξιολόγησης, όπως π.χ. το Εκπαιδευτικό Μητρώο και το Βαθμολόγιο. Συνήθως, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αξιοποιούνται και έχουν επίπτωση για την αλλαγή του μισθολογικού κλιμακίου, ενώ για την υπηρεσιακή εξέλιξη και την προαγωγή σε ανώτερη θέση συνεκτιμώνται και άλλοι παράγοντες. Επίσης, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης σε συνδυασμό με το μισθό που παίρνει ο εργαζόμενος μπορούν να αποτελέσουν τη βάση πάνω στην οποία η εταιρία επιδιώκει να βελτιώσει τη μισθολογική κατάσταση και, γενικά, να μειώσει τη ψαλίδα των αποδοχών του προσωπικού της.

Περαιτέρω, εφαρμόζονται συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού που αποσκοπούν στην εκτίμηση της συμβολής κάθε εργαζόμενου στους εταιρικούς στόχους και τα αποτελέσματα της επιχείρησης. Εν προκειμένω, διακρίνεται το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης των διευθυντικών στελεχών και το σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης προσωπικού που αμείβεται με την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Η αξιολόγηση της απόδοσης διενεργείται ετησίως μέσω δομημένων διαδικασιών και αποσκοπεί στην ανατροφοδότηση κάθε στελέχους σχετικά με την αποδοτικότητα του, την υποκίνηση, τη δημιουργία κινήτρων και τη διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών του.

Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, εφαρμόζονται συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης, που έχουν επίπτωση στην μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων και έχουν αντίκτυπο, κυρίως, για τα στελέχη και όχι για τους εργαζόμενους στην παραγωγή και τους υπαλλήλους, στους οποίους εφαρμόζονται ούτως ή άλλως τα προβλεπόμενα στο νόμο. Τα στελέχη παίρνουν υψηλότερες αμοιβές σε σύγκριση με τους υπαλλήλους και τους εργαζόμενους παραγωγής, αξιολογούνται με βάση τα

αποτελέσματα και τους στόχους της εταιρίας και μετακινούνται στην ιεραρχία πιο γρήγορα. Συγκεκριμένα, τα στελέχη της επιχείρησης αξιολογούνται ανάλογα με (α) τους στόχους της εταιρίας, (β) τους στόχους του κάθε τμήματος και (γ) το μισθό και τις αποδοχές του καθενός, ενώ οι βασικοί παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης συνίστανται στην ευθυγράμμιση των στόχων των διευθύνσεων και των τμημάτων με την συνολικότερη στρατηγική της επιχείρησης, στον ορισμό προδιαγραφών άμεσα συνδεδεμένων με τους στόχους, στην εφαρμογή συστήματος παρακολούθησης, καθώς και στην παρακολούθηση της απόδοσης μέσω συστηματικής ανασκόπησης των αποτελεσμάτων, των ενδεχόμενων προβλημάτων και του πλάνου δράσης για την επίλυση τους.

Τα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης εφαρμόζονται σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, οι οποίες στηρίζονται σε οριοθετημένους ατομικούς και ομαδικούς στόχους, επαγγελματικές ιδιότητες και συμπεριφορές. Επομένως, η αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας και τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα προσδιορίζουν τις παραμέτρους του συστήματος αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης λαμβάνονται υπόψη, κυρίως, για τις προαγωγές σε ανώτερη θέση εργασίας και για τις μετακινήσεις σε άλλη θέση εργασίας εντός της επιχείρησης, οι οποίες εγκρίνονται συνήθως από τους Διευθυντές σε συνεννόηση με τους προϊσταμένους, καθώς και για τη διανομή bonus στα στελέχη ανάλογα με την πορεία της επιχείρησης μετά από σχετική εισήγηση των Διευθυντών. Εντούτοις, επισημάνθηκε ότι η αξιολόγηση εστιάζεται στο αποτέλεσμα της εργασίας και έχει ως κύριο στόχο την ανάπτυξη του εργαζόμενου και όχι την αμοιβή του. Πέρα από την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων (αξιολόγηση από πάνω προς τα κάτω), σε ορισμένες επιχειρήσεις εφαρμόζεται η αξιολόγηση της συμπεριφοράς και του τρόπου διοίκησης των προϊσταμένων και ανώτερων στελεχών με τη συμμετοχή των υφισταμένων (αξιολόγηση από κάτω προς τα πάνω) και με κύριο στόχο την αναβάθμιση της επικοινωνίας σε όλα τα ιεραρχικά κλιμάκια.

Σε γενικές γραμμές, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις εφαρμόζουν για κάθε θέση εργασίας ειδικά προσαρμοσμένα εργαλεία για τις αξιολογήσεις των εργαζομένων, καθώς και για τη διάγνωση αναγκών ειδικής ή συμπληρωματικής εκπαίδευσης. Με βάση την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων καθορίζονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες

των εργαζομένων και το πλάνο ανάπτυξης τους. Στην περίπτωση αυτή, το σύστημα αξιολόγησης λειτουργεί ως εξής: από τη μία μεριά, διαμορφώνεται το πρότυπο και ο απαιτούμενος βαθμός ανάπτυξης των επαγγελματικών ιδιοτήτων και, από την άλλη μεριά, πραγματοποιείται η αξιολόγηση των εργαζομένων ως προς τις υπάρχουσες επαγγελματικές ιδιότητες, οπότε η απόσταση που δημιουργείται ανάμεσα στο πρότυπο και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης διαμορφώνει τις εκπαιδευτικές ανάγκες.

Αναφορικά με τη συμμετοχή των σωματείων στα συστήματα αξιολόγησης του προσωπικού, είναι χαρακτηριστικό ότι τρεις από τις έξι δημόσιες επιχειρήσεις ανέφεραν ρητά ότι τα σωματεία συμμετέχουν αποφασιστικά στη διαδικασία αξιολόγησης και υπηρεσιακής εξέλιξης του προσωπικού, ενώ στις υπόλοιπες τρεις δημόσιες επιχειρήσεις συνάγεται από το επίπεδο της συνεργασία τους με τα σωματεία μια ενεργή στάση των τελευταίων στις διαδικασίες αξιολόγησης του προσωπικού. Αντίθετα, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δεν προέβησαν σε καμία σχετική αναφορά, εκτός από δύο επιχειρήσεις που ανέφεραν ότι το σωματείο συνεργάζεται για τις αναλυτικές περιγραφές των θέσεων εργασίας και συμμετέχει με συμβουλευτικό ρόλο στην επιτροπή αξιολόγησης του προσωπικού.

Στην συνέχεια, πολλές επιχειρήσεις υποστήριξαν σε σχέση με τις επιπτώσεις των αλλαγών της παραγωγικής διαδικασίας στη συλλογική διαπραγμάτευση και τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα ότι, ο εκσυγχρονισμός της παραγωγής και των υπηρεσιών καθώς και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και νέων μηχανημάτων έχουν σαν επίπτωση τον περιορισμό των θέσεων εργασίας, ιδίως, των θέσεων χειρωνακτικής εργασίας, γεγονός που επηρεάζει τη συλλογική διαπραγμάτευση, ενώ ταυτόχρονα η εξέλιξη του περιεχομένου της εργασίας, σε συνδυασμό με την έλλειψη αναλυτικών προφίλ, επισύρει την όλο και μεγαλύτερη διεύρυνση του αντικειμένου της συλλογικής διαπραγμάτευσης πέραν των μισθολογικών διεκδικήσεων σε θέματα, που αφορούν για παράδειγμα στην αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας.

Από την άλλη μεριά, η συλλογική διαπραγμάτευση στις δημόσιες επιχειρήσεις δεν έχει προσαρμοστεί ακόμη στις απαιτήσεις και τα νέα δεδομένα των επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα να οδηγεί σε ακραίες διεκδικήσεις, όπως για την παροχή αυξήσεων παρά τις διαπιστωμένες ζημιές της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση, η αφομοίωση των

νέων αλλαγών είναι ιδιαίτερα δύσκολη και χρονοβόρα. Το ίδιο ισχύει και για τη συλλογική διαπραγμάτευση στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, η οποία δεν έχει προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και τις εξελίξεις της αγοράς και, γι' αυτό, δίνεται προτεραιότητα στα συστήματα αμοιβών και τις πολιτικές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού που έχουν αναπτύξει οι επιχειρήσεις πέραν των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ωστόσο, όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζουν οι επιχειρήσεις, είναι επιτακτική η ανάγκη επαναθεώρησης και εκσυγχρονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας με διαφορετικούς όρους εξέλιξης, δεδομένου ότι παραμένουν αναχρονιστικές και δεν διασφαλίζουν πλέον πραγματικά τους εργαζόμενους.

Ακολούθως, οι αλλαγές της παραγωγικής διαδικασίας στις ειδικότητες και στα ζητούμενα προσόντα δεν αποτυπώθηκαν στην πράξη. Σε ορισμένες δημόσιες επιχειρήσεις, το εύρος των αλλαγών ήταν συγκριτικά περιορισμένο με τις συντελούμενες αλλαγές στον ιδιωτικό τομέα, με αποτέλεσμα να μην επηρεάσουν τα αυστηρά προσδιορισμένα επαγγελματικά προσόντα. Σε άλλες δημόσιες επιχειρήσεις, η επίπτωση των αλλαγών παραγωγικής διαδικασίας στις ειδικότητες έγινε ιδιαίτερα εμφανής, όπως προκύπτει από τη μειωμένη δυνατότητα τους να απορροφήσουν τους απόφοιτους της μαθητείας στις ειδικότητες που απασχολούν. Αντίθετα, σε άλλες δημόσιες επιχειρήσεις, η οποιαδήποτε αναβάθμιση και εξέλιξη των ειδικοτήτων και των σχετικών εκπαιδεύσεων ακολούθησε τα αντίστοιχα Διεθνή πρότυπα.

Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει σαν συνέπεια να έχουν ξεπεραστεί ορισμένες ειδικότητες και να χρήζουν ανανέωσης και επικαιροποίησης. Παράλληλα, η διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών και η εμφάνιση νέων προϊόντων επιβάλλουν τη μεγαλύτερη εξειδίκευση, την απόκτηση περισσότερων επαγγελματικών προσόντων και την αποκλειστική ενασχόληση με συγκεκριμένες νεοεμφανιζόμενες υπηρεσίες. Συνακόλουθα, επιβάλλουν τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού τόσο στο πλαίσιο μιας γενικότερης πολιτικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, όσο και για την προσαρμογή των εργαζομένων στις απαιτήσεις άσκησης συγκεκριμένων ειδικοτήτων που προϋποθέτουν την υποχρεωτική συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στους ηλεκτροσυγκολλητές που οφείλουν να δώσουν δείγματα ποιοτικού ελέγχου για να πάρουν την πιστοποίηση από το νηογνώμονα.



Επιπρόσθετα, η φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών σε ορισμένους κλάδους του τριτογενούς τομέα αναδεικνύουν όλο και περισσότερο τη σημασία των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων (competencies), στις οποίες δίνεται προτεραιότητα ώστε να αναπτυχθούν οι επαγγελματικές ιδιότητες ανάλογα με τη θέση εργασίας και, ως εκ τούτου, απαιτείται η ανάλογη εκπαίδευση και επιμόρφωση των εργαζομένων, προκειμένου να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις της εργασίας και να συμβάλλουν στην επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων στόχων της επιχείρησης. Προς την κατεύθυνση αυτή, οι επιχειρήσεις έχουν αναπτύξει ολοκληρωμένες πολιτικές εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο αφενός την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού αναλόγως των απαιτήσεων του παραγωγικού προγραμματισμού και, αφετέρου, την ενίσχυση των ουσιαστικών προσόντων και της απόδοσης των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, διαπιστώνεται ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες που επιβάλλουν την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων είναι η εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών και νέων μηχανημάτων στην παραγωγική διαδικασία, η διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών και η εμφάνιση νέων προϊόντων, ο εκσυγχρονισμός της παραγωγής και η εξέλιξη του περιεχομένου της εργασίας, οι οποίοι καθιστούν ταυτόχρονα αναγκαία την εκπόνηση αναλυτικών προφίλ των ειδικοτήτων και την εφαρμογή ολοκληρωμένων και αξιόπιστων διαδικασιών εργασιακής ανάλυσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των αποκτηθέντων, μέσω κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας, προσόντων. Επιπλέον, η παρατηρούμενη έλλειψη ειδικοτήτων στην παραγωγή που οφείλεται, εκτός των άλλων, στις διαδικασίες των προσλήψεων, στις αποχωρήσεις των εργαζομένων και στις μετακινήσεις του προσωπικού σε διοικητικές θέσεις, επιβάλλει τη συνολικότερη επαναθεώρηση της διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων, της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, των διαδικασιών προσλήψεων, μετακινήσεων και αποχωρήσεων, προκειμένου να διασφαλιστεί η κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων σε ειδικότητες.

Στο κρίσιμο ερώτημα κατά πόσο η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, διατυπώθηκαν οι ακόλουθες απόψεις. Κατ' αρχήν, επισημάνθηκε ότι δεν τίθεται τέτοιο θέμα στις δημόσιες επιχειρήσεις, όπου το

προσοντολόγιο είναι ήδη αυστηρά προσδιορισμένο και καθορίζει αρκετά υψηλού επιπέδου προσόντα για την άσκηση των ειδικοτήτων, ενώ ταυτόχρονα τα επαγγελματικά προσόντα των ειδικοτήτων έχουν προσδιοριστεί αναλυτικά και έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στη μισθολογική ιεραρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Εξάλλου, τα τυπικά προσόντα χρησιμοποιούνται για την ένταξη σε κάποια θέση εργασίας και το αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο, ενώ η αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων συνδέεται με τη χορήγηση του πριμ παραγωγικότητας και ενέχει έναν υψηλό βαθμό υποκειμενισμού.

Στη συντριπτική τους πλειοψηφία, οι δημόσιες επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, παρότι έχουν αναπτύξει ολοκληρωμένες στρατηγικές ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους, δεδομένου ότι τα απαιτούμενα προσόντα προσδιορίζονται επαρκώς για την άσκηση των ειδικοτήτων και παρέχονται ήδη υψηλότεροι των νομίμων μισθοί. Επιπλέον, υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν κριτήριο *per se* για τη διαμόρφωση των αμοιβών, αλλά προσδιορίζουν την ειδικότητα με βάση την οποία θα ενταχθεί ο εργαζόμενος στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο, ενώ τα προσόντα που αποκτώνται μέσα από την εκπαίδευση και κατάρτιση λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση της απόδοσης χωρίς να έχουν άμεσο μισθολογικό αντίκτυπο. Κατ' εξαίρεση, στις δημόσιες επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα παροχής υπηρεσιών, θα μπορούσε η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων να οδηγήσει σε επαναθεώρηση των αμοιβών από τη στιγμή που απαιτείται μεγαλύτερη εξειδίκευση, περισσότερα επαγγελματικά προσόντα, συνεχής και αποκλειστική απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση και συγκεκριμένη υπηρεσία.

Από την άλλη μεριά, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι η αμοιβή διαμορφώνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και όχι με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά, εφόσον οι ίδιοι οι άνθρωποι με τα ίδια προσόντα θα πρέπει να αμείβονται το ίδιο για την παροχή ίδιας εργασίας. Σε αντίθετη περίπτωση, η επιχείρηση θα έχει δυσκολίες στη διαμόρφωση των αμοιβών, γιατί αν διαφοροποιήσει τον ένα εργαζόμενο θα πρέπει να διαφοροποιήσει και τον άλλο εργαζόμενο, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να μην επιφέρει δυσμενείς μεταβολές στη θέση και το μισθό των εργαζομένων παρόλο που κάποιες συνθήκες το επιβάλλουν, όπως π.χ. στην

περίπτωση του εργοδηγού του οποίου η θέση θα πρέπει να υποβαθμιστεί λόγω της εισαγωγής ηλεκτρονικού υπολογιστή στην εκτέλεση της εργασίας του.

Ωστόσο, οι πολυεθνικές επιχειρήσεις δίνουν μεγάλη έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων και στη συνεχή επαγγελματική τους κατάρτιση για την κάλυψη τεχνικών γνώσεων σε νέα συστήματα και την ενημέρωση σε νέους κανονισμούς και πρότυπα. Επίσης, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στις επαγγελματικές ιδιότητες που είναι απαραίτητες σε διαφορετικό επίπεδο για κάθε εργαζόμενο, όπως για παράδειγμα, η υπευθυνότητα, η ομαδικότητα, η θέληση, η επικοινωνία, η ικανότητα για οργάνωση, η δέσμευση προς το αποτέλεσμα, η ακεραιότητα και η ιεράρχηση των προτεραιοτήτων, αν και επισημαίνουν ότι οι εταιρικές ικανότητες δεν έχουν διαφορετική επίπτωση στις αμοιβές, οπότε δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών λόγω της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων.

Τονίζουν, δε, ότι ο καθορισμός των αμοιβών στο πλαίσιο της πολιτικής τους με βάση το σύστημα ΗΑΥ στηρίζεται, κατά κύριο λόγο, στα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα της θέσης εργασίας, η οποία προσδιορίζει το εύρος του μισθού που μπορεί να καταβάλλει η επιχείρηση και, σε δεύτερη φάση, έπονται τα επαγγελματικά προσόντα και οι δεξιότητες, βάσει των οποίων διενεργείται η αξιολόγηση των υποψηφίων και η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων. Επομένως, τα επαγγελματικά προσόντα δεν διαδραματίζουν αυτόνομο ρόλο στον καθορισμό του μισθού στις πολιτικές αμοιβών των ιδιωτικών επιχειρήσεων, αφού ουσιαστικά αμείβεται ο ρόλος και η βαρύτητα της συγκεκριμένης θέσης εργασίας τόσο ενδοεταιρικά όσο και σε σχέση με την αγορά εργασίας, ενώ σε ότι αφορά τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων ακολουθούν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Περαιτέρω, σε ότι αφορά τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας διατυπώθηκαν ποικίλες απόψεις που συμπληρώνουν ή διαφοροποιούν τις παραπάνω θέσεις. Συγκεκριμένα, υποστηρίχθηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εκτός από ορισμένες περιπτώσεις ειδικοτήτων και απαιτούμενης εξειδικευμένης γνώσης για τις οποίες προβλέπεται η χορήγηση σχετικού επιδόματος. Βέβαια, τα τυπικά προσόντα εντάσσονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και θα έπρεπε με την ίδια λογική, θεωρητικά τουλάχιστον, να ενταχθούν και τα

επαγγελματικά προσόντα, αλλά δεν υπάρχει προς το παρόν κανένας σχετικός προβληματισμός στις δημόσιες επιχειρήσεις εφόσον, παρά τη μετατροπή τους σε ανώνυμες εταιρίες, εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις διαδικασίες προσλήψεων δημόσιου τομέα και να τηρούν το αυστηρά προσδιορισμένο προσοντολόγιο του Π.Δ. 50/2001 για την κάλυψη θέσεων φορέων δημόσιου τομέα.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, όμως, τα επαγγελματικά προσόντα έχουν ήδη ληφθεί υπόψη για τον καθορισμό των μισθών, ιδίως, στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ τα πρόσθετα προσόντα που αποκτώνται μέσα από συγκεκριμένες εκπαιδεύσεις είναι απαραίτητα για την άσκηση των ειδικοτήτων βάσει ειδικών προδιαγραφών ή σχετικών διεθνών προτύπων και όχι βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, επομένως, δεν τίθεται θέμα πιστοποίησης και ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τις ειδικότητες εκείνες, που είναι επαρκώς προσδιορισμένες και νομοθετικά κατοχυρωμένες ως προς τις προϋποθέσεις άσκησης και επαγγελματικής εξέλιξης.

Σε άλλες περιπτώσεις, τα επαγγελματικά προσόντα των ειδικοτήτων αναλύονται και εντάσσονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προσδιορίζοντας επαρκώς το περιεχόμενο τους για την άσκηση των συναφών επαγγελματικών δραστηριοτήτων, όπως για παράδειγμα στις ειδικότητες σιδηροβιομηχανίας, οι οποίες περιγράφονται αναλυτικά στη σχετική συλλογική σύμβαση εργασίας ως προς τις τεχνικές γνώσεις και την εμπειρική ικανότητα που είναι απαραίτητες για να ενταχθεί ένας εργαζόμενος σε συγκεκριμένη ειδικότητα και για να μπορεί να απασχολείται στις εργασίες της ειδικότητας αυτής.

Επιπλέον, υποστηρίχτηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα ενσωματώνονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με την έννοια ότι λαμβάνονται υπόψη για την ένταξη των εργαζομένων στις σχετικές ειδικότητες και τα αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια. Οπότε, αυτό που απαιτείται είναι η προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα και τις εξελισσόμενες αλλαγές, η οποία προϋποθέτει την εκπόνηση αναλυτικών περιγραφών των θέσεων εργασίας με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, καθώς και την επίτευξη σχετικής συμφωνίας μεταξύ διοίκησης της επιχείρησης και του σωματείου εργαζομένων.

Ακολουθως, τονίστηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα μπορούν να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κυρίως, σε επίπεδο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, εφόσον σε αυτό το επίπεδο αντιμετωπίζεται ήδη το θέμα των επαγγελματικών προσόντων, έστω και μερικώς με τη μορφή επιδομάτων, ενώ δεν είναι εφικτή η αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων σε επίπεδο κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διότι σ' αυτό το επίπεδο ρυθμίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και διάφορα θεσμικά θέματα. Σημειώθηκε, επίσης, ότι τα οποιαδήποτε ζητήματα σχετίζονται με τη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπίζονται σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ταυτόχρονα, επισημάνθηκε ότι η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει τον καθορισμό των κριτηρίων αξιολόγησης των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και τον ορισμό του μέγιστου ορίου του πριμ παραγωγικότητας, που θα μπορεί να χορηγηθεί μετά από την αξιολόγηση των εργαζομένων.

Ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις υποστήριξαν ότι τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται ούτως ή άλλως υπόψη, παρόλο που δεν υπάρχουν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προδιαγραφές των απαιτούμενων προσόντων ανά ειδικότητα. Εντούτοις, στις νεοφανιζόμενες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει απαραίτητα να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε κλαδικό επίπεδο, στο βαθμό μάλιστα που έχουν τα ίδια καθήκοντα με τις ήδη απασχολούμενες ειδικότητες, δεδομένου ότι η διαμόρφωση ενός ενιαίου περιβάλλοντος θα συμβάλλει στη μεγαλύτερη προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας. Για το σκοπό αυτό, είναι καθοριστική η συμβολή της εκπόνησης αναλυτικών περιγραφών των θέσεων εργασίας και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, καθώς και η επίτευξη της σχετικής συμφωνίας μεταξύ διοίκησης της επιχείρησης και σωματείου εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην περιγραφή της θέσης εργασίας με λεπτομερή ανάλυση των απαιτούμενων τυπικών προσόντων, των τεχνικών δεξιοτήτων, της προϋπηρεσίας, των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων, παρά το γεγονός ότι οι μισθοί καθορίζονται ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης εργασίας και σε σχέση με τις μελέτες της αγοράς.

Επισημάνθηκε, δε, ότι τα επαγγελματικά προσόντα περιλαμβάνονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και προσδιορίζουν τις ειδικότητες, αλλά αναλύονται με λεπτομέρεια στο πλαίσιο της περιγραφής της θέσης εργασίας, που διευκολύνει την καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης και την αναζήτηση των κατάλληλων στελεχών ως προς τις απαιτούμενες επαγγελματικές ιδιότητες, τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης και, συνακόλουθα, στους στόχους της επιχείρησης. Εξάλλου, με βάση την περιγραφή της θέσης εργασίας γίνονται οι προσλήψεις για την κάλυψη κάποιας κενής θέσης και εφαρμόζεται το σύστημα αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης.

Επιπρόσθετα, οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στις συμπεριφορές (behaviors), στις επικοινωνιακές δεξιότητες (communication skills) και στις επαγγελματικές ικανότητες (competences) στο πλαίσιο αναζήτησης του αφοσιωμένου, ανεξάρτητου και κυρίαρχου στελέχους (Detouch, Dependant, Dominant) και λαμβάνουν υπόψη τους τα επαγγελματικά προσόντα κατά τη διαμόρφωση κλιμακίων μισθών και την αξιολόγηση θέσεων εργασίας και ρόλων, μια και επιθυμούν να αμείβουν διαφορετικά τους εργαζόμενους που δουλεύουν και αποδίδουν περισσότερο, ενώ πολλές φορές αμείβουν και ad hoc, προκειμένου να κρατήσουν κάποιο στέλεχος «οικογενειακών θέσεων» για να μην μετακινηθεί σε άλλες επιχειρήσεις. Ωστόσο, τα συστήματα και οι πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων θα πρέπει να αναλύονται υπό το πρίσμα των χαρακτηριστικών και των τάσεων του ιδιωτικού τομέα, δηλαδή, της κερδοφορίας, της κατοχύρωσης μεριδίου στην αγορά, του ανταγωνισμού και της μετακίνησης των επιχειρήσεων σε μη κορεσμένες αγορές και με χαμηλό εργατικό κόστος.

Υπό το πρίσμα αυτό, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις λαμβάνουν υπόψη τους τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης (performance management and development). Επιπλέον, οι επιχειρήσεις επενδύουν στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων τους για την ενίσχυση των επιχειρηματικών, τεχνικών και προσωπικών δεξιοτήτων τους, με σκοπό την αναβάθμιση της τεχνογνωσίας τους και συνακόλουθα την εξαιρετική απόδοσή τους.

Από την άλλη μεριά, ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις θεωρούν ότι οι ίδιοι άνθρωποι θα πρέπει να αμείβονται το ίδιο για την ίδια εργασία και θέση, χωρίς να γίνεται διαφοροποίηση με βάση τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους και υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να συνεχίσουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αλλά με διαφορετικούς όρους εξέλιξης, ενώ παράλληλα θα πρέπει να εκσυγχρονιστεί η εργατική νομοθεσία, διότι η ετήσια κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας χωρίς την κατάργηση παλαιότερων διατάξεων δημιουργεί δυσκολίες στην αναζήτηση της ισχύουσας νομοθεσίας.

Βέβαια, όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε, απαραίτητη προϋπόθεση για να συζητηθεί το ενδεχόμενο τα επαγγελματικά προσόντα να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι οι συμβαλλόμενες πλευρές, δηλαδή οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, να βρίσκονται σε ετοιμότητα και να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα και ωριμότητα να αντιμετωπίσουν και να διαχειριστούν ένα τέτοιο θέμα, δεδομένου ότι ο συνδικαλισμός δεν έχει προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και τις εξελίξεις της αγοράς. Ένα από δείγμα της έλλειψης προσαρμογής είναι η εμμονή στις ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις, μια και ο νομοθέτης δεν έχει κάνει σαφή επιλογή υπέρ των επιχειρησιακών ή κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και το γεγονός ότι λίγες κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις αποτελούν προϊόν ουσιαστικής διαπραγμάτευσης.

Υποστηρίχθηκε, επίσης, ότι θα πρέπει να αποσαφηνιστεί γιατί χρειάζονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τι προστατεύουν, να αξιολογηθεί πότε καταρτίστηκαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεδομένου του αναχρονιστικού περιεχομένου τους και να συγκριθούν με τις πιο σύγχρονες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που εισάγουν νέα συστήματα, καθώς και να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εφαρμόζονται στους εργαζόμενους παραγωγής, ενώ για τα στελέχη οι επιχειρήσεις ακολουθούν τη δική τους μισθολογική πολιτική με το επιχείρημα ότι η ένταξη τους στις συλλογικές συμβάσεις θα αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα της εξέλιξης της πορείας τους. Ομοίως, θα πρέπει να επανεξεταστεί το κόστος που αφορά στην αμοιβή της προϋπηρεσίας, π.χ. στις «τριετίες», το οποίο καθορίζεται ανεξάρτητα από την απόδοση και με πληθωρισμό που τρέχει διπλάσια σε σχέση με το χρόνο που πρωτοαποφασίστηκε, με αποτέλεσμα να καθίσταται υπερβολικά μεγάλο και να αποτρέπει τη συζήτηση για

περαιτέρω αυξήσεις. Προς την κατεύθυνση αυτή, προτάθηκε η διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την εξέλιξη των ειδικοτήτων, με την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι θα ξεφύγουν από το φόβο της καταπάτησης των δικαιωμάτων τους από τους εργοδότες και την εμμονή τους στην προστασία των χαμηλών εισοδημάτων από τη στιγμή που οι επιχειρήσεις τους αμείβουν με μισθούς υψηλότερους των προβλεπόμενων, ενώ ταυτόχρονα τονίστηκε ότι θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η επιτακτική ανάγκη επαναθεώρησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και άμεσου εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας λόγω του «ανατρεπτικού χαρακτήρα του κεκτημένου».

**Πίνακας 13:** Αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών – Ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας: Οι απόψεις των επιχειρήσεων

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
1.	Τα επαγγελματικά προσόντα είναι προσδιορισμένα επαρκώς στις δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες παρά τη μετατροπή τους σε ανώνυμες εταιρίες δεν χαρακτηρίζονται από τις αλλαγές που συντρέχουν στον ιδιωτικό τομέα.	Το προσοντολόγιο είναι αυστηρά προσδιορισμένο και, μάλιστα, καθορίζει προσόντα αρκετά υψηλού επιπέδου και, επομένως, δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων.	Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να εντάσσονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε θεωρητικό επίπεδο τουλάχιστον, γιατί πρακτικά δεν είναι εφικτό από τη στιγμή που εφαρμόζεται το αυστηρά προσδιορισμένο προσοντολόγιο του Π.Δ. 50/2001.
2.	Οι αλλαγές της παραγωγικής διαδικασίας στις ειδικότητες και στα ζητούμενα προσόντα δεν αποτυπώθηκαν στην πράξη. Η επίπτωση τους, δε, προκύπτει από τη μειωμένη δυνατότητα της επιχείρησης να απορροφήσει τους απόφοιτους της μαθητείας, που έχουν παρακολουθήσει τμήματα για τις ειδικότητες που απασχολεί.	Τα τυπικά προσόντα χρησιμοποιούνται για την ένταξη σε θέση εργασίας και στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο. Η αξιολόγηση ουσιαστικών προσόντων ενέχει υψηλό βαθμό υποκειμενισμού και συνδέεται με τη χορήγηση πριμ παραγωγικότητας.	Τα τυπικά προσόντα εντάσσονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις. Η ένταξη των ουσιαστικών προσόντων προϋποθέτει τον καθορισμό των κριτηρίων αξιολόγησης και του μέγιστου ορίου του πριμ παραγωγικότητας. Ωστόσο, τα ζητήματα διαβάθμισης των προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπίζονται σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων.
3.	Επειδή οι συγκεκριμένες ειδικότητες είναι αυστηρά οριοθετημένες και οι εκπαιδευτές είναι αναγκαίες και απαραίτητες για την άσκησή τους, η οποιαδήποτε αναβάθμιση και εξέλιξη τους πρέπει να ακολουθεί τα αντίστοιχα διεθνή πρότυπα	Τα επαγγελματικά προσόντα των εν λόγω ειδικοτήτων έχουν προσδιοριστεί αναλυτικά και έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στη μισθολογική ιεραρχία και τα κλιμάκια της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας.	Τα αποκτώμενα προσόντα μέσα από εκπαιδευσεις καθίστανται απαραίτητα για την άσκηση των ειδικοτήτων βάσει διεθνών προτύπων και όχι βάσει συλλογικών συμβάσεων. Συνεπώς δεν τίθεται θέμα πιστοποίησης και ένταξης τους στις Σ.Σ.Ε., αφού είναι προαπαιτούμενα για την άσκηση των ειδικοτήτων, πιστοποιούνται βάσει εξετάσεων και επιτρέπουν την άσκηση και επαγγελματική εξέλιξη στην ειδικότητα.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας



Πίνακας 13: (συνέχεια)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
4.	Η διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών και η εμφάνιση νέων προϊόντων επιβάλλουν τη μεγαλύτερη εξειδίκευση και την αποκλειστική ενασχόληση με τις νεοεμφανιζόμενες υπηρεσίες.	Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει σε επαναθεώρηση των αμοιβών, από τη στιγμή που απαιτούνται μεγαλύτερη εξειδίκευση, περισσότερα προσόντα, συνεχής και αποκλειστική απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση και συγκεκριμένη υπηρεσία.	Τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων, εκτός από ορισμένες περιπτώσεις ειδικοτήτων και εξειδικευμένης γνώσης. Μπορούν να ενταχθούν σε επίπεδο επιχειρησιακών συμβάσεων, όπου το θέμα των προσόντων αντιμετωπίζεται ήδη, έστω και μερικώς, με τη μορφή των επιδομάτων. Αντίθετα, δεν είναι εφικτή η ένταξη σε επίπεδο κλαδικών Σ.Σ.Ε., δεδομένου ότι ρυθμίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και θεσμικά θέματα.
5.	Απαιτείται η συνεχής αναβάθμιση των δεξιοτήτων τόσο στο πλαίσιο μιας πολιτικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και για την άσκηση συγκεκριμένων ειδικοτήτων, που προϋποθέτει την υποχρεωτική συμμετοχή σε εκπαιδευτικές εκδηλώσεις, π.χ. στους ηλεκτροσυγκολλητές που δίνουν δείγματα ποιοτικού ελέγχου για να πάρουν την πιστοποίηση από το νηογνώμονα.	Δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των προσόντων, από τη στιγμή που τα προσόντα προσδιορίζονται επαρκώς για την άσκηση των ειδικοτήτων. Σε ότι αφορά την επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, σημειώνεται ότι παρέχονται ήδη υψηλότεροι των νομίμων μισθοί.	Σε γενικές γραμμές και για αρκετές ειδικότητες, όπως π.χ. στη σιδηροβιομηχανία, τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται στις Σ.Σ.Ε. και προσδιορίζουν το περιεχόμενο των ειδικοτήτων, δηλαδή, των τεχνικών γνώσεων και της εμπειρικής ικανότητας που είναι απαραίτητες για να ενταχθεί ένας εργαζόμενος σε συγκεκριμένη ειδικότητα και να μπορεί να απασχολείται στις εργασίες της ειδικότητας.
6.	Απαιτείται η συνεχής επιμόρφωση και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού, στο πλαίσιο της ολοκληρωμένης πολιτικής εκπαίδευσης της επιχείρησης, προκειμένου να επιτευχθούν τόσο οι βραχυπρόθεσμοι όσο και μακροπρόθεσμοι στόχοι της.	Τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν κριτήριο per se για τη διαμόρφωση των μισθών, αλλά προσδιορίζουν την ειδικότητα και το μισθολογικό κλιμάκιο. Τα προσόντα που αποκτώνται μέσα από την εκπαίδευση λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση της απόδοσης χωρίς να έχουν άμεσο μισθολογικό αντίκτυπο.	Τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται στις συλλογικές συμβάσεις και λαμβάνονται υπόψη για την ένταξη των εργαζομένων στις σχετικές ειδικότητες και τα αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια. Αυτό που απαιτείται είναι η προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα και τις αλλαγές, η οποία προϋποθέτει την εκπόνηση αναλυτικών περιγραφών θέσεων εργασίας.
7.	Ο συγκεκριμένος κλάδος και η φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών αναδεικνύουν όλο και περισσότερο τη σημασία των επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων (competencies), στις οποίες δίνεται προτεραιότητα ώστε να αναπτυχθούν οι επαγγελματικές ιδιότητες ανάλογα με τη θέση εργασίας.	Τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη, αν και δεν υπάρχουν στη συλλογική σύμβαση προδιαγραφές απαιτούμενων προσόντων ανά ειδικότητα. Στις νεοεμφανιζόμενες ειδικότητες καθίσταται απαραίτητη η εκπόνηση αναλυτικών περιγραφών των θέσεων εργασίας και η σχετική συμφωνία μεταξύ διοίκησης και σωματείου.	Τα επαγγελματικά προσόντα νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε κλαδικό επίπεδο, στο βαθμό που έχουν τα ίδια καθήκοντα, δεδομένου ότι η διαμόρφωση ενός ενιαίου περιβάλλοντος θα συμβάλλει στη μεγαλύτερη προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

Πίνακας 13: (συνέχεια)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
8.	Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών έχει σαν συνέπεια να έχουν ξεπεραστεί ορισμένες ειδικότητες και να χρίζουν επικαιροποίησης. Επιπλέον, είναι αναγκαία και επιτακτική η αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων του προσωπικού για να ανταποκριθούν στις αλλαγές και τις νέες απαιτήσεις.	Οι ίδιοι οι άνθρωποι με τα ίδια προσόντα αμείβονται το ίδιο, για την παροχή ίδιας εργασίας. Επομένως, η αμοιβή διαμορφώνεται με βάση τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και δεν θα πρέπει να διαφοροποιείται με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά.	Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να συνεχίσουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά με διαφορετικούς όρους εξέλιξης, δεδομένου ότι παραμένουν αναχρονιστικές χωρίς να διασφαλίζουν πραγματικά τους εργαζόμενους.
9.	Οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στις συμπεριφορές (behaviors), στις επικοινωνιακές δεξιότητες (communication skills) και στις επαγγελματικές ικανότητες (competences), προκειμένου να αυξήσουν την απόδοση και να κερδίσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα με χαμηλό σχετικά κόστος.	Οι επιχειρήσεις λαμβάνουν υπόψη τους τα επαγγελματικά προσόντα, κατά τη διαμόρφωση κλιμακίων μισθών και την αξιολόγηση θέσεων εργασίας και ρόλων, μια και οι επιχειρήσεις αμείβουν διαφορετικά μέσα από το bonus τους εργαζόμενους που αποδίδουν περισσότερο.	Τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις, που αφορούν τους εργαζόμενους παραγωγής, προσδιορίζουν την ειδικότητα και δεν αποτελούν κριτήριο για τη διαμόρφωση του μισθού. Οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν δικά τους συστήματα αμοιβών για τα στελέχη, τα οποία θα πρέπει να αναλυθούν υπό το πρίσμα των χαρακτηριστικών και τάσεων του ιδιωτικού τομέα.
10.	Η ανάλυση των προσόντων γίνεται στο πλαίσιο της περιγραφής της θέσης εργασίας για την καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης, καθώς και την αναζήτηση των κατάλληλων στελεχών ως προς τις απαιτούμενες επαγγελματικές ιδιότητες, τις δεξιότητες, τις γνώσεις και την εμπειρία σύμφωνα με τις απαιτήσεις της θέσης.	Αν και οι μισθοί καθορίζονται ανάλογα με τη βαρύτητα της θέσης εργασίας και σε σχέση με τις μελέτες της αγοράς, είναι απαραίτητη σε δεύτερη φάση η αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και των απαιτούμενων προσόντων για την καλύτερη ανταπόκριση των στελεχών στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.	Τα επαγγελματικά προσόντα, όπου απαιτούνται, περιλαμβάνονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις και προσδιορίζουν τις ειδικότητες. Από εκεί και πέρα, αναλύονται με λεπτομέρεια στο πλαίσιο της περιγραφής της θέσης εργασίας.
11.	Η εταιρία δίνει μεγάλη έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων και στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση τους, η οποία αποβλέπει στην κάλυψη τεχνικών γνώσεων σε νέα συστήματα και στην ενημέρωση για νέους κανονισμούς και πρότυπα.	Ο Όμιλος έχει υιοθετήσει εννέα εταιρικές ικανότητες που είναι απαραίτητες σε διαφορετικό επίπεδο για κάθε εργαζόμενο από τον υπάλληλο ως το Διευθυντή (υπευθυνότητα, θέληση, ομαδικότητα, επικοινωνία, ικανότητα για οργάνωση). Οι εταιρικές ικανότητες, όμως, δεν έχουν διαφορετική επίπτωση στις αμοιβές, οπότε δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών.	Η εταιρία επενδύει στην επαγγελματική κατάρτιση και λαμβάνει υπόψη τα επαγγελματικά προσόντα στο πλαίσιο της δικής της πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματική διαχείριση της απόδοσης (Performance Management and Development). Επιπλέον δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην περιγραφή της θέσης εργασίας με λεπτομερή ανάλυση των απαιτούμενων προσόντων.

Πίνακας 13: (συνέχεια)

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΕΠΑΝΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	ΕΠΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΙΣΘΩΝ	ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
12.	Η επιχείρηση έχει ανεπτυγμένη πολιτική εκπαίδευσης και εφαρμόζει δικό της σύστημα αμοιβών με βάση τη μεθοδολογία HAY που βασίζεται στη βαρύτητα της θέσης. Σε δεύτερη φάση, έρχονται τα επαγγελματικά προσόντα και οι δεξιότητες για την αξιολόγηση των υποψηφίων και για την αξιολόγηση της απόδοσης.	Τα επαγγελματικά προσόντα δεν διαδραματίζουν αυτόνομο ρόλο στον καθορισμό του μισθού, αφού ουσιαστικά αμείβεται ο ρόλος και η βαρύτητα της θέσης, τόσο ενδοεταιρικά, όσο και σε σχέση με την αγορά εργασίας.	Η ενδεχόμενη συζήτηση για την ένταξη των προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει οι συμβαλλόμενες πλευρές, δηλαδή οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, να είναι σε ετοιμότητα και να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα και ωριμότητα να διαχειριστούν ένα τέτοιο θέμα.
13.	Πέραν της Σ.Σ.Ε. που αποτελεί την αναγκαία και ικανή συνθήκη, η εταιρία έχει δική της πολιτική εξέλιξης για το ανθρώπινο δυναμικό που ξεκινάει μεν από τα τυπικά επαγγελματικά προσόντα, αλλά επεκτείνεται στα ουσιαστικά προσόντα και την απόδοση εργαζομένων.	Δεν φαίνεται να τίθεται τέτοιο θέμα αφού, από τη μία μεριά, η Σ.Σ.Ε. ρυθμίζει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και, από την άλλη μεριά, η εταιρία ακολουθεί δική της πολιτική αμοιβών με βάση τη διαδικασία HAY και με βασικό κριτήριο τη βαρύτητα της θέσης.	Δεν τίθεται θέμα από τη στιγμή που τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της πολιτικής της εταιρίας για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της.
14.	Θα πρέπει να διεξαχθεί κοινωνικός διάλογος για τις συλλογικές συμβάσεις και την εξέλιξη των ειδικοτήτων, καθώς και να επανεξεταστεί η χρησιμότητα των Σ.Σ.Ε., με την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι θα ξεφύγουν από το φόβο τους μήπως οι εργοδότες καταπατήσουν τα δικαιώματά τους.	Θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζονται στους εργαζόμενους παραγωγής και, από την άλλη μεριά, οι επιχειρήσεις ακολουθούν δική τους μισθολογική πολιτική για τα στελέχη. Θα πρέπει να επανεξεταστεί, επίσης, το κόστος εργασίας, όπως για παράδειγμα το κόστος για τις «τριετίες».	Ενόψει του «ανατρεπτικού χαρακτήρα του κεκτημένου», απαιτείται άμεσα τόσο η επαναθεώρηση και ο εκσυγχρονισμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όσο και της εργατικής νομοθεσίας γενικά.

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της πρωτογενούς έρευνας

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

### ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### I. Έλεγχος των επιμέρους υποθέσεων εργασίας

Στην παρούσα ενότητα αναλύονται τα αποτελέσματα της επιτόπιας έρευνας μέσα από τον συσχετισμό των απαντήσεων μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των συνεντευξιαζόμενων, προκειμένου να τεθούν στον εμπειρικό έλεγχο οι υποθέσεις εργασίας που διατυπώθηκαν στην Ενότητα III του Κεφαλαίου Α του Δεύτερου Μέρους. Συνακόλουθα, θα ελεγχθεί η κεντρική υπόθεση εργασίας μέσα από τον εμπειρικό έλεγχο των επιμέρους υποθέσεων εργασίας που τη συνθέτουν:

**Κεντρική Υπόθεση Εργασίας:** Τα πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Συγκεκριμένα, ο εμπειρικός έλεγχος των επιμέρους υποθέσεων εργασίας οδηγεί στις ακόλουθες διαπιστώσεις:

**Υπόθεση 1:** Τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό της ειδικότητας και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων

Όπως προκύπτει από τις θέσεις που εκφράστηκαν από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, τα επαγγελματικά προσόντα και οι δεξιότητες των εργαζομένων συνδέονται άμεσα με την άσκηση των ειδικοτήτων και λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του περιεχομένου τους. Ο προσδιορισμός των ειδικοτήτων περιλαμβάνει, κατά κανόνα, την αναλυτική παράθεση επαγγελματικών δραστηριοτήτων και απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων. Σημαντική πηγή πληροφόρησης για το περιεχόμενο και τις επαγγελματικές δραστηριότητες των ειδικοτήτων αποτελούν οι ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις και οι αντίστοιχες ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τους όρους άσκησης των ειδικοτήτων, αν

και όπως αναφέρθηκε η αναλυτική περιγραφή καθηκόντων και απαιτούμενων προσόντων αποτελεί συνήθως αντικείμενο των κανονισμών εργασίας και λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων προϋποθέτει τη διάκριση των ειδικοτήτων σε νομοθετικά κατοχυρωμένες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες, ανάλογα με το αν ο προσδιορισμός των ειδικοτήτων σε επαγγελματικές δραστηριότητες και απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα προκύπτει από ειδικές νομοθετικές διατάξεις ή ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων καθορίζονται λεπτομερώς οι προϋποθέσεις άσκησης και τα αντίστοιχα επαγγελματικά δικαιώματα. Αντίθετα, στις μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, οι οποίες βασίζονται σε εμπειρικά προσόντα χωρίς οριοθετημένα επαγγελματικά δικαιώματα και υποχρεώσεις, αναδεικνύεται επιτακτικά η ανάγκη θεσμοθετημένης διαδικασίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, που θα αναπτυχθεί συμπληρωματικά προς τις νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, θα βασίζεται σε αναλυτικά επαγγελματικά περιγράμματα, θα συμβάλλει στη νομοθετική κατοχύρωση των επαγγελματικών δικαιωμάτων των εν λόγω ειδικοτήτων και θα συνδεθεί προοπτικά με τη συλλογική ρύθμιση των όρων άσκησης τους. Εξάλλου, η διεύρυνση των απαιτούμενων τυπικών προσόντων και δεξιοτήτων χωρίς την ανάλογη επέκταση των επαγγελματικών δικαιωμάτων, η αναγκαιότητα αναγνώρισης εμπειρικών και άτυπων προσόντων και η έλλειψη οριοθέτησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων για ορισμένες ειδικότητες συγκαταλέγονται στους παράγοντες που δικαιολογούν την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων. Ειδικά η έλλειψη οριοθέτησης των επαγγελματικών προφίλ των ειδικοτήτων αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και καθηκόντων, καθώς και για την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων, η οποία προϋποθέτει τόσο την εξειδίκευση σε μικρό-επίπεδο στον καθορισμό επαγγελμάτων και ειδικοτήτων, όσο και την ενσωμάτωση των νέων δεδομένων τεχνολογίας και αυτοματισμού.

Προς την ίδια κατεύθυνση τάσσονται οι θέσεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμφωνα με τις οποίες τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό της ειδικότητας,

η οποία αποτελεί το βασικό κριτήριο καθορισμού των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, καθώς και για την εξέλιξη στην ειδικότητα, που αποτυπώνεται στις γνωστές “τριετίες” και εκλαμβάνεται κυρίως υπό το πρίσμα της συμπλήρωσης των ετών προϋπηρεσίας. Επίσης, τα τυπικά επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη για την ένταξη σε κατηγορίες και αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια και για τις μετατάξεις σε άλλη κατηγορία με την απόκτηση νέων τυπικών προσόντων συναφή με τη θέση εργασίας. Επομένως, τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφόσον ενσωματώνονται στην ειδικότητα και αποτελούν προϋπόθεση για την άσκηση της και την απόκτηση της αντίστοιχης επαγγελματικής άδειας. Από την άλλη μεριά, η έλλειψη νομοθετικού πλαισίου στις νεοφανιζόμενες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες αναδεικνύει επιτακτικά την ανάγκη σαφούς προσδιορισμού, πιστοποίησης και θεσμικής αντιμετώπισης των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Τα επαγγελματικά προσόντα, που προσδιορίζουν την ειδικότητα, καθορίζονται στο πλαίσιο της περιγραφής της θέσης εργασίας, η οποία εμπεριέχεται συνήθως στους κανονισμούς εργασίας. Ως εκ τούτου, η εκπόνηση της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας είναι αναγκαία για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την καλύτερη διασφάλιση των εργαζομένων. Εντούτοις, είναι έντονη η ανάγκη επικαιροποίησης των ειδικοτήτων και των περιγραφών των θέσεων εργασίας από τη στιγμή που μεταβάλλονται οι συνθήκες παραγωγής, παρόλο που η διαδικασία ανανέωσης των ειδικοτήτων και του περιεχομένου τους είναι εξαιρετικά αργή.

Περαιτέρω, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα, όπου απαιτούνται, περιλαμβάνονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και προσδιορίζουν τις ειδικότητες, αλλά αναλύονται με λεπτομέρεια στο πλαίσιο της περιγραφής της θέσης εργασίας για την καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης και την αναζήτηση των κατάλληλων στελεχών. Οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας με λεπτομερή ανάλυση των επαγγελματικών προσόντων, δεδομένου ότι αποτελεί τη βάση για τις προσλήψεις και για το σύστημα αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης. Επομένως, η συντριπτική πλειοψηφία των ιδιωτικών επιχειρήσεων προσεγγίζει το

θέμα των επαγγελματικών προσόντων, κυρίως, στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης μέσα από την αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας, όπου προσδιορίζονται τα απαιτούμενα προσόντα, βάσει των οποίων αξιολογούνται οι υποψήφιοι για την κάλυψη κάποιας θέσης εργασίας και οι εργαζόμενοι για την αποτίμηση της απόδοσης τους. Εξίσου καθοριστική αναδεικνύεται η συμβολή της αναλυτικής περιγραφής της θέσης εργασίας στις νεοεμφανιζόμενες μη κατοχυρωμένες ειδικότητες, για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, καθώς και για τη μεγαλύτερη προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας.

Οι δημόσιες επιχειρήσεις υποστηρίζουν, επίσης, ότι τα επαγγελματικά προσόντα καθορίζονται επαρκώς και προσδιορίζουν την ειδικότητα με βάση την οποία θα ενταχθεί ο εργαζόμενος στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο. Ο προσδιορισμός της ειδικότητας στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα για την άσκηση της και την επαγγελματική εξέλιξη προκύπτει είτε από ειδικές κατά περίπτωση νομοθετικές διατάξεις, είτε από ειδικές προδιαγραφές και διεθνή πρότυπα, είτε από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είτε από αναλυτικές περιγραφές των θέσεων εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, υποστηρίζουν ότι η εκπόνηση αναλυτικών περιγραφών των θέσεων εργασίας με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητη όχι μόνο για τον προσδιορισμό των ειδικοτήτων, αλλά και για την προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα και τις εξελισσόμενες αλλαγές.

Με βάση τα προαναφερθέντα και δεδομένης της σύμπτωσης των απόψεων των συνεντευξιζόμενων, επιβεβαιώνεται η υπόθεση εργασίας ότι τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό της ειδικότητας και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων. Σε όποιες περιπτώσεις δεν προσδιορίζονται οι ειδικότητες, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και τα αντίστοιχα δικαιώματα και υποχρεώσεις, συνάγεται αναμφίβολα η επιτακτική ανάγκη αναλυτικού προσδιορισμού, πιστοποίησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των συνυφασμένων με τις εν λόγω ειδικότητες επαγγελματικών προσόντων, που θα επιτρέψει προοπτικά την συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής τους. Από την άλλη μεριά, οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι δημόσιες επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα

καθορίζονται επαρκώς και λαμβάνονται υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τον προσδιορισμό της ειδικότητας, βάσει της οποίας θα ενταχθεί ο εργαζόμενος στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο, καθώς και για την εξέλιξη στην ειδικότητα υπό το πρίσμα βέβαια της συμπλήρωσης των ετών προϋπηρεσίας, ενώ οι ιδιωτικές επιχειρήσεις προσεγγίζουν το θέμα των επαγγελματικών προσόντων στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης μέσα από την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας, που εξυπηρετεί καλύτερα την οργάνωση της επιχείρησης και την αναζήτηση των κατάλληλων στελεχών. Παρά τη διαφορετική προσέγγιση, όμως, υπάρχει ομοφωνία ως προς την καθοριστική σημασία και την αναγκαιότητα εκπόνησης της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας για τον προσδιορισμό των ειδικοτήτων και την εξειδίκευση τους στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, καθώς και για την επικαιροποίησή τους με τα νέα δεδομένα της παραγωγικής διαδικασίας.

**Υπόθεση 2:** Τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για την αξιολόγηση, αφενός, για την πρόσληψη των υποψηφίων και, αφετέρου, για την αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων

Σύμφωνα με τις τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν κατ' ουσίαν αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αντιμετωπίζονται έμμεσα στο πλαίσιο ευρύτερων συμφωνιών για την προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης. Επιπλέον, οι επίσημες θέσεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων δεν περιλαμβάνουν ειδικές αναφορές για τα συστήματα αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, αλλά επικεντρώνονται στην ενίσχυση της δια βίου μάθησης, στην αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και στην ανάπτυξη διαδικασιών πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων με τη συνεργασία εργοδοτικών οργανώσεων και σωματείων εργαζομένων. Παρά ταύτα, τονίζεται ότι θα πρέπει τα σωματεία εργαζομένων να διασφαλίσουν τη συμμετοχή τους στην εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων.

Από την άλλη μεριά, η πλειοψηφία των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφέρει ότι εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις



συστήματα αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και, κυρίως, της απόδοσης τους, τα οποία έχουν επίπτωση στη μισθολογική και υπηρεσιακή εξέλιξη τους, εκτός από τα συστήματα αξιολόγησης σε ορισμένες δημόσιες επιχειρήσεις που δεν έχουν αντίκτυπο στην εξέλιξη του προσωπικού, δεδομένου του αυστηρά προσδιορισμένου μισθολογίου. Ωστόσο, ορισμένα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων συνδέονται με την εκάστοτε πολιτική μισθολογικών προαγωγών, οπότε η ατομική αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων λαμβάνεται υπόψη για τη μισθολογική προαγωγή σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο ή/και για τη βαθμολογική προαγωγή σε κενές θέσεις εργασίας υψηλότερου διοικητικού επιπέδου. Τα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης και οι πρακτικές πρόσθετων αμοιβών αποτελούν συνήθως αντικείμενο των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας ή των κανονισμών εργασίας και βασίζονται, κατά κανόνα, στο κριτήριο της παραγωγικότητας και της απόδοσης των εργαζομένων. Στην πράξη, οι επιχειρήσεις ξεκινούν από τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, η οποία εξειδικεύεται σε συγκεκριμένα απαιτούμενα προσόντα βάσει των οποίων γίνεται η πρόσληψη και, από κει και πέρα, εφαρμόζουν συστήματα αξιολόγησης της εργασίας και της ικανότητας.

Κατά την εφαρμογή των συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης των εργαζομένων, προβλέπεται σε ορισμένες επιχειρήσεις η συμμετοχή του σωματείου στην επιτροπή αξιολόγησης με συμβουλευτικό ρόλο, ενώ σε άλλες επιχειρήσεις δεν είναι δυνατή η παρέμβαση του σωματείου, παρά μόνο εκ των υστέρων σε περιπτώσεις άδικης μεταχείρισης. Εντούτοις, η αποτελεσματική εφαρμογή των συστημάτων αξιολόγησης που διέπονται από σαφείς κανόνες και κεκτημένα προϋποθέτει τη στενή συνεργασία ανάμεσα στη διοίκηση της εταιρίας και το σωματείο των εργαζομένων. Ορισμένα σωματεία και ομοσπονδίες εξέφρασαν την αντίθεση τους στα συστήματα αξιολόγησης, γιατί δεν είναι διαφανή, ενέχουν υψηλό βαθμό υποκειμενισμού και δεν βασίζονται σε συγκρίσιμα κριτήρια, αλλά ούτε είναι εύκολο να προσδιοριστούν τα κριτήρια εκείνα που θα διασφαλίζουν την αντικειμενική εφαρμογή του συστήματος και την αντικειμενικότητα της κρίσης. Τονίστηκε, δε, ότι τα συστήματα αξιολόγησης και οι πρόσθετες αμοιβές θα πρέπει να ορίζονται και να ελέγχονται μέσα από συλλογικές διαδικασίες που να διασφαλίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και να βασίζονται σε κοινώς αποδεκτά και διαφανή κριτήρια.

Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι τα συστήματα αξιολόγησης της απόδοσης εφαρμόζονται σε σχέση με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, οι οποίες στηρίζονται σε οριοθετημένους ατομικούς και ομαδικούς στόχους, επαγγελματικές ιδιότητες και συμπεριφορές. Ειδικότερα, τα συστήματα αξιολόγησης αποσκοπούν στην εκτίμηση της συμβολής του εργαζόμενου στους εταιρικούς στόχους και τα αποτελέσματα της επιχείρησης και αποβλέπουν στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης (performance management and development) στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Ακόμη και στις δημόσιες επιχειρήσεις - πλην ορισμένων εξαιρέσεων - εφαρμόζονται ανεπτυγμένα συστήματα αξιολόγησης προσωπικού, τα αποτελέσματα της οποίας λαμβάνονται υπόψη για την αλλαγή του μισθολογικού κλιμακίου, την κάλυψη κάποιας άλλης θέσης εντός της επιχείρησης ή την προαγωγή σε ανώτερη θέση εργασίας, για την οποία συνεκτιμώνται και άλλοι παράγοντες, ενώ ταυτόχρονα μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για τη βελτίωση της μισθολογικής κατάστασης και τη μείωση των μισθολογικών διαφορών. Βέβαια, τα αποτελέσματα της αξιολόγησης έχουν αντίκτυπο, κυρίως, για τα διευθυντικά στελέχη, στα οποία διανέμεται bonus και όχι για τους υπαλλήλους, στους οποίους εφαρμόζονται ούτως ή άλλως τα προβλεπόμενα από το νόμο. Στην εφαρμογή των συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης φαίνεται να συμμετέχουν πιο ενεργά τα σωματεία εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις. Αντίθετα, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δεν προέβησαν σε καμία σχετική αναφορά, εκτός από δύο επιχειρήσεις που ανέφεραν ότι το σωματείο συνεργάζεται για τις αναλυτικές περιγραφές των θέσεων εργασίας και συμμετέχει με συμβουλευτικό ρόλο στην επιτροπή αξιολόγησης προσωπικού.

Κατά την αξιολόγηση κάθε θέσης εργασίας, γίνεται αναλυτική περιγραφή της θέσης και προσδιορίζονται τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, βάσει των οποίων γίνεται η αξιολόγηση των υποψηφίων για την πρόσληψη και η αξιολόγηση των εργαζομένων για την αποτίμηση της πορείας της δουλειάς τους. Εξάλλου, με βάση την αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας προσδιορίζονται οι παράμετροι του συστήματος αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης. Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην περιγραφή της θέσης εργασίας και στη λεπτομερή ανάλυση των απαιτούμενων τυπικών προσόντων, των τεχνικών δεξιοτήτων, της προϋπηρεσίας, των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων, προκειμένου να αναπτυχθούν οι επαγγελματικές ιδιότητες ανάλογα με τη

θέση εργασίας, βάσει των οποίων αξιολογούνται οι εργαζόμενοι και διαμορφώνονται οι εκπαιδευτικές ανάγκες. Συνακόλουθα, οι επιχειρήσεις επενδύουν στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων τους για την ενίσχυση των επιχειρηματικών, τεχνικών και προσωπικών δεξιοτήτων τους, με σκοπό την αναβάθμιση της τεχνογνωσίας τους και την εξαιρετική απόδοσή τους.

Με βάση τα ανωτέρω συνάγεται ότι, η συγκεκριμένη υπόθεση εργασίας επιβεβαιώνεται κυρίως μέσα από τα δεδομένα και τις απόψεις των επιχειρήσεων, οι οποίες αναπτύσσουν ολοκληρωμένα συστήματα ανάπτυξης και αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και στη λεπτομερή ανάλυση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων βάσει των οποίων προσδιορίζονται οι παράμετροι του συστήματος προσλήψεων, αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης. Χαρακτηριστικό είναι ότι τα συστήματα αξιολόγησης για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις αποβλέπουν κατά κανόνα στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, ενώ στις δημόσιες επιχειρήσεις τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του προσωπικού λαμβάνονται υπόψη για τη μισθολογική ή/και τη βαθμολογική του προαγωγή και μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για τη βελτίωση της μισθολογικής κατάστασης και τη μείωση των μισθολογικών διαφορών στην επιχείρηση. Από την άλλη μεριά, για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων σημαντικότερο είναι το θέμα του προσδιορισμού των όρων των συστημάτων αξιολόγησης και πρόσθετων αμοιβών μέσα από συλλογικές διαδικασίες, οι οποίες θα πρέπει βασίζονται σε κοινώς αποδεκτά και διαφανή κριτήρια και να διασφαλίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και την αντικειμενική εφαρμογή του συστήματος.

**Υπόθεση 3:** Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να επανεκτιμηθούν και οι ειδικότητες να ενσωματώσουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού

Οι τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων συμφωνούν ομόφωνα ως προς την αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων. Η πλειοψηφία των συνεντευξιζόμενων ανέδειξε την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και

αυτοματισμού στην παραγωγική διαδικασία ως τον κυριότερο παράγοντα που επηρεάζει τη ζήτηση και το περιεχόμενο των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων και, επιπλέον, διαφοροποιεί και θα διαφοροποιήσει ακόμη περισσότερο τις ειδικότητες. Ο τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός με την εισαγωγή νέας τεχνολογίας και νέων συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης, καθώς και η επέκταση του αντικειμένου δραστηριότητας, αποτελούν τους βασικούς παράγοντες που ωθούν τις επιχειρήσεις να αναζητήσουν εκπαιδευμένο προσωπικό σε συγκεκριμένες ειδικότητες. Είναι γεγονός ότι οι επιχειρήσεις αναζητούν στελέχη εκπαιδευμένα σε ειδικότητες αιχμής και εξοπλισμένα με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες, ικανότητες χρήσης και αξιοποίησης νέων τεχνολογιών, επιχειρηματικό πνεύμα και ικανότητα διαχείρισης, ικανότητες απόκτησης νέων γνώσεων, ικανότητες επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας, προσδίδοντας μια διαφορετική διάσταση στα επαγγελματικά προσόντα που αναδεικνύει όλο και περισσότερο την σημασία των ικανοτήτων. Συνεπώς, οι επιχειρήσεις ζητάνε όλο και πιο καταρτισμένους εργαζόμενους, υπό την προϋπόθεση ότι υπάρχει η κατάλληλη διαβεβαίωση για την κατάρτιση τους και η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων τους. Επιπρόσθετα, η διεύρυνση των απαιτούμενων προσόντων και δεξιοτήτων χωρίς την ανάλογη επέκταση των επαγγελματικών δικαιωμάτων, η αναγκαιότητα αναγνώρισης εμπειρικών και άτυπων προσόντων, καθώς και η έλλειψη οριοθέτησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων για ορισμένες ειδικότητες συνιστούν πρόσθετους παράγοντες, που επιτάσσουν την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων και την εφαρμογή μιας θεσμοθετημένης και αξιόπιστης διαδικασίας πιστοποίησης τους.

Βέβαια, η βάση επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να είναι τα τυπικά προσόντα και, επ' αυτών, οι επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η σχέση του εκπαιδευτικού επιπέδου με την επαγγελματική εμπειρία, που επιβάλλει αντίστοιχα τον εκσυγχρονισμό και την άμεση ανταπόκριση των εκπαιδευτικών δομών στις απαιτήσεις της ειδικότητας και της αγοράς εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, τα συνδικάτα θα πρέπει να συμπεριλάβουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού στις ειδικότητες, να προβούν στην αντικατάσταση των ειδικοτήτων και να θέσουν στη συλλογικότητα τα νέα στοιχεία που καθιστούν αναγκαία την επανεκτίμηση των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Προς την ίδια κατεύθυνση συνέκλιναν οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες ανέδειξαν την εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών στην παραγωγική διαδικασία ως τον σημαντικότερο παράγοντα που επιβάλλει την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων. Ανέδειξαν, επίσης, ως πρόσθετους παράγοντες τις στρατηγικές αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, καθώς και την έλλειψη θεσμικού πλαισίου και νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων σε ορισμένες ειδικότητες. Ειδικότερα, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγή διαφοροποίησε τα καθήκοντα και τις ειδικότητες στην τσιμεντοβιομηχανία, ενώ στον κλάδο μετάλλου είχε σαν συνέπεια την εμφάνιση νέων ειδικοτήτων και την επέκταση των υφιστάμενων ειδικοτήτων στο χειρισμό αυτοματοποιημένων μηχανισμών. Ενόψει τούτων, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θεωρούνται αρκετά ξεπερασμένες, διότι δεν ακολουθούν τις αλλαγές στις νέες τεχνολογίες και στις υφιστάμενες ειδικότητες, με αποτέλεσμα να καλύπτουν ειδικότητες (π.χ. η ειδικότητα «κόπτες» στην σαπωνοποιία), οι οποίες δεν ανταποκρίνονται στη σημερινή πραγματικότητα και εξακολουθούν να παραμένουν λόγω της εξαιρετικά αργής διαδικασίας ανανέωσης των ειδικοτήτων και του περιεχομένου τους. Επομένως, οι ειδικότητες θα πρέπει να αλλάξουν και να προσαρμοστούν ενσωματώνοντας τα νέα δεδομένα και τις εξελίξεις. Η ανάγκη, δε, της επικαιροποίησης των ειδικοτήτων και των περιγραφών των θέσεων εργασίας είναι αναμφισβήτητη, από τη στιγμή που μεταβάλλονται οι συνθήκες παραγωγής, όπως συμβαίνει για παράδειγμα στον κλάδο παραγωγής και εμπορίας προϊόντων διύλισης πετρελαίου. Επιπλέον, οι επιπτώσεις της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, οι αυξημένες απαιτήσεις των επαγγελματιών και το εξελισσόμενο προφίλ των ειδικοτήτων επιτείνουν τη ζήτηση για τα επαγγελματικά προσόντα και καθιστούν απαραίτητη τόσο τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, όσο και την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων τους, οι οποίες προϋποθέτουν αφενός την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και την οργάνωση σταθερών υποδομών συνεχιζόμενης κατάρτισης και επαγγελματικής πιστοποίησης και, αφετέρου, τον εκσυγχρονισμό των διοικητικών λειτουργιών και των διαδικασιών ανάδειξης, αξιολόγησης και αμοιβής των στελεχών.

Περαιτέρω, οι επιχειρήσεις ανέδειξαν την εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών και νέων μηχανημάτων στην παραγωγική διαδικασία, τη διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών και την εμφάνιση νέων προϊόντων, τον εκσυγχρονισμό της παραγωγής και

την εξέλιξη του περιεχομένου της εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων, ως τους σημαντικότερους παράγοντες που επιβάλλουν την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων και καθιστούν αναγκαία την εκπόνηση αναλυτικών προφίλ των ειδικοτήτων και την εφαρμογή ολοκληρωμένων και αξιόπιστων διαδικασιών εργασιακής ανάλυσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των αποκτηθέντων, μέσω κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας, επαγγελματικών προσόντων, ενώ ταυτόχρονα επιβάλλουν την επαναθεώρηση της διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων, των στρατηγικών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και των διαδικασιών προσλήψεων, μετακινήσεων και αποχωρήσεων, προκειμένου να διασφαλιστεί η κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων σε ειδικότητες.

Στις δημόσιες επιχειρήσεις, το εύρος των αλλαγών ήταν συγκριτικά περιορισμένο με τις συντελούμενες αλλαγές στον ιδιωτικό τομέα και η αφομοίωση τους ιδιαίτερα δύσκολη και χρονοβόρα, με αποτέλεσμα να μην επηρεαστούν σε μεγάλο βαθμό οι ειδικότητες και τα αυστηρά προσδιορισμένα επαγγελματικά προσόντα, πλην μεμονωμένων περιπτώσεων αναβάθμισης των προσόντων βάσει διεθνών προτύπων. Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, όμως, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών είχε σαν συνέπεια να ξεπεραστούν ορισμένες ειδικότητες και να χρίζουν ανανέωσης και επικαιροποίησης, καθιστώντας ταυτόχρονα επιτακτική την ανάγκη επαναθεώρησης και εκσυγχρονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας με διαφορετικούς όρους εξέλιξης. Παράλληλα, η διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών και η εμφάνιση νέων προϊόντων επέβαλαν τη μεγαλύτερη εξειδίκευση και την απόκτηση περισσότερων επαγγελματικών προσόντων, καθιστώντας απαραίτητη τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού τόσο στο πλαίσιο μιας γενικότερης πολιτικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, όσο και για την προσαρμογή των εργαζομένων στις απαιτήσεις άσκησης συγκεκριμένων ειδικοτήτων, που προϋποθέτουν την υποχρεωτική συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Επιπρόσθετα, οι επιχειρήσεις δίνουν μεγάλη έμφαση τόσο στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων για την κάλυψη τεχνικών γνώσεων σε νέα συστήματα και την ενημέρωση σε νέους κανονισμούς και πρότυπα, όσο και στις επαγγελματικές ιδιότητες που είναι απαραίτητες σε διαφορετικό επίπεδο για κάθε εργαζόμενο (π.χ. υπευθυνότητα, ομαδικότητα, θέληση, επικοινωνία, ικανότητα για οργάνωση, δέσμευση προς το αποτέλεσμα, ακεραιότητα και ιεράρχηση των προτεραιοτήτων) και, ειδικότερα, στις συμπεριφορές, στις επικοινωνιακές δεξιότητες

και στις επαγγελματικές ικανότητες, που διαμορφώνουν το προφίλ του αφοσιωμένου, ανεξάρτητου και κυρίαρχου στελέχους (Detouch, Dependand, Dominant).

Με βάση τις προαναφερθείσες απόψεις των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων, επιβεβαιώνεται η υπόθεση εργασίας σε σχέση με την αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και επικαιροποίησης των ειδικοτήτων, που οφείλεται εν γένει στους ακόλουθους παράγοντες:

- στις νέες τεχνολογίες στην παραγωγική διαδικασία που διαφοροποίησαν και θα διαφοροποιήσουν ακόμη περισσότερο τις ειδικότητες και τα ζητούμενα επαγγελματικά προσόντα.
- στον τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό, στην επέκταση του αντικειμένου δραστηριότητας των επιχειρήσεων, στη διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών και στην εμφάνιση νέων προϊόντων, στην εξέλιξη του περιεχομένου της εργασίας και στη βελτίωση της απόδοσης, που αυξάνουν τη ζήτηση σε ειδικότητες αιχμής, σε μεγαλύτερη εξειδίκευση και σε περισσότερα επαγγελματικά προσόντα.
- στην αυξημένη ζήτηση και τη διεύρυνση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων χωρίς την ανάλογη επέκταση των επαγγελματικών δικαιωμάτων, στην ανάγκη αναγνώρισης των εμπειρικών και άτυπων προσόντων, καθώς και στην έλλειψη οριοθέτησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων ορισμένων ειδικοτήτων, που καθιστούν αναγκαία την εκπόνηση αναλυτικών επαγγελματικών περιγραμμάτων, την εφαρμογή ολοκληρωμένων διαδικασιών εργασιακής ανάλυσης, αξιολόγησης, πιστοποίησης και αμοιβής και την συνολικότερη επαναθεώρηση της διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων.
- στη διαφορετική διάσταση που δίνουν οι επιχειρήσεις στα επαγγελματικά προσόντα για την κάλυψη τεχνικών γνώσεων σε νέα συστήματα, καθώς και στις επαγγελματικές ικανότητες διαχείρισης, ανάληψης πρωτοβουλιών, αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών, επικοινωνίας και ομαδικής εργασίας.
- στην ανάγκη συνεχούς αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων, επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης αποκτηθέντων, μέσω κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας, επαγγελματικών προσόντων, που προϋποθέτουν την οργάνωση σταθερών υποδομών εκπαίδευσης, συνεχιζόμενης κατάρτισης και επαγγελματικής πιστοποίησης.

**Υπόθεση 4:** Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών

Παρά το γεγονός ότι οι τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων τάχθηκαν ομόφωνα υπέρ της αναγκαιότητας επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, οι απόψεις τους διαφοροποιούνται στο θέμα της επακόλουθης αναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών. Συγκεκριμένα, οι τέσσερις (4) συνεντευξιαζόμενοι από την πλευρά της Γ.Σ.Ε.Ε. συζητούν υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις την πιθανή επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, ενώ οι τέσσερις (4) συνεντευξιαζόμενοι από την πλευρά του Σ.Ε.Β. και της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. υποστήριξαν ότι δεν τίθεται τέτοιο θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών και ο (1) συνεντευξιαζόμενος από την πλευρά της Ε.Σ.Ε.Ε. υποστήριξε ότι, στην πράξη, οι μικρές επιχειρήσεις αναγνωρίζουν άτυπα τα επαγγελματικά προσόντα και, σε γενικές γραμμές, τα αμείβουν χωρίς κάποιο σύστημα αξιολόγησης.

Ειδικότερα, οι ερωτώμενοι από την πλευρά των εργαζομένων υποστήριξαν ότι η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των αμοιβών, εφόσον αλλάζουν τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών, υπό την προϋπόθεση ότι τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων είναι αδιαπραγμάτευτα μια και αποτελούν τη μοναδική προστασία των εργαζομένων. Εξάλλου, από τη στιγμή που διασφαλίζεται η ομοιογενοποίηση στους όρους αμοιβής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαμορφώνονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και, ως εκ τούτου, οι όροι κοινωνικής συνοχής, μπορεί να καθοριστεί και το επιπλέον των κατώτατων αμοιβών που αφορά στη σύνδεση παραγωγικότητας με την αμοιβή. Σ' αυτή την περίπτωση, τα συνδικάτα θα πρέπει να διαπραγματευτούν τους όρους και τον έλεγχο της αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων και να διασφαλίσουν τη συμμετοχή τους στην εφαρμογή των κριτηρίων, παρά το γεγονός ότι εμπλέκονται ζητήματα, όπως η εξατομικευμένη παραγωγικότητα και η απόδοση των εργαζομένων. Επιπλέον, η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να βασιστεί στα τυπικά προσόντα και η επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών θα πρέπει να εξεταστεί υπό το πρίσμα ότι αναγνωρίζονται ικανότητες και δεξιότητες, χωρίς όμως να διαμορφώνουν ευνοϊκές ιεραρχίες.



Από την πλευρά των εργοδοτών, οι ερωτώμενοι υποστήριξαν ότι δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, μια και το ζήτημα των επαγγελματικών προσόντων εντάσσεται σε μια λογική εξατομίκευσης και δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί παρά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Εξάλλου, η έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα δεν μπορεί να οδηγήσει σε επανεκτίμηση των αμοιβών ειδικά σε ότι αφορά τη μικρή επιχείρηση, όπου η επιχειρηματική κουλτούρα βασίζεται κατά κύριο λόγο στην αναζήτηση άμεσων και βραχυπρόθεσμων οικονομικών μεγεθών. Επιπλέον, προέχει η αντιμετώπιση των δυσκολιών για τον προσδιορισμό και την επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων, που συνυφαίνονται με την έλλειψη οριοθέτησης των επαγγελματικών προφίλ, την πιθανή διατάραξη ήδη διαμορφωμένων ισορροπιών και την σύγκυση στα τυπικά διαβαθμισμένα εκπαιδευτικά προσόντα. Από την άλλη μεριά, βέβαια, οι επιχειρήσεις αμείβουν σε γενικές γραμμές τα επαγγελματικά προσόντα που έχουν ανάγκη.

Εξίσου διαφοροποιημένες παρουσιάζονται οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων στο θέμα της επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών, συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων. Συγκεκριμένα, τρεις (3) οργανώσεις τάσσονται υπέρ της επανεκτίμησης των αμοιβών, τρεις (3) οργανώσεις συζητούν την επανεκτίμηση των αμοιβών υπό προϋποθέσεις, τρεις (3) οργανώσεις υποστήριξαν την αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων σε συλλογικό επίπεδο χωρίς να υπεισέλθουν στο θέμα της επαναθεώρησης των αμοιβών και επτά (7) οργανώσεις τάχθηκαν κατά της επανεκτίμησης των αμοιβών.

Συνεπώς, διακρίνονται οι απόψεις που τάσσονται υπέρ της επανεκτίμησης των αμοιβών και στηρίζονται στις εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές των εργαζομένων σε ορισμένους κλάδους παρά τα υψηλά ακαδημαϊκά επαγγελματικά και ουσιαστικά προσόντα τους (π.χ. μηχανικούς στη βιομηχανία, λογιστές) και παρά τους περιορισμούς κυβερνητικής πολιτικής. Επιπλέον, θετικές είναι οι απόψεις υπέρ της επαναθεώρησης των αμοιβών και της οικονομικής αναγνώρισης των αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων στις νεοεμφανιζόμενες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, όπως είναι για παράδειγμα στις παραγωγικές ειδικότητες στα επιτραπέζια παιχνίδια των καζίνο, με την προϋπόθεση ότι θα ολοκληρωθούν το θεσμικό πλαίσιο και οι διαδικασίες πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων.

Διαφοροποιημένες είναι οι απόψεις εκείνων που υποστηρίζουν ότι η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε ανατροπή των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, αλλά θα πρέπει να ενσωματωθεί στα υπάρχοντα μισθολογικά κλιμάκια των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας που αποτελούν τη βάση των κυριότερων ρυθμίσεων και κανόνων. Από τη στιγμή, δε, που διασφαλίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, είναι θεμιτό να αμείβεται περισσότερο η εξειδίκευση, οι πρόσθετες γνώσεις και οι δεξιότητες που αποκτώνται κατά την απασχόληση. Ωστόσο, η ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων προϋποθέτει την ύπαρξη σχεδιασμού καριέρας και την υιοθέτηση συγκροτημένης πολιτικής αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων, ενώ η συνακόλουθη επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών προϋποθέτει την υιοθέτηση και τήρηση κοινώς αποδεκτών κανόνων - πλαίσιο των αμοιβών και παροχών, έτσι ώστε να μην οδηγήσει σε αποσταθεροποίηση των μισθών και σε εντατικοποίηση της εργασίας.

Αντίθετα, κατά άλλες απόψεις δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των προσόντων και των κριτηρίων των αμοιβών στις περιπτώσεις που τα προσόντα των εργαζομένων θεωρούνται ήδη πολύ υψηλά, προσδιορίζονται αυστηρά και κρίνονται απολύτως απαραίτητα για την άσκηση του επαγγέλματος. Το ίδιο ισχύει και στις περιπτώσεις που οι ειδικότητες κατοχυρώνονται νομοθετικά, προϋποθέτουν την απόκτηση της επαγγελματικής άδειας για την άσκηση τους και διασφαλίζουν ικανοποιητικές αμοιβές μέσα από τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πέραν τούτων και παρά την άριστη σχέση προσόντων, επαγγελματικής εμπειρίας και αμοιβής, αποτελεί πάγιο αίτημα του εργατικού κινήματος «η ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία», με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Επισημαίνεται, δε, ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων χρήζει σοβαρής εξέτασης, διότι δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση μια ενδεχόμενη επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών υπό το πρίσμα των επαγγελματικών προσόντων να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε διάσπαση. Από την άλλη μεριά, η εργοδοτική πλευρά υποστηρίζει ότι δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των προσόντων και επαναθεώρησης των αμοιβών, αφού τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται ήδη και λαμβάνονται υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Ακολουθως, τα δεδομένα των επιχειρήσεων ως προς το ενδεχόμενο επαναθεώρησης των αμοιβών διαφοροποιούνται ανάλογα με το δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα τους. Ειδικότερα, οι δημόσιες επιχειρήσεις υποστηρίζουν στη συντριπτική τους πλειοψηφία ότι δεν τίθεται θέμα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών από τη στιγμή που τα απαιτούμενα προσόντα είναι αρκετά υψηλού επιπέδου και προσδιορίζονται επαρκώς για την άσκηση των ειδικοτήτων, ενώ παρέχονται ήδη υψηλότεροι των νομίμων μισθοί. Επομένως, στις περιπτώσεις εκείνες που τα επαγγελματικά προσόντα των ειδικοτήτων έχουν προσδιοριστεί αναλυτικά, έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στη μισθολογική ιεραρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σημειώνεται, δε, ότι τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν κριτήριο *per se* για τη διαμόρφωση των αμοιβών, αλλά προσδιορίζουν την ειδικότητα με βάση την οποία θα ενταχθεί ο εργαζόμενος στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο και, επιπλέον, τα προσόντα που αποκτώνται μέσα από την εκπαίδευση και κατάρτιση λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση της απόδοσης χωρίς να έχουν άμεσο μισθολογικό αντίκτυπο. Κατ' εξαίρεση, στις δημόσιες επιχειρήσεις τριτογενούς τομέα παροχής υπηρεσιών υποστηρίζεται ότι η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων θα πρέπει να οδηγήσει σε επαναθεώρηση των αμοιβών από τη στιγμή που απαιτείται μεγαλύτερη εξειδίκευση, περισσότερα επαγγελματικά προσόντα, συνεχής και αποκλειστική απασχόληση σε συγκεκριμένη θέση και συγκεκριμένη υπηρεσία.

Ομοίως, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών, εφόσον από τη μία μεριά οφείλουν να τηρούν απαρέγκλιτα τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που ρυθμίζουν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων για τους εργαζόμενους στην παραγωγή (*blue collar* εργαζόμενους) και, από την άλλη μεριά, αναπτύσσουν και εφαρμόζουν τη δική τους πολιτική αμοιβών για τα διοικητικά στελέχη (*white collar* εργαζόμενους). Οι περισσότερες ιδιωτικές επιχειρήσεις εφαρμόζουν ένα πλέγμα προγραμμάτων, προκειμένου να διατηρήσουν υψηλό επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων τους, όπως για παράδειγμα σύστημα αμοιβών σύμφωνα με τα δεδομένα της αγοράς και τις προσδοκίες των υποψηφίων, παροχές πέραν των προβλεπόμενων από το νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συμμετοχή των εργαζομένων στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και συστηματική αξιολόγηση της απόδοσης για την ανάπτυξη του ανθρώπινου

δυναμικού, επιμόρφωση, επαγγελματική ανάπτυξη και ευκαιρίες εξέλιξης, μέριμνα για τις οικογένειες των εργαζομένων.

Ειδικά για τα συστήματα αμοιβών του στελεχιακού τους δυναμικού, η πλειοψηφία των ιδιωτικών επιχειρήσεων ακολουθεί τη διαδικασία HAY γιατί συνδέεται άμεσα με τη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης (performance management) και στηρίζεται στην αναλυτική περιγραφή κάθε θέσης εργασίας, η οποία αξιολογείται και συγκρίνεται τόσο ενδοεταιρικά όσο και σε σχέση με την αγορά εργασίας, προκειμένου να αποδοθεί η σχετική βαρύτητα της θέσης (price tag) και να προσδιοριστεί το εύρος της αμοιβής της (salary range). Ανάλογα με την ιεράρχηση των θέσεων εργασίας και το επίπεδο των στελεχών (μεσαίων, ανώτερων διευθυντών), αξιολογείται η βαρύτητα της θέσης εργασίας, προσδιορίζεται το μισθολογικό κλιμάκιο και, στην συνέχεια, με βάση τις έρευνες αμοιβών και παροχών της αγοράς διαμορφώνεται το μισθολογικό εύρος (salary range), εντός του οποίου η επιχείρηση μπορεί να κινηθεί και να καταλήξει σε έναν ανταγωνιστικό μισθό με ικανοποιητική διαφορά από το μισθό της σχετικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτών των συστημάτων, ο καθορισμός των αμοιβών στηρίζεται κατά κύριο λόγο στα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα της θέσης εργασίας που προσδιορίζει το εύρος του μισθού και, σε δεύτερη φάση, έπονται τα επαγγελματικά προσόντα και οι δεξιότητες, βάσει των οποίων διενεργείται η αξιολόγηση των υποψηφίων και η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, τα επαγγελματικά προσόντα και οι εταιρικές ικανότητες δεν διαδραματίζουν αυτόνομο ρόλο στον καθορισμό του μισθού και δεν έχουν διαφορετική επίπτωση στις αμοιβές, αφού ουσιαστικά αμείβεται ο ρόλος και η βαρύτητα της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Επομένως, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών εξαιτίας της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι στο θέμα της επαναθεώρησης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων δίστανται οι απόψεις τόσο μεταξύ των εργατικών και των εργοδοτικών οργανώσεων, όσο και εντός των εν λόγω εργατικών οργανώσεων. Ειδικότερα, διαπιστώνεται ότι οι περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων συζητούν την επαναθεώρηση των αμοιβών υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν θα ανατραπούν τα κεκτημένα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και οι

μισθολογικές ιεραρχίες, θα υιοθετηθούν κοινώς αποδεκτοί κανόνες - πλαίσιο των πρόσθετων αμοιβών και παροχών και θα διασφαλιστεί η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαμόρφωση και την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης επαγγελματικών προσόντων, έτσι ώστε η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων να ενσωματωθεί στα υπάρχοντα μισθολογικά κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων και να μην οδηγήσει σε αποσταθεροποίηση των μισθών και σε εντατικοποίηση της εργασίας. Αντίθετα, αρκετές εργατικές οργανώσεις είναι επιφυλακτικές μπροστά στο ενδεχόμενο να διαταραχθούν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, ιδίως, στις περιπτώσεις των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων, να οδηγηθούν οι εργαζόμενοι σε διάσπαση και να αποδυναμωθεί το πάγιο αίτημα του εργατικού κινήματος για ίδια αμοιβή σε ίδια εργασία, με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Από την άλλη μεριά, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών για τις εργοδοτικές οργανώσεις, διότι αφενός το ζήτημα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο σε επιχειρησιακό επίπεδο και εξατομικευμένα και, αφετέρου, η οποιαδήποτε επαναθεώρηση των αμοιβών θα επιβαρύνει το κόστος εργασίας, κυρίως, για τις μικρές επιχειρήσεις. Εξάλλου, προέχει η ανάπτυξη και η εφαρμογή θεσμοθετημένων διαδικασιών προσδιορισμού, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Ομοίως, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών, από τη στιγμή που τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν *per se* κριτήριο διαμόρφωσης των αμοιβών, ούτε για τις δημόσιες επιχειρήσεις, που υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στη μισθολογική ιεραρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και παρέχονται υψηλότεροι των νομίμων μισθοί, αλλά ούτε και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες εφαρμόζουν τα δικά τους συστήματα αμοιβών για το στελεχιακό τους δυναμικό, που αποβλέπουν στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης και βασίζονται στα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα της θέσης εργασίας και όχι στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων.

**Υπόθεση 5:** Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο

Στο ερώτημα κατά πόσο τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι απόψεις των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων δίστανται με κύριο σημείο

διαφοροποίησης το επίπεδο αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων (κλαδικό συλλογικό ή επιχειρησιακό ατομικό). Από την πλευρά των εργαζομένων, υποστηρίχθηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα και, συγκεκριμένα, οι επαγγελματικές ικανότητες - σε συνάρτηση και όχι καθ' υποκατάσταση των τυπικών προσόντων - θα πρέπει αναμφισβήτητα να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών ρυθμίσεων, αν και θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ανησυχίες που εκφράζονται από τις εργατικές οργανώσεις σε κάποιους κλάδους ή οργανώσεις ως προς το ενδεχόμενο της διατάραξης των κεκτημένων τους. Βέβαια, η οποιαδήποτε συζήτηση για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει να τελεί υπό την προϋπόθεση του αδιαπραγμάτευτου των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων.

Ομοίως, από την πλευρά μιας μερίδας εργοδοτών (επαγγελματοβιοτέχνες, έμποροι) υποστηρίχθηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες θα πρέπει να αποβλέπουν στις ελάχιστες ρυθμίσεις των βασικών όρων και προϋποθέσεων καθορισμού του μισθού εισόδου και του μισθού εξέλιξης και απόδοσης, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να προσδιοριστεί ένα πλαίσιο κανόνων και γενικών ρυθμίσεων, ώστε να μην επικρατήσουν μεμονωμένες πρακτικές εταιριών ή φορέων που δραστηριοποιούνται στην πιστοποίηση προσόντων χωρίς κανένα συντονισμό και αναφορά σε κάποιο εθνικό πλαίσιο.

Αντίθετα, από την πλευρά των ελληνικών βιομηχανιών υποστηρίχθηκε ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν έχει το χώρο να αναπτυχθεί σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας παρά μόνο σαν γενικό πλαίσιο, αφού τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται σε μια λογική εξατομίκευσης και δεν είναι δυνατό να καταγράφονται αναλυτικά και να αξιοποιούνται στο χώρο εργασίας, ενώ εγείρονται αρκετά ζητήματα σχετικά με τις αρμοδιότητες, την περιγραφή θέσης εργασίας, την καταγραφή και την συνακόλουθη ανάλυση των δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης και, επομένως, το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο, αλλά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων υποστήριξε ότι θα πρέπει να καθοριστεί σε κεντρική διαπραγμάτευση ένα ενιαίο πλαίσιο γενικών αρχών και

κατευθύνσεων και, στη συνέχεια, να εξειδικευτεί σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης ανάλογα με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Δύο από τους ερωτώμενους υποστήριξαν ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν μπορεί να τεθεί σε κεντρική διαπραγμάτευση παρά μόνο συμβολικά, δεδομένου ότι είναι εξαιρετικά δύσκολο να εξειδικευτεί και, ως εκ τούτου, η αντιμετώπιση του είναι εφικτή κυρίως σε επιχειρησιακό επίπεδο, αν και τονίστηκε ότι η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης θα πρέπει να τελεί υπό την προϋπόθεση ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Περισσότερο ετερογενείς παρουσιάζονται οι απόψεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς τη δυνατότητα ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Από τη μια μεριά, ορισμένες οργανώσεις υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων θα πρέπει να ενταχθούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας από τη στιγμή που οι τεχνολογικές αλλαγές επηρεάζουν τη φύση και την άσκηση των ειδικοτήτων και, επιπλέον, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη όλοι οι παράγοντες για τη διαμόρφωση των μισθών. Ακόμη και το γεγονός ότι αναγνωρίστηκαν τα τυπικά προσόντα σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων, έστω και με τη μορφή επιδομάτων, αποτελεί μια ένδειξη της αναγκαιότητας συλλογικής αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων. Ακολούθως, θα πρέπει να ενισχυθεί η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων και να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, επιδιώκοντας την αντιμετώπιση τους θεσμικά σε επίπεδο κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οικονομικά σε επίπεδο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Επιπλέον, ορισμένες οργανώσεις επισημαίνουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα δεν εντάσσονται ακόμη στην ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων διότι ανακύπτουν επί του παρόντος πιο σοβαρά ζητήματα προς επίλυση και συλλογική διαπραγμάτευση. Ορισμένες οργανώσεις, δε, τονίζουν ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων θα μπορούσε να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, θα διασφαλιστούν τα κεκτημένα και τα υφιστάμενα μισθολογικά κλιμάκια, θα προσδιοριστούν οι όροι και οι προϋποθέσεις με διαφάνεια και θα

υπάρξει σαφής προσδιορισμός των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και συγκροτημένη πολιτική αναγνώρισης της αποκτηθείσας γνώσης και εμπειρίας.

Από την άλλη μεριά, ορισμένες οργανώσεις υποστήριξαν ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων εξαντλείται είτε στο προσοντολόγιο για την κάλυψη θέσεων φορέων Δημόσιου Τομέα, που θεωρείται ήδη υψηλών απαιτήσεων και δεν αφήνει περιθώρια επανεκτίμησης των προσόντων, είτε στις ειδικές νομοθετικές διατάξεις και ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ρυθμίζουν τους όρους και την άδεια άσκησης επαγγέλματος, ενώ η δυνατότητα εξέλιξης στην ειδικότητα εκλαμβάνεται κυρίως υπό το πρίσμα της συμπλήρωσης ετών προϋπηρεσίας και όχι της απόκτησης πρόσθετων επαγγελματικών προσόντων. Εξάλλου, σύμφωνα με τη βασική κατάκτηση του εργατικού κινήματος, η μόνη θεμιτή διαφοροποίηση είναι τα χρόνια προϋπηρεσίας, οπότε το θέμα ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα μπορούσε να οδηγήσει σε διαχωρισμό και σε διάσπαση τους εργαζόμενους στο όνομα της ενίσχυσης της παραγωγικότητας και, γι' αυτό, προέχει η διασφάλιση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και η περιφρούρηση των κεκτημένων της. Οι εργοδοτικές οργανώσεις, δε, υποστήριξαν ότι τα επαγγελματικά προσόντα εντάσσονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αντιμετωπίζονται σε θεσμικό επίπεδο.

Σε ότι αφορά τις απόψεις των επιχειρήσεων ως προς τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προκύπτει μια αρνητική στάση σε γενικές γραμμές, η οποία οφείλεται σε διαφορετικούς λόγους ανάλογα με το αν πρόκειται για δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις. Ειδικότερα, οι δημόσιες επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι τα τυπικά προσόντα εντάσσονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και θα έπρεπε σε θεωρητικό επίπεδο τουλάχιστον να ενταχθούν και τα επαγγελματικά προσόντα, αν και κάτι τέτοιο δεν είναι εφικτό εφόσον εξακολουθούν να εφαρμόζουν τις διαδικασίες προσλήψεων δημόσιου τομέα και να τηρούν το αυστηρά προσδιορισμένο προσοντολόγιο για την κάλυψη θέσεων φορέων δημόσιου τομέα. Βέβαια, επισημαίνουν ότι τα οποιαδήποτε ζητήματα σχετίζονται με τη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπίζονται σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας και υποστηρίζουν ότι



τα επαγγελματικά προσόντα έχουν ήδη ληφθεί υπόψη για τον καθορισμό των μισθών, ιδίως, στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ τα πρόσθετα προσόντα που αποκτώνται μέσα από συγκεκριμένες εκπαιδεύσεις καθίστανται απαραίτητα για την άσκηση των ειδικοτήτων βάσει ειδικών προδιαγραφών ή σχετικών διεθνών προτύπων και όχι βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τονίζουν, επίσης, ότι τα επαγγελματικά προσόντα ενσωματώνονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με την έννοια ότι λαμβάνονται υπόψη για την ένταξη των εργαζομένων στις σχετικές ειδικότητες και τα αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια, ενώ αυτό που απαιτείται είναι η προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα και τις εξελισσόμενες αλλαγές που προϋποθέτει την εκπόνηση αναλυτικών περιγραφών των θέσεων εργασίας με τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και την επίτευξη σχετικής συμφωνίας μεταξύ διοίκησης της επιχείρησης και του σωματείου εργαζομένων.

Επιπλέον, δεν τίθεται θέμα πιστοποίησης και ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τις ειδικότητες εκείνες, που είναι επαρκώς προσδιορισμένες και νομοθετικά κατοχυρωμένες ως προς τις προϋποθέσεις άσκησης και επαγγελματικής εξέλιξης. Αντίθετα, στις νεοεμφανιζόμενες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει απαραίτητα να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε κλαδικό επίπεδο, στο βαθμό μάλιστα που αφορούν στα ίδια καθήκοντα με τις απασχολούμενες ειδικότητες, δεδομένου ότι η διαμόρφωση ενός ενιαίου περιβάλλοντος θα συμβάλλει στη μεγαλύτερη προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας. Εντούτοις, σημειώθηκε ότι τα επαγγελματικά προσόντα μπορούν να ενταχθούν κυρίως σε επίπεδο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, μια και σε αυτό το επίπεδο το θέμα των επαγγελματικών προσόντων αντιμετωπίζεται ήδη, έστω και μερικώς, με τη μορφή επιδομάτων, ενώ δεν είναι εφικτή η αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων σε επίπεδο κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, δεδομένου ότι στο επίπεδο αυτό ρυθμίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και διάφορα θεσμικά θέματα.

Περαιτέρω, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις λαμβάνουν υπόψη τους τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης

(performance management and development) και επενδύουν στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων τους με σκοπό την αναβάθμιση της τεχνογνωσίας τους και τη μεγιστοποίηση της απόδοσης τους. Υποστηρίζουν, δε, ότι τα επαγγελματικά προσόντα, όπου απαιτούνται, περιλαμβάνονται ήδη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά αναλύονται με λεπτομέρεια στα απαιτούμενα τυπικά προσόντα, στις τεχνικές δεξιότητες και στις επαγγελματικές ικανότητες στο πλαίσιο της περιγραφής της θέσης εργασίας, βάσει της οποίας γίνονται οι προσλήψεις και καλύπτονται οι κενές θέσεις με τα κατάλληλα στελέχη, εφαρμόζεται το σύστημα αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης και, συνεπώς, επιτυγχάνεται η καλύτερη οργάνωση της επιχείρησης και η αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης. Ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι οι ίδιοι άνθρωποι θα πρέπει να αμείβονται το ίδιο για την ίδια εργασία και θέση χωρίς να γίνεται διαφοροποίηση με βάση τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους, εφόσον οι μισθοί διαμορφώνονται με βάση τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, ενώ ταυτόχρονα θεωρούν ότι θα πρέπει να συνεχίσουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας αλλά με διαφορετικούς όρους εξέλιξης.

Από τα προαναφερθέντα συνάγεται ότι η υπόθεση εργασίας επιβεβαιώνεται από την πλειοψηφία των τριτοβάθμιων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και από ορισμένες δευτεροβάθμιες εργατικές οργανώσεις, που συγκλίνουν στην αναγκαιότητα κεντρικής διαπραγμάτευσης ενός ενιαίου πλαισίου γενικών αρχών και κατευθύνσεων και στην παραπέρα εξειδίκευση του σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης, αποβλέποντας στις ελάχιστες ρυθμίσεις των βασικών όρων και προϋποθέσεων καθορισμού του μισθού εισόδου και του μισθού εξέλιξης και απόδοσης. Επισημάνθηκε, ωστόσο, ότι είναι πιο εφικτή η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων σε επιχειρησιακό επίπεδο, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση. Από την άλλη μεριά, υποστηρίχθηκε ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο, αλλά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, διότι δεν είναι δυνατή η αναλυτική καταγραφή και αξιοποίηση των επαγγελματικών προσόντων στο χώρο εργασίας και, επιπλέον, γείρονται αρκετά ζητήματα σχετικά με τις αρμοδιότητες, την περιγραφή θέσης εργασίας, την καταγραφή και την συνακόλουθη ανάλυση των δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Αντίθετα, δεν υποστηρίζεται η υπόθεση εργασίας από εκείνες τις

δευτεροβάθμιες οργανώσεις και τις δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες αποβλέπουν να περιφρουρήσουν τα κεκτημένα δικαιώματα τους που προστατεύονται από διαδικασίες δημόσιου τομέα, ειδικές νομοθετικές διατάξεις ή διεθνή πρότυπα, αλλά και από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις που επιδιώκουν να διασφαλίσουν την αυτονομία των πολιτικών τους για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης.

**Υπόθεση 6:** Η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξαρτάται από συγκεκριμένες αλλαγές και προϋποθέσεις

Στο ερώτημα σχετικά με τις αλλαγές που θα πρέπει να γίνουν, ώστε να ληφθούν υπόψη τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να διαμορφώσουν ανάλογα μια νέα κλίμακα κριτηρίων για τους μισθούς, οι τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων τόνισαν τα ακόλουθα:

Κατ' αρχήν, θα πρέπει να συντρέξουν μακροοικονομικές αλλαγές προς την κατεύθυνση ενός διαφορετικού μοντέλου ανάπτυξης, εξειδίκευση σε μικρό-επίπεδο στον καθορισμό επαγγελμάτων και ειδικοτήτων, αλλαγές στη δυναμική της οργάνωσης συμφερόντων, καθώς και διασφάλιση μιας ουσιαστικής συναίνεσης. Επιπλέον, τα συνδικάτα θα πρέπει να συμπεριλάβουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού στις ειδικότητες και, σε κάθε περίπτωση, να θέσουν στη συλλογικότητα τα νέα στοιχεία που καθιστούν αναγκαία την επανεκτίμηση των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η επανεκτίμηση αυτή προϋποθέτει τον ενεργό ρόλο των συνδικάτων στον καθορισμό των όρων της διαπραγμάτευσης για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τον επακριβή ορισμό της παραγωγικότητας με όρους ποιότητας και όχι ποσότητας, τον προσδιορισμό σε συλλογικό επίπεδο της σύνδεσης της παραγωγικότητας με την αμοιβή, τη συμμετοχή των σωματείων και τη δυνατότητα παρέμβασης στην εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης και τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας των κριτηρίων αξιολόγησης και της ορθολογικότητας της διαδικασίας.

Ακολουθώς, θα πρέπει να βρεθεί ο κατάλληλος τρόπος αντιστοίχισης των άτυπων επαγγελματικών προσόντων με τα τυπικά προσόντα, που θα πρέπει να γίνει σε σχέση με τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση και να μην οδηγεί στην υποκατάσταση των τυπικών προσόντων. Επιπρόσθετα, απαιτείται μια σειρά αλλαγών που αφορούν στην τήρηση μητρώου επαγγελματιών, στην ανασύνθεση καθηκόντων και επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων, στην εφαρμογή συγκεκριμένης πολιτικής ανάπτυξης επαγγελματικών περιγραμμάτων, στη διαπραγμάτευση και υιοθέτηση κοινών προδιαγραφών, στην εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και στην αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των ικανοτήτων, ενώ ταυτόχρονα είναι απαραίτητη η ανάληψη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών από εργοδότες και συνδικάτα και η υποστήριξη από συμβούλους και εμπειρογνώμονες. Συνακόλουθα, απαιτείται η εφαρμογή μιας αντικειμενικής, ισχυρής και αξιόπιστης διαδικασίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, που θα προσαρμόζεται συνεχώς και θα μπορεί να συμβάλει στην κατοχύρωση των αντίστοιχων επαγγελματικών δικαιωμάτων και ενδεχομένως να συνδεθεί με τη συλλογική διαπραγμάτευση των όρων άσκησης των ειδικοτήτων. Προς την κατεύθυνση των αλλαγών αυτών, ιδιαίτερη σημασία αποκτά η συμφωνία των τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε.) ως προς την αναγκαιότητα άμεσης ενεργοποίησης του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.).

Επισημάνθηκε, ωστόσο, η ανάγκη μιας διαφοροποιημένης προσέγγισης των απαιτούμενων αλλαγών ανάλογα με τις κατηγορίες των εργαζομένων στην παραγωγή (blue collar) και στη διοίκηση (white collar), το κλαδικό επίπεδο διαπραγμάτευσης που αποβλέπει στη διασφάλιση της ελάχιστης επιβίωσης και το επιχειρησιακό επίπεδο διαπραγμάτευσης που αποβλέπει στη διασφάλιση της ικανοποίησης των εργαζομένων, το κύρος και τη φύση των δεξιοτήτων στα παραδοσιακά και στα νέα επαγγέλματα, τη δυνατότητα καταγραφής των δεξιοτήτων στις μεγάλες και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, καθώς και τη δυνατότητα καταμερισμού καθηκόντων και επαγγελματικών προσόντων στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.

Σε κάθε περίπτωση, για την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας απαιτείται η άμεση έναρξη συστηματικού

διαλόγου και διαβούλευσης που θα καθορίσει το πλαίσιο της διαπραγμάτευσης και θα αποσαφηνίσει το πεδίο, η τριμερή συμφωνία κράτους, εργοδοτών και εργαζομένων για το γενικό πολιτικό πλαίσιο συλλογικής ρύθμισης και ο προσδιορισμός σε συλλογικό επίπεδο των όρων και των ασφαλιστικών δικλείδων, ώστε να περιοριστούν στο ελάχιστο οι αρνητικές επιπτώσεις και παρενέργειες, όπως για παράδειγμα η ένταση του ρυθμού εργασίας, η μείωση ενδεχομένως του μισθού, η δημιουργία ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων κ.λπ.

Ομοίως, οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες οργανώσεις τόνισαν ότι θα πρέπει να προσδιοριστούν οι όροι και οι προϋποθέσεις με σαφήνεια και διαφάνεια, να διασφαλιστούν τα κεκτημένα και να μην θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, καθώς και να τηρηθούν τα υφιστάμενα μισθολογικά κλιμάκια. Περαιτέρω, η οποιαδήποτε συζήτηση για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει σαφή και διαφανή προσδιορισμό των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων προσόντων, αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και συγκροτημένη πολιτική αναγνώρισης των αποκτηθέντων προσόντων. Επίσης, σημαντική προϋπόθεση για τις νεοεμφανιζόμενες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες είναι να ολοκληρωθούν οι διαδικασίες θεσμοθέτησης και εφαρμογής της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων. Παράλληλα, θα πρέπει να υποστηριχθεί η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, να εφαρμοστούν στις επιχειρήσεις συστήματα ορθολογικού προσδιορισμού των μέσων και των αντικειμένων της κατάρτισης, διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών και σχεδιασμού των προγραμμάτων εκπαίδευσης με την συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση, καθώς και να διασφαλιστούν τόσο το ατομικό δικαίωμα στην εκπαίδευση και επιμόρφωση, όσο και οι πόροι που διατίθενται για την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζόμενων.

Από την άλλη μεριά, ορισμένες δημόσιες επιχειρήσεις υποστήριξαν ότι η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει τον καθορισμό των κριτηρίων αξιολόγησης των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και τον ορισμό του μέγιστου ορίου του πριμ παραγωγικότητας που θα μπορεί να χορηγηθεί μετά από την αξιολόγηση των εργαζομένων. Επιπλέον, προϋποθέτει την εκπόνηση αναλυτικών περιγραφών των θέσεων εργασίας και την επίτευξη σχετικής συμφωνίας μεταξύ διοίκησης της

επιχείρησης και σωματίου εργαζομένων τόσο για την προσαρμογή των επαγγελματικών προσόντων στα νέα δεδομένα, όσο και για το προσδιορισμό των επαγγελματικών προσόντων στις νεοεμφανιζόμενες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες.

Αντίθετα, ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις επισημαίνουν ότι θα πρέπει να επαναθεωρηθεί ο ρόλος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σύγκριση με τις πιο σύγχρονες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, καθώς και να επιδιωχθεί η προσαρμογή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας με διαφορετικούς όρους εξέλιξης, δεδομένου τόσο του αναχρονιστικού περιεχομένου τους, όσο και του ανατρεπτικού χαρακτήρα του “κεκτημένου”, όπως χαρακτηριστικά ανέφεραν. Παράλληλα, θα πρέπει να εκσυγχρονιστεί άμεσα η εργατική νομοθεσία, η αναζήτηση της οποίας καθίσταται όλο και πιο δυσχερής, μια και καταρτίζονται κάθε χρόνο συλλογικές συμβάσεις εργασίας χωρίς να καταργούνται οι παλαιότερες διατάξεις. Επίσης, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εφαρμόζονται στους εργαζόμενους παραγωγής, ενώ οι επιχειρήσεις ακολουθούν δική τους μισθολογική πολιτική για τα στελέχη με το επιχείρημα ότι η ένταξη τους στις συλλογικές συμβάσεις θα αποτελέσει ανασταλτικό παράγοντα της εξέλιξης τους. Τέλος, θα πρέπει να επανεξεταστεί το κόστος που αφορά στην αμοιβή της προϋπηρεσίας και καθορίζεται ανεξάρτητα από την απόδοση και με πληθωρισμό που τρέχει διπλάσια σε σχέση με το χρόνο που πρωτοαποφασίστηκε, με αποτέλεσμα να καθίσταται υπερβολικά μεγάλο και να αποτρέπει την συζήτηση για περαιτέρω αυξήσεις. Προς τούτο, τονίστηκε η χρησιμότητα διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την εξέλιξη των ειδικοτήτων και επισημάνθηκε ότι για να συζητηθεί το ενδεχόμενο τα επαγγελματικά προσόντα να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα πρέπει απαραίτητα οι συμβαλλόμενες πλευρές, δηλαδή οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, να είναι σε ετοιμότητα και να έχουν την απαιτούμενη ικανότητα και ωριμότητα να αντιμετωπίσουν και να διαχειριστούν ένα τέτοιο θέμα, δεδομένου ότι ο συνδικαλισμός δεν έχει προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και τις εξελίξεις της αγοράς, όπως προκύπτει από την εμμονή στις ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας και από το γεγονός ότι λίγες κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις αποτελούν προϊόν ουσιαστικής διαπραγμάτευσης.

Με βάση τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων, προκύπτει ότι η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξαρτάται από συγκεκριμένες αλλαγές και προϋποθέσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν: (α) στις αλλαγές που σχετίζονται με ένα διαφορετικό μοντέλο ανάπτυξης και μια διαφορετική οργάνωση των συμφερόντων, την ανασύνθεση καθηκόντων και επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων, το σαφή προσδιορισμό και την εξειδίκευση των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων, την ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων βάσει κοινών προδιαγραφών και την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας, (β) στις προϋποθέσεις που σχετίζονται με την αντιστοίχιση τυπικών και επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση, την εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης και διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων, την αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών ικανοτήτων, τη θεσμοθέτηση μιας αξιόπιστης διαδικασίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και την εφαρμογή συστημάτων ορθολογικού προσδιορισμού αντικειμένων κατάρτισης, διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών και σχεδιασμού των προγραμμάτων εκπαίδευσης με την συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση, (γ) στις προϋποθέσεις που σχετίζονται με την οριοθέτηση του πλαισίου διαπραγμάτευσης και συλλογικής ρύθμισης, το σαφή και διαφανή καθορισμό σε συλλογικό επίπεδο των όρων διαπραγμάτευσης και των ασφαλιστικών δικλείδων για τον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών, τον προσδιορισμό σε συλλογικό επίπεδο της σύνδεσης της παραγωγικότητας με την αμοιβή και τη συμμετοχή των σωματείων στην εφαρμογή και τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας των κριτηρίων αξιολόγησης και (δ) στις προϋποθέσεις που σχετίζονται με την αναγκαιότητα εκσυγχρονισμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των ειδικοτήτων με βάση τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού, το αδιαπραγμάτευτο των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων και τη διασφάλιση των κεκτημένων και υφιστάμενων μισθολογικών κλιμακίων από την πλευρά των εργαζομένων, την επαναθεώρηση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σχέση με το αναχρονιστικό περιεχόμενο, τον ανατρεπτικό χαρακτήρα του κεκτημένου και το κόστος εργασίας από την πλευρά των εργοδοτών και, γενικότερα, ως προς τη δυνατότητα ουσιαστικής διαπραγμάτευσης και την ικανότητα και ωριμότητα των εκπροσώπων των επιχειρήσεων και των εργαζομένων να αντιμετωπίσουν συλλογικά το θέμα των επαγγελματικών προσόντων. Σε κάθε περίπτωση, η συλλογική

αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων και η εξέταση των απαιτούμενων αλλαγών προϋποθέτει τη διεξαγωγή συστηματικού κοινωνικού διαλόγου και τη διασφάλιση μιας ουσιαστικής συναίνεσης εργοδοτών και εργαζομένων τόσο σε κεντρικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επιχείρησης.

**Υπόθεση 7:** Η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα έχει εν γένει θετικές συνέπειες

Αναφορικά με τις συνέπειες της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ορισμένες τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων υποστήριξαν ότι η ενσωμάτωση αυτή θα οδηγήσει σε μια γενική ρύθμιση και συμφωνία σε ένα πλαίσιο κανόνων και δεν θα νομιμοποιεί μια αγορά, στην οποία δεν έχουν τεθεί οι κανόνες και οι ασφαλιστικές δικλείδες. Επίσης, σημαντική θα είναι η αλλαγή που θα επέλθει στα θεμέλια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, ειδικότερα, στα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών, υπό τη βασική προϋπόθεση ότι θα παραμείνουν αδιαπραγμάτευτα τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων. Εξίσου σημαντική θα είναι η υιοθέτηση συλλογικά διαπραγματεύσιμων και συμφωνημένων μεθόδων αξιολόγησης με όρους πιο δίκαιης, αξιοκρατικής και ίσης μεταχείρισης, που θα ελαχιστοποιήσουν τις αρνητικές συνέπειες διαφοροποίησης του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας, ενώ ταυτόχρονα θα ενεργοποιήσει την εφαρμογή ολοκληρωμένων και αξιόπιστων διαδικασιών πιστοποίησης επαγγελματικών περιγραμμάτων, προγραμμάτων κατάρτισης και επαγγελματικών προσόντων. Εξάλλου, η συλλογική αντιμετώπιση των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων είναι απαραίτητη τόσο για την ασφάλεια των εργαζομένων και τη διευκόλυνση πρόσβασης στην απασχόληση, όσο και για την κάλυψη των θέσεων με άτομα που έχουν πιστοποιημένα τα ζητούμενα προσόντα, χωρίς όμως να εκτείνεται σε εξαντλητικές συλλογικές ρυθμίσεις, που θα μπορούσαν να αποτρέψουν τους εργαζόμενους από την προσπάθεια τους να διεκδικήσουν ατομικά την παραπέρα διασφάλιση τους.

Σε γενικές γραμμές, οι θετικές συνέπειες που αναμένονται από την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνίστανται στη διαμόρφωση των αμοιβών με όρους πιο δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, στην



υιοθέτηση συλλογικά προσδιορισμένων κριτηρίων και μεθόδων αξιολόγησης, στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων για την αναζήτηση απασχόλησης και τη διατήρηση της θέσης εργασίας, στην αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και, κυρίως, των κατώτερων επαγγελματικών κατηγοριών, στην ενοποίηση των καθεστώτων των υπαλλήλων και των τεχνητών, στην ομοιογενοποίηση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας, καθώς και στη βελτίωση των όρων απασχόλησης και αμοιβής.

Αντίθετα, ως αρνητικές συνέπειες αναφέρθηκαν η πιθανή διευκόλυνση της εξατομίκευσης των όρων απασχόλησης και αμοιβής με κριτήριο την απόδοση της εργασίας, η διαφοροποίηση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας, η πιο ρευστή κωδικοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, ειδικά για τις επιχειρήσεις, η ενδεχόμενη αύξηση του μισθολογικού κόστους εργασίας, ενώ επισημάνθηκε ότι πράγματι η βαρύτητα που δίνεται στα επαγγελματικά προσόντα εντείνει την ατομική διαπραγμάτευση και έχει αντίκτυπο τόσο σε συλλογικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο καθορισμού των αμοιβών.

Περαιτέρω, το ζήτημα των θετικών και αρνητικών συνεπειών της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν αποτέλεσε αντικείμενο εκτεταμένης συζήτησης με τις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες οργανώσεις, ίσως γιατί η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων βρίσκεται ακόμη σε πρώιμο στάδιο. Συνάγεται, ωστόσο, από τις θέσεις των ερωτώμενων που τάσσονται υπέρ της ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ότι θα μπορούσαν να διασφαλιστούν διαφανείς και συλλογικά προσδιορισμένες διαδικασίες, κριτήρια και μέθοδοι αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και κοινώς αποδεκτοί κανόνες αμοιβών με όρους δίκαιης και ισότιμης μεταχείρισης, χωρίς όμως να θίγονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και περιορίζοντας ταυτόχρονα τις αρνητικές επιπτώσεις αποσταθεροποίησης των μισθών και εντατικοποίησης της εργασίας. Από την άλλη μεριά, εκφράστηκαν αρκετές ανησυχίες για τις πιθανές αρνητικές συνέπειες της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εστιάζονται στο ενδεχόμενο, αφενός, της ανατροπής των κερκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών και, αφετέρου, του διαχωρισμού και της διάσπασης των εργαζομένων στο όνομα ενίσχυσης της παραγωγικότητας.

Ομοίως, δεν ζητήθηκαν οι συνέπειες της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τις επιχειρήσεις, δεδομένης της επιφυλακτικής στάσης τους για την αναγκαιότητα συλλογικής αντιμετώπισης των επαγγελματικών προσόντων, που εξηγείται τόσο από την προσπάθεια των δημόσιων επιχειρήσεων να περιφρουρήσουν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, όσο και από την επιδίωξη των ιδιωτικών επιχειρήσεων να διασφαλίσουν την αυτονομία των πολιτικών τους στον καθορισμό των αμοιβών και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους. Κατ' εξαίρεση, από τις θέσεις μεμονωμένων επιχειρήσεων συνάγεται ότι η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα μπορεί να οδηγήσει σε επαναθεώρηση των αμοιβών από τη στιγμή που απαιτούνται περισσότερα προσόντα και εξειδίκευση, να συμβάλει στον καθορισμό των κριτηρίων αξιολόγησης και διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και να διαμορφώσει ένα ενιαίο περιβάλλον για τη μεγαλύτερη προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας στις νεοεμφανιζόμενες και μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες.

Με βάση τα ανωτέρω, διαπιστώνεται από τις απόψεις ορισμένων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και μεμονωμένων επιχειρήσεων ότι οι θετικές συνέπειες της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερτερούν, αφού εστιάζονται στη συλλογική διαπραγμάτευση και συμφωνία σε ένα πλαίσιο κανόνων αξιολόγησης, πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και αντίστοιχης διαμόρφωσης των αμοιβών, που θα παρέχει τις απαραίτητες εγγυήσεις και ασφαλιστικές δικλείδες μιας πιο δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, χωρίς να θίγει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και θα συμβάλλει στην προάσπιση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας, την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και τη βελτίωση των όρων απασχόλησης και αμοιβής. Εξάλλου, η συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων θα συμβάλλει στον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών που εντοπίζονται στην πιθανή διευκόλυνση της εξατομίκευσης των όρων αμοιβής και απασχόλησης, καθώς και στο ενδεχόμενο ανατροπής των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, αποδυνάμωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αποσταθεροποίησης των μισθών, εντατικοποίησης της εργασίας και διάσπασης των εργαζομένων στο όνομα ενίσχυσης της παραγωγικότητας.

## II. Έλεγχος της κεντρικής υπόθεσης εργασίας

Ανακεφαλαιώνοντας τον εμπειρικό έλεγχο των επιμέρους υποθέσεων με σκοπό την επιβεβαίωση της κεντρικής υπόθεσης εργασίας, καταλήγουμε στα ακόλουθα συμπεράσματα:

(α) Τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό της ειδικότητας και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων. Σε όποιες περιπτώσεις δεν προσδιορίζονται οι ειδικότητες, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και τα αντίστοιχα δικαιώματα και υποχρεώσεις, ειδικά στις περιπτώσεις των νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων και των ειδικοτήτων που βασίζονται σε εμπειρικά και άτυπα προσόντα, συνάγεται αναμφίβολα η επιτακτική ανάγκη αναλυτικού προσδιορισμού, πιστοποίησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των συνυφασμένων με τις εν λόγω ειδικότητες επαγγελματικών προσόντων, που θα επιτρέψει προοπτικά τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής τους. Από την άλλη μεριά, οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι δημόσιες επιχειρήσεις υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα καθορίζονται επαρκώς και λαμβάνονται υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τον προσδιορισμό της ειδικότητας, βάσει της οποίας θα ενταχθεί ο εργαζόμενος στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο, καθώς και για την εξέλιξη στην ειδικότητα υπό το πρίσμα βέβαια της συμπλήρωσης των ετών προϋπηρεσίας, ενώ οι ιδιωτικές επιχειρήσεις προσεγγίζουν το θέμα των επαγγελματικών προσόντων στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης. Παρά τη διαφορετική προσέγγιση ως προς το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων, υπάρχει ομοφωνία ως προς την καθοριστική σημασία και την αναγκαιότητα εκπόνησης της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας για τον προσδιορισμό των ειδικοτήτων και την εξειδίκευση τους στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα, καθώς και για την επικαιροποίησή τους με τα νέα δεδομένα της παραγωγικής διαδικασίας, αφενός, διότι είναι αναγκαία για την ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την καλύτερη διασφάλιση των εργαζομένων και, αφετέρου, γιατί εξυπηρετεί καλύτερα την οργάνωση της επιχείρησης και την αναζήτηση των κατάλληλων στελεχών.

(β) Τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για την αξιολόγηση τόσο για την πρόσληψη των υποψηφίων όσο και για την αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων, όπως προκύπτει από τα ολοκληρωμένα συστήματα ανάπτυξης και αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, που δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και στη λεπτομερή ανάλυση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων βάσει των οποίων προσδιορίζονται οι παράμετροι του συστήματος προσλήψεων, αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης. Χαρακτηριστικό είναι ότι τα συστήματα αξιολόγησης για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις αποβλέπουν κατά κανόνα στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, ενώ στις δημόσιες επιχειρήσεις τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του προσωπικού λαμβάνονται υπόψη για τη μισθολογική ή/και τη βαθμολογική του προαγωγή και μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για τη βελτίωση της μισθολογικής κατάστασης και τη μείωση των μισθολογικών διαφορών στην επιχείρηση. Από την άλλη μεριά, για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων σημαντικότερο είναι το θέμα του προσδιορισμού των όρων των συστημάτων αξιολόγησης και πρόσθετων αμοιβών μέσα από συλλογικές διαδικασίες, οι οποίες θα πρέπει να βασίζονται σε κοινώς αποδεκτά και διαφανή κριτήρια και να διασφαλίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και την αντικειμενική εφαρμογή του συστήματος.

(γ) Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει, κατά κοινή παραδοχή, να επανεκτιμηθούν και οι ειδικότητες να επικαιροποιηθούν από τη στιγμή που μεταβάλλονται οι συνθήκες παραγωγής και να ενσωματώσουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού, που διαφοροποίησαν και θα διαφοροποιήσουν ακόμη περισσότερο τις ειδικότητες και τα ζητούμενα επαγγελματικά προσόντα. Επιπλέον, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός, η επέκταση του αντικειμένου δραστηριότητας των επιχειρήσεων, η διεύρυνση των παρεχόμενων υπηρεσιών και η εμφάνιση νέων προϊόντων αυξάνουν τη ζήτηση σε ειδικότητες αιχμής, σε μεγαλύτερη εξειδίκευση, σε περισσότερα επαγγελματικά προσόντα. Ακολούθως, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η διαφορετική διάσταση που δίνουν οι επιχειρήσεις στα επαγγελματικά προσόντα για την κάλυψη τεχνικών γνώσεων σε νέα συστήματα, δίνοντας έμφαση στις επαγγελματικές ικανότητες διαχείρισης, ανάληψης πρωτοβουλιών, αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών και επικοινωνίας, που επιβάλλουν

τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, την επαγγελματική κατάρτιση και την πιστοποίηση των αποκτηθέντων μέσω κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας προσόντων, ενώ ταυτόχρονα η αυξημένη ζήτηση και η διεύρυνση των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων χωρίς την ανάλογη επέκταση των επαγγελματικών δικαιωμάτων, η ανάγκη αναγνώρισης των εμπειρικών και άτυπων προσόντων, καθώς και η έλλειψη οριοθέτησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματικών δικαιωμάτων ορισμένων ειδικοτήτων καθιστούν αναγκαία την εκπόνηση αναλυτικών επαγγελματικών περιγραμμάτων, την εφαρμογή ολοκληρωμένων διαδικασιών εργασιακής ανάλυσης, αξιολόγησης, πιστοποίησης και αμοιβής και τη συνολικότερη επαναθεώρηση της διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων.

(δ) Η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των αμοιβών για τις περισσότερες οργανώσεις των εργαζομένων υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν θα ανατραπούν τα κεκτημένα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και οι μισθολογικές ιεραρχίες, θα υιοθετηθούν κοινώς αποδεκτοί κανόνες - πλαίσιο των πρόσθετων αμοιβών και παροχών και θα διασφαλιστεί η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαμόρφωση και την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης επαγγελματικών προσόντων, έτσι ώστε η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων να ενσωματωθεί στα υπάρχοντα μισθολογικά κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων και να μην οδηγήσει σε αποσταθεροποίηση των μισθών και σε εντατικοποίηση της εργασίας. Αντίθετα, αρκετές εργατικές οργανώσεις είναι επιφυλακτικές μπροστά στο ενδεχόμενο να διαταραχθούν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, ιδίως, στις περιπτώσεις των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων, να οδηγηθούν οι εργαζόμενοι σε διάσπαση και να αποδυναμωθεί το πάγιο αίτημα του εργατικού κινήματος για ίδια αμοιβή σε ίδια εργασία, με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Από την άλλη μεριά, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών για τις εργοδοτικές οργανώσεις, διότι αφενός το ζήτημα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο σε επιχειρησιακό επίπεδο και εξατομικευμένα και, αφετέρου, η οποιαδήποτε επαναθεώρηση των αμοιβών θα επιβαρύνει το κόστος εργασίας, κυρίως, για τις μικρές επιχειρήσεις. Εξάλλου, προέχει η ανάπτυξη και η εφαρμογή θεσμοθετημένων διαδικασιών προσδιορισμού, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων.

Ομοίως, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών, από τη στιγμή που τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν *per se* κριτήριο διαμόρφωσης των αμοιβών, ούτε για τις δημόσιες επιχειρήσεις, που υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στον προσδιορισμό της ειδικότητας και στη μισθολογική ιεραρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και παρέχονται υψηλότεροι των νομίμων μισθοί, αλλά ούτε και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες εφαρμόζουν τα δικά τους συστήματα αμοιβών για το στελεχιακό τους δυναμικό, τα οποία αποβλέπουν στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης και βασίζονται στα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα της θέσης εργασίας, που προσδιορίζουν το εύρος του μισθού και όχι στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων.

(ε) Το θέμα των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο, όπως προκύπτει από τις απόψεις της πλειοψηφίας των τριτοβάθμιων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και ορισμένων δευτεροβάθμιων εργατικών οργανώσεων, που συγκλίνουν στην αναγκαιότητα κεντρικής διαπραγμάτευσης ενός ενιαίου πλαισίου γενικών αρχών και κατευθύνσεων και στην παραπέρα εξειδίκευση του σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης, αποβλέποντας στις ελάχιστες ρυθμίσεις των βασικών όρων και προϋποθέσεων καθορισμού του μισθού εισόδου και του μισθού εξέλιξης και απόδοσης. Επισημάνθηκε, ωστόσο, ότι είναι πιο εφικτή η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων σε επιχειρησιακό επίπεδο, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση και, επιπρόσθετα, δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και τα υφιστάμενα μισθολογικά κλιμάκια και θα υπάρξει σαφής προσδιορισμός των ειδικοτήτων και των θέσεων εργασίας και συγκροτημένη πολιτική αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων. Από την άλλη μεριά, υποστηρίχθηκε ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί σε συλλογικό επίπεδο, αλλά μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, διότι δεν είναι δυνατή η αναλυτική καταγραφή και αξιοποίηση των επαγγελματικών προσόντων στο χώρο εργασίας και, επιπλέον, εγείρονται αρκετά ζητήματα σχετικά με τις αρμοδιότητες, την περιγραφή θέσης εργασίας, την καταγραφή και τη συνακόλουθη ανάλυση των δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Ειδικά για τις νεοεμφανιζόμενες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, υποστηρίχθηκε ότι τα επαγγελματικά

προσόντα θα πρέπει απαραίτητα να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε κλαδικό επίπεδο, δεδομένου ότι η διαμόρφωση ενός ενιαίου περιβάλλοντος θα συμβάλλει στη μεγαλύτερη προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας, ενώ δεν τίθεται θέμα πιστοποίησης και ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τις ειδικότητες εκείνες, που είναι επαρκώς προσδιορισμένες και νομοθετικά κατοχυρωμένες ως προς τις προϋποθέσεις άσκησης και επαγγελματικής εξέλιξης. Τέλος, αντίθετες στην συλλογική αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων είναι ορισμένες δευτεροβάθμιες οργανώσεις και δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες αποβλέπουν να περιφρουρήσουν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, που προστατεύονται από διαδικασίες δημόσιου τομέα, ειδικές νομοθετικές διατάξεις ή διεθνή πρότυπα, αλλά και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που επιδιώκουν να διασφαλίσουν την αυτονομία των πολιτικών τους για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης.

(στ) Η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξαρτάται, σύμφωνα με τις απόψεις των συνεντευξιζόμενων, από συγκεκριμένες αλλαγές και προϋποθέσεις, που σχετίζονται:

- με ένα διαφορετικό μοντέλο ανάπτυξης και μια διαφορετική οργάνωση των συμφερόντων, την ανασύνθεση καθηκόντων και επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων, το σαφή προσδιορισμό και την εξειδίκευση των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων, την ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων βάσει κοινών προδιαγραφών και την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας,
- με την αντιστοίχιση τυπικών και επαγγελματικών προσόντων σε σχέση με τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση, την εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης και διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων, την αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης, αξιολόγησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών ικανοτήτων, τη θεσμοθέτηση μιας αξιόπιστης διαδικασίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και την εφαρμογή συστημάτων ορθολογικού προσδιορισμού αντικειμένων κατάρτισης, διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών και σχεδιασμού των προγραμμάτων εκπαίδευσης με τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων σε κάθε επιχείρηση,

- με την οριοθέτηση του πλαισίου διαπραγμάτευσης και συλλογικής ρύθμισης, το σαφή και διαφανή καθορισμό σε συλλογικό επίπεδο των όρων διαπραγμάτευσης και των ασφαλιστικών δικλείδων για τον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών, τον προσδιορισμό σε συλλογικό επίπεδο της σύνδεσης της παραγωγικότητας με την αμοιβή και τη συμμετοχή των σωματείων στην εφαρμογή και τη διασφάλιση της αντικειμενικότητας των κριτηρίων αξιολόγησης, καθώς και
- με την αναγκαιότητα εκσυγχρονισμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των ειδικοτήτων με βάση τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού, το αδιαπραγμάτευτο των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων και τη διασφάλιση των κεκτημένων και υφιστάμενων μισθολογικών κλιμακίων από την πλευρά των εργαζομένων, την επαναθεώρηση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σχέση με το αναχρονιστικό περιεχόμενο, τον ανατρεπτικό χαρακτήρα του κεκτημένου και το κόστος εργασίας από την πλευρά των εργοδοτών και, γενικότερα, ως προς τη δυνατότητα ουσιαστικής διαπραγμάτευσης και την ικανότητα και ωριμότητα των εκπροσώπων των επιχειρήσεων και των εργαζομένων να αντιμετωπίσουν συλλογικά το θέμα των επαγγελματικών προσόντων.

Σε κάθε περίπτωση, η συλλογική αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων και η εξέταση των απαιτούμενων αλλαγών προϋποθέτει τη διεξαγωγή συστηματικού κοινωνικού διαλόγου και τη διασφάλιση ουσιαστικής συναίνεσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων τόσο σε κεντρικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επιχείρησης.

(ζ) Η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα έχει θετικές συνέπειες εν γένει, σύμφωνα με τις απόψεις ορισμένων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και μεμονωμένων επιχειρήσεων, οι οποίες εστιάζονται στη συλλογική διαπραγμάτευση και συμφωνία σε ένα πλαίσιο κανόνων αξιολόγησης, πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και αντίστοιχης διαμόρφωσης των αμοιβών, η οποία θα παρέχει τις απαραίτητες εγγυήσεις και ασφαλιστικές δικλείδες μιας πιο δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, χωρίς να θίγει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και θα συμβάλλει στην προάσπιση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας, στην προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας των ειδικοτήτων, την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και τη βελτίωση των όρων



απασχόλησης και αμοιβής. Εξάλλου, η συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων θα συμβάλλει στον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών που εντοπίζονται στην πιθανή διευκόλυνση της εξατομίκευσης των όρων αμοιβής και απασχόλησης, καθώς και στο ενδεχόμενο ανατροπής των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών, αποδυνάμωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αποσταθεροποίησης των μισθών, εντατικοποίησης της εργασίας και διάσπασης των εργαζομένων στο όνομα ενίσχυσης της παραγωγικότητας.

Εν κατακλείδι, οι προαναφερθείσες διαπιστώσεις υποστηρίζουν την κεντρική υπόθεση εργασίας και συνηγορούν για την ένταξη των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεδομένου ότι τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό των ειδικοτήτων και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων και αποτελούν τη βάση για την πρόσληψη των υποψηφίων και την αξιολόγηση των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα είναι επιτακτική η ανάγκη επανεκτίμησης τους υπό το πρίσμα των νέων δεδομένων τεχνολογίας και αυτοματισμού, του οργανωτικού και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, της αυξημένης ζήτησης σύνθετων προσόντων και της διαφορετικής διάστασης επαγγελματικών ικανοτήτων ανταπόκρισης στις ποικίλες εργασιακές καταστάσεις, καθώς και των αντίστοιχων απαιτήσεων εφαρμογής ολοκληρωμένων διαδικασιών εργασιακής ανάλυσης, αξιολόγησης, πιστοποίησης και αμοιβής των στελεχών.

Η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας προϋποθέτει την κεντρική διαπραγμάτευση σε ένα ενιαίο πλαίσιο γενικών αρχών και κατευθύνσεων που θα εξειδικευτεί στη συνέχεια σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης, ενώ φαίνεται πιο εφικτή η συλλογική διαπραγμάτευση για τα επαγγελματικά προσόντα σε επιχειρησιακό επίπεδο, υπό την προϋπόθεση ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση.

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη τόσο οι ανάγκες οριοθέτησης και νομοθετικής κατοχύρωσης ορισμένων ειδικοτήτων και οι ιδιαιτερότητες άλλων ειδικοτήτων και απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων που διέπονται από διαδικασίες δημοσίου τομέα, ειδικές νομοθετικές διατάξεις ή διεθνή πρότυπα, όσο

και τα συστήματα αμοιβών και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού που εφαρμόζουν ήδη οι ιδιωτικές επιχειρήσεις στο στελεχιακό δυναμικό τους.

Επιπλέον, η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξαρτάται από συγκεκριμένες αλλαγές σε σχέση με τον αναλυτικό προσδιορισμό των ειδικοτήτων, την υιοθέτηση αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων και τον εκσυγχρονισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που προϋποθέτουν το σαφή και διαφανή καθορισμό των όρων διαπραγμάτευσης, τη διεξαγωγή συστηματικού διαλόγου και τη διασφάλιση ουσιαστικής συναίνεσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων τόσο σε κεντρικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο επιχείρησης.

Εν προκειμένω, θα πρέπει να διασφαλιστεί η συλλογική διαπραγμάτευση και συμφωνία σε ένα πλαίσιο κοινώς αποδεκτών κανόνων αξιολόγησης, πιστοποίησης και αμοιβής των επαγγελματικών προσόντων, με όρους δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, χωρίς να θίγονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, που θα ελαχιστοποιήσουν τις αρνητικές συνέπειες εξατομίκευσης των όρων αμοιβής και απασχόλησης, ανατροπής των κεκτημένων, αποδυνάμωσης των συλλογικών συμβάσεων, αποσταθεροποίησης των μισθών και εντατικοποίησης της εργασίας. Από την άλλη μεριά, το θέμα της επαναθεώρησης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων θα παραμείνει ένα βασικό σημείο αντιπαράθεσης συγκρουόμενων συμφερόντων, αφενός, των εργαζομένων που εμμένουν στο αδιαπραγμάτευτο των κατώτατων ορίων των μισθών και ημερομισθίων, στη διασφάλιση των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών και στη διατήρηση των υφιστάμενων μισθολογικών κλιμακίων και, αφετέρου, των εργοδοτών που υποστηρίζουν την ανάγκη επαναθεώρησης του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σχέση με το αναχρονιστικό περιεχόμενό τους, τον ανατρεπτικό χαρακτήρα του κεκτημένου και το υψηλό κόστος εργασίας και επιδιώκουν να διασφαλίσουν την αυτόνομη και αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης στο πλαίσιο των δικών τους πολιτικών ανάπτυξης και αμοιβής του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.



**ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ**

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

### ΣΥΝΟΨΗ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

#### I. Σύνοψη των κυριότερων ευρημάτων – Συμπεράσματα

Η παρούσα μελέτη επιχειρεί να απαντήσει στο ερώτημα κατά πόσον τα επαγγελματικά προσόντα, που θα πιστοποιούνται μέσα από αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές διαδικασίες, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να ενσωματωθούν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το ερώτημα αυτό αναδεικνύεται καίριο, λόγω της σημασίας που αποδίδεται στα επαγγελματικά προσόντα, στην πολυειδίκευση και στις ικανότητες αξιοποίησης των γνώσεων και προσαρμογής στις ποικίλες εργασιακές καταστάσεις, στο πλαίσιο των «υψηλής εξειδίκευσης αυτόνομων συστημάτων εργασίας» και των απαιτήσεων ευελιξίας και ταχύτητας του νέου μοντέλου παραγωγής. Στην απόκτηση και στη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων επαγγελματικών προσόντων επικεντρώνονται τόσο οι εθνικές πολιτικές απασχόλησης, με το σκεπτικό ότι η απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού αποτελεί αντισταθμιστικό μέτρο προστασίας στις νέες μορφές ευελιξίας της αγοράς εργασίας, όσο και τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, με το στόχο να ανταποκριθούν στο νέο προφίλ του πολυλειτουργικού εργαζόμενου και να διευρύνουν τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες, τις επιλογές δια βίου μάθησης και τις δυνατότητες μεταφοράς, κεφαλαιοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων. Έτσι, η νέα λογική που εγκαθιδρύουν τα επαγγελματικά προσόντα διαμορφώνουν ένα νέο μοντέλο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που εξυπηρετεί μεν καλύτερα τη νέα επιχειρησιακή προσέγγιση ενίσχυσης της απόδοσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης, αλλά τροποποιεί τις συνθήκες προσδιορισμού της επαγγελματικής ταξινόμησης και της μισθολογικής σχέσης, αφού προάγει την ικανότητα του εργαζόμενου και ανατρέπει τη βασιζόμενη στα τυπικά προσόντα ιεραρχική κατανομή της εργασίας και της μισθολογικής κλίμακας. Ως εκ τούτου, απαιτεί μια νέα κοινωνική συναίνεση, που προϋποθέτει την ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με την αποτύπωση της κοινωνικής πραγματικότητας και τη διαχείριση των αλληλεπιδράσεων της, καθώς και την κινητοποίηση τους, προκειμένου να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους

διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων και να προσαρμόσουν ανάλογα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας ως προς τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων. Εξάλλου, όπως προκύπτει από τη διερεύνηση των οικονομικών θεωριών διανομής του εισοδήματος και των κοινωνιολογικών προσεγγίσεων ως προς τη σχέση εκπαίδευσης και εισοδήματος, τα επαγγελματικά προσόντα προσδιορίζουν τις δυνατότητες εισόδου στην απασχόληση, πιστοποιούν ή διαμηνύουν τις επαγγελματικές δεξιότητες ή ικανότητες των υποψηφίων και χρησιμοποιούνται ως προϋποθέσεις για την κάλυψη των θέσεων εργασίας, ενώ οι οικονομικές και κοινωνικές δομές και ο συσχετισμός δυνάμεων των διαφόρων τμημάτων της αγοράς επηρεάζουν τη διαμόρφωση των μισθών και των αμοιβών της εργασίας και οι επιχειρήσεις καθορίζουν, ανάλογα με την κατανομή τους στα διακριτά τμήματα της πρωτεύουσας ή δευτερεύουσας αγοράς εργασίας, τις συνθήκες πρόσληψης και εργασίας και τις δυνατότητες επαγγελματικής και μισθολογικής εξέλιξης.

Περαιτέρω, όπως διαπιστώθηκε από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, οι τάσεις επέκτασης των άτυπων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οι πιέσεις των επιχειρήσεων για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο και για την ενίσχυση της αυτονομίας τους στον καθορισμό της εργασιακής και μισθολογικής σχέσης, αφενός, επιβάλλουν την ανασυγκρότηση των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και την ανάλογη προσαρμογή της συλλογικής τους δράσης στις εργασιακές εξελίξεις με την υιοθέτηση μιας πιο διορατικής προσέγγισης, ώστε να διευρυνθούν οι δυνατότητες εκπροσώπησης των νέων συμφερόντων, διεξαγωγής αποτελεσματικών διαπραγματεύσεων και συλλογικής ρύθμισης στις επιχειρήσεις και συνακόλουθα να ενισχυθεί ο ρόλος τους στη διαχείριση των αλλαγών, τον εκσυγχρονισμό της εργασίας και τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και, αφετέρου, καθιστούν αναγκαίες τις μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που θα προάγουν την ευελιξία της αγοράς με την ασφάλεια της απασχόλησης. Ειδικά στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η διεύρυνση του περιεχομένου τους σε νέες θεματικές προσανατολισμένες στις νέες πρακτικές εργασιακών σχέσεων, η ενίσχυση του ρόλου της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας στη ρύθμιση των επιμέρους πτυχών των εργασιακών σχέσεων, η προσπάθεια ενεργοποίησης των συμμετοχικών διαδικασιών εργαζομένων για τη μεγαλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων

συλλογικής ρύθμισης στην επιχείρηση, η επικράτηση των συναινετικών διαδικασιών και των νέων μορφών συντονισμένης και πολυεπίπεδης διαπραγματεύσεως, καθώς και η τάση προάσπισης της αρχής του κατώτατου νόμιμου μισθού από την πλειοψηφία των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κεντρικών ή κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, που συμπληρώνονται από επιχειρησιακές προκειμένου να παρέχουν το περιθώριο διαχειριστικής ευχέρειας και μισθολογικής διαφοροποίησης, υποδηλώνουν τη νέα αντίληψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς την κατεύθυνση τόσο της προσαρμογής στις εργασιακές εξελίξεις, της αποτελεσματικής διαχείρισης των αλλαγών και της συλλογικής ρύθμισης κάθε θέματος που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, όσο και της διασφάλισης της σταθερότητας των μισθών, της αύξησης της απασχόλησης, της άμβλυνσης των μισθολογικών ανισοτήτων και της ενίσχυσης της κοινωνικής προστασίας.

Από την άλλη μεριά, οι επιχειρήσεις έχουν αναπτύξει τα δικά τους συστήματα αμοιβών, κυρίως, για τα στελέχη τους και εφαρμόζουν πρακτικές διαχείρισης των δεξιοτήτων, που αποβλέπουν στην ενίσχυση της απόδοσης των εργαζομένων και εξασφαλίζουν μια αυτόνομη μισθολογική πολιτική και μια ευέλικτη και εξατομικευμένη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού για την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών στόχων, ενώ ταυτόχρονα χρειάζονται καλά σχεδιασμένα και επικαιροποιημένα συστήματα αξιολόγησης των θέσεων εργασίας για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και της αντικειμενικότητας στις αμοιβές, η αποτελεσματικότητα των οποίων εξαρτάται από την αποδοχή και την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων. Εντούτοις, η εκτεταμένη εφαρμογή από τις επιχειρήσεις πρακτικών συνδεδεμένων με την αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας και τα εξατομικευμένα συστήματα αμοιβής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού με κριτήρια βασισμένα στην ατομική απόδοση και μη υποκείμενα σε συλλογικό προσδιορισμό και συλλογικά ελεγχόμενη διαδικασία αξιολόγησης, σε συνδυασμό με την απαιτούμενη συμμετοχή των εργαζομένων για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας των πρακτικών αυτών και με τη διεύρυνση του στρατηγικού ρόλου των θεμάτων διαφοροποίησης των αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, αναδεικνύουν την ανάγκη ενεργητικής εμπλοκής εργοδοτών και εργαζομένων στην επανεξέταση και την προσαρμογή των κριτηρίων επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης στα νέα δεδομένα των συνθηκών εργασίας και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων και στον καθορισμό των όρων παραγωγικότητας-



αμοιβής και αποτελεσματικών μισθών, με σκοπό την ουσιαστική βελτίωση των όρων εργασίας και αμοιβής.

Σε κάθε περίπτωση, μια σειρά παραγόντων που σχετίζονται με την εισαγωγή τεχνολογικών καινοτομιών και νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, τη μεταβολή του περιεχομένου των εργασιακών καθηκόντων και τη ζήτηση σύνθετων επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων ανταπόκρισης σε ποικίλες εργασιακές καταστάσεις καθιστούν απαραίτητη την επαναθεώρηση των επαγγελματικών ταξινομήσεων, τον επαναπροσδιορισμό των ειδικοτήτων, τον επανασχεδιασμό του εκπαιδευτικού συστήματος, της επαγγελματικής κατάρτισης και των διαδικασιών πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και τη συλλογική αναγνώριση των επαγγελματικών χαρακτηριστικών και απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Επιπλέον, ο αναλυτικός προσδιορισμός και αναγκαίος εκσυγχρονισμός των ειδικοτήτων θα μπορούσε να στηριχθεί, αφενός, στην αντιστοίχιση των πεδίων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης με τις επαγγελματικές λειτουργίες και τους όρους άσκησης των ειδικοτήτων μέσα από την ανάπτυξη των επαγγελματικών περιγραμμάτων, την οριοθέτηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων και, αφετέρου, στην επικαιροποίηση των υφιστάμενων νομοθετικών ρυθμίσεων και των αντίστοιχων ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που διέπουν τους όρους άσκησης των ειδικοτήτων.

Παράλληλα, η ανάπτυξη ολοκληρωμένων πολιτικών διάγνωσης, αξιολόγησης, πιστοποίησης, αναγνώρισης και μεταφοράς επαγγελματικών προσόντων, ιδίως εκείνων που αποκτήθηκαν μέσα από άτυπες μορφές μάθησης, αποτελεί τον κεντρικό άξονα της μεταρρύθμισης των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Ειδικότερα, τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης επανασχεδιάζονται με κύριο προσανατολισμό στα μαθησιακά αποτελέσματα, δηλαδή, στα επαγγελματικά προσόντα (γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες) που αποκτήθηκαν μετά την ολοκλήρωση της μαθησιακής διαδικασίας μέσα από διάφορες μαθησιακές διαδρομές (τυπικής, ανεπίσημης και μη τυπικής μάθησης) και βασίζονται στο ευρωπαϊκό πλαίσιο και τα αντίστοιχα εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων ως κεντρικά σημεία αναφοράς και σύγκρισης των διαφορετικών επιπέδων απόκτησης των επαγγελματικών προσόντων. Αυτός ο νέος προσανατολισμός των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης προϋποθέτει την προσαρμογή της

διάρθρωσης τους σε διακριτούς κύκλους σπουδών ή εκπαιδευτικές ενότητες και αντίστοιχες πιστωτικές μονάδες ανάλογα με τις αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες, καθώς και την ανάπτυξη διαδικασιών πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων που αποκτήθηκαν, ανεξαρτήτως του τρόπου απόκτησης τους, με στόχο τη σύγκλιση των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, την ενίσχυση της δια βίου μάθησης και της διαφάνειας των προσόντων, την προώθηση της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής αναγνώρισης και τη βελτίωση της ποιότητας και της ελκυστικότητας της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Σε ότι αφορά, δε, την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων για την άσκηση νομοθετικά κατοχυρωμένου επαγγέλματος, τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνωρίζουν σύμφωνα με την Οδηγία 2005/36/EK τα προσόντα που αποκτήθηκαν σε άλλο κράτος μέλος, τα οποία πιστοποιούνται από τίτλο εκπαίδευσης, βεβαίωση επάρκειας ή/και επαγγελματικής πείρας και αντιστοιχούν τουλάχιστον στο αμέσως προηγούμενο επίπεδο που απαιτείται για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος στην επικράτεια τους.

Προς την κατεύθυνση αυτή, διενεργήθηκαν μια σειρά από ενέργειες στο πλαίσιο της εθνικής μας πολιτικής για την εκπαίδευση, τη δια βίου μάθηση και την ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων, που θα συμβάλλουν καθοριστικά στην ανάπτυξη και εφαρμογή διαδικασιών πιστοποίησης δομών, εκπαιδευτών, προγραμμάτων, γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και δίνεται προτεραιότητα στη δημιουργία ενός συστήματος αναγνώρισης της τυπικής πιστοποίησης της μάθησης στο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων, στην ανάπτυξη συστήματος διάγνωσης αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης, στη δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης με κοινές αρχές και κοινούς κανόνες για όλα τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, στην υιοθέτηση προδιαγραφών πιστοποίησης της πρότερης γνώσης και στη συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και τη λειτουργική διασύνδεση των υφιστάμενων θεσμών εκπαίδευσης, δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, έχουν ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη όλες οι οδηγίες που διέπουν το ευρωπαϊκό γενικό σύστημα αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων (89/48/ΕΟΚ, 92/51/ΕΟΚ, 1999/42/ΕΚ και 2001/19/ΕΚ) και εκκρεμεί η ενσωμάτωση της νέας οδηγίας 2005/36/ΕΚ.

Συνάγεται, επομένως, από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τον προσανατολισμό των δομών της αγοράς εργασίας, της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης ότι τα επαγγελματικά προσόντα, που στοιχειοθετούν την ικανότητα αξιοποίησης των γνώσεων και ανταπόκρισης σε διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις, βρίσκονται στο επίκεντρο του νέου μοντέλου παραγωγής και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού για την ενίσχυση της απόδοσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και αποτελούν το κομβικό σημείο των εθνικών πολιτικών απασχόλησης, που επικεντρώνονται στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και της ικανότητας διατήρησης ενός υψηλού επιπέδου επικαιροποιημένων προσόντων ως βασικής ασπίδας προστασίας στην εισαγωγή νέων μορφών ευελιξίας της αγοράς, ενώ ταυτόχρονα η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων εγγράφεται στις πρωταρχικές επιδιώξεις των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης για την ενίσχυση της δια βίου μάθησης, τη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών και εναλλακτικών επιλογών μάθησης και τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων. Ωστόσο, το νέο μοντέλο διαχείρισης που βασίζεται στα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού τροποποιεί το περιεχόμενο των ειδικοτήτων και των απαιτούμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσφέρει μια νέα κλίμακα κριτηρίων επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης, που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ενόψει της ανάπτυξης του συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και με δεδομένο ότι η αξία της επαγγελματικής πιστοποίησης θα είναι εξαιρετικά περιορισμένη αν δεν συνδεθεί με συγκεκριμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, αμοιβής ή μετάβασης στην τυπική εκπαίδευση. Προς τούτο, είναι αναγκαία η συλλογική κατοχύρωση του προσδιορισμού, της αξιολόγησης και της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και η σταδιακή σύνδεση της με τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων. Αυτό προϋποθέτει την κινητοποίηση και την ενεργό εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων, στο πλαίσιο της κοινωνικής τους ευθύνης να διαχειριστούν τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, ώστε να προσαρμόσουν ανάλογα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας, να επαναπροσδιορίσουν τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης σύμφωνα με τα νέα δεδομένα των συνθηκών εργασίας και των χαρακτηριστικών των εργαζομένων και να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους διαχείρισης,

αξιολόγησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, προκειμένου να συμβιβάσουν τα αντικρουόμενα συμφέροντα, αφενός, της ευελιξίας και της αυτονομίας των επιχειρήσεων στον προσδιορισμό της εργασιακής και μισθολογικής σχέσης για την ενίσχυση της απόδοσης και την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και, αφετέρου, της υιοθέτησης των απαραίτητων συλλογικών εγγυήσεων και της διασφάλισης των κατώτατων μισθών και των επιπέδων απασχόλησης για την ενίσχυση της ασφάλειας και της ποιότητας της απασχόλησης, της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και της μεγαλύτερης κοινωνικής συνοχής. Ποιες είναι, ωστόσο, οι στάσεις και οι στρατηγικές των κυριότερων συντελεστών της ελληνικής αγοράς εργασίας, δηλαδή των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και των επιχειρήσεων, μπροστά στο ενδεχόμενο να αντιμετωπίσουν τα επαγγελματικά προσόντα, από τη στιγμή που θα πιστοποιούνται μέσα από αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές διαδικασίες, στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να τα ενσωματώσουν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας;

Από την επιτόπια έρευνα που πραγματοποιήθηκε με τη διεξαγωγή 39 ατομικών συνεντεύξεων, κατά τα χρονικά διαστήματα από 2 Νοεμβρίου 2005 έως 20 Δεκεμβρίου 2005 και από 17 Μαρτίου 2006 έως 11 Ιουλίου 2006, σε εκπροσώπους των αντιπροσωπευτικότερων τριτοβάθμιων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, σε εκπροσώπους της διοίκησης ή της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού και σε εκπροσώπους των εργαζομένων των επιχειρήσεων, που καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και των επιχειρήσεων, που καλύπτονται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς και στους εκπροσώπους ομοιοεπαγγελματικών εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων, προέκυψαν τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Τα επαγγελματικά προσόντα είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό της ειδικότητας και των συναφών επαγγελματικών δικαιωμάτων, ιδίως, στις περιπτώσεις των νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων και των ειδικοτήτων που βασίζονται σε εμπειρικά και άτυπα προσόντα, για τις οποίες αναδεικνύεται επιτακτικά η ανάγκη αναλυτικού προσδιορισμού, πιστοποίησης και νομοθετικής κατοχύρωσης των επαγγελματικών προσόντων. Παρά τη διαφορετική προσέγγιση ως προς το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων ανάμεσα στις πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις δημόσιες επιχειρήσεις, που υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά

προσόντα λαμβάνονται υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τον προσδιορισμό της ειδικότητας, βάσει της οποίας θα ενταχθεί ο εργαζόμενος στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, που προσεγγίζουν το θέμα των επαγγελματικών προσόντων στο πλαίσιο της δικής τους πολιτικής για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης, είναι κατά γενική ομολογία καθοριστική και απαραίτητη η εκπόνηση της αναλυτικής περιγραφής των θέσεων εργασίας για τον αναλυτικό προσδιορισμό των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων και για την επικαιροποίησή τους με τα νέα δεδομένα της παραγωγικής διαδικασίας, προκειμένου να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να διασφαλιστούν καλύτερα οι εργαζόμενοι, αλλά και να υποστηριχθούν οι επιχειρήσεις στην αποτελεσματικότερη οργάνωση και στην αναζήτηση των κατάλληλων στελεχών. Επιπλέον, τα επαγγελματικά προσόντα, όπως αυτά προσδιορίζονται στο πλαίσιο της περιγραφής των θέσεων εργασίας, είναι απαραίτητα για την αξιολόγηση τόσο για την πρόσληψη των υποψηφίων όσο και για την αποτίμηση της απόδοσης των εργαζομένων και προσδιορίζουν τις παραμέτρους των συστημάτων προσλήψεων, αξιολόγησης, ανάπτυξης, προαγωγής και μισθολογικής εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, που αποβλέπουν κατά κανόνα στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων, αλλά μπορούν επίσης να αποτελέσουν τη βάση για τη βελτίωση της μισθολογικής κατάστασης και τη μείωση των μισθολογικών διαφορών στην επιχείρηση. Σε κάθε περίπτωση, τίθεται έντονα από την πλειοψηφία των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων το θέμα του προσδιορισμού των όρων των συστημάτων αξιολόγησης και πρόσθετων αμοιβών μέσα από συλλογικές διαδικασίες, οι οποίες θα πρέπει να βασίζονται σε κοινώς αποδεκτά και διαφανή κριτήρια και να διασφαλίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και την αντικειμενική εφαρμογή του συστήματος.

Τα επαγγελματικά προσόντα θα πρέπει, κατά κοινή παραδοχή, να επανεκτιμηθούν και οι ειδικότητες να επικαιροποιηθούν από τη στιγμή που μεταβάλλονται οι συνθήκες παραγωγής και να ενσωματώσουν τα νέα δεδομένα της τεχνολογίας και του αυτοματισμού, δεδομένου ότι ο τεχνολογικός και οργανωτικός εκσυγχρονισμός, η επέκταση των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων και η εμφάνιση νέων προϊόντων και υπηρεσιών έχουν αυξήσει τη ζήτηση σε μεγαλύτερη εξειδίκευση και περισσότερα

επαγγελματικά προσόντα, χωρίς την ανάλογη επέκταση των επαγγελματικών δικαιωμάτων, ενώ ταυτόχρονα οι επιχειρήσεις δίνουν έμφαση στις επαγγελματικές ικανότητες διαχείρισης, ανάληψης πρωτοβουλιών, αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών και επικοινωνίας, επιβάλλοντας τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, την επαγγελματική κατάρτιση και την πιστοποίηση των αποκτηθέντων μέσω κατάρτισης ή επαγγελματικής εμπειρίας προσόντων, καθώς και την εφαρμογή αντίστοιχων διαδικασιών εργασιακής ανάλυσης, αξιολόγησης, πιστοποίησης και αμοιβής και την συνολικότερη επαναθεώρηση της διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων.

Το κρίσιμο ερώτημα, που τίθεται στην προκειμένη περίπτωση, είναι κατά πόσο η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των αμοιβών. Επ' αυτού, οι απόψεις δίστανται τόσο μεταξύ των εργατικών και των εργοδοτικών οργανώσεων, όσο και εντός των εν λόγω εργατικών οργανώσεων. Οι περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων συζητούν την πιθανότητα επαναθεώρησης των αμοιβών, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, δεν θα ανατραπούν τα κεκτημένα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και οι μισθολογικές ιεραρχίες, θα υιοθετηθούν κοινώς αποδεκτοί κανόνες - πλαίσιο των πρόσθετων αμοιβών και παροχών και θα διασφαλιστεί η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαμόρφωση και την εφαρμογή των κριτηρίων αξιολόγησης επαγγελματικών προσόντων, έτσι ώστε η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων να ενσωματωθεί στα υπάρχοντα μισθολογικά κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων και να μην οδηγήσει σε αποσταθεροποίηση των μισθών και σε εντατικοποίηση της εργασίας. Αντίθετα, αρκετές εργατικές οργανώσεις είναι επιφυλακτικές μπροστά στο ενδεχόμενο να διαταραχθούν τα κεκτημένα δικαιώματα τους, ιδίως, στις περιπτώσεις των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων, να οδηγηθούν οι εργαζόμενοι σε διάσπαση και να αποδυναμωθεί το πάγιο αίτημα του εργατικού κινήματος για ίδια αμοιβή σε ίδια εργασία, με μοναδική θεμιτή διαφοροποίηση τα χρόνια προϋπηρεσίας. Από την άλλη μεριά, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών για τις εργοδοτικές οργανώσεις, διότι αφενός το ζήτημα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο σε επιχειρησιακό επίπεδο και εξατομικευμένα και, αφετέρου, η οποιαδήποτε επαναθεώρηση των αμοιβών θα επιβαρύνει το κόστος εργασίας, κυρίως, για τις μικρές επιχειρήσεις. Εξάλλου, προέχει η ανάπτυξη και η εφαρμογή

θεσμοθετημένων διαδικασιών προσδιορισμού, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων. Ομοίως, δεν τίθεται θέμα επαναθεώρησης των αμοιβών, από τη στιγμή που τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν *per se* κριτήριο διαμόρφωσης των αμοιβών, ούτε για τις δημόσιες επιχειρήσεις, που υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στον προσδιορισμό της ειδικότητας και στη μισθολογική ιεραρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και παρέχονται υψηλότεροι των νομίμων μισθοί, αλλά ούτε και για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες εφαρμόζουν τα δικά τους συστήματα αμοιβών για το στελεχιακό τους δυναμικό, τα οποία αποβλέπουν στην αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης και βασίζονται στα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα της θέσης εργασίας, που προσδιορίζουν το εύρος του μισθού και όχι στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων.

Συνακόλουθα, η πλειοψηφία των τριτοβάθμιων εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων και ορισμένων δευτεροβάθμιων εργατικών οργανώσεων υποστηρίζει ότι η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων προϋποθέτει την κεντρική διαπραγμάτευση ενός ενιαίου πλαισίου γενικών αρχών και κατευθύνσεων και την παραπέρα εξειδίκευση του σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης, αποβλέποντας στις ελάχιστες ρυθμίσεις των βασικών όρων και προϋποθέσεων καθορισμού του μισθού εισόδου και του μισθού εξέλιξης και απόδοσης, αν και επισημαίνεται ότι είναι πιο εφικτή η αντιμετώπιση του θέματος των επαγγελματικών προσόντων σε επιχειρησιακό επίπεδο, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι λειτουργεί θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση και, επιπρόσθετα, δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και τα υφιστάμενα μισθολογικά κλιμάκια και θα υπάρξει σαφής προσδιορισμός των ειδικοτήτων και των θέσεων εργασίας και συγκροτημένη πολιτική αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων. Επιπλέον, σημειώνεται ότι η ένταξη των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε κλαδικό επίπεδο, αποκτά ιδιαίτερη σημασία για τις νεοεμφανιζόμενες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, δεδομένου ότι η διαμόρφωση ενός ενιαίου περιβάλλοντος θα συμβάλλει στη μεγαλύτερη προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας. Αντίθετα, υποστηρίζεται ότι το θέμα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο σε ατομικό και επιχειρησιακό επίπεδο, διότι δεν είναι δυνατή η αναλυτική καταγραφή και αξιοποίηση των επαγγελματικών προσόντων στο χώρο εργασίας και εγείρονται

αρκετά ζητήματα σχετικά με τις αρμοδιότητες, την περιγραφή θέσης εργασίας και την ανάλυση των δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης. Επίσης, δεν τίθεται θέμα πιστοποίησης και ένταξης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τις ειδικότητες εκείνες, που είναι επαρκώς προσδιορισμένες και νομοθετικά κατοχυρωμένες ως προς τις προϋποθέσεις άσκησης και επαγγελματικής εξέλιξης. Εξίσου αντίθετες στη συλλογική αντιμετώπιση των επαγγελματικών προσόντων είναι ορισμένες δευτεροβάθμιες οργανώσεις και δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες αποβλέπουν να περιφρουρήσουν τα κεκτημένα δικαιώματά τους, που προστατεύονται από διαδικασίες δημόσιου τομέα, ειδικές νομοθετικές διατάξεις ή διεθνή πρότυπα, αλλά και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που επιδιώκουν να διασφαλίσουν την αυτονομία των πολιτικών τους για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης.

Σε κάθε περίπτωση, η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας εξαρτάται, σύμφωνα με τις απόψεις των συνεντευξιαζόμενων, από συγκεκριμένες αλλαγές και προϋποθέσεις, που σχετίζονται με: (α) τον αναλυτικό προσδιορισμό των ειδικοτήτων, των θέσεων εργασίας, των επαγγελματικών λειτουργιών και των απαιτούμενων επαγγελματικών προσόντων, (β) την υιοθέτηση αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης και διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων και αντιστοίχησης τους με τα τυπικά προσόντα και τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση, την εφαρμογή αξιόπιστης διαδικασίας πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και την ανάπτυξη συστημάτων ορθολογικού σχεδιασμού προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, (γ) την οριοθέτηση του πλαισίου διαπραγμάτευσης και συλλογικής ρύθμισης και τον καθορισμό σε συλλογικό επίπεδο των όρων διαπραγμάτευσης σε σχέση με τα κριτήρια αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων και τους κανόνες πρόσθετων αμοιβών και (δ) τον εκσυγχρονισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των ειδικοτήτων με βάση τα νέα δεδομένα της παραγωγικής διαδικασίας και τις ανάγκες ευελιξίας των επιχειρήσεων, χωρίς να θίγονται τα κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων ως προς τα κατώτατα όρια των μισθών και τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, προκειμένου να επιτευχθεί η διεξαγωγή αποτελεσματικής διαπραγμάτευσης και συστηματικού κοινωνικού διαλόγου καθώς και η ουσιαστική συναίνεση εργοδοτών και εργαζομένων, που είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση σε συλλογικό επίπεδο των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων. Σύμφωνα, δε, με τις απόψεις



ορισμένων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και μεμονωμένων επιχειρήσεων, με την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα διασφαλιστεί η συλλογική διαπραγμάτευση και συμφωνία σε ένα πλαίσιο κανόνων αξιολόγησης, πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων και αντίστοιχης διαμόρφωσης των αμοιβών, η οποία θα παρέχει τις απαραίτητες εγγυήσεις και ασφαλιστικές δικλείδες μιας πιο δίκαιης και αξιοκρατικής μεταχείρισης, θα συμβάλλει στην προάσπιση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας, στην προστασία της επαγγελματικής ιδιότητας των ειδικοτήτων, την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και τη βελτίωση των όρων απασχόλησης και αμοιβής και θα ελαχιστοποιήσει τις αρνητικές συνέπειες εξατομίκευσης των όρων αμοιβής και απασχόλησης, ανατροπής των κεκτημένων, αποδυνάμωσης των συλλογικών συμβάσεων, αποσταθεροποίησης των μισθών και εντατικοποίησης της εργασίας.

Από τα προαναφερθέντα διαπιστώνεται ότι, σε θεωρητικό επίπεδο, γίνεται εκτεταμένη συζήτηση για τα επαγγελματικά προσόντα και το νέο μοντέλο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που βασίζεται στην ικανότητα αυτό-προσδιορισμού, αξιοποίησης γνώσεων και τεχνολογιών και ανταπόκρισης στο μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον και εξυπηρετεί καλύτερα την επιχειρησιακή προσέγγιση για την ενίσχυση της απόδοσης και της αφοσίωσης των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης, ενώ υπάρχει έντονος προβληματισμός για την προσαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων στη νέα κλίμακα κριτηρίων που φαίνεται να διαμορφώνει το νέο μοντέλο των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων. Ωστόσο, δεν φαίνεται να έχει προβληματίσει στην ίδια έκταση τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων στη χώρα μας, παρά το γεγονός ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις έχουν αναπτύξει ολοκληρωμένες στρατηγικές αμοιβής και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους για την αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης και την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Αυτό οφείλεται στους εξής λόγους: (α) στην απουσία ενιαίου συστήματος και ανεπτυγμένων διαδικασιών διάγνωσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, όπως φαίνεται από την πρόσφατη θεσμοθέτηση του εθνικού συστήματος σύνδεσης της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση και από τον στόχο όλων των σχετικών πρωτοβουλιών, που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο

ευρωπαϊκών προγραμμάτων και επικεντρώθηκαν στην ανάπτυξη του συστήματος πιστοποίησης και στον προσδιορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας του, (β) στο πρωταρχικό μέλημα των εργατικών οργανώσεων να προασπίσουν τα κεκτημένα δικαιώματα τους ως προς τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, που κατοχυρώνονται στις κείμενες νομοθετικές διατάξεις και τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως προκύπτει από τη βασική τους προσέγγιση ότι τα επαγγελματικά προσόντα λαμβάνονται ήδη υπόψη στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τον προσδιορισμό της ειδικότητας, βάσει της οποίας εντάσσεται ο εργαζόμενος στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο και η εξέλιξη στην ειδικότητα εκλαμβάνεται κυρίως υπό το πρίσμα της συμπλήρωσης των ετών προϋπηρεσίας και (γ) στην κύρια επιδίωξη των επιχειρήσεων να διασφαλίσουν την αυτονομία τους στη διαχείριση και την αμοιβή του στελεχιακού τους δυναμικού για την αποτελεσματικότερη οργάνωση και επίτευξη των στόχων τους, όπως συνάγεται από την ιδιαίτερη σημασία που αποδίδουν στην αναλυτική περιγραφή της θέσης εργασίας και τη λεπτομερή ανάλυση των επαγγελματικών προσόντων, βάσει των οποίων προσδιορίζουν τις παραμέτρους του συστήματος προσλήψεων, αξιολόγησης, επαγγελματικής εξέλιξης και μισθολογικής προαγωγής του προσωπικού τους. Η διαπίστωση αυτή, βέβαια, δεν αφορά στις τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες πρωτοστάτησαν στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και της διαδικασίας γνωμοδότησης της Ο.Κ.Ε. για τη θεσμοθέτηση και την άμεση ενεργοποίηση του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α., τη συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και την ανάπτυξη διαδικασιών πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων και προέβησαν στην υπογραφή Πρωτοκόλλου Συνεργασίας για την από κοινού ανάπτυξη, πιστοποίηση και επικαιροποίηση επαγγελματικών περιγραμμάτων.

Από την άλλη μεριά, η εθνική μας πολιτική για την προώθηση της δια βίου μάθησης και την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων επικεντρώνεται στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας και της ικανότητας προσαρμογής των εργαζομένων στις μεταβαλλόμενες εργασιακές συνθήκες, ενώ ταυτόχρονα το εθνικό μας σύστημα για την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση αποβλέπει να αναθεωρήσει τη δομή των ειδικοτήτων και των προγραμμάτων σπουδών και να διαρθρωθεί σε συγκεκριμένα επίπεδα επαγγελματικών προσόντων ανάλογα με τα μαθησιακά αποτελέσματα κάθε μαθησιακής διαδικασίας, ώστε να διαμορφωθεί το εθνικό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων και να συσχετιστεί με το αντίστοιχο ευρωπαϊκό πλαίσιο.

Για το σκοπό αυτό, προσανατολίζεται στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων διαδικασιών πιστοποίησης των αποκτηθέντων επαγγελματικών προσόντων από όλα τα μαθησιακά πλαίσια μέσα από τη δημιουργία ενός συστήματος αναγνώρισης της τυπικής πιστοποίησης της μάθησης στο επίπεδο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών Προσόντων, την ανάπτυξη συστήματος διάγνωσης αναγκών της αγοράς, στη δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης για την επαγγελματική κατάρτιση, την υιοθέτηση προδιαγραφών πιστοποίησης της πρότερης γνώσης, τη συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και τη λειτουργική διασύνδεση των υφιστάμενων θεσμών εκπαίδευσης, δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επομένως, φαίνεται ότι η πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων δεν παραμένει απλά ένα θέμα κοινωνικού διαλόγου, αλλά αποτελεί πλέον μια επιχειρησιακή πραγματικότητα στην ελληνική αγορά εργασίας, που θα συμβάλλει αναμφισβήτητα στη σύνδεση της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης με την αγορά εργασίας, στη σύζευξη της ζήτησης και της προσφοράς των επαγγελματικών προσόντων, στη διασφάλιση των επιχειρήσεων για τα επικαιροποιημένα προσόντα και τις πραγματικές ικανότητες των υποψηφίων που έχουν τύχει έγκυρης και αξιόπιστης πιστοποίησης, καθώς και στη διεύρυνση των εκπαιδευτικών ευκαιριών, των εναλλακτικών επιλογών μάθησης και των δυνατοτήτων κεφαλαιοποίησης των γνώσεων για την καλύτερη προσαρμογή και προστασία των εργαζομένων στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Απέναντι σ' αυτή τη νέα πραγματικότητα, που θέτει στο επίκεντρο τα επαγγελματικά προσόντα και τις ικανότητες αξιοποίησης των γνώσεων και προσαρμογής στις διάφορες εργασιακές συνθήκες, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να εστιάσουν μεν στην ανάπτυξη και την εφαρμογή του συστήματος πιστοποίησης και να διασφαλίσουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των διαδικασιών αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων, αλλά θα πρέπει ταυτόχρονα να προβληματιστούν για τις κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, ιδίως, ως προς τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, δεδομένου ότι δεν αρκεί ένα σύστημα πιστοποίησης να παρέχει αναγνωρισμένα διπλώματα αφού, όπως διαπιστώθηκε από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, η αξία του θα είναι εξαιρετικά περιορισμένη αν δεν συνδεθεί με συγκεκριμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, αμοιβής ή μετάβασης στην τυπική εκπαίδευση. Από την επιτόπια έρευνα διαπιστώθηκε ότι υπάρχει προβληματισμός σε ορισμένες

συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, οι οποίες συζητούν το ενδεχόμενο η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων να οδηγήσει σε επαναθεώρηση των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, από τη στιγμή που επιβάλλεται η επανεκτίμηση των επαγγελματικών προσόντων υπό το πρίσμα των μεταβαλλόμενων συνθηκών παραγωγής και των νέων δεδομένων τεχνολογίας και αυτοματισμού και διαμορφώνεται μια νέα κλίμακα κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών με την ενσωμάτωση των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με την προϋπόθεση ότι δεν θα θιγούν τα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων, δεν θα ανατραπούν τα κεκτημένα κριτήρια και οι μισθολογικές ιεραρχίες και θα υιοθετηθούν κοινώς αποδεκτοί κανόνες-πλαίσιο των πρόσθετων αμοιβών. Αντίθετα, φαίνεται να περιορίζεται ο προβληματισμός στις εργοδοτικές οργανώσεις με το σκεπτικό ότι το ζήτημα των επαγγελματικών προσόντων μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο σε επιχειρησιακό επίπεδο και εξατομικευμένα, αφού η επιχείρηση είναι αρμόδια να προβεί στην καταγραφή, την ανάλυση και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της και, επιπλέον, η οποιαδήποτε αναθεώρηση των αμοιβών θα επιβαρύνει το κόστος εργασίας, κυρίως, για τις μικρές επιχειρήσεις. Επίσης, περιορισμένος είναι ο προβληματισμός σε ορισμένες εργατικές οργανώσεις, που είναι επιφυλακτικές απέναντι στην πιθανότητα ανατροπής των ισορροπιών και των κεκτημένων δικαιωμάτων τους, ιδίως στις περιπτώσεις των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων και υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα έχουν καθοριστεί στις ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις και έχουν ήδη ληφθεί υπόψη στον προσδιορισμό της ειδικότητας και στη μισθολογική ιεραρχία των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αποκλείεται, δε, η οποιαδήποτε συζήτηση για την επαναθεώρηση των αμοιβών, λόγω της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, από τις μεγάλες επιχειρήσεις που υποστηρίζουν ότι τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν *per se* κριτήριο διαμόρφωσης των αμοιβών, οι οποίες προσδιορίζονται από τα χαρακτηριστικά και τη βαρύτητα των θέσεων εργασίας, αλλά είναι απαραίτητα για τον προσδιορισμό των παραμέτρων πρόσληψης και αξιολόγησης και για την αποτελεσματική εφαρμογή των δικών τους πολιτικών για την ανάπτυξη και την ενίσχυση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Εντούτοις, παρά τη διαφοροποίηση στην έκταση και τα επιχειρήματα του προβληματισμού διαπιστώνεται μια σύγκλιση των απόψεων των εκπροσώπων των

εργοδοτών και των εργαζομένων τόσο ως προς την αναγκαιότητα επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και εκσυγχρονισμού των ειδικοτήτων υπό το πρίσμα των νέων τεχνολογικών δεδομένων και συνθηκών παραγωγής, όσο και ως προς τις απαιτούμενες προϋποθέσεις που θα πρέπει να συντρέξουν, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της ενσωμάτωσης των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι οποίες αφορούν στον αναλυτικό προσδιορισμό των ειδικοτήτων, στην ανάπτυξη επαγγελματικών περιγραμμάτων, ιδίως, για τις νεοεμφανιζόμενες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες, στην αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας, στην αντιστοίχιση των επαγγελματικών προσόντων με τα τυπικά προσόντα και τη διαβαθμισμένη εκπαίδευση, στην υιοθέτηση αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, στον εκσυγχρονισμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με βάση τα νέα δεδομένα και τη διασφάλιση της δυνατότητας ουσιαστικής διαπραγμάτευσης, καθώς και την αναγκαιότητα διεξαγωγής κοινωνικού διαλόγου και οριοθέτησης του πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σε ότι αφορά το θέμα της επαναθεώρησης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων, αυτό θα εξακολουθεί να αποτελεί τη βασική αντιπαράθεση των συγκρουόμενων συμφερόντων, αφενός, των εργαζομένων που εμμένουν στο αδιαπραγμάτευτο των κατώτατων ορίων των μισθών και ημερομισθίων, στη διασφάλιση των κεκτημένων κριτηρίων διαμόρφωσης των μισθών και στη διατήρηση των υφιστάμενων μισθολογικών κλιμακίων και, αφετέρου, των εργοδοτών που υποστηρίζουν την ανάγκη επαναθεώρησης του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σχέση με το αναχρονιστικό περιεχόμενο τους, τον ανατρεπτικό χαρακτήρα του κεκτημένου και το υψηλό κόστος εργασίας και επιδιώκουν να διασφαλίσουν την αυτόνομη και αποτελεσματικότερη διαχείριση της απόδοσης στο πλαίσιο των δικών τους πολιτικών ανάπτυξης και αμοιβής του ανθρώπινου δυναμικού για την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων.

Τέλος, από τη σύνθεση των θεωρητικών και εμπειρικών ευρημάτων προκύπτει ότι η πιστοποίηση και η αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων έχει ήδη ενταχθεί στην ατζέντα των ευρωπαϊκών και κοινωνικών εταίρων, αποτελεί το κομβικό σημείο των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και εγγράφεται στις πρωταρχικές επιδιώξεις των συστημάτων εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, σηματοδοτώντας τη νέα λογική της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που

βασίζεται στην επαγγελματική ικανότητα και την αξία του εργαζόμενου, διαμορφώνει νέα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και επιβάλλει την ανάλογη προσαρμογή των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων. Σύμφωνα με την οικονομική θεωρία της δυαδικής αγοράς εργασίας και τις αντίστοιχες κοινωνιολογικές προσεγγίσεις για τη σχέση εκπαίδευσης και εισοδήματος, τα επαγγελματικά προσόντα δεν αποτελούν μεν κριτήρια διαμόρφωσης των αμοιβών, αλλά προσδιορίζουν τις ειδικότητες, του όρους άσκησης τους και τις προϋποθέσεις για την κάλυψη της θέσης εργασίας, ενώ η διαμόρφωση των μισθών και αμοιβών εργασίας επηρεάζεται από τις κοινωνικές και οικονομικές δομές και τους συσχετισμούς δυνάμεων των κυριότερων συντελεστών της αγοράς εργασίας, των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Στην προκειμένη περίπτωση, η οικονομική και κοινωνική συγκυρία χαρακτηρίζεται από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές πιέσεις ενίσχυσης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεων, επαναθεώρησης των κατώτατων μισθών και αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο και οι συσχετισμοί δυνάμεων εργαζομένων και εργοδοτών επηρεάζονται, αφενός, από τη γενική υποχώρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, την αποδυνάμωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή την παντελή αποφυγή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την απουσία προσαρμογής της οργάνωσης και συνδικαλιστικής δράσης σε σχέση με τις δραστηριότητες του χώρου εργασίας και, αφετέρου, από την ενδυνάμωση του ρόλου και της αυτονομίας των επιχειρήσεων στον προσδιορισμό των επαγγελματικών προφίλ και της επαγγελματικής και μισθολογικής σχέσης για την ενίσχυση της απόδοσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στους στόχους της επιχείρησης, που συμβαδίζει με το πνεύμα του *«πολυλειτουργικού και μη συνδικαλισμένου εργαζόμενου»*.

Παρά ταύτα, οι εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων θα πρέπει, στο πλαίσιο της κοινωνικής τους υποχρέωσης και ευθύνης για τη συλλογική διαπραγμάτευση και ρύθμιση κάθε θέματος που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, της γενικότερης εμπλοκής τους στη διαμόρφωση των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και της αναγκαιότητας της συμμετοχής τους στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των αλλαγών, να ευαισθητοποιηθούν σε σχέση με την αποτύπωση της κοινωνικής πραγματικότητας που διαμορφώνεται με τις νέες προσεγγίσεις και τις αλλαγές στα

επαγγελματικά προσόντα και να κινητοποιηθούν, προκειμένου να επαναπροσδιορίσουν τα κριτήρια επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης σύμφωνα με τα νέα δεδομένα εκσυγχρονισμού των συνθηκών εργασίας και των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων, να καθορίσουν σε συλλογικό επίπεδο τους όρους διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων και να διασφαλίσουν την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των διαδικασιών προσδιορισμού, αξιολόγησης και πιστοποίησης τους και τη σταδιακή σύνδεση αυτών με τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων.

Προς τούτο, είναι αναγκαία η ανασυγκρότηση και η ανάλογη προσαρμογή της δράσης των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων στις εργασιακές εξελίξεις, τις νέες προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα και τα νέα πρότυπα άρθρωσης συλλογικών συμφερόντων, η ενεργοποίηση των συμμετοχικών διαδικασιών των εργαζομένων, η αξιοποίηση των νέων μορφών συντονισμένης και πολυεπίπεδης διαπραγμάτευσης και η ενίσχυση των δυνατοτήτων συλλογικής ρύθμισης στην επιχείρηση, προκειμένου να διασφαλίσουν τη διενέργεια αποτελεσματικών και ουσιαστικών διαπραγματεύσεων με την ενεργό συμμετοχή τους σε όλα τα επίπεδα, να εκσυγχρονίσουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να προσδιορίσουν, όπου απαιτείται ή να επικαιροποιήσουν τους όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, υπό το πρίσμα της αναγνωρισμένης επαγγελματικής πιστοποίησης των προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Εξάλλου, η ουσιαστική διαπραγμάτευση και ο συλλογικός προσδιορισμός των όρων διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων παρέχει περισσότερο εχέγγυα να βελτιώσει ουσιαστικά τους όρους εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων με την προάσπιση του συλλογικού χαρακτήρα και της ποιότητας της εργασίας, καθώς και να προωθήσει τις ποιοτικές πτυχές της ευελιξίας και της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων με τη διασφάλιση της δυνατότητας επιχειρησιακής συλλογικής ρύθμισης και απαιτούμενης διαχειριστικής και μισθολογικής διαφοροποίησης.

## II. Περιορισμοί της έρευνας και προοπτικές περαιτέρω διερεύνησης

Η διερεύνηση του κεντρικού ερωτήματος της παρούσας μελέτης σε σχέση με τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας επικεντρώθηκε, σε θεωρητικό επίπεδο, στην αναζήτηση των νέων προσεγγίσεων για τα επαγγελματικά προσόντα, που προωθούνται μέσα από τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης και τα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, στην εξέταση των οικονομικών και κοινωνιολογικών θεωριών ως προς τους παράγοντες διαμόρφωσης των αμοιβών και τη σχέση επαγγελματικών προσόντων και εισοδήματος, στη μελέτη των κριτηρίων επαγγελματικής και μισθολογικής ταξινόμησης και των παραγόντων επαναπροσδιορισμού των ειδικοτήτων, καθώς και στην αποτύπωση των εξελίξεων και των τάσεων που χαρακτηρίζουν τις εργασιακές σχέσεις, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τα συστήματα διαπραγμάτευσης των μισθών, τις πολιτικές αμοιβών των επιχειρήσεων και τις πολιτικές για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Περαιτέρω, σε εμπειρικό επίπεδο επιχείρησε να εντοπίσει τις στάσεις και τις στρατηγικές των κυριότερων πρωταγωνιστών της αγοράς εργασίας, δηλαδή των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και των επιχειρήσεων, σε σχέση με τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τους παράγοντες επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων υπό το πρίσμα και της πρόσφατης θεσμοθέτησης του ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, το ενδεχόμενο επαναθεώρησης των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών συνέπεια της επανεκτίμησης των επαγγελματικών προσόντων και την αναγκαιότητα, τις προϋποθέσεις και τις συνέπειες ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κατά την εμπειρική έρευνα καταγράφηκαν οι θέσεις, οι απόψεις και οι προβληματισμοί των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων στους παραπάνω άξονες, διαμορφώνοντας τη συνολική θεώρηση τους απέναντι στις νέες προσεγγίσεις για τα επαγγελματικά προσόντα και στο ενδεχόμενο η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων να οδηγήσει στην επαναθεώρηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.



Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας και η ανάλυση των απόψεων, που διατυπώθηκαν, επιβεβαίωσαν τις αντίστοιχες με τα θεωρητικά ευρήματα υποθέσεις εργασίας, ιδίως, σε σχέση με την εκτεταμένη συζήτηση και το γενικότερο προβληματισμό για τις πιέσεις μεγαλύτερης ευελιξίας και αυτονομίας των επιχειρήσεων στον καθορισμό της εργασιακής και μισθολογικής σχέσης και για τις τάσεις εξατομικευμένης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, που θεμελιώνει η νέα λογική των επαγγελματικών προσόντων, αλλά και για την αναγκαιότητα της ενεργητικότερης εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στον προσδιορισμό των όρων και των διαδικασιών διάγνωσης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων και στην ανάλογη επικαιροποίηση των επαγγελματικών και μισθολογικών συνθηκών άσκησης των ειδικοτήτων, προκειμένου να διασφαλίσουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις ασφάλειας, ποιότητας και εκσυγχρονισμού της εργασίας, που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες ενίσχυσης της ευελιξίας και της απόδοσης των επιχειρήσεων.

Ωστόσο, σ' αυτό το στάδιο ωρίμανσης του προβληματισμού για την αντιμετώπιση σε συλλογικό επίπεδο των συνεπειών της πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων σε όρους άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, δεν ήταν εφικτή η κατηγοριοποίηση και η μεγαλύτερη ανάλυση των αποτελεσμάτων της εμπειρικής έρευνας με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των επιμέρους κλάδων, επιχειρήσεων και επαγγελμάτων, πέραν των γενικών διαφοροποιήσεων που διαπιστώθηκαν ως προς την αντιμετώπιση και το ρόλο των επαγγελματικών προσόντων στη βαριά βιομηχανία, τη μεταποίηση, το λιανικό εμπόριο και την παροχή υπηρεσιών, στις μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 1.000 εργαζόμενους, στις δημόσιες και τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, στα επιστημονικά και τα τεχνικά επαγγέλματα, καθώς και στις νομοθετικά κατοχυρωμένες και τις νεοεμφανιζόμενες μη νομοθετικά κατοχυρωμένες ειδικότητες.

Επομένως, θα ήταν χρήσιμο να επεκταθεί προοπτικά η διερεύνηση του θέματος της ενσωμάτωσης των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους επιμέρους κλάδους, τις επιχειρήσεις και τα επαγγέλματα και να εξειδικευτεί στα ειδικά χαρακτηριστικά κάθε κλάδου, να προσαρμοστεί στις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες των μεγάλων και των μικρομεσαίων επιχειρήσεων αντίστοιχα και να διαφοροποιηθεί ανάλογα με τις ανάγκες προσδιορισμού και

νομοθετικής κατοχύρωσης των νεοεμφανιζόμενων ειδικοτήτων ή τις ανάγκες επικαιροποίησης των νομοθετικά κατοχυρωμένων ειδικοτήτων, αφού ληφθεί υπόψη η έκταση των αλλαγών ανά κλάδο, επιχείρηση και ειδικότητα στα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα υπό το πρίσμα της αναγνωρισμένης επαγγελματικής πιστοποίησης, οι συσχετισμοί δυνάμεων εργοδοτών και εργαζομένων και οι αντίστοιχες δυνατότητες συλλογικής ρύθμισης των όρων διαχείρισης των επαγγελματικών προσόντων.

Εξάλλου, όπως αναδείχθηκε από την πλειοψηφία των συνεντευξιαζόμενων, η μικρο-εξειδίκευση στον καθορισμό και την επικαιροποίηση των επαγγελματικών προσόντων, που απαιτούνται για την άσκηση των επαγγελμάτων και των ειδικοτήτων, συνιστά απαραίτητη προϋπόθεση τόσο για την ανάπτυξη του ενιαίου εθνικού συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων, όσο και για την ένταξη των πιστοποιημένων επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, η προοπτική διερεύνησης και αντιμετώπισης σε συλλογικό επίπεδο των συνεπειών της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων θα πρέπει να ακολουθήσει τις ίδιες διαδικασίες και τα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης και ρύθμισης των όρων άσκησης και αμοιβής των ειδικοτήτων, αφού με την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ανακύπτει ουσιαστικά το θέμα της επικαιροποίησης των ειδικοτήτων και του εκσυγχρονισμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα νέα δεδομένα της παραγωγικής διαδικασίας και στο νέο προφίλ του ζητούμενου εργαζόμενου.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### I. Ελληνική

- Αλεξίου Θανάσης, *Εργασία, Εκπαίδευση και Κοινωνικές Τάξεις. Το ιστορικό-θεωρητικό πλαίσιο*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2002.
- Αποστολίδης Λουκάς, *Συνδικαλιστική Εκπαίδευση και Ινστιτούτα Εργασίας (Ευρώπη-Ελλάδα)*, Εκδόσεις Αιχμή, Αθήνα 1983.
- Βεργίδης Δημήτρης, «Δια βίου εκπαίδευση και εκπαιδευτική πολιτική», στα Πρακτικά του Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου (Βόλος 1999), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Δια βίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική*, Ατραπός - Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος, Αθήνα 2001, σελ. 127-144.
- Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., *Οι Θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ για τα εργασιακά θέματα και για την εκπαίδευση-κατάρτιση*, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.gseevee.gr/>.
- Γ.Σ.Ε.Ε., *Ο δεκάλογος της Γ.Σ.Ε.Ε. για την Ανάπτυξη, την Απασχόληση και τις Εργασιακές Σχέσεις*, ηλεκτρονικά: <http://www.inegsee.gr/tekmiriwsj.htm>.
- Γ.Σ.Ε.Ε.-Σ.Ε.Β.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.-Ε.Σ.Ε.Ε., *Κωδικοποιημένες Βασικές Ρυθμίσεις Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων ετών 1975-2005*, χορηγία Ο.Α.Ε.Δ., Αθήνα, Μάιος 2006.
- Γαβρόγλου Σταύρος «Νέες μορφές απασχόλησης: Διάχυση, προβλήματα, προσανατολισμοί» στο Γαβρόγλου Σταύρος - Κικίλιας Ηλίας (επιμέλεια), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη 2001, σελ. 29-58.
- Γαβρόγλου Σταύρος, Gazon Eric, Μουρίκη Αλίκη, «Κοινωνικός Διάλογος και Παραγωγικότητα» στο Γαβρόγλου Σταύρος - Κικίλιας Ηλίας (επιμέλεια), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη 2001, σελ.193-220.
- Γαλατά Βίβιαν, Ιωαννίδου Μίκα, Πρωτοπαπάς Γιώργος, Σούρμπης Μάκης, *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 2001.
- Γαλατά Παρασκευή - Βίβιαν, «Οι καλές πρακτικές της Κ.Π. EQUAL στην πιστοποίηση επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων» στο Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL - Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων», *Συνεργασία για την Ανάπτυξη και Προώθηση Εργαλείων και Συστημάτων Πιστοποίησης Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων - Οδηγός Καλών Πρακτικών*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα 2005, σελ. 38-39.
- Γαλατά Παρασκευή - Βίβιαν, *Εθνικό Θεματικό Δίκτυο 'Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων' - Μελέτη για την Ανάδειξη Θεματικών Προτεραιοτήτων*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Μάρτιος 2004 (αδημοσίευτη).

- Γαλατά Παρασκευή - Βίβιαν, *Μελέτη για την Πιστοποίηση Επαγγελματικών Προσόντων και Δεξιοτήτων σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Αθήνα, Οκτώβριος 2004 (αδημοσίευτη).
- Γεωργακοπούλου Βάνα, Κουζής Γιάννης, *Ευελιξίες και Νέες Εργασιακές Σχέσεις*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1996.
- Γεωργακοπούλου Βασιλική, Κουζής Γιάννης, *Σύνδεση Αμοιβής Παραγωγικότητας - Προβλήματα και προϋποθέσεις εφαρμογής - Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγματεύσεως*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Αθήνα 1993.
- Γιαννακούρου Ματίνα και Σουμέλη Ευαγγελία, «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις» στο *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Έρευνες*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2003, σελ. 265-333.
- Δεδουσόπουλος Απόστολος «Ακαμψίες, ευελιξίες και απορρυθμίση στην Ελληνική αγορά εργασίας», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ. 151-159.
- Δεδουσόπουλος Απόστολος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας – Η προφορά της εργασίας, θεωρίες, πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Τόμος Πρώτος, Τυπωθήτω ΓΙΩΡΓΟΣ ΔΑΡΔΑΝΟΣ, Αθήνα 1998.
- Δημουλάς Κώστας, «Η απασχόληση στο νέο τεχνολογικό επιχειρησιακό περιβάλλον», *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, Τεύχος 72, (Ιούνιος 2001).
- Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., *Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Διά Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ*, Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα 2003.
- Ε.Σ.Ε.Ε., *Οι Θέσεις της Ε.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004*, Νοέμβριος 2006, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.esee.gr/>.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, *Εισαγωγή στη Στατιστική Ταξινόμηση των Επαγγεμάτων (ΣΤΕΠ – 92)*, Αθήνα 1995, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.statistics.gr/MainPage/step-92/step-92.pdf>.
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, *ΣΤΑΚΟΔ-2003 Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας με επεξηγηματικές σημειώσεις*, Αθήνα 2002, ηλεκτρονικά: <http://www.statistics.gr/MainPage/stakod/stakod.pdf>.
- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (Ε.Κ.Κ.Ε.), Ευρωπαϊκός Επιχειρησιακός Όμιλος (Ε.Ε.Ο. GROUP A.E.), Ε-2000 Όμιλος Συμβούλων, *Θεματική Μελέτη Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού*, Τελική Επικαιροποιημένη Έκθεση, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Μάρτιος 2006.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την πορεία εφαρμογής του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης*, COM (96) 46 τελικό, Βρυξέλλες, 15.02.1996.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Προς ένα Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων για τη δια βίου μάθηση*, Έγγραφο Εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής, SEC (2005) 957, Βρυξέλλες, 8.7.2005, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation\\_eqf\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_el.pdf).

- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Πρόταση Σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση*, COM(2006) 479 τελικό, Βρυξέλλες, 5.9.2006, ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com\\_2006\\_0479\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_el.pdf).
- Ευαγγελόδημος Δ.- Τσώλης Ζ., «Η έκθεση για τα κλειστά επαγγέλματα -Τι αλλάζει για δικηγόρους, συμβολαιογράφους, μηχανικούς, ταξιτζήδες, φορτηγατζήδες και άλλους επαγγελματίες», εφ. *ΤΟ ΒΗΜΑ*, 11-02-2001.
- Ευρωπαϊκή Ένωση, *Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της Συνθήκης για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 321 E/1-29.12.2006, ηλεκτρονικά: <http://eur-lex.europa.eu/el/treaties/index.htm>.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων: διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Αυστρίας, του Βελγίου, της Ιρλανδίας, της Γερμανίας και της Ελλάδας», IP/02/965, Βρυξέλλες, 1η Ιουλίου 2002, διαθέσιμο: [http://europa.eu.int/comm/secretariat\\_general/sgb/droit\\_com/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/secretariat_general/sgb/droit_com/index_en.htm).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση «Η πραγμάτωση μιας ευρωπαϊκής περιοχής δια βίου μάθησης»*, COM(2001) 678, 21.11.2001.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων - πλήρης αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων και των δυνατοτήτων»*, COM(2002) 694 τελικό, Βρυξέλλες, 11.12.2002.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής «Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, δύναμη εκσυγχρονισμού και αλλαγής» και Πρόταση Απόφασης του Συμβουλίου για τη θέσπιση τριμερούς κοινωνικής συνόδου κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση*, COM(2002) 341 τελικό, Βρυξέλλες, 26.6.2002.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Ανακοίνωση της Επιτροπής «Σύμπραξη για αλλαγή σε μια διευρυμένη Ευρώπη - ενίσχυση του ρόλου του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου»*, COM(2004) 557 τελικό, Βρυξέλλες, 12.8.2004.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Απόφαση 2241/2004/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 2004*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 390/6, 31.12.2004, περί ενιαίου κοινοτικού πλαισίου για τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και ικανοτήτων μέσω της δημιουργίας προσωπικού φακέλου εγγράφων υπό την ονομασία «Europass».
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Έκθεση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για την εφαρμογή της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ σύμφωνα με το άρθρο 18 της οδηγίας 92/51/ΕΟΚ*, COM/2000/0017 τελικό, Βρυξέλλες, 3.2.2000.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Η κοινωνική ατζέντα για το 2005-2010 – Μια κοινωνική Ευρώπη στην παγκόσμια οικονομία – Θέσεις εργασίας και ευκαιρίες για όλους, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 2005*.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Κώδικας Συμπεριφοράς εγκριθείς από την Ομάδα Συντονιστών για το Γενικό Σύστημα Αναγνώρισης Διπλωμάτων*, ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/general\\_system\\_guides\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/general_system_guides_en.htm).

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλο για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση: οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για τη μετάβαση στο 21 αιώνα»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1994.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλο για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική – Η πορεία προς το μέλλον για την Ένωση*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο 1994.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Λευκή Βίβλος για την «Εκπαίδευση και την Κατάρτιση, Διδασκαλία και Μάθηση - Προς μια κοινωνία της γνώσης»*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1996.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πράσινη Βίβλος «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα»*, COM(2006) 708 τελικό, Βρυξέλλες, 22.11.2006.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Πρόταση Οδηγίας για την Αναγνώριση Επαγγελματικών Προσόντων*, COM(2002)119 final 2002/0061 (COD), Βρυξέλλες, 7.3.2002, [http://europa.eu.int/comm/internal\\_market/en/qualifications](http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/qualifications).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, *Σχέδιο έκθεσης για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων, Λουξεμβούργο 1997.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, *Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2007 σχετικά με την πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που αφορά τη θέσπιση του ευρωπαϊκού πλαισίου επαγγελματικών προσόντων για τη δια βίου μάθηση*, COM(2006)0479 – C6-0294/2006 – 2006/0163(COD).
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, *Συμπεράσματα Προεδρίας*, Φλωρεντία Ιούνιος 1996, Δουβλίνο Δεκέμβριος 1996, Λισσαβόνα Μάρτιος 2000, Στοκχόλμη 2001, Βαρκελώνη Μάρτιος 2002, Βρυξέλλες Ιούνιος 2002, Βρυξέλλες Μάρτιος 2003, Βρυξέλλες Μάρτιος 2004 και Βρυξέλλες Μάρτιος 2005, που μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα: <http://www.consilium.europa.eu/>.
- Ευρωπαίοι Υπουργοί Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, *Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης*, Κοπεγχάγη, 29-30 Νοεμβρίου 2002, διαθέσιμη ηλεκτρονικά: [www.bologna-bergen.2005.no](http://www.bologna-bergen.2005.no).
- Ευρωπαίοι Υπουργοί Παιδείας, *Κοινή Διακήρυξη των Ευρωπαίων Υπουργών Παιδείας για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Ανώτατης Εκπαίδευσης*, Μπολόνια, 19 Ιουνίου 1999, διαθέσιμη ηλεκτρονικά: [www.bologna-bergen.2005.no](http://www.bologna-bergen.2005.no).
- Ευρωπαίοι Υπουργοί Παιδείας, *Κοινό ανακοινωθέν της συνάντησης των Ευρωπαίων Υπουργών Παιδείας στην Πράγα*, 19 Μαΐου 2001, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [www.bologna-bergen.2005.no](http://www.bologna-bergen.2005.no).
- Ευστράτογλου Άγγελος, «Απασχόληση και επαγγέλματα στην Ελλάδα 1993-1997», *Τετράδια του ΙΝΕ*, Διπλό τεύχος 22-23, (Αύγουστος 2002), σελ. 119-130.
- Ζαννή-Τελιοπούλου Κασσάνδρα, *Η εφαρμογή ενός συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών δεξιοτήτων στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.Ε.Κ.Ε.Π.), Αθήνα 2001.

- Θεοδόσης Γεώργιος, «Κλαδικός κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο», *Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών*, 6/2001, (2001), σελ. 583-589.
- ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., *Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2005*, Αθήνα, Αύγουστος 2005.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση: Η ανάγκη ενός Νέου Αναπτυξιακού Υποδείγματος», *ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ*, Τεύχος 26, (Απρίλιος 2006).
- Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., «Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2004-2005», *Ενημέρωση*, Τεύχος 107, (Ιούνιος 2004), σ. 2-10.
- Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., «Οι Θέσεις της ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2008», *Ενημέρωση*, Τεύχος 145, (Δεκέμβριος 2007), σελ. 3-27.
- Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ., *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2006*, Αθήνα, Αύγουστος 2006.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση – Ετήσια Έκθεση 2007*, Αθήνα, Αύγουστος 2007.
- Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., «Γ.Σ.Ε.Ε. - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.: Οι Προτάσεις του Κοινωνικού Διαλόγου», *ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ*, Διπλό τεύχος 10-11, (Σεπτέμβριος 1997).
- Ιντζίδης Βαγγέλης, «Δια βίου μάθηση: Ρητορικές και μετατοπίσεις» στα Πρακτικά Εισηγήσεων Συνεδρίου, *Μαθαίνοντας στην Επιχείρηση: Η Δια Βίου Μάθηση ως Στρατηγική Ανάπτυξης*, Επιμέλεια: Αντάρας Γεώργιος-Βουλγαράκη Αλεξάνδρα, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 22 Ιουνίου 2005, σελ.49-66.
- Ιωαννίδης Ε., *Τεχνολογία, δεξιότητες και απασχόληση στην Ελλάδα: διάρθρωση και τάσεις*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1999.
- Ιωάννου Χρήστος, «Η άνιση ανάπτυξη του ελληνικού συνδικαλισμού: μια μικροοικονομική ερμηνεία για τις αποκλίνουσες τάσεις του», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 5, (Ιανουάριος 1997), σελ. 21-37.
- Ιωάννου Χρήστος, «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και Οικονομικές Επιδόσεις: Κλαδική Μισθολογική Διάρθρωση και Πληθωρισμός», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 16, (Οκτώβριος 1999), σελ. 34-46.
- Καζάκος Άρης, *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998.
- Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος – Παπακωνσταντίνου Παναγιώτα, *Οικονομικές διαστάσεις της κατάρτισης ενηλίκων*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Αθήνα 2005.
- Κανελλόπουλος Κωνσταντίνος, Μαυρομαράς Κωνσταντίνος, Μητράκος Θεόδωρος, *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Μελέτες 50, Αθήνα 2003.
- Καράγιωργας Σάκης, Γεωργακόπουλος Θεόδωρος, Καραντινός Δημήτρης, Λοϊζίδης Γιάννης, Μπούζας Νίκος, Υφαντόπουλος Γιάννης, Χρυσάκης Μανώλης, *Διαστάσεις της φτώχειας στην Ελλάδα*, Τόμος Α', Δεύτερη Έκδοση, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1999.



- Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Έκδοση Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1998.
- Καραμεσίνη Μαρία και Ιωακείμογλου Ηλίας, «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών» στο *Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Ερευνες*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα 2003, σελ. 15-94.
- Καρδαράς Αθανάσιος, *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως κατά τον περί συμμετοχής ν. 1767/1988 και μετά από την επίδραση του περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας ν. 1876/1990*, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1996.
- Κασιμάτη Κούλα, *Δομές και Ροές. Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας*, Gutenberg, Αθήνα 2004.
- Κασιμάτη Κούλα, *Επιλογή Επαγγέλματος. Πραγματικότητα ή Μύθος;*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1998.
- Κατσανέβας Θεόδωρος, *Επαγγέλματα του Μέλλοντος και του Παρελθόντος*, Εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 1998.
- Κάτσικας Χρήστος, *AEI 2003 Οδηγός Σπουδών και Επαγγέλματος*, Εκδόσεις Σαββάλα, Αθήνα Νοέμβριος 2002.
- Κάτσικας Χρήστος, *Σπουδές-Επάγγελμα και Αγορά Εργασίας, Οι επαγγελματικές προοπτικές των σπουδών*, Εκδόσεις ΑΤΡΑΠΟΣ, Αθήνα 2005.
- Κάτσικας Χρήστος, *TEI, Στρατιωτικές και Αστυνομικές Σχολές 2003 Οδηγός Σπουδών και Επαγγέλματος*, Εκδόσεις Σαββάλα, Αθήνα Οκτώβριος 2002.
- Κάτσικας Χρήστος-Σωτήρης Παναγιώτης, *Η αναδιάρθρωση του ελληνικού πανεπιστημίου. Από την Μπολόνια στην Πράγα και στο Βερολίνο*, Εκδόσεις Σαββάλας, Αθήνα 2003.
- Κεραμίδου Ιωάννα, «Αλλαγές στις Εργασιακές Σχέσεις στον Κλάδο Εμπορίας Πετρελαιοειδών» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 219-264.
- Κικίλιας Ηλίας, «Η Επιχείρηση ως Χώρος Μάθησης: Επιχειρηματικές Στρατηγικές, Οργάνωση της Εργασίας και η Έννοια του “Έλλειμματος Δεξιοτήτων”» στα Πρακτικά Εισηγήσεων Συνεδρίου, *Μαθαίνοντας στην Επιχείρηση: Η Δια Βίου Μάθηση ως Στρατηγική Ανάπτυξης*, Επιμέλεια: Αντάρας Γεώργιος-Βουλγαράκη Αλεξάνδρα, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα, 22 Ιουνίου 2005, σελ. 69-87.
- Κιουλάφας Κ.Ε., *Τα αναπτόγματα μισθών στην Ελλάδα - Οι εξελίξεις στο Δημόσιο Τομέα και τη Βιομηχανία 1975-1985*, Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Αθήνα 1987.
- Κόκκος Αλέξης (επιμέλεια), *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων (Πάντειο Πανεπιστήμιο 23-25 Νοεμβρίου 2001)*, Εκδόσεις Μεταίχιμο, Αθήνα 2002.
- Κόκκος Αλέξης, *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Ανιχνεύοντας το πεδίο*, Μεταίχιμο, Αθήνα 2005.

- Κουζής Γιάννης, «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα – Τάσεις – Προοπτικές» - Αποτελέσματα Πανελλαδικής Έρευνας, *Τετράδια του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, Ειδικό τεύχος, Αθήνα, (Οκτώβριος 2002).
- Κουζής Γιάννης, «Παρατηρήσεις επί του Κειμένου του Πράσινου Βιβλίου της ΕΕ για τον Εκσυγχρονισμό του Εργατικού Δικαίου», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 45, (Ιανουάριος - Μάρτιος 2007), σελ. 4 -13.
- Κουζής Γιάννης, «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη» στο Σακελλαρόπουλος Θεόδωρος (επιμέλεια), *Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους*, Τόμος Α', Επιστημονική Βιβλιοθήκη, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα 1999, σελ. 253-309.
- Κουζής Γιάννης, *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, 2001.
- Κουκιάδης Ιωάννης, «Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Δίκαιο και Πολιτική*, Τόμος 5, Εκδόσεις Παρατηρητής, (1983), σελ.143-164.
- Κουκιάδης Ιωάννης, «Η πολιτική ισορροπίας μεταξύ της ευελιξίας της εργασίας και της προστασίας των εργαζομένων», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 30, (2003), σελ. 24-29.
- Κουκιάδης Ιωάννης, «Τα δικαιώματα εργασίας στις νέες παραγωγικές σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 43, (2006), σελ. 4-16.
- Κουκιάδης Ιωάννης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 1999.
- Κουκουλές Γεώργιος, *Ελληνικά Συνδικάτα: Οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση 1938-1984, Συμβολή στη διερεύνηση της υπόθεσης ανυπαρξίας ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1984.
- Κουκουλές Γιώργος, «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επετηρίδα Εργασίας*, (1998), σελ.101-115.
- Κουτρούκης Θεόδωρος, «Ο κοινωνικός διάλογος στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας: Σύγχρονες εξελίξεις και πολιτικές», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 42, (Απρίλιος 2006), σελ. 28-42.
- Κουτρούκης Θεόδωρος, *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2005.
- Κωστάκου Γ., *Επαγγέλματα και Σπουδές – Επαγγελματική Πληροφόρηση* (Ανάλυση και Περιγραφή 142 Επαγγελμάτων), Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1983.
- Λαμπίρη-Δημάκη Ιωάννα, *Η Μεθοδολογία της Κοινωνιολογίας – Επιστημονικά Προβλήματα*, Παραδείγματα και Μέθοδοι Έρευνας, Εκδόσεις ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα - Κομοτηνή 1983, Τόμος 1, Τέταρτη αναθεωρημένη έκδοση.
- Ληξουριώτης Ιωάννης, *Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα. Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων*, Εκδ. ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1998.

- Ληξουριώτης Γιάννης, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Εκδ. ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1992.
- Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003.
- Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος, «Εργασία, Γνώση και Εκπαίδευση: η Περίπτωση της Ελληνικής Χημικής Βιομηχανίας» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 61-109.
- Λύτρας Περικλής, *Εργασιακές Σχέσεις*, Interbooks, Αθήνα 1992.
- Μοσχονάς Ανδρέας, *Τάξεις και Στρώματα στις Σύγχρονες Κοινωνίες, Τόμος Πρώτος Ερμηνευτικές Προσεγγίσεις*, Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα 1998.
- Μπαλούρδος Διονύσης - Χρυσάκης Μανώλης, «Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης: Στατιστικές ενδείξεις, αξιολόγηση και προοπτικές» στα Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου, *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*, Επιμέλεια: Μαράτου-Αλιμπράντη Λάουρα, Χατζηγιάννη Ανδρομάχη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1998, σελ. 133-150.
- Μπαλούρδος Διονύσης, *Δημογραφικές Διαστάσεις της Διανομής Εισοδήματος*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1997.
- Μπαλωτή Ξένη, *Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα 1997.
- Μπήτρος Γ. Κ., «Επαγγέλματα και πληθωρισμός», εφ. *ΤΟ ΒΗΜΑ*, 17-11-2002.
- Μυλωνάς Θεόδωρος, *Κοινωνική Αναπαραγωγή στο σχολείο – Θεωρία και Εμπειρία*, Εκδόσεις Αρμός, Αθήνα 1996.
- Νικολακοπούλου-Στεφάνου Ηρώ, *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Εκδόσεις Παρατηρητή, Αθήνα 1997.
- Ντότσικα Μαρία, «Μισθολογική Πολιτική στις Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 17, (Ιανουάριος 2000), σελ. 29-43.
- Ο.Κ.Ε., «Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση», Γνώμη Νο 117, Νοέμβριος 2004.
- Ο.Κ.Ε., «Έκθεση Εφαρμογής για το 2006 του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων 2005-2008», Γνώμη Νο 161, Αθήνα, Οκτώβριος 2006.
- Ο.Κ.Ε., «Επαγγελματική Κατάρτιση», Γνώμη Νο 17, Ιούνιος 1998.
- Ο.Κ.Ε., «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο και στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου» (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο 107, Αθήνα Ιούνιος 2004.
- Ο.Κ.Ε., «Νέες γνώσεις - Νέες απασχολήσεις - Τα αποτελέσματα των νέων τεχνολογιών», Γνώμη Νο 85, Δεκέμβριος 2002.
- Ο.Κ.Ε., «Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008 στο Πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας», Γνώμη Νο 140, Αθήνα, Οκτώβριος 2005.

- Ο.Κ.Ε., «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις» (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο. 89, Απρίλιος 2003.
- Ο.Κ.Ε., «Ο Κοινωνικός Διάλογος στην Ελλάδα - Αποτίμηση - Τάσεις- Προοπτικές», Γνώμη Νο. 86, Δεκέμβριος 2002.
- Ο.Κ.Ε., «Συστηματοποίηση της Δια Βίου Μάθησης», Γνώμη Νο 126, Αθήνα, Φεβρουάριος 2005.
- Ο.Κ.Ε., «Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)» (Σχέδιο Νόμου), Γνώμη Νο 91, Αθήνα, Ιούλιος 2003.
- Ο.Κ.Ε., Η κατάσταση των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα σήμερα, Γνώμη Νο 98, Νοέμβριος 2003.
- Ο.Κ.Ε., Πράσινη Βίβλος: «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21<sup>ου</sup> αιώνα», Γνώμη Νο 170, Αθήνα, Μάρτιος 2007.
- Ο.Κ.Ε., Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση Α' Κεφάλαιο του Σχεδίου Νόμου: «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, Μονιμοποιήσεις Συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις», Γνώμη Νο 21, Οκτώβριος 1998.
- Ο.Μ.Ε.Δ., *Κωδικοποίηση Διατάξεων Συλλογικών Ρυθμίσεων*, Αθήνα 2005.
- Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων, *Οδηγός Επαγγελματών*, Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα 1984.
- Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), *Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμποσίου «Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη, στην αγωγή του 21<sup>ου</sup> αιώνα» (Κρήτη 23-26 Σεπτεμβρίου 1998)*, Ο.Ε.Ε.Κ., Αθήνα 1999.
- Παλαιοκρασάς Σ., Ρουσέας Π., Βρετάκου Β., *Έρευνα για τον Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Χαρακτηριστικά των μαθητών του Ναυτικού Τομέα των Τ.Ε.Ε.*, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ΥΠ.Ε.Π.Θ., Αθήνα 2001.
- Παλαιοκρασάς Σ., Κασιμάτη Κ., Γκιζέλη Β., Δασκαλάκης Α. (Ερευνητές), Χατζηπαναγιώτου, Διαλισμάς (Σύμβουλοι), *Σχέση Τεχνικής - Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Βιομηχανίας*, Κ.Ε.Μ.Ε., Αθήνα 1984.
- Παλαιολόγου Νίκος, *Εργασία και Συνδικάτα στον 21<sup>ο</sup> αιώνα*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2006.
- Παληός Ζ. (επιμέλεια), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2003.
- Πανεπιστήμιο Κρήτης (Τμήμα Κοινωνιολογίας) – Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., *Ζήτηση Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κίνητρα Ενδιαφερομένων στην Ελλάδα. Ανεργία Νέων, αποφοίτων Λυκείου και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση*, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας (ΥΠ.Ε.Π.Θ.), Ρέθυμνο, Ιούλιος 2000 (αδημοσίευτη).
- Παπαηλίας Θ., Σούλης Σ., Χρυσάκης Μ., *Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση*, ΕΛΚΕΠΑ, Αθήνα 1997.

- Πατινιώτης Νικήτας, «Τα επαγγέλματα και η τεκμηρίωση τους», *Ενημερωτικό Δελτίο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, Διπλό τεύχος 34-35, (Δεκέμβριος 1993 - Ιανουάριος 1994), σελ. 19-34.
- Πετρινώτη Ξ., *Αγορές Εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1989.
- Πολίτης Δημήτρης, «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο Ν. 1876/1990. Οι εργασιακές σχέσεις και τα συνδικάτα. Συμπεράσματα-Προοπτικές», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 9, (Ιανουάριος 1998), σελ. 7-10.
- Ραγκούσης Αντώνης, «Διευθυντικές Στρατηγικές ως προς την Οργάνωση Εργασίας και η Εισαγωγή των Νέων Τεχνολογιών: Δύο Περιπτώσεις από την Ελληνική Μεταποίηση» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 195-218.
- Ραγκούσης Αντώνης, «Εισαγωγή στη Θεωρία της Εργασιακής Διαδικασίας: Τεχνολογία-Τεχνικός Καταμερισμός της Εργασίας και Εργατική Γνώση. Από-Ειδίκευση ή Αναβάθμιση της Εργασίας;» στο Λινάρδος-Ρυλμόν Πέτρος κ.ά. (επιμέλεια), *Νέες Τεχνολογίες, Οργάνωση της Εργασίας και Σχηματισμός των Ειδικοτήτων*, Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., Αθήνα 2003, σελ. 25-59.
- Ρομπόλης Σάββας, Δημουλάς Κώστας, Γαλατά Βίβιαν, *Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-Α.Δ.Ε.Δ.Υ, Αθήνα 1999.
- Σ.Ε.Β., *Θέσεις του Σ.Ε.Β. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004*, Σεπτέμβριος 2004, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.sev.org.gr/>.
- Σακέλλης Γιάννης, *Πληθυσμός και Εργατικό Δυναμικό στην Ελλάδα-Μορφολογία και Διαχρονικές Εξελίξεις*, Εκδόσεις Γαβριηλίδης, Αθήνα 1994.
- Σούρλας Παύλος, *Θεμελιώδη Ζητήματα της Μεθοδολογίας του Δικαίου, Μέρος Α: Θεωρητική Στοιχείωση, Πανεπιστημιακές παραδόσεις*, Εκδόσεις ΑΝΤ. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, Αθήνα-Κομοτηνή 1986.
- Σπυρόπουλος Γιώργος, «Το εργατικό δίκαιο σε αναζήτηση νέων στόχων», *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 61<sup>ος</sup>, (2002), σελ. 1265 επ.
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών που συνέρχονται στα πλαίσια του Συμβουλίου όσον αφορά κοινές ευρωπαϊκές αρχές για τον προσδιορισμό και την επικύρωση των ανεπίσημων και άτυπων μορφών μάθησης*, 9600/04 EDUC 118 SOC 253, Βρυξέλλες, 18 Μαΐου 2004, ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/objectives_en.html).
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών συνεργομένων στα πλαίσια του Συμβουλίου σχετικά με τις μελλοντικές προτεραιότητες της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (Επανεξέταση του ψηφίσματος του Συμβουλίου της 19ης Δεκεμβρίου 2002)*, Βρυξέλλες, 29 Οκτωβρίου 2004, ηλεκτρονικά: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/council13832\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/council13832_el.pdf).

- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Ψήφισμα σχετικά με την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*, 19 Δεκεμβρίου 2002, Επίσημη Εφημερίδα Ε.Ε. C 13 της 18.1.2003.
- Τ.Ε.Ι. Αθήνας - Γραφείο Διασύνδεσης, *Επαγγελματικά Δικαιώματα Αποφοίτων του Τ.Ε.Ι. Αθήνας*.
- Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, «Αφιέρωμα: Τεχνική Εκπαίδευση – Κεφάλαιο 2: Κατευθυντήρια Οδηγία ΕΟΚ», *Ενημερωτικό Δελτίο*, Τεύχος 1937, (Δευτέρα 13 Ιανουαρίου 1997).
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση*, Αθήνα, 27 Σεπτεμβρίου 2001.
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γραφείο Τεκμηρίωσης Ανώτατης Εκπαίδευσης, «Κατάταξη Γνωστικών Αντικειμένων Τμημάτων Ανώτατης Εκπαίδευσης στα επιμέρους Γνωστικά Πεδία», Ιανουάριος 2002, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.ypepth.gr>.
- Φθενάκης Βασίλης, «Η Διαβίου Μάθηση σε μια Γνωσιο-Χρηστική Κοινωνία: Εκπαιδευτικές και Παιδαγωγικές Προκλήσεις» στα Πρακτικά του Θ' Διεθνούς Παιδαγωγικού Συνεδρίου (Βόλος 1999), *Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Διαβίου Μάθηση: Διεθνής Εμπειρία και Ελληνική Προοπτική*, Ατραπός – Παιδαγωγική Εταιρεία Ελλάδος, Αθήνα 2001, σελ. 25-38.
- Φωτοπούλου Βάνα, «ΣτΕ: Οχι εξομοίωση ΑΕΙ-ΤΕΙ. Αντισυνταγματικό το προεδρικό διάταγμα που εξίσωσε τα επαγγελματικά δικαιώματα», Εφ. *ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ*, 14.6.2004.
- Χρηματιστήριο Αθηνών, *Βασικοί Κανόνες Διαχείρισης & Λειτουργίας του Προσδιορισμού των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας στην Αγορά Μετοχών του ΧΑΑ και Ταξινόμησης σε αυτούς των Εισηγμένων Εταιριών*, Έκδοση 1.1.Β., Ιούλιος 2002.

## II. Ξενόγλωσση

- Abowd John, Haltiwanger John, Jarmin Ron, Lane Julia, Lengermann Paul, McCue Kristin, McKinney Kevin, Sandusky Kristin, *The Relation among Human Capital, Productivity and Market Value: Building Up from Micro Evidence*, Συνδιάσκεψη του NBER/CRIW με θέμα “Measuring Capital for the New Economy”, Washington D.C., Απρίλιος 2002.
- Alaluf Mateo, «Les nouvelles technologies produisent-elles de nouvelles qualifications et nécessitent-elles de nouvelles formations?» στο Vandenberghe Vincent, *La formation professionnelle continue: transformations, contraintes et enjeux*, Academia Bruylant, Louvain la Neuve 2000, σελ. 40-46.
- Allen V.L., «The White-Collar Revolt» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 211-217.

- Andersen Vibeke, Illeris Knud, Kjærsgaard Christian, Larsen Kirsten, Olesen Salling Henning, Ulriksen Lars, *Qualifications and living people*, Adult Education Research Group Roskilde University, Denmark 1994.
- Andersen Vibeke, Illeris Knud, Kjærsgaard Christian, Larsen Kirsten, Olesen Salling Henning, Ulriksen Lars, *General Qualifications*, Adult Education Research Group Roskilde University, Denmark 1996.
- Argyle Michael, *The social psychology of work*, Penguin Books, Great Britain 1989, Second edition.
- Bainbridge Steve, Murray Julie, Harrison Tim, Ward Terry, *Learning for employment, Second report on vocational education and training policy in Europe*, Executive summary, European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2003.
- Barreau Jocelyne, Brochard Delphine, «Les politiques de rémunération des entreprises: écarts entre pratiques et discours», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 45-59.
- Bell Judith, *Μεθοδολογικός Σχεδιασμός Παιδαγωγικής και Κοινωνικής Έρευνας*, Εκδόσεις GUTENBERG, Αθήνα 2001.
- Bergman Manfred Max & Coxon Anthony P.M., «The Quality in Qualitative Methods» [54 paragraphs], *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 6(2), Art. 34, (2005, May), <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-34-e.htm>.
- Birien Jean-Louis, *Pratiques de Relations et Négociations Sociales*, Dunod, Paris 2001.
- Bjørnåvold Jens – Tissot Philippe, *Glossary on Identification, assessment and recognition of qualifications and competences; Transparency and transferability of qualifications;*, Working document, Cedefop, Thessaloniki 2000.
- Bjørnåvold Jens, *assurer la transparence des compétences. Identification, évaluation et reconnaissance de l' apprentissage non formel en Europe*, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle – Cedefop, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2001.
- Blackledge David – Hunt Barry, *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Έκφραση, Αθήνα 1995.
- Blaug Mark, *An introduction to the economics of education*, Penguin Books Ltd., England 1980 (επανέκδοση, 1<sup>η</sup> έκδοση 1970).
- Borghans Lex and De Grip Andries, Research Centre for Education and the Labour Market - Maastricht University, *The Overeducated Worker – The Economics of Skill Utilization*, Ed. Edwar Elgar Publishing Limited, Cheltenham U.K. – Northampton MA. U.S.A. 2000.
- Borjas George, *Τα οικονομικά της εργασίας*, Εκδόσεις Κριτική Α.Ε., Αθήνα 2003.

- Bouclet Maryse-Huguet Pascal, «Agir simultanément sur les compétences et sur l'organisation du travail: un nouveau défi pour les formateurs», *EDUCATION PERMANENTE*, No 141/1999-4, (1999), σελ. 7-22.
- Boudon Raymond, *Les méthodes en sociologie*, Presses Universitaires de France, Paris 1969.
- Bowles Samuel, Gintis Herbert, and Osborne Melissa, «The Determinants of Earnings: Skills, Preferences, and Schooling», *Journal of Economic Literature*, (18<sup>th</sup> May 2000).
- Boyer Robert (dir.), *La flexibilité du travail en Europe*, La Découverte, Paris 1986.
- Braun Romanis Anne, *Wage Determination and Income Policy in Open Economies*, International Monetary Fund, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, Washington 1986.
- Brunello Giorgio – De Paola Maria, *Market failures and the under-provision of training*, 1<sup>st</sup> Paper, European Commission and OECD Seminar on “Human Capital and Labour Market Performance”, Brussels, 8 December 2004, Manuscript completed in February 2006.
- Burgess Robert, *Sociology Education and Schools – An introduction to the sociology of education*, B.T.Batsford Ltd., London 1986.
- Carlier Jean-Yves and Verwilghen Michel, *Thirty years of free movement of workers in Europe, Proceedings of the Conference Brussels 17 to 19 December 1998*, European Commission – Université Catholique de Louvain, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000.
- Carnoy Martin with the collaboration of Lobo José, Toledo Alejandro, Velloso Jacques, *Can educational policy equalize income distribution in Latin America?*, Published on behalf of International Labour Office by SAXON HOUSE, England 1979.
- CEDEFOP, *Systems and procedures of certification of qualifications in the European Community – Comparative analysis*, 5<sup>th</sup> edition, Berlin 1995.
- Charlot Bernard, *Η σχέση με τη γνώση. Στοιχεία για μία θεωρία*, Εκδόσεις μεταίχμιο, Αθήνα, Μάιος 1999.
- Chrysakis Emmanuel - National Centre for Social Research, *The validation of non – formal and informal learning in Greece: A still promising issue on the national policy agenda*, Paper presented in the Thematic Peer Review “Validation of non-formal and informal learning”, Paris 8-9 November 2007, ηλεκτρονικά: <http://www.mutual-learning-employment.net/peerreviews/>.
- Colardyn Danielle and Bjørnåvold Jens, *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning*, CEFEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005.
- Colecchia Alessandra, Papaconstantinou George, *The evolution of skills in OECD countries and the role of technology*, STI Working Papers 1996/8, OECD, Paris 1996.



- Colin Thierry, Grasser Benoit, «La gestion des compétences: un infléchissement limité de la relation salariale», *TRAVAIL ET EMPLOI*, No 93, (Janvier 2003), σελ. 61-73.
- Collins Ronald «Some Comparative Principles of Educational Stratification», *Harvard Educational Review*, τόμ. 47, τεύχ. 1 (1997).
- Collins Ronald, *The Credential Society*, Academic Press, New York, 1979.
- Commission Européenne, *Développements récents du dialogue social sectoriel européen*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2006.
- Commission Européenne, *Europe Sociale 2/95 – Dialogue social: le bilan communautaire en 1995*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1996.
- Commission Européenne, *Évaluer les programmes socio-économiques: Principales techniques et outils d'évaluation*, Collection MEANS, Volume 3, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999.
- Commission Européenne, *L'Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999.
- Commission Européenne, *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l'Union Européenne*, Volume 1: «Étude comparative du droit du travail en vigueur dans les différents États membres», Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999.
- Commission Européenne, *Le dialogue social sectoriel européen*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2003.
- Commission Européenne, *Les relations du travail en Europe 2000*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2000.
- Commission Européenne, *Plan d'Action de la Commission en matière de Compétences et de Mobilité*, Communication de la Commission Européenne COM (2002) 72 final, Bruxelles, 13.2.2002.
- Commission Européenne, *Task Force de haut niveau sur les Compétences et la Mobilité*, Direction Générale de l'Emploi et des Affaires Sociales, Rapport Final, Décembre 2001.
- Commission Européenne, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport final, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1999.
- Commission Européenne, *Un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2002.
- Commission of the European Communities, *Commission Staff Working Document, European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) - A system for the transfer, accumulation and recognition of learning outcomes in Europe*, SEC(2006) 1431, Brussels, 31.10.2006.

- Commission of the European Communities, *Final Report on the Implementation of the Commission's Action Plan for Skills and Mobility*, COM(2002) 72 final, COM(2007) 24 final, Brussels, 25.1.2007.
- Contini Bruno, Laboratorio R. Revelli - Centre for Employment Studies, *Employment performance and labor market segmentation in Europe and USA: preliminary explorations*, University of Torino, March 2002, ηλεκτρονικά: [http://www.labor-torino.it/pdf\\_doc/N15.pdf](http://www.labor-torino.it/pdf_doc/N15.pdf).
- Council of the European Union, "EDUCATION & TRAINING 2010" *THE SUCCESS OF THE LISBON STRATEGY HINGES ON URGENT REFORMS, Joint interim report of the Council and the Commission on the implementation of the detailed work programme on the follow up of the objectives of education and training systems in Europe*, Brussels, 3 Mars 2004, διαθέσιμο: <http://www.consilium.europa.eu/>.
- Council of the European Union, *Council Resolution of 27 June 2002 on lifelong learning*, Official Journal of the European Communities C 163/1, 9.7.2002.
- Council of the European Union, *Detailed work programme on the follow-up of the objectives of Education and training systems in Europe*, Official Journal of the European Communities C 142/1, 14.6.2002.
- Crompton Rosemary, «A Critique of the 'Industrial Relations' Approach» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 234-246.
- Danvers Francis, *Maintenir son employabilité: une compétence clef dans un processus de gestion de carrière*, Congrès A.I.O.S.P.: «Développement de la qualité en orientation et dans la formation», Berne Suisse, 3-6 Sept. 2003.
- De Boeck Université, *Travail et Non-Travail. Vers la pleine participation*, Recommandations de la Commission Travail et Non-Travail à la Fondation Roi Baudouin, De Boeck & Larcier s.a., Bruxelles 2000.
- De Juan Oscar (University of Castilla-La Mancha, Spain), «Wages, labor segmentation and employment. Can full employment be achieved by lowering wages?», *Conference "Economics for the Future"*, Cambridge, 17-19 September 2003.
- De la Croix David, Docquier Frédéric, Mainguet Christine, Perelman Sergio et Wasmer Etienne (Eds), *Capital Humain et Dualisme sur le Marché du Travail*, Collection du Service des Études et de la Statistique du Ministère de la Région Wallone, Editions De Boeck Université, Belgique 2002.
- De la Fuente Angel and Ciccone Antonio, *Human Capital in a global and knowledge-based economy*, Final Report, European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002.
- De Queiroz Jean-Manuel, *Το Σχολείο και οι Κοινωνιολογίες του*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα, Πρώτη έκδοση: Φεβρουάριος 2000.
- De Vos Dominique, «A la recherche du dialogue social», *Révue du Travail – Ministère de l'emploi et du travail*, No 12, Bruxelles (1993), σελ. 27-34.

- De Woot Philippe, *Les Entreprises de haute technologie et l' Europe*, Economica, Paris 1988.
- Delors Jacques, *L' unité d' un home, entretiens avec Dominique Wolton*, Éditions Odile Jacob, Paris 1994.
- Delvaux Bernard et De la Croix David «L' emploi objectif prioritaire?» στο *La Fragmentation Sociale, Enjeux et perspectives*, Ed. ECONOMICA, Paris 1995.
- Denieuil Pierre-Noël, «Entreprises et compétences: l' état des interrogations», *EDUCATION PERMANENCE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 35-45.
- Descy Pascaline-Tessaring Manfred, *Evaluation and impact of education and training: the value of learning, Third report on vocational training research in Europe: synthesis report*, Cedefop Reference series 54, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004.
- Descy Pascaline-Tessaring Manfred, *Objectif compétence: former et se former, Deuxième rapport sur la recherche en formation et enseignement professionnels en Europe: synopsis*, Cedefop Reference series, Office des Publications Officielles des Communautés Européenes, Luxembourg 2001.
- Desrosières A., Thévenot L., *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte, Paris 1988.
- Devine James - Loyola Marymount University, *Labor Market Segmentation-Notes*, December 14, 1999, διαθέσιμο ηλεκτρονικά στην ιστοσελίδα: <http://clawww.lmu.edu/faculty/jdevine/notes/LaborMarketSegm.html>.
- Dietrich Anne, «Compétence et performance: entre concepts et pratiques de gestion», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 19-34.
- Dolz Joaquim – Ollagnier Edmée, *L' énigme de la compétence en éducation*, ed. De Boeck Université, Belgique 2002.
- Donnadieu Gérard, *Du Salaire à la redistribution pour une nouvelle approche des rémunérations*, 2<sup>e</sup> édition, Editions Liaisons, Paris 1993.
- Dugué Elisabeth, «La logique de la compétence: le retour du passé», *EDUCATION PERMANENTE*, No 140/1999-3, (1999), σελ. 7-18.
- European Commission, *Communication "Time to move up a gear – The new partnership for growth and jobs"*, COM (2006) 30 final, Part 1, Brussels, 25 January 2006.
- European Commission, *Commission staff working document in support of the report from the Commission to the Spring European Council, 22-23 March 2005, on the Lisbon Strategy of economic, social and environmental renewal*, SEC (2005) 160, Brussels, 28.1.2005.
- European Commission, *Employment in Europe 2003 – Recent Trends and Prospects*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2003.
- European Commission, *Employment in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006.

- European Commission, *Employment policies in the EU and in the Member States*, Joint report 2004-2005, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm).
- European Commission, *From Bergen to London – The contribution of European Commission to the Bologna Process*, Brussels, 7 May 2007, ηλεκτρονικά: <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/report06.pdf>.
- European Commission, *Growth and jobs working together for Europe's future: Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*, Brussels 2005.
- European Commission, *Industrial relations in Europe 2004*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004.
- European Commission, *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2006.
- European Commission, *List of Judgments of the Court of Justice concerning professional recognition*, MARKT/C/397/3/2003-EN, Brussels, 6 Febr. 2004.
- European Commission, *Recent developments in the European inter-professional social dialogue 2002-2003*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004.
- European Commission, *Report of the High level group on industrial relations and change in the European Union*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002.
- European Commission, *Social Dialogue for Success - The role of the Social Partners in EU Enlargement*, The Conference of Social Partners on Enlargement, Warsaw 18-19 March 1999.
- European Commission, *The evolution of labour law (1992-2003), Volume 1: General report*, Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg 2005.
- European Commission, *The Results of the European Commission Consultation Exercise on the Future Regime of Professional Recognition*, MARKT/D/3723/2002-EN, Brussels, 6 February 2002.
- European Communities, *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2004.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New Forms of Work Organisation. Can Europe realize its potential? Results of a survey of direct employee participation in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 1997.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *New practices in industrial relations*, Dublin 2002, ηλεκτρονικά: [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Pay developments – 2006*, Ireland 2007, ηλεκτρονικά: [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Lifelong Learning and Collective Bargaining*, Dublin 2002, ηλεκτρονικά: [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int).

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Towards a qualitative dialogue in industrial relations*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2002.
- European Industrial Relations Observatory on line (EIROOnline), *European minimum wage policy proposed*, 9 May 2005, ηλεκτρονικά: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/inbrief/de0505203n.html>.
- European Ministers in charge of Higher Education, *Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education*, Bergen, 19-20 May 2005, ηλεκτρονικά: [http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main\\_doc/050520\\_Bergen\\_Communique.pdf](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050520_Bergen_Communique.pdf).
- European Ministers in charge of Higher Education, *Communiqué of the Conference of Ministers responsible for Higher Education in Berlin on 19 September 2003*, <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/Communique1.pdf>.
- European Ministers in charge of Higher Education, *Communiqué of the meeting of European Ministers in charge of Higher Education in Prague on May 19th 2001*, <http://www.bologna.msmt.cz/PragueSummit/Fcommunique.html>.
- European Ministers in charge of Higher Education, *London Communiqué “Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world” on 18 May 2007*, διαθέσιμο ηλεκτρονικά: <http://www.dfes.gov.uk/londonbologna/uploads/documents/LondonCommuniquefinalwithLondonlogo.pdf>.
- European Ministers of Vocational Education and Training, *Maastricht Communiqué on the Future Priorities of Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training (VET) - Review of the Copenhagen Declaration of 30 November 2002*, Maastricht, 14 December 2004, [http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht\\_com\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf).
- European Ministers of Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, *Helsinki Communiqué on Enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training – Review of the priorities and strategies of the Copenhagen Process*, Helsinki, 5 December 2006, [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_en.pdf).
- European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), *Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council*, 13 December 2001.
- European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe (UNICE), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), «*Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*», 28 February 2002 και «*Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications*» - Evaluation Report, 25 January 2006.

- European Trade Union Confederation (ETUC), Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (UNICE), European Association of Craft Small and Medium-sized Enterprises (UEAPME), European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (CEEP), *Work Programme of the European Social Partners 2003-2005*, 28 November 2002 και *Work Programme of the European Social Partners 2006-2008*, 23 March 2006.
- Eurydice the information network on education in Europe, *Key Competencies: A developing concept in general compulsory education*, Eurydice European Unit with the financial support of the European Commission Directorate-General for Education and Culture, 2002, διαθέσιμο: <http://www.eurydice.org>.
- Farzad Mehdi - Paivandi Saeed, *Reconnaissance et validation des acquis en formation*, ed. Anthropos, Paris 2000.
- Fondation Européenne pour l'amelioration des conditions de vie et de travail, *Évolution des relations industrielles en Europe en 2002*, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 2003.
- Forquin Jean-Claude, «La sociologie de l' éducation américaine et britannique: une tradition de recherche puissante et plurielle» στο *Les sociologues de l' éducation américains et britanniques – Présentation et choix de texts*, De Boeck & Larcier s.a., Bruxelles 1997, σελ. 9-88.
- Forquin Jean-Claude, *Les sociologues de l' éducation américains et britanniques – Présentation et choix de texts*, De Boeck & Larcier s.a., Bruxelles 1997.
- Freiche Janine – Le Boulaire Martine, *L' entreprise flexible et l' avenir du lien salarial*, ed. L' Harmattan, Paris 2000.
- Freyssinet Jacques – Seifert Hartmut, *Negotiating collective agreements on employment and competitiveness*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2001.
- Freyssinet-Dominjon Jacqueline, *Méthodes de Recherche en Sciences Sociales*, Collection AES, Montchrestien, Paris 1997.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, *Análisis documental de los sistemas de Formación Continua y de su relación con la Negociación Colectiva en España y en Europa*, Colección Estudios 3-vol. 1, Edita Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, Madrid 2005.
- Gatti Mario, García González Lázaro, Grazia Mereu Maria, Tagliaferro Claudio, *The impact of information and communication technologies on vocational competences and training - Case studies in Italy, France and Spain - Synthesis Report*, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000.
- Gazier Bernard, «L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation», *Sociologie du Travail*, vol. XXXII, n° 4, (1990), σελ. 575-584.
- Gazon Eric, Γαβρόγλου Σταύρος, Μουρίκη Αλίκη, «Κοινωνικός διάλογος και η ανανέωση των επιχειρήσεων», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 23, (Ιούλιος 2001), σελ. 34-49.

- Giddens Anthony, *Κοινωνιολογία*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2002.
- Gobin Corinne, *L' Europe syndicale. Entre désir et réalité. Essai sur le syndicalisme et la construction européenne à l' aube du XXI<sup>e</sup> siècle*, Éditions Labor, Bruxelles 1997.
- Godet Michel, *Le choc de 2006 - Démographie, croissance, emploi - Pour une société de projets*, Odile Jacob, Paris 2004.
- Goetschy Janine, «The European social dialogue in the 1990s: institutional innovations and new paradigms», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 409-422.
- Gorz André, *L' immatériel – Connaissance, valeur et capital*, Editions Galilée, Paris 2003.
- Goux Dominique - Maurin Eric, «Une société sans classes», *Les révolutions invisibles*, Calmann-Lévy, Paris 1998.
- Hasan Abrar, «Εξελίξεις στην αγορά εργασίας και πολιτική εκπαίδευσης και κατάρτισης», *Ευρωπαϊκό Περιοδικό Επαγγελματική Κατάρτιση*, 2/1994, CEDEFOP, (1994), σελ. 14-22.
- Hennebelle Diane, *Essai sur la notion de salaire*, Faculté de Droit et de Science Politique d' Aix-Marseille, Centre de Droit Social, Presses Universitaires d' Aix-Marseille-Puam, France 2000.
- Hoepfl Marie, «Choosing Qualitative Research: A Primer for Technology Education Researchers», *Journal of Technology Education*, Volume 9, Number 1, (Fall 1997), ηλεκτρονικά: <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JTE/v9n1/hoepfl.html>.
- Hoffmann Eivind and Scott Mirjana, *The revised International Standard Classification of Occupation (ISCO-88)*, International Labour Office Bureau of Statistics, Geneva, June 1993, ηλεκτρονικά: <http://laborsta.ilo.org/>.
- Hoffmann Eivind, *International Statistical Comparison of Occupational and Social Structures: Problems, Possibilities and the Role of ISCO-88*, International Labour Office, Geneva 1999, που μπορεί να αναζητηθεί ηλεκτρονικά: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/papers/index.htm>.
- Hyman Richard, «White-Collar Workers and Theories of Class» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σ. 3-45.
- INSEE LIAISONS SOCIALES DARES, «Politiques de Rémunération», *LES DOSSIERS THEMATIQUES*, No 8, 1997.
- International Labour Office database on labour statistics, *International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)*, ηλεκτρονικά: <http://laborsta.ilo.org/>.
- Ioannou Christos, *Trade-Unions in Greece, Development Structures & Prospects*, Friedrich Ebert Foundation, Athens 1999.
- IRS Employment Review, «Collective bargaining and pay determination levels: a survey», τεύχος 601, 16.4.2002.

- IRS Employment Review, «Competency: it's a family affair at Siemens Shared Services», τεύχος 795, 5.3.2004.
- IRS Employment Review, «Developing a global reward strategy at Tibbett & Britten», τεύχος 804, 23.7.2004.
- IRS Employment Review, «Devising strategic rewards-getting pensions right», τεύχος 775, 9.5.2003.
- IRS Employment Review, «New ways to perform appraisal», τεύχος 676 - 15.3.1999.
- IRS Employment Review, «Pay the Strategic Way», τεύχος 799, 7.5.2004.
- IRS Employment Review, «Performing the pay gamble: performance related pay», τεύχος 810, 22.10.2004.
- IRS Employment Review, «Putting job evaluation to work: tips from the front line», τεύχος 792, 23.1.2004.
- IRS Employment Review, «Raising productivity: policy and practice», τεύχος 776, 23.5.2003.
- IRS Employment Review, «The reward agenda in the USA», τεύχος 664 - 1.9.1998.
- IRS Employment Review, «Tooling up to report on human capital», τεύχος 802, 18.6.2004.
- IRS Employment Review, «Totally rewarding», τεύχος 782, 15.8.2003.
- Jacobi Otto and Kirton-Darling Judith, «Creating perspectives, negotiating social Europe», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 333-342.
- Jobert Annette, Tallard Michelle, «Les débats sur la qualification dans les négociations collectives (1950-1970)», *EDUCATION PERMANENTE*, No 149/2001-4, (2001), σελ. 113-133.
- Karabel Jerome, Hasley A.H., *Power and Ideology in Education*, Oxford University Press Inc., New York 1977.
- Katsanevas Theodore, *Trade Unions in Greece*, National Centre of Social Research, Athens 1984.
- Kirby Andrew (University of Reading), *Education, Health and Housing – An empirical Investigation of Resource Accessibility*, SAXON HOUSE, Great Britain 1979.
- Kravaritou Y., «GRECE», στο Commission Européenne, *La réglementation des conditions de travail dans les États membres de l' Union Européenne*, Volume 2: Mise en perspective des systèmes juridiques des États membres – Rapports nationaux, Office des Publications Officielles des Communautés Européennes, Luxembourg 1998, σελ. 58 - 76.
- Kretsos Lefteris, *Industrial relations developments 2006 – Greece*, European Industrial Relations Observatory on-line (EIROnline), 13-06-2007, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/index.html>.



- Law Michael, «Workers' education and training in a voluntarist environment: What role for unions?» στο European Society for Research in the Education of Adults, *Adult education and labour market II*, Adult Education Research Group-University of Roskilde, Denmark 1996, σελ. 117-133.
- Lecaillon Jacques, Paukert Felix, Morrisson Christian, Germidis Dimitri, *Income Distribution and Economic Development - An analytical survey*, International Labour Office, Geneva 1984.
- Leclercq Eric, *Les théories du marché du travail – La pensée économique contemporaine (4)*, Éditions du Seuil, Paris 1999.
- Lemoine Claude, *Se former au bilan des compétences*, Dunod, Paris 2002.
- Leuven Edwin, *A review of the wage returns to private sector training*, 2<sup>nd</sup> Paper, European Commission and OECD Seminar on “Human Capital and Labour Market Performance”, Brussels, 8 December 2004, Manuscript completed in February 2006.
- Longuet Stéphane, *Les Classiques de l'Économie: Malthus, Ricardo, Say*, Presses Pocket, Paris 1991.
- Lopez-Bassols Vladimir, *ICT Skills and Employment*, STI Working Papers 2002/10, OECD, Paris 2002.
- Lothar Funk and Hagen Lesch, *Salaires minimum en Europe*, European Industrial Relations Observatory on line (EIROOnline), 26.9.2005, ηλεκτρονικά: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507102s.html>.
- Lydall H.F. «Theories of the Distribution of Earnings» στον Atkinson Anthony Barnes for the Royal Economic Academy, *The Personal Distribution of Incomes*, George Allen & Unwin Ltd., London 1976, σελ. 15-34.
- Madsen Per Kongshøj (Centre for Labour Market Research, Aalborg University), *Flexicurity – A new perspective on labour markets and welfare states in Europe*, Background paper for presentation at the DG EMPL Seminar on flexicurity, 18<sup>th</sup> May 2006.
- Mallet Serge, «The New Working Class» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 75-82.
- Manoudi Anna, *European inventory on Validation of non-formal and informal learning – Greece*, A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005.
- Maroy Christian, «Normativité des politiques de formation et transitions contemporaines: quel équilibre entre individuation et logiques collectives?» στο Vandenberghe Vincent, *La formation professionnelle continue: transformations, contraintes et enjeux*, Academia Bruylant, Louvain la Neuve 2000, σελ. 19-37.
- Marshall F. Ray, Briggs M. Vernon, King G. Allan, *Economía Laboral: Salarios, Empleo, Sindicalismo y Política Laboral*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1987.

- Maruani Margaret - Reynaud Emmanuele, *Sociologie de l'emploi*, 4e edition, La Découverte, Paris 2004.
- Mc Connell C., Brue S., Macpherson D., *Contemporary Labor Economics*, Sixth Edition, McGraw Hill Higher Education, International Edition 2003.
- Mc Hugh James, *Wage Centralization, Union bargaining and Macroeconomic Performance*, Working paper, WP/02/143, International Monetary Fund, 2002.
- MDF Young, «Les programmes scolaires considérés du point de vue de la sociologie de la connaissance» στο Forquin Jean-Claude, *Les sociologues de l'éducation américains et britanniques – Présentation et choix de texts*, De Boeck & Larcier s.a., Bruxelles 1997, σελ. 173-199.
- Mincer Jacob, «Progress in Human Capital Analyses of the Distribution of Earnings» στον Atkinson Anthony Barnes for the Royal Economic Academy, *The Personal Distribution of Incomes*, George Allen & Unwin Ltd., London 1976, σελ. 136-192.
- Ministry of Economy and Finance, *National Reform Programme 2005-2008 - Implementation Report 2007*, Athens, October 2007.
- Ministry of Economy and Finance, *National Strategic Reference Framework 2007-2013*, Athens, October 2006.
- Morrison Christian, *La répartition des revenus*, Collection Thémis-Economie, Presses Universitaires de France, Paris 1996.
- Moser Sir Claus & Kalton Graham, *Survey methods in social investigation*, Gower Publishing Company, 2nd Edition, United Kingdom 1979.
- Muñoz-Seca Beatriz, «Building and Generating a Creative and Flexible Work Force: Key Competences» στο Institut de la Méditerranée, *L' accreditation des compétences dans la société cognitive*, Editions de l' Aube, Marseille 1998, σελ. 71-86.
- Murnane, Richard, Willett John, Duhaldeborde Yves and Tyler John, “How Important Are the Cognitive Skills of Teenagers in Predicting Subsequent Earnings?”, *Journal of Policy Analysis and Management*, No 19, (2000), σελ. 547-568.
- Murray Gregor, Bélanger Jacques, Giles Anthony and Lapointe Paul-André, *Work and Employment Relations in the High Performance Workplace*, Employment and Work Relations in Context Series edited by Elger Tony (Centre for Comparative Labour Studies, Department of Sociology, University of Warwick) and Fairbrother Peter (Centre for Research on Social and Economic Transformation, Cardiff School of Social Sciences, Cardiff University), Ed. Continuum, London-New York, 2002.
- Norbäck Pehr-Johan, *Cumulative effects of labor market distortions in a developing country*, The Research Institute of Industrial Economics, 9 February 2001, στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.iui.se>.
- O.E.C.D. - Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, Education Committee, Governing Board of the CERI, *Definition and Selection of Competences (DESECO): Theoretical and Conceptual Foundations - Strategy Paper*, DEELSA/ED/CERI/CD (2002) 9, 07-Oct-2002.

- O.E.C.D., «Standards and quality assurance in qualifications with special reference to the recognition of non-formal and informal learning», Report from Thematic Group 2 in the framework of the dissemination conference of the OECD activity: *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, Dublin, 20-21 October 2005.
- O.E.C.D., «The development and use of ‘Qualification Frameworks’ as a means of reforming and managing qualifications systems», Report from Thematic Group 1 in the framework of the dissemination conference of the OECD activity: *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning*, Dublin, 20-21 October 2005.
- O.E.C.D., *Qualifications et compétences professionnelles dans l’enseignement technique et la formation professionnelle: évaluation et certification*, Paris 1996.
- Oates Tim - Head of Research Qualifications and Curriculum Authority in London, “Key Skills/Key Competencies – Avoiding the Pitfalls of Current Initiatives”, Additional DeSeCo Expert Opinions, December 2001.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques, *Perspectives de l’emploi de l’OCDE*, OCDE, Paris 2004.
- Ouaknine Robert, «Démarche “groupe-métier” et processus de production de compétences», *EDUCATION PERMANANTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 71-85.
- Patton Michael Quinn, *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 3rd edition, Sage Publications Inc., Thousand Oaks CA 2002.
- Penn Roger, *Skilled workers in the class structure*, Cambridge University Press, Great Britain 1985.
- Petersen Willi, Revill Peter, Ward Tony, Wehmeye Carsten, *ICT and e-business skills and training in Europe: Towards a comprehensive European e-skills reference framework-Final synthesis report*, CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005.
- Piketty Thomas, *Introduction à la théorie de la redistribution des richesses*, Collection “Approfondissement de la Connaissance Economique”, publiée avec le concours de l’ Association Française des Sciences Economiques par ECONOMICA, Paris 1994.
- Pineau G., Liétard B., Chaput M., *Reconnaître les acquis – Démarches d’exploration personnalisée*, Ed. L’ Harmattan, France – Canada 1997.
- Piotet Françoise, *La révolution des métiers*, Presses Universitaires de France, Paris 2002.
- Plasman Robert, *Relations collectives du travail*, Presses Universitaires de Bruxelles, 5e edition, Bruxelles 2003.
- Pochet Philippe, «Sectoral social dialogue? A quantitative analysis», *Transfer - European Review of Labour and Research Quarterly of the ETUI-REHS Research Department*, Volume 11-Number 3, (Autumn 2005), σελ. 313-332.

- Rainbird Helen, «Οι πολιτικές των συνδικαλιστικών οργανώσεων απέναντι στην κατάρτιση των εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης: μια συγκριτική ανάλυση», *Ευρωπαϊκό Περιοδικό Επαγγελματική Κατάρτιση*, 2/1994, CEDEFOP, (1994), σελ. 63-69.
- Raveyre Marie, «Le travail dans le management des restructurations: entre déni et omission», *Révue de l' IRES*, No 47, (2005), σελ.95-115.
- Reynaud Jean-Daniel (Direction), Eyraud François, Paradise Catherine, Saglio Jean, *Les systèmes de relations professionnelles – Examen critique d'une théorie*, Editions Centre National de la Recherche Scientifique, Paris 1990.
- Richard Jean-François, “Société de l' information, formation et compétences: des défis pour les pays en development” στο Institut de la Méditerranée, *L' accreditation des compétences dans la société cognitive*, Editions de l' Aube, Marseille 1998, σελ. 13-21.
- Rifkin Jeremy, *Η νέα εποχή της πρόσβασης – Η νέα κουλτούρα του υπερκαπιταλισμού, όπου όλη η ζωή είναι μια επί πληρωμή εμπειρία*, Εκδόσεις Οργανισμός Λιβάνη, Αθήνα 2001.
- Roche Janine, «La dialéctique qualification - compétence: état de la question», *EDUCATION PERMANENTE*, No 141/1999-4, (1999), σελ. 39-53.
- Roelens Nicole, «Reconnaissance des acquis ou habilitation intersubjective à tenir un rôle social?», *EDUCATION PERMANENCE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 47-63.
- Rozenblatt Patrick (coordination) – Auriel Isabelle, Barnier Louis-Marie, Bonnet Alain, Friedmann Guy, Gélín-Moujeard Muriel, Guyonneau Sandrine, Sehili Djaouida, Voegele-Aussourd Sylvie, *Le Mirage de la Compétence*, Collection «Le présent Avenir », Ed. Syllepse 2000.
- Salganik Hersh Laura, Rychen Dominique Simone, Moser Urs, Konstant W. John, Definition and Selection of Competencies, *Projects on Competencies in the OECD Context -Analysis of Theoretical and Conceptual Foundations*, Swiss Federal Statistical Office (SFSO), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Education Statistics Services Institute, American Institutes for Research (ESSI), Neuchâtel 1999.
- Santelmann Paul, *Qualification et Compétences en finir avec la notion d' emplois non qualifiés*, Editions LIAISONS, Paris 2002.
- Sayers Bain George and Price Robert «The Problem of Definition. Who is a White Collar Employee?» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ. 46-51.
- Scholliers Peter, *Real Wages in the 19<sup>th</sup> and the 20<sup>th</sup> Century in Europe. Historical and Comparative Perspectives*, Berg Publishers Limited, Great Britain 1989.
- Schulten Thorsten, *Évolution des systèmes nationaux de négociation collective depuis 1990*, European Industrial Relations Observatory on line (EIROnline), 23.6.2005, ηλεκτρονικά: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503110s.html>.

- Schulten Thorsten, Schäfer Claus, Bispinck Reinhard (WSI-Germany), Rieger Andreas, Ringger Beat, Baumann Hans (Denknetz-Switzerland), Husson Michel, Math Antoine (IRES-France), *Theses for a European minimum wage policy*, Düsseldorf, Zurich, Paris, 15 April 2005.
- Schwartz Yves, «Les ingrédients de la compétence: un exercice nécessaire pour une question insoluble», *EDUCATION PERMANENTE*, No 133/1997-4, (1997), σελ. 9-34.
- Shackleton John Richard (with Linda Clarke, Thomas Lange and Siobhan Walsh), *Training for Employment in Western Europe and the United States*, Ed. Edwar Elgar Publishing Limited, England – U.S.A. 1995.
- Simonazzi Annamaria - Dipartimento di Economia Publica, Università di Roma “La Sapienza”, *Inequality and technical change: old and new theories of segmentation*, Conference «Old and New Growth Theories: an Assessment», Pisa Italy, October 5-7, 2001, <http://growthconf.ec.unipi.it/sessions/acceptedAbstractsPDF/SimonazziAbs.PDF>.
- Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew, Junge Kerstin (eds.), *A European inventory on validation of non-formal and informal learning. A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission*, ECOTEC Research & Consulting Limited, United Kingdom, September 2005.
- Souto Otero Manuel, McCoshan Andrew, Junge Kerstin and Winter James, *European inventory on validation of non-formal and informal learning – Overview of findings: needs and initiatives*, ECOTEC Research & Consulting Limited, Birmingham, United Kingdom, September 2005.
- Strauss Anselm, Corbin Juliette, *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*, Sage Publications Inc., Newbury Park CA 1990.
- Strauss George, «White-Collar Unions Are Different» στο Hyman Richard and Price Robert, *The new working class? White-collar workers and their organizations*, THE MACMILLAN PRESS LTD, London 1983, σελ.204-210.
- Stroobants Marcelle, «La production flexible des aptitudes», *EDUCATION PERMANENTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 11-21.
- Stroobants Marcelle, «Le syndicalisme à l' épreuve des critères d' évaluation du travail. Enjeux communs et singularités belges», *Sociologie et sociétés*, vol.XXX, no 2, (automne 1998), σελ. 155-173.
- Stroobants Marcelle, *Savoir-faire et compétence au travail - Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Institut de Sociologie-Sociologie du travail et des organisations, Editions de l' Université Libre de Bruxelles, Bruxelles 1993.
- Stroobants Marcelle, *Sociologie du Travail*, Éditions Nathan, Paris 2004.
- Supiot Alain, *Critique du droit du travail*, P.U.F., Paris 1994.
- Teague Paul, *Economic Citizenship in the European Union: Employment Relations in the new Europe*, Ed. Routledge, London-New York 1999.
- Thomas Alun, *Costs and Benefits of Various Wage Bargaining Structures: An Empirical Exploration*, Working paper, WP/02/71, International Monetary Fund, 2002.

- Thurow Lester «Education and Economic Equality» στο Karabel Jerome, Hasley A.H., *Power and Ideology in Education*, New York Oxford University Press Inc., 1977, σελ. 325-335.
- Tremblay Diane-Gabrielle, *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Université du Québec, ed. Saint-martin, Québec 1990.
- Trier Uri Peter - University of Neuchâtel, *Presentation on Key Competencies in OECD Countries – Similarities and Differences*, DeSeCo Symposium, Geneva, February 11-13, 2002.
- Université Catholique de Louvain – Institut des Sciences de Travail, *Employment: the focus of collective bargaining in Europe - Themes, Procedures and Issues*, Dossier no. 20, ed. UCL Presses Universitaires de Louvain, Belgium November 2001.
- Vandenbergh Vincent, *Un enseignement à reguler, des filières à revaloriser. État des lieux et utopie*, Éditions Labor, Bruxelles 2002.
- Vilá Costa Blanca, «The General concept of worker» στο European Commission – Université Catholique de Louvain, Carlier Jean-Yves and Verwilghen Michel, *Thirty years of free movement of workers in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2000, σελ. 69-77.
- Vrancken Didier, «De la profession au marché du travail» στο DE COSTER M. & PICHULT F., *Traité de sociologie du travail*, De Boeck, Bruxelles 1994, σελ. 258-272.
- Waddington Jeremy – Hoffman Reiner, «Τα συνδικάτα στην Ευρώπη: μεταρρύθμιση, οργάνωση και αναδιάρθρωση», *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Τεύχος 88, (Οκτώβριος 2002), σελ. 2-38.
- Wittorski Richard, «De la fabrication des compétences», *EDUCATION PERMANENTE*, No 135/1998-2, (1998), σελ. 57-69.
- Zacharias Ajit, «A Note on the Hicksian Concept of Income», Levy Institute Working Paper No. 342, February 2002, στην ηλεκτρονική σελίδα: <http://www.levy.org/2/>.

### III. Οδηγίες, Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα και Υπουργικές Αποφάσεις

Κοινή Υπουργική Απόφαση 128877/2003 (ΦΕΚ Β' 763/12.06.2003) «Καθορισμός των όρων, των προϋποθέσεων και της διαδικασίας χορήγησης του πράσινου πιστοποιητικού».

Κοινή Υπουργική Απόφαση 110327/ΦΕΚ 230/21-02-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)».

Κοινή Υπουργική Απόφαση 110328/ΦΕΚ 231/21-02-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Εξειδικευμένων Κέντρων Κοινωνικής και Επαγγελματικής Ένταξης ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ) και απεξαρτημένων ατόμων ή ατόμων υπό απεξάρτηση».

Κοινή Υπουργική Απόφαση 113172/3-11-2005/ ΦΕΚ 1593 Β/17-11-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Εκπαιδευτών Ενηλίκων», όπως τροποποιήθηκε με την Κ.Υ.Α. 113616/9.11.2006/ΦΕΚ 1700/Β 21.11.2006.

Κ.Υ.Α. 113709/23-12-2005/ΦΕΚ 1821 Β/23-12-2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών Σ.Υ.Υ.».

Κοινή Υπουργική Απόφαση 113708/ΦΕΚ Β'1914/30.12.2005 «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων».

Κοινή Υπουργική Απόφαση 110998/ΦΕΚ Β' 566/8.5.2006 «Πιστοποίηση Επαγγελματικών Περιγραμμάτων».

Ν. 1264/1982 - ΦΕΚ Α 79/01.07.1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

Ν. 1387/1983 - ΦΕΚ Α 110/19.8.1983 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις».

Ν. 1568/1985 - ΦΕΚ Α' 177/18.10.1985 «Υγιεινή και Ασφάλεια των εργαζομένων».

Ν.1876/1990 - ΦΕΚ Α 27/08.03.1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις».

Ν.1892/1990 - ΦΕΚ/Α/101/31.7.1990 για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις.

Ν. 2009/1992 - ΦΕΚ Α'18/14.2.1992 «Εθνικό Σύστημα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις».

Ν. 2224/1994 - ΦΕΚ Α 112/06.07.1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις».

Ν. 2232/1994 - ΦΕΚ Α' 140/31.8.1994 «Σύσταση Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και άλλες διατάξεις».

Ν. 2403/1996 - ΦΕΚ Α' 99/1996 Κύρωση της 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας "Για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης".

Ν. 2405/1996 - ΦΕΚ Α' 101/1996 Κύρωση της 151 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «Για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση».

Ν. 2414/1996 - ΦΕΚ/Α/135/25.6.1996 «Εκσυγχρονισμός των Δημόσιων Επιχειρήσεων και Οργανισμών και άλλες διατάξεις».

Ν. 2469/1997 - Φ.Ε.Κ. 38Α/14.03.1997 και Π.Δ. 67 - Φ.Ε.Κ. 61Α/21.4.1997, όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 21 παρ. 5 του Ν. 2639/1998, το άρθρο 23 παρ. 2 του Ν. 2819/2000 - Φ.Ε.Κ. 84/15.03.2000 και το άρθρο 34 του Ν. 2874/2000 - Φ.Ε.Κ. 286Α/29.12.2000, περί ίδρυσης του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), το οποίο μετονομάστηκε σε Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το άρθρο 14 παρ. 2 και 3 του Ν. 3385/2005 - Φ.Ε.Κ. 210/19-8-2005.

- N. 2520/1997 - ΦΕ.Κ.173/Α/1.9.97, όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το Ν. 2637/98 - Φ.Ε.Κ.200/Α'/27.8.98 και το Ν.2945/2001 - Φ.Ε.Κ.223/Α'/8.10.2001, σχετικά με τη χορήγηση του Πράσινου Πιστοποιητικού του Οργανισμού Γεωργικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Απασχόλησης «ΔΗΜΗΤΡΑ».
- N. 2579/1998 - ΦΕΚ/Α/31/17.2.1998 «Φορολογικές διαρρυθμίσεις και άλλες διατάξεις».
- N. 1767/1998 - ΦΕΚ Α 63/06.04.1988 «Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις – Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας».
- N. 2601/1998 - ΦΕΚ/Α/81/15.4.1998 «Ενισχύσεις Ιδιωτικών Επενδύσεων για την οικονομική και περιφερειακή ανάπτυξη της χώρας και άλλες διατάξεις».
- N. 2639/1998 - ΦΕΚ Α 205/2.9.1988 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις».
- N. 2640/1998 - ΦΕΚ Α'206/3.9.1998 «Δευτεροβάθμια τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις».
- N. 1806/1998 - ΦΕΚ 207 Α'/20.9.1988, όπως προστέθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 63 του Ν. 1969/1991 - ΦΕΚ Α'167/30.10.1991 και καταργήθηκε με την περίπτωση δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 85 του ν. 3606/2007 - ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007 «Αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και άλλες διατάξεις» σχετικά με την επαγγελματική πιστοποίηση των χρηματιστηριακών εκπροσώπων ή χρηματιστών.
- N. 2738/1999- ΦΕΚ Α' 180/9.9.1999 «Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση, μονιμοποιήσεις συμβασιούχων αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις».
- N. 2874/2000 - ΦΕΚ Α 286/29.12.2000 «Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις».
- N. 3153/2003 - ΦΕΚ Α' 153/19.06.2003 «Ναυτική επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση και ρύθμιση άλλων θεμάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας».
- N. 3191/2003 - ΦΕΚ 258 Α'/7.11.2003 «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση».
- N. 3250/2004 - ΦΕΚ/Α/124/7.7.2004 «Μερική απασχόληση στο Δημόσιο, Ο.Τ.Α. και Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου».
- N.3328/2005 - ΦΕΚ Α' 80/1.4.2005, όπως τροποποιήθηκε με το Ν.3369/2005 - ΦΕΚ Α' 171/6.7.2005 και το Ν.3467/2006 - ΦΕΚ 128/Α/2006, σχετικά με την ίδρυση του Διεπιστημονικού Οργανισμού Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης (Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.).
- N. 3369/21.6.2005 - ΦΕΚ 171Α'/6.7.2005 «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις».
- N. 3385/2005 - ΦΕΚ/Α/210/19.8.2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις».
- N. 3429/2005 - ΦΕΚ/Α/314/27.12.2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί».
- N. 3450/2006 - ΦΕΚ Α' 64/5.4.2006 «Αναβάθμιση και αναδιάρθρωση της ναυτικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις».



Ν. 3475/2006 - ΦΕΚ 146 Α'/13.7.2006 «Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις».

Ν. 3606/2007 - ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007 «Αγορές χρηματοπιστωτικών μέσων και άλλες διατάξεις» σχετικά με την πιστοποίηση επαγγελματικής επάρκειας στελεχών της κεφαλαιαγοράς.

Οδηγία 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 21ης Δεκεμβρίου 1988 σχετικά με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 019 της 24/01/1989, σ. 0016 – 0023.

Οδηγία 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18ης Ιουνίου 1992 σχετικά με ένα δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο συμπληρώνει την Οδηγία 89/48/ΕΟΚ, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 209 της 24/07/1992, σ. 0025 – 0045.

Οδηγία 1999/42/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Ιουνίου 1999 για τη θέσπιση συστήματος αναγνώρισης των προσόντων σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες που καλύπτονται από τις οδηγίες ελευθέρωσης, καθώς και μεταβατικών μέτρων, και για τη συμπλήρωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 201 της 31/07/1999, σ. 0077 – 0093.

Οδηγία 2001/19/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14ης Μαΐου 2001 που τροποποιεί τις οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων καθώς και τις οδηγίες 77/452/ΕΟΚ, 77/453/ΕΟΚ, 78/686/ΕΟΚ, 78/687/ΕΟΚ, 78/1026/ΕΟΚ, 78/1027/ΕΟΚ, 80/154/ΕΟΚ, 80/155/ΕΟΚ, 85/384/ΕΟΚ, 85/432/ΕΟΚ, 85/433/ΕΟΚ και 93/16/ΕΟΚ του Συμβουλίου που αφορούν το επάγγελμα του νοσηλευτή υπεύθυνου για γενικές φροντίδες, του οδοντίατρου, του κτηνιάτρου, της μαίας, του αρχιτέκτονα, του φαρμακοποιού και του ιατρού, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 206 της 31/07/2001, σ. 0001 – 0051.

Οδηγία 2005/36/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005 σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 255/22/30.9.2005.

Π.Δ. 572/1988 - ΦΕΚ Α 269/6.12.1988, «Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών».

Π.Δ. 231/1998 - ΦΕΚ Α' 178/29.7.98 «Δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο συμπληρώνει την οδηγία 89/48/ΕΟΚ, σύμφωνα με τις οδηγίες 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 94/38/ΕΚ και 95/43/ΕΚ της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων».

Π.Δ. 243/29.7.98 - ΦΕΚ Α' 181/29.7.1998 «Προϋποθέσεις απόκτησης αποδεικτικών ναυτικής ικανότητας και δικαιωμάτων υπηρεσίας στα πλοία», όπως έχει τροποποιηθεί με τα Π.Δ. 295/99 (Α 266), 19/01 (Α 14/31.1.2001), 162/01 (Α 146/3.7.2001) και 259/01 (ΦΕΚ 185.14.8.2001), το άρθρο 1 του Π.Δ. 341/2002 (ΦΕΚ Α' 283) και τα άρθρα 1,2 και 3 του Π.Δ. 3/2007 (ΦΕΚ Α' 2).

Π.Δ. 165/2000 - ΦΕΚ Α'149/28.6.2000) «Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, σύμφωνα με την οδηγία 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων».

Π.Δ. 373/2001 - ΦΕΚ Α' 251/22.10.2001, Τροποποίηση του Π.Δ. 165/2000 "Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας με ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που πιστοποιούν επαγγελματική εκπαίδευση ελάχιστης διάρκειας τριών ετών, σύμφωνα με την οδηγία 89/48/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων".

Π.Δ. 385/2002 - ΦΕΚ Α' 334/31.12.2002 «Τροποποίηση του Π.Δ. 165/2000 (Α/149), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, και του Π.Δ. 231/1998 (Α' 178), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, σε συμμόρφωση με την οδηγία 2001/19/ΕΚ (L 206/31.7.2001) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που τροποποιεί τις οδηγίες 89/48/ΕΟΚ και 92/51/ΕΟΚ του Συμβουλίου».

Π.Δ. 69/2003 - ΦΕΚ Α' 72/21.3.2003 «Για τη θέσπιση συστήματος αναγνώρισης των προσόντων σχετικά με τις επαγγελματικές δραστηριότητες που καλύπτονται από τις οδηγίες ελευθέρωσης, καθώς και μεταβατικών μέτρων, και για τη συμπλήρωση του γενικού συστήματος αναγνώρισης των διπλωμάτων, σε συμμόρφωση με την οδηγία 1999/42/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου».

Π.Δ. 89/2005 - ΦΕΚ Α' 127/31.05.2005, Προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/25/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Απριλίου 2001 «για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών» και της Οδηγίας 2003/103/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Νοεμβρίου 2003 περί τροποποίησης της Οδηγίας 2001/25/ΕΚ για το ελάχιστο επίπεδο εκπαίδευσης των ναυτικών».



# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι**

**ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΑΤΟΧΥΡΩΜΕΝΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
<b>Ανθρωπιστικές Επιστήμες</b>		
Ιστορίας και Αρχαιολογίας	Π.Α. 941/77 (ΦΕΚ 320/τ. Α/17-10-77)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΟΥ: Απασχόληση σε δημόσια και ιδιωτική εκπαίδευση, σε αρχαία, σε βιβλιοθήκες και στην Αρχαιολογική Υπηρεσία.
Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνείας	Π.Α. 169/2-7-2002 (ΦΕΚ Α' 156, 2002)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ των πτυχιούχων μεταφραστών και των πτυχιούχων διερμηνέων του Τμήματος Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνείας του Ιονίου Πανεπιστημίου: Απασχόληση σε μεταφραστικές υπηρεσίες, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση, σε τράπεζες, οργανισμούς, ιδιωτικές επιχειρήσεις και ερευνητικά κέντρα.
<b>Τέχνες</b>		
<b>Τμήματα ΑΕΙ</b>		
Θεάτρου / Θεατρικών Σπουδών	Π.Α. 125/6-4-2000 (ΦΕΚ Α' 156/2002)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ των πτυχιούχων των Τμημάτων Θεατρικών Σπουδών του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών και του Πανεπιστημίου Πατρών και του Τμήματος Θεάτρου του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης: Απασχόληση ως θεατρολόγοι, κριτικοί και θεωρητικοί της τέχνης στον τύπο και σε εκδοτικούς οίκους, ως υπεύθυνοι για θεατρικά και καλλιτεχνικά προγράμματα, σε υπουργεία και μέσα μαζικής ενημέρωσης, ως καθηγητές σε δραματικές σχολές, ως καθηγητές θεατρικής παιδείας και ως θεατρικοί εμπνευστές σε κέντρα νεότητας και πολιτιστικά κέντρα.
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b>		
Φωτογραφίας	Π.Α.357-ΦΕΚ 160/16.6.1989	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ: Απασχόληση στη μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της τεχνολογίας πάνω σε σύγχρονους τομείς της φωτογραφίας (διαφημιστική, εμπορική, τεχνική, καλλιτεχνική, φωτοειδησιογραφίας).
Γραφιστικής	Π.Α.357-ΦΕΚ 160/16.6.1989	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΓΡΑΦΙΣΤΑ: Απασχόληση σε όλο το φάσμα της γραφιστικής δραστηριότητας σε δραστηριότητες εκδόσεων, διαφήμισης, επικοινωνίας, συσκευασίας, τηλεόρασης και κινηματογράφου.
Τεχνολογίας Γραφικών Τεχνών	Π.Α.357-ΦΕΚ 160/16.6.1989	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ: Απασχόληση σε δραστηριότητες επιμέλειας και παραγωγής όλων των ειδών εντύπων, μελέτης σκοπιμότητας ίδρυσης μονάδων γραφικών τεχνών, εκδόσεων, εμπορίας υλικών και προϊόντων γραφικών τεχνών και ανάπτυξης τεχνολογίας για την κατασκευή εξοπλισμού γραφικών τεχνών.
Συντήρησης Αρχαιοτήτων και Έργων Τέχνης	Π.Α. 386-ΦΕΚ 169/16.6.1989	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ: Απασχόληση σε τομείς τεχνικής εξέτασης, διατήρησης και αποκατάστασης αρχαιοτήτων και έργων τέχνης, εκπόνησης μελετών και ανάπτυξης νέων τεχνολογιών συντήρησης.
<b>Νομική Επιστήμη</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Νομικής	Ν.Α. 3026/1954 (ΦΕΚ Α' 235)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΔΙΚΗΓΟΡΟΥ: Άσκηση του επαγγέλματος του δικηγόρου στον οικείο Δικηγορικό Σύλλογο μετά από 18μηνη πρακτική άσκηση και επιτυχία στις ειδικές εξετάσεις.
<b>Κοινωνικές Επιστήμες</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Κοινωνικής Ανθρωπολογίας	Π.Α. 405/1995 (ΦΕΚ Α' 228, 6-11-1995)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ των πτυχιούχων περιβαλλοντολόγων και Κοινωνικών Ανθρωπολόγων του Πανεπιστημίου Αιγαίου: Απασχόληση σε υπηρεσίες προγραμματισμού του δημόσιου τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης, σε εταιρίες ιδιωτικού τομέα διαφημίσεων, δημοσκοπήσεων και ερευνών αγοράς εργασίας, σε ευρύτερους χώρους διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, σε μουσεία και ινστιτούτα ερευνών, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.
Κοινωνικής Διοίκησης	Π.Α.23/1992 (ΦΕΚ Α' 6), Π.Α.50/1989 (ΦΕΚ Α' 23), Π.Α. 304/1994 (ΦΕΚ Α' 163/4-10-1994)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ των πτυχιούχων του Τμήματος Κοινωνικής Διοίκησης στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης με δύο κατευθύνσεις: α) Κοινωνική Διοίκηση και β) Κοινωνικής Εργασίας. Απασχόληση στη Διοίκηση Κοινωνικών Υπηρεσιών στους τομείς εργασίας, κοινωνικών ασφαλίσεων και κοινωνικής προστασίας, σε εξειδικευμένους φορείς εφαρμογής κοινωνικής πολιτικής, στην εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών και των εκπαιδευομένων στην κοινωνική εργασία, καθώς και σε οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.
Ψυχολογίας	Ν. 991/1979 (ΦΕΚ Α' 278), Π.Α. 93/1993 (ΦΕΚ Α' 39), Ν.2646/1998 (ΦΕΚ Α' 236) Υ.Α. 7106/22-2-1998 (ΦΕΚ Β' 1331)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΨΥΧΟΛΟΓΟΥ: Απασχόληση σε ερευνητικά κέντρα, σε ψυχιατρικές κλινικές, σε κέντρα αποκατάστασης αναπήρων, σε θεραπευτικές κοινότητες, σε σχολεία και οικοτροφεία, σε βιομηχανικές επιχειρήσεις και σε δικό τους γραφείο ως ελεύθεροι επαγγελματίες.
<b>Επιστήμες Επικοινωνίας και Τεκμηρίωσης</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Αρχειονομίας και Βιβλιοθηκονομίας	Ν. 1946/91 (περί Γ.Α.Κ.) Π.Α. 385/89 (ΦΕΚ 169/τ. Α/1989)	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΑΡΧΕΙΟΝΟΜΟΥ ΚΑΙ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΟΥ: Απασχόληση σε βιβλιοθήκες, σε υπηρεσίες πληροφόρησης, σε αρχαιακές υπηρεσίες και μουσεία.
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b>		
Βιβλιοθηκονομίας	Π.Α. 385-ΦΕΚ 169/16.6.1989	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ: Καθορισμός επαγγελματικών δικαιωμάτων πτυχιούχων του Τμήματος Βιβλιοθηκονομίας των ΤΕΙ. Πρόταση της Ένωσης Ελλήνων Βιβλιοθηκάρων για την δημιουργία κλάδου ΤΕ βιβλιοθηκονόμων, την κατάργηση της περίπτωσης όπου διορίζεται κάποιος ΠΕ βιβλιοθηκονόμος με οποιοδήποτε πτυχίο ΑΕΙ και δύο χρόνια πρύπηρεσία σε βιβλιοθήκη και την προσθήκη "Πτυχίο ή δίπλωμα ΤΕΙ βιβλιοθηκονομίας της ημεδαπής ή ισότιμων τίτλων σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής και μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών βιβλιοθηκονομίας διάρκειας τουλάχιστον ενός ακαδημαϊκού έτους".

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
<b>Επιστήμες Οικονομίας, Επιχειρήσεων και Διοίκησης</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b> Οικονομικών Επιστημών / Οικονομικής Επιστήμης	<b>Π.Δ. 475/1991(ΦΕΚ Α'176)</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΥ.</b> Ως μέλη του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Ελλάδας εγγράφονται όσοι είναι κάτοχοι πτυχίου του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (πρόην ΑΣΟΕΕ), του Πανεπιστημίου Πειραιά (πρόην ΑΒΣΠ), του Πανεπιστημίου Μακεδονίας (πρόην ΑΒΣΘ) και των οικονομικών τμημάτων των Πανεπιστημίων Αθηνών, Θεσσαλονίκης, Αιγαίου, Κρήτης, Πάτρας, Θράκης, Ιωαννίνων και Θεσσαλίας. Εγγράφονται, επίσης, όσοι είναι κάτοχοι πτυχίων Πανεπιστημίων της Αλλοδαπής, εφόσον αυτά είναι ισότιμα με τα Ελληνικά ή μεταπτυχιακό τίτλο στα ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ, εφόσον ασκούν αποδεδειγμένα Οικονομολογικό Επάγγελμα, ή πτυχίου των Τμημάτων ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ και ΑΣΤΙΚΗΣ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ του Πάντειου Πανεπιστημίου, ή πτυχίου ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ, ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ή ΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ημεδαπών ή αλλοδαπών Ανωτάτων Σχολών και οι οποίοι απέκτησαν το πτυχίο τους μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 1979 και ασκούν αποδεδειγμένα Οικονομολογικό Επάγγελμα.
Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής	<b>Π.Δ. 475/1991 (ΦΕΚ Α' 176), ΝΟΜΟΣ 2515/1997, Π.Δ. 340/1998 (ΦΕΚ Α' 228) και 349/ΦΕΚ 159/τ.Α/14-6-89, Ν.2771/1999 (ΦΕΚ Α' 280) και Ν. 3470/2006 (ΦΕΚ Α' 132) για την άσκηση επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού - Π.Δ. 226/1992 και Π.Δ. 121 - ΦΕΚ 53 Α' 12.4.1993 για την άσκηση επαγγέλματος Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ - ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΩΝ Α', Β', Γ', Δ' τάξης:</b> Για την άσκηση του επαγγέλματος του Λογιστή Φοροτεχνικού, απαιτείται ειδική άδεια η οποία χορηγείται, μετά από επιτυχή συμμετοχή στις σχετικές εξετάσεις, από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδας (Ο.Ε.Ε.) και διακρίνεται σε άδεια Λογιστή Φοροτεχνικού Α', Β', Γ' και Δ' τάξεως. Οι πτυχιούχοι των ελληνικών ανώτατων οικονομικών σχολών, εφόσον χρησιμοποιούν το πτυχίο τους για επαγγελματικούς λόγους στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα εγγράφονται υποχρεωτικά μέλη του Ο.Ε.Ε. Απασχολούνται σε θέματα λογιστηρίου στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και, μετά από 5ετή εμπειρία, σε θέσεις του κατά νόμο υπεύθυνου λογιστή. Μπορούν να ιδρύουν λογιστικά γραφεία και να ελέγχουν τις υποβαλλόμενες, από τους υπόχρεους τήρησης Α', Β' και Γ' κατηγορίας βιβλίων, φορολογικές δηλώσεις, ως λογιστές-φοροτεχνικοί, προς τις αρμόδιες Οικονομικές Υπηρεσίες. <b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ:</b> χορηγείται κατόπιν επαγγελματικών εξετάσεων που διενεργούνται από την εξουσιοδοτημένη επιτροπή εξετάσεων του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (Σ.Ο.Ε.Λ.).
		Οι κάτοχοι αδειάς ασκήσεως επαγγέλματος λογιστή φοροτεχνικού Δ' τάξεως συντάσσουν φορολογικές δηλώσεις και διενεργούν λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Α' κατηγορίας του Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων (Π.Δ.186/1992(ΦΕΚΑ'84) καθώς και των επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Β' κατηγορίας των οποίων τα ετήσια ακαθάριστα έσοδα δεν υπερβαίνουν το 10% του προβλεπόμενου ορίου βιβλίων Β' κατηγορίας. Οι κάτοχοι αδειάς ασκήσεως επαγγέλματος λογιστή φοροτεχνικού Γ' τάξεως διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Α' και Β' κατηγορίας του Κ.Β.Σ. Οι κάτοχοι αδειάς ασκήσεως επαγγέλματος λογιστή φοροτεχνικού Β' τάξεως διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Α', Β' κατηγορίας καθώς και επιτηδευματιών τηρούντων βιβλία Γ' κατηγορίας του Κ.Β.Σ. των οποίων τα ετήσια ακαθάριστα έσοδα δεν υπερβαίνουν το όριο της Β' κατηγορίας προσαυξημένο κατά ποσοστό 40%. Οι κάτοχοι αδειάς ασκήσεως επαγγέλματος λογιστή φοροτεχνικού Α' τάξεως διενεργούν κάθε είδους λογιστικές και φοροτεχνικές εργασίες επιτηδευματιών ανεξαρτήτως ορίου ετησίων ακαθάριστων εσόδων.
		α. Άδεια ασκήσεως επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως χορηγείται από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος στους κατόχους απολυτηρίου Γενικού Λυκείου, οι οποίοι ασκούν επί δώδεκα (12) έτη από τη λήψη του απολυτηρίου τους το επάγγελμα του βοηθού λογιστή ή στους κατόχους απολυτηρίου Επαγγελματικού Λυκείου ή Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου κλάδου Οικονομίας, οι οποίοι ασκούν επί δέκα (10) έτη από τη λήψη του απολυτηρίου τους το επάγγελμα του βοηθού λογιστή ή στους κατόχους πτυχίου Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) Λογιστικής, οι οποίοι ασκούν επί οκτώ (8) έτη το επάγγελμα του βοηθού λογιστή ή στους αποφοίτους των μακροχρόνιων προγραμμάτων κατάρτισης του Ελληνικού Κέντρου Παραγωγικότητας (ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.), οι οποίοι ασκούν επί οκτώ (8) έτη το επάγγελμα του βοηθού λογιστή. Οι κάτοχοι αδειάς ασκήσεως επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως μετά από πενταετή άσκηση του επαγγέλματος μπορούν να αποκτήσουν άδεια Γ' τάξεως.
		β. Άδεια ασκήσεως επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού Γ' τάξεως χορηγείται από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος στα μέλη του Ο.Ε.Ε., που έχουν άδεια ασκήσεως οικονομολογικού επαγγέλματος, στους πτυχιούχους του Τμήματος Λογιστικής της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων που ασκούν επί διετία από τη λήψη του πτυχίου τους το επάγγελμα του Λογιστή ή στους πτυχιούχους των Τμημάτων Εμπορίας και Διαφήμισης Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουριστικών Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τ.Ε.Ι. που ασκούν επί τετραετία από τη λήψη του πτυχίου τους το επάγγελμα του Λογιστή. γ. Άδεια ασκήσεως επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού Β' τάξεως χορηγείται από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος στα μέλη του Ο.Ε.Ε., που έχουν άδεια ασκήσεως οικονομολογικού επαγγέλματος μετά από τριετή άσκηση του επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού Γ' τάξεως στους πτυχιούχους του Τμήματος Λογιστικής της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας και των Τμημάτων Εμπορίας και Διαφήμισης, Διοίκησης Επιχειρήσεων και Τουριστικών Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων που ασκούν επί τριετία το επάγγελμα του Λογιστή Φοροτεχνικού Γ' τάξεως.
		δ. Άδεια ασκήσεως του επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού Α' τάξεως χορηγείται στα μέλη του Ο.Ε.Ε., που έχουν άδεια ασκήσεως οικονομολογικού επαγγέλματος και ασκούν επί τετραετία το επάγγελμα του Λογιστή Φοροτεχνικού Β' τάξεως και στους πτυχιούχους του Τμήματος Λογιστικής της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων που ασκούν επί οκτώ (8) έτη το επάγγελμα του Λογιστή Φοροτεχνικού Β' τάξεως. ε. Η Άδεια άσκησης επαγγέλματος ανωτέρας τάξεως πέραν των ετών υπηρεσίας θα αποκτάται και μετά από επιτυχίες εξετάσεις, που διενεργούνται από ειδική επιτροπή αποτελούμενη από καθηγητές Α.Ε.Ι. και ειδικούς επαγγελματίες αναγνωρισμένου κύρους με την ευθύνη της Κεντρικής Διοίκησης του Ο.Ε.Ε.
Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής	<b>Ν. 1806/1998 (ΦΕΚ 207 Α' /20.9.1988), 112/7.4.1992/ΦΕΚ Β' 301/5.5.1992 Απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, Ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α'195/17.8.2007), 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β'836/6.7.2006 Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ</b> κατόπιν εξετάσεων που διενεργούνται με ευθύνη της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή από κοινού της Τράπεζας της Ελλάδος και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και αφορά τις ειδικότητες των στελεχών της Κεφαλαιαγοράς και, συγκεκριμένα, του χρηματιστηριακού εκπροσώπου ή χρηματιστή, του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό α1), του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε παράγωγα (Πιστοποιητικό α2), του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών (Πιστοποιητικό β) και του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό β1), του στελέχους για τη διαχείριση χαρτοφυλακίων (Πιστοποιητικό γ) και του στελέχους για την εκπόνηση αναλύσεων σχετικά με χρηματοπιστωτικά μέσα ή εκδότες (Πιστοποιητικό δ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
<p><b>Τμήματα ΤΕΙ</b> Λογιστικής</p>	<p><b>Π.Δ. 475/1991 (ΦΕΚ Α' 176), ΝΟΜΟΣ 2515/1997, Π.Δ. 340/1998 (ΦΕΚ Α' 228) και 349/ΦΕΚ 159/τ.Α/14-6-89, Ν.2771/1999 (ΦΕΚ Α' 280) και Ν. 3470/2006 (ΦΕΚ Α' 132) για την άσκηση επαγγέλματος Λογιστή Φοροτεχνικού - Π.Δ. 226/1992 και Π.Δ. 121 - ΦΕΚ 53 Α' 12.4.1993 για την άσκηση επαγγέλματος Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ - ΦΟΡΟΤΕΧΝΙΚΩΝ Α', Β', Γ', Δ' τάξης:</b> Για την άσκηση του επαγγέλματος του Λογιστή Φοροτεχνικού, απαιτείται ειδική άδεια η οποία χορηγείται, μετά από επιτυχή συμμετοχή στις σχετικές εξετάσεις, από το Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδας (Ο.Ε.Ε.) και διακρίνεται σε άδεια Λογιστή Φοροτεχνικού Α', Β', Γ' και Δ' τάξεως. Οι πτυχιούχοι των ελληνικών ανώτατων οικονομικών σχολών, εφόσον χρησιμοποιούν το πτυχίο τους για επαγγελματικούς λόγους στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα εγγράφονται υποχρεωτικά μέλη του Ο.Ε.Ε. Απασχολούνται σε θέματα λογιστηρίου στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και, μετά από 5ετή εμπειρία, σε θέσεις του κατά νόμο υπεύθυνου λογιστή. Μπορούν να ιδρύουν λογιστικά γραφεία και να ελέγχουν τις υποβαλλόμενες, από τους υπόχρεους τήρησης Α', Β' και Γ' κατηγορίας βιβλίων, φορολογικές δηλώσεις, ως λογιστές-φοροτεχνικοί, προς τις αρμόδιες Οικονομικές Υπηρεσίες. <b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ:</b> χορηγείται κατόπιν επαγγελματικών εξετάσεων που διενεργούνται από την εξουσιοδοτημένη επιτροπή εξετάσεων του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (Σ.Ο.Ε.Λ.).</p>
<p>Χρηματοοικονομικών Εφαρμογών</p>	<p><b>Ν. 1806/1998 (ΦΕΚ 207 Α' /20.9.1988) και 112/7.4.1992/ΦΕΚ Β' 301/5.5.1992 Απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς - Ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007) και 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β' 836/6.7.2006 Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ</b> κατόπιν εξετάσεων που διενεργούνται με ευθύνη της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή από κοινού της Τράπεζας της Ελλάδος και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και αφορά τις ειδικότητες των στελεχών της Κεφαλαιαγοράς και, συγκεκριμένα, του χρηματιστηριακού εκπροσώπου ή χρηματιστή, του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό α1), του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε παράγωγα (Πιστοποιητικό α2), του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών (Πιστοποιητικό β) και του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό β1), του στελέχους για τη διαχείριση χαρτοφυλακίων (Πιστοποιητικό γ) και του στελέχους για την εκπόνηση αναλύσεων σχετικά με χρηματοπιστωτικά μέσα ή εκδότες (Πιστοποιητικό δ).</p>
<p>Χρηματοοικονομικής και Ελεγκτικής</p>	<p><b>Ν. 1806/1998 (ΦΕΚ 207 Α' /20.9.1988) και 112/7.4.1992/ΦΕΚ Β' 301/5.5.1992 Απόφαση της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς - Ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007) και 1/387/19.6.2006/ΦΕΚ Β' 836/6.7.2006 Απόφασης της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ</b> κατόπιν εξετάσεων που διενεργούνται με ευθύνη της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς ή από κοινού της Τράπεζας της Ελλάδος και της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και αφορά τις ειδικότητες των στελεχών της Κεφαλαιαγοράς και, συγκεκριμένα, του χρηματιστηριακού εκπροσώπου ή χρηματιστή, του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό α1), του στελέχους για τη λήψη και διαβίβαση εντολών σε παράγωγα (Πιστοποιητικό α2), του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών (Πιστοποιητικό β) και του στελέχους για την παροχή επενδυτικών συμβουλών σε κινητές αξίες (Πιστοποιητικό β1), του στελέχους για τη διαχείριση χαρτοφυλακίων (Πιστοποιητικό γ) και του στελέχους για την εκπόνηση αναλύσεων σχετικά με χρηματοπιστωτικά μέσα ή εκδότες (Πιστοποιητικό δ).</p>
<p></p>	<p><b>Π.Δ. 226/1992 και Π.Δ. 121 - ΦΕΚ 53 Α' 12.4.1993 για την άσκηση επαγγέλματος Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΟΡΚΩΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΗ ΛΟΓΙΣΤΗ:</b> χορηγείται κατόπιν επαγγελματικών εξετάσεων που διενεργούνται από την εξουσιοδοτημένη επιτροπή εξετάσεων του Σώματος Ορκωτών Ελεγκτών Λογιστών (Σ.Ο.Ε.Λ.).</p>
<p>Διοίκησης Επιχειρήσεων</p>	<p><b>ΠΔ 514 (ΦΕΚ 218/τ.Α/5-10-89)</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Απασχόληση σε δραστηριότητες καθορισμού επιχειρησιακού χώρου, καθοδήγησης διοικητικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων, σχεδιασμού διαδικασιών στελέχωσης, ανάλυσης παραγωγικών συστημάτων και ανάλυσης χρηματοδοτικής διοίκησης.</p>
<p>Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων</p>	<p><b>Π.Δ. 107/89 (ΦΕΚ 46/10.2.89 τ.Α)</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Ασχόληση είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες είτε αυτοδύναμα με την επιστημονική διαχείριση και διοίκηση Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Επιχειρήσεων, καθώς και τη διακίνηση, εμπορία και διαχείριση συνεταιριστικών προϊόντων, συνεταιριστικών εφοδίων και μηχανημάτων.</p>
<p>Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας</p>	<p><b>Π.Δ. 351 - ΦΕΚ 159/14.6.1989</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Απασχόληση σε δραστηριότητες σχετικές με τη διοίκηση μονάδων υγείας και πρόνοιας, εποπτείας και διοίκησης προσωπικού, βελτίωσης και ανάπτυξης υπηρεσιών υγείας, κατάρτισης κτιριολογικού προγράμματος και προϋπολογισμού των μονάδων υγείας.</p>
<p>Διοίκησης Μονάδων Τοπικής Αυτοδιοίκησης</p>	<p><b>ΠΔ 62/2000 (ΦΕΚ 54/τ. Α/2000)</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Καθορισμός επαγγελματικών δικαιωμάτων πτυχιούχων του Τμήματος Διοίκησης Μονάδων Τοπικής Αυτοδιοίκησης των ΤΕΙ.</p>
<p>Εμπορίας και Διαφήμισης</p>	<p><b>Π.Δ. 79 - ΦΕΚ 36/7.2.1989</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Απασχόληση σε τομείς του μάρκετινγκ και της Διαφήμισης, όπως έρευνα αγοράς και μεθόδων πώλησης, παραγωγή διαφήμισης, σχεδίασης και οργάνωση διαφημιστικής εκστρατείας και εκθέσεων.</p>

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
<b>Φυσικές Επιστήμες</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Φυσικής	Ν.Δ. 181/1974 (ΦΕΚ Α'347), Π.Δ. 165/2000 (ΦΕΚ Α'149), Π.Δ. 373/2001(ΦΕΚ Α'251), Υ.Α. Α26/1983 (ΦΕΚ Β'280), Υ.Α. 1014 (ΦΟΡ 94) 6-3-2001 (ΦΕΚ Β'216), Υ.Α. 1463/1416/91 (Β'539)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ: (α)</b> Φυσικοί Νοσοκομείου – Ακτινοφυσικοί Ιατρικής και <b>(β)</b> Φυσικοί Νοσοκομείου μη ιοντιζουσών ακτινοβολιών
Χημείας	Ν.1804/1988 (ΦΕΚ Α'177) / Ν.Δ. 261/τ. Α' /13-11-1927, Ν. 3518 (ΦΕΚ 80/τ. Α' /14-5-1928), Ν.Δ. 189/τ. Α' /31-5-1930, Ν.Δ. 67/τ. Α' /16-2-1934, Ν.Δ. 175/τ. Α' /31-5-1934, Β.Δ. 265/τ. Α' /2-11-1956	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΧΗΜΙΚΟΥ: Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η</b> Βεβαίωση ιδιότητας μέλους της Ένωσης Ελλήνων Χημικών. Όλοι οι πτυχιούχοι των χημικών τμημάτων των ελληνικών πανεπιστημίων εγγράφονται υποχρεωτικά μέλη της ΕΕΧ μετά τη λήψη του πτυχίου τους. Απασχόληση στη Χημική Βιομηχανία, σε εργοστάσια παραγωγής τροφίμων, ποτών, φαρμακευτικών, καλλυντικών, πλαστικών, κ.λπ., σε ερευνητικά ιδρύματα, σε εργαστήρια νοσοκομείων, στο Γενικό Χημείο του Κράτους, σε σχετικά υπουργεία και στην εκπαίδευση. Κατά το άρθρο 2 του Ν.Δ. της 20/26 Νοεμ. 1925 «περί ασκήσεως του επαγγέλματος του Χημικού και υποχρεωτικής προσλήψεως Χημικών εν ταις Χημικαίς Βιομηχανίαις» που κυρώθηκε με το Ν.Δ. της 13 Νοεμ. 1927 και το Ν. 3518 της 24.4./14.5/1928, κάθε Χημική Βιομηχανική Επιχείρηση στη φύση της οποίας υπάρχουν κίνδυνοι εκρήξεως ή αναφλέξεως, δηλητηριάσεως ή μόλυνσεως, έχει υποχρέωση να προσλάβει Χημικό για την τεχνική εποπτεία και τη διεύθυνση των εργασιών της.
<b>Επιστήμες Γης και Περιβάλλοντος</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Γεωλογίας	Π.Δ. 344/2000 (ΦΕΚ Α 297 / 29.12.2000)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΕΩΛΟΓΟΥ.</b> Οι επαγγελματικές άδειες Γεωλόγων, Γεωπόνων, Δασολόγων, Κτηνιάτρων και Ιχθυολόγων χορηγούνται από το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος: Απασχόληση ως Γεωπόνοι, Δασολόγοι, Κτηνίατροι, Γεωλόγοι, Ιχθυολόγοι, που είναι μέλη του ΓΕΩ.Τ.Ε.Ε., σε ειδικά Ινστιτούτα και Υπουργεία π.χ. Ινστιτούτο Γεωλογικών και Μεταλλευτικών Ερευνών, Ινστιτούτο Ωκεανογραφικών και Αλλευτικών Ερευνών, Δημόκριτο, Ινστιτούτο Τεχνικής Σεισμολογίας και Αντισεισμικών Κατασκευών κ.λπ.
<b>Μαθηματικά &amp; Στατιστική</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Στατιστικής (και Αναλογιστικής Επιστήμης)	Ν.Δ. 400/1970 - Π.Δ. 56/1985 ΦΕΚ Α 21/21.02.1985	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΗ:</b> Χορηγείται μετά από ειδικές εξετάσεις ενώπιον εξεταστικής επιτροπής, που διορίζεται από το Υπουργείο Ανάπτυξης, σε πτυχιούχους Μαθηματικού Τμήματος Πανεπιστημίων με πλήρη απασχόληση σε αντικείμενα της ειδικότητας του αναλογιστή. Απασχόληση ως ερευνητές και οικονομικοί σύμβουλοι σε φορείς δημοσίου και ιδιωτικού, σε οργανισμούς και τράπεζες, σε ασφαλιστικές και χρηματοπιστωτικές οικονομικές μονάδες, σε νοσοκομεία, σε επιχειρήσεις συγκοινωνιών και τηλεπικοινωνιών, σε εταιρίες για τη δημιουργία λογισμικού, καθώς και σε αναλογιστικές μελέτες.
<b>Επιστήμη Υπολογιστών</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής	Ν. 6422/1934, άρθρο 3 Β.Δ. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2 Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> εμπύπτε στην άσκηση του επαγγέλματος του Μηχανολόγου-Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού. Απασχόληση ως μηχανικοί ηλεκτρονικών υπολογιστών, σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς, σε εταιρείες παραγωγής ηλεκτρονικών υπολογιστών, σε εταιρείες λογισμικού, ως σύμβουλοι Πληροφορικής, σε βιομηχανίες ηλεκτρονικών κατασκευών, σε ερευνητικά κέντρα, σε εταιρείες υπολογιστικών συστημάτων και στην εκπαίδευση, δίνοντας έμφαση στη χρήση και στην εφαρμογή των υπολογιστών, στον σχεδιασμό ηλεκτρονικών κυκλωμάτων, στα ολοκληρωμένα συστήματα εργοστασίων, στη ρομποτική, στους αυτοματισμούς, στα τηλεπικοινωνιακά συστήματα, στα διανεμημένα υπολογιστικά και πληροφορικά συστήματα.
Μηχανικών Η/Υ, Τηλεπικοινωνιών και Δικτύων	Ν. 6422/1934, άρθρο 3 Β.Δ. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2 Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979 ΠΔ 82/2000 (ΦΕΚ 72/τ. Α/2000)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Οι πτυχιούχοι εξειδικεύονται ως αναλυτές συστημάτων πληροφοριών και λογισμικού, ως αναλυτές και σχεδιαστές συστημάτων επικοινωνιών, ως μηχανικοί εφαρμογής τηλεπικοινωνιακών συστημάτων, και ως τεχνικοί δικτύων (ενσώρματων και ασύρματων), μπορούν δε να απασχολούνται ως εξειδικευμένα στελέχη σε εταιρείες-ερευνητικά κέντρα που δραστηριοποιούνται στις εφαρμογές ή και στην έρευνα, στις τηλεπικοινωνίες και την τηλεπληροφορική και έχουν ως αντικείμενο την παραγωγή τηλεπικοινωνιακού υλικού, λογισμικού για δημόσια δίκτυα, τον σχεδιασμό, εγκατάσταση και υποστήριξη συστημάτων υπολογιστών και δικτύων, την ανάπτυξη τηλεπικοινωνιακών εφαρμογών ή την εμπορία και υποστήριξη τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού, σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που χρησιμοποιούν δημόσια ή ιδιωτικά πληροφοριακά και κυρίως κινητά τηλεπικοινωνιακά συστήματα.
Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών	Ν. 6422/1934-ΦΕΚ 412 Α, Β.Δ. 16/17.3.1950-ΦΕΚ 82Α, Π.Δ.252/1988-ΦΕΚ 106Α, Π.Δ. 472/1985-ΦΕΚ 168Α και Π.Δ. 50/2003-ΦΕΚ 50Α - Π.Δ. 372/1997 ΦΕΚ 243 Α (ηλεκτρονικοί μηχανικοί και μηχανικοί Η/Υ)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> εμπύπτε στην άσκηση του επαγγέλματος του Μηχανολόγου-Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού. Οι αδειούχοι ηλεκτρολόγοι εγκαταστάτες αποκτούν τα δικαιώματα μετά την πρώτη θεώρηση της επαγγελματικής τους άδειας και εφόσον πιστοποιηθεί η άσκηση του επαγγέλματος του ηλεκτρολόγου εγκαταστάτη ως ελεύθερου επαγγελματία επί μία τουλάχιστον εξαετία. Απασχόληση σε δημόσιες υπηρεσίες, στη βιομηχανία ηλεκτρονικών κατασκευών, τηλεπικοινωνιών, υπολογιστικών συστημάτων, σε ερευνητικά κέντρα, με έμφαση στη χρήση και εφαρμογή των υπολογιστών, στον σχεδιασμό ηλεκτρονικών κυκλωμάτων, στα ολοκληρωμένα συστήματα εργοστασίων, στη ρομποτική, στους αυτοματισμούς, στα τηλεπικοινωνιακά συστήματα, στα διανεμημένα υπολογιστικά και πληροφορικά συστήματα.



**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Τεχνολογίας Υπολογιστών	Ν. 6422/1934, άρθρο 3, Β.Δ. 26-3-38, Β.Δ. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθ. 2, Β.Δ. 328/1963, Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979, ΠΑ 472/1985, ΠΑ 252/1988 και Π.Α. 50/2003-ΦΕΚ 50Α	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> εμπίπτει στην άσκηση του επαγγέλματος του Μηχανολόγου-Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού. Απασχόληση σε εταιρείες ή οργανισμούς ως μηχανικοί εφαρμογών λογισμικού, σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς, σε εργαστήρια και εργοστάσια ηλεκτρονικών συσκευών, σε ραδιοφωνικούς και τηλεοπτικούς σταθμούς, καθώς και ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Επίσης, δυνατότητα απασχόλησης ως μηχανικοί ηλεκτρονικών υπολογιστών σε δημόσιες υπηρεσίες, ως διαχειριστές δικτύων σε εταιρείες παραγωγής τηλεπικοινωνιακού υλικού και λογισμικού, σε εταιρείες λογισμικού, σε εταιρείες παροχής υπηρεσιών διαδικτύου, καθώς και ως σύμβουλοι Πληροφορικής, σε βιομηχανίες ηλεκτρονικών κατασκευών, σε ερευνητικά κέντρα, σε εταιρείες υπολογιστικών συστημάτων.
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b>		
Πληροφορικής	Π.Α. 345/1989 - ΦΕΚ 158 Α - 14.6.1989	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων Τεχνολόγων Μηχανικών των τμημάτων ΤΕΙ: α) Πληροφορικής, β) Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών συστημάτων. Απασχόληση σε τομείς παροχής υπηρεσιών και προϊόντων λογισμικού πληροφορικής ως Προγραμματιστές Εφαρμογών, Αναλυτές Εφαρμογών, Προγραμματιστές Συστημάτων και Αναλυτές Συστημάτων.
Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων	Π.Α. 345/1989 - ΦΕΚ 158 Α - 14.6.1989	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων Τεχνολόγων Μηχανικών των τμημάτων ΤΕΙ: α) Πληροφορικής, β) Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών συστημάτων. Απασχόληση με τη μελέτη, σχεδιασμό, προγραμματισμό και εκτέλεση της κατασκευής, επισκευής, ελέγχου λειτουργίας και συντήρησης συστημάτων Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Βιομηχανικών Συστημάτων που υποστηρίζονται από συστήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών.
<b>Επιστήμες Εκπαίδευσης</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Επιστημών Εκπαίδευσης και Αγωγής	Ν. 1566/1985, άρθρα 13, 14 και 15 (ΦΕΚ 167/τ. Α/1985) ΠΑ 24/1991 (ΦΕΚ 9/τ. Α/4-2-1991)-ΠΑ 64/1993 (ΦΕΚ 28/τ. Α/1993) - ΠΑ 349/1992 (ΦΕΚ 171/τ. Α/1992)	<b>Επαγγελματική κατοχύρωση:</b> Δάσκαλος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης - Καθηγητής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης - Εκπαιδευτικός φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης - Εκπαιδευτικός αγγλικής γλώσσας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Απασχόληση σε δημόσια και ιδιωτική εκπαίδευση, σε κέντρα λαϊκής επιμόρφωσης, σε ερευνητικά κέντρα κ.λπ.
Παιδαγωγικά Δημοτικής Εκπαίδευσης	Ν. 1566/1985, άρθρα 13 και 15 (ΦΕΚ 167/τ. Α/1985) ΠΑ 24/1991 (ΦΕΚ 9/τ. Α/4-2-1991)-ΠΑ 64/1993 (ΦΕΚ 28/τ. Α/1993) - ΠΑ 349/1992 (ΦΕΚ 171/τ. Α/1992)	<b>Επαγγελματική κατοχύρωση:</b> Δάσκαλος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης - Εκπαιδευτικός φυσικής αγωγής πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης - Εκπαιδευτικός αγγλικής γλώσσας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Απασχόληση σε δημόσια και ιδιωτική εκπαίδευση, σε κέντρα λαϊκής επιμόρφωσης, σε ερευνητικά κέντρα κ.λπ.
Παιδαγωγικά Νηπιαγωγών (ή Προσχολικής Εκπαίδευσης)	Ν. 1566/1985, άρθρο 12 (ΦΕΚ 167/τ. Α/1985)	<b>Επαγγελματική κατοχύρωση:</b> Νηπιαγωγός. Απασχόληση σε δημόσια και ιδιωτικά νηπιαγωγεία, παιδικούς σταθμούς, ιδρύματα φροντίδας, απασχόλησης και περιθάλψης παιδιού, νοσοκομεία παιδών κ.λπ.
Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία	Ν. 1566/1985, άρθρο 12 (ΦΕΚ 167/τ. Α/1985) ΠΑ 24/1991 (ΦΕΚ 9/τ. Α/4-2-1991)	<b>Επαγγελματική κατοχύρωση:</b> Νηπιαγωγός. Απασχόληση σε δημόσια και ιδιωτικά νηπιαγωγεία, παιδικούς σταθμούς, ιδρύματα φροντίδας, απασχόλησης και περιθάλψης παιδιού, νοσοκομεία παιδών κ.λπ.
Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαίδευσης	Ν. 1566/1985, άρθρο 12 (ΦΕΚ 167/τ. Α/1985)	<b>Επαγγελματική κατοχύρωση:</b> Νηπιαγωγός. Απασχόληση σε δημόσια και ιδιωτικά νηπιαγωγεία, παιδικούς σταθμούς, ιδρύματα φροντίδας, απασχόλησης και περιθάλψης παιδιού, νοσοκομεία παιδών κ.λπ.
Παιδαγωγικό Ειδικής Αγωγής	Ν. 1566/1985, άρθρα 13 και 15 (ΦΕΚ 167/τ. Α/1985) ΠΑ 24/1991 (ΦΕΚ 9/τ. Α/4-2-1991)	<b>Επαγγελματική κατοχύρωση:</b> Εκπαιδευτικός ειδικής αγωγής
<b>Τεχνολογία και Επιστήμες Μηχανικών</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Πολιτικών Μηχανικών	Ν.4663/1930 (ΦΕΚ Α'149), Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α'412), Β.Δ. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α'82), Π.Α. 252/1988 (ΦΕΚ Α'106), Π.Α.50/2003 (ΦΕΚ Α'50)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΟΥ ΜΗΧΑΝΙΚΟΥ:</b> Χορηγείται από το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Απασχόληση ως ελεύθεροι επαγγελματίες με την εκπόνηση μελετών (οικοδομικές άδειες), ως δημόσιοι υπάλληλοι στα σχετικά με την ειδικότητά τους υπουργεία (ΥΠΕΧΩΔΕ), σε οργανισμούς, τράπεζες, νομαρχίες, Τοπική Αυτοδιοίκηση, ως ιδιωτικοί υπάλληλοι σε τεχνικές εταιρείες και ως καθηγητές στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, αφού φοιτήσουν σε παιδαγωγική σχολή.
Αγρονόμων και Τοπογράφων Μηχανικών	Ν.4663/1930 (ΦΕΚ Α'149), Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α'412), Β.Δ. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α'82), Π.Α. 252/1988 (ΦΕΚ Α'106), Π.Α.50/2003 (ΦΕΚ Α'50)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ:</b> Οι απόφοιτοι του τμήματος δίνουν εξετάσεις στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος (ΤΕΕ) για την απόκτηση της άδειας άσκησης επαγγέλματος. Απασχόληση ως ιδιώτης μελετητής για λογαριασμό του Δημοσίου, Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, δημοσίων επιχειρήσεων (ΟΣΕ, ΔΕΗ, ΟΤΕ κτλ.), ως κατασκευαστής (εργολάβος) έργων που προγραμματίζονται και εκτελούνται από τις ΔΥ, τα ΝΠΔΔ, τους ΟΤΑ, τις ΝΑ κτλ., ως ιδιωτικός υπάλληλος σε γραφείο μελετών, ιδιωτικός υπάλληλος σε κατασκευαστή δημοσίων έργων, εκπαιδευτικός, αφού φοιτήσει ένα εξάμηνο σε παιδαγωγική σχολή, στη μέση, ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση, ελεύθερος επαγγελματίας (μελετητής ή και κατασκευαστής ιδιωτικών έργων).

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Μηχανολόγων Μηχανικών	Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α'412), Β.Α. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α'82), Π.Α. 252/1988 (ΦΕΚ Α'106), Π.Α.50/2003 (ΦΕΚ Α'50)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ:</b> Χορηγείται από το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Απασχόληση ως δημόσιοι υπάλληλοι στα σχετικά υπουργεία, σε οργανισμούς, σε δημοτικές υπηρεσίες, ως υπάλληλοι σε βιομηχανίες, βιοτεχνίες, τεχνικές εταιρείες και εταιρείες που ασχολούνται με την εμπορία μηχανολογικού εξοπλισμού, ως ελεύθεροι επαγγελματίες, κάνοντας μελέτες και μηχανολογικές εγκαταστάσεις, ως καθηγητές στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.
Μηχανολόγων και Αεροναυπηγών Μηχανικών	Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α'412), Β.Α. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α'82), Π.Α. 252/1988 (ΦΕΚ Α'106), Π.Α.50/2003 (ΦΕΚ Α'50)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ:</b> Το Τ.Ε.Ε. σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1225/81 (ΦΕΚ 340/Α/31.12.81) και του άρθρου 2 του Ν.1486/84 (ΦΕΚ 161/Α/18.10.84 και με τις Υπουργικές Αποφάσεις Αριθ. ΕΔ 5/4/339 (ΦΕΚ 713/Β/5.10.84) και Δ 16γ/6/1185/821Γ (ΦΕΚ 776/Β/31.12.92), χορηγεί την άδεια άσκησης επαγγέλματος μετά από επιτυχή συμμετοχή στις σχετικές εξετάσεις. Απασχόληση στη βιομηχανία, στον δημόσιο τομέα, στην εκπαίδευση, σε ερευνητικά κέντρα στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.
Μηχανολόγων Μηχανικών Βιομηχανίας	Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α'412), Β.Α. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α'82), Π.Α. 252/1988 (ΦΕΚ Α'106), Π.Α.50/2003 (ΦΕΚ Α'50)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ:</b> Αφορά στα επαγγέλματα του Μηχανολόγου Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου - Ηλεκτρολόγου Μηχανικού. Απασχόληση σε βιομηχανικές επιχειρήσεις (χημικές, διυλιστήρια, τροφίμων, μετάλλων κ.ά.), σε κατασκευαστικές επιχειρήσεις, σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, σε γραφεία μελετών και συμβούλων, σε αναπτυξιακές εταιρείες και οργανισμούς, σε διεθνείς οργανισμούς, σε δημόσιες υπηρεσίες (π.χ. νομαρχίες, περιφέρειες, υπουργεία) κ.α.
Μηχανικών Περιβάλλοντος	Ν. 6422/1934, άρθρο 3 Β.Α. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2 Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ:</b> Χορηγείται από το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Απασχόληση στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, σε διεθνείς οργανισμούς, ως καθηγητές στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση σε θέματα όπως βιολογικοί καθαρισμοί αποβλήτων, συστήματα αποφυγής ρύπανσης στη βιομηχανία, μελέτες περιβαλλοντικών επιπτώσεων, τρόποι διάθεσης απορριμμάτων και μετρήσεις και αντιμετώπιση της ρύπανσης στο νερό, στον αέρα και στο έδαφος.
Μηχανικών Η/Υ και Πληροφορικής	Ν. 6422/1934, άρθρο 3 Β.Α. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2 Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> εμπίπτει στην άσκηση του επαγγέλματος του Μηχανολόγου-Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού. Απασχόληση ως μηχανικοί ηλεκτρονικών υπολογιστών, σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς, σε εταιρείες παραγωγής ηλεκτρονικών υπολογιστών, σε εταιρείες λογισμικού, ως σύμβουλοι Πληροφορικής, σε βιομηχανίες ηλεκτρονικών κατασκευών, σε ερευνητικά κέντρα, σε εταιρείες υπολογιστικών συστημάτων και στην εκπαίδευση, δίνοντας έμφαση στη χρήση και στην εφαρμογή των υπολογιστών, στον σχεδιασμό ηλεκτρονικών κυκλωμάτων, στα ολοκληρωμένα συστήματα εργοστασίων, στη ρομποτική, στους αυτοματισμούς, στα τηλεπικοινωνιακά συστήματα, στα διανεμημένα υπολογιστικά και πληροφορικά συστήματα.
Μηχανικών Η/Υ, Τηλεπικοινωνιών και Δικτύων	Ν. 6422/1934, άρθρο 3 Β.Α. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2 Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979 ΠΑ 82/2000 (ΦΕΚ 72/τ. Α/2000)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Οι πτυχιούχοι εξειδικεύονται ως αναλυτές συστημάτων πληροφοριών και λογισμικού, ως αναλυτές και σχεδιαστές συστημάτων επικοινωνιών, ως μηχανικοί εφαρμογής τηλεπικοινωνιακών συστημάτων, και ως τεχνικοί δικτύων (ενσύρματων και ασύρματων), μπορούν δε να απασχολούνται ως εξειδικευμένα στελέχη σε εταιρείες-ερευνητικά κέντρα που δραστηριοποιούνται στις εφαρμογές ή και στην έρευνα, στις τηλεπικοινωνίες και την τηλεπληροφορική και έχουν ως αντικείμενο την παραγωγή τηλεπικοινωνιακού υλικού, λογισμικού για δημόσια δίκτυα, τον σχεδιασμό, εγκατάσταση και υποστήριξη συστημάτων υπολογιστών και δικτύων, την ανάπτυξη τηλεπικοινωνιακών εφαρμογών ή την εμπορία και υποστήριξη τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού, σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που χρησιμοποιούν δημόσια ή ιδιωτικά πληροφορικά και κυρίως κινητά τηλεπικοινωνιακά συστήματα.
Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών	Ν. 6422/1934-ΦΕΚ 412 Α, Β.Α. 16/17.3.1950-ΦΕΚ 82Α, Π.Α.252/1988-ΦΕΚ 106Α, Π.Α. 472/1985-ΦΕΚ 168Α και Π.Α. 50/2003-ΦΕΚ 50Α - Π.Α. 372/1997 ΦΕΚ 243 Α (ηλεκτρονικοί μηχανικοί και μηχανικοί Η/Υ)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> εμπίπτει στην άσκηση του επαγγέλματος του Μηχανολόγου-Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού. Οι αδειούχοι ηλεκτρολόγοι εγκαταστάτες αποκτούν τα δικαιώματα μετά την πρώτη θεώρηση της επαγγελματικής τους άδειας και εφόσον πιστοποιηθεί η άσκηση του επαγγέλματος του ηλεκτρολόγου εγκαταστάτη ως ελεύθερου επαγγελματία επί μία τουλάχιστον εξαετία. Απασχόληση σε δημόσιες υπηρεσίες, στη βιομηχανία ηλεκτρονικών κατασκευών, τηλεπικοινωνιών, υπολογιστικών συστημάτων, σε ερευνητικά κέντρα, με έμφαση στη χρήση και εφαρμογή των υπολογιστών, στον σχεδιασμό ηλεκτρονικών κυκλωμάτων, στα ολοκληρωμένα συστήματα εργοστασίων, στη ρομποτική, στους αυτοματισμούς, στα τηλεπικοινωνιακά συστήματα, στα διανεμημένα υπολογιστικά και πληροφορικά συστήματα.
Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και Τεχνολογίας Υπολογιστών	Ν. 6422/1934, άρθρο 3, Β.Α. 26-3-38, Β.Α. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθ. 2, Β.Α. 328/1963, Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979, ΠΑ 472/1985, ΠΑ 252/1988 και Π.Α. 50/2003-ΦΕΚ 50Α	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> εμπίπτει στην άσκηση του επαγγέλματος του Μηχανολόγου-Μηχανικού, του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού, του Μηχανολόγου-Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και του Ναυπηγού. Απασχόληση σε εταιρείες ή οργανισμούς ως μηχανικοί εφαρμογών λογισμικού, σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς, σε εργαστήρια και εργοστάσια ηλεκτρονικών συσκευών, σε ραδιοφωνικούς και τηλεοπτικούς σταθμούς, καθώς και ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Επίσης, δυνατότητα απασχόλησης ως μηχανικοί ηλεκτρονικών υπολογιστών σε δημόσιες υπηρεσίες, ως διαχειριστές δικτύων σε εταιρείες παραγωγής τηλεπικοινωνιακού υλικού και λογισμικού, σε εταιρείες λογισμικού, σε εταιρείες παροχής υπηρεσιών διαδικτύου, καθώς και ως σύμβουλοι Πληροφορικής, σε βιομηχανίες ηλεκτρονικών κατασκευών, σε ερευνητικά κέντρα, σε εταιρείες υπολογιστικών συστημάτων.
Ναυπηγών Μηχανολόγων Μηχανικών	Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α'412), Β.Α. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α'82), Π.Α. 252/1988 (ΦΕΚ Α'106), Π.Α.50/2003 (ΦΕΚ Α'50)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ Ναυπηγού Μηχανικού:</b> Χορηγείται από το Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Απασχόληση σε ναυπηγεία ως μελετητής, επιβλέπων νέων κατασκευών, επιβλέπων επισκευών, σε ναυπηγικά γραφεία ως μελετητής, επιβλέπων πραγματογνώμων, σε αξιώσεις (claims), εκτιμήσεις, στον δημόσιο τομέα στο υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας (κυρίως επιθεώρηση εμπορικών πλοίων, εκπαίδευση), σε Πολεμικό Ναυτικό, Ελληνικό Νηρογόνιμο, ερευνητικά ινστιτούτα (ΕΚΘΕ, ΕΚΕΚ κτλ.), εταιρείες (ΔΕΠ, ΕΑΝΤ κτλ.), σε τράπεζες, ασφαλιστικές εταιρείες και σε ναυτιλιακές εταιρείες ή ηχογώνονες.

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης	<p><b>Ν. 6422/1934, άρθρο 3</b>  <b>Β.Δ. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2</b>  <b>Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979, ΠΑ 71/1995 (ΦΕΚ 49/τ. Α/1995), για τους πτυχιούχους από το Τμήμα Κρήτης, ΠΑ 372/1997 (ΦΕΚ 243/τ. Α/1997), για τους πτυχιούχους από το Τμήμα Κρήτης, ΠΑ 90/2000 (ΦΕΚ 74/τ. Α/2000), για τους πτυχιούχους από το Τμήμα Θράκης</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Επαγγελματικά δικαιώματα διπλωματούχων μηχανικών παραγωγής και διοίκησης. Η απασχόληση των Μηχανικών Παραγωγής και Διοίκησης αφορά σε:</p> <p>α. Προγραμματισμό και έλεγχο της παραγωγικής διαδικασίας, βελτιστοποίηση ρυθμών παραγωγής, κατανομή εργασιών, έλεγχος αποθεμάτων, κατανομή επισκευαστικών πόρων, προγραμματισμός συντήρησης και αντικατάστασης εξοπλισμού, κατανομή πρώτων υλών και άλλες συγγενείς δραστηριότητες.</p> <p>β. Έρευνα, σχεδιασμός και αυτοματοποίηση της κατασκευής πάσης φύσης προϊόντων, με τη βοήθεια ηλεκτρονικών υπολογιστών.</p> <p>γ. Χωροθέτηση της μονάδας παραγωγής, λαμβάνοντας υπόψη τεχνικούς, οικονομικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες.</p> <p>δ. Ενδοεπιχειρησιακή χωροταξία και σχεδίαση των επιμέρους συστημάτων παραγωγής για τη βελτιστοποίηση της θέσης των μηχανημάτων.</p> <p>ε. Επιστημονική προετοιμασία λήψης αποφάσεων ή / και άσκηση επιστημονικής διοίκησης σε οποιοδήποτε διοικητικό-τεχνικό σύστημα.</p> <p>στ. Χρονικός και τεχνικο-οικονομικός προγραμματισμός έργων.</p> <p>ζ. Μελέτες πάσης φύσεως που αφορούν στην οργάνωση επιχειρήσεων, με στόχο την αποτελεσματική άσκηση διοίκησης.</p> <p>Ο Διπλωματούχος μπορεί να εγγραφεί στο Μητρώο Εργοληπτικών Επιχειρήσεων, στο Μητρώο Εμπειρίας Κατασκευαστών &amp; στη Γνωμοδοτική Επιτροπή Μελετών.</p>
Μηχανικών Οικονομίας και Διοίκησης	<p><b>Ν. 6422/1934, άρθρο 3</b>  <b>Β.Δ. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2</b>  <b>Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979</b>  <b>ΠΑ 83/2000 (ΦΕΚ 72/τ. Α/2000)</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Απασχόληση ως στελέχη ή σύμβουλοι στα τμήματα οργάνωσης, διοίκησης, μεθόδων προγραμματισμού και σχεδιασμού υπηρεσιών και επιχειρήσεων φορέων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, σε έρευνα και εφαρμογή συστηματικών τρόπων βελτίωσης της παραγωγικής διαδικασίας και ανάλυσης όλων των πλευρών ενός οργανισμού / επιχείρησης (εμπορικών, χρηματοοικονομικών και τεχνικών), των επιχειρηματικών διαδικασιών και αλληλεπιδράσεων, με σκοπό τη διαχείριση και τη λειτουργία σύγχρονων τεχνολογικών και διοικητικών συστημάτων για την οργάνωση επιχειρήσεων.</p>
Χημικών Μηχανικών	<p><b>Ν. 3518/1928 (ΦΕΚ Α '80),</b>  <b>Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α '21),</b>  <b>Β.Δ. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α '82), Π.Δ. 252/1988 (ΦΕΚ Α '106), Π.Δ.50/2003 (ΦΕΚ Α '50)</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ:</b> Για την άσκηση του επαγγέλματος του διπλωματούχου μηχανικού στις απλές Χημικές Εγκαταστάσεις καθορίζεται ότι όλες οι ειδικότητες μηχανικών - δηλαδή Χημικοί Μηχανικοί, Μηχανολόγοι Μηχανικοί, Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί, Μηχανολόγοι Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί και Ναυπηγοί Μηχανικοί - έχουν τα ίδια δικαιώματα στο να αναλαμβάνουν τα σχετικά καθήκοντα (επιβλέψεις, μελέτες, κ.λ.π.). Στις μη απλές Χημικές Εγκαταστάσεις τα δικαιώματα άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας καθορίζονται ανάλογα με το είδος της συγκεκριμένης δραστηριότητας: η εκπόνηση των μελετών και η επίβλεψη εκτέλεσής τους, ανατίθεται σε Χ.Μ. που πρέπει υποχρεωτικά να συνεργάζεται με διπλωματούχο ΜΗΜ ή ΜΜ ή ΗΜ ή ΝΜ, ενώ η εκπόνηση πραγματογνωμοσυνών και η υπεύθυνη Τεχνική επίβλεψη λειτουργίας, ανατίθεται αποκλειστικά και μόνο στους διπλωματούχους Χ.Μ και η τεχνική επίβλεψη συντήρησης ασκείται αυτόνομα και μόνο από τους διπλωματούχους ΜΜ ή ΜΗΜ ή ΗΜ ή ΝΜ. Απασχόληση στο Δημόσιο (υπουργεία, Γενικό Χημείο του Κράτους, ΠΕΡΠΙΑ), στον ιδιωτικό τομέα (χημικές βιομηχανίες, επιχειρήσεις επεξεργασίας και παραγωγής χημικών προϊόντων), σε ερευνητικά κέντρα, στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.</p>
Μηχανικών Μεταλλείων Μεταλλουργών	<p><b>Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α '412), Β.Δ. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α '82), Π.Δ. 252/1988 (ΦΕΚ Α '106), Π.Δ.50/2003 (ΦΕΚ Α '50) και Ν.1428/1984 (ΦΕΚ Α '43)</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ για το επάγγελμα του Μηχανικού Μεταλλείων και Μεταλλουργού.</b> Οι Γεωλόγοι - Γεωφυσικοί Μηχανικοί, με την εγγραφή τους στο Τ.Ε.Ε., εντάσσονται στην πλησιέστερη βασική ειδικότητα των Μεταλλειολόγων Μηχανικών. Τα επαγγελματικά δικαιώματα των μεταλλειολόγων - μεταλλουργών μηχανικών καθορίζονται από την επιμέρους ειδικότητά τους, σύμφωνα με τη χορηγηθείσα άδεια άσκησης επαγγέλματος και το γνωστικό αντικείμενο. Στη Διαιτητική Απόφαση 5/2001 για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας τους, διαπιστώνεται ότι στην περίπτωση των τεχνικών επιστημόνων της βιομηχανίας υπάγονται πολλές επιστημονικές ειδικότητες για τις οποίες ο νόμος καθορίζει τα σχετικά επαγγελματικά δικαιώματα λαμβάνοντας υπόψη το περιεχόμενο των σπουδών τους και, σε σημαντικό βαθμό, παρουσιάζουν επικαλύψεις ως προς το δικαίωμα υπογραφής. Απασχόληση με την έρευνα και την αξιοποίηση των ορυκτών και ενεργειακών πρώτων υλών, με την εκμετάλλευση μεταλλείων, ορυχείων και λατομείων, σε γεωτεχνικά έργα, βιομηχανίες που αξιοποιούν ορυκτές πρώτες ύλες κτλ.. στους ακόλουθους τρεις τομείς α) Τομέας Γεωλογικών Επιστημών, β) Τομέας Μεταλλευτικής, γ) Τομέας Μεταλλουργίας και Τεχνολογίας Υλικών.</p>
Μηχανικών Ορυκτών Πόρων	<p><b>Ν. 6422/1934, άρθρο 3</b>  <b>Β.Δ. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2</b>  <b>Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979, ΠΑ 71/1995 (ΦΕΚ 49/τ. Α/1995), για τους πτυχιούχους από το Τμήμα Κρήτης, ΠΑ 372/1997 (ΦΕΚ 243/τ. Α/1997), για τους πτυχιούχους από το Τμήμα Κρήτης</b></p>	<p><b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Ο «Διπλωματούχος Μηχανικός Ορυκτών Πόρων» έχει ως κυρία δραστηριότητα του την αναζήτηση, εξόρυξη, επεξεργασία και εν γένει εκμετάλλευση των ορυκτών πόρων και, συγκεκριμένα:</p> <p>α. Μελέτη και επίβλεψη έργων για την ανίχνευση και τον εντοπισμό ορυκτών πόρων με γεωτρήσεις, κοιτασματολογικές, γεωφυσικές, γεωχημικές, ορυκτολογικές και άλλες σύγχρονες μεθόδους.</p> <p>β. Εκπόνηση, επίβλεψη και εφαρμογή οικονομικοτεχνικών μελετών για την επιφανειακή ή υπόγεια εκμετάλλευση βιομηχανικών ορυκτών και μεταλλευμάτων.</p> <p>γ. Συμμετοχή στη μελέτη και επίβλεψη γεωτεχνικών έργων όπως διακινήσεις εδαφών, διάνοιξη σιράγγων, σταθεροποίηση πρανών κ.τ.λ.</p> <p>δ. Σχεδιασμός, μελέτη, επίβλεψη διαδικασιών εμπλουτισμού και ποιοτικής αναβάθμισης μεταλλευμάτων βιομηχανικών και ενεργειακών ορυκτών.</p> <p>ε. Αξιοποίηση βιομηχανικών ορυκτών πρώτων υλών για τη δημιουργία τυποποιημένων βιομηχανικών υλικών και προϊόντων (κεραμικά, πριμαχο, γυαλιά κονιάματα κ.τ.λ.).</p> <p>στ. Σχεδιασμός, μελέτη, επίβλεψη συστημάτων παραγωγής και εκμετάλλευσης ρευστών υπό υπόγειους ταμειωτήρες (υδρογονάνθρακες, γεωθερμικά ρευστά κ.τ.λ.).</p> <p>ζ. Μελέτη περιβαλλοντικών επιπτώσεων και αποκατάσταση περιβάλλοντος σε περιοχές εκμετάλλευσης ορυκτών πόρων.</p>

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Μηχανικών Διαχείρισης Ενεργειακών Πόρων	Ν. 6422/1934, άρθρο 3 Β.Δ. 17-3-1950, κεφ. 1, άρθρο 2 Έγγραφα ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/622/6-12-1979 και 36871/10-12-1979, ΠΑ 203/1999	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Το Τ.Ε.Ε. σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1225/81 (ΦΕΚ 340/Α/31.12.81) και του άρθρου 2 του Ν.1486/84 (ΦΕΚ 161/Α/18.10.84 και με τις Υπουργικές Αποφάσεις Αριθ. ΕΔ 5/4/339 (ΦΕΚ 713/Β/5.10.84) και Δ 16γ/6/1185/821/Γ (ΦΕΚ 776/Β/31.12.92), χορηγεί την άδεια άσκησης επαγγέλματος στην πλησιέστερη βασική ειδικότητα μηχανικών. Οι διπλωματούχοι ενεργειακοί μηχανικοί απασχολούνται σε θέματα ενεργειακής διαχείρισης (παραγωγή - διανομή ηλεκτρικής ενέργειας και πετρελαιοειδών προϊόντων) κυρίως σε θέσεις ενεργειακού διαχειριστή φορέων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, όπως βιομηχανίες ή επιχειρήσεις ή εταιρείες παραγωγής και διανομής ηλεκτρικής ενέργειας και πετρελαιοειδών προϊόντων, ή σε θέσεις του τομέα σχεδιασμού και λειτουργίας κτιρίων, για αποτελεσματική διαχείριση - χρήση ενεργειακών πόρων ή σε θέσεις εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ιδιαίτερα δε της τεχνικής - επαγγελματικής. Οι πτυχιούχοι εγγράφονται στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος για απόκτηση της άδειας άσκησης του επαγγέλματος, στο Μητρώο Εργοληπτικών Επιχειρήσεων, στο Μητρώο Εμπειρίας Κατασκευαστών και στη Γνωμοδοτική Επιτροπή Μελετών, για έργα αντίστοιχης ειδικότητας.
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b>		
Πολιτικών Δομικών Έργων	ΠΑ 388/1989 (ΦΕΚ 169/τ. Α/16-6-1989)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Τα επαγγελματικά δικαιώματα των πτυχιούχων πολιτικών δομικών έργων, έργων υποδομής και τοπογραφίας με το ΒΔ 769/72 αφορούν σε: (1) Συντήρηση ή ανακαίνιση Εθνικών και επαρχιακών οδών, διάνοιξη αγροτικών και κοινοτικών, κατασκευή τεχνικών έργων, πλην λοζών, μέχρις ανοίγματος 8 μέτρων και τοίχων αντιστήριξης ύψους μέχρι 5 μέτρων, (2) Έργα χειρσαίας ζώνης λιμένος, κρηπιδόματα κι αποβάθρες μέχρι βάθους 2 μέτρων, υπό την προϋπόθεση ότι δεν απαιτείται ειδικός αντισεισμικός υπολογισμός ή ειδική εδαφοτεχνική μελέτη, (3) Υδραυλικά (μέχρι 1.500.000) σε έργα προστατευτικά, μικρές διευθετήσεις χειμάρρων με αναχώματα, μικρά αρδευτικά έργα, απλοί υπόνοιμοι, εσωτερικά δίκτυα ύδρευσης.
Πολιτικών Έργων Υποδομής	ΠΑ 318/1994 (ΦΕΚ 167/τ. Α/7-10-1994)	(4) Κατοικίες, γραφεία, καταστήματα μέχρι 2 το πολύ ορόφων, μέχρι 4 μέτρα του καθενός ύψους, με διαστάσεις πλακών σε κάτοψη μέχρι 35 μέτρα. Αν απαιτείται ακριβής αντισεισμικός υπολογισμός, η μελέτη πρέπει να συντάσσεται από ΠΜ. Για αρχιτεκτονική μελέτη κι επίβλεψη μπορεί να προβλέπεται ένας επιπλέον όροφος, με την προϋπόθεση ότι οι στατικοί υπολογισμοί έχουν συνταχθεί κι υπογραφεί από ΠΜ.
Τοπογραφίας		(5) Τοπογραφικά που αφορούν οικοδομικά που δικαιούνται να μελετούν Απλές τοπογραφικές αποτυπώσεις πόλεων μέχρι έκτασης 150 στρεμμάτων Απλές τοπογραφικές αποτυπώσεις υπαίθρου μέχρι έκτασης 1.500 στρεμμάτων. Σε γενικές γραμμές, οι απόφοιτοι του τμήματος συμμετέχουν στην κατασκευή δημόσιων και ιδιωτικών έργων, στην επίβλεψη τεχνικών έργων και στη μελέτη έργων είτε ως μέλη οργανωμένων υπηρεσιών ευρύτερου δημόσιου τομέα, είτε ως μέλη μελετητικού γραφείου, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Π.Δ. 798/78 ΦΕΚ Α' 185.
Τεχνολογίας Ιατρικών Οργάνων	Π.Δ. 345 - ΦΕΚ 158 Α/14-6-89, Άρθρο 3: Τεχνολογία Ιατρικών Οργάνων	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Τα επαγγελματικά δικαιώματα των μηχανικών τεχνολογίας ιατρικών οργάνων συνίστανται στις εξής δραστηριότητες: α) Παραγωγή ή εμπορία πάσης φύσεως ιατρικών οργάνων και λεπτομηχανισμών. β) Επισκευή, συντήρηση, ανακατασκευή ιατρικών μηχανημάτων, οργάνων, συσκευών βιοτεχνολογικού ενδιαφέροντος καθώς και λεπτομηχανισμών. γ) Εξασφάλιση στον τομέα των Νοσοκομείων, σε συνεργασία ίσως με άλλους ειδικούς επιστήμονες, όπως ιατρούς, ακτινοφυσικούς, βιοχημικούς, της ετοιμότητας προς χρήση των συσκευών και οργάνων με την φροντίδα τους για συντήρηση, επισκευή, ελέγχους. δ) Συμμετοχή στην αξιολόγηση προσφορών για την προμήθεια ιατρικών οργάνων και εξοπλισμού. ε) Εκπόνηση και επίβλεψη ή συμμετοχή στην εκπόνηση μελετών για την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία μονάδων παραγωγής ιατρικών οργάνων και εξοπλισμού. στ) Εξειδικευμένες εργασίες εγκαταστάσεως και θέσεως σε λειτουργία ιατρικών οργάνων και εξοπλισμού εργαστηρίων και τμημάτων Νοσοκομείων (χειρουργεία, ακτινολογικά κ.λ.π.) για τις οποίες εγγράφονται στο Μητρώο Εμπειρίας Κατασκευαστών (Μ.Ε.Κ.). ζ) Πραγματοποίηση, ως στελεχών του Δημοσίου, ελέγχων σε αντίστοιχες βιομηχανίες και βιοτεχνίες καθώς και ιδιωτικά εργαστήρια και ιατρεία για την χορήγηση σχετικής άδειας λειτουργίας.
Ηλεκτρονικής	Π.Δ. 346/1989 (14 Ιουνίου 1989 ΦΕΚ 158 Τεύχος Α)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ Ηλεκτρονικού Μηχανικού:</b> Καθορισμός Επαγγελματικών δικαιωμάτων Πτυχιούχων Τεχνολόγων Μηχανικών του τμήματος Ηλεκτρονικών της Σχολής Τεχνολογικών Εφαρμογών των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων. Απασχόληση σε βιοτεχνίες, βιομηχανίες και επιχειρήσεις που έχουν ως αντικείμενο την παραγωγή ηλεκτρονικών στοιχείων, διατάξεων, συσκευών και συστημάτων για την παραγωγή άλλων προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών προς αυτές και προς τρίτους. Έχουν δικαίωμα εκπόνησης μελέτης, επίβλεψης, κατασκευής, συναρμολόγησης, συντήρησης εγκατάστασης, χειρισμών, ελέγχου λειτουργίας και μετατροπής ηλεκτρονικού στοιχείου, διατάξεως συσκευής και συστημάτων των τομέων: τηλεπικοινωνιών, οπτικοακουστικών, ραδιοτηλεόρασης, προστασίας και πυρασφάλειας, οργάνων μέτρησης και ηλεκτρονικών ισχύος καθώς επίσης αυτομάτου ελέγχου Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Ιατρικών Οργάνων σε συνεργασία με τεχνικούς των αντιστοιχών ειδικοτήτων. Τα παραπάνω δικαιώματα ασκούνται είτε τα συστήματα αυτά είναι αμιγή ηλεκτρονικά είτε μικτά με ηλεκτρολογική, μηχανολογικά ως προς το ηλεκτρονικό μέρος αυτών. Ιδρύουν και διευθύνουν ηλεκτρονικά εργαστήρια.
Πληροφορικής	Π.Δ. 345/1989 - ΦΕΚ 158 Α - 14.6.1989	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων Τεχνολόγων Μηχανικών των τμημάτων ΤΕΙ: α) Πληροφορικής, β) Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών συστημάτων. Απασχόληση σε τομείς παροχής υπηρεσιών και προϊόντων λογισμικού πληροφορικής ως Προγραμματιστές Εφαρμογών, Αναλυτές Εφαρμογών, Προγραμματιστές Συστημάτων και Αναλυτές Συστημάτων.
Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων	Π.Δ. 345/1989 - ΦΕΚ 158 Α - 14.6.1989	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων Τεχνολόγων Μηχανικών των τμημάτων ΤΕΙ: α) Πληροφορικής, β) Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών συστημάτων. Απασχόληση με τη μελέτη, σχεδιασμό, προγραμματισμό και εκτέλεση της κατασκευής, επισκευής, ελέγχου λειτουργίας και συντήρησης συστημάτων Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Βιομηχανικών Συστημάτων που υποστηρίζονται από συστήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών.
Τεχνολογίας Τροφίμων	ΠΑ 78/1989 (ΦΕΚ 36/τ. Α/1989)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΤΡΟΦΙΜΩΝ</b>

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Οινολογίας και Τεχνολογίας Ποτών	<b>ΑΠΟΦΑΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ Νο.13/11.1.1994.</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Απασχόληση σε δραστηριότητες παραγωγής και ποιοτικού ελέγχου οίνων και ποτών, εμπορίας και διακίνησης εξοπλισμού βιομηχανιών και βιοτεχνιών οίνου, εμπορίας και διακίνησης προσθέτων υλών, ιδρύσης και λειτουργίας οινολογικών εργαστηρίων.
Οχημάτων	<b>Π.Α. 43/1989 (ΦΕΚ Α΄ 20, 25-1-1989)</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων του Τμήματος Τεχνολογών Μηχανολόγων Αυτοκινήτων της Ανωτέρας Σχολής Τεχνολόγων Μηχανικών των ΚΑΤΕΕ.
<b>Αρχιτεκτονική και Πολεοδομία</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Αρχιτεκτόνων Μηχανικών	<b>Ν.4663/1930 (ΦΕΚ Α΄149), Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α΄412), Β.Δ. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α΄82), Π.Α. 252/1988 (ΦΕΚ Α΄106), Π.Α.50/2003 (ΦΕΚ Α΄50)</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ:</b> Το Τ.Ε.Ε. σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1225/81 (ΦΕΚ 340/Α/31.12.81) και του άρθρου 2 του Ν.1486/84 (ΦΕΚ 161/Α/18.10.84 και με τις Υπουργικές Αποφάσεις Αριθ. ΕΔ 5/4/339 (ΦΕΚ 713/Β/5.10.84) και Δ 16γ/6/1185/821Γ (ΦΕΚ 776/Β/31.12.92), προκηρύσσει τις εξετάσεις για <b>Χορήγηση Άδειας Άσκησης Επαγγέλματος στους Διπλωματούχους Μηχανικούς των Ανωτάτων Σχολών</b> για τις ειδικότητες: ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΑΓΡΟΝΟΜΩΝ - ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ - ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΝΑΥΠΗΓΩΝ ή ΝΑΥΠΗΓΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΝΑΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ, ΑΕΡΟΝΑΥΠΗΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ και ΛΟΙΠΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ. <b>Απασχόληση ως ελεύθεροι επαγγελματίες, ως υπάλληλοι σε υπουργεία, οργανισμούς, Τοπική Αυτοδιοίκηση, τεχνικές εταιρείες, στην εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι διπλωματούχοι αρχιτέκτονες μηχανικοί εγγράφονται στο Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος για απόκτηση της άδειας άσκησης του επαγγέλματός τους, στο Μητρώο Εργοληπτικών Επιχειρήσεων, στο Μητρώο για τα έργα Αρχιτέκτονα Μηχανικού.</b>
Μηχανικών Χωροταξίας, Πολεοδομίας και Περιφερειακής Ανάπτυξης	<b>Ν.4663/1930 (ΦΕΚ Α΄149), Ν.6422/1934 (ΦΕΚ Α΄412), Β.Δ. 16/17.3.1950 (ΦΕΚ Α΄82), κεφ. 1, άρθρο 2 Έγγραφο ΥΠΕΧΩΔΕ αρ. πρωτ. 33852/6226-12-1979 και 36871/10-12-1979 ΠΑ 240/1994</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Το Τ.Ε.Ε. σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1225/81 (ΦΕΚ 340/Α/31.12.81) και του άρθρου 2 του Ν.1486/84 (ΦΕΚ 161/Α/18.10.84 και με τις Υπουργικές Αποφάσεις Αριθ. ΕΔ 5/4/339 (ΦΕΚ 713/Β/5.10.84) και Δ 16γ/6/1185/821Γ (ΦΕΚ 776/Β/31.12.92), χορηγεί την άδεια άσκησης επαγγέλματος στην πλησιέστερη βασική ειδικότητα μηχανικών. <b>Απασχόληση σε δημόσιες υπηρεσίες (π.χ. δήμους, νομαρχίες, περιφέρειες, υπουργεία), σε διεθνείς οργανισμούς (π.χ. Ευρωπαϊκή Ένωση, Παγκόσμια Τράπεζα), σε ερευνητικά ινστιτούτα, σε ιδιωτικά γραφεία μελετών και συμβούλων επιχειρήσεων, σε βιομηχανικές επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, σε κατασκευαστικές εταιρείες, σε εταιρείες διαχείρισης ακινήτων, σε αναπτυξιακές εταιρείες και οργανισμούς, σε κοινωνικούς φορείς, σε επαγγελματικές ενώσεις, σε μέσα ενημέρωσης κτλ.</b>
<b>Γεωπονικές Επιστήμες</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Γεωπονίας	<b>Π.Α. 344/2000 (ΦΕΚ Α 297 / 29.12.2000)</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΕΩΠΟΝΟΥ.</b> Οι επαγγελματικές άδειες γεωλόγων, γεωπόνων, δασολόγων, κτηνιάτρων και ιχθυολόγων χορηγούνται από το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Νομοθετική κατοχύρωση του επαγγέλματος του Γεωτεχνικού (σύνταξη μελετών και πραγματογνωμοσύνης, παροχή συμβουλών). Απασχόληση ως Γεωπόνοι, Δασολόγοι, Κτηνίατροι, Γεωλόγοι, Ιχθυολόγοι, που είναι μέλη του ΓΕΩ.Τ.Ε.Ε., σε ειδικά Ινστιτούτα και Υπουργεία π.χ. Ινστιτούτο Γεωλογικών και Μεταλλευτικών Ερευνών, Ινστιτούτο Ωκεανογραφικών και Αλλιευτικών Ερευνών, Δημόκριτο, Ινστιτούτο Τεχνικής Σεισμολογίας και Αντισεισμικών Κατασκευών κ.λπ. Απασχόληση σε διευθύνσεις αγροτικής ανάπτυξης και υπηρεσίες τοπικής αυτοδιοίκησης, σε αγροτικούς συνεταιρισμούς, σε γεωργικές επιχειρήσεις, σε βιομηχανίες γαλακτοκομικών προϊόντων και τροφίμων, σε βιομηχανίες γεωργικών φαρμάκων, μηχανημάτων, φυτωρίων κ.λπ., σε σχετικές μελέτες και στην εκπαίδευση.
Γεωπονίας Φυτικής και Ζωικής Παραγωγής	<b>Π.Α. 344/2000 (ΦΕΚ Α 297 / 29.12.2000)</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΕΩΠΟΝΟΥ.</b> Οι επαγγελματικές άδειες γεωλόγων, γεωπόνων, δασολόγων, κτηνιάτρων και ιχθυολόγων χορηγούνται από το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Νομοθετική κατοχύρωση του επαγγέλματος του Γεωτεχνικού (σύνταξη μελετών και πραγματογνωμοσύνης, παροχή συμβουλών). Απασχόληση ως Γεωπόνοι, Δασολόγοι, Κτηνίατροι, Γεωλόγοι, Ιχθυολόγοι, που είναι μέλη του ΓΕΩ.Τ.Ε.Ε., σε ειδικά Ινστιτούτα και Υπουργεία π.χ. Ινστιτούτο Γεωλογικών και Μεταλλευτικών Ερευνών, Ινστιτούτο Ωκεανογραφικών και Αλλιευτικών Ερευνών, Δημόκριτο, Ινστιτούτο Τεχνικής Σεισμολογίας και Αντισεισμικών Κατασκευών κ.λπ. Απασχόληση σε διευθύνσεις αγροτικής ανάπτυξης και υπηρεσίες τοπικής αυτοδιοίκησης, σε αγροτικούς συνεταιρισμούς, σε γεωργικές επιχειρήσεις, σε βιομηχανίες γαλακτοκομικών προϊόντων και τροφίμων, σε βιομηχανίες γεωργικών φαρμάκων, μηχανημάτων, φυτωρίων κ.λπ., σε σχετικές μελέτες και στην εκπαίδευση.
Γεωπονικής Βιοτεχνολογίας	<b>Π.Α. 344/2000 (ΦΕΚ Α 297 / 29.12.2000)</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΕΩΠΟΝΟΥ.</b> Οι επαγγελματικές άδειες γεωλόγων, γεωπόνων, δασολόγων, κτηνιάτρων και ιχθυολόγων χορηγούνται από το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Νομοθετική κατοχύρωση του επαγγέλματος του Γεωτεχνικού (σύνταξη μελετών και πραγματογνωμοσύνης, παροχή συμβουλών). Απασχόληση ως Γεωπόνοι, Δασολόγοι, Κτηνίατροι, Γεωλόγοι, Ιχθυολόγοι, που είναι μέλη του ΓΕΩ.Τ.Ε.Ε., σε ειδικά Ινστιτούτα και Υπουργεία π.χ. Ινστιτούτο Γεωλογικών και Μεταλλευτικών Ερευνών, Ινστιτούτο Ωκεανογραφικών και Αλλιευτικών Ερευνών, Δημόκριτο, Ινστιτούτο Τεχνικής Σεισμολογίας και Αντισεισμικών Κατασκευών κ.λπ. Απασχόληση σε διευθύνσεις αγροτικής ανάπτυξης και υπηρεσίες τοπικής αυτοδιοίκησης, σε αγροτικούς συνεταιρισμούς, σε γεωργικές επιχειρήσεις, σε βιομηχανίες γαλακτοκομικών προϊόντων και τροφίμων, σε βιομηχανίες γεωργικών φαρμάκων, μηχανημάτων, φυτωρίων κ.λπ., σε σχετικές μελέτες και στην εκπαίδευση.

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Δασολογίας και Φυσικού Περιβάλλοντος	Π.Α. 344/2000 (ΦΕΚ Α 297 / 29.12.2000)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΔΑΣΟΛΟΓΟΥ:</b> Χορηγείται από το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Απασχόληση στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα σε θέματα περιβαλλοντικής τεχνολογίας των χερσαίων και υδάτινων οικοσυστημάτων, οικολογίας των έμβιων οργανισμών, εφαρμογής και ελέγχου περιβαλλοντικής πολιτικής, εφαρμογής προγραμμάτων περιβαλλοντικής αγωγής, διαχείρισης και διοίκησης οργανισμών, σε μελέτες δασικής οδοποιίας, διευθετήσεις χειμάρρων, κ.λπ.
Δασολογίας και Διαχείρισης Περιβάλλοντος και Φυσικών Πόρων	Π.Α. 344/2000 (ΦΕΚ Α 297 / 29.12.2000)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΔΑΣΟΛΟΓΟΥ:</b> Χορηγείται από το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Απασχόληση σε φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, όπως υπουργείο Γεωργίας, Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος, δασικοί συνεταιρισμοί, δασικές βιομηχανίες, και σε οποιαδήποτε άλλη επιχείρηση που δραστηριοποιείται στα επιστημονικά αντικείμενα προστασίας, αναγέννησης και επέκτασης του φυσικού τοπίου και των δασικών εκτάσεων, δασικής οικολογίας και οικολογίας των υγροβιοτόπων.
Κτηνιατρικής	Π.Α. 344/2000 (ΦΕΚ Α 297 / 29.12.2000)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΤΗΝΙΑΤΡΟΥ:</b> Χορηγείται από το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος. Απασχόληση στο υπουργείο Γεωργίας, στο υπουργείο Δημόσιας Τάξης, στην Αγροτική Τράπεζα, σε διάφορους γεωργικούς και κτηνοτροφικούς οργανισμούς και ενώσεις, σε βιομηχανίες, σε επιστημονικά ιδρύματα έρευνας, ως ελεύθεροι επαγγελματίες σε δικό τους ιατρείο.
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b> Φυτικής Παραγωγής	Π.Α. 109/89 (ΦΕΚ 47/10.2.89 τ.Α)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΕΩΠΟΝΟΥ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ</b>
Ζωϊκής Παραγωγής	Π.Α. 109/89 (ΦΕΚ 47/10.2.89 τ.Α), άρθρο 5.	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΕΩΠΟΝΟΥ ΖΩΪΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ</b>
Ιχθυοκομίας - Αλιείας	Π.Α. 109/89 (ΦΕΚ 47/10.2.89 τ.Α), άρθρο 5.	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΕΩΠΟΝΟΥ ΙΧΘΥΟΚΟΜΙΑΣ - ΑΛΙΕΙΑΣ:</b> Απασχόληση είτε αυτοδύναμα είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες, με τη μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της Τεχνολογίας πάνω σε ειδικούς τομείς της Ιχθυοκομίας Αλιείας και της διαδικασίας παραγωγής ιχθυαλιευτικών προϊόντων γλυκέων, υφάλμυρων και θαλάσσιων υδάτων, ίδρυσης μονάδων εκτροφής ιχθύων, ιχθυογεννητικών σταθμών, λειτουργίας ιχθυαγορών, ιχθυοτροφικών εγκαταστάσεων αλιευτικών σκαφών και εργαλείων καθώς και ορθολογιστικής εκμετάλλευσης ιχθυοαποθεμάτων, ιχθυοτροφικών και αλιευτικών έργων.
Δασοπονίας	Π.Α. 109/89 (ΦΕΚ 47/10.2.89 τ.Α).	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΕΩΠΟΝΟΥ - ΔΑΣΟΛΟΓΟΥ</b>
Θερμοκηπιακών Καλλιεργειών και Ανθοκομίας	Π.Α. 109/89 (ΦΕΚ 47/10-2-89 τ.Α'), Άρθρο 2.	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΕΩΠΟΝΟΥ ΘΕΡΜΟΚΗΠΙΑΚΩΝ ΚΑΛΛΙΕΡΓΙΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΟΚΟΜΙΑΣ:</b> Απασχόληση είτε αυτοδύναμα είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες με τη μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της Τεχνολογίας πάνω σε τομείς της Γεωπονικής Επιστήμης και της διαδικασίας της δυναμικής φυτοπαραγωγής, όπως είναι η εντατική καλλιέργεια λαχανικών, ανθοκομίας και δένδροκομίας και ιδίως αυτών που αναπτύσσονται υπό κάλυψη (θερμοκήπια), η διακίνηση, τυποποίηση, εμπορία, διαχείριση των δενδροκηπευτικών και ανθοκομικών προϊόντων, τη φυτοπροστασία και αναπαραγωγή αυτών. Εγγράφονται στο Μητρώο Εμπειρίας Κατασκευαστών (ΜΕΚ) του Υπουργείου Δημοσίων Έργων για εξειδικευμένες εργασίες θερμοκηπευτικών κατασκευών.
Γεωργικών Μηχανών και Αρδεύσεων	Π.Α. 109/89 (ΦΕΚ 47/10.2.89 τ.Α).	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΕΩΠΟΝΟΥ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΩΝ ΚΑΙ ΑΡΔΕΥΣΕΩΝ:</b> Απασχόληση είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες με τη μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της τεχνολογίας πάνω σε τομείς της Γεωργικής Μηχανολογίας και Εργείων Βελτιώσεων και της διαδικασίας της εφαρμογής αυτών πάνω στην Γεωργοκτηνοτροφική παραγωγή. Εγγράφονται στο μητρώο Εμπειρίας Κατασκευαστών (ΜΕΚ), του Υπουργείου Δημοσίων Έργων για εξειδικευμένες εργασίες έργων, κατηγορίας Υδραυλικών ή Μηχανολογικών, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και προκειμένου για το γεωργικό τομέα.
Διοίκησης Γεωργικών Εκμεταλλεύσεων	Π.Α. 109/89 (ΦΕΚ 47/10.2.89 τ.Α).	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΓΕΩΠΟΝΟΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΓΕΩΡΓΙΚΩΝ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ</b>
<b>Επιστήμες Υγείας</b>		
<b>Τμήματα Α.Ε.Ι.</b>		
Ιατρικής	Α.Ν. 1565/1939 (ΦΕΚ Α' 16), Ν.Α. 67/1968 (ΦΕΚ Α' 303), Β.Α. 197/1972 (ΦΕΚ Α' 41), Ν.Α. 127/1974 (ΦΕΚ 319), Π.Α. 38/2004 (ΦΕΚ Α' 35), Ν. 1193/1981 (ΦΕΚ Α' 220) - Οδηγία 93/16/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ αριθ. L 165 της 7.7.1993, σ. 1)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΙΑΤΡΟΥ:</b> Η άσκηση του επαγγέλματος προϋποθέτει πτυχία πανεπιστημιακής παιδείας αναγνωρισμένα στην Ελλάδα και επικύρωση του πτυχίου από τους οικείους ιατρικούς συλλόγους. Η άδεια άσκησης του επαγγέλματος που χορηγείται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας προϋποθέτει την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης διάρκειας ενός έτους, έχοντας τη δυνατότητα ειδικεύσεως σε συγκεκριμένες ειδικότητες. Αναγνωρίζονται περίπου 35 ιατρικές ειδικότητες στους τρεις τομείς, της παθολογίας, της χειρουργικής και της κλινικοεργαστηριακής και εργαστηριακής ιατρικής. Ως ειδικευμένοι γιατροί μπορούν να ασχοληθούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες σε δικό τους ιατρείο, με μορφή εξαρτημένης εργασίας στο Δημόσιο (νοσοκομεία, υπουργείο, ασφαλιστικούς φορείς, οργανισμούς, ιδρύματα) και σε διάφορες επιχειρήσεις (εργοστάσια, πλοία, ιδιωτικά νοσηλευτικά ιδρύματα) και ως ελεύθεροι επαγγελματίες σε οποιαδήποτε από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή με την επιστημονική έρευνα στον τομέα της ειδικότητάς τους.

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Οδοντιατρικής	Α.Ν. 1565/1939 (ΦΕΚ Α'16), Β.Α. 22/4-4/5/1939 (ΦΕΚ Α'178), Π.Α. 240/2004 (ΦΕΚ Α'222), Ν. 3236/2004 (ΦΕΚ Α'60), Π.Α. 38/2004 (ΦΕΚ Α'35), Π.Α. 98/1986 (ΦΕΚ Α'35) Οδηγίες 78/686/ΕΟΚ και 78/687/ΕΟΚ (ΕΕΚ L 233/24.08.78)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΟΥ:</b> Απασχόληση ως ελεύθεροι επαγγελματίες, με μορφή εξαρτημένης εργασίας στον δημόσιο τομέα, σε κρατικούς οργανισμούς, τράπεζες, ασφαλιστικά ταμεία, νοσοκομεία και ως ελεύθεροι επαγγελματίες σε οποιαδήποτε από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
Νοσηλευτικής	Ν.Α. 683/1948 (ΦΕΚ Α'124), Ν.1579/1985 (ΦΕΚ Α'217), Π.Α. 40/1986 (ΦΕΚ Α'14), Ν. 1599/1986 (ΦΕΚ Α'75), Π.Α. 266/2003 (ΦΕΚ Α'239), Π.Α.262/2004 (ΦΕΚ Α'256), Ν. 3236/2004 (ΦΕΚ Α'60), Ν.3252/2004 (ΦΕΚ Α'132), Υ.Α. 1273/8-12/1986 (ΦΕΚ Β'856), Οδηγίες 78/1026/ΕΟΚ (ΕΕ αριθ. L 362 της 23.12.1978)· 78/1027/ΕΟΚ (ΕΕ αριθ. L 362 της 23.12.1978)· 77/452/ΕΟΚ της 27ης Ιουνίου 1977 για το επάγγελμα του νοσοκόμου γενικής περίθαλψης, όπως τροπ.από την οδηγία 90/658/ΕΟΚ (ΕΕ L 353 της 17.12.1990, σ. 73)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΗ:</b> Απασχόληση στον δημόσιο τομέα ως στελέχη της νοσηλευτικής υπηρεσίας, στις υπηρεσίες υγείας (νοσοκομεία - κέντρα υγείας), στον σχεδιασμό της πολιτικής για την υγεία σε υπουργεία - οργανισμούς και στον ιδιωτικό τομέα σε ανάλογες θέσεις, ως καθηγητές στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.
Φαρμακευτικής	Ν. 206/1947 (ΦΕΚ Α'11), Ν. 3236/2004 (ΦΕΚ Α'60), Ν. 2646/1998 (ΦΕΚ Α'236), Π.Α. 213/2003 (ΦΕΚ Α'172) Οδηγίες 85/432 και 85/433	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΦΑΡΜΑΚΟΠΕΙΟΥ:</b> Για την άσκηση φαρμακευτικού επαγγέλματος για μισθωτή απασχόληση απαιτείται βεβαίωση του Υπουργείου Υγείας ή του Φαρμακευτικού Συλλόγου του Κράτους. Το Π.Δ. 6-8/19.01.2000 αφορά στα επαγγελματικά δικαιώματα Βοηθών Φαρμακείου. Απασχόληση ως ελεύθεροι επαγγελματίες, ανοίγοντας δικό τους φαρμακείο στη βάση πληθυσμιακών κριτηρίων από 1.1.1997. Για την άσκηση του ελεύθερου επαγγέλματος είναι απαραίτητη η άδεια που χορηγείται από το Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας (ΚΕΣΥ). Δυνατότητα απασχόλησης σε ιδιωτικές κλινικές, σε φαρμακοβιομηχανίες (σε έρευνα και προώθηση φαρμάκων), σε δημόσιες υπηρεσίες (π.χ. ως ελεγκτές συνταγών γιατρών στις υπηρεσίες της νομαρχίας) και σε νοσοκομεία.
Επιστήμης Διαιτολογίας και Διατροφής	Π.Α. 311/1997 (ΦΕΚ Α', 221/29-10-1997), Υπ. Απόφ. Αριθ. Α5/οικ.4564 (ΦΕΚ Β' 919/26-8-1998) Τροπ.-συμπλ. της οικ. 3215/3.6.98 Υπουργικής Απόφασης "Προϋποθέσεις εγκατάστασης και λειτουργίας Μονάδων αδυνατίσματος και διαιτολογικών μονάδων", Υπ. Απόφ. Αριθ. Οικ. 3215 (ΦΕΚ Β' 655/30-6-1998) και 4564 (ΦΕΚ Β' 919/26-8-1998) Προϋποθέσεις εγκατάστασης και λειτουργίας μονάδων αδυνατίσματος και διαιτολογικών μονάδων	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΟΥ - Επαγγελματική κατοχύρωση των πτυχιούχων του Τμήματος Διαιτολογίας του Χαροκοπείου ΑΕΙ Οικιακής Οικονομίας.</b>
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b> Ιατρικών Εργαστηρίων	Π.Α. 163/118/14.06.1996	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ:</b> ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ ΤΗΣ ΣΧΟΛΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΤΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΙΔΡΥΜΑΤΩΝ. Απασχόληση σε κυτταρικά στοιχεία, ιστοτεμάχια και άλλα στοιχεία του ανθρώπινου σώματος σε νοσοκομεία, κλινικές, εργαστήρια μικροβιολόγων ή βιοχημικών, σε μονάδες έρευνας, σε ασφαλιστικούς οργανισμούς και σε εργαστήρια ΤΕΙ ή Λυκείων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Ραδιολογίας και Ακτινολογίας	Π.Δ. 110,ΦΕΚ 47/Α/10-02-1989 <b>Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων του τμήματος Τεχνολόγων Ραδιολογίας και Ακτινολογίας της Ανωτέρας Σχολής Στελεχών Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας των Κέντρων Ανωτέρας Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ( Κ.Α.Τ.Ε.Ε. ) / Π.Δ. 164-ΦΕΚ 118/Α/14-6-1996 επαγγελματικά δικαιώματα των Πτυχιούχων του Τμήματος Ραδιολογίας Ακτινολογίας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των ΤΕΙ.</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΥ ΡΑΔΙΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΙΑΣ:</b> Απασχόληση σε θέματα ραδιολογίας- ακτινολογίας στον ιδιωτικό τομέα, στο δημόσιο τομέα, με την ευθύνη του ειδικού ακτινολόγου ή ακτινοθεραπευτή: (1) σε ακτινοδιαγνωστικές απεικονιστικές και ακτινοθεραπευτικές μονάδες όπου εκτελούνται όλες οι κατηγορίες των ακτινοδιαγνωστικών εξετάσεων, εφαρμόζοντας στην πράξη την αιτούμενη εξέταση ή θεραπεία, ύστερα από έγκριση της εκτέλεσής της από τον ακτινολόγο ή ακτινοθεραπευτή. Έχουν την ευθύνη για την επεξεργασία και τη σωστή απεικόνιση στο φιλμ, καθώς και την ευθύνη για την καλή λειτουργία του σκοτεινού θαλάμου. Συμμετέχουν στις επιτροπές προμήθειας ή αντικατάστασης υλικών ή μηχανημάτων. Τηρούν το ιατρικό απόρρητο. Προσλαμβάνονται σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Εξελίσσονται σε θέση προϊσταμένου τεχνολόγου ραδιολογίας ακτινολογίας. Εκτελούν όλες τις απεικονιστικές, ραδιοισοτοπικές και ακτινοθεραπευτικές πράξεις, κατόπιν εντολής των Ακτινοδιαγνωστικών, Πυρηνικών Ιατρών Ακτινοθεραπευτών Ογκολόγων Ιατρών και αξιολογούν το ποιοτικό αποτέλεσμα αυτών, (2) στα Τμήματα Ιατρικής Απεικόνισης, είναι υπεύθυνοι για την προβολική απεικόνιση και την ποιοτική επεξεργασία της εικόνας, για την λειτουργικότητα των Ακτινοδιαγνωστικών θαλάμων, του σκοτεινού θαλάμου, επικουρούν τους ιατρούς ακτινολόγους, τηρούν τα προβλεπόμενα στους Κανονισμούς ακτινοπροστασίας, συμμετέχουν σε επιτροπές προμήθειας ακτινολογικών μονάδων και φροντίζουν για την προμήθεια αναλωσίμων υλικών, έχουν την υποχρέωση να εκτελούν τον ποιοτικό έλεγχο των σταδίων της απεικόνισης φροντίζουν για την ορθή καταχώρηση όλων των Ιατρικών καταγραφών, συμμετέχουν σε ερευνητικές εργασίες του Τμήματος, (3) στα Τμήματα Πυρηνικής Ιατρικής, καταχωρούν και φυλάσσουν τα διακινούμενα ραδιοϊσότοπα στις ειδικές κρύπτες καθώς και τα ραδιενεργά κατάλοιπα, έχουν την ευθύνη να παρασκευάζουν διαγνωστικά και θεραπευτικά διαλύματα ραδιοφαρμάκων, προσδιορίζουν και μετρούν την δόση τους, τηρούν πιστά τους Κανονισμούς Ακτινοπροστασίας, εκτελούν τις μετρήσεις και φροντίζουν για την άριστη ποιότητα των IN VIVO εξετάσεων, (4) Στα Τμήματα Ακτινοθεραπευτικής Ογκολογίας, έχουν την ευθύνη εφαρμογής του σχεδίου θεραπείας του ασθενούς, παρακολουθούν την λειτουργία των μηχανημάτων, συνεργάζονται στην κατασκευή προστατευτικών μπλοκ και εκμαγείων σύμφωνα με το σχέδιο της Ακτινοθεραπείας και εκθέτουν σε ακτινοβολία αιμοπετάλια, πλάσμα αίματος και λοιπά στοιχεία του ανθρώπινου οργανισμού εξυπηρετώντας άλλα Τμήματα του Νοσοκομείου ή Ερευνητικά Κέντρα, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Τμήματος Ακτινοθεραπευτικής Ογκολογίας.
Οδοντοτεχνικής	Ν.2646/1998 (ΦΕΚ Α' 236), Π.Δ. 83, ΦΕΚ 37/7.2.1989, Ν. 1666/1986 (ΦΕΚ Α' 200), Υ.Α. Υ7/οικ.7456/1994	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΟΔΟΝΤΟΤΕΧΝΙΤΗ:</b> Απασχόληση μετά από την απόκτηση άδειας άσκησης εοαγγέλματος, που χορηγείται από τις υπηρεσίες του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε δραστηριότητες κατασκευής οδοντοπροσθετικών εργασιών και ορθοδοντικών μηχανημάτων.
Οπτικής	Ν.971/79 (ΦΕΚ Α' 223), Π.Δ.83/1989 (ΦΕΚ Α' 37), Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178), Ν. 3204/2003 (ΦΕΚ Α' 296) Υ.Α. 1273/8-12-1986 (ΦΕΚ Β' 856)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΟΠΤΙΚΩΝ:</b> Απασχόληση μετά από την απόκτηση άδειας άσκησης εοαγγέλματος, που χορηγείται από τις υπηρεσίες του Υπουργείου Υγείας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε δραστηριότητες κατασκευής διορθωτικών φακών της όρασης, προσαρμογής τους σε σκελετούς, εφαρμογής φακών επαφής, συμβολής στις διαδικασίες κατασκευής οπτικών οργάνων και εκτέλεσης προσομομετρήσεων.
Φυσικοθεραπείας	Β.Δ. 411/72 (ΦΕΚ 108/72) "Περί καθορισμού δικαιωμάτων & υποχρεώσεων των Φυσικοθεραπευτών", Π.Δ. 231/1998 (ΦΕΚ Α' 178), Υ.Α. 1273/8-12-1986 (ΦΕΚ Β' 856), Ν. 167/75 (ΦΕΚ. 304/75) "Περί ρυθμίσεων θεμάτων αφορώντων εις την άσκηση επαγγέλματος φυσικοθεραπευτή" τροπ. τα άρθρα 2 & 13 του Ν. 775/70 περί γραπτής εντολής και οδηγιών γιατρού, Π.Δ. 29/87 (ΦΕΚ 53/95) για τα "Εργαστήρια Φυσικοθεραπείας", Π.Δ. 90/95 (ΦΕΚ. 53/95).	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ Επαγγελματικών Δικαιωμάτων των πτυχιούχων Τμήματος Φυσικοθεραπείας των Τ.Ε.Ι. να εκτελούν τις φυσικοθεραπευτικές πράξεις μετά από γραπτή γνωμάτευση του γιατρού:</b> 1. Οι πτυχιούχοι του Τμήματος Φυσικοθεραπείας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.), φέρουν τον επαγγελματικό τίτλο "Φυσικοθεραπευτές ή Φυσιοθεραπευτές" και απασχολούνται είτε αυτοδύναμα είτε σε συνεργασία με τους ιατρούς, μετά από σχετική ιατρική διάγνωση, με την πρόληψη, βελτίωση και αποκατάσταση παθολογικών καταστάσεων, συγγενών και επίκτητων καθώς και τραυματικών βλαβών που προκαλούν διαταραχές στο ερειστικό, μυϊκό, νευρικό, αναπνευστικό και καρδιαγγειακό σύστημα. 2. Ο πτυχιούχος Φυσικοθεραπευτής, επιλέγει και εκτελεί τις φυσικοθεραπευτικές πράξεις μετά από γραπτή διάγνωση ή γνωμάτευση του ιατρού και σύμφωνα με τις τυχόν σχετικές οδηγίες του. Ως φυσικοθεραπευτικές πράξεις νοούνται τα μέσα, οι μέθοδοι και οι τεχνικές που διδάσκονται στα Τμήματα Φυσικοθεραπείας των Τ.Ε.Ι. και προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία.
Εργοθεραπείας	Π.Δ.83/1989 (ΦΕΚ Α' 37), Ν.1404/1983 (ΦΕΚ Α' 173) Υ.Α. Α4β/251/23-1-1990 (ΦΕΚ Β' 94)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΗ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΤΜΗΜΑΤΩΝ α) Αισθητικής, β) Οδοντοτεχνικής, γ) Εργοθεραπείας, δ) Δημόσιας Υγιεινής, ε) Οπτικής της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΤΕΙ):</b> Απασχόληση σε συνεργασία με τον αντίστοιχο γιατρό για την υποστήριξη ατόμων διαταραγμένων από σωματικό τραυματισμό ή με κοινωνικά και συναισθηματικά προβλήματα σε νοσοκομεία, σε κέντρα αποκατάστασης ή ιδρύματα χρόνιας πασχόντων.



**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Νοσηλευτικής	Ν.Α. 683/1948 (ΦΕΚ Α'124), Ν.1579/1985 (ΦΕΚ Α'217), Π.Α. 40/1986 (ΦΕΚ Α'14), Ν. 1599/1986 (ΦΕΚ Α'75), Π.Α. 266/2003 (ΦΕΚ Α'239), Π.Α.262/2004 (ΦΕΚ Α'256), Ν. 3236/2004 (ΦΕΚ Α'60), Ν.3252/2004 (ΦΕΚ Α'132), Υ.Α. 1273/8-12/1986 (ΦΕΚ Β'856), Οδηγίες 78/1026/ΕΟΚ (ΕΕ αριθ. L 362 της 23.12.1978)· 78/1027/ΕΟΚ (ΕΕ αριθ. L 362 της 23.12.1978)· 77/452/ΕΟΚ της 27ης Ιουνίου 1977, όπως τροπ. από την οδηγία 90/658/ΕΟΚ (ΕΕ L 353 της 17.12.1990, σ. 73).	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΝΟΣΗΛΕΥΤΗ:</b> Απασχόληση στον δημόσιο τομέα ως στελέχη της νοσηλευτικής υπηρεσίας, στις υπηρεσίες υγείας (νοσοκομεία - κέντρα υγείας), στον σχεδιασμό της πολιτικής για την υγεία σε υπουργεία - οργανισμούς και στον ιδιωτικό τομέα σε ανάλογες θέσεις, ως καθηγητές στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.
Μαιευτικής	Ν.Α. 2593/1953 (ΦΕΚ Α'256), Β.Α. 206/1966 (ΦΕΚ Α'50), Π.Α.97/1986 (ΦΕΚ Α'35), Π.Α. 351/1989 (ΦΕΚ Α'159), Π.Α.266/2003 (ΦΕΚ Α'239), Ν.3236/2004 (ΦΕΚ Α'60), Π.Α. 262/2004 (ΦΕΚ Α'256), Υ.Α. 1273/8-12-1986 (ΦΕΚ Β'856) Οδηγίες 80/154/ΕΟΚ και 80/155/ΕΟΚ (ΕΕΚ L 33/11.02.80)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΜΑΙΕΩΣ-ΜΑΙΕΥΤΕΣ:</b> Χορηγείται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
Επισκεπτών και Επισκεπτριών Υγείας	Ν.Α. 683/1948 (ΦΕΚ Α'1240), Π.Α.83/1989 (ΦΕΚ Α'37), Ν. 1579/1985 (ΦΕΚ Α'217), Υ.Α. 1273/8-12-1986 (ΦΕΚ Β'856), Υ.Α. Α4/4165/7-11-1990, Π.Α. 351/1989 (ΦΕΚ Α'159/14-6-1989)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΕΠΙΣΚΕΠΤΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΣΚΕΠΤΡΙΕΣ ΥΓΕΙΑΣ:</b> Απασχόληση σε μονάδες πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας και φροντίδας, σε κέντρα κοινοτικής ψυχικής υγιεινής, αποκατάστασης αναπήρων και μέριμνας για την τρίτη ηλικία. Απασχόληση στην εφαρμογή προγραμμάτων αγωγής υγείας, αξιολόγησης αναγκών υγείας, στην παροχή κατ' οίκον συμβουλευτικής υγείας και νοσηλευτικής φροντίδας, στην οργάνωση ομάδων αυτοπροστασίας, κ.λπ.
Δημόσιας Υγιεινής	Υπ. Απόφ. Α4β/4165/90 Για τους επόπτες Δημόσιας Υγείας, Ν.1404/1983 (ΦΕΚ Α'173), Π.Α. 83/1989 (ΦΕΚ Α'37/7-2-1989) Επαγγελματικά Δικαιώματα των πτυχιούχων των τμημάτων α) Αισθητικής, β) Οδοντοτεχνικής, γ) Εργοθεραπείας, δ) Δημόσιας Υγιεινής, ε) Οπτικής της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΤΕΙ).	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΕΠΟΠΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ:</b> Απασχόληση στη μελέτη υγειονομικών προβλημάτων, στον υγειονομικό έλεγχο, στην έρευνα των επιχειρήσεων για τα μέσα αποχέτευσης, ύδρευσης, συλλογής και διάθεσης απορριμμάτων, σε επιδημιολογικές έρευνες, σε υπηρεσίες προστασίας περιβάλλοντος, στην οργάνωση μυοκτονιών, εντομοκτονιών και άλλων απολυμάνσεων, σε ομάδες προστασίας υγιεινής και ασφάλειας του εργασιακού χώρου και σε υγειονομικό έλεγχο αθλητικών εγκαταστάσεων.
Λογοθεραπείας	Π.Α. 96/18-4-2002 (ΦΕΚ Α'82/2002)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ:</b> Επαγγελματικά Δικαιώματα των πτυχιούχων του Τμήματος Λογοθεραπείας της Σχολής Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΤΕΙ).

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΓΝΩΣΤΙΚΑ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ - ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ - ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
Διατροφής (και Διαιτολογίας)	Π.Δ. 78-ΦΕΚ 36Α/7-2-89, Υπ. Απόφ. Αριθ. Α5/οικ.4564 (ΦΕΚ Β' 919/26-8-1998) Τροποποίηση και συμπλήρωση της οικ. 3215/3.6.98 Υπουργικής Απόφασης "Προϋποθέσεις εγκατάστασης και λειτουργίας Μονάδων αδυνατίσματος και διαιτολογικών μονάδων".	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΟΥ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ:</b> Οι πτυχιούχοι του τμήματος Διατροφής με βάση τις εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις τους ασχολούνται είτε αυτοδύναμα είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες πάνω σε σύγχρονους και ειδικούς τομείς της Διατροφής και Διαιτολογίας. Οι πτυχιούχοι έχουν δικαίωμα να απασχοληθούν με τα παρακάτω αντικείμενα: α) Εξέταση της θρεπτικής αξίας των τροφίμων. β) Κατάρτιση ετικέτας με πληροφορίες για τα περιεχόμενα θρεπτικά συστατικά και την κάλυψη των ημερησίων αναγκών από αυτά. γ) Συμμετοχή στην κατάρτιση προδιαγραφών παρασκευής νέων προϊόντων. δ) Κατάρτιση Γενικών και Ειδικών Διαιτολογίων και επίβλεψη της εφαρμογής τους. ε) Ανάλυση της υπευθυνότητας και επίβλεψη της μαζικής παραγωγής γευμάτων. Απασχόληση σε νοσηλευτικά ιδρύματα και φορείς παροχής υπηρεσιών υγείας, σε ιδρύματα κοινωνικής πρόνοιας, στη βιομηχανία τροφίμων για τον σχεδιασμό, την τροποποίηση και αξιολόγηση νέων προϊόντων διατροφής, σε μονάδες μαζικής παραγωγής και διανομής γευμάτων, σε μονάδες μαζικής σίτισης, σε ερευνητικά κέντρα για την αξιολόγηση μεταβολικών, διατροφικών και επιδημιολογικών προγραμμάτων, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις (κέντρα αδυνατίσματος κτλ.).
<b>Πρόνοια</b>		
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b>		
Κοινωνικής Εργασίας	Π.Δ. 50/1989 (ΦΕΚ Α' 23/26-1-1989) - Π.Δ. 23/1992 (ΦΕΚ Α' 6/30-1-1992) Άσκηση του επαγγέλματος του Κοινωνικού Λειτουργού.	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ δικαιωμάτων των πτυχιούχων του τμήματος κοινωνικής εργασίας της Σχολής Επαγγελμάτων Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων:</b> Απασχόληση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα για τη διενέργεια κοινωνικής ή ψυχοκοινωνικής μελέτης, τη διαμόρφωση διάγνωσης, την εκπόνηση και εκτέλεση σχεδίου δράσης και ενεργειών για την αντιμετώπιση της συγκεκριμένης κατάστασης.
Βρεφονηπιοκομίας	Π.Δ. 523 ΦΕΚ 203/24.12.1991	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ δικαιωμάτων του Τμήματος Βρεφονηπιοκομίας των Σ.Ε.Υ.Π. των ΤΕΙ:</b> Απασχόληση σε νηπιακούς και βρεφικούς σταθμούς σε δραστηριότητες σχετικά με την αγωγή και φροντίδα παιδιών της προσχολικής ηλικίας, καθώς και την οργάνωση και λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών. Απασχόληση στους τομείς Κοινωνικής Πρόνοιας, Υγείας, Ψυχικής υγείας, Κοινωνικής Ασφάλισης, Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εκπαίδευσης, Κοινωνικής Οργάνωσης και Ανάπτυξης.
<b>Υπηρεσίες</b>		
<b>Τμήματα ΤΕΙ</b>		
Αισθητικής	Π.Δ. 361/1969 (ΦΕΚ Α' 244/28-2-1969) Περί ασκήσεως του επαγγέλματος του Αισθητικού - Π.Δ. 83/1989 (ΦΕΚ Α' 37/7-2-1989)	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΥ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ των δικαιωμάτων των πτυχιούχων των τμημάτων: α) Αισθητικής, β) Οδοντοτεχνικής, γ) Εργοθεραπείας, δ) Δημόσιας Υγιεινής, ε) Οπτικής της Σχολής Επαγγελμάτων Υγείας και Πρόνοιας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΤΕΙ):</b> Απασχόληση σε υπηρεσίες αισθητικής σώματος και προσώπου στο θέατρο και κινηματογράφο, σε επιχειρήσεις παρασκευής και προώθησης καλλυντικών, σε νοσοκομειακές μονάδες με δερματολογική, ενδοκρινολογική ή νευρολογική κλινική και σε κάθε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα σχετική με το γνωστικό αντικείμενο της ειδικότητάς τους.
Τουριστικών Επιχειρήσεων / Επαγγελμάτων	Π.Δ. 356/1989 (Φ.Ε.Κ.160/16-6-89/τ.Α')	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ των δικαιωμάτων των πτυχιούχων ΤΕΙ:</b> Απασχόληση είτε αυτοδύναμα, είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με τη μελέτη και έρευνα σύγχρονης τεχνολογίας στην τουριστική οικονομία στην οργάνωση και διοίκηση επιχειρήσεων του ευρύτερου τουριστικού τομέα και ιδιαίτερα των ξενοδοχείων και τουριστικών γραφείων την παραγωγή και διάδοση τουριστικών αγαθών και υπηρεσιών, τέλος τη στελέχωση των αρμόδιων γραφείων για την τουριστική ανάπτυξη στους Ο.Τ.Α. (Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης). Επιπλέον, σύμφωνα με το νόμο 2515/97, προβλέπονται δυνατότητες άσκησης επαγγέλματος λογιστή – φοροτεχνικού και εξέλιξη των αποφοίτων μέχρι και τη Β' τάξη. Οι απόφοιτοι του τμήματος καλύπτουν όλο το φάσμα της διοικητικής ιεραρχίας επισιτιστικών και τουριστικών επιχειρήσεων, ξενοδοχειακών μονάδων και ταξιδιωτικών γραφείων.

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠΑ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΟΣ</b>		
<b>Μηχανών και συστημάτων Αυτοκινήτου</b>	<b>Ν.1575/1985 (ΦΕΚ 207/Α' /11-12-1985)</b>	<b>Οι παρακάτω άδειες για Τεχνίτες Αυτοκινήτου χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων:</b> α. Μηχανοτεχνίτης β. Ηλεκτροτεχνίτης γ. Τεχνίτης συστήματος πέδησης δ. Τεχνίτης αντλιών πετρελαιοκινητήρων ε. Τεχνίτης εξεραωτήρων-αναμικτήρων (καρμπυρατέρ) στ. Τεχνίτης οργάνων ζ. Τεχνίτης αναρτήσεων η. Τεχνίτης συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων (σιγαστήρων) θ. Τεχνίτης ψυγείων ι. Τεχνίτης αμαξωμάτων (φανοποιός) ια. Τεχνίτης βαφής ιβ. Τεχνίτης τροχών ιγ. Τεχνίτης συσκευών υγραερίου ιδ. Τεχνίτης μοτοσυκλετών και μοτοποδηλάτων
<b>Εργαλειομηχανών CNC</b>	<b>Ν.1575/85 (ΦΕΚ 207/Α' /11-12-85)</b>	<b>Οι άδειες αυτές χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων:</b> 1) Μηχανοτεχνίτη 2) Τεχνίτη συστήματος πέδησης ή αναρτήσεων 3) Τεχνίτη αντλιών πετρελαιοκινητήρων ή εξεραωτήρων 4) Τεχνίτη μοτοσυκλετών και μοτοποδηλάτων 5) Τεχνίτη αμαξωμάτων (φανοποιού) 6) Ηλεκτροτεχνίτη ή τεχνίτη οργάνων 7) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων (σιγαστήρων) ή ψυγείων ή Τροχών
<b>Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων</b>	<b>Ν.1575/1985 (ΦΕΚ 207/Α' / 11-12-1985) Αρθ. 3 Παράγρ: 2ε, 2ς.</b>	<b>Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων:</b> 1) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων (σιγαστήρων) ή ψυγείων ή Τροχών (πτυχίο, 1 έτος προϋπ/σία) 2) Τεχνίτη βαφής (πτυχίο, 2 έτη προϋπ/σία) 3) Μηχανοτεχνίτη (πτυχίο, 2 έτη προϋπ/σία) 4) Τεχνίτη συστήματος πέδησης ή αναρτήσεων (πτυχίο, 2 έτη προϋπ/σία) 5) Τεχνίτη αντλιών Πετρελαιοκινητήρων ή εξεραωτήρων (πτυχίο, 1 έτος προϋπ/σία) 6) Τεχνίτη μοτοσυκλετών και μοτοποδηλάτων (πτυχίο, 1 έτος προϋπ/σία) 7) Τεχνίτη αμαξωμάτων (φανοποιού) (πτυχίο, 2 έτη προϋπ/σία) 8) Ηλεκτροτεχνίτη ή τεχνίτη οργάνων (πτυχίο, 2 έτη προϋπ/σία)
<b>Θερμικών και Υδραυλικών Εγκαταστάσεων</b>	<b>Π.Δ. 55/2000 (ΦΕΚ 44/Α' /1-3-2000), Π.Δ. 38/1991 (ΦΕΚ Α' 21), Π.Δ. 48/1995 (ΦΕΚ Α' 36)</b> Π.Δ. 55/2000 (ΦΕΚ 44/Α' /1-3-2000), Π.Δ. 38/1991 (ΦΕΚ Α' 21), Π.Δ. 48/1995 (ΦΕΚ Α' 36) Π.Δ. 55/2000 (ΦΕΚ 44/Α' /1-3-2000), Π.Δ. 38/1991 (ΦΕΚ Α' 21), Π.Δ. 48/1995 (ΦΕΚ Α' 36) Π.Δ. 55/2000 (ΦΕΚ 44/Α' /1-3-2000), Π.Δ. 38/1991 (ΦΕΚ Α' 21), Π.Δ. 48/1995 (ΦΕΚ Α' 36)	1) Άδεια Βοηθού Τεχνίτη Υδραυλικού 2) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Α' τάξης 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας 3) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Β' τάξης 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας 4) Άδεια Εγκαταστάτη Υδραυλικού 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας
	<b>Π.Δ. 55/2000, Β.Δ. 16/17-3-1950 (ΦΕΚ Α' 821), Β.Δ.2/8- 8/1958 (ΦΕΚ Α' 116), Π.Δ. 387/1975, Π.Δ. 672/1982 (ΦΕΚ Α' 141)</b> Π.Δ. 55/2000, Β.Δ. 16/17-3-1950 (ΦΕΚ Α' 821), Β.Δ.2/8- 8/1958 (ΦΕΚ Α' 116), Π.Δ. 387/1975, Π.Δ. 672/1982 (ΦΕΚ Α' 141)	5) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Β' τάξης 6) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Α' τάξης
	<b>Ν.1575/1985 (ΦΕΚ 207/Α' /11-12-1985)</b> Ν.1575/1985 (ΦΕΚ 207/Α' /11-12-1985)	7) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών 8) Τεχνίτη βαφής
<b>Ψυκτικών Εγκαταστάσεων και κλιματισμού</b>	<b>Π.Δ.87/1996 (Φ.Ε.Κ. 72/Α' /25-4-96)</b> Π.Δ.87/1996 (Φ.Ε.Κ. 72/Α' /25-4-96) Π.Δ.87/1996 (Φ.Ε.Κ. 72/Α' /25-4-96) Π.Δ.87/1996 (Φ.Ε.Κ. 72/Α' /25-4-96) <b>Ν.1575/1985 (ΦΕΚ 207/Α' /11-12-1985)</b> Ν.1575/1985 (ΦΕΚ 207/Α' /11-12-1985)	1) Τεχνίτη ψυκτικών εγκαταστάσεων 2) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 1ης ειδικότητας 3) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 2ης ειδικότητας 4) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων γενικών εφαρμογών 5) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών 6) Τεχνίτη βαφής

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
Μηχανοσυνθετών Αεροσκαφών	K.Y.A E/6742/1999 των Υπουργών Ε.Π.Θ. και Μ.Ε. (Φ.Ε.Κ. 416/B/19-4-99)	Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων:
		1) Μηχανοτεχνίτη
	N.1575/1985 (ΦΕΚ 207/A/11-12-1985)	2) Τεχνίτη συστήματος πέδησης
		3) Τεχνίτη αναρτήσεων
		4) Τεχνίτη αντλιών πετρελαιοκινητήρων
		5) Τεχνίτη εξεαρωτήρων - αναμικτήρων
	N.1575/1985 (ΦΕΚ 207/A/11-12-1985) Άρθ. 3 Παράγρ.: 2ε, 2ζ.	6) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών
	7) Τεχνίτη βαφής	
Αμαξομάτων	N.1575/1985 (ΦΕΚ 207/A/11-12-1985) Άρθ. 3 Παράγρ.: 2ε, 2ζ.	Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων
		1) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών
		2) Τεχνίτη βαφής
Μεταλλικών Κατασκευών	N.1575/1985 (ΦΕΚ 207/A/11-12-1985) Άρθ. 3 Παράγρ.: 2ε, 2ζ.	3) Τεχνίτη αμαξομάτων (φανοποιού)
		Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων:
		1) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών
		2) Τεχνίτη βαφής
Ηλεκτρονικός συσκευών και εγκαταστάσεων	K.Y.A E/6742/99 των Υπουργών Ε.Π.Θ. και Μ.Ε (Φ.Ε.Κ. 416/B/19-4-99) (ΦΕΚ 245/A/22.10.01)	3) Τεχνίτη αμαξομάτων (φανοποιού)
	N.Α. 2624/1953 (ΦΕΚ Α'2624), Α.Ν. 303/1968 (ΦΕΚ Α'42), Β.Α. 510/1971 (ΦΕΚ Α'152), Π.Α. 258/2003 (ΦΕΚ Α'235)	1) Βοηθού ραδιοτεχνίτη
	N.Α. 2624/1953 (ΦΕΚ Α'2624), Β.Α. 510/1971 (ΦΕΚ Α'152), Π.Α. 258/2003 (ΦΕΚ Α'235)	2) Ραδιοτεχνίτη
Συντηρητών κεντρικής θέρμανσης	Π.Α.87/96 (ΦΕΚ 72/A/25-4-96)	1) Τεχνίτη ψυκτικών εγκαταστάσεων
	Π.Δ.87/96 (ΦΕΚ 72/A/25-4-96)	2) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 1ης ειδικότητας
	Π.Δ.87/96 (ΦΕΚ 72/A/25-4-96)	3) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 2ης ειδικότητας
	Π.Δ.87/96 (ΦΕΚ 72/A/25-4-96)	4) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων γενικών εφαρμογών
	Π.Α. 55/2000 (ΦΕΚ 44/A/1-3-2000), Π.Α. 38/1991 (ΦΕΚ Α'21), Π.Α. 48/1995 (ΦΕΚ Α'36)	5) Άδεια Βοηθού Τεχνίτη Υδραυλικού
		6) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Α' τάξης 1ης ή 2ης ή 3ης ειδικότητας
		7) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Β' τάξης 1ης ή 2ης ή 3ης ειδικότητας
		8) Άδεια Εγκαταστάτη Υδραυλικού 1ης ή 2ης ή 3ης ειδικότητας
	Π.Α. 55/2000, Β.Α. 16/17-3-1950 (ΦΕΚ Α'821), Β.Α.2/8- 8/1958 (ΦΕΚ Α'116), Π.Α. 387/1975, Π.Α. 672/1982 (ΦΕΚ Α'141)	9) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Β' τάξης
	N.1575/85 (ΦΕΚ 207/A/11-12-85)	10) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Α' τάξης
Ψυκτικών εγκαταστάσεων και κλιματισμού		11) Μηχανοτεχνίτη (πυγίο, 2 έτη πρ/σία)
		12) Τεχνίτη συστήματος πέδησης ή αναρτήσεων
		13) Τεχνίτη αντλιών πετρελαιοκινητήρων ή εξεαρωτήρων
		14) Τεχνίτη μοτοσυκλετών και μοτοποδηλάτων
		15) Τεχνίτη αμαξομάτων (φανοποιού)
		16) Ηλεκτροτεχνίτη ή τεχνίτη οργάνων
		17) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών
		18) Τεχνίτη βαφής
	Π.Α.87/96 (ΦΕΚ 72/A/25-4-96) Άρθρο 7 Παράγραφοι: 2, 3, 4, 5.	1) Τεχνίτη ψυκτικών εγκαταστάσεων
		2) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 1ης ειδικότητας
	3) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 2ης ειδικότητας	
	4) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων γενικών εφαρμογών	

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ			
Ψυκτικών εγκαταστάσεων και κλιματισμού	Π.Α. 55/2000 (ΦΕΚ 44/Α'/1-3-2000), Π.Α. 38/1991 (ΦΕΚ Α'21), Π.Α. 48/1995 (ΦΕΚ Α'36)	5) Άδεια Βοηθού Τεχνίτη Υδραυλικού			
		6) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Α' τάξης 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας			
		7) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Β' τάξης 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας			
		8) Άδεια Εγκαταστάτη Υδραυλικού 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας			
		Π.Α. 55/2000, Β.Α. 16/17-3-1950 (ΦΕΚ Α'821), Β.Α.2/8-8/1958 (ΦΕΚ Α'116), Π.Α. 387/1975, Π.Α. 672/1982 (ΦΕΚ Α'141)	9) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Β' τάξης		
			10) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Α' τάξης		
			11) Μηχανοτεχνίτη		
			12) Τεχνίτη συστήματος πέδησης ή αναρτήσεων		
			13) Τεχνίτη αντλιών πετρελαιοκινητήρων ή εξαερωτήρων		
			14) Τεχνίτη μοτοσυκλετών και μοτοποδηλάτων		
			15) Τεχνίτη αμαξομάτων (φανοποιού) (πτυχίο, 2 έτη πρ/σία)		
			16) Ηλεκτροτεχνίτη ή τεχνίτη οργάνων (πτυχίο, 2 έτη πρ/σία)		
			17) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών		
			18) Τεχνίτη βαφής		
			<b>ΤΟΜΕΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΟΣ</b>		
			Ηλεκτρολογικών Εγκαταστάσεων Κτιρίων	N.1575/85 (ΦΕΚ 207/Α' / 11-12-1985)	<b>Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων:</b> 1) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών 2) Τεχνίτη βαφής
			Ηλεκτρολογικών Συστημάτων Αυτοκινήτου	N.1575/85 (ΦΕΚ 207/Α' / 11-12-1985)	<b>Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν εξετάσεων:</b> 1) Τεχνίτη συστήματος εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή Τροχών 2) Τεχνίτη βαφής 3) Ηλεκτροτεχνίτη ή τεχνίτη οργάνων
			Εγκαταστάσεων κτιρίων και βιομηχανικών γύρων	Π.Α. 160/80 (ΦΕΚ 44/Α/22-2-1980)	1) Βοηθού τεχνουργού
2) Τεχνουργού					
3) Ηλεκτρολόγου - Χειριστού Φωτιστικών Σωμάτων					
4) Χειριστού Φωτιστικών Σωμάτων					
5) Βοηθού Χειριστού Φωτιστικών Σωμάτων					
	N.1575/85 (ΦΕΚ 207/Α' / 11-12-1985)	1) Μηχανοτεχνίτη 2) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων ή ψυγείων ή τροχών 3) Ηλεκτροτεχνίτη ή τεχνίτη οργάνων 4) Τεχνίτη βαφής			
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ</b>					
Τεχνικός αερίων καυσίμων	Π.Α. 362/2001, ΦΕΚ 245/Α/22.10.01	1. Τεχνίτη αερίων καυσίμων 2. Εγκαταστάτη αερίων καυσίμων 3. Βοηθού Τεχνικού αερίων καυσίμων			
Τεχνικός εγκαταστάσεων ψύξης, αερισμού και κλιματισμού (Τεχνικός εγκαταστάσεων αερισμού και κλιματισμού, Τεχνικός βιομηχανικών και οικιακών εγκαταστάσεων ψύξης)	Π.Α.289/00 ΦΕΚ 235/Α'/31.10.2000 (άρθρο 1,παρ.1), Π.Α.87/96 ΦΕΚ 72/Α'/25.4.1996 Άρθρα 3 και 7 παρ.2,3,4,5	1) Άδεια τεχνίτη ψυκτικών εγκαταστάσεων 2) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 1ης ειδικότητας 3) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων 2ης ειδικότητας 4) Τεχνικού ψυκτικών εγκαταστάσεων γενικών εφαρμογών			
Τεχνίτης εγκαταστάσεων θέρμανσης	Π.Α. 55/2000 (ΦΕΚ 44/Α'/1-3-2000) Άρθρο 7 Παράγραφοι : 7.1, 7.2 , 7.4 , 7.7., Π.Α. 38/1991 (ΦΕΚ Α'21), Π.Α. 48/1995 (ΦΕΚ Α'36)	1) Άδεια Βοηθού Τεχνίτη Υδραυλικού			
		2) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Α' τάξης 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας			
		3) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Β' τάξης 1ης ή 2ης, ή 3ης ειδικότητας			
		4) Άδεια Εγκαταστάτη Υδραυλικού 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας			
		5) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Β' τάξης			
	Π.Α. 55/2000, Β.Α. 16/17-3-1950 (ΦΕΚ Α'821), Β.Α.2/8-8/1958 (ΦΕΚ Α'116), Π.Α. 387/1975, Π.Α. 672/1982 (ΦΕΚ Α'141)	6) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Α' τάξης			
Τεχνίτης εγκαταστάσεων ύδρευσης - αποχέτευσης	Π.Α. 55/2000 (ΦΕΚ 44/Α'/1-3-2000), Π.Α. 38/1991 (ΦΕΚ Α'21), Π.Α. 48/1995 (ΦΕΚ Α'36)	1) Άδεια Βοηθού Τεχνίτη Υδραυλικού			

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠΑ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
Τεχνίτης εγκαταστάσεων ύδρευσης - αποχέτευσης		2) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Α' τάξης 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας 3) Άδεια Τεχνίτη Υδραυλικού Β' τάξης 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας 4) Άδεια Εγκαταστάτη Υδραυλικού 1ης ή, 2ης, ή 3ης ειδικότητας 5) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Β' τάξης
	Π.Α. 55/2000, Β.Α. 16/17-3-1950 (ΦΕΚ Α' 821), Β.Α.2/8-8/1958 (ΦΕΚ Α' 116), Π.Α. 387/1975, Π.Α. 672/1982 (ΦΕΚ Α' 141)	6) Οξυγονοκολλητή ή ηλεκτροσυγκολλητή Α' τάξης
Τεχνικός αυτοκινήτων - οχημάτων	Κ.Υ.Α Ε/ 6742/1999 των Υπουργών Ε.Π.Θ. και Μεταφ - Επικοινωνιών (ΦΕΚ 416/Β'/19.4.99) Ν.1575/1985-ΦΕΚ 207/Α/11.12.85	Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν επιτυχούς εξέτασης: 1) Μηχανοτεχνίτη 2) Τεχνίτη συστήματος πέδησης 3) Τεχνίτη αναρτήσεων 4) Τεχνίτη αντλίων Πετρελαιοκινητήρων 5) Τεχνίτη εξαερωτήρων - αναμκτήρων 6) Ηλεκτροτεχνίτη 7) Τεχνίτη οργάνων 8) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων 9) Τεχνίτη ψυγείων 10) Τεχνίτη τροχών 11) Τεχνίτη μοτοσικλετών και μοτοποδηλάτων 12) Τεχνίτη αμαξωμάτων (φανοποιού) 13) Τεχνίτη βαφής
Τεχνικός φανοποιίας και βαφής αυτοκινήτων οχημάτων	Κ.Υ.Α 6742/1999 των Υπουργών Ε.Π.Θ. και Μεταφ - Επικοινωνιών (Φ.Ε.Κ. 416/Β'/19.4.99) Ν.1575/1985-ΦΕΚ 207/Α/11.12.85	Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν επιτυχούς εξέτασης: 1) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων 2) Τεχνίτη ψυγείων 3) Τεχνίτη τροχών 4) Τεχνίτη αμαξωμάτων 5) Τεχνίτη βαφής
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ</b>		
Τεχνικός αυτοματισμών (Τεχνικός συστημάτων αυτομάτου ελέγχου)	Π.Α.191/2001-ΦΕΚ156/Α' /12.7.01	Άδειες ηλεκτροτεχνίτη Α', Γ', Δ' και ΣΤ' ειδικότητας με 70% του χρόνου προϋπηρεσίας των αποφοίτων ΤΕΛ.
Τεχνικός ανελκυστήρων (Τεχνικός ηλεκτρολόγος ηλεκτρικού μέρους ανυψωτικών μηχανημάτων)	Π.Α.113/2001-ΦΕΚ105/Α' /25.5.01	α) άδεια ηλεκτροτεχνίτη Δ' ειδικότητας β) άδεια εκτέλεσης ηλεκτρολογικών εγκαταστ. Δ' ειδικ.(άρθρο 2 Β.Δ/τος 1938) γ) Πτυχίο επίβλεψης συντήρησης εγκαταστάσεων Δ' ειδικ.
Τεχνικός ηλεκτρολόγος αυτοκινήτων οχημάτων	Κ.Υ.Α Ε/6742/1999 των Υπουργών Ε.Π.Θ. και Μεταφ - Επικοινωνιών (Φ.Ε.Κ. 416/Β' /19.4.99), Ν.1575/1985-ΦΕΚ 207/Α/11.12.85	Οι παρακάτω άδειες χορηγούνται κατόπιν επιτυχούς εξέτασης 1) Μηχανοτεχνίτη 2) Τεχνίτη συστήματος πέδησης 3) Τεχνίτη αναρτήσεων 4) Τεχνίτη αντλίων Πετρελαιοκινητήρων 5) Τεχνίτη εξαερωτήρων - αναμκτήρων 6) Ηλεκτροτεχνίτη 7) Τεχνίτη οργάνων 8) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων 9) Τεχνίτη ψυγείων 10) Τεχνίτη Τροχών 11) Τεχνίτη μοτοσικλετών και μοτοποδηλάτων 12) Τεχνίτη αμαξωμάτων 13) Τεχνίτη βαφής

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ</b>		
Τεχνικός ραδιοτηλεοπτικών και ηλεκτρακουστικών διατάξεων	Εγγρ.φ.80028/Β/7783/26.1.99 του Υπ. Μεταφ -Επικων., Β.Δ. 510/1971 Φ.Ε.Κ. 152/Α'71, Άρθρο 3, 5.α, Ν.Δ. 2624/1953 (ΦΕΚ Α'2624), Π.Δ. 258/2003 (ΦΕΚ Α'235)	1) Βοηθού ραδιοτεχνίτη 2) Ραδιοτεχνίτη
Τεχνικός συστημάτων τηλεπικοινωνιών και μετάδοσης πληροφορίας	Εγγρ.77260/Β/6071/ 24.11.99 Υπ. Μετ. Επικ - Β.Δ. 510/1971 Φ.Ε.Κ. 152/Α'71, Άρθρο 3, 5.α, Ν.Δ. 2624/1953	1) Βοηθού ραδιοτεχνίτη 2) Ραδιοτεχνίτη
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ</b>		
Ηλεκτρονικών Ραδιοτηλεοπτικών Συσκευών και Εγκαταστάσεων	Π.Δ. 160/80 (ΦΕΚ 44/Α/22-2-1980)	1) Βοηθού χειριστού μαγνητοσκοπίου 2) Χειριστού μαγνητοσκοπίου 3) Μηχανικού ήχου 4) Χειριστού κονσόλας
	Β.Δ. 510/71 (ΦΕΚ 152/Α'31-7- 71), Ν.Δ. 2624/1953 (ΦΕΚ Α'2624), Π.Δ. 258/2003 (ΦΕΚ Α'235)	5) Βοηθού ραδιοτεχνίτη 6) Ραδιοτεχνίτη
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ</b>		
Εκπαιδευτής υποψηφίων οδηγών αυτοκινήτων και μοτοσυκλετών	Π.Δ. 404/1996 (Φ.Ε.Κ 271/Α'/11-12-96) / Π.Δ. 208/2002 (ΦΕΚ Α'194)	Εκπαιδευτή υποψηφίων οδηγών
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΛΙΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ</b>		
Συντήρησης Έργων Τέχνης - Αποκατάστασης	Ν.2557/1997 (ΦΕΚ Α'271) Ν. 2557/1997 (ΦΕΚ Α'271), Π.Δ. 73/2002 (ΦΕΚ Α'55) Ν. 2557/1997 (ΦΕΚ Α'271), Π.Δ. 73/2002 (ΦΕΚ Α'55)	Συντηρητής Αρχαιοτήτων και Έργων Τέχνης Τεχνικός Συντήρησης Έργων Τέχνης Τεχνίτης Συντήρησης Έργων Τέχνης-Αποκατάστασης
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΟΣ</b>		
Ειδικός δασικής προστασίας	1.Ν.2612/1998(Φ.Ε.Κ. 112/Α'/25.5.98) 2. Π.Δ. 344/2001(ΦΕΚ 232/Α/11-10-2001)	1. Δικαίωμα διορισμού ως πυροσβέστη 2.α. Στο δημόσιο τομέα: ως δασικό προσωπικό Δ.Ε. - Δασοφύλακας β. Στον ιδιωτικό τομέα: Φύλακας θήρας - Προσωπικό Δασικών Εργασιών
Επιμελητής - ξεναγός εθνικών δρομών και χώρων αναψυχής	Απόφ. Υπ. Γεωργ. 337974/21-7-98 Ν.710/1977 (ΦΕΚ Α'283), Π.Δ. 309/1987 (ΦΕΚ Α'149), Π.Δ. 273/1993 (ΦΕΚ Α'117), Π.Δ. 340/1996 (ΦΕΚ Α'225)	Ξεναγοί
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΥΓΕΙΑΣ, ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ</b>		
Νοσηλευτικής	Ν.1579/85 (ΦΕΚ 217/Α/2-12-85), Κεφ. Β', άρθρ. 5, παράγ.1ε., Ν.Δ. 683/1948 (ΦΕΚ Α'124), Ν.1579/1985 (ΦΕΚ Α'217), Π.Δ. 40/1986 (ΦΕΚ Α'14), Ν. 1599/1986 (ΦΕΚ Α'75), Π.Δ. 266/2003 (ΦΕΚ Α'239), Π.Δ.262/2004 (ΦΕΚ Α'256), Ν. 3236/2004 (ΦΕΚ Α'60), Ν.3252/2004 (ΦΕΚ Α'132), Υ.Α. 1273/8-12/1986 (ΦΕΚ Β'856)	Νοσηλευτικό προσωπικό που ασκεί α/βάθμια, β/βάθμια, γ/βάθμια περιθαλψη.
Νοσηλευτικής Τραυματολογίας (Βοηθός τραυματολογίας ορθοπαιδικής)	Π.Δ.210-ΦΕΚ165/Α'/24.7.01, Υπουργική Απόφαση, ΦΕΚ 1082/Β/14.8.01 (Για Νοσηλευτική Χειρουργείου ΦΕΚ 235/Α/12-10-01)	Άδεια βοηθού Νοσηλευτή - Δίπλωμα, 3 μήνες πρακτική άσκηση
Νοσηλευτικής Χειρουργείου	Ν.Δ. 683/1948 (ΦΕΚ Α'124), Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α'18), Ν. 2640/1998 (ΦΕΚ Α'206), Π.Δ. 210/2001 (ΦΕΚ Α'165), Π.Δ. 268/2003 (ΦΕΚ Α'240), Υ.Α Υ7β/οικ.4756/9-8-2001 (ΦΕΚ Β'1082), Υ.Α 7β/Γ.Π.οικ. 20530/2002 (ΦΕΚ Β'262), Υ.Α. Υ7β/11028/2005 (ΦΕΚ Β'501)	Άδεια βοηθού Νοσηλευτή - Δίπλωμα, 3 μήνες πρακτική άσκηση
Νοσηλευτικής Ογκολογικών Παθήσεων (Ειδικής νοσηλευτικής)	>>	Άδεια βοηθού Νοσηλευτή - Δίπλωμα, 3 μήνες πρακτική άσκηση
Νοσηλευτικής Μονάδων Εντατικής Θεραπείας	>>	Άδεια βοηθού Νοσηλευτή - Δίπλωμα, 3 μήνες πρακτική άσκηση
Νοσηλευτικής Ατόμων με Ψυχικές Παθήσεις	>>	Άδεια βοηθού Νοσηλευτή - Δίπλωμα, 3 μήνες πρακτική άσκηση
Τεχνικός προθετικών - ορθοτικών και λοιπών μέσων αποκατάστασης	Ν.2072/1992 (ΦΕΚ Α'125), Υ.Α.Υ7/οικ.1972/4-4-1993, Υ.Α. Υ7/οικ.2173/14-4-2005, Υ.Α. Υ7/οικ.3708/1995	Τεχνικοί προθετικών-ορθοτικών & λοιπών μέσων αποκατάστασης

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
Ειδικός Εφαρμογών Διαιτητικής	Υπ. Απόφ. αριθμ: οικ/3215-(ΦΕΚ 655/Β/30-6-98); άρθρο 6, παράγ. 2 και Ερμην. Εγκύκλιος Α5/οικ5797/21-10-98,	
Διατροφής - Διατατολογίας	άρθρο 6. «προσωπικό σε μονάδες αδυνατίσματος και διατατολογικές μονάδες».	
Ειδικός Εφαρμογών Αισθητικής (**Αισθητικής**)	Υπ. Απόφαση Α5/2005 (ΦΕΚ 749/Β/19-5-1999) «Βοηθητικό προσωπικό σε Ινστιτούτα Αισθητικής»	«Τα εργαστήρια αισθητικής δύνανται να απασχολούν βοηθητικό προσωπικό, το οποίο πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον αντίστοιχο τίτλο επαγγελματικής κατάρτισης».
Προσχολικής Αγωγής Δραστηριοτήτων Δημιουργίας και Έκφρασης	Υ.Α. Π2β/οικ. 2808/97 (ΦΕΚ 645/Β/31-7-97), -Υ.Α. Γ2β/οικ. 1570 (ΦΕΚ749/Β/19-5-1999) Β196+Β196	Σε φορείς ιδιωτικού δικαίου, μόνο:
		1) Νηπιαγωγός- βρεφοκόμος σε περίπτωση έλλειψης νηπιαγωγού ΑΕΙ - Βρεφοκόμου ΤΕΙ
		2) Βοηθός Νηπιαγωγού -Βρεφοκόμου
Προσχολικής Αγωγής Ημερήσιας Φροντίδας Παιδιών με Ειδικές ανάγκες	1.Νόμος 2817/2000-ΦΕΚ 78/Α/14 -3-2000 άρθ.3 παρ.5γ - 2. Υ.Α.Π2β/οικ.2808 (ΦΕΚ 645/Β/31-7-97), άρθρο 7, Παράγ.1β,1γ,2β,2γ και Τροπ.αριθμ. Γ2β/οικ.1570 (ΦΕΚ 749/Β/19-5-1999), άρθρο 2, Παράγ.1β,1γ,2β,2γ.	1. Βοηθητικό προσωπικό στο δημόσιο τομέα (Κλάδος ΔΕ 1 ειδικού βοηθητικού προσωπικού του προσωπικού Ειδικής Αγωγής) 2. Σε φορείς ιδιωτικού δικαίου μόνο ως Νηπιαγωγός- Βρεφοκόμος σε περίπτωση έλλειψης νηπιαγωγού ΑΕΙ - Βρεφοκόμου ΤΕΙ ή ως Βοηθός Νηπιαγωγού- Βρεφοκόμου
Βοηθών Βρεφονηπιοκόμων - Παιδοκόμων	1.Νόμος 2817/2000-ΦΕΚ 78/Α/14 -3-2000 άρθ.3 παρ.5γ - 2. Υ.Α.Π2β/οικ.2808 (ΦΕΚ 645/Β/31-7-97), άρθρο 7, Παράγ.1β,1γ,2β,2γ και Τροπ.αριθμ. Γ2β/οικ.1570 (ΦΕΚ 749/Β/19-5-1999), άρθρο 2, Παράγ.1β,1γ,2β,2γ.	Βοηθητικό προσωπικό στο δημόσιο τομέα (Κλάδος ΔΕ 1 ειδικού βοηθητικού προσωπικού του προσωπικού Ειδικής Αγωγής). Στον ιδιωτικό τομέα, μόνο: 1) Νηπιαγωγός, σε περίπτωση έλλειψης Νηπιαγωγού από ΑΕΙ, 2) Βοηθός νηπιαγωγού, 3) Βρεφοκόμος, σε Περίπτωση έλλειψης βρεφοκόμου από ΤΕΙ, 4) Βοηθός βρεφοκόμου.
Βοηθών Νοσηλευτών	Ν.Δ. 683/1948 (ΦΕΚ Α' 124), Ν. 2009/1992 (ΦΕΚ Α' 18), Ν. 2640/1998 (ΦΕΚ Α' 206), Π.Δ. 210/2001 (ΦΕΚ Α' 165), Π.Δ. 268/2003 (ΦΕΚ Α' 240), Υ.Α Υ7β/οικ.4756/9-8-2001 (ΦΕΚ Β' 1082), Υ.Α 7β/Γ.Π.οικ. 20530/2002 (ΦΕΚ Β' 262), Υ.Α. Υ7β/11028/2005 (ΦΕΚ Β' 501)	Άδεια βοηθού Νοσηλευτή - Πτυχίο, 12 μήνες πρακτική άσκηση
Βοηθών Φαρμακείων	Π.Δ.6/2000 (ΦΕΚ 8/Α' 719-1-2000), Π.Δ. 72/2006 (ΦΕΚ Α' 73)	Βοηθού φαρμακείου: 2 χρόνια πρακτική άσκηση σε φαρμακείο - επιτυχή συμμετοχή σε εξετάσεις
Βοηθών οδοντοτεχνιτών	Ν.1666/88 (ΦΕΚ 200/Α/88)	Οδοντοτεχνίτη: 6 χρόνια προϋπηρεσία σε οδοντοτεχνικό εργαστήριο, εξετάσεις
Βοηθών Ακτινολογικών Εργαστηρίων	Ν.3215/3-6-98 (ΦΕΚ 655/Α' 30-6-98), άρθρο 6, παρ. 2 και Ερμην. Εγκύκλιος αρ. Α5/οικ. 5797/21-10-98, άρθ. 6.	
Κοινωνικών Φροντιστών	Νόμος 2817/2000-ΦΕΚ 78/14-3-2000 άρθ. 3 παρ.5γ	Βοηθητικό προσωπικό στο δημόσιο τομέα (Κλάδος ΔΕ 1 ειδικού βοηθητικού προσωπικού του προσωπικού Ειδικής Αγωγής)
Επιμελητών πρόνοιαις	Νόμος 2817/2000-ΦΕΚ 78/14-3-2000 άρθ. 3 παρ.5γ, Τροποποίηση Αριθμ. Γ2β/οικ.1570/ΦΕΚ 749/Β/19-5-1999 και Αριθμ.Π2β /οικ.2808/	Βοηθητικό προσωπικό στο δημόσιο τομέα (Κλάδος ΔΕ 1 ειδικού βοηθητικού προσωπικού του προσωπικού Ειδικής Αγωγής). Στον ιδιωτικό τομέα, μόνο: 1) Νηπιαγωγός, σε περίπτωση έλλειψης Νηπιαγωγού από ΑΕΙ, 2) Βοηθός νηπιαγωγού, 3) Βρεφοκόμος, σε Περίπτωση έλλειψης βρεφοκόμου από ΤΕΙ, 4) Βοηθός βρεφοκόμου.
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ</b>		
Υπαλλήλων Οικονομικών Υπηρεσιών	Ν.2515/97 (ΦΕΚ154/Α/25.7.97), Π.Δ.340/98 (ΦΕΚ228/Α/6.10.98), Ν. 2771/1999 (ΦΕΚ Α' 280), Ν. 3470/2006 (ΦΕΚ Α' 132)	1) Λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως (πτυχίο, 10 έτη προϋπ. ως βοηθός λογιστή)
		2) Λογιστής Φοροτεχνικού Γ' τάξεως (5 έτη προϋπ. ως λογιστής Φοροτεχνικός Δ' τάξεως και εξετάσεις.)
Ξενοδοχειακών επιχειρήσεων	Ν.2515/97 (ΦΕΚ154/Α/25.7.97), Π.Δ.340/98 (ΦΕΚ228/Α/6.10.98), Ν. 2771/1999 (ΦΕΚ Α' 280), Ν. 3470/2006 (ΦΕΚ Α' 132)	1) Λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως(πτυχίο, 10 έτη προϋπ/σία ως βοηθός λογιστή)
		2) Λογιστή Φοροτεχνικού Γ' τάξεως (5 έτη προϋπ/σία ως βοηθός λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως και εξετάσεις.)
Ειδικός Χρηματιστηριακών Εργασιών (Ειδικός χρηματιστηριακών συναλλαγών)	Απόφ. ΔΣ Κεφαλαγοράς 4/213/28-03-01. Τροπ. Ν. 3606/2007 (ΦΕΚ Α' 195/17.8.2007)	Υπεύθυνος Λήψης & Διαβίβασης εντολών.
Ειδικός Μηχανογραφημένου Λογιστηρίου	Ν.2515/97 (ΦΕΚ154/Α/25.7.97), Π.Δ.340/98 (ΦΕΚ228/Α/6.10.98), Ν. 2771/1999 (ΦΕΚ Α' 280), Ν. 3470/2006 (ΦΕΚ Α' 132)	1) Λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως (δίπλωμα, 8 έτη προϋπηρεσία ως βοηθός λογιστή)
		2) Λογιστή Φοροτεχνικού Γ' τάξεως (άδεια Δ' τάξεως, 5 έτη προϋπηρεσία + εξετάσεις)
Ειδικός Φοροτεχνικού Γραφείου	Ν.2515/97 (ΦΕΚ154/Α/25.7.97), Π.Δ.340/98 (ΦΕΚ228/Α/6.10.98), Ν. 2771/1999 (ΦΕΚ Α' 280), Ν. 3470/2006 (ΦΕΚ Α' 132)	1) Λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως (δίπλωμα, 8 έτη προϋπηρεσία ως βοηθός λογιστή)
		2) Λογιστή Φοροτεχνικού Γ' τάξεως(άδεια Δ' τάξεως, 5 έτη προϋπηρεσία + εξετάσεις)



**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠΑ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
Ειδικός Κοστολόγησης στη Βιομηχανία - Βιοτεχνία	Ν.2515/97 (ΦΕΚ154/Α/25.7.97), Π.Δ.340/98 (ΦΕΚ228/Α/6.10.98), Ν. 2771/1999 (ΦΕΚ Α'280), Ν. 3470/2006 (ΦΕΚ Α'132)	1) Λογιστή Φοροτεχνικού Δ' τάξεως (δίπλωμα, 8 έτη προϋπηρεσία ως βοηθός λογιστή) 2) Λογιστή Φοροτεχνικού Γ' τάξεως (άδεια Δ' τάξεως, 5 έτη προϋπηρεσία + εξετάσεις)
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΧΗΜΕΙΑΣ ΚΑΙ ΥΛΙΚΩΝ</b>		
Τεχνικός Φαρμάκων, Καλλυντικών και Παραφερρών Προϊόντων	Π.Δ.6/2000(ΦΕΚ 8/Α'19-1-2000)	Βοηθός φαρμακείου:1χρόνος πρακτική άσκηση σε φαρμακείο- εξετάσεις
Χημικών εργαστηρίων και ποιοτικού ελέγχου υλικών	Ν.1575/85(ΦΕΚ 207/Α'11-12-85)	Τεχνητή βαφής αυτοκινήτων (πτυχίο, 2 έτη προϋπ/σία + εξετάσεις)
Χημικών βιομηχανιών και μεταλλείων	Ν.1575/85(ΦΕΚ 207/Α'11-12-85)	Τεχνητή βαφής αυτοκινήτων (πτυχίο, 2 έτη προϋπ/σία + εξετάσεις)
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΤΕΧΝΩΝ</b>		
Τεχνικός Συντήρησης Έργων Τέχνης	Ν. 2557/1997 (ΦΕΚ Α'271), Π.Δ. 73/2002 (ΦΕΚ Α'55)	Τεχνικός Συντήρησης Έργων Τέχνης
Ξυλουργών	Π.Δ.160 (ΦΕΚ44/Α'1980)	Άδεια τεχνητή ξυλουργού
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ</b>		
Διοικητικό Στέλεχος Αθλητισμού	ΠΔ 369/2001 (ΦΕΚ.250/Α'22.10.01)	Δικαίωμα απασχόλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ</b>		
Χειριστής Ηλεκτρονικής Συνάρμοσης Εικόνας (Monter) (Οπτικοακουστικών μέσων μίξης εικόνας, Οπτικοακουστικών μέσων ηλεκτρονικού μοντάζ)	Π.Δ. 392/2001ΦΕΚ 272/Α/30.11.2001, ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ/84148/1376/1402/27-1005 (ΦΕΚ Β'1483)	1. Άδεια βοηθού Συναρμολογητή (Μοντέρ) - 2. Άδεια Συναρμολογητή (Άδεια Βοηθού, 6μηνη προϋπηρεσία, εξετάσεις)
Εικονολήπτης (Οπτικοακουστικών μέσων - τηλ.μην. λήψης, Οπτικοακουστικών μέσων εικονοληψίας)	Π.Δ. 392/2001ΦΕΚ 272/Α/30.11.2001, ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ/84148/1376/1402/27-1005 (ΦΕΚ Β'1483)	1. Άδεια Βοηθού Εικονολήπτη (με εξετάσεις) - 2. Άδεια Εικονολήπτη (Άδεια Βοηθού, 6μηνη προϋπηρεσία, εξετάσεις)
Οργανωτικός Συντονιστής Παραγωγής (Παραγωγός) (Οπτικοακουστικών μέσων-οργανωτικού συντονισμού συνεργείων)	Π.Δ. 392/2001ΦΕΚ 272/Α/30.11.2001, ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ/84148/1376/1402/27-1005 (ΦΕΚ Β'1483)	1. Άδεια Βοηθού Διευθυντού Παραγωγής (με εξετάσεις) - 2. Άδεια Διευθυντού Παραγωγής - Φροντιστή (Άδεια Βοηθού, 6μηνη προϋπηρεσία, εξετάσεις)
Ηχολήπτης (Οπτικοακουστικών μέσων ηχοληψίας)	Π.Δ. 392/2001ΦΕΚ 272/Α/30.11.2001, ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ/84148/1376/1402/27-1005 (ΦΕΚ Β'1483)	1. Άδεια Βοηθού Ηχολήπτη 2. Άδεια Ηχολήπτη (Άδεια Βοηθού, 6μηνη προϋπηρεσία, εξετάσεις)
Επαγγελματικό Μακιγιάζ	Π.Δ. 392/2001ΦΕΚ 272/Α/30.11.2001, ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ/84148/1376/1402/27-1005 (ΦΕΚ Β'1483)	1. Άδεια Βοηθού Ψιμμυθιστή - 2. Άδεια Ψιμμυθιστή (Άδεια Βοηθού, 6μηνη προϋπηρεσία, εξετάσεις)
Μουσική με Τεχνολογία	Π.Δ. 392/2001ΦΕΚ 272/Α/30.11.2001, ΥΠΠΟ/ΔΙΚΟΜ/84148/1376/1402/27-1005 (ΦΕΚ Β'1483)	1. Άδεια Βοηθού Ηχολήπτη - 2. Άδεια Ηχολήπτη (Άδεια Βοηθού, 6μηνη προϋπηρεσία, εξετάσεις)
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΑΙΣΘΗΤΙΚΗΣ - ΚΟΜΜΩΤΙΚΗΣ</b>		
Κομμωτικής Τέχνης	Π.Δ. 148/1994 (ΦΕΚ Α'99), Π.Δ. 133/2005 (ΦΕΚ Α'193)	1) Βοηθός κουρέα, βοηθός κομμωτή.
	Π.Δ. 148/1994 (ΦΕΚ Α'99), Π.Δ. 133/2005 (ΦΕΚ Α'193)	2) Κουρέας:4 μήνες προϋπ. + εξετάσεις
	Π.Δ. 133/2005 (ΦΕΚ Α'193)	3) Κομμωτής: 1 έτος προϋπηρ. + εξετάσεις
	Π.Δ. 133/2005 (ΦΕΚ Α'193)	4) Κομμωτής Α':Άδεια κομμωτή και 4 έτη προϋπηρ.+ εξετάσεις
	Π.Δ. 133/2005 (ΦΕΚ Α'193)	5) Τεχνίτης περιποίησης χεριών - ποδιών:1 έτος προϋπηρεσία + εξετάσεις
Αισθητικής Τέχνης	Υ.Α. Α5/2005 (ΦΕΚ 749/Β/19-5-99), παράγ. β,β.	Βοηθητικό προσωπικό σε μονάδες αισθητικής.

**ΠΙΝΑΚΑΣ Ι.1.: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ  
ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΕΠΑ.Σ. / Ι.Ε.Κ.)	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ
<b>ΤΟΜΕΑΣ ΝΑΥΤΙΚΟΣ ΚΑΙ ΝΑΥΤΙΑΙΑΚΟΣ</b>		
<b>Πλοιάρχων Εμπορικού Ναυτικού</b>	Ν.Δ. 187/1973 (ΦΕΚ Α'261), Π.Δ.243/98 (ΦΕΚ 181/Α'798), όπως έχει τροπ.με το Π.Δ.295/99 (ΦΕΚ 266/Α'799) & το Π.Δ. 19/01 (ΦΕΚ 14/Α'01) Άρθ.1 Αξιοματικοί καταστρ. πλοίων Παρ.: 4.Α Προσωπικό καταστρ. Πλοίων Παρ. 3.Α, 2.Α, 1.Α, 4.Α & 5.Α	1) Πλοιάρχων Γ' τάξης Ε.Ν. μη προαγωγικό 2) Κυβερνήτη Γ' τάξης Ε.Ν. 3) Κυβερνήτη Β' τάξης Ε.Ν. 4) Κυβερνήτη Α' τάξης Ε.Ν. 5) Κυβερνήτη ρυμουλκών 6) Κυβερνήτη Τουριστικών Θαλαμηγών
<b>Μηχανικών Εμπορικού Ναυτικού</b>	Ν.Δ. 187/1973 (ΦΕΚ Α'261), Κ.Υ.Α Ε/6742/99 των Υπουργών Ε.Π.Θ. και Μ.Ε. (ΦΕΚ 416/Β'799) Άρθρο 1 Παράγραφοι: 1ε, 2στ, 3στ, 4ε, 5ε. Π.Δ. 243/98 (ΦΕΚ 181/Α'798), όπως έχει τροπ.με το Π.Δ.295/99 (ΦΕΚ 266/Α'799) & το Π.Δ. 19/01 (ΦΕΚ 14/Α'01) Άρθρο 2 Αξιοματικοί μηχανής πλοίων Παρ.: 4.Α, 5.Α & 6.Α Λοιποί ναυτικοί μηχανής Πλοίων Παρ.: 2.Α & 1.Α., Π.Δ. 260/2001 (ΦΕΚ Α'185)	1) Μηχανοτεχνίτη 2) Τεχνίτη συστήματος πέδησης (πτυχίο, 2 έτη προϋπηρεσία) 3) Τεχνίτη αναρτήσεων 4) Τεχνίτη αντλιών πετρελαιοκινητήρων (πτυχίο, 2 έτη προϋπηρεσία) 5) Τεχνίτη εξεραρωτήρων - αναμικτήρων [καρμπυρατέρ] (πτυχίο, 2 έτη προϋπηρεσι.) 6) Ηλεκτροτεχνίτη (πτυχίο, 4 έτη προϋπηρεσι.) 7) Τεχνίτη οργάνων (πτυχίο, 4 έτη προϋπ.) 8) Τεχνίτη συστημάτων εξαγωγής καυσαερίων [σιγαστήρων] (πτυχίο, 2 έτη προϋπηρεσία) 9) Τεχνίτη ψυγείων (πτυχίο, 2 έτη προϋπ.) 10) Τεχνίτη τροχών (πτυχίο, 2 έτη προϋπ.) 11) Τεχνίτη μοτοσυκλετών & μοτοποδηλάτ. (πτυχίο, 2 έτη προϋπηρεσία) 12) Τεχνίτη αμαξωμάτων [φανοποιού] (πτυχίο, 2 έτη προϋπηρεσία 13) Μηχανικού Γ' τάξης Ε.Ν. μη προαγωγικό [μηχανών ατμού-εσωτερικής καύσης, ατμού, εσωτερικής καύσης 14) Μηχανοδηγού Β' τάξης Ε.Ν. 15) Μηχανοδηγού Α' τάξης Ε.Ν.
<b>Πλοιάρχων</b>	Ν.Δ. 187/1973 (ΦΕΚ Α'261), Π.Δ.243/98 (Φ.Ε.Κ. 181/Α'798), όπως έχει τροπ.με το Π.Δ.295/99 (Φ.Ε.Κ. 266/Α'799) & το Π.Δ. 19/01 (Φ.Ε.Κ. 14/Α'01) Άρθρο 1 Αξιοματικοί καταστρ. πλοίων Παρ.: 3.Α, 2.Α & 1.Α	1) Πλοιάρχων Γ' τάξης Ε.Ν. (πτυχίο, αποφοίτηση από τμήμα εκπαίδευσης Πλοιάρχων Γ'Δ.Σ.Ε.Ν., 24 μήνες θαλάσσια υπηρεσία - 12 κατευθυνόμενη εκπαίδευσης σε πλοία πάνω από 1500 ο.χ. & 12 σε πλοία πάνω από 500 ο.χ.-, πιστοποιητικά εκπαίδευσης από Δ.Σ.Ε.Ν.) 2) Πλοιάρχων Β' τάξης Ε.Ν. (δίπλωμα Πλοιάρχου Γ' τάξης, 36 μήνες θαλάσσια υπηρεσία -18 σε πλοία πάνω από 2500 ο.χ.-, επιτυχής αποφοίτηση από Κ.Ε.Σ.Ε.Ν.) 3) Πλοιάρχων Α' τάξης Ε.Ν. (δίπλωμα Πλοιάρχου Β' τάξης, 48 μήνες θαλάσσια υπηρεσία -24 μήνες σε πλοία πάνω από 3000 ο.χ., δίπλωμα Α.Δ.Σ.Ε.Ν. ή Α.Ε.Ν., επιτυχής αποφοίτηση από Κ.Ε.Σ.Ε.Ν.)
<b>Μηχανικών</b>	Ν.Δ. 187/1973 (ΦΕΚ Α'261), Π.Δ. 243/98 (Φ.Ε.Κ. 181/Α'798), όπως έχει τροπ. με το Π.Δ.295/99 (Φ.Ε.Κ. 266/Α'799) & το Π.Δ. 19/01 (Φ.Ε.Κ. 14/Α'01) Άρθ. 2 Αξιοματικοί μηχανής πλοίων Παρ.:3.Α, 2.Α, 5.Α & 6.Α	1) Μηχανικού Γ' τάξης Ε.Ν. [μηχανών ατμού -εσωτερικής καύσης, ατμού, εσωτερικής καύσης] (πτυχίο, τμήμα εκπαίδευσης Μηχανικών Γ'Δ.Σ.Ε.Ν., 24 μήνες θαλάσσια υπηρεσία σε μηχανοστάσια πλοίων με μηχανές πάνω από 450 kw -18 κατευθυνόμενη εκπαίδευση-, πιστοποιητικά εκπαίδευσης από Δ.Σ.Ε.Ν.) 2) Μηχανικού Β' τάξης Ε.Ν. [μηχανών ατμού - εσωτερικής καύσης, ατμού, εσωτερικής καύσης] (δίπλωμα Μηχανικού Γ' τάξης, 36 μήνες θαλάσσια υπηρεσία σε πλοία με μηχανές πάνω από 450 kw, επιτυχής αποφοίτηση από Κ.Ε.Σ.Ε.Ν.)

# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ**

## **ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΚΛΑΔΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΤΟΠΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

- Πίνακας ΙΙ.1. Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του κλάδου στη μισθωτή απασχόληση, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας
- Πίνακας ΙΙ.2. Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Αριθμός επιχειρήσεων, Συνολικός κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων, Κύκλος εργασιών ανά επιχείρηση
- Πίνακας ΙΙ.3. Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή απασχόληση, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας
- Πίνακας ΙΙ.4. Επαγγέλματα σε διψήφια κατάταξη ανά επίπεδο εκπαίδευσης

**Πίνακας Π.1.: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του κλάδου στη μισθωτή απασχόληση, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΔΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΣΤΑΚΟΔ-2003	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.
11 Άντληση πετρελαίου και φυσικού αερίου και σχετικές βοηθητικές δραστηριότητες	837	837	100,00%	0,03%	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις επιχειρήσεις έρευνας, εξόρυξης, μελετών και διύλισης αργού πετρελαίου όλης της χώρας
12 Εξόρυξη μεταλλευμάτων ουρανίου και θορίου	86	86	100,00%	0,00%	
13 Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων	3.381	3.381	100,00%	0,12%	Κλαδική ΣΣΕ μισθωτών επιχειρήσεων Σιδηροβιομηχανίας όλης της χώρας
16 Παραγωγή προϊόντων καπνού	6.404	6.404	100,00%	0,23%	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις καπνοβιομηχανίες όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ των καπνεργατών όλης της χώρας
23 Παραγωγή οπτάνθρακα (κοκ), προϊόντων διύλισης πετρελαίου	8.892	8.892	100,00%	0,32%	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού των πάσης φύσεως επιχειρήσεων πετρελαίου και υγραερίων
30 Κατασκευή μηχανών γραφείου και ηλεκτρονικών υπολογιστών	817	817	100,00%	0,03%	
32 Κατασκευή εξοπλισμού και συσκευών ραδιοφώνιας, τηλεόρασης	3.007	3.007	100,00%	0,11%	Κλαδική ΣΣΕ Τεχνικών Κινηματογράφου-Τηλεόρασης και του Προσωπικού Κινηματογράφων όλης της χώρας
37 Ανακύκλωση	279	279	100,00%	0,01%	
41 Συλλογή, καθαρισμός και διανομή νερού	8.628	8.628	100,00%	0,31%	Κλαδική ΣΣΕ Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης - Αποχέτευσης
62 Αεροπορικές μεταφορές	3.618	3.618	100,00%	0,13%	Κλαδική ΣΣΕ εργαζομένων σε ξένες αεροπορικές εταιρίες
65 Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, με εξαίρεση ασφαλιστικές εταιρίες	76.856	76.856	100,00%	2,80%	Κλαδική ΣΣΕ Τραπεζών ΟΤΟΕ
91 Δραστηριότητες οργανώσεων μ.α.κ.	15.879	15.879	100,00%	0,58%	
99 Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	1.369	1.369	100,00%	0,05%	
75 Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	354.295	356.049	99,51%	12,90%	ΔΑ Πολιτικού Προσωπικού της Πολεμικής Αεροπορίας
40 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και ζεστού νερού	30.224	30.429	99,33%	1,10%	
90 Διάθεση λυμάτων και απορριμμάτων, υγιεινή και παρόμοιες δραστηριότητες	20.002	20.197	99,03%	0,73%	
64 Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες	49.254	49.944	98,62%	1,79%	
10 Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη εξόριξη τύρφης	4.660	4.770	97,69%	0,17%	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών μεταλλείων λιγνιτωρυχείων
61 Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών	26.106	26.886	97,10%	0,95%	
73 Έρευνα ανάπτυξη	9.904	10.344	95,74%	0,36%	
24 Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	27.114	28.467	95,25%	0,99%	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων Χημικής βιομηχανίας / Εργατοπαλλήλων σαπυνοποιίας / Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων παραγωγής απορρυπαντικών
95 Ίδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	62.251	65.806	94,60%	2,27%	
27 Παραγωγή βασικών μετάλλων	11.418	12.276	93,01%	0,42%	Κλαδική ΣΣΕ Μισθωτών επιχειρήσεων παραγωγής & επεξεργασίας μετάλλων (σιδηροβιομηχανίας) όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών & υπαλλήλων μετάλλου των μεταλλουργικών επιχειρήσεων & τμημάτων παραγωγής, επεξεργασίας, συναρμολόγησης μετάλλου / Κλαδική Τοπική Εργατοτεχνιτών & υπαλλήλων σε μεταλλουργικές εργασίες της Ναυπηγοεπισκευαστικής Ζώνης Πειραιώς & Περιχώρων
35 Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	16.164	17.466	92,55%	0,59%	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού βιομηχανιών κατασκευής πλασιών και αμαξωμάτων όλης της χώρας
80 Εκπαίδευση	292.718	318.208	91,99%	10,66%	
25 Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	16.559	18.096	91,51%	0,60%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών σε βιομηχανίες πλαστικών και συναφών ειδών όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών ελαστικού όλης της χώρας
34 Κατασκευή αυτοκινήτων οχημάτων, κατασκευή ρυμουλκούμενων	1.482	1.632	90,78%	0,05%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών κατασκευής ελαστικών αυτοκινήτων και λοιπών συναφών κατασκευών εξ ελαστικού όλης της χώρας
21 Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτιού και προϊόντων από χαρτί	6.464	7.178	90,06%	0,24%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων χαρτοποιίας - χαρτοβιομηχανίας όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών κυτιοποιίας όλης της χώρας
63 Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες	67.938	78.324	86,74%	2,47%	Κλαδική ΣΣΕ Πρακτορειακών επιχειρήσεων - Υπαλλήλων, ναυτιλιακών & ακτοπλοϊκών επιχειρήσεων, ναυτικών πρακτορείων καθώς και γραφείων ταξιδίων που εκδίδουν εισιτήρια ακτοπλοϊκών συγκοινωνιών / Κλαδική ΣΣΕ Πρακτορειακών επιχειρήσεων (πλόων εξωτερικού) / Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού ταξιδιωτικών και τουριστικών γραφείων και επιχειρήσεων όλης της χώρας

**Πίνακας Π.1.: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του κλάδου στη μισθωτή απασχόληση, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΔΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΣΤΑΚΟΔ-2003	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.
72 Πληροφορική και συναφείς δραστηριότητες	17.325	20.341	85,17%	0,63%	
85 Υγεία και κοινωνική μέριμνα	182.503	219.012	83,33%	6,65%	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων (όλων των ειδικοτήτων) στις ιδιωτικές κλινικές, οίκους ευγηρίας, διαγνωστικά κέντρα, ιατρικά εργαστήρια κ.λπ. όλης της χώρας / Κλαδική Τοπική ΣΣΕ Εργαζομένων (όλων των ειδικοτήτων) στις ιδιωτικές κλινικές, οίκους ευγηρίας κ.λπ. Αθηνών - Πειραιώς, Περιχώρων Αττικής & Νήσων
17 Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	18.508	23.328	79,34%	0,67%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων κλωστοϋφαντουργίας όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών/τριών στις επιχειρήσεις πλεκτού ενδύματος όλης της χώρας
29 Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού	23.622	30.061	78,58%	0,86%	
26 Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά	26.070	33.449	77,94%	0,95%	Κλαδικές ΣΣΕ Τεχνικό προσωπικό υαλοργιάς όλης της χώρας, Βοηθητικό προσωπικό υαλοργιάς όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών εργοστασίων τσιμεντολίθων, τσιμεντοκολωνών, γυφίνων και μετοπών όλης της χώρας, Εργατών και υπαλλήλων τσιμεντοβιομηχανίας όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών Μωσαϊκών Πλακών, Τσιμεντοπλακών, Πλακών Μάλτας και Πλακοποιών γενικά όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών κεραμοποιίας όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών αγγειοπλαστών, φαγεντιανών ειδών, ειδών υγιεινής, πλακιδίων & ηλεκτρικών εξαρτημάτων, Εργαζομένων στα εργοστάσια μαρμαροψηφίδων, μαρμαρόσκονης, γύψου, στόκου, καολίνης κ.λπ. όλης της χώρας
92 Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες	48.637	63.638	76,43%	1,77%	
14 Λοιπά ορυχεία και λατομεία	4.199	5.578	75,28%	0,15%	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών κοπής μαρμάρου όλης της χώρας / Χειριστών και βοηθών χειριστών εκσκαπτικών μηχανημάτων λατομείων μαρμάρου όλης της χώρας / Εργατοτεχνιτών μεταλλείων λιγνιτωρυχείων
15 Βιομηχανία τροφίμων και ποτών	85.677	114.200	75,02%	3,12%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών βιομηχανιών τυροκομίας και τυροκομικών επιχειρήσεων όλης της χώρας, Εργαζόμενοι στα εργοστάσια τυποποιημένων τροφίμων, Εργαζομένων στις επιχειρήσεις σφαγής ζώων, κονσερβοποιίας και συσκευασίας τυποποιημένου κρέατος, Εργατοτεχνιτών σπορελαιουργίας όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών πυρηνελαιουργίας όλης της χώρας, Μισθωτών πτηνοτροφικών και εκκολαπτικών επιχειρήσεων εμπορίας πουλερικών όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων αναψυκτικών, οινοποιίας, ποτοποιίας-οξοποιίας και ζυθοποιίας όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων παραγωγής οινοπνευματοποιίας όλης της χώρας, Προσωπικού των καταστημάτων χονδρικής - λιανικής πώλησης κρέατος, σφαγμένων πουλερικών και κουνελιών όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών -τριών κονσερβοποιίας & αλιπάστων, Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων παραγωγής ζωοτροφών - πτηνοτροφών όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων παραγωγής ζυμών αρτοποιίας όλης της χώρας, Προσωπικού βιομηχανικών-βιοτεχνικών επιχειρήσεων κ.λπ. εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας, Εργαζομένων σε επιχειρήσεις παστερίωσης γάλακτος
22 Εκδόσεις, εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	33.087	46.080	71,80%	1,20%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργαζομένων στις φωτοστοιχειοθετικές επιχειρήσεις όλης της χώρας, Υπαλλήλων μελών της Ένωσης προσωπικού Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών που απασχολούνται σε εφημερίδες, μέλη της Ένωσης Ιδιοκτητών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών (ΕΙΗΕΑ), Εργαζομένων στα βιβλιοδετεία
67 Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων	3.880	5.497	70,59%	0,14%	
31 Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών	7.974	11.309	70,51%	0,29%	
18 Κατασκευή ειδών ένδυσης, καταργασία βαφή γουναρικών	38.569	54.914	70,23%	1,40%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοϋπαλλήλων ιματισμού όλης της χώρας, Γουνεργατών, γουνεργατριών όλης της χώρας, Εργαζομένων στα βαφεία - καθαριστήρια -μηχανικά και ηλεκτρικά πλυντήρια, λευκαντήρια, φινιριστήρια, στεγνωστήρια & σιδερωτήρια ενδύματων όλης της χώρας
45 Κατασκευές	235.492	350.111	67,26%	8,58%	
66 Ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική ασφάλιση	19.968	30.034	66,48%	0,73%	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις Ασφαλιστικές επιχειρήσεις θυγατρικές Τραπεζών / Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις Ασφαλιστικές επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα

**Πίνακας Π.1.: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του κλάδου στη μισθωτή απασχόληση, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΔΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΣΤΑΚΟΔ-2003	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΚΛΑΔΟΥ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.
51 Χονδρικό εμπόριο και εμπόριο με προμήθεια, εκτός από το λιανικό εμπόριο	87.491	131.679	66,44%	3,19%	
28 Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα	36.137	58.262	62,02%	1,32%	Κλαδική ΣΣΕ Τεχνιτών & βοηθών τεχνιτών αργυροχρυσοχοΐας - πολυτίμων μετάλλων & ωρολογοποιίας όλης της χώρας
55 Ξενοδοχεία και εστιατόρια	162.044	279.627	57,95%	5,90%	Κλαδική ΣΣΕ Ξενοδοχοϋπαλλήλων όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στα Ξενοδοχεία ΕΟΤ και Τουριστικές σχολές όλης της χώρας / Κλαδικές Τοπικές ΣΣΕ Εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Ηρακλείου, Εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Λασιθίου, Εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Χανίων / Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας (εστιατόρια - καφενεία κ.λπ.)
19 Καταργασία και δέψη δέρματος, κατασκευή ειδών ταξιδιού	6.429	11.257	57,11%	0,23%	Κλαδικές ΣΣΕ Εργαζομένων στις αποθήκες ακατέργαστων δερμάτων όλης της χώρας, Γαντοποιάς, κιβωτοποιάς, δερματινών - πλαστικών ενδυμάτων & ειδών ταξιδιού, Βυρσοδευεργατών-τριών όλης της χώρας
36 Κατασκευή επίπλων, λοιπές βιομηχανίες μ.α.κ.	24.570	43.310	56,73%	0,89%	
74 Άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες	129.581	241.467	53,66%	4,72%	
50 Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και	53.457	100.175	53,36%	1,95%	
60 Χερσαίες μεταφορές, μεταφορές μέσω αγωγών	57.438	113.603	50,56%	2,09%	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού αστικών & υπεραστικών λεωφορείων όλης της χώρας
33 Κατασκευή ιατρικών οργάνων, οργάνων ακριβείας και οπτικών οργάνων, κατασκευή ρολογιών κάθε είδους	1.833	3.656	50,13%	0,07%	Κλαδική ΣΣΕ Τεχνιτών & βοηθών τεχνιτών αργυροχρυσοχοΐας - πολυτίμων μετάλλων & ωρολογοποιίας όλης της χώρας
20 Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό	17.424	35.331	49,31%	0,63%	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επεξεργασίας - καταργασίας ξύλου & των ναυπηγοξυλουργών όλης της χώρας, Κλαδική Τοπική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών, βοηθών που απασχολούνται σε ξυλουργικές - μεταλλικές εργασίες στη Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά
71 Ενοικίαση μηχανημάτων και εξοπλισμού χωρίς χειριστή	3.190	6.565	48,60%	0,12%	
02 Δασοκομία, υλοτομία και συναφείς δραστηριότητες	1.962	4.041	48,56%	0,07%	
93 Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	25.942	55.408	46,82%	0,94%	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών όλης της χώρας
52 Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων	228.372	516.643	44,20%	8,32%	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού Εμπορικών επιχειρήσεων
05 Αλιεία, εκμετάλλευση ιχθυοτροφείων και μονάδων παραγωγής	2.794	12.067	23,16%	0,10%	
70 Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	462	4.274	10,81%	0,02%	
01 Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και συναφείς δραστηριότητες	34.960	529.452	6,60%	1,27%	Κλαδική ΣΣΕ Μισθωτών πτηνοτροφικών και εκκολαπτικών επιχειρήσεων εμπορίας πουλερικών όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων παραγωγής ζωοτροφών - πτηνοτροφών όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ Πτυχιούχων Α.Ε.Ι. απασχολούμενων στις αγροτικές συνεταιριστικές οργανώσεις / Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού γεωργικών συνεταιριστικών οργανώσεων. Οι υπόλοιπες ΣΣΕ είναι Ομοιοεπαγγελματικές (Κτηνιάτρων ανωτάτων σχολών, Δασολόγων, Δενδροασθοκηπουρών, Γεωλόγων, Γεωπόνων, Ιχθυολόγων κ.λπ.)
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>2.746.202</b>	<b>4.330.497</b>	<b>63,42%</b>	<b>100,00%</b>	

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.2.: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Αριθμός επιχειρήσεων, Συνολικός κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων, Κύκλος εργασιών ανά επιχείρηση**

ΚΛΑΔΟΣ ΣΕ ΔΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΣΥΝ. ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (σε εκατ. ευρώ)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (σε εκατ. ευρώ)	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.
11 Αντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου-βοηθητικές δραστηριότητες συναφείς με την άντληση πετρελαίου και φυσικού αερίου, με εξαίρεση τις μελέτες	100,00%	34	38,65	1,14	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις επιχειρήσεις έρευνας, εξόρυξης, μελετών και διύλισης αργού πετρελαίου όλης της χώρας
12 Εξόρυξη μεταλλευμάτων ουρανίου και ορίου	100,00%				
13 Εξόρυξη μεταλλικών μεταλλευμάτων	100,00%	42	179,37	4,27	Κλαδική ΣΣΕ μισθωτών επιχειρήσεων Σιδηροβιομηχανίας όλης της χώρας
16 Παραγωγή προϊόντων καπνού	100,00%	18	1.921,45	106,75	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις καπνοβιομηχανίες όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ των καπνεργατών όλης της χώρας
23 Παραγωγή οπτάνθρακα (κωκ), προϊόντων διύλισης πετρελαίου και πυρηνικών καυσίμων	100,00%	119	4.690,33	39,41	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού των πάσης φύσεως επιχειρήσεων πετρελαίου και υγραερίων
30 Κατασκευή μηχανών γραφείου και ηλεκτρονικών υπολογιστών	100,00%	97	356,99	3,68	
32 Κατασκευή εξοπλισμού και συσκευών ραδιοφώνιας, τηλεόρασης και επικοινωνιών	100,00%	369	172,44	0,47	
37 Ανακύκλωση	100,00%	140	43,07	0,31	
41 Συλλογή, καθαρισμός και διανομή νερού	100,00%	415	455,42	1,10	
62 Εναέριες μεταφορές	100,00%	105	1.548,58	14,75	Κλαδική ΣΣΕ εργαζομένων σε ξένες αεροπορικές εταιρίες
65 Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές εταιρίες και τα ταμεία συντάξεων	100,00%	236	19.387,37	82,15	Κλαδική ΣΣΕ Τραπεζών ΟΤΟΕ
91 Δραστηριότητες οργανώσεων με μέλη μ.α.κ.	100,00%	3.798	1.386,61	0,37	
99 Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	100,00%	26	2,96	0,11	
75 Δημόσια διοίκηση και άμυνα- υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	99,51%	510	342,75	0,67	ΔΑ Πολιτικού Προσωπικού της Πολεμικής Αεροπορίας
40 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και ζεστού νερού	99,33%	396	212,21	0,54	
90 Διάθεση λυμάτων και απορριμμάτων- υγιεινή και παρόμοιες δραστηριότητες	99,03%	697	101,65	0,15	
64 Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες	98,62%	1.485	6.061,23	4,08	
10 Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη- εξόρυξη τύρφης	97,69%	12	7,03	0,59	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών μεταλλείων λιγνιτωρυχείων
61 Υδάτινες μεταφορές	97,10%	3.089	1.344,69	0,44	
73 Έρευνα και ανάπτυξη	95,74%	2.004	224,74	0,11	
24 Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	95,25%	985	3.424,78	3,48	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων Χημικής βιομηχανίας / Εργατοϋπαλλήλων σαπυνοποιίας / Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων παραγωγής απορρυπαντικών
95 Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών οικιακού προσωπικού	94,60%	46	0,65	0,01	
27 Παραγωγή βασικών μετάλλων	93,01%	607	1.362,32	2,24	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών & υπαλλήλων μετάλλου των μεταλλουργικών επιχειρήσεων & τμημάτων παραγωγής, επεξεργασίας, συναρμολόγησης μετάλλου / Κλαδική Τοπική Εργατοτεχνιτών & υπαλλήλων σε μεταλλουργικές εργασίες της Ναυπηγοεπισκευαστικής Ζώνης Πειραιώς & Περιχώρων
35 Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	92,55%	1.038	615,56	0,59	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού βιομηχανιών κατασκευής πλαισίων και αμαξομάτων όλης της χώρας
80 Εκπαίδευση	91,99%	4.651	297,83	0,06	
25 Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	91,51%	852	1.081,00	1,27	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών σε βιομηχανίες πλαστικών και συναφών ειδών όλης της χώρας, Εργατοτεχνιτών ελαστικού όλης της χώρας
34 Κατασκευή αυτοκινήτων οχημάτων- κατασκευή ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων	90,78%	372	584,46	1,57	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών κατασκευής ελαστικών αυτοκινήτων και λοιπών συναφών κατασκευών εξ ελαστικού όλης της χώρας

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.2.: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Αριθμός επιχειρήσεων, Συνολικός κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων, Κύκλος εργασιών ανά επιχείρηση**

ΚΛΑΔΟΣ ΣΕ ΔΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΣΥΝ. ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (σε εκατ. ευρώ)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (σε εκατ. ευρώ)	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.
21 Παραγωγή χαρτοπολυτού, χαρτιού και προϊόντων από χαρτί	90,06%	747	952,58	1,28	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοεργαζομένων επιχειρήσεων χαρτοποιίας - χαρτοβιομηχανίας όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων κτιριοποιίας όλης της χώρας
63 Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες- δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων	86,74%	10.584	2.999,11	0,28	Κλαδική ΣΣΕ Πρακτορειακών επιχειρήσεων - Υπαλλήλων, ναυτιλιακών & ακτοπλοϊκών επιχειρήσεων, ναυτικών πρακτορείων καθώς και γραφείων ταξιδιού που εκδίδουν εισιτήρια ακτοπλοϊκών συγκοινωνιών / Κλαδική ΣΣΕ Πρακτορειακών επιχειρήσεων (πλέον εξωτερικού) / Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού ταξιδιωτικών και τουριστικών γραφείων και επιχειρήσεων όλης της χώρας
72 Πληροφορική και συναφείς δραστηριότητες	85,17%	3.291	924,17	0,28	
85 Υγεία και κοινωνική μέριμνα	83,33%	3.120	536,21	0,17	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων (όλων των ειδικοτήτων) στις ιδιωτικές κλινικές, οίκους ευγηρίας, διαγνωστικά κέντρα, ιατρικά εργαστήρια κ.λπ. όλης της χώρας / Κλαδική Τοπική ΣΣΕ Εργαζομένων (όλων των ειδικοτήτων) στις ιδιωτικές κλινικές, οίκους ευγηρίας κ.λπ. Αθηνών - Πειραιώς, Περιχώρων Αττικής & Νήσων
17 Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	79,34%	2.846	1.603,97	0,56	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοεργαζομένων επιχειρήσεων κλωστοϋφαντουργίας όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων/τριών στις επιχειρήσεις πλεκτού ενδύματος όλης της χώρας
29 Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού μ.α.κ.	78,58%	3.897	1.425,85	0,37	
26 Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά	77,94%	3.552	1.651,35	0,46	Κλαδικές ΣΣΕ Τεχνικό προσωπικό ναυτολογίας όλης της χώρας, Βοηθητικό προσωπικό ναυτολογίας όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων εργοστασίων τσιμεντολιθών, τσιμεντοκολώνων, γυψίνων και μετοπών όλης της χώρας, Εργαζομένων και υπαλλήλων τσιμεντοβιομηχανίας όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων Μωσαϊκών Πλακών, Τσιμεντοπλακών, Πλακών Μάλτας και Πλακοποιών γενικά όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων κεραμοποιίας όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων αγγειοπλαστών, φαγεντιανών ειδών, ειδών υγιεινής, πλακιδίων & ηλεκτρικών εξαρτημάτων, Εργαζομένων στα εργοστάσια μαρμαρονηφίδων, μαρμαρόσκονης, γύψου, στόκου, καολίνης κ.λπ. όλης της χώρας
92 Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες	76,43%	16.188	4.445,36	0,27	
14 Άλλες εξορυκτικές και λατομικές δραστηριότητες	75,28%	935	431,22	0,46	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοεργαζομένων κοπής μαρμάρου όλης της χώρας / Χειριστών και βοηθών χειριστών εκσκαπτικών μηχανημάτων λατομείων μαρμάρου όλης της χώρας / Εργατοεργαζομένων μεταλλείων λιγνιτωρυχείων
15 Βιομηχανία τροφίμων και ποτών	75,02%	14.146	8.860,52	0,63	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοεργαζομένων βιομηχανιών τυροκομίας και τυροκομικών επιχειρήσεων όλης της χώρας, Εργαζομένοι στα εργοστάσια τυποποιημένων τροφίμων, Εργαζομένων στις επιχειρήσεις σφαγής ζώων, κονσερβοποιίας και συσκευασίας τυποποιημένου κρέατος, Εργατοεργαζομένων σπορελαιουργίας όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων πυρηνελαιουργίας όλης της χώρας, Μισθωτών πτηνοτροφικών και εκκολαπτικών επιχειρήσεων εμπορίας πουλερικών όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων αναμνηστικών, οινοποιίας, ποτοποιίας-οξοποιίας και ζυθοποιίας όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων επιχειρήσεων παραγωγής οινοπνευματοποιίας όλης της χώρας, Προσωπικού των καταστημάτων χονδρικής - λιανικής πώλησης κρέατος, σφαγμένων πουλερικών και κουνελιών όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων -τριών κονσερβοποιίας & αλιπάστων, Εργατοεργαζομένων επιχειρήσεων παραγωγής ζωοτροφών - πτηνοτροφών όλης της χώρας, Εργατοεργαζομένων επιχειρήσεων παραγωγής ζυμών αρτοποιίας όλης της χώρας, Προσωπικού βιομηχανικών-βιοτεχνικών επιχειρήσεων κ.λπ. εργαστηρίων ζαχαρωδών προϊόντων όλης της χώρας, Εργαζομένων σε επιχειρήσεις παστερίωσης γάλακτος
22 Εκδόσεις, εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων εγγραφής ήχου και εικόνας και μέσων πληροφορικής	71,80%	5.019	2.228,99	0,44	Κλαδικές ΣΣΕ Εργαζομένων στις φωτοστοιχειοθετικές επιχειρήσεις όλης της χώρας, Υπαλλήλων - μελών της Ένωσης Προσωπικού Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών που απασχολούνται σε εφημερίδες, μέλη της Ένωσης Ιδιοκτητών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών (ΕΙΗΕΑ), Εργαζομένων στα βιβλιοδετεία
67 Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών	70,59%	2.491	390,59	0,16	
31 Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών μ.α.κ.	70,51%	1.384	1.769,61	1,28	



**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.2.: Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας σε διψήφια κατάταξη, Αριθμός επιχειρήσεων, Συνολικός κύκλος εργασιών των επιχειρήσεων, Κύκλος εργασιών ανά επιχείρηση**

ΚΛΑΔΟΣ ΣΕ ΔΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΣΥΝ. ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (σε εκατ. ευρώ)	ΚΥΚΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (σε εκατ. ευρώ)	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.
18 Κατασκευή ειδών ένδυσης-καταργασία και βαφή γουναρικών	70,23%	14.085	2.698,37	0,19	Κλαδικές ΣΣΕ Εργατοπαλλήλων ιματισμού όλης της χώρας, Γουνεργατών, γουνεργατριών όλης της χώρας, Εργαζομένων στα βαφεία - καθαριστήρια -μηχανικά και ηλεκτρικά πλυντήρια, λευκαντήρια, φινιριστήρια, στεγνωστήρια & σιδερωτήρια ενδυμάτων όλης της χώρας
45 Κατασκευές	67,26%	82.188	10.799,59	0,13	
66 Ασφαλίσεις και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	66,48%	533	37,68	0,07	Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις Ασφαλιστικές επιχειρήσεις θυγατρικές Τραπεζών / Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στις Ασφαλιστικές επιχειρήσεις ιδιωτικού τομέα
51 Χονδρικό εμπόριο και εμπόριο με προμήθεια, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών	66,44%	62.863	40.859,84	0,65	
28 Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού	62,02%	12.523	2.848,92	0,23	Κλαδική ΣΣΕ Τεχνιτών & βοηθών τεχνιτών αργυροχρυσοχοΐας - πολυτίμων μετάλλων & ορολογιοποιίας όλης της χώρας
55 Ξενοδοχεία και εστιατόρια	57,95%	93.062	7.128,64	0,08	Κλαδική ΣΣΕ Ξενοδοχοπαλλήλων όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ Εργαζομένων στα Ξενοδοχεία ΕΟΤ και Τουριστικές σχολές όλης της χώρας / Κλαδικές Τοπικές ΣΣΕ Εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Ηρακλείου, Εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Λασιθίου, Εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Χανίων / Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας (εστιατόρια - καφενεία κ.λπ.)
19 Καταργασία και δέψη δέρματος- κατασκευή ειδών ταξιδιού (αποσκευών), τσαντών, ειδών σελλοποιίας, ειδών σαγματοποιίας και υποδημάτων	57,11%	1.820	376,68	0,21	Κλαδικές ΣΣΕ Εργαζομένων στις αποθήκες ακατέργαστων δερμάτων όλης της χώρας, Γαντοποιίας, κιβωτοποιίας, δερματινών - πλαστικών ενδυμάτων & ειδών ταξιδιού, Βυρσοδεψεργατών-τριών όλης της χώρας
36 Κατασκευή επίπλων- λουπές βιομηχανίες μ.α.κ.	56,73%	12.248	1.810,70	0,15	
74 Άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες	53,66%	85.154	7.504,51	0,09	
50 Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών.	53,36%	31.869	11.858,04	0,37	
60 Χερσαίες μεταφορές. Μεταφορές μέσω αγωγών	50,56%	27.827	3.086,24	0,11	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού αστικών & υπεραστικών λεωφορείων όλης της χώρας
33 Κατασκευή ιατρικών οργάνων, οργάνων ακριβείας και οπτικών οργάνων, κατασκευή ρολογιών κάθε είδους	50,13%	576	414,82	0,72	Κλαδική ΣΣΕ Τεχνιτών & βοηθών τεχνιτών αργυροχρυσοχοΐας - πολυτίμων μετάλλων & ορολογιοποιίας όλης της χώρας
20 Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελδό, εκτός από τα έπιπλα- κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής	49,31%	6.171	616,64	0,10	Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επεξεργασίας - καταργασίας ξύλου & των ναυπηγοεπιχειρημάτων όλης της χώρας, Κλαδική Τοπική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών, βοηθών που απασχολούνται σε ξυλουργικές - μεταλλικές εργασίες στη Ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη Πειραιά
71 Εκμίσθωση μηχανημάτων και εξοπλισμού χωρίς χειριστή- εκμίσθωση ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης	48,60%	5.550	667,51	0,12	
02 Δασοκομία, υλοτομία και συναφείς δραστηριότητες	48,56%	726	33,48	0,05	
93 Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	46,82%	20.917	903,82	0,04	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών όλης της χώρας
52 Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών- επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης	44,20%	182.286	29.735,60	0,16	Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού Εμπορικών επιχειρήσεων
05 Αλιεία, ιχθυοκαλλιέργεια και συναφείς βοηθητικές δραστηριότητες	23,16%	1.317	489,55	0,37	
70 Δραστηριότητες σχετικές με ακίνητη περιουσία	10,81%	3.779	290,22	0,08	
01 Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και συναφείς βοηθητικές δραστηριότητες	6,60%	13.963	1.337,31	0,10	Κλαδική ΣΣΕ Μισθωτών πτηνοτροφικών και εκκολαπτικών επιχειρήσεων εμπορίας πουλερικών όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών επιχειρήσεων παραγωγής ζωοτροφών - πτηνοτροφών όλης της χώρας / Κλαδική ΣΣΕ Πτυχιούχων Α.Ε.Ι. απασχολούμενων στις αγροτικές συνεταιριστικές οργανώσεις / Κλαδική ΣΣΕ Προσωπικού γεωργικών συνεταιριστικών οργανώσεων. Οι υπόλοιπες ΣΣΕ είναι Ομοιοεπαγγελματικές (Κτηνιάτρων ανωτάτων σχολών, Δασολόγων, Δενδροανθοκηπουρών, Γεωλόγων, Γεωπόνων, Ιχθυολόγων κ.λπ.)

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
011 Ένοπλες δυνάμεις	60.585	60.585	100,00%	2,21%	
111 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη	745	745	100,00%	0,03%	
112 Ανώτερα Διοικητικά στελέχη των οργανισμών ειδικών συμφερόντων	221	221	100,00%	0,01%	
237 Νοσοκόμοι και μαίες πτυχιούχοι ΑΕΙ	1.279	1.279	100,00%	0,05%	
241 Διδακτικό προσωπικό ΑΕΙ	11.172	11.172	100,00%	0,41%	
244 Δάσκαλοι δημοτικών σχολείων	61.512	61.512	100,00%	2,24%	
246 Εκπαιδευτικοί ειδικής εκπαίδευσης	466	466	100,00%	0,02%	ΣΣΕ Καθηγητών Ναυτικής εκπαίδευσης
262 Εισαγγελείς	1.014	1.014	100,00%	0,04%	
263 Δικαστές	1.718	1.718	100,00%	0,06%	
271 Αρχαιοθέτες, βιβλιοθηκονόμοι, συναφή επαγγέλματα	2.228	2.228	100,00%	0,08%	
275 Συνθέτες, μουσικοί, μονωδοί και προς αυτούς εξομοιούμενο	93	93	100,00%	0,00%	Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Μουσικών των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης / ΚΥΑ 10587/2007 για τους Μουσικούς στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Πολιτιστικής Ανάπτυξης, Δημοτικού Οργανισμού Ν.Π.Ι.Δ.
276 Χορογράφοι και χορευτές	123	123	100,00%	0,00%	
278 Κληρικοί εν γένει	10.486	10.486	100,00%	0,38%	
279 Διοικητικά στελέχη του δημόσιου τομέα	7.949	7.949	100,00%	0,29%	
315 Αξιωματικοί μηχανικοί ναυσιπλοΐας	5.129	5.129	100,00%	0,19%	
317 Πιλότοι αεροσκαφών, ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας	2.240	2.240	100,00%	0,08%	
318 Επιθεωρητές ασφάλειας και ποιοτικού ελέγχου	992	992	100,00%	0,04%	
324 Μαίες, διπλωματούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών	3.746	3.746	100,00%	0,14%	
344 Υπάλληλοι-ελεγκτές στα τελωνεία, στις εφορίες και συναφείς υπηρεσίες	7.272	7.272	100,00%	0,26%	
345 Αξιωματικοί σωμάτων ασφαλείας και ιδιωτικοί αστυνομικοί	4.598	4.598	100,00%	0,17%	
414 Ταχυδρομικοί και υπάλληλοι διαλογής αλληλογραφίας	10.779	10.779	100,00%	0,39%	
511 Ταξιδιωτικοί συνοδοί, φροντιστές και ξεναγοί	4.475	4.475	100,00%	0,16%	ΣΣΕ Ξεναγών όλης της χώρας - ΣΣΕ Ξεναγών Βορείου Ελλάδος - ΣΣΕ Ξεναγών Κρήτης - ΣΣΕ Ξεναγών Λέσβου - ΣΣΕ Ξεναγών Ρόδου
521 Πυροσβέστες	11.409	11.409	100,00%	0,42%	
731 Χύτες και κατασκευαστές τύπων (καλουπιών) και προτύπων	189	189	100,00%	0,01%	
742 Μηχανικοί και εφαρμοστές κινητήρων αεροσκαφών	1.933	1.933	100,00%	0,07%	ΣΣΕ Διπλωματούχων Μηχανικών Απόφοιτων ΑΕΙ, δηλαδή Πανεπιστημιακών ή Πολυτεχνικών σχολών, των ειδικοτήτων Μηχανολόγων Μηχανικών, Μηχανολόγων - Ηλεκτρολόγων Μηχανικών, Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και των προς αυτές εξομοιούμενων ειδικοτήτων Ναυπηγών και Ηλεκτρονικών Μηχανικών καθώς και των Πτυχιούχων Μηχανικών ΤΕΙ, των ειδικοτήτων Μηχανολόγων και Ηλεκτρολόγων, που απασχολούνται στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας
746 Εγκαταστάτες και συντηρητές τηλεγραφικού και τηλεφωνικού	3.665	3.665	100,00%	0,13%	
765 Τεχνίτες πρώτης επεξεργασίας καπνού και παραγωγής προϊόντων	943	943	100,00%	0,03%	
812 Χειριστές εγκαταστάσεων μεταλλουργίας	4.640	4.640	100,00%	0,17%	ΣΣΕ Μεταλλειολόγων - Μεταλλουργών Α.Ε.Ι. που απασχολούνται στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας - ΣΣΕ Εργατοτεχνιτών μεταλλείων λιγνιτωρυχείων - ΣΣΕ Χειριστών μεταλλείων - λιγνιτωρυχείων
815 Χειριστές εγκαταστάσεων παραγωγής χαρτοπολτού, χαρτοποιίας	1.700	1.700	100,00%	0,06%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
817 Χειριστές εγκαταστάσεων παραγωγής ενέργειας	935	935	100,00%	0,03%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
831 Χειριστές μηχανών παραγωγής φαρμακευτικών προϊόντων, καλλυντικών	2.493	2.493	100,00%	0,09%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
832 Χειριστές μηχανών παραγωγής πυρομαχικών και εκρηκτικών υλικών	755	755	100,00%	0,03%	ΣΣΕ Χειριστών εκσκαπτικών κ.λπ. μηχανημάτων και βοηθών χειριστών των βιομηχανικών & ναυπηγοεπισκευαστικών επιχειρήσεων όλης της χώρας / Χειριστών εκσκαπτικών μηχανημάτων Δημοσίου
851 Χειριστές μηχανών προπαρασκευής υφαντουργικών υφών, υφαντών	5.906	5.906	100,00%	0,22%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
854 Χειριστές μηχανών προπαρασκευής γούνας και δέριματος	442	442	100,00%	0,02%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
859 Χειριστές μηχανών υφαντουργίας και παραγωγής ειδών	247	247	100,00%	0,01%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
861 Χειριστές μηχανών επεξεργασίας κρεάτων και ψαριών	2.151	2.151	100,00%	0,08%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
862 Χειριστές μηχανών παραγωγής γαλακτοκομικών προϊόντων	1.671	1.671	100,00%	0,06%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
865 Χειριστές μηχανημάτων ποτοποιίας και ζυθοποιίας	2.328	2.328	100,00%	0,08%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
866 Χειριστές μηχανημάτων επεξεργασίας καπνού και παραγωγής	2.221	2.221	100,00%	0,08%	ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
881 Μηχανοδηγοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	4.036	4.036	100,00%	0,15%	Σ.Σ.Ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργασιών Πτυχιούχων Πρακτικών μηχανικών, Μηχανοδηγών, Συντηρητών μηχανολογικών εγκαταστάσεων, συντηρητών καυστήρων υγρών καυσίμων, ηλεκτροσυγκολλητών και Θερμαστών σε οποιοδήποτε εργοδότη στους Νομούς Ηρακλείου και Λασιθίου Κρήτης
915 Αγγελιοφόροι, αχθοφόροι, θυρωροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	26.103	26.103	100,00%	0,95%	
522 Αστυνομικοί	52.034	52.145	99,79%	1,89%	
916 Συλλέκτες απορριμμάτων,οδοκαθαριστές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	14.555	14.650	99,35%	0,53%	
243 Καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	114.905	116.614	98,53%	4,18%	
413 Υπάλληλοι καταγραφής υλικών και υπηρεσιών μεταφορών	39.397	40.007	98,47%	1,43%	
732 Συγκολλητές και φλογόκοπτες μετάλλων	5.971	6.065	98,45%	0,22%	
921 Ανείδικετοι αγρεργάτες, αλιεργάτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	24.866	25.273	98,39%	0,91%	
323 Νοσοκόμοι, διπλωματούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών	41.652	42.490	98,03%	1,52%	
931 Ανείδικετοι εργάτες ορυχείων και κατασκευών	26.753	27.304	97,98%	0,97%	
874 Άλλοι χειριστές μηχανών π.δ.κ.α.	7.827	8.016	97,65%	0,29%	ΣΣΕ Χειριστών Η/Υ βιομηχανικών, βιοτεχνικών κ.λπ. Επιχειρήσεων
516 Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικής φροντίδας και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	36.511	37.444	97,51%	1,33%	
914 Επιστάτες-διαχειριστές κτιρίων, καθαριστές παραθύρων κ.α.	4.882	5.010	97,45%	0,18%	ΣΣΕ Θυρωρών πολυκατοικιών και μεγάρων όλης της χώρας / ΣΣΕ Φυλάκων - νυκτοφυλάκων & θυρωρών των βιομηχανικών, βιοτεχνικών επιχειρήσεων όλης της χώρας / ΣΣΕ Φυλάκων - νυκτοφυλάκων & θυρωρών Δημοσίου - ΝΠΔΔ & ΟΤΑ όλης της χώρας
242 Διδακτικό προσωπικό Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων	10.275	10.549	97,41%	0,37%	
245 Νηπιαγωγοί	16.888	17.363	97,26%	0,61%	Υ.Π. για τα κατωτάτα όρια αποδοχών των Βρεφοκόμων και Νηπιαγωγών που εργάζονται στους Βρεφονηπιακούς και Παιδικούς Σταθμούς ΝΠΔΔ όλης της χώρας / ΔΑ 15/2007 για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων παιδαγωγών και βοηθών παιδαγωγών στους ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία της περιοχής Αθηνών - Πειραιώς και Περιχώρων

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
813 Χειριστές εγκαταστάσεων υαλοργιάς, κεραμικής και συναφών υλικών	3.002	3.089	<b>97,18%</b>	<b>0,11%</b>	ΣΣΕ Τεχνικό προσωπικό υαλοργιάς όλης της χώρας (τεχνίτες) / ΣΣΕ Βοηθητικό προσωπικό υαλοργιάς όλης της χώρας
933 Φορτοεκφορτωτές, λιμενεργάτες, αχθοφόροι κ.π.α.ε.	17.113	17.635	<b>97,04%</b>	<b>0,62%</b>	ΣΣΕ Φορτοεκφορτωτών πρακτορείων μεταφορών
321 Τεχνολόγοι βιολογικών εν γένει επιστημών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	5.717	5.910	<b>96,73%</b>	<b>0,21%</b>	ΣΣΕ Τεχνολόγων τροφίμων όλης της χώρας
419 Λοιποί υπάλληλοι γραφείου	160.902	167.030	<b>96,33%</b>	<b>5,86%</b>	
424 Χειριστές τηλεφωνικών κέντρων	8.720	9.053	<b>96,32%</b>	<b>0,32%</b>	
761 Σφαγείς, επεξεργαστές αλιευμάτων κ.π.α.ε.	2.552	2.658	<b>96,00%</b>	<b>0,09%</b>	ΣΣΕ Εκδοροσφαγέων, εκδοροτεμαχιστών, ακροκαθαριστών, εργατοτεχνιτών εντέρων κ.λπ. όλης της χώρας
885 Χειριστές γερανών, γερανοφόρων οχημάτων, ανυψωτήρων και	8.200	8.555	<b>95,85%</b>	<b>0,30%</b>	
346 Κοινωνικοί λειτουργοί, πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών	3.424	3.579	<b>95,68%</b>	<b>0,12%</b>	ΣΣΕ Κοινωνικών λειτουργών που απασχολούνται στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας - ΣΣΕ Κοινωνικών Λειτουργών Νευροψυχιατρικών κλινικών Α.Π.Π. - ΣΣΕ Κοινωνικών Λειτουργών που απασχολούνται στους ιδιωτικούς παιδικούς σταθμούς όλης της χώρας
123 Διευθυντές Υπηρεσιών Υποστήριξης	25.421	26.590	<b>95,60%</b>	<b>0,93%</b>	
512 Εισπράκτορες μεταφορικών μέσων	3.487	3.647	<b>95,59%</b>	<b>0,13%</b>	
411 Στενογράφοι, δακτυλογράφοι και υπάλληλοι που χειρίζονται	114.141	119.585	<b>95,45%</b>	<b>4,16%</b>	
864 Χειριστές μηχανών παραγωγής ειδών διατροφής π.δ.κ.α.	6.325	6.643	<b>95,21%</b>	<b>0,23%</b>	ΣΣΕ Μυλεργατών που απασχολούνται στους κυλινδρόμυλους όλης της χώρας / ΣΣΕ Χειριστών Βιομηχανικών επιχειρήσεων
886 Ναυτικοί-πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	6.766	7.110	<b>95,17%</b>	<b>0,25%</b>	
913 Οικιακοί βοηθοί, καθαριστές, πλύντες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	128.461	135.073	<b>95,11%</b>	<b>4,68%</b>	ΣΣΕ Καθαριστριών-στών, βιομηχανικών επιχειρήσεων όλης της χώρας πλην του Νομού Θεσ/νίκης
523 Λοιποί απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας.	17.353	18.322	<b>94,71%</b>	<b>0,63%</b>	
816 Χειριστές εγκαταστάσεων χημικής επεξεργασίας	4.544	4.805	<b>94,56%</b>	<b>0,17%</b>	ΣΣΕ Εργοδηγών Χημικών που απασχολούνται στις βιομηχανικές, βιοτεχνικές και λοιπές επιχειρήσεις Βορείου Ελλάδος / ΣΣΕ Εργοδηγών Χημικών που απασχολούνται στις επιχειρήσεις όλης της χώρας (πλην Μακεδονίας και Θράκης)
421 Ταμίες, ταμειολογιστές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	62.007	65.762	<b>94,29%</b>	<b>2,26%</b>	
811 Χειριστές εγκαταστάσεων ορυχείων και εγκαταστάσεων επεξεργασίας	3.293	3.527	<b>93,36%</b>	<b>0,12%</b>	ΣΣΕ Χειριστών και βοηθών χειριστών εκσκαπτικών μηχανημάτων λατομείων μαρμάρου όλης της χώρας - ΣΣΕ Χειριστών & βοηθών χειριστών εκσκαπτικών μηχανημάτων λατομείων πέτρας - χόματος όλης της χώρας
412 Υπάλληλοι Λογιστηρίου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	38.351	41.242	<b>92,99%</b>	<b>1,40%</b>	
348 Εκφωνητές, μουσικοί, τραγουδιστές κ.π.α.ε.	7.792	8.401	<b>92,75%</b>	<b>0,28%</b>	
932 Ανείδικετοι εργάτες μεταποιητικών βιομηχανιών	15.881	17.136	<b>92,68%</b>	<b>0,58%</b>	
212 Μαθηματικοί, στατιστικοί	1.376	1.486	<b>92,64%</b>	<b>0,05%</b>	
852 Χειριστές μηχανών αποχρωματισμού, βαφής και φινιρίσματος	1.427	1.550	<b>92,01%</b>	<b>0,05%</b>	
316 Αξιοματικοί καταστρώματος και πλοηγοί πλοίων	4.888	5.326	<b>91,79%</b>	<b>0,18%</b>	
747 Εγκαταστάτες και συντηρητές ηλεκτρικών, τηλεφωνικών και	10.023	10.928	<b>91,72%</b>	<b>0,36%</b>	
313 Τεχνολόγοι πληροφορικής εν γένει	11.284	12.343	<b>91,42%</b>	<b>0,41%</b>	ΣΣΕ Προγραμματιστών, Αναλυτών - Χειριστών Η/Υ επιχειρήσεων Νομού Θεσσαλονίκης / Χειριστών Η/Υ βιομηχανικών, βιοτεχνικών κ.λπ. Επιχειρήσεων
423 Υπάλληλοι ταξιδιωτικών γραφείων και υποδοχής πελατών	24.648	27.025	<b>91,21%</b>	<b>0,90%</b>	

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
331 Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό της προσχολικής και της εισαγωγικής εκπαίδευσης	3.396	3.751	<b>90,54%</b>	<b>0,12%</b>	
724 Τεχνίτες ανέγερσης και συντήρησης κτιρίων και άλλων δομικών έργων	9.174	10.162	<b>90,27%</b>	<b>0,33%</b>	
211 Φυσικοί, χημικοί και συναφή επαγγέλματα	7.046	7.854	<b>89,71%</b>	<b>0,26%</b>	ΣΣΕ Επιστημόνων χημικής βιομηχανίας όλης της χώρας
834 Άλλοι χειριστές μηχανών παραγωγής χημικών προϊόντων	1.072	1.202	<b>89,21%</b>	<b>0,04%</b>	
822 Χειριστές μηχανών παραγωγής προϊόντων από σσιμέντο	3.709	4.158	<b>89,21%</b>	<b>0,14%</b>	
231 Βιολόγοι, γεωπόνοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	12.285	13.916	<b>88,27%</b>	<b>0,45%</b>	Υ.Α. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των βιολόγων πτυχιούχων Ανωτάτων Σχολών στα πάσης φύσεως Ν.Π.Ι.Α. όλης της χώρας / ΣΣΕ Βιολόγων στη βιομηχανία, στις σύγχρονες γενικές κλινικές και στις επιχειρήσεις ΑΕ και ΕΠΕ / ΣΣΕ Βιολόγων στα Ιατρικά Διαγνωστικά Κέντρα / ΣΣΕ Γεωπόνων πτυχιούχων ανώτατων σχολών και ανώτερων και μέσω σχολών που απασχολούνται στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας / ΣΣΕ Γεολόγων Βιομηχανίας όλης της χώρας
842 Χειριστές εκτυπωτικών μηχανημάτων, μηχανών βιβλιοδεσίας	2.277	2.584	<b>88,08%</b>	<b>0,08%</b>	
343 Γραμματείς διοικήσεων, βοηθοί Νομικών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	70.973	80.850	<b>87,78%</b>	<b>2,58%</b>	
272 Οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	17.724	20.277	<b>87,41%</b>	<b>0,65%</b>	
415 Υπάλληλοι βιβλιοθηκών & συναφή επαγγέλματα	1.457	1.669	<b>87,34%</b>	<b>0,05%</b>	
711 Μεταλλωρύχοι, λατόμοι κ.π.α.ε.	2.506	2.885	<b>86,85%</b>	<b>0,09%</b>	
349 Επαγγελματίες αθλητές και προπονητές	8.584	9.902	<b>86,69%</b>	<b>0,31%</b>	
743 Μηχανικοί και εφαρμοστές γεωργικών ή βιομηχανικών μηχανημάτων	19.271	22.351	<b>86,22%</b>	<b>0,70%</b>	ΣΣΕ Διπλωματούχων Μηχανικών Απόφοιτων ΑΕΙ των ειδικτήτων Μηχανολόγων Μηχανικών, Μηχανολόγων - Ηλεκτρολόγων Μηχανικών, Ηλεκτρολόγων Μηχανικών και των προς αυτές εξομοιούμενων ειδικτήτων Ναυπηγών και Ηλεκτρονικών Μηχανικών καθώς και των Πτυχιούχων Μηχανικών ΤΕΙ, των ειδικτήτων Μηχανολόγων και Ηλεκτρολόγων, που απασχολούνται στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας / ΣΣΕ (με τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Επιστημόνων Κλωστοϋφαντουργών) Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τεχνολογικής εκπαίδευσης, απόφοιτοι ΤΕΙ και των ισοτίμων προς αυτά σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής της ειδικότητας Κλωστοϋφαντουργών, που εργάζονται σε βιομηχανικές επιχειρήσεις - ΣΣΕ (με το Σύλλογο Τεχνικών Επιστημόνων Βιομηχανίας (ΣΤΕΒ)) Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τεχνολογικής εκπαίδευσης, απόφοιτοι ΤΕΙ και των ισοτίμων προς αυτά σχολών της ημεδαπής ή αλλοδαπής της ειδικότητας Κλωστοϋφαντουργών, που εργάζονται σε βιομηχανικές επιχειρήσεις
784 Κατασκευαστές προτύπων (πατρών) και κόπτες υφασμάτων, δέρματος	3.278	3.830	<b>85,58%</b>	<b>0,12%</b>	
872 Συναρμολογητές-εφαρμοστές ηλεκτρολογικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού	3.086	3.616	<b>85,34%</b>	<b>0,11%</b>	
871 Συναρμολογητές-εφαρμοστές μηχανημάτων και μηχανών	2.685	3.163	<b>84,91%</b>	<b>0,10%</b>	
273 Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	9.173	10.859	<b>84,48%</b>	<b>0,33%</b>	ΣΣΕ Δημοσιογράφων Δημοσίου, ΝΠΔΔ & Ο.Τ.Α. / ΣΣΕ Συντακτών μελών της ΕΣΗΕΑ σε εφημερίδες μέλη της ΕΙΗΕΑ / ΣΣΕ Συντακτών Θεσσαλίας - Στερεάς και Εύβοιας / ΣΣΕ Συντακτών Πελοποννήσου - Ηλείου και Νήσων
745 Εφαρμοστές, μηχανικοί και συντηρητές ηλεκτρονικού εξοπλισμού	10.871	12.872	<b>84,46%</b>	<b>0,40%</b>	ΣΣΕ Μηχανικών Δημοσίου ΝΠΔΔ & Ο.Τ.Α. / ΣΣΕ Πρακτικών μηχανικών, μηχανοδηγών, θερμαστών, ψυκτικών κ.π., μέσω των & κατωτέρων σχολών όλης της χώρας / ΣΣΕ Πρακτικών μηχανικών Δημοσίου - ΝΠΔΔ & Ο.Τ.Α. / ΣΣΕ Πρακτικών μηχανικών ξενοδοχείων όλης της χώρας
835 Χειριστές μηχανών παραγωγής προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ)	7.489	8.868	<b>84,44%</b>	<b>0,27%</b>	

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩ- ΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
821 Χειριστές εργαλειομηχανών παραγωγής και επεξεργασίας μετάλλων	7.356	8.837	<b>83,24%</b>	<b>0,27%</b>	ΣΣΕ Χειριστών εκσκαπτικών κ.λπ. μηχανημάτων και βοηθών χειριστών των βιομηχανικών & ναυπηγοεπισκευαστικών επιχειρήσεων όλης της χώρας
722 Σκυροκονιαστές (μπετατζήδες) και τεχνίτες κατασκευής μωσαϊκών	34.536	42.245	<b>81,75%</b>	<b>1,26%</b>	
311 Τεχνολόγοι των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής	35.517	43.555	<b>81,55%</b>	<b>1,29%</b>	
513 Διαχειριστές, οικονομικοί, αρχιθαλαμηπόλοι	4.395	5.397	<b>81,43%</b>	<b>0,16%</b>	
785 Γαζωτές, κεντητές κ.π.α.ε.	18.477	22.917	<b>80,62%</b>	<b>0,67%</b>	
251 Λογιστές και άλλα στελέχη επιχειρήσεων	41.244	51.276	<b>80,44%</b>	<b>1,50%</b>	ΣΣΕ Λογιστών και βοηθών λογιστών βιομηχανικών επιχειρήσεων Α.Ε. και Ε.Π.Ε., εμπορικών κ.λπ. επιχειρήσεων όλης της χώρας
514 Μάγειροι	30.902	38.463	<b>80,34%</b>	<b>1,13%</b>	
213 Πρόσωπα που αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα στον τομέα πληροφορικής	8.604	10.751	<b>80,03%</b>	<b>0,31%</b>	
121 Γενικοί διευθυντές και ανώτερα διευθυντικά στελέχη μεγάλων μονάδων	4.856	6.072	<b>79,98%</b>	<b>0,18%</b>	
249 Άλλοι εκπαιδευτικοί	440	554	<b>79,38%</b>	<b>0,02%</b>	
312 Σχεδιαστές αρχιτεκτονικού σχεδίου κ.π.α.ε.	5.280	6.661	<b>79,26%</b>	<b>0,19%</b>	
725 Αμμοκονιαστές (σοβατζήδες), γυψοτεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	20.665	26.177	<b>78,95%</b>	<b>0,75%</b>	
755 Χειροτέχνες ξύλου, υφάσματος, δέρματος και συναφών υλικών	349	445	<b>78,42%</b>	<b>0,01%</b>	
515 Σερβιτόροι	81.308	105.092	<b>77,37%</b>	<b>2,96%</b>	
833 Χειριστές μηχανών φινιρίσματος, επιματάλλωσης και επίρριψης	1.456	1.893	<b>76,92%</b>	<b>0,05%</b>	
322 Τεχνικοί βοηθοί ιατρικής και συναφών προς την ιατρική επιστήμη	9.528	12.410	<b>76,78%</b>	<b>0,35%</b>	
532 Πωλητές σε καταστήματα	195.192	257.115	<b>75,92%</b>	<b>7,11%</b>	
814 Χειριστές εγκαταστάσεων επεξεργασίας ξύλου	1.184	1.562	<b>75,85%</b>	<b>0,04%</b>	
873 Άλλοι συναρμολογητές	1.954	2.597	<b>75,26%</b>	<b>0,07%</b>	
744 Ηλεκτροτεχνίτες, εφαρμοστές και συντηρητές ηλεκτρικών μηχανημάτων	30.270	41.092	<b>73,66%</b>	<b>1,10%</b>	ΣΣΕ Ηλεκτροτεχνιτών Δημοσίου, ΝΠΔΔ & Ο.Τ.Α. / ΣΣΕ Ηλεκτροτεχνιτών - περιελκτικών (μαθητευομένων, βοηθών, τεχνιτών, αρχιτεχνιτών, εργοδηγών & πτυχιούχων επίβλεψης), αδειούχων ραδιοηλεκτρολόγων Α' & Β' και αδειούχων ραδιοτεχνιτών και βοηθών αυτών, που εργάζονται στα βιομηχανικά εργοστάσια όλης της χώρας / ΣΣΕ Εργαζομένων στα ξενοδοχεία και στα ηλεκτρολογικά καταστήματα ηλεκτροτεχνουργεία, πλοία, οικοδομές, εγκαταστάσεις και συντηρήσεις ανελκυστήρων, στα ηλεκτρομηχανολογικά και λοιπά τεχνικά έργα καθώς και στα αντίστοιχα τεχνικά γραφεία όλης της χώρας, μαθητευομένων, βοηθών και τεχνιτών ηλεκτρολόγων και περιελκτικών, αρχιτεχνιτών, εργοδηγών και πτυχιούχων επίβλεψης όλων των ειδικοτήτων και κατηγοριών του Ν. 6422/34 - ΣΣΕ Ραδιοηλεκτρολόγων, ραδιοτεχνιτών και βοηθών που απασχολούνται στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας
721 Κτίστες	50.392	68.595	<b>73,46%</b>	<b>1,83%</b>	ΣΣΕ Οικοδόμων ελευθέρων επαγγελματιών - ΣΣΕ Οικοδόμων μονίμων συνεργειών
764 Άλλοι τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ποτών και καπνού	2.093	2.853	<b>73,36%</b>	<b>0,08%</b>	ΣΣΕ Μακαρονοτεχνιτών όλης της χώρας
855 Χειριστές μηχανών υποδηματοποιίας, κατασκευής ειδών	762	1.055	<b>72,25%</b>	<b>0,03%</b>	
734 Τεχνίτες μεταλλικών δομικών κατασκευών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	3.835	5.375	<b>71,34%</b>	<b>0,14%</b>	
223 Ηλεκτρολόγοι και ηλεκτρονικοί μηχανικοί και μηχανολόγοι	13.404	18.861	<b>71,07%</b>	<b>0,49%</b>	ΣΣΕ Ηλεκτρονικών πτυχιούχων ανωτέρων σχολών / ΣΣΕ Ηλεκτρολόγων Ναυπηγοεπισκευαστικής Ζώνης

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
247 Διδακτικό προσωπικό ιδιωτικών φροντιστηρίων και ιδιωτικών	38.787	55.573	69,79%	1,41%	ΣΣΕ Καθηγητών ιδιωτικών εκπαιδευτικών σχολικών μονάδων Τεχνικής και Επαγγελματικής εκπαίδευσης, ΣΣΕ Καθηγητών φροντιστηρίων Μέσης εκπαίδευσης Ν. Αττικής, ΣΣΕ Καθηγητών φροντιστηρίων ξένων γλωσσών
712 Λιθοκόπτες και λιθοξόοι	3.218	4.625	69,57%	0,12%	
841 Χειριστές μηχανών παραγωγής προϊόντων ξύλου	2.361	3.402	69,40%	0,09%	
229 Άλλοι μηχανικοί	5.072	7.439	68,19%	0,18%	ΣΣΕ Πτυχιούχων Μηχανικών (ΤΕΙ) των ειδικοτήτων Μηχανολόγων και Ηλεκτρολόγων που απασχολούνται στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας
728 Άλλοι τεχνίτες αποπεράτωσης κτιρίων και άλλων δομικών έργων	20.912	30.804	67,88%	0,76%	ΣΣΕ Χειριστών εκσκαπτικών κ.λπ. μηχανημάτων εκτελέσεως τεχνικών έργων όλης της χώρας
232 Ιατροί	37.639	56.006	67,21%	1,37%	
882 Οδηγοί αυτοκινούμενων οχημάτων	123.352	184.925	66,70%	4,49%	ΣΣΕ Οδηγών βυτιοφόρων & φορτηγών αυτοκινήτων επιχειρήσεων μεταφοράς πετρελαιοειδών & υγραερίων όλης της χώρας / ΣΣΕ Οδηγών αυτοκινήτων Δημοσίου - ΝΠΔΔ & ΟΤΑ / ΣΣΕ Οδηγών τουριστικών λεωφορείων όλης της χώρας (πλην Κρήτης) / ΣΣΕ Οδηγών τουριστικών λεωφορείων Κρήτης / ΣΣΕ Οδηγών Φορτηγών κ.λπ. αυτοκινήτων των πάσης φύσεως επιχειρήσεων όλης της χώρας, των αυτοκινήτων των εκπαιδευτηρίων για τη μεταφορά μαθητών, νηπίων, των αυτοκινήτων για τη μεταφορά προσωπικού επιχειρήσεων εκμεταλλεύσεων και εργασιών γενικά, καθώς και των οδηγών πωλητών όλης της χώρας / ΣΣΕ Οδηγών Φορτηγών και άλλων αυτοκινήτων Ν. Χανίων / ΣΣΕ Οδηγών φορτηγών αυτοκινήτων, οδηγών - χειριστών και βοηθών χειριστών αντλιών σκυροδέματος περιοχής Ν. Αττικής
729 Ελαιοχρωματιστές, βαφείς, στιλβωτές, καθαριστές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	28.817	43.652	66,02%	1,05%	ΣΣΕ Αμφοβολιστών, χρωματιστών, καθαριστών και συναφών ειδικοτήτων πλοίων και βιομηχανικών επιχειρήσεων όλης της χώρας
733 Τεχνίτες κατασκευής, εγκατάστασης και επισκευής ειδών	6.887	10.440	65,97%	0,25%	ΣΣΕ Εργοδηγών σχεδιαστών, Τοπογράφων, μηχανολόγων αποφοίτων Μέσων Τεχνικών Σχολών & Εμπειροτεχνών όλης της χώρας
756 Τυπογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	12.166	18.947	64,21%	0,44%	
863 Χειριστές μηχανών αρτοποιίας-ζαχαροπλαστικής	2.521	3.938	64,01%	0,09%	
531 Μοντέλα επίδειξης μόδας (μανεκέν)	192	304	63,02%	0,01%	
727 Ηλεκτρολόγοι εγκαταστάσεων και συναφών ηλεκτρολογικών	16.280	26.166	62,22%	0,59%	
236 Άλλοι επιστήμονες υγείας, εκτός νοσηλευτικής π.δ.κ.α.	197	317	62,04%	0,01%	ΣΣΕ Ιατρικών επισκεπτών όλης της χώρας / ΣΣΕ Φυσικοθεραπευτών και φυσιοθεραπευτών που απασχολούνται στα ιδιωτικά εργαστήρια φυσικοθεραπείας και φυσιοθεραπείας όλης της χώρας
782 Ράφτες και πιλοποιοί	4.286	7.034	60,94%	0,16%	
122 Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων	18.836	30.925	60,91%	0,69%	
741 Μηχανικοί και εφαρμοστές αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών	23.218	38.166	60,83%	0,85%	
884 Χειριστές χρωματογραφικών μηχανημάτων και μηχανημάτων δομικών έργων	10.620	17.500	60,68%	0,39%	ΣΣΕ Χειριστών εκσκαπτικών κ.λπ. μηχανημάτων και βοηθών χειριστών των βιομηχανικών & ναυπηγοεπισκευαστικών επιχειρήσεων όλης της χώρας - ΣΣΕ Χειριστών εκσκαπτικών μηχανημάτων Δημοσίου
781 Τεχνίτες υφαντουργίας κ.π.α.ε.	3.223	5.367	60,05%	0,12%	
519 Λοιποί απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών	1.741	2.905	59,93%	0,06%	
341 Πρόσωπα που αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα στους τομείς χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και πωλήσεων	22.359	38.936	57,42%	0,81%	
735 Σιδηρουργοί, κατασκευαστές εργαλείων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	23.621	42.479	55,61%	0,86%	

**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
314 Χειριστές οπτικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού	6.022	10.842	55,55%	0,22%	
332 Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό π.δ.κ.α.	3.426	6.212	55,16%	0,12%	
726 Υδραυλικοί και εγκαταστάτες σωληνώσεων	17.694	32.764	54,00%	0,64%	
763 Παρασκευαστές γαλακτομικών προϊόντων	1.297	2.465	52,62%	0,05%	
347 Διακοσμητές, εμπορικοί σχεδιαστές (μοντελίστες) κ.π.α.ε.	5.337	10.371	51,46%	0,19%	
222 Πολιτικοί μηχανικοί	15.993	31.412	50,91%	0,58%	ΣΣΕ Πολιτικών Μηχανικών Ιδιωτικού Τομέα
771 Επιπλοιοί κ.π.α.ε.	9.530	18.878	50,48%	0,35%	
762 Αρτοποιοί, ζαχαροπλάστες	15.742	31.487	50,00%	0,57%	ΣΣΕ Αρτεργατών όλης της χώρας
786 Τεχνίτες ταπετσαριών κ.π.α.ε.	1.858	3.717	49,98%	0,07%	
788 Υποδηματοποιοί και κατασκευαστές ειδών κυρίως από δέρμα	3.165	6.501	48,68%	0,12%	
751 Κατασκευαστές και επισκευαστές ωρολογίων και οργάνων ακριβείας	1.534	3.178	48,27%	0,06%	
754 Αγγειοπλάστες, τεχνίτες γυαλιού και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1.952	4.213	46,34%	0,07%	ΣΣΕ Αγγειοπλαστών τροχού και φόρμας, σωληνοποιίας και εργοστασίων καλλιτεχνικής και βιοτεχνικής κεραμικής όλης της χώρας
723 Ξυλουργοί και μαραγκοί	14.861	32.202	46,15%	0,54%	
772 Τεχνίτες επεξεργασίας ξύλου, ρυθμιστές-χειριστές ξυλουργών	548	1.224	44,76%	0,02%	
342 Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις και εμπορεύματα	3.033	6.776	44,76%	0,11%	
517 Κομμωτές, κουρείς, αισθητικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	18.588	41.590	44,69%	0,68%	ΣΣΕ των αισθητικών όλης της χώρας
277 Ηθοποιοί και σκηνοθέτες	819	1.849	44,29%	0,03%	ΣΣΕ Ηθοποιών ελεύθερου θεάτρου όλης της χώρας / ΣΣΕ Τεχνικών θεάτρου και Τεχνικών θεάτρου (ηλεκτρολόγοι-ηχητικοί)
234 Κτηνίατροι	776	1.757	44,16%	0,03%	ΣΣΕ Κτηνιάτρων ανωτάτων σχολών απασχολούμενων στις βιομηχανικές επιχειρήσεις όλης της χώρας
787 Τεχνίτες βυρσοδειμίας και επεξεργαστές δερμάτων, δερμάτων	835	1.910	43,69%	0,03%	
853 Χειριστές πλυντηρίων, στεγνωκαθαριστηρίων και πρεσών	2.633	6.411	41,07%	0,10%	
753 Κοσμηματοποιοί και τεχνίτες πολυτίμων μετάλλων	1.818	4.730	38,45%	0,07%	
651 Δασοκόμοι, υλοτόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1.283	3.361	38,16%	0,05%	ΣΣΕ Δασολόγων πτυχιούχων ανώτατων σχολών απασχολούμενων στις βιομηχανικές επιχειρήσεις /
752 Κατασκευαστές και χορδιστές μουσικών οργάνων	273	831	32,91%	0,01%	
662 Ειδικευμένοι στην ιχθυοκαλλιέργεια και στην καλλιέργεια	383	1.189	32,22%	0,01%	ΣΣΕ Ιχθυολόγων όλης της χώρας
221 Αρχιτέκτονες, πολεοδομικοί και συγκοινωνιολόγοι	2.521	8.411	29,97%	0,09%	
274 Γλύπτες, ζωγράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1.242	4.376	28,38%	0,05%	
783 Γουνοποιοί κ.π.α.ε.	1.347	4.936	27,29%	0,05%	
614 Καλλιεργητές κηπευτικών, ανθέων και φυτωρίων	9.284	35.089	26,46%	0,34%	Κ.Υ.Α. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των δενδροανθοκηπουρών που απασχολούνται στα πάσης φύσεως Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου / Δ.Α. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των δενδροανθοκηπουρών που απασχολούνται στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου» / ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των Δενδροανθοκηπουρών των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων όλης της χώρας



**ΠΙΝΑΚΑΣ Π.3.: Επαγγέλματα σε τριψήφια κατάταξη, Ποσοστό μισθωτών, Βαρύτητα του επαγγέλματος στη μισθωτή εργασία, Κάλυψη από συλλογική σύμβαση εργασίας**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΣΕ ΤΡΙΨΗΦΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗ (ΣΤΕΠ-92)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΙΣΘΩ- ΤΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΣΤΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΚΑΛΥΨΗ ΑΠΟ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ Σ.Σ.Ε
883 Χειριστές μηχανοκίνητων αγροτικών και δασοκομικών μηχανημάτων	178	683	<b>26,00%</b>	<b>0,01%</b>	
422 Πράκτορες στοιχημάτων και κρουπιέρηδες	2.040	8.007	<b>25,48%</b>	<b>0,07%</b>	
261 Δικηγόροι και νομικοί σύμβουλοι	7.355	34.025	<b>21,62%</b>	<b>0,27%</b>	
911 Πλανόδιοι πωλητές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	1.796	8.657	<b>20,74%</b>	<b>0,07%</b>	ΣΣΕ Περιοδευνόντων πωλητών (πλασιέ) όλης της χώρας
235 Φαρμακοποιοί	2.004	10.519	<b>19,05%</b>	<b>0,07%</b>	ΣΣΕ Φαρμακοποιών Επιστημόνων με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε όλη τη χώρα
645 Λοιποί ειδικευμένοι κτηνοτρόφοι π.δ.κ.α.	386	2.933	<b>13,16%</b>	<b>0,01%</b>	
661 Άλιεις θαλάσσης και εσωτερικών υδάτων	1.255	9.722	<b>12,91%</b>	<b>0,05%</b>	
624 Καλλιεργητές αμπελών και σταφιδάμπελων	950	11.439	<b>8,30%</b>	<b>0,03%</b>	
533 Πωλητές σε υπαίθριους πάγκους και αγορές	1.129	14.845	<b>7,60%</b>	<b>0,04%</b>	
643 Χοιροτρόφοι	112	1.473	<b>7,58%</b>	<b>0,00%</b>	
136 Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι σε μικρές επιχειρήσεις	338	4.604	<b>7,35%</b>	<b>0,01%</b>	
644 Πτηνοτρόφοι	204	2.868	<b>7,11%</b>	<b>0,01%</b>	
615 Λοιποί γεωργοί ειδικευμένοι κυρίως σε μια ετήσια καλλιέργεια	100	1.435	<b>6,98%</b>	<b>0,00%</b>	
233 Οδοντίατροι	741	12.644	<b>5,86%</b>	<b>0,03%</b>	ΣΣΕ Οδοντοτεχνιτών Αθηνών, Πειραιώς και Περιχώρων
623 Καλλιεργητές λουπών οπωροφόρων δένδρων	735	14.551	<b>5,05%</b>	<b>0,03%</b>	
139 Άλλοι διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι σε μικρές επιχειρήσεις	739	15.668	<b>4,72%</b>	<b>0,03%</b>	
264 Συμβολαιογράφοι και άλλοι νομικοί π.δ.κ.α.	226	6.244	<b>3,62%</b>	<b>0,01%</b>	ΣΣΕ Προσωπικό των άμισθων υποθηκοφυλακείων όλης της χώρας / ΔΑ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα Συμβολαιογραφεία όλης της χώρας
641 Αγελαδοτρόφοι	197	7.883	<b>2,51%</b>	<b>0,01%</b>	
613 Καπνοκαλλιεργητές	1.081	43.315	<b>2,49%</b>	<b>0,04%</b>	
621 Καλλιεργητές ελαιοδένδρων	890	37.127	<b>2,40%</b>	<b>0,03%</b>	
133 Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι σε μικρές επιχειρήσεις	357	16.812	<b>2,12%</b>	<b>0,01%</b>	
132 Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι σε μικρές επιχειρήσεις	363	18.400	<b>1,97%</b>	<b>0,01%</b>	
631 Γεωργοί πολυκαλλιεργητές	2.889	235.322	<b>1,23%</b>	<b>0,11%</b>	
134 Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι σε μικρές επιχειρήσεις	2.851	249.008	<b>1,14%</b>	<b>0,10%</b>	
612 Βαμβακοκαλλιεργητές	161	15.404	<b>1,04%</b>	<b>0,01%</b>	
646 Κτηνοτρόφοι μικτών κτηνοτροφικών εκμετ.	48	4.682	<b>1,03%</b>	<b>0,00%</b>	
135 Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών	622	80.267	<b>0,77%</b>	<b>0,02%</b>	
642 Προβατοτρόφοι και αιγοτρόφοι	100	34.582	<b>0,29%</b>	<b>0,00%</b>	
131 Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι σε μικρές επιχειρήσεις	0	2.613	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	
611 Καλλιεργητές δημητριακών και ρυζιού	0	19.458	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	
622 Καλλιεργητές εσπεριδοειδών	0	5.352	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	
647 Ειδικευμένοι γεωργοκτηνοτρόφοι μικτών εκμεταλλεύσεων	0	35.279	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>2.746.202</b>	<b>4.330.497</b>	<b>63,42%</b>	<b>100,00%</b>	

Πίνακας Π.4.: Επαγγέλματα σε διψήφια κατάταξη ανά επίπεδο εκπαίδευσης

	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ									
	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	Πτυχίο Ανοτάτων Σχολών	Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλαχ. 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Δημοτικού	Μερικές τάξεις Δημοτικού	Δέν πήγε καθόλου σχολείο	
ΔΙΨΗΦΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	11 Μέλη βουλευομένων σωμάτων - στελέχη	144	553			270				
	12 Διευθύνοντες και ανώτερα στελέχη μεγάλων	7.466	30.015		9.698	14.605	864	660	280	
	13 Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι	2.314	27.184		48.665	167.836	48.289	90.374	1.486	1.223
	21 Φυσικοί, μαθηματικοί και ασκούντες	3.298	16.063		729					
	22 Αρχιτέκτονες, μηχανικοί και ασκούντες	4.520	61.602							
	23 Βιολόγοι εν γένει, ιατροί και ασκούντες	5.434	90.800		204					
	24 Εκπαιδευτικοί	25.081	223.912		24.482	329				
	25 Λογιστές και άλλα στελέχη επιχειρήσεων	3.063	48.128		85					
	26 Νομικοί εν γένει	2.672	40.329							
	27 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά	5.056	32.783		12.440	5.390	1.555	933	83	
	31 Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών		4.026		73.591	8.278	550	642		
	32 Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών		328		64.174	55				
	33 Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό	113	151		6.211	2.562	369	557		
	34 Ειδικευμένοι επί των πωλήσεων, χρηματιστές,	1.046	33.840		86.072	44.218	2.876	2.350	162	120
	41 Υπάλληλοι γραφείων	691	30.416		84.148	232.815	20.202	12.039		
	42 Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	2.023	13.598		20.573	61.500	6.189	5.798	166	
	51 Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών	458	6.406		36.911	99.807	40.635	53.014	1.087	695
	52 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας		4.647		21.813	41.314	7.470	6.484	146	
	53 Μοντέλα, πωλητές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	405	11.916	224	41.641	140.731	34.154	40.901	1.219	1.073
	61 Γεωργοί ειδικευμένοι κυρίως σε μια ετήσια	152	906		2.582	15.264	12.761	73.582	4.822	4.634
	62 Γεωργοί ειδικευμένοι κυρίως στην καλλιέργεια		374		1.709	11.634	11.852	37.964	3.338	1.600
	63 Γεωργοί πολυκαλλιεργητές		1.703		3.468	40.342	28.454	149.365	7.669	4.321
	64 Ειδικευμένοι κτηνοτρόφοι, πτηνοτρόφοι κ.π.α.ε.		177		608	10.042	9.687	59.671	5.564	3.951
65 Δασοκόμοι, υλοτόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα				131	299		2.931			
66 Ειδικευμένοι αλιείς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα		289		219	1.702	1.727	6.557	288	128	
71 Μεταλλωρύχοι, λατόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα		95		222	2.549	814	3.830			

Πίνακας Π.4.: Επαγγέλματα σε διψήφια κατάταξη ανά επίπεδο εκπαίδευσης

	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ									
	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	Πτυχίο Ανοτάτων Σχολών	Φοίτηση σε ΑΕΙ (τουλαχ. 1 χρόνο) αλλά δεν πήρε πτυχίο	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Δημοτικού	Μερικές τάξεις Δημοτικού	Δέν πήγε καθόλου σχολείο	
ΔΙΨΗΦΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	72 Τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης		5.760		18.207	85.368	73.416	125.283	2.895	1.839
	73 Χύτες μετάλλων, συγκολλητές,		729		4.169	24.139	15.723	19.317	470	
	74 Μηχανικοί, εφαρμοστές	392	2.509		25.592	68.333	17.024	16.788	107	261
	75 Τεχνίτες που εκτελούν εργασίες		1.259	273	7.654	12.617	5.073	5.467		
	76 Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων		535		2.582	14.047	7.955	14.843	306	137
	77 Τεχνίτες επεξεργασίας ξύλου, επιπλοποιοί		205		419	6.340	3.686	9.176	276	
	78 Τεχνίτες υφαντουργίας, ειδών ενδύσεως		2.441		1.890	16.374	10.887	24.229	304	87
	81 Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων		289		1.262	7.565	4.670	6.270	203	
	82 Χειριστές μηχανών παραγωγής		327		1.061	5.337	3.388	2.882		
	83 Χειριστές μηχανών παραγωγής				940	6.313	3.020	4.937		
	84 Χειριστές μηχανών παραγωγής		101		348	1.899	1.486	2.033	120	
	85 Χειριστές μηχανών παραγωγής		222		1.005	4.021	2.324	7.829	209	
	86 Χειριστές μηχανών παραγωγής		140		1.090	6.352	3.549	7.662	159	
	87 Συναρμολόγητες (μονταδόροι) και		560		2.611	6.545	2.315	5.361		
	88 Οδηγοί μέσων μεταφοράς		2.354	413	13.353	87.263	45.891	72.735	545	256
	91 Πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί κ.π.α.ε		7.260		9.425	57.287	33.636	78.423	1.242	2.219
	92 Ανειδίκευτοι αγρεργάτες, αλιεργάτες		95		597	4.930	6.032	12.332	655	631
	93 Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων,		1.105		1.793	18.976	13.626	25.267	505	805
	Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν		13.939		24.220	20.501	1.756	171		
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>64.329</b>	<b>720.069</b>	<b>911</b>	<b>658.595</b>	<b>1.355.748</b>	<b>483.904</b>	<b>988.657</b>	<b>34.305</b>	<b>23.980</b>

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ**

### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΙΤΟΠΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**



## **ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Τομέας Εμπορικού-Εργατικού και Κοινωνικού Δικαίου

Επιβλέπων Καθηγητής: Γ.Φ. Κουκουλές

***ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΤΟΠΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ  
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗΣ ΔΙΑΤΡΙΒΗΣ ΜΕ ΤΙΤΛΟ «Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ  
ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»***

Υποψήφια Διδάκτορας  
Παρασκευή – Βίβιαν Γαλατά

- ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟ -

**A. Στοιχεία αναγνώρισης επιχείρησης ή συνδικαλιστικής-εργοδοτικής οργάνωσης**

**I. ΕΠΙΤΟΠΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:**

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	1	ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	3
Δ/ΝΣΗ ΑΝΘΡ. ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	2	ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	4

**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:**

.....

**ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ:**

.....|\_\_||\_\_||\_\_|

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:**

ΚΛΑΔΙΚΗ Σ.Σ.Ε.	1	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ Σ.Σ.Ε.	2
.....		.....	

**II. ΕΠΙΤΟΠΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ Ή ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ:**

**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ:**

.....

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ:**

.....|\_\_||\_\_||\_\_|

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:**

ΕΘΝΙΚΗ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ	1	ΤΟΠΙΚΗ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ	2
.....		.....	

**III. ΕΠΙΤΟΠΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑΣ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ Ή ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ:**

**ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ:**

.....

**Στοιχεία ερωτώμενου:**

*Όνοματεπώνυμο ερωτώμενου:*

.....

*Θέση στην επιχείρηση ή την οργάνωση:*

.....|\_|

*Διεύθυνση επιχείρησης ή οργάνωσης:*

.....

*Τηλέφωνο επικοινωνίας:.....*

*Ημερομηνία συμπλήρωσης ερωτηματολογίου: |\_|\_|/ |\_|\_|/ |\_|\_|\_|\_|*

## A.1 Χαρακτηριστικά επιχείρησης

Ερ. 1. Ποια ακριβώς είναι η κύρια δραστηριότητα της επιχείρησης;

----- |\_\_||\_\_||\_\_|

Ερ. 2. Έτος ίδρυσης της επιχείρησης:

|\_\_||\_\_||\_\_|

Ερ. 3. Έδρα της επιχείρησης:

-----

Ερ. 4. Πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρηση:

|\_\_||\_\_||\_\_|

Ερ. 5. Υπάρχει διεύθυνση ανθρωπίνων πόρων στην επιχείρηση ή γραφείο προσωπικού;

1.  Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων
2.  Γραφείο Προσωπικού

Ερ. 6. Δραστηριοποιείται σωματείο εργαζομένων στην επιχείρηση;

1.  ναι
2.  όχι

Ερ. 7. Εάν ναι, ένα ή περισσότερα;

1.  ένα
2.  περισσότερα (διευκρινίστε): ..... |\_\_|

Ερ. 8. Τι είδους σωματείο; ..... |\_\_||\_\_|

Ερ. 9. Πόσοι είναι οι άνδρες και πόσες οι γυναίκες απασχολούμενοι στην επιχείρησή σας σήμερα (άτομα);

1. Άνδρες: |\_\_||\_\_||\_\_|      2. Γυναίκες: |\_\_||\_\_||\_\_|

Ερ. 10. Τι ηλικίας (ποσοστό %);

1. Κάτω των 25 ετών: |\_\_||\_\_||%      2. 25-44 ετών: |\_\_||\_\_||%  
3. Άνω των 45 ετών: |\_\_||\_\_||%

Ερ. 11. Τι εκπαιδευτικού επιπέδου (ποσοστό %);

1. Απόφοιτοι δημοτικού: |\_\_||\_\_||%
2. Απόφοιτοι Γ' Γυμνασίου: |\_\_||\_\_||%
3. Απόφοιτοι Λυκείου: |\_\_||\_\_||%
4. Απόφοιτοι ΤΕΕ: |\_\_||\_\_||%
5. Απόφοιτοι ΙΕΚ: |\_\_||\_\_||%
6. Απόφοιτοι ΤΕΙ: |\_\_||\_\_||%
7. Απόφοιτοι ΑΕΙ: |\_\_||\_\_||%
8. Μεταπτυχιακό: |\_\_||\_\_||%



**Ερ. 12. Τι ποσοστό του προσωπικού απασχολείται:**

1. με σύμβαση αορίστου χρόνου: |\_\_|\_|%    2. με σύμβαση ορισμένου χρόνου: |\_\_|\_|%  
3. με πλήρη απασχόληση:        |\_\_|\_|%    4. με μερική απασχόληση:        |\_\_|\_|%  
5. με προσωρινή απασχόληση: |\_\_|\_|%    6. με εποχιακή απασχόληση:        |\_\_|\_|%  
7. μέσω Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.):        |\_\_|\_|%  
8. ως μαθητευόμενοι:        |\_\_|\_|%

**Ερ. 13. Ποιες είναι οι βασικές ειδικότητες στις οποίες απασχολείται το προσωπικό της επιχείρησης (απαριθμείστε έως 10 ειδικότητες):**

- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|
- ..... |\_\_|\_|\_|\_|

**Ερ. 14. Ποιες αλλαγές έχουν επέλθει στην παραγωγική διαδικασία ή την παροχή υπηρεσιών και, αντίστοιχα, στην οργάνωση της εργασίας και σε ποιους παράγοντες πιστεύετε ότι οφείλονται;**

-----  
-----  
-----

**A.2 Χαρακτηριστικά σωματείου, συνδικαλιστικής ή εργοδοτικής οργάνωσης**

**Ερ. 15. Τύπος σωματείου ή οργάνωσης (π.χ. εργοστασιακό, κλαδικό, κ.λπ.):**

----- |\_\_|

**Ερ. 16. Πότε ιδρύθηκε το σωματείο ή η οργάνωση σας;        |\_\_|\_|\_|\_|\_|**

**Ερ. 17. Ποιοι είναι οι σκοποί του σωματείου ή της οργάνωσης σας;**

----- |\_\_|\_|\_|\_|\_|

**Ερ. 18. Πόσα μέλη απαριθμεί το σωματείο ή η οργάνωση σας: άτομα |\_\_|\_|\_|\_|**  
**Ποιο είναι το σύνολο εργαζομένων στον κλάδο: ..... άτομα |\_\_|\_|\_|\_|**

**Ερ. 19. Συμμετέχει το σωματείο ή η οργάνωση σας στην κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας;**

- 1.  ναι
- 2.  όχι

**Ερ. 20. Εάν ναι, σε ποια/ες;**

-----  
-----

**Ερ. 21. Ποιες είναι οι κύριες δραστηριότητες του σωματείου ή της οργάνωσης σας;**

-----  
-----

**Ερ. 22. Ποιες είναι οι ειδικότερες δραστηριότητες του σωματείου ή της οργάνωσης σας σε θέματα προσωπικής, υπηρεσιακής και μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων;**

-----  
-----

**Ερ. 23. Σε ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο συμμετέχει το σωματείο ή η οργάνωση σας σε θέματα προσωπικής, υπηρεσιακής και μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων;**

-----  
-----

**A.3 Χαρακτηριστικά ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας**

**Ερ. 24. Ποιο είναι το πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας;**

-----

**Ερ. 25. Ποιο είναι το σύνολο των εργαζομένων που καλύπτονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας (κατ' εκτίμηση);.....άτομα** |\_\_|\_\_|\_\_|

**Ερ. 26. Ποιο είναι το σύνολο των επιχειρήσεων-εργοδοτών που καλύπτονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας (κατ' εκτίμηση);.....επιχειρήσεις** |\_\_|\_\_|\_\_|

**Ερ. 27. Ποιες κατηγορίες ή επιμέρους ειδικότητες εργαζομένων εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης εργασίας; (απαρίθμηση: π.χ. υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες, γραμματείς-υπάλληλοι γραφείου, λογιστές και βοηθοί λογιστών, βοηθητικό και τεχνικό προσωπικό, προσωπικό φύλαξης, προσωπικό Η/Υ και οδηγοί)**

- .....|\_\_||\_\_||\_\_|
- .....|\_\_||\_\_||\_\_|
- .....|\_\_||\_\_||\_\_|
- .....|\_\_||\_\_||\_\_|

**Ερ. 28.** Οι κατηγορίες ή οι επιμέρους ειδικότητες που καλύπτονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας συνοδεύονται από μια περιγραφή θέσης εργασίας με όλες τις ομοιογενείς ή παρεμφερείς επαγγελματικές δραστηριότητες, τα αντίστοιχα καθήκοντα και τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα<sup>1</sup>;

1.  ναι → ερ. 29-30
2.  όχι

**Ερ. 29.** Με ποια διαδικασία εκπονήθηκε η περιγραφή θέσης εργασίας;

-----  
-----

**Ερ. 30.** Σε ποιο βαθμό επηρέασε η περιγραφή θέσης εργασίας τον καθορισμό του κατώτατου βασικού μισθού και των ημερομισθίων;

-----  
-----

**Ερ. 31.** Σε ποια κριτήρια βασίστηκε ο καθορισμός του κατώτατου βασικού μισθού και των ημερομισθίων στη συλλογική σύμβαση εργασίας (πολλαπλή επιλογή);

1.  Ανάλογα με την κατηγορία των εργαζομένων
2.  Ανάλογα με την ειδικότητα των εργαζομένων
3.  Ανάλογα με την κατηγορία εργασιών ή την παρεχόμενη υπηρεσία
4.  Ανάλογα με την κατηγορία των επιχειρήσεων
5.  Ανάλογα με τα μισθολογικά κλιμάκια
6.  Ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση
7.  Ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας
8.  Ανάλογα με το πτυχίο ή το επίπεδο εκπαίδευσης
9.  Ανάλογα με τη σχέση εργασίας
10.  Ανάλογα με τη βάση της αμοιβής
- Άλλο (διευκρινίστε):.....

**Ερ. 32.** Προβλέπονται πρόσθετα επιδόματα στη συλλογική σύμβαση εργασίας και σε ποια κριτήρια βασίζεται η χορήγηση τους (πολλαπλή επιλογή);

1.  Ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση ή τον αριθμό τέκνων
2.  Ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας
3.  Ανάλογα με το πτυχίο, το επίπεδο εκπαίδευσης ή το πρόσθετο προσόν
4.  Ανάλογα με τη θέση εργασίας ή τις ιδιαιτερότητες της θέσης
5.  Ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες της ειδικότητας ή την επικινδυνότητα
6.  Ανάλογα με το βαθμό υπευθυνότητας ή τη συχνότητα διαχειριστικών λαθών
- Άλλο (διευκρινίστε):.....

<sup>1</sup> «Προσόντα είναι το σύνολο των γενικών και ειδικών γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος ή μιας ειδικότητας ή ειδικεύσεως» (Ν. 3191/2003, άρθρο 2, παρ. 9)

**Ερ. 33.** Σε ποιο βαθμό λαμβάνονται υπόψη, κατά τη γνώμη σας, τα επαγγελματικά προσόντα, οι ικανότητες και οι δεξιότητες των εργαζομένων στη συλλογική σύμβαση εργασίας;

-----  
-----  
-----

**B. Εφαρμογή συλλογικής σύμβασης εργασίας στην πράξη ως προς τη διαμόρφωση των μισθών και την αντίστοιχη μισθολογική ταξινόμηση**

**Ερ. 34.** Εφαρμόζονται στην πράξη τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και των επιδομάτων της συλλογικής σύμβασης εργασίας;

1.  ναι → ερ. 35
2.  όχι → ερ. 36

**Ερ. 35.** Εάν ναι, με ποιους τρόπους;

-----  
-----  
-----  
-----

**Ερ. 36.** Με ποιους τρόπους και για ποιους λόγους δεν εφαρμόζονται στην πράξη τα κριτήρια διαμόρφωσης των μισθών και των επιδομάτων της συλλογικής σύμβασης εργασίας;

-----  
-----  
-----  
-----

**Ερ. 37.** Ποια είναι τα βασικά χαρακτηριστικά και τα επιμέρους κριτήρια διαμόρφωσης του συστήματος αμοιβών και ένταξης των εργαζομένων στη μισθολογική ιεραρχία της επιχείρησης ή του επαγγέλματος;

-----  
-----  
-----  
-----

**Ερ. 38.** Εφαρμόζεται κάποια πρακτική εξατομικευμένων αμοιβών, προσαυξήσεων ή bonus και, εάν ναι, ποια είναι τα κριτήρια, το επίπεδο προσδιορισμού τους και η διαδικασία εφαρμογής της;

-----  
-----  
-----  
-----

**Ερ. 39. Ποιοι παράγοντες προέχουν στην πράξη κατά τη διαμόρφωση του συστήματος αμοιβών ή ατομικών προσαυξήσεων της επιχείρησης ή του επαγγέλματος; (σημειώστε ανάλογα από το 1 έως το 5, ξεκινώντας από το 1 ως ένδειξη του παράγοντα με μεγαλύτερη σημασία)**

- το επίπεδο εκπαίδευσης
- τα χρόνια προϋπηρεσίας
- οι επαγγελματικές δεξιότητες και ικανότητες
- η παραγωγικότητα και η απόδοση εργαζομένων
- άλλοι παράγοντες (προσδιορίστε).....

**Ερ. 40. Λειτουργεί στην επιχείρηση σύστημα διάγνωσης και αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων του προσωπικού ανά ειδικότητα;**

1.  ναι
2.  όχι

**Ερ. 41. Υπάρχει πρόβλεψη αξιοποίησης του συστήματος αξιολόγησης του προσωπικού σε θέματα προσδιορισμού ή διαφοροποίησης των αμοιβών, προαγωγών, υπηρεσιακής ανάπτυξης, εκπαίδευσης και αξιοκρατικής αξιοποίησης του εργαζόμενου;**

1.  ναι
2.  όχι

**Ερ. 42. Εάν ναι, περιγράψτε τις βασικές παραμέτρους του συστήματος:**

-----  
-----  
-----  
-----

**Ερ. 43. Το σωματείο έχει κάποιο ρόλο στην αξιολόγηση των επαγγελματικών προσόντων του προσωπικού και, συνακόλουθα, σε θέματα προσδιορισμού της μισθολογικής και υπηρεσιακής του ανάπτυξης (πολλαπλή επιλογή);**

1.  συμμετέχει ενεργά στην υιοθέτηση των κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων του προσωπικού
2.  συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων του προσωπικού
3.  συμμετέχει ενεργά στην αξιολόγηση και στον προσδιορισμό της μισθολογικής και υπηρεσιακής ανάπτυξης του προσωπικού
4.  έχει συμβουλευτικό μόνο ρόλο στην αξιολόγηση του προσωπικού, στη μισθολογική και υπηρεσιακή του ανάπτυξη
5.  δεν συμμετέχει καθόλου και οι σχετικές αποφάσεις λαμβάνονται αποκλειστικά από τη διοίκηση της επιχείρησης
- άλλο (διευκρινίστε):.....

**Γ. Παράγοντες που επιβάλλουν την τροποποίηση της διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων και της μισθολογικής ιεραρχίας**

**Ερ. 44. Ποιες είναι κατά τη γνώμη σας οι επιπτώσεις των αλλαγών στην παραγωγική διαδικασία ή την παροχή υπηρεσιών στη διαχείριση και τη συλλογική διαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων;**

-----  
-----  
-----

**Ερ. 45. Πιστεύετε ότι τα επαγγελματικά προσόντα και οι ικανότητες των εργαζομένων μπορούν να συμβάλουν στη διαχείριση των αλλαγών αυτών και στην αποτελεσματικότερη εκτέλεση των καθηκόντων τους;**

1.  ναι
2.  όχι

**Ερ. 46. Εάν ναι, με ποιους τρόπους;**

-----  
-----  
-----

**Ερ. 47. Ποια είναι η γνώμη σας για το ενδεχόμενο η μεγαλύτερη έμφαση στα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων να οδηγήσει σε μια επανεκτίμηση των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών και ένταξης στη μισθολογική ιεραρχία;**

-----  
-----  
-----

**Ερ. 48. Ποιοι παράγοντες καθιστούν, κατά τη γνώμη σας, αναγκαία την επανεκτίμηση της διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων του προσωπικού και της μισθολογικής ιεραρχίας (πολλαπλή επιλογή);**

1.  η εισαγωγή νέων τεχνολογικών εφαρμογών και οι αυξημένες απαιτήσεις της παραγωγικής διαδικασίας σε δεξιότητες και επαγγελματικά προσόντα
2.  οι οικονομικές στρατηγικές αναδιάρθρωσης και εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων που επιβάλλουν την καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων
3.  οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας που βασίζονται στην πολυειδίκευση, τον αυτό-προσδιορισμό και τον αυτό-έλεγχο των εργαζομένων
4.  οι απαιτήσεις για ευελιξία στις εργασιακές πρακτικές και για ένα νέο πρότυπο διαχείρισης των εργασιακών σχέσεων και του ανθρώπινου δυναμικού
5.  οι αλλαγές στις μορφές εργασίας και στους τρόπους αμοιβής που συνδέονται με την παραγωγικότητα ή την απόκτηση προσόντων

6.  η διεύρυνση των απαιτούμενων τυπικών προσόντων και δεξιοτήτων για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας ή την άσκηση ενός επαγγέλματος, χωρίς αντιστοιχία σε ανάλογα επαγγελματικά δικαιώματα
- άλλο (διευκρινίστε):.....

**Δ. Επιδιωκόμενες αλλαγές και τροποποιήσεις στη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων και στη μισθολογική ιεραρχία**

**Ερ. 49. Ποια είναι η γνώμη σας για το αν θα πρέπει να ενταχθούν τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις εργασίας;**

-----  
 -----  
 -----

**Ερ. 50. Πιστεύετε ότι οι οποιεσδήποτε αλλαγές στη διαβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων, στη διαμόρφωση των αμοιβών και στη μισθολογική ιεραρχία θα πρέπει να αντιμετωπιστούν:**

1.  προς την κατεύθυνση ενιαίων συστημάτων κλαδικής και επαγγελματικής ταξινόμησης, ή
2.  ανάλογα με τις κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο κλάδου, επαγγέλματος ή επιχείρησης

**Ερ. 51. Ποιες αλλαγές θα πρέπει να γίνουν, κατά τη γνώμη σας, ώστε να ληφθούν υπόψη τα επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να διαμορφώσουν ανάλογα μια νέα κλίμακα κριτηρίων για τους μισθούς;**

-----  
 -----  
 -----

**Ερ. 52. Ποιες επιμέρους αλλαγές προϋποθέτει η επαναθεώρηση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και των κριτηρίων διαμόρφωσης των αμοιβών (πολλαπλή επιλογή);**

1.  ανασύνθεση των καθηκόντων και των επαγγελματικών κατηγοριοποιήσεων
2.  αλλαγή της μεθόδου και των κριτηρίων αξιολόγησης της θέσης εργασίας, των καθηκόντων και των απαιτούμενων προσόντων
3.  τροποποίηση των κριτηρίων διαβάθμισης των επαγγελματικών προσόντων στην αξιολόγηση της εργασίας και στη μισθολογική ιεραρχία
4.  εφαρμογή αντικειμενικών και δίκαιων κριτηρίων αξιολόγησης των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων
5.  αντιμετώπιση των δυσκολιών διάγνωσης και αξιολόγησης των ικανοτήτων, καθώς και αναγνώριση των κεκτημένων ικανοτήτων
6.  συγκεκριμένες πρωτοβουλίες εργοδοτών και συνδικάτων
7.  ανάγκη υποστήριξης των αλλαγών από συμβούλους ή εμπειρογνώμονες
- άλλο (διευκρινίστε): .....

**Ε. Συνέπειες των επιδιωκόμενων αλλαγών και τροποποιήσεων**

**Ερ. 53. Ποιες θετικές συνέπειες θα έχει, κατά τη γνώμη σας, η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας;**

- 1.  διαμόρφωση αμοιβών και χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων και επιδομάτων με όρους πιο δίκαιης, αξιοκρατικής και ίσης μεταχείρισης
- 2.  συλλογικά προσδιορισμένα κριτήρια αξιολόγησης των εργαζομένων και διαμόρφωσης των αμοιβών, συλλογικά διαπραγματεύσιμες και συμφωνημένες μεθόδους αξιολόγησης επαγγελματικών προσόντων
- 2.  αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και, κυρίως, των κατώτερων επαγγελματικών κατηγοριών
- 3.  ομοιογενοποίηση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας και προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων
- 4.  αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων για την αναζήτηση απασχόλησης, τη διατήρηση της θέσης εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη
- 5.  βελτίωση των όρων απασχόλησης και αμοιβής, προσωπική ανάπτυξη και ενίσχυση της συμμετοχής του εργαζόμενου
- άλλες συνέπειες (προσδιορίστε): ..... |\_\_|

-----

**Ερ. 54. Ποιες αρνητικές συνέπειες μπορεί να έχει, κατά τη γνώμη σας, η ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας;**

- 1.  περιορισμένες μισθολογικές αυξήσεις εξαιτίας των μακρο-οικονομικών και κυβερνητικών κατευθύνσεων οικονομικής πολιτικής
- 2.  διαφοροποίηση του συλλογικού χαρακτήρα της εργασίας και πιο ρευστή κωδικοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας
- 3.  ενοποίηση των καθεστώτων των υπαλλήλων και των τεχνητών
- 4.  διευκόλυνση στην πράξη της εξατομίκευσης των όρων απασχόλησης και των αποδοχών, βασισμένης στην αξιολόγηση της απόδοσης της εργασίας
- 5.  ενδεχόμενη αύξηση του μισθολογικού κόστους εργασίας
- άλλες συνέπειες (προσδιορίστε): ..... |\_\_|

-----

**Ερ. 55. Ποια θα πρέπει να είναι, σε γενικές γραμμές, η στρατηγική των κοινωνικών εταίρων για την πιστοποίηση και την ενσωμάτωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας;**

-----  
-----  
-----  
-----

\*\*\*\*\*



# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙV**

**ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΟΥ ΣΥΜΜΕΤΕΙΧΑΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΟΠΙΑ ΕΡΕΥΝΑ**

## **ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

1. COCA – COLA HBC ΤΡΙΑ ΎΨΙΛΟΝ
2. HAY GROUP
3. KRAFT FOODS HELLAS A.E. – ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ ΠΑΥΛΙΔΗ
4. S & B ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΑ ΟΡΥΚΤΑ Α.Ε.
5. ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ Α.Ε.
6. ΕΘΝΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΕΛΛΑΔΟΣ Α.Ε.
7. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΑΜΥΝΤΙΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ Α.Β.Ε.Ε. (Ε.Β.Ο. - ΠΥΡΚΑΛ)
8. ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ Α.Ε.
9. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ Α.Ε. (Ε.Α.Β.)
10. ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ ΚΑΖΙΝΟ ΛΟΥΤΡΑΚΙΟΥ ΑΤΕ – ΚΛΑΜΠ ΟΤΕΛ  
ΛΟΥΤΡΑΚΙ ΚΑΖΙΝΟ Α.Ε. (CLUB HOTEL CASINO LOUTRAKI)
11. ΝΑΥΠΗΓΙΚΕΣ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ Α.Ε.
12. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΛΙΜΕΝΟΣ ΠΕΙΡΑΙΩΣ Α.Ε.
13. ΠΑΠΟΥΤΣΑΝΗΣ Α.Ε. (ΟΜΙΛΟΣ ΡΛΙΑΣ Α.Β.Ε.Ε.)
14. ΤΙΤΑΝ Α.Ε.

## **ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

1. ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ  
ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ (Κ.Ε.Κ. Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)
2. ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ/ Γ.Σ.Ε.Ε. - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.)
3. ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ (Κ.Ε.Κ.  
Ε.Σ.Ε.Ε.)
4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΙΔΙΟΚΤΗΤΩΝ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΩΝ  
ΜΕΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ (Ε.Σ.Ι.Φ.Μ.Ε.Α.)
5. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΩΝ (Ο.Ι.Ε.Λ.Ε.)
6. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΚΑΖΙΝΟ  
(Ο.Ε.Σ.Ι.Κ.)
7. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ  
ΕΛΛΑΔΟΣ

8. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΨΑΛΛΗΛΩΝ ΧΗΜΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Ε.Χ.Β.)
9. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΤΡΑΠΕΖΟΥΨΑΛΛΗΛΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Τ.Ο.Ε.)
10. ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΛΙΜΑΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Ο.Μ.Υ.Λ.Ε.)
11. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΗ, ΔΙΪΛΙΣΤΗΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗ ΧΗΜΙΚΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ (Π.Ο.Ε.Π.Δ.Χ.Β.)
12. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ & ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΓΑΛΑΚΤΟΣ, ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ (Π.Ο.Ε.Υ.Γ.Τ.Π.)
13. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΟΥΨΑΛΛΗΛΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥ (Π.Ο.Ε.Μ.)
14. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (Π.Ο.Η.Ε.)
15. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ (Π.Ο.Λ.)
16. ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΕΤΡΕΛΑΙΑ (Π.Σ.Ε.Ε.Π.)
17. ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΑ ΦΡΟΝΤΙΣΤΗΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΩΝ (Σ.Ε.Φ.Κ.)
18. ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ (Σ.Τ.Ε.Β.)
19. ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ (Σ.Ε.Β.)
20. ΣΩΜΑΤΕΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΕΛΑΙΟΣΑΠΩΝΟΠΟΙΩΝ