

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2016

Στην Αθήνα, σήμερα την 31^η... Μαρτίου 2016, τα μέρη που υπογράφουν την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και συγκεκριμένα:

Αφενός

- α) ο ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών
 - β) η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.)
 - γ) η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.)
 - δ) ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)
- και αφετέρου η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ),
όλοι δια των νομίμων εκπροσώπων τους, συμφωνούν τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1

Τα συμβαλλόμενα μέρη αποφασίζουν ότι όλοι οι θεσμικοί όροι εργασίας, που θεσπίστηκαν με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ και τις αντίστοιχες Διαιτητικές Αποφάσεις, όπως ίσχυαν κατά τη διαδοχή τους, αποτελούν ενιαίο σύνολο και εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 2

Τα συμβαλλόμενα μέρη ρητώς συμφωνούν ότι, εάν κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΕΓΣΣΕ, με οποιονδήποτε τρόπο, αρθεί οποιαδήποτε περιοριστική διάταξη, που έχει επιβληθεί με νομοθετική παρέμβαση στο περιεχόμενο της ΕΓΣΣΕ 2010-2011-2012, τότε θα ξεκινήσουν άμεσες διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ.

ΑΡΘΡΟ 3

Προσφυγικό - Μεταναστευτικό

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

ΑΡΘΡΟ 4

Συμφωνία για πρόσβαση στην εργασία χωρίς αποκλεισμούς

Τα μέρη αποφασίζουν την ενσωμάτωση στην ελληνική έννομη τάξη της «Ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς», που υπεγράφη την 25/3/2010 από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Ευρωπαϊκών Εργοδοτικών Συνδέσμων, Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων (BUSINESSEUROPE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο «Ευρωπαϊκή συμφωνία – πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς» προσαρτάται στην παρούσα ΕΓΣΣΕ ως Προσάρτημα και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

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

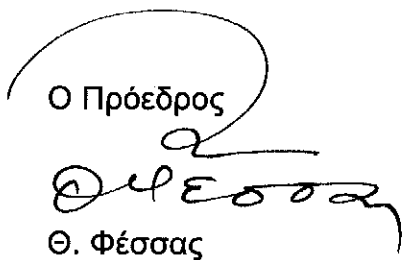
ΑΡΘΡΟ 5

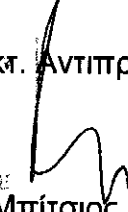
Ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα, πρακτική της επιχείρησης ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπερισχύουν των όρων της παρούσας ΕΓΣΣΕ.

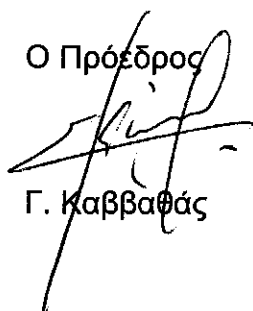
ΑΡΘΡΟ 6

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1^η Ιανουαρίου 2016 και λήγει την 31^η Δεκεμβρίου 2016.

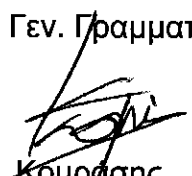
ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

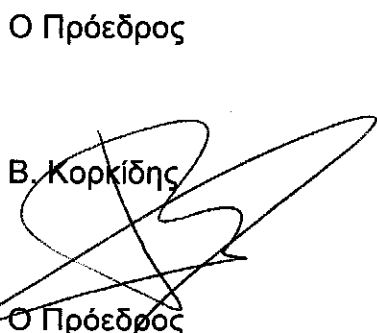
Ο Πρόεδρος

Θ. Φέσσας

Για τον ΣΕΒ
ΣΕΒ - Πανεπιστήμιο Οικονομικών και Στατιστικών Επιστημών
ΣΕΒΜΑΤΕΙΟ
ΚΟΝΙΝΟΥΣΤΡ. 25, 5 - 105 67 ΑΘΗΝΑ
ΑΦΜ: 99012821 - Δ.Τ. Δ. ΑΘΗΝΩΝ
Τηλ: 211 260360 - Fax: 210 3221009 - www.sev.gr
Ο Εκπ. Αντιπρόεδρος

Κ. Μπίτσιος

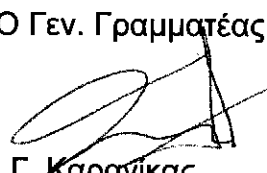
Ο Πρόεδρος

Γ. Καββαθάς



Ο Γεν. Γραμματέας

Γ. Κουρέας

Ο Πρόεδρος

Β. Κορκίδης

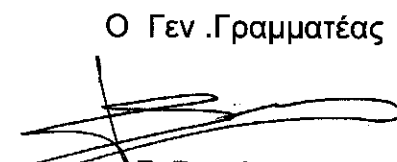


Ο Γεν. Γραμματέας

Γ. Καρανίκας

Ο Πρόεδρος

Α. Ανορέαδης



Ο Γεν. Γραμματέας

Γ. Βερνίκος

Για τη ΓΣΕΕ
(Με εντολή Γεν. Συνέλευσης και Δ. Σ.

Γιάννης Παναγόπουλος



ΠΡΟΣΑΡΤΗΜΑ

Το παρόν προσαρτάται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2016 και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΛΑΪΣΙΟ ΓΙΑ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

1. Εισαγωγή και πλαίσιο

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

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

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

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

Καταμερισμός των ευθυνών και ο ρόλος άλλων φορέων

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

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

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

Επιπρόσθετα, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι τονίζουν, ότι παράλληλα με αυτή τη συμφωνία-πλαίσιο, υπάρχουν πολλά ευρωπαϊκά νομοθετικά και μη κείμενα, των οποίων η εφαρμογή και αξιοποίηση είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την επίτευξη των σκοπών και τη θέσπιση των αρχών, που περιλαμβάνει η παρούσα συμφωνία. Ένας μη εξαντλητικός κατάλογος των σχετικών κειμένων επισυνάπτεται στο παράρτημα 2.

2. Ο σκοπός της συμφωνίας

Ο βασικός σκοπός της παρούσας συμφωνίας-πλαίσιο είναι:

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

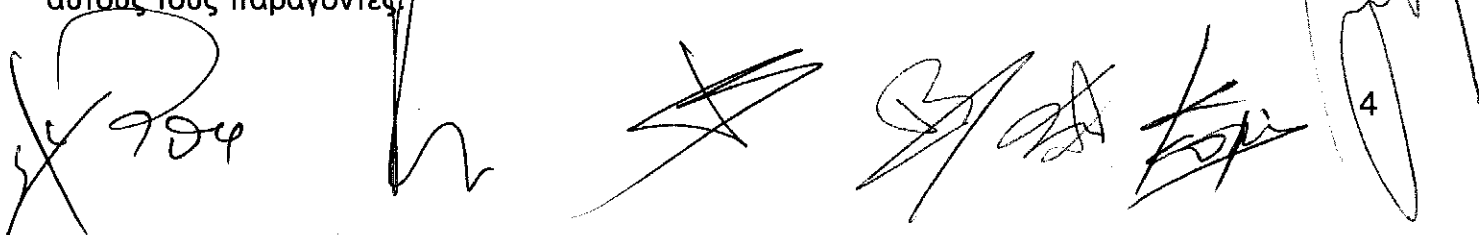
3. Περιγραφή και πεδίο εφαρμογής

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

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

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

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



4

- Οι συγκυριακοί παράγοντες έχουν σχέση με τις οικονομικές συνθήκες και το περιβάλλον της αγοράς εργασίας. Μπορεί να είναι διαρθρωτικής ή γεωγραφικής φύσεως, όπως οι δυνατότητες απασχόλησης, η ύπαρξη και η ποιότητα των δομών υποδοχής και παροχής υπηρεσιών απασχόλησης, τα δίκτυα μεταφορών ή η στέγαση, καθώς και η αλληλεπίδραση μεταξύ των δημοσιονομικών και των κοινωνικών πολιτικών.
- Οι παράγοντες που συνδέονται με την εργασία περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την οργάνωση και το περιβάλλον της εργασίας, τις διαδικασίες πρόσληψης, τις τεχνολογικές προόδους και τις πολιτικές κατάρτισης.
- Οι μεμονωμένοι παράγοντες συνδέονται με πτυχές όπως οι δεξιότητες, τα προσόντα και τα επίπεδα εκπαίδευσης, τα κίνητρα, οι γλωσσικές ικανότητες, η υγεία και οι συχνές ή μακρές περίοδοι ανεργίας.

4. Εμπόδια

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

4.1 Εμπόδια, που αφορούν τη **διαθεσιμότητα πληροφοριών**: οι πληροφορίες για τα άτομα, που αναζητούν εργασία και τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων, που γνωστοποιούνται στα γραφεία ευρέσεως εργασίας, είτε αυτά είναι ιδιωτικά είτε δημόσια, καθώς και οι πληροφορίες για το αντικείμενο και τους όρους της εργασίας αυτής, τις προοπτικές μιας επαγγελματικής ανέλιξης, τα προγράμματα κατάρτισης και τις συστάσεις και οδηγίες, για τον τρόπο πρόσβασης σε αυτά είναι όλες σημαντικές. Οι πληροφορίες, που απευθύνονται στους εργοδότες, σχετικά με την ύπαρξη υποστηρικτικών μέτρων, για την πλήρωση αυτών των θέσεων και των σχετικών πρωτοβουλιών, που καλύπτουν τομέα ή επιχείρηση, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

4.2 Εμπόδια σχετικά με την **πρόσληψη**: οι μέθοδοι πλήρωσης των κενών θέσεων εργασίας, που δεν κατορθώνουν να προσελκύσουν ένα ποικίλο φάσμα αιτούντων χωρίς διακρίσεις, οι επιπτώσεις μιας μακράς ή συχνής απουσίας, από την αγορά εργασίας στην απασχολησιμότητα, η παροχή ειδικών συστάσεων και η καθοδήγηση για τον τρόπο υποβολής υποψηφιότητας και άσκησης της εργασίας, έχουν επίσης εντοπιστεί.

4.3 Εμπόδια σχετικά με την **κατάρτιση, τις δεξιότητες και τις ικανότητες**: η επένδυση ή η πρόσβαση σε ευκαιρίες μάθησης, η ύπαρξη και/ή η αναγνώριση των δεξιοτήτων (τυπικές, μη –τυπικές, τεχνικές, κοινωνικές και γλωσσικές) και της επαγγελματικής εμπειρίας, καθώς και η σύζευξη της κατάρτισης (παρέχεται από τα εκπαιδευτικά συστήματα) και των μεθόδων κατάρτισης, με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, είναι επίσης σημαντικά ζητήματα.

4.4. Εμπόδια σχετικά με τις **ευθύνες και τη στάση των εργοδοτών, των εργαζομένων, των εκπροσώπων τους και των ατόμων που αναζητούν απασχόληση**: το κίνητρο, η αυτοπεποίθηση, η προσδοκία και η προσαρμογή στις αλλαγές, η ποιότητα της

πληροφόρησης, της διαβούλευσης, της εσωτερικής επικοινωνίας και του κοινωνικού διαλόγου, τα μέτρα στήριξης και παρακολούθησης των ατόμων που προσδιορίζονται στο σημείο 3, καθώς και οι πιέσεις που ασκούν η διοίκηση, οι συνάδελφοι, οι πελάτες και οι οικογένειες αποτελούν μια ομάδα εμποδίων.

4.5 Εμπόδια, που σχετίζονται με τον **επαγγελματικό βίο**: παράγοντες, όπως οι συνθήκες εργασίας, η οργάνωση της εργασίας, οι πολιτικές ισορροπίας της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και οι προοπτικές μιας επαγγελματικής εξέλιξης είναι, επίσης, κύρια ζητήματα.

4.6 Υπάρχουν ακόμη πολλοί παράγοντες, πέρα από τον τομέα αρμοδιοτήτων των κοινωνικών εταιρών, που επηρεάζουν την ικανότητα των αγορών εργασίας να ενσωματώνουν κάθε άτομο σε εργάσιμη ηλικία. Οι παράγοντες, τα μέτρα και οι πολιτικές αυτές μπορεί να συμβάλουν στην ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας και αναπτύσσονται στις συστάσεις του παραρτήματος 1.

5. Δράσεις των Κοινωνικών Εταιρών

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

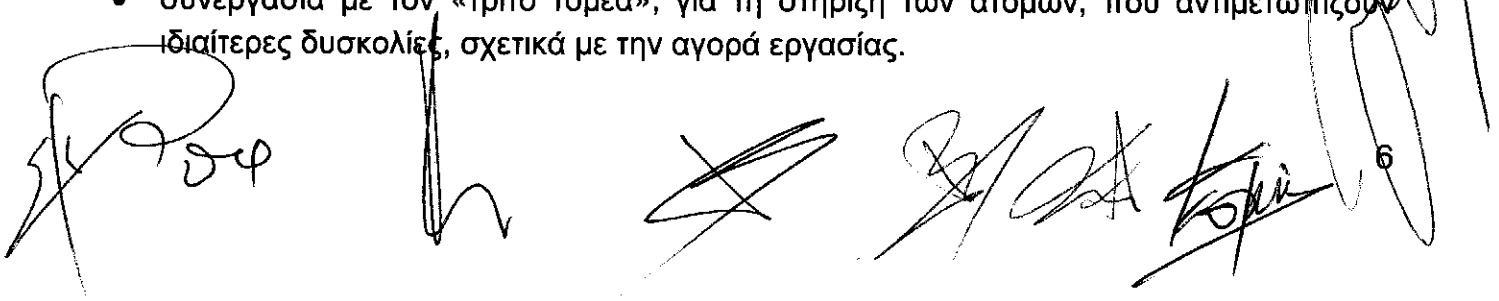
Ως λύση στα διαπιστωμένα εμπόδια, η επίτευξη της αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς εμπεριέχει την εφαρμογή διάφορων μέτρων και δράσεων και/ή διαπραγματεύσεις σε όλα τα επίπεδα, που μπορούν να αναληφθούν από τους εργοδότες, τους εργαζόμενους, τους εκπροσώπους τους, τους αιτούντες εργασία και άλλους ενδιαφερόμενους.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

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

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

Τέτοια ειδικότερα μέτρα περιλαμβάνουν, ενδεικτικά τα εξής:

- διοργάνωση, όπου κρίνεται σκόπιμο, εκστρατειών ευαισθητοποίησης και χάραξη σχεδίων δράσης για τη βελτίωση και/ή την αποκατάσταση της εικόνας κλάδου ή επαγγέλματος (ή πολλών) σε όλες τις πτυχές
- διοργάνωση, όπου κρίνεται σκόπιμο, εκστρατειών ευαισθητοποίησης και σχεδιασμού εργαλείων, για να προωθήσουν την ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού
- διάδοση πληροφοριών σχετικά με τις δυνατότητες απασχόλησης και τα προγράμματα κατάρτισης
- συνεργασία με τον «τρίτο τομέα», για τη στήριξη των ατόμων, που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες, σχετικά με την αγορά εργασίας.



- συνεργασία με συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για την καλύτερη σύζευξη των αναγκών των ατόμων και των αναγκών της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα μέσω της καταπολέμησης δυσκολιών, που συνδέονται με τις βασικές γνώσεις (ανάγνωση και αριθμητική), μέσω της ενθάρρυνσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και μέσω της υλοποίησης μέτρων, για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας
- εφαρμογή συγκεκριμένων και αποτελεσματικών μεθόδων πρόσληψης και πολιτικών ένταξης, καθώς και εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας, με σκοπό την υποδοχή και τη στήριξη νεοπροσληφθέντων στην επιχείρηση
- παρουσίαση σχεδίων ανάπτυξης των ατομικών δεξιοτήτων (σύμφωνα με το πλαίσιο δράσης για τη δια βίου ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων), που θα εκπονηθούν από κοινού από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη κατάσταση κάθε εργοδότη, ιδιαίτερα των ΜμΕ και κάθε εργαζόμενου. Αυτά τα σχέδια θα προσδιορίζουν τα απαιτούμενα προσόντα του εργαζόμενου για μια δεδομένη εργασιακή σχέση και βάσει καταμερισμένων αρμοδιοτήτων, ανάλογα με κάθε περίπτωση, τις δράσεις, για την ανάπτυξη των ικανοτήτων του.
- βελτίωση της διαφάνειας, τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για την επιχείρηση, με σκοπό την διευκόλυνση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας, για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας:
 - μέσω της προώθησης των συστημάτων αναγνώρισης και επικύρωσης των δεξιοτήτων,
 - μέσω της βελτίωσης της δυνατότητας μεταφοράς των επαγγελματικών προσόντων για τη διασφάλιση της μετάβασης προς την απασχόληση
- προώθηση περισσότερων και καλύτερων συμβάσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης.

6. Εφαρμογή και παρακολούθηση

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

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

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

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

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

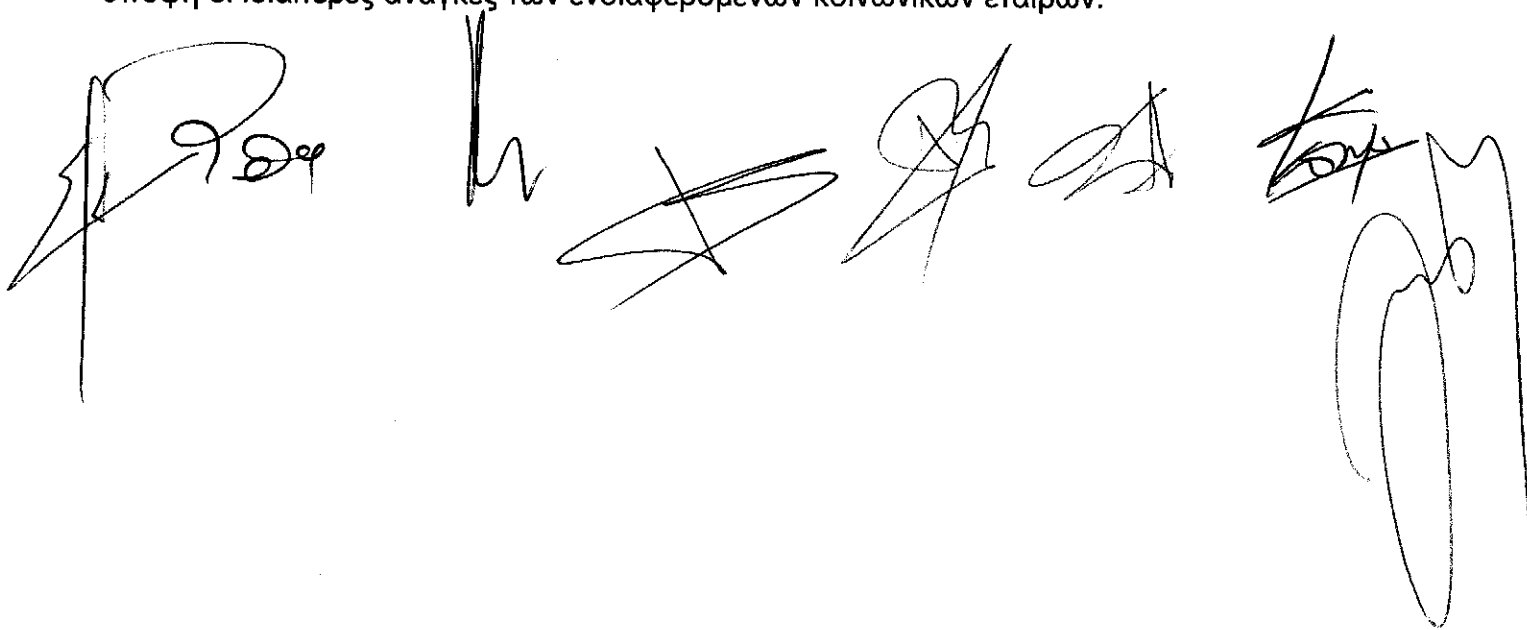
Τα συμβαλλόμενα μέρη θα μπορούν να αξιολογούν και αναθεωρούν τη συμφωνία ανά πάσα στιγμή από το πέμπτο έτος της ημερομηνίας υπογραφής, εφόσον αυτό ζητηθεί από ένα τουλάχιστον μέρος.

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

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

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

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



Παράρτημα 1: Συστάσεις προς τις δημόσιες αρχές και άλλους φορείς

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

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

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

2. Αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών απασχόλησης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας

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

3. Εκπαίδευση και κατάρτιση

- Καλύτερη προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες των ατόμων και της αγοράς εργασίας.
- Προώθηση της ισότιμης αξιολόγησης και της διαφάνειας μεταξύ της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλων μορφών εκπαίδευσης, συμπεριλαμβανομένης της ανώτατης.

- Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της χρηματοδότησης των εκπαιδευτικών συστημάτων, με προοπτική να μειωθεί ο αριθμός των μαθητών, που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο.
- Ενθάρρυνση της ενεργού συμμετοχής των ενηλίκων στη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση, ανεξάρτητα από τα εκπαιδευτικά τους εφόδια.
- Βελτίωση της διάθεσης και της ποιότητας των ευκαιριών κατάρτισης για άτομα και εργοδότες, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη τις ανάγκες των ΜμΕ και ατόμων με λιγότερα προσόντα.
- Βελτίωση της διαφάνειας και της αναγνώρισης των προσόντων που αποκτώνται μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Υποστήριξη προγραμμάτων κατάρτισης, που ταιριάζουν καλύτερα με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και οδηγούν σε προσόντα, με στόχο να αποφευχθεί, όπου είναι δυνατόν, η απώλεια δεξιοτήτων και/ή η απώλεια θέσεων εργασίας.

4. Η επάρκεια των επενδύσεων στην περιφερειακή ανάπτυξη

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

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

- Διασφάλιση της διαθεσιμότητας, της προσβασιμότητας, της βιωσιμότητας και της ποιότητας των κοινωνικών και άλλων υποδομών όπως οι μεταφορές, περίθαλψη, τα σχολεία και η στέγαση.
- Δημιουργία πλαισίου για την ανάπτυξη πρακτικών στο χώρο εργασίας, οι οποίες βελτιώνουν την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και, με αυτόν τον τρόπο, ενθαρρύνουν την πλήρη αξιοποίηση του παραγωγικού ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού.

6. Σύσταση, διατήρηση και ανάπτυξη επιχειρήσεων

- Διευκόλυνση της σύστασης και της ανάπτυξης επιχειρήσεων ώστε να μεγιστοποιηθεί η δυναμική για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ένα βελτιωμένο περιβάλλον οφείλει να επιτρέπει στους επιχειρηματίες, να επενδύουν σε βιώσιμες επιχειρήσεις.
- Διασφάλιση της διαφάνειας της πληροφόρησης, ελαχιστοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών και παροχή επαρκούς στήριξης στους νέους επιχειρηματίες.

7. Ρόλος των φορολογικών και των συστημάτων παροχών

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

Παράρτημα 2: Παραπομπές

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

Κείμενα των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων

Πλαίσιο δράσεων για τη δια βίου ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων (28/02/2002)

Συμφωνία-πλαίσιο για την τηλεργασία (16/07/2002)

Συμφωνία-πλαίσιο για το άγχος που συνδέεται με την εργασία (08/10/2004)

Πλαίσιο δράσεων για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (01/03/2005)

Συμφωνία-πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στο χώρο εργασίας (26/04/2007)

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

Αποφάσεις/Συστάσεις/Συμπεράσματα

Συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 30ής Νοεμβρίου 2009, με τίτλο «Πρωώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας – Ανάκαμψη από την κρίση και προετοιμασία του θεματολογίου της Λισαβώνας για μετά το 2010»

Σύσταση της Επιτροπής, της 3ης Οκτωβρίου 2008, σχετικά με την ενεργή ένταξη των ατόμων που είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας (2008/867/ΕΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 307 της 18/11/2008, σελ. 0011-0014)

Απόφαση του Συμβουλίου, της 12^{ης} Ιουλίου 2005, για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών (2005/600/ΕΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 205 της 06/08/2005, σελ. 0021-0027)

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

Σύσταση του Συμβουλίου, της 27ης Ιουλίου 1992, για τη σύγκλιση των στόχων και των πολιτικών κοινωνικής προστασίας (92/442/ΕΟΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 245 της 26/08/1992, σελ. 0049 – 0052)

Σύσταση του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 1992, σχετικά με τα κοινά κριτήρια που αφορούν την επάρκεια πόρων και παροχών στα συστήματα κοινωνικής προστασίας (92/441/ΕΟΚ) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 245 της 26/08/1992, σελ. 0046 – 0048)

Ευρωπαϊκές οδηγίες

Οδηγία 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, για τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 327 της 5.12.2008, σελ. 9-14)

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση) (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 204 της 26.7.2006, σελ. 23-36)

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 303 της 2.12.2000, σελ. 16-22)

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 180 της 19.7.2000, σελ. 22-26)

Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη από τη ETUC, την UNICE και το CEEP (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 175 της 10.7.1999, σελ. 43-48)

Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για μερική απασχόληση, που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την ETUC - Παράρτημα: συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 14 της 20.1.1998, σελ. 9-14)

Οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουνίου 1989, σχετικά με την εισαγωγή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 183 της 29.6.1989, σελ. 1-8)

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. ~~του~~ Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας
σήμερα 31/3/2016 με αριθμ. πράξης 5 από την
εξουσιοδοτημένη Αντιπρόσωπο της ΓΣΕΕ
Ε. ΒΑΡΧΑΛΑΜΑ
κάτοχο του αριθ. Π. 671131 Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη
από το Α.Π.Α. ΑΘΗΝΩΝ την 10/6/1991

Καταθέτης



Υπάλληλος

ΕΛΛΗ Β. ΒΑΡΧΑΛΑΜΑ