

4. Η Πληροφορική στον Ιδιωτικό Τομέα

Στο κεφάλαιο αυτό θα εξετάσουμε αρχικά τους τομείς δραστηριοποίησης στην πληροφορική και το καθεστώς εκτέλεσης ιδιωτικών και δημοσίων έργων, και στη συνέχεια θα κάνουμε αναφορά στα εργασιακά και τα επαγγελματικά θέματα των Πληροφορικών.

4.1. Η πληροφορική ως επάγγελμα

Η πληροφορική στην Ελλάδα δεν είναι κατοχυρωμένο και ελεγχόμενο από την πολιτεία επάγγελμα, όπως π.χ. του ηλεκτρολόγου μηχανικού ή του οικονομολόγου, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζεται ως απλή εμπορική δραστηριότητα. Αυτό συνεπάγεται αυτομάτως ότι ο οποιοσδήποτε έχει το δικαίωμα να ασκήσει την εν λόγω εμπορική δραστηριότητα χωρίς να απαιτείται συγκεκριμένη άδεια ασκήσεως επαγγέλματος πληροφορικού. Συνεπάγεται επίσης ότι δεν υπάρχει κανένα πλαίσιο που να ορίζει τις προδιαγραφές και τις απαιτούμενες σπουδές για την άσκηση αυτού του επαγγέλματος, με αποτέλεσμα λοιπόν να μη διασφαλίζεται η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών.

Το Υπουργείο Οικονομικών έχει κωδικοποιήσει τις οικονομικές δραστηριότητες των επιχειρήσεων με σκοπό την ταξινόμηση και την ευκολότερη διαχείριση τους για φορολογικούς κυρίως λόγους. Σύμφωνα λοιπόν με αυτή την κωδικοποίηση/ταξινόμηση οι συναφείς με την Πληροφορική οικονομικές δραστηριότητες είναι οι ακόλουθες:

72	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
72.1	Παροχή συμβουλών για τον υλικό εξοπλισμό πληροφορικής
72.10	Παροχή συμβουλών για τον υλικό εξοπλισμό πληροφορικής
72.10.1	Υπηρεσίες παροχής συμβουλών για θέματα υλικού (hardware) πληροφορικής
72.10.10	Υπηρεσίες παροχής συμβουλών για θέματα υλικού (hardware) πληροφορικής
72.2	Παροχή συμβουλών και προμήθεια λογισμικού
72.20	Παροχή συμβουλών και προμήθεια λογισμικού
72.20.1	Παραγωγή εγγεγραμμένων μέσων μεταφοράς δεδομένων πληροφορικής, που χρησιμοποιούνται σε αυτόματες μηχανές επεξεργασίας δεδομένων
72.20.10	Παραγωγή εγγεγραμμένων μέσων μεταφοράς δεδομένων πληροφορικής, που χρησιμοποιούνται σε αυτόματες μηχανές επεξεργασίας δεδομένων
72.20.2	Υπηρεσίες ανάπτυξης πακέτων λογισμικού
72.20.21	Υπηρεσίες ανάπτυξης συστημάτων και εργαλείων λογισμικού
72.20.22	Υπηρεσίες ανάπτυξης λογισμικού εφαρμογών
72.20.22.01	Υπηρεσίες ανάπτυξης λογισμικού εφαρμογών τηλεματικής
72.20.3	Υπηρεσίες παροχής συμβουλών και άλλων προμηθειών λογισμικού
72.20.31	Υπηρεσίες παροχής συμβουλών για συστήματα και τεχνικά θέματα

72.20.32	Υπηρεσίες ανάπτυξης λογισμικού επί παραγγελία
72.20.32.01	Παραγωγή προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών, που παράγονται ή ολοκληρώνονται κατόπιν παραγγελίας
72.20.33	Υπηρεσίες ανάπτυξης και προγραμματισμού συστημάτων
72.20.34	Υπηρεσίες συντήρησης συστημάτων
72.20.35	Άλλες επαγγελματικές υπηρεσίες σχετικές με υπολογιστές
72.20.35.01	Υπηρεσίες επανόρθωσης καταστραφέντος λογισμικού
72.20.35.02	Υπηρεσίες ποιοτικού ελέγχου συστήματος λογισμικού
72.20.35.03	Υπηρεσίες σχεδιασμού, υποστήριξης και ολοκλήρωσης συστήματος λογισμικού
72.3	Επεξεργασία δεδομένων
72.30	Επεξεργασία δεδομένων
72.30.1	Υπηρεσίες διαχείρισης εγκαταστάσεων ηλεκτρονικού υπολογιστή
72.30.10	Υπηρεσίες διαχείρισης εγκαταστάσεων ηλεκτρονικού υπολογιστή
72.30.2	Υπηρεσίες επεξεργασίας με ηλεκτρονικό υπολογιστή
72.30.21	Υπηρεσίες επεξεργασίας και πινακοποίησης δεδομένων
72.30.21.01	Υπηρεσίες διάθεσης εξοπλισμού επεξεργασίας δεδομένων ή δικτύων (υπολογιστικής ισχύος κλπ)
72.30.21.02	Υπηρεσίες χρηματοδοτικής μίσθωσης ή ενοικίασης χρόνου απασχόλησης μηχανής σε σύστημα επεξεργασίας δεδομένων σε τρίτους
72.30.22	Υπηρεσίες εισαγωγής δεδομένων
72.30.23	Άλλες υπηρεσίες επεξεργασίας με ηλεκτρονικό υπολογιστή
72.30.23.01	Υπηρεσίες μετατροπής και διόρθωσης κασετών και δισκετών
72.30.23.02	Υπηρεσίες οπτικής αναγνώρισης χαρακτήρων
72.30.23.03	Υπηρεσίες προετοιμασίας εισαγωγής δεδομένων
72.4	Δραστηριότητες σχετικές με τράπεζες δεδομένων
72.40	Δραστηριότητες σχετικές με τράπεζες δεδομένων
72.40.1	Υπηρεσίες βάσεων δεδομένων
72.40.10	Υπηρεσίες βάσεων δεδομένων
72.40.10.01	Υπηρεσίες ανάπτυξης βάσεων δεδομένων
72.40.10.02	Υπηρεσίες αποθήκευσης βάσεων δεδομένων
72.5	Συντήρηση και επισκευή μηχανών γραφείου, λογιστικών μηχανών και εξοπλισμού πληροφορικής
72.50	Συντήρηση και επισκευή μηχανών γραφείου, λογιστικών μηχανών και εξοπλισμού πληροφορικής
72.50.1	Υπηρεσίες συντήρησης και επισκευής μηχανημάτων γραφείου, λογιστικών μηχανών και ηλεκτρονικών υπολογιστών
72.50.11	Υπηρεσίες συντήρησης και επισκευής μηχανημάτων γραφείου και λογιστικών μηχανών

72.50.11.01	Υπηρεσίες επισκευής αριθμομηχανών, γραφομηχανών κλπ.
72.50.11.02	Υπηρεσίες συντήρησης ηλεκτρονικών ταμειακών μηχανών
72.50.11.03	Υπηρεσίες συντήρησης και επισκευής λογιστικών μηχανών
72.50.11.04	Υπηρεσίες συντήρησης και επισκευής φωτοτυπικών μηχανημάτων
72.50.12	Υπηρεσίες συντήρησης και επισκευής ηλεκτρονικών υπολογιστών
72.50.12.01	Υπηρεσίες εγκατάστασης πακέτων λογισμικού ή επεκτάσεων
72.6	Άλλες δραστηριότητες συναφείς με την πληροφορική
72.60	Άλλες δραστηριότητες συναφείς με την πληροφορική
72.60.1	Άλλες υπηρεσίες που σχετίζονται με ηλεκτρονικούς υπολογιστές
72.60.10	Άλλες υπηρεσίες που σχετίζονται με ηλεκτρονικούς υπολογιστές
73.10.13.04	Υπηρεσίες Έρευνας και Πειραματικής Ανάπτυξης στην Πληροφορική
74.14.10.97	Υπηρεσίες Μελετών Οργάνωσης και Επιχειρησιακής Έρευνας

Από την κωδικοποίηση αυτή είναι προφανές ότι η πληροφορική δεν έχει την αντιμετώπιση που έχουν τα υπόλοιπα τεχνικά επαγγέλματα όπου ο ρόλος του μηχανικού αφορά την ολοκληρωμένη μελέτη, επίβλεψη και κατασκευή ενός έργου. Αντιθέτως, εξισώνεται με μια απλή εμπορική δραστηριότητα και ταυτίζεται δυστυχώς στο τεχνικό της μέρος με την "επισκευή ταμειακών μηχανών και γραφομηχανών". Όλα αυτά δείχνουν καθαρά την άγνοια της πολιτείας για το τι ακριβώς είναι η πληροφορική και για το ποια είναι η σημασία της ορθής άσκησης του αντίστοιχου επαγγέλματος για ολόκληρη την κοινωνία.

Ο οποιοσδήποτε λοιπόν μπορεί να κάνει έναρξη επαγγέλματος στη ΔΟΥ της περιοχής του και να δηλώσει μία από τις παραπάνω δραστηριότητες χωρίς να προσκομίσει οποιοδήποτε πτυχίο που θα πιστοποιεί ότι κατέχει τις αντίστοιχες γνώσεις. Επιπλέον, δεδομένου ότι πρόκειται για εμπορική δραστηριότητα θα εγγραφεί στο Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της περιοχής του (και όχι σε κάποιο αρμόδιο επιμελητήριο) και ούτε και θα χρειαστεί να αποκτήσει άδεια άσκησης του επαγγέλματος. Εξαιρέση σε αυτό αποτελούν οι μηχανικοί πληροφορικής που εγγράφονται υποχρεωτικά στο ΤΕΕ για να αποκτήσουν την άδειά τους. Ανεξάρτητα όμως από αυτό, η πορεία στη συνέχεια είναι η ίδια και για τις δύο κατηγορίες πτυχιούχων, δηλαδή μια εμπορική δραστηριότητα.

Όσον αφορά τα επαγγελματικά δικαιώματα των πτυχιούχων πληροφορικής αυτά έχουν καθορισθεί για ελάχιστα μόνο τμήματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Από τα 45 περίπου τμήματα ΑΕΙ και ΑΤΕΙ που επικαλούνται σπουδές σχετικές με πληροφορική και επικοινωνίες τα επαγγελματικά δικαιώματα έχουν καθορισθεί μόνο στα ακόλουθα:

1. Πληροφορικής, ΑΤΕΙ Αθήνας [Π.Δ. 345/1989]
2. Πληροφορικής, ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης [Π.Δ. 345/1989]
3. Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων, ΑΤΕΙ Πειραιά [Π.Δ. 345/1989]
4. Ηλεκτρονικών Μηχανικών και Μηχανικών ΗΥ, Πολυτεχνείου Κρήτης [Π.Δ. 372/1997]
5. Μηχανικών ΗΥ, Τηλεπικοινωνιών και Δικτύων, Πανεπ. Θεσσαλίας [Π.Δ. 82/2000]

Ακόμη και αυτά τα δικαιώματα όμως είναι πρακτικά άχρηστα αφού δεν υπάρχει θεσμοθετημένη διαδικασία μελέτης, επίβλεψης και κατασκευής ενός έργου πληροφορικής που να απαιτεί την υπογραφή του κατέχοντος (και μόνον αυτού) των δικαιωμάτων σε έργα πληροφορικής (όπως π.χ. συμβαίνει για τα υπόλοιπα τεχνικά έργα).

Τέλος, για όσους αποφασίζουν να εργασθούν ως μισθωτοί σε επιχειρήσεις πληροφορικής, τα πράγματα δε διαφέρουν καθόλου και το πεδίο είναι το ίδιο ανοιχτό σε όλους. Οι επιχειρήσεις παρότι δεν υποχρεούνται να απασχολούν υπαλλήλους με συγκεκριμένα επαγγελματικά δικαιώματα και άδεια άσκησης επαγγέλματος μπορούν παρά ταύτα να αναλαμβάνουν οποιοδήποτε έργο πληροφορικής. Σε αντίθεση λοιπόν με τις υπόλοιπες τεχνικές εταιρίες που οφείλουν να πληρούν συγκεκριμένες προδιαγραφές σε ανθρώπινο δυναμικό ώστε να είναι σε θέση να αναλάβουν έργα αντίστοιχης ευθύνης και κόστους, στον τομέα της πληροφορικής τα έργα αντιμετωπίζονται ως απλά προϊόντα και οι εταιρίες επομένως δε θεωρούνται κατασκευαστικές. Με αυτό το "πλεονέκτημα" λοιπόν οι εταιρίες προτιμούν χαμηλά αμοιβόμενους υπαλλήλους (που δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις και σπουδές) ώστε να μειώσουν το κόστος και μαζί με αυτό και την ποιότητα δυστυχώς των έργων που υλοποιούν.

4.2. Ιδιωτικά και δημόσια έργα

Στις περισσότερες κατηγορίες κατασκευαστικών έργων υπάρχει σαφές νομοθετικό πλαίσιο που ορίζει τους κανόνες και τις προδιαγραφές σωστής εκτέλεσης και λειτουργίας των έργων αυτών. Για κάθε έργο για παράδειγμα υπάρχει σαφής διαδικασία μελέτης, κατασκευής, επίβλεψης κατασκευής, διασφάλισης ποιότητας, και αξιόπιστης λειτουργίας. Υπάρχουν επίσης κανονισμοί που ανανεώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα και ορίζουν και την παραμικρή λεπτομέρεια – από τον τύπο του σκυροδέματος μέχρι την τεχνολογία του χάλυβα με τον οποίο θα οπλιστεί. Όταν μάλιστα πρόκειται για έργα δημοσίου συμφέροντος οι διαδικασίες μελέτης και κατασκευής αυτών είναι ακόμη πιο αυστηρές και ελέγχονται από επιπρόσθετους κρατικούς μηχανισμούς. Οι εταιρίες για παράδειγμα που αναλαμβάνουν τα αντίστοιχα έργα πρέπει να έχουν την ανάλογη εμπειρία που διαπιστώνεται τόσο από τη συμμετοχή τους σε παρόμοια έργα στο παρελθόν όσο και από το προσωπικό που απασχολούν. Χωρίς αυτό να σημαίνει ότι όλα λειτουργούν στο επιθυμητό επίπεδο, εντούτοις για μια μεγάλη κατηγορία των κατασκευαστικών έργων (κυρίως δομικών) παρατηρείται μια οργάνωση όπως αυτή που θα ανέμενε κανείς για έργα που αφορούν το ευρύ κοινωνικό σύνολο και την ποιότητα ζωής αυτού.

Τι συμβαίνει όμως στην Πληροφορική; Εδώ τα πράγματα είναι δυστυχώς εντελώς διαφορετικά. Καταρχήν, και όσον αφορά τα ιδιωτικά έργα, υπάρχει παντελής έλλειψη οποιουδήποτε πλαισίου με προδιαγραφές και απαιτήσεις ποιότητας των έργων (τόσο κατασκευής όσο και λειτουργίας αυτών). Κάθε ένας έχει το δικαίωμα να μελετήσει, σχεδιάσει, υλοποιήσει, λειτουργήσει, συντηρήσει και αναβαθμίσει οποιοδήποτε πληροφοριακό ή επικοινωνιακό σύστημα, ανεξαρτήτως της σοβαρότητας αυτού και των επιπτώσεων πιθανών λαθών στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Όσον αφορά τα δημόσια έργα μπορεί η παραπάνω διαδικασία να ακολουθεί κάποια πιο τυποποιημένα και αυστηρά πλαίσια αλλά τα έργα Πληροφορικής και Επικοινωνιών αντιμετωπίζονται ως προμήθειες! Αυτό σημαίνει ουσιαστικά ότι μια εταιρεία που θα υλοποιήσει ένα τέτοιο έργο δεν υποχρεούται να πληρεί όλες εκείνες τις προϋποθέσεις ούτε και να έχει όλες εκείνες τις προδιαγραφές που θα είχε αν το έργο αυτό υλοποιούνταν όπως και τα υπόλοιπα κατασκευαστικά έργα. Επιπλέον, αφού υλοποιηθεί και παραδοθεί ένα τέτοιο έργο, η προμήθεια προς το Δημόσιο έχει ολοκληρωθεί με αποτέλεσμα τα

οποιαδήποτε λάθη, αστοχίες του υλικού, προβλήματα λειτουργίας/συντήρησης, καθώς και οι επιπτώσεις όλων αυτών, να μην επιφέρουν ποινικές ευθύνες στον κατασκευαστή. Χαρακτηριστικά παραδείγματα τα δύο πρόσφατα γεγονότα με τις υποκλοπές κινητών τηλεφώνων και με τη διαγραφή αρχείων από τα συστήματα της Επιτροπής Ανταγωνισμού. Ποιος μελέτησε και σχεδίασε τα αντίστοιχα πληροφοριακά συστήματα; Ποιος και με τι προδιαγραφές τα υλοποίησε; Ποιος εκτελούσε τη συντήρηση και αναβάθμιση αυτών των συστημάτων; Ποιος ήταν υπεύθυνος για την ασφάλεια των παρεχομένων υπηρεσιών; Και μπορεί αυτά τα ερωτήματα να μη βρήκαν ποτέ απάντηση αλλά το μόνο βέβαιο είναι ότι οι περισσότερες από εκείνες τις εγκληματικές ενέργειες θα είχαν αποφευχθεί αν τα αντίστοιχα έργα είχαν υλοποιηθεί και λειτουργήσει με όλες εκείνες τις επίσημες προδιαγραφές που οφείλουν να φέρουν τα κατασκευαστικά έργα.

Ζούμε λοιπόν σε μια χώρα όπου εξακολουθεί να επικρατεί η αντίληψη ότι ενώ η “κατάρρευση ενός κτιρίου” είναι ευθύνη τόσο του ελέγχου που άσκησε ο κρατικός μηχανισμός κατά την κατασκευή του όσο και του εργολάβου και μηχανικού που την ανέλαβαν, η “κατάρρευση ενός πληροφοριακού συστήματος” ή η “υποκλοπή προσωπικών στοιχείων από ένα επικοινωνιακό σύστημα” δεν πρέπει να υπάγεται στους ίδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς. Η κατάσταση βέβαια αυτή οφείλεται εν μέρει και στο γεγονός ότι η Πληροφορική στην Ελλάδα δεν αντιμετωπίστηκε ποτέ ως ένας σύγχρονος τεχνικός κλάδος που όχι μόνο δε διαφέρει σε τίποτα από τους υπολοίπους παραδοσιακούς τεχνικούς κλάδους, αλλά αντιθέτως παρουσιάζει πολλαπλές ιδιομορφίες και δυσκολίες που απαιτούν πολύ περισσότερη προσοχή και στρατηγικό σχεδιασμό. Αντ’αυτού, αυτό που βιώνουμε για περισσότερα από 20 χρόνια στην Ελλάδα είναι μια μεθοδευμένη προσπάθεια παραγκωνισμού και σφετερισμού του κλάδου σε βάρος πάντοτε της ίδιας της κοινωνίας και του δημοσίου συμφέροντος. Από την εκπαίδευση των Πληροφορικών μέχρι την επαγγελματική τους κατοχύρωση παρατηρούμε ακόμη και σήμερα την απουσία του απαραίτητου πλαισίου που θα οδηγούσε στην ανάπτυξη του τεχνικού αυτού κλάδου της νέας εποχής.

Και ο λόγος φυσικά για όλα αυτά είναι απλός. Όσο πιο ανοργάνωτο το πεδίο της πληροφορικής τόσο πιο εύκολο για τον οποιοδήποτε θελήσει – και ειδικά για τις εταιρείες που στοχεύουν σε έργα εκατομμυρίων – να αναλάβει με χαμηλό κόστος και χωρίς τις απαραίτητες προϋποθέσεις ένα έργο πληροφορικής – είτε του ιδιωτικού είτε του δημοσίου τομέα.

4.2.1. Μητρώα μελετητών, εργοληπτών και κατασκευαστών δημοσίων (και ιδιωτικών) έργων

Το 2005 έγινε μια προσπάθεια να δημιουργηθεί το απαραίτητο πλαίσιο που θα έθετε όπως ισχύει και για τα υπόλοιπα τεχνικά έργα τους κανόνες ανάθεσης μελετών για έργα πληροφορικής και δικτύων [Ν.3316/2005]. Το πλαίσιο βέβαια αυτό δεν αφορά τα ιδιωτικά έργα πληροφορικής, αλλά ούτε και την κατασκευή των δημοσίων έργων – αφορά μόνο τις μελέτες των δημοσίων έργων. Στο νέο λοιπόν αυτό νόμο επαναπροσδιορίστηκαν οι κατηγορίες μελετών και προστέθηκε σε αυτές και η κατηγορία “Μελέτες συστημάτων πληροφορικής και δικτύων”. Επίσης, κατόπιν πιέσεων που δέχθηκε το ΥΠΕΧΩΔΕ διαχώρισε την κατηγορία “Μηχανολογικές, ηλεκτρολογικές και ηλεκτρονικές μελέτες” σε δύο ανεξάρτητες κατηγορίες όπου η μία αφορά τις “Μηχανολογικές και ηλεκτρολογικές μελέτες” και η δεύτερη τις “Ηλεκτρονικές μελέτες”. Ωστόσο, και παρά την σωστή κατεύθυνση στην οποία κινήθηκε αρχικά αυτός ο νόμος, το αποτέλεσμα ήταν δύο χρόνια μετά να μην έχει αλλάξει ακόμη τίποτα αναφορικά με τα δημόσια (άλλα ούτε φυσικά και με τα ιδιωτικά) έργα Πληροφορικής και Επικοινωνιών.

Η αιτία για αυτό ήταν ότι για να λειτουργήσει και να εφαρμοστεί στην πράξη ο παραπάνω ανανεωμένος νόμος έπρεπε πρώτα να συσταθούν στη Διεύθυνση Μητρώων και Τεχνικών Επαγγελμάτων του ΥΠΕΧΩΔΕ τα αντίστοιχα μητρώα των δύο νέων κατηγοριών μελετών. Για να συσταθούν όμως τα μητρώα αυτά έπρεπε πρώτα να εκδοθούν τα Προεδρικά Διατάγματα που θα περιέγραφαν τις προϋποθέσεις εγγραφής και τους όρους λειτουργίας αυτών των μητρώων – κάτι που δεν έγινε ποτέ! Και όχι μόνο δεν εκδόθηκαν ποτέ αυτά τα διατάγματα, αλλά πριν καν λειτουργήσει στην πράξη ο νέος αυτός νόμος, το ΥΠΕΧΩΔΕ ψήφισε πρόσφατα έναν άλλο νόμο (Ν.3481/2006) με τον οποίο τροποποίησε το Ν.3316/2005. Με την τροποποίηση αυτή μάλιστα κατήργησε τη νεοσύστατη ανεξάρτητη κατηγορία Ηλεκτρονικών Μελετών και την επανασυγχώνευσε με τις Ηλεκτρολογικές/Μηχανολογικές. Ο διαχωρισμός δηλαδή αυτών των κατηγοριών που έγινε με το Ν.3316/2005 δεν εφαρμόστηκε ποτέ. Επιπλέον, στο νέο νόμο επαναλαμβάνεται (λες και δεν ήταν ήδη γνωστό) ότι η λειτουργία του Μητρώου Μελετητών για τα έργα Πληροφορικής και Δικτύων θα ξεκινήσει όταν ψηφισθεί το απαραίτητο προεδρικό διάταγμα το οποίο και θα ορίζει τις λεπτομέρειες του αντίστοιχου μητρώου. Επομένως, δυο χρόνια μετά το αρχικό εκείνο βήμα, το μόνο που άλλαξε ήταν η προσωρινή δημιουργία και η μετέπειτα κατάργηση της κατηγορίας Ηλεκτρονικών μελετών (σαν να μη συνέβηκε ποτέ δηλαδή), και η επιβεβαίωση της πολιτείας ότι δεν επιθυμεί να προχωρήσει άμεσα στη διευθέτηση του μετέωρου τοπίου των έργων πληροφορικής και επικοινωνιών.

Συνέπεια αυτών είναι ότι τα έργα πληροφορικής που σήμερα υλοποιούνται εξακολουθούν να μην μελετούνται πριν ανατεθούν προς υλοποίηση ή ακόμη κι αν μελετούνται αυτό δε γίνεται με τους κανόνες του νέου νομοθετικού πλαισίου που αφορά και τα υπόλοιπα δημόσια τεχνικά έργα. Η όλη καθυστέρηση δημιουργεί εύλογα ερωτηματικά δεδομένου ότι τόσο τα μητρώα όσο και τα αντίστοιχα προεδρικά διατάγματα υπάρχουν ήδη για όλες τις υπόλοιπες κατηγορίες μελετών. Επομένως είναι άξιο απορίας για ποιο λόγο αυτά δεν υιοθετούνται και από τη νέα κατηγορία των έργων Πληροφορικής και Δικτύων, ή τουλάχιστον δεν επεκτείνονται ώστε να συμπεριλάβουν και τη νέα αυτή κατηγορία. Ποιος και για ποιο λόγο καθυστερεί και εμποδίζει τη λειτουργία του νέου νόμου;

Ένα άλλο λεπτό νομικό σημείο είναι ότι σύμφωνα με το Π.Δ.799/1978 (άρθρο 3, παρ.2)¹ για την εγγραφή στα μητρώα μελετητών απαιτείται άδεια ασκήσεως επαγγέλματος μόνο για εκείνα τα επαγγέλματα όπου τέτοια άδεια προβλέπεται από το νόμο, ενώ για τα υπόλοιπα επαγγέλματα αρκεί το πτυχίο. Στο επάγγελμα του Πληροφορικού όμως οι αντίστοιχοι επαγγελματίες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες – τους μηχανικούς που έχουν ήδη άδεια ασκήσεως λόγω της εγγραφής τους στο ΤΕΕ, και τους αποφοίτους μη πολυτεχνικών σχολών που δεν έχουν αντίστοιχη άδεια αφού δεν εντάσσονται σε κανένα επιμελητήριο. Ερμηνεύοντας λοιπόν το Π.Δ.799/1978 το ερώτημα που προκύπτει είναι τι θα ισχύσει τελικά με το επάγγελμα του Πληροφορικού; Θα εγγράφονται στο μητρώο οι απόφοιτοι Πληροφορικής ως έχουν (άλλοι με άδεια και άλλοι χωρίς), ή θα αποφασίσει επιτέλους η πολιτεία να θεσμοθετήσει επιμελητηριακό φορέα για το σύνολο του κλάδου Πληροφορικής και

¹Ο Ν.716/1977 πάνω στον οποίο βασίστηκε το Π.Δ.799/1978 όσο και οι διατάξεις που απορρέουν από αυτόν έχουν καταργηθεί με το Ν.3316/2005, με εξαίρεση όμως τις διατάξεις που αφορούν τα μητρώα και μέχρις ότου ορισθούν τα απαραίτητα προεδρικά διατάγματα. Αυτό σημαίνει ότι μέχρι να ορισθεί το προεδρικό διάταγμα που αφορά τα μητρώα της κατηγορίας Πληροφορικής και Δικτύων οι διατάξεις του Π.Δ.799/1978 πρέπει θεωρητικά να ισχύουν.

Επικοινωνιών; Γίνεται σαφές λοιπόν ότι το πρόβλημα των μελετών και του μητρώου δε μπορεί να αντιμετωπισθεί μεμονωμένα αλλά πρέπει να ενταχθεί σε μια γενικότερη πολιτική που θα δώσει οριστική λύση και κατοχύρωση στο επάγγελμα του πληροφορικού και στην επιμελητηριακή εκπροσώπηση του κλάδου. Περισσότερα όμως για το θέμα αυτό θα αναπτύξουμε σε επόμενη ενότητα.

Τέλος, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ακόμη κι αν όλα είχαν γίνει σωστά και ιδανικά για το θέμα των μελετών των δημοσίων έργων πληροφορικής, δεν έχουμε καν εισέλθει στην ουσία του προβλήματος που δεν είναι άλλη από την ίδια την κατασκευή των δημοσίων αλλά και των ιδιωτικών έργων. Ακόμη κι αν οι μελέτες των δημοσίων έργων πληροφορικής αποκτήσουν ένα ορθολογικό πλαίσιο, η κατασκευή των αντίστοιχων έργων δεν έχει ενταχθεί σε κανένα νομοθετικό πλαίσιο ακόμη. Τα έργα αυτά εξακολουθούν να αποτελούν προμήθειες του ελληνικού δημοσίου. Σε αντίθεση με την πληροφορική, αυτό που ισχύει για τις υπόλοιπες κατηγορίες είναι ότι οι επιχειρήσεις που εκτελούν δημόσια τεχνικά έργα εγγράφονται στα Μητρώα Εργοληπτικών Επιχειρήσεων (ΜΕΕΠ) ενώ οι μηχανικοί που εργάζονται σε αυτές εγγράφονται υποχρεωτικά στα Μητρώα Εμπειρίας Κατασκευαστών (ΜΕΚ). Τα [Μητρώα](#) αυτά έχουν διαβαθμίσεις και τα κριτήρια κατάταξης σε κάθε μία από αυτές ορίζουν ουσιαστικά και την εργοληπτική ικανότητα κάθε κατασκευαστή ή επιχείρησης. Για τα δημόσια έργα πληροφορικής ωστόσο δεν ισχύει ακόμη τίποτε από αυτά.

Όσον αφορά τα ιδιωτικά έργα πληροφορικής αυτά δεν υπόκεινται και πάλι σε κανέναν απολύτως έλεγχο. Σε αντίθεση με τα ιδιωτικά έργα πληροφορικής για πολλές κατηγορίες ιδιωτικών τεχνικών έργων υπάρχουν ήδη μηχανισμοί της πολιτείας που ελέγχουν και επιβεβαιώνουν την ποιότητα και την αξιοπιστία τόσο της μελέτης (πριν δώσουν την άδεια κατασκευής) όσο και της ίδιας της κατασκευής (πριν δώσουν την άδεια λειτουργίας). Για τα μηχανολογικά έργα για παράδειγμα υπεύθυνες είναι οι διευθύνσεις βιομηχανίας των νομαρχιών ενώ για τα πολεοδομικά έργα οι αντίστοιχες διευθύνσεις πολεοδομίας. Το ΤΕΕ μάλιστα κατέθεσε πρόσφατα και ένα Σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος με το οποίο επιχειρεί να κινήσει τις διαδικασίες για τη θεσμοθέτηση και [Μητρώου Κατασκευαστών Ιδιωτικών Έργων](#) (ΜΗ.Κ.Ι.Ε.) που θα αφορά τα ιδιωτικά οικοδομικά έργα. Για τα έργα πληροφορικής ωστόσο δεν υπάρχει κανένας απολύτως κρατικός μηχανισμός ελέγχου.

Τη στιγμή λοιπόν που για τα δομικά έργα κοντεύουν να σχηματίσουν μέχρι και μητρώο ιδιωτικών έργων, για τα έργα πληροφορικής δεν έχουν ακόμη σχηματίσει ούτε καν το μητρώο μελετών δημοσίων έργων! Πότε επιτέλους θα συνειδητοποιήσει η πολιτεία τη σημασία της σωστής εκτέλεσης των έργων πληροφορικής και θα τα αντιμετωπίσει και αυτά με την ίδια σοβαρότητα που αντιμετωπίζει και τα υπόλοιπα τεχνικά έργα; Πότε θα καταλάβει επιτέλους ότι σήμερα πια η ποιότητα ζωής και η κοινωνική ασφάλεια δεν εξαρτώνται μονάχα από την ποιότητα των οικοδομικών έργων;

Στη συνέχεια θα δούμε τι κάνουν οι ίδιες οι εταιρίες από τη δική τους πλευρά για να εξασφαλίσουν και να πιστοποιήσουν την ποιότητα των έργων τους και ποια είναι η μεθοδολογία που ακολουθείται.

4.2.2. Διασφάλιση ποιότητας έργων

Στα πλαίσια του σύγχρονου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος απαραίτητα λειτουργικά χαρακτηριστικά μιας επιχείρησης είναι τα ακόλουθα:

- Πρέπει να αντιλαμβάνεται εγκαίρως τις επιθυμίες / ανάγκες των πελατών και να τις καλύπτει σύμφωνα με τη ζήτηση και με το ελάχιστο δυνατό κόστος.

- Πρέπει να παρέχει προϊόντα και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας συνεχώς και με συνέπεια.

Για τους λόγους αυτούς, τα τελευταία χρόνια, η λέξη ποιότητα έχει μπει για τα καλά στις ελληνικές εταιρίες πληροφορικής. Με τον όρο ποιότητα εννοούμε το σύνολο των χαρακτηριστικών μιας οντότητας, που της επιτρέπουν να ικανοποιεί εκφρασμένες και συνεπαγόμενες ανάγκες. Με άλλα λόγια, είναι ο βαθμός στον οποίο ένα σύνολο ενδογενών χαρακτηριστικών ικανοποιούν κάποιες απαιτήσεις.

Αλλά γιατί ποιότητα; Γιατί ποιότητα σημαίνει ότι ο πελάτης μένει ικανοποιημένος, πράγμα που σημαίνει αύξηση πωλήσεων και άρα αύξηση κερδών. Με την ποιότητα πετυχαίνουμε επίσης οικονομία στα «μέσα», άρα μείωση του κόστους, άρα αύξηση κερδών. Παλιότερα ο όρος ποιότητα αφορούσε μόνο την παραγωγή, σήμερα καλύπτει πολλούς τομείς (εξ' ου και ο όρος «Ολική Ποιότητα») όπως πωλήσεις, μάρκετινγκ, σχεδίαση, διαχείριση, συντήρηση και φυσικά την παραγωγή των προϊόντων και/η των υπηρεσιών. Σήμερα η ποιότητα αποτελεί το θεμελιώδη μοχλό ανάπτυξης μιας εταιρίας καθώς και ένα ισχυρότατο όπλο στα χέρια του μάρκετινγκ. Ποιότητα για τον πελάτη σημαίνει: ποιοτικό προϊόν + ανταγωνιστική τιμή + ακρίβεια στην παράδοση + συνεχής υποστήριξη. Η ποιότητα δίνει προστιθέμενη αξία στα μάτια του πελάτη, δεν αντιγράφεται εύκολα, δίνει κίνητρα στον πελάτη να διαλέξει κι άλλα προϊόντα/υπηρεσίες από την ίδια εταιρία, και είναι η καλύτερη διαφήμιση.

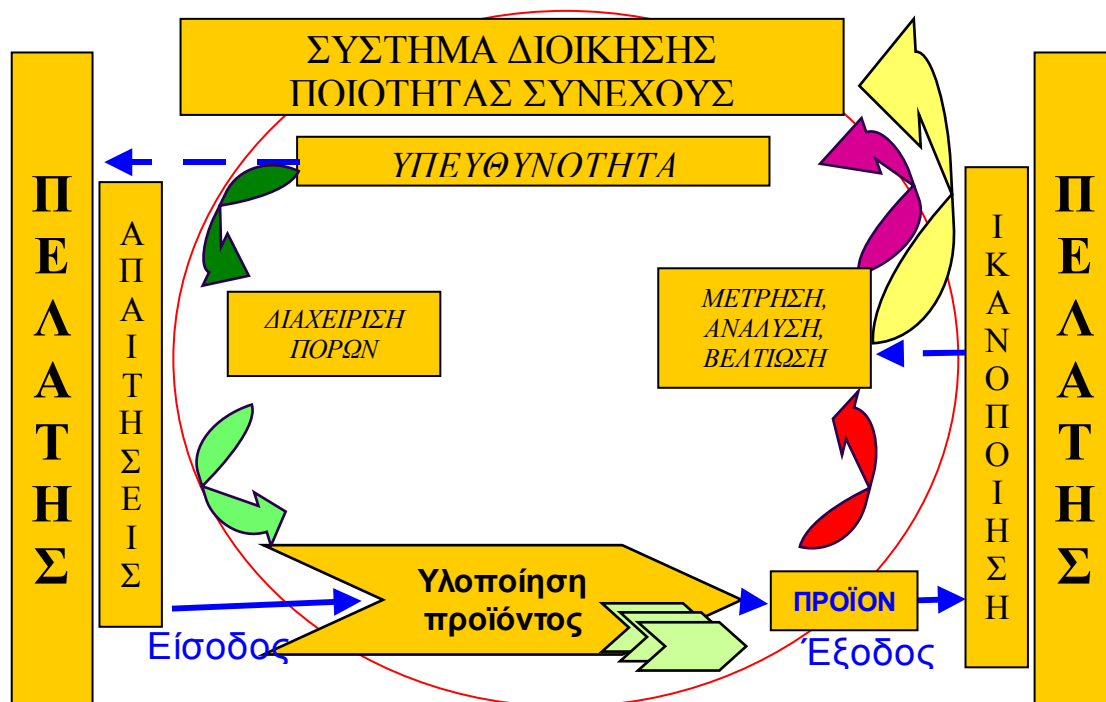
Αλλά τι είναι ένα «σύστημα ποιότητας»; Με τον όρο σύστημα ποιότητας εννοούμε την οργανωτική δομή, τις διαδικασίες, τις διεργασίες και τα μέσα που απαιτούνται για την υλοποίηση της διαχείρισης της ποιότητας. Με τον όρο έλεγχος ποιότητας εννοούμε όλες εκείνες τις επιχειρησιακές τεχνικές και δραστηριότητες που χρησιμοποιούνται για την ικανοποίηση των απαιτήσεων ποιότητας. Τέλος, με τον όρο διασφάλιση ποιότητας εννοούμε όλες τις προγραμματισμένες και συστηματικές δραστηριότητες που υλοποιούνται στο πλαίσιο ενός συστήματος ποιότητας και είναι σε θέση να προσφέρουν επαρκή εμπιστοσύνη ότι το προϊόν θα εκπληρώσει τις απαιτήσεις ποιότητας.

4.2.2.1. Πρότυπα ποιότητας

Υπάρχουν τα εξής πρότυπα για την ποιότητα:

- ISO 9000: παρέχει το λεξιλόγιο για τη διοίκηση και τη διασφάλιση ποιότητας
- Σειρά ISO 9001-2-3: παρέχει οδηγίες για την πιστοποίηση μιας εταιρίας
- Σειρά ISO 10000: παρέχει οδηγίες για την επιθεώρηση συστημάτων ποιότητας
- Σειρά ISO 45000: παρέχει οδηγίες για τη διαπίστευση των φορέων πιστοποίησης

Το ISO-9000 οποίο παρέχει οδηγίες για την επιλογή και τη χρήση προτύπων διοίκησης και διασφάλισης ποιότητας. Πιο συγκεκριμένα, το ISO 9000-3 αφορά οδηγίες για την εφαρμογή του 9001 στην ανάπτυξη, διάθεση και συντήρηση λογισμικού. Το πιο γνωστό ίσως πρότυπο ποιότητας που αφορά τις εταιρίες πληροφορικής, το ISO 9001 περιγράφει ένα μοντέλο για διασφάλιση ποιότητας στη σχεδίαση, ανάπτυξη, παραγωγή, εγκατάσταση και συντήρηση. Το ISO 9001 είναι ένα μοντέλο για την πιστοποίηση ενός συστήματος διαχείρισης ποιότητας. Το ISO 9002 περιγράφει ένα μοντέλο για διασφάλιση ποιότητας στην παραγωγή, εγκατάσταση και συντήρηση. Το ISO 9003 περιγράφει ένα μοντέλο για διασφάλιση ποιότητας στην τελική επιθεώρηση και δοκιμή.



Σχήμα 1: Το πρότυπο ISO 9001:2000

4.2.2.2. Επιθεωρήσεις

Υπάρχουν τριών ειδών επιθεωρήσεις που μπορεί να κάνει μια επιχείρηση:

1. Εσωτερική (πρώτου μέρους): είναι η επιθεώρηση που διενεργείται από την ίδια την εταιρία, εσωτερικά
2. Εξωτερική (δεύτερου μέρους): είναι η επιθεώρηση που διενεργείται από μια εταιρία σε έναν άλλο οργανισμό (π.χ σε έναν προμηθευτή ο οποίος παράγει προϊόντα για την εταιρία)
3. Εξωγενής (τρίτου μέρους): είναι η επιθεώρηση που διενεργείται από έναν εξωτερικό φορέα πιστοποίησης στην εταιρία.

4.2.2.3. Φορείς πιστοποίησης

Στην Ελλάδα υπάρχει το Εθνικό Συμβούλιο Διαπίστευσης (ΕΣΔΙ) που πιστοποιεί τους διάφορους φορείς σύμφωνα με το ISO 45000. Ελληνικοί φορείς πιστοποίησης αποτελούν οι:

1. ΚΔΕΟ
2. ΕΛΟΤ
3. ΒΝQI TÜV Ελληνικός Νηογνώμονας

4.2.2.4. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα προτύπων ποιότητας

Μια εταιρία που πιστοποιεί τα συστήματά της σύμφωνα με τα πρότυπα της σειράς ISO 9001 αποκτά τα εξής πλεονεκτήματα:

- Αυξάνονται τα κέρδη καθώς μειώνεται το κόστος κακής ποιότητας (επανεργασία, επισκευή ή απόρριψη προϊόντων) και αυξάνεται η ποιότητα και η παραγωγικότητα

- Το Σύστημα Ποιότητας γίνεται καθολικά αποδεκτό
- Μπορεί να αποτελέσει (αν δεν αποτελεί ήδη) απαίτηση πιθανού μελλοντικού πελάτη
- Η πιστοποίηση αποτελεί εξαιρετικό εργαλείο για την προώθηση των προϊόντων μιας εταιρίας στην αγορά («όπλο» για το μάρκετινγκ)
- Μπορεί να αποτελέσει πιθανό υποχρεωτικό κανονισμό από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα στο μέλλον

Υπάρχουν όμως και μειονεκτήματα:

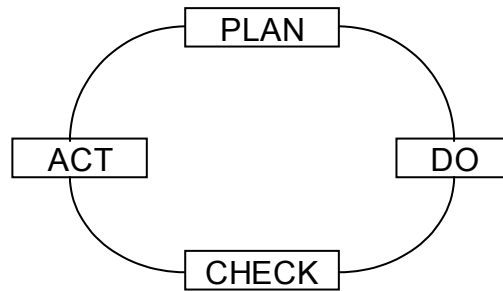
- Το ISO 9001 δεν είναι Σύστημα Διοίκησης Ολικής Ποιότητας καθώς δεν περιλαμβάνει έννοιες όπως:
 1. Συνεχής βελτίωση
 2. Ικανοποίηση του πελάτη
 3. Κόστος ποιότητας
 4. Ασφάλεια και ευθύνη προϊόντος
- Δεν είναι εργαλείο με το οποίο επιτυγχάνεται βελτίωση της ποιότητας
- Δεν καθοδηγείται από τυχόν απαιτήσεις και ανάγκες της αγοράς
- Δεν αποτελεί προσέγγιση / φιλοσοφία για «μηδέν αστοχίες» αλλά περισσότερο «συμμόρφωση με τις απαιτήσεις ποιότητας»
- Πρότυπα όπως το ISO 9001 είναι σχεδιασμένα ώστε να πιστοποιούν συστήματα διοίκησης ποιότητας κι όχι την ίδια την ποιότητα
- Οι περιοδικοί έλεγχοι (audits) εστιάζουν στα συστήματα, τις διαδικασίες, τα κείμενα και τη διοίκηση αντί για την ίδια την ποιότητα αυτή καθαυτή. Τα πιστοποιητικά κρεμιούνται συνήθως στον τοίχο και στη συνέχεια ξεχνιούνται μέχρι τον επόμενο περιοδικό έλεγχο.

4.2.2.5. Διοίκηση Ολικής Ποιότητας

Σύμφωνα με τη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (ΔΟΠ) ή Total Quality Management (TQM) μια εταιρία θέτει τα δικά της 'πρότυπα' ποιότητας βασισμένη στις αρχές των υπηρεσιών της προς τους πελάτες και μια επιθυμία για συνεχή βελτίωση. Δυστυχώς, πολύ λίγες εταιρίες πληροφορικής έχουν υιοθετήσει τη ΔΟΠ. Η πιο συνήθης λύση είναι οι εταιρίες ν' ακολουθούν ένα καθορισμένο πρότυπο που τις υποχρεώνει να συμμορφώνονται μ' ένα σύνολο κανόνων και να συμφωνούν να περνούν από περιοδικό έλεγχο (audit).

ΔΟΠ είναι η φιλοσοφία και οι δραστηριότητες που αποσκοπούν στη συνεχή ικανοποίηση των απαιτήσεων των πελατών, με ελαχιστοποίηση του κόστους και ενεργοποίηση όλων των εργαζομένων στον οργανισμό [Γρηγορούδης Ε.]. Είναι μια συστηματική προσπάθεια που αποβλέπει στη διαρκή βελτίωση της αποδοτικότητας, της ευελιξίας, της ποιότητας και τελικά της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης μέσω του σχεδιασμού, οργάνωσης, σωστής εκτέλεσης και παρακολούθησης κάθε δραστηριότητας στα πλαίσια της επιχείρησης με την ενεργό συμμετοχή κάθε εργαζόμενου σε αυτή. Είναι το σύστημα διοίκησης με βάση το οποίο επιδιώκεται η μεγιστοποίηση της αξίας του παρεχόμενου προϊόντος, όπως αυτή γίνεται αντιληπτή από τον πελάτη, με την πλήρη συμμετοχή των εργαζομένων. Αξιώματα της ΔΟΠ αποτελούν:

- Δέσμευση (για τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας και την καινοτομία)
- Επιστημονική γνώση (κατάλληλων εργαλείων και τεχνικών)
- Ανάμιξη του ανθρώπινου παράγοντα (όλοι σε μια ομάδα)



Σχήμα 2: Ο κύκλος του Deming για συνεχή βελτίωση

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Διοίκηση της Ποιότητας - European Foundation for Quality Management (EFQM) ανέπτυξε και εποπτεύει από το 1990 το Ευρωπαϊκό Μοντέλο Ποιότητας (EQA). Το EQA αποτελεί ένα πρότυπο αυτοαξιολόγησης των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και οργανισμών. Από το 1995 μάλιστα υπάρχει ειδική κατηγορία για οργανισμούς του δημοσίου τομέα.

4.2.2.6. Σύστημα Διοίκησης Ποιότητας στις Ελληνικές εταιρίες πληροφορικής

Οι εταιρίες που αναζητούν να υλοποιήσουν διοίκηση ποιότητας έχουν δυο επιλογές:

- Είτε να υιοθετήσουν κάποιο πρότυπο (όπως π.χ. το ISO 9001)
- Είτε να ακολουθήσουν Διοίκηση Ολικής Ποιότητας (Total Quality Management – TQM)

Οι περισσότερες ελληνικές εταιρίες πληροφορικής καλύπτουν τις απαιτήσεις του ISO 9001 και περιγράφονται από έναν αριθμό εγγράφων που είναι:

- Εγχειρίδιο Ποιότητας
- Διαδικασίες Λειτουργίας
- Διαδικασίες Ποιότητας
- Οδηγίες

Κάθε εργαζόμενος μέσα στην Εταιρεία θα πρέπει να γνωρίζει:

- Την περιγραφή της θέσης εργασίας του (Job Description).
- Την πολιτική ποιότητας της Εταιρείας (Quality Policy).
- Τις διεργασίες στις οποίες εμπλέκεται και τον ρόλο του σε αυτές (processes).
- Τις βασικές διεργασίες του Τμήματος Ποιότητας.

Οι τυπικές διεργασίες ενός τμήματος ποιότητας μιας επιχείρησης είναι:

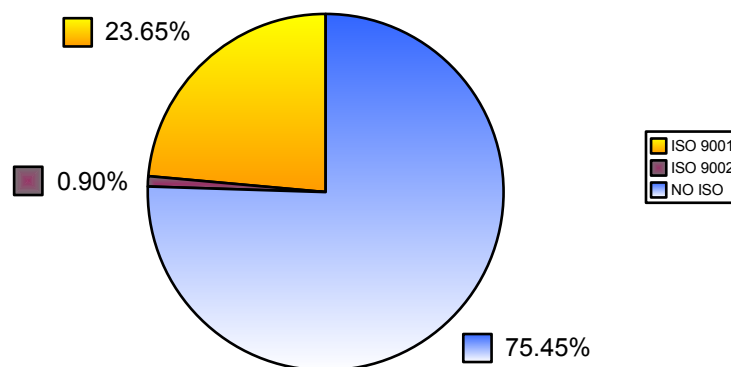
- Συστηματική καταγραφή, έλεγχος και παρακολούθηση των διεργασιών της Εταιρείας
- Συνεχή μέτρηση και Βελτίωση της Παραγωγικότητας & Αποτελεσματικότητας των διεργασιών της Εταιρείας
- Μέτρηση και Βελτίωση της Ποιότητας των παρεχόμενων προϊόντων/υπηρεσιών
- Έλεγχος υπηρεσιών προστιθέμενης αξίας
- Διεξαγωγή Εσωτερικών Επιθεωρήσεων

4.2.2.7. Έρευνα Ποιότητας στην Ελληνική Αγορά Πληροφορικής

Μετά από έρευνά μας με βάση την ιστοσελίδα εταιριών πληροφορικής και με βάση τους παρακάτω τομείς δραστηριότητας (ΤΠΕ):

- Ανάπτυξη εφαρμογών πληροφορικής
- Ανάπτυξη υλικού (H/Y)
- Ανάπτυξη τηλεπικοινωνιακού υλικού
- Κινητή τηλεφωνία
- Τηλεπικοινωνίες
- Δίκτυα
- Ερευνητικά έργα (R&D)
- Δημοσίου
- Λογιστική
- Μηχανογράφηση
- Συμβουλευτικές υπηρεσίες
- Πωλήσεις / υποστήριξη υλικού
- Πωλήσεις / υποστήριξη λογισμικού
- Εκπαίδευση
- Βιομηχανικό / αρχιτεκτονικό λογισμικό
- Παροχές υπηρεσιών Διαδικτύου (ISPs)
- Ανάπτυξη ιστοσελίδων

καταλήξαμε ότι από ένα δείγμα 340 εταιριών πληροφορικής² ένα ποσοστό 26% έχει πιστοποίηση ISO 9001-2 (βλ. Γράφημα 1). Οι περισσότερες μεγάλες σε μέγεθος εταιρίες διαθέτουν πιστοποίηση. Από τις υπόλοιπες, πιστοποίηση συνήθως διαθέτουν οι περισσότερες εταιρίες συμβούλων καθώς και κατασκευαστών (H/Y και τηλεπικοινωνιακού) υλικού.



Γράφημα 1: Πιστοποίηση ελληνικών εταιριών

² Το μεγαλύτερο μέρος των εταιριών προέρχονται από τη λίστα εταιριών πληροφορικής του ΣΕΠΕ http://www.sepe.gr/images/news/SEPE_members072005.pdf

4.3. Εργασιακές σχέσεις

Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των προϋποθέσεων με τις οποίες αναλαμβάνει ο εργαζόμενος να εκτελεί την εργασία. Δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του μισθωτού, ανεξάρτητα δηλαδή από το κύρος της σύμβασης. Συνεπώς εφαρμόζεται σε κάθε περίπτωση η προστατευτική για τον εργαζόμενο νομοθεσία ακόμη και στις περιπτώσεις που η σύμβαση εργασίας είναι για οποιοδήποτε λόγο άκυρη [ΚΕΠΕΑ].

Υπάρχουν τριών ειδών σχέσεις εργασίας με τους οποίους μπορούν να απασχολούνται οι πληροφορικοί:

- Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας
- Παροχή εργασίας με σύμβαση έργου
- Σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών

Κατά την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται, έναντι παροχής μισθού. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διακρίνεται σε:

- σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, όταν η διάρκειά της δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία εργοδότη - εργαζόμενου και
- σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου όταν καθορίζεται το χρονικό διάστημα, μέσα στο οποίο ο μισθωτός θα προσφέρει τις υπηρεσίες του (π.χ. με διάταξη νόμου).

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη.

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα.

Πολλές φορές, ο πραγματικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας, μπορεί να διαφέρει από τον χαρακτηρισμό που δίνει ο εργοδότης ή και τα δύο μέρη κατά τη σύναψή της. Στην περίπτωση αυτή μιλάμε για καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων του εργαζόμενου και ο εργαζόμενος θα πρέπει να διεκδικήσει τα δικαιώματά του επικαλούμενος τα πραγματικά στοιχεία της εργασιακής του σχέσης δηλ. ωράριο, συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη κ.λ.π. Εάν αποδειχθεί ότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έγινε με σκοπό την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας, τότε η σύμβαση θεωρείται ως αορίστου χρόνου με ορισμένες προϋποθέσεις δηλ. συνεχείς ανανεώσεις μετά τη λήξη της κλπ. Από τη μετατροπή αυτή ο εργαζόμενος έχει πολλά οφέλη, όπως π.χ. καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κλπ.

Μετά την κρίση του 2001 στους τομείς της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών, πολλές εταιρίες έχουν καθιερώσει αυτό που πιο πάνω είδαμε ότι αναφέρεται ως καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων του εργαζόμενου. Εκμεταλλευόμενοι την ανεργία στον κλάδο, προσλαμβάνουν πτυχιούχους πληροφορικής με εξαμηνιαία σύμβαση (ορισμένου χρόνου) την οποία ανανεώνουν 3 και 4 φορές προτού είτε απολύσουν τον εργαζόμενο είτε τον μονιμοποιήσουν χωρίς να υπάρχουν βέβαια ανάλογα οικονομικά οφέλη για τον εργαζόμενο. Υποχρεώνουν δε τους εργαζόμενους να ασφαλιζονται στο ΤΕΒΕ αντί για το ΙΚΑ, για να γλυτώσουν το υψηλό κόστος

ασφάλισης στο ΙΚΑ και να μπορούν να απολύσουν τον/την εργαζόμενο χωρίς καταβολή αποζημίωσης. Με άλλα λόγια, άνθιση εμφανίζεται στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και παροχής εργασίας με σύμβαση έργου για να μειωθεί το κόστος για τον εργοδότη. Οι συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών αν και έχουν αυξηθεί δεν προτιμούνται από τους εργοδότες καθώς υπάρχει δυσκολία ελέγχου του εργαζομένου. Δυστυχώς όμως, σε όλες τις περιπτώσεις, οι μισθοί παραμένουν το ίδιο χαμηλοί όπως και για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (στην ουσία οι αυξήσεις έχουν «παγώσει» εδώ και μια τριετία), πράγμα που οφείλεται στην κρίση που περνά ο κλάδος από:

- την έλλειψη έργων καθώς τα μεγαλύτερα έργα στην ελληνική αγορά πληροφορικής είναι αυτά που προσφέρει το δημόσιο και τα κατά καιρούς Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και
- την πληθώρα, πλέον, πτυχιούχων Πληροφορικής από τα πανεπιστήμια, ΤΕΙ και ΙΕΚ της χώρας

4.3.1. Συνθήκες εργασίας

Οι συνθήκες εργασίας αναφέρονται κυρίως στα εργατικά ατυχήματα. Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και το οποίο οφείλεται σε απότομο γεγονός (βίαιο συμβάν), εφόσον αυτό προκάλεσε στον εργαζόμενο ανικανότητα να εργασθεί πάνω από 4 ημέρες. Επομένως, για να χαρακτηριστεί ένα γεγονός σαν εργατικό ατύχημα πρέπει να υπάρχουν οι εξής προϋποθέσεις [ΚΕΠΕΑ]:

- Όταν πρόκειται για βίαιο γεγονός, να υπάρχει δηλαδή έκτακτη και αιφνίδια επίδραση εξωτερικού παράγοντα, που δεν έχει σχέση με την οργανική κατάσταση του εργαζομένου. Η επίδραση αυτή μπορεί να έχει σαν αιτία την επιβάρυνση των όρων εργασίας κάτω από απρόβλεπτες και έκτακτες συνθήκες. (Συνεπώς προϋπάρχουσα ασθένεια, η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα.) Αν όμως η ασθένεια προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα.
- Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζομένου που προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία είναι εργατικό ατύχημα. Έτσι, οξύ έμφραγμα μυοκαρδίου, που προκλήθηκε από ασυνήθιστους όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες κρίθηκε από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα. Εργατικό ατύχημα έχει κριθεί επίσης οτιδήποτε αποτελεί επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας, που προκλήθηκε από υπέρμετρη προσπάθεια που κατέβαλε ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες. Ακόμα σαν εργατικό ατύχημα έχει χαρακτηριστεί εκείνο που συνέβη εξαιτίας ανάθεσης βαρείας εργασίας σε μη αποθεραπευθέντα εργαζόμενο.

Οι σχετικές με τα εργατικά ατυχήματα διατάξεις καλύπτουν τρεις περιπτώσεις ατυχημάτων:

- Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας σαν άμεση συνέπεια αυτής (τραυματισμός του εργαζομένου από μηχάνημα, πτώση κατά την εκτέλεση της εργασίας κλπ).
- Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση

με την εργασία. Έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα και εκείνα που συμβαίνουν κατά την μετάβαση στην εργασία, ή κατά την ενέργεια μιας πράξης προς το συμφέρον του εργοδότη, ακόμα και χωρίς την εντολή του, ή κατά την διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής στον τόπο της εργασίας κατά την προσέλευση ή αναχώρηση και για χρονικό διάστημα μιας ώρας αντίστοιχα.

- Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθένειας του ΙΚΑ. Ευρύτερα, όμως, και κάθε επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας που συνέβη λόγω εξακολούθησης της αυτής εργασίας αποτελεί επίσης εργατικό ατύχημα.

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, οι παροχές του εργαζόμενου σε περίπτωση ατυχήματος διαφέρουν ανάλογα με το εάν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ ή όχι. Έτσι ο εργαζόμενος δικαιούται [ΚΕΠΕΑ]:

1. **Ιατροφαρμακευτική και Νοσοκομειακή περίθαλψη.** Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεώνεται να τα πληρώσει ο εργοδότης. Εάν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα έξοδα αυτά και ο εργαζόμενος καλύπτεται από το ΙΚΑ για τις παροχές αυτές.
2. **Εφάπαξ αποζημίωση αν δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ.** Οι μη ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ δικαιούνται εφάπαξ αποζημίωση από τον εργοδότη, η οποία κυμαίνεται, ανάλογα με τον βαθμό ανικανότητας για εργασία (πλήρης διαρκής ανικανότητα, μερική διαρκής, πλήρης πρόσκαιρη, μερική πρόσκαιρη, θάνατος). Όμως οι σχετικές διατάξεις ελάχιστα εφαρμόζονται, εφόσον το ΙΚΑ καλύπτει πλέον ολόκληρη τη χώρα και ο κύκλος των υπόχρεων σε αποζημίωση εργοδοτών έχει περιορισθεί γενικά πάρα πολύ. Σήμερα πλέον περισσότερο εφαρμόζονται οι διατάξεις για αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης.
3. **Αποζημίωση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη.** Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι ή όχι στο ΙΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των προσώπων του ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο. Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα. Ο εργοδότης επίσης υποχρεούται στην περίπτωση αυτή να καταβάλει στο ΙΚΑ κάθε δαπάνη από τη χορήγηση ασφαλιστικών παροχών στον παθόντα ασφαλισμένο.
4. **Αποδοχές - Επίδομα ασθενείας.** Ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης κατά το διάστημα της ανικανότητας επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή 1 μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος.

Κάθε επιχείρηση που ιδρύεται και απασχολεί πάνω από 70 άτομα οφείλει εντός τριών (3) μηνών από τη λειτουργία της να υποβάλει για κύρωση στα αρμόδια όργανα κανονισμό εργασίας, που σύμφωνα με το Ν. 1 767/1988, η κατάρτισή του γίνεται από τον εργοδότη και το συμβούλιο εργαζομένων, εφ' όσον υπάρχει. Εσωτερικός

κανονισμός ρυθμίζει τις σχέσεις εργασίας, ανάμεσα στους εργαζομένους στις επιχειρήσεις αυτές και στους εργοδότες.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του (Ν. 1568/85, οδηγία 89/391/ΕΟΚ). Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα ανεξάρτητα του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ο εργοδότης έχει υποχρέωση [ΚΕΠΕΑ]:

- Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας, από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική τους ακεραιότητα. Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση.
- Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Να διασφαλίζει την προληπτική και περιοδική επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων εξειδικευμένα, με βάση τους κάθε φορά επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.
- Να παίρνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων.
- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους επαγγελματικούς κινδύνους από την εργασία τους και για τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της στην επιχείρηση.
- Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.
- Να παρέχει τα αναγκαία μέσα για την εφαρμογή των παραπάνω σκοπών.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να καταχωρούνται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος.

Σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.

- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και πάνω εργαζόμενους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας.
- Επιπλέον, στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν μόλυβδο - αμιάντο - καρκινογόνες ουσίες - βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων καταδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του γιατρού εργασίας.
- Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του για παροχή Υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, δύναται να επιλέξει μεταξύ των περιπτώσεων ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας:
 - σε εργαζόμενους στην επιχείρηση
 - σε άτομα εκτός της επιχείρησης
 - σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ) ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων.

- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους και εφ' όσον υπάγονται στην κατηγορία επικινδυνότητας Γ όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2 του Π.Δ.294/88, ο εργοδότης μπορεί να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφάλειας, εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα.

Υποχρεώσεις του εργοδότη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος:

- Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος να το αναγγείλει μέσα σε 24 ώρες (για ατυχήματα στις οικοδομές και τεχνικά έργα) ή 48 ώρες για τα υπόλοιπα, στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας (Τοπική Επιθεώρηση Εργασίας), στο Ι.Κ.Α. και στο Αστυνομικό Τμήμα της περιοχής.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται η περιγραφή και τα αίτια του ατυχήματος.
- Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο καταχώρησης των μετρήσεων και των αποτελεσμάτων ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος και ιατρικών εξετάσεων.
- Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους, μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζουν ανάλογα με τις δυνατότητες τους για την ασφάλεια και την υγεία των ίδιων και των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις ενέργειες και παραλείψεις τους κατά την εργασία. Ειδικότερα οι εργαζόμενοι οφείλουν:

- Να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά και άλλα μέσα.
- Να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό τους.
- Να μην θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων.
- Να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη όλες τις καταστάσεις που παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία τους.
- Να διευκολύνουν τον εργοδότη, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων, που επιβάλλονται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας στον εργοδότη για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.
- Να διευκολύνουν τον εργοδότη, ώστε να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητάς τους.

Σε γενικές γραμμές, οι εταιρίες πληροφορικής τηρούν τους παραπάνω νόμους. Οι μεγάλες εταιρίες διαθέτουν ιατρείο με εφημερεύοντες ιατρούς. Σε εύλογο χρονικό διάστημα (π.χ. κάθε 2 χρόνια) προσφέρουν στους υπαλλήλους τους δωρεάν ιατρικό έλεγχο που άλλοτε είναι υποχρεωτικός κι άλλοτε όχι.

Επίσης, παρέχεται ιδιωτική ασφάλιση που καλύπτει τους εργαζομένους από κάθε ατύχημα στο εσωτερικό ή στο εξωτερικό. Η ιδιωτική ασφάλιση είναι μια από τις παροχές των εταιριών προς τους υπαλλήλους τους.

Σε μικρότερες εταιρίες δεν υπάρχουν τέτοιες παροχές (ιδιωτική ασφάλιση και/η ιατρικός έλεγχος) αλλά σε γενικές γραμμές τηρούνται όσα αναφέρονται για την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους. Στον τομέα της Πληροφορικής και των Τηλεπικοινωνιών, οι πιο μεγάλοι κίνδυνοι οφείλονται στις πολλές ώρες λήψης ακτινοβολίας από τις οθόνες και η ψυχική φθορά λόγω υπερβολικής πίεσης κατά τη διάρκεια της εργασίας, που οφείλονται στην προσπάθεια τήρησης των χρονικών προθεσμιών και στις πολλές ώρες υπερωρίας.

4.3.2. Ωράριο εργασίας

Ωράριο εργασίας θεωρείται ο αριθμός των ωρών που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος τις υπηρεσίες του σε ημερήσια και εβδομαδιαία βάση. Νόμιμο ωράριο είναι εκείνο που καθορίζεται με διάταξη νόμου ή κατόπιν εξουσιοδοτήσεως νόμου. Οι διατάξεις αυτές ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των μισθωτών και είναι υποχρεωτικές [ΚΕΠΕΑ]. Έτσι, μόνο μικρότερα ωράρια είναι δυνατόν να εφαρμοσθούν.

Μετά την καθιέρωση από 1/1/1984 της εβδομαδιαίας εργασίας των 40 ωρών, (ΕΓΣΣΕ της ΓΣΕΕ) για τους εργαζομένους που απασχολούνται σε οποιαδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σ' ολόκληρη τη χώρα, το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων είναι 8 ώρες την ημέρα, και 48 ώρες την εβδομάδα. Ειδικά για τους υπαλλήλους Ανωτύμων Εταιρειών και Τραπεζών τα παραπάνω είναι αντίστοιχα 7 και 42 ώρες. Όταν ισχύει το σύστημα πενήθημερης εβδομάδας εργασίας, είναι δυνατή η υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου κατά 1 ώρα την ημέρα - ώστε αυτό να φτάσει τις 9 ώρες.

Το ωράριο που εφαρμόζεται με ατομική σύμβαση εργασίας δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο εκείνου που προβλέπεται στην αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας ή τον Κανονισμό της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με συμβατικό ωράριο μικρότερο του νόμιμου δικαιούνται ολόκληρο το νόμιμο μισθό τους.

4.3.3. Υπερωρίες

Οι τρεις ώρες (3) πέραν του συμβατικού ωραρίου (41η, 42η, 43η) την εβδομάδα, ονομάζονται ιδιόρρυθμη υπερωρία και δεν χρειάζεται άδεια από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Οι ώρες αυτές αμείβονται με προσαύξηση 50% επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου. Για τις επιχειρήσεις εκείνες που έχουν μικρότερα συμβατικά ωράρια από αυτά των 40 ωρών εβδομαδιαίως, η οφειλόμενη αμοιβή ανά ώρα, για τις ώρες που υπολείπονται μέχρι τις 40, είναι ίση με το απλό ωρομίσθιο, σύμφωνα με το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα. Η πέραν των σαράντα τριών ωρών (43) την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού θεωρείται υπερωρία, για τη νομιμότητα της οποίας απαιτείται άδεια αρχής οικείας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ).

Οι ώρες υπερωριακής εργασίας που χορηγούνται από τις οικείες Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας (ΣΕΠΕ) και είναι 120 ώρες ετησίως προκειμένου περί μη βιομηχανικών επιχειρήσεων και 30 ή 25 ώρες ανάλογα με τις κατηγορίες των βιομηχανικών επιχειρήσεων. Για πέραν των 120 ωρών υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν.435/1976.

Για να είναι νόμιμη η υπερωρία πρέπει:

- Ο εργοδότης να αναγγείλει την πραγματοποίησή τους στην Αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η θεώρηση έγκρισης προηγείται της πραγματοποίησής τους.

- Να τηρείται στην επιχείρηση βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας.
- Να υπάρχουν έκτακτες ή επείγουσες ανάγκες της επιχείρησης.

Από 44 ώρες έως και 120 ώρες ετησίως + 50%: Οι απασχολούμενοι υπερωριακά δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών με προσαύξηση 50% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Η υπερωρία δεν συμψηφίζεται με τις (3) ώρες ιδιόρρυθμης υπερωριακής εργασίας.

Από 120 ώρες και πάνω (έγκριση από το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας – ΑΣΕ) + 75%: για την καθ' υπέρβαση των ως άνω ορίων υπερωριακής εργασίας απαιτείται απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από γνωμοδότηση του ΑΣΕ, σύμφωνα με το Ν.Δ. 264/73. Η δε αμοιβή των ωρών που εγκρίνονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ύστερα από γνωμοδότηση του ΑΣΕ είναι ίση με το 75% επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης του, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας. Άρα συμπερασματικά ισχύουν τα εξής (μέχρι 30/07/2005):

- Κάτω από 40 ώρες εργασίας απλό ωρομίσθιο
- 40ώρες - 43 εβδομαδιαίως ιδιόρρυθμη υπερωρία +50%
- από 44 - 120 ετησίως , υπερωρία + 50%
- από 120 ώρες και πάνω έγκριση από το ΑΣΕ +75%
- Αμοιβή παράνομης υπερωρίας +250 %

Το παραπάνω σύστημα υπερωριών ενδέχεται να αλλάξει εντός του 2007

Φυσικά, πολύ λίγες εταιρίες πληρώνουν υπερωρίες ενώ παράλληλα υποχρεώνουν τους υπαλλήλους τους να κάνουν υπερωρίες (ακόμα και σαββατοκύριακα), για να ικανοποιήσουν την προθεσμία του έργου, αφού δεν κοστίζει στις εταιρίες πρακτικά τίποτα η υπερωριακή εργασία και μεγιστοποιούν τα κέρδη τους εκμεταλλευόμενοι τους εργαζομένους. Αυτός δυστυχώς είναι ο κανόνας στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα και σπάνια οι εργαζόμενοι καταγγέλλουν τον εργοδότη φοβούμενοι ότι θα χάσουν την εργασία τους αλλά και ότι θα καταστρέψουν και την καριέρα τους αφού δεν θα μπορούν να εργαστούν κάπου αλλού αν μαθευτεί ότι έγινε τέτοιου είδους καταγγελία. Η κατάσταση έχει επιδεινωθεί μετά την κρίση του 2001 και καθώς τα ποσοστά ανεργίας στους κόλπους των Πληροφορικών έχουν αυξηθεί ήδη σε υψηλό βαθμό η ανεύρεση εργασίας έχει καταστεί δύσκολη. Έλεγχος από το κράτος είναι φυσικά ανύπαρκτος κι έτσι η εκμετάλλευση των εργαζομένων είναι μεγάλη κυρίως από μικρότερες εταιρίες όπου δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις που να προασπίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων.

4.3.4. Μισθοί

Μισθός είναι η παροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο, σαν αντάλλαγμα της εργασίας του στα πλαίσια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα [ΚΕΠΕΑ].

Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Και στις δυο παραπάνω περιπτώσεις, οι μισθολογικές ρυθμίσεις δεν μπορεί να είναι κατώτερες τόσο απ' αυτές της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης, όσο και από τις ειδικές συμβάσεις που αφορούν την κατηγορία του εργαζόμενου, κλαδικές, επιχειρησιακές, κλπ.

Με τον όρο τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται τα επιδόματα αδείας, δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Γενικά, στην έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται:

α) Ο συμβατικός ή ο νόμιμος μηνιαίος μισθός ή ημερομίσθιο, και

β) Οποιαδήποτε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος (λ.χ. τροφή, κατοικία), εφ' όσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα ή κατ' επανάληψη περιοδικά σε ορισμένα διαστήματα του χρόνου.

Παράλληλα έχουν κριθεί (με διάφορες δικαστικές αποφάσεις) ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές και οι εξής παροχές:

- Το επίδομα αδείας.
- Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και νόμιμη.
- Η αξία του χορηγούμενου γάλατος ημερησίως.
- Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.
Δεν θεωρούνται ως τακτικές αποδοχές και δεν συμπεριλαμβάνεται το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε.
- Τα φιλοδώρημα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.
- Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.
- Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας, εφ' όσον παρέχεται τακτικά.
- Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφ' όσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.
- Η αμοιβή από προμήθειες
- Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).
- Το επίδομα κατοικίας.
- Το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Οι εργαζόμενοι που ο εργοδότης τους απασχολεί σε άλλο τόπο, δικαιούνται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα και πρόσθετη αποζημίωση που ανέρχεται σε 1 ημερομίσθιο, ή 1/25 του μισθού για κάθε διανυκτέρευση. Σε περίπτωση που παρέχεται τροφή και κατοικία καταβάλλεται μόνο η μισή αποζημίωση. Εάν στο διάστημα που ο εργαζόμενος βρίσκεται εκτός έδρας, συμπέσουν Κυριακή ή εξαιρετέα αργία και δεν εργαστεί κατά την ημέρα αυτή, δικαιούται μία ημέρα πρόσθετης ανάπαυσης (ρεπό), επειδή βρίσκεται εκτός έδρας και δεν είναι πλήρως απαλλαγμένος.

Οι νόμιμες κρατήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων είναι:

- Το ποσοστό εργατικής εισφοράς για τα ασφαλιστικά Ταμεία ή Οργανισμούς
- Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών και το χαρτόσημο.

Το Χαρτόσημο μαζί με την εισφορά υπέρ ΟΓΑ ανέρχεται σε ποσοστό 1,20% επί των μικτών αποδοχών του εργαζόμενου, δηλαδή επί των αποδοχών του πριν αφαιρεθούν οι ασφαλιστικές εισφορές. Το μισό του χαρτόσημου παρακρατείται από τις αποδοχές και το άλλο μισό επιβαρύνει τον εργοδότη. Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) παρακρατείται επίσης κατά την εξόφληση των αποδοχών των εργαζομένων και αποδίδεται από τον εργοδότη στην Εφορία.

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα, μέσα στη διάρκεια του μήνα, δηλαδή κάθε βδομάδα, ή κάθε μήνα κλπ., ανάλογα με τη συμφωνία ή την τοπική συνήθεια. Η πληρωμή του μισθού πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και μέσα στο χρόνο του ωραρίου του εργαζομένου. Κατά την εξόφληση των αποδοχών του εργαζομένου ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δίνει εκκαθαριστικό σημείωμα μισθοδοσίας. Εάν εφαρμόζεται μηχανογραφημένο σύστημα δίνεται ανάλυση μισθοδοσίας. Και στις δύο περιπτώσεις πρέπει να αναλύονται οι κάθε φύσης αποδοχές, καθώς και οι κρατήσεις που γίνονται. Ο εργοδότης, καθώς και κάθε διευθυντής ή εκπρόσωπος της επιχείρησης που δεν καταβάλλει μέσα στον προβλεπόμενο χρόνο τις αποδοχές των εργαζομένων τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή. Το αδίκημα είναι αυτόφωρο, αν γίνει η μήνυση στο χρόνο που έπρεπε να πληρωθεί ο μισθός, κατά τη συμφωνία ή την επιχειρησιακή συνήθεια της επιχείρησης (ημέρα μισθοδοσίας). Μήνυση μπορούν να υποβάλλουν ο εργαζόμενος ή η συνδικαλιστική του οργάνωση ή η αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή και η Αστυνομική Αρχή. Εκτός από τις παραπάνω ποινικές κυρώσεις ο εργοδότης θεωρείται "υπερήμερος" σε περίπτωση που καθυστερεί την πληρωμή των αποδοχών. Έτσι, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την πληρωμή τόκων υπερημερίας για τις καθυστερούμενες αποδοχές. Επίσης, δικαιούται να κάνει επίσχεση εργασίας, δηλαδή να διακόψει την παροχή της εργασίας του μέχρι την εξόφληση των αποδοχών του [3, 4]. Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρίες, δώρα, επιδόματα κλπ) παραγράφονται μετά από 5 χρόνια. Αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης παραγράφεται 6 μήνες μετά την απόλυση. Αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω παράνομης απόλυσης παραγράφεται μετά 3 μήνες από την απόλυση.

Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται επίσης από τους εργοδότες τους:

1. Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.
2. Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Τα παραπάνω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφ' όσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον εργοδότη είχε διάρκεια ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην μεν περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1ης Ιανουαρίου μέχρι 30ης Απριλίου, στη δε περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1ης Μαΐου μέχρι 31ης Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Οι μισθοί των Πληροφορικών είναι οι μικρότεροι μεταξύ των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ένας πτυχιούχος ξεκινάει από τα 1000€ καθαρές αποδοχές [ΕΣΣΕ 2006-2007] και από εκεί και πέρα με 5-ετή εμπειρία δεν φαίνεται να ξεπερνάει τα 1300€ καθαρά. Με 14 μισθούς ετησίως στα 1016€, τη στιγμή που στην Ευρώπη οι καθαρές αποδοχές ξεκινούν από τα 2000€ μηνιαίως (12 μισθοί ετησίως).

Καθώς δεν υπάρχουν επαγγελματικά δικαιώματα για τους πληροφορικούς, ακόμα κι ένας απόφοιτος ΙΕΚ μπορεί να πληρώνεται 1000-1200€ όσο δηλ. κι ένας απόφοιτος πανεπιστημίου.

4.3.5. Συλλογική σύμβαση εργασίας

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη, καθορίζονται οι όροι εργασίας και οι μεταξύ των συμβαλλομένων αμοιβαίες υποχρεώσεις. Οι όροι και η διαδικασία σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας διέπονται από τον Ν.3229/1995 ο οποίος τροποποίησε τον προγενέστερο Ν.1876/1990.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας:

- συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα
- Ορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών
- Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας
- θεσπίζονται κατά κανόνα ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε

1. εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας
2. κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας
3. επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης
4. εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας
5. τοπικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας

Το 2005 υπογράφηκε χωριστή Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των προγραμματιστών/αναλυτών Η/Υ εργαζομένων στις Εμπορικές Επιχειρήσεις όλης της χώρας (Π.Κ.: 49/17.5.2005) αλλά η πιο πρόσφατη σύμβαση (ΕΣΣΕ 2006-2007) είναι ενιαία για όλους τους εργαζόμενους. Εντύπωση

πάντως προκαλεί το γεγονός ότι σε καμία από τις δύο δε γίνεται μέριμνα για επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών.

4.3.6. Τηλεργασία

Η τηλεργασία θα μπορούσε να δώσει λύσεις σε αρκετά προβλήματα που αντιμετωπίζουν τόσο οι εταιρίες όσο και οι εργαζόμενοι στη σύγχρονη κοινωνία. Η πληροφορική μάλιστα είναι ο κατεξοχήν τομέας που διαθέτει την απαραίτητη τεχνογνωσία και τις εργασιακές προδιαγραφές για την εφαρμογή της. Στην Ευρώπη η τηλεργασία αναδεικνύεται σε ζήτημα αυξημένου ενδιαφέροντος για τους κοινωνικούς συνομιλητές, τις κυβερνήσεις και τους Ευρωπαϊκούς φορείς. Όσον αφορά το ευρωπαϊκό επίπεδο, κατά τα τελευταία έτη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναπτύξει ιδιαίτερη δράση τόσο για την προώθηση σχετικής με την τηλεργασία έρευνας, όσο και για την ανάπτυξη της δημόσιας συζήτησης γύρω από την τηλεργασία, κυρίως σε σύνδεση με τις προετοιμασίες που απαιτούνται για την κοινωνία της πληροφορίας.

Μέχρι σήμερα, και σε όλες σχεδόν τις χώρες, δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με την έκταση της τηλεργασίας. Τα επίσημα στατιστικά στοιχεία δεν αναφέρονται σε αυτήν, ενώ οι ανεπίσημες μελέτες χρησιμοποιούν ορισμούς και μεθοδολογίες τόσο διαφορετικές που δεν είναι συγκρίσιμες μεταξύ τους. Εξαιρεση στον κανόνα αυτό, αποτελεί η Αυστρία όπου οι επίσημες στατιστικές για την απασχόληση χρησιμοποιούν τρεις ορισμούς για την τηλεργασία. Δεδομένων αυτών των δυσκολιών, είναι σχετικά δύσκολο να μιλήσουμε με απόλυτα μεγέθη για την τρέχουσα κατάσταση της τηλεργασίας. Είναι ξεκάθαρο ωστόσο, ότι το φαινόμενο της τηλεργασίας είναι περιορισμένο ακόμη και αναπτύσσεται με πιο αργούς ρυθμούς από ότι αρχικά αναμενόταν. Προεξέχουσες χώρες στην υιοθέτηση τηλεργατικών πρακτικών εμφανίζονται η Ολλανδία (26,4%), η Φιλανδία (21,8%), η Δανία (21,8%) και η Σουηδία (18,7%) ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό αγγίζει το 4,9% [Σουλιώτης Γ.].

Λείπουν επίσης αξιόπιστα στοιχεία σχετικά με την νομικό καθεστώς των τηλεργαζόμενων. Υπολογίζεται ωστόσο, ότι η αναλογία των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων στους τηλεργαζόμενους είναι πολύ μεγάλη και αυξάνεται σε όλες τις χώρες. Όσον αφορά την κλαδική κατανομή της τηλεργασίας, τα διαθέσιμα στοιχεία είναι μάλλον πιο αξιόπιστα. Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους η τηλεργασία αναπτύσσεται γρηγορότερα είναι οι ασφάλειες, οι τράπεζες, τα τμήματα υπηρεσιών διαφόρων επιχειρήσεων, και οι τηλεπικοινωνίες. Σε επαγγελματικούς όρους, σε όλες τις χώρες, οι τηλεργαζόμενοι είναι κυρίως «υψηλής ειδίκευσης εργαζόμενοι σε αντικείμενο διανοητικής εργασίας» -υψηλής δηλαδή ειδίκευσης υπάλληλοι με μεγάλη αυτονομία, οι οποίοι απασχολούνται σε διαδικασίες επεξεργασίας της πληροφορίας με υψηλή προστιθέμενη αξία, όπως προγραμματιστές, αναλυτές, μηχανικοί, αρχιτέκτονες, δημοσιογράφοι, ταξιδιωτικοί πράκτορες, δικηγόροι, σύμβουλοι και άλλοι. Σε χώρες ωστόσο, όπως η Βρετανία και η Ισπανία, η τηλεργασία εξαπλώνεται σε κατηγορίες υπαλλήλων μέτριας ειδίκευσης, με περιορισμένη δυνατότητα αυτονομίας και σε προϊόντα με χαμηλή προστιθέμενη αξία. Η κατηγορία αυτή, περιλαμβάνει γραμματείς, υπαλλήλους γραφείου και επεξεργαστές.

Η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας των τηλεργαζόμενων συνδέεται άμεσα με το νομικό καθεστώς τους. Όσον αφορά τους μισθωτούς με συμβάσεις αορίστου χρόνου, η τηλεργασία αφορά σχεδόν αποκλειστικά στις μεγάλες επιχειρήσεις. Τις περισσότερες φορές δε, συνίσταται στην λεγόμενη "εναλλασσόμενη" τηλεργασία, σε έναν συνδυασμό δηλαδή εργασίας στο σπίτι ή σε ένα τηλε-κέντρο, με τακτική εργασία μέσα στον χώρο της εταιρείας, όπου οι συνθήκες εργασίας καθορίζονται

μέσω συλλογικής συμφωνίας. Η τηλεργασία ως πλήρης μορφή απασχόλησης είναι χαρακτηριστικό των αυτοαπασχολούμενων ή των προσωρινώς απασχολούμενων, οι οποίοι έχουν μία λιγότερο σταθερή επαγγελματική κατάσταση. Η τηλεργασία ως νέα μορφή οργάνωσης της εργασίας, δεν αποτελεί μία ανεξάρτητη από τις παραδοσιακές μορφές παροχής υπηρεσιών νομική κατηγορία, και ως εκ τούτου το νομικό καθεστώς της ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Το εφαρμοζόμενο νομικό πλαίσιο εξαρτάται από την νομική υπόσταση των τηλεργαζόμενων όπως αυτή καθορίζεται από την σχέση τους με τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται. Ιδιαίτερα προβληματική είναι η εφαρμογή της εργασίας στο σπίτι για τους τηλεργαζόμενους. Ειδικότερα, στις περισσότερες περιπτώσεις αυτής της κατηγορίας η νομοθεσία είναι ανεπαρκής και απαρχαιωμένη, έχοντας συχνά αναπτυχθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτει μόνο τις πιο κλασσικές περιπτώσεις.

Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ρύθμιση της τηλεργασίας ποικίλλει πολύ από χώρα σε χώρα. Σε πολλές χώρες συμπεριλαμβανομένων και των Βελγίου, Φιλανδίας, Ελλάδας, Λουξεμβούργου, Ολλανδίας και Πορτογαλίας, η τηλεργασία δε ρυθμίζεται μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κανένα διαπραγματευτικό επίπεδο, παρόλο που σε κάποιες χώρες, κυρίως στην Ολλανδία, τα συνδικάτα προσπάθησαν να συμπεριλάβουν την τηλεργασία στην διαπραγμάτευση. Σε μερικές εταιρείες, η επίτευξη ατομικών συμφωνιών μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, είχε σαν αποτέλεσμα μια κάποια ρύθμιση αυτής της νέας μορφής οργάνωσης της εργασίας, μερικές φορές με την παρέμβαση του συμβουλίου εργαζομένων, όχι όμως και την πλήρη ρύθμιση μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην κατηγορία αυτή μπορεί επίσης να συμπεριληφθεί και η Ισπανία, παρόλο που η διαπραγμάτευση έχει αρχίσει να αναπτύσσεται: σε μερικές εταιρείες, οι διαπραγματεύσεις σχετικά με την εργασία εξ αποστάσεως βρίσκονται σε εξέλιξη, ενώ μία συμφωνία αναφέρεται σαφώς στην τηλεργασία. Σε άλλες χώρες, η τηλεργασία αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, παρόλο που γενικά η πρακτική αυτή αποτελεί ένα σχετικά καινούργιο φαινόμενο. Στις χώρες αυτές ανήκουν η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιρλανδία και η Βρετανία, ενώ με κάποια επιφύλαξη μπορούν να συμπεριληφθούν η Αυστρία και η Νορβηγία.

Παρόλο που οι απόψεις των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων συχνά διαφέρουν, σε μερικές χώρες [υπάρχει κάποιος βαθμός συμφωνίας ως προς την ρύθμιση της τηλεργασίας](#). Στην Ελλάδα οι κοινωνικοί συνομιλητές αντιμετωπίζουν θετικά την προσπάθεια ρύθμισης των "άτυπων μορφών απασχόλησης" μέσω του νόμου Ν.2639/1998 για τις εργασιακές σχέσεις, παρόλο που εκφράζονται διαφορετικές απόψεις σχετικά με πολλές από τις πτυχές αυτού του σχετικά νέου νόμου.

Δυστυχώς, η τηλεργασία έχει διεισδύσει σε ελάχιστο βαθμό στη χώρα μας, (κατέχουμε την τελευταία θέση στην εφαρμογή τηλεργατικών πρακτικών σε ποσοστό που κυμαίνεται από 1,5% - 4,9%) σε αντίθεση μ' άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπου φαίνονται τα πλεονεκτήματα από μια τέτοια κίνηση. Η τηλεργασία φαίνεται ωστόσο να έχει ξεκινήσει και στη χώρα μας σε μικρό βέβαια βαθμό σε αναθέσεις έργων μερικού χρόνου (part-time). Εταιρίες αναθέτουν συνήθως έργα σε task-based επίπεδο σε ανθρώπους που επιζητούν κυρίως ένα δεύτερο εισόδημα. Οι πληροφορικοί της χώρας μας υποδέχονται πολύ θετικά τη δυνατότητα να εργάζονται εξ' αποστάσεως. Οι λόγοι στους οποίους οφείλεται η μικρή διείσδυσή της στη χώρα μας είναι κυρίως η έλλειψη νομοθετικού πλαισίου και η απώλεια του ελέγχου του εργοδότη, και λιγότερο η απομόνωση του εργαζομένου. Παρόλ' αυτά η τηλεργασία στην Ελλάδα τον τελευταίο καιρό, τράβηξε την προσοχή της Κυβέρνησης, του Ιδιωτικού τομέα και των συνδικάτων. Η αλλαγή στάσης βασίστηκε κυρίως στην

εκτεταμένη χρήση των πολλά υποσχόμενων νέων τεχνολογιών, όπως η χρήση των PC's, του Internet, της κινητής τηλεφωνίας κ.α. καθώς και στα προσδοκώμενα οφέλη από την χρήση της τηλεργασίας ως μια εναλλακτική μορφή απασχόλησης. Έτσι οι βασικές δυνάμεις που ενισχύουν την τηλεργασία στην Ελλάδα είναι η πρόσβαση στο Internet η χρήση των PC's και οι τηλεπικοινωνίες. Το υπουργείο Εργασίας και με πρωτοβουλία της Διαχειριστικής Αρχής και την «Κοινωνία της Πληροφορίας» έχει ξεκινήσει μια συστηματική προσπάθεια για την εισαγωγή του μοντέλου της «από απόσταση εργασίας με τη χρήση τηλεπικοινωνιακού εξοπλισμού», ενώ για τη χρηματοδότηση και υλοποίηση των καλύτερων προτάσεων, η «Κοινωνία της Πληροφορίας» έχει δεσμεύσει ποσό ύψους 43 εκατ. ευρώ. Για τη διάγνωση της υπάρχουσας κατάστασης στη χώρα μας, ολοκληρώθηκε το Σεπτέμβριο του 2004 μελέτη «για την εφαρμογή της τηλεργασίας στην Ελλάδα». Προέκυψε ότι το ποσοστό τηλεεργαζόμενων αγγίζει το 4,9% με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο να ξεπερνά το 13%. Παρότι όμως το 85% των Ελλήνων επιχειρηματιών θεωρούν ότι η χρήση της τηλεργασίας θα ευνοούσε την περαιτέρω εξέλιξη και ανάπτυξη της εταιρίας, το 55% αυτών δηλώνει απρόθυμο να υιοθετήσει ανάλογες πρακτικές λόγω της δυσπιστίας τους απέναντι στις νέες τεχνολογίες στις οποίες δεν δείχνουν πλήρως εξοικειωμένοι. Επιπλέον, η τελευταία εθνική συλλογική σύμβαση που υπογράφηκε μεταξύ εργοδοτικών οργανώσεων και ΓΣΕΕ κάνει αναφορά στην ευρωπαϊκή συμφωνία για την τηλεργασία, χωρίς όμως να αποσαφηνίζει το πλαίσιο εφαρμογής της.

Η χώρα μας με το μεγαλύτερο μέρος της αποτελούμενο από νησιωτικές και ορεινές περιοχές είναι ίσως η ιδανική περίπτωση για την εφαρμογή και ανάπτυξη της τηλεργασίας. Αυτό συμβαίνει γιατί η νέα αυτή μορφή εργασίας είναι εκείνη που κυρίως "μεταφέρει" την εργασία στον χώρο διαμονής των εργαζομένων μειώνοντας τις δυσκολίες ανάπτυξης της απασχόλησης που συσχετίζονται με την υλοποίηση επενδύσεων μεγάλου κόστους και βαριάς μορφής. Είναι η ταχύτερη και ευέλικτη μεταφορά του "όγκου της εργασίας", στηριζόμενη πάντα στη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Σίγουρα, οι απομακρυσμένες ελληνικές περιοχές της περιφέρειας μπορούν να ευνοηθούν σε μεγάλο βαθμό από την τηλεργασία, αλλά κι ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων θα μπορούσε να απασχολείται σε καλύτερο περιβάλλον μακριά από την Αθήνα.

4.4. Σπουδές και επιμόρφωση

Οι επιπτώσεις τη εξέλιξης της τεχνολογίας στο χώρο της απασχόλησης αποτελεί και ένα από τα καίρια θέματα των τελευταίων ετών. Στην ενότητα αυτή γίνεται μια προσπάθεια να απαντηθούν ερωτήματα που απασχολούν τον κλάδο Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) όπως:

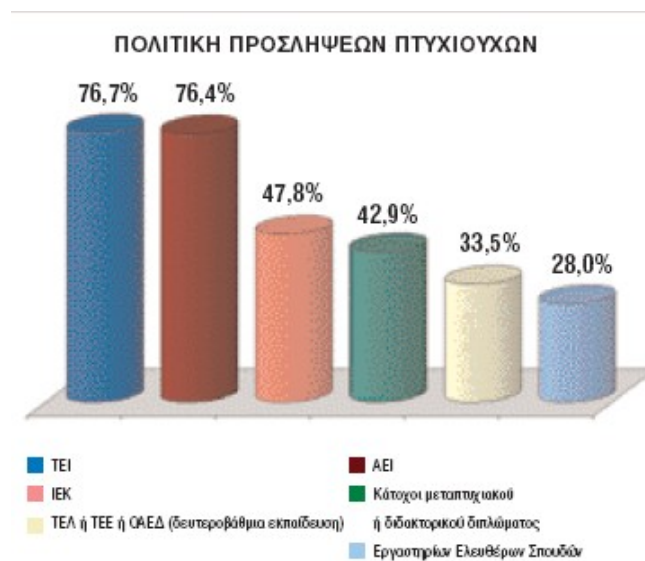
- Τι πτυχιούχους (ΤΕΕ, ΙΕΚ, ΤΕΙ, ΑΕΙ) συναντάμε στις θέσεις εργασίας πληροφορικής;
- Τι πτυχιούχους πληροφορικής (αναφορικά με τις βαθμίδες ΤΕΕ, ΙΕΚ, ΤΕΙ, ΑΕΙ) συναντάμε στις θέσεις εργασίας;
- Τι ποσοστό εργαζομένων έχει πτυχίο Πληροφορικής, και τι όχι (π.χ. φυσικοί, μαθηματικοί κλπ.);
- Υπάρχει ένδειξη για την μεταβολή αυτών των ποσοστών στο χρόνο (π.χ. πριν 10 χρόνια σε σχέση με σήμερα);
- Τι οφέλη αποκομίζει κάποιος από μεταπτυχιακές σπουδές και πιστοποιήσεις (προαγωγές, αύξηση αποδοχών, κλπ.);
- Πώς αντικατοπτρίζεται η διείσδυση της τεχνολογίας στην οικονομία μέσω της αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού;

- Ποιες είναι οι απαιτήσεις των εταιριών;
- Επαρκεί τόσο σε αριθμό όσο και σε προσόντα το υπάρχον στελεχικό δυναμικό του κλάδου και ποιες προοπτικές ανοίγονται;

Δυστυχώς δεν υπάρχουν συλλογικές προσπάθειες καταγραφής του τεχνολογικού ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει η χώρας μας [Κώστογλου Β.], παρόλο που όλοι υποστηρίζουν πως η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της διοίκησης και λειτουργίας των επιχειρήσεων του κλάδου των ΤΠΕ.

Τα παρακάτω στατιστικά στοιχεία της έρευνας του [Κώστογλου Β.] αφορά μόνο 'καθαρές' επιχειρήσεις ΤΠΕ κι όχι τμήματα Πληροφορικής ή μηχανογράφησης άλλων επιχειρήσεων. Στην έρευνα βγήκαν τα εξής συμπεράσματα:

- Οι συστάσεις από συναδέλφους ή γνωστούς και οι αγγελίες στις εφημερίδες αποτελούν τους δυο σημαντικότερους τρόπους αναζήτησης προσωπικού και εφαρμόζονται ομοιόμορφα απ' όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων
- Όσον αφορά τις μεθόδους επιλογής του προσωπικού ΤΠΕ, η συνέντευξη και η αξιολόγηση του βιογραφικού σημειώματος αποτελούν τις δυο τεχνικές που υιοθετούνται από τη μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων.
- Οι περιφερειακές επιχειρήσεις στρέφονται περισσότερο προς την απασχόληση επιδοτούμενου προσωπικού, σε αντίθεση με τις μητροπολιτικές που προτιμούν πτυχιούχους ΤΠΕ. Τα γραφεία του ΟΑΕΔ αποτελούν πηγή πρόσληψης προσωπικού περισσότερο για τις μικρές, τις περιφερειακές και με μικρότερη γεωγραφική εμβέλεια δράσης επιχειρήσεις.



Γράφημα 2: Πολιτική προσλήψεων πτυχιούχων στις εταιρίες ΤΠΕ

Πηγή: [Κώστογλου Β.]

- Οι μεγαλύτερες και με ευρύτερη γεωγραφική εμβέλεια επιχειρήσεις προτιμούν πτυχιούχους παρά επιδοτούμενο προσωπικό. Ως πηγές άντλησης προσωπικού χρησιμοποιούν περισσότερο τις αγγελίες στον Τύπο, το Διαδίκτυο, τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας και λιγότερο τα γραφεία του ΟΑΕΔ.

- Τα Γραφεία Διασύνδεσης χρησιμοποιούνται ομοιόμορφα απ' όλες τις επιχειρήσεις και περισσότερο από αυτές με μεγάλο αριθμό περιοχών απασχόλησης.
- Η επιμόρφωση και η επαγγελματική κατάρτιση του νέου προσωπικού όσο και η συνεχής αξιολόγηση της απόδοσής τους αποτελούν πολιτικές που υιοθετούνται από τη μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων ΤΠΕ.
- Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ αποτελούν ισοδύναμα τις δυο κύριες πηγές προσωπικού των επιχειρήσεων ΤΠΕ. Ακολουθούν οι απόφοιτοι ΙΕΚ και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος. Απόφοιτοι ΤΕΙ, ΑΕΙ, ΙΕΚ καθώς και κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου προσλαμβάνονται περισσότερο από μεγάλες και με εκτεταμένο αριθμό περιοχών απασχόλησης επιχειρήσεις.

Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά την απασχόληση πτυχιούχων ΤΠΕ ανά τίτλο σπουδών από τις επιχειρήσεις:

- Το 42,6% αποτελούν απόφοιτοι Πληροφορικής ΤΕΙ
- Το 39,9% αποτελούν απόφοιτοι Πληροφορικής ΑΕΙ
- Το 37,9% αποτελούν απόφοιτοι Ηλεκτρολόγοι Μηχανικών και Μηχανικοί Η/Υ ΑΕΙ
- Το 30,3% αποτελούν απόφοιτοι τεχνικών δικτύων ΙΕΚ

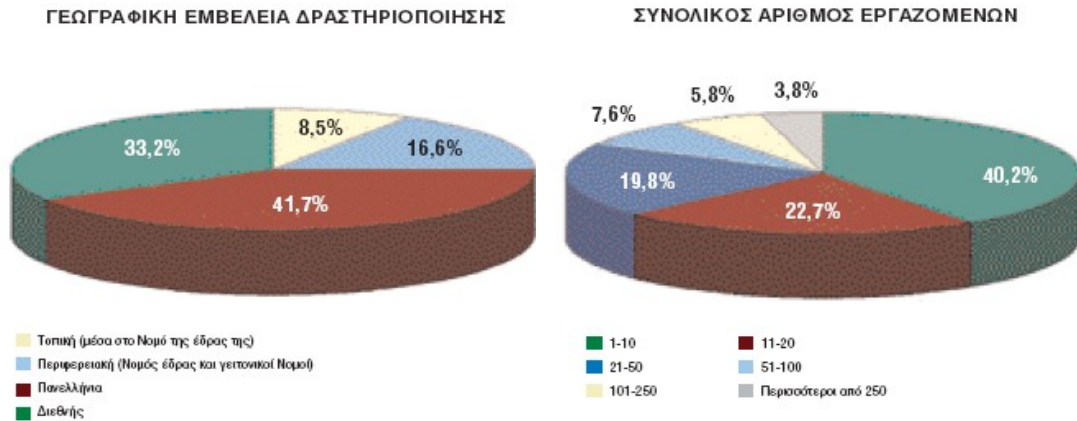


Γράφημα 3: Απασχόληση κατηγοριών προσωπικού από εταιρίες ΤΠΕ (πηγή: [Κώστογλου Β.]

4.4.1. Προφίλ επιχειρήσεων

Το πρόσφατο κύμα αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων στο χώρο της τεχνολογίας μετά τις αλλεπάλληλες κινήσεις εξαγορών και συγχωνεύσεων που προηγήθηκαν διαμόρφωσαν νέα δεδομένα στο χάρτη του κλάδου. Τα νέα αυτά δεδομένα είναι η υπερσυγκέντρωση εταιριών στην Αττική και η έλλειψη εξωστρέφειας. Περισσότερες από το 1/3 (36,5%) ιδρύθηκαν πριν από το 1990, ενώ περίπου οι μισές μεταξύ του 1990 και 1999 [Κώστογλου Β.]. Μόλις το 12,3% δημιουργήθηκε μετά το 1999. Ως προς τον αριθμό των εργαζομένων:

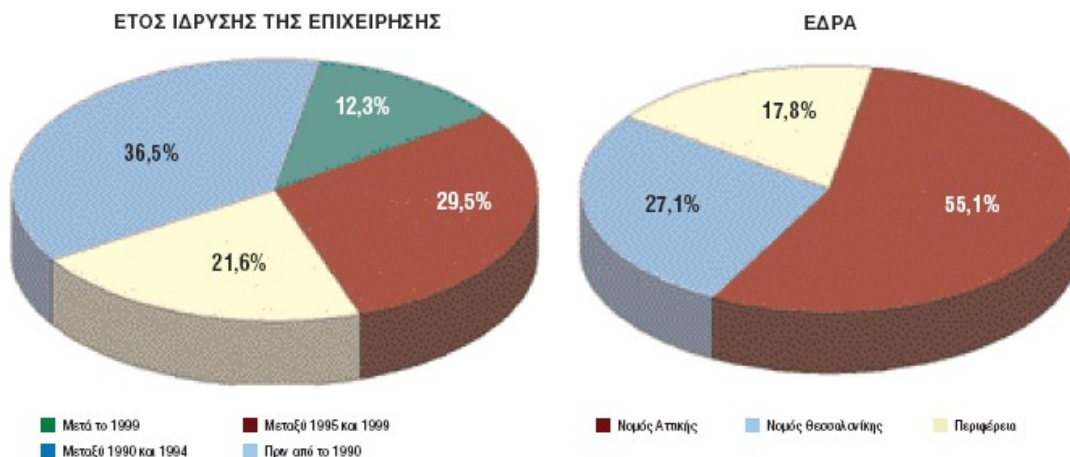
- Το 40% απασχολούν μέχρι 10 εργαζόμενους
- 22,7% απασχολούν 11-20 εργαζόμενους
- 19,8% απασχολούν 21-50 εργαζόμενους



Γράφημα 4: Γεωγραφική εμβέλεια δραστηριοποίησης και συνολικός αριθμός εργαζομένων στις εταιρίες ΤΠΕ (πηγή: [Κώστογλου Β.])

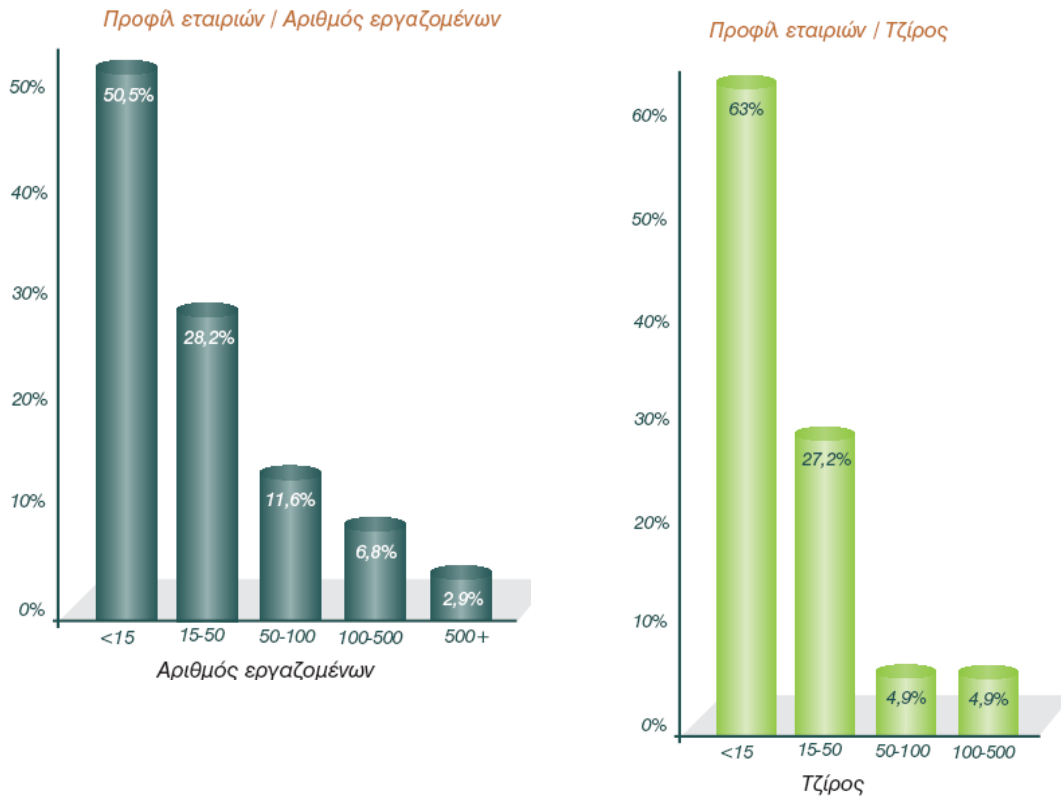
Η πλειονότητα των επιχειρήσεων ΤΠΕ απασχολεί μέχρι 50 άτομα, ενώ ένα 10% απασχολεί περισσότερους από 100 εργαζόμενους. Η εμβέλεια δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων είναι κυρίως πανελλήνια (41,7%) ή διεθνής (33,2%), ενώ οι κύριες περιοχές απασχόλησης είναι [Κώστογλου Β.]:

- η παροχή υπηρεσιών (75,8%)
- η τεχνική υποστήριξη (64,7%)
- η υποστήριξη και συντήρηση πληροφοριακών συστημάτων (61,5%)
- η ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων (59,8%)
- οι πωλήσεις και προμήθειες (57,4%)
- η εκπαίδευση-επιμόρφωση (25,4%)
- η έρευνα (23%)

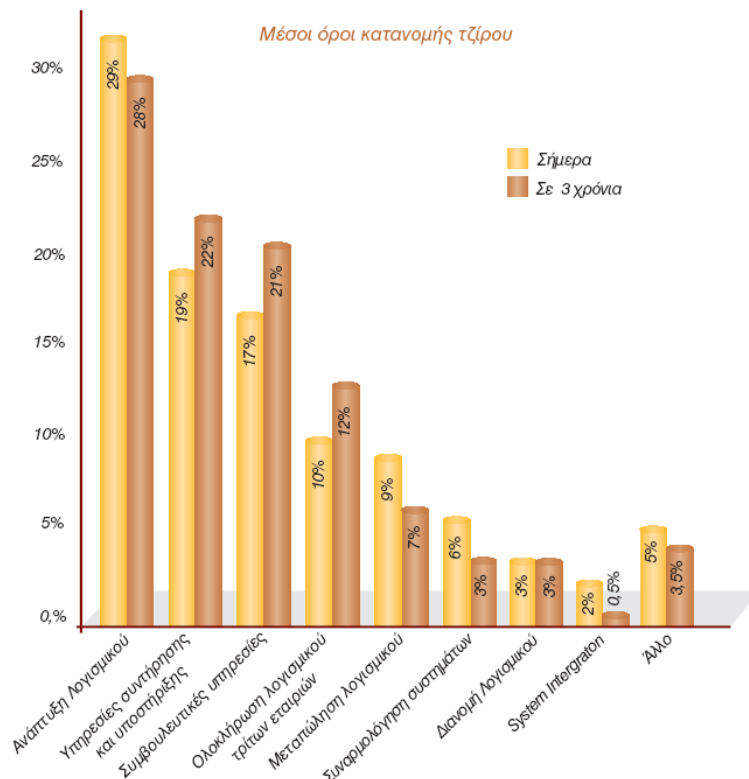


Γράφημα 5: Έτος ίδρυσης και έδρα εταιριών ΤΠΕ (πηγή: [Κώστογλου Β.])

Αντίστοιχα είναι και τα αποτελέσματα μιας άλλης έρευνας [ΕΙΤΟ 2003]:



Γράφημα 6: Προφίλ εταιριών ΤΠΕ (πηγή: [ΕΙΤΟ 2003])



Γράφημα 7: Κατανομή τζίρου εταιριών ΤΠΕ (πηγή: [ΕΙΤΟ 2003])

4.4.2. Διαχείριση ανθρωπίνων πόρων

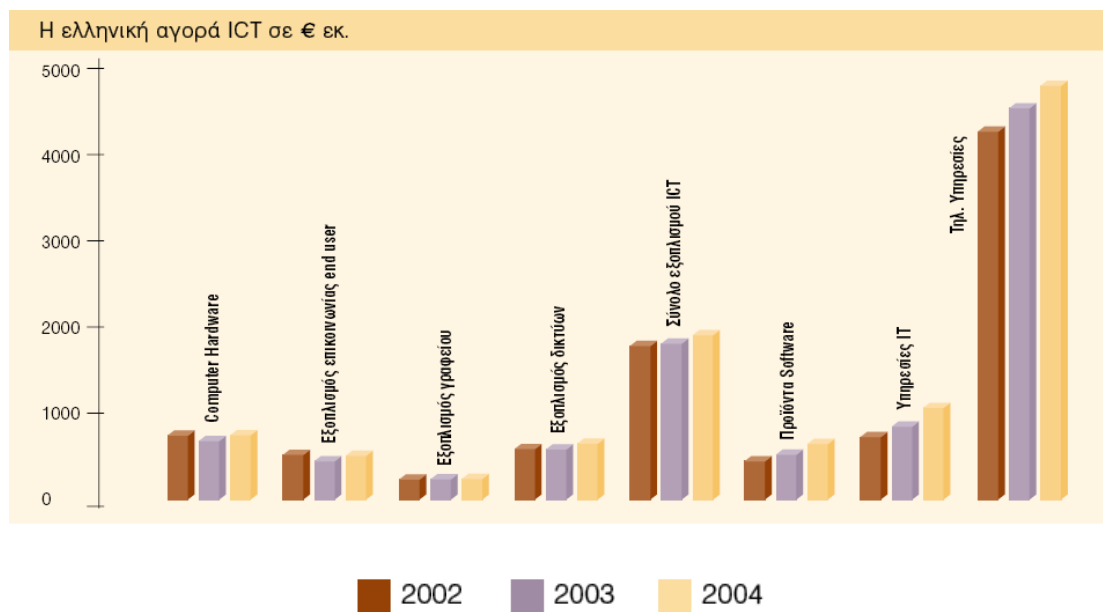
Στην επιλογή του εργαζομένου παίζουν σημαντικό ρόλο:

- Η προσωπική επαφή-συνέντευξη (93,3%)
- Η αξιολόγηση του βιογραφικού σημειώματος (86%)
- Η δοκιμαστική εργασία για περιορισμένο χρονικό διάστημα (59,8%)
- Η επιλογή με βάση συστάσεις (51,3%)
- Το τεστ αξιολόγησης της προσωπικότητας και των δεξιοτήτων των υποψηφίων (28,3%)

Ένας εργαζόμενος καλείται σε συνέντευξη συνήθως:

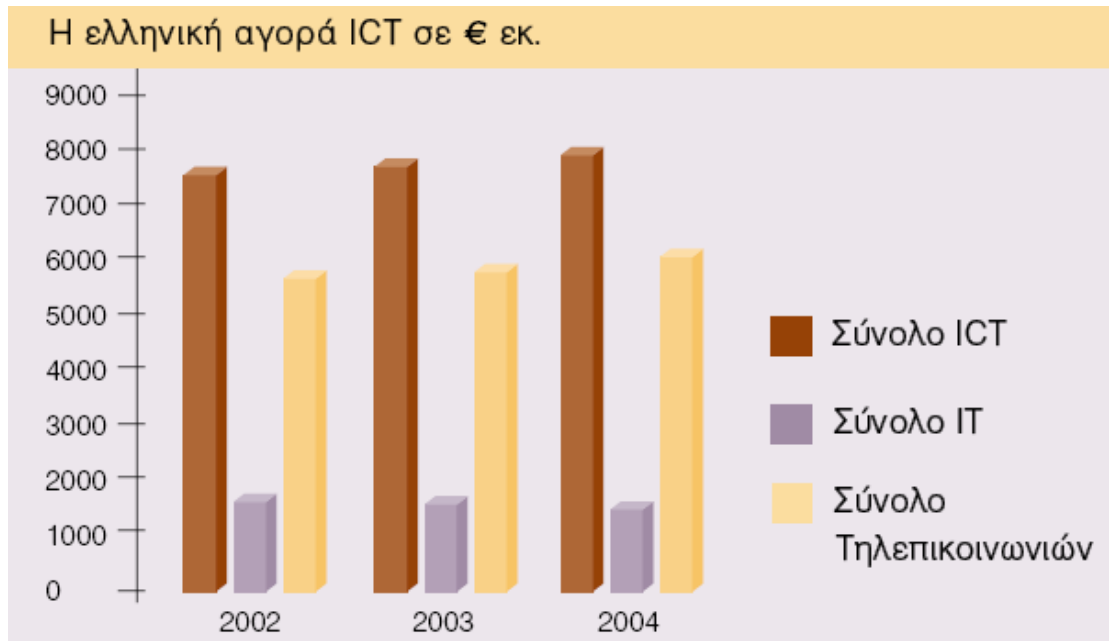
- Μετά από υπόδειξη στον εργοδότη από κάποιον γνωστό (81,3%)
- Μέσω αγγελίας σε εφημερίδες (70%)
- Μέσω αγγελίας στο Διαδίκτυο (45,5%)
- ΟΑΕΔ (32,1%)
- Μέσω αγγελίας σε ειδικά έντυπα (21,3%)
- Μέσω ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας (15,7%)

Οι εταιρίες ΤΠΕ επενδύουν στην επιμόρφωση και περαιτέρω κατάρτιση του εργαζομένου προσωπικού τους. Πάνω από τις μισές επιχειρήσεις (52,7%) επιμορφώνουν το προσωπικό τους σε κάθε περίπτωση, ενώ το 32,4% το επιμορφώνει συνήθως.



Πηγή: EITO 2003

Γράφημα 8: Η Ελληνική Αγορά ΤΠΕ σε εκατομμύρια € ανά δραστηριότητα (πηγή: [EITO 2003])



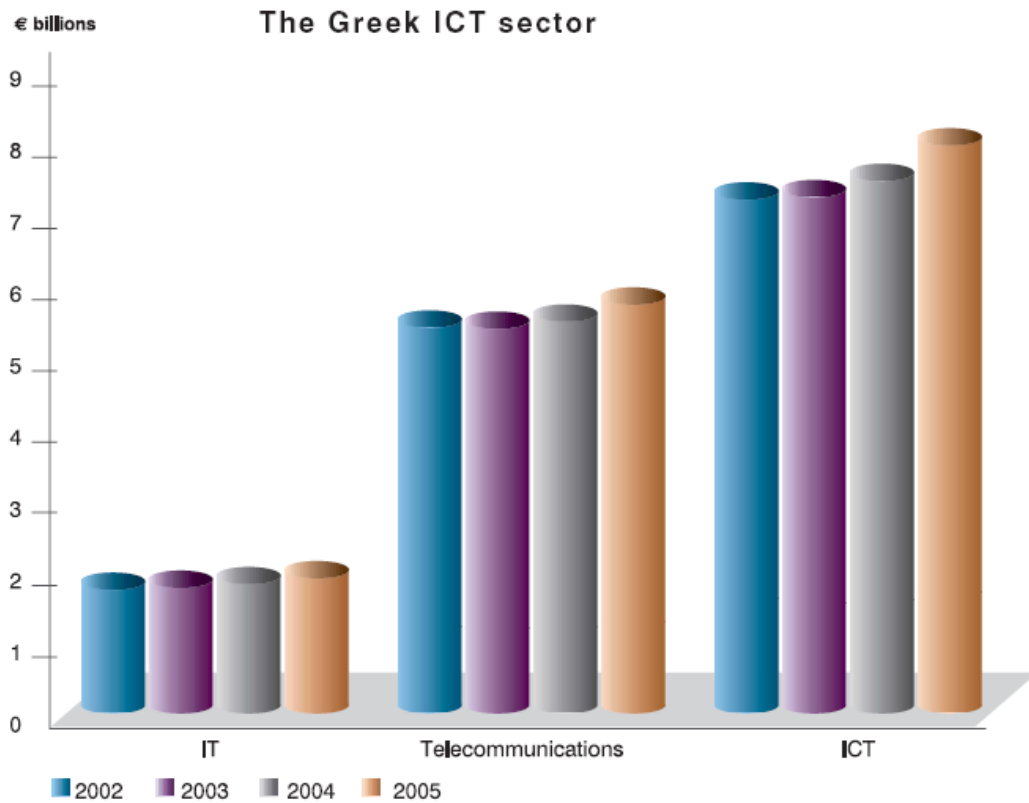
Γράφημα 9: Η Ελληνική Αγορά ΤΠΕ σε εκατομμύρια € (πηγή: [ΕΙΤΟ 2003])

Η αγορά ΤΠΕ βρίσκεται στο 5,3% του ΑΕΠ [12, 13]. Η ανάπτυξη της ελληνικής αγοράς ΤΠΕ οφείλεται στους εξής παράγοντες:

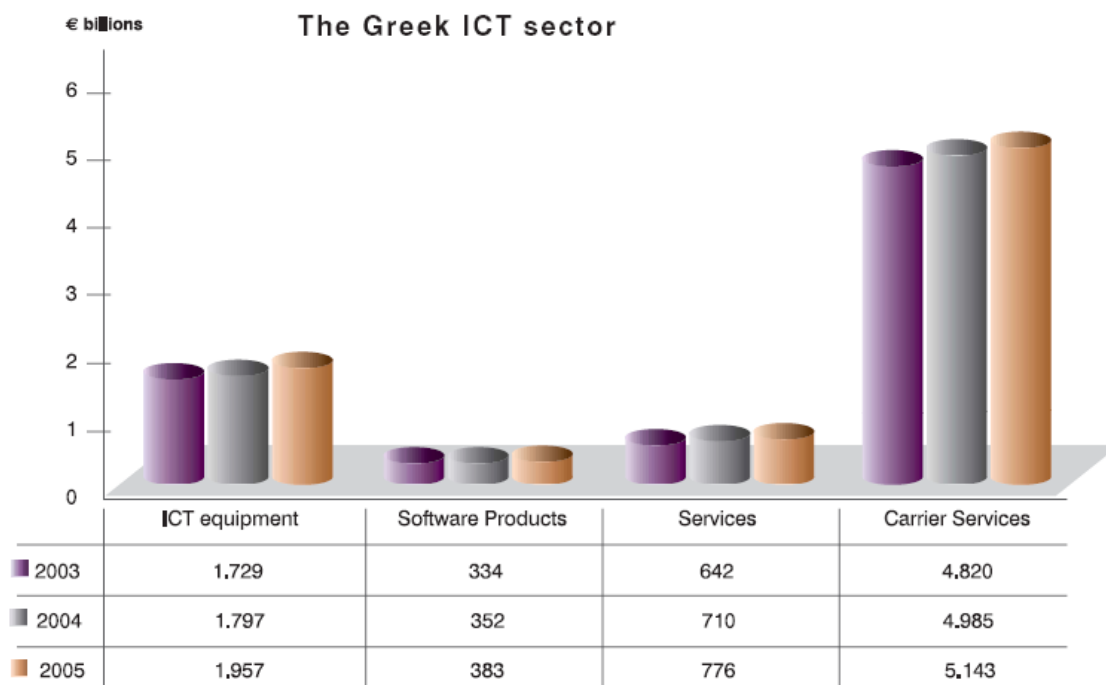
- Στο αναπτυξιακό πρόγραμμα της Κοινωνίας της Πληροφορίας (ΚΤΠ) του προγράμματος Κοινοτικής Στήριξης (2000-2006) και
- Στους Ολυμπιακούς Αγώνες 2004



Γράφημα 10: Η Ελληνική Αγορά ΤΠΕ σε εκατομμύρια € (πηγή: [ΕΙΤΟ 2004])



Γράφημα 11: Η Ελληνική Αγορά ΤΠΕ σε εκατομμύρια € (πηγή: [ΕΙΤΟ 2004])



Γράφημα 12: Τα μέρη της Ελληνικής Αγοράς ΤΠΕ σε εκατομμύρια € (πηγή: [ΕΙΤΟ 2004])

4.4.3. “Επιβράβευση” πιστοποίησης σε θέματα Πληροφορικής ή Μεταπτυχιακών σπουδών

Η πιστοποίηση Πληροφορικής δεν είναι κάτι που ανθεί στη χώρα μας. Ο κυριότερος λόγος είναι ότι οι περισσότερες εταιρίες συνήθως δεν αναγνωρίζουν ούτε επιβραβεύουν έναν εργαζόμενο που έχει πιστοποιηθεί ως προς κάποιον φορέα πιστοποίησης κάποιας τεχνολογίας. Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί, ότι ως πιστοποίηση δεν εννοούμε τα ενδεικτικά πληροφορικής (τύπου ECDL, MUS, Cambridge κλπ.) αλλά πιστοποιητικά ειδίκευσης τύπου CCNA, Microsoft, SUN, Oracle κλπ.

Οι πιστοποιήσεις αυτές δεν επιζητούνται από τους κατέχοντες πτυχία ΑΕΙ Πληροφορικής, αντιθέτως όμως επιζητούνται από πτυχιούχους ΤΕΙ ή ακόμα και ΙΕΚ καθώς αποτελούν καθώς φαίνεται απαραίτητο προσόν στην εξεύρεση εργασίας. Υπάρχουν εταιρίες που τους αρκεί κάποιος να έχει απλά ένα τέτοιο πιστοποιητικό χωρίς να τους ενδιαφέρει αν ο κάτοχός του είναι απόφοιτος ΑΕΙ/ΤΕΙ Πληροφορικής ή όχι. Άλλωστε, όπως ήδη είδαμε στη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας [ΕΣΣΕ 2006-2007], δεν υπάρχει καν επίδομα μεταπτυχιακού.

4.5. Επαγγελματικά θέματα

Ο Πληροφορικός στον ιδιωτικό τομέα μπορεί να εργασθεί είτε ως μισθωτός σε μια επιχείρηση είτε να ξεκινήσει τη δική του ως ελεύθερος επαγγελματίας ή εταίρος. Σε κάθε περίπτωση, τα κύρια θέματα που προκύπτουν από τις δύο αυτές σχέσεις εργασίας είναι:

1. η άδεια άσκησης επαγγέλματος και τα αντίστοιχα επαγγελματικά δικαιώματα αλλά και υποχρεώσεις – ρυθμίζεται από τα επιμελητήρια
2. η ασφάλιση του εργαζομένου – ρυθμίζεται από τα ασφαλιστικά ταμεία
3. η επαγγελματική συνεργασία και συντονισμός του κλάδου δραστηριοποίησης – ρυθμίζεται από τις ενώσεις και τους επαγγελματικούς φορείς

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε κάθε μία από αυτές τις τρεις συνιστώσες και θα δούμε τι ισχύει στην Πληροφορική καθώς και τι θα μπορούσε να βελτιωθεί.

4.5.1. Επιμελητηριακός φορέας και επαγγελματικά δικαιώματα

Το επιμελητήριο είναι ο επίσημος φορέας που εξουσιοδοτείται από το κράτος για να οργανώσει και να διαχειρισθεί την εύρυθμη λειτουργία ενός ή περισσοτέρων επαγγελμάτων (σημ: για κάποια επαγγέλματα.όπως π.χ. ιατροί τον αντίστοιχο ρόλο έχει εντούτοις το συλλογικό όργανο και όχι ένα επιμελητήριο). Μία από τις βασικές αρμοδιότητες ενός επιμελητηρίου είναι η χορήγηση άδειας ασκήσεως επαγγέλματος η οποία είναι απαραίτητη για τα περισσότερα ελεγχόμενα επαγγέλματα (μηχανικούς, οικονομολόγους, ιατρούς, κλπ.). Τα επαγγελματικά δικαιώματα, ακόμη κι αν έχουν νομοθετηθεί για αποφοίτους συγκεκριμένων σχολών, είναι πρακτικά άχρηστα στην περίπτωση που αυτοί οι απόφοιτοι δεν έχουν άδεια άσκησης επαγγέλματος. Με άλλα λόγια η άδεια άσκησης επαγγέλματος είναι αυτή που σου δίνει το δικαίωμα να υπογράψεις ένα επίσημο έγγραφο βάσει της ιδιότητάς σου. Τα δύο λοιπόν αυτά θέματα (επιμελητήριο και επαγγελματικά δικαιώματα) είναι άρρηκτα συνδεδεμένα μεταξύ τους, ενώ η διευθέτηση οποιουδήποτε από τα δύο μεμονωμένα δεν είναι αρκετή για την ορθή λειτουργία ενός επαγγελματικού κλάδου.

Όσον αφορά τα επαγγελματικά δικαιώματα στην Πληροφορική αυτά έχουν μερικώς καθορισθεί για ορισμένα μόνο από τα τμήματα είτε με την ίδρυσή τους είτε μεταγενέστερα, π.χ. [Π.Δ. 345/1989], [Π.Δ. 372/1997], [Π.Δ. 82/2000]. Για τα

περισσότερα τμήματα Πληροφορικής ωστόσο τα επαγγελματικά δικαιώματα εξακολουθούν να είναι απροσδιόριστα. Όσον αφορά δε τον επιμελητηριακό φορέα των πληροφορικών εκεί τα πράγματα είναι ακόμη πιο μπερδεμένα. Αυτό οφείλεται προτίστως στο γεγονός (όπως περιγράψαμε και στο κεφάλαιο της εκπαίδευσης) ότι η Πληροφορική είναι ο μοναδικός κλάδος που έχει πτυχιούχους από τρεις διαφορετικές κατηγορίες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (πτυχιούχοι ΤΕΙ, πτυχιούχοι ΑΕΙ, διπλωματούχοι ΑΕΙ). Το πρόβλημα λοιπόν ξεκινάει από το γεγονός ότι μια μερίδα των Πληροφορικών, και συγκεκριμένα οι απόφοιτοι των πολυτεχνικών σχολών, επειδή απλά ονομάζονται³ “μηχανικοί” πρέπει υποχρεωτικά να εγγραφούν στο Τεχνικό Επιμελητήριο της Ελλάδας ενώ όλοι οι υπόλοιποι Πληροφορικοί επειδή δεν έχουν το συγκεκριμένο τίτλο δε γίνονται δεκτοί από αυτό. Το ΤΕΕ επομένως από τη μία μένει προσυλωμένο σε αναχρονιστικούς διαχωρισμούς πτυχιούχων και δεν αφήνει παρά μόνο όσους λέγονται μηχανικοί να εγγραφούν σε αυτό, και από την άλλη παρακωλύει τις διαδικασίες για την ίδρυση ανεξάρτητου επιμελητηρίου που θα δεχθεί υπό τη σκέπη του όλους τους αποφοίτους Πληροφορικής χωρίς διακρίσεις. Το πρόβλημα τέλος γίνεται ακόμη πιο έντονο λόγω του γεγονότος ότι ακόμη και οι Πληροφορικοί που εγγράφονται στο ΤΕΕ δεν έχουν τυπικά και πρακτικά κανένα επαγγελματικό δικαίωμα, με αποτέλεσμα η άδεια ασκήσεως που λαμβάνουν να τους είναι άχρηστη.

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τις ενέργειες που έχουν κατά καιρούς γίνει με σκοπό την επιμελητηριακή εκπροσώπηση του κλάδου. Πρέπει ωστόσο να επαναλάβουμε ότι ένα επιμελητήριο από μόνο του δεν πρόκειται να λύσει το πρόβλημα. Πρέπει να καθορισθούν παράλληλα και τα επαγγελματικά δικαιώματα όλων ανεξαιρέτως των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας (ΑΕΙ, ΑΤΕΙ) και της επαγγελματικής (ΤΕΕ, ΙΕΚ) εκπαίδευσης.

4.5.1.1. Προτάσεις δημιουργίας Επιμελητηρίου Πληροφορικής

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες έχουν γίνει διάφορες προσπάθειες για ίδρυση ενός ανεξάρτητου επιμελητηρίου Πληροφορικής. Το γεγονός όμως ότι ο κλάδος ήταν ακόμη μικρός και αντιμέτωπος με ένα μεγάλο και ισχυρό ΤΕΕ είχε πάντοτε το ίδιο αποτέλεσμα – την αποτυχία. Τα τελευταία όμως χρόνια και ιδιαίτερα μετά το 2000 που αυξήθηκε αισθητά ο αριθμός των πτυχιούχων του κλάδου, άρχισε να δυναμώνει αρκετά η παρουσία των Πληροφορικών απέναντι στο αδιάλλακτο ΤΕΕ. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα – υπό το βάρος των πιέσεων αλλά και του κινδύνου να χάσει οριστικά την ευκαιρία να πρωταγωνιστήσει στις εξελίξεις των ΤΠΕ – το ΤΕΕ να αναθεωρήσει σε κάποιο βαθμό τη στάση του. Οι πραγματικές του προθέσεις όμως δεν άλλαξαν ποτέ και οι προτάσεις του παραμένουν επιφανειακές. Βρισκόμαστε λοιπόν σε μια κρίσιμη καμπή όπου οι εξελίξεις στο χώρο είναι σε απόσταση αναπνοής. Ας δούμε όμως μια σύντομη ανασκόπηση της όλης προσπάθειας για ίδρυση Επιμελητηρίου Πληροφορικής.

Οι πρώτοι απόφοιτοι Πληροφορικής του Πανεπιστημίου Πατρών γίνονται το 1985 μέλη του ΤΕΕ χωρίς ωστόσο να έχουν κανένα επαγγελματικό δικαίωμα. Αργότερα εντάσσονται στην ειδικότητα “Ηλεκτρονικών Μηχανικών”, ενώ ακόμη και σήμερα δεν έχει δημιουργηθεί ειδικότητα “Πληροφορικής” μέσα στο ΤΕΕ – ενδεικτικό της ανικανότητας και της απροθυμίας του να αντιμετωπίσει την πληροφορική ως ανεξάρτητη επιστήμη.

³Η έννοια του μηχανικού απευθυνόταν αρχικά σε επιστήμονες κάποιου τεχνολογικού κλάδου για να τους διαχωρίσει από τους θετικούς επιστήμονες. Σήμερα όμως ο διαχωρισμός επιστήμης και τεχνολογίας είναι τόσο δυσδιάκριτος με αποτέλεσμα η “μηχανική” και η “επιστημονική” συνιστώσα να συνυπάρχει σε όλες σχεδόν τις επιστήμες (π.χ. περιβάλλον, παραγωγή, διοίκηση, φυσική, μαθηματικά, γεωλογία, χημεία, πληροφορική, κ.α.). Ο τίτλος “μηχανικός” επομένως θα’πρεπε να’χει ιστορική σημασία και μόνο

Το 1986 η [ΕΠΥ](#) ξεκινάει τις συζητήσεις για ένα επιμελητήριο και στις 24/5/1989 καταθέτει ένα προσχέδιο και εισηγητική έκθεση στα πολιτικά κόμματα και τους κοινωνικούς φορείς. Η δύναμή της όμως δεν ήταν σημαντική ώστε να ανατρέψει την κατάσταση σε μια Ελλάδα που, ειδικά τότε αλλά μέχρι και πρόσφατα, αδυνατούσε να κατανοήσει τη σημασία οργάνωσης του κλάδου της Πληροφορικής. Στα χρόνια που ακολούθησαν η ΕΠΥ άρχισε να χάνει τη συνοχή της αλλά και το ενδιαφέρον των μελών της ενώ η στροφή της προς την εμπορική εκμετάλλευση της επιστήμης είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί ακόμη περισσότερο η όποια επιρροή της για τη δημιουργία ενός επιμελητηρίου.

Εν τω μεταξύ ο [ΠΣΔΜΗΥΠ](#) που ιδρύθηκε το 1987 ως σύλλογος αρχικά των αποφοίτων της Πληροφορικής της Πάτρας, επειδή είχε μέλη του πληροφορικούς που ήταν ήδη μέλη ενός επιμελητηρίου (του ΤΕΕ) δεν ένοιωσε αρχικά την ανάγκη ίδρυσης ανεξάρτητου επιμελητηρίου πληροφορικής και άργησε πολλά χρόνια να αντιληφθεί το βαθμό της αδυναμίας και της απροθυμίας του ΤΕΕ να εντάξει ισότιμα την πληροφορική στις ειδικότητές του. Χρειάστηκε να περάσουν πολλά χρόνια για να διαπιστώσει μόλις πρόσφατα το 2005 ότι το ΤΕΕ δεν έχει τελικά σκοπό να συμμετάσχει με ειλικρινείς και πραγματικές προθέσεις στην ανάπτυξη της Πληροφορικής στην Ελλάδα.

Παράλληλα, από το 2001 που ιδρύθηκε η ΕΠΕ άρχισε ένας δεύτερος και πολύ πιο ισχυρός γύρος πιέσεων προς όλες τις κατευθύνσεις με σκοπό να λυθούν τα προβλήματα που μαστίζουν τον κλάδο. Στις 10/2/2004 η ΕΠΕ κατέθεσε επίσημη [Πρόταση Νόμου](#) για την ίδρυση Εθνικού Επιμελητηρίου Επικοινωνιών και Πληροφορικής (ΕΘΕΕΠ) την οποία και προωθεί διακαώς από τότε. Πρόσφατα μάλιστα το Μάιο του 2006 η πρόταση αυτή αναθεωρήθηκε και συμπληρώθηκε για να αποτελέσει τη Β' έκδοση. Αποτέλεσμα της πρότασης αυτής ήταν πέρα από τη σύσσωμη κινητοποίηση του κλάδου, και η ευαισθητοποίηση της κυβέρνησης η οποία εκβίασε έμμεσα και την αντίδραση-αντιπρόταση του ΤΕΕ στο θέμα του Επιμελητηρίου.

Το ΤΕΕ όλα αυτά τα χρόνια – λόγω του υπερπληθυσμού των μηχανικών του παραδοσιακά κατασκευαστικού τομέα που το διοικούν και οι οποίοι φυσικά δεν έχουν γνώσεις πληροφορικής, αλλά και των πιέσεων των υπολοίπων ειδικοτήτων που σχετίζονται με την Πληροφορική (Ηλεκτρολόγοι-Μηχανολόγοι Μηχανικοί, Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί, και Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί και Μηχανικοί ΗΥ) και δε θέλουν να χάσουν τα όποια δικαιώματα παραδοσιακά κατέχουν – μεθόδευσε και ενίσχυσε με κάθε τρόπο την απραξία στον κλάδο της Πληροφορικής. Όχι μόνο αρνήθηκε να εντάξει όλους τους πληροφορικούς στα μέλη του αλλά δεν επέτρεψε και τη δημιουργία ανεξάρτητου επιμελητηρίου για αυτούς. Μετά λοιπόν από την έντονη κινητοποίηση της ΕΠΕ αλλά και τις πιέσεις των αφυπνισμένων πια μελών του ΠΣΔΜΗΥΠ, το ΤΕΕ προσπαθώντας να ρίξει στάχτι στα μάτια των υπευθύνων πρότεινε το 2005 τη δημιουργία ενός τμήματος υπό τη μορφή συλλόγου που θα λειτουργούσε υπό τη σκέπη του ΤΕΕ και θα δέχονταν ως μέλη του όλους ανεξαιρέτως τους πτυχιούχους Πληροφορικής ΑΕΙ. Η κίνηση αυτή φάνηκε αρχικά να έχει τη σωστή κατεύθυνση αλλά πολύ γρήγορα έγινε ξεκάθαρο ότι το ΤΕΕ δεν ενδιαφερόταν πραγματικά να δώσει λύση στο θέμα του επιμελητηρίου αλλά απλώς να εκτονώσει τις πιέσεις που δέχονταν. Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτό το συμπέρασμα είναι ότι:

- το ΤΕΕ ήθελε να γίνουν μέλη αυτού του τμήματος όχι μόνο απόφοιτοι Πληροφορικής αλλά και άλλες ειδικότητες μηχανικών οι οποίες δεν είναι διατιθεμένες να χάσουν τα κεκτημένα δικαιώματά τους. Εντούτοις, δεν ήθελε

σε καμία περίπτωση να δεχθεί αποφοίτους Πληροφορικής ΤΕΙ λόγω της γνωστής διαμάχης μεταξύ διπλωματούχων και τεχνολόγων μηχανικών

- το ΤΕΕ δεν ήθελε να δημιουργήσει ειδικότητα Πληροφορικής αλλά ένα σύλλογο ουσιαστικά που θα βρισκόταν υπό την εποπτεία του. Με άλλα λόγια δεν είχε σκοπό να αναβαθμίσει το υπάρχον επιμελητήριο αλλά να απαλλαγεί από αυτούς που το πιέζουν δίνοντάς τους μια φρούδα ελπίδα μελλοντικής διευθέτησης του θέματος.

Όλα αυτά είχαν ως αποτέλεσμα αρκετές αντιδράσεις που οδήγησαν τελικά όπως φαίνεται στη ματαιώση της ιδέας δημιουργίας τμήματος εντός του ΤΕΕ. Η τελευταία πράξη του δράματος παίχτηκε στις [10/11/2005](#) όταν εκπρόσωποι της ΕΠΕ, του ΠΣΔΜΗΥΠ και του [ΣΤΕΜΠ](#) συναντήθηκαν με την ηγεσία του Υπουργείου Μεταφορών και Επικοινωνιών. Ο υφυπουργός κ.Νεράντζης συμφώνησε ότι το θέμα του επιμελητηρίου πρέπει να λυθεί το συντομότερο και δεσμεύτηκε ότι στην περίπτωση που οι όποιες πρωτοβουλίες του ΤΕΕ δεν τελεσφορήσουν θα προωθήσει ο ίδιος προσωπικά την πρόταση της ΕΠΕ για το ΕΘΕΕΠ.

Βρισκόμαστε λοιπόν σε μια κρίσιμη καμπή όπου ακόμη και η πολιτεία έχει πια συνειδητοποιήσει ότι δεν υπάρχει η πολυτέλεια για περαιτέρω καθυστέρηση στο θέμα του Επιμελητηρίου Πληροφορικής. Δεδομένης της κατάστασης θα εξετάσουμε στη συνέχεια τα κύρια σημεία της πρότασης του ΕΘΕΕΠ.

Να επισημάνουμε τέλος ότι στο θέμα του επιμελητηρίου φαίνεται να έχουν δραστηριοποιηθεί και άλλοι φορείς, όπως για παράδειγμα ο Πανελλήνιος Σύλλογος Πληροφορικής Δημοσίου (καταστατικός χάρτης [ΕΠΕΔ](#)), οι προσπάθειες των οποίων όμως είχαν μικρό ειδικό βάρος και δεν έγιναν ευρύτερα γνωστές.

4.5.1.2. Η πρόταση της ΕΠΕ για το ΕΘΕΕΠ

Η δημιουργία ενός Εθνικού Επιμελητηρίου Επικοινωνιών και Πληροφορικής (ΕΘΕΕΠ) είναι θέμα ζωτικής εθνικής σημασίας. Μπορεί να αποτελέσει ένα κεντρικό πόλο για την επεξεργασία και τη δυναμική εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ανάπτυξη της χώρας και της πληροφορικής. Η ανάπτυξη της πληροφορικής δεν μπορεί να γίνει χωρίς τη συμμετοχή και τη θεσμική εκπροσώπηση των πληροφορικών στη λήψη των αποφάσεων, όπως δυστυχώς συμβαίνει σήμερα, διότι στις σημερινές συνθήκες της ευρωπαϊκής ενοποίησης και της παγκοσμιοποίησης τον πρώτο λόγο σε θέματα πληροφορικής πρέπει να έχουν οι ειδικοί. Οι Έλληνες πληροφορικοί καλούνται να συμβάλλουν στην εξασφάλιση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής οικονομίας προωθώντας συστηματικά και οργανωμένα:

- την κοινωνική συνοχή και την επιδίωξη συνθηκών πλήρους απασχόλησης
- την περιφερειακή ανάπτυξη και αποκέντρωση, με την αναδιάρθρωση των τοπικών παραγωγικών δομών και τη δυναμική διασύνδεσή τους με το γεωπολιτικό τους περίγυρο
- την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας μέσω ίδρυσης μικρομεσαίων επιχειρήσεων έντασης γνώσης στην πληροφορική και τις επικοινωνίες
- την ορθολογική "παραγωγή" αποφοίτων πληροφορικής και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα
- την αναδιάρθρωση της δημόσιας διοίκησης, με τη δημιουργία συνθηκών δημοκρατικής συμμετοχής των πολιτών στην Κοινωνία της Πληροφορίας και δομών προστασίας των ατομικών ελευθεριών και δικαιωμάτων
- την ενίσχυση της πληροφορικής παιδείας στη χώρα μας, με τη συνεχή αναβάθμιση, την επικαιροποίηση και τη σύνδεση των προγραμμάτων

σπουδών πληροφορικής κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας με τις κοινωνικές ανάγκες και την παραγωγική διαδικασία

- την εξάπλωση του πληροφορικού αλφαριθμητισμού σε όλους τους πολίτες, με την υποστήριξη ανοικτών, αδιάβλητων και ευρέως αποδεκτών συστημάτων κατάρτισης και διαδικασιών πιστοποίησης

Το ΕΘΕΕΠ μπορεί και πρέπει να αποτελέσει ένα σύγχρονο πρότυπο επιμελητηρίου που θα αναβαθμίσει και θα αναδείξει τον κοινωνικό ρόλο, τη θέση και την ευθύνη των Ελλήνων πληροφορικών. Το ΕΘΕΕΠ θα εκπροσωπεί αυθεντικά τους πληροφορικούς σε όλα τα πεδία των ενδιαφερόντων τους, θα αξιοποιεί τις δυνάμεις τους, θα ικανοποιεί τις εργασιακές και επιστημονικές τους ανάγκες και θα δημιουργεί προϋποθέσεις για την προαγωγή, τη διάδοση και την εφαρμογή της επιστήμης της Πληροφορικής στη χώρα μας.

Το ΕΘΕΕΠ θα υπερκεράσει τις στενές αντιλήψεις συμμετοχής και θα εντάξει στους κόλπους του όλους τους επιστήμονες πληροφορικής. Τα μέλη του ΕΘΕΕΠ θα είναι οι επιστήμονες και οι τεχνολόγοι της πληροφορικής, δηλαδή όλοι οι πτυχιούχοι τμημάτων Πληροφορικής ΑΕΙ και ΤΕΙ καθώς και οι μόνιμοι καθηγητές των τμημάτων αυτών σε αντικείμενα πληροφορικής. Τα τμήματα αυτά είναι όσα έχουν ενταχθεί, σύμφωνα με το προσοντολόγιο του Δημοσίου (ΠΔ 347/2003, ΦΕΚ Α'315/31.12.2003), στους κλάδους ΠΕ Πληροφορικής και ΤΕ Πληροφορικής. Οι φοιτητές των τμημάτων αυτών μπορούν να εγγραφούν στο ΕΘΕΕΠ ως δόκιμα μέλη (με μόνο δικαίωμα λόγου και συμμετοχής στις συνελεύσεις των μελών των περιφερειακών παραρτημάτων). Ο θεσμός των δόκιμων μελών έχει ως στόχο να ενισχύσει την κοινωνική συνείδηση και το αίσθημα ευθύνης των αυριανών πληροφορικών και να συνεισφέρει σε διεργασίες σύνδεσης των προγραμμάτων σπουδών με ανάγκες της κοινωνίας και της παραγωγής.

Οι στρατηγικοί στόχοι του ΕΘΕΕΠ κωδικοποιούνται ως εξής:

1. Η προστασία των δικαιωμάτων των Ελλήνων πληροφορικών, η θεσμική εκπροσώπησή τους, η αναβάθμιση της κοινωνικής τους ευθύνης και η ενίσχυση της θέσης και του ρόλου τους σε μια δίκαιη και ανοικτή σε όλους Κοινωνία της Πληροφορίας.
2. Η υποστήριξη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρών και μεσαίων, με τη δημιουργία θεσμών εκπαίδευσης, μεταφοράς γνώσεων και τεχνολογίας, που θα τελούν υπό την εγγύηση του κράτους και θα ελέγχονται άμεσα από τους κοινωνικούς φορείς.
3. Η εξασφάλιση συνθηκών πλήρους απασχόλησης, με την κατάλληλη εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού της πληροφορικής στη σωστή χρήση και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών καθώς και με την υιοθέτηση ενός αποτελεσματικού θεσμικού πλαισίου για τα έργα και τις μελέτες πληροφορικής στη χώρα μας.
4. Η αναγνώριση του δικαιώματος των εργαζομένων στη γνώση, με τη συμμετοχή τους στον παραγωγικό σχεδιασμό των επιχειρήσεων.
5. Η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων, με την πλήρη και συστηματική αξιοποίηση της πληροφορικής σε όλες τις πτυχές της δραστηριότητάς τους.
6. Η περιφερειακή ανάπτυξη της χώρας, αξιοποιώντας τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα και τις ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις στις νέες τεχνολογίες.

7. Η αναμόρφωση και ο πληροφορικός εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης, με τη δημιουργία των απαραίτητων υποδομών για την ανάπτυξη της πληροφορικής.
8. Η εξάπλωση του πληροφορικού αλφαριθμητισμού και η τεχνολογική αρωγή σε επίπεδο βασικών γνώσεων στην πληροφορική προς όλους τους πολίτες, με την υποστήριξη ανοικτών, αδιάβλητων, μη κερδοσκοπικών και ευρέως αποδεκτών συστημάτων κατάρτισης και διαδικασιών πιστοποίησης.
9. Η ανάδειξη της Ελληνικής πολιτιστικής κληρονομιάς, με την προαγωγή της ορθολογικής χρήσης της Ελληνικής γλώσσας στις νέες τεχνολογίες και με την παραγωγική αξιοποίηση των πολιτιστικών πόρων του Ελληνισμού.
10. Η εξασφάλιση των προϋποθέσεων επαναπατριsmού των Ελλήνων πληροφορικών, με τη δημιουργία ανταγωνιστικών συνθηκών απασχόλησης και σταδιοδρομίας.
11. Η ανάπτυξη της έρευνας, με την υποστήριξη επενδύσεων και υποδομών στην πληροφορική για την προσέλκυση ξένων επιχειρήσεων και επιστημόνων.
12. Η αναδιάρθρωση των σπουδών στην πληροφορική, με τη συνεχή αναβάθμιση, επικαιροποίηση και σύνδεση των προγραμμάτων σπουδών πληροφορικής κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας με τις ανάγκες της κοινωνίας.
13. Η δημιουργία ενός αποτελεσματικού νομικού και τεχνικού πλαισίου, για τη διασφάλιση της ποιότητας στα έργα πληροφορικής και την αρμονική ενσωμάτωση της πληροφορικής σε όλες τις πτυχές του κοινωνικού βίου, πλαίσιο που θα προστατεύει τα δικαιώματα των πολιτών.
14. Η συμβολή σε διεθνείς προσπάθειες για τη μείωση του «ψηφιακού χάσματος» σε παγκόσμιο επίπεδο και η συμμετοχή σε συνεργασίες και δράσεις για τη δημιουργία του διεθνούς «ταμείου ψηφιακής αλληλεγγύης».
15. Η ενθάρρυνση της χρήσης της πληροφορικής για τον πολιτισμό και τις τέχνες.

Το ΕΘΕΕΠ έχει επίσης ειδικές αρμοδιότητες που σχετίζονται με την άμεση ανάγκη εκσυγχρονισμού της Ελληνικής οικονομίας και με την οριοθέτηση των επαγγελματικών αρμοδιοτήτων των μελών του. Οι αρμοδιότητες αυτές είναι οι παρακάτω:

1. Η θεσμική εκπροσώπηση των πληροφορικών, με τη συμμετοχή εκπροσώπων του ΕΘΕΕΠ σε διεθνείς φορείς-ενώσεις καθώς και στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
2. Ο καθορισμός του επαγγελματικού τοπίου της πληροφορικής, με τη σύνταξη και τήρηση σχετικών μητρώων.
3. Η τυποποίηση και η πιστοποίηση των προϊόντων και υπηρεσιών πληροφορικής, με την εκπόνηση προτύπων και προδιαγραφών, που θα εξασφαλίζουν τη διαλειτουργικότητα των συστημάτων και δικτύων πληροφορικής, την προστασία της δημόσιας υγείας και ασφάλειας προσωπικών δεδομένων καθώς και των ατομικών ελευθεριών.
4. Η δημιουργία πλαισίου διαρκούς εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού της Πληροφορικής, με την κατάλληλη αξιοποίηση των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και των δημόσιων-ιδιωτικών δομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

5. Η αξιοποίηση οικονομικών πόρων, με τη δημιουργία μηχανισμών αξιολόγησης προτάσεων και διαχείρισης ευρωπαϊκών χρηματοδοτήσεων.

4.5.2. Ασφάλιση

Η ασφάλιση των εργαζομένων είναι υποχρεωτική και αφορά τους κλάδους σύνταξης και υγείας. Ο φορέας στον οποίο ασφαρίζεται ένας εργαζόμενος εξαρτάται από τη σχέση εργασίας που έχει καθώς και από το εάν ο επαγγελματικός του κλάδος έχει το δικό του ασφαλιστικό ταμείο ή όχι. Για τους πληροφορικούς συγκεκριμένα η ασφάλισή τους εξαρτάται κατά κύριο λόγο από το εάν είναι διπλωματούχοι ή πτυχιούχοι και κατά δεύτερο λόγο από το εάν εργάζονται ως μισθωτοί ή ελεύθεροι επαγγελματίες.

Όλοι οι διπλωματούχοι πληροφορικοί (μέλη του ΤΕΕ) και ανεξαρτήτως της σχέσης εργασίας τους (μισθωτοί ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα, ή ελεύθεροι επαγγελματίες) ασφαρίζονται στο [ΤΣΜΕΔΕ](#) (Ταμείο Συντάξεων Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων). Στο ΤΣΜΕΔΕ ασφαρίζονται και οι τεχνολόγοι πληροφορικοί (απόφοιτοι ΤΕΙ) που είναι εργολήπτες δημοσίων έργων (εγγεγραμμένοι στο μητρώο ΜΕΚ).

Για όλους τους υπόλοιπους πληροφορικούς και ανεξαρτήτως βαθμίδας εκπαίδευσης ισχύουν τα ακόλουθα. Όσοι εργάζονται στο δημόσιο ασφαρίζονται αυτομάτως από αυτό. Οι υπόλοιποι, αν εργάζονται ως μισθωτοί στον ιδιωτικό τομέα εσφαλίζονται στο [ΙΚΑ-ΕΤΑΜ](#) (Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών), ενώ αν εργάζονται ως ελεύθεροι επαγγελματίες ή με σχέση παροχής έργου, ασφαρίζονται στον [ΟΑΕΕ](#) (Οργανισμός Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών – σε αυτόν εντάχθηκε το ΤΕΒΕ).

Αυτό που γίνεται άμεσα αντιληπτό από τον παραπάνω διαχωρισμό είναι ότι οι επιπτώσεις της έλλειψης Επιμελητηρίου Πληροφορικής έχουν άμεσες συνέπειες πέραν των άλλων ακόμη και στην ασφάλιση των εργαζομένων. Απόφοιτοι του ίδιου πανεπιστημίου ή ακόμη και του ίδιου τμήματος έχουν εντελώς διαφορετικές ασφαλιστικές τύχες με εισφορές και παροχές που όχι μόνο δεν είναι ευθυγραμμισμένες αλλά ρυθμίζονται και από διαφορετικούς φορείς. Βιώνουμε λοιπόν διακρίσεις που θα'πρεπε να ήταν ανεπίτρεπτες στη σημερινή κοινωνία.

4.5.3. Επαγγελματικός φορέας

Πέραν του θεσμού του επιμελητηρίου που αποτελεί τον εξουσιοδοτημένο από το κράτος φορέα οργάνωσης και λειτουργίας ενός επαγγέλματος ή κλάδου επαγγελμάτων, κάθε επαγγελματικός χώρος έχει ένα ή περισσότερα (αναλόγως της φύσης του) συλλογικά όργανα που τον εκπροσωπούν στα επαγγελματικά του θέματα έναντι της πολιτείας και της κοινωνίας γενικότερα.

Αξίζει να δει κανείς την εξέλιξη των φορέων επαγγελματικής εκπροσώπησης στην Πληροφορική, δεδομένου ότι η ανυπαρξία επιμελητηρίου καθιστά εντονότερη την ανάγκη αποτελεσματικής δράσης επαγγελματικού φορέα ή φορέων. Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του '80, ο κλάδος δεν είχε κάποιον αρμόδιο επαγγελματικό φορέα. Ο μόνος φορέας που υπήρχε μέχρι τότε, η ΕΠΥ, δεν είχε (ούτε έχει αποκτήσει έκτοτε) τη νομική υπόσταση επαγγελματικού φορέα. Στη συνέχεια άρχισαν να ιδρύονται σύλλογοι πτυχιούχων Πληροφορικής ΑΕΙ κατά τμήμα καλύπτοντας τα τέσσερα πρώτα τμήματα ΑΕΙ Πληροφορικής της χώρας:

1. Πανελλήνιος Σύλλογος Διπλωματούχων Μηχανικών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής (ΠΣΔΜΗΥΠ)

2. Σύλλογος Πτυχιούχων Επιστήμης Υπολογιστών Πανεπιστημίου Κρήτης (ΣΠΕΥΠΚ)
3. Σύλλογος Πτυχιούχων Πληροφορικής Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (ΣΠΠΟΠΑ)
4. Σύλλογος Πτυχιούχων Πληροφορικής Πανεπιστημίου Αθηνών (ΣΠΠΠΑ)

Οι παραπάνω σύλλογοι συγκρότησαν την Πανελλήνια Ομοσπονδία Επιστημονικών Συλλόγων Πληροφορικής (ΠΟΕΣΠ), η οποία λειτούργησε για κάποια χρόνια αναδεικνύοντας ορισμένα από τα προβλήματα των πτυχιούχων Πληροφορικής ΑΕΙ.

Ακολούθως, ιδρύθηκε ο Σύλλογος Τεχνολόγων Μηχανικών Πληροφορικής (ΣΤΕΜΠ) με πρωτοβουλία των πτυχιούχων του τμήματος Πληροφορικής του ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, στον οποίο εγγράφονταν και οι πτυχιούχοι του ομώνυμου τμήματος του ΤΕΙ Αθηνών καθώς και οι πτυχιούχοι Ηλεκτρονικών Υπολογιστών Συστημάτων του ΤΕΙ Πειραιά.

Με την αθρόα ίδρυση νέων τμημάτων Πληροφορικής (με διάφορα ονόματα) που ακολούθησε έγινε σαφές ότι η ίδρυση συλλόγων ανά τμήμα δεν είναι αποτελεσματική. Έτσι, από το 2001 και εξής:

1. Ιδρύθηκε η Ένωση Πληροφορικών Ελλάδας (ΕΠΕ) στην οποία εγγράφονται όλοι οι πτυχιούχοι και διπλωματούχοι Πληροφορικής ΑΕΙ
2. Ο ΣΤΕΜΠ ξεκίνησε τις διεργασίες για την ίδρυση Ένωσης όλων των πτυχιούχων ΤΕΙ Πληροφορικής
3. Μετεξελίχθηκε ο ΠΣΔΜΗΥΠ σε Ένωση Μηχανικών Πληροφορικής και Επικοινωνιών Ελλάδας (ΕΜΠΕΕ)
4. Απενεργοποιήθηκαν οι ΣΠΕΥΠΚ, ΣΠΠΟΠΑ, ΣΠΠΠΑ και ΠΟΕΣΠ.

Παρατηρείται, λοιπόν, μια τάση ενοποίησης των φορέων επαγγελματικής εκπροσώπησης των Πληροφορικών (μετά τις πρώτες προσπάθειες συλλογικής τους έκφρασης ανά τμήμα) η οποία σε αυτό το στάδιο δεν έχει ακόμη υπερβεί πλήρως την ετερογένεια των τίτλων σπουδών πληροφορικής που δίνονται από τα τμήματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο, η τάση είναι σαφής: δημιουργία (ή μετεξέλιξη) φορέων ώστε να έχουν διαρκώς μεγαλύτερη εμβέλεια και μείωση του πλήθους τους. Η δυναμική αυτή διαδικασία εκτιμάται ότι θα συνεχιστεί καθώς και οι ίδιοι οι πληροφορικοί συνειδητοποιούν την ύπαρξη κοινών προβλημάτων η επίλυση των οποίων απαιτεί κοινή στάση και δράση. Αυτή τη συνειδητοποίηση εκφράζει και η επιθυμία πολλών πληροφορικών για έναν ενιαίο και μοναδικό επαγγελματικό φορέα του κλάδου. Σε αυτή την κατεύθυνση χρέος των υφιστάμενων τριών φορέων είναι η μελέτη και ανάδειξη των κοινών προβλημάτων, η διατύπωση προτάσεων και η ανάληψη πρωτοβουλιών για τη βελτίωση των όρων άσκησης του επαγγέλματος του πληροφορικού ώστε να επιτευχθεί η ενιαία στάση και οργάνωση των πληροφορικών ως επιστέγασμα της διαμορφούμενης ενιαίας επαγγελματικής συνείδησης και συναδελφικής αλληλεγγύης. Σε αυτό επιδιώκει να συμβάλει και η παρούσα εργασία.

4.6. Προβλήματα και προτάσεις βελτίωσης

Συνοψίζοντας τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κλάδος της πληροφορικής στον ιδιωτικό τομέα παρουσιάζουμε στη συνέχεια τις κύριες κατευθύνσεις όπου είναι επιτακτική η ανάγκη ανάληψης νομοθετικής κυρίως πρωτοβουλίας

- Θεσμοθέτηση επαγγελματικών δικαιωμάτων για όλες τις κατηγορίες πτυχιούχων πληροφορικής

- Ίδρυση Επιμελητηρίου Πληροφορικής και θεσμοθέτηση Άδειας ασκήσεως επαγγέλματος πληροφορικού
- Θεσμοθέτηση κανονισμών με προδιαγραφές και απαιτήσεις των δημοσίων και ιδιωτικών έργων (κατ'αντιστοιχία των [κατασκευαστικών κανονισμών](#)).
- Όσον αφορά τα δημόσια έργα, θεσμοθέτηση Μητρώου Εμπειρίας Κατασκευαστών (ΜΕΚ) και Μητρώου Εργοληπτικών Επιχειρήσεων (ΜΕΕΠ) κατά τα ισχύοντα για τα υπόλοιπα τεχνικά έργα, καθώς και ενεργοποίηση του ήδη θεσμοθετημένου Μητρώου Μελετητών.
- Όσον αφορά τα ιδιωτικά έργα, θεσμοθέτηση Διευθύνσεων Νομαρχιών ή άλλων αρμοδίων οργάνων της πολιτείας που θα ελέγχουν και θα εγκρίνουν την εκτέλεση των έργων πληροφορικής όπως ισχύει και για τα υπόλοιπα τεχνικά έργα.
- Θεσμοθέτηση ελαχίστων αμοιβών μελετών και έργων
- Όσον αφορά τους εργαζομένους σε επιχειρήσεις, θεσμοθέτηση συλλογικών συμβάσεων εργασίας πληροφορικών ή επίσημη ένταξή τους στην αντίστοιχη που αφορά τις υπόλοιπες τεχνικές ειδικότητες (π.χ. μηχανικοί)

Όσον αφορά τις εταιρίες πληροφορικής συγκεκριμένα οι περισσότερες από αυτές παρουσιάζουν ένα σύνολο από χαρακτηριστικά που δεν τις επιτρέπουν να πρωταγωνιστήσουν στο παγκοσμιοποιημένο τοπίο. Η βελτίωση ή διόρθωση αυτών είναι απαραίτητος παράγοντας για την ανάπτυξή τους. Μερικά από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι τα ακόλουθα:

- Επικέντρωση στην παροχή υπηρεσιών και τη μεταπώληση προϊόντων του εξωτερικού. Ελάχιστες προσπάθειες ανάπτυξης προϊόντων και προώθησής τους στις διεθνείς αγορές
- Χρήση δημιουργικής λογιστικής και παρουσίαση λογιστικών οικονομικών αποτελεσμάτων πολύ καλύτερων της πραγματικότητας
- Ποσοστά δανειοδότησης τουλάχιστον διπλάσια των διεθνώς αποδεκτών με τα δανειακά κεφάλαια να καλύπτουν τρέχουσες υποχρεώσεις και όχι επενδυτικά σχέδια
- Εκτέλεση πλήθους χρηματοδοτούμενων έργων έρευνας και ανάπτυξης, τα οποία όμως δεν αξιοποιούνται επί της ουσίας, αλλά καλύπτουν απλώς τις τρέχουσες ανάγκες της επιχείρησης (λειτουργικά κόστη και δανειακές υποχρεώσεις)
- Εσωστρεφής στρατηγική, στόχευση στην ελληνική αγορά και στη μείωση κόστους λειτουργίας

4.7. Βιβλιογραφία και αναφορές

1. Γρηγορούδης Ε. (2001), Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Πολυτεχνείο Κρήτης, Χανιά.
2. Ν.3316/2005, "[Ανάθεση και εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων εκπόνησης μελετών και παροχής συναφών υπηρεσιών και άλλες διατάξεις](#)", Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, Αρ. φύλλου 42, 22 Φεβρουαρίου 2005.
3. ΚΕΠΕΑ, [Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζόμενων & Ανέργων](#) της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος ΚΕ.Π.Ε.Α. / Γ.Σ.Ε.Ε.

4. ΕΣΣΕ 2006-2007, [Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2006-2007](#)
5. Κώστογλου Β. (2003), «Η απασχόληση στις ελληνικές επιχειρήσεις Τεχνολογίας Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών - Έρευνα ICT», ΣΕΠΕ News, τεύχος 8, Οκτ.-Δεκ. 2003, σελ. 20-23
6. ΕΙΤΟ 2003, «Με μικρά βήματα προς την ανάκαμψη η ευρωπαϊκή αγορά πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών», ΣΕΠΕ News, τεύχος 5, Ιαν.-Μαρ. 2003, σελ. 19-21
7. ΕΙΤΟ 2004, «The Greek ICT Sector – Outlook», ΣΕΠΕ News English Edition, April-June 2004, σελ. 6-8
8. Opinion 2004, «Ευοίωνο το μέλλον της Βιομηχανίας – Έρευνα της εταιρίας Opinion», ΣΕΠΕ News, τεύχος 12, Οκτ.-Δεκ. 2004, σελ. 14-16
9. [Π.Δ. 345/1989](#): Επαγγελματικά δικαιώματα πτυχιούχων ΤΕΙ Πληροφορικής και ΤΕΙ Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων
10. [Π.Δ. 372/1997](#): Μετονομασία τμήματος και επαγγελματική κατοχύρωση πτυχιούχων Ηλεκτρονικών Μηχανικών και Μηχανικών Υπολογιστών του Πολυτεχνείου Κρήτης
11. [Π.Δ. 82/2000](#): Ίδρυση τμήματος και επαγγελματική κατοχύρωση πτυχιούχων Μηχανικών ΗΥ, Τηλεπικοινωνιών και Δικτύων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας
12. Σουλιώτης Γ., “Ζω στην Πάτρα αλλά δουλεύω στην Αμερική”, Καθημερινή της Κυριακής, 24 Απριλίου 2005