



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων

 Απρίλιος 2019

Σύγχρονες μορφές εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία – Μέρος Β

Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, τηλεργασία
και άλλες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Το έργο συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Περιεχόμενα

σελ.

3

1. Εισαγωγή

2. Η Κοινωνική και
Αλληλέγγυα Οικονομία
(Κ.ΑΛ.Ο.) και άτομα με
αναπηρία

σελ.

6

3. Η δυνατότητα της
πληρωσίας

σελ.

7

4. Άλλες εναλλακτικές μορφές
απασχόλησης

σελ.

9

5. Παρατηρήσεις

6. Πηγές

σελ.

10

7. Ηλεκτρονικές πηγές –
Εκθέσεις

8. Ιστοσελίδες

σελ.

11

9. Νομοθεσία

10. Ευχαριστίες

Συντάκτρια

Τσαμπουνάρη Σεβαστή

Η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία αποτυπώνει, με νομικά δεσμευτικό τρόπο, την ανάγκη πολιτικών για την άρση εμποδίων, την ίση μεταχείριση αλλά και τη δημιουργία προϋποθέσεων που απαιτούνται για τη διασφάλιση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε όλες τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας. Η αντίληψη του κοινωνικού μοντέλου για την αναπηρία που εισάγει η Σύμβαση διεισδύει σταδιακά, όπως είδαμε στο πρώτο μέρος της ενότητας «Σύγχρονες μορφές εργασιακής ένταξης των ατόμων με αναπηρία», σε πολιτικές που αφορούν την εργασία των ατόμων με αναπηρία και στη χώρα μας.

Η ανομοιογένεια που παρουσιάζει ωστόσο η κοινωνική ομάδα (διαφορετικές κατηγορίες, βαθμός αναπηρίας και συνακόλουθα διαφορετικές ανάγκες) καθώς και η πολυπλοκότητα και πολυμορφία των εργασιακών σχέσεων σήμερα συντείνουν στην ανάγκη εμπλουτισμού των μέτρων στήριξής της μέσα από την αναζήτηση εναλλακτικών μορφών εργασιακής ένταξης. Ο χώρος της κοινωνικής οικονομίας, η ενίσχυση πρακτικών τηλεργασίας, η ενδυνάμωση και η θεσμοθέτηση της υποστηριζόμενης και προστατευμένης απασχόλησης προτείνονται από τις συλλογικότητες του αναπηρικού κινήματος ως μέρη ενός αποτελεσματικού μηχανισμού για την αντιμετώπιση του αποκλεισμού τους από την αγορά εργασίας.

2 Η Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (Κ.Α.Ο.) και άτομα με αναπηρία

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, διαπιστώνεται η δυσκολία ενός καθολικά αποδεκτού ορισμού για την κοινωνική οικονομία, γεγονός άλλωστε που δείχνει τη δυναμικότητα του όρου. Όπως αναφέρει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2013, η κοινωνική οικονομία χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό ενός συγκεκριμένου τμήματος της οικονομίας, ενός συνόλου οργανισμών –κυρίως με τη μορφή συνεταιρισμών– που επιδιώκουν κοινωνικούς σκοπούς και χαρακτηρίζονται από συστήματα συμμετοχικής διακυβέρνησης (European Research Institute, 2013: 12). Αποτελεί ένα «σύνολο πολιτικών που αφορούν θέματα επιχειρηματικότητας, τοπικής ανάπτυξης, απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων», οι οποίες λειτουργούν συγχρόνως ρυθμιστικά σε ανισορροπίες της αγοράς εργασίας (Αδάμ και Παπαθεοδώρου, 2010: 25-26).

Το πνεύμα της κοινωνικής οικονομίας εναρμονίζεται με το κοινωνικό μοντέλο της αναπηρίας, τις αξίες και τους στόχους του. Η κοινωνική οικονομία ως πολιτική της απασχόλησης δύναται να συμβάλει σημαντικά στην εργασιακή και κοινωνική ένταξη των ατόμων με αναπηρία, παρεμβαίνοντας στοχευμένα για την κοινωνική ωφέλειά τους.

Ο πρώτος νόμος για την κοινωνική οικονομία στη χώρα μας θεσπίστηκε το 2011 (ο Ν. 4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις») και παρείχε το πρώτο θεσμικό πλαίσιο για την ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Ο Ν. 4430/2016 «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις» ρύθμισε σειρά θεμάτων που αφορούν τη σύσταση, τη λειτουργία, τη διοικητική εποπτεία των φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας, τη δυνατότητα δημιουργίας ενώσεων των φορέων αυτών. Ως Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία ορίζεται στον εν λόγω νόμο το σύνολο των οικονομικών δραστηριοτήτων που στηρίζονται σε μία εναλλακτική μορφή οργάνωσης των σχέσεων παραγωγής, διανομής, κατανάλωσης και επανεπένδυσης, βασισμένη στις αρχές της δημοκρατίας, της ισότητας, της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, καθώς και του σεβασμού στον άνθρωπο και το περιβάλλον.

α. Οι φορείς της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Ο.)

Οι φορείς Κ.Α.Ο., ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό που επιτελούν, ορίζονται ως εξής:

- **Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.).** Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις διακρίνονται: **α)** σε **Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης**, οι οποίες στοχεύουν στην ένταξη **ειδικών ομάδων** (θυμάτων ενδοοικογενειακής βίας, θυμάτων παράνομης διακίνησης και εμπορίας

ανθρώπων, μεταναστών, προσφύγων, αρχηγών μονογονεϊκών οικογενειών, ατόμων με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, μακροχρόνια ανέργων, αστέγων κ.ά.) και στην ένταξη **ευάλωτων κοινωνικά ομάδων** (ατόμων με προβλήματα εξάρτησης από ουσίες, ανηλικών με παραβατική συμπεριφορά, φυλακισμένων/αποφυλακισμένων, ατόμων με αναπηρία οποιασδήποτε μορφής, σωματικής, ψυχικής, νοητικής, αισθητηριακής) και **β) σε Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής ωφέλειας**, οι οποίες στοχεύουν στην ανάπτυξη «βιώσιμης ανάπτυξης» ή/και παρέχουν «κοινωνικές υπηρεσίες γενικού ενδιαφέροντος».

- **Οι Συνεταιρισμοί Εργαζομένων και οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.),** οι οποίοι θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης. Ειδικότερα, για την περίπτωση των Κοι.Σ.Π.Ε, ο Ν. 2716/1999 «Ανάπτυξη και Εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και άλλες διατάξεις», στο άρθρο 12, όρισε ότι είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, έχουν εμπορική ιδιότητα και αποτελούν Μονάδες Ψυχικής Υγείας, υπό την εποπτεία του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας. Μέλη τους μπορεί να είναι: άτομα με ψυχική αναπηρία (σε ποσοστό τουλάχιστον 35%), επαγγελματίες ψυχικής υγείας (σε ποσοστό έως 45%), νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου ή άλλα φυσικά πρόσωπα (σε ποσοστό έως 20%).
- **Οποιοδήποτε άλλο μη μονοπρόσωπο νομικό πρόσωπο** (αγροτικοί και αστικοί συνεταιρισμοί, αστικές εταιρείες, εφόσον ακολουθούν ό,τι ορίζει ο Ν. 4430/2016 για τις Κοιν.Σ.Επ.): α) αναπτύσσει δραστηριότητες συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας, β) εφαρμόζει δημοκρατικό σύστημα λήψης αποφάσεων, γ) εφαρμόζει περιορισμούς στη διανομή των κερδών του, δ) εφαρμόζει σύστημα σύγκλισης στην αμοιβή της εργασίας κατά το οποίο ο ανώτατος καθαρός μισθός δεν μπορεί να υπερβαίνει περισσότερο από τρεις φορές τον κατώτατο, ε) δεν έχει ιδρυθεί και δεν διοικείται άμεσα ή έμμεσα από ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ α' ή β' βαθμού ή από άλλο νομικό πρόσωπο του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

β. Τα χαρακτηριστικά των φορέων Κ.ΑΛ.Ο.

Οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. είναι συνεταιρισμοί κοινωνικού σκοπού, που διαθέτουν την εμπορική ιδιότητα, με περιορισμένη ευθύνη των μελών τους, και βασικό στόχο έχουν το συλλογικό συμφέρον.

Η σύσταση των φορέων Κ.ΑΛ.Ο. συντελείται με την εγγραφή τους στο Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας, το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Αλληλεγγύης, με την κατάθεση της σχετικής αίτησης και του καταστατικού του φορέα προς έγκριση. Στη διαδικασία σύστασης φορέων Κ.ΑΛ.Ο. περιλαμβάνονται μια σειρά ενεργειών, όπως ο σχεδιασμός έναρξης και ανάπτυξης των δραστηριοτήτων, η έρευνα αγοράς, το επιχειρηματικό σχέδιο κ.ά. Ειδικότερα, η ίδρυση μιας Κοιν.Σ.Επ. Συλλογικής και Κοινωνικής ωφέλειας προϋποθέτει τη συμμετοχή τουλάχιστον 5 μελών, ενώ μιας Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης τη συμμετοχή τουλάχιστον 7 μελών. Σε μια **Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης ευάλωτων ομάδων** το 30%, κατ' ελάχιστον, των μελών και των εργαζομένων ανήκει υποχρεωτικά στην κατηγορία **των ευάλωτων ομάδων**. Αντίστοιχα, σε **μια Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης** το 50%, κατ' ελάχιστον, των μελών και των εργαζομένων της ανήκει στην κατηγορία των **ειδικών ομάδων**. Τα μέλη των φορέων Κ.ΑΛ.Ο. μπορεί να είναι φυσικά πρόσωπα ή/και νομικά πρόσωπα που όμως η συμμετοχή τους δεν μπορεί να υπερβαίνει το 1/3 του συνόλου των μελών. Δεν επιτρέπεται η συμμετοχή Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ). Στην περίπτωση των Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης ωστόσο μπορούν να συμμετέχουν ως μέλη ΝΠΔΔ, κατόπιν έγκρισης του φορέα που τα εποπτεύει.

Οι φορείς Κ.ΑΛ.Ο. έχουν αυτόνομη διοίκηση, αποφασίζουν τα ίδια τα μέλη τους τον τρόπο λειτουργίας τους. Κάθε μέλος της διοικούσας επιτροπής είναι υποχρεωτικά και μέλος της επιχείρησης. Όλα τα μέλη πρέπει να διαθέτουν τουλάχιστον μία υποχρεωτική συνεταιριστική μερίδα και έως πέντε προαιρετικές συνεταιριστικές μερίδες. Όλοι επίσης έχουν δικαίωμα μιας ψήφου, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνεταιριστικών μερίδων που διαθέτουν.

Σε σχέση με τη διανομή κερδών, προτεραιότητα δίνεται στην εξυπηρέτηση του κοινού σκοπού που επιτελούν οι φορείς και στις ανάγκες των εργαζομένων. Έτσι, τα κέρδη διατίθενται ποσοστιαία εποίως ως εξής:

- το 5% για το σχηματισμό αποθεματικού,
- έως 35% στους εργαζομένους ως κίνητρο παραγωγικότητας,
- το υπόλοιπο (τουλάχιστον 60%) για τις δραστηριότητες της επιχείρησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Η συμμετοχή ενός φυσικού προσώπου με την ιδιότητα μέλους-εταίρου δεν του προσδίδει εμπορική ιδιότητα και δεν δημιουργεί ασφαλιστικές ή φορολογικές υποχρεώσεις.

Τα μέλη μιας Κοιν.Σ.Επ. όμως μπορεί να είναι και εργαζόμενοι της. Αμείβονται για την παρεχόμενη εργασία και έχουν όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία. Η Κοιν.Σ.Επ. έχει την υποχρέωση της απόδοσης των ασφαλιστικών εισφορών προς τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης.

Αξιοσημείωτο είναι ότι ο Ν. 4430/2016 προβλέπει τη δυνατότητα να συστήσουν δέκα (10) τουλάχιστον φορείς Κ.Α.Ο. «Ένωση Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας». Η ένωση δεν μπορεί να έχει εμπορική ιδιότητα αλλά στοχεύει στην προαγωγή και τη διάδοση των δραστηριοτήτων συλλογικής και κοινωνικής ωφέλειας των μελών της.

Είναι σημαντικό ότι η λειτουργία των φορέων Κ.Α.Ο. προωθεί αρχές και αξίες, όπως η κοινωνική αναγκαιότητα, η αλληλεγγύη, η αυτενέργεια των μελών και εργαζομένων καθώς και πρακτικές αυτοοργάνωσης και υπεράσπισης κοινωνικών ομάδων, όπως των ατόμων με αναπηρία. Ειδικότερα, η περίπτωση των Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης μπορεί να παρέχει ένα ευνοϊκότερο πλαίσιο ένταξης για τα άτομα με αναπηρία, μέσα από τη δημιουργία θέσεων εργασίας που ανταποκρίνονται στις διαφοροποιημένες ανάγκες τους, στις δυνατότητες και στα ενδιαφέροντά τους.

γ. Κίνητρα-πλεονεκτήματα συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία σε φορείς Κ.Α.Ο.

Τα κυριότερα κίνητρα-πλεονεκτήματα συμμετοχής σε φορείς Κ.Α.Ο. συνοψίζονται ως εξής:

- **Τα άτομα με αναπηρία δεν χάνουν το επίδομα πρόνοιας ή επιδόματα επανένταξης ή οποιασδήποτε μορφής νοσήλιο ή παροχή**, αλλά συνεχίζουν να τα εισπράττουν ταυτόχρονα και αθροιστικά με την αποζημίωση από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα αυτά ή/και την αμοιβή τους από την απασχόληση στην Κοιν.Σ.Επ.
- Η ειδική φορολογία με ελαφρύνσεις: Στον προσδιορισμό του κέρδους της επιχείρησης δεν περιλαμβάνεται ποσοστό έως 35% και ως εκ τούτου δεν φορολογείται. Το εναπομείναν κέρδος φορολογείται με 29%. Επίσης, σύμφωνα με το Ν. 4577/2018 (άρθρο 17), προβλέπεται η απαλλαγή από το τέλος επιτηδεύματος από το φορολογικό έτος 2018.
- Η δυνατότητα πρόσβασης στη χρηματοδότηση από το Ταμείο Κοινωνικής Οικονομίας, το Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης καθώς και η ένταξή τους στον Επενδυτικό Νόμο 3908/2011.
- Η δυνατότητα ένταξης των φορέων Κ.Α.Ο. σε προγράμματα στήριξης της επιχειρηματικότητας και σε προγράμματα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ).
- Η δυνατότητα επιχορηγήσεων από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων και από άλλους θεσμικούς εθνικούς και κοινοτικούς πόρους.
- Η δυνατότητα παραχώρησης από ΟΤΑ α' και β' βαθμού, ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ με απόφαση του διοικητικούς τους οργάνου της χρήσης κινητής και ακίνητης περιουσίας τους σε φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας για την ενίσχυση δραστηριοτήτων τους.

δ. Ένα παράδειγμα Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης: ΑΡΤεμείς

Η ΑΡΤεμείς είναι μία Κοιν.Σ.Επ. Ένταξης που καταπιάνεται με την παραγωγή ειδών δώρων, την κοινωνική δικτύωση μέσω web radio και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες αυτονομίας για τα άτομα με αναπηρία. Λειτουργεί από τον Απρίλιο του 2014 και ένα από τα ιδρυτικά μέλη της είναι η Ελληνική Εταιρεία Προστασίας και Αποκατάστασης Αναπήρων Προσώπων (ΕΛΕΠΑΠ), Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και κέντρο αποκατάστασης και εκπαίδευσης ατόμων με εγκεφαλική παράλυση.

Βασικοί στόχοι της Κοιν.Σ.Επ. ΑΡΤεμείς είναι «να πετύχει βιωσιμότητα, νέες θέσεις εργασίας και στήριξη του έργου της ΕΛΕΠΑΠ» και να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία. Η Κοιν.Σ.Επ. ΑΡΤεμείς έχει ακόμη στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός της:

- τη μόνιμη απασχόληση ατόμων που αντιμετωπίζουν προβλήματα κινητικής και νοητικής αναπηρίας
- την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση της ομάδας παραγωγής με στόχο την ενίσχυση της παραγωγής
- την εργοθεραπευτική αντιμετώπιση των εργαζομένων της, καθώς η χειρωνακτική τους εργασία συμβάλλει στη βελτίωση της λεπτής κινητικότητας, στην άσκηση γνωστικών λειτουργιών και στη βελτίωση της αυτοεξυπηρέτησής τους
- το άνοιγμα στην κοινότητα, τη διάχυση πληροφορίας για θέματα κοινωνικής οικονομίας και αναπηρίας, καθώς και την προώθηση της ιδέας του εθελοντισμού.

Η Κοιν.Σ.Επ. ΑΡΤεμείς έχει 15 μέλη, από τα οποία 14 είναι φυσικά πρόσωπα και ένα ΝΠΙΔ. Απασχολεί 9 εργαζομένους, από τους οποίους οι 8 είναι άτομα με αναπηρία. Πρόκειται για κερδοφόρο επιχείρηση, που τα τελευταία χρόνια έχει αυξήσει το προσωπικό της. Η ΕΛΕΠΑΠ είναι ο βασικός υποστηρικτής της Κοιν.Σ.Επ. ΑΡΤεμείς υποστηρίζοντάς την υλικοτεχνικά, συμβουλευτικά και λειτουργικά.

Στη χώρα μας είναι ιδιαίτερα αυξημένο τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον σύστασης φορέων Κ.Α.Λ.Ο. Από τις 29/5/2012, οπότε εγγράφηκε η πρώτη Κοιν.Σ.Επ. στο Γενικό Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας, έως τις 16/1/2019 παραμένουν εγγεγραμμένοι 1.323 φορείς.

Η συμμετοχή εντούτοις των ατόμων με αναπηρία ευρύτερα στο χώρο της κοινωνικής οικονομίας δεν είναι σημαντική. Τα βασικότερα εμπόδια μπορούν να αναζητηθούν στην απουσία ευκαιριών εξειδικευμένης κατάρτισης και εκπαίδευσης καθώς και στην απουσία δικτύων υποστήριξης και υπηρεσιών επιχειρηματικής ανάπτυξης (εκπόνηση επιχειρηματικού σχεδίου, επιμόρφωση, προώθηση/προβολή και δικτύωση, καθοδήγηση) που θα λαμβάνουν υπόψη τα χαρακτηριστικά/ανάγκες της κοινωνικής ομάδας.

3 Η δυνατότητα της τηλεργασίας

Η τηλεργασία, αν και δεν είναι ευρέως διαδεδομένη μορφή εργασίας στη χώρα μας, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα νέο εργασιακό μοντέλο, βασισμένο στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών. Ο ρόλος της τεχνολογίας για τα άτομα με αναπηρία άλλωστε είναι καίριος, καθώς αποτελεί εργαλείο προσβασιμότητας και διεύρυνσης της συμμετοχής τους σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τους.

Η τηλεργασία εισάγεται στη χώρα μας με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση (ΕΓΣΣΕ) Εργασίας των ετών 2006 και 2007 –στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία με σκοπό την οργάνωση της εργασίας– ως ένα μέσο συμφιλίωσης επαγγελματικής και κοινωνικής ζωής και μεγαλύτερης αυτονομίας στην επιτέλεση του έργου, τη βελτίωση των θέσεων απασχόλησης καθώς και ως μέσο ευκαιριών ένταξης ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Όπως αναφέρεται στο παράρτημα Β΄ της ΕΓΣΣΕ των ετών 2006 και 2007, «η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων». Επιπλέον, περιγράφεται το πεδίο εφαρμογής της, ο οικειοθελής χαρακτήρας της, οι συνθήκες απασχόλησης, η οργάνωση της εργασίας καθώς και η δυνατότητα εξοπλισμού, κατάρτισης, ιδιωτικής ζωής, προστασίας δεδομένων και συλλογικών δικαιωμάτων των τηλεργαζομένων.

Ο Ν. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» αποτελεί το νομικό πλαίσιο της τηλεργασίας. Στο άρθρο 5 καθορίζονται θέματα που αφορούν τη μετατροπή της κανονικής εργασίας σε τηλεργασία, την παροχή ενημέρωσης από τον εργοδότη στον τηλεργαζόμενο, το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, ορίζεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει γραπτώς τον εργαζόμενο, μέσα σε διάστημα οκτώ (8) ημερών, για το σύνολο των πληροφοριών που αφορούν την οργάνωση της εργασίας του, για τα καθήκοντά του, την αμοιβή του, τον τρόπο μέτρησης του χρόνου εργασίας, την αποκατάσταση του κόστους που προκαλείται από την παροχή της (ηλεκτρονικές, εξοπλισμός, βλάβες συσκευών κ.λπ.). Σημαντικό είναι ότι το κόστος που προκαλείται στο μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας ανήκει στον εργοδότη.

Η τηλεργασία μπορεί να αποτελεί εξαρτημένη εργασία ή να έχει τη φύση άλλης σύμβασης (π.χ. σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, σύμβαση έργου).

Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι:

- η δυνατότητα αξιοποίησης της τηλεργασίας από έναν μεγάλο αριθμό ατόμων με βαριές αναπηρίες, των οποίων η μετακίνηση δεν είναι εύκολη, αλλά και από άτομα με προβλήματα στην ομιλία που δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν σε μια συμβατική θέση εργασίας (Λογαράς, 2013: 51).
- Η δυνατότητα απασχόλησης ατόμων με αναπηρία που κατοικούν σε γεωγραφικά απομακρυσμένες περιοχές.
- Η μείωση του άγχους και η εξασφάλιση μεγαλύτερης ικανοποίησης από την εργασία.

Τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας είναι:

- ο κίνδυνος της περαιτέρω κοινωνικής απομόνωσης των ατόμων με αναπηρία
- η απώλεια της επαφής με το εργασιακό περιβάλλον και η αδυναμία ανάπτυξης συναδελφικών σχέσεων
- η αδυναμία ευκαιριών συμμετοχής σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες.

Είναι αυτονόητο ότι, προκειμένου να διευκολυνθεί η τηλεργασία, είναι αναγκαία η ύπαρξη ευκαιριών εκπαίδευσης στη χρήση νέων τεχνολογιών, η καταπολέμηση του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού για την κοινωνική ομάδα καθώς και η ανάπτυξη *προσαρμοστικών τεχνολογιών*¹ με στόχο την κατάκτηση της ηλεκτρονικής προσβασιμότητας και της καθολικής πρόσβασης (ANCE, 2014: 98-99).

4 Άλλες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης

Η υποστηριζόμενη και προστατευμένη απασχόληση –ως εναλλακτικές μορφές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία– συναντώνται στις ΗΠΑ και στον Καναδά από τη δεκαετία του 1970. Από τα τέλη του 1980 το μοντέλο ειδικότερα της υποστηριζόμενης απασχόλησης μεταφέρθηκε σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, υπό την αιγίδα προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

α. Υποστηριζόμενη απασχόληση (supported employment)

Η υποστηριζόμενη απασχόληση αποτελεί μια εναλλακτική μορφή απασχόλησης, κατά την οποία τα άτομα με αναπηρία αποκτούν πρόσβαση σε έμμισθες εργασίες στην ανοικτή αγορά εργασίας με την ταυτόχρονη παροχή συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους.

¹ Τα ηλεκτρολόγια οθόνης, τα συστήματα εισόδου μέσω εναλλακτικών τεχνικών αλληλεπίδρασης (όπως, π.χ., η διαδοχική σάρωση των αντικειμένων της οθόνης), τα βοηθήματα ηλεκτρολόγησης (όπως, π.χ., οι εφαρμογές πρόβλεψης λέξεων ή οι επιπρόσθετοι διορθωτές κειμένων), οι εναλλακτικές συσκευές εισόδου (όπως, π.χ., μικρότερα ή μεγαλύτερα ηλεκτρολόγια, συσκευές κατάδειξης μέσω του μαπού και συστήματα εισπνοής-εκπνοής), οι εναλλακτικές συσκευές εισόδου για τυφλούς χρήστες και ηλεκτρολόγια Braille, οι τεχνολογίες αφής και συστήματα αναγνώρισης εκφράσεων προσώπου και χειρονομιών, τα συστήματα αναγνώρισης και σύνθεσης φωνής (όπως, π.χ., οι αναγνώστες οθόνης), τα ειδικά συστήματα πλοήγησης είναι διαθέσιμες τεχνολογίες για χρήστες με κινητικά προβλήματα στα άνω άκρα, τυφλούς καθώς και για χρήστες με δυσκολίες στην επικοινωνία (βλ. ANCE, 2014: 99).

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας (EUSE, 2010), οι βασικές αρχές που διέπουν την υποστηριζόμενη απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αφορούν: α. την ατομικότητα, β. το σεβασμό, γ. την αυτοδιάθεση, δ. την τεκμηριωμένη επιλογή (την κατανόηση δηλαδή από τα άτομα με αναπηρία των συνεπειών που έχουν οι εργασιακές επιλογές τους), ε. την ευελιξία/προσαρμογή των χώρων εργασίας, στ. την προσβασιμότητα των χώρων της υποστηριζόμενης εργασίας.

Τα βασικά προαπαιτούμενα για την υποστηριζόμενη απασχόληση, όπως τίθενται από την EUSE (2010), είναι τα εξής: α) οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν μισθό ανάλογο με την εργασία που εκτελείται, με όρους κοινούς με τους υπόλοιπους εργαζομένους σε επιχειρήσεις/οργανισμούς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα β) η συνεχής υποστήριξη να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες τόσο του εργαζομένου όσο και του εργοδότη.

Στη χώρα μας δεν υπάρχει θεσμικό πλαίσιο για την υποστηριζόμενη απασχόληση, αν και έχει αποδειχθεί από τη διεθνή εμπειρία ότι είναι μια επιτυχημένη προσέγγιση για την αύξηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα αυτά παρέχονται μέσα από τη λειτουργία κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρία, τα οποία είναι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Θεοτόκου (κέντρου εκπαίδευσης και αποκατάστασης ατόμων με νοητική υστέρηση), το οποίο τοποθετεί στην ελεύθερη αγορά εργασίας άτομα με νοητικές/αναπτυξιακές διαταραχές και διαταραχές του αυτιστικού φάσματος μέσω του προγράμματος ΕργΑξία.

Τέλος, η Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας (ΕΛΕΤΥΠΕ) ιδρύθηκε το 1997 ως μια μη κερδοσκοπική οργάνωση, με στόχο τη διάδοση της υποστηριζόμενης εργασίας στην Ελλάδα αλλά και την εκπαίδευση επαγγελματιών και γονέων στις τεχνικές και τις αρχές της.

β. Προστατευμένη απασχόληση (sheltered employment)

Η προστατευμένη απασχόληση αποτελεί «μια μορφή απασχόλησης, εκτέλεσης χρήσιμου κοινωνικού έργου με αμοιβή, σε συνθήκες προστασίας» (Δημητρόπουλος, 2010: 254). Η απασχόληση αυτή μπορεί να πάρει διαφορετικές μορφές, όπως π.χ. σε ειδικά εργαστήρια για άτομα με αναπηρία ή εργασία σε προστατευμένες συνθήκες σε επιχειρήσεις με την πλαισίωση υποστηρικτικών ειδικοτήτων. Σε αυτό το σχήμα εργασίας, τα άτομα με αναπηρία (συνήθως βαρύτερης) αποκτούν δεξιότητες και επαγγελματική εμπειρία σε διάφορα πεδία που συναντώνται στην αγορά εργασίας, ενώ προστατεύονται από τις συνθήκες ανταγωνισμού και πίεσης που ενδεχομένως θα βίωναν.

Στη χώρα μας η προστατευμένη απασχόληση υφίσταται μέσα από τα προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια. Σύμφωνα με το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο (Ν. 2646/1998, άρθρο 17), ορίζεται ότι τα προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια μπορούν να λειτουργήσουν σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθώς και στα ειδικά πιστοποιημένα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ), μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, μη κυβερνητικές οργανώσεις και συλλόγους γονέων και κηδεμόνων των ατόμων με βαριές και πολλαπλές αναπηρίες.

Σύμφωνα με τον εν λόγω νόμο, τα προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια οφείλουν να απασχολούν τουλάχιστον κατά τα τρία πέμπτα (3/5) άτομα που έχουν συμπληρώσει το 20ό έτος της ηλικίας τους και έχουν νοητική υστέρηση, αυτισμό, βαριές σωματικές και πολλαπλές αναπηρίες. Τα άτομα αυτά πρέπει να έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον διετές πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης.

Στην πράξη, τα προστατευμένα παραγωγικά εργαστήρια δεν στοχεύουν στη δημιουργία θέσεων πραγματικής εργασίας και δεν συνδέονται με την ανοικτή αγορά εργασίας (Αδάμ, 2012:28). Η εργασία υλοποιείται σε χώρους που προσομοιάζουν σε πραγματικούς εργασιακούς χώρους, ενταγμένους στη λειτουργία κέντρων αποκατάστασης και εκπαίδευσης για άτομα με αναπηρία, με έμφαση στην παροχή θεραπευτικών υπηρεσιών. Το θεσμικό πλαίσιο που θα διασαφηνίζει τη νομική μορφή αυτών των εργαστηρίων, την οργάνωσή τους, τη λειτουργία τους, τις προϋποθέσεις απασχόλησης, ειδικότερα τον τρόπο αμοιβής των εργαζομένων, παραμένει σε εκκρεμότητα.

Επιχειρώντας μια συγκριτική προσέγγιση των δύο σχημάτων, υποστηριζόμενης και προστατευόμενης απασχόλησης, η πρώτη στηρίζεται στην αντίληψη του δικαιώματος στην εργασία, δίνει έμφαση στις δυνατότητες και προωθεί την αυτονομία και την ένταξη στην αγορά εργασίας. Η διεθνής εμπειρία ωστόσο

δείχνει ότι οι υπηρεσίες προστατευμένης απασχόλησης μπορούν και χρειάζεται να συνυπάρχουν όταν το σχήμα υποστηριζόμενης απασχόλησης δεν αποτελεί ρεαλιστική οδό (συνήθως σε περιπτώσεις με βαριές και πολλαπλές αναπηρίες (Δημητρόπουλος, 2010: 256).

Στο πνεύμα αυτό, τα βασικά αιτήματα του αναπηρικού κινήματος αφορούν: α) τη διεκδίκηση θεσμικού πλαισίου τόσο για την υποστηριζόμενη όσο και για την προστατευμένη απασχόληση, β) την ουσιαστική αναβάθμιση και διασύνδεση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης με τις στέγες υποστηριζόμενης διαβίωσης για τα άτομα με αναπηρία και γ) τη διεκδίκηση των εργασιακών, ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των απασχολούμενων στις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (Νικολαΐδης, 2013: 101).

5 Παρατηρήσεις

Η ενίσχυση των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης που αναφέρθηκαν δεν μπορεί να μη συνδεθεί με το στοιχείο της καινοτομίας, τις ευκαιρίες εκπαίδευσης/κατάρτισης και την ορθολογική διαχείριση των υπάρχοντων προγραμμάτων. Πέραν του χώρου της κοινωνικής οικονομίας, η αυτόνομη επιχειρηματική δραστηριότητα θα μπορούσε υπό την προϋπόθεση της θεσμικής και οικονομικής υποστήριξης να αποτελέσει μέρος του σχεδίου για ένταξη στην παραγωγική διαδικασία. Αυτονόητη είναι ακόμη η ανάγκη υλοποίησης συστηματικών δράσεων ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης, κυρίως εργοδοτών, για την άρση προκαταλήψεων που αφορούν την κοινωνική ομάδα (Νικολαΐδης, 2013: 101) .

Δεν θα πρέπει να ξεχνάμε όμως ότι η πλήρης εργασιακή ένταξη για την κοινωνική ομάδα δεν είναι πάντα εφικτός στόχος, καθώς ένα μέρος της είναι αδύνατο να συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία. Σε αυτές τις περιπτώσεις, όπου η πρόσβαση στην εργασία δεν μπορεί να αποτελεί παράγοντα καθοριστικής σημασίας για την κοινωνική ένταξη, κρίνεται αναγκαία η ανάπτυξη όλων των απαιτούμενων υποστηρικτικών μηχανισμών για την αξιοπρεπή διαχείριση της καθημερινότητας των ατόμων με αναπηρία και την άρση των αποκλεισμών (Abberley, 2014: 275 και Καραγιάννη, 2017: 44).

6 Πηγές

- Abberley, P. (2014). «Εργασία, αναπηρία, ανάπηροι πολίτες και ευρωπαϊκή κοινωνική θεωρία», στο C. Barnes, M. Oliver και L. Barton (επιμ.), Οι σπουδές για την αναπηρία σήμερα, επιμ. Γ. Καραγιάννη, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Αδάμ, Σ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (2010). Κοινωνική οικονομία και κοινωνικός αποκλεισμός: Μια κριτική προσέγγιση, Μελέτη 8, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- Αδάμ, Σ. (2012). Κοινωνική οικονομία και ενεργές πολιτικές ένταξης: Αποτελέσματα έρευνας πεδίου σε κοινωνικές επιχειρήσεις εργασιακής ένταξης στην Ελλάδα, Μελέτη19, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα: INE ΓΣΕΕ.
- ANCE (Athens Network of Collaborating Experts) (2014). Νέες τεχνολογίες και αναπηρία: Εξίσωση των ευκαιριών ή νέες μορφές αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία;, Αθήνα: ΕΣΑμεΑ.
- Δημητρόπουλος, Α. (2010). «Υποστηρικτική απασχόληση και εκπαίδευση ενηλίκων με αναπηρία: υποστηρίζοντας την ενηλικιότητα στην επαγγελματική προετοιμασία και αποκατάσταση των πολιτών με αναπηρία», στο Βεργίδης, Δ. και Κόκκος, Α. (επιμ.), Εκπαίδευση Ενηλίκων: Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Καραγιάννη, Γ. (2017). Η αναπηρία στην Ελλάδα της κρίσης, Αθήνα: Gutenberg.
- Λογαράς, Δ. (2013). Εργασία – απασχόληση και αναπηρία: Συνδικαλιστική εκπαίδευση στελεχών αναπηρικού κινήματος, Αθήνα: ΕΣΑμεΑ.
- Νικολαΐδης, Ε. (2013). Σχεδιάζοντας στην πράξη τη νέα πολιτική για την αναπηρία: Πρακτικά εργαλεία, Αθήνα: ΕΣΑμεΑ.
- Oliver, M. (2009). Αναπηρία και πολιτική, Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

7 Ηλεκτρονικές πηγές – Εκθέσεις

- Ευρωπαϊκή Ένωση Υποστηριζόμενης Εργασίας (EUSE) (2010). Εργαλεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης Υποστηριζόμενης Εργασίας. Διαθέσιμο στο <http://www.supportedemployment.gr/pdf/EUSE%20SE%20Toolktc.pdf>
- Euricse European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Έρευνας για τις Συνεργατικές και Κοινωνικές Επιχειρήσεις) (2013). Κοινωνική οικονομία και κοινωνική επιχειρηματικότητα: Οδηγός για την κοινωνική Ευρώπη, τεύχ. 4, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαθέσιμο στο http://solidaritymission.org/wp-content/uploads/2015/12/Social_Europe_Guide.pdf

8 Ιστοσελίδες

- Γενικό Μητρώο Φορέων Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας
[https://kalo.yeka.gr/\(S\(5q4ld2pz3fa0bnbrbj0v0kbz\)\)/login.aspx?ReturnUrl=%2f](https://kalo.yeka.gr/(S(5q4ld2pz3fa0bnbrbj0v0kbz))/login.aspx?ReturnUrl=%2f)
- Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας (ΕΛ.ΕΤ.ΥΠ.Ε)
<http://supportedemployment.gr/company.htm>
- Ελληνική Εταιρεία Προστασίας & Αποκατάστασης Αναπήρων Προσώπων-ΕΛΕΠΑΠ
<http://www.elepap.gr>
- Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία
<https://www.esamea.gr>
- Ίδρυμα Προστασίας & Αποκατάστασης Παιδιών & Νέων με Νοητική Υστέρηση- Η ΘΕΟΤΟΚΟΣ
<http://www.theotokos.gr>
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
<https://www.kepea.gr>
- Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση ΑΡΤεμείς
<http://www.artemeis.gr/node/2>
- Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων Και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία
<http://old.posgamea.gr>
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
<https://www.ypakp.gr>

- Ν. 2646/20.10.1998 «Οργάνωση και λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 236 (ΦΕΚ).
- Ν. 2716/17.5.1999 «Ανάπτυξη και Εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 96 (ΦΕΚ).
- Ν. 3846/11.5.2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 66 (ΦΕΚ).
- Ν. 3908/1.2.2011 «Ενίσχυση Ιδιωτικών Επενδύσεων για την Οικονομική Ανάπτυξη, την Επιχειρηματικότητα και την Περιφερειακή Συνοχή», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 88 (ΦΕΚ).
- Ν. 4019/30.9.2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 216 (ΦΕΚ).
- Ν. 4074/11.4.2012 «Κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 88 (ΦΕΚ).
- Ν. 4172/23.07.2013 «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του Ν. 4046/2012, του Ν. 4093/2012 και του Ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 167 (ΦΕΚ).
- Ν. 4387/12.5.2016 «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας – Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού-συνταξιοδοτικού συστήματος – Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 85 (ΦΕΚ).
- Ν. 4430/31.10.2016 «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 205 (ΦΕΚ).
- Ν. 4577/3.12.2018 «Ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2016/1148/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με μέτρα για υψηλό κοινό επίπεδο ασφάλειας συστημάτων δικτύου και πληροφοριών σε ολόκληρη την Ένωση και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως Α.Φ. 199 (ΦΕΚ).

10 Ευχαριστίες

Ευχαριστούμε τον κ. Ιωάννη Λυμβαίο , πρόεδρο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία (ΠΟΣΓΚΑμεΑ), καθώς και την κ. Ρόνη Διαμαντοπούλου, πρόεδρο της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης ΑΡΤεμείς και κοινωνιολόγο της Ελληνικής Εταιρείας Αποκατάστασης Αναπήρων Παίδων (ΕΛΕΠΑΠ), για τις χρήσιμες πληροφορίες που μας παρείχαν.



Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Εμ. Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 10681, Αθήνα, Τηλ: 210 3327710, Fax: 210 3304452



INE - ΓΣΕΕ



www.inegsee.gr



info@inegsee.gr