

**Ημερίδα Έναρξης της Εβδομάδας Ασφάλειας  
και Υγείας στην Εργασία**

**Λευκωσία, 17.10.2016**

**«Η ενίσχυση των πολιτικών Υγείας και  
Ασφάλειας στην Εργασία μέσω της  
ανάπτυξης του Κοινωνικού  
Διαλόγου για την Ενεργό Γήρανση»**

**Δρ. Γαβριήλ Αμίσης  
Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΕΙ Αθήνας**

## Ο Εισηγητής

Ο **Γαβριήλ Αμίσης** είναι Αναπληρωτής Καθηγητής Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας στο Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Αθήνας. Τα ερευνητικά του ενδιαφέροντα επικεντρώνονται στο κανονιστικό πλαίσιο των συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας και στην θεσμική εξέλιξη της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής. Την περίοδο 2013-2014 ανέλαβε τον συντονισμό των Ομάδων Εμπειρογνωμόνων για την εκπόνηση της *Πράσινης Βίβλου για την Εθνική Στρατηγική Κοινωνικής Ένταξης* και του *Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου για την Κοινωνική Ένταξη*, ενώ την περίοδο 2015-2016 ήταν ένας από τους κύριους εμπειρογνώμονες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη διερεύνηση της δημιουργίας ενός *Συστήματος Ευρωπαϊκής Ασφάλισης των Ανέργων*

## **ΤΟ ΠΡΩΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ - Πώς οριοθετείται η έννοια της Ενεργού Γήρανσης;**

- Στο επίπεδο του **Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών** η ενεργός γήρανση προσεγγίζεται ως μία **συστημική διαδικασία βελτίωσης της ποιότητας ζωής των ηλικιωμένων**.
- Στο επίπεδο της **Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας** η ενεργός γήρανση προσεγγίζεται ως μία **συστηματική διεργασία για τη βελτιστοποίηση των δυνατοτήτων υγείας, της συμμετοχής και της ασφάλειας**, ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής των ανθρώπων κατά τη γήρανση.
- Στο επίπεδο της **Ευρωπαϊκής Ένωσης**, το ζήτημα της ενεργού γήρανσης εντάσσεται στο **πλαίσιο των επιχειρησιακών πρωτοβουλιών αντιμετώπισης των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού στην αγορά εργασίας και στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης**

## Το υπόδειγμα της ΕΕ

Προτεραιότητα των πολιτικών ενεργού γήρανσης είναι η παράταση του επαγγελματικού βίου και η αύξηση της απασχόλησης των ατόμων ηλικίας άνω των 55. Βασικοί άξονες ενεργού γήρανσης είναι οι πολιτικές που προάγουν την **αξιοπρεπή απασχόληση** των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και οι πολιτικές που προωθούν την **καταπολέμηση της φτώχειας και του αποκλεισμού**.

Οι παρεμβάσεις της ΕΕ στο εργασιακό πεδίο διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες:

- ❖ **Πολιτικές ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας** της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών
- ❖ **Πολιτικές ενίσχυσης της ζήτησης εργασίας** των ατόμων αυτών
- ❖ **Πολιτικές καταπολέμησης των διακρίσεων** λόγω ηλικίας.

## **ΤΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΒΑΣΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ**

**Για ποιούς λόγους παρεμβαίνουν  
οι Κοινωνικοί Εταίροι στο πεδίο  
της ενεργού γήρανσης;**

## Μοντέλα παρέμβασης των κοινωνικών εταίρων

Η ευρωπαϊκή εμπειρία καταδεικνύει **ότι οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν παγιώσει μία ενιαία στρατηγική προώθησης της ενεργού γήρανσης κατά τη διάρκεια διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου.** Συχνά, η στάση τους χαρακτηρίζεται από την υιοθέτηση διαφορετικών και πολλές φορές αντιφατικών θέσεων, οι οποίες **επικεντρώνονται πάντως σε προτεραιότητες εργασιακής φύσης.**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιτίθενται για παράδειγμα στην παράταση του εργασιακού βίου όταν διαπραγματεύονται σε εθνικό επίπεδο, ενώ σε επίπεδο επιχείρησης προωθούν συχνά την εφαρμογή τεχνικών ενίσχυσης της απασχολησιμότητας των μεγαλύτερων εργαζομένων.

Αντιθέτως, οι εργοδότες τείνουν να προωθούν την παράταση του εργασιακού βίου στο πλαίσιο μακροπρόθεσμων στρατηγικών σε εθνικό επίπεδο, ενώ σε επιχειρησιακό επίπεδο υποστηρίζουν συχνά λύσεις πρόωρης εξόδου των μεγαλύτερων εργαζομένων.

# Εξωτερικοί παράγοντες επηρεασμού των κοινωνικών εταιρών (1)

- 1. Η γενικότερη κατάσταση της εθνικής οικονομίας επιδρά άμεσα στην διαμόρφωση των στρατηγικών στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο.**

Η οικονομική ύφεση, η υψηλή ανεργία και οι δυσμενείς δημογραφικές εξελίξεις έχουν ως επακόλουθο την δημοσιονομική κρίση των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Επομένως, η χρήση των μοντέλων πρόωρης συνταξιοδότησης τις τελευταίες τρεις δεκαετίες είναι σε διαρκή υποχώρηση, καθώς δεν συνάδει με την φιλοσοφία των μεταρρυθμίσεων για την ενίσχυση της δημοσιονομικής βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων.

- 2. Οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας επηρεάζουν μεσοπρόθεσμα τις στρατηγικές των κοινωνικών εταιρών για την ενεργό γήρανση.**

Στις χώρες όπου η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ταχεία γήρανση του εργατικού δυναμικού και έλλειψη προσφοράς δυναμικού σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και δεξιότητες (π.χ. Φινλανδία, Ολλανδία), η ενεργός γήρανση κατέχει θέση προτεραιότητας στην διαπραγματευτική ατζέντα των κοινωνικών εταιρών. Εδώ οι κοινωνικοί εταίροι αποδίδουν έμφαση στην βελτίωση της απασχολησιμότητας των μεγαλύτερων εργαζομένων μέσω της θέσπισης ειδικών εργασιακών και συνταξιοδοτικών όρων που συνδέονται με την ηλικία, την υλοποίηση δράσεων κατάρτισης και την υιοθέτηση νέων μοντέλων οργάνωσης της εργασίας.

## **Εξωτερικοί παράγοντες επηρεασμού των κοινωνικών εταίρων (2)**

**3. Ο διάλογος για την ενεργό γήρανση είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός στις χώρες εκείνες όπου το κράτος λαμβάνει την πρωτοβουλία ή προωθεί και υποστηρίζει δραστήρια τις διαδικασίες κοινωνικής διαβούλευσης.**

Χαρακτηριστικότερο παράδειγμα αποτελούν οι σκανδιναβικές χώρες, όπου το κράτος προωθεί συστηματικά την ευαισθητοποίηση των κοινωνικών εταίρων και τους παρέχει ειδική στήριξη για την εφαρμογή σχετικών μέτρων.

**4. Η φιλοσοφία και οι αρχές του εθνικού συστήματος κοινωνικής προστασίας.**

Τα συστήματα της κοινωνικής ασφάλισης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας επιδρούν σημαντικά στη στρατηγική της συλλογικής διαπραγμάτευσης που υιοθετούν οι κοινωνικοί εταίροι.



# Εσωτερικοί παράγοντες επηρεασμού των κοινωνικών εταίρων

## 1. Πρόωρες συντάξεις.

Όσον αφορά στην **πρόωρη συνταξιοδότηση**, τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε αρκετά κράτη διαφωνούν με την ιδέα της παράτασης του εργασιακού βίου, θεωρώντας την πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας ως κεκτημένο δικαίωμα ή κοινωνικό πλεονέκτημα που δεν μπορεί να αμβλυθεί. Η στάση αυτή οφείλεται τόσο στην μακρά παράδοση συναίνεσης που δημιουργήθηκε από την ευρεία χρήση της συγκεκριμένης τεχνικής κατά τις οικονομικές αναδιαρθρώσεις των προηγούμενων δεκαετιών, όσο και στο δικαιολογημένο προσωπικό συμφέρον πολλών εργαζομένων.

## 2. Καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Στο πεδίο της **καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω ηλικίας**, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σε πολλές χώρες της κεντρικής και νότιας Ευρώπης δεν θεωρούν τον αποκλεισμό των μεγαλύτερων από την εργασιακή δραστηριότητα ως «δυσμενή διάκριση». Η θέση αυτή είναι φυσιολογική δεδομένης της ευρείας κοινωνικής συναίνεσης που κυριαρχεί λόγω της μακρόχρονης χρήσης τεχνικών πρόωρης εξόδου και της ανησυχίας για την αυξανόμενη ανεργία των νέων.

## 3. Αντικρουόμενα συμφέροντα.

Σε επίπεδο επιχείρησης, η εφαρμογή προγραμμάτων πρόωρης εξόδου θεωρείται πολλές φορές ιδιαίτερα συμφέρουσα για τους εργοδότες. Ωστόσο, ο σταδιακός περιορισμός των δυνατοτήτων εφαρμογής της πρόωρης συνταξιοδότησης σε πολλές χώρες καθιστά την εφαρμογή σχεδίων πρόωρης εξόδου μία δαπανηρή λύση για τους εργοδότες. Επιπλέον, η πρόωρη έξοδος ως επιλογή βραχυπρόθεσμου κέρδους για τις επιμέρους επιχειρήσεις αντιβαίνει στο μακροπρόθεσμο συμφέρον του συνόλου των εργοδοτών για μείωση του κόστους εργασίας. Αυτό δε, διότι το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων εργαζομένων αυξάνει μακροπρόθεσμα το κόστος εργασίας στις χώρες με αναδιανεμητικά συνταξιοδοτικά συστήματα καθώς η εξασφάλιση των παροχών απαιτεί την αύξηση των εισφορών.

## **ΤΟ ΤΡΙΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ**

**Πώς παρεμβαίνουν οι Κοινωνικοί  
Εταίροι στο πεδίο της ενεργού  
γήρανσης;**

## Οι μηχανισμοί παρέμβασης

Η προώθηση της ενεργού γήρανσης μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ενός σύνθετου πλέγματος μηχανισμών:

**A. Διαπραγμάτευσης** όπου η διαχείριση της γήρανσης του εργατικού δυναμικού υλοποιείται κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης ή κλάδου. Ωστόσο, οι ευρύτερες στρατηγικές συλλογικής διαπραγμάτευσης αναπτύσσονται και διαμορφώνονται συχνά σε εθνικό επίπεδο, κυρίως όταν αναφέρονται σε γενικές αρχές και μακροπρόθεσμες προοπτικές.

**B. Κοινωνικού Διαλόγου** που αναπτύσσονται τόσο σε εθνικό επίπεδο ιδιαίτερα στο πλαίσιο σχημάτων τριμερούς συνεργασίας και κοινωνικής διαβούλευσης (κράτος, εργοδότες, εργαζόμενοι) και αποτυπώνεται στην υιοθέτηση ρυθμίσεων και στην εφαρμογή δράσεων που προάγουν την απασχόληση των μεγαλύτερων εργαζομένων και τους προστατεύουν από τον εργασιακό αποκλεισμό, αλλά και σε επίπεδο επιχείρησης στο πλαίσιο ανταλλαγής απόψεων σχετικά με τον σχεδιασμό των πολιτικών διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων και οργάνωσης της εργασίας.

## Τα πεδία διαπραγμάτευσης

Τα κρίσιμα πεδία διαπραγμάτευσης που συνδέονται με τα μέτρα ενεργούς γήρανσης περιλαμβάνουν:

- ❖ τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας
- ❖ τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας
- ❖ τη συνεχιζόμενη κατάρτιση (π.χ. μέσω κατανομής της δαπάνης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών)
- ❖ τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας (π.χ. μερική ή εποχιακή απασχόληση, νέα κατανομή εργασιακού φόρτου μεταξύ βαρδιών, ανατοποθέτηση σε θέσεις εργασίας προσαρμοσμένες στις ανάγκες των μεγαλύτερων)
- ❖ το σύστημα αποδοχών (προσανατολισμός προς συστήματα με βάση την απόδοση και όχι την αρχαιότητα)
- ❖ την πρόσβαση στις παροχές των συστημάτων επαγγελματικής ασφάλισης
- ❖ την προστασία των μεγαλύτερων εργαζομένων σε περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων στο πλαίσιο αναδιαρθρώσεων.

## **ΤΟ ΤΕΤΑΡΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ**

**Πως εντάσσονται οι τεχνικές  
βελτίωσης των συνθηκών  
Υγιεινής και Ασφάλειας της  
Εργασίας στο πεδίο του  
κοινωνικού διαλόγου για την  
προώθηση της ενεργού  
γήρανσης;**

## Ο ρόλος της ΟΚΕ για την προώθηση της ενεργού γήρανσης στην Ελλάδα

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή έχει συμβάλλει μέχρι σήμερα στην ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου για την προώθηση της ενεργού γήρανσης στην Ελλάδα μέσω:

- ❑ της ανάδειξης των βασικών διαστάσεων της ενεργού γήρανσης στις Γνώμες των πεδίων της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας
- ❑ της υλοποίησης έργου στο πλαίσιο της Κ.Π. «EQUAL» (2004-2007)
- ❑ της υλοποίησης του Έργου στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013 **«Ανάπτυξη Εξειδικευμένων Καινοτόμων Πολιτικών και Πρακτικών Διοίκησης Επιχειρήσεων, Ενδυνάμωσης του Κοινωνικού Διαλόγου και Υποστήριξης των Κοινωνικών Εταίρων με Στόχο τις Καινοτόμες Προτάσεις Πολιτικής για το Ζήτημα της Διαχείρισης της Ενεργού Γήρανσης στην Ελλάδα»**

## Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων για την προώθηση της ενεργού γήρανσης στην Ελλάδα

(α) Μέχρι σήμερα, η βασική συναινετική πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο της ενεργού γήρανσης εντοπίζεται στην υιοθέτηση σχετικών **επικουρικών ρητρών** στα κείμενα των **Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας**:

Το άρθρο 12 της **ΕΓΣΣΕ 2000** προβλέπει μέτρα κάλυψης από το ΛΑΕΚ των ασφαλιστικών εισφορών των ηλικιωμένων εργαζόμενων και μακροχρόνια ανέργων.

Το άρθρο 11 της **ΕΓΣΣΕ 2002-2003** προβλέπει μέτρα προστασίας της απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζόμενων και ανέργων.

Το άρθρο 11 της **ΕΓΣΣΕ 2008** προβλέπει μέτρα προστασίας της απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζόμενων και ανέργων.

(β) Αντίθετα, δεν εντοπίζονται τάσεις συναίνεσης για άλλες κρίσιμες εργασιακές διαστάσεις της ενεργού γήρανσης, όπως η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης

## Αποτελεσματικές στρατηγικές στο πεδίο της διαμόρφωσης των συνθηκών εργασίας

Ως πλέον αποτελεσματικές στρατηγικές **στο πεδίο της διαμόρφωσης των συνθηκών εργασίας** για την διατήρηση της απασχόλησης των μεγαλύτερων εργαζομένων οριοθετούνται κατά σειρά προτεραιότητας:

- ❖ ο εντοπισμός των χώρων εργασίας υψηλής επικινδυνότητας και η παροχή αυξημένης προστασίας για τους μεγαλύτερους εργαζομένους που απασχολούνται σε αυτούς
- ❖ η προώθηση μέτρων μείωσης της φυσικής κόπωσης και του στρες
- ❖ η ενίσχυση των μέτρων ιατρικής παρακολούθησης των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση
- ❖ η κατοχύρωση δυνατοτήτων εσωτερικής μετακίνησης (αλλαγή θέσης) των μεγαλύτερων εργαζομένων χωρίς ή με μικρή μείωση των αποδοχών.



## Αποτελεσματικές τεχνικές βελτίωσης των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας - 1

Η βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας, μέσω:

- ευέλικτου ωραρίου
- ευέλικτων μορφών εργασίας
- παροχής δυνατοτήτων διά βίου μάθησης, π.χ. μέσω της εναλλαγής θέσεων εργασίας (κυκλική εργασία) και της διεύρυνσης των εργασιακών καθηκόντων.

Η βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, μέσω:

- ενθάρρυνσης της υποστήριξης από τους συναδέλφους
- ενθάρρυνσης της συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος
- παροχής υγιεινών γευμάτων στο κυλικείο.

## Αποτελεσματικές τεχνικές βελτίωσης των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας - 2

Η ενθάρρυνση της συμμετοχής των εργαζομένων σε υγιείς δραστηριότητες, για παράδειγμα μέσω:

- παροχής αθλητικών δραστηριοτήτων
- παροχής ποδηλάτων για την κάλυψη μικρών αποστάσεων εντός μεγάλων χώρων εργασίας.

Η ενθάρρυνση της προσωπικής εξέλιξης των εργαζομένων, για παράδειγμα μέσω:

- οργάνωσης σεμιναρίων για την καταπολέμηση του άγχους
- υποστήριξης στους εργαζόμενους για να κόψουν το κάπνισμα.

## Αποτελεσματικές τεχνικές βελτίωσης των συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας - 3

Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αισθάνονται μεγαλύτερο - σε σχέση με εργαζόμενους νεώτερης ηλικίας - άγχος όταν οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους είναι μεγαλύτερες από την ικανότητά τους να ανταπεξέλθουν. Πέραν των προβλημάτων ψυχικής υγείας, οι εργαζόμενοι που πάσχουν από παρατεταμένο άγχος κινδυνεύουν να εμφανίσουν σοβαρά σωματικά προβλήματα υγείας, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις ή μυοσκελετικά προβλήματα. Παραδείγματα συνθηκών εργασίας που προκαλούν ψυχοκοινωνικούς κινδύνους είναι:

- υπερβολικός φόρτος εργασίας·
- έλλειψη συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τον εργαζόμενο και έλλειψη επιρροής στον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας·
- κακή διαχείριση των οργανωτικών αλλαγών, εργασιακή ανασφάλεια·
- αναποτελεσματική επικοινωνία, έλλειψη υποστήριξης από τη διοίκηση ή τους συναδέλφους·
- ψυχολογική και σεξουαλική παρενόχληση, βία που ασκείται από τρίτους·

## Υποδείγματα μηχανισμών υποστήριξης των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα

- ❖ Η κατοχύρωση πηγών χρηματοδότησης για τις στρατηγικές προώθησης της ενεργούς γήρανσης.
- ❖ Η προώθηση πιλοτικών εφαρμογών ενεργούς γήρανσης στο πλαίσιο του θεσμού της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης.
- ❖ Η εκπόνηση θεματικών κλαδικών μελετών και η διεξαγωγή ερευνών για τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της ενεργού γήρανσης.
- ❖ Η υλοποίηση εκστρατειών ευαισθητοποίησης των εργαζομένων και της κοινής γνώμης για θέματα ενεργού γήρανσης.
- ❖ Η εκπόνηση ενός Στρατηγικού Σχεδίου από τους φορείς της κεντρικής διοίκησης που θα αποτελέσει αντικείμενο κοινωνικής διαβούλευσης με τους ενδιαφερόμενους εταίρους.

## ΤΟ ΠΕΜΠΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΕΡΩΤΗΜΑ

**Μπορούμε να παρακολουθήσουμε την εξέλιξη των πολιτικών για την προώθηση της ενεργού γήρανσης μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου;**

## Το υπόδειγμα του Δείκτη Ενεργού Γήρανσης

Ο Εθνικός Δείκτης Ενεργού Γήρανσης (national active ageing index) δημιουργήθηκε από ένα κοινό πρόγραμμα της ΕΕ (European Commission's Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion) και του ΟΗΕ (Population Unit of the United Nations Economic Commission for Europe), εξετάζοντας τις ακόλουθες παραμέτρους (βλ. σχετικά [www1.unece.org/stat/platform](http://www1.unece.org/stat/platform)):

Απασχόληση Κοινωνική Αυτόνομη Ικανότητα	(άτομα  ενεργούς	55-74	ετών) συμμετοχή διαβίωση γήρανσης.
--	------------------------	-------	---

# Το καθεστώς ενεργού γήρανσης στην Κύπρο

α) Η Κύπρος βρισκόταν το 2014 στην δωδέκατη θέση μεταξύ των Κρατών Μελών της ΕΕ με βάση τον **Εθνικό Δείκτη Ενεργού Γήρανσης**, παρουσιάζοντας την ακόλουθη απόδοση στους επιμέρους δείκτες:

Απασχόληση = 31.4% (δέκατη θέση)

Κοινωνική συμμετοχή = 18% (δέκατη τέταρτη θέση)

Αυτόνομη διαβίωση = 68% (δέκατη ένατη θέση)

Ικανότητα ενεργούς γήρανσης = 50.4% (δέκατη ένατη θέση)

β) Στις πρώτες θέσεις για το 2014 βρίσκονται: Σουηδία, Δανία, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Φινλανδία

γ) Στις τελευταίες θέσεις για το 2014 βρίσκονται: Ελλάδα, Ρουμανία, Ουγγαρία, Σλοβακία και Πολωνία

**Σας ευχαριστώ για την προσοχή σας**

**Δρ. Γαβριήλ Αμίσης**

Αναπληρωτής Καθηγητής Δικαίου  
Κοινωνικής Ασφάλειας - Τμήμα Διοίκησης  
Επιχειρήσεων ΤΕΙ Αθήνας

email: [amitsis@otenet.gr](mailto:amitsis@otenet.gr)

website: [www.teiath.gr/](http://www.teiath.gr/)