

Πλαίσιο Όρων Εργασίας Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Περιεχόμενο και Στόχος

Το παρόν “Πλαίσιο Όρων Εργασίας” θέτει **τους όρους και τις συνθήκες για μια αξιοπρεπή εργασία στο χώρο του χορού**. Ανταποκρίνεται στην εργασιακή μας πραγματικότητα αλλά και σε μια ανάγκη που έχει εκφραστεί πολλές φορές από το σώμα των μελών. Έτσι, έχει ως στόχο να αποτελέσει:

- α. ένα κοινό πλαίσιο που περιγράφει και ρυθμίζει τους όρους εργασίας και συνεργασίας μεταξύ των μελών του σωματείου (ΑΜΚΕ και χορευτριών/ών)
- β. ένα πλαίσιο αναφοράς στις διαπραγματεύσεις μας με μεγαλύτερους φορείς και εργοδότες/ες εκτός σωματείου (ελεύθερο θέατρο, ιδιωτικούς φορείς και ιδρύματα, σχολές χορού κλπ)*
- γ. έναν ισχυρό διεκδικητικό μοχλό προς τα αρμόδια Υπουργεία για την ΣΣΕ και την ενίσχυση της κρατικής οικονομικής στήριξης προς το χορό (επιχορηγήσεις, χρηματοδοτήσεις για έρευνα, παραγωγή, εκπαίδευση κλπ).

Στοχεύοντας στην κατάκτηση μιας κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αλλά και σε ένα πλαίσιο αρχών που θέλουμε να διέπουν τις εργασιακές μας σχέσεις, το παρόν πλαίσιο παραθέτει κάποια ισχύοντα από το νόμο ζητήματα αλλά κυρίως αυτά που θέτουμε και ορίζουμε ως Σωματείο του κλάδου του χορού εν είδει κοινωνικού συμβολαίου της κοινότητας του χορού αλλά και ως διαπραγματευτικό και διεκδικητικό μέσο.

*ΔΕΝ αφορά στην εργασία με εποπτευόμενους φορείς (Εθνικό Θέατρο, ΚΘΒΕ κτλ). Οι όροι εργασίας για απασχόληση σε εποπτευόμενους φορείς αποτελούν ξεχωριστό πλαίσιο και βασίζονται στο κείμενο της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που έχει συνταχθεί για να υπογραφεί μεταξύ Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ. και Εθνικού Θεάτρου.

ΣΚΕΠΤΙΚΟ

Στο δρόμο της συνεχούς διεκδίκησης προς τη θεσμική εξασφάλιση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο χώρο του χορού, επιδιώξαμε να σκεφτούμε συλλογικά και να θεσπίσουμε εμείς οι ίδιες/οι εργαζόμενες/οι το πλαίσιο του οποίου εμείς θα έχουμε την κυριότητα.

Το παρόν πλαίσιο θέτει όπως προαναφέρθηκε τα ελάχιστα προαπαιτούμενα για αξιοπρεπή εργασία στον κλάδο μας και φιλοδοξεί να λειτουργήσει ενισχυτικά στη συνολικότερη διεκδίκησή μας, αφενός για μεγαλύτερη κρατική στήριξη (κλίμακες επιχορηγήσεων, αύξηση προϋπολογισμού για το χορό, επιδόματα καλλιτεχνών κτλ) και αφετέρου για τις θεσμικές κατακτήσεις -δηλαδή της κλαδικής ΣΣΕ, διαβάθμισης πτυχίων και δημιουργία ανώτατης βαθμίδας εκπαίδευσης. Συνεπώς, σε καμιά περίπτωση αυτό δεν υποκαθιστά ή αναχαιτίζει τους στόχους αυτούς.

Θα αποκτήσει δύναμη και αξία αρχικά μέσω της εφαρμογής από τα ίδια τα μέλη του σωματείου, με σκοπό την αντίσταση στην αναπαραγωγή των εργασιακών παθογενειών που βιώνει ο κλάδος μας.

Για τη διαμόρφωση του παρόντος ελήφθη υπ' όψιν και εκείνη η ιδιαιτερότητα του σωματείου σύμφωνα με την οποία μέλη του είναι χορεύτριες/ές, χορογράφοι, διαχειρίστριες/ές ΑΜΚΕ, καθηγήτριες/ές και δάσκαλες/οι χορού, αφού εν δυνάμει είναι όλες/οι εργαζόμενες/οι με όρους εξαρτημένης εργασίας ενώ παράλληλα μπορούν να διατηρούν και ΑΜΚΕ.

Προεργασία

Η προεργασία για το πλαίσιο αυτό ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2021 με τρεις συναπτές ανοιχτές συζητήσεις με θέμα : *"Όροι και συνθήκες εργασίας στο χώρο του χορού - Προς τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και τον Κώδικα Δεοντολογίας που θέλουμε"*. Ακολούθησε η Γενική Συνέλευση στις 13/6/21, όπου μεταξύ άλλων συζητήθηκε η ανάγκη σύνταξης ενός πλαισίου όρων εργασίας και αποφασίστηκε κατά απόλυτη πλειοψηφία η σύνταξή του. Συστάθηκε ομάδα εργασίας που δημιούργησε ένα σχέδιο πλαισίου όρων εργασίας και στις δύο Γενικές Συνελεύσεις, στις 23/1/22 και 9/4/2022

(μονοθεματική Γενική Συνέλευση) έγινε εκτενής συζήτηση και η τελική επεξεργασία πάνω στο σχέδιο αυτό.

Το παρόν αποτελεί το τελικό κείμενο “Πλαίσιο Όρων Εργασίας” το οποίο ψηφίστηκε παμψηφεί στη Γενική Συνέλευση στις 4/7/22.

Ευελπιστούμε να αποτελέσει ένα εργαλείο στα χέρια των εργαζομένων στο χώρο του χορού το οποίο δύναται διαρκώς να βελτιστοποιείται προς όφελος του κλάδου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A' ΜΕΡΟΣ: Όροι εργασίας εργαζομένων στο χώρο του χορού	
1. Ορισμοί και ισχύουσα νομοθεσία	
2. Όροι εργασίας χορευτών/τριών,καθηγητών/τριών και χορογράφων επιμέλειας κίνησης	
2.1. Χορεύτριες/ές και ελεύθερο θέατρο/ Α.Μ.Κ.Ε. / Χορογράφοι	
2.2. Καθηγήτριες/ές χορού σε ιδιωτικές σχολές χορού	
2.3. Χορογράφοι σε θεατρικές παραστάσεις	
B' ΜΕΡΟΣ: Πλαίσιο αρχών απασχόλησης	
Βιβλιογραφικές αναφορές	

Α' ΜΕΡΟΣ: ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΧΟΡΟΥ

1. Ορισμοί και ισχύουσα νομοθεσία

ΩΡΟΜΙΣΙΘΙΟ

Ως ωρομίσθιο ορίζεται η αμοιβή της/του εργαζόμενης/ου ανά ώρα (60').

ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκειά της είναι σαφώς καθορισμένη, είτε διότι συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά, είτε διότι συνάγεται από το σκοπό και το είδος της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Σύμβαση αορίστου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκειά της είναι απεριόριστη και δεν υπάρχει ημερομηνίας λήξης. Δέον είναι να προτιμώνται οι προσλήψεις σε σχολές χορού για καθηγήτριες/ες, ώστε η/ο εργαζόμενη/ος να επωφελείται από τις ισχύουσες διατάξεις σχετικά με αποζημιώσεις σε περίπτωση απολύσεως για συμβάσεις που έχουν κλείσει τουλάχιστον ένα χρόνο διάρκειας και λοιπών προβλέψεων δια νόμου (όπως μη ληφθείσα άδεια, εγκυμοσύνη κλπ).

ΕΝΣΗΜΟ

Τα ένσημα είναι οι μέρες που έχει εργαστεί κάποια/ος επίσημα και έχει πληρώσει ασφαλιστικές εισφορές. Τα ένσημα είναι απαραίτητα για να έχει κάποια/ος βιβλιário υγείας, να είναι δηλαδή ασφαλισμένος σε κάποιο ασφαλιστικό ταμείο.

Τι ισχύει

Όσες/οι αμείβονται με περισσότερα από 277 ευρώ το μήνα, θα ασφαρίζονται για όσες ημέρες εργάζονται, ανεξάρτητα από τις ώρες κατά τις οποίες απασχολούνται την ημέρα. Αν π.χ. διδάσκουν/κάνουν πρόβα 3 ώρες την ημέρα για 5ήμερο, αλλά λαμβάνουν μισθό πάνω από 277 ευρώ, δικαιούνται τόσα ένσημα όσες ημέρες δουλεύουν. Αναλυτικά, για την ασφάλιση της μερικής απασχόλησης προβλέπονται:

1. Αν κάποια/ος εργάζεται με μειωμένο ωράριο, αλλά όλες τις εργάσιμες ημέρες δικαιούται :

α) Αν οι ημερήσιες αποδοχές της/του είναι ίσες ή μεγαλύτερες από το ημερομίσθιο της 1ης Ασφαλιστικής Κλάσης του πρώην ΙΚΑ (11,06 ευρώ) τότε του αναγνωρίζονται τόσα έτη όσες είναι οι πραγματικές μέρες απασχόλησης του μήνα, δηλαδή έως 22 μέρες.

β) Αν οι ημερήσιες αποδοχές της/του είναι μικρότερες τότε γίνεται διαίρεση των μηνιαίων αποδοχών με το 11,06 και το κλάσμα θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα. Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2 ώρες την ημέρα και παίρνει 170 ευρώ το μήνα, οι ημέρες που της/του αναγνωρίζονται θα είναι: $170/11,06=15.37$, δηλαδή 16 ημέρες ασφάλισης.

2. Αν κάποια/ος εργάζεται με πλήρες ωράριο, αλλά λιγότερες ημέρες (εκ περιτροπής εργασία), στην περίπτωση που εργάζεται έως δύο ημέρες της/του αναγνωρίζονται όσες πραγματικά ημέρες εργάστηκε. Αν εργάζεται από τρεις ημέρες και πάνω, τότε της/του αναγνωρίζεται μια ημέρα επιπλέον.

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

(Βάσει του Ν. 2121/1993)

Πνευματική ιδιοκτησία

Οι πνευματικοί δημιουργοί, με τη δημιουργία του έργου, αποκτούν πάνω σ' αυτό πνευματική ιδιοκτησία, που περιλαμβάνει, ως αποκλειστικά και απόλυτα δικαιώματα, **το δικαίωμα της εκμετάλλευσης του έργου (περιουσιακό δικαίωμα) και το δικαίωμα της προστασίας του προσωπικού τους δεσμού προς αυτό (ηθικό δικαίωμα).**

Περιουσιακό δικαίωμα

Το περιουσιακό δικαίωμα δίνει στις/ους δημιουργούς ιδίως την εξουσία (δικαίωμα) να επιτρέπουν ή να απαγορεύουν, ανάμεσα σε άλλα, την εγγραφή και την άμεση ή έμμεση, προσωρινή ή μόνιμη αναπαραγωγή των έργων τους με οποιοδήποτε μέσο και μορφή, εν όλω ή εν μέρει, τη διανομή τους στο κοινό με οποιαδήποτε μορφή μέσω πώλησης ή με άλλους τρόπους, τη δημόσια εκτέλεση των έργων τους, τη μετάδοση ή αναμετάδοση των έργων τους στο κοινό.

Ηθικό δικαίωμα

Το ηθικό δικαίωμα δίνει στη/ο δημιουργό ιδίως ανάμεσα σε άλλες τις εξουσίες: της απόφασης για το χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο κατά τους οποίους το έργο θα γίνει προσιτό στο κοινό (δημοσίευση), της προσπέλασης στο έργο του, έστω και αν το περιουσιακό δικαίωμα στο έργο ή η κυριότητα στον υλικό φορέα του έργου ανήκει σε άλλον, οπότε η προσπέλαση πρέπει να πραγματοποιείται κατά τρόπο που προκαλεί τη μικρότερη δυνατή ενόχληση στο δικαιούχο (βλ. Και χορεύτριες/ές εδώ οι οποίοι έχουν δικαίωμα της μνείας του ονόματός τους στο μέλλον ως εκδήλωση της ηθικής διάστασης του συγγενικού τους δικαιώματος). Το ηθικό δικαίωμα είναι και αμεταβίβαστο εν ζωή.

Άδεια από ερμηνευτές ή εκτελεστές καλλιτέχνες

Οι ερμηνευτές ή εκτελεστές καλλιτέχνες έχουν το δικαίωμα να επιτρέπουν ή να απαγορεύουν ανάμεσα σε άλλα την εγγραφή της ερμηνείας ή εκτέλεσής τους σε υλικό φορέα, την άμεση ή έμμεση, προσωρινή ή μόνιμη αναπαραγωγή με οποιοδήποτε μέσο και μορφή, εν όλω ή εν μέρει, όσον αφορά την εγγραφή σε υλικό φορέα της ερμηνείας ή εκτέλεσής τους κ.α

Ο ερμηνευτής ή εκτελεστής καλλιτέχνης διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα αμοιβής για κάθε εκμετάλλευση της ερμηνείας ή της εκτέλεσής του.

Σημειώνεται ότι το συγγενικό δικαίωμα (εκτέλεση – ερμηνεία), σε αντίθεση με το δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας που προστατεύει τον δημιουργό, παρέχει προστασία στους ερμηνευτές ή εκτελεστές καλλιτεχνών όπως χορεύτριες/ές.

Οργανισμός Συλλογικής Διαχείρισης

Με βάση το Νόμο, η συλλογική διαχείριση των δικαιωμάτων στον κλάδο μας κατοχυρώνεται διπλά, μέσω των ΟΣΔ (Οργανισμός Συλλογικής Διαχείρισης). Ως «οργανισμός συλλογικής διαχείρισης» νοείται κάθε οργανισμός που εξουσιοδοτείται από το νόμο ή μέσω μεταβίβασης, άδειας ή οποιασδήποτε άλλης συμβατικής συμφωνίας, για τη διαχείριση δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας ή συγγενικών δικαιωμάτων εξ ονόματος περισσότερων του ενός δικαιούχων.

Για αναλυτικότερη διασαφήνιση των εννοιών που αφορούν στην πνευματική ιδιοκτησία και στη συλλογική ή ατομική διαχείριση των πνευματικών και συγγενικών δικαιωμάτων παραπέμπουμε στην αναλυτική συνοδευτική εισήγηση της νομικής εκπροσώπου του Σωματείου, Κατερίνας Φώτη.

ΑΠΕΡΓΙΑ/ΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η απεργία αποτελεί κατοχυρωμένο δικαίωμα των εργαζομένων και ασκείται ως αγωνιστικό μέσο για την διεκδίκηση εργασιακών δικαιωμάτων και την υπεράσπιση ζητημάτων κοινωνικής δικαιοσύνης. Τα εγγεγραμμένα μέλη του Σωματείου Εργαζομένων στο Χώρο του Χορού αλλά και εργαζόμενες/οι που δεν είναι μέλη του σωματείου, δικαιούνται να απεργήσουν από την πρόβα, την παράσταση ή το μάθημά τους όταν υπάρχει προκηρυγμένη απεργία ή στάση εργασίας με βάση σχετική απόφαση του Πρωτοβάθμιου σωματείου τους, όπως ορίζεται από τις διατάξεις του κατασταστικού.

ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ

Εκτός έδρας θεωρείται η εργασία που παρέχεται σε απόσταση μεγαλύτερη των 50 χλμ. από την έδρα που ορίζεται στη σύμβαση ή έννομη συμφωνία εργασίας των χορευτών τριών.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΤΥΧΗΜΑ¹

Ορισμός: Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στην/ον εργαζόμενη/ο κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή και το οποίο οφείλεται σε αιφνίδιο και βίαιο γεγονός, που συνεπάγεται ανικανότητα για εργασία ή ακόμα και θάνατο της/του εργαζομένης/ου. 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.

Υποχρέωση αναγγελίας: Το εργατικό ατύχημα αναγγέλλεται υποχρεωτικά στον ΕΦΚΑ από την/τον εργοδότη/η ή αντιπρόσωπό της/του, από την/τον παθούσα/όντα

¹ <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2074#>

ασφαλισμένη/ο και σε περίπτωση αδυναμίας της/ου, από τα πρόσωπα που αποκτούν δικαίωμα απ' αυτό, από την/το γιατρό που έδωσε τις πρώτες βοήθειες και κάθε υπάλληλο του ΕΦΚΑ, επίσης και από οποιοδήποτε τρίτο άτομο που έλαβε γνώση. Η δήλωση μπορεί να είναι γραπτή ή προφορική και συντάσσεται από την αρμόδια Υπηρεσία. Η δήλωση γίνεται στο πλησιέστερο προς τον τόπο που συνέβη το ατύχημα υποκατάστημα του ΕΦΚΑ. Αν εκεί δεν εδρεύει Υποκατάστημα του ΕΦΚΑ, η δήλωση γίνεται στην Αστυνομική Αρχή, η οποία την διαβιβάζει στο πλησιέστερο Υπ/μα του ΕΦΚΑ. Η προθεσμία αναγγελίας ατυχήματος στο ΕΦΚΑ πρέπει να γίνει μέσα σε 5 μέρες από το ατύχημα. Η/Ο γιατρός όμως και κάθε υπάλληλος του ΕΦΚΑ πρέπει να το αναγγείλουν το ατύχημα μέσα σε 24 ώρες από τότε που έλαβαν γνώση.

Δικαιώματα εργαζόμενης/ου:

α) Ιατροφαρμακευτική και Νοσοκομειακή περίθαλψη:

Εάν ο/η εργαζόμενη/ος δεν είναι ασφαλισμένη/ος στον ΕΦΚΑ, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεώνεται να τα πληρώσει η/ο εργοδότης/η. Εάν η/ο εργαζόμενη/ος είναι ασφαλισμένη/ος στον ΕΦΚΑ, η/ο εργοδότης/η απαλλάσσεται από τα έξοδα αυτά και η/ο εργαζόμενη/ος καλύπτεται από το ΙΚΑ για τις παροχές αυτές.

β) Εφάπαξ αποζημίωση όταν δεν είναι ασφαλισμένη/ος στον ΕΦΚΑ:

Οι μη ασφαλισμένες/οι στον ΕΦΚΑ δικαιούνται, σύμφωνα με τον Ν. 551/1915, εφάπαξ αποζημίωση από την/ον εργοδότης/η, η οποία κυμαίνεται, ανάλογα με τον βαθμό ανικανότητας για εργασία (πλήρης διαρκής ανικανότητα, μερική διαρκής, πλήρης πρόσκαιρη, μερική πρόσκαιρη, θάνατος). Οι παραπάνω αξιώσεις παραγράφονται μετά από παρέλευση 3 ετών από το ατύχημα. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων είναι ασφαλισμένες/οι σε ασφαλιστικό φορέα, οι διατάξεις του Ν. 551/1915 εφαρμόζονται πολύ περιορισμένα και δη στις ελάχιστες περιπτώσεις ατυχημάτων μη ασφαλισμένων προσώπων ή σε περίπτωση που το ατύχημα οφείλεται σε δόλο της/του εργοδότης/η (περίπτωση επίσης εξαιρετικά σπάνια).

γ) Αποδοχές - Επίδομα ασθενείας:

Η/ο εργαζόμενη/ος δικαιούται κατά το διάστημα της ανικανότητας επίδομα ασθενείας από τον ΕΦΚΑ και το υπόλοιπο του μισθού του από την/τον εργοδότης/η για διάστημα

15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή 1 μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος.

δ) Συνταξιοδότηση λόγω ατυχήματος από τον ΕΦΚΑ:

Αν το εργατικό ατύχημα προκάλεσε αναπηρία της παθούσης ή του παθόντος χορηγείται σε αυτήν/όν σύνταξη αναπηρίας, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε χρονική προϋπόθεση, έστω κι αν έχει μία μόνο ημέρα ασφάλισης στον ΕΦΚΑ. Σε περίπτωση εξωεργατικού ατυχήματος, χορηγείται αναπηρική σύνταξη στην/τον παθούσα/όντα, εάν έχει πραγματοποιήσει τις μισές μόνο ημέρες από εκείνες που απαιτούνται κάθε φορά για τη χορήγηση σύνταξης αναπηρίας που οφείλεται σε άλλη ασθένεια.

ε) Αποζημίωση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη (ΑΚ 932):

Όλες/οι οι εργαζόμενες/οι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένες/οι ή όχι στον ΕΦΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια της εργοδότης/του εργοδότη ή των προσώπων του ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη. Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο. Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα. Η/ο εργοδότης/ης επίσης υποχρεούται στην περίπτωση αυτή να καταβάλει στον ΕΦΚΑ κάθε δαπάνη από τη χορήγηση ασφαλιστικών παροχών στην/ον παθούσα/όντα ασφαλισμένη/ο.

2. Όροι εργασίας χορευτριών/ών, καθηγητριών/ών και χορογράφων επιμέλειας κίνησης

Θα ακολουθήσουν οι όροι και οι συνθήκες με βάση τρεις εργασιακές κατηγορίες:

1. Χορεύτριες/ές, 2. καθηγήτριες/ές χορού, 3. Χορογράφοι.

2.1. Χορεύτριες/ές και ελεύθερο θέατρο/ Α.Μ.Κ.Ε. / Χορογράφοι

Χορεύτρια/ής είναι η/ο καλλιτέχνη/ης που συμμετέχει σε παράσταση και ερμηνεύει ρόλο ή σε οποιαδήποτε απασχόληση όπως ορίζεται παρακάτω με πρωτεύουσα τη σωματική δραστηριότητα και παράλληλα πληροί τουλάχιστον ένα από τα παρακάτω κριτήρια: είναι απόφοιτη/ος των Ανώτερων Επαγγελματικών Σχολών Χορού της Επικράτειας, ή άλλης συναφούς σχολής της αλλοδαπής ή εργαζόμενος στο χώρο του χορού με αποδεδειγμένη (είτε μέσω ενσήμων είτε μέσω διαπιστευτηρίων) επαγγελματικά καλλιτεχνική δραστηριότητα στο χώρο του θεάματος με την ως άνω ειδικότητα.

ΕΡΓΑΣΙΑ/ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Παράσταση

Παράσταση είναι η δημόσια εκτέλεση έργου (ή αποσπάσματος έργου) οποιασδήποτε μορφής (χορού, performance, εικαστικής εγκατάστασης, πρόζας, μελοδράματος, επιθεωρήσεων, σκετς, μουσικών μελοδραμάτων, μουσικών χορευτικών έργων, έργων παντομίμας κ.λπ. μονόπρακτου ή πολύπρακτου), ανεξάρτητα από το χώρο της παράστασης και από το σκοπό της.

2. Πρόβα

Η πρόβα αποτελεί την κύρια μορφή παροχής εργασίας στο θέαμα-ακρόαμα.

Εντός της πρόβας συμπεριλαμβάνεται η ώρα ζεστάματος (30' το ελάχιστο με 45' ανάλογα τις ανάγκες) καθώς και ιδανικά η ώρα αποθεραπείας(15').

3. Άλλη εργασία χορεύτριας/ή

Έρευνα, δράση χορού, απασχόληση σε σεμινάριο ή ακρόαση χορογράφου ως μέλος της ομάδας του, μαγνητοσκόπηση για τις ανάγκες της παράστασης ή οποιοδήποτε οπτικοακουστικού προϊόντος (videodance, trailer, video art, videoclip κτ.)

Η συμμετοχή χορευτριών/ών σε παραστάσεις καθώς και σε πρόβες ή σε οποιαδήποτε άλλη μορφή εργασίας χορεύτριας/ή όπως ορίζονται παραπάνω για οποιαδήποτε δημιουργία έργου συνιστά παροχή εξαρτημένης εργασίας αφού κατά την εκτέλεση της εργασίας τους τα μέλη ενός χορευτικού σχήματος δεν έχουν την δυνατότητα να καθορίσουν τα ίδια τον τόπο, τρόπο και χρόνο παροχής αυτής, αλλά αντίθετα και τα τρία αυτά στοιχεία (τα προσδιοριστικά της εξαρτημένης εργασίας) καθορίζονται από άλλες/ους (εργοδότης/α, χορογράφο, διαχειρίστρια/ή ΑΜΚΕ, ή τη/τον διοργανώτρια/ή της εκδήλωσης).

ΠΛΗΡΗΣ- ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Πλήρης απασχόληση θεωρούνται οι 5 μέρες, 6 ώρες κατα μέγιστον ημερησίως, συμπεριλαμβανομένου του ζεστάματος που υπολογίζεται στα 45 λεπτά. Σύνολο 30 ώρες εβδομαδιαίως.

Για κάθε μια ώρα εργασίας αναλογούν 7-10 λεπτά διάλειμμα. Το διάλειμμα μπορεί να πραγματοποιηθεί αθροιστικά ανάλογα με τις ανάγκες των προβών.

ΕΝΣΗΜΟ/ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ/ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ

Νέες/οι Χορεύτριες/ές: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 276010 και πακέτο κάλυψης 0480 (κρατήσεις ασφαλισμένου 15,12%, εργοδοτικές εισφορές 23.04%*)

Παλαιές/οί χορεύτριες/ές:

Παλιοί χορευτές θεωρούνται οι ασφαλισμένες/οι μέχρι και το 1993: ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 276020 και πακέτο κάλυψης 0446 (σύνολο κρατήσεων: 40,06% κρατήσεις ασφαλισμένου 13,87%, εργοδοτικές εισφορές 22,29%*)

*Οι κρατήσεις και εισφορές υπόκεινται από το νόμο σε συχνές μεταβολές. Συνεπώς τα ποσά αυτά ενδέχεται να αλλάξουν.

ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ/ ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Ως ελάχιστος μισθός πλήρους απασχόλησης ορίζονται τα 880 ευρώ (καθαρό ποσό).

Κατά αναλογία ως ελάχιστο ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης ορίζονται τα 40 ευρώ καθαρό ποσό ημερησίως.

Τα ποσά της πλήρους απασχόλησης ορίστηκαν με την προϋπόθεση πως οι περίοδοι σύμβασης έχουν 3μηνη ελάχιστη διάρκεια πλήρους απασχόλησης, ώστε να αλλάξει το τοπίο της πολλαπλής, επισφαλούς κι ελαστικής εργασίας. Σε περίπτωση που συμβάσεις μηνιαίες έχουν διάρκεια μικρότερη των 3 μηνών σύνολο, συνίσταται η προσαύξηση του ωρομισθίου/ ημερομισθίου κατά 10%-20% ήτοι 968-1056 ευρώ καθαρό μηνιαίο ποσό πλήρους απασχόλησης.

Ως ελάχιστη ημερήσια απασχόληση συνίστανται οι 4 ώρες. Σε αυτή και σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση μικρότερης διάρκειας το ελάχιστο ημερομίσθιο συνίσταται στα 30 ευρώ κατά το ελάχιστο.

Η/η εργοδότης/τρια είναι υποχρεωμένη/ος να παραδώσει τη σύμβαση προς υπογραφή μέχρι και την 1η μέρα προβών.

Χορεύτρια/ής που απασχολείται σε ημέρες αργίας δικαιούται προσαύξηση εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) επί της εννόμως συμφωνηθείσας αμοιβής.

Οι πρόβες των κοστουμιών (fitting) ή οποιαδήποτε άλλη απασχόληση για τις ανάγκες παράστασης εμπίπτει στο ωράριο ή θα πρέπει να αμείβεται επιπλέον.

Για τις αμοιβές κρίνεται ορθό να συνυπολογίζεται η εμπειρία της/του χορεύτριας/ή όπως αποτυπώνεται ως ενεργός χρόνος προϋπηρεσίας.

Ο μηνιαίος μισθός ή η αμοιβή των χορευτριών/ών που έχουν αποδεδειγμένα συμπληρώσει τριετή τουλάχιστον προϋπηρεσία, συνίσταται οπωσδήποτε να υπερβαίνει τα ως άνω συμφωνηθέντα ελάχιστα ποσά αμοιβών. Μετά τα τρία έτη υπάρχουν και οι νόμιμες προσαυξήσεις από την ΕΓΣΣΕ ανά τριετία. Συνεπώς η νόμιμη προσαύξηση περνάει αυτόματα λογιστικά στο αυξημένο οφειλόμενο δεδουλευμένο, εφόσον δεν συμφωνηθεί ποσό μεγαλύτερο της νόμιμης προσαύξησης.

ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Η νυχτερινή εργασία μετά τις 22:00 προβλέπει 25% προσαύξηση επί του ημερομισθίου και η εργασία τις αργίες 75% προσαύξηση επί του ημερομισθίου.

ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΧΟΡΕΥΤΡΙΑΣ/ΤΗ

Σε περίπτωση δεύτερης διανομής/αντικατάστασης η/ο χορεύτρια/ής δικαιούται τα ίδια εργασιακά δικαιώματα όπως έχουν συμφωνηθεί με τις/τους υπόλοιπους χορεύτριες/ές της παραγωγής. Το όνομα της/του χορεύτριας/ή που κάνει την αντικατάσταση θα πρέπει να αναγράφεται στο πρόγραμμα της εν λόγω παράστασης.

ΑΜΟΙΒΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗΣ

Η αμοιβή ανά παράσταση θα πρέπει να αντιστοιχεί κατά το ελάχιστο στο ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης συν κατά το ελάχιστο το 50% αυτού, δηλαδή 60 -100 ευρώ καθαρά. Για τις παραστάσεις, ο εργοδοτικός φορέας οφείλει να καλύπτει την ασφάλιση των ερμηνευτριών/ών.

Όροι των ατομικών συμβάσεων ευνοϊκότεροι για τις/τους μισθωτές/ούς ή τυχόν καταβαλλόμενες ανώτερες αποδοχές δε θίγονται από το παρόν πλαίσιο ούτε και μπορούν να μειωθούν.

Διπλή Παράσταση

Οι παραστάσεις στο εξωτερικό ή στο εσωτερικό δεν επιτρέπεται να είναι περισσότερες από 6 την εβδομάδα και 2 την ημέρα.

Κατά τις ημέρες που πραγματοποιούνται 2 παραστάσεις, ο χρόνος της έναρξης και λήξης τους θα ρυθμίζεται έτσι ώστε κάθε χορεύτρια/ής να έχει 60' ανάπαυσης μεταξύ των παραστάσεων. Η ωριαία αυτή ανάπαυση δεν συμπεριλαμβάνει την προετοιμασία για την δεύτερη παράσταση (ντύσιμο , μακιγιάζ, σωματική προθέρμανση).

ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΧΩΡΩΝ

Οι χώροι προβών θα πρέπει να πληρούν τις βασικές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Θα πρέπει να διαθέτουν πάτωμα κατάλληλο για σωματική άσκηση και χορό, καθώς και θέρμανση και εξαερισμό.

ΠΕΡΙΟΔΕΙΑ

Η αποζημίωση/ αμοιβή για την εκτός έδρας παραμονή, καταβάλλεται όταν η εργασία

παρέχεται σε απόσταση μεγαλύτερη των 50 χλμ. από την έδρα της/του χορεύτριας/ή.
Η αποζημίωση/ αμοιβή ορίζεται κατά το ελάχιστο στα 60 ευρώ.

Η μέρα της παράστασης κοστολογείται συν 50% επί του ποσού της αποζημίωσης.

Στις περιοδείες η/ο χορεύτρια/ής δικαιούται την εξ ολοκλήρου κάλυψη των εξόδων μεταφοράς και της διαμονής καθώς και ένα ποσό per diem για τη διατροφή και την εσωτερική μεταφορά του. Ως διατροφή ορίζονται τα τρία πλήρη γεύματα μέσα στη μέρα.

Το ημερήσιο per diem (διατροφή και εσωτερική μετακίνηση) στο εσωτερικό ορίζεται σε 30-60 ευρώ. Τις ημέρες του ταξιδιού, το ποσό αυτό μπορεί να δοθεί κατά το ήμισυ. Οι ανάγκες της διατροφής και της μετακίνησης δύναται να καλυφθούν από την εργοδότη ή τον εργοδότη με αντισταθμιστικές παροχές (παροχή δωρεάν γευμάτων σε συμβεβλημένο εστιατόριο, δυνατότητα προετοιμασίας γεύματος, προγράμματα καλλιτεχνικής φιλοξενίας/residencies, παροχή εισιτηρίων για χρήση των μέσα μαζικής μεταφοράς, παροχή μέσου μετακίνησης, κ.ο.κ) Η/ο εργοδότης/ης, χορογράφος ή παραγωγός οφείλει να οργανώσει (κράτηση και πληρωμή) την διαμονή των ερμηνευτριών/ών. Οι χώροι διαμονής οφείλουν να έχουν αξιοπρεπείς συνθήκες καθαριότητας, ζεστό νερό και θέρμανση/ψύξη. Η διαμονή των χορευτριών/ών γίνεται σε μονόκλινα δωμάτια, ή σε άλλου τύπου κατάλυμα με δυνατότητα χωριστού προσωπικού χώρου. Σε οποιαδήποτε άλλη περίπτωση θα πρέπει να προηγείται συνεννόηση και σύμφωνη γνώμη των χορευτών/ιών.

Το ημερήσιο εκτός έδρας per diem(διατροφή κι εσωτερική μετακίνηση) στο εξωτερικό ορίζεται σε 60-100 ευρώ κατ'ελάχιστον, ανάλογα με την κατηγοριοποίηση της χώρας μετακίνησης σε κατηγορία I, ή κατηγορία II (Υποπαράγραφος Δ9, κεφ. Γ' άρθρο 17 του Ν. 4336/2015). Τις ημέρες του ταξιδιού, το ποσό αυτό μπορεί να δοθεί κατά το ήμισυ. Οι ανάγκες της διατροφής και της μετακίνησης δύναται να καλυφθούν από την εργοδότη ή τον εργοδότη και με αντισταθμιστικές παροχές (παροχή δωρεάν γευμάτων, προγράμματα καλλιτεχνικής φιλοξενίας/residencies,παροχή εισιτηρίων για χρήση των μέσα μαζικής μεταφοράς, παροχή μέσου μετακίνησης, κλπ).

Ως έξοδα μεταφοράς ορίζονται όλα τα έξοδα που χρειάζονται κατά το ελάχιστο για να

μεταβεί η/ο χορεύτρια/ής στο εκτός έδρας σημείο (μεταφορά από και προς αεροδρόμιο, το σταθμό τρένων, λεωφορείων, λιμάνι, κλπ) όπως και το μεταφορικό μέσο για την μετακίνηση των χορευτριών/ών από το κατάλυμα διαμονής στον τόπο εργασίας και πίσω. Οφείλει να γίνεται η μεγαλύτερη δυνατή προσπάθεια εκ μέρους της/ου παραγωγού/εργοδότη/χορογράφου/φεστιβάλ ούτως ώστε το ταξίδι να γίνεται σε ώρες που είναι κοντά στο οριζόμενο ωράριο εργασίας. Στο μέτρο του δυνατού κι εφόσον υπάρχουν εναλλακτικές, το κριτήριο για το ποια εισιτήρια ταξιδιού θα επιλεγούν δεν θα πρέπει μόνο να είναι το χαμηλότερο κόστος αλλά και πώς αυτό συνδυάζεται με την ξεκούραση των χορευτριών/ών.

Τα ωράρια εργασίας εκτός έδρας, ορίζονται όπως προαναφέρονται κατά τις εντός έδρας εργασιακές συνθήκες. Σημειώνεται ότι οποιαδήποτε εργασία ή πρόβα αφορά στο στήσιμο/mise en place/sracing ή σε γενική δοκιμή δεν θα πρέπει να γίνεται την ίδια μέρα με το ταξίδι των ερμηνευτριών/ών.

Η αμοιβή για την παράσταση στο εξωτερικό θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει την αμοιβή για την όποια πρόβα ή άλλη εργασία/στήσιμο με την προσαύξηση της εργασίας εκτός έδρας.

Οι πρόβες για επανάληψη υλικού και αναβίωση έτοιμης παράστασης προκειμένου να παρουσιαστεί εκτός έδρας, αμείβονται σύμφωνα με τις προαναφερθείσες συνθήκες. Δεν συνιστούν σε καμία περίπτωση αμισθί εργασία που συμψηφίζεται με την αμοιβή για την παράσταση εκτός έδρας.

Σε περίπτωση ακύρωσης παράστασης με υπαιτιότητα του φεστιβάλ/ χορογράφου σε διάστημα λιγότερο των 3 μηνών, η χορεύτρια/ής οφείλει να αποζημιώνεται με μίνιμουμ το μισό της αμοιβής που είχε συμφωνηθεί.

Λαμβάνοντας υπόψιν την επισφάλεια των προφορικών συμφωνιών με τις οποίες συνήθως γίνεται ο προγραμματισμός για παραστάσεις εκτός έδρας, συνίσταται η σύναψη ιδιωτικού προσυμφώνου που θα δεσμεύει την/ον εργοδότη/τρια/η και την/ον εργαζόμενη/ο σε σχέση με την πραγματοποίηση της εν λόγω παράστασης/περιοδείας.

ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Σε περίπτωση που η/ο χορεύτρια/ής αρρωστήσει ή χρειαστεί να λείψει από την εργασία του για οποιονδήποτε λόγο υγείας (απομόνωση/καραντίνα λόγω νόσησης ή λόγω

επαφής με κρούσμα από covid 19, ιατρικές εξετάσεις, ανάρρωση, επίσκεψη σε γιατρό) καταθέτοντας αν ζητηθούν τα απαραίτητα ιατρικά δικαιολογητικά, η/ο εργοδότης/η/ο οφείλει να καλύψει την συμφωνημένη αμοιβή καθώς και ασφάλιση.

ΑΚΥΡΩΣΗ ΠΡΟΒΑΣ

Σε περίπτωση ακύρωσης πρόβα για την οποία δεν ευθύνεται η/ο χορεύτρια/ής, η/ο τελευταία/ος δικαιούται τη συμφωνημένη αμοιβή και την ασφάλισή της/του. Στο πλαίσιο καλής συνεννόησης με την/ον εργοδότη/η και συναίνεσης της/του εργαζόμενης/ου δύναται να συμφωνηθεί η αντικατάσταση της εν λόγω πρόβας σε άλλη μέρα και ώρα.

ΑΚΡΟΑΣΕΙΣ

Κάθε ανακοίνωση θα πρέπει να περιλαμβάνει:

- την διάρκεια και τα χρονικά στάδια της ακρόασης.
- τις συνθήκες αλλά και τα ιδιαίτερα ζητούμενα που τυχόν θα συμπεριληφθούν στην ακρόαση
- τον ακριβή αριθμό χορευτριών/ών που θα επιλεγούν από την ακρόαση, καθώς και την περίοδο απασχόλησης (πρόβες/ παραστάσεις), έστω κατά προσέγγιση.

Επίσης, κάθε ακρόαση θα πρέπει να έχει ως στόχο την κάλυψη συγκεκριμένων θέσεων απασχόλησης για συγκεκριμένο πρότζεκτ/έργο.

Ενθαρρύνεται ιδιαίτερα να διενεργούνται ακροάσεις, ώστε να συμβάλουμε όλες και όλοι στη διαμόρφωση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην εργασία.

Σημειώνεται ότι η σύναψη ιδιωτικού συμφωνητικού μεταξύ των συμβαλλόμενων για την εκατέρωθεν δέσμευση επί του έργου, σε καμία περίπτωση δεν υποκαθιστά την σύμβαση εργασίας που θα πρέπει απαραίτητα μεταξύ εργοδότη/ας και εργαζομένου πριν ξεκινήσει η εργασία (πρόβες, έρευνα, παραστάσεις, κ.ο.κ)

Η/ο χορεύτρια/ής θα πρέπει να έχει λάβει γνώση για την ένταξή της/του σε κάθε καλλιτεχνική πρόταση προς δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς χρηματοδότησης ή επιχορήγησης.

2.2. Καθηγητές/τριες χορού σε ιδιωτικές σχολές χορού

Καθηγήτρια/ής χορού είναι η/ο κάτοχος πτυχίου Ανώτερης Επαγγελματικής Σχολής Χορού που διδάσκει κλασικό χορό, σύγχρονο χορό και συγγενείς σωματικές πρακτικές. Δασκάλα/ος χορού θεωρείται επίσης όποια/ος έχει αποδεδειγμένη επαγγελματική εκπαίδευση, προϋπηρεσία ή διδακτική εμπειρία στο πεδίο της διδασκαλίας του σύγχρονου ή/και του κλασικού χορού. Εφεξής οι παραπάνω περιπτώσεις θα αναφέρονται με εναλλαγή καθηγήτρια/ής - δασκάλα/ος χορού.

ΕΡΓΑΣΙΑ/ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η κατεξοχήν απασχόληση της/ου καθηγήτριας/ή χορού αποτελεί η διδασκαλία κλασικού και σύγχρονου χορού καθώς και συγγενών πρακτικών με σκοπό τη μετάδοση γνώσης από μία/έναν δασκάλα/ο προς κάποια/ον μαθήτρια/ή με σκοπό την αφομοίωση της γνώσης αυτής από τη/το μαθήτρια/ή. Η/ο καθηγήτρια/ής δύναται να διδάξει σε ερασιτεχνικό πλαίσιο, στην ανώτερη επαγγελματική εκπαίδευση, στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε κάθε άλλο πλαίσιο με μαθήτριες/ες ή/και σπουδάστριες/στες διαφόρων ηλικιακών και πληθυσμιακών ομάδων.

ΠΛΗΡΗΣ - ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Πλήρες ωράριο διδασκαλίας θεωρούνται οι 5,5 ώρες διδασκαλίας ημερησίως. Για κάθε μια ώρα εργασίας αναλογούν 5 λεπτά διάλειμμα. Το διάλειμμα μπορεί να λογιστεί/πραγματοποιηθεί αθροιστικά ανάλογα με το πρόγραμμα των μαθημάτων.

Συνίσταται στις/στους εργαζόμενες/ους να επιδιώκουν την υπογραφή συμβάσεων αορίστου χρόνου, ούτως ώστε να έχουν πρόσβαση σε παροχές όπως τις διατάξεις περί εγκύων και τεκνουσών εργαζομένων.

ΕΝΣΗΜΟ/ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ/ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ

Ο Κωδικός ειδικότητας της/του καθηγήτριας/ή χορού είναι 243020 και το πακέτο κάλυψης 101.

Τα ποσοστά εισφορών την τρέχουσα περίοδο είναι: 13.87 κρατήσεις ασφαλισμένου +22.29 εργοδοτικές εισφορές*

*Οι κρατήσεις και εισφορές υπόκεινται από το νόμο σε συχνές μεταβολές. Συνεπώς τα ποσά αυτά ενδέχεται να αλλάξουν.

ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ/ ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Σε περίπτωση σύμβασης πλήρους απασχόλησης (5ημερο 5,5 ωρες/μερα) ο κατώτατος μηνιαίος μισθός ορίζεται στα 880 ευρώ, καθαρό ποσό. Σε οποιαδήποτε άλλη σύμβαση μηνιαίου μισθού με ελάχιστη απασχόληση 20 ώρες εβδομαδιαίως, ο μισθός ανέρχεται σε αναλογία του μισθού πλήρους απασχόλησης, ήτοι αναλογικά των 22 ημερών/μηνια, 5,5 ωρών/μερα, 880 ευρώ.

Τα ποσά αυτά ορίστηκαν με το σκεπτικό πως οι περίοδοι σύμβασης έχουν 3μηνη ελάχιστη διάρκεια πλήρους απασχόλησης, ώστε να αλλάξει το τοπίο της πολλαπλής, επισφαλούς κι ελαστικής εργασίας. Σε περίπτωση που συμβάσεις μηνιαίες έχουν διάρκεια μικρότερη των 3 μηνών σύνολο , συνίσταται η προσαύξηση του ωρομισθίου/ ημερομισθίου κατά 10%-20% ήτοι 968-1056 ευρώ καθαρό μηνιαίο ποσό πλήρους απασχόλησης.

Σε περίπτωση που η εργασία συγκεντρώνει 4 ώρες και κάτω ανά μέρα στην ίδια επιχείρηση/ σχολή το ωρομίσθιο δύναται να ανέλθει στα 12 ευρώ/ώρα, καθαρό ποσό.

Σε κάθε άλλη περίπτωση ορίζουμε τα 15 ευρώ/ώρα, καθαρό ποσό, ως ελάχιστο ωρομίσθιο .

Η αμοιβή σε ανώτερες επαγγελματικές σχολές χορού ορίζεται κατ' ελάχιστον στα 20 ευρώ/ώρα, καθαρό ποσό.

ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ

Σε περιπτώσεις εργαζομένων με προϋπηρεσία από 3 έτη και άνω (και με κλίμακα ανά τρία έτη) υπάρχει κατά το ελάχιστοι η νόμιμη προσαύξηση, όπως ορίζεται από την ΕΓΣΣΕ.

Για τις αμοιβές σε ανώτερες επαγγελματικές σχολές χορού, καθώς και στις περιπτώσεις εργαζομένων με προϋπηρεσία από 5 έτη και άνω, συνίσταται προσαύξηση 15%-20% για κάθε επιπλέον 5 έτη προϋπηρεσίας

ΑΚΥΡΩΣΗ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Σε περίπτωση ακύρωσης μαθήματος λόγω προβλήματος υγείας, απεργίας/στάσης εργασίας κάποιου κλάδου που ορίζει την περαίωση του μαθήματος και γενικώς για λόγους που δεν ευθύνεται η/ο εργαζόμενη/ος, τότε αυτή/ός δικαιούται την αμοιβή που προβλέπεται από την σύμβασή της/του ή το συμφωνητικό.

ΑΝΑΡΡΩΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Σε περίπτωση που η/ο καθηγήτρια/ής χορού αρρωστήσει ή χρειαστεί να λείπει από την εργασία της/ου για οποιονδήποτε λόγο υγείας (απομόνωση/καραντίνα λόγω νόσησης ή λόγω επαφής με κρούσμα από covid 19, ιατρικές εξετάσεις, ανάρρωση, επίσκεψη σε γιατρό κλπ) καταθέτοντας αν ζητηθούν τα απαραίτητα ιατρικά δικαιολογητικά, η/ο εργοδότης/ης οφείλει να καλύψει την συμφωνημένη αμοιβή καθώς και ασφάλιση.

ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΧΩΡΩΝ

Οι χώροι μαθημάτων θα πρέπει να πληρούν τις βασικές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Θα πρέπει να διαθέτουν πάτωμα κατάλληλο για σωματική άσκηση και χορό, καθώς και θέρμανση και εξαερισμό.

ΑΝΩΤΑΤΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΑΘΗΤΡΙΩΝ/ΤΩΝ

Ως ανώτατος αριθμός ανήλικων μαθητριών/ών ορίζονται τα 12-15 παιδιά. Ως ανώτατο όριο ενηλίκων συνίστανται οι 20.

2.3. Χορογράφοι σε θεατρικές παραστάσεις (επιμέλεια κίνησης, χορογραφίες κ.ά.)

Το αντικείμενο της εργασίας μίας/ενός χορογράφου στο πλαίσιο μιας θεατρικής παράστασης/παραγωγής δύναται να ποικίλει αρκετά ανάλογα με τις ανάγκες του εκάστοτε έργου και του πλαισίου που ορίζει η συνεννόηση μεταξύ σκηνοθέτριας/η και χορογράφου. Αφορά στη σωματική προετοιμασία των ηθοποιών, την χορογράφιση αμιγώς κινητικών μερών ή χορευτικών σκηνών, τη χορογραφία συνόλων και σε ο,τιδήποτε άλλο σχετίζεται με το σωματικό/ κινητικό μέρος της προετοιμασίας και τελικής μορφής του σκηνικού αποτελέσματος.

Για όλα τα παραπάνω, η/ο χορογράφος παρίσταται στο σύνολο ή σε μέρος των προβών, ανάλογα με τον όγκο της εργασίας και τη μεθοδολογία χορογράφου και σκηνοθέτιδας/η.

Η εργασία της/του χορογράφου είναι νευραλγικής σημασίας για το τελικό σκηνικό αποτέλεσμα. Η αμοιβή της/του χορογράφου θα πρέπει να ανταποκρίνεται **στις ώρες που αυτή/ός παρίστανται στην πρόβα, στις ώρες προσωπικής εργασίας εκτός πρόβας αλλά και στο πνευματικό έργο που παραδίδεται.**

Για την κοστολόγηση της αμοιβής οφείλει να λαμβάνεται υπ' όψιν η συχνότητα και ο όγκος εργασίας οποίος ποικίλει σε κάθε παραγωγή, όπως προαναφέρθηκε. Συνίσταται για τις αμοιβές να ακολουθείται ως κατώτατο όριο η αμοιβή της/του χορεύτριας/ή (κεφάλαιο 1Α) συν μια ελάχιστη προσαύξηση 15%-30% επιπλέον τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε συμφωνίας και ανάγκες απασχόλησης.

Η φύση της παράστασης και ο βαθμός αναγκών κινητικού μέρους ορίζει και μια κλίμακα. Οι χορογράφοι σε μια θεατρική/μουσική παράσταση θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να εργάζονται με πρόσληψη και σύμβαση εργασίας, όπως και οι υπόλοιπες/οι συντελεστρίες/ές και ηθοποιοί, καθώς ο τρόπος δουλειάς μίας/ενός χορογράφου έχει όλα τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης σχέσης εργασίας.

ΕΝΣΗΜΟ/ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ/ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ

Ο Κωδικός ειδικότητας της/του χορογράφου είναι 276050 και το πακέτο κάλυψης 101.

Ποσοστά εισφορών: 13.87 κρατήσεις ασφαλισμένου +22.29 εργοδοτικές εισφορές*

*Οι κρατήσεις και εισφορές υπόκεινται από το νόμο σε συχνές μεταβολές. Συνεπώς τα ποσά αυτά ενδέχεται να αλλάξουν.

Η/ο χορογράφος έχει πνευματικά δικαιώματα και θα πρέπει να διασφαλίζονται στη σύμβαση ή συμφωνητικό εργασίας σε περίπτωση επανάληψης των παραστάσεων. Για περισσότερες λεπτομέρειες παραπέμπουμε στην αρχική παράγραφο και την εισήγηση της Κατερίνας Φώτη.

ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΧΩΡΩΝ

Οι χώροι προβών θα πρέπει να πληρούν τις βασικές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Θα πρέπει να διαθέτουν πάτωμα κατάλληλο για σωματική άσκηση και χορό, καθώς και θέρμανση και εξαερισμό.

ΠΕΡΙΟΔΕΙΑ

Παραπέμπουμε στην περιγραφή του κεφαλαίου 2.1.

Όπου “χορεύτρια/ή” ή “ερμηνεύτρια/ής” αντικαταστήστε με τον όρο “χορογράφος”.

Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΡΧΩΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως κακοποιητική συμπεριφορά στην εργασία ορίζεται η κατ' επανάληψη υβριστική ή μειωτική συμπεριφορά, η οποία εκδηλώνεται με εκφοβιστικές ή/και χειριστικές ενέργειες, λόγο ή τρόπους οργάνωσης της εργασίας και στοχεύει στη διαμόρφωση ενός εχθρικού, ταπεινωτικού περιβάλλοντος που προσβάλλει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή / και τη σωματική-ψυχική ακεραιότητα της/του εργαζόμενης/ου, προκειμένου πολλές φορές να προκαλέσει και την παραίτησή της/του.

Η ανισότιμη σχέση μεταξύ εργοδότης/η και εργαζομένης/ου υποθάλπει την καταχρηστική ή/και εξουσιαστική συμπεριφορά της/ου πρώτης/ου

Εκφοβιστικές ενέργειες εκδηλώνονται ενδεικτικά με τους εξής τρόπους:

- ❖ Προσβολή των συνθηκών εργασίας. Το άτομο επικρίνεται συνεχώς για ασήμαντα λάθη, δίχως να έχει τη δυνατότητα απολογίας, καθώς ο ασκών τον εκφοβισμό αποφεύγει τη λεκτική επικοινωνία ή τη βλεμματική επαφή.
- ❖ Προσβολή των κοινωνικών σχέσεων. Το άτομο απορρίπτεται, περιθωριοποιείται, απομονώνεται και εξαιρείται από τα δρώμενα, ενώ οι συνεργάτες/τριες που διατηρούν επαφή μαζί του απειλούνται διακριτικά.
- ❖ Προσβολή της αξιοπρέπειας. Το άτομο βάλλεται με ψευδείς κατηγορίες μέσω συκοφαντικών παρατηρήσεων για το χαρακτήρα του, που στιγματίζουν τη φήμη του στο εργασιακό περιβάλλον. Η αλήθεια διαστρεβλώνεται υπέρ των συκοφαντών, ενώ οι εκκλήσεις για υποστήριξη δεν βρίσκουν ανταπόκριση.
- ❖ Προσβολή της επαγγελματικής επάρκειας. Το άτομο επιβαρύνεται με υπερβολικά ή υποτιμητικά καθήκοντα. Οι εργασίες του ακυρώνονται, λογοκρίνονται ή υποκλέπτονται. Οι εργασιακές υποχρεώσεις δεν προσδιορίζονται σκοπίμως, ενώ οι αιτήσεις για άδεια απορρίπτονται ή αναστέλλονται οι ήδη εγκεκριμένες.
- ❖ Προσβολή της σωματικής και ψυχικής υγείας. Το άτομο ταπεινώνεται, υποβιβάζεται, γελοιοποιείται απειλείται, εξευτελίζεται συνεχώς και καταλήγει να αισθάνεται ενοχές για όσα του προσάπτονται. Η ψυχική και σωματική ισορροπία κλονίζονται από τις διαρκείς εκφοβιστικές ενέργειες.

Στην Ελλάδα, η παρενόχληση στους χώρους εργασίας σε νομικό επίπεδο συνδέεται με την προσβολή της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, καθώς ο νόμος του 2005 απαγορεύει τις διακρίσεις βάσει φύλου, εθνικότητας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Κατά συνέπεια οι αποδέκτριες/ες αντίστοιχων συμπεριφορών δεν μπορούν να βασιστούν σε νόμους της εργατικής νομοθεσίας, αλλά σε νόμους που αφορούν γενικότερα την προστασία της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας, όπως το άρθρο 2, παρ.1 του Συντάγματος.

Η κουλτούρα αποκλεισμού, αδιαφορίας, διακρίσεων και λοιπών κακοποιητικών συμπεριφορών στη βάση φύλου (βιολογικού, κοινωνικού και ταυτότητας φύλου), σεξουαλικού προσανατολισμού, σωματικής διάπλασης, νοητικής ή σωματικής αναπηρίας, όπως ρατσιστικές, σεξιστικές, ομοφοβικές, τρανσφοβικές, αναπηροφοβικές συμπεριφορές σε χώρους εκπαίδευσης και εργασίας σε καμία περίπτωση δεν είναι αποδεκτές.

Τέλος κάθε μορφή βίας σε χώρο εργασίας θα πρέπει να εντοπίζεται και να μην είναι ανεκτή και όλα τα μέρη να δρουν προς την καταπολέμησή της και προς υπεράσπιση οποιασδήποτε/οποιουδήποτε γίνεται δέκτρια/ης. Συνήθεις μορφές βίας σε χώρο εργασίας είναι: η σεξουαλική, η έμφυλη, η λεκτική και η ψυχολογική βία.

- Σεξουαλική Βία: Κάτω από την ομπρέλα της σεξουαλικής βίας συμπεριλαμβάνονται τόσο ο βιασμός/απόπειρα βιασμού, η σεξουαλική κακοποίηση, η σεξουαλική παρενόχληση. Στο ορισμό της σεξουαλικής βίας κατατάσσονται και τα ανεπιθύμητα σεξουαλικά σχόλια ή οι αντίστοιχες κινήσεις, όπως μη επιθυμητό φίλημα, άγγιγμα γεννητικών οργάνων ή/και άλλων ιδιωτικών σημείων του σώματος κ.ά. Η σεξουαλική βία μπορεί να ασκηθεί από οποιοδήποτε άτομο ανεξάρτητα από τη σχέση του με το θύμα, τόσο στο χώρο κατοικίας, εργασίας αλλά και το δημόσιο χώρο.
- Βιασμός: Το άτομο δέχεται σωματική βία με απειλή σοβαρού και άμεσου κινδύνου ζωής ή σωματικής ακεραιότητας και εξαναγκάζεται από άλλον σε επιχείρηση ή ανοχή γενετήσιας πράξης (βιασμός). Γενετήσια πράξη είναι η

συνουσία και οι ίσης βαρύτητας με αυτήν πράξεις. (άρθρο 336 Σχέδιο Νέου Ποινικού Κώδικα)

- Προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας: Όποιος με χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα, με προτάσεις που αφορούν γενετήσιες πράξεις, με γενετήσιες πράξεις που τελούνται ενώπιον άλλου ή με επίδειξη των γεννητικών του οργάνων, προσβάλλει βάνουσα την τιμή άλλου (Άρθρο 337 Σχέδιο Νέου Ποινικού Κώδικα)
- Προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας σε σχέση εξαρτημένης εργασίας: Όποιος προβαίνει σε χειρονομίες γενετήσιου χαρακτήρα ή διατυπώνει προτάσεις για τέλεση γενετήσιων πράξεων σε πρόσωπο που εξαρτάται εργασιακά από αυτόν ή εκμεταλλεζόμενος την ανάγκη ενός προσώπου να εργαστεί (Άρθρο 337 Σχέδιο Νέου Ποινικού Κώδικα)

Πηγή: <http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=9808>

Σε κάθε στάδιο των προβών, παραστάσεων, διδασκαλίας και κάθε άλλου είδους απασχόλησης/συνεργασίας, θα πρέπει:

- να επικρατεί κουλτούρα αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ των μελών.
- να καλλιεργούνται συνθήκες και κλίμα εμπιστοσύνης, ασφάλειας και διαλόγου καθώς και ενσυναίσθησης και αποδοχής.
- να εξασφαλίζεται η συναίνεση τόσο για τους ρητούς αλλά και για τους άρρητους όρους εργασίας.

Ως **συναίνεση** ορίζεται η αποδοχή ή συγκατάθεση μετά από ώριμη σκέψη σε κάποια πράξη. Το άτομο πρέπει να έχει την πλήρη πληροφόρηση, να κατανοεί πλήρως τις συνέπειες της συναίνεσής του και να συμφωνεί ελεύθερα, χωρίς καμία πίεση ή εξαναγκασμό. Σημειώνεται πως η κουλτούρα διαλόγου και η προϋπόθεση συναίνεσης είναι αντικείμενο συνεχούς φροντίδας και ανανέωσης στα επί μέρους της αρχικής συμφωνίας καθόλη τη διάρκεια της συνεργασίας και δεν εξασφαλίζεται άπαξ με την τυπική σύμβαση ή συμφωνητικό. Ανάγκες που προκύπτουν και δεν συμπεριλήφθηκαν στην αρχική συμφωνία, εύλογο είναι να εκφράζονται με σκοπό να αναζητείται λύση.

Η/ο χορεύτρια/ής έχει δικαίωμα να αρνηθεί κάποια ενέργεια/συνθήκη/ρόλο αν αισθανθεί ή θεωρήσει πως:

1. θίγεται η αξιοπρέπειά της/ου.
2. η εκτέλεση του ρόλου είναι επικίνδυνη για την υγεία της/ου, τη σωματική ακεραιότητά της/του.
3. θίγεται η ηθική και ψυχική ακεραιότητα της/του.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση μπορεί να απευθυνθεί στο Παρατηρητήριο Παραβιαστικών Συμπεριφορών/Δίκτυο Υποστήριξης του Σ.Ε.ΧΩ.ΧΟ.

Το Παρατηρητήριο Παραβιαστικών Συμπεριφορών / Δίκτυο Υποστήριξης ΣΕΧΩΧΟ αποτελεί μια πρωτοβουλία του σωματίου που στοχεύει στην ενδυνάμωση, ενημέρωση και υποστήριξη της κοινότητας του χορού ενάντια σε κάθε μορφής βία, έμφυλη ή μη, που παρουσιάζεται στους χώρους εκπαίδευσης και στους χώρους εργασίας μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Σάκουλα, Ζ., Μπελαλή, Κ., & Σταθαρού, Α. (2014). Σύνδρομο mobbing. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 6(3), 123-127.

Κοΐνης, Α., & Σαρίδη, Μ. (2013). Το mobbing στον εργασιακό χώρο. Επιπτώσεις mobbing στο χώρο της υγείας. Ανασκοπική μελέτη. *Ελληνικό Περιοδικό της Νοσηλευτικής Επιστήμης*, 6(1), 36-48.

Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychological terror at work and how to overcome it*. Hamburg: Rowohlt TB-Reinbeck V.

Κωνσταντινίδης, Μ. (2011). Εργασιακή παρενόχληση: Μια πρόταση έρευνας και παρέμβασης. *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 47, 4-11.

Ηλεκτρονικές πηγές:

Βούρου, Α. Ψυχολογική παρενόχληση, βία στην εργασία, Mobbing (όχι bullying): Τρόποι συμβουλευτικής παρέμβασης. Ανακτήθηκε στις 3/7/22 από το <https://medlabgr.blogspot.com/2015/05/mobbing.html>

<https://diotima.org.gr/orologies/#1549466872573-ea3a4ab8-a443>

<http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=9808>

<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2074#>