

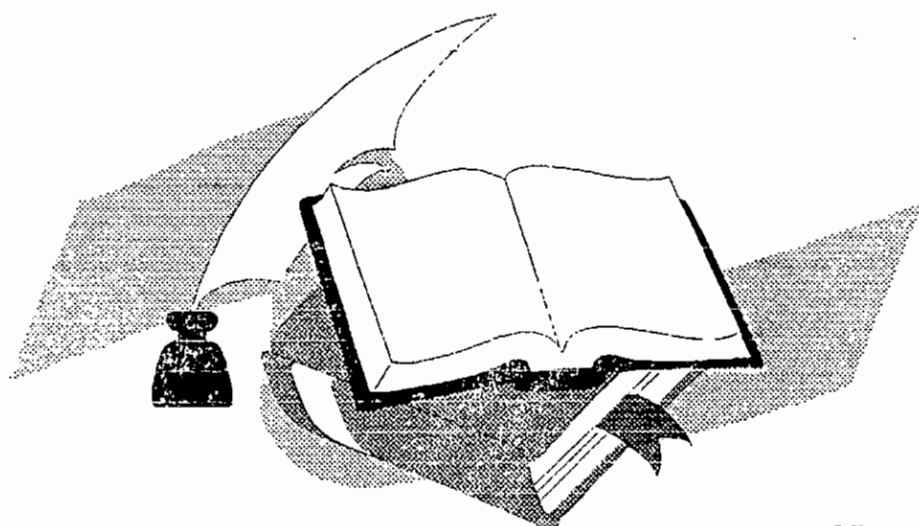
Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ

Σ.Δ.Ο.

ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚ. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΑΠΟ ΤΟ 1983 ΕΩΣ ΤΟ 1994
(ΚΡΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ)



ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Ι. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ
ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ: ΛΙΑΚΟΥ ΒΕΝΕΤΣΑΝΑ
ΠΑΠΑΔΑΤΟΣ ΑΡΓΥΡΗΣ



ΠΑΤΡΑ 1995

| | |
|-----------|------|
| ΑΡΙΘΜΟΣ | 1898 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ | |

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | Σελίδα |
|---|--------|
| Εισαγωγικό σημείωμα | 1 |
| Γενικά | 3 |
| Πηγές εργατικού δικαίου | 5 |
| Το ελληνικό εργατικό δίκαιο έως το 1983 | 5 |
| Κατάταξη βασικών εργατικών νόμων | 7 |
| Εργατικές διατάξεις από το 1983 έως το 1994 | 9-28 |
| Αλλοδαποί | 29 |
| Ο φαύλος κύκλος της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις | 32 |
| Οικογενειακά επιδόματα | 34 |
| Η σύγχρονη κοινωνική πολιτική εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού | 36 |
| Ατομα με μειωμένες ικανότητες | 37 |
| Ομαδιές απολύσεις | 39 |
| Συμπεράσματα | 42 |
| Οι όροι υγιεινής και ασφάλειας | 43 |
| Συμβούλια εργαζομένων | 48 |
| Δύο νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις “συμμετοχή” και “αυτοδιαχείριση” | 50 |
| Η σύγχρονη κοινωνική πολιτική για τη γυναίκα | 56 |
| Επίδραση των διεθνών συμβάσεων εργασίας στο ελληνικό δίκαιο | 58 |
| Κατάταξη βασικών εργατικών νόμων | 59 |
| Κριτική θεώρηση | 61-69 |
| Ευρετήρια νομοθετημάτων από το 1983-1994 | 70-82 |

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Η πτυχιακή εργασία αναφέρεται στις σημαντικότερες μεταβολές του εργατικού δικαίου από το 1983 έως το 1994. Έγινε με στόχο την επαφή των σπουδαστών με το αντικείμενο του εργατικού δικαίου. Η εργασία αυτή έχει σαν σκοπό την επαφή του αναγνώστη με τις σημαντικότερες διατάξεις του εργατικού δικαίου στην Ελλάδα. Περιλαμβάνει, την εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, ακολουθούν τα κυριότερα νομοθετήματα της δεκαετίας, ανάλυση ορισμένων σημαντικών θεμάτων της εργατικής νομοθεσίας και κριτική των κυριότερων νομοθετημάτων. Η γλώσσα που χρησιμοποιείται είναι απλή και απευθύνεται σε απλούς ανθρώπους που θέλουν να έρθουν σε επαφή με τις σημαντικότερες εργατικές διατάξεις της περιόδου.

Ευελπιστούμε πως το βιβλίο τελικά θα βοηθήσει και θα ενθαρρύνει τους αναγνώστες να μελετήσουν πιο αναλυτικά τα θέματα του εργατικού δικαίου. Έτσι θέτουμε τριπλό στόχο, αφενός η προετοιμασία του απλού αναγνώστη για κατανόηση του θέματος “περί εργατικού δικαίου” και αφετέρου να τον εισάγει σε ένα πρώτο επίπεδο κατανόησης του θέματος. Αξίζει να σημειωθεί ότι το εργατικό δίκαιο αποτελεί ένα αναπόσπαστο κομμάτι του Ιδιωτικού και Δημόσιου Δικαίου. Έτσι καθοριστικό ρόλο αφού ρυθμίζει τις παραγωγικές σχέσεις του κυριότερου συντελεστή παραγωγής δηλαδή του ανθρώπου.

Τέλος ικανοποίηση μεγάλη θα αισθανθούμε αν τελικά θα αποτελέσει χρήσιμο βοήθημα στον απλό αναγνώστη. Όπως ήδη πρέπει να έγινε φανερό ότι απευθύνεται σε απλούς ανθρώπους. Παραδίδοντας την εργασία

αυτή θέλουμε να τονίσουμε ότι ήρθαμε σε άμεση επαφή με τα περισσότερα θέματά του εργατικού δικαίου, και νομίζουμε ότι αποκτήσαμε πολύτιμες γνώσεις. Ευχόμαστε και πιστεύουμε ότι, αποκτήσαμε ένα σημαντικό βοήθημα για την ολοκλήρωση των γνώσεων πάνω στο θέμα αυτό και αποτελεί ένα σημαντικό βοήθημα για εμάς αλλά και για τους αναγνώστες της εργασίας.

Για τυχόν παραλήψεις ή αβλεψίες αυτής της εργασίας ασφαλώς υπεύθυνη είμαστε εμείς αφού η σύνθεση της ύλης είναι στοιχειώδης λόγω της απειρίας μας.

Πάτρα 1995

ΠΑΠΑΔΑΤΟΣ ΑΡΓΥΡΗΣ

ΛΙΑΚΟΥ ΒΕΝΕΤΣΑΝΑ

ΓΕΝΙΚΑ

Το Εργατικό Δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων του δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις, οι οποίες δημιουργούνται από την παροχή εξαρτημένης εργασίας. Είναι δίκαιο που δημιούργησαν οι ανάγκες των σχέσεων κυρίως των δύο μεγάλων τάξεων της κοινωνίας, των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Από πολύ παλιούς χρόνους ίσχυαν κανόνες που ρύθμιζαν τις σχέσεις των δύο αυτών τάξεων, η εξέλιξη όμως της σύμβασης εργασίας με τα πολλά και ποικίλα προβλήματα της και τη διαρκώς μεταβαλλόμενη μορφή της, έκαναν αναγκαία τη δημιουργία ειδικού κλάδου του όλου δικαίου, το οποίο διαμορφώνεται, τροποποιείται και συμπληρώνεται τόσο με κανόνες εσωτερικού δικαίου, όσο και με διεθνείς συμβάσεις, που αναγνωρίζονται και από τη δική μας πολιτεία, σαν εσωτερικός κανόνας δικαίου.

Το Εργατικό Δίκαιο σήμερα στην αναπτυγμένη του μορφή έχει γίνει ουσιαστικά το δίκαιο της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας του εργαζόμενου ανθρώπου και το δίκαιο της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας. Για το εργατικό δίκαιο ο εργαζόμενος δεν είναι απλώς μια αφηρημένη μονάδα στη συναλλακτική κοινωνία, αλλά μια προσωπικότητα με συγκεκριμένη κοινωνική υπόσταση και θέση, ένας άνθρωπος με προσωπικές αξίες και ανάγκες κάτω από συγκεκριμένες βασικές συνθήκες, μέλος που χρειάζεται προστασία σε μια κοινωνία επίσης όχι αφηρημένη αλλά με ορισμένη σύνθεση και λειτουργία.

Χαρακτηριστικά αυτού του ανθρωποκεντρικού κοινωνικού εργατικού δικαίου είναι κυρίως τα εξής:

1. Το εργατικό δίκαιο είναι δίκαιο ιδιαίτερα ευαίσθητο στις κοινωνικές, οικονομικές, τεχνολογικές κ.ά. συνθήκες που συνεχώς αλλάζουν, γι' αυτό και το ίδιο αδιάκοπα μεταβάλλεται και προσαρμόζεται σε αυτές. Με το εργατικό δίκαιο εκφράζεται νομικά η κοινωνική πολιτική των κρατών που αποδίδει κάθε φορά το ενδεικνυόμενο σημείο κοινωνικής ισορροπίας. Αυτή η ευαισθησία και η ανάγκη προσαρμογής το εργατικό δίκαιο το ανανεώνει συνεχώς, το κάνει πάντα επίκαιρο και το εμπλουτίζει με νέους θεσμούς. Ίσως γι' αυτό το λόγο δεν είναι εύκολο να κωδικοποιηθεί, αφού για την κωδικοποίηση χρειάζεται αποκρυστάλλωση των θεσμών και πρόβλεψη ισχύος των ρυθμίσεών της για μεγάλο διάστημα.

2. Το εργατικό δίκαιο, αν θα' πρεπε να ενταχθεί στο σχήμα "ιδιωτικό δίκαιο - δημόσιο δίκαιο", θα είχε τη θέση του στο ιδιωτικό δίκαιο. Τα αντικείμενά του είναι έννομες σχέσεις του ιδιωτικού δικαίου ανάμεσα σε υποκείμενα του ιδιωτικού δικαίου, οι φορείς που διαμορφώνουν τις σχέσεις τους είναι πρόσωπα του ιδιωτικού δικαίου κυρίως, και οι ρυθμίσεις που ανάγονται στην ύλη του έχουν ανατεθεί στο μεγαλύτερο και πιο σημαντικό μέρος τους στη λειτουργία της αρχής της ιδιωτικής αυτονομίας, της ατομικής και προπαντός της συλλογικής.

Παράλληλα, η επέμβαση του κράτους, που ρυθμίζει ευθέως και επιτακτικά ορισμένα θέματα της ύλης του για να προστατεύσει είτε τους εργαζόμενους είτε το γενικότερο συμφέρον, όπως και η διάπλαση ορισμένων θεσμών του με διαστάσεις, που οδηγούν και στο δημόσιο δίκαιο του προσδίνουν στοιχεία δημοσιοποιήσεως. Η τάση όμως αυτή στα καθεστώτα με φιλελεύθερο πολιτικό σύστημα δεν φαίνεται ότι θα μεταβάλλει το χαρακτήρα του εργατικού δικαίου σαν ιδιωτικού δικαίου.

3. Ολόκληρο το δίκαιο είναι κοινωνικό με την έννοια ότι κάθε μορφή και κάθε κλάδος δικαίου έχει σκοπό να φέρει τάξη και ρυθμό στους κοινωνικούς σχηματισμούς. Το ιδιάζον, αυτό που νομιμοποιεί τον ειδικό χαρακτηρισμό "κοινωνικό δίκαιο" για το εργατικό δίκαιο της κοινωνικής ασφάλειας, είναι ότι ο ρυθμός που εισάγουν δεν τίθεται με τρόπο αφηρημένο και κοινωνικά ουδέτερο, αλλά με βάση συγκεκριμένες κοινωνικές εκτιμήσεις και για να εξυπηρετηθούν ορισμένοι κοινωνικοί σκοποί. Το "κοινωνικό δίκαιο" βλέπει το άτομο όχι σαν αφηρημένη ύπαρξη μέσα στις συναλλαγές αλλά στις σχέσεις του στο συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο, και σε αυτές ακριβώς τις σχέσεις εισάγει αρχές, όπως αυτής της κοινωνικής ισορροπίας, της κοινωνικής πρόνοιας, της κοινωνικής προστασίας κ.ά.

4. Το εργατικό δίκαιο είναι ιδιότυπο. Ξεκίνησε βέβαια από το αστικό δίκαιο αλλά γρήγορα απέκτησε αυτοτέλεια' με αυτό ξεπεράστηκε το αστικό δίκαιο στις σχέσεις εργασίας. Έχει δικούς του θεσμούς, ιδιότυπες συλλογικές σχέσεις και συλλογικές διαφορές, συλλογικές κινήσεις αγωνιστικές και ρυθμιστικές, έχει ακόμα εκτός από κοινές και άλλες ιδιότυπες πηγές δικαίου, έχει δικές του αρχές, δικό του δόγμα, δική του μέθοδο' είναι το δίκαιο του κοινωνικού διαλόγου σε διάφορα επίπεδα, από το ατομικό μέχρι το ευρύτατα συλλογικό, το δίκαιο των κοινωνικών ανταγωνισμών σε όλα τα επίπεδα. Το εργατικό δίκαιο από προορισμό είναι το δίκαιο της κοινωνικής ισορροπίας και της κοινωνικής ειρήνης.

5. Ανάμεσα στους ιδιότυπους θεσμούς του σύγχρονου δικαίου είναι ο θεσμός των εργαζομένων στην διεύθυνση των επιχειρήσεων στον κοινωνικό τους τομέα, όπου ανήκουν τα ζητήματα του προσωπικού τους. Αυτές οι ιδέες της "συμμετοχής", στο χώρο του εργατικού δικαίου, φαίνεται πως θα μπορέσουν να αξιοποιηθούν και γενικότερα σαν εκφράσεις αυτονομίας και δημοκρατικών αξιών.

6. Το εργατικό δίκαιο αναπτύσσεται σε διεθνές επίπεδο. Τα προβλήματα των εργαζομένων και των σχέσεών τους με την άλλη πλευρά ήταν και είναι ουσιαστικά τα ίδια στις διάφορες χώρες, παρά τις κατά τόπους διαφορές που σχετίζονται με την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της καθεμιάς. Έτσι για τα κράτη μέλη της ΕΟΚ διαμορφώνεται πάνω στις διακηρύξεις και τους κανόνες της συμβάσεως της Ρώμης (1975) ένα υπερεθνικό εργατικό δίκαιο που επιδιώκει βασικά να εναρμονίσει τις νομοθεσίες των κρατών μελών, ώστε να δημιουργηθεί, κατά το δυνατό, ουσιαστικά ενιαίο εργατικό δίκαιο στο χώρο της κοινότητας.

ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

- Πολλές και διάφορες είναι οι πηγές του εργατικού δικαίου, όπως:
1. Το Σύνταγμα του 1975 και οι τροποποιημένες διατάξεις του.
 2. Ο Νόμος (Βασικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα και Ειδικοί Νόμοι).
 3. Το Έθιμο.
 4. Τα καταστατικά σωματείων.
 5. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (γενικές, ειδικές, εθνικές, ομοιοεπαγγελματικές).
 6. Οι Διαιτητικές αποφάσεις των Διαιτητικών Δικαστηρίων.
 7. Οι κανονισμοί Εργασίας.
 8. Οι Συμβάσεις διεθνούς δικαίου που αποτελούν πηγή του Εργατικού Δικαίου, αφού κυρωθούν στην Ελλάδα με Νόμο αποτελούν εσωτερικό δίκαιο της Ελλάδας.

Το ελληνικό εργατικό δίκαιο έως το 1983

Οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου στην Ελλάδα με τη σημερινή έννοια εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος της εργατικής νομοθεσίας, μέχρι το 1935, είναι κυρώς η περίοδος του προστατευτικού ατομικού εργατικού δικαίου. Από τα σχετικά νομοθετήματα αξίζει να αναφερθούν οι νόμοι ΓΥΝΕ/1909 για την Κυριακή αργία, ΓΞΛΔ/1911 για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και τις ώρες εργασίας, ΓΞΟΔ/1912 για την εκδίκαση των εργατικών διαφορών, ΔΚΘ/1912 για την εργασία ανηλίκων και γυναικών, 515/1915 για τα εργατικά ατυχήματα, 2112/1920 για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, 4694/1930 για την προστασία των μισθών και ημερομισθίων, το Π.Δ. 27.6/4.7.1932 για τα χρονικά όρια εργασίας με το Ν.281/1914 έγιναν οι πρώτες νομικές προβλέψεις για τα σωματεία. Το 1935 εισάγεται για πρώτη φορά ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Ν.16/20.11.1935 για τις συλλογικές διαφορές, και Ν.16/21.11.1935 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας), γεγονός που στάθηκε σταθμός στο ελληνικό εργατικό δίκαιο. Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα, όπως ο Ν.539/1945 για τη χορήγηση αδειών με αποδοχές στους μισθωτούς, ο Ν.1318/1955 για το δίκαιο της καταγγελίας, ο Ν.3239/1955 για τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας (αποτελεί τη βάση του δικαίου για τις συλλογικές συμβάσεις), το Ν.Δ.3789/1957 που εισήγαγε το γενικό

δίκαιο των κανονισμών εργασίας. Από την πιο πρόσφατη νομοθετική κίνηση σημειώνουμε το Β.Δ. 748/1966 με το οποίο κωδικοποιήθηκαν και τροποποιήθηκαν οι διατάξεις για την εβδομαδιαία ανάπαυση και τις ημέρες αργίας, το Ν.Δ. 515/1970 για την υπερωριακή εργασία στη βιομηχανία, το Ν.Δ.1037/1971 για τα χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα, το Ν.Δ.1198/1972 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, το Ν.Δ.73/1974 για την επαναφορά των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την κατάργηση του δικαιώματος παρεμβάσεως της διοικήσεως στις συλλογικές συμβάσεις, το Ν.330/1976 για τα επαγγελματικά σωματεία και τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, το Ν.1262/1982 για την παροχή κινήτρων, το Ν.1264/1982 για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων.

Από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας που επικύρωσε η χώρα μας και αποτελούν πλέον εσωτερικό ελληνικό δίκαιο άμεσης εφαρμογής σημειώνουμε ενδεικτικά την 1η για την οχτάωρη εργασία (Ν.2269/1920), την 3η για την απασχόληση των γυναικών πριν και μετά τον τοκετό (Ν.2274/1920), την 4η για την εβδομαδιαία ανάπαυση στη βιομηχανία (Ν.2290/1920), τη 17η για την επανόρθωση ατυχημάτων εργασίας (Ν.2078/1952), την 52η για την κανονική άδεια με αποδοχές (Ν.2081/1952), την 87η για τη συνδικαλιστική ελευθερία (Ν.Δ.4204/1961), την 98η για το δικαίωμα οργανώσεως και συλλογικής διαπραγμάτευσης (Ν.Δ.4205/1961), την 100ή για την ισότητα της αμοιβής ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες για εργασία ίσης αξίας (Ν.46/1975).

ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΝΟΜΩΝ

Οι νόμοι με εργατικό περιεχόμενο είναι δυνατό να καταταγούν σε διάφορες κατηγορίες, ανάλογα με το περιεχόμενό τους. Οι σημαντικότεροι απ' αυτούς είναι:

α) Δίκαιο της ατομικής σχέσης εργασίας. Διατάξεις, που ρυθμίζουν την ατομική σχέση εργασίας απαντούν στον Αστικό Κώδικα ("Μίσθωση εργασίας": άρθρα 648 - 680). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται και από πολλούς ειδικούς νόμους όπως:

1) Π.Δ. 1/1990: "Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη".

2) Π.Δ. 572/1988: "Προστασία δικαιωμάτων εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων".

3) Ν. 1387/83: "Ομαδικές απολύσεις" και άρθρο 44 Ν. 1836/1989: "Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων, εργατών, τεχνητών και υπηρετών".

4) Υπουργικές αποφάσεις για αμοιβή υπερωρίας, νυχτερινής εργασίας, κυριακάτικης εργασίας.

5) Ν. 1414/1984: "Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις".

6) Ν. 1483/1984: "Προστασία εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις".

7) Π.Δ. 156/1994: Υποχρεώνει τον εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

β) Προστατευτικό δίκαιο.

1) Ν. 1568/1985: "Υγιεινή και ασφάλεια εργαζομένων".

2) Ν. 1648/1986: "Προστασία πολεμιστών κλπ. και μειονεκτούντων προσώπων".

3) Ν. 1836/1989 (άρθ. 33) "Υγιεινή και ασφάλεια προσωπικού δημοσίου κλπ.

4) Ν. 1837/1989: "Για την προστασία ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις".

5) Επιμέρους προεδρικά διατάγματα.

γ) Χρόνος εργασίας.

1) Ν. 1346/1983: "Περί τροποποιήσεως κλπ.

2) Ν. 1892/1990 (άρθ. 38 επ., μερική απασχόληση και λοιπά θέματα χρόνου εργασίας με συν με Π.Δ. 327/1992 και Ν. 2224/1992).

3) Υπουργικές αποφάσεις.

δ) Συνδικαλιστική νομοθεσία.

1) Ν. 1365/1983: "Για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας".

2) Ν. 1767/1988: Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις. Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας".

3) Ν. 1915/1990: "Προστασία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και του κοινωνικού συνόλου, οικονομική αυτοτέλεια του συνδικαλιστικού κινήματος (βλ. άρθ. 10 παρ. 1 Ν. 2224/1994).

4) N.1712/1987: "Εκσυγχρονισμός επαγγελματικών οργανώσεων των εμπόρων, βιοτεχνών και λοιπών επαγγελματιών και άλλες διατάξεις" όπως τροποποιήθηκε από το N.2081/1992.

ε) Συλλογικές συμβάσεις - Διαιτητικές αποφάσεις - Κανονισμοί.

1) N.1767/1988: "Συμβούλια εργαζομένων κλπ".

2) N.1876/1990: "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις", όπως τροποποιήθηκε από τους νόμους 1892/1990 και 2224/1994.

στ) Οργάνωση απασχόλησης - Εύρεση εργασίας.

1) N.1545/1985: "Εθνικό Σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις".

2) N.1628/1986: "Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων (βλ. N.1556 που κύρωσε τη διεθνή σύμβαση εργασίας 159/1983).

3) N.1836/1989: "Προώθηση της απασχόλησης και της Επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις".

4) N.1892/1990 άρθ. 33 επ. για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και τροποποιήσεις από N.2224/1994.

ζ) Διοικητικό Εργατικό Δίκαιο.

1) N.1546/1985: "Για την κύρωση της διεθνούς σύμβασης εργασίας 105/1978 για τη διοίκηση της εργασίας: Ρόλος, καθήκοντα και οργάνωση.

2) Π.Δ.499/87: "Διακίνηση και διαμονή στην Ελλάδα των εργαζομένων υπηκόων κρατών - μελών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και των Οικογενειών τους". (Τόμος 44/1988, ΔΕΝ, Τεύχος 1063, 6 ελ. 208 (66 ελ. 4^ο _{πίλ})).

3) N.1975/1991: "Είσοδος, έξοδος, παραμονή, εργασία αλλοδαπών".

η) Δικονομικό Δίκαιο Εργατικών Διαφορών.

1) N.1545/1985 (άρθ.31-32), N.1426/1984 (άρθ.4), N.1941/1991 (άρθ.23-24),

N.2177/1993 (άρθ. 32), που ρυθμίζουν τον τρόπο με τον οποίο επιλύονται οι ατομικές διαφορές εργασίας.

θ) Νομοθετήματα γενικής φύσης.

1) N.1346/1983: "Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων".

2) N.1483/1984: "Προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις".

3) N.2224/1994: "Ρύθμιση θεμάτων εργασίας συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων κλπ."

N.1329/83: Περί ΙΣΟΤΗΤΑΣ ανδρών και γυναικών στον Αστικό Κώδικα, τον εισαγωγικό του νόμο, την Εμπορική Νομοθεσία και τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας καθώς και μερικώς εκσυγχρονισμός των διατάξεων του Αστικού Κώδικα που αφορούν το Οικογενειακό Δίκαιο.

Α' μέρος - Διατάξεις του Κώδικα - Άρθρο 136.

Ο ΑΝΗΛΙΚΟΣ που συμπλήρωσε το 15ο έτος μπορεί με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλειά του, να συνάψει σύμβαση εργασίας ως μισθωτός.

Αν δε δίνεται η συναίνεση τους το δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ύστερα από αίτηση του ανηλίκου.

(Τόμος 39/1983 ΔΕΝ , τεύχος 949, σελ. 506)

N. 1338/83 : Εφαρμογή του ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ.

(Τόμος 39/1983 ΔΕΝ, τεύχος 951, σελ.506)

N. 1342/83: Περί εξάλειψης όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών. (ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ)

Άρθρο 11

1. Τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης ώστε να εξασφαλιστούν σε βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα , και ιδιαίτερα:

- Το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρώπινων όντων.

- Το δικαίωμα της απασχόλησης με ίσες δυνατότητες και ευκαιρίες, καθώς επίσης και την εφαρμογή ίδιων κριτηρίων στην επιλογή του αντικειμένου της εργασίας.

- Το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής του επαγγέλματος ή της εργασίας κλπ.

- Το δικαίωμα ίσης αμοιβής και ίσης μεταχείρισης στην εργασία.

- Το δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης και το δικαίωμα διαφόρων παροχών σύνταξης , ανεργίας κλπ.

- Το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των συνθηκών εργασίας.

2. Τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν κατάλληλα μέτρα ώστε να προλάβουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω του γάμου του ή της μητρότητας.

- Απαγορεύουν την απόλυση λόγω εγκυμοσύνης.

- Ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπερεσιών υποστήριξης πχ. παιδικοί σταθμοί.

- Καθιερώνουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης κτλ.

- Εξασφαλίζουν ειδική προστασία στις εγκύους των οποίων η εργασία είναι βλαβερή. *(ΦΕΚ 39, τεύχος Α' της 1.4.83).*

N.1346/83 : Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων.

Άρθρο 1. Κανονική άδεια μισθωτών

Άρθρο 2. Άδεια εξετάσεων για φοιτητές.

Άρθρο 4. Μεταφορά αργιών.

Άρθρο 6. ΑΤΑ.

Άρθρο 7. Έλεγχος ομαδικών απολύσεων.

Άρθρο 9. Απασχόληση προσώπων με μειωμένες ικανότητες.

Άρθρο 10. Απασχόληση και εκπαιδευτικό επίδομα μαθητών ΟΑΕΔ.

Άρθρο 24. Κρατήσεις εισιτηρίων εργατικής εστίας.

Άρθρο 26. Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για εργοδότες που απασχολούν αλλοδαπούς χωρίς άδεια εργασίας.

Άρθρο 29. Χορήγηση διορθωτικού ποσού στους μισθωτούς που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, και καθιέρωσης ρήτρα ΑΤΑ των γενικών κατώτατων ορίων και ημερομισθίων όλης της χώρας.

(Τόμος 39/1983 ΔΕΝ, Τεύχος 948. σελ. 373)

N.1365/83: Κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας.

Άρθρο 1:

1. Με τον όρο "κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, τραπεζών και ασφαλιστικών επιχειρήσεων" νοείται η συμμετοχή, στη διοίκηση, στη χάραξη της στρατηγικής, στον προγραμματισμό και στον έλεγχο, εκπροσώπων:

α) του κράτους,

β) της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των εργαζομένων στην επιχείρηση ή στον κλάδο ή στον τομέα ή στην περιφέρεια ή στο σύνολο της χώρας, των κοινωνικών φορέων και οργανώσεων που εγυπηρετούνται ή επηρεάζονται άμεσα από τις επιχειρήσεις αυτές,

ε) νομικών ή φυσικών προσώπων που κατέχου μετοχές της επιχείρησης.

2. Η κοινωνικοποίηση αυτή έχει ως στόχους:

α) την εξυπηρέτηση του εθνικού συμφέροντος και του κοινωνικού συνόλου,

β) την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις,

γ) την εναρμόνιση της λειτουργίας της επιχείρησης με τα εθνικά, περιφερειακά και τοπικά προγράμματα οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, καθώς και στο φυσικό κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον,

δ) την εξοικονόμηση κατά το μέγιστο δυνατό οικονομικών πόρων,

ε) την αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας προς όφελος των εργαζομένων στην επιχείρηση και για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς το κοινωνικό σύνολο.

Άρθρο2:

Η δομή, ο ρόλος και ο τρόπος διοίκησης και λειτουργίας κάθε κοινωνικοποιημένης επιχείρησης ή ομάδας ομοειδών επιχειρήσεων από τις αναφερόμενες στην παρ.1 σε σχέση με την εθνική οικονομία και το εθνικό συμφέρον, το κοινωνικό όφελος, το τοπικό ενδιαφέρον και τους εργαζόμενους σ' αυτή καθορίζονται, ανάλογα με την ιδιομορφία της κάθε επιχείρησης, με Προεδρικά Διατάγματα που θα εκδοθούν το αργότερο μέσα σε 8 μήνες από την ισχύ του νόμου. Ο τρόπος λειτουργίας κάθε κοινωνικοποιημένης επιχείρησης μορφοποιείται έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η πλήρης αξιοποίηση και αποδοτικότητα του παραγωγικού της δυναμικού και η διαφάνεια της οικονομικής της διαχείρισης.

(ΦΕΚ αρ.φύλ.80, τεύχος Α, 22 Ιουνίου 1983).

Ν.1387/83: Έλεγχος ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ και άλλες διατάξεις.

Άρθρο 1. Έννοια.

Άρθρο 2. Πεδίο εφαρμογής.

Άρθρο 3. Υποχρέωση εργοδότη για πληροφόρηση και διαβούλευση .

Άρθρο 4. Εκπρόσωποι των εργαζομένων.

Άρθρο 5. Διαδικασία ομαδικών απολύσεων.

Άρθρο 6. Γενικές διατάξεις (άκυρες απολύσεις κτλ).

Άρθρο 9. Καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη που είναι αντίθετη προς το νόμο.

(Τόμος 39/1983 ΔΕΝ, Τεύχος 948 σελ.373).

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 75/129/ΕΟΚ: Περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών, που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις.

Τμήμα 1. Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής.

Τμήμα 2. Διαδικασία διαβουλεύσεων.

Τμήμα 3. Διαδικασία της ομαδικής απόλυσης.

Τμήμα 4. Τελικές διατάξεις.

(Τόμος 39/1983 ΔΕΝ, τεύχος 958 σελ.860).

1984

N. 1414/84: ΙΣΟΤΗΤΑ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ.

- Πεδίο εφαρμογής (στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου).
 - Επαγγελματικός προσανατολισμός και κατάρτιση.
 - Πρόσβαση στην απασχόληση.
 - Αμοιβή εργαζομένων.
 - Όροι εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη.
 - Απαγόρευση καταγγελίας.
 - Πληροφόρηση των εργαζομένων.
 - Σύσταση υπηρεσίας ισότητας των φύλων.
 - Σύσταση τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.
 - Ειδικές ρυθμίσεις.
 - Τροποποιούμενες διατάξεις για (ανηλίκους).
 - Κυρώσεις.
 - Μεταβατικές διατάξεις.
 - Εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης (από τον Οργανισμό Επαγγελματικής Κατοικίας, ΟΑΕΔ κλπ.).
 - Τελικές διατάξεις.
 - Η ισχύς του νόμου.
- (Τόμος 40/1984, ΔΕΝ, Τεύχος 968, σελ.150)

N. 1429/84: Προστασία των Ελλήνων που εργάζονται σε χώρες της Αφρικής ή της Ασίας και των επιχειρήσεων που έχουν έδρα στην Ελλάδα κ.ά. διατάξεις. (ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ).

- Έκταση εφαρμογής.
 - Κατάρτιση και περιεχόμενο της σύμβασης.
 - Δαπάνες παλινόστησης.
 - Δικαιοδοσία Ελληνικών Δικαστηρίων.
 - Εισφορές υπέρ των Οργανισμών.
 - Κοινωνικές παροχές (ασφάλιση κλπ.).
 - Παράβαση διατάξεων (+αποζημίωση).
 - Ποινικές διατάξεις (+πρόστιμο 50.000).
 - Μεταβατική διάταξη.
 - Εξουσιοδοτική διάταξη (ιατρική και φαρμακευτική περίθαλψη κλπ.).
 - Οικονομική ενίσχυση εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων.
 - Έναρξη ισχύος.
- (Τόμος 40 /1984, ΔΕΝ, Τεύχος 976, σελ.570).

N. 1423/84: Επικύρωση της 122 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης.

- Ενεργό πολιτική για την προώθηση της πλήρους παραγωγικής και ελεύθερα επιλεγμένης εργασίας.
- Μέτρα κλπ.
- καταγγελία.
- Αναθεώρηση - Ισχύ νόμου.
(Τόμος 40/1984, ΔΕΝ, τεύχος 977, σελ.616).

N.1424/84: Για την επικύρωση της III Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα.

- Διάκριση φυλής κλπ.
- Προσαρμογή του κάθε κράτους στις μεθόδους κλπ.
- Ειδικά μέτρα προστασίας κλπ.
- Ανακοινώσεις και επίσημες κυρώσεις.
- Ισχύς νόμου.
- Καταγγελία...
(Τόμος 40/1984, ΔΕΝ, Τεύχος 977, σελ.618).

N. 1483/84: Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

(Γονική άδεια ανατροφής, ασφαλιστικά επιδόματα, άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών, άδειες απουσίας, μειωμένο ωράριο, επίδομα παιδιών, βρεφοπαιδοκομικοί σταθμοί, μετανάστες κλπ.).

(Τόμος 40/1984, ΔΕΝ, τεύχος 985, σελ. 984).

N.1476/84: Διορισμός σε μόνιμες θέσεις εργασίας του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ κ.ά.

(Τόμος 40/1984, ΔΕΝ, τεύχος 986, σελ.1035).

1985

N.1576/85: Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156, για την Ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Άρθρο 5: Πρέπει να λαμβάνονται όλα τα μέτρα που συμβιβάζονται με τις εθνικές συνθήκες και δυνατότητες, ώστε:

Να αναπτύσσονται ή να προωθούνται δημόσιες ή ιδιωτικές κοινοτικές υπηρεσίες, όπως οι υπηρεσίες που παρέχουν φροντίδες στα παιδιά και διευκολύνσεις στην οικογένεια...

(Τόμος 42/1986, ΔΕΝ, τεύχος 1022, σελ.465).

N. 1556/85: Κύρωση της 159/83 Διεθνής Σύμβασης Εργασίας για την επαγγελματική επαναπροσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων.

Μέρος Ι: Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής.

Μέρος ΙΙ: Αρχές των πολιτικών επαγγελματικής επαναπροσαρμογής και απασχόλησης για τα μειονεκτούντα πρόσωπα.

Μέρος ΙV: Τελικές διατάξεις.

(Τόμος 41/1985, ΔΕΝ, τεύχος 1001, σελ. 645).

Π.Δ. 412/85: Τροποποίηση του άρθρου 4 του από 20/23.12.59 Β.Δ. περί εφαρμογής του ΝΔ 3868/58 περί συστάσεως Διανεμητικού Λογαριασμού Οικογενειακών Επιδομάτων των Μισθωτών και άλλων τινών διατάξεων, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του 527/84 Π.Δ/τος.

(Ποσά επιδομάτων παιδιών).

(Τόμος 41/1985, ΔΕΝ, τεύχος 1007, σελ. 917).

N.1545/85 : Εθνικό σύστημα προστασίας από την Ανεργία και άλλες διατάξεις (ανατίθενται στον ΟΑΕΔ).

Άρθρο 1: Γενικές διατάξεις.

Άρθρο 2: Επιδότηση νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας.

Άρθρο 3: Τακτική επιδότηση ανεργίας.

Άρθρο 4: Προϋποθέσεις επιδότησης.

Άρθρο 5: Προϋποθέσεις πρώτης επιδότησης.

Άρθρο 6: Διάρκεια επιδότησης.

Άρθρο 7: Προϋποθέσεις επιδότησης, ύψος επιδόματος ανεργίας, παραγραφή αξιώσεων σε 60 μέρες μετά από τη λύση της σχέσης εργασίας.

Άρθρο 8: Επιδότηση για τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας.

Άρθρο 9: Οικονομική ενίσχυση ειδικών κατηγοριών προσώπων (ΕΛΛΗΝΕΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ).

Άρθρο 10: Επιδόματα σε μαθητές εκπαιδευτικών μονάδων του ΟΑΕΔ.

Άρθρο 11: Διάθεση προϊόντων ειδικών εκπαιδευτικών μονάδων του ΟΑΕΔ.

Άρθρο 12: Αποζημίωση εκπαιδευτικού προσωπικού ΟΑΕΔ.

Άρθρο 13: Σύσταση θέσεων προσωπικού στον ΟΑΕΔ.

Άρθρο 14: Ατέλειες υπέρ του ΟΑΕΔ.

Άρθρο 15: Τελικές μεταβατικές διατάξεις.

Άρθρο 16: Καταργούμενες διατάξεις.

Άρθρο 21: Κύρωση αποφάσεων από τον Υπουργό εργασίας.

Άρθρο 15: Επιτροπές προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών.

(Τόμος 41/1985, ΔΕΝ, τεύχος 1001, σελ.633).

Ν.1568/85: ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.

Άρθρο 1: Καθορισμός και εφαρμογής σε επιχειρήσεις.

Άρθρο 2: Σύσταση Επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα.

Άρθρο 3: Αρμοδιότητες Επιτροπής και αντιπροσώπου.

Άρθρο 4: Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού επιχείρησης με πάνω από 50 εργαζόμενους.

Άρθρο 5: Προσόντα προσωπικού υγιεινής και ασφάλειας.

Άρθρο 6: Αρμοδιότητες τεχνικού ασφαλείας (κυρίως συμβουλευτικού χαρακτήρα).

Άρθρο 15: Σύσταση Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας του Υπουργείου Εργασίας.

(Τόμος 41/1985, ΔΕΝ, τεύχος 1010, σελ. 1082).

1986

Π.Α. 295/86: Δομή και τρόπος διοίκησης και λειτουργίας της κοινωνικοποιημένης επιχείρησης “Ελληνικά Ταχυδρομεία”.

ΑΣΚΕ (Αντιπροσωπευτική συνέλευση κοινωνικού ελέγχου των ΕΛ.ΤΑ) στην οποία συμμετέχουν και εργαζόμενοι.

Εργασιακά συμβούλια (αποτελούνται από εργαζόμενους που :

1.Εισηγούνται στη Δ/ση θέματα οργάνωσης.

2.Προτείνουν μεθόδους αύξησης της παραγωγικότητας κλπ.).

(ΦΕΚ 133, τεύχος Α΄, 26/8/1986, σελ. 3013).

Ν.1648/86: Προστασία πολεμιστών και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων.

(Οι ανάπηροι που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ μπορούν να προσληφθούν από ΝΠΙΔΔ, ΟΤΑ κλπ.).

Άρθρο 14: Όσοι εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου κλπ., δικαιούνται προσαύξηση 15% του μισθού ή της σύνταξής τους.

(Τόμος 42/1986, ΔΕΝ, σελ.1107).

Π.Α. 307/86: Προστασία της υγείας των εργαζομένων που εκτίθενται σε ορισμένους χημικούς παράγοντες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. (ΥΓΙΕΙΝΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ).

(Τόμος 42/1986, ΔΕΝ, τεύχος 1034,σελ 1114).

1988

Π.Α. 30/88: Όροι και προϋποθέσεις διάθεσης μετοχών ανώνυμων εταιριών στους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις. (ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ).

Άρθρο 1:

Η διανομή μετοχών είναι προαιρετική και αποφασίζεται από τη Γενική συνέλευση της εταιρίας. Οι εκδιδόμενες μετοχές επί μια τριετία από την έκδοσή τους μπορούν να μεταβιβαστούν μόνο κατόπιν έγκρισης της Γ.Σ.

Οι εκδιδόμενες μετοχές παραδίδονται στους δικαιούχους και παρέχουν πλήρη μετοχικά δικαιώματα, ιδίως δικαίωμα ψήφου και λήψης μερίσματος.

Μπορεί να δοθεί δικαίωμα αγοράς μετοχών (δικαίωμα που πρέπει να ασκηθεί μέσα σε μια πενταετία) αν οι μετοχές της εταιρίας είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών.

(Τόμος 44/1988, ΔΕΝ, τεύχος 1063, σελ. 207).

Π.Α. 162/88: Τροποποίηση της παρ.2 του άρθρου 4 του από 20/23.12.59 Β.Δ. περί ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ.

Άρθρο 4:

Επιδόματα παιδιών ανάλογα με το ετήσιο καθαρό οικογενειακό εισόδημα και τον αριθμό των παιδιών.

(Τόμος 44/1988, ΔΕΝ, τεύχος 1068, σελ.513).

Ν.1767/88: Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις. Κύρωση της 135 ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

1ο Κεφάλαιο : Άρθρο 12:

Αρμοδιότητες των συμβουλίων των εργαζομένων.

Σχέσεις με το συνδικαλιστικό κίνημα.

Η λειτουργία των συμβουλίων των εργαζομένων είναι συμμετοχική και γνωμοδοτική και σκοπεύει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης.

Η λειτουργία των συμβουλίων αυτών δεν αναιρεί σε κανένα σημείο το σκοπό, τα μέσα και τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Άρθρο 13:

Ο εργοδότης οφείλει να πληροφορεί τα συμβούλια των εργαζομένων για διάφορα θέματα που δεν είναι απόρρητα όπως:

- η αλλαγή του νομικού καθεστώτος της επιχείρησης,
- ο ετήσιος προγραμματισμός των επενδύσεων για τα μέτρα
- υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης,
- η αλλαγή στη διάρθρωση του προσωπικού,
- ο προγραμματισμός τυχόν υπερωριακής απασχόλησης κλπ.

Άρθρο 14:

Αυτοδιοίκησης, και των λοιπών ΝΠΔΔ

Άρθρο 1: Περιπτώσεις προσλήψεων προσωπικού για την κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών

αναγκών, παροδικών αναγκών κλπ

Άρθρο 3: Ειδικό Επιστημονικό Προσωπικό.

Άρθρο 4: Τεχνικό και Βοηθητικό Προσωπικό.

Π.Δ.572/88: Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων,

εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών.

Άρθρο 1: Σκοπός του Π.Δ. η εναρμόνιση της Ελληνικής νομοθεσίας με την Ευρωπαϊκή Οδηγία του

Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 14/2/77.

Άρθρο 2: Ορισμοί (Μεταβιβάζων, Διάδοχος, Εκπρόσωποι εργαζομένων).

Άρθρο 3: Ο μεταβιβάζων, παράλληλα προς το διάδοχο παραμένει και μετά τη μεταβίβαση υπεύθυνος σε

ολόκληρο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που

αναλαμβάνει ο διάδοχος.

Άρθρο 4: Η μεταβίβαση μιας επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος δε συνιστά αυτή καθ' εαυτή λόγο

απόλυσης εργαζομένων. (Εξαίρεση: Απολύσεις εργαζομένων λόγω οικονομικών, τεχνικών,

οργανωτικών προβλημάτων).

Αν καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας ή η σχέση εργασίας λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται

ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας σε βάρος του εργαζόμενου, η καταγγελία της σύμβασης

εργασίας ή της εργασιακής σχέσης γίνεται για λόγους που βαρύνουν τον εργοδότη.

Άρθρο 5: Προστασία εκπροσώπων εργαζομένων.

Άρθρο 6: Πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων από τον μεταβιβάζοντα και το διάδοχο όταν

οι εργαζόμενοι θίγονται από τη μεταβίβαση.

Άρθρο 7: Κυρώσεις για τον μεταβιβάζοντα, το διάδοχο και τους εκπροσώπους τους (πρόστιμο 50.000 -

500.000)

Άρθρο 8: Το διάταγμα δε θίγει τυχόν υφιστάμενες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζομένους.

Άρθρο 9: Έναρξη ισχύος (10 μέρες από τη δημοσίευση στο ΦΕΚ).

(Τόμος 45/1989, ΔΕΝ, τεύχος 1084, σελ. 155).

Τα συμβούλια των εργαζομένων διαβουλεύονται με τον εργοδότη αν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση:

- Στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων.
- Στις περιπτώσεις που προβλέπονται διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους από γενικούς ή ειδικούς νόμους.

Άρθρο 15:

Εάν δεν υπάρχει σωματείο της επιχείρησης, τα συμβούλια των εργαζομένων, έχουν επίσης αρμοδιότητα να προβάλλουν στον εργοδότη κάθε θέμα που είναι σχετικό με την εφαρμογή της εργασίας και με άλλες συμφωνίες που διαμορφώνουν υπέρ των εργαζομένων ειδικό καθεστώς στον εργασιακό χώρο.

Άρθρο 16:

Γενικές διατάξεις που ισχύουν όταν υπάρχουν πολλές αυτοτελείς επιχειρήσεις.-Μία από αυτές ασκεί ενιαία δίοικηση της οικονομικής πολιτικής τους.- Τα επιμέρους συμβούλια των εργαζομένων τους μπορούν να ορίσουν εκπροσώπους τους για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων τους.

Άρθρο 17

Κυρώσεις (ποινικές κλπ.).

2ο Κεφάλαιο: ΚΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΚΥΡΩΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που θα πρέπει να τους παρέχονται

Άρθρο 1: Οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων στην επιχείρηση πρέπει να προστατεύονται αποτελεσματικά έναντι κάθε μέτρου που θα μπορούσε να θίξει εξαιτίας της δραστηριότητάς τους ως αντιπροσώπων των εργαζομένων.

3ο Κεφάλαιο: Άρθρο 19: συμπλήρωση του Ν. 1568/85. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ Συνιστώνται σε κάθε νομό ή πόλη, μικτές επιτροπές ελέγχου των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, για τις οικοδομές και τα εργοταξιακά έργα.

Η σύνθεση των μικτών επιτοπών ελέγχου, υπό τον επιθεωρητή εργασίας, περιλαμβάνει εκπροσώπους των εργαζομένων και έναν εκπρόσωπο του Τεχνικού Επιμελητηρίου Ελλάδας κλπ.

(Τόμος 44/1988, ΔΕΝ, τεύχος 1068, σελ.516).

Π.Α.294/88: Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας, επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα τεχνικού ασφαλείας για τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του άρθρου 1 παρ.1 του Ν.1568/85 "ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ".

(Τόμος 44/1988, ΔΕΝ, τεύχος 1074, σελ.862).

Π.Α. 410/88: Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής

1989

N.1837/89: Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις.

Άρθρο1: Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται σε κάθε μορφής απασχόληση και αυτοαπασχόληση ανηλίκων (εξαιρέσεις).

Άρθρο2: Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης.

Οι ανήλικοι δεν πρέπει να εργάζονται σε επικίνδυνες, βαριές και ανθυγιεινές εργασίες, που βλάπτουν τη ψυχική τους υγεία και εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους.

Άρθρο3: Καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις των ανηλίκων.

Άρθρο5: Χρονικά όρια εργασίας των ανηλίκων.

-Δε μπορούν να απασχολούνται πάνω από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα .

-Ημερήσια ανάπαυση 12 ώρες τουλάχιστον από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί.

Άρθρο6: Αμοιβή ανηλίκου (το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη τουλάχιστον).

Άρθρο7: Άδειες.

Άρθρο8: Βιβλιάρια εργασίας.

Άρθρο9: Τήρηση μητρώου ανηλίκων από τους εργοδότες.

Άρθρο 10: Μητρώο ανηλίκων σε κάθε επιθεώρηση εργασίας.

Άρθ. 11-14: Ιατρική πιστοποίηση κλπ.

Άρθρο 16: Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι - Πρόσλειαψη.

-Ο εργοδότης πρέπει να τηρεί μέτρα υγιεινής και ασφάλειας για τους ανηλίκους στο εργασιακό χώρο, να τους ενημερώνει για τους κινδύνους υγείας κ.ά., να τους καθοδηγεί στη λήψη κατάλληλων μέτρων για την αποφυγή των παραπάνω κινδύνων.

-Πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων για ορισμένες εργασίες.

-Ο εργοδότης οφείλει να προστατεύει τους ανηλίκους από πράξεις βίας ή προσβολής της προσωπικότητάς τους.

Άρθρο17: Όργανα εφαρμογής.

Άρθρο18: Ποινικές - Διοικητικές κυρώσεις.

Άρθρο 19: Μεταβατικές διατάξεις.

Άρθρο22: Έναρξη ισχύος του νόμου.

(**Τόμος 45/1989, ΔΕΝ, τεύχος 1089, σελ. 459**).

Π.Δ.180/89: Τροποποίηση της παρ. 2 του άρθ.4 που από 20/23.12.59 Β.Δ. περί οικογενειακών επιδομάτων μισθωτών (ΦΕΚ 279/Α), όπως αντικαταστάθηκε τελικώς με το άρθρο μόνο του Π.Δ.162/88 (ΦΕΚ 75/Α).

Άρθρο 4. Ποσά επιδομάτων παιδιών ανάλογα με το οικογενειακό εισόδημα.

(Τόμος 45/1989, ΔΕΝ, τεύχος 1090, σελ. 512).

Ν.1836/89: Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης κ.ά. διατάξεις. ≠

(Τόμος 45/1989, ΔΕΝ, τεύχος 1092, σελ. 629).

1990

Π.Δ. 1/90: Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση

αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Σκοπός του λογαριασμού προστασίας των εργαζομένων είναι η πληρωμή ανεξόφλητων αποδοχών, που προέρχονται από σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, αφορούν περίοδο έως 3 μήνες και εμπίπτουν στο εξάμηνο που προηγείται της δημοσίευσής της πτωχευτικής αποφάσεως.

Άρθρο 8: Εξασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. (Τόμος 46/1990, ΔΕΝ, τεύχος 1107, σελ.215).

Π.Δ. 7/90: Ιατρική εξέταση νεαρών προσώπων για την απασχόληση σε βαρειές, ανθυγιεινές ή

επικίνδυνες εργασίες. (ΑΝΗΛΙΚΟΙ).

(Τόμος 46/1990, ΔΕΝ, τεύχος 1107, σελ. 217).

Ν.1876/99: ΕΛΕΥΘΕΡΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ

ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.

Κεφ.Γ: Μεσολάβηση - Διαιτησία: Σε αυτές μπορούν να προσφύγουν οι εργαζόμενοι όταν αποτύχουν

οι διαπραγματεύσεις εργαζομένων - εργοδοτών.

(Άρθρα 14-15-16)

Κεφ.Δ: Διατάξεις που αφορούν τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο,

στα ΝΠΔΔ, στους ΟΤΑ).

Κεφ. Ε: Ποινικές κυρώσεις (Πρόστιμο 200.000 για τον εργοδότη και ποινική του δίωξη).

(Τόμος 46/1990, ΔΕΝ, τεύχος 1109, σελ.332).

Ν. 1882/90: Μέτρα για την περιστολή της φοροδιαφυγής, διαρρυθμίσεις στην άμεση και έμμεση

φορολογία κ.α. διατάξεις.

Κεφ.10: ΔΙΑΝΟΜΗ ΚΕΡΔΩΝ Α.Ε. ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ

(ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ. (ΠΡΟΝΟΜΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ).

(Τόμος 46/1990, ΔΕΝ, τεύχος 1110, σελ.401).

N.1915/90: Προστασία των ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ
ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ
ΣΥΝΟΛΟΥ, αυτοτέλεια του Συνδικαλιστικού κινήματος.

1991

ΠΔ.85/91. Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που διατρέχουν λόγω της έκθεσής τους, στο θόρυβο κατά την εργασία σε συμμόρφωση προς την οδηγία 86/188/ΕΟΚ.

Άρθρο 1. Μέτρα για την προστασία των εργαζομένων.

Άρθρο 4. Ενημέρωση των εργαζομένων για τους κινδύνους που διατρέχουν.

Άρθρο 5. Μέτρα για την αποφυγή θορύβων.

Άρθρο 6. Χρήση ατομικών μέσων για την προστασία από τους θορύβους.

(Τόμος 47/1991 ΔΕΝ, τεύχος 1136 σελ.611)

ΠΔ.147/91. Ορισμός Μεσολαβητών-Διαιτητών.

Άρθρο1. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων Μεσολαβητών αποκλειστικής ή μη απασχόλησης για όλη τη χώρα σε 50, από τους οποίους οι 20 είναι Διαιτητές.

Άρθρο 2. Επιλογή των Μεσολαβητών-Διαιτητών.

(Τόμος 47/1991 ΔΕΝ, τεύχος 1136 σελ.617)

ΑΠΟΦ.30641/91 ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Επιχορήγηση εργοδοτών για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για αποφυλακισμένα άτομα και αποθεραπευθέντες τοξικομανείς.

-Καταρτίζονται τρία προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων, οργανισμών, επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, συνεταιρισμών κλπ.

- Προϋποθέσεις τέτοιων ατόμων.

-Ορισμός του ποσού επιχορήγησης που προσλαμβάνουν τέτοια άτομα. (

Τόμος 47/91 ΔΕΝ, τεύχος 1136 σελ.619).

Ν. 1975/91: Είσοδος -Εξοδος, Παραμονή, Εργασία, Απέλαση αλλοδαπών, διαδικασία αναγνώρισης αλλοδαπών προσφύγων και άλλες διατάξεις.

Άρθρο 13. Άδεια παραμονής για εργασία. Είναι 5ετούς διάρκειας κατόπιν προεγκρίσεως για εργασία ή άσκηση επαγγέλματος ή άλλες οικονομικές δραστηριότητες.

Άρθρο 22. Προέγκριση εισόδου αλλοδαπού για εργασία. Απαιτείτε επίδειξη όλων των σχετικών εγγράφων εισόδου, άδεια χορήγησης από τον Υπ. Εργασίας ή από άλλη εξουσιοδοτημένη αρχή.

Άρθρο 24. Χορήγηση αδειας εργασίας στους αλλοδαπούς πρόσφυγες.

(Τόμος 48/92 ΔΕΝ, τεύχος 1152 σελ.261).

1992

N.2091/92-Οικονομική αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων και διατάξεις για το ΔΣ (διοικητικό συμβούλιο) του οργανισμού εργατικής εστίας (ΟΕΕ).

Άρθρο 1. Ποσοστό 10% του ΟΕΕ θα καταβάλλεται στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις για κάλυψη των αναγκών τους.

Άρθρο 2. Καθορισμός Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΕΕ, 10μελές με εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων και από υπαλλήλους του Υπ. Εργασίας.

Άρθρο 3. Κατάργηση κάθε διάταξης που αντίκειται στις διατάξεις του παρόντος νόμου.

(Τόμος 49/1993 ΔΕΝ, τεύχος 1170 σελ.57)

Π.Α. 278/92: Είσοδος και διαμονή στην Ελλάδα υπηκόων κρατών-μελών της ΕΟΚ.

(Τόμος 49/93 ΔΕΝ, τεύχος 1170 σελ.59)

Π.Α. 376/92: Ανακήρυξη περιοχών της χώρας ως τουριστικών.

(Τόμος 49/93 ΔΕΝ, τεύχος 1170 σελ.59)

ΟΛΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992.

Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και ασφάλειας εγγύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.

(*Εφ.Ευρ. Κοιν. L 348/28-11-92*).

-Η προστασία των εγγύων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ισότητας.

-Ορισμένες δραστηριότητες είναι δυνατόν να αποτελούν εθνικό κίνδυνο: έκθεση σε επικίνδυνους παράγοντες, μεθόδους παραγωγής ή συνθήκες εργασίας.

-Πρέπει να προβλεφθούν διατάξεις ώστε οι έγγυες, λεχώνες και γαλουχούσες να μην υποχρεώνονται να εκτελούν νυχτερινή εργασία.

Χορήγηση άδειας μητρότητας, τουλάχιστον 14 συναπτών εβδομάδων που κατανέμονται πριν ή και μετά τον τοκετό.

-Πρέπει να προβλεφθεί απαγόρευση της απόλυσης γιατί μπορεί να έχει ζημιογόνες επιπτώσεις στη ψυχική και φυσική κατάσταση των εγγύων, λεχώνων, γαλουχουσών.

(*Τόμος 50/1994, Δ.Ε.Ν, τεύχος 1193, σελ. 114*).

N.2077/92:Κύρωση της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και των σχετικών πρωτοκόλλων και δηλώσεων που περιλαμβάνονται στην τελική πράξη.(Συμφωνία μεταξύ των κρατών - μελών της ΕΕ πλην του Ηνωμένου Βασιλείου).

Η κοινότητα και τα κράτη - μέλη, έχουν σαν στόχο να προωθήσουν τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, την παροχή και την ανάπτυξη της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων που θα επιτρέπουν ένα υψηλό επίπεδο διαρκούς απασχόλησης και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Προς τούτο η κοινότητα και τα κράτη - μέλη εφαρμόζουν μέτρα στα οποία λαμβάνεται η ποικιλομορφία των εθνικών πρακτικών, ιδιαιτέρως στον τομέα των συμβατικών σχέσεων, καθώς και η ανάγκη διατήρησης της ανταγωνιστικότητας της κοινότητας.

Προκειμένου να επιτευχθούν όλα αυτά η κοινότητα οριοθετεί τη δράση στους τομείς:

-Βελτίωση ιδιαιτέρως του περιβάλλοντος εργασίας με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

-Συνθήκες εργασίας.

-Ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους.

-Ισότητα ανδρών και γυναικών όσο αφορά στις ευκαιρίες αγοράς εργασίας και της ίσης μεταχείρισης.

-Επαγγελματικής ένταξης των ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας.

Το Συμβούλιο μπορεί να θεσπίζει μέσω οδηγιών τις ελάχιστες προδιαγραφές, οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβανομένης της υπάρχουσας νομοθεσίας των κρατών - μελών.

Το Συμβούλιο αποφασίζει με ομοφωνία μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευσης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή στους ακόλουθους τομείς:

-Κοινωνική ασφάλεια και κοινωνική προστασία των εργαζομένων.

-Προστασία των εργαζομένων σε περοπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

-Εκπροσώπηση και συλλογική υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στη διαχείριση.

-Συνθήκες απασχόλησης των υπηκόων των Τρίτων Χωρών που διαμένουν μόνιμα στο έδαφος της κοινότητας.

-Χρηματικές συνεισφορές με στόχο την προώθηση της απασχόλησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

(ΦΕΚ αρ. φυλ.136/7-8-92).

1993

N.2121/93: Πνευματική Ιδιοκτησία, Συγγενικά Δικαιώματα και πολιτιστικά θέματα.

Άρθρο 8. Έργα μισθωτών , επί έργων που δημιουργήθηκαν από μισθώτους σε εκτέλεση σύμβαση εργασίας αρχικός δικαιούχος του περιουσιακού και ηθικού δικαιώματος είναι ο δημιουργός . Αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία στον εργοδότη μεταβιβάζονται αυτοδίκαια εκείνες μόνο οι εξουσίες από το περιουσιακό δικαίωμα, που αναγκαίες για την εκπλήρωση του σκοπού της σύμβασης.

(Τόμος 49/1993 ΔΕΝ, τεύχος 1176, σελ.389)

N.2150/93: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και άλλες διατάξεις.

Άρθρο 1. Ίδρυση ΝΠΙΔ “Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας “

Άρθρο 2. Σκοπός του είναι:

- Μελετη εργασίας ως μέσο βιοπορισμού
- Μελέτη της ελληνικής αγοράς εργασίας .
- Παρακολούθηση της δομής της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.
- Οργάνωση, χρηματοδότηση, υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης στην Ελλάδα.
- Αξιολόγηση δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου.
- Τεχνική στήριξη δράσεων προς τον άνθρωπο .
- Διοργάνωση σεμιναρίων με εθνικούς ή κοινοτικούς και διεθνής οργανισμούς.
- Ίδρυση επιστημονικής επιτροπής.

(Τόμος 49/1993 ΔΕΝ, τεύχος1183 σελ,813)

ΑΠΟΦ.30629/93 ΥΠ.ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Επιχορήγηση εργοδοτών για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για αποφυλακιζόμενα άτομα, άτομα που τους έχουν επιβλήθει αναμορφωτικά μέτρα ή ποινικός σωφρονισμός και αποθεραπευθέντες από τοξικές ή άλλες εθιστικές ουσίες.

(Τόμος 49/93 ΔΕΝ, τεύχος 1176 σελ.392).

1994

N.2224/94: Ρύθμιση θεμάτων εργασίας δικαιωμάτων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης του Υπουργού Εργασίας και των εποπτευομένων απ' αυτό νομικών προσώπων.

Αρθρο2: Κατά τη διάρκεια της απεργίας οφείλουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαθέτουν το προσωπικό ασφαλείας στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης για την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου.

Αρθρο3: Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες τους, Οργανισμούς και επιχειρήσεις, υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματά τους, επίσης εκτός από τους συμαλλόμενους συμμετέχει και ένας μεσολαβητής.

Αρθρο4: Οι εργαζόμενοι που απολύθηκαν για συνδικαλιστικούς λόγους επαναπροσλαμβάνονται.

Αρθρο5: Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξασφαλίζονται με χρηματοδότηση από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας.

Αρθρο6: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συνδικαλιστικές άδειες.

Αρθρο7: Λειτουργική και διοικητική ανεξαρτησία του Οργανισμού Μεσολαβητών και Διαιτητών.

Αρθρο8: Συμβούλια εργαζομένων.

Αρθρο 9: Άδεια μητρότητας -διάρκεια 16 εβδομάδων-.

Αρθρο10: Καταργούμενες διατάξεις - Κωδικοποίηση.

Αρθρο16: Ίδρυση «Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού».

Σκοποί του είναι:

- υποστήριξη επιστημονικής - τεχνικής του ΟΑΕΔ.
- Ανάπτυξη επικοινωνίας φορέων παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Δημιουργία εθνικού δικτύου ενημέρωσης σε θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με χώρες της ΕΕ.
- Παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού σε θέματα εκπαίδευσης.
- Εκπαίδευση εκπαιδευτών και κατάρτιση συμβούλων.
- Επεξεργασία και εφαρμογή κριτηρίων και προτύπων, μεθόδων αξιολόγησης και επιλογή υποψηφίων για εκπαίδευση και κατάρτιση.

Αρθρο24: Ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων. Διοικητικές κυρώσεις του εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου.

(ΦΕΚ αρ.φυλ. 112 , 6-7-1994).

Π.Δ.209/94: Προϋποθέσεις και διαδικασία παροχής άδειας εργασίας λλης βοήθειας, για την επαγγελματική αποκατάσταση των προσφύγων.

Στους αλλοδαπούς που αναγνωρίστηκαν σαν πρόσφυγες, σύμφωνα με το Π.Δ.83/1993 κατά την άδεια παραμονής δύναται να χορηγηθεί άδεια εργασίας. Χορηγείται άδεια άσκησης ελεύθερου επαγγέλματος πρόσφυγα, η αίτηση εγκρίνεται από τις αρμόδιες νομαρχιακές υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας.

(ΦΕΚ αρ. φυλ. 131, 11-10-1994).

ΟΙ ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ

Οι μετακινήσεις εργαζομένων από χώρα σε χώρα είναι από νομική σκοπιά ένα σύνθετο φαινόμενο, γιατί εμπλέκονται θέματα εφαρμοστέου δικαίου, διαδοχής στην κοινωνική ασφάλιση στις διάφορες χώρες και θέματα διασφάλισης ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι κοινωνικές διαστάσεις είναι επίσης πολύπλευρες με κυρίαρχο στοιχείο την έξαρση του κοινωνικού ρατσισμού. Οι μετακινήσεις αυτές δεν αποτελούν μόνο μέσο για ανεύρεση εργασίας στη διεθνή αγορά για τους εργαζόμενους, αλλά και μέσο αναγκαίο για τη βιομηχανία και τον παραγωγικό μηχανισμό πολλών χωρών. Η πολιτική για την απασχόληση αλλοδαπών ποικίλει ανάλογα με το ποιο από τα δύο αυτά στοιχεία είναι αυτό που έχει βαρύνουσα σημασία για μια συγκεκριμένη χώρα.

Βασικά σε κάθε χώρα εφαρμόζονται μέτρα ελέγχου της αγοράς εργασίας για τους αλλοδαπούς με την καθιέρωση της άδειας εργασίας ως προϋπόθεσης για νόμιμη εργασία.

Μετά όμως τις πρόσφατες μεταναστευτικές κινήσεις, όπου η Ελλάδα έγινε χώρα εισαγωγής εργαζομένων, χρειάστηκε να επέμβει εκ νέου ο νομοθέτης με το Ν.1975/1991 "είσοδος - έξοδος, παραμονή, απέλαση αλλοδαπών, διαδικασία αναγνώρισης αλλοδαπών προσφύγων και άλλες διατάξεις". Ο νόμος αυτός θέτει το όλο θέμα του ελέγχου της αγοράς εργασίας σε αυστηρότερες βάσεις για τους αλλοδαπούς. Για τους εργαζόμενους που είναι υπήκοοι των χωρών μελών της ΕΟΚ ισχύει η αρχή της ελεύθερης μετακίνησης, για τη διασφάλιση της οποίας εκδόθηκε το Π.Δ. 499/1987.

Σύμφωνα με το Ν. 1975/1991 ένας αλλοδαπός για να εργαστεί νόμιμα στην Ελλάδα απαιτείται να έχει άδεια εργασίας που εκδίδεται από τον Υπουργό εργασίας ή άλλη εξουσιοδοτημένη αρχή και άδεια παραμονής (άρθ.13).

Τυπικά προηγείται η προέγκριση της άδειας εργασίας, ακολουθεί η χορήγηση της άδειας παραμονής (άρθ.13), μετά εκδίδεται η οριστική άδεια εργασίας που είναι διάρκειας ενός έτους με δυνατότητα ανανέωσης μέχρι 5 χρόνια. Μετά τη συμπλήρωση πενταετίας η παράταση είναι δυνατή με αυστηρότερες προϋποθέσεις (Ειδική απόφαση Υπουργού Δημόσιας Τάξης, Γνώμη Υπουργού Εργασίας άρθ. 13 και 21). Τέλος με τη συμπλήρωση 15 ετών νόμιμης παραμονής και κοινωνικής ασφάλισης 120 μηνών, μπορεί να χορηγηθεί άδεια εργασίας αόριστης διάρκειας. Με τις διατάξεις αυτές αναγνωρίζονται η προτεραιότητα στο δικαίωμα εργασίας των ημεδαπών (ερευνάται η ύπαρξη κενών θέσεων, ανεργία κλπ.: άρθ.21) που η εκτίμησή της αφήνεται εν πολλοίς στη διακριτική εξουσία του Υπουργού, ο οποίος διατηρεί και δικαίωμα ανάκλησης της άδειας για λόγους δημόσιας τάξης.

Η άδεια αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της σύμβασης εργασίας. Η ακυρότητα είναι απόλυτη. Άκυρη γίνεται και η αρχικά έγκυρη σύμβαση για το διάστημα πέρα από το χρόνο άδειας. Παράλληλα προβλέπονται ποινικές και διοικητικές κυρώσεις ιδιαίτερα αυστηρές (άρθ.33), όπως η διοικητική απέλαση. Ανάμεσα στις διάφορες κυρώσεις υπάρχει και μια που είναι αμφισβητούμενης συνταγματικότητας (άρθ.312 παρ.2). Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή οι υπηρεσίες του δημόσιου τομέα, καθώς και τα νομικά πρόσωπα του δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, υποχρεούνται να μη δέχονται για εξέταση αίτημα αλλοδαπού που βρίσκεται στον ελλαδικό χώρο εάν δεν είναι κάτοχος άδειας παραμονής ή δεν είναι σε θέση να αποδείξει ότι παραμένει νόμιμα στην Ελλάδα. Εξάιρεση προβλέπεται για τα θεραπευτήρια και τις κλινικές για έκτακτα περιστατικά. Αν ερμηνευθεί κατά γράμμα αυτή η διάταξη θα πρέπει να δεχτούμε ότι οδηγεί σε αμφισβήτηση της ίδιας προσωπικότητας του αλλοδαπού γιατί τον αποστερεί από τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα.

Η ορισμένη διάρκεια για την οποία χορηγείται η άδεια θεωρήθηκε από τη νομολογία ότι αποτελεί και ημερομηνία λήξης της σύμβασης εργασίας που επιβάλλεται από το νόμο, με συνέπεια οι συμβάσεις εργασίας με αλλοδαπούς μόνο ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου να είναι νοητές, ακόμη και αν γίνει ανανέωση. Πρόκειται για έμμεσο καθορισμό του χρόνου λήξης από το χρόνο άδειας ή το χρόνο παράτασης.

Η λύση αυτή αποτελεί έμμεση δυσμενή διάκριση σε βάρος αλλοδαπών γιατί έτσι στερούνται την αποζημίωση απόλυσης. Η θέση αυτή δεν ισχύει εφόσον διατηρήθηκε το δικαίωμα καταγγελίας πριν από το χρόνο λήξης της άδειας. Ακόμη ο αλλοδαπός του οποίου έληξε η διάρκεια της άδειας χωρίς αυτή να ανανεωθεί δεν μπορεί να αποκτήσει την ιδιότητα του ανέργου, γιατί η συνέχιση της παραμονής του καθίσταται παράνομη. Εννοείται ότι άκυρη γίνεται και η αρχικά έγκυρη σύμβαση για το διάστημα πέρα από το χρόνο άδειας έτσι που μπορεί να καταγγελθεί χωρίς υποχρέωση του εργοδότη για αποζημίωση για τους μισθούς του υπόλοιπου χρόνου και χωρίς να έχει δικαίωμα ο μισθωτός να απαιτήσει την καταβολή προσπαθειών για την ανανέωση.

Οι εργαζόμενοι υπήκοοι κρατών - μελών της Κοινότητας (που μετά τη συνθήκη του Μάαστριχτ είναι Ευρωπαϊκή Ένωση), έχουν δικαίωμα για ελεύθερη είσοδο, διαμονή και εργασία χωρίς να απαιτείται άδεια εργασίας. Ωστόσο και για αυτούς απαιτείται η επίσημη πιστοποίηση της παραμονής που έχει δηλωτική αξία. Για τη ρύθμιση των σχετικών θεμάτων εκδόθηκε το Π.Δ.499/87, το οποίο αφού υιοθετεί την αρχή της ελεύθερης διακίνησης,

την υποβάλλει σε μια σειρά από διατυπώσεις και απαιτεί και πάλι την ύπαρξη "άδειας", που είναι άδεια διαμονής, η οποία εκδίδεται από την αρμόδια ελληνική αρχή, και που η έκδοσή της είναι υποχρεωτική και έχει δηλωτικό χαρακτήρα, γιατί ο αλλοδαπός έχει δικαίωμα για εργασία (άρθ.2). Το δικαίωμα διαμονής και εργασίας υπάρχει και πριν την έκδοση της άδειας, αρκεί να υποβλήθηκε η αίτηση από τον ενδιαφερόμενο και η δήλωση πρόσληψης από τον εργοδότη (άρθ. 5 παρ.3,4παρ.5) θεωρημένη από την Επιθεώρηση Εργασίας. Η άδεια παραμονής, που ισχύει και ως άδεια εργασίας, μπορεί να είναι διάρκειας 5 ετών, αλλά είναι ανανεώσιμη (άρθ.4 παρ.2). Για συμβάσεις εργασίας διάρκειας 3 μηνών μέχρι ενός έτους και στους εποχιακά απασχολούμενους εκδίδεται προσωρινή άδεια διαμονής, ενώ για την εργασία διάρκειας μικρότερης των τριών μηνών δεν απαιτείται άδεια. Δικαίωμα άρνησης υπάρχει μόνο όταν συντρέχουν λόγοι δημόσιας τάξης, ασφάλειας και υγείας (άρθρα 10,11, 12). Η εκτίμηση των λόγων αυτών γίνεται σύμφωνα με τους περιορισμούς που δέχτηκε το ΔΕΚ, πολλούς από τους οποίους άλλωστε μνημονεύει και το διάταγμα (άρθρα 10,11).

Η εργασία αλλοδαπού χωρίς άδεια διαμονής και χωρίς δήλωση πρόσληψης από τον εργοδότη θεωρημένη από την Επιθεώρηση εργασίας απαγορεύεται, πράγμα που σημαίνει ότι η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη. Η ακυρότητα όμως εξαρτάται από τη νομιμότητα της άρνησης της διοίκησης για χορήγηση της άδειας. Προβλέπονται ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη (άρθ. 15 παρ.1) και τον εργαζόμενο (άρθ.15 παρ.2).

Με το νομικό αυτό καθεστώς η σύμβαση εργασίας των υπηκόων κρατών - μελών μπορεί να είναι εξίσου αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Το Π.Δ. προβλέπει ρυθμίσεις για την οικογένεια του εργαζόμενου και μια σειρά από άλλες ρυθμίσεις τεχνικής φύσης. Συγχρόνως διευκρινίζεται ότι ο αλλοδαπός έχει δικαίωμα να εργαστεί με τις ίδιες προϋποθέσεις όπως και οι Έλληνες εργαζόμενοι (άρθ.4 παρ.1).

Ο φαύλος κύκλος της οικονομικής κρίσης αναπαραγάγει την κρίση στις εργασιακές σχέσεις:

I. Αδυναμία σταθεροποίησης ενός νόμου σχηματισμού των μισθών

Κάθε ευνοϊκή εξέλιξη για τον παράγοντα εργασία έχει συγκρουόμενες συνέπειες για τον παράγοντα κεφάλαιο. Η άνοδος της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών διευρύνει την εσωτερική αγορά (στοιχείο ουσιαστικό σε μια εποχή όξυνσης του ανταγωνισμού στη διεθνή αγορά), ενώ σε εποχές αναιμικής παραγωγικότητας περιορίζει ταυτόχρονα τα ήδη μειωμένα ποσοστά κέρδους. Ας μη ξεχνάμε ότι ο καθοριστικός και διαρκής παράγοντας της κρίσης, ήταν οι δυσκολίες στην παραγωγική αξιοποίηση του κεφαλαίου και οι αδυναμίες συγκράτησης της παραγωγικότητας με τα κλασσικά μέσα και ιδιαίτερα μέσω της μεταφοράς τεχνολογίας, της "πολυδυναμίας" και πολύπλευρης χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού.

Στην πορεία της κρίσης και ενώ το κεφάλαιο είχε ζωτική ανάγκη για προσαρμογή της απασχόλησης στα επίπεδα της μειωμένης παραγωγής, η απότομη μείωση των ωρών εργασίας και η εξίσωση των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων της εργατικής δύναμης επιβάρυναν το κόστος εργασίας.

II. Η αρχή της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής.

Με το Ν.1320/82 καθιερώθηκε η ρήτρα της αυτόματης αναπροσαρμογής των γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων (ΑΤΑ) καθώς και η συνομολόγηση αντίστοιχων ρητρών με λοιπές κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων (άρ.6 Ν.1346/1983).

Το ποσοστό της ΑΤΑ προσδιορίζεται στην αρχή κάθε τετραμήνου με βάση το δείκτη τιμών καταναλωτή (ΔΤΚ) του προηγούμενου τετραμήνου που καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

Η Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή σαν κεντρικός πυρήνας έχει βληθεί καίρια από το 1985, σαν παράγοντας τροφοδότησης του πληθωρισμού (ξεχνώντας ότι πρόκειται για Σύστημα αναπροσαρμογής και μάλιστα ετερογχορονισμένο), σαν παράγοντας μείωσης του κόστους εργασίας (ξεχνώντας ότι τα ποσοστά εξέλιξης του κόστους εργασίας προσδιορίζονται και από άλλους παράγοντες εκτός από τις ονομαστικές αμοιβές), σαν παράγοντας επιδείνωσης της κλασσικής ανισορροπίας του εμπορικού ισοζυγίου (ξεχνώντας τη σύνθεση των εισαγωγών και τις παρενέργειες στην εσωτερική αγορά μιας μείωσης της κατανάλωσης).

Από τη στιγμή που επικράτησε η ΑΤΑ στ ο δημόσιο και μετά στον ιδιωτικό τομέα, θεσμοθετεί την αποσύνδεση του μηχανισμού των μισθών από τις συνθήκες της παραγωγικής διαδικασίας και τις συνθήκες αξιοποίησης των κεφαλαίων.

Η ΑΤΑ σαν κεντρικός θεσμός ρύθμισης των αμοιβών ήταν σχεδόν ολοκληρωτικά στραμμένος προς τις συνθήκες κατανάλωσης, προς την αγοραστική δύναμη. Με δοσμένη την παράδοση δεκαετιών των κοινωνικών εταίρων να "μακροσκοπούν" τις σχέσεις τους, ενίσχυσε την πατροπαράδοτη τακτική εξωεπιχειρησιακής - εξωπαραγωγικής διεκδίκησης και διαπραγμάτευσης με επιπτώσεις στις συμπεριφορές και νοοτροπίες στο μακροοικονομικό επίπεδο.

Το Σύστημα αυτό της ΑΤΑ που έχει επιφέρει ρήγμα στην απαγόρευση τιμαριθμικής ρήτρας έπαυσε να ισχύει στην πράξη από το 1991 με έμμεσο τρόπο, με τη μη δημοσίευση δείκτη τιμών και με την αποθάρρυνση από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις κορυφής. Σταδιακά η ΑΤΑ συγχωνεύεται στα κατώτατα όρια βασικού μισθού και παράλληλα η διαπραγμάτευση μισθού γίνεται με τον παραδοσιακό τρόπο της ελεύθερης αύξησης των κατώτερων ορίων μισθών. Από νομική άποψη παραμένει η ρήτρα της ΑΤΑ.

Ο θεσμός της ΑΤΑ αντιστοιχεί τελικά στο συγκεντρωτικό και "μονοκαλλιεργητικό" χαρακτήρα της διαπραγμάτευσης στην Ελλάδα. Η όποια επανεφαρμογή της είναι αυτονόητο ότι απαιτεί επαναπροσδιορισμό του όρου διαπραγμάτευσης.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Τα επιδόματα αυτά υπάγονται στο νομικό καθεστώς των επιδομάτων και αποτελούν μισθό. Με την αρχή της καθιέρωσης της ισότητας των φύλων το επίδομα γάμου δεν μπορεί να χορηγείται πλέον μόνο στους άνδρες, αλλά και σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτου φύλου και με τις ίδιες προϋποθέσεις. Έτσι με τη ρητή διάταξη ορίζεται ότι τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρρυθμίζονται, χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο, σύζυγο ή γονέα, ανεξαρτήτως φύλου (άρθρο 4 παρ.5 Ν.1414/1984). Η δέσμευση αυτή ισχύει για τις νέες ρυθμίσεις ή τροποποιήσεις των παλιών ρυθμίσεων. Αντίθετες ρυθμίσεις είναι άκυρες.

Από τις διατάξεις αυτές προκύπτει ότι κατά τον καθορισμό των όρων χορήγησης οικογενειακού επιδόματος και επιδόματος τέκνων πρέπει να μην εισάγονται διακρίσεις με βάση το φύλο και να προβλέπεται η χορήγησή τους στο ακέραιο για τον καθένα από τους συζύγους αρκεί να θεμελιώνουν τις αντίστοιχες προϋποθέσεις που είναι κοινές και για τους δύο. Ανεξάρτητα από τη μεταβατική διάταξη του άρθρου 13 παρ. 2 και του γεγονότος ότι σύμφωνα με το νόμο οι δεσμεύσεις για τη μη διάκριση ισχύουν για τις νέες ρυθμίσεις, η απαγόρευση στις διακρίσεις ισχύει και για τις υφιστάμενες ρυθμίσεις, γιατί ισχύουν οι υπερεθνικές ρυθμίσεις.

Ο νόμος ορίζει ακόμη ότι δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και των επιδομάτων παιδιών τα παιδιά (άρθρ. 4 παρ. 4). Η διάταξη αυτή είναι κακότεχνη γιατί συγχέει τον κατά την κοινωνική πολιτική προορισμό των επιδομάτων αυτών με τη θεμελίωση της αξίωσης η οποία αποτελεί αξίωση μισθού και ανήκει στον εργαζόμενο, ο οποίος και μόνο νομιμοποιείται να εγείρει τη σχετική αγωγή. Άλλο θέμα είναι ότι στις εσωτερικές σχέσεις της οικογένειας, κατά τον υπολογισμό της διατροφής μπορεί με βάση τη διάταξη αυτή να γίνει επιμερισμός. Η διάταξη αυτή αποτελεί μία από τις συνήθεις περιπτώσεις κακότεχνης νομοτεχνικής διατύπωσης κατά την εναρμόνιση του Κοινωνικού Δικαίου.

Παράλληλα όμως η Πολιτεία στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής για την οικογένεια των μισθωτών πρόβλεψε συμπληρωματικές παροχές πάνω στη βάση της κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής ασφάλειας. Έτσι υπάρχει ο Διανεμητικός Λογαριασμός Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών από τον ΟΑΕΔ (ΔΛΟΕΜ). Η χορήγηση των επιδομάτων αυτών υπόκειται σε μια σειρά από προϋποθέσεις

που καθορίζονται από ειδικές διατάξεις και από εσωτερικό κανονισμό.

Το βάρος της χρηματοδότησης φέρουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες με τη μορφή εισφορών, όπως και στη περίπτωση των ασφαλιστικών παροχών, για τον καθένα σε ποσοστό 1%, στο σύνολο των αποδοχών (άρθ.3). Τα επιδόματα αυτά παίζουν άλλοτε συμπληρωματικό άλλοτε υποκατάστατο ρόλο στα συνήθη οικογενειακά επιδόματα. Ο υποκατάστατος ρόλος των παροχών αυτών από τον ΟΑΕΔ στα χρησιμοποιούμενα από τον εργοδότη οικογενειακά επιδόματα στο πλαίσιο αντίστοιχης υποχρέωσης από συλλογική σύμβαση εργασίας κλπ., φαίνεται από το γεγονός ότι οι μισθωτοί με μηνιαίο μισθό που λαμβάνουν επιδόματα ανώτερα από τα καταβαλλόμενα από τον ΟΑΕΔ, δεν δικαιούνται να πάρουν και επιδόματα διανεμητικού λογαριασμού (άρθ. 18 παρ. 4 Ν.1346/83). Υπάρχει όμως και γι' αυτούς υποχρέωση εισφοράς (άρθ. 18 παρ. 4 Ν.1346/83). Στις άλλες περιπτώσεις οι μισθωτοί δικαιούνται επίδομα και από τις δύο πηγές.

Κατά το μέτρο που τα οικογενειακά επιδόματα του διανεμητικού λογαριασμού αναπληρώνουν την έλλειψη αντίστοιχης υποχρέωσης από τον εργοδότη, θα έπρεπε να θεωρούνται ότι αποτελούν μισθό και να υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές. Δεν φαίνεται ωστόσο να είναι λύση αυτή που προκρίθηκε. Τα επιδόματα του ΔΛΟΕΜ δε θεωρούνται μισθός. Κατά τα λοιπά το ύψος του επιδόματος είναι ανάλογο προς τον αριθμό τέκνων, υπολογίζεται σε ημερήσια βάση για 26 ημέρες εργασίας το μήνα και με την προϋπόθεση ότι ο μισθωτός πραγματοποίησε κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος 50 ημέρες εργασίας (Πρόσθεσε πρόσθετο επίδομα 1.000 δρχ. το μήνα για κάθε παιδί που γεννιέται ως τρίτο, άρθ. 18 παρ.1 Ν.1346/83).

Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Το θέμα της εκπαίδευσης των εργαζομένων συμπλέκεται άμεσα σήμερα με τη μέριμνα του κράτους για την οργάνωση της αγοράς εργασίας και την αντιμετώπιση της ανεργίας και αποτελεί μέρος της πολιτικής της απασχόλησης. Δεν μπορεί λοιπόν να αφεθεί στην πρωτοβουλία των ενδιαφερομένων και να λυθεί με ιδιωτικές ατομικές συμβάσεις.

Η αξιοποίηση του ανθρώπινου συντελεστή στην παραγωγική διαδικασία συνδέεται σήμερα με μια μακροχρόνια προσπάθεια για τη διάπλασή του και την εκπαίδευσή του και συνεπώς εμπλέκεται μαζί της όλο το θέμα της εκπαιδευτικής πολιτικής, μέσα στην οποία σήμερα κατέχει δεσπόζουσα θέση η τεχνική εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού.

Παράλληλα όμως με τη διάσταση αυτής της εκπ/σης, σήμερα όλο και περισσότερο αποκτά σημασία η εκπ/ση ως μέσο ικανοποίησης της τρέχουσας ζήτησης εργασίας που συνεχώς διαφοροποιείται. Για το λόγο αυτό παρατηρείται μια συνεχώς αυξανόμενη ευθύνη του Υπουργού Εργασίας, και ειδικότερα των φορέων των επιφορτισμένων με την απασχόληση στα θέματα της τεχνικής παιδείας.

Τέλος το όλο θέμα της τεχνικής εκπαίδευσης συνδέεται και με τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής για αντιμετώπιση της ανεργίας (Ν.1836/1989, Ν.1892/1990).

Πάντως σήμερα οι εκπαιδευτικές μονάδες (Σχολές ή Κέντρα) Μαθητείας του ΟΑΕΔ και όλα τα σχετικά με την εσωτερική λειτουργία τους και τις υποχρεώσεις και δικαιώματα, καθορίζονται με αποφάσεις των Υπουργών Εργασίας και Εθνικής Παιδείας (άρθ.14 Ν.1346/1983).

ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΜΕΙΩΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Η ειδική μέριμνα που χρειάζεται το άτομο με μειωμένη ικανότητα μπαίνει σε διαφορετική κάπως βάση από την αντίστοιχη μέριμνα για τις γυναίκες και τα παιδιά, γιατί ο πρώτος στόχος για τα άτομα με μειωμένη ικανότητα είναι το ξεπέρασμα των βιολογικών τους αδυναμιών και η δημιουργία κινήτρων για την αξιοποίησή τους με στόχο την ενσωμάτωσή τους στην κοινωνία. Η κοινωνική πολιτική απέναντι στα άτομα αυτά καλύπτει διαφόρους και εδώ τομείς. Σε σχέση με την ένταξή τους στην αγορά εργασίας η όλη πολιτική διέπεται από ορισμένες κατευθυντήριες αρχές μέσα στις οποίες κυριαρχούν η επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του ατόμου με μειωμένα προσόντα, η προπαρασκευή του για τον επαγγελματικό βίο ανάλογα με τις ειδικότερες κατηγορίες αναπηρίας ή ανεπάρκειας, η ενθάρρυνση του εργοδότη για την απασχόλησή του, η μέριμνα κατά τη διάρκεια της απασχόλησης. Οι δαπάνες της πολιτικής αυτής θεωρούνται σήμερα δαπάνες παραγωγικές γιατί με τη σύγχρονη εξέλιξη της επιστήμης ένα σημαντικό μέρος ατόμων με μειωμένη ικανότητα μπορούν να αξιοποιηθούν επαρκώς, έτσι που και οι ίδιοι να επιτύχουν την κοινωνικοποίησή τους και η κοινωνία να ωφεληθεί από το έργο τους.

Το θέμα της απασχόλησης των προσώπων γενικά με μειωμένες ικανότητες έχει τεθεί πάνω σε νέες βάσεις με το Ν.1648/1986 "Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μεινεκτούτων προσώπων όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 22 Ν2224/1994 (βλ. και Ν.1556/85 που κύρωσε τη διεθνή σύμβαση εργασίας 159/1983).

Ο νόμος εφαρμόζεται σε κάθε άτομο που διάγει την περίοδο ενεργούς δραστηριότητας, δηλαδή στα άτομα ηλικίας 15-65 ετών, εφόσον έχουν περιορισμένες ικανότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής πάθησης ή βλάβης και είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ (άρθ.1 Ν.1846/86).

Η ειδικότερη μέριμνα του νομοθέτη συνίσταται στην προετοιμασία των προσώπων αυτών για την επαγγελματική αποκατάσταση, την επιχορήγηση και τη θέσπιση παροχών και διάφορων ευεργετημάτων για την πρόσληψη και την απασχόλησή τους. Οι παροχές αυτές νοούνται ως επιπλέον από τις προβλεπόμενες από την κοινή εργατική νομοθεσία για τους λοιπούς μισθωτούς. Ορισμένες από τις δαπάνες βαρύνουν τον ΟΑΕΔ άλλες τον κρατικό προϋπολογισμό (άρ.5 Ν.1846/1986). Ακόμη διασφαλίζεται με ορισμένες προϋποθέσεις το δικαίωμά τους για εργασία.

Ειδικότερα ο νόμος θεσπίζει:

α) Την επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του προστατευόμενου προσώπου με κύριο αρμόδιο φορέα τον ΟΑΕΔ (υ.α.30435/1987 Υπουργών Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εργασίας σε συνδ. άρθ.1 παρ.4 Ν.1648/1986 όπως τροποποιήθηκε).

β) Την επαγγελματική εκπαίδευση με φροντίδα του ΟΑΕΔ.

γ) Την συνδρομή από τους κοινωνικούς λειτουργούς για την εξεύρεση εργασίας ανάλογα με τα προσόντα και την ικανότητά τους.

δ) Τη χρηματοδότηση δαπανών των εργοδοτών που δέχονται να προβούν σε στοιχειώδη εργονομική διεύθετηση των θέσεων εργασίας καθώς και την κάλυψη μέρους των αποδοχών των ατόμων αυτών.

ε) Την υποχρέωση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα για πρόσληψη ενός ποσοστού εργαζομένων από την κατηγορία των προσώπων αυτών (αναγκαστική σύμβαση) (άρ.2 παρ.1 όπως τροποποιήθηκε από άρ. 22 παρ.2 Ν.2224/1994) και την υποχρέωση των δημόσιων υπηρεσιών για προτεραιότητα πρόσληψής τους σε ορισμένης κατηγορίας κενές θέσεις (άρθ.3 παρ.11).

στ) Την ενδεχόμενη, μετά από απόφαση Υπουργού Εργασίας, χορήγηση πρόσθετης άδειας 6 ημερών (άρθ. 5).

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Σύμφωνα με το Ν.1387/1983 ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται:

*από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους.

*για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων (όπως αλ' λυση κατόπιν μηνύσεως)

*και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος, δηλαδή

α) τους 5 εργαζόμενους για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 - 50 άτομα και

β) ποσοστό 2 - 3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα.

Το ποσοστό στα παραπάνω πλαίσια καθορίζεται κάθε εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Επί σειρά ετών με τις ανά εξάμηνο αποφάσεις το ποσοστό καθορίζεται σταθερά στο 2%.

Για να προσδιοριστεί ο αριθμός του προσωπικού λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του προσωπικού τόσο στο κεντρικό, όσο και στα τυχόν υποκαταστήματα.

Από τις προστατευτικές διατάξεις του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις προστατεύονται:

*Όλοι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου

*ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους σαν εργατοτεχνίτες ή υπάλληλοι

*που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα καθώς και στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας.

Οι διατάξεις του νόμου για τις ομαδικές απολύσεις δεν εφαρμόζονται:

*Στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν τη λήξη της σύμβασης ή αποπεράτωσης του έργου.

*Στο προσωπικό του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

*Στους εργαζόμενους που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης.

*Στους εργαζόμενους που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω αναστολής ή διακοπής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στο κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ.

*Στα πληρώματα των πλοίων.

Ο εργοδότης πριν προσχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις υποχρεούται να έλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ειδικότερα υποχρεώνεται:

*Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους, για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία, ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί.

*Να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να διευκολύνει τη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

*Να υποβάλλει αντίγραφα όλων των αντιγράφων στην Επιθεώρηση Εργασίας και το Νομόρχη.

Εκπρόσωποι των εργαζομένων για την εφαρμογή του νόμου, είναι οι εκπρόσωποι του σωματείου που έχει μέλη τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων και την πλειοψηφία των απολυόμενων.

Εάν υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία γίνεται αναλογική εκπροσώπηση. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει σωματείο που να καλύπτει τις προϋποθέσεις αυτές εκλέγονται τριμελείς ή πενταμελείς επιτροπές.

Η διαδικασία για την πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων περιλαμβάνει 2 φάσεις:

*Στην πρώτη φάση γίνονται οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων. Η προθεσμία των διαβουλεύσεων είναι 20 ημέρες και αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη. Για τις διαβουλεύσεις συντάσσεται πρακτικό και υποβάλλεται στο Νομόρχη ή τον Υπουργό Εργασίας.

*Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο της συμφωνίας μέσα σε 10 ημέρες.

*Εάν δεν υπάρξει συμφωνία, ο Υπουργός Εργασίας ή ο Νομόρχης μέσα σε 10 ημέρες από την υποβολή του πρακτικού εκδίδει απόφαση με την οποία μπορεί να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για 20 ακόμη ημέρες με αίτηση των ενδιαφερομένων, ή να μην εγκρίνει τις απολύσεις.

*Εάν δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις παραπάνω προθεσμίες ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει τις απολύσεις στην έκταση που δέχτηκε κατά τις διαπραγματεύσεις.

Σε περίπτωση που πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις κατά παράβαση των παραπάνω διατάξεων είναι άκυρες. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει την ακύρωση της απόλυσης και μισθούς υπερημερίας.

Σε κάθε περίπτωση ομαδικών απολύσεων ακολουθούνται οι διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως εργασίας, δηλαδή έγγραφη καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης.

Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

| <i>Χρόνος υπηρεσίας</i> | <i>Προειδοποίηση ή αποζημίωση</i> | <i>Χρόνος υπηρεσίας</i> | <i>Προειδοποίηση ή αποζημίωση</i> |
|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|
| 2 μηνών-1έτους | 1 μηνός | 17 ετών συμπληρωμ. | 13 μηνών |
| 1 έτους συμπλ.-4ετών | 2 μηνών | 18 ετών συμπληρωμ. | 14 μηνών |
| 4 ετών συμπλ.-6 ετών | 3 μηνών | 19 ετών συμπληρωμ. | 15 μηνών |
| 6 ετών συμπλ.-8 ετών | 4 μηνών | 20 ετών συμπληρωμ. | 16 μηνών |
| 8 ετών συμπλ.-10 ετών | 5 μηνών | 21 ετών συμπληρωμ. | 17 μηνών |
| 10 ετών συμπληρωμ. | 6 μηνών | 22 ετών συμπληρωμ. | 18 μηνών |
| 11 ετών συμπληρωμ. | 7 μηνών | 23 ετών συμπληρωμ. | 19 μηνών |
| 12 ετών συμπληρωμ. | 8 μηνών | 24 συμπληρωμ. | 20 μηνών |
| 13 ετών συμπληρωμ. | 9 μηνών | 25 ετών συμπληρωμ. | 21 μηνών |
| 14 ετών συμπληρωμ. | 10 μηνών | 26 ετών συμπληρωμ. | 22 μηνών |
| 15 ετών συμπληρωμ. | 11 μηνών | 27 ετών συμπληρωμ. | 23 μηνών |
| 16 ετών συμπληρωμ. | 12 μηνών | 28 ετών συμπληρωμ. | 24 μηνών |

Όπως αναφέρεται παραπάνω εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται χωρίς προειδοποίηση, ο απολυόμενος υπάλληλος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών, όσο και οι μήνες προειδοποίησης.

Εάν η καταγγελία γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο υπάλληλος δικαιούται τη μισή αποζημίωση. Αυτό ισχύει μόνο για τους υπαλλήλους και όχι για τους εργατοτεχνίτες

| Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων δημοσίου, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. | |
|--|---------------------|
| <i>Χρόνια υπηρεσίας</i> | <i>Αποζημίωση</i> |
| 1 έτος - 3 έτη | 1 μηνιαίος μισθός |
| 3 έτη - 6 έτη | 2 μηνιαίους μισθούς |
| 6 έτη - 8 έτη | 3 μηνιαίους μισθούς |
| 8 έτη - 10 έτη | 4 μηνιαίους μισθούς |

Από τα 10 έτη και μέχρι το 30ό έτος υπηρεσίας, προστίθεται για κάθε χρόνο ένας επιπλέον μηνιαίος μισθός.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ:

Στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων βρίσκεται σε άμεσο κίνδυνο το γενικότερο συμφέρον του κοινωνικού συνόλου, από τη στιγμή που δεχόμαστε ότι οι αρμονικές επαγγελματικές σχέσεις και το φαινόμενο της ανεργίας έχουν άμεση επίπτωση στο γενικότερο κοινωνικό και πολιτικό κλίμα. Ακόμη, με τις ομαδικές απολύσεις σχετίζονται και άμεσα θέματα οικονομικής πολιτικής των επενδύσεων, του εκσυγχρονισμού και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, του κλεισίματος όσων απ' αυτές δεν είναι παραγωγικές κλπ.

Ο βαθμός στον οποίο διακυβεύονται τα παραπάνω συμφέροντα δίνει κάθε φορά και το μέτρο της απαιτούμενης ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων.

Με το Ν.1387/1983 αναγνωρίζονται για πρώτη φορά με ξεκάθαρο τρόπο από την ελληνική έννομη τάξη τα συμμετοχικά δικαιώματα της εργασίας στην επιχείρηση. Την εποχή όμως που ψηφίστηκε ο νόμος αυτός δεν υπήρχαν θεσμοί συμμετοχής. Έκτοτε η εξέλιξη υπήρξε ραγδαία, πράγμα που δείχνει τον ποιοτικό αναπροσανατολισμό του Ελληνικού Εργατικού Δικαίου. Ωστόσο, η τυπική αυτή αναπροσαρμογή δεν επέτρεψε ανάλογη εξέλιξη στις αντιλήψεις, με αποτέλεσμα η ουσιαστική ενσωμάτωση των νέων αυτών κανόνων να είναι λιγότερο εμφανής.

Ο ελληνικός νόμος κράτησε την αρχή της απαγόρευσης των ομαδικών απολύσεων με διοικητική απόφαση. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τα μέρη να εξακολουθούν να ρίχνουν το κέντρο βάρους στη διοικητική παρέμβαση, έτσι που η αστυνόμευση των απολύσεων να διατηρήσει πρωτεύουσα σημασία, ενώ κατά τις κοινοτικές οδηγίες (Ε.Ε. 75/129, 92/56) το σημαίνον είναι η προώθηση από κοινού - με τον εργοδότη και τους εκπροσώπους των εργαζομένων - μέτρων για την αντιμετώπιση των απολύσεων¹.

¹Βασικές αρχές για τις ομαδικές απολύσεις στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης είναι:

- ♦ Ενημέρωση και πληροφόρηση του προσωπικού για τις ομαδικές απολύσεις.
- ♦ Εξέταση από κοινού μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων του θέματος των ομαδικών απολύσεων.
- ♦ Συνδρομή της δημόσιας αρχής για την εξεύρεση της καλύτερης δυνατής λύσης στο θέμα των ομαδικών απολύσεων.

ΟΙ ΟΡΟΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Η παροχή της εργασίας συνδέεται με μια σειρά από κινδύνους που απειλούν τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία των εργαζομένων. Η αντιμετώπιση αυτών των κινδύνων κατά τρόπο προληπτικό πολύ νωρίς προσέλκυσε τα ενδιαφέροντα του νομοθέτη δημιουργώντας τη λεγόμενη νομοθεσία για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, που αποτελεί τον κατεξοχή τομέα δημοσιοποίησης του εργατικού δικαίου.

Η προληπτική αυτή αντιμετώπιση περιλαμβάνει διατάξεις δημοσίου δικαίου για τις προδιαγραφές που πρέπει να τηρούνται στους χώρους της δουλειάς και κυρώσεις ποινικής φύσης. Παράλληλα ισχύουν και οι ιδιωτικού δικαίου ενοχικές υποχρεώσεις προστασίας της υγείας και ζωής των εργαζομένων. Το τρίτο σκέλος αυτής της προστασίας είναι η κάλυψη από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης των κινδύνων από την απώλεια εισοδήματος τόσο στην περίπτωση εργατικών ατυχημάτων όσο και στην περίπτωση επαγγελματικής ασθένειας. Η όλη πολιτική για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας έχει μπει τελευταία σε νέα τροχιά με κύριο νέο στόχο τη διαμόρφωση όρων που δεν διασφαλίζουν απλώς τη ζωή αλλά διασφαλίζουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Επιδιώκεται η ποιοτική αναβάθμιση του συνόλου των συνθηκών εργασίας ως αναπόσπαστο στοιχείο του σύγχρονου παραγωγικού συστήματος. Γι' αυτό και από σημείο αντιπαράθεσης έγινε το πρωταρχικό σημείο διαπραγματεύσεων.

Το πρόβλημα των όρων υγιεινής και ασφάλειας είναι πρόβλημα τεχνικό και γι' αυτό η διαμόρφωση των διαφόρων προδιαγραφών απαιτεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων εξειδικευμένων σε διάφορους τομείς. Είναι συνάμα πρόβλημα οικονομικό και στην προέκτασή του πολιτικό. Οι δαπάνες που απαιτούνται για την αντιμετώπισή του αποτελούν μέρη της πολιτικής που καθορίζει τους επιτρεπτούς όρους αξιοποίησης του κεφαλαίου. Για το νομικό ιδιαίτερη σημασία έχει ο προσδιορισμός της φύσης των υποχρεώσεων και των προϋποθέσεων γέννησης της ευθύνης που σήμερα, λόγω των νέων διαστάσεων που έχει πάρει η ρύθμισή τους, αποτελεί ξεχωριστό κλάδο.

Ειδικότερα:

Κάθε επιχείρηση που ιδρύεται και απασχολεί πάνω από 70 άτομα οφείλει εντός τριών μηνών από τη λειτουργία της να υποβάλλει για κύρωση στα αρμόδια όργανα κανονισμό εργασίας, που σύμφωνα με το Ν.1767/1988, η κατάρτισή του γίνεται από τον εργοδότη και το συμβούλιο εργαζομένων, εφ' όσον υπάρχει.

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

Αρμόδια υπηρεσία για την κύρωση του κανονισμού εργασίας είναι:

*Οι επιθεωρήσεις εργασίας νομαρχιακού επιπέδου για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

*Η Διεύθυνση Όρων Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας-Τμήμα ατομικής σύμβασης, για τις ασκούμενες από το δημόσιο ή για λογαριασμό αυτού.

*Επιχειρήσεις δήμων και κοινοτήτων των Ν.Π.Δ.Δ. εν γένει, των τραπεζών, των δημόσιων επιχειρήσεων, κλινικών κλπ.

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του (Ν.1568/85, οδηγία 89/91/ΕΟΚ).

Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα ανεξάρτητα του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

*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 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 χρησιμοποιούν μόλυβδο-αμίαντο-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 τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα.

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.

Για τεχνικά έργα, που εκτελούνται σε πόλεις με πληθυσμό πάνω από 10.000 κατοίκους ή έχουν συμβατικό προϋπολογισμό μεγαλύτερο από αυτόν που αντιστοιχεί σε οικοδομή όγκου 1.000 κυβικών μέτρων και εφόσον για την εκτέλεσή τους απαιτείται άδεια από την αρμόδια αρχή, τηρείται ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας.

Το ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας χορηγείται από την επιθεώρηση εργασίας, φυλάσσεται στον τόπο του έργου και είναι στη διάθεση κάθε ατόμου που έχει έννομο συμφέρον, με ευθύνη του εργολάβου ή του υπεργολάβου ολόκληρου του έργου ή όταν δεν υπάρχουν αυτοί, του κυρίου του έργου. Υποχρέωση για ενημέρωση του ημερολογίου μέτρων ασφαλείας έχουν:

-ο επιβλέπων το έργο για ότι αφορά τις υποδείξεις, που έχει υποχρέωση να κάνει σύμφωνα με το Ν.1396/1983 , καθώς και τις παρατηρήσεις για την εφαρμογή τους,

-οι υπόχρεοι για τη διενέργεια των τακτικών ελέγχων ή δοκιμών, που ορίζονται από τη νομοθεσία για ότι αφορά τα αποτελέσματα των ελέγχων ή δοκιμών αυτών.

Το αρμόδιο για τον έλεγχο όργανο (επιθεωρητής εργασίας κλπ.), πρέπει να αναγράφει τις υποδείξεις του.

Για την προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων και για την πρόληψη των κινδύνων που προέρχονται ή μπορούν να προέλθουν από την έκθεση των εργαζόμενων σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία. Ο εργοδότης οφείλει:

*Να κάνει εκτίμηση των κινδύνων.

*Να λαμβάνει τεχνικά και οργανωτικά μέτρα.

*Να εξασφαλίζει ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων, προληπτικό και περιοδικό, χωρίς επιβάρυνση για τους εργαζόμενους, δηλαδή οι δαπάνες βαρύνουν τον εργοδότη.

*Να προβαίνει σε ειδική ενημέρωση των εργαζομένων.

*Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους στην επιχείρηση.

*Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 άτομα και πάνω οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους.

*Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 20 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.

Ο εργοδότης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων, επαρκή άδεια με αποδοχές, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας.

Στο Υπουργείο Εργασίας έχει συσταθεί και λειτουργεί το Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΣΥΑΕ) αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων.

Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων γίνεται και ^{από} υγειονομικούς επιθεωρητές εργασίας που υπάγονται σε υπηρεσίες των Νομαρχιών.

Σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν.2224/94, οι τεχνικοί επιθεωρητές εργασίας έχουν το δικαίωμα να επιβάλλουν χρηματικά πρόστιμα ως 3.000.000 δραχμές για κάθε παράβαση, να κάνουν προσωρινή διακοπή λειτουργίας των επιχειρήσεων για χρονικό διάστημα μέχρι 6 ημέρες και να εισηγούνται μέχρι και οριστική διακοπή της λειτουργίας των επιχειρήσεων. Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 25 του Ν.2224/94 κάθε εργοδότης, παρασκευαστής ή κατασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής, που παραβαίνει από πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή 100.000 δραχμών ή και με τις δύο ποινές.

Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή.

Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζουν ανάλογα με τις δυνατότητές 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 μη 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.

ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Οι εργαζόμενοι κάθε επιχείρησης που απασχολεί τουλάχιστον 50, άτομα μπορούν να συγκροτούν συμβούλια. Οπου δεν υπάρχει Σωματείο, φθάνουν τα 20 άτομα. Εξαιρούνται μόνο οι ναυτιλιακές επιχειρήσεις. Τα συμβούλια εκλέγονται από Γενικές Συνελεύσεις των Εργαζομένων και συγκροτούνται από 3, 5 ή 7 μέλη, ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων, αν δηλαδή είναι μέχρι 300, από 300 μέχρι 1000, και από 1000 και πάνω αντίστοιχα.

Τα μέλη των Συμβουλίων προστατεύονται όπως τα συνδικαλιστικά στελέχη των σωματείων.

Η σχέση Συμβουλίων Εργαζομένων και Σωματείων είναι σχέση συνεργασίας, πάνω από όλα και ενημέρωσης των σωματείων για θέματα της αρμοδιότητάς τους.

Τα Συμβούλια έχουν γνωμοδοτικές και συμμετοχικές αρμοδιότητες για τα προβλήματα των εργαζομένων.

Σε ορισμένα θέματα λένε απλά τη γνώμη τους στον εργοδότη, σε πολλά όμως μπορούν και πρέπει να αποφασίσουν από κοινού με τον εργοδότη, διαφορετικά ο εργοδότης δεν μπορεί να αποφασίσει μόνος του και το θέμα λύνει ο ΟΜΕΔ.

Τα Συμβούλια έχουν αποφασιστική αρμοδιότητα όσο αφορά στα παρακάτω:

- *Κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού.
- *Κανονισμό Υγιεινής και Ασφάλειας.
- *Κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων, προγραμματισμό επιμόρφωσης, για τα μέτρα προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων.
- *Προγραμματισμός κανονισμού αδειών.
- *Πολιτιστικές δραστηριότητες.
- *Εκσυγχρονισμό της επιχείρησης.
- *Νέες επενδύσεις (που - πως - πότε).
- *Νέες θέσεις εργασίας ή για κατάργηση θέσεων εργασίας.

Το Συμβούλιο Εργαζομένων σε καμία περίπτωση δεν καταργεί ή αντιστρατεύεται το σωματείο. Λειτουργεί στη βάση του συλλογικού συμφέροντος των εργαζομένων, συντονίζεται με το πρόγραμμα δράσης και τους στόχους του σωματείου.

Λειτουργεί αποφασιστικά στην όσο καλύτερη συλλογή οικονομικών στοιχείων της επιχείρησης και την αναγκαία επεξεργασία - μελέτη τους για το συμφέρον των εργαζομένων.

Για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις προβλέπεται Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, με στόχο τη διαμόρφωση συνολικής επιχειρησιακής εικόνας και συλλογικής επιχειρησιακής διαβούλευσης.

Η εκπροσώπηση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο γίνεται με τη συμμετοχή διαπιστευμένων απ' όλες τις χώρες που λειτουργεί η επιχείρηση.

Το κόστος λειτουργίας βαρύνει την επιχείρηση (εισιτήρια - ξενοδοχεία - τροφή - fax- τηλέφωνα - γραμματειακή υποστήριξη κλπ.). Ακόμα, η επιχείρηση παρέχει τον απαραίτητο ελεύθερο χρόνο, με αποδοχές και ασφαλιστική κάλυψη, των διαπιστευμένων στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

Στην Ελλάδα τα μέλη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου έχουν την ίδια προστασία με τους εκλεγμένους συνδικαλιστές.

Η εκλογή των διαπιστευμένων στο Συμβούλιο Εργαζομένων γίνεται με τη διαδικασία της Καθολικής Γενικής Συνέλευσης των εργαζομένων της επιχείρησης και διενεργείται από τριμελή Εφορευτική Επιτροπή. Ο αριθμός των μελών του Συμβουλίου Εργαζομένων εξαρτάται από τον αριθμό εργαζομένων της επιχείρησης.

ΔΥΟ ΝΕΟΙ ΘΕΣΜΟΙ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ: "ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ" ΚΑΙ "ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ"

Η "συμμετοχή" είναι ένας νέος εργασιακός θεσμός που αποβλέπει στη θεμελίωση των σχέσεων εργοδοσίας και εργαζομένων στη βάση κοινών επιδιώξεων και συμφερόντων. Ο θεσμός αυτός εκφράζεται:

α) Με τη συμμετοχή των εργαζομένων με την προσωπική τους εργασία ή/και με κεφάλαιο·

β) Με την από κοινού ανάληψη ευθύνης των συμμετεχόντων για υψηλότερη απόδοση της επιχείρησης και

γ) Με τη συμμετοχή στη διανομή της απόδοσης των συμμετεχόντων.

Ο θεσμός άλλοτε εκδηλώνεται με άμεση/ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση ή/και στη διαχείριση των επιχειρήσεων και άλλοτε εκδηλώνεται με έμμεσο τρόπο αλλά με ουσιαστική επιρροή στη διοίκηση. Η συμμετοχή αποτελεί μια πραγματικότητα στην Ευρώπη, αλλά και σε άλλες χώρες με καπιταλιστική, σοσιαλιστική ή μικτή οικονομία. Στη διαμόρφωση του θεσμού συντέλεσαν, κατά βάση οι πιέσεις που ασκήθηκαν από τους κοινωνικούς επιστήμονες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα σοσιαλδημοκρατικά και εργατικά κόμματα, για πιο ανθρώπινες μεθόδους οργάνωσης της παραγωγής και μεγαλύτερη κοινωνική δικαιοσύνη στις Ευρωπαϊκές και άλλες χώρες.

Η αυτοδιαχείριση ή εργατική αυτοδιαχείριση αφορά ένα πλαίσιο γενικών αρχών κοινωνικής και εργατικής αυτοδιοίκησης με στόχο την αυτονομία και τον αυτοπροσδιορισμό της εργατικής τάξης. Η εργατική τάξη διαχειρίζεται τον εαυτό της, ελέγχει τον εαυτό της και ελέγχει την πορεία της. Από φιλοσοφική και ιδεολογική άποψη, η αυτοδιαχείριση εκφράζει τις προσδοκίες του ανθρώπου για κοινωνική απελευθέρωση. Δεν υπάρχει ένας μοναδικός, γενικά αποδεκτός εννοιολογικός προσδιορισμός της αυτοδιαχείρισης. Συχνά, η έννοια της αυτοδιαχείρισης συγχέεται με τη "βιομηχανική δημοκρατία", τη "συμμετοχή", τη "συναπόφαση", τη "συνδιαχείριση", τον "εργατικό έλεγχο", ανάλογα με τις ιδεολογικές θέσεις του μελετητή και το είδος της κοινωνίας ή το επίπεδο που εξετάζει.

Οι νέοι εργασιακοί θεσμοί - η συμμετοχή και αυτοδιαχείριση - αποτελούν εξέλιξη της σύγκρουσης εργοδοσίας και εργαζομένων στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων και του προβληματισμού για την εκμετάλλευση της εργασίας και την αλλοτρίωση των εργαζομένων στη βιομηχανική κοινωνία που είχαν επισημανθεί από την κλασική μαρξιστική θεώρηση. Τόσο η αναγνώριση των προβλημάτων όσο και τρόποι αντιμετώπισής τους στα πλαίσια των νέων θεσμών χαρακτηρίζονται από έντονη ιδεολογική και πολιτική διάσταση.

Η σύγκρουση εργοδοσίας - εργαζομένων στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων στις καπιταλιστικές χώρες θεωρείται, από το συντηρητικό χώρο, ότι αντιστρατεύεται την επίτευξη των οργανωτικών στόχων των παραγωγικών μονάδων, και επιχειρείται η αντιμετώπισή της με συλλογικές διαπραγματεύσεις, μεσολαβητικές διαδικασίες και άλλες προληπτικές μεθόδους. Στις προληπτικές

αυτές μεθόδους περιλαμβάνονται

διάφορες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, λόγω χάρη, στη λήψη αποφάσεων, που έχουν θετικές επιπτώσεις στο κλίμα εργασίας και στην παραγωγικότητα και προωθούν τον εκδημοκρατισμό των οικονομικών διαδικασιών, καθώς και τη διαμόρφωση μιας πιο δημοκρατικής και δίκαιης κοινωνίας.

Εκ διαμέτρου αντίθετη είναι η θέση του ριζοσπαστικού χώρου για τις εργασιακές σχέσεις στις καπιταλιστικές χώρες και τη σύγκρουση εργοδοσίας- εργαζομένων ειδικότερα. Από τη σοσιαλιστική σκοπιά, η σύγκρουση εργοδοσίας-εργαζομένων εντάσσεται στα πλαίσια της ταξικής πάλης και θεωρείται αναγκαία και επιθυμητή, γιατί οδηγεί σε κοινωνικούς μετασχηματισμούς και μετάβαση στο σοσιαλισμό στα πλαίσια του οποίου η σύγκρουση εργοδοσίας - εργαζομένων δεν είναι, θεωρητικά τουλάχιστον, νοητή προσέγγιση. Στις χώρες του υπαρκτού σοσιαλισμού, που αποτελούν εξελικτική μορφή μετάβασης στο σοσιαλισμό, η σύγκρουση αυτή δεν αναγνωρίζεται.

Η ιδεολογική τοποθέτηση της σχέσης εργοδοσίας - εργαζομένων και το κοινωνικοοικονομικό και πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται η σχέση αυτή, οι ποικίλες μορφές άμεσης και έμμεσης συμμετοχής των εργαζομένων και αυτοδιαχείρισης στις ιδιωτικές, κρατικές ή κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις, καθώς και οι επιπτώσεις τους στην παραγωγή, έχουν αποτελέσει αντικείμενο μελέτης ειδικευμένων επιστημόνων (κοινωνιολόγων, ιστορικών, οικονομολόγων, ειδικών στη διοίκηση επιχειρήσεων κ.ά.), για την ανεύρεση αποδεκτών λύσεων και έχουν εφαρμοστεί πρότυπα συμμετοχής και αυτοδιαχείρισης σε μικρή και μεγάλη κλίμακα σε πολλές χώρες.

Οι θεωρητικές θέσεις για τη σύγκρουση εργαζομένων και εργοδοσίας χαρακτηρίζονται επίσης από ιδεολογική διάσταση. Η αξιολόγηση των νέων θεσμών, οι επιπτώσεις τους, καθώς και οι δυνατότητες ανάπτυξής τους στα πλαίσια των υφιστάμενων δομών και των εφικτών εξελικτικών τους μορφών διαφοροποιούνται σημαντικά.

Σύγχρονοι θεωρητικοί υποστηρίζουν ότι η συμμετοχή και η αυτοδιαχείριση αποτελούν το ίδιο κοινωνικό φαινόμενο που εκδηλώνεται με διαφορετική μορφή και ένταση και θεωρούν τη συμμετοχή ως λειτουργία ενδιάμεσης φάσης στο δρόμο για την αυτοδιοίκηση και αυτοδιαχείριση των εργαζομένων, στα πλαίσια της εμβάθυνσης των ατομικών ελευθεριών και των κοινωνικών δικαιωμάτων στις δυτικές κοινωνίες και της εξέλιξης των υφιστάμενων δομών.

Αντίθετες θέσεις εκφράζονται από άλλους θεωρητικούς. Σύμφωνα με αυτούς, η "συμμετοχή των εργαζομένων" και η "εργατική αυτοδιαχείριση" αποτελούν δύο διαφορετικά συστήματα κοινωνικών και νομικών σχέσεων, τα οποία είναι αδύνατο να ταυτιστούν. Υποστηρίζεται ότι η διαφορά τους βρίσκεται στην ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσεται. Οι διάφορες μορφές συμμετοχής χαρακτηρίζονται ως προϊόν ταξικής συνεργασίας εργαζομένων και εργοδοτών - ενώ η αυτοδιαχείριση αποτελεί προϊόν ταξικής πάλης. Αντίστοιχα, οι θεσμοί της συμμετοχής εφαρμόζονται στις καπιταλιστικές χώρες για να ξεπεραστεί η κρίση από την αποξένωση

των μισθωτών από το προϊόν της εργασίας τους και για να αυξηθεί η παραγωγικότητα της μισθωτής εργασίας, ενώ η αυτοδιαχείριση εφαρμόζεται στα συστήματα που στηρίζονται στα κοινωνικοποιημένα μέσα παραγωγής (κοινωνική ιδιοκτησία). Η αυτοδιαχείριση αποτελεί, κατ' ουσία, συνειδητή κοινωνική διαδικασία, με την οποία μετασχηματίζεται η εξουσία των καπιταλιστών της αστικής τάξης ή της κρατικής γραφειοκρατικής τάξης στις χώρες του "υπαρκτού" σοσιαλισμού, σε εξουσία όλων των εργαζομένων.

Οι θεωρητικοί της αυτοδιαχείρισης υποστηρίζουν ότι η αυτοδιαχείριση είναι μια δυνατή, αναγκαία και επίκαιρη επιλογή για την οργάνωση των επιχειρήσεων και της κοινωνίας και αποτελεί πλέον μια εξέλιξη που έχει ξεπεράσει το στάδιο της "αφηρημένης ιδέας" ή του "οράματος" και χαρακτηρίζει γενικά τον προβληματισμό και την αναζήτηση για νέες κοινωνικές δομές, που ταυτίζονται χρονικά και συνδέονται άμεσα με τη δράση του προλεταριάτου και την επαναστατική θεώρηση. Το εργατικό κίνημα και η ιστορία του συνδέονται με την αυτοδιαχείριση. Πολιτικά και συνδικαλιστικά κινήματα της αριστεράς περιλαμβάνουν στα προγράμματά τους αιτήματα για αυτοδιαχείριση, δεν αποσαφηνίζονται όμως κατά κανόνα, η έννοιά της και οι συγκεκριμένες επιδιώξεις της. Ως σύνθημα, η "αυτοδιαχείριση" εκφράζει τις βασικές αντιλήψεις της πάλης του σύγχρονου προλεταριάτου ενάντια στην κρίση της κοινωνίας που προκύπτει από την αλλοτρίωση.

Ορισμένοι μελετητές των εργασιακών σχέσεων από την σκοπιά της κοινωνιολογικής θεώρησης των κοινωνικών επιστημών, του management και τεχνοκράτες αναλύουν τους βασικούς όρους και τις έννοιες που συνδέονται με τη "συμμετοχή" και την "αυτοδιαχείριση", καθώς και τις επιπτώσεις τους στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα, ανεξάρτητα από δεοντολογικά ή ιδεολογικά σχήματα.

Κοινωνικοί ερευνητές λόγου χάρη, υποστηρίζουν ότι ο όρος "αυτοδιαχείριση" γενικά, αναφέρεται στις δυνατότητες που έχει ο εργαζόμενος να προσδιορίζει τη θέση του και την εξέλιξή του μέσα στο σύστημα και ταυτίζουν την έννοια της αυτοδιαχείρισης με το βαθμό αυτοπροσδιορισμού των ανθρώπων ή τις δυνατότητές τους για λήψη αποφάσεων πάνω στα οικονομικά τους θέματα. Κατά την άποψη αυτή, οι εργασιακές σχέσεις αποκτούν ιδιαίτερη σημασία στις σημερινές μικτές οικονομίες. Η βιομηχανική δημοκρατία (που αφορά την οργανωτική δομή των επιχειρήσεων και επιδιώκει, παράλληλα με το επιθυμητό αποτέλεσμα, την ανέλιξη του ανθρώπινου παράγοντα με τη συμμετοχή και την αυτοδιαχείριση) αναβαθμίζει το εργασιακό και ανθρώπινο κλίμα, προάγει την κατανόηση και συνεργασία κεφαλαίου και εργασίας με θετικές προεκτάσεις για τις επιχειρήσεις, την εθνική οικονομία και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.

Η επιχείρηση και ιδιαίτερα η σύγχρονη εταιρική μορφή αποκτά κοινωνική οντότητα, πέρα από την οικονομική και νομική της υπόσταση, με ιδιαίτερη βαρύτητα για το κοινωνικό σύστημα. Οι νέες μορφές οργάνωσης διαφέρουν από τα παλαιότερα μοντέλα, που στηρίζονταν στην ιεραρχία και

τον ανταγωνισμό. Τα μοντέλα αυτά δεν είναι πλέον στην πρώτη τους αυτή μορφή παραδεκτά και δεν θεωρούνται λειτουργικά στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα. Οι συμμετοχικές μορφές διαχείρισης ενσωματώνουν την κοινωνική αυτή διάσταση γιατί συμβάλλουν στον εξανθρωπισμό της κοινωνικής ισορροπίας, με τη λήψη αποφάσεων που προάγουν τη συνεργασία των εργαζομένων με τη διοίκηση.

Επισημαίνεται, όμως, ότι η συμμετοχή των εργαζομένων δεν αποτελεί άμεση λύση σε όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι βιομηχανικές κοινωνίες. Η συμβολή της συμμετοχής στην αντιμετώπιση των προβλημάτων εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Υποστηρίζεται σχετικά ότι οι ιδεολογικοί/ανθρωπιστικοί και πρακτικοί αντικειμενικοί στόχοι της συμμετοχής απαιτούν μια σημαντική αλλαγή στις αντιλήψεις και τις πολιτικές τοποθετήσεις, καθώς και επιλογή των συγκεκριμένων προβλημάτων για την αντιμετώπιση των οποίων εφαρμόζεται η συμμετοχή μέσα στην επιχείρηση.

Προωθημένες μορφές συμμετοχής προβλέπονται στο σχέδιο κανονισμού της ΕΟΚ για την Ευρωπαϊκή Εταιρία που αντιμετωπίζονται ακόμα με ορισμένη επιφύλαξη από ορισμένα κράτη - μέλη. Η υιοθέτησή τους και η εναρμόνιση των διατάξεων συμμετοχής των εργαζομένων στα κράτη - μέλη θα απαιτήσει χρόνο. Ο προβληματισμός για τις σχέσεις εργοδοσίας - εργαζομένων έχει τεθεί και απαιτείται χρόνος για τη σύγκλιση των απόψεων.

Τέλος, στη χώρα μας παρατηρείται, πρόσφατα, σημαντικό άνοιγμα για συμμετοχικές διαδικασίες στον ευρύτερο παραγωγικό και κοινωνικό χώρο. Οι εφαρμογές της συμμετοχής είναι ακόμη σχετικά περιορισμένες και δεν υφίσταται νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή της αυτοδιαχείρισης. Η αξιολόγηση των εφαρμογών της συμμετοχής λόγω της πρόσφατης καθιέρωσής της και των δυσχερειών προσαρμογής δεν κρίνεται σκόπιμη. Δεν έχουν γίνει, άλλωστε, έρευνες που να επιτρέπουν τη στήριξη ή απόρριψη των θεωρητικών θέσεων για τους νέους θεσμούς.

Η τάση για μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και για αυτοδιαχείριση παρατηρείται και στις αναπτυσσόμενες χώρες και στις λεγόμενες χώρες του Τρίτου Κόσμου. Στις χώρες του "υπαρκτού" σοσιαλισμού, επίσης, οι εργαζόμενοι προβάλλουν διεκδικητικά αιτήματα για περισσότερο και ουσιαστικότερο αυτοκαθορισμό. Θα μπορούσε ακόμα να υποστηριχτεί ότι η τάση αυτή συντελεί στη διαμόρφωση νέων αντιλήψεων στο χώρο της εργασίας καθότι η "αυτο-εικόνα" και η "αυτο-υπόληψη" αυτών των ίδιων των εργαζομένων μεταβάλλονται επίσης.

Ορισμένοι μελετητές των νέων θεσμών προβάλλουν την άποψη ότι οι αλλαγές στην οργάνωση της οικονομίας οριοθετούν μια νέα ιστορική περίοδο για τις καπιταλιστικές χώρες, ενώ παράλληλα φαίνεται να θέτουν κάποιους προβληματισμούς και για την οργάνωση των σοσιαλιστικών κρατών. Πολλοί επιστήμονες, εξάλλου ισχυρίζονται ότι πρόκειται για μια κοινωνική εξέλιξη που αντιστρατεύεται τόσο το συγκεντρωτικό αστικό κράτος όσο και το σοσιαλιστικό κράτος. Είναι ανάγκη να ενταθούν οι

εμπειρικές έρευνες για την εδραίωση μιας ολοκληρωμένης και λειτουργικής θεώρησης της συμμετοχής και αυτοδιαχείρισης. Ειδικότερα, απαιτείται εμπειριστατωμένη μελέτη για τον τρόπο που λειτούργησαν οι διάφορες πειραματικές μορφές καθώς και μελέτη για τον τρόπο που λειτούργησαν οι διάφορες πειραματικές μορφές, καθώς και μελέτη της αποτελεσματικότητάς τους, ώστε να υπάρξει επαρκής πληροφόρηση για τη διαμόρφωση πολιτικής.

Με βάση τα παραπάνω θα μπορούσε να υποστηριχτεί ότι συντελείται βαθιά αλλαγή στη διαχείριση των επιχειρήσεων και στις εργασιακές σχέσεις στις κοινωνίες που λειτουργούν με καπιταλιστική ή "μικτή" οικονομία, καθώς και στις σοσιαλιστικές χώρες. Η εξέλιξη αυτή μεταβάλλει τη θέση του εργαζόμενου από υφιστάμενο σε συμμετοχο στη διαχείριση.

Οι ουσιαστικές αλλαγές στις εργασιακές δομές και τις κοινωνικές σχέσεις, που παρατηρούνται στις κοινωνίες με καπιταλιστική ή "μικτή" οικονομία και στις σοσιαλιστικές κοινωνίες, καθώς και οι απόψεις των θεωρητικών και των μελετητών των νέων θεσμών αποκαλύπτουν νέες δυνατότητες πρόσβασης των εργαζομένων σε βελτιωμένα επίπεδα διαβίωσης και επιθυμητές συνθήκες ζωής και εργασίας, όπως είναι το εισόδημα, η κοινωνική θέση και η παρέμβαση για τη ρύθμιση κοινωνικοοικονομικών θεμάτων. Στα πλαίσια της ριζοσπαστικής αυτής αλλαγής, ο εργαζόμενος στις προοδευτικές κοινωνίες και στις κοινωνικά προσανατολισμένες επιχειρήσεις εξελίσσεται σταθερά σε συμμετοχικό μέλος της κοινωνίας και αναλαμβάνει ευθύνες για τη διαμόρφωση καλύτερων συνθηκών.

Οι νέοι εργασιακοί θεσμοί στηρίζονται σε ανθρώπινα στοιχεία, που μεταβάλλουν τη θέση του εργαζόμενου στην επιχείρηση και του δίνουν τη δυνατότητα να ρυθμίζει την εργασιακή του υπόσταση. Τα ανθρώπινα αυτά στοιχεία είναι: η αναγνώριση της προσωπικότητας του εργαζόμενου και η εν γένει συμπεριφορά του στην οικονομική ζωή, πέρα από τη μέχρι σήμερα αποδεκτή θέση του ως συντελεστή της παραγωγής' η εκχώρηση δικαιωμάτων στον εργαζόμενο μέσα στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του, καθώς και ευκαιριών για προσωπική έκφραση και υπόδειξη προς τη διοίκηση της επιχείρησης λύσεων για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και την αντιμετώπιση προβλημάτων της επιχείρησης' η δημιουργία και διεξαγωγή διαλόγου' η ανάληψη από τον εργαζόμενο προσωπικής ευθύνης και πρωτοβουλίας που ενεργοποιούν νέες δυνάμεις' η δημιουργία κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης, συνεργασίας, κοινωνικής δικαιοσύνης και συμμετοχικής σχέσης στη βάση κοινών στόχων.

Οι νέοι θεσμοί μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στο μέλλον, αν γίνουν δεκτοί ως νέες μορφές κοινωνικής ανάπτυξης με σαφή συμμετοχικό προσανατολισμό στον εργασιακό χώρο, ή αντίθετα να αποδυναμωθούν λόγω ενσωμάτωσής τους στο υπάρχον σύστημα. Επομένως, στο μέλλον οι θεσμοί της "συμμετοχής" και της αυτοδιαχείρισης θα εξαρτηθούν από τη δυναμική της ιστορικής εξέλιξης. Ήδη στην εποχή μας παρατηρούνται ραγδαίες μεταβολές σε όλο το πλέγμα των κοινωνικοπολιτικών και οικονομικών φαινομένων, όπως είναι: η μεταβολή των σχέσεων των συντελεστών παραγωγής που στηρίζονται πλέον σε νέους διαλεκτικούς συνδυασμούς και

η διεύρυνση του ρόλου του συντελεστή "εργασία" σε όλο το οικονομικό κύκλωμα' η υιοθέτηση από τον καπιταλισμό πολλών συστημάτων οργάνωσης και λειτουργίας που χρησιμοποιεί ο σοσιαλισμός, όπως και το αντίθετο, και κατά κύριο λόγο, σε θέματα οικονομικού προγραμματισμού' η ανάπτυξη και τελειοποίηση της τεχνολογίας και του αυτοματισμού στην παραγωγική διαδικασία, καθώς και η προώθηση της "κυβερνητικής" και της μηχανογράφησης" που απαιτούν ουσιαστική αναβάθμιση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού' το αίτημα του σύγχρονου ανθρώπου για ποιότητα ζωής, εργασία, περιβάλλον, προσωπική ανάπτυξη και δημιουργία, που αναμένεται ότι θα έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην εξέλιξη του θεσμού. Η "συμμετοχή" και η "αυτοδιαχείριση" προβάλλουν ήδη ως ένας τρόπος εκδήλωσης, μια νέα διαδικασία που δίνει διέξοδο στην τάση του σύγχρονου ανθρώπου για καλύτερη ποιότητα ζωής και δημιουργική απασχόληση. Έτσι, συντελούν οι νέοι θεσμοί στην ανάδειξη κοινωνικών μετασχηματισμών που επιτρέπουν στον εργαζόμενο και τον άνθρωπο γενικότερα να ολοκληρωθεί ως αυτόνομη προσωπικότητα.

Στη χώρα μας, αναμένεται να ξεπεραστεί η έντονη πολιτική διάσταση της ευαισθητοποίησης για συμμετοχικές διαδικασίες, που παρατηρείται στην παρούσα φάση, και να επικρατήσουν σταδιακά θέσεις και στάσεις για τους νέους εργασιακούς θεσμούς με βάση κοινωνικά και εργασιακά κριτήρια, που θα επιτρέψουν αποτελεσματική διαχείριση των επιχειρήσεων και διεύρυνση του αυτοκαθορισμού και της αυτονομίας των εργαζομένων.

® Η κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων αφορά τον Ν.1365/1983 καθώς και άλλους μεταγενέστερους.

Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗ ΓΥΝΑΙΚΑ

Η σύγχρονη κοινωνική πολιτική για τη γυναίκα απορροφάται από την πολιτική για ισότητα που με τη σειρά της πέρασε διάφορα στάδια.

Η μέριμνα του κράτους για την ισότητα των γυναικών στο χώρο της εργασίας ξεκίνησε με την ισότητα αμοιβής για την ίδια εργασία, πέρασε στην ισότητα αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, εξελίχθηκε σε πολιτική για ίση μεταχείριση στους όρους εργασίας, που πρόσφατα γενικεύθηκε σε πολιτική για ισότητα ευκαιριών που εξυπνοεί και την ισότητα ευθυνών και εξουσίας σε όλους τους τομείς του βίου. Έτσι καλύπτει σήμερα καθολικά το γυναικείο πρόβλημα με στόχο την πλήρη ενσωμάτωση των γυναικών στην κοινωνικοοικονομική ζωή. Ισότητα ευκαιριών σημαίνει με τη νέα οπτική γωνιά ίδιες ευκαιρίες και όχι απλώς ισοδύναμες αλλά διαφορετικές. Καλύπτει όχι μόνο τη νομική ισότητα αλλά και την ισότητα στην πρακτική.

Η παραπάνω πορεία υποδηλώνει την εξέλιξη από τις μεμονωμένες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις σε καθολική πολιτική ενταγμένη σε μια γενικότερη πολιτική κοινωνικής ανάπτυξης. Στόχοι της είναι, ταυτόχρονα με την άρση των νομικών εμποδίων για ισότητα, η άρση της έμμεσης διάκρισης και η εξάλειψη της διαφοροποίησης με την οποία υποδηλώνεται η ενσυνείδητη δυσμενής μεταχείριση. Οι δύο τελευταίες έννοιες έχουν σαφώς κοινωνικοπολιτικό περιεχόμενο και μεταφέρουν την προβληματική στην καταπολέμηση και των έμμεσων καταναγκασμών. Ένα μέρος της σύγχρονης αυτής κοινωνικής πολιτικής εκφράζεται με τη λήψη θετικών μέτρων που έχουν για σκοπό την υπέρβαση ή την ουδετεροποίηση εμποδίων. Ένα άλλο εξαντλείται στην κατοχύρωση της ισότητας στα παραδοσιακά δικαιώματα και ένα άλλο συμπληρώνεται με την ενίσχυση της θέσης της γυναίκας δημιουργώντας νέα δικαιώματα.

Η παραδοσιακή πολιτική για τη γυναίκα ήταν πολιτική προστασίας και πρόνοιας. Σήμερα η πολιτική αυτή αναθεωρείται. Με τη νέα πολιτική υποβαθμίζεται η ιδέα της προστασίας γιατί απορρίπτεται η ιδέα της κατάταξης των γυναικών σε ειδική κατηγορία. Αποδυναμώνεται η έννοια της πρόνοιας γιατί, ενώ παρέχει ανακούφιση σε ορισμένες καταστάσεις, εξυπακούει τη διαιώνιση της παθολογικής κατάστασης και την παρεμπόδιση της εξέλιξης (π.χ. άδεια μητρότητας που διαιωνίζει την αποκλειστικότητα των ευθυνών της μητέρας).

Η σύγχρονη κοινωνική πολιτική ξεπερνώντας το φράγμα της προστασίας μετατρέπεται σε πολιτική αναδιάρθρωσης ρόλων ή, σύμφωνα με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, σε πολιτική άρσης των δομικών εμποδίων και αναθεώρησης του καταμερισμού εργασίας, οπότε συνδέεται με το γενικότερο πρόβλημα της κοινωνικής δικαιοσύνης. Έχοντας παύσει να είναι εγκλωβισμένη σε αποσπασματικές νομοθετικές ρυθμίσεις, συντίθεται από μια συντονισμένη πολιτική δράση, με συγκεκριμένες ευρύτερες ανανεωτικές ιδεολογίες, που καλύπτει το χώρο των συμπτωμάτων όσο και το χώρο των αιτιών. Τέλος όχι χωρίς ισάξια σημασία της νέας

διάστασης είναι και η νέα μεθοδολογία που εγκαινιάζεται με τη χρησιμοποίηση νέων μέσων. Πρόκειται για όλα εκείνα τα μέσα που βρίσκονται στη διάθεση της σύγχρονης κοινωνικής πολιτικής, όπως η σχεδιοποίηση, η χρησιμοποίηση κοινωνικών δεικτών, οι χρηματοδοτήσεις προγραμμάτων, η δημιουργία φορέων εφαρμογής και ελέγχου.

Η παραπάνω κοινωνική πολιτική αντικατοπτρίζεται στις νέες θέσεις των διεθνών ή υπερεθνικών οργανισμών στους οποίους περιλαμβάνουμε και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Από το σύνολο των διεθνών συμβάσεων εργασίας η Ελλάδα έχει επικυρώσει ως σήμερα ένα ορισμένο αριθμό.

Από την άποψη αυτή τα αποτελέσματα δεν φαίνονται ενθαρρυντικά. Θα πρέπει όμως να σημειώσουμε ότι ένας αρκετά σημαντικός αριθμός από διεθνείς συμβάσεις αναφέρονται σε θέματα άσχετα με την ελληνική πραγματικότητα.

Αλλά και ανεξάρτητα από αυτό δεν αρκεί το αριθμητικό κριτήριο για να αξιολογήσουμε σωστά την επίδραση των διεθνών συμβάσεων στην ελληνική νομοθεσία, γιατί θα πρέπει να γίνεται παράλληλη έρευνα αν, κατά την εφαρμογή, παίρνονται τα κατάλληλα νομοθετικά μέτρα για να επιτυγχάνεται η ουσιαστική εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων.

Πραγματικά για διάφορους λόγους άλλοτε δικαιολογημένους και άλλους αδικαιολόγητους, η εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων που επικυρώθηκαν δεν υπήρξε πάντοτε συνεπής. Η ουσιαστική προστασία της μητρότητας π.χ. δεν μπόρεσε ν' αρχίσει παρά μόνο όταν λειτούργησε ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων.

Από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, που επικυρώθηκαν από την Ελλάδα, άλλες σταθεροποίησαν και παγίωσαν κατά κάποιο τρόπο την προστασία που υπήρχε από πριν, άλλες βοήθησαν στην επέκταση της προστασίας και άλλες, τέλος είχαν ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων κανόνων. Μερικές απ' αυτές αναφέρονται σε θέματα υγιεινής, ασφάλειας και προστασίας από εργατικά ατυχήματα. Σημαντικό αριθμό καλύπτουν και οι συμβάσεις για την εργασία των ανηλίκων και την εργασία των γυναικών. Απ' αυτές η αριθμ.156/¹⁹⁶⁵ αναφέρεται στα μειονεκτούντα πρόσωπα.

ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΝΟΜΩΝ

Οι νόμοι με εργατικό περιεχόμενο είναι δυνατό να καταταγούν σε διάφορες κατηγορίες, ανάλογα με το περιεχόμενό τους. Οι σημαντικότεροι απ' αυτούς είναι:

α) Δίκαιο της ατομικής σχέσης εργασίας. Διατάξεις, που ρυθμίζουν την ατομική σχέση εργασίας απαντούν στον Αστικό Κώδικα ("Μίσθωση εργασίας": άρθρα 648 - 680). Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται και από πολλούς ειδικούς νόμους όπως:

1) Π.Δ. 1/1990: "Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη".

2) Π.Δ. 572/1988: "Προστασία δικαιωμάτων εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων".

3) Ν. 1387/83: "Ομαδικές απολύσεις" και άρθρο 44 Ν. 1836/1989: "Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων, εργατών, τεχνητών και υπηρετών".

4) Υπουργικές αποφάσεις για αμοιβή υπερωρίας, νυχτερινής εργασίας, κυριακάτικης εργασίας.

5) Ν. 1414/1984: "Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις".

6) Ν. 1483/1984: "Προστασία εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις".

7) Π.Δ. 156/1994: Υποχρεώνει τον εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας.

β) Προστατευτικό δίκαιο.

1) Ν. 1568/1985: "Υγιεινή και ασφάλεια εργαζομένων".

2) Ν. 1648/1986: "Προστασία πολεμιστών κλπ. και μειονεκτούντων προσώπων".

3) Ν. 1836/1989 (άρθ. 33) "Υγιεινή και ασφάλεια προσωπικού δημοσίου κλπ.

4) Ν. 1837/1989: "Για την προστασία ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις".

5) Επιμέρους προεδρικά διατάγματα.

γ) Χρόνος εργασίας.

1) Ν. 1346/1983: "Περί τροποποίησης κλπ.

2) Ν. 1892/1990 (άρθ. 38 επ., μερική απασχόληση και λοιπά θέματα χρόνου εργασίας με συν με Ν. 1992 και Ν. 2224/1992).

3) Υπουργικές αποφάσεις.

δ) Συνδικαλιστική νομοθεσία.

1) Ν. 1365/1983: "Για την κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας".

2) Ν. 1767/1988: Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις. Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας".

3) N.1915/1990: "Προστασία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και του κοινωνικού συνόλου, οικονομική αυτοτέλεια του συνδικαλιστικού κινήματος (βλ. άρθ. 10 παρ.1 N.2224/1994).

ε) Συλλογικές συμβάσεις - Διαιτητικές αποφάσεις - Κανονισμοί.

1) N.1767/1988: "Συμβούλια εργαζομένων κλπ".

2) N.1876/1990: "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις", όπως τροποποιήθηκε από τους νόμους 1892/1990 και 2224/1994.

στ) Οργάνωση απασχόλησης - Εύρεση εργασίας.

1) N.1545/1985: "Εθνικό Σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις".

2) N.1628/1986: "Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων (βλ. N.1556 που κύρωσε τη διεθνή σύμβαση εργασίας 159/1983).

3) N.1836/1989: "Προώθηση της απασχόλησης και της Επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις".

4) N.1892/1990 άρθ. 33 επ. για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και τροποποιήσεις από N.2224/1994.

ζ) Διοικητικό Εργατικό Δίκαιο.

1) N.1546/1985: "Για την κύρωση της διεθνούς σύμβασης εργασίας 105/1978 για τη διοίκηση της εργασίας: Ρόλος, καθήκοντα και οργάνωση.

2) Π.Δ.499/87: "Διακίνηση και διαμονή στην Ελλάδα των εργαζομένων υπηκόων κρατών - μελών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και των Οικογενειών τους".

3) N.1975/1991: "Είσοδος, έξοδος, παραμονή, εργασία αλλοδαπών".

η) Δικονομικό Δίκαιο Εργατικών Διαφορών.

1) N.1545/1985 (άρθ.31-32), N.1426/1984 (άρθ.4), N.1941/1991 (άρθ.23-24), N.2172/1993 (άρθ. 32), που ρυθμίζουν τον τρόπο με τον οποίο επιλύονται οι ατομικές διαφορές εργασίας.

θ) Νομοθετήματα γενικής φύσης.

1) N.1346/1983: "Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων".

2) N.1483/1984: "Προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις".

3) N.2224/1994: "Ρύθμιση θεμάτων εργασίας συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων κλπ."

ΚΡΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ

Η τελευταία δεκαετία θεωρείται σταθμός, στο νομοθετικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου στην Ελλάδα. Το εργατικό δίκαιο υπήρξε δίκαιο υπό διαρκή αναθεώρηση και δεν υπάρχει ποτέ σαν δίκαιο ολοκληρωμένο, ενταγμένο στην λογική της έννομης τάξης, που καθιέρωσε ο φιλελευθερισμός, αλλά συρραφή λύσεων για την αντιμετώπιση θεμάτων που η κοινωνική πίεση έκανε αναπόφευκτη σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Θεωρητικώς τα νομοθετήματα του εργατικού δικαίου κατά την τελευταία δεκαετία έχουν μια τριπλή αποστολή:

- Η κρατική μέριμνα για την προστασία, αποτελεί την παραδοσιακή κλασσική αποστολή του εργατικού δικαίου και κοινός στόχος των διατάξεών του, είναι η άμβλυση των δυσμενών επιπτώσεων και της αμφισβήτησης της εξάρτησης που προκύπτουν από την σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- Αποστολή του εργατικού δικαίου είναι η οργάνωση της παραγωγής. Το σύγχρονο εργατικό δίκαιο προσπαθεί να προωθήσει τα συμφέροντα των εργαζόμενων σε αντίθεση με το εμπορικό που προωθεί τα συμφέροντα των εργοδοτών.
- Η άσκηση διανεμητικής λειτουργίας ως έκφραση της διανεμητικής δικαιοσύνης. Αυτή παρουσιάζεται τις παροχές που αποτελούν την αμοιβή εργασίας, και τις λοιπές κοινωνικές παροχές που προορίζονται προς τους μισθωτούς.

Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου παρουσιάζουν δυσκολίες κατά την εφαρμογή τους από τα συμβαλλόμενα μέρη αλλά και από το κράτος. Οι νομοθετικές αλλαγές που υπήρξαν από το 1983 έως το 1994, ήταν πάρα πολλές και έχουν διαμορφώσει ριζικές αλλαγές προς τους εργαζόμενους και γενικότερα προς την κοινωνική και οικονομική πολιτική της Ελλάδας. Χαρακτηριστικό όλων των αλλαγών και νομοθετικών μεταρρυθμίσεων των διατάξεων του εργατικού δικαίου είναι η προοδευτικότητα. Παρουσιάζεται με την κοινωνικοποίηση της εργασίας που έχει σαν σκοπό την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της χώρας μας. Έτσι παρουσιάζονται σημαντικές αλλαγές στις διατάξεις, αλλά και την εισαγωγή νέων θεσμών στις εργασιακές σχέσεις (π.χ. συμβούλια εργαζομένων, μεσολαβητές - διαιτητές, αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή). Κατά πολλούς η Ελληνική Εργατική Νομοθεσία θεωρείται σαν την πιο προοδευτική στην Ευρώπη. Νομοθετικά μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει μία διασφάλιση των συμφερόντων των εργαζόμενων απέναντι στην τυχόν αυθαιρεσία του εργοδότη, δίνοντας στο εργατικό δίκαιο κοινωνική διάσταση, και καθοριστική συμβολή στην οικονομικοκοινωνική ανάπτυξη του τόπου.

Κατά την γνώμη μας, αλλά και με την σύμφωνη γνώμη εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ΓΣΕΕ, η τελευταία δεκαετία έχει χαρακτήρα μεταξιατικό. Όπως είναι γνωστό το εργατικό δίκαιο παρουσιάζεται σήμερα όσο ποτέ άλλοτε με ένα διεθνοποιημένο χαρακτήρα. Ειδικότερα στη χώρα μας και στις χώρες της δυτικής Ευρώπης αρχίζει πλέον να επιβάλλεται και υποχρεωτικά μέσω της Ευρωπαϊκής Ένωσης μια εννιαία νομοθεσία, ενταγμένη στην ιδέα μιας

μελλοντικής ομοσπονδιακής ενώσεως, με κοινή νομοθετική, οικονομική και κοινωνική ένωση που θα έχει σαν στόχο την ανάπτυξη και την πρόοδο των πολιτών των κρατών - μελών.

Οι σημαντικότερες νομοθετικές διατάξεις εργατικού περιεχομένου από το 1983 έως το 1994 μπορούμε να πούμε ότι είναι οι εξής:

Οι νόμοι 1329/83, 1342/83 και 1837/89 περί ισότητας μεταξύ των δύο φύλων και προστασίας ανηλίκων. Νόμοι σημαντικής σημασίας, που εντάσσουν πλέον οριστικά και την χώρα μας στο πλαίσιο των χωρών που αποδέχονται την ισότητα των δύο φύλων. Οι νόμοι μιλούν για ισότητα στις εργασιακές σχέσεις των δύο φύλων (αμοιβής, αγορά εργασίας κλπ) και προστασίας των ανηλίκων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με την γνώμη της υπεύθυνης για την προστασία των δύο φύλων στην Γ.Σ.Ε.Ε. Κ. Φ. Σιάνου, τα νομοθετήματα της τελευταίας δεκαετίας υπήρξαν σημαντικά και δικαιώνουν τους έντονες αγώνες των φεμινιστικών οργανώσεων της Ελλάδας αλλά και διεθνώς. Υπάρχει σήμερα ένα πλήρες και ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο που διασφαλίζει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και προστασίας των ανηλίκων στην αγορά εργασίας. Συνεπώς το νομοθετικό πλαίσιο όσο αφορά την ισότητα θεωρείται σημαντικά μεγάλο για την ελληνική κοινωνία. Η γυναίκα μπήκε μαζικά στην παραγωγή. Σύμφωνα με την κ. Φ. Σιάνου οι νομοθετικές αλλαγές δεν έχουν όλες τις φορές απήχηση στην αγορά εργασίας λόγω της ιδιομορφίας της Ελληνικής Κοινωνίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι εξακολουθείται σε ορισμένες περιπτώσεις να υπάρχει μια άνιση μεταχείριση στην εργασία για τις γυναίκες, επίσης παρατηρείται μια ανισότητα σε μισθούς και ημερομίσθια σε βάρος των γυναικών, πολλοί κλάδοι που κατά παράδοση

“γυναικοκρατούνται” θεωρούνται “υποβαθμισμένοι” (π.χ. νοσοκόμες, κλωστήρια κλπ), το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι σημαντικά μεγάλο αν ληφθεί υπόψη και ένας σημαντικός αριθμός γυναικών που δηλώνουν οικιακά έχοντας όμως τη θέληση για εργασία. Ακόμα οι ειδικότητες που καταλαμβάνουν τις περισσότερες φορές θεωρούνται εφεδρικές και βοηθητικού χαρακτήρα. Για τους ανήλικους έχει δοθεί μία ιδιαίτερη μέριμνα όπου απαγορεύει, την εργασία κάτω από το 15ο έτος, και για βαρειές και ανθυγιεινές μέχρι το 18ο έτος.

Ο νόμος 1346/83 που ρυθμίζει διάφορα εργασιακά θέματα έχουμε σε αυτό το νόμο την εμφάνιση ενός νέου θεσμού της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Ένα μέτρο που είχε σαν σκοπό την προστασία των μισθωτών από τα αυξημένα ποσοστά πληθωρισμού που αντιμετωπίζει η χώρα μας. Σύμφωνα με τις περισσότερες απόψεις θεωρείται ένα θετικό μέτρο για την προστασία των εργαζομένων. Δηλαδή ήταν ένας αμυντικός μηχανισμός που κάλυπτε το μεγαλύτερο μέρος του τιμαρίθμου. Η κατάργηση της θεωρήθηκε ένα σημαντικό πλήγμα προς τους εργαζόμενους του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Σύμφωνα με την κ. Σώκου η κατάργηση της Α.Τ.Α. είχε σαν σκοπό την συρρίκνωση των μισθών και ημερομισθίων οδηγώντας στην εξαθλίωση των εργαζομένων. Υπολογίζεται αν υπήρχε ο θεσμός της Α.Τ.Α. οι εργαζόμενοι θα είχαν κατά 35% αυξημένους μισθούς και ημερομίσθια. Παρουσίασε ορισμένα μειονεκτήματα, ότι δεν λαμβανόνταν υπόψη η πραγματική τιμή του τιμαρίθμου, δινόνταν πάντα με αναδρομικότητα έτσι δεν κάλυπτε όλο το ποσοστό του τιμαρίθμου. Η κατάργησή της έγινε διότι κυρίως δημιουργεί

πληθωριστικές τάσεις στην ελληνική κοινωνία και παρεκτρέπει την ελληνική οικονομία από το πρόγραμμα σύγκλισης της Ε.Ε.

Κατά την γνώμη μας αλλά και την γνώμη των περισσότερων εκπροσώπων των συνδικαλιστών της Γ.Σ.Ε.Ε. η εφαρμογή της επιβάλλεται σαν επιτακτική ανάγκη. Σήμερα η αυθαιρεσία και η εκμετάλλευση των επιχειρήσεων μεγαλώνει, το μεγάλο ποσοστό του πληθωρισμού και συνεχείς ανατιμήσεις κάνουν ανάγκη την εφαρμογή της και πάλι.

Τα Προεδρικά Διατάγματα 1/90, 147/91 περί προστασίας των εργαζομένων λόγω αφερεγγυότητας των εργοδοτών και μεταβίβαση της επιχείρησης και ο θεσμός διαιτητών - μεσολαβητών. Είναι καθοριστικής νομοθεσίας νομοθετήματα. Ειδικά ο θεσμός των μεσολαβητών - διαιτητών βοήθησε σημαντικά στην λύση σημαντικών προβλημάτων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων π.χ. μέσα από αυτό το νέο θεσμό καθορίζεται η εισοδηματική πολιτική, λύνει πολλές εργασιακές διαφορές, με συμβιβαστικές λύσεις.

Ο Ν. 1387/83 θεωρείται εξίσου και αυτός σημαντικός αφού ορίζει ένα ανώτατο ποσοστό απόλυσης εργαζομένων μιας επιχείρησης. Έχει παρατηρηθεί τη τελευταία χρονιά από πλευράς εργοδοτών μια τάση αποβιομηχάνισης με κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων, λόγω της σκληρής οικονομικής πολιτικής που εφαρμόζει η Ελλάδα, αλλά και η μη ύπαρξη κινήτρων για επενδύσεις. Οι λόγοι αυτοί έχουν σαν αποτέλεσμα το κλείσιμο πολλών επιχ/σεων, δημιουργώντας ένα πλήθος ανέργων. Επίσης πολλές φορές για λόγους σκοπιμότητας πολλοί εργοδότες αναγκάζονται να κάνουν απολύσεις. Ο νόμος, περί ομαδικών απολύσεων καθορίζει ένα

πλαφόν στις απολύσεις ανά έτος. Χαρακτηρίζεται σαν ένα σημαντικό μέτρο προστασίας που βοηθά στην αντιμετώπιση της ανεργείας, και στην μείωση της αυθαιρεσίας από μέρους των εργοδοτών.

Ο νόμος 1545/85 για το Εθνικό Σύστημα Προστασίας από την ανεργία. Από θεωρητικής απόψεως το νομοθέτημα αυτό μέσω του ΟΑΕΔ έχει σαν σκοπό την μείωση της ανεργίας με την επιδότηση νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, κατηγοριών μειονεκτούντων προσώπων. Τα μέτρα αυτά δεν απέδωσαν καθόλου στην πράξη αφού τα ποσοστά ανεργείας αυξάνουν προοδευτικά. Επίσης όσα αναφέρονται στην πρόσληψη μειονεκτούντων προσώπων και προσώπων με ειδικές ανάγκες με επιδότηση των επιχ/σεων. Τα μέτρα αυτά δεν τελεσφόρησαν λόγω της δυσπιστίας των επιχ/σεων για πρόσληψη τέτοιων ατόμων.

Ένα σημαντικό νομοθέτημα ήταν το Προεδρικό Διάταγμα 30/88 για κοινωνικοποίηση επιχ/σεων, συμμετοχή των εργαζόμενων στα διοικητικά συμβούλια και διάθεση μετοχών στους εργαζόμενους. Δεν υπήρξε ιδιαίτερη αξιοποίηση της νομοθεσίας, η δυσπιστία των εργαζομένων αλλά και η επιφυλακτικότητα των εργοδοτών ήταν καθοριστικής σημασίας σημεία για την αποτυχία του νόμου αυτού.

Οι αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο όσον αφορά την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας. Η τελευταία 10ετία θεωρείται σταθμός στο επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας των επιχ/σεων. Καταρτίζονται από κοινού εργοδοσία - συμβούλια εργαζομένων, κανονισμοί εργασίας. Επίσης καθορίζονται και διεθνώς τα standards ασφάλειας των εργαζομένων σαν επάγγελμα που εκτείνονται σε βλαβερές ουσίες.

Το πρόβλημα των προσφύγων και λαθρομεταναστών οξύνεται στις μέρες μας. Η νομοθετική εξουσία οριοθετεί τις προϋποθέσεις που απαιτούσε για την εργασία των προσφύγων. Οσον αφορά τους λαθρομετανάστες τριτοκοσμικών χωρών, που προσφέρουν την λεγόμενη “μαύρη” εργασία, χωρίς τις στοιχειώδεις παροχές προς αυτούς. Η ελληνική πολιτεία παρουσιάζει μια αδιαφορία στο πρόβλημα των 500.000 περίπου λαθρομεταναστών, που δημιουργούν τεράστιο πρόβλημα ανεργίας, και αύξηση της εγκληματικότητας.

Η συνθήκη του Μάαστριχτ και οι προϋποθέσεις της σύγκλισης για την Νομισματική Ένωση, θα επηρεάσουν ριζικά τον χαρακτήρα του ελληνικού εργατικού δικαίου. Η ελληνική κοινωνία αρχίζει να οργανώνεται με Ευρωπαϊκά πρότυπα, με αποτέλεσμα μια αλλαγή στην εργατική νομοθεσία που προσαρμόζεται και αυτή στην αύξηση της παραγωγής των κρατών - μελών. Η λευκή Βίβλος δίνει τις κατευθυντήριες γραμμές για την αποτελεσματικότερη λειτουργία των μέσων παραγωγής. Το εργατικό δυναμικό προσαρμόζεται και αυτό στην εντατικοποίηση της παραγωγής. Μέσα από το σύγχρονο management που επιβάλλει, η λευκή Βίβλος διαφαίνεται ένας παραγκονισμός του εργαζόμενου, αύξηση της ανεργίας λόγω της μαζικής αυτοματοποίησης των μέσων παραγωγής. Η κλασική αποστολή του εργατικού δικαίου η κρατική μέριμνα για την προστασία των εργαζομένων περνά σε δεύτερη μοίρα εμπρός στην αύξηση του κεφαλαίου και των κερδών των επιχειρήσεων. Κατά τη γνώμη μας κρίνουμε, ότι η σύγκλιση των κρατών μελών σε μια ολοκληρωμένη οικονομική και κοινωνική σύγκλιση κρίνεται απαραίτητη. Η πορεία όμως προς την κοινή νομισματική και πολιτική ένωση πρέπει να τεθεί σε

διαφορετικές βάσεις λόγω της διαφορετικής οικονομικής ανάπτυξη των κρατών - μελών. Η ελληνική νομοθεσία και κατ' επέκταση η κοινωνία ήταν δομημένη σε διαφορετικά πλαίσια ανάπτυξης. Η ελληνική οικονομία υστερεί σημαντικά σε δείκτες έναντι των χωρών της δυτικής Ευρώπης μη μπορώντας να ανταποκριθούν προς την πορεία σύγκλισης. Αποτέλεσμα όλης αυτής της εξέλιξης ήταν η συρρίκνωση του εισοδήματος των εργαζομένων λόγω της πολιτικής λιτότητας που επιβάλλεται σαν μονόδρομος. Η ανάπτυξη της Ελλάδας πρέπει να τοποθετηθεί σε αναπτυξιακές βάσεις προσαρμοσμένες στην ιδιομορφία της Ελληνικής οικονομίας.

Συνοψίζοντας το νομοθετικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου από το 1983 έως το 1994 μπορούμε να το χαρακτηρίσουμε σταθμό διεθνώς. Στην Ελλάδα ειδικότερα υπήρξαν καθοριστικής σημασίας εργατικά νομοθετήματα διαμορφώνοντας κατά τη γνώμη μας ένα ολοκληρωμένο εργατικό πλαίσιο, που εξασφαλίζει θεωρητικά τουλάχιστον τις ασφαλιστικές κλείδες προστασίας του εργαζόμενου, το πρόβλημα τίθεται στην εφαρμογή όλων αυτών των νομοθετημάτων λόγω της κακής οργάνωσης των υπηρεσιών. Η αναποτελεσματική οργάνωση των υπηρεσιών του Υπ. Εργασίας δημιουργεί το σημαντικότερο πρόβλημα. Έτσι δεν είναι λίγες οι φορές όπου αφήνονται μόνοι τους οι εργαζόμενοι να αντιμετωπίσουν το παντοδύναμο οικονομικά κλάδο των εργοδοτών. Ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα που δημιουργεί μειονέκτημα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι και η κακή λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, παρόλο την μεγάλη, ευχέρεια δράσης που του επιβάλλει η εργατική νομοθεσία. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι

οργανωμένες σε σωστά πλαίσια δράσης και υστερούν σημαντικά έναντι των εργοδοτικών οργανώσεων.

Η ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας επιβάλλεται σαν μονόδρομος. Το νομοθετικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου κρίνεται σαν βασικός παράγοντας που θα συντελέσει σε αυτή την ανάπτυξη. Αφού ρυθμίζει τις σχέσεις του βασικότερου συντελεστή της παραγωγής. Χρειάζεται μια μεγαλύτερη οργάνωση της εκτελεστικής λειτουργίας και ειδικότερα του Υπ. Εργασίας. Ακόμα το νομοθετικό πλαίσιο θα πρέπει να εξελιχθεί περισσότερο συμβαδίζοντας με την ραγδαία κοινωνική και οικονομική εξέλιξη.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΟ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΤΟΥ 1992-1994

ΑΝΤΙΛΗΚΟΙ: Ν.1329/83, Ν.1414/84, Ν.1337/89.

ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ: Ν.1429/84, Π.Δ.499/1987,

Ν.1975/91, Π.Δ.272/92.

ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ:

1) Άδεια εργαζομένων Ν.1346/83.

Σταθεροί: Ν.1836/89, Ν.1545/85, Ν.1874/90

Στάτα Ν.1345/83, Ν.1874/90, Ν.1837/89,

Υπόμνηση υπάλληλοι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου:

Ν.1475/84, Π.Δ.410/83, Ν.1874/90

β) Πρωτοδικά Ιδιότητα: Ν.1329/83.

δ) Απομείλιση Υπ. Εργασίας: 3064/91 (Επιχορήγηση ενοδούτων για αποφυλακισμένους και τοξικομανείς), 30629/90 (Επιχορήγηση ενοδούτων για αποφυλακισμένους και τοξικομανείς).

7) Λοιπά θέματα: Ν.1392/80 (εκούγχρονισμός και ανάπτυξη της Σπρσίας Διοίκησης), Ν.1041/91 (επίλυση εργατικών διαφορών), Ν.2150/93 (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας).

ΙΣΟΤΗΤΑ: Ν.1329/83, Ν.1342/83, Ν.1114/84.

ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ: Ν.1336/83, Ν.1423/84, Ν.1424/84, Ν.1426/84, Ν.1546/85, Ν.1576/85, Ν.1556/85. Οδηγία της ΕΟΚ 92/85 του 1992. Οδηγία της ΕΟΚ 75/129 του 1983.

ΛΟΙΠΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ: Ν.2091/92, Ν.1915/90, Ν.545/85

ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ: Ν.1648/86.

Ν.2224

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ - ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ: Ν.1876/90, Π.Δ.147/91.

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ: Ν.1387/83, Οδηγία της ΕΟΚ 75/129 του 1983.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ - ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ

ΑΣΦΑΛΕΙΑ: Ν.1483/84, ^{1597/82} Ν.1568/85, Π.Δ.307/86, Π.Δ.294/88,

Π.Δ.572/88, Π.Δ.1/90, Π.Δ.7/90, Ν.1915/90, 1767/88, Ν.2224/94

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ - ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ: Ν.1365/83,

Π.Δ.295/86, Ν.1767/88, Π.Δ.30/83, Ν.1377/90.

**ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΘΕΜΑΤΟΛΟΓΙΚΟ ΜΕ ΒΑΣΙΚΟΤΕΡΑ ΑΡΘΡΑ
ΤΩΝ ΝΟΜΟΘΕΜΑΤΗΜΑΤΩΝ Απ'το 1983-1994**

ΑΝΗΛΙΚΟΙ :

N. 1329/1983: Ο ανήλικος που συμπλήρωσε το 15ο έτος μπορεί με τη γενική συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλεια του, να συνάψει σύμβαση εργασίας ως μισθωτός.

Αν δε δίνεται η συναίνεσή τους, το δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ύστερα από αίτηση του ανηλίκου.

N. 1414/84: Τροποποιημένες διατάξεις για ανηλίκους. Δεν επιτρέπεται η χρησιμοποίηση προσώπων κάτω του 16ου έτους σε εργασία που θεωρούνται επικίνδυνες για τη σωματική ακεραιότητα και την υγείας τους (κυρίως σε βιομηχανικούς κλάδους)

N.1837/89 : Όροι και προϋποθέσεις απασχολήσεως (όχι επικίνδυνες, βαριές και ανθυγιεινές εργασίες)

Καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις ανηλίκων

Αμοιβή-Άδειες-Βιβλιάριο εργασίες-Μητρώο ανηλίκων σε κάθε επιδεώρηση εργασίας- Μητρώο ανηλίκων τήρηση από τους εργοδότες.

Ιατρικές πιστοποίηση

Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι - Πρόσληψη - Πρόσθετα μέτρα προστασίας των ανηλίκων για ορισμένες εργασίες.

Όργανα εφαρμογής του Ν-Κυρώσεις-Μεταβληπτικές διατάξεις-Ισχύς Ν.

ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ

N.1429/84: Προστασία των Ελλήνων που εργάζονται σε χώρες της Αφρικής ή της Ασίας και των επιχ. Που έχουν έδρα στην Ελλάδα κ.ά. διατάξεις

- Έκταση εφαρμογής
- Κατάρτιση και περιεχόμενο της σύμβασης.
- Δαπάνες Παλιννόστησης
- Δικαιοδοσία Ελληνικών Δικαστηρίων
- Εισφορές υπέρ των Οργανισμών
- Κοινωνικές παροχές (ασφάλιση κλπ.)
- Παράβαση διατάξεων
- Μεταβατική διάταξη
- Εξουσιοδοτική διάταξη(περίθαλψη).

Π.Δ. 499/1987: Διακίνηση ή διανομή στην Ελλάδα των εργαζ. Υπηκόων των κρατικών-μελών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και των οικογενειών τους σε συμμόρφωση προς τις ευρωπαϊκές οδηγίες 64/221/ΕΟΚ της 25/2/64, 68/360/ΕΟΚ της 15.10.68.

N.1975/91: Είσοδος-Έξοδος, παραμονή, εργασία, Απέλαση αλλοδαπών, διαδικασία αναγνώρισης αλλοδαπών προσφυγών κ.ά. διατάξεις.

Άρθρο 13: Άδεια παραμονής για εργασία (διάρκεια 5 έτη)

Άρθρο 22: Προέγκριση εισόδου αλλοδαπού για εργασία

Άρθρο 24: Χορήγηση άδειας εργασίας στους αλλοδαπούς πρόσφυγες.

Π.Δ. 278/92: Είσοδος και διαμονή στην Ελλάδα υπηκόων κρατών-μελών της ΕΟΚ

ΙΣΟΤΗΤΑ

N.1322/83: Περί ισότητας ανδρών και γυναικών στον Αστικό Κώδικα, τον εισαγωγικό του νόμου, την Εμπορική νομοθεσία και τον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας καθώς και μερικώς εκσυγχρονισμός των διατάξεων του Αστικού Κώδικα που αφορούν το Οικογενειακό Δίκαιο.

N. 1342/83: Περί εξαλείψεως όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών.

Άρθρο 11 Ο ΟΗΕ

Ισες ευκαιρίες -ίση αμοιβή-ίση μεταχείριση- κοινωνική ασφάλιση - πληρωμένες άδειες εγκυμοσύνης- ειδική προστασία.

N. 1414/84: Ισότητα φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

- Εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας.
- Επαγγελματικός προσανατολισμός και κατάρτιση.
- Πρόσβαση στην απασχόληση.
- Αμοιβή εργαζομένων.
- Οροι εργασίας και επαγγελματική εξέλιξη.
- Απαγόρευση καταγγελίας.
- Πληροφόρηση εργαζομένων.

ΣΥΣΤΑΣΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ.

- Σύσταση τμήματος στο Ανώτατο συμβούλιο εργασίας.
- Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης από τον ΟΑΕΔ.
- ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ
- N. 1648/86: Προστασία Πολεμιστών και θυμάτων πολέμου μειονεκτούντων προσώπων.

- Οσοι ανάπηροι είναι εγγεγραμμένοι σε μητρώα του ΟΑΕΔ μπορούν να προσληφθούν από ΝΠΔΔ, ΟΤΑ.
- 15% προσαύξηση στους ιδιωτικούς υπαλλήλους.
- ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ -ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ
- Ν. 18.76 /90: Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις.
- Κεφάλαιο Γ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ -ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ:
- Σ'αυτές μπορούν να προσφύγουν οι εργαζόμενοι όταν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις εργαζομένων - εργοδοτών.
- (Αρ. 14-15-16)
- ΟΜΕΔ (ΝΛΙΔ)
- Μεταβατικές διατάξεις κυρώσεων.
- ΠΔ.147/91: Ορισμός Μεσολαβητών -Διαιτητών
- Αρ.1: 20 Διαιτητές

30 Μεσολαβητές Σ' όλη τη χώρα

Αρ.2: Επιλογή μεσολαβητών - διαιτητών

ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Ν. 1387/83: έλεγχος Ομ. Απολύσεων

Αρ.1- Έννοια

Αρ.2- Πεδίο εφαρμογής

Αρ.3- Πληροφόρηση εργ. Από τον εργαδ. Και διαβουλεύσεων

Αρ.4- Εκπρόσωποι εργαζ.

Αρ.5- Διαδικασία ΟΜ. ΑΠ.

Αρ.6- ΑΚΥΡΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ κ.λ.π.

Αρ.9- Καταργείται κάθε αντίθετη διάταξη

75/129/ΕΟΚ: 1983 Περί προσέγγισης τωνομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις.

Τμήμα 1: Ορισμοί και πεδίο εφαρμογής

Τμήμα 2: Διαδικασία διαβουλεύσεων

Τμήμα 3: ΟΜ. ΑΠ.

Τμήμα 4: Τελικές διατάξεις

Προστασία Εργ.

Ν.1483/84: Προστασία και διευκόλυνση των εργ. Με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Γονική άδεια, ανατροφές, ασφαλιστικά επιδόματα, άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτόμενων μελών, άδειες από μειωμένο ωράριο, επίδομα παιδιών, βρεφοπαιδοκομικοί σταθμοί, μετανάστες

Ν. 1568/85: Υγιεινή και ασφάλεια εργαζ.

- Πεδίο εφαρμογής
- Σύσταση επιτροπής υγιεινής - ασφ. Σε επιχ. Με πάνω από 50 άτομα
- Αρμοδιότητες επιτροπής
- Τεχνικός ασφαλείας και Γιατρός επιχ.
- Προσόντα - αρμοδιότητες
- Σύσταση Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφ. Του Υπ. Εργασίας

Π.Δ. 307/86 Προστασία της υγείας των εργαζομένων που εκτίθενται σε ορισμένους χημικούς παράγοντες κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Π.Δ. 294/88 Τεχνικός ασφαλείας και γιατρός εργασίας

Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης, γνώσεις, ειδικότητα κλ.π (βλ. Ν. 1568/85).

Π.Δ. 572/88. Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζ. Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχ. Εγκατάστασης ή τμήματων των εγκαταστάσεων αυτών.

Σκοπός,

ορισμοί,

Ευθύνη του μεταβιβάζοντα

Καταγγελίας σύμβασης εργ.

Προστασία εκπροσώπων εργαζ.

Πληροφόρηση των εργ. Από τα μ?εταβ

Κυρώσεις

Ισχύ

Π.Δ.1/90 Προστασία των διακαιωμάτων των εργ. Σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη.

Σκοπός

Εξασφάλιση εργατικών δικαιωμάτων.

Ν.1915/90: Προστασία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και του κοινωνικού συνόλου (αυτοτέλεια συνδικαλιστικού κινήματος)

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ - ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Ν. 1365/83: ?Κοιν/ση επιχ. Δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας

Ορισμός

Στόχοι

Δομή, ρόλος, τρόπος διοίκησης και λειτουργία κάθε κοιν/επιχ.

Π.Δ. 295/86: Δομή τρόπος διοίκησης και λειτουργία των ΕΛΤΑ.

ΑΣΚΕ, Εργασιακά συμβούλια, Μέθοδοι αύξησης παραγωγικότητας.

Ν.1767/88: ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αρμοδιότητες

Σχέσεις με το συνδικαλιστικό κίνημα

Λειτουργία σημ.

Πληροφόρηση

Π.Δ. 30/88: Όροι και προϋποθέσεις διάθεσης (προαιρετικό) μετοχών Α.Ε. στους εργαζ.

Δικαίωμα αγοράς

Ν. 1877/90: ?

ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

ΑΔΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ:

N. 1346/83: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων.

Αρ. 1: Κανονική άδεια μισθωτών

Αρ. 2: Άδεια εξετάσεων για φοιτητές

Αρ. 4: Μεταφορά αργιών

Αρ. 6: ΑΤΑ

Αρ. 7: Έλεγχος ομαδικών απολύσεων

Αρ.9: Απασχόληση προσώπων με μειωμένες ικανότητες

Αρ. 10: Απασχόληση και εκπαιδευτικό επίδομα μαθητών ΟΑΕΔ

Αρ. 24: Κρατήσεις εισιτηρίων εργατικής εστίας

Αρ. 26: Ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για εργοδότες που απασχολούν αλλοδαπούς χωρίς άδεια εργασίας.

Αρ.29: Χορήγηση διορθωτικού ποσού στους μισθωτούς που αμείβονται με τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων και καθιερώσεων ρήτρα ΑΤΑ των γενικών κατώτατων ορίων και ημερομισθίων όλης της χώρας (Τόμος 39/1983, ΔΕΝ, Τεύχος 94 σελ. 373)

ΑΝΕΡΓΙΑ

1. N. 1836/89: Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης (τόμος 45/1989, τεύχος 1092,σελ629)

2. N.1545/85: Εθνικό σύστημα προστασίας προστασίας από την ανεργία και α΄ διατάξεις (ανατίθενται στον ΟΑΕΔ).

Άρθρο 1. (βλέπε σελ. 17 των σημειώσεων)

Άρθρο 15 (//)

Τόμος 41/1985, ΔΕΝ, Τεύχος 1001 σελ. 633)

3. Ν. 1874/90

ΑΤΑ

1. Ν. 1346/83:

(βλέπε σελίδα 11 των σημειώσεων)

(Τόμος 39/1983, ΔΕΝ, Τεύχος 948 σελ. 373)

2. Ν. 1874/90:

3. Ν. 1837/89: Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις.

Αρ. 1: Πεδίο εφαρμογής

Αρ. 2: Όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης

Αρ. 3: Καλλιτεχνικές και περιφερειακές απασχολήσεις των ανηλίκων

Αρ. 5: Χρονικά όρια εργασίας των ανηλίκων

Αρ.6.: Αμοιβή ανηλίκου

Αρ.7.: Άδειες

Αρ.8: Βιβλιάριο εργασίας

Αρ.9: Τήρηση μητρώου ανηλίκων από τους εργοδότες

Αρ.10: Μητρώο ανηλίκων σε κάθε επιδεώρηση εργασίας

Αρ.11-14: Ιατρική πιστοποίηση κ.λ.π

Αρ.16.: Εργασιακό περιβάλλον - Κίνδυνοι- πρόσληψη

Αρ. 17: Όργανα εφαρμογής

Αρ.18: Ποινικές - Διοικητικές κυρώσεις

Αρ.19: Μεταβατικές διατάξεις

Αρ.22: Έναρξη ισχύος του νόμου

(τόμος 15/1989, ΔΕΝ, Τεύχος 1089 σελ. 459)

ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΜΕ ΣΥΜΒΑΣΗ

ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1. Ν. 1476/84: Διορισμός σε μόνιμες θέσεις εργασίας του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ κ.α.

(Τόμος 40/1984, τεύχος 986, σελ.1035)

2. Π.Δ. 410/88: Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών τοπικής Αυτοδιοίκησης, και των λοιπών ΝΠΔΔ.

Αρ.1: Περιπτώσεις προσλήψεων προσωπικού για έκτακτες ανάγκες

Αρ.3: Ειδικό επιστημονικό προσωπικό

Αρ.4: Τεχνικό και βοηθητικό προσωπικό

(Τόμος 44/1988 ΔΕΝ, 1078, σελ. 1088)

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΟΚΤΗΣΙΑ

N.2121/93: Πνευματική ιδιοκτησία, Συγγενικά δικαιώματα και πολιτιστικά θέματα.

Αρ. 8: Περιουσιακά δικαιώματα.

(Τόμος 49/1993, ΔΕΝ, Τεύχος 1176, σελ.389)

ΛΟΙΠΑ ΘΕΜΑΤΑ

1. **N.1892/90:** Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ 101, τεύχος Α' της 31/7/90).
2. **N.1941/91:** Τροποποίηση διατάξεων του ποινικού κώδικα του κώδικα ποινικής δικονομίας κ.α. (ΦΕΚ 41, τεύχος Α της 18.3.91)
3. **N.2150/93:** Εθνικό ινστιτούτο εργασίας κ.α. διατάξεις (βλέπε σελ. 27) (Τόμος 49/1993, ΔΕΝ, Τεύχος 1183, σελ. 813).

| ΕΥΡΕΤΗΡΙΑ | | ΝΟΜΩΝ | - | ΠΡΟΕΔΡΙΚΩΝ | |
|----------------|------|---------|-------|------------|------|
| ΔΙΑΤΑΓΜΑΤΩΝ... | | | | | |
| ΝΟΜΟΙ | ΕΤΗ | ΛΗΜΜΑ | ΤΟΜΟΣ | ΤΕΥΧΟΣ | ΣΕΛ. |
| 1329 | 1983 | ΔΕΝ | 39 | 951 | 506 |
| 1338 | 1983 | ΔΕΝ | 39 | 951 | 506 |
| 1342 | 1983 | ΦΕΚ/39 | | Α | 581 |
| 1346 | 1983 | ΔΕΝ | 39 | 948 | 373 |
| 1387 | 1983 | ΔΕΝ | 39 | 958 | 857 |
| 1414 | 1984 | ΔΕΝ | 40 | 968 | 150 |
| 1429 | 1984 | ΔΕΝ | 40 | 976 | 570 |
| 1423 | 1984 | ΔΕΝ | 40 | 977 | 616 |
| 1424 | 1984 | ΔΕΝ | 40 | 977 | 618 |
| 1483 | 1984 | ΔΕΝ | 40 | 985 | 984 |
| 1476 | 1984 | ΔΕΝ | 40 | 986 | 1035 |
| 1556 | 1985 | ΔΕΝ | 41 | 1001 | 645 |
| 1568 | 1985 | ΔΕΝ | 41 | 1010 | 1088 |
| 1545 | 1985 | ΔΕΝ | 41 | 1001 | 633 |
| 1576 | 1985 | ΔΕΝ | 42 | 1022 | 465 |
| 1648 | 1986 | ΔΕΝ | 42 | 1034 | 516 |
| 1367 | 1988 | ΔΕΝ | 44 | 1068 | 459 |
| 1387 | 1989 | ΔΕΝ | 45 | 1089 | 629 |
| 1836 | 1989 | ΔΕΝ | 45 | 1092 | 262 |
| 1874 | 1990 | ΔΕΝ | 46 | 1108 | 332 |
| 1876 | 1990 | ΔΕΝ | 46 | 1109 | 332 |
| 1877 | 1990 | ΔΕΝ | 46 | 1110 | 401 |
| 1881 | 1990 | ΔΕΝ | 46 | 1990 | 1111 |
| 1915 | 1990 | ΔΕΝ | 46 | 1125 | 1303 |
| 1975 | 1991 | ΔΕΝ | 48 | 1152 | 261 |
| 2091 | 1992 | ΔΕΝ | 49 | 1170 | 59 |
| 2077 | 1992 | ΦΕΚ/136 | | Α' | 2580 |
| 2121 | 1993 | ΔΕΝ | 49 | 1176 | 389 |
| 2150 | 1993 | ΔΕΝ | 49 | 1183 | 813 |
| 2224 | 1994 | ΦΕΚ/112 | | Α' | 1469 |

| Π.Δ. | ΕΤΗ | ΛΗΜΜΑ | ΤΟΜΟΣ | ΤΕΥΧΟΣ | ΣΕΛΙΔΕΣ |
|------|------|---------|-------|--------|---------|
| 412 | 1985 | ΔΕΝ | 41 | 1007 | 917 |
| 295 | 1986 | ΦΕΚ/133 | | Α΄ | 3013 |
| 307 | 1986 | ΔΕΝ | 42 | 1034 | 1114 |
| 30 | 1988 | ΔΕΝ | 44 | 1063 | 207 |
| 162 | 1988 | ΔΕΝ | 44 | 1068 | 513 |
| 294 | 1988 | ΔΕΝ | 44 | 1074 | 862 |
| 410 | 1988 | ΔΕΝ | 44 | 1078 | 1088 |
| 572 | 1988 | ΔΕΝ | 45 | 1084 | 155 |
| 180 | 1989 | ΔΕΝ | 45 | 1090 | 512 |
| 7 | 1990 | ΔΕΝ | 46 | 1107 | 217 |
| 85 | 1991 | ΔΕΝ | 47 | 1136 | 611 |
| 147 | 1991 | ΔΕΝ | 47 | 1136 | 617 |
| 209 | 1993 | ΦΕΚ/131 | | Α΄ | 1605 |

| ΟΔΗΓΙΑ ΕΟΚ | ΕΤΗ | ΛΗΜΜΑ | ΤΟΜΟΣ | ΤΕΥΧΟΣ | ΣΕΛ. |
|------------|------|-------|-------|--------|------|
| 75/129 | 1983 | ΔΕΝ | 39 | 958 | 860 |
| • 92/85 | 1992 | ΔΕΝ | 50 | 1193 | 114 |

- Οδηγία 92/85 της ΕΟΚ βρίσκεται στον τόμο 50/1994 του ΔΕΝ.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΕΤΜΗΜΕΝΩΝ ΛΕΞΕΩΝ

| | |
|---------|---|
| Ν. | Νόμος |
| Π.Δ | Προεδρικό Διάταγμα |
| Β.Δ | Βασιλικό Διάταγμα |
| Α.Ν | Αναγκαστικός Νόμος |
| Υ.Α | Υπουργική Απόφαση |
| Δ.Σ | Διοικητικό Συμβούλιο |
| Δ.Ε.Ν | Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας |
| Ν.Π.Δ.Δ | Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου |
| Ν.Π.Ι.Δ | Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου |
| Ο.Α.Ε.Δ | Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού |
| Σ.Σ.Ε | Συλλογική Σύμβαση Εργασίας |
| Α.Τ.Α | Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή |

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (1983-1994).
- Επιθεώρηση Εργατικού δικαίου (1983-1994).
- Εργατικό δίκαιο (Αλ. Καρακατσάνης).
- Εργατικό δίκαιο και ατομικές εργασιακές σχέσεις (Ι. Κουκιάδης).
- Νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις (Συμμετοχή και αυτοδιαχείριση) (Λίτσα Νοκολάου - Σμοκοβίτη).
- Νομικό Βήμα (1983-1994).
- Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική (Εφαρμογή - Νομολογία - Ερμηνεία) (Κων/νου Λαναρά).
- Οδηγός για τα δικαιώματα των εργαζομένων (Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθηνών).
- ΦΕΚ(1983-1994).