

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΤΗ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ

ΟΙ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:

- **ΝΑΚΟΥ ΑΘΑΝΑΣΙΑ**
- **ΤΡΟΜΠΟΥΚΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ**
- **ΤΑΝΙΟΥ ΜΑΡΙΝΑ**



ΕΤΟΣ 2000

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΜΕΡΟΣ 1ο

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ

| | |
|--|---------|
| 1.1. Εισαγωγή | Σελ. 7 |
| 1.2. Ο κοινωνικός ρόλος της εργασίας | Σελ. 8 |
| 1.3. Η εργασία στη πρωτόγονη κοινωνία | Σελ. 10 |
| 1.4. Η εργασία στην Δουλοκτητική κοινωνία..... | Σελ. 10 |
| 1.5. Η εργασία στη Φεουδαρχική κοινωνία..... | Σελ. 12 |
| 1.6. Η εργασία στην Καπιταλιστική κοινωνία..... | Σελ. 12 |
| 1.7. Βιομηχανική περίοδος και μισθωτή εργασία..... | Σελ. 14 |
| 1.8. Η εργασιακή σχέση..... | Σελ. 15 |
| 1.9. Οι εργασιακές σχέσεις σαν κλάδος των κοινωνικών επιστη- μών..... | Σελ. 17 |

ΜΕΡΟΣ 2ο

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

| | |
|--|---------|
| 2.1. Το Ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων..... | Σελ. 20 |
| 2.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις..... | Σελ. 21 |

| | |
|---|---------|
| 2.3. Η ισοτιμία στις εργασιακές σχέσεις..... | Σελ. 24 |
| 2.4. Συνταγματικές εγγυήσεις των συμφερόντων των εργαζομένων..... | Σελ. 26 |
| 2.5. Κατάταξη βασικών νόμων την μεταπολιτευτική περίοδο..... | Σελ. 28 |

ΜΕΡΟΣ 3ο

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

| | |
|--|---------|
| 3.1. Χρόνος εργασίας..... | Σελ. 30 |
| 3.2. Η μείωση του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα..... | Σελ. 34 |

ΜΕΡΟΣ 4ο

ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

| | |
|---------------------------------|---------|
| 4.1. Μαύρη αγορά εργασίας | Σελ. 41 |
| 4.2. Εργασία αλλοδαπών | Σελ. 41 |
| 4.3. Ανεργία | Σελ. 45 |
| 4.4. Επιδόματα ανεργίας | Σελ. 45 |

ΜΕΡΟΣ 5ο

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ

| | |
|---|---------|
| 5.1. Εργατικά ατυχήματα | Σελ. 52 |
| 5.2. Δηλωθέντα εργατικά ατυχήματα στο Ι.Κ.Α. | Σελ. 55 |
| 5.3. Βανατηφόρα εργατικά ατυχήματα | Σελ. 58 |

| | |
|--|---------|
| 5.4. Νομαρχιακές επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας..... | Σελ. 60 |
| 5.5. Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία..... | Σελ. 65 |
| 5.5.1. Ιστορικό - Εθνική προϋπάρχουσα νομοθεσία..... | Σελ. 65 |
| 5.5.2. Κοινωνική νομοθεσία - Οδηγία ΠΘΑΙΣΙΟ..... | Σελ. 67 |
| 5.5.3. Εναρμόνιση του εθνικού μας δικαίου με την οδηγία ΠΘΑΙΣΙΟ..... | Σελ. 69 |
| 5.5.4. Υποχρεώσεις τεχνικής και υγειονομικής επιθεώρησης εργασίας..... | Σελ. 98 |

ΜΕΡΟΣ 6ο

ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

| | |
|---|----------|
| 6.1. Εργατική νομοθεσία..... | Σελ. 101 |
| 6.2. Το πρώτο πανελλαδικό εργατικό συνέδριο και η ίδρυση της γενικής συνμοσπονδίας..... | Σελ. 102 |
| 6.3. Γενικά για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις..... | Σελ. 104 |
| 6.3.1. Δομή του συνδικαλιστικού κινήματος..... | Σελ. 106 |
| 6.4. Συνδικαλιστικές οργανώσεις | Σελ. 107 |
| 6.5. Καταχώρηση συνδικαλιστικών οργανώσεων | Σελ. 109 |
| 6.6. Βιβλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων | Σελ. 110 |
| 6.7. Σκοπού συνδικαλιστικών οργανώσεων | Σελ. 111 |
| 6.8. Οικονομική αυτοτέλεια-Πόροι-Εύσηραξη εισφορών.... | Σελ. 112 |
| 6.9. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων και Συνέλευση μελώνΣ. 114 | |
| 6.10. Συνδικαλιστικές ελευθερίες και δικαιώματα ... | Σελ. 117 |
| 6.11. Δημοκρατία στους τόπους εργασίας..... | Σελ. 121 |

ΜΕΡΟΣ 7ο

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

- 7.1. Γυναίκα και Συνδικαλισμός.....Σελ. 125
- 7.1.1. Γιατί βρισκόμαστε εκεί;Σελ. 125
- 7.1.2. Τίποτα δεν είναι όπως παλιά.....Σελ. 126
- 7.1.3. Δεν είναι κυριακάτικος περίπατος.....Σελ. 127
- 7.1.4. Η πολιτική των συνδικάτων για τις γυναίκες.....Σελ. 131
- 7.1.5. Η στάση των γυναικών απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα.....Σελ. 132
- 7.1.6. Η στάση του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις γυναίκες ή ο φόβος από τη γνωριμία φεμινιστριών και συνδικαλιστριών.....Σελ. 134
- 7.1.7. Για τα τμήματα, της επιτροπές και τις ομάδες γυναικών στα συνδικάτα.....Σελ. 136
- 7.1.8. Τι να κάνουμε;.....Σελ. 137

ΜΕΡΟΣ 8ο

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ

- 8.1. Οι πρώτες απεργίες.....Σελ. 140
- 8.2. Δικαίωμα απεργίας.....Σελ. 144
- 8.3. Κύρηξη απεργίας.....Σελ. 146
- 8.4. Προσωπικό ασφαλείας.....Σελ. 148
- 8.5. Απαγόρευση προσλήψεων απεργούσασσών, απαγόρευση ανταπεργίας.....Σελ. 150
- 8.6. Ποινικές διατάξεις.....Σελ. 151

ΜΕΡΟΣ 9ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- 9.1. Η ανεργία στην Ελλάδα Σελ. 153
- 9.2. Τα συμπεράσματα και το μέλλον των εργασιακών σχέ-
σεων Σελ. 154
- 9.3. Συμπεράσματα για την ανεργία..... Σελ. 157

ΜΕΡΟΣ 1^ο

<< Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ >>

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη διάρκεια του 20ού αιώνα και πιο συγκεκριμένα από το 1920 και μετά στα πλαίσια των σύγχρονων δυτικών οικονομιών, και κοινωνιών, οι εργασιακές σχέσεις είναι ένας από τους βασικότερους μηχανισμούς λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων.

Αυτή η πραγματικότητα υλοποιείται και εκφράζεται από την συνεχή δραστηριότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, των ενώσεων, των εργοδοτών και των εκπροσώπων της πολιτείας. Η επιστημονική έρευνα αυτού του σημαντικού θέματος είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη στην χώρα μας, εκτός από ορισμένες δημοσιεύσεις νομικού κυρίως και ιστορικού περιεχομένου, ενώ ακόμη και ο όρος "εργασιακές σχέσεις" ήταν άγνωστος πριν από μερικά χρόνια.

Έτσι λοιπόν η ελληνική βιβλιογραφία που σχετίζεται με τα θέματα των εργασιακών σχέσεων είναι εξαιρετικά περιορισμένη με αποτέλεσμα η παρούσα εργασία να περιοριστεί σε λίγα κύρια θέματα:

Ιδιαίτερα τονίζονται οι οικονομικοί και ιστορικοπολιτικοί παράγοντες οι οποίοι αποτέλεσαν τους κύριους μοχλούς κίνησης για την γέννηση και εξέλιξη του ελληνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων, όπως και των συστημάτων των δυτικών κοινωνιών. (1)

Η εργασία λοιπόν είναι η λειτουργία ανάμεσα στον άνθρωπο και τη φύση, μια λειτουργία όπου ο άνθρωπος μέσω της ύλης του της πράξης ευκολύνει, ρυθμίζει και ελέγχει την ανταλλαγή της ύλης με την φύση.

(1) ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ-ΑΡΣΕΝΗΣ Κ. ΠΡΩΤΟΠΑΠΠΑΣ ΚΑΒΑΛΑ 1988 . ΕΚΤΥΠΩΣΗ Τ.Ε.Ι. ΚΑΒΑΛΑΣ ΣΕΛ. 3

Έτσι η εργασία αποτελεί μία σκόπιμη δραστηριότητα για την δημιουργία χρήσιμων αξιών : ιδιοποίηση της φύσης για την ικανοποίηση ανθρωπίνων αναγκών , κοινή διαδικασία για την ανταλλαγή της ύλης ανάμεσα στον άνθρωπο και τη φύση, αιώνιο φυσικό όρα της ανθρώπινης ζωής εξίσου κοινό σε όλες τις κοινωνικές μορφές της. (1)

Ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο άνθρωπος ως εργαζόμενος μπορεί και μεταβάλλει τη φύση σύμφωνα με τις ανάγκες και τους σκοπούς του και ταυτόχρονα μεταβάλλει και τον εαυτό του.

Δημιουργεί τον εαυτό του με τρόπο τέτοιο, ώστε η εργασία να μη μένει απλά μία "αρετή" αλλά να γίνεται ο πρώτος βασικός όρος κάθε ανθρώπινης ζωής και μάλιστα σε τέτοιο βαθμό , που με μία ορισμένη έννοια μπορούμε να πούμε ότι η εργασία δημιούργησε τον ίδιο τον άνθρωπο. (2)

Η εργασία σαν ενεργητική και σκόπιμη διαδικασία ανταλλαγής της ύλης με τη φύση αποτελεί την προϋπόθεση της ανθρώπινης κοινωνίας σ' όλες της , τις μορφές . Αυτή είναι δυνατή μόνο μέσα στη κοινωνία και κάθε κοινωνία είναι το αποτέλεσμα της αμοιβαίας δράσης των ανθρώπων. Εξάλλου η κοινωνία δεν είναι μία απλή συνάθροιση ατόμων αλλά εκφράζει το σύνολο των σχέσεων που υπάρχουν ανάμεσα στα άτομα.

Η εργασία ταυτόχρονα με την παραγωγική διαδικασία είναι και διαδικασία κατανάλωσης της ανθρώπινης εργατικής δύναμης. Είναι δηλαδή η εργασία το αποτέλεσμα της χρήσης της ανθρώπινης εργατικής δύναμης ή με άλλα λόγια είναι η εξωτερικεύση της εργατικής δύναμης. (3)

(1) Κ. ΜΑΡΞ " Ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ "

(2) F. ENGELS-K. ΜΑΡΞ " Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ " 1985
ΣΤΟΧΑΣΤΗΣ ΑΘΗΝΑ ΣΕΛ. 50

(3) Κ. ΜΑΡΞ " ΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ " 1ος ΤΟΜΟΣ ΕΚΔ. ΑΝΑΞΙΜΑΝΔΡΟΣ
ΑΘΗΝΑ 1954 ΣΕΛ. 279

Πέγοντας εργατική δύναμη εννοούμε το σύνολο των σωματι-
κών και των πνευματικών ικανοτήτων που χρησιμοποιεί ο άνθ-
ρωπος στην διαδικασία της παραγωγής . Μ' αυτήν την έννοια η
εργατική δύναμη ταυτίζεται με την εργασία , αυτό όμως που
έχει σημασία για την έρευνα της κοινωνικής φύσης της εργα-
σίας και της εργασιακής σχέσης δεν είναι η εργασία σαν απλή
κατηγορία , σαν γενική ανθρώπινη δραστηριότητα, αλλά η μορφή
που πήρε αυτή στο πλαίσιο της καπιταλιστικής ανάπτυξης ,
δηλαδή η εργατική δύναμη - εμπόρευμα . Η εργατική δύναμη σαν
εμπόρευμα είναι μία ιστορική κατηγορία η οποία γεννιέται
και υπάρχει μαζί με τον καπιταλισμό . Η εμφάνιση της ανθρώπι-
νης εργατικής δύναμης στην αγορά καθώς και η συσσώρευση του
πλούτου των μέσων παραγωγής και του χρήματος στα χέρια μιας
μειοψηφίας , η εργατική δύναμη σαν υλική βάση της εκμεταλλευ-
σης και της οικονομικής και άρα και της πολιτικής εξουσίας
της αστικής τάξης , χαρακτηρίζουν την ιστορικό - κοινωνική
διαδικασία της γέννησης του καπιταλισμού. (1)

Έτσι για να γίνει καλύτερα κατανοητή η κοινωνική φύση
και ο χαρακτήρας της εργασίας και άρα και των εργασιακών
σχέσεων στις σημερινές δυτικές καπιταλιστικές κοινωνίες γίν-
νεται απαραίτητη μία ιστορική αναδρομή στους κοινωνικούς
σχηματισμούς πριν από τον καπιταλισμό - πρωτόγονη κοινωνία,
δουλοκτητική και φεουδαρχική κοινωνία - ώστε να φανούν τα
ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων και η σχέση
τους με τον αντίστοιχο κοινωνικό - οικονομικό σχηματισμό
μέσα στον οποίο αυτές γεννήθηκαν και αναπτύχθηκαν.

(1) Κ. ΜΑΡΞ " Ο ΑΝΘΡΩΠΟΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ "

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΓΟΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Στην πρωτόγονη ή προκλασική κοινωνία η πολύ μικρή και υποτυπώδης ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων επέτρεπε μόνο την κοινωνική ιδιοκτησία στα μέσα παραγωγής. Χαρακτηριστικό είναι ότι η εργατική δύναμη του ανθρώπου δεν είναι εμπόρευμα και άρα η εργασία του ανθρώπου δεν είναι μισθωτή εργασία.

Οι παραγωγικές και άλλες κοινωνικές σχέσεις δεν έχουν εκμεταλλευτικό χαρακτήρα αλλά γεννιούνται και αναπτύσσονται στη βάση της αμοιβαίας συνεργασίας και αλληλοβοήθειας των μελών της πρωτόγονης κοινότητας, αν και σιγά - σιγά με την εμφάνιση της ατομικής και ομαδικής ιδιοκτησίας γεννιούνται οι πρώτες κοινωνικές και οικονομικές διαφορές και ανισότητες ανάμεσα στα μέλη της κοινωνίας. (1)

Πόσο όμως της ανυπαρξίας κράτους και νομικού συστήματος δηλαδή ανυπαρξίας κανόνων δικαίου, σ' αυτό του είδους την κοινωνία, οι εργασιακές σχέσεις δεν μπορούν ακόμη να εκφραστούν νομικά, δεν έχουν ακόμη μετατραπεί σε νομικές εργασιακές σχέσεις. (2)

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΔΟΥΛΟΚΤΗΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Η κοινωνία αυτή είναι η πρώτη στα πλαίσια της οποίας θεμελιώνεται η ολοκληρωτική εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης των δούλων και η απόλυτη υποταγή τους στα αφεντικά τους δουλοκτήτες.

Η κοινωνία αυτή εμφανίζεται με την εξαφάνιση της πρωτόγονης κοινωνίας, την εμφάνιση της ατομικής ιδιοκτησίας και με την διακρίσής της σε ανταγωνιστικές τάξεις - εκμεταλ-

(1) Κ. ΜΑΡΞ "ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΕΦΑΛΑΙΟ" ΣΕΛ. 160. Η ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΣΤΟΧΑΣΤΗΣ 1985 ΑΘΗΝΑ. ΕΚΔ. ΘΕΜΕΛΙΟ 1984.

(2) Α. ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ " ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΓΕΝΝΗΣΗ ΚΑΙ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ "

λευτές και εκμεταλλευόμενοι - διάκριση που είχε ταυτόχρονα σαν αίτιο και αποτέλεσμα την εμφάνιση και τελικά την επεκράτηση της ατομικής ιδιοκτησίας.

Άμεση συνέπεια του τελευταίου αυτού γεγονότος είναι ότι ο δούλος δεν μπορεί να εμφανιστεί σαν υποκείμενο δικαίου και γι' αυτό η σχέση μεταξύ του δούλου και του δουλοκτήτη δεν είναι και δεν μπορεί να εκφραστεί σαν νομική σχέση. Αν και υπήρχε νομική δυνατότητα ορισμένων κατηγοριών "ελεύθερων" πολιτών στην Ασία, Αρχαία Ρώμη, Ελλάδα και αλλού, να μισθώνουν την εργασία τους, εν τούτοις θα ήταν δύσκολο να αναζητήσουμε στη σχέση αυτή νομικό περιεχόμενο γιατί απλά η εργασία του ανθρώπου δεν μπορούσε ακόμη να εμφανιστεί και σαν νομικό φαινόμενο. (1)

Το ίδιο συμβαίνει και με την εργασία των δούλων που ήταν η κύρια παραγωγική δύναμη γιατί ανάμεσα στον δούλο και στον κύριό του δεν κλείνεται καμιά εμπορική συναλλαγή και δεν γίνονται κανενός είδους πράξεις πώλησης και αγοράς. Όλη η εργασία φαίνεται να παραχωρείται σαν χάρισμα. (2)

Στην παραγωγή η οποία βασίζεται στη δουλεία, όπου το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού ικανοποιεί με την εργασία του άμεσα το μεγαλύτερο μέρος των αναγκών είναι πολύ περιορισμένος ο κύκλος της κυκλοφορίας και της ανταλλαγής και δεν λαμβάνεται καθόλου ο δούλος σαν συναλλασσόμενος. (2)

(1) Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΝ ΙΣΤΟΡΙΚΟ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ -
Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗ. 1983 ΕΚΔ. ΣΑΚΟΥΛΑ ΘΕΣ/ΝΙΚΗ (ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ-
ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ) ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΕΛ. 5

(2) ΠΡΟΚΑΠΙΤΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΙ - Κ. ΜΑΡΞ
Ε. ΧΟΒΣΒΑΥΝ - ΕΚΔ. ΚΑΛΒΟΣ 1983 ΣΕΛ. 56 ΑΘΗΝΑ

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗ ΦΕΟΥΔΑΡΧΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Και εδώ η εργασία και οι κοινωνικές εργασιακές σχέσεις παρουσιάζουν τα ίδια σχεδόν χαρακτηριστικά. Αν και η δουλεία έπαψε σιγά-σιγά να υπάρχει σαν κοινωνικός θεσμός, οι άμεσοι παραγωγοί, χωρικοί και δουλοπάροικοι συνέχισαν να βρίσκονται κάτω από την οικονομική πίεση και την εξάρτηση των φεουδαρχών, των οποίων την γη καλλιεργούσαν. Βάση των παραγωγικών σχέσεων αποτελούσε η ιδιοκτησία του φεουδάρχη στο φέουδο. Η σχέση του δουλοπάροικου με το φέουδο και του φεουδάρχη δεν θεμελιωνόταν σε καμιά συμφωνία για την μίσθωση εργασίας. Ήταν μία σχέση ταξικής υποταγής κληρονομικού χαρακτήρα.

Από την άλλη πλευρά στις πόλεις και κωμοπόλεις άρχισαν να δημιουργούνται οι πρώτες συντεχνίες (1) στις οποίες οι σχέσεις εργασίας ρυθμιζόνταν από συντεχνιακό καταστατικό, το οποίο χωρίς να κάνει μια ουσιαστική πρόοδο στην κοινωνική και οικονομική κατάσταση των εργαζομένων, τους έδινε σιγά-σιγά κάποια δικαιώματα.

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Οι πρωταρχικές ιστορικές μορφές της καπιταλιστικής παραγωγής εμφανίζονται με την αποχώρηση του μεμονομένου χειρωνακτα από το φέουδο και με τη δημιουργία εργαστηρίων στα οποία τώρα χρησιμοποιούνται εργαλεία του χεριού και μεγάλος

(1) ΜΙΣΘΟΣ, ΤΙΜΗ ΚΑΙ ΚΕΡΔΟΣ - Κ. ΜΑΡΞ, 1921. ΕΚΔ. ΘΕΜΕΛΙΟ 1984 ΑΘΗΝΑ ΣΕΛ. 63

αριθμός μισθωτών.

Η χειροτεχνία εμφανίζεται εκεί όπου υπάρχει μαζική παραγωγή για εξαγωγή, μέσω του θαλάσσιου και χερσαίου εμπορίου και με αφετηρία τα πρώτα εμπορικά κέντρα. Η δράση ενός μεγαλύτερου αριθμού εργατών στο ίδιο χρονικό διάστημα, στον ίδιο χώρο για την παραγωγή του ίδιου εμπορεύματος κάτω από τις διαταγές του ίδιου εργοδότη αποτελεί ιστορικά το σημείο αφετηρίας της καπιταλιστικής παραγωγής. Στην απλή αυτή καπιταλιστική συνεργασία γεννιέται για πρώτη φορά η αντιφατική ενότητα ανάμεσα στη διαδικασία της εργασίας και την διαδικασία της καπιταλιστικής αξιοποίησης.

Εδώ αρχίζει να διαμορφώνεται ο μισθωτός εργάτης εδώ παρατηρείται σε πρώτη φάση η γέννηση της υπεραξίας καθώς και η γέννηση της κύριας καπιταλιστικής αντίθεσης - αντίφασης : της κοινωνικής παραγωγής από την μία πλευρά και της ατομικής καπιταλιστικής ιδιοποίησης από την άλλη.

Το στάδιο της μανουφακτούρας (manufacture) το οποίο είναι η ανώτερη μορφή συντεχνιακής εργασίας. Χαρακτηρίζει ειδική περίοδο στην ανάπτυξη της καπιταλιστικής παραγωγής διαρκεί από τον 16ο μέχρι τα τέλη του 18ου αιώνα και παρατηρείται κυρίως στην Αγγλία και την Ολλανδία, λόγω της μετατόπισης του κέντρου του παγκοσμίου εμπορίου μέσω των μεγάλων γεωγραφικών ανακαλύψεων στις αρχές του 16ου αιώνα. (1)

Το στάδιο της μανουφακτούρας είναι το στάδιο του καπιταλισμού που προηγήθηκε των μηχανών. Βασίζεται στον καταμε-

(1) ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ - Α. ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ, ΑΘΗΝΑ ΕΚΔ. ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΩΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 1984.

ρισμό της εργασίας που αρχίζει να μπαίνει στο εσωτερικό των εργοστασίων της εποχής εκείνης. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται στην αρχή μια μικρή και αργότερα μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργασίας η οποία αναπτύσσεται σε βάρος της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Ο μεμονωμένος εργάτης δεν υπάρχει πλέον σαν αυτόνομη παραγωγική δύναμη αλλά μόνο σαν μέλος του συνολικού εργάτη.

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΚΑΙ ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στο στάδιο των μηχανών και της μεγάλης βιομηχανίας η κοινωνικοποίηση της παραγωγής, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, η αυξανόμενη υποταγή της εργασίας στο κεφάλαιο και η αντίθεση ανάμεσα στον κοινωνικό χαρακτήρα της παραγωγής και της ατομικής καπιταλιστικής ιδιοποίησης έφτασαν στην πλήρη τους ανάπτυξη.

Μέχρι την εμφάνιση της μηχανικής παραγωγής δεν υπήρχαν ακόμη μεγάλα κεφάλαια και πλαταιά στρώματα από μισθωτούς εργάτες. Με την εμφάνιση των μικρών εργοστασίων μετατράπηκαν οι πρώτες μεγάλες βιομηχανίες σε πραγματική βάση της εθνικής οικονομίας, επιταχύνθηκε η καταστροφή και εξαφάνιση των μικροπαραγωγών και παγιώθηκαν οι ταξικές αντιθέσεις επειδή διασπάσθηκε η κοινωνία όλο και πιο πολύ σε δύο μεγάλα εχθρικά στρατόπεδα, σε δύο μεγάλες, άμεσα αντιμέτωπες τάξεις: την αστική τάξη (bourgeoisie) και την εργατική τάξη (proletariat). (1)

Έτσι η εργασία και η εργασιακή σχέση πάψει να είναι μό-

(1) ΤΟ ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΟ ΜΑΝΙΦΕΣΤΟ - ΜΑΡΞ - ΕΝΓΕΛΣ
ΕΚΔ. ΗΡΩΔΑΝΟΣ 1975 ΑΘΗΝΑ ΣΕΛ. 59

νο μια κοινωνική δραστηριότητα και αρχίζει να γίνεται αντικείμενο νομικού διακανονισμού και να ρυθμίζεται με την ελεύθερη βούληση των ουσιαστικά άνωτων μερών και αργότερα με νομοθετικές ρυθμίσεις και επεμβάσεις του κράτους.

Και τελικά αυτό που ενδιαφέρει είναι η μισθωτή εργασία ολόκληρης της εργατικής τάξης, η οποία στην ανταλλαγή της εργασίας της με το κεφάλαιο και τα άλλα μέσα παραγωγής συντελεί στην αύξηση του κεφαλαίου, στην " αυτομεγένθυσή " του.

Η ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ

Εργασιακή σχέση ή σχέση εργασίας, είναι η σχέση που δημιουργείται ανάμεσα στους ανθρώπους, κατά την οποία ο μισθωτής προσφέρει άμεσα και κατά ορισμένο τρόπο την εργασία του (εργατική δύναμη) στον εργοδότη και κάτοχο του κεφαλαίου, είτε αυτός είναι άτομο, είτε ομάδα ατόμων, είτε τελικά το ίδιο το κράτος.

Σαν σχέση που γεννιέται στην παραγωγική διαδικασία η εργασιακή σχέση είναι επίσης παραγωγική σχέση, παρουσιάζεται δηλαδή σαν αποτέλεσμα της διαδικασίας παραγωγής και αξιοποίησης. (1)

Τέλος η εργασιακή σχέση είναι και κοινωνική σχέση. Υπάρχει και αναγνωρίζεται σαν τέτοια στα πλαίσια ενός συγκεκριμένης κοινωνίας. Από τη στιγμή δε που αυτή η κοινωνική - παραγωγική σχέση γίνεται και αντικείμενο νομικής ρύθμισης και διακανονισμού, τότε μετατρέπεται και σε νομική σχέση και αυτό γιατί το δίκαιο δεν είναι τίποτα άλλο παρά μέσο ρύθμι-

μύσης και επικοινωνίας των αποσυνδεδεμένων κοινωνικών σχέσεων. (1)

Αυτή η δεύτερη φύση, η νομική έκφραση και λειτουργία της εργασιακής σχέσης, μελετάται από τους θεωρητικούς του εργατικού δικαίου, ενώ αντίθετα παραβλέπεται η πρώτη φύση της εργασιακής σχέσης, δηλαδή η κοινωνική - παραγωγική που είναι και η σημαντικότερη γιατί απ' αυτή εξαρτάται η φύση και ο χαρακτήρας της νομικής.

Αυτό διότι κάθε κοινωνία ξεκινά από συγκεκριμένες παραγωγικές σχέσεις την οικονομική της υποδομή, επάνω στην οποία υψώνεται το νομικό και πολιτικό οικοδόμημα - οικονομικές, πολιτικές, φιλοσοφικές, θρησκευτικές ιδέες απόψεις σχέσεις κλπ.

Κατ' επέκταση και οι σχέσεις που δημιουργούνται στην κοινωνική διαδικασία της εργασίας - οι εργασιακές σχέσεις - σαν κοινωνικές και παραγωγικές διακρίνονται και χαρακτηρίζονται επομένως από το σύστημα ιδιοκτησίας στα βασικά μέσα παραγωγής, που υπάρχει σε μία κοινωνία.

Από αυτό το σύστημα ιδιοκτησίας εξαρτάται τελικά η κοινωνική φύση και ο χαρακτήρας τους.

Αυτές δε οι εργασιακές σχέσεις δεν είναι στατικές κοινωνικές σχέσεις αντίθετα σαν ένα μέρος του συνόλου των κοινωνικών σχέσεων που ισχύουν σε μία κοινωνία διαρκώς εξελίσσονται και μεταβάλλονται " γιατί η σημερινή κοινωνία δεν είναι στέρεο κρύσταλλο, αλλά ένας οργανισμός που υπόκειται σε αλλαγή και που βρίσκεται διαρκώς σε πορεία αλλαγής ". (1)

(1) ΜΑΡΞΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟ - Ε. ΠΑΣΟΥΚΑΝΙΣ. ΕΚΔ. ΟΔΥΣΣΕΑΣ ΑΘΗΝΑ 1977 ΣΕΛ. 92

(2) ΔΙΑΠΛΕΧΤΑ ΕΡΓΑ - Κ. ΜΑΡΞ - ENGELS. ΑΘΗΝΑ ΕΚΔ. ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ 1964 2ος ΤΟΜΟΣ ΣΕΛ. 193

Η εργασιακή σχέση σαν παραγωγική σχέση , παρακολουθεί και εξαρτάται από τον μετασχηματισμό και την εξέλιξη των παραγωγικών και γενικά των ιδιοκτησιακών σχέσεων , γιατί ακριβώς ο χαρακτήρας της εξαρτάται άμεσα από το αν τα μέσα παραγωγής βρίσκονται στα χέρια ολόκληρης της κοινωνίας , του κράτους , μιάς κοινωνικής τάξης ή μερικών μόνο ατόμων.

Έτσι λοιπόν σαν πρωταρχική , κοινωνική και παραγωγική σχέση, η εργασιακή σχέση πέρασε από ορισμένα στάδια εξέλιξης και ανάπτυξης της ιδιοκτησίας και των κοινωνικών θεσμών , που γεννήθηκαν και αναπτύχθηκαν στους διάφορους κοινωνικό-οικονομικούς σχηματισμούς.

Η αρχαία κοινωνία , η φεουδαρχική κοινωνία , η αστική κοινωνία αποτελούν τέτοιους σχηματισμούς όπως είδαμε τέτοια σύνολα παραγωγικών , κοινωνικών σχέσεων το καθένα από τα οποία χαρακτηρίζει ταυτόχρονα μια ιδιαίτερη βαθμίδα εξέλιξης στην ιστορία της ανθρωπότητας.

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΑΝ ΚΛΑΔΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων έχει σαν αντικείμενο την εκτίμηση των παραγόντων εκείνων που καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων. Αφορά κάθε πλευρά των επισήμων και ανεπισήμων σχέσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και το κράτος και ερευνά τους όρους εργασίας που ισχύουν σε μία οικονομική εκμετάλλευση-ιδιωτική ή κρατική - που απασχολεί εργαζόμενους με καθεστώς εξαρτημένης εργασίας.

Έτσι τα θέματα που ερευνούν οι εργασιακές σχέσεις είναι

οι συνδικαλιστικές οργανώσεις , οι εργοδοτικοί σύνδεσμοι , οι εκπρόσωποι του κράτους , οι εργατικοί θεσμοί , οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και κυρίως οι τυπικοί και άτυποι όροι εργασίας.

Οι εργασιακές σχέσεις σαν ξεχωριστός κλάδος των κοινωνικών επιστημών σταπλαύσια των καπιταλιστικών οικονομιών, συνδέονται δε με τις αντιλήψεις σχετικά με την ύπαρξη πολυκεντρικών κοινωνιών.

Συναφείς επιστημονικοί κλάδοι θεωρούνται η οικονομική της εργασίας , η βιομηχανική κοινωνιολογία , η βιομηχανική ψυχολογία , το εργατικό δίκαιο κ.α. Αποτελούν επίσης , οι εργασιακές σχέσεις , σημείο επαφής , όπου συναντώνται άλλες κοινωνικές επιστήμες κυρίως όπως η οικονομική , η πολιτική, η κοινωνιολογία και το δίκαιο.

Ο χαρακτηρισμός πάντως των εργασιακών σχέσεων σαν θέματος διακλαδικού , δεν σημαίνει ότι αποτελεί και περίληψη των κλάδων με τους οποίους σχετίζεται. (1)

Αυτό γιατί οι εργασιακές σχέσεις έχουν στενότερους και ταυτόχρονα ευρύτερους ορίζοντες δράσης από τους κλάδους αυτούς , δηλαδή την οικονομική της εργασίας , τη βιομηχανική κοινωνιολογία και ψυχολογία , καθώς και το εργατικό δίκαιο.

Έχουν στενότερους ορίζοντες γιατί αυτοί οι κλάδοι ενδιαφέρονται για την εξήγηση και ορισμένων άλλων φαινομένων που έχουν σχέση με τους όρους εργασίας , αλλά και ευρύτερους γιατί κανένας άλλος κλάδος δεν ενδιαφέρεται ούτε και μπορεί να εξηγήσει όλες τις πλευρές των κανόνων εργασίας.

(1) " ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ " - Θ. ΚΑΤΣΑΝΕΒΑΣ 1983
ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΓΡ/ΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ (ΚΕΠΕ) ΑΘΗΝΑ
ΤΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

ΜΕΡΟΣ 2^ο

<< ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ >>

ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ

ΣΧΕΣΕΩΝ

Όπως και στην περίπτωση άλλων χωρών, το ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων αντανακλά την οικονομική και πολιτική ιστορία της χώρας. Βασικός άξονας της εξέλιξης του θεωρείται πως είναι η ισχύς και η αποδοτικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, που επηρεάζει ανάλογα τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και άρα και το γενικότερο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Δεν θα πρέπει πάντως να παραβλέπεται το γεγονός ότι από το 1974 και μετά (μεταπολίτευση) το πολιτικό καθεστώς είναι σχετικά ευνοϊκό για τη λειτουργία εργατικών σωματείων, αντίθετα η οικονομική κρίση που άρχισε γύρω στο 1973 -δεύτερη ενεργειακή παγκόσμια κρίση- και η επελθούσα ύφεση της οικονομίας είναι αρνητική.

Το σύνταγμα του 1975 παρουσιάζει πάντως ιδιαίτερη σημασία για τις εργασιακές σχέσεις. Θεμελιώδη εργατικά δικαιώματα καταχυρώνονται ρητά για πρώτη φορά και τερματίζεται η αβεβαιότητα ως προς την συνταγματική προστασία της εργασίας και του συνδικαλισμού.

Παράλληλα παρέχεται αρκετή ευχέρεια για μελλοντική προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στις σύγχρονες εξελίξεις της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας. (1)

(1) "ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ" ΑΡΣΕΝΗΣ Κ. ΠΡΩΤΟΠΑΠΑΣ ΚΑΒΑΛΑ 1988 ΣΕΛ. 35 .

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Ο αυξανόμενος ρόλος του κράτους στα θέματα εργασίας αντανακλάται στην προοδευτική αύξηση των υπηρεσιών και αυτόνομων οργανισμών που είναι επιφορτισμένοι με το σχεδιασμό και την άσκηση κοινωνικής πολιτικής σε θέματα εργασίας, με την εποπτεία και τον έλεγχο για την εφαρμογή της και με τη μεσολάβηση για την άρση συγκρούσεων. Ειδικότερα :

- 1) Το Υπουργείο εργασίας που ιδρύθηκε για πρώτη φορά το 1935 και διέπεται από το νόμο 400/1976 και το π.δ. 1156/1977. Έχει σαν βάση της διάρθρωσής του, το χωρισμό των υπηρεσιών σε κεντρικές υπηρεσίες και σε εξωτερικές υπηρεσίες. Οι κεντρικές υπηρεσίες διαιρούνται σε γενικές διευθύνσεις. Η μία είναι η γενική διεύθυνση εργασίας που υποδιαιρείται σε πολλές διευθύνσεις με ξεχωριστό αντικείμενο : για τους όρους εργασίας, τις συλλογικές σχέσεις, απασχόληση κ. τ. λ. (1)

Η άλλη είναι η γενική επιθεώρηση εργασίας που αποτελείται από την διεύθυνση οργάνωσης των επιθεωρήσεων εργασίας και το Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας - Κ.Υ.Α.Ε. - . Οι περιφερειακές υπηρεσίες, περιλαμβάνουν διευθύνσεις επιθεώρησης ή γραφεία επιθεώρησης σε επίπεδο νομαρχιακό και επιθεωρήσεις εργασίας, τμήματα απασχόλησης και μονάδες τεχνικής επιθεώρησης εργασίας.

(άρθρο 24, π.δ. 1156/1977)

Ιδιαίτερα θα ήρπει να σταθούμε στο ρόλο της επιθεώρησης εργασίας που είναι πρωταρχικής σημασίας για τη

(1) " ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ " -Γ.ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ. 2ο ΚΕΦ. ΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΕΛ. 135. ΕΚΔ. ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ ΒΕΣ/ΝΙΚΗ 1981.

λειτουργία της σχέσης εργασίας . Ο ρόλος αυτός συνιστάται :

- α) στον έλεγχο στους τρόπους εργασίας για την σωστή εφαρμογή της νομοθεσίας , με δικαίωμα υποβολής μηνύσεων.
- β) στη συμμετοχή στη διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας.
- γ) σε διάφορες διοικητικές εργασίες όπως παροχή άδειας νυχτερινής εργασίας για τις γυναίκες , για υπερωρίες , εξαμηνιαίος έλεγχος κατάστασης προσωπικού κ.τ.λ. Έχει αποστολή προληπτική και κατασταλτική , καθοδηγητική και πληροφωριστική.

Δυστυχώς η απορρόφηση της σε διοικητικής φύσης δουλειά δεν επιτρέπει την απόδοσή της , στην κατά κυριολεξία κοινωνική της αποστολή. Επισημαίνεται κυρίως η ανάγκη για τη διαμόρφωση δύο κατηγοριών επιθεωρητών.

Η μία θα περιλαμβάνει τους τεχνικούς επιθεωρητές με αρμοδιότητα σε θέματα νομοθεσίας που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια εργασίας.

Η άλλη θα περιλαμβάνει τους κοινωνικούς επιθεωρητές , με αρμοδιότητα τον έλεγχο εφαρμογής της προστατευτικής νομοθεσίας . Τέλος βασική αναγκαία προϋπόθεση για την αποτελεσματική εφαρμογή του έργου τους είναι η εξασφάλιση της ανεξαρτησίας τους κατά το πρότυπο της δικαστικής λειτουργίας.

- 2) Αυτόνομοι φορείς κάτω από την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας . Σημαντική θέση στους φορείς κοινωνικής πολιτικής κατέχουν και οι διάφοροι αυτόνομοι οργανισμοί

που υπάγονται στην εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας ανάμεσα στους οποίους οι κυριότεροι είναι :

- α) Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ν.δ. 212/1969) σχετικός με την πολιτική απασχόλησης .
- β) Ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας που ιδρύθηκε το 1935 (ν.5284 α.ν. 665/1937) και διέπεται από το βασικό σήμερα νόμο 678/1977 με σκοπό : την πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη των μισθωτών και των οικογενειών τους , την ανάπτυξη της ομαδικής οργάνωσης και δράσης των μισθωτών . Επίσης την ενίσχυση της έρευνας μελέτης και προαγωγής του δικαίου της εργασίας και της επιστήμης της κοινωνικής πολιτικής.

Ο Ο.Ε.Κ. χρηματοδοτείται κυρίως από εισφορές των ίδιων των εργαζομένων και των εργοδοτών . Η εισφορά είναι ίση προς το 0,25% στις κάθε είδους αποδοχές των μισθωτών που υπάγονται στην ασφάλιση κατά του κινδύνου της ανεργίας . Ισόσημη είναι και η εισφορά των εργοδοτών . (ν. 678/1977)

Στους πόρους της Εργατικής Εστίας ανήκουν επίσης η εισφορά υπέρ του Ο.Α.Ε.Δ. , τα έσοδα του κράτους από χρηματικές ποινές και πρόστιμα για παράβαση ποινικών διατάξεων εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, τα έσοδα από πρόστιμα που επιβάλλουν οι εργοδότες για πειθαρχικούς λόγους.

- γ) Ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ν.δ. 2963/1954) όπως τροποποιήθηκε μέχρι σήμερα ν.435/1976 με σκοπό την παροχή κατοικίας στους εργάτες και υπαλλήλους . Οι προϋποθέσεις παροχής δανείων αυτοστεγάσης ή κα-

τοικίας καθορίζονται με κανονισμό περί εγκρίσεως " προϋποθέσεων παραχής κατοικίας και δανείων υπό Ο.Ε.Κ. (απ. Υπ.Εργ. 30727/1971) " .

Χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό και από κρατήσεις στους μισθούς των μισθωτών (1 %) .

Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Για τις εργασιακές σχέσεις η αρχή της ισότητας έχει πολλή χρησιμότητα . Σε σχέση με το εργατικό δίκαιο η αρχή της ισότητας παρουσιάζει και ένα πρόσθετο ενδιαφέρον . Το εργατικό δίκαιο αποτελεί τον πρώτο κλάδο δικαίου όπου διαμορφώθηκε μία αντίστοιχη αρχή ιδιωτικού δικαίου . Η αρχή της ίσης μεταχείρισης από τον εργοδότη για τους εργαζομένους στην ίδια εκμετάλλευση . Η γενική συνταγματική επιταγή της ισότητας συμπληρώνεται από την ειδικότερη αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών που διατυπώνεται στις νέες διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 4 με μεταβατική περίοδο που έληξε στις 31/12/1982 στην οποία αναφέρεται στο δικαίωμα της αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας .

Η προσθήκη μιάς ειδικής μνείας για την ισότητα των δύο φύλων κρίθηκε αναγκαία γιατί κάτω από το καθεστώς του προηγούμενου συντάγματος , παρά το γεγονός ότι η άνιση μεταχείριση των δύο φύλων κατέληξε να υπόκειται σε έλεγχο , οι δυσμενείς διαφοροποιημένης μεταχείρισης με αποκλειστικό κριτήριο το φύλο ήταν αρκετά μεγάλες .

Διαφοροποιημένη μεταχείριση συγχωρούνταν όχι μόνο για λόγους βιολογικούς αλλά και λόγους λειτουργικούς - οικονο-

απόψε ή κοινωνικούς .

Παρό κατέληξε σε άνωθεν νομική μεταχείριση της γυναίκας στις θιστικές σχέσεις με κύριο τμήμα τις οικογενειακές , τις συναλλαγές ειδικότερα που καθιστούσε μειονεκτική τη θέση της στην επαγγελματική δράση είτε αυτή αναφερόταν στο εμπόριο , είτε στις σχέσεις με το δημόσιο.

Με τις νέες διατάξεις ένα νέο δικαίωμα δημιουργείται το δικαίωμα στην ισότητα των δύο φύλων με ταυτόχρονη αναβάθμιση του κριτηρίου του φύλου σαν μέσου διάφορης νομικής μεταχείρισης ως αυθαίρετου , όπως ακριβώς συνέβαινε προηγούμενα με το κριτήριο του πολιτικού φρονήματος ή της θρησκείας.

Εδώ αποκτάει σημασία η σύνδεση με την ανθρωποκεντρική αξία , γιατί γίνεται σαφές ότι δεν συμβιβάζεται με το νομικό μας σύστημα η υποβάθμιση της αξίας του ανθρώπου από το φύλο στο οποίο ανήκει.

Σήμερα εξαιρέσεις στην ίση μεταχείριση δηλαδή διαφοροποίηση του περιεχομένου δικαιωμάτων και υποχρεώσεων συγχωρούνται με την προϋπόθεση ότι οφείλονται σε λόγους βιολογικούς που επιβάλλουν ειδική ρύθμιση σε κάθε φύλο και τους λόγους εκείνους που διευκολύνουν την οικονομική και κοινωνική εξέλιξη των γυναικών με τους άνδρες γιατί τέτοια μέτρα οδηγούν στην εξέλιξη των άνδρων. (1)

Έτσι η ειδική προστατευτική εργατική νομοθεσία για τις γυναίκες κατά βάση δεν θίγεται , κυρίως αυτή που συνδέεται με τη μητρότητα - προστασία μητρότητας , διευκολύνσεις στην εργαζόμενη μητέρα - γιατί για τις υπόλοιπες ρυθμίσεις η σύγχρονη τάση είναι η κατάργηση τους , (π.χ. η μέριμνα για την νυχτερινή εργασία) με το επιχείρημα ότι διατηρούν

(1) Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ " ΣΥΝΘΕΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ " ΣΕΛ. 250
ΕΚΔ. ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 1983.

αυτοπροβλεπόμενα (την άνιση σε βάρος της γυναίκας μεταχείριση που έχει είναι πιο σκόπιμη η αντικατάστασή τους με μέτρα που θα μεγάλωναν την ισοτιμία ευκαιριών . Με το πνεύμα αυτό αντιμετωπίζονται βασικά την ισοτιμία των φύλων στις εργασιακές σχέσεις ο νόμος 1414/1984.

Επίσης η οδηγία της Ε.Ο.Κ. της 09/02/1976 βοηθά στην ολοκλήρωση του πλαισίου αυτού για τις εργασιακές σχέσεις η οποία περιλαμβάνει :

- α) στην ισοτιμία στις ευκαιρότητες προσλήψεων .
 - β) στην ισοτιμία στην επιλογή των θέσεων .
 - γ) στην ισοτιμία στις προαγωγές και γενικότερα στην επαγγελματική εξέλιξη .
 - δ) στην ισοτιμία όσον αφορά τις αποδοχές .
- (Για την ισοτιμία στις εργασιακές σχέσεις γίνεται λόγος αναλυτικότερα στο κεφάλαιο 7.1.5)

ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η προστασία της εργασίας σε μία κοινωνία που η μεγάλη ανάπτυξη των ανθρώπων προσφέρει εξαρτημένη εργασία και αναλύεται περισσότερο από το 1/3 του 24ώρου στο βωμό της , απαιτεί θεμελιώδη εγγύηση , κάτω που συνήθως διαφεύγει από την προσοχή των συνταγματολόγων.

Η προστασία της εργασίας έχει συνήθως δύο όψεις την εξασφάλιση της ελεύθερης προσφοράς της και την εξασφάλιση των αναγκαίων εξουσιών στο φορέα της . Δηλαδή το δικαίωμα εργασίας.

Ανάλογα με τον κοινωνικό συσχετισμό και το πολιτικό σύστημα , άλλοτε προστατεύεται η μία , άλλοτε γίνεται έμφαση

στη δεύτερη (σοσιαλιστικά καθεστώτα) και άλλοτε γίνεται προσπάθεια κάλυψης και των δύο μορφών εξασφάλισης , που δεν είναι οπωσδήποτε συμπληρωματικές μεταξύ τους, γιατί μερικές καλύπτουν αντιθέτως η μία την άλλη. (1)

Αποφασιστικό ρόλο στο όλο σύστημα προστασίας παίζουν η κατοχύρωση της ιερότητας στις εργασιακές σχέσεις , η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου - εξουσιαστική παρενόχληση - και η κατοχύρωση των συνδικαλιστικών του ελευθεριών.

Με τον νόμο 2079/1962 και το ν.δ. διάταγμα 9221/1961 αντίστοιχα κατοχυρώνεται το δικαίωμα για την ελεύθερη επιλογή της πηχής εργασίας και για την ελεύθερη αλλαγή της.

Προληπτικές ή και νομοθετικές παρεμβάσεις που αποδύσσουν την ελεύθερη ανάληψη και την ελεύθερη αλλαγή της εργασίας θεωρούνται αντιουσιαστικές , γιατί οδηγούν στη δημιουργία ανισορροπίας στην προσφορά εργασίας.

Από την σκοπιά της συλλογικής διάστασης η κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας , σημαίνει την κατοχύρωση του δικαιώματος για συλλογική διαπραγμάτευση σε θέματα πολιτικής απασχόλησης και την υποστήριξη της με απεργία, η οποία αποσκοπεί στην προσφορότερη κύρωση για τις παραλείψεις τέτοιου είδους.

Η απεργία δεν είναι μόνο νόμιμο μέσο για την κατάκτηση δικαιωμάτων, αποτελεί συγχρόνως και κύρωση για το μη σεβασμό των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων . Σε επίπεδο εκμετάλλευσης, η συλλογική όψη του δικαιώματος εργασίας εκφράζεται με την

(1) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΚΔ. ΣΑΚΚΟΥΛΑ ΒΕΣ/ΝΙΚΗ 1984 ΣΕΛ. 74

ανακουσμένη σφραγματική κατοχύρωση της συλλογικής εκπρο-
σώπησης των συμφερόντων του προσωπικού (συμφέροντα εργασίας)
και την διεύθυνση της εκμετάλλευσης.

Κατάταξη βασικών εργατικών νόμων την
μεταπολιτευτική περίοδο

- 1) Περὶ " ομαδικών απολύσεων " ν. 1379/83.
- 2) Περὶ " αδειών μετά αποδοχών " σύμφωνα με τις εθνικές
γενικές συλλογικές συμβάσεις που κηρώθηκαν με τον
νόμο 1389/83.
- 3) Περὶ " δώρων εορτών " ο ν. 1982/1980.
- 4) ν. Δ.Κ.Θ. /1982 " Περὶ εργασίας γυναικῶν και ανηλίκων. "
- 5) ν. 433/1976 " Περὶ τροποποιήσεως και συμπληρώσεως
ενῶς διατάξεων εργατικών τίνων νόμων, και ρυθμίσεως
συναφῶν θεμάτων. "
- 6) ν.δ. 1937/1971 " Περὶ χρονικών ὁρίων λειτουργίας
κίταστημάτων και εργασίας προσωπικού αυτών. "
- 7) ν. 1982/1980 " Περὶ τροποποιήσεως , αντικαταστάσεως
και συμπληρώσεως διατάξεων τίνων ενῶς εργατικών νό-
μων και ρυθμίσεως συναφῶν θεμάτων. " (1)

(1) " ΒΑΣΙΚΟΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ " ΓΙΑΝΝΗΣ Δ. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ
ΕΚΔ. ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΣ ΘΕΣ/ΝΙΚΗ 1983 ΣΕΛ. 11-13.

ΜΕΡΟΣ 3^ο

<< ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ >>

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανθρώπινη δύναμη ως ενέργεια μετριέται με το χρόνο και η ανθρώπινη αντοχή είναι πεπερασμένη . Συνεπώς , αν ληφθεί υπόψη ότι οι οικονομικές ανάγκες του ανθρώπου είναι απεριόριστες , η συνεχής προσπάθεια , είτε με τη θέλησή του , προκειμένου ν' αποκτήσει περισσότερα χρήματα , είτε με την πίεση του εργοδότη , θα οδηγούσε τον εργαζόμενο σε εξάντληση και θα έθετε σε κίνδυνο την υγεία και την ψυχική του ισορροπία . Γι' αυτό και ένα από τα πρώτα μέτρα κοινωνικής πολιτικής των κρατών ήταν η καθιέρωση και αυστηρή τήρηση των χρονικών ορίων εργασίας . Ενδεικτικό είναι ότι από πολύ νωρίς , ήδη από το 1919 , ψηφίστηκε με πρωτοβουλία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας διεθνής σύμβαση για τα ανώτατα χρονικά όρια εργασίας .

Με τον όρο χρονικά όρια εργασίας νοούμε τη διάρκεια της ημερησίας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου . Σαν ώρες ημερησίας εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές , χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας . Πάντως δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη, καθώς και η αναγκαστική απομάκρυνση από την εργασία λόγω καταφανούς κινδύνου . Για ελαφρό πρόγευμα επιτρέπεται , μόνο μια διακοπή, η οποία δεν πρέπει να υπερβαίνει τη μισή ώρα .

Το συνολικό ανώτατο ωράριο ημερησίας και εβδομαδιαίας απασχόλησης έχει οριστεί με νόμο του 1932 σε 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα . Το ενδιαφέρον της πολιτείας για την χρονική διάρκεια της εργασίας χρονολογείται από τα πρώτα βήματα της ιστορίας του εργατικού δικαίου . Η μείωση

του χρόνου εργασίας επιβλήθηκε διαδοχικά και σταδιακά σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων και βέβαια δεν υπάρχει ένα κοινό ωράριο για όλους τους εργαζόμενους .

Έτσι λοιπόν για της βιομηχανίες και τις βιοτεχνίες έχουν καθιερωθεί το οκτώωρο για ημερήσια εργασία των 48 ωρών την εβδομάδα . Το ίδιο ισχύει για τους υπαλλήλους γραφείων και για τους μισθωτούς των εμπορικών καταστημάτων. Έχει υποστεί όμως βαθειά αλλαγή από τις εθνικές γενικές συλλογικές σύμβασεις εργασίας , με τις οποίες από το 1975 μέχρι πρόσφατα επιτεύχθηκε σπουδαία μείωση του χρόνου εργασίας , χωρίς να αγγεί η αρχή του 8 ωρου ως βάση , πέρα από την οποία ο χρόνος εργασίας θεωρείται υπερωρία .

Η μείωση του χρόνου εργασίας έγινε σταδιακά με αφετηρία την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας του 1975 (που κυρώθηκε με τον νόμο 133/1975) με την οποία μειώθηκε ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε 45 ώρες. Με την νέα ρύθμιση ο χρόνος της εβδομαδιαίας εργασίας μειώθηκε από τη 01/01/1984 σε 40 ώρες εβδομαδιαίως και παράλληλα για πρώτη φορά κατανέμεται για τη βιομηχανία σε 5 μέρες . Ανάλογη ρύθμιση θα ακολουθήσει για τη βιοτεχνία και το εμπόριο . Μέχρι τη νέα ρύθμιση ισχύει για τους κλάδους αυτούς η απόφαση του Δευτεροβάθμιου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου (Δ.Δ.Δ.Δ.) Αθηνών με αρ. 1/1982 που προβλέπει εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας 41 ώρες .

Η μείωση του χρόνου εργασίας έγινε χωρίς μείωση της αμοιβής γι' αυτό εξακολουθεί να οφείλεται η ίδια αμοιβή και μάλιστα ανεξάρτητα αν η συμβατική αμοιβή ήταν μεγαλύτερη από την νόμιμη . (1)

(1) MANCHENER. HANDBUCH ARBEITSRECHT, MUNCHEN 1985 Σελ. 20

Ακόμη υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων που δεν υπόκεινται σε χρονικά όρια εργασίας, όπως είναι οι γεωργοί μισθωτού, οι διευθύνοντες υπάλληλοι κλπ. δηλαδή πρόκειται για εξαιρέσεις.

Ήδη όμως με την πρακτική των συλλογικών συμβάσεων εργασίας το ανώτατο όριο εργασίας έχει μειωθεί στις 40 ώρες την εβδομάδα, ενώ για τους υπαλλήλους των Τραπεζών, έχει ορισθεί στις 38 ώρες και 20 λεπτά. Οι απασχολούμενοι στο Δημόσιο και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ακολουθούν το ωράριο των μονύμων δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι εργάζονται 37 1/2 ώρες την εβδομάδα.

Η εργασία εκείνη που παρέχεται πέρα από το εβδομαδιαίο ωράριο που έχει καθορισθεί συμβατικά για κάθε κατηγορία μισθωτών, το οποίο σήμερα ανέρχεται γενικά σε 40 ώρες και μέχρι να συμπληρωθεί το καθορισμένο από το νόμο ωράριο εργασίας που συνήθως ανέρχεται σε 48 ώρες την εβδομάδα νοείται υπεραργασία. Έτσι, όταν οι εργοδότες απασχολούν τους μισθωτούς πάνω από το προβλεπόμενο ωράριο της εβδομαδιαίας εργασίας τους, όπως έχουν από το νόμο δικαίωμα, τότε υποχρεούνται να καταβάλλουν για την επί πλέον αυτή εργασία συμπληρωματική αμοιβή.

Σήμερα με τις νέες ρυθμίσεις θεωρείται για τις επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας ότι η υπέρβαση του ωραρίου που καθορίζεται με τις παρακάτω διατητητικές αποφάσεις του 1975, 1979, 1982 και 1983 μέχρι την συμπλήρωση του ανώτατου επιτρεπόμενου ορίου εργασίας αποτελεί υπεραργασία και προβλέπεται πρόσθετη αμοιβή και προσαύξηση δηλαδή από 01/01/1984

για κάθε ώρα πέρα από τις 40 ώρες το αντίστοιχο ωρομίσθιο και η προσαύξηση 25% . Η προσαύξηση αυτή καταβάλλεται τόσο για αυτούς που απασχολούνται επί 6 ημέρες την εβδομάδα , όσο και για αυτούς που απασχολούνται με 5νθήμερο .

Ενδέχεται οι ανωτέρω ώρες της υπεργασίας των μισθωτών να συμπέσουν στα όρια της νυκτερινής εργασίας, σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρέσιμης εορτής . Στην περίπτωση αυτή οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν εκτός το ωρομίσθιο και τις ελαυτού προσαυξήσεις που αναφέραμε , και τις προσαυξήσεις 25% και 75% που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία για την νυκτερινή εργασία και την εργασία σε Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές .

Η αξίωση όμως για την αμοιβή της υπεργασίας διατηρείται μόνον εφόσον ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας σε περίοδο οκτώ εβδομάδων υπερβαίνει τον αριθμό των νέων ωρών εβδομαδιαίας εργασίας δηλαδή σήμερα τις 40 ώρες για τη βιομηχανία. Διαφορετικά η υπέρβαση του ωραρίου , ημερησίου ή εβδομαδιαίου , γίνεται χωρίς πρόσθετη αμοιβή . (2)

(2) SCHAUB MONACHO 1987, ARBEITSRECHTSHANDBUCH Σελ. 30 .

Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Το γενικό συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει η μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας είναι ότι η μείωση του εργασιμου χρόνου χωρίς μείωση των μισθών μπορεί να πραγματοποιηθεί στην Ελληνική οικονομία υπό ορισμένες όμως προϋποθέσεις και ότι για την εξασφάλιση αυτών των προϋποθέσεων θα πρέπει να υπάρχει συμφωνία μακροπρόθεσμης ισχύος μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών και του κράτους .

Διαπιστώνεται κατ' αρχήν ότι σήμερα το ζήτημα της μείωσης του χρόνου εργασίας έχει τεθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση , όχι μόνο από συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή από αρκετές μεγάλες επιχειρήσεις , ενώ λαμβάνεται πλέον υπόψη από το σχεδιασμό κυβερνήσεων όπως της Γαλλίας και του Βελγίου. Ενώ από την άλλη μεριά έχουν πλέον συγκεντρωθεί πολλές επιστημονικές επεξεργασίες που υποστηρίζουν πως το μέλλον της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας , εξαρτάται σε καθοριστικό βαθμό από τη δραστική μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας .

Υπενθυμίζεται πως όταν το 1976 η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων έχει θέσει το ζήτημα των 35 ωρών , το ζήτημα αυτό είχε ήδη υλοποιηθεί σε 12 κλάδους της Γερμανικής οικονομίας , ενώ έχει υπάρξει και σε άλλες χώρες σημαντική μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας , σε 37 ώρες στη Δανία και στη Βρεταννική μεταλλουργία , 37,5 ώρες στη Νορβηγία , 38 ώρες στην Ολλανδία και σε διάφορους κλάδους της Βελγικής οικονομίας , 39 ώρες στη Γαλλία κλπ.

Μία δεύτερη σημαντική τάση , η οποία διαπιστώνεται είναι

ότι από τη δεκαετία το 1980 πολλαπλασιάζονται οι μορφές ελαστικοποίησης της εργασίας, με ποικιλία ατομικών ρυθμών εργασίας, συνολικών ωρών εργασίας και διάφορες βάρδιες. Παράλληλα, εμφανίζονται διάφορες μορφές κανόνων πρόσληψης και απασχόλησης, σ'ότι αφορά τη διάρκεια (μερική απασχόληση, βραχυχρόνια και άλλες μορφές πρόσκαιρης απασχόλησης), σε ελαστικό ωράριο εργασίας ή τον υπολογισμό των ετήσιων ωρών.

Η μελέτη των περισσότερων μακροχρόνιων εξελίξεων επιβεβαιώνει, ότι η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας αποτέλεσε έναν σημαντικό παράγοντα αύξησης της απασχόλησης και επομένως μείωσης της ανεργίας, ενώ πραγματοποιήθηκε πάντοτε χωρίς μείωση αποδοχών ή μάλλον σε περιόδους σημαντικών αυξήσεων των μισθών. Παρά το γεγονός ότι οι εξελίξεις στον τομέα των ωραρίων είναι πολύμορφες και διαφορετικές, τα συνδικάτα των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβάλλουν σήμερα με έναν ενιαίο τρόπο το αίτημα της μείωσης των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στις 35 ώρες.

Εξετάζοντας τη σχέση που μπορεί να υπάρχει ανάμεσα στο χρόνο εργασίας και την απασχόληση, η μελέτη της Γ.Σ.Ε.Ε. διαπιστώνεται κατ'αρχήν ότι η υποκατάσταση εργασίας από μηχανικό εξοπλισμό είναι στην Ελλάδα ένας μόνιμος παράγοντας μείωσης της απασχόλησης από το 1984 και μετά. Επισημαίνεται όμως ότι από την άλλη μεριά είναι σημαντική μετά το 1989 η μείωση της απασχόλησης που οφείλεται στην αύξηση του χρόνου εργασίας. Ειδικότερα δε ότι οι εξελίξεις στο χρόνο εργασίας φέρουν ένα μέρος της ευθύνης για τη μεγάλη μείωση της απασχόλησης στη βιομηχανία.

Σε ότι αφορά τη σύγκριση του εργασιμου χρόνου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, αποδεικνύεται ότι η διαφορά μεταξύ της ετήσιας διάρκειας της εργασίας στην ελληνική βιομηχανία και την αντίστοιχη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει διευρυνθεί ενώ ανερχόταν σε 16 ώρες το 1987, έχει φθάσει σήμερα τις 50 ώρες. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην αύξηση των πραγματικών εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στη χώρα κατά την περίοδο 1981-1987, άρχισαν και πάλι να αυξάνονται. Έτσι, ενώ το 1987 ήταν στις 38 ώρες, πλησιάζουν σήμερα τις 41 ώρες.

Η μελέτη της Γ.Σ.Ε.Ε. ασχολείται στη συνέχεια με την ανάλυση των επιπτώσεων, που μπορεί να έχει η μείωση του χρόνου εργασίας στις τιμές των προϊόντων όταν επιδιώκεται να διατηρείται σταθερή η μάζα των κερδών, ώστε να μην θιγεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Σε περιπτώσεις όπου θα απαιτηθεί η επιθετική μείωση του εργασιμου χρόνου, δηλαδή η επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανολογικών εγκαταστάσεων και η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, μεγάλη σημασία έχει η βούληση και η ικανότητα της επιχείρησης να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ενός τέτοιου εγχειρήματος.

Εξίσου σημαντική, διαπιστώνεται η μελέτη, πρέπει να θεωρείται και η συναίνεση των εργαζομένων στις αλλαγές που θα απαιτηθούν σε σχέση με τα ωράρια, την παραγωγικότητα της εργασίας και την αποτελεσματική αναδιοργάνωση της εργασίας οδηγούμαστε επομένως στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή του μέτρου δεν έχει νόημα παρά μόνο αν πραγματοποιηθεί μέσα σε συνθήκες συνεργασίας επιχείρησης-εργαζομένων, άρα και συνηχούς κοινωνικής διαπραγμάτευσης, όχι μόνο σε κεντρικό

επίπεδο μεταξύ Γ.Σ.Ε.Ε. - Σ.Ε.Β. , αλλά και σε επίπεδο επι-
χειρήσης . Επομένως σε επιχειρήσεις όπου δεν υπάρχει συνδι-
καλιστική εκπροσώπηση , θα πρέπει η εργοδοτική πλευρά να
δαχθεί την εγκαθίδρυση νέων συλλογικών μορφών εκπροσώπησης
των εργαζομένων .

Διαπιστώνεται επίσης ότι σε πολλές περιπτώσεις η επιτυχία
του μέτρου απαιτεί τη μετατροπή στην πολιτική της επιχει-
ρήσης προς την κατεύθυνση της κατάκτησης μεγαλύτερων μερι-
δίων αγοράς . Είναι γεγονός , σημειώνεται , ότι οι επιχει-
ρήσεις που ακολουθούν μία πολιτική μεγιστοποίησης του βρα-
χυπρόθεσμου κέρδους έχουν τις μικρότερες πιθανότητες να αν-
τέξουν το βάρος μίας μείωσης του χρόνου εργασίας . Επομένως,
μπορεί να ασκηθεί με αυτό τον τρόπο μία εκουγχρονιστική
πίεση όπως λ.χ. με την πολιτική της σκληρής δραχμής επί των
ξεπερασμένων αντιλήψεων ως προς τη διοίκηση των επιχειρή-
σεων .

Η μελέτη της Γ.Σ.Ε.Ε. , αναφερόμενη και στη διεθνή επί του
θέματος βιβλιογραφία , επισημαίνεται ότι η μείωση του χρόνου
εργασίας χωρίς μείωση της ανταγωνιστικότητας απαιτεί τον
ενεργητικό ρόλο του κράτους , διότι οι αποφάσεις του επιδ-
ρουν σε μία σειρά μεταβλητές του κόστους παραγωγής . Χρειά-
ζεται κατ' αρχήν μία αύξηση της εσωτερικής και της εξωτερι-
κής ζήτησης που απευθύνεται στα ελληνικά προϊόντα . Η κρα-
τική πολιτική θα έπρεπε να εξασφαλίσει επομένως :

- α) μεγαλύτερους ρυθμούς μεγένθυσης του Α.Ε.Π. και
- β) μία ρεαλιστική συναλλαγματική πολιτική .

Υποβοηθητικοί παράγοντες για τους οποίους η κρατική πα-
ρέμβαση θεωρείται μεγάλης σημασίας είναι η μείωση των τιμο-

λογίων των Δ.Ε.Κ.Ο. για τις ενδιάμεσες καταναλώσεις των επιχειρήσεων καθώς και η μείωση των χρηματοοικονομικών εξόδων . Θα έπρεπε επομένως να υπάρξει μία συνεπής και αποτελεσματική πολιτική εκσυγχρονισμού των δημοσίων επιχειρήσεων, καθώς και μία πολιτική μείωσης των πραγματικών επιτοκίων .

Κεντρική σημασία για την επιτυχία του εγχειρήματος της αύξησης της απασχόλησης μέσω του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των μισθών και χωρίς να θιγεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, καταλήγει η μελέτη , έχει επιθετική εφαρμογή του μέτρου . Η αναδιοργάνωση του εργασιμου χρόνου που γίνεται εφικτή με την εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας και η ευελιξία που προσφέρει στην χρησιμοποίηση των ανθρώπινων πόρων , καθιστούν δυνατή την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του μηχανολογικού εξοπλισμού δηλαδή την εντατικότερη χρήση του πάγιου κεφαλαίου .

Η παθητική εφαρμογή του μέτρου χωρίς δηλαδή αναδιοργάνωση της εργασίας , εκτιμάται ότι μπορεί να εφαρμοστεί χωρίς να θίξει την ανταγωνιστικότητα , στις επιχειρήσεις εκείνες ή τους κλάδους που έχουν προχωρήσει σε συνεχή λειτουργία των πάγιων εγκαταστάσεων τους , και έχουν ως εκ τούτου μετατρέψει τους μισθούς σε ένα μικρό μόνο μέρος του συνολικού τους κόστους και στις επιχειρήσεις και τους κλάδους σε υψηλή κερδοφορία .

Οι συντάκτες της μελέτης της Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρούν τέλος ότι μπορεί να αποτελέσει τη βάση για τη έναρξη του διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με τη μείωση του χρόνου εργασίας , μέσω κατ' αρχήν της σύστασης κοινής ομάδας μελέτης των επιπτώσεων της δραστηκής μείωσης

του χρόνου εργασίας στην απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση.

Συμπεράσματα της πρώτης μελέτης που έγινε στη χώρα μας, από το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε., σχετικά με το επίμαχο ζήτημα της μείωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. (1)

(1) ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε., 1988

ΜΕΡΟΣ 4^ο

<< ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ >>

**ΜΑΥΡΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΠΟΔΑΤΩΝ**

Η εργασία των Αλλοδαπών στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, γιατί υπάρχουν διάφοροι περιορισμοί σχετικά με την πρόσληψη και την απασχόλησή τους .

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 13 του ν.4310/1922 και άρ.16 του ν.5288/1931 απαγορεύεται στους αλλοδαπούς γενικά , ανεξαρτήτως ηλικίας , να ασκήσουν οποιοδήποτε επάγγελμα ή να αναλάβουν κάθε είδος εργασία , εάν δεν είναι εφοδιασμένοι προηγουμένως με άδεια εργασίας και μάλιστα ειδικά για ορισμένο εργοδότη .

Η χορήγηση της ανωτέρω άδειας εργασίας υπάγεται στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας ή των Υπηρεσιών που ορίζονται απ'αυτό, ανάλογα με την τοπική αρμοδιότητα και μετά από σύμφωνη γνώμη του Υπουργείου Δημόσιας Τάξεως . Τονίζεται ότι το Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας δεν χορηγεί στους αλλοδαπούς κάρτα τοποθετήσεως σε οποιαδήποτε εργασία , έστω και αν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας , εάν δεν αναγράφεται σ'αυτή συγκεκριμένα το ονοματεπώνυμο του εργοδότη στον οποίο πρόκειται να ασχοληθούν .

Πάντως οι ανωτέρω άδειες εργασίας των αλλοδαπών χορηγούνται για ορισμένη χρονική διάρκεια και οπωσδήποτε πριν από την ανάληψη εργασίας . Επομένως η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με αλλοδαπό είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου .

Η ανωτέρω απαγόρευση αφορά όλους τους αλλοδαπούς , ανεξάρτητα από τον τόπο προελεύσεως , με εξαίρεση τους υπηκόους κρατών που είναι μέλη της Ε.Ο.Κ. , την ηλικία , το φύλο κλπ. και άσχετα αν πρόκειται να ασχοληθούν σαν υπάλληλοι , εργα-

τοτεχνύτες ή υπηρετικό προσωπικό .

Κάθε εργοδότης που σκοπεύει να μετακαλέσει από το εξωτερικό αλλοδαπό για εργασία , οφείλει να υποβάλλει προηγουμένως έγγραφη αίτηση , προκειμένου μιν για την περιφέρεια της τέως Διοικήσεως Πρωτεύουσας στην Υπηρεσία Εργασίας Πρωτεύουσας του Υπουργείου Εργασίας , προκειμένου δε για τις λοιπές περιφέρειες της χώρας στο Τμήμα Εργασίας της Νομαρχίας του τόπου της απασχολήσεως .

Στην ανωτέρω αίτηση του εργοδότη πρέπει να αναφέρονται με λεπτομέρειες και σαφήνεια το είδος της εργασίας την οποία πρόκειται να αναλάβει ο αλλοδαπός , ο χρόνος που πρόκειται να διαρκέσει αυτή , καθώς και τα ατομικά στοιχεία του αλλοδαπού .

Στη συνέχεια η αρμόδια τοπική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας αφού εξετάσει τους τομείς αρμοδιότητάς της , τις τοπικές συνθήκες εργασίας , τις ανειλημμένες υποχρεώσεις της χώρας από διεθνείς συμβάσεις κλπ. και μετά από σύμφωνη γνώμη του Υπουργείου Δημοσίας Τάξεως , χορηγεί τελικά την άδεια μετακλήσεως .

Παράλληλα ο αλλοδαπός που εισέρχεται στην Ελλάδα με κανονική μετάκληση , οφείλει προτού να αναλάβει οποιαδήποτε εργασία , να παρουσιαστεί στην αρμόδια Τοπική Αστυνομική Αρχή και να υποβάλει αίτηση , για να του χορηγηθεί άδεια παραμονής και εργασίας. Και η μίν άδεια παραμονής χορηγείται από την οικεία Αστυνομική Αρχή , η δε αίτηση για την άδεια εργασίας , αποστέλλεται στην αρμόδια περιφερειακή Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας , στην οποία γνωρίζεται και ο χρόνος που λήγει η άδεια παραμονής , για να εκδόσει τη σχετική

άδεια εργασίας .

Εάν αλλοδαπός που βρίσκεται στην Ελλάδα με άδεια προσωρινής διανομής, επιθυμεί να εφοδιαστεί για πρώτη φορά με άδεια εργασίας , οφείλει να υποβάλει σχετική αίτηση στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή , η οποία θα συνοδεύεται και με βεβαίωση του εργοδότη ο οποίος επιθυμεί να τον προσλάβει στην επιχείρησή του .

Στη συνέχεια η Αστυνομική Αρχή υποβάλλει την ανωτέρω αίτηση στο Υπουργείο Δημοσίας Τάξεως το οποίο εφόσον συμφωνήσει διαβιβάζει αυτή στην κατά τόπο αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας , με επισημείωση στο σχετικό έγγραφο για το χρόνο που λήγει η άδεια παραμονής , την οποία χορήγησε στον αλλοδαπό. Μετά ταύτα η αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας αφού εξετάσει τις υφιστάμενες στην περιοχή της συνθήκες αγοράς εργασίας , τις ανειλημμένες από διεθνείς συμβάσεις υποχρεώσεις της χώρας κλπ. χορηγεί ακολούθως την άδεια εργασίας στον αλλοδαπό .

Κατά εξαίρεση σε επείγουσες περιπτώσεις , λ.χ. όταν πρόκειται για επιδιόρθωση βλάβης σε μηχανήματα , συσκευές ή βιομηχανίες και μεταλλεία χωρίς άδεια . Η απασχόληση όμως αυτή πρέπει οπωσδήποτε να ανακοινωθεί μέσα σε 48 ώρες στην οικεία Επιθεώρησης Εργασίας (Α.Ν. 448/1968) .

Και στην περίπτωση αυτή, για τη χορήγηση άδειας εργασίας άδειας εργασίας σε αλλοδαπούς τεχνικούς που αφικνούνται για επείγουσες ανάγκες και εφόσον η παραμονή τους είναι μικρής διάρκειας , μέχρι 3 μήνες απαιτείται να υποβάλλει ο εργοδότης τους σχετική αίτηση στην κατά τόπο αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας , μέσα σε προθέσμια 48 ωρών . Στο χρο-

νικό αυτό διάστημα ο αλλοδαπός έχει υποχρέωση να παρουσιαστεί στο κέντρο Αλλοδαπών και να υποβάλει δήλωση για την άφιξή του, με σκοπό να του χορηγηθεί άδεια παραμονής.

Από 01/01/1988 ισχύει η εφαρμογή της ελεύθερης διακινήσεως των εργαζομένων στη χώρα μας και στις χώρες της Ε.Ο.Κ. Έτσι δεν απαιτείται πλέον άδεια εργασίας για τους κοινοτικούς υπήκοους και τα μέλη της οικογένειάς τους συζύγους και τέκνα κάτω των 21 ετών, αλλά μόνο άδεια διαμονής, η οποία περιλαμβάνει και το δικαίωμα της εργασίας.

Η είσοδος στην Ελλάδα των ανωτέρω προσώπων επιτρέπεται, με απλή επίδειξη του διαβατηρίου που ισχύει ή εθνικού δελτίου ταυτότητας. Δεν επιβάλλεται θεώρηση ή άλλη ισοδύναμη υποχρέωση, εκτός αν πρόκειται για τα μέλη της οικογένειάς τους, τα οποία δεν έχουν την ιθαγένεια Κράτους Μέλους της Ε.Ο.Κ. Στα πρόσωπα αυτά παρέχεται κάθε διευκόλυνση για τη λήψη των αναγκαίων θεωρήσεων, που χορηγούνται ατελώς.

Παράλληλα η έξοδος από την Ελλάδα επιτρέπεται με απλή επίδειξη του εθνικού δελτίου ταυτότητας ή του διαβατηρίου, έστω και αν έχει λήξει η ισχύς του, χωρίς να επιβάλλεται θεώρηση εξόδου.

Η χρονική διάρκεια που ισχύει η άδεια εργασίας των αλλοδαπών είναι κατά κανόνα ενός έτους. Μπορεί δε αυτή να παταθεί, εφόσον οι συνθήκες της αγοράς εργασίας επιτρέπουν την παράταση ή συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις όπως λ.χ. ανάγκη περατώσεως του έργου για την εκτέλεση του οποίου προσλήφθηκε ο αλλοδαπός. Νοείται βέβαια ότι υπάρχουν περιπτώσεις όπου η ισχύς της άδειας είναι μικρότερη του έτους όπως συμβαίνει όταν μετακαλούνται αλλοδαποί για εργασία.

ολίγων ημερών ή μηνών για την εγκατάσταση μηχανημάτων ή προκειμένου για καλλιτέχνες .

Για την έκδοση νέας άδειας εργασίας , όταν υπάρχει απώλεια ή φθορά της αρχικής και εφόσον αυτή ακόμα ισχύει , πρέπει ο αλλοδαπός να υποβάλλει αίτηση απευθείας στην αρμόδια Υπηρεσία που χορήγησε την αρχική άδεια , μαζί με την κατεστραμμένη άδεια . Όταν δε πρόκειται για απώλεια της άδειας πρέπει να υποβάλει και αντίγραφο της δηλώσεως απώλειας ενώπιον του Αστυνομικού Τμήματος της κατοικίας του αλλοδαπού .

Οι εργοδότες που απασχολούν στην εργασία τους αλλοδαπούς οι οποίοι δεν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας , τιμωρούνται με φυλάκιση τουλάχιστον 3 μηνών και χρηματική ποινή τριάντα χιλιάδων δραχμών . Σε περίπτωση υποτροπής επιβάλλεται στον εργοδότη φυλάκιση τουλάχιστον 4 μηνών . (1)

ΑΝΕΡΓΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ασφάλιση κατά του κινδύνου της ανεργίας καλύπτει την περίπτωση απώλειας του εργατικού εισοδήματος των μισθωτών , όταν λυθεί η σχέση εργασίας τους από τον εργοδότη και αδυνατούν να βρουν άλλη εργασία . Ο κλάδος ανεργίας υπάγεται σήμερα στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) , ο οποίος χειρίζεται τα ζητήματα που αφορούν την ασφάλιση και την καταβολή του επιδόματος ανεργίας .

Στην ασφάλιση ανεργίας υπάγονται τα πρόσωπα που παρέχουν έναντι αμοιβής και κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία,

(1) (Άρθρο 26 παρ.2 ν.1346/1983)

με σχέση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου και εφόσον βέβαια απασχολούνται σε περιοχές όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση ανεργίας. Απαιτείται επίσης να είναι ασφαλισμένα για τον κλάδο ασθένειας στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλο Οργανισμό Ασφαλίσεως . (1)

Οι μισθωτοί που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις ασφαλιζονται για ανεργία , άσχετα εάν απασχολούνται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου ή και σ' αυτό το Δημόσιο ακόμα .

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου εξαιρούνται από την ασφάλιση ανεργίας τα εξής πρόσωπα :

- α) Οι ανήλικοι μέχρι 15 ετών και οι μαθητές - τεχνίτες
- β) Οι σύζυγοι , οι γονείς και τὰ τέκνα , εφόσον απασχολούνται σε εκμεταλλεύσεις που ασκούνται από το σύζυγο , πατέρα ή τέκνο .
- γ) Οι συνταξιούχοι του Δημοσίου και των κάθε είδους Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου .
- δ) Οι τακτικοί υπάλληλοι και υπηρέτες του Δημοσίου ή των Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου .
- ε) Τα πρόσωπα που παρέχουν εξαρτημένη εργασία σε μη σταθερό εργοδότη .
- στ) Οι οικόσκιτοι μισθωτοί δηλ. μόνο όσοι παρέχουν κοινές υπηρετικές εργασίες που στηρίζονται στην οικία του εργοδότη , έστω και αν δεν διαμένουν σ' αυτή .
- ζ) Οι ασφαλισμένοι για τον κίνδυνο της ανεργίας σε άλλο

ταμείο Ασφαλίσεως , που έχει τη μορφή Ν.Π.Δ.Δ.

η) Οι απασχολούμενοι σε γεωργικές , δασικές και κτηνο-
τροφικές εργασίες .

Για να λάβουν οι άνεργοι μισθωτού επίδομα ανεργίας πρέ-
πει να υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις , οι οποίες διακρύ-
νονται από το νόμο σε γενικές και ειδικές .

Οι γενικές προϋποθέσεις είναι η ιδιότητα του ανέργου ,
η έγκυρη απόλυση , η εγγραφή ανέργου στο Γραφείο Ευρέσεως
Εργασίας και η ικανότητα προς εργασία .

Βασική προϋπόθεση για την καταβολή επιδόματος ανεργίας
είναι η έγκυρη λύση της σχέσεως εργασίας από τον εργοδότη
και η συνέπεια αυτής ιδιότητα του μισθωτού σαν ανέργου , για
το λόγο ότι δεν βρίσκει άλλη εργασία . (1)

Επομένως δεν θεωρείται άνεργος ο μισθωτός που απολύεται
άκυρα , γιατί δικαιούται να αξιώσει από τον εργοδότη τους
μισθούς υπηρεσίας και όχι επίδομα ανεργίας. Οποσδήποτε
δεν θεωρούνται άνεργοι όσοι αποχωρούν οικειοθελώς από την
εργασία τους .

Για να είναι έγκυρη η απόλυση των μισθωτών οι οποίοι
συνδέονται με την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου , απαι-
τείται η εγγραφή καταγγελίας και η καταβολή της νόμιμης
αποζημιώσεως , από τον υπόχρεο εργοδότη . Εάν λείπει έστω
και μία από τις προϋποθέσεις , δεν υπάρχει έγκυρη απόλυση
και επομένως δεν είναι δυνατή η επιδότηση του μισθωτού σαν
άνεργος .

(1) Εργατική Νομοθεσία αρθ.15 παρ.1 Ν.Δ.2961/1954

Αντίθετα όταν πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου , η λύση αυτής ως γνωστό επέρχεται άμα λήξει ο ορισμένος χρόνος ή περατωθεί το έργο , για το οποίο προσλήφθηκε ο μισθωτός .

Απαιτείται ο άνεργος να γραφτεί στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας του τόπου της απασχολήσεως του , ώστε να τεθεί στη διάθεση του Γ.Ε.Ε. για την τοποθέτησή του σε νέα εργασία . Δεν θεωρείται άνεργος όποιος δεν μπορεί να εκπληρώσει την υποχρέωση αυτή , αδιάφορα αν η αδυναμία οφείλεται σε δικό του λόγο, ή σε τρίτους .

Ο άνεργος πρέπει να είναι ικανός προς εργασία και ελεύθερος να ασχοληθεί μ'αυτή . Οι ειδικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας είναι η πραγματοποίηση ορισμένου αριθμού ημερών εργασίας και η αναγγελία ή η εγγραφή του ανέργου .

Για να λάβει ο ασφαλισμένος επίδομα ανεργίας απαιτείται να έχει πραγματοποιήσει εκατόν εικοσι πέντε (125) ημέρες εργασίας τουλάχιστον, σε απασχόληση που υπάγεται στην ασφάλιση ανεργίας , μέσα στους τελευταίους δεκατέσσερις μήνες που προηγούνται από τη λύση της σχέσεως εργασίας , χωρίς όμως να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο δίμηνο . (1)

Τόσο το 14μηνο όσο και το τελευταίο δίμηνο υπολογίζονται από ημερομηνία σε ημερομηνία , με αφετηρία την προηγούμενη της ημέρας που λύθηκε η σχέση εργασίας .

(1) Εργατική Νομοθεσία Αρθ. 3 ν. 3464/55

Κατά εξαίρεση η επιδότηση αυτών που προσέρχονται για πρώτη φορά σαν άνεργοι έχει και μία πρόσθετη προϋπόθεση δηλ. επί πλέον των ανωτέρω 125 ημερών εργασίας, την πραγματοποίηση τουλάχιστον 80 ημέρες εργασίας, σε κάθε ένα από τα αμέσως προηγούμενα της επιδοτήσεως δύο έτη. Νοείται ότι όσες από τις ανωτέρω ημέρες εργασίας εμπίπτουν μέσα στο 14 μήνο, συνυπολογίζονται για τη συμπλήρωση της προϋποθέσεως των 125 ημερών εργασίας. (1)

Για να λάβει ο απολυθείς μισθωτός επίδομα ανεργίας, σφείλει μέσα σε προθεσμία τριάντα ημερών από την επόμενη που λήθηκε η σχέση εργασίας του, να προσέλθει στην αρμόδια τοπική Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. για να αναγγείλει την ανεργία του και να γραφεί σαν άνεργος.

Όταν παρέλθει η ανωτέρω προθεσμία, παραγράφεται το δικαίωμα του μισθωτού να λάβει το επίδομα ανεργίας.

Η χρονική διάρκεια καταβολής του επιδόματος ανεργίας κλιμακώνεται και προσδιορίζεται ανάλογα με τον αριθμό των ημερών εργασίας που έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος μέσα στο προηγούμενο από τη λύση της σχέσεως εργασίας 14μήνο, χωρίς όμως να συνυπολογίζονται οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών.

Για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα αυτό 125-149 ημέρες εργασίας, καταβάλλεται επίδομα επί 3 μήνες.

(1) Εργατική Νομοθεσία Αρθ. 17 Παρ. 6 Ν. Δ. 2961/54

Για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα αυτό 150 - 179 ημέρες εργασία , καταβάλλεται επίδομα επί 4 μήνες . Και για όσους έχουν πραγματοποιήσει κατά το διάστημα αυτό 180 και πάνω ημέρες εργασίας καταβάλλεται επίδομα επί 6 μήνες .

Αν ο μισθωτός εξακολουθεί να είναι άνεργος μετά τη λήξη της τακτικής επιδοτήσεως δηλαδή το ανώτερο χρονικό διάστημα, λαμβάνει 13 ημερήσια επίδοματα ανεργίας το μήνα για 3 μήνες. Ως ημερήσιο επίδομα θεωρείται εκείνο που έπαιρνε κατά την διάρκεια της τακτικής επιδοτήσεώς του .

ΜΕΡΟΣ 5^ο

« ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗ ΣΤΟΥΣ

ΧΩΡΟΥΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ »

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Το ενδεχόμενο να συμβούν ατυχήματα στους εργαζομένους κατά την διάρκεια της εργασίας τους είναι δυστυχώς αναπόφευκτο . Το ατύχημα μπορεί να οφείλεται σε τυχαία περιστατικά ή ανώτερη βία . Να οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη , του εργαζόμενου ή και τρίτου . Γενικότερα μπορεί να οφείλεται σε τυχαία σε ολιγοβρία ή παραλείψεις της εργοδοτικής πλευράς κατά παράβαση της υποχρέωσης πρόνοιας προς τον εργαζόμενο . Σε κάθε περίπτωση οφείλεται αποζημίωση , είτε κατά τις γενικές διατάξεις είτε κατά τις ειδικές εργατικών ατυχημάτων διατάξεις .

Ειδικότερα , σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία , καθιερώνεται αντικειμενική ευθύνη του εργοδότη για τυχόν ατυχήματα , ανεξάρτητα από πταίσμα του ή από την τήρηση ή μη των όρων ασφάλειας των εγκαταστάσεων . Εκτός αν το ατύχημα οφείλεται σε δόλο ή υπαιτιότητα του ίδιου του εργαζομένου, οπότε ο εργοδότης απαλλάσσεται της ευθύνης ή μπορεί να υποχρεωθεί σε μειωμένη μόνο αποζημίωση .

Εργατικό χαρακτηρίζεται το ατύχημα που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας του ή με αφορμή την εργασία και το οποίο οφείλεται σε απότομο γεγονός, βύαιο συμβάν κατά τον νόμο (αρθ.1 ν.551/1914) εφόσον είχε σαν αποτέλεσμα το θάνατο του μισθωτού ή του προκάλεσε ανικανότητα για εργασία πάνω από 4 ημέρες .

Συνεπώς για να στοιχειοθετηθεί εργατικό ατύχημα πρέπει να το προκάλεσε βύαιο συμβάν γεγονός δηλαδή έκτακτο και αιφνίδιο π.χ. ηλεκτροπληξία , κατάρρευση του οικοδμήματος , πτώση

ολικών ή κάθε είδους αντικειμένων , γλίστρημα και πτώση του εργαζομένου από το ικρέωμα οικοδομής κλπ. που να μην οφείλεται στην οργανική κατάσταση του εργαζόμενου δηλαδή η επιδείνωση προϋπάρχουσας νόσου για παράδειγμα , δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα . Όπως δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα ακόμα και η συγκοπή καρδιάς , που συνέβη κατά την εκτέλεση εργασίας , είναι όμως εργατικό ατύχημα αν η ανακοπή της καρδιάς προήλθε εξαιτίας αιφνιδίου περιστατικού δηλ. έκρηξη , πυρκαγιά κλπ. και ακόμα το ατύχημα να συνέβη κατά την εκτέλεση της εργασίας και εξαιτίας αυτής .

Πρέπει δηλαδή να υπάρχει άμεσος αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της εργασίας και του επισυμβάντος ατυχήματος στο μισθωτό. Ακόμα κρίθηκε ότι εργατικό ατύχημα είναι αυτό που συμβαίνει στον εργαζόμενο λίγο πριν ή λίγο μετά την εργασία του. Και όταν συμβεί το ατύχημα κατά το χρόνο μεταβίβασης και επιστροφής του μισθωτού προς και από τη δουλειά του θεωρείται ότι επήλθε εξ αφορμής της εργασίας του και συνεπώς χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα .

Από τον νόμο προβλέπεται ειδική μεταχείριση του ατυχήματος και οι παροχές της ασφάλισης χορηγούνται από το Ι.Κ.Α. Στο εργατικό ατύχημα οι ασφαλισμένοι δικαιούνται να λάβουν όλες γενικά τις παροχές του Ι.Κ.Α. σε χρήμα και σε είδος π.χ. ιατρική περίθαλψη, χρηματικά επιδόματα, συντάξεις κ.λ.π. χωρίς να απαιτείται ορισμένος χρόνος ασφάλισης. Δηλαδή δεν απαιτείται να υπάρχει ορισμένος αριθμός ημερών εργασίας στην ασφάλιση του .

Επομένως και μία ημέρα εργασίας εάν έχει στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. ο μισθωτός που υπέστη εργατικό ατύχημα , δικαιού-

ται να τύχει περιθάλψεως και να λάβει χρηματικά επιδόματα κλπ. Περαιτέρω εάν συνέπεια του ατυχήματος καταστεί ανάπηρος ή πεθάνει, παρέχεται αντίστοιχα σύνταξη αναπηρίας σ' αυτόν ή σύνταξη θανάτου στα προστατευόμενα μέλη της οικογένειάς του.

Σχετικά με το δικαίωμα των εργαζομένων να λάβουν το μισθό τους από τον εργοδότη, για το χρονικό διάστημα που απέχουν από την εργασία τους συνέπεια εργατικού ατυχήματος.

Για να αναγνωριστέ το ατύχημα από το Ι.Κ.Α. είτε πρόκειται για εργατικό είτε εκτός εργασίας είναι απαραίτητο να αναγγελθεί αυτό εμπρόθεσμα. Συγκεκριμένα το ατύχημα πρέπει να αναγγελθεί από τον εργοδότη, τον εργαζόμενο ή όποιον τρίτο (π.χ. ο γιατρός που του έδωσε τις πρώτες βοήθειες ή ακόμα και από κάθε τρίτο που έλαβε γνώση. Η δήλωση του ατυχήματος μπορεί να γίνει γραπτώς ή προφορικώς, οπότε συντάσσεται με τη φροντίδα της αρμόδιας Υπηρεσίας.

Η δήλωση γίνεται στην Υπηρεσία του Ι.Κ.Α. που είναι πλησιέστερη προς τον τόπο όπου συνέβη το ατύχημα. Εάν δεν υπάρχει τέτοια, η δήλωση γίνεται στην Αστυνομική Αρχή, η οποία τη διαβιβάζει στην πλησιέστερη Υπηρεσία του Ι.Κ.Α.

Η αναγγελία του ατυχήματος θεωρείται εμπρόθεσμη, εφόσον γίνει μέσα σε πέντε ημέρες από την επέλευση του ατυχήματος, χωρίς όμως να υπολογίζεται η ημέρα που συνέβη το ατύχημα, και σε 48 ώρες στην επιθεώρηση εργασίας. Για τους δικαιούχους του παθόντος που διαμένουν σε τόπο που απέχει το λιγότερο 100 χιλιόμετρα από τον τόπο διαμονής του παθόντος, η προθεσμία της αναγγελίας αρχίζει από τότε που έλαβαν γνώση του ατυχήματος, η οποία τεκμαίρεται ότι επήλθε την 5η ημέ-

μα μετά το ατύχημα . Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι στις προθεσμίες αυτές δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι επίσημες αργίες .

Έτσι ο αρμόδιος Διευθυντής του Υποκαταστήματος του Ι.Κ.Α. πρέπει να δεχτεί δήλωση που έγινε εκ πρόθεσας και όταν πείθει ότι οι λόγοι είναι ανεξάρτητα από τη θέληση των δηλούντων παρεμπόδισαν την έγκαιρη δήλωση . Από το λόγο όμως αυτό δεν παρατείνεται η προθεσμία πάνω από 60 ημέρες από το ατύχημα , εκτός αν πρόκειται για ατύχημα από το οποίο επήλθε θάνατος , οπότε η προθεσμία προς αναγγελία για την απόκτηση συντάξεως δύναται να παρατείνεται μέχρι 2 έτη .

Επίσης αν πρόκειται για ατύχημα από το οποίο προήλθε απόλυτη αναπηρία του ασφαλισμένου, η προθεσμία προς αναγγελία για την απόκτηση συντάξεως , δύναται να παρατείνεται μέχρι 1 έτος από το ατύχημα .

Αυτά ισχύουν για όσους είναι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α. Για όσους υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ αλλά σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την ευθύνη των αποζημιώσεων την φέρει όλη ο εργοδότης. Και βέβαια αν το εργατικό ατύχημα προξενήθηκε από πταίσμα του εργοδότη, τότε ο μισθωτός δικαιούται να στραφεί κατά του εργοδότη και να ζητήσει πλήρη αποζημίωση .

ΔΗΛΩΘΕΝΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΣΤΟ Ι.Κ.Α.

-- Το 1970 τα ατυχήματα που δηλώθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 16.128 την ίδια χρονιά δηλώθηκαν εργατικά ατυχήματα στο Ι.Κ.Α. 44.813 . Αυτή τη χρονιά οι άμεσοι ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α. ήταν 964.018. Το ποσοστό που αντιστοιχεί στα εργατικά ατυχήματα είναι 4,64% .

Το 1971 βλέπουμε ότι ο αριθμός εργατικών ατυχημάτων που δηλώθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας ήταν 15.626 και βλέπουμε ότι υπάρχει σταδιακή μείωση από το προηγούμενο έτος . Ακριβώς το αντίθετο συμβαίνει στα εργατικά ατυχήματα που δηλώθηκαν στο Ι.Κ.Α. Οι άμεσοι ασφαλισόμενοι στο Ι.Κ.Α. ήταν 973.500 . Το ποσοστό που αντιστοιχεί στα εργατικά ατυχήματα είναι 4,80%. Σχεδόν το ίδιο συμβαίνει και επόμενα έτη δηλαδή στο Υπουργείο Εργασίας βλέπουμε 1970-1972 ο αριθμός ατυχημάτων που δηλώθηκαν παρουσιάζει μία ελάχιστη μείωση . Ενώ το 1973 παρατηρούμε ότι τα εργατικά ατυχήματα που δηλώθηκαν παρουσιάζουν μία αύξηση . Ενώ τα επόμενα 2 χρόνια δηλ. 1974-1975 παρατηρούμε ότι παρουσιάζει πάλι μία μείωση. Την τριετία από 1976-1978 βλέπουμε ενώ τον πρώτο χρόνο τα δηλωθέντα εργατικά ατυχήματα άρχισαν να αυξάνονται πάλι το δεύτερο χρόνο 1977 υπάρχει πάλι μία μικρή μείωση . Ενώ το 1978 πάλι υπάρχει μία αύξηση . Η τριετία 1979-1981 παρατηρούμε ότι οι αυξομειώσεις συνεχίζονται . Το πρώτο χρόνο δηλ. 1979 υπάρχει μία μείωση ενώ το 1980 έχουμε μία αύξηση . Και το 1981 παρουσιάζεται μία μείωση . Η τριετία 1982-1984 η μείωση εξακολουθεί να υπάρχει στα εργατικά ατυχήματα .

Από ότι βλέπουμε στον πίνακα (1) τα τελευταία χρόνια τα εργατικά ατυχήματα στο Υπουργείο Εργασίας που δηλώθηκαν υπάρχει αισθητή μείωση .

Παρατηρούμε ότι στο Ι.Κ.Α. τα εργατικά ατυχήματα που δηλώθηκαν από 1970-1982 υπάρχουν συνεχείς αυξομειώσεις . Ενώ τα υπόλοιπα οκτώ χρόνια από 1983-1991 παρατηρούμε μεγάλη μείωση στα δηλωθέντα εργατικά ατυχήματα .

(1) ΒΛΕΠΕ ΠΙΝΑΚΑ 3

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Δ/ΝΣΗ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΔΗΛΩΘΕΝΤΩΝ ΣΤΟ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΟ Ι.Κ.Α. ΕΤΩΝ 1970 - 1991

| ΕΤΟΣ | ΑΡ. ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ | | ΑΜΕΣΑ ΑΣΦΑΛ. | % ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΤΥΧ. Ι.Κ.Α. ΕΠΙ ΤΟΥ ΑΡΙΘ. ΑΜΕΣΑ ΑΣΦΑΛ. |
|------|-----------------------|--------|--------------|--|
| | ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ | Ι.Κ.Α. | ΣΤΟ Ι.Κ.Α. | |
| 1970 | 16128 | 44813 | 964018 | 4.64 |
| 1971 | 15626 | 46736 | 973500 | 4.80 |
| 1972 | 13659 | 48002 | 1019791 | 4.70 |
| 1973 | 14160 | 47514 | 1036712 | 4.50 |
| 1974 | 13277 | 44983 | 1103905 | 4.07 |
| 1975 | 12128 | 44952 | 1141004 | 3.94 |
| 1976 | 15071 | 44987 | 1176000 | 3.82 |
| 1977 | 14467 | 46594 | 1222000 | 3.81 |
| 1978 | 14779 | 47115 | 1280000 | 3.68 |
| 1979 | 14559 | 46976 | 1356000 | 3.46 |
| 1980 | 14676 | 44950 | 1431000 | 3.14 |
| 1981 | 13512 | 45493 | 1508000 | 3.02 |
| 1982 | 11673 | 41327 | 1546000 | 2.67 |
| 1983 | 10686 | 38828 | 1589000 | 2.44 |
| 1984 | 10637 | 38658 | 1645000 | 2.35 |
| 1985 | 9728 | 38836 | 1683000 | 2.31 |
| 1986 | 9279 | 36913 | 1719000 | 2.15 |
| 1987 | 8851 | 36590 | 1744381 | 2.10 |
| 1988 | 7107 | 32192 | 1766000 | 1.92 |
| 1989 | 7312 | 29847 | 1795000 | 1.66 |
| 1990 | 6258 | 27846 | 1812000 | 1.54 |
| 1991 | 5951 | ----- | ----- | ----- |

ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ

Τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα που δηλώθηκαν στο Ι.Κ.Α. την περίοδο 1970-1974 παρουσιάζουν αυξομειώσεις . Ενώ την περίοδο 1975-1977 παρατηρούμε ότι μειώνονται αισθητά τα θανατηφόρα ατυχήματα μεταξύ των προηγούμενων ετών ενώ παρατηρούμε ότι μεταξύ τους τα τρία έτη αυξομειώνονται τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα . Από 1978-1980 βλέπουμε ότι παρουσιάζεται αύξηση των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων . Ενώ 1980 η μείωση είναι αισθητή . Από 1981-1984 παρατηρούμε ότι το 1981 αυξάνονται τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ενώ 1982-1984 υπάρχει μία μείωση. Την περίοδο 1985-1987 παρατηρούμε ότι τα δύο πρώτα έτη αυξηθήκανε ενώ το 1987 μειώθηκαν τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα . Από 1988-1990 οι αυξομειώσεις συνεχίζονται στα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα . Ενώ παρατηρούμε προς μεγάλη έκπληξη ότι το 1991 δεν είχε δηλωθεί κανένα θανατηφόρο εργατικό ατύχημα .

Τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα που δηλώθηκαν στο Υπουργείο Εργασίας την περίοδο 1970-1977 παρουσιάζουν αυξομειώσεις . Ενώ το 1978 υπάρχει μία αισθητή μείωση στις δηλώσεις των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων . Ενώ το επόμενο έτος 1979 παρουσιάζει μία αύξηση . Ενώ το 1980-1983 οι αυξομειώσεις συνεχίζονται . Την περίοδο 1984 παρατηρούμε μία μεγάλη μείωση , ενώ 1985 παρουσιάζει μία αύξηση και βέβαια αυτή η αύξηση συνεχίζεται και το 1986 ενώ 1987-1991 υπάρχει μείωση στις δηλώσεις αλλά παρατηρούμε ότι είναι αυξομειωμένη . (1)

(1) ΒΛΕΠΕ ΠΙΝΑΚΑ 4

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Δ/ΝΣΗ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΘΑΝΑΤΟΦΟΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ
ΔΗΛΩΘΕΝΤΑ ΣΤΟ Ι.Κ.Α. ΚΑΙ ΣΤΟ ΥΠ.ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΤΗ 1970 - 1991

| ΕΤΟΣ | Ι.Κ.Α. | ΥΠ.ΕΡΓΑΣΙΑΣ |
|------|--------|-------------|
| 1970 | 141 | 151 |
| 1971 | 126 | 128 |
| 1972 | 128 | 133 |
| 1973 | 136 | 139 |
| 1974 | 116 | 116 |
| 1975 | 91 | 124 |
| 1976 | 71 | 120 |
| 1977 | 81 | 140 |
| 1978 | 119 | 98 |
| 1979 | 113 | 111 |
| 1980 | 99 | 116 |
| 1981 | 115 | 126 |
| 1982 | 100 | 114 |
| 1983 | 99 | 118 |
| 1984 | 88 | 82 |
| 1985 | 91 | 89 |
| 1986 | 105 | 114 |
| 1987 | 102 | 82 |
| 1988 | 79 | 90 |
| 1989 | 97 | 71 |
| 1990 | 84 | 86 |
| 1991 | --- | 79 |

**ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ ΥΓΙΕΙΝΗΣ
ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι γραμμές που ακολουθούν , παρ'ότι αποτελούν μερική επαναδιατύπωση παλαιών μου απόψεων , (δημοσιευμένων στην εφημερίδα Θεσσαλονίκη στις 15-5-1989) , θεωρώ ότι και σήμερα είναι επίκαιρες . Γιατί έρχονται , κατά τη γνώμη μου , να καλύψουν ένα κενό και συγχρόνως να απαντήσουν σε μία πρόκληση .

Το μέν κενό ανιχνεύεται στην κατά τ'άλλα εμπεριστατωμένη δημοσίευση των απόψεων της επιτροπής της Γ.Σ.Ε.Ε. για Υγιεινή και Ασφάλεια (τεύχος 6-7 ενημερωτικού δελτίου του Ι.Ν.Ε.) όπου δεν γίνεται καμιά αναφορά στις νομαρχιακές επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας . Η δε πρόκληση , σε μία απάντηση του προέδρου του Σ.Ε.Β. σε σχετική ερώτηση που του είχε υποβληθεί (στην εκδήλωση του Οικονομικού Πανεπιστημίου στις 31-10-91 για τις εργασιακές σχέσεις το 1992) και που είχε απαντήσει με τα παρακάτω λόγια : « (Έχεις δίκιο. Δεν έχουμε κάνει τίποτα για τις Νομαρχιακές Επιτροπές) » .

Με αυτά ως ερέθισμα καθώς και με τον πρόσφατο βομβαρδισμό νομοσχεδίων που άμεσα ή έμμεσα άπτονται του θέματος (Υγεία, ασφαλιστικό κ.λπ.) θα προσπαθήσω να επισημάνω την αποτελεσματικότητα που θα έχει για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας η ενεργοποίηση του άρθρου 16 του Νόμου 1568/85 .

Πέει λοιπόν , στα κύρια σημεία του το άρθρο 16 :

* Σε κάθε νομαρχία συστάται , συλλογικό γνωμοδοτικό όργανο για θέματα προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους τόπους εργασίας με την ονομασία Νομαρχιακή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.) μέλη της Ν.Ε.Υ.Α.Ε. είναι :

- Ο νομάρχης , ως πρόεδρος , ή ο νόμιμος αναπληρωτής του .
- Ο επιθεωρητής εργασίας του νομού .
- Ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας .
- Δύο εκπρόσωποι του αντιπροσωπευτικού εργατικού κέντρου του νομού , που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησής του .
- Δύο εκπρόσωποι εργοδοτικής οργάνωσης του νομού από τη βιομηχανία , τη βιοτεχνία και το εμπόριο .

* Με απόφαση του νομάρχη ρυθμίζονται τα θέματα των συνεδριάσεων , της λήψης αποφάσεων , γραμματειακής υποστήριξης .

Στις συνεδριάσεις της επιτροπής μπορούν να συμμετέχουν χωρίς ψήφο , ύστερα από πρόσκληση του νομάρχη , εκπρόσωποι άλλων υπηρεσιών του νομού , εκπρόσωποι , επιστημονικών οργανώσεων και ειδικά επιστήμονες .

* Έργο της Ν.Ε.Υ.Α.Ε. είναι να γνωμοδοτεί :

Σχετικά με την εφαρμογή στο νόμο των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την προστασία των εργαζομένων .

Για το συντονισμό της δράσης των αρμοδίων υπηρεσιών και οργάνων του νόμου σχετικά με τα θέματα αυτά .

Για την οργάνωση εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων , σχετικών με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών .

Όπως από την παραπάνω αναφορά φαίνεται το άρθρο 16 εξασφαλίζει από τη μία αναγκαία συναίνεση πολιτείας και εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοσίας και από την άλλη επισημοποιεί την ταξική σύγκρουση για κάθε επιμέρους εργασιακό χώρο όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας. Απαντάει δε και στο πολιτισμικό μέρος του προβλήματος όπως φαίνεται από την αναφορά του

στους επιστημονικούς φορείς και τα ζητήματα ενημέρωσης .

Και το ερώτημα που τίθεται είναι : Αν με τα παραπάνω γίνεται φανερό η πολιτική βούληση της κεντρικής εξουσίας ποιά είναι η λειτουργία των διαπλεκόμενων φορέων του άρθρου 16 ; Από ό,τι είμαι σε θέση να γνωρίζω για μία σειρά νομούς που αντιπροσωπεύουν χωροτάξικά όλη την Ελλάδα και συγχρόνως διαθέτουν σοβαρή βιομηχανική παραγωγή μπορεί ανεπιφύλακτα να βγάλω το πιο κάτω συμπέρασμα :

ΚΑΜΙΑ ή στην καλύτερη περίπτωση άνευ σημασίας (Η μερική διάψευση αυτού του συμπεράσματος , που εύχομαι αλλά δεν πιστεύω να υπάρξει , δεν αναιρεί τον κανόνα) .

Οι νομαρχιακές επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων ή δεν συνεκλήθησαν καθόλου ή αν συνεκλήθησαν οι συνεδριάσεις τους (μία ή δύο το πολύ) ήταν άνευ αντέληψης και αποτελεσματικότητας .

Αναλύοντας αυτό το φαινόμενο δεν μπορούμε να μην αναφερθούμε στις δύο κύριες συνιστώσες του :

Το άρθρο 16 είχε την πορεία που προσδιόριζε συνολικά το νόμο 1568/83 . Ένα νόμο που πρόβλεπε γιατρό εργασίας στους χώρους δουλειάς , όταν από την έκθεση διεθνούς γραφείου εργασίας μαθαίνουμε ότι στην Ελλάδα το 1978 υπήρχαν μόνο 10 τέτοιοι . Ένα νόμο σε μία χώρα όπου η ανώτερη τεχνική εκπαίδευση σήμερα δίνει τις πρώτες 100 νοσοκόμες εκπαιδευμένες στα ζητήματα συνθηκών εργασίας . Ένα νόμο, που εν ολίγοις, ήρθε από τα πάνω , χωρίς τη συνειδητοποίηση του προβλήματος αλλά και χωρίς την ανταγωνιστική διεκδίκηση του από την εργατική τάξη . Και φυσικά είχε την τύχη όλων των πραγμάτων που αποκτούνται χωρίς κόστος . Δεν εκτιμήθηκε .

* Τούτο το φαινόμενο έχει να κάνει με ζητήματα πολιτικής αν-
τύληψης όλων των διαπλεκομένων φορέων . Έτσι , χωρίς πάντα
να ξεχνάμε την ανυπαρξία παιδείας με τη γενικότερη έννοια
όσον αφορά τα ζητήματα των συνθηκών εργασίας , οδηγούμαστε
στις πιο κάτω διαπιστώσεις .

- Οι νομάρχες είτε λόγω άγνοιας (ηθελημένης ή μή) είτε από
αδιαφορία , είτε για πολιτικούς λόγους δεν έκαναν τίποτα .

- Τους εκπροσώπους της εργοδοσίας όχι μόνο τους βολεύει αυτή
η απραξία αλλά και τους δίνει το δικαίωμα να ασκούν κριτι-
κή από τ'αριστερά και να επαίρονται για τη καλή τους θέλη-
ση .

- Το συνδικαλιστικό κίνημα δέσμιο της έλλειψης πολιτικής για
τον άρρωστο άρα και της πρόληψης το αγνόησε . Αυτή η ίδια
έλλειψη πολιτικής οδήγησε πέντε χρόνια νωρίτερα , τότε που
πάρθηκαν οι αποφάσεις για το Ε.Σ.Υ. , την εργατική τάξη στο
ρόλο του απλού παρατηρητή . Τότε ούτε η Γ.Σ.Ε.Ε. αλλά ούτε
κανένα Εργατικό Κέντρο δεν εμφάνισε έστω μία χωροταξική
ανάλυση για τις ανάγκες και τον τρόπο περίθαλψης των ερ-
γασομένων . Και φυσικά , χωρίς θέση , πολιτική δεν μπορείς
να κάνεις .

Έτσι και σήμερα . Το πιο δυναμικό κομμάτι του νόμου έμεινε
ανεκμετάλλευτο . Το συνδικαλιστικό κίνημα μπορούσε να εκμε-
ταλλευτεί τις διατάξεις του άρθρου 16 τριπλά : επιμορφωτικά,
συναινετικά και κυρίως με τη μορφή της καθοδήγησης της ταξι-
κής σύγκρουσης στους επιμέρους εργασιακούς χώρους , υποβοη-
θώντας με την ενωμένη δύναμη των εργατικών κέντρων και τις
επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας των εργοστασίων που κατά
κανόνα είναι τόσο πιο αδύνατες όσο οι συνθήκες εργασίας

είναι χειρότερες .

Είναι λοιπόν καιρός το συνδικαλιστικό κίνημα σαν ο εκφραστής αλλά και ο περίφρουρητής των δικαιωμάτων των εργαζομένων να αλλάξει πολιτική όσον αφορά συνολικά τα ζητήματα των συνθηκών εργασίας αλλά και του τρόπου εφαρμογής αυτής της πολιτικής. Και η ενεργοποίηση του άρθρου 16 του νόμου για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων αποτελεί το πιο καλό και πιο εύγυρο μέσο για την εφαρμογή της άλλης πολιτικής.

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΣΜΥΡΝΗΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ-ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΟΣ

Εγκύκλιος εφαρμογής Π.Δ. 17/96 " Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/Ε.Ο.Κ. και 91/383/Ε.Ο.Κ. "

Ιστορικό - Εθνική προϋπάρχουσα νομοθεσία

Με την ευκαιρία της δημοσίευσης του π.δ.17/96 με το οποίο αναρμονίζεται η εθνική μας νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων με την οδηγία 89/391/Ε.Ο.Κ. , στην παρούσα εγκύκλιο γίνεται και μία ανασκόπηση της εθνικής προϋπάρχουσας νομοθεσίας που καθόριζε πριν το διάταγμα αυτό το θεσμικό πλαίσιο για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και έγινε μία προσπάθεια να καταγραφούν σε ενιαίο πίνακα το θεσμικό αυτό πλαίσιο με τις νέες ρυθμίσεις του διατάγματος .

Η ψήφιση του ν.1568/85 " Υγιεινή και Ασφάλεια των Εργαζομένων " υπήρξε η σπουδαιότερη καινοτομία της προηγούμενης δεκαετίας όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων .

Ο ν.1568/85 αποσκοπούσε τον εκσυγχρονισμό του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου ασφαλείας και υγιεινής των εργαζομένων στην Ελλάδα .

Στον νόμο αυτό μεταξύ άλλων :

α). Ρυθμίσθηκαν τα θέματα οργάνωσης και πρόληψης σε όλα τα επίπεδα (επιχείρηση , εθνικό και νομαρχιακό επίπεδο) με την καθιέρωση των θεσμών του Τεχνικού Ασφαλείας (Τ.Α.) και Γιατρού Εργασίας (Γ.Ε.) , του δικαιώματος των εργαζομένων να απεργούν Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

(Ε.Υ.Α.Ε.) , και την σύσταση του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) και των Νομαρχιακών Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.) τα οποία αποτελούν και τα κυριότερα όργανα άσκησης του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό και νομαρχιακό επίπεδο αντίστοιχα.

-) Διοργανώθηκαν οι γενικές αρχές ανθρωποκεντρικού σχεδιασμού των χώρων εργασίας καθώς και οι γενικές αρχές προστασίας των εργαζομένων που εκτίθενται κατά την εργασία σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες .

-) Εισήχθη η υποχρέωση κατασκευαστών, εισαγωγέων, προμηθευτών σχετικά με την ασφάλεια των μηχανημάτων .

-) Καθιερώθηκε η επιβολή διοικητικών κυρώσεων .

Οι υπόλοιπες διατάξεις του ν.1568/85 στην αρχική του έκδοση δεν ίσχυαν για τις επιχειρήσεις εκρηκτικών υλών , μεταλλείων , λατομείων , ορυχείων , καθαρά αλιευτικών , μεταφορών (εκτός από τις δραστηριότητες υποστήριξης) και των εργασιών με ιοντίζουσες ακτινοβολίες .

Για τις παραπάνω εξαιρέσεις στην παράγραφο 3 του άρθρου 1 του ν.1568/85 δίνεται η δυνατότητα επέκτασης εφαρμογής μερικώς ή ολικά του νόμου με έκδοση προεδρικού διατάγματος ύστερα από γνώμη του Σ.Υ.Α.Ε.

Με το π.δ. 289/86 επεκτάθηκε η εφαρμογή του ν.1568/85 στους χώρους που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και με την κοινή υπουργική απόφαση 88555/88 που κυρώθηκε με το ν.1836/89 , επεκτάθηκε η εφαρμογή του σε όλο το δημόσιο τμήμα , τα Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.

Με το π.δ. 294/88 ρυθμίστηκαν ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης των τεχνικών ασφαλείας και των γιατρών εργασίας καθώς

επίσης και το επίπεδο γνώσεων και ειδικότητα των τεχνικών ασφαλείας .

Με το π.δ. 157/92 επεκτάθηκε η εφαρμογή των προεδρικών διαταγμάτων που είχαν εκδοθεί με τις εξουσιοδοτήσεις του π.δ. 1568/85 , στο δημόσιο , τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.

Επίσης στα προεδρικά διατάγματα για τον μόλυβδο (π.δ. 99/87) , τον αμίαντο (π.δ. 70α/88) , τους καρκινογόνους παράγοντες (π.δ. 399/94) και τους βιολογικούς παράγοντες (π.δ. 186/95) προβλέπεται ότι αν από την εκτίμηση των κινδύνων αποδεικνύεται 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 γιατρού εργασίας .

Κοινοτική νομοθεσία - Οδηγία ΠΡΑΙΣΙΟ

Αντίστοιχα στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης , το 1989 το Συμβούλιο των Υπουργών με στόχο την ίση και καλύτερη προστασία των εργαζομένων στα κράτη μέλη της Ένωσης, και με βάση το άρθρο 118Α της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ε.Ο.Κ. όπως συμπληρώθηκε από την Ενταία Ευρωπαϊκή πράξη του 1986 , εξέδωσε την οδηγία 89/391/Ε.Ο.Κ. " Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία " αναφερόμενη και σαν οδηγία "ΠΡΑΙΣΙΟ".

Το κύριο χαρακτηριστικό της οδηγίας αυτής είναι ότι διατυπώνει τις γενικές αρχές που πρέπει να διέπουν τα εθνικά συστήματα ασφαλείας και υγείας των εργαζομένων των κρατών μελών και τους κανόνες εφαρμογής των γενικών αυτών αρχών .

Οι γενικές αυτές αρχές αναφέρονται στην προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία (πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, προστασία της ασφάλειας και της υγείας, εξάλειψη των συντελεστών κινδύνου και ατυχημάτων) και στις θεσμικές δομές και διαδικασίες (ενημέρωση των εργαζομένων, διαβούλευση και ισόρροπη συμμετοχή των εργαζομένων, εκπαίδευση και κατάρτιση) .

Ανατρέχοντας κανείς στα "έχοντα υπόψη" της οδηγίας μπορεί να επισημάνει τις διαπιστώσεις και διακηρύξεις του Συμβουλίου που τα οδήγησαν στην έκδοση αυτής της οδηγίας . Χαρακτηριστικά επισημαίνουμε τα παρακάτω :

- > Ότι υπάρχουν υπερβολικά πολλά εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες και ότι πρέπει να ληφθούν τα κατάλληλα προληπτικά μέτρα .
- > Ότι σε νομοθετικά συστήματα στα κράτη μέλη σχετικά με την ασφάλεια και υγεία στους χώρους εργασίας διαφέρουν σημαντικά και πρέπει να βελτιωθούν και ότι οι διαφορές αυτές μπορούν να οδηγήσουν σε διαφορετικά επίπεδα προστασίας και να επιτρέψουν έναν ανταγωνισμό σε βάρος της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων .
- > Ότι υπάρχει αναγκαιότητα να αναπτυχθεί η ενημέρωση των εργαζομένων καθώς και ο διάλογος και οι συμμετοχικές διαδικασίες στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων .
- > Ότι η βελτίωση της ασφάλειας της υγιεινής και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία αντιπροσωπεύει ένα στόχο ο οποίος δεν μπορεί να εξαρτάται από καθαρά οικονομικές εκτιμήσεις .

**Εναρμόνιση του εθνικού μας δικαίου με την
οδηγία ΠΛΑΙΣΙΟ**

Η οδηγία ΠΛΑΙΣΙΟ βρήκε τη χώρα μας να έχει ήδη ένα καλό θεσμικό πλαίσιο για την ασφάλεια και υγεία κατά την εργασία το οποίο σε κάποια σημεία του υστερούσε σε σχέση με τις προβλέψεις της οδηγίας σε άλλα όμως σημεία ήταν αυστηρότερο. Το θεσμικό αυτό πλαίσιο αποτελούσαν ο ν.1568/85 και το π.δ. 294/88 .

Για την εναρμόνιση του εθνικού μας δικαίου με την οδηγία ΠΛΑΙΣΙΟ έγινε διαβούλευση στο Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε.) , όπου συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων , εργοδοτών επιστημονικών φορέων καθώς και εκπρόσωποι από τα συναρμόδια Υπουργεία .

Έγιναν αρκετές συνεδριάσεις και στο τέλος η γνωμοδότηση του Σ.Υ.Α.Ε. πάνω στο σχέδιο προεδρικού διατάγματος υπήρξε σχεδόν ομόφωνη (ελάχιστες μόνον αντιρρήσεις από πλευράς Γ.Σ. Ε.Ε. για αυστηρότερες ρυθμίσεις) . Το π.δ. που εναρμονίζει το εθνικό μας δίκαιο με την οδηγία ΠΛΑΙΣΙΟ δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως με αριθμό 17 , τεύχος (11/Α) , στις 18/01/96 και ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσής του με τίτλο :

" Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία σε συμμόρφωση με τις οδηγίες 89/391/Ε.Ο.Κ. και 91/383/Ε.Ο.Κ. "

"Όπως φαίνεται και από τον τίτλο του διατάγματος , με τις ίδιες ρυθμίσεις έγινε και εναρμόνιση του εθνικού μας δικαίου και με την οδηγία 91/383/Ε.Ο.Κ. της 25 Ιουνίου 1991 " Για τη

συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειάς και υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας " .

Βασικά η αναρμόνιση με την οδηγία ΠΘΑΙΣΙΟ έγινε με την επέκταση των ρυθμίσεων του ν.1568/85 και του π.δ.294/88 , με την υιοθέτηση των νέων προβλέψεων της οδηγίας και με την πρόβλεψη δημιουργίας των αναγκαίων δομών που θα εξασφαλίσουν μετά τον καλύτερο δυνατό τρόπο την υπαγωγή των εργοδοτών και των εργαζομένων στις εν λόγω διατάξεις .

Το προεδρικό διάταγμα είναι χωρισμένο στα επής 5 κεφάλαια :

Κεφάλαιο Α : Γενικές διατάξεις

Το κεφάλαιο Α περιλαμβάνει το εκπό και το αντικείμενο του διατάγματος καθώς και τους διάφορους ορισμούς που είναι χρήσιμοι για την καλύτερη ανάγνυσή του .

Κεφάλαιο Β : Όργανα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση

Το κεφάλαιο αυτό περιέχει ρυθμίσεις που αφορούν :

- Τους εκπροσώπους των εργαζομένων με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα ασφάλειας και υγείας .
- Την παροχή υπηρεσιών Προστασίας και Πρόληψης .
- Τις Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης .
- Την επιμόρφωση των τεχνικών ασφάλειας , των γιατρών εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων .

Κεφάλαιο Γ : Υποχρεώσεις εργοδοτών

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφονται :

- Οι γενικές και ειδικές υποχρεώσεις των εργοδοτών .
- Τα γενικότερα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τις

πρώτες βοήθειες , την πυρασφάλεια , την εκκένωση των χώρων από τους εργαζόμενους και τα μέτρα στην περίπτωση σοβαρού και άμεσου κινδύνου .

- Η υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση και εκπαίδευση των εργαζομένων .
- Η υποχρέωση του εργοδότη για διαβούλευση με τους εργαζόμενους και η διευκόλυνση της εθελοντικής συμμετοχής τους .

Κεφάλαιο Δ : Υποχρεώσεις των εργαζομένων

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφονται οι υποχρεώσεις των εργαζομένων .

Κεφάλαιο Ε : Διάφορες διατάξεις

Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει :

- Ρυθμίσεις για την επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων στα πλαίσια του εθνικού συστήματος υγείας και των ασφαλιστικών και υγειονομικών διατάξεων .
- Τα αρμόδια όργανα ελέγχου εφαρμογής των διατάξεων του διατάγματος .
- Τις προβλεπόμενες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για τους παραβάτες .
- Την έναρξη ισχύος του διατάγματος .

Οι κατ'άρθρο προβλέψεις του διατάγματος έχουν ως εξής :

Άρθρο 1 : Αντικείμενο - Πεδίο εφαρμογής

Στη παράγραφο 1 ορίζεται ότι σκοπός του διατάγματος είναι η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας περί της ασφαλείας και υγιεινής των εργαζομένων προς τις διατάξεις των οδηγιών 89/391/Ε.Ο.Κ. και 91/383/Ε.Ο.Κ.

Στη παράγραφο 2 περιγράφεται το αντικείμενο του διατάγμα-

ως που είναι η εφαρμογή μέτρων για την προαγωγή της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία καθώς επίσης και σε γενικές γραμμές οι γενικές αρχές που περιέχει το διάταγμα .

Στις παραγράφους 3, 4, 5, 6, 7 και 8 ορίζεται το πεδίο εφαρμογής του διατάγματος και οι εξαιρέσεις του και γίνονται οι αναγκαίες επεκτάσεις του ν. 1568/85 και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν με τις εξουσιοδοτήσεις του ούτως ώστε το θεσμικό , νομικό και κανονιστικό πλαίσιο για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων (ν. 1568/85 , π.δ. που εκδόθηκαν με τις εξουσιοδοτήσεις του π.δ. 17/96) να ισχύουν για όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα και να καλύπτουν όλους ανεξαιρέτως τους εργαζόμενους .
Ειδικότερα :

- Στις παράγραφους 3 και 4 ορίζεται ότι οι διατάξεις του διατάγματος εφαρμόζονται σε όλες τις επιχειρήσεις , εγκαταστάσεις , εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα (βιομηχανικές , γεωργικές , εμπορικές , διοικητικές , εκπαιδευτικές , πολιτιστικές δραστηριότητες , δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών , αναψυχής , κλπ.) και ότι για την εφαρμογή του διατάγματος στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. ισχύουν και οι ιδιαίτερες ρυθμίσεις της Κ.Υ.Α. 88555/3293/88 .

- Στην παράγραφο 5 ορίζεται ότι οι διατάξεις του διατάγματος δεν εφαρμόζονται στο ένστολο προσωπικό των ενόπλιων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας και στο οικιακό υπηρετικό προσωπικό .

- Με την παράγραφο 6 γίνεται επέκταση της ισχύος του νό-

μου 1568/85 και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν με τις εξουσιοδοτήσεις στο σύνολό τους και στις επιχειρήσεις , εκρηκτικών υλών , μεταλλείων-λατομείων-ορυχείων , καθαρά αλιευτικές , μεταφορών και σε εργασίες με ιοντίζουσες ακτινοβολίες , οι οποίες όπως αναφέρθηκε παραπάνω εξαιρούνταν από το πεδίο εφαρμογής του ν.1568/85 .

- Στην παράγραφο 7 αναφέρονται οι διατάξεις που έχουν εφαρμογή στις θαλάσσιες μεταφορές οι οποίες κατά το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας καλύπτουν τις απαιτήσεις της οδηγίας 89/391/Ε.Ο.Κ.

- Με την παράγραφο Β διευκρινίζεται ότι ειδικά για τον κλάδο των μεταλλείων-λατομείων-ορυχείων εφαρμογή έχουν και οι πλέον δεσμευτικές ή και ειδικές διατάξεις της Υ.Α. 11-5η/Φ/17402/84 " Κανονισμός Μεταλλευτικών και Λατομικών Εργασιών " (931/Β) .

Άρθρο 2 : Ορισμοί

Στο άρθρο 2 δίνονται οι ορισμοί του εργαζόμενου , του εργοδότη , της επιχείρησης , του εκπρόσωπου των εργαζομένων , του τόπου εργασίας , της πρόληψης και της αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας .

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στον ορισμό του εργαζόμενου . Ο ορισμός του εργαζόμενου καλύπτει όλους τους εργαζόμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας (π.χ. αορίστου χρόνου , ορισμένου χρόνου , πρόσκαιρης εργασίας κ.λπ.) καθώς επίσης και τους μαθητευόμενους και όσους κάνουν πρακτική άσκηση . Δεν περιλαμβάνει το υπηρετικό προσωπικό και τους αυτοαπασχολούμενους .

Για τους αυτοαπασχολούμενους όταν εκτελούν εργασίες σε επιχειρήσεις, υποχρεώσεις απέναντι τους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, έχουν και οι εργοδότες των επιχειρήσεων αυτών στα πλαίσια των υποχρεώσεων τους για την προστασία των τρίτων στην επιχείρησή τους σύμφωνα με το άρθρο 7 (παράγραφος 1) του διατάγματος .

Άρθρο 3 : Εκπρόσωποι των εργαζομένων με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα ασφάλειας και υγείας

Με το άρθρο αυτό επεκτείνεται το δικαίωμα των εργαζομένων να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία, σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα αριθμού εργαζομένων .

Στην περίπτωση που ο αριθμός των εργαζομένων είναι από 20 άτομα και πάνω η διαδικασία επιλογής γίνεται σύμφωνα με τα αρθ. 2 και 3 του ν. 1568/85 ενώ στη περίπτωση που ο αριθμός των εργαζομένων είναι κάτω από 20 άτομα η διαδικασία επιλογής γίνεται κατόπιν διαβούλευσης μεταξύ των εργαζομένων και με όποιο τρόπο αυτοί αποφασίσουν .

Οι παραπάνω εκπρόσωποι επιλέγονται για διάστημα δύο ετών.

Άρθρο 4 : Παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης

Σύμφωνα με τα άρθρα 4 (παράγραφος 1) και 14 (παράγραφος 1) του ν. 1568/85 και το άρθρο 1 του π.δ. 294/88 στις επιχειρήσεις που απασχολούν 150 άτομα και πάνω ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας .

Με το άρθρο 4 επεκτείνεται η υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει στους εργαζόμενους υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημό-

αυτού τομέα ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας και αριθμού εργαζομένων .

Στο ίδιο άρθρο εκτός της παραπάνω υποχρέωσης , ρυθμίζονται τα θέματα του επιπέδου γνώσεων και της ειδικότητας του τεχνικού ασφάλειας , του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας' , να της σύμβασης ανάθεσης των καθηκόντων τους και μερικές πρόσθετες υποχρεώσεις τους . Αναλυκότερα οι προβλέψεις του άρθρου έχουν ως εξής :

1. Υποχρέωση παροχής υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης

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

Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και άνω εργαζομένους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας .

Υπενθυμίζεται ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους και χρησιμοποιούν μόλυβδο , αρβάντο , καρκινογόνες ουσίες , βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων καταδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων , ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας .

Σύμφωνα με την παράγραφο 4 ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του για παροχή υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης , δύναται να επιλέξει μεταξύ των περιπτώσεων ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας :

- > σε εργαζόμενους στην επιχείρηση
- > σε άτομα εκτός της επιχείρησης
- > σε Εσωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.)

ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων. Στην περίπτωση δε αυτή , αυτοί οφείλουν να συνεργάζονται αναλόγως των αναγκών .

Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με την παράγραφο 2 εδάφιο γ στις επιχειρήσεις χαμηλής επικινδυνότητας (κατηγορία Γ) δύναται ο ίδιος ο εργαζόμενος να εκτελεί χρέη τεχνικού ασφαλείας εφόσον επομορφωθεί κατάλληλα , σύμφωνα με το άρθρο 13 του ν. 1569/85 και το άρθρο 6 του παρόντος διατάγματος .

Σύμφωνα με τις παραγράφους 10 και 11 στις επιχειρήσεις που έχουν υποχρέωση πλήρους απασχόλησης τουλάχιστον δύο τεχνικών ασφαλείας συνίσταται υποχρεωτικά Εσωτερική Υπηρεσία Προστασίας και Πρόληψης (ΕΣ.Υ.Π.Π.) η οποία μπορεί να λειτουργήσει και ως ΕΣ.Υ.Π.Π. αφού όμως πάρει και την σχετική άδεια .

2. Επίπεδο γνώσεων τεχνικού ασφάλειας

Με βάση τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 4, το ν.1368/85 και το π.δ.294/88 ανάλογα με την κατηγορία που ανήκει η επιχείρηση και τον αριθμό των εργαζομένων το επίπεδο γνώσεων του τεχνικού ασφάλειας ορίζεται σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα.

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ | ΑΡΙΘΜΟΣ (Ε) ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΝΩΣΕΩΝ Τ.Α. |
|-----------|-------------------------|--|
| Α | Ε > 50 | 1ος Α.Ε.Ι. * 2ος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ** 3ος και πάνω Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή Μ.Ε.*** |
| Α | Ε < 50 | Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. |
| Β | Ε > 650 | 1ος Α.Ε.Ι. 2ος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. 3ος και πάνω Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή Μ.Ε. |
| Β | 50 < Ε < 650 | Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. |
| Β | Ε < 50 | Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή Μ.Ε. με πλήρη απασχόληση και κατάλληλη επιμόρφωση |
| Γ | Ε > 50 | 1ος και 2ος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. 3ος και πάνω Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή Μ.Ε. |
| Γ | Ε < 50 | Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. ή Μ.Ε. με πλήρη απασχόληση και κατάλληλη επιμόρφωση ή ο ίδιος ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ με κατάλληλη επιμόρφωση |

* Α.Ε.Ι. : Άρθρο 5 παράγραφος 1 εδάφιο α και β του ν.1368/85

** Τ.Ε.Ι. : Άρθρο 5 παράγραφος 1 εδάφιο γ του ν.1368/85

*** Μ.Ε. : Άρθρο 5 παράγραφος 1 εδάφιο δ του ν.1368/85

3. Ειδικότητα τεχνικού ασφάλειας

Η ειδικότητα τεχνικού ασφάλειας καθορίζεται στο άρθρο 5 του π.δ. 294/88 ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας .

4. Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας

Με βάση τις παραγράφους 1,2 και 3 του άρθρου 4 και το άρθρο 3 του π.δ. 294/88 ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας ορίζεται σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα .

| ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ | ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ | ΩΡΕΣ ΕΤΗΣ. ΑΠΑΣΧ. Τ.Α. ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ | ΩΡΕΣ ΕΤΗΣ. ΑΠΑΣΧ. Γ.Ε. ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ |
|-----------|---------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Α | ΕΩΣ 500 | 3,5 | 0,8 |
| | 501-1000 | 3,0 | 0,8 |
| | 1001-5000 | 2,5 | 0,8 |
| | 5001 ΚΑΙ ΑΝΩ | 2,0 | 0,8 |
| Β | ΕΩΣ 1000 | 2,5 | 0,6 |
| | 1001-5000 | 1,5 | 0,6 |
| | 5001 ΚΑΙ ΑΝΩ | 1,0 | 0,6 |
| Γ | | 0,4 | 0,4 |

Σε κάθε περίπτωση για τον καθένα χωριστά :

| ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Ε) | ΕΛΑΧΙΣΤΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ |
|-------------------------|------------------------------|
| μέχρι και 20 | 25 ώρες ετησίως |
| από 21 μέχρι και 50 | 50 ώρες ετησίως |
| από 51 και άνω | 75 ώρες ετησίως |

Ο χρόνος απασχόλησης του Τ.Α. και Γ.Ε. κατανέμεται κατά μήνα με κατ'ή επιθυμία εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων .

5. Σύμβαση ανάθεσης καθηκόντων Τ.Α. και Γ.Ε.

Στις παραγράφους 7 και 8 περιγράφεται η υποχρέωση του εργοδότη να γνωστοποιεί στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας διάφορες πληροφορίες που έχουν σχέση με την πρόθεση του να αναθέσει καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας ή και γιατρού εργασίας σε άτομα εντός ή εκτός της επιχείρησης ή σε ΕΞ. Υ.Π.Π.

Σύμφωνα με την παράγραφο 3 η επιθεώρηση εργασίας ελέγχει όλα αυτά τα στοιχεία και επισημαίνει στον εργοδότη το νομότυπο της επιλογής του. Στο σημείο αυτό υπάρχει καινοτομία έναντι του ν. 1568/85. Η καινοτομία συνίσταται στη δυνατότητα παρέμβασης της αρμόδιας επιθεώρησης εργασίας κατά την πρόσληψη τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας.

Επισημαίνεται στις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας ότι οφείλουν να ελέγχουν, εξετάζουν και παραβάσουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των τεχνικών ασφάλειας και γιατρών εργασίας, το χρόνο απασχόλησης τους καθώς και τις προσφερόμενες υπηρεσίες, εάν καλύπτουν το σύνολο των υπηρεσιών πρόστασίας και πρόληψης που υποχρεούται να παρέχει ο εργοδότης στους εργαζόμενους. Επίσης πρέπει να εξετάζουν το χρόνο απασχόλησης των ατόμων αυτών σε άλλες επιχειρήσεις.

Μετά τον παραπάνω έλεγχο οφείλουν να γνωστοποιούν στον εργοδότη τις παρατηρήσεις τους επισημαίνοντας τις αδυναμίες και τις ελλείψεις και να του υποδεικνύουν συμμόρφωση με όσα η νομοθεσία ορίζει.

Σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 4 του ν. 1568/85 η

σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφο της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας .

6. Πρόσθετες αρμοδιότητες Τ.Α. και Γ.Ε.

Επὶ τὴν παράγραφο 12 περιγράφεται ἡ υποχρέωση τοῦ τεχνικοῦ ασφάλειας καὶ τοῦ γιατροῦ εργασίας νὰ διενεργοῦν τὶς ἀπαραίτητες μετρήσεις , νὰ τὶς καταγράψουν σὲ εἰδικό βιβλίο , νὰ ενημερώνουν τὸν εργοδότη γιὰ τὶς τυχόν παραλείψεις, νὰ προτείνουν μέτρα ἀντιμετώπισης τούτων καὶ νὰ ἐπιβλέπουν τὴν ἐφαρμογή τους .

Επὶ τὴν παράγραφο 13 περιγράφεται ἡ υποχρέωση τοῦ γιατροῦ εργασίας νὰ τηρεῖ ἰατρικό φακέλλο γιὰ κάθε εργαζόμενο , σὲν ὁποῖο , μέχρι τὴν καθιέρωση τοῦ ἀτομικοῦ βιβλιαρίου επαγγελματικοῦ κινδύνου , ἀναγράφονται τὰ ἀποτελέσματα τῶν ἰατρικῶν καὶ εργαστηριακῶν τῶν ἐξετάσεων . Πρόσβαση σὲν παραπάνω φακέλλο ἔχουν ὁ εργαζόμενος, οἱ υγιεινισμικοὶ ἐπιθεωρητὲς εργασίας καὶ οἱ γιατροὶ τοῦ ασφαλιστικοῦ οργανισμοῦ .

Επὶ τὴν περίπτωση που δὲν γίνεται ἡ παραπάνω ενημέρωση τοῦ εἰδικοῦ βιβλίου καὶ τοῦ φακέλλου θα θεωρεῖται ὅτι δὲν ἔχουν γίνει οἱ μετρήσεις ἢ οἱ ἐξετάσεις καὶ θα κινούνται οἱ νόμιμες διαδικασίες .

Ἄρθρο 5 : Εξωτερικὲς Υπηρεσίες Προστασίας καὶ Πρόληψης

Στὸ ἄρθρο αὐτὸ ορίζεται ἡ δυνατότητα σύστασης Εξωτερικῶν Υπηρεσιῶν Προστασίας καὶ Πρόληψης καὶ περιγράφονται σὲ γενικὲς γραμμές τὸ περιεχόμενο τῆς σύμβασης μεταξὺ ΕΞ.Υ.Π.Π. καὶ τῶν επιχειρήσεων , οἱ υποχρεώσεις τῶν ΕΞ.Υ.Π.Π. πρὸς τὶς επιχειρήσεις , τὴν ἀρμόδια ἐπιθεώρηση εργασίας καὶ τὴν

αρμόδια Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και οι απαιτήσεις σε προσωπικό και εξοπλισμό των ΕΞ.Υ.Π.Π. Ειδικότερα :

1. Σύσταση ΕΞ.Υ.Π.Π.

Με τις παραγράφους 1 , 2 και 3 δύνεταί η δυνατότητα σε ατομικές επιχειρήσεις ή νομικά πρόσωπα έξω από την επιχείρηση κατόπιν σχετικής άδειας να συστήνουν " Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης " (ΕΞ.Υ.Π.Π.) οι οποίες θα μπορούν να ασκούν τις αρμοδιότητες και θα έχουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας .

Με προεδρικό διάταγμα που θα εκδοθεί σύντομα θα περιγράφονται οι όροι ίδρυσης και λειτουργίας των ΕΞ.Υ.Π.Π. καθώς επίσης το ελάχιστο αναγκαίο προσωπικό και ο ελάχιστος απαιτούμενος εξοπλισμός τους .

2. Σχέσεις ΕΞ.Υ.Π.Π. - Επιχειρήσεων - Αρμόδιας Επιθεώρησης Εργασίας

Μεταξύ ΕΞ.Υ.Π.Π. και επιχειρήσεων , σύμφωνα με τις παραγράφους 4 και 5 , συντάσσεται γραπτή σύμβαση , η οποία δεν μπορεί να καταγγελθεί ή να λυθεί ή να αλλάξει σε περίπτωση διαφωνίας για θέματα αρμοδιότητας της ΕΞ.Υ.Π.Π. Η γραπτή σύμβαση ΕΞ.Υ.Π.Π. - επιχείρησης καθώς επίσης και οποιαδήποτε καταγγελία ή λύση ή αλλαγή της σύμβασης κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Στη σύμβαση αναγράφονται τα αναφερόμενα στη παράγραφο 8 του άρθρου 4 στοιχεία και , σύμφωνα με την παράγραφο 9 , ο εξοπλισμός ή τα μέσα που διαθέτει η ΕΞ.Υ.Π.Π. για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων της .

Για κάθε επιχείρηση, σύμφωνα με την παράγραφο 9, η ΕΞ.Υ.Π.Π. τηρεί φάκελλο στον οποίο καταχωρούνται τα αναφερόμενα στην ίδια παράγραφο στοιχεία, (τα οποία η ΕΞ.Υ.Π.Π. καταγράφει και στα σχετικά βιβλία της επιχείρησης), καθώς επίσης, σύμφωνα με την παράγραφο 10, και αναλυτικά δελτία παρουσίας κάθε τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας με το χρόνο απασχόλησής τους. Πρόσβαση στον παραπάνω φάκελλο έχει η επιθεώρηση εργασίας.

Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. ως προς την άσκηση του έργου τους είναι υπό τον έλεγχο της επιθεώρησης εργασίας στην οποία πρέπει, σύμφωνα με την παράγραφο 13, να θέτουν στη διάθεσή της κάθε απαραίτητο στοιχείο.

3. Ενημέρωση αρμόδιας Γενικής Διεύθυνσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Στην αρμόδια Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 10, κοινοποιείται από την ΕΞ.Υ.Π.Π. εντός τακτής προθεσμίας συγκεντρωτικός πίνακας των δελτίων παρουσίας των τεχνικών ασφάλειας και γιατρών εργασίας καθώς επίσης και ετήσια έκθεση δραστηριοτήτων.

Ανάλογες υποχρεώσεις, σύμφωνα με την παράγραφο 11, έχουν και τα άτομα εκτός των επιχειρήσεων που αναλαμβάνουν καθήκοντα τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας.

4. Εξοπλισμός και προσωπικό των ΕΞ.Υ.Π.Π.

Οι ΕΞ.Υ.Π.Π. σύμφωνα με την παράγραφο 7 προκειμένου να παρέχουν υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις πρέπει να διαθέτουν το αναγκαίο προσωπικό με την απαιτούμενη επιστημονική εξειδίκευση και σε ικανό αριθμό καθώς επίσης τα

απαιτούμενα μέσα ή εξοπλισμό .

Σύμφωνα με τις παραγράφους 6 και 12 οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες που αναλαμβάνει με τη σύμβαση η ΕΞ.Υ.Π.Π. κατά κανένα τρόπο δεν μεταφέρονται σε εργαζόμενους που απασχολεί. Οι εργαζόμενοι στην ΕΞ.Υ.Π.Π. έχουν την υποχρέωση να τηρούν το επιχειρησιακό απόρρητο , που αφορά τόσο την ίδια όσο και την επιχείρηση με την οποία συμβάλλεται .

Επίσης σύμφωνα με την παράγραφο 15 το άρθρο 31 του νόμου 1568/85 έχει εφαρμογή και για την παροχή στοιχείων που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων από την ΕΞ.Υ.Π.Π. , σε επιχειρήσεις με τις οποίες συμβάλλεται.

Άρθρο 6 : Επιμόρφωση τεχνικών ασφάλειας , γιατρών εργασίας, και εκπροσώπων των εργαζομένων

Στο άρθρο 13 του ν.1568/85 περιγράφονται οι φορείς που έχουν το δικαίωμα να επιμορφώσουν τους τεχνικούς ασφάλειας, τους γιατρούς εργασίας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων , καθώς επίσης και η διαδικασία αυτής της επιμόρφωσης.

Στο άρθρο 6 του διατάγματος προβλέπεται ότι η παραπάνω επιμόρφωση μπορεί να διενεργείται και από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΠ.ΙΝ.Υ.Α.Ε.) καθώς και από τα διαπιστευμένα κέντρα κατάρτισης και περιγράφεται η σχετική διαδικασία .

Άρθρο 7 : Γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών

1. Στις παραγράφους 1,2 και 3 διατυπώνεται ρητά η γενική αρχή της ευθύνης του εργοδότη , αρχή που διέπει όλη την εργατική μας νομοθεσία και επαναλαμβάνεται ρητά και στον ν.1568/85 . Σύμφωνα με την αρχή αυτή :

" Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ασφάλεια και

την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του και δεν απαλλάσσεται από αυτή την ευθύνη του ούτε όταν οι εργαζόμενοι δεν τηρούν τις υποχρεώσεις τους ούτε όταν αναθέτει καθήκοντα προστασίας και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου στον Τεχνικό ασφάλειας ή / και στον Γιατρό εργασίας ή / και σε αρμόδιες Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης "

2. Στις παραγράφους 5 και 6 περιγράφονται μερικές γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών που σε γενικές γραμμές έχουν ως εξής :

α. Ο εργοδότης στα πλαίσια των ευθυνών του για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων πρέπει να λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα , να επιβλέπει τη σωστή εφαρμογή τους , να τα αναπροσαρμόζει ανάλογα με τις προκαλούμενες μεταβολές , και με τα οποία μέτρα θα εξασφαλίζεται η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στην επιχείρησή του . Στα μέτρα αυτά μεταξύ άλλων θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται και δραστηριότητες :

- > Πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων
- > Ενημέρωσης και κατάρτισης
- > Δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης
- > Παροχής των αναγκαίων μέσων

Σύμφωνα με τη παράγραφο 7 η εφαρμογή των παρακάτω μέτρων πρέπει να γίνεται με βάση τις παρακάτω γενικές αρχές πρόληψης :

- > Να αποφεύγονται οι κίνδυνοι .
- > Να εκτιμούνται οι κίνδυνοι που δεν μπορούν να

αποφευχθούν .

- > Να καταπολεμούνται οι κίνδυνοι στην πηγή τους .
- > Να προσαρμόζεται η εργασία στον άνθρωπο . Ειδικότερα ο εργοδότης πρέπει να μεριμνά ώστε ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας , η επιλογή των εξοπλισμών εργασίας και των μεθόδων εργασίας και παραγωγής να περιορίζουν τη μονοτονία της εργασίας .
- > Να παρακολουθείται η εξέλιξη της τεχνολογίας και να συνυπολογίζεται ή πρόσδος και τα σύγχρονα μέσα παραγωγής .
- > Να αντικαθίσταται το επικίνδυνο από το μη επικίνδυνο ή το λιγότερο επικίνδυνο .
- > Να γίνεται προγραμματισμός της πρόληψης των κινδύνων στην οργάνωση της εργασίας και στις συνθήκες εργασίας .
- > Πρώτα να λαμβάνονται μέτρα ομαδικής προστασίας και μετά μέτρα ατομικής προστασίας .
- > Να παρέχονται οι κατάλληλες οδηγίες στους εργαζόμενους έτσι ώστε η ενημέρωσή τους να είναι επαρκής .

β. Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει τη συντήρηση και την παρακολούθηση της ασφαλούς λειτουργίας μέσωσν και εγκαταστάσεων .

γ. Να αναρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσωσν στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους .

3. Σύμφωνα με τη παράγραφο θ :

α. Ο εργοδότης οφείλει να εκτιμά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων κατά την εργασία. Η εκτίμηση αυτή σύμφωνα με το άρθρο θ είναι γραπτή και πραγματοποιείται από τους τεχνικό ασφαλείας , γιατρό εργασίας , ΕΣ.Υ.Π.Π. ή ΕΞ.Υ.Π.Π. στους οποίους ο εργοδότης οφείλει να παρέχει κάθε βοήθεια σε μέσα και προσωπικό για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού .

Η εκτίμηση των κινδύνων είναι μία εσωτερική διαδικασία στην επιχείρηση και μία από τις βασικότερες υποχρεώσεις των εργοδοτών . Εντάχθηκε για πρώτη φορά στις εργοδοτικές υποχρεώσεις στα προεδρικά διατάγματα για το μόλυβδο (άρθρο 2, π.δ. 94/87) και τον αμίαντο (άρθρο 2 , π.δ. 70α/90) και πρόσφατα στα διατάγματα για τις οθάνες (άρθρο 3, π.δ. 398/94) , τους καρκινογόνους παράγοντες (άρθρο 3, π.δ. 399/94) και τους βιολογικούς παράγοντες (άρθρο 3, π.δ. 186/93) και αφορούσε εξειδικευμένους κινδύνους .

Σκοπός της εκτίμησης είναι να βοηθήσει τον εργοδότη να ανταποκριθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στη βασική του υποχρέωση που είναι η εξασφάλιση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και η πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων .

Η εκτίμηση των κινδύνων με διατυπωμένες σωστά τις παραμέτρους του προβλήματος θα βοηθήσει επίσης τον εργοδότη να ενσωματώσει την πρόληψη στην λειτουργία της επιχείρησης, να υπαρξήσει τους κινδύνους και να θέσει προτεραιότητες .

Στο παράρτημα της εγκύκλιου δίνονται γενικές κατευθυντήριες οδηγίες για την σύνταξη της εκτίμησης .

β. Η ανάθεση καθηκόντων σε εργαζόμενο προϋποθέτει υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει υπόψη τις ικανότητες του εν λόγω εργαζόμενου σε θέματα ασφάλειας και υγείας.

γ. Αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη να διαβουλευεται με τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους τον προγραμματισμό εισαγωγής νέων τεχνολογιών στα πλαίσια που αυτές θα επηρεάσουν τις συνθήκες εργασίας .

δ. Επίσης ο εργοδότης οφείλει να λαμβάνει όλα τα αναγκαία τεχνικά και οργανωτικά μέτρα ώστε στις ζώνες σοβαρού και ειδικού κινδύνου να έχουν πρόσβαση μόνο οι εργαζόμενοι που έχουν λάβει τις κατάλληλες οδηγίες .

4. Στην παράγραφο θ περιγράφονται οι πρόσθετες υποχρεώσεις των εργοδοτών που αναπτύσσουν δραστηριότητες μέσα στον ίδιο χώρο εργασίας . Στην περίπτωση αυτή , για τα θέματα ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων οι εργοδότες οφείλουν :

- > Να συνεργάζονται για την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων .
- > Να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους .
- > Να αλληλοενημερώνονται .
- > Να ενημερώνει ο καθένας τους υπ'αυτών εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους .

Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχό του τον τόπο εργασίας, όπου εκτελούνται εργασίες , εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμί-

σεις .

5. Στην παράγραφο 4 ρυθμίζεται το θέμα της επαρκούς απαλλαγής από την εργασία των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διάθεσης των αναγκαίων μέσων προκειμένου να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους .

Με τη ρύθμιση αυτή εξειδικεύεται η υποχρέωση του εργοδότη , σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος Γ2 του ν.1568/85 να διευκολύνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους .

6. Στην παράγραφο 10 καθορίζεται ότι τα μέτρα για την ασφάλεια , την υγιεινή και την υγεία κατά την εργασία σε καμμία περίπτωση δεν συνεπάγονται την οικονομική επιβάρυνση των εργαζομένων .

Άρθρο 8 : Ευδικές υποχρεώσεις εργοδοτών

Στο άρθρο 8 περιγράφονται μερικές ακόμη ειδικές υποχρεώσεις των εργοδοτών όπως :

- > Να έχουν στη διάθεσή τους μία γραπτή εκτίμηση των υφισταμένων κατά την εργασία κινδύνων για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων και να καθορίζουν τα μέτρα προστασίας που πρέπει να ληφθούν .
- > Να αναγγέλουν στις αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας και στις αρμόδιες υπηρεσίες των ασφαλιστικών οργανισμών εντός 24 ωρών όλα τα εργατικά ατυχήματα .
- > Να τηρούν ειδικό βιβλίο ατυχημάτων .
- > Να τηρούν κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών .

Άρθρο 9 : Πρώτες βοήθειες , πυρασφάλεια , εκκένωση των χώρων από τους εργαζόμενους , σοβαρός και άμεσος κίνδυνος :

Στις παραγράφους 1 και 2 περιγράφεται η υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα αναγκαία τεχνικά και οργανωτικά μέτρα :

- > κατάλληλες υποδομές
- > διασυνδέσεις με αρμόδιες εξωτερικές υπηρεσίες
- > έλεγχος των εγκαταστάσεων και των μέσων παροχής πρώτων βοηθειών
- > ορισμός υπευθύνων εργαζομένων κατάλληλα επιμορφωμένων

για να αντιμετωπίζονται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα θέματα των πρώτων βοηθειών , της πυρασφάλειας και της εκκένωσης των χώρων .

Στις παραγράφους 3 και 5 περιγράφονται οι υποχρεώσεις του εργοδότη και τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται στις περιπτώσεις σοβαρού και άμεσου κινδύνου .

-> Για την περίπτωση που ενδέχεται να εμφανισθεί σοβαρός και άμεσος κίνδυνος θα πρέπει :

-> να λαμβάνονται μέτρα και να δίνονται οδηγίες στους εργαζόμενους , ώστε να μπορούν να διακόψουν την εργασία ή / και να εγκαταλείψουν άμέσως το χώρο εργασίας και να μεταβαίνουν σε ασφαλή χώρο .

-> Να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να λαμβάνουν οι ίδιοι τα κατάλληλα μέτρα και όπου υπάρχει αδυναμία να επικοινωνήσουν με τον αρμόδιο ιεραρχικά προϊστάμενο .

-> Για την περίπτωση που εκδηλώνεται σοβαρός και άμεσος κίνδυνος θα πρέπει :

-> να διακόπτεται άμεσα η εργασία στο σημείο που εμφανίζονται οι ελλείψεις , μέχρι την αποκατάστασή τους.

-> Να ενημερώνονται το συντομότερο δυνατό οι εργαζόμενοι που εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν , σχετικά με τα μέτρα που έχουν ληφθεί ή πρόκειται να ληφθούν.

-> Να μη ζητείται από τους εργαζόμενους, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις δικαιολογούμενες από τις περιστάσεις, να αναλάβουν πάλι την εργασιακή δραστηριότητά τους , εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται ο σοβαρός και άμεσος κίνδυνος .

Σύμφωνα με την παράγραφο 4 ο εργαζόμενος ο οποίος, σε περίπτωση σοβαρού άμεσου και αναπόφευκτου κινδύνου , απομακρύνεται από τη θέση εργασίας του ή / και από μία επικίνδυνη ζώνη προστατεύεται από κάθε ζημιογόνο και αδικαιολόγητη συνέπεια .

Με τις ρυθμίσεις των παραγράφων 3,4 και 5 επαναλαμβάνεται το δικαίωμα των εργαζομένων που απορρέει από το άρθρο 662 του αστικού κώδικα . Σύμφωνα με το άρθρο αυτό ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την διανομή , τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα ή εργαλεία , έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου. Εάν ο εργοδότης παραβεί τις παραπάνω υποχρεώσεις του , κάθε εργαζόμενος μεταξύ των άλλων έχει το δικαίωμα ανάλογα με τον κίνδυνο ή τη βλάβη που υφίσταται να απέχει από την εργασία του και να αξιώσει αποζημίωση από τον εργοδότη .

Άρθρο 10 : Διαβουλεύσεις και συμμετοχή των εργαζόμενων

Με το άρθρο 2 του ν.1568/85 καθιερώθηκε το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να ζητούν ενημέρωση από τον εργοδότη για διάφορα θέματα που αφορούν την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων στην επιχείρηση και να προτείνουν μέτρα για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που σχετίζονται με τα θέματά αυτά. Επιπλέον ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να συζητά με τους εργαζόμενους τέτοια θέματα στις ανά τρέμηνο υποχρεωτικές κοινές συνεδριάσεις τους .

Με το άρθρο 10 του διατάγματος επεκτείνονται και γενικεύονται οι παραπάνω προβλέψεις του ν.1568/85 με την διατύπωση στην παράγραφο 1 της γενικής αρχής της υποχρέωσης του εργοδότη να διαβουλεύεται με εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους και να επιτρέπει τη συμμετοχή τους για όλα τα θέματα που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας τους κατά την εργασία .

Ετην παράγραφο 2 περιγράφονται τα γενικότερα και ειδικότερα θέματα για τα οποία ο εργοδότης πρέπει να ζητάει εκ των προτέρων και εγκαίρως τη γνώμη των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους όπως :

- > Η παροχή υπηρεσιών τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας .
- > Ο ορισμός των υπευθύνων εργαζομένων για τις πρώτες βοήθειες , την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων .
- > Η γραπτή εκτίμηση των κινδύνων .
- > Το ειδικό βιβλίο και ο κατάλογος των ατυχημάτων.

- > Η ενημέρωση και η εκπαίδευση .
- > Ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας .
- > Τα θέματα του ευρύτερου περιβάλλοντος .

Στις παραγράφους 3 και 6 περιγράφονται τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων :

- > Να ζητούν από τον εργοδότη να λαμβάνει μέτρα .
- > Να υποβάλλουν στον εργοδότη σχετικές προτάσεις .
- > Να παρίστανται κατά τους ελέγχους που διεξάγει η αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και να διατυπώνουν τις παρατηρήσεις τους .

Στην παράγραφο 5 περιγράφεται το δικαίωμα των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους να απευθύνονται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας .

Στην παράγραφο 4 περιγράφεται η γενική αρχή ότι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους δεν πρέπει να υφίστανται δυσμενείς επιπτώσεις εξαιτίας των δραστηριοτήτων τους για θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους κατά την εργασία , πρόβλεψη που ήδη καλύπτεται για τους εκπροσώπους των εργαζομένων με το άρθρο 3 (παράγραφος 9) του ν. 1568/85 .

Άρθρο 11 : Ενημέρωση των εργαζομένων

Στο άρθρο 32 του ν. 1568/85 περιγράφεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση .

Με το άρθρο 11 του διατάγματος επεκτείνεται και γενικεύεται η παραπάνω υποχρέωση με τη διατύπωση στη παράγραφο 1 της γενικής αρχής της υποχρέωσης του εργοδότη να ενημερώ-

νει τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους για όλα τα θέματα που άπτονται της ασφάλειας και της υγείας τους κατά την εργασία . Στην ίδια παράγραφο περιγράφονται επίσης τα γενικότερα και ειδικότερα θέματα της ενημέρωσης αυτής όπως :

- > Η νομοθεσία και ο τρόπος εφαρμογής της από την επιχείρηση .
- > Οι κίνδυνοι , τα μέτρα που λαμβάνονται και οι δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που ασκούνται .
- > Ο αριθμός των υπευθύνων εργαζομένων για τις πρώτες βοήθειες , την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων .

Στη παράγραφο 2 περιγράφεται η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τους εργοδότες των εργαζομένων των άλλων επιχειρήσεων που εκτελούν εργασίες στην επιχείρησή του για :

- > Τους κινδύνους , τα μέτρα που λαμβάνονται και τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης που ασκούνται στην επιχείρησή του .
- > Τους υπεύθυνους εργαζόμενους για τις πρώτες βοήθειες , την πυρασφάλεια και την εκκένωση των χώρων .

Στην παράγραφο 3 περιγράφεται το δικαίωμα των υπευθύνων για παροχή υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων να έχουν πρόσβαση για τη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους :

- > Στην εκτίμηση των κινδύνων .
- > Στα μέτρα και το υλικό προστασίας .
- > Στους ελέγχους που διενεργούνται από τις αρμό-

διες επιθεωρήσεις εργασίας .

-> Στις πληροφορίες που προέρχονται από τις δραστηριότητες προστασίας και πρόληψης .

Άρθρο 12 : Εκπαίδευση των εργαζομένων

Στη παράγραφο 1 διατυπώνεται η γενική αρχή της υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει σε κάθε εργαζόμενο κατάλληλη και επαρκή εκπαίδευση στον τομέα της ασφάλειας και της υγείας μετά την πρόσληψή του , σε τυχόν μετάθεση ή αλλαγή καθήκοντων του ή σε περίπτωση εισαγωγής ή αλλαγής εξοπλισμού εργασίας ή εισαγωγής μιάς νέας τεχνολογίας .

Η εκπαίδευση αυτή σύμφωνα με τη παράγραφο 2 πρέπει να προσαρμόζεται στην εξέλιξη των κινδύνων και στην εμφάνιση νέων κινδύνων και εάν χρειάζεται , να επαναλαμβάνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα .

Κατάλληλη εκπαίδευση σύμφωνα με τη παράγραφο 4 για θέματα της αρμοδιότητάς τους δικαιούνται να λαμβάνουν επίσης και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων .

Η παραπάνω εκπαίδευση σύμφωνα με τη παράγραφο 5 παρέχεται κατά την ώρα εργασίας και δεν βαρύνει τους εργαζόμενους ή τους εκπροσώπους τους .

Τέλος εκπαίδευση υπό μορφή οδηγιών πρέπει επίσης , σύμφωνα με τη παράγραφο 3, να εξασφαλίζει ο εργοδότης και για τους εργαζόμενους άλλων επιχειρήσεων που εκτελούν εργασίες στην επιχείρησή του όσον αφορά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία τους κατά τις δραστηριότητές τους στην επιχείρησή του .

Άρθρο 13 : Υποχρεώσεις εργαζομένων

Στη παράγραφο 1 διατυπώνεται η γενική αρχή της υποχρέωσης

κάθε εργαζόμενο να εφαρμόζει τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζει για την ασφάλεια και την υγεία του καθώς και για την ασφάλεια και την υγεία των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εργασία .

Στις παραγράφους 2 και 3 περιγράφονται οι γενικότερες και ειδικότερες υποχρεώσεις των εργαζόμενων όπως :

- > Να χρησιμοποιούν σωστά τα μηχανήματα , τον εξοπλισμό , τις επικίνδυνες ουσίες , τα μεταφορικά και άλλα μέσα , τους μηχανισμούς ασφαλείας και τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό .
- > Να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη και στους υπεύθυνους ασφάλειας κάθε επικίνδυνη κατάσταση και παράλειψη .
- > Να συντρέχουν τον εργοδότη και όσους ασκούν αρμοδιότητες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας , ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων και απαιτήσεων που επιβάλλονται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και ο εργοδότης να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους .
- > Να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια ή άλλα επιμορφωτικά προγράμματα .

Άρθρο 14 : Επίβλεψη της υγείας

Με το άρθρο αυτό δίνεται η δυνατότητα σε κάθε εργαζόμενο, ακόμα και για προληπτικούς λόγους, εφόσον δεν προβλέπονται άλλα ειδικά μέτρα από τη νομοθεσία για τον ιατρικό του

έλεγχο , να μπορεί να προσφεύγει στο γιατρό εργασίας της επιχείρησης ή σε αρμόδια μονάδα Ε.Σ.Υ. ή του ασφαλιστικού του οργανισμού για τη διάγνωση τυχόν βλάβης της υγείας του σε συνάρτηση με τους κινδύνους, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία του κατά την εργασία .

Η διαδικασία που θα ακολουθείται θα είναι σύμφωνη με τις ισχύουσες ασφαλιστικές και υγειονομικές διατάξεις τις σχετικές με την προληπτική ιατρική και οι σχετικές δαπάνες δεν θα βαρύνουν τον ίδιο τον εργαζόμενο .

Σε περίπτωση που από τη μονάδα του ασφαλιστικού οργανισμού ή τη μονάδα του Ε.Σ.Υ. διαπιστωθεί ενδεχόμενο πρόβλημα της υγείας του εργαζόμενου που πιθανόν συνδέεται με το εργασιακό περιβάλλον , οι αρμόδιοι των φορέων αυτών έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν σχετικά την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και το γιατρό εργασίας της επιχείρησης , οι οποίοι στη συνέχεια οφείλουν να εξετάζουν τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας του εργαζόμενου και να υποδεικνύουν τη λήψη των απαραίτητων μέτρων για την προστασία του ίδιου του εργαζόμενου καθώς επίσης και των άλλων εργαζομένων της επιχείρησης .

Η υποχρέωση αυτή των αρμοδίων μονάδων των ασφαλιστικών οργανισμών και του Ε.Σ.Υ. έχει ιδιαίτερη σημασία και έρχεται να καλύψει ένα σημαντικό κενό που υπήρχε στον τομέα της πρόληψης και ριζικής αντιμετώπισης των επαγγελματικών ασθενειών .

Με τη ρύθμιση αυτή είναι δυνατόν να διαπιστωθούν και να καταγραφούν οι επαγγελματικές ασθένειες και η εκδήλωση ή διαπίστωση τους να κινητοποιήσει άμεσα τους απαραίτητους

ελεγκτικούς μηχανισμούς πρόληψης , να ανασητήσουν τα ακριβή αίτια τους και να τα καταπολεμήσουν στη πηγή τους προς όφελος όχι μόνον των εργαζομένων αλλά και των ασφαλιστικών οργανισμών .

Άρθρο 15 : Έλεγχος εφαρμογής

Στο άρθρο αυτό ορίζονται οι αρμόδιες υπηρεσίες για τον έλεγχο της εφαρμογής του διατάγματος. Αυτές είναι αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας και συγκεκριμένα τα Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.) ή οι Διευθύνσεις Επιθεωρήσεις Εργασίας με τα αρμόδια Τμήματα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεωρήσεις Εργασίας ή τα Τμήματα Επιθεωρήσεις Εργασίας .

Για τις επιχειρήσεις των μεταλλείων , λατομέων , ορυχείων ο έλεγχος της εφαρμογής του παρόντος διατάγματος , του ν.1568/85 και των προεδρικών διαταγμάτων που εκδόθηκαν με τις εξουσιοδοτήσεις του ανατίθεται στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ανάπτυξης .

Άρθρο 16 : Κυρώσεις

Στο άρθρο αυτό περιγράφονται οι ποινικές και οι διοικητικές κυρώσεις που επιβάλλονται σε κάθε εργοδότη, κατασκευαστή , παρασκευαστή , εισαγωγέα ή προμηθευτή , που παραβαίνει τις διατάξεις του διατάγματος .

Οι κυρώσεις αυτές είναι οι ποινικές και οι διοικητικές κυρώσεις που περιγράφονται στα άρθρα 24 και 25 του νόμου 2224/94 .

Οι διοικητικές κυρώσεις επιβάλλονται με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 6 της Κ.Υ.Α. 88555/3293/30.09.88 που κυρώθηκε με το άρθρο 39 του ν.1836/89 .

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Έλεγχος χώρων εργασίας

Οι Τεχνικοί και Υγειονομικοί Επιθεωρητές στα πλαίσια των υποχρεώσεων τους για τακτικούς και έκτακτους ελέγχους των χώρων εργασίας, σε κάθε έλεγχο που διενεργούν θα πρέπει να περιλαμβάνουν και υποδείξεις για την εφαρμογή των διατάξεων του διατάγματος .

Ενημέρωση εργαζομένων και εργοδοτών

Οι αρμόδιες σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης , στα πλαίσια της Νομαρχιακής Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Ν.Ε.Υ.Α.Ε.) και των ελέγχων στους χώρους εργασίας καθώς επίσης και με κάθε άλλο πρόσφορο τρόπο (τοπικό ραδιοφωνο , τηλεόραση, εφημερίδες, οργάνωση ημερίδων, κ.λπ.) θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους για τις νέες ρυθμίσεις που αναφέρονται στο διάταγμα αυτό .

Ενημέρωση Γενικής Δ/νσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας

Επίσης οι αρμόδιες σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων υπηρεσίες της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης στα πλαίσια του ετήσιου απολογισμού για τις δραστηριότητες της Τεχνικής και Υγειονομικής επιθεώρησης έχουν υποχρέωση να υποβάλλουν στην παραπάνω Γενική Διεύθυνση του Υπουργείου Εργασίας έκθεση στην οποία θα αναφέρονται ο αριθμός των περιπτώσεων που έκαναν υποδείξεις για θέματα που αφορούν τις διατάξεις του διατάγματος , η σχετική συμμόρφωση των

επιχειρήσεων και η τυχόν επιβολή κυρώσεων .

Η ενημέρωση αυτή είναι απαραίτητη καθώςσον υπάρχει υποχρέωση της χώρας μας σύμφωνα με το άρθρο 19 της οδηγίας 89/391/Ε.Ο.Κ. να υποβάλλει έκθεση ανά πενταετία στην Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τη εφαρμογή των διατάξεων του διατάγματος . Επίσης στην έκθεση αυτή πρέπει να αναφέρονται τα διάφορα προβλήματα που σχετίζονται με την εφαρμογή των διατάξεων του διατάγματος .

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΚΑΙ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΜΕΡΟΣ 6^ο

<< ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ >>

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Μέσα στα χρόνια 1911 - 1914 η κυβέρνηση Βενιζέλου υπέβαλε στη Βουλή μία σειρά νομοσχέδια , που άμεσα και έμμεσα αποβλάπησαν στην προστασία των εργαζομένων . Τα νομοσχέδια αυτά ψηφίστηκαν και αποτέλεσαν την εργατική νομοθεσία , που με συμπληρώσεις και τροποποιήσεις ισχύει ως και σήμερα .

Απ' όσας πληροφορίες έχουμε βγαίνει πως οι συνθήκες που εργάζονταν οι Έλληνες εργάτες στα χρόνια 1900 - 1910 ήταν πάρα πολύ σκληρές . Πρώτα πρώτα τα μεροκάματα που πλήρωναν οι εργοδότες στους εργάτες ήταν κυριολεκτικά μεροκάματα πεύνας . Έπειτα οι ώρες δουλειάς ξεπερνούσαν τις δώδεκα και πολλές φορές και τις δεκατρείς .

Κανένα μέτρο δεν παίρνονταν για την υγεία των εργαζομένων και την προστασία τους από δυστηχήματα και ατυχήματα πάνω στην δουλειά τους . Τα εργοστάσια παίρνανε στη δουλειά γυναίκες και ανήλικα παιδιά για ένα κομμάτι φωμί .

Από το 1894 , οι σοσιαλιστές , Καλλέργης , Δρακούλης και άλλοι , με υπομνήματά τους στις κυβερνήσεις , ζητούσαν να ψηφιστούν νόμοι προστατευτικοί για τους εργάτες . Επίσης και στις σοσιαλιστικές εφημερίδες της εποχής εκείνης γράφονταν άρθρα , που υποστήριζαν πως πρέπει να γίνουν ορισμένες κοινωνικές μεταρρυθμίσεις για την καλύτερευση της θέσης των εργαζομένων .

Όμως οι διαμαρτυρίες και τα υπομνήματα των σοσιαλιστών δεν έφεραν κανένα αποτέλεσμα . Η κατάσταση των εργατών όχι μονάχα δεν καλύτερευε αλλά ολοένα και χειροτέρευε .

Στην Πάτρα το 1906 οι εργάτες που ήταν οργανωμένοι στον Εργατικό Σύνδεσμο πήραν την πρωτοβουλία να στείλουνε νέα

υπομνήματα στη Βουλή και να ζητήσουν συμπάρσταση για μιάν αλλαγή στις συνθήκες κάτω από τις οποίες δούλευαν και μία στοιχειώδη αναπροσαρμογή των χαμηλών μισθών .

Ο νομικός σύμβουλος του Εργατικού Συνδέσμου της Πάτρας Γ. Μουρίκης άρχισε τότε ν' αλληλογραφεί με διάφορους βουλευτές και πολιτευόμενους και να συγκεντρώνει στοιχεία για της συνθήκες δουλειάς στα διάφορα εργοστάσια . Τα στοιχεία αυτά ζύ- νουν πραγματικά μιάν ανάγλυφη εικόνα των συνθηκών κάτω από τις οποίες δούλευαν οι εργάτες στην Πάτρα και λίγο πολύ και στις άλλες πόλεις , περιλαμβάνονται σε μιάν έκθεση που δημο- σιεύτηκε και κυκλοφόρησε τότε σε φυλλάδια . Τα φυλλάδια όμως αυτά χάθηκαν έπειτα από λίγο καιρό και τα πολύτιμα σε πληρο- φορίες στοιχεία της έκθεσης μένουν άγνωστα .

Αρτοποιεία και Μανιστροποιεία : Ημερομίσθιο 3 δραχ. Ώρες ερ- γασίας 11.00 - 12.00 .

Εργοστάσια Υφαντουργίας και Νηματουργίας : Εργαζόμενοι ηλι- κίας από 10 εώς 45 ετών. Ημερομίσθιο από 30 λεπτά μέχρι 1.80. Εργάσιμες ώρες 13 1/2 .

Εργοστάσια Μηχανουργίας : Ημερομίσθιο 3 δραχ. Η εργασία είναι επίπονος και επικίνδυνος εώς την υγείαν των εργατών κυρίως των παιδιών . Ώρες εργασίας 12 .

Το πρώτο πανελλαδικό εργατικό συνέδριο και η ίδρυση της γενικής συνομοσπονδίας

Παρ' όλες τις αντιδράσεις το Α' Πανελλαδικό Συνέδριο πραγ- ματοποιήθηκε . Άρχισε στις 21 του Οκτώβρη του 1918 και κρά- τησε οχτώ μέρες. Πήραν μέρος 44 εργατικά σωματεία που αντιπ-

ροσώπησαν καμιά εξηνταριά χιλιάδες εργάτες .

Στις πρώτες πέντε μέρες οι συνεδριάσεις του γίνονταν στην Αθήνα , στο Βασιλικό Θέατρο , στον Πειραιά και στο Δημοτικό Θέατρο .

Μετά τις απόψεις και τις προτάσεις των ομιλητών αρχίζει η ψηφοφορία . Γίνεται δεκτή η αρχή της πάλης των τάξεων . Για την διατύπωση έξω από κάθε αστική επιρροή γίνεται ονομαστική ψηφοφορία .

Πολλοί υποστηρίζουν πως δεν καθορίζεται από πριν καμιά πολιτική για την εργατική ομοσπονδία που θα μένει οικονομικός επαγγελματικός οργανισμός της εργατικής μας τάξης . Πρέπει όμως να μπει στο καταστατικό το άρθρο αυτό για να δείχνει πως η εργατική τάξη χωρίζεται από την κεφαλαιοκρατία και πως έχει δική της υπόσταση , δικούς της σκοπούς , δική της κατεύθυνση , σύμφωνα με τους ιστορικούς νόμους . Το Α' Πανελλαδικό Εργατικό Συνέδριο αποτελεί έναν σημαντικό σταθμό στην ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος . (1)

(1) Γιάννης Κορδάτος Σελ. 206, Εκδ. Μπούκουμάνη 1972
Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος

ΓΕΝΙΚΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ

ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Τα σωματεία αποκλειστικό σκοπό έχουν την μελέτη, την προστασία και την προαγωγή των οικονομικών ή επαγγελματικών συμφερόντων των μελών αυτών. Τα μέλη ανεξάρτητα από το φύλο εξασκούν συνήθως βιομηχανικό, εμπορικό, γεωργικό ή άλλο οποιοδήποτε επάγγελμα.

Απαγορεύεται να μετέχουν στο ίδιο σωματείο εργοδότες και εργάτες ή ιδιοκτήτες και μισθωτοί. Εργάτης μέλος επαγγελματικού σωματείου ο οποίος γίνεται εργοδότης ή ασκεί άλλο επάγγελμα αυτοδικαίως παύει να είναι μέλος του επαγγελματικού σωματείου. Το σωματείο δεν είναι δυνατόν να εξασκούν επάγγελμα ή εμπόριο.

Είναι δυνατόν να προβαίνουν :

- α) σε αγορές και να συνάπτουν συμβάσεις προς λειτουργεία σχολείων ή εργαστηρίων μαθητευόμενων.
- β) Να αγοράζουν προϊόντα του επαγγέλματος των μελών και να μεταπωλούν αυτά.
- γ) Να αποκτούν ακίνητα για την εγκατάσταση των γραφείων, των αιθουσών συνεδριάσεων.

Απαγορεύεται στους εργοδότες ή διευθυντές ή άλλους υπαλλήλους επιχειρήσεων :

- 1) να παρακώλυουν εργάτες ή υπαλλήλους ή μισθωτούς να συνιστούν σωματεία να προσχωρήσουν σ' αυτά ή να ανήκουν σε πολιτικά κόμματα, με απόλυση ή με απειλή απόλυσης ή με άλλα αθέμιτα μέσα.
- 2) Να εξαναγκάζουν αυτούς να συστήσουν σωματεία ή

να προσχωρήσουν σ' αυτά .

- 3) Να απαιτούν από εργάτες γραπτή δήλωση περί μη συμμετοχής ή αποχώρησης από σωματεία .

Απαγορεύεται η λήψη προμήθειας ή κέρδους . Επίσης απαγορεύεται στα σωματεία να διανέμουν κέρδη στα μέλη αυτών .

Εκδημοκρατισμός του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων σύμφωνα με τον νόμο 1264/1982 .

Κ. ΣΜΥΡΝΗ

ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΤΙΣΤΙΚΟΥ ΚΙΝΗΜΑΤΟΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

| | Στον Ιδιωτικό τομέα της Οικονομίας | | Στο δημόσιο | | Τον τρόπο εκλογής ρυθμίζει ο νόμ. 1264/1982 (κυρίως) |
|---|--|---|---|--|---|
| | Γ.Σ.Ε.Ε. (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος) | | Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων) | | |
| 3ος ΒΑΘΜΟΣ | | | | | |
| 2ος ΒΑΘΜΟΣ | (1) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Ομοσπονδίες | (2) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Εργατικά κέντρα | (3) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Ομοσπονδίες | | π.χ. (1) Π.Ο.Ε.Μ. (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Μετάλλων (2) Εργατικό Κέντρο Πάτρων (3) Ο.Ν.Μ.Ε. (Ομοσπονδία Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης |
| 1ος ΒΑΘΜΟΣ | (1) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Σωματεία (Εργαστασιακά & Κλαδικά) | (2) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Σωματεία | (3) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Σωματεία | | (1) Σωματείο Εργαζομένων Πυρκαγιών (2) Σωματείο Σε Συνεργεία Αυτοκινήτων Της Πάτρας (Μηχανικοί) (3) Ένωση Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης Αχαΐας |
| ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ | | | | | |
| Σ.Ε.Β. (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών) Ε.Ε.Ε. (Ένωση Ελλήνων Εφοπλιστών) Γ.Σ.Ε.Β.Ε. (Γενική Συνομοσπονδία Εμπόρων-Βιοτεχνών Ελλάδας) κλπ. | | | Εκάστοτε Κυβέρνηση Με Τους Πολιτικούς, Προϊσταμένους Τών Υπηρεσιών | | |

* Οι εργαζόμενοι στις τράπεζες και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας υπάγονται στην Γ.Σ.Ε.Ε.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Άρθρο 1

1) Με επιφύλαξη της ισχύος των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί, ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων τους.

Για την εφαρμογή αυτού του νόμου εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί) στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. Ειδικά για τις οργανώσεις του νόμου αυτού οι διατάξεις του Α.Κ. και του Εισ. Ν.Α.Κ. ισχύουν όπως τροποποιούνται ή συμπληρώνονται με αυτόν .

2) Δεν εφαρμόζεται ο νόμος αυτός :

α) Για τις δημοσιογραφικές οργανώσεις, εκτός από τις διατάξεις των άρθρων 12, 14, 15, 19, 20 με εξαίρεση το εδάφιο γ' της παραγράφου 1, 21, 22, 23 και 26 .

β) Για τις ναυτεργατικές οργανώσεις . Γι' αυτές μέχρι ότου ψηφιστεί και δημοσιευτεί ειδικός νόμος θα εξακολουθήσει να εφαρμόζεται το ισχύον σήμερα νομικό καθεστώς .

Δεν υπάγονται στις διατάξεις του νόμου αυτού επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου .

3) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τρίτοβάθμιες .

α) Πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι :

α. α) τα σωματεία .

α. β) Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου .

α. γ) Οι ενώσεις προσώπων , μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση , δημόσια υπηρεσία , Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. , που συνιστούν δέκα τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη , εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα (40) και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισθούς τουλάχιστον ως μέλη του .

Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις πύε πάνω προϋποθέσεις , η ένωση προσώπων διαλύεται , χωρίς άλλη διατύπωση . Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα το σκοπό της , δύο εκπροσώπους της και τη διάρκεια της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο .

Για τις ενώσεις προσώπων εκτός από τα άρθρα 20 παρ. 1 εδαφ. γ' εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρων 3 παρ. 1 α , 7 παρ. 1 , 5 , 6 , 7 και 8 του νόμου αυτού .

Για την εκλογή των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων

επιμελείται τριμελής εφορευτική επιτροπή .

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι ομοσπονδίες και τα εργατικά κέντρα .

Οι ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων .

Τα εργατικά κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους .

γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (ομοσπονδίες) είναι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων .

ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Άρθρο 2

1. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων , στο οποίο καταχωρίζονται τα στοιχεία του άρθρου 81 Α.Κ. , ο αριθμός της δικαστικής απόφασης που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό της οργάνωσης και σημειώνεται η ενδεχόμενη διάλυσή της .

Μετά την εγγραφή στο παραπάνω βιβλίο επέρχονται τα αποτελέσματα του άρθρου 83 Α.Κ.

2. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται φάκελλος που περιέχει το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις τροποποιήσεις τους καθώς και τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 13 παρ.2 του νόμου αυτού .

3. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται φάκελλος που περιέχει το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις τροποποιήσεις του καθώς και τα έγγραφα που αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου αυτού χορηγούνται από τον Γραμματέα του Πρωτοδικείου σε όποιον έχει έννομο συμφέρον .

ΒΙΒΛΙΑ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Άρθρο 3

1. Οι συνδικαλιστικές οργάνώσεις τηρούν τα ακόλουθα βιβλία που αριθμούνται και θεωρούνται από τον Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται :

α) Μητρώου μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο , το επάγγελμα , η διεύθυνση κατοικίας , ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας , ο αριθμός του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοσή του ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας , το ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους .

Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία , η έδρα , οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισής ή τροποποίησης των καταστατικών τους , οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους , ο αριθμός των γραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές .

β) Πρακτικών συνεδριάσεων γενικών συνελεύσεων των μελών .

γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης .

δ) Ταμείου , όπου καταχωρούνται κατά χρονολογική σειρά όλες οι εισπράξεις και οι πληρωμές .

ε) Περιουσίες , όπου καταγράφονται όλα τα κινητά και ακίνητα περιουσιακά στοιχεία της οργάνωσης .

2. Γραμμάτια εισπράξεων αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή πριν την χρησιμοποίησή τους .

3. Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία .

ΣΚΟΠΟΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

Άρθρο 4

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό την διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων .

2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απαγορεύεται ν' ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα , μπορούν όμως χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Μπορούν επίσης να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους .

3. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την πραγματοποίηση των σκοπών τους δικαιούνται μεταξύ άλλων :

α) Να αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους

τις εργασιακές και γενικότερα επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους .

β) Να καταγγέλλουν και να εγκαλούν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν τις ίδιες ή τα μέλη τους .

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΑ - ΠΟΡΟΙ -

ΕΙΣΠΡΑΞΗ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Άρθρο 5

1. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι :

α) Τα δικαιώματα εγγραφής , οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών .

β) Τα εισοδήματα από την αξιοποίηση της περιουσίας της οργάνωσης .

γ) Τα έσοδα δωρεών , κληρονομιών , κληροδοσιών ως και διαφόρων εκδηλώσεων και εορτών .

2. Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των συνδρομών ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης .

3. Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα .

4. Απαγορεύεται να δεχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις, από εργοδότες ή οργανώσεις τους καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις .

Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μο-

ναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης στην

οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν ή εφόσον υπάρχουν περισσότερες ισομερώς σε όλες .

5. Η περιουσία του σωματείου , που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του , είναι ακατάσχετη .

Άρθρο 6

1. Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τα δικαιώματα εγγραφής , τις συνδρομές και γενικά τις εισφορές των μελών τους και μέσα στο χώρο εργασίας , εκτός χρόνου απασχόλησης .

Ο χρόνος αυτός είναι εκείνος που στη διάρκεια του ο εργαζόμενος δεν οφείλει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη .

2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους με σύστημα παρακράτησης και απόδοσης από τον εργοδότη , του οποίου οι λεπτομέρειες καθορίζονται και ορίζονται με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή όμοιας έκτασης απόφαση διαίτησίας . Η καθοριζόμενη να παρακρατείται συνδρομή καθώς και ο τρόπος κατανομής της μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων , όλων των βαθμών , καθορίζεται από τις οικείες γενικές συνελεύσεις ή τα διοικητικά συμβούλια , κατά τους ορισμούς των καταστατικών . Για την παρακράτηση της συνδρομής απαιτείται η κατάθεση -έγγραφης , θετικής δηλώσεως του μισθωτού στον εργοδότη , ελεύθερα ανακαλούμενος . Η απόδοση των παρακρατούμενων από τον εργοδότη συνδρομών θα γίνεται στο πρωτοβάθμιο επιχειρη-

σιακό σωματείο , που έχει και την ευθύνη της κατανομής.

ΜΕΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

ΚΑΙ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΜΕΛΩΝ

Άρθρο 7

- Κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δέμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησης του , έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μιας του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης του εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους .

Ανήλικοι και αλλοδαποί , εργαζόμενοι νόμιμα , μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων .

Αν δεν ορίζει το καταστατικό , διαφορετικό , διαγράφεται το μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης :

- 1) που χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία , δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες εκλογές για την διοίκηση ,
- 2) που πριν έξι (6) μήνες έχει πάψει με τη θέλησή του να ασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησης του , εκτός εάν τούτο οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση .

Κάθε σωματείο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος της αντίστοιχης Ομοσπονδίας και του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου, ύστερα από απόφαση της διοίκησης του σωματείου .

Κάθε Ομοσπονδία και κάθε Εργατικό Κέντρο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος μίας συνομοσπονδίας .

Διάταξη καταστατικού συνδικαλιστικής οργάνωσης που

απαγορεύει τη συμμετοχή μελών της σε άλλη οργάνωση είναι ισχυρή .

Εργαζόμενος ή πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εγγράφεται στην αντίστοιχη οργάνωση μετά από αίτηση που υποβάλλει στο αρμόδιο γ' αποφασίσει όργανο. Το όργανο τούτο αποφασίζει στην πρώτη μετά την υποβολή της αίτησης συνεδρίαση τους .

Άρθρο 8

1. Η Συνέλευση των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκαλείται κατά τους όρους των άρθρων 95 και 96 του Α.Κ. και αποφασίζει για όλα τα θέματα που αφορούν την οργάνωση , εκτός αν κατά το καταστατικό υπάγονται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της .
2. Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία και εφόσον το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά , για να γίνει συζήτηση και για ληφθεί απόφαση κατά τις συνελεύσεις απαιτείται η παρουσία του ελάχιστου του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημέρες κατά την οποία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών . Εάν δεν υπάρξει απαρτία κατά την δεύτερη συνέλευση συγκαλείται μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) ημέρες τρίτη κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του

ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Απαγορεύεται η συμμετοχή στις συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση .

3. Η γενική συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία ποτέ όμως διά βοής .

Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπηση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας .

Οι αποφάσεις της Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων .

Σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας αν για την απαρτία της Συνέλευσης είναι αρκετή η παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των μελών, είναι δε παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό απαιτείται πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων .

Απόφαση της συνέλευσης μπορεί να ακυρωθεί αν στην συνέλευση παραβρέθηκαν πρόσωπα που δεν ήταν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα .

Σε περίπτωση που με απόφαση της διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή μετά από αίτηση του 1/10 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών της συγκληθεί Γενική Συνέλευ-

ση για να αποφασίσει την ενοποίηση της με άλλη ομοιο-επαγγελματική οργάνωση, ισχύουν χωρίς την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όσα καθορίζονται παραπάνω στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου αυτού .

Η συνέλευση αυτή αποφασίζει και για την εκχώρηση των περιουσιακών στοιχείων στην ενιαία οργάνωση που θα προκύψει από την ενοποίηση .

4. Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης συνέλευσης υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από την λήξη της Συνέλευσης στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που εδρεύει η συνδικαλιστική οργάνωση .

Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις από το 1/50 τουλάχιστο των οικονομικά τακτοποιημένων μελών και για τις λοιπές αποκλειστικά από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει , οικονομικά τακτοποιημένη , κατά τη συζήτηση της αίτησης .

Η απόφαση του Ειρηνοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Μονομελές Πρωτοδικείο μέσα σε δέκα μέρες από την επίδοση της .

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Άρθρο 14

1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για την διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων .
2. Απαγορεύεται στους εργοδότες , σε πρόσωπα που ενεργούν

για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρόπο , να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώληση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα :

- α) να ασκούν επιρροή στους εργαζόμενους , για την ίδρυση ή μη συνδικαλιστικής οργάνωσης .
 - β) Να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσω την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση .
 - γ) Να απαιτούν από τους εργαζόμενους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής , ή αποχώρηση από συνδικαλιστική οργάνωση .
 - δ) Να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με άλλα μέσα .
 - ε) Να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση , στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων .
 - στ) Να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια του εργαζόμενου ανάλογα με την συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση .
3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες .
4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση .
5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας :
- α) των μελών της διοίκησης σύμφωνα με το άρθρο 92 Α.Κ. της συνδικαλιστικής οργάνωσης .
 - β) των μελών της προσωρινής σύμφωνα με το άρθρο 79 Α.Κ.

διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο σύμφωνα με το άρθρο 69 του Αστικού Κώδικα .

γ) Των μελών της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης .

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση :

α) εάν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται επτά μέλη της διοίκησης ,

β) εάν η οργάνωση έχει ως 1000 μέλη προστατεύονται εννέα μέλη και

γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη προστατεύονται ένδεκα .

7. Τη σειρά των μελών που προστατεύονται ορίζει το καταστατικό. Εάν το καταστατικό δεν προβλέπει προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος , Αναπλ. Πρόεδρος ή Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας , Αναπλ. Γενικός Γραμματέας , Ταμίας και οι λοιποί κατά την τάξη της εκλογής .

8. Προστατεύονται επίσης :

τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης εφόσον η επιχείρηση στη οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζόμενους , 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150 , 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη εάν απασχολεί πάνω από 500 .

Εφόσον οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 40 και μέχρι 80 προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης .

Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της υδρυτικής πράξης. Εάν μετά η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της υδρυτικής πράξης, η προστασία των υδρυτικών μελών παύει και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

9. Με την επιφύλαξη του άρθρου 11 παρ.3 του ν.1256/82 για την πολυθεσία την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανώτατου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων που αναφέρονται στις παρ. 5, 6, 7 και 8 χωρίς τη συγκατάθεσή της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 που αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης.

10. Η καταγγελία της σχέσης εργασίας των προσώπων που προστατεύονται σύμφωνα με όσα αναφέρονται στο άρθρο αυτό επιτρέπεται μόνον :

α) όταν κατά την σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

β) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα κυρίως προμήθειες από τρίτους.

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκ-

προσωπό του .

δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για τη οποία έχει προσληφθεί .

ε) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του περισσότερο από 7 μέρες διάστημα .

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΠΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Άρθρο 16

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας .
2. Τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του σωματείου .
3. Οι τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης όπως αναφέρεται στην παρ. 1 του άρθρου 6 σε κατάλληλο χώρο του τόπου εργασίας , εκτός των χώρων παραγωγής που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης , εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή και εφόσον η εκμετάλλευση απασχολεί τουλάχιστον ογδόντα εργαζόμενους . Ο εργοδότης που έχει την παραπάνω υποχρέωση μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας.
4. Ο εργοδότης ή εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος του έχει την

υποχρέωση να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων μετά από αίτησή τους τουλάχιστο μία φορά το μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους ή την οργάνωσή τους .

5. Ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από εκατό (100) εργαζόμενους έχει υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στο τόπο εργασίας στην συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της , εφόσον ζητηθεί και σύμφωνα με τις δυνατότητές του .

6. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης , όπως αναφέρεται στην παρ.1 του άρθρου 6 .

7. Εκπρόσωπος του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου της επιχείρησης και αν δεν υπάρχει σωματείο , του εργατικού κέντρου της περιοχής , δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους .

8. Ο αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας αποφαινεται αν προκύψει διαφωνία στις περιπτώσεις 2 , 3 , 5 και 7 του άρθρου αυτού , με αιτιολογημένη απόφαση του μέσα σε δέκα (10) μέρες από την προσφυγή σ' αυτόν τον εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης .

Εάν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με την απόφαση του

επιθεωρητή, αυτός που επιβάλλει για κάθε παράβαση των διατάξεων του άρθρου αυτού και για κάθε άρνηση συμμόρφωσης του εργοδότη πρόστιμο από 3ρχ. 5.000 μέχρι 100.000 υπέρ της Εργατικής Εστίας.

9. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα ν' ασκήσει ανακοπή στο Ειρηνοδικείο του τόπου της Εργασίας κατά της απόφασης επιβολής προστίμου από τον επιθεωρητή εργασίας. Το Ειρηνοδικείο δικάζει με την διαδικασία των άρθρων 663 και επ. του κώδικα Πολιτικής Δικονομίας.

ΜΕΡΟΣ 7

<< ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ >>

ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

(...Κατάλαβα, έπειτα από τις εμπειρίες της τελευταίας εικοσαετίας, ότι ο ταξικός αγώνας και ο αγώνας των γυναικών είναι δύο πράγματα διαφορετικά. Γι' αυτό έγινα στρατευμένη "φεμινίστρια". Υπάρχει μία πάλη καθαρά γυναικεία εναντίον των πατριαρχικών αξιών, που διαιώνονται σε όλα τα σημερινά κοινωνικά συστήματα. Και η πάλη αυτή δεν μπορεί να διεξαχθεί μόνο από τις γυναίκες. Αυτός ακριβώς είναι ο λόγος που θεωρώ το "Κίνημα για την απελευθέρωση των Γυναικών" απαραίτητο στη σημερινή κοινωνία.)

ΣΙΜΟΝ ΝΤΕ ΜΠΩΒΟΥΑΡ (1)

Γιατί βρισκόμαστε εκεί ;

Συνηθίζεται σε κείμενα τέτοιου τύπου να επιδιώκεται να δοθούν νούμερα και στατιστικά, για τη συμμετοχή των γυναικών στα όργανα. Λόγοι και αιτίες για τις οποίες δεν εκλέγονται ή δεν συμμετέχουν οι γυναίκες. Υπάρχουν ερωτήματα όπως : Γιατί επιμένουμε τόσο ; Γιατί θα πρέπει να βρισκόμαστε και μέσα στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα ; Χωράμε ή δεν χωράμε ; Τι πρέπει να γίνει για να χωρέσουμε ; Ποιά είναι η χρησιμότητα των γραμματειών / ομάδων / τμημάτων γυναικών στα συδικάτα ; Έτοιμες και εύκολες απαντήσεις δεν υπάρχουν πιά.

(1) Droit du travail. Εκδ. 1988 στο Παρίσι Σελ. 89 Παρ. 3

Τύποτα δεν είναι όπως παλιά !

Έχουμε τη δυνατότητα να συνεχίσουμε όπως χτες . Πρόσποιούμενοι ότι δεν αντιλαμβανόμαστε τις αλλαγές που συντελούνται γύρω μας και την κρίση στην οποία βρισκόμαστε , παρά τις ακούραστες και θετικές προσπάθειες μας . Ή να απογοητευθούμε και να πάμε στα σπύτια μας , όχι μόνο γιατί χρειάζεται τεράστια προσπάθεια για ν' ανταποκριθούμε στις νέες ανάγκες , αλλά και διότι η αντίσταση για να μην προσπαθήσουμε καν είναι μεγάλη .

Μπορεί να υπάρχει απογοήτευση , μπορεί να υπάρχει και κούραση στις γραμμές μας . Μπορεί ορισμένοι να βρήκαν πράγματι αφορμή από τις γενικότερες εξελίξεις για να ανάθεωρήσουν τη στάση τους απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα και την πολιτική . Η αποτελεσματικότητα των αγώνων που αναπτύχθηκαν και αναπτύσσονται δεν μπορεί ούτε βραχυπρόθεσμα ούτε μακροπρόθεσμα να αμφισβητηθεί . Η ανάγκη ύπαρξης και δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος υπάρχει , επιβεβαιώνεται και θα επιβεβαιώνεται όσο θα υπάρχει κοινωνική αδικία και κοινωνική ανισότητα .

Όσο θα υπάρχουν άνεργοι , εκμετάλλευση , φτώχεια , καταπίεση . Όσο θα καταστρέφεται το περιβάλλον , θα καταπατούνται ανθρώπινα δικαιώματα , όσο θα βιάζεται η δημοκρατία , όσο θα γίνονται εγκλήματα σε βάρος των λαών για την αύξηση των κερδών , για την εξυπηρέτηση ταξικών συμφερόντων .

Το συνδικαλιστικό κίνημα λοιπόν είναι δύναμη ένα προοδευτικό , ριζοσπαστικό , ανατρεπτικό κίνημα και θα αυτοπροσδιορίζεται και θα ορίζεται κοινωνικά σαν τέτοιο κίνημα στο βαθμό που θα ανασητά , θα διατυπώνει , θα διεκδικεί , θα

συνενώνει στην πάλη για ένα ανανεωτικό και σύγχρονο ρόλο στην κοινωνία .

Είναι κατανοητή και δοσμένη η δυσκολία στην αναζήτηση του σύγχρονου ρόλου του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος . Με το κλείσιμο όμως σ' αυτά που γνωρίζουμε , την ασφάλεια και τη σιγουριά που παρέχουν , έστω κι αν σήμερα δεν εξυπηρετούν τα ίδια τα συμφέροντα των εργαζομένων , συντηρούνται και υπερασπίζονται αντιλήψεις και πρακτικές, αναχρονιστικές . Αναπαράγεται ένα σύστημα που θεωρητικά επιδιώκεται να ανατραπεί .

Απομονώνεται έτσι το συνδικαλιστικό κίνημα από μεγάλα τμήματα των εργαζομένων που έχουν την αίσθηση ότι οι ανάγκες τους δεν εκφράζονται, τα συμφέροντάς τους δεν εξυπηρετούνται, ότι το χάσμα μεταξύ ιδανικών και πραγματικότητας μεγαλώνει .

Πλάι στη βασική αντίθεση κεφαλαίου και εργασίας, ζουν και βασιλεύουν αντιθέσεις μέσα στο εσωτερικό της εργατικής τάξης. Αντιθέσεις που βάζουν σε δοκιμασία τη συμμετοχή , τη μαζικότητα, την ανάπτυξη και την αποτελεσματικότητα των αγώνων, την ενότητα της εργατικής τάξης και τη δυναμική της παρέμβασης του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη .

Μία τέτοια είναι και η αντίθεση των φύλων .

Δεν είναι κυριακάτικος περίπατος

Η πορεία μιάς γυναίκας μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα είναι πορεία δύσκολη και ανηφορική . Ο δρόμος όσο προχωράει και όσο ανεβαίνει , γίνεται πιο δύσκολος και πιο ανηφορικός. Οι συνδικαλίστριες δρουν σε απαγορευμένο έδαφος . Έχουν να δώσουν ένα πολυμέτωπο αγώνα , για την επαγγελματική, συνδι-

καλιστική, κοινωνική τους καταξίωση.

Ν'αντιμετωπίσουν τα εξωτερικά εμπόδια μιάς συνολικά ανδροκρατικής κοινωνίας, τη φυσική εξάντληση στην προσπάθεια ν'ανταποκριθούν καλά στους δύο ρόλους, τον παραδοσιακό και το σύγχρονο και τα εσωτερικά εμπόδια, τύψεων, ενοχών, εξοντωτικής αυτοκριτικής.

Το τμήμα τελικά της συμμετοχής και του ανούγματος ενός νέου δρόμου για τις γυναίκες και την ανθρωπότητα, του δρόμου της ισότητας, της κοινωνικής δικαιοσύνης, στην εργασία, στην οικογένεια, στην κοινωνία. Άλλες γυναίκες, πρωτοπόρες φεμινίστριες, πριν από μας έδωσαν σκληρές μάχες. Έγιναν γεφύρια για να περάσουμε εμείς, πληρώνοντας σ'εκεύνες τις συνθήκες, το δικό τους σκληρότερο τμήμα.

Όταν η ιστορία είναι τόσο πρόσφατη - μέχρι το 1953 δεν είχαμε ως φύλο δικαίωμα ψήφου - δεν υφιστάμεθα ως πολίτες. Όταν μέχρι σήμερα η θέση της γυναίκας στην κοινωνία ορίζεται από τη θέση του πατέρα, του συζύγου ή των παιδιών της, και η αντίληψη αυτή διαπερνά την πρακτική ολόκληρης της κοινωνίας, τότε είναι υποκρισία, γυναίκες που πέρασαν στην αντιπέρα όχθη χωρίς να βρέξουν ούτε πεινρό ούτε αστράγαλο, να κάνουν αφ' υψηλού κριτική στο φεμινιστικό κίνημα και στις υπερβολές του. Θα μπορούσαν να σιωπήσουν διότι δεν έχουν τη γνώση. Θα μπορούσαν να υποψιαστούν ρέχνοντας μία ματιά γύρω τους...

Στις 18 και 19 Μαΐου 1991 πραγματοποιήθηκε το 18ο Συνέδριο του Ε.Κ.Α. Η σύνθεση των αντιπροσώπων δεν είναι γνωστή. Όμως είναι χαρακτηριστικό της αντίληψης που υπάρχει στο συνδικαλιστικό κίνημα ότι η γυναίκα δεν βρέθηκε ούτε στο

προεδρείο ούτε στην επιτροπή ψηφισμάτων .

Παρατηρήσεις :

- * Οι δείκτες συμμετοχής των συνδικαλιστριών στα όργανα του συνδικαλιστικού κινήματος πέφτουν συνεχώς , ενώ ο αριθμός των γυναικών στον Ο.Ε.Π. και στη δύναμη των συνδικάτων αυξάνει, υπάρχει πλήρης αναντιστοιχία δηλαδή ανάμεσα στη συμμετοχή των γυναικών στη βάση και στη κορυφή .
- * Όσο πιο ανώτερο και απάφασιστικό είναι το όργανο τόσο μικρότερη και η συμμετοχή των γυναικών .
- * Το μικρότερο όριο ηλικίας των συνδικαλιστριών είναι 35 χρόνων .
- * Οι συνδικαλίστριες που γίνονται αποδεκτές από τη συνδικαλιστική οργάνωση είναι αυτές που έχουν αποδεχτεί την κατάσταση και συνήθως δεν είναι φεμινίστριες .
- * Πίσω από τα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα όργανα των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων πολλές φορές βρίσκονται οι ίδιες γυναίκες .

| Α. Συμμετοχή των γυναικών στη δύναμη των συνδικάτων | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|---------|
| | | ΑΝΔΡΕΣ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | ΠΟΣΟΣΤΟ |
| Ο.Ε.Π. | 3.597.500 | 2.361.500 | 1.236.000 | 35.4% |
| ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗ - ΤΡΙΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ | 2.625.400 | 1.827.500 | 797.900 | 30.39% |
| ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΕΝΩΝ | 720.000 | 540.000 | 180.000 | 25% |

Παρατηρήσεις:

- * Επειδή τα μητρώα των συνδικάτων δεν είναι χωρισμένα κατά

φύλο και δεν υπάρχει οργανωμένη μηχανογράφηση, δύσκολα μπορούμε να βρούμε όλα τα στοιχεία για το πόσες εργαζόμενες είναι συνδικαλισμένες. Τα παραπάνω στοιχεία πάντως προσεγγίζουν και τα στοιχεία που προκύπτουν από τη δημοσκόπηση που έγινε για λογαριασμό της Γ.Σ.Ε.Ε. τον Μάιο του 1990.

- * Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα το ποσοστό συνδικαλισμένων είναι αρκετά υψηλό και για τα δύο φύλα.
- * Το ποσοστό συνδικαλισμένων για άνδρες και γυναίκες σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων παρουσιάζει φθίνουσα τάση με ανησυχητικά φαινόμενα απομαξικοποίησης, μη συμμετοχής σε αγώνες, μη συμμετοχής σε αρχαιρεσίες.

Β. Συμμετοχή στον Ο.Ε.Π. (Οικονομικά Ενεργό Πλυθισμό)

Οι γυναίκες είναι το :

| | |
|--------|--|
| -35% | του Ο.Ε.Π. με σταθερούς ρυθμούς αύξησης |
| -54% | των ανέργων με σταθερούς ρυθμούς αύξησης |
| -65% | των μακράς διάρκειας ανέργων |
| -61% | των μερικά απασχολούμενων |
| -65% | των ανειδίκευτων |
| -47% | των απασχολούμενων στον τριτογενή τομέα |
| -17% | των απασχολούμενων στη βιομηχανία |
| -35,4% | των απασχολούμενων στη γεωργία |

Παρατηρήσεις

- * Η εμπειρία της Ε.Ο.Κ. ειδικά για τις γυναίκες δείχνει μείωση του ποσοστού των ανέργων γυναικών με αντίστοιχη αύξηση του ποσοστού των γυναικών απασχολούμενων σε άτυπες.

* ΑΓΓΕΛΙΟΦΟΡΟΣ

μορφές απασχόλησης .

Η πολιτική των συνδικάτων για τις γυναίκες

α. Οι γυναίκες εξαιτίας των κοινωνικών καθυστερήσεων και του εξαρτημένου χαρακτήρα ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας άργησαν να μπουν στην αγορά εργασίας και όταν μπήκαν αυτό έγινε για να καλυφθούν ανάγκες τρέχουσας οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής σαν συμπληρωματική εργατική δύναμη .

β. Το εργατικό κίνημα ασχολήθηκε με ειδικά αιτήματα που αφορούσαν τα προβλήματα των γυναικών. Έχει στο ενεργητικό του πολλές και μεγάλες κατακτήσεις κυρίως σχετικά με το ωράριο και τη μητρότητα . Αυτά τα αιτήματα επέδρασαν θετικά στο να βελτιωθεί γενικά το κλίμα , να διεκδικηθούν άδειες , ανθρώπινες συνθήκες εργασίας , προστασία από ανθυγιεινούς παράγοντες κ.λπ.

Πρόκειται αναμφύβολα για αιτήματα σπουδαία , όμως προσεγγίζουν το ζήτημα σε μία προσπάθεια διευκόλυνσης της εργαζόμενης να ανταποκριθεί καλύτερα στα πολλαπλά της καθήκοντα , συντηρούν τον παραδοσιακό γυναικείο ρόλο , δεν θέτουν προϋποθέσεις για την αλλαγή της κοινωνικής θέσης της γυναίκας .

γ. Ο άνισος καταμερισμός των υποχρεώσεων ανάμεσα στα δύο φύλα . Η αναπαραγωγή των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων , οι σχέσεις εξουσίας που διαμορφώνονται , η χαμηλότερη αμοιβή των γυναικών , η προσωρινότητα της εργασίας και συμπληρωματικότητα του μισθού , συνάβαλαν στην αναπαραγωγή στις γραμμές του συνδικαλιστικού κινήματος της

αναχρονιστικής, συντηρητικής αντίληψης για το δεύτερο ρόλο της γυναίκα στην εργασία και κατά συνέπεια στην κοινωνία.

Η στάση των γυναικών απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα

Οι γυναίκες είναι θετικά προσκευμένες απέναντι στο συνδικαλιστικό κίνημα και στα όργανά του. Αυτό το γεγονός δείχνει ότι οι λόγοι ανεξάρτητοι από τη θέλησή τους τις κρατούν μακριά από τα συνδικάτα .

α. Τέτοιοι λόγοι συνήθως είναι ότι οι γυναίκες :

* Δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στους πολλαπλούς ρόλους με τους οποίους έχουν βρεθεί επιφορτισμένες (εργαζόμενη, μητέρα, νοικοκυρά, δασκάλα των παιδιών, νοσοκόμα των υπερηλικών της οικογένειας και των αρρώστων). Οι λίγες γυναίκες που δραστηριοποιούνται, δεν έχουν παιδιά . Κι αν έχουν παιδιά υπάρχει μία γιαγιά που έχει αναλάβει τη φροντίδα τους ή πληρώνουν εφόσον υπάρχει η δυνατότητα , για οικιακή βοήθεια για τη φροντίδα του σπιτιού και των παιδιών . Ενδεικτικός είναι ο αριθμός των γυναικών που απομακρύνονται από την ενεργή δράση στο συνδικαλιστικό κίνημα μόλις παντρευτούν και δημιουργήσουν οικογένεια .

* Η αντίληψη για την προσωρινότητα στην εργασία έχει καταλυτική επίδραση στην συμμετοχή τους στο συνδικαλιστικό κίνημα διότι η περίοδος της εργασίας θεωρείται σαν μεταβατικού χαρακτήρα που δεν επιτρέπει τέτοιου είδους αποφάσεις και συγκρούσεις .

* Δεν πιστεύουν στις δυνατότητες και στις ικανότητές τους.

Θεωρούν ότι υπάρχουν πιο ειδικού για τόσες σοβαρές υποθέσεις . Είναι περισσότερο άτολμες , παθητικές . Πείνει η αυτοπεποίθηση . Αξιολογούν αυστηρά τις ικανότητές τους

* Πόση του συζύγου και της οικογένειας συνολικά διότι το ζήτημα της συμμετοχής στο συνδικαλιστικό κίνημα θέτει αυτόματα πρόβλημα υπέρβασης ορίων που έχουν τεθεί .

* Δεν μπορούν να διαθέσουν τις τεράστιες δυνάμεις που απαιτούνται (οργανικές και ψυχικές) ενάντια στις αντίξοες κοινωνικές συνθήκες . Η συνεχής προσπάθεια και επαγρύπνηση , ο ανταγωνισμός , ο μικροπαραταξιασμός , ο αυταρχισμός οι υψηλές απαιτήσεις των γυναικών από τον εαυτό τους , καταλήγουν σε πρόσθετη ψυχική επιβάρυνση , άγχος , αρκετές φορές σε σταμάτημα της δράσης .

* Δεν αναλαμβάνουν οι συνδικαλιστικές παρατάξεις να επενδύσουν στην ανάδειξη γυναικείων συνδικαλιστικών στελεχών . Υπάρχει έλλειψη πολιτικής ανάδειξης γυναικών . Εξάλλου οι γυναίκες δεν διεκδικούν , δεν έχουν φιλοδοξίες και έτσι αφήνουν το έδαφος καθαρό για την επίτευξη διαφόρων ενδο-παραταξιακών συμφωνιών και την τήρηση των ισορροπιών .

β. Οι λόγοι για τους οποίους δεν ανήκουν σε σωματεία οι γυναίκες , εκτός από αυτούς που αναφέρθηκαν παραπάνω έχουν σχέση με :

* Την εργασιακή ανασφάλεια που αισθάνονται (φόβος απόλυσης) σε συνάρτηση με την ανεργία που πλήττει κύρια της γυναίκες .

* Την έλλειψη χρόνου .

* Την ιεράρχηση και το εύρος των αιτημάτων του συνδικαλιστικού κινήματος, που δεν εναρμονίζεται πολλές φορές με τις

ιδιαίτερες ανάγκες της εργαζόμενης γυναίκας .

* Την έλλειψη εργατικών σωματείων στο χώρο δουλειάς .

Η στάση του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στις γυναίκες ή ο φόβος από τη γνωριμία φεμινιστριών και συνδικαλιστριών

Η ανάγκη για ειδική δουλειά στις εργαζόμενες έχει γίνει κατανοητή από την ίδρυση των συδικάτων . Για λόγους μαζικοποίησης των συνδικάτων , ανάπτυξης των αγώνων , ενότητας της εργατικής τάξης. Το ζήτημα της ισοτιμίας σαν πανανθρώπινη αξία. Της συμμετοχής των γυναικών σαν κοινωνική ανάγκη , προϋπόθεση και μέσο για μία νέα ποιότητα της δημοκρατίας , της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, μόλις έχει αρχίσει να προσεγγίζεται θεωρητικά .

Τα πρακτικά μέτρα που πρέπει να παρθούν και το κόστος αυτών των μέτρων , έχουν δημιουργήσει φόβους , αναστολές , δισταγμούς . Φέρνουν στην επιφάνεια την αντίθεση των δύο φύλων και μ' αυτήν την αντίθεση το συνδικαλιστικό κίνημα προτιμά να μην ασχοληθεί. Αυτά στο όνομα της ενότητας της εργατικής τάξης και στο όνομα της αντίθεσης Κεφαλαίου-Εργασίας σαν βασικής αντίθεσης της ελληνικής κοινωνίας .

Η ενότητα δράσης των γυναικών στο συνδικαλιστικό κίνημα , η κοινή αντίληψη που άρχισε να διαμορφώνεται σε εμβρυακή μόλις κατάσταση, η συνάντηση του φεμινιστικού κινήματος με τις συνδικαλίστριες, έβαλε σε λειτουργία συντηρητικά αντανάκλαστικά , τέθηκαν σε κίνηση μηχανισμοί αναδύπλωσης και οπισθοχώρησης πίσω και από θέσεις ομόφωνες του συνδικαλιστικού κινήματος για το γυναικείο ζήτημα .

Το ότι δεν πέρασαν οι ποσοτώσεις στο 26ο Καταστατικό Συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι ένα σοβαρό ζήτημα. Το ότι κατάφεραν όμως οι παρατάξεις με διάφορες αφορμές να ανακαλέσουν στην τάξη τις συναδέλφισσες , είναι κατά τη γνώμη μου ακόμα σοβα-

ρότερο , θέτει ζητήματα για το :

- Ποιές γυναίκες βοηθούμε και στηρίζουμε ν'αναδειχθούν στα όργανα .
- Αν πρέπει να έχουμε και δικά μας φέμινιστικά κριτήρια .
- Για τη σχετική αυτονομία των γυναικών μέσα στα συνδικαλιστικό κίνημα από τις συνδικαλιστικές τους παρατάξεις όσον αφορά το γυναικείο ζήτημα .

Ο φόβος που εκφράζεται για διάσπαση του Εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος , μπροστά στην προοπτική αυτόνομης παρουσίας και δράσης των γυναικών για το γυναικείο ζήτημα , μέσα στα συνδικάτα , αποτελεί προέκταση του φόβου μπροστά στην απαίτηση και ανάγκη για ουσιαστική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων , από κρατικές , εργοδοτικές και κομματικές παρεμβάσεις .

Εκφράζει μία υποτίμηση στην κρίση και στην ωριμότητα των εργαζομένων. Έρχεται σε αντίθεση με το στόχο της μαζικοποίησης , της διεύρυνσης της δημοκρατίας , της ανασυγκρότησης και του εκσυγχρονισμού του συνδικαλιστικού κινήματος . Αναχαιτίζει πρωτοβουλίες που μπορούν να παρθούν από ομάδες εργαζομένων σε πρωτοβάθμιο επίπεδο , μέσα στο πλαίσιο των γενικών θέσεων του συνδικαλιστικού κινήματος . Πρωτοβουλίες που θα λειτουργήσουν ενισχυτικά για το ίδιο το κίνημα .

Σήμερα που το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα επιδιώκει μία νέα ποιότητα στη δράση του , που συνεχίζει με επιμονή την προσπάθεια οικοδόμησης συμμαχιών με άλλα κοινωνικά στρώματα, είναι απαραίτητο να παίρνει υπόψη τα συμφέροντα των γυναικών σαν φύλο , για λόγους δημοκρατίας , δικαιοσύνης , πανανθρώπινων αξιών . Για τη σφυρηλάτηση της ενότητας της εργατικής

τάξης .

Οι εργαζόμενες έχουν συμφέρον από το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα και το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα από τις γυναίκες. Υπάρχουν οι δυνατότητες για ένα μεγάλο άνοιγμα του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος στις εργαζόμενες γυναίκες . Αυτό το άνοιγμα αποτελεί και μία από τις προϋποθέσεις της ανανέωσης του .

Για τα Τμήματα , τις Επιτροπές , και τις Ομάδες γυναικών στα Συνδικάτα

1. Οι ομάδες , επιτροπές και τα τμήματα γυναικών στα συνδικάτα μπορούν να αποτελέσουν κανάλι για την προσέλκυση των γυναικών στη συνδικαλιστική δράση .
2. Συμβάλλουν στην κατανόηση από το συνδικαλιστικό κίνημα της ανάγκης για ειδική δουλειά στις εργαζόμενες . Για τη διατύπωση προτάσεων και διεκδικήσεων που θα απαντούν στα προβλήματα των εργαζομένων γυναικών . Για τη μαζικοποίηση του κινήματος . Για την ενότητα της εργατικής τάξης και όλων των εργαζομένων .
3. Συμβάλλουν στο πρόγραμμα του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος με τις πανανθρώπινες αξίες της ευσθένειας , της κοινωνικής δικαιοσύνης, της νέας ποιοτικής διάστασης στην διεύρυνση της δημοκρατίας και της συμμετοχής στα ανθρώπινα δικαιώματα .
4. Ευαισθητοποιούν τις συνδικαλίστριες που δυσκολεύονται να προσεγγίσουν στην ολότητα του το γυναικεύο ζήτημα , διότι εξαιτίας της σκληρότητας του χώρου, λειτουργούν σαν άνδρες .
5. Η εμπειρία αποδεικνύει ότι είναι πολύ δύσκολο να λει-

τουργούν αποτελεσματικά αυτές οι ομάδες αν κριτήριο για τη συμμετοχή σ' αυτές είναι η παραταξιακή ένταξη, η παραταξιακή χρέωση .

Σ' αυτή την περίπτωση αναπαράγονται μέσα στις ομάδες όλα τα γνωστά προβλήματα του συνδικαλιστικού κινήματος .

6. Επιδίωξη θα πρέπει να είναι να συμμετέχουν γυναίκες ευαισθητοποιημένες γύρω από το γυναικείο ζήτημα .

Τι να κάνουμε ;

Η φεμινιστική αντίληψη δεν μπορεί να προχωρήσει μέσα στο συνδικαλιστικό κίνημα χωρίς την ενεργητική συμμετοχή των φεμινιστριών συνδικαλιστριών . Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα έχει το δικό του ειδικό βάρος στην κοινωνία, είναι ένα σοβαρό μέτωπο πάλης για τις φεμινίστριες, για την υπέρβαση των ορίων που η κοινωνία έχει επιβάλει στις γυναίκες, για την ανατροπή του φυλετικού ρόλου .

Η φυγή, η εκτίμηση ότι δεν χωράμε, θα απομόνωνε τις φεμινίστριες, θα τις καταστούσε ομάδα πύεσης και διαμαρτυρίας, χωρίς σοβαρές δυνατότητες παρέμβασης εκεί που παύρονται οι αποφάσεις . Ο στόχος της ανακατανομής των κοινωνικών ρόλων, της ανατροπής του φυλετικού ρόλου, θα πραγματοποιηθεί μέσα από τη συμμετοχή των γυναικών στη μόρφωση, στον επαγγελματικό στόχο, στο συνδικαλιστικό κίνημα, στην πολιτική .

Το φεμινιστικό κίνημα θα πρέπει να παλέψει για την ανάληψη από τις γυναίκες θέσεων ευθύνης παντού. Θα πρέπει να εξοπλίσει ιδεολογικά και να στηρίξει τις γυναίκες . Να δημιουργήσει νέα κριτήρια για την αξιολόγηση της δραστηριότητας και της αποτελεσματικότητας των γυναικών. Κριτήρια που θα υπολο-

γίζουν το σύνθετο ρόλο που παίζουν οι γυναίκες στην κοινωνία. Την αστάθεια τους, αφού βρέσκονται συγχρόνως μέσα σε δύο βάρκες.

Παρά το τμήμα που καλούνται οι εργαζόμενες να πληρώσουν, του άγχους, της εξάντλησης, των δυσκολιών και της ψυχικής επιβάρυνσης, η διαδικασία της ενεργητικής συμμετοχής στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα δημιουργεί νέες προϋποθέσεις, διευρύνει τις δυνατότητες για αγώνα από καλύτερες θέσεις. Η διεύρυνση των δυνατοτήτων πάλης αποτελεί από μόνη της συμβολή και προσφορά στην πορεία προς τη χειραφέτηση και απελευθέρωση της γυναίκας. (1)

Φωτεινή Σιάνου, Μέλος της Ε.Ε. της Γ.Σ.Ε.Ε.
και Μέλος της Γραμματείας Γυναικών Γ.Σ.Ε.Ε.

ΜΕΡΟΣ 8^ο

<<ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗ>>

ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΑΠΕΡΓΙΕΣ

Στις αρχές του 1879 ξέσπασε μεγάλη νομισματική κρίση .

Οι συναλλαγές στη Σύρα γίνονταν με ρωσικά κέρματα των 45 λεπτών . Τα ελληνικά κέρματα είχαν τραβηχτεί στο εξωτερικό από τους διάφορους χρηματιστές , κι έτσι οι έμποροι και ο κόσμος αναγκάζονταν ν' αγοράζουν και να πωλούν με ξένο νόμισμα . Από τα μέσα όμως του Φεβρουαρίου (1879) άρχισαν τα ξένα νομίσματα (και κυρίως τα ρωσικά) να ξεπέφτουν . Αυτό έφερε αναστάτωση στην αγορά γιατί οι ζημιές ήταν μεγάλες σε εκείνους που είχαν αγορασμένο εμπόρευμα με γερό νόμισμα ή και σε όσους είχαν στην κόσα τους κεφάλαια με ξένο νόμισμα .

Η νομισματική αυτή κρίση είχε το αντίκτυπο της και στην εργατιά της Σύρας .

Μονομιάς τα μεροκάματα ξέπεσαν κατά 25 % - 27 % . Επειδή μάλιστα και το φυτό και τ' άλλα είδη πρώτης ανάγκης ακρέβαιναν κατά 25 % - 27 % ουσιαστικά τα μεροκάματα κατέβηκαν στα 50 % δηλαδή η αγοραστική ικανότητα της εργατίας ελαττώθηκε στο μισό . Αυτό έφερε αναστάτωση . Οι εργάτες και οι φτωχοί άρχισαν να φωνάζουν και να αγριεύουν . Πρώτοι οι εργάτες του ναυπηγείου, πριν καλά καλά ακόμα ξεσπάσει η νομισματική κρίση , αποφάσισαν να οργανωθούν και ν' απεργήσουν για να επιβάλουν στους εργοδότες τα δίκαιά τους .

Η Συριανή εφημερίδα Πατρίς (φ. 17 Φεβρ. 1879) με τον τίτλο « (Απεργία εργατών του Ναυπλίου) » γράφει :

« Εν βήμα έτι προς την πρόοδο ! Έχομεν εν Σύρω απεργίαν τετρακοσίων περίπου εργατών . Το ναυπηγείον αργεί . Οι εργάτες του συνελθόντες και σύνδεσμου εργατικού συστήσαντες δια συμβολαιογραφικής πράξεως υπήχθησαν εις όρους

ορίζοντας το ημερομίσθιον εκάστης των τριών τάξεων (1) των εργατών εώς ως διαιρέθησαν , τας εργασίμας ώρας και την σειράν των εργασθησομένων . >>

Η Πατρίς, κριτικάροντας την απεργία δίνει συμβουλές στους εργάτες να ξαναρχίσουν την δουλειά. Οι εργολάβοι των ναυπηγείων , εξ αιτίας του αναμεταξύ τους συναγωνισμού πήραν πολύ φτηνά πολλές δουλειές κι αναγκάστηκαν γι' αυτό να κατεβάσουν στο τρίτο τα μεροκάματα .

Οι εργοδότες είναι αλήθεια πως δεν άργησαν να υποκύψουν. Μέσα σε μία βδομάδα ήρθαν σε συμφωνία με τους απεργούς και η απεργία λύθηκε . Ύστερα όμως από ένα μήνα μάζεψαν από τα άλλα νησιά κάμποσες εργάτες κι έτσι πάτησαν το λόγο τους .

Γι' αυτό ξανάρχισε νέα απεργία που βάσταξε κοντά τρεις μήνες, χωρίς να μπορέσουν οι εργάτες να πετύχουν μεγάλα πράγματα . Οι εργάτες που ήρθαν απ έξω δούλευαν για ένα κομμάτι φωμό , δεκατέσσερις και δεκαπέντε ώρες την ημέρα .

Η απεργία έτσι εκφυλίστηκε και οι εργάτες ξανάρχισαν στο ναυπηγείο δουλειά , χωρίς όρους αυτή τη φορά .

Ακόμα καλά καλά δεν είχε σταματήσει η πρώτη απεργία των ναυπηγοεργατών και ξεκπάει μιάν άλλη .

Στις 21 του ίδιου μήνα απεργούν οι βυρσοδεφεργάτες . Δεν ξέρουμε αν ήταν επαγγελματικά οργανωμένοι, ξέρουμε όμως πια ήταν τα αιτήματά τους .

(1) Σύμφωνα με το καταστατικό τους διαιρέθηκαν σε τρεις κατηγορίες ((τάξεις)) δηλ. σε α) ειδικούς τεχνίτες , β) τεχνίτες και γ) απλούς εργάτες .

Ζητούσαν :

- α) αύξηση των μεροκάματων , σύμφωνα με τη νέα διατίμηση του νομίσματος δηλ. κατά 27 % ,
- β) τα μεροκάματα να πληρώνονται σε νόμισμα διατίμησης ,
- γ) να καταργηθεί η κατ'αποκομή εργασία ,
- δ) να παρθεί πρόνοια ώστε όλοι οι εργάτες να δουλεύουν και όχι μερικοί να μη βρίσκουν δουλειά ,
- ε) να ελαττωθούν οι ώρες εργασίας (υπήρχε 12ώρο) και
- στ) να καταργηθεί η δώρη δουλειά της Κυριακής που τη λέγανε αγγαρεία γιατί δεν πληρωνόταν(1)

Τα αιτήματα αυτά τα υποβάλανε γραπτά στους εργοδότες τους που σημαίνει πως κάποιο σωματείο θα υπήρχε .

Μα επειδή οι εργοδότες δεν τους δώσανε καμμία σημασία κήρυξαν απεργία .

Μερικοί από τους εργάτες πήγαν να πιέσουν δουλειά. Ήταν όμως πολύ λίγοι και γι'αυτό φάγανε ξύλο αλύπητα . Έτσι η απεργία χάνει τον ήρεμο χαρακτήρα της και φέρνει αναστάτωση μέσα στη Σύρα. Οι απεργοί όλοι μαζί κάνουν διαδήλωση . Κρατούν μεγάλα πανώ όπου έχουν γραμμένα τα αιτήματά τους . Φωνάζουν , ζητωκραυγάζουν , απειλούν . Η αστυνομία επεμβαίνει για να τους διαλύσει κι αρχίζει συμπλοκή και πετροπόλεμος . Η απεργία με τη συμπλοκή αυτή παίρνει επαναστατικό χαρακτήρα κι ένα βουρσοδέψιτο που δούλευε με μερικούς απεργοσπιάστες αναγκάζεται να κλείσει , γιατί οι απεργοί το μπλοκάρουν και με τις πέτρες δεν του αφήνουν τζάμια και πόρτες .

(1) Κάθε Κυριακή οι εργάτες ήταν υποχρεωμένοι να δουλεύουν τζάμια για τον εργοδότη τους .

Ο νομάρχης κλείνεται στην Νομαρχία και ζητάει από την Αθήνα ενίσχυση . Την άλλη μέρα έρχονται 50 σκαπανείς και η " τάξις αποκαθίσταται " κατά το αστυνομικό ανακοινωθέν . Ενωθείται πως αμέσως αρχίζουν οι συλλήψεις των ((πρωταιτών)) και τα τομοκρατικά μέτρα της εξουσίας , χωρίς οι απεργοί να τα χάσουν και να υποχωρήσουν .

Ύστερα από μία βδομάδα η απεργία λύθηκε και τα αιτήματα των βυρσοδεφεργατών γίνανε σχεδόν όλα δεκτά .

Έγιναν μερικές απεργίες πριν το 1869 στην Ελλάδα . Εκείνη όμως η απεργία που σημειώνει κάποιο σταθμό στην ιστορία του εργατικού μας κινήματος είναι η απεργία του Παυρίου το 1896 . Η απεργία αυτή άρχισε στις 8 του Απριλίου και σταμάτησε στις 21 του ίδιου μήνα . Οι εργάτες βαρέθηκαν να ζητιανεύουν , να εκλιπαρούν , να υκετεύουν . Η εταιρία δε τους χαμπάριαζε κι έκανε τη ζωή τους όλο και πιο χειρότερη και την εκμετάλλευσή τους πιο βαρύτερη . Η κατάσταση στα μεταλλεία του Παυρίου από την πρώτη απεργία του 1893 μέχρι την τρίτη 1896 δεν είχε αλλάξει καθόλου . Μπορούμε να πούμε μάλιστα πως είχε χειροτερέψει .

Η εφημερίδα του Κορμηλιά (φ.θ Φεβρουαρίου 1896) γράφει :
" Είς πάντας γνωστά είναι τα ουχί σπανίως εν τοις διαφόροις μεταλλείαις του κράτους συμβαίνοντα δυστηχήματα εις εργατάς , ων σύζυγοι και τέκνα ή γυναίκες απορφανούνται , χωρίς και τούτο συμβαίνει συχνά , να αποζημιωούνται έννεκα διαφόρων λόγων , οι παθόντες . Εκτός τούτου και οι αστυνομικοί αρχαί πάρετηρήθη ότι δεν ενεργούσιν εγκαίρως , ερχόμενοι μάλιστα ένδοτε και εις σύγκρουσιν προς τους εξεταστές , ούς αποστέλλει ο επιθεωρητής των μεταλλείων . "

Η στοματική παράδοση λέει πως η κατάσταση στα μεταλλεία δεν άλλαξε κι ούτε φυσικά μπορούσε ν' αλλάξει. Το μεροκάματο ήταν μεροκάματο πέντας. Οι σκατωμάς μέσα στις γαλαρίες όπως και πρώτα δεν σταμάτησαν. Η καταπίεση και η εκμετάλλευση μέρα με την μέρα μεγάλωναν. Οι μεταλλωρύχοι μπροστά στην αβίαστη αυτή κατάσταση ετοιμάζονταν για νέα απεργία. Υπήρχαν θύματα σ' αυτή την απεργία λύθηκε ύστερα από πολλές διαπραγματεύσεις και με αύξηση του μεροκάματος κατά μία πεντάρα. (1)

ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Άρθρο 19

1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις :

α) ως μέσο για την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς

και

β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζόμενους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων .

Η απεργία στην περίπτωση β' κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση .

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του

(1) Εκδ. Μπουκουμάνη 1972, Γιάννης Κορδάτος Σελ. 37

οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της .

2. Η απεργία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου στις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας , η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου , επιτρέπεται μετά από την τήρηση της διαδικασίας των άρθρων 20 παρ.β και 21 του παρόντος νόμου .

Επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου , χαρακτηρίζονται επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις :

- α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά έν γένει ιδρύματα .
- β) Διύλισης και διανομής ύδατος .
- γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καύσιμου αερίου .
- δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου .
- ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά , τη θάλασσα και τον αέρα .
- στ) Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων , Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης .

- ζ) Αποχέτευσης και απογωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμάτων . (1)
- η) Φορτοεκφόρτισης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια .
- θ) Τραπεζής της Ελλάδος, Πολιτικής Αεροπορίας και κάθε είδους υπηρεσίες , ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν.1892/1990 δημοσίου τομέα (3) .

ΚΥΡΗΞΗ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Άρθρο 20

1. Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης . Για ολιγόωρες στάσεις , εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα , αρκεί απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά .

Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά .

Η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τρίτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση του διοικη-

(1) Η περίπτωση ζ' αντι. , ως άνω και η περίπτωση θ' προστέθηκε με το άρθρο 3 του ν.1915 της 28/28-12-1990

τικού συμβουλίου εκτός εάν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά .

Ενώσεις προσώπων , κατά την έννοια του άρθρου 1 παρ. 3 περίπτωση α , υποπερίπτωση γγ , μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα απεργίας ύστερα από απόφαση, με μυστική ψηφοφορία της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε εκμετάλλευση , επιχείρηση δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. Για τους εργαζόμενους σε εκμετάλλευση , επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. εάν δεν υπάρχει ένωση προσώπων ή επιχειρησιακό σωματείο ή κλαδικό σωματείο με μέλη τους περισσότερους από αυτούς , την απόφαση για απεργία μπορεί να πάρει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής που εργάζονται .

2. Προκειμένου για εργαζόμενους του άρθ. 19 παρ.2 κήρυξη απεργίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί πριν περάσουν τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες από την γνωστοποίηση των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν με έγγραφο , που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή στους εργοδότες, στο Υπουργείο το οποίο ασκεί τη σχετική εποπτεία και στο Υπουργείο Εργασίας .

Η απεργία δεν μπορεί να αφορά αιτήματα διάφορα από εκείνα που γνωστοποιήθηκαν . (1)

(1) Ν. 1264 της 30/6-1/7/1982, (Φ.Ε.Κ. 73 Τ. Α') 140ο Ενημ. Τεύχος

ΠΡΩΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Άρθρο 21

1. Κατά την διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων.
2. Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 και του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990, των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου πέραν του προσωπικού ασφαλείας διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την διάρκεια της απεργίας.
3. Το διατιθέμενο προσωπικό των παρ. 1 και 2 του άρθρου αυτού παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη προς εκκλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.
4. Το προσωπικό των παρ. 1 και 2 αυτού του άρθρου καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και τη διοίκηση της επιχείρησης.
Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη τους εργαζόμενους που προσέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης.
5. Για τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέ-

λειας πέραν του προσωπικού της παρ. 2 με την ίδια συμφωνία είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρησιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.

6. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Εώς την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγματεύση, με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παρ. 1 και 2 αυτού του άρθρου. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας.

7. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί.

8. Όλα τα ζητήματα των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 του άρθρου μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΑΠΕΡΓΟΣΠΑΣΤΩΝ

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ

Άρθρο 22

1. Απαγορεύεται κατά την διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών .
2. Απαγορεύεται η ανταπεργία .
3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα .
4. Τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το άρθρο 5 του νόμου 1991/1990 , το οποίο όμως καταργήθηκε από το άρθρο 10 παρ.1 του Ν.2224/1994 . Η παράγραφος αυτή προ της τροποποίησης και συμπλήρωσής της είχε ως εξής :
 - 4.1. Για διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων των άρθρων 19 - 22 αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία, κατά την διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας . Σε επείγουσες περιπτώσεις , οι πρόεδροι των αρμόδιων πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων προσδιορίζουν σύντομη δικάσιμη και συντέμνουν τις προθεσμίες επίδοσης των δικογράφων , ώστε η συζήτηση να πραγματοποιηθεί μέσα σε πέντε (5) μέρες από την κατάθεσή τους , ανεξάρτητα από τον αριθμό υποθέσεων που εκκρεμούν .

Η προθεσμία της έφεσης είναι τρεις (3) μέρες .

ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 23

Ο εργοδότης και οι εκπαιδευόμενοι του, ως και οποιοσδήποτε τρίτος, που παραβαίνει τις διατάξεις του άρθρου 14 παρ. 2 και 3 του νόμου αυτού τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή μέχρι 5.000.000 δρχ. και εφ'όσον δεν προβλέπεται βαρύτερη ποινή από άλλη διάταξη. Οποιοσδήποτε παραποιεί ή νοθεύει το αποτέλεσμα εκλογών για ανάδειξη συλλογικών οργάνων οποιασδήποτε συνδικαλιστικής οργάνωσης τιμωρείται με φυλάκιση τριών μηνών και εάν πρόκειται για μέλος εφορευτικής επιτροπής με φυλάκιση τουλάχιστο έξι μηνών. Όποιος χρησιμοποιεί την επωνυμία τιμωρείται με φυλάκιση ενός έτους και όποιος εμποδίζει με σωματική ή ψυχολογική βία τις συνεδριάσεις της διοίκησης, ή τις συνελεύσεις μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους. (1)

(1) Ν. 1264 της 30/6-1/7/1982, (Φ.Ε.Κ. 73 Τ.Α') 140ο Ενημ. Τεύχος

ΜΕΡΟΣ 9^ο

<< ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ >>

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Από έρευνες που έγιναν στην Ελλάδα για την ανεργία το ποσό ανέρχεται σε μεγάλο βαθμό, που μόλις το 1/4 από αυτούς απολαμβάνει κάποιο είδος επιδόματος ή ενίσχυσης και αυτό κυρίως στις πόλεις. Το ίδιο συμβαίνει σε όλο τον κόσμο που τα πλέον γενναιώδη προγράμματα προστασίας των ανέργων παρέχονται στη δυτική και βόρεια Ευρώπη. (1)

Στην Ελλάδα άρχισαν να εφαρμόζονται τα λεγόμενα "ενδιάμεσα" προγράμματα προστασίας των ανέργων, στα οποία το ποσοστό των ανέργων που ενισχύονται είναι μικρότερο, όπως είναι και πολύ μικρότερο το ύψος του επιδόματος.

Για να μην υπάρχουν τόσοι άνεργοι θα πρέπει η κυβέρνηση να καταστήσει πρωταρχικό του μέλημα την κοινωνική προστασία των εργαζομένων, με χρηματοδοτήσεις, κατάρτιση και ανάλογη νομοθετική ρύθμιση, τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο. Ήδη σε ορισμένες χώρες έχουν δημιουργηθεί αυτόνομα προγράμματα προστασίας που λειτουργούν σε τοπική ή συντεχνική βάση. Τα συστήματα αυτά έχουν δημιουργηθεί κατά κύριο λόγο από ανεξάρτητους εργαζόμενους και τον τομέα της ανεπίσημης εργασίας και συχνά με τη βοήθεια μη κυβερνητικών οργανώσεων.

Για την ανάπτυξη και επέκταση τέτοιων προγραμμάτων είναι απαραίτητη η υποστήριξη από την τοπική και κρατική αρχή.

(1) Αγγελιοφόρος Σελ. 7, 22/06/1998

ΤΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Από την αρχή , ο πολιτισμός δομήθηκε κυρίως γύρω από την έννοια της εργασίας . Από τον παλαιολιθικό κυνηγό / συλλέκτη και τον νεολιθικό αγρότη ως τον μεσαιωνικό χειροτέχνη και τον εργάτη της γραμμής συναρμολόγησης του αιώνα μας , η εργασία αποτελούσε ένα αναπόσπαστο τμήμα της καθημερινής ύπαρξης . Τώρα , για πρώτη φορά , η ανθρώπινη εργασία εξαλείφεται συστηματικά από τη διαδικασία της παραγωγής . Μέσα σε λιγότερο από έναν αιώνα , η ((μαζική)) εργασία στον τομέα της αγοράς πρόκειται κατά πάσα πιθανότητα να εκλείψει σε όλα σχεδόν τα βιομηχανοποιημένα έθνη του κόσμου . Μία νέα γενιά υπερσύγχρονων τεχνολογιών πληροφοριών κι επικοινωνίας επεκτείνεται σε ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων εργασίας . Έξυπνες μηχανές αντικαθιστούν ανθρώπους στην εκτέλεση αμέτρητων καθηκόντων , αναγκάζοντας εκατομμύρια υπάλληλους κι εργάτες να συνωστίζονται στα ταμεία ανεργίας ή , ακόμα χειρότερα , σε ουρές συσσιτίων .

Οι μεγαλοεπιχειρηματίες και οι οικονομολόγοι μας λένε ότι η αύξηση των ποσοστών ανεργίας δεν είναι παρά μία βραχυπρόθεσμη ((προσαρμογή)) σε ισχυρές δυνάμεις που ρηηγούνται από την αγορά κι επιταχύνουν το ρυθμό με τον οποίο εισέρχεται η παγκόσμια οικονομία σε μία Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση ότι κρύβει την υπόσχεση ενός συναρπαστικού νέου κόσμου υψηλής τεχνολογίας και αυτοματοποιημένης παραγωγής , άνθησης του παγκοσμίου εμπορίου και πρωτόγνωρης υλικής αφθονίας .

Εκατομμύρια εργαζόμενοι συνεχίζουν να έχουν τις αμφιβολίες

τους . Κάθε βδομάδα όλο και περισσότεροι υπάλληλοι μαθαίνουν ότι πρόκειται να απολυθούν. Σε γραφεία κι εργοστάσια όλου του κόσμου , άνθρωποι περιμένουν φοβισμένοι , με την ελπίδα ότι ίσως κερδίσουν μία μέρα ακόμη . Σαν μία θανατηφόρα επιδημία που απλώνεται αδυσώπητα μέσα στην αγορά , αυτή η αλλόκοτη , φαινομενικά ανεξήγητη νέα οικονομική ασθένεια καταστρέφει ζωές και αποσταθεροποιεί ολόκληρες κοινότητες στο διάβα της . Στις Ηνωμένες Πολιτείες, οι επιχειρήσεις « καταργούν » περισσότερες από 2 εκατομμύρια θέσεις κάθε χρόνο . Στο Νιου Υόρκη , η First Interstate Bankcorp , η δέκατη τρίτη σε μέγεθος χρηματοπιστωτική εταιρεία του έθνους , αναδιάρθρωσε πρόσφατα τις επιχειρήσεις της εξαλείφοντας 9.000 θέσεις , περισσότερο από 25% του εργατικού δυναμικού της . Στο Κολόμπους της Ιντιάνας , η βιομηχανία Arvin εκσυγχρόνισε το εργοστάσιο μηχανικών εξαρτημάτων αυτοκινήτων και απέλυσε σχεδόν το 10% των υπαλλήλων της . Στο Ντάνμπερι του Κονέκτικατ , η Union Carbide αναδιοργάνωσε τα συστήματα παραγωγής , διοίκησης και διανομής της για να μπορέσει να εξοικονομήσει 575 εκατομμύρια δολάρια σε δαπάνες ως το 1995 . Αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας ήταν να πάψουν να μισθοδοτούνται από την εταιρεία περισσότεροι από 13.900 εργάτες , σχεδόν το 22% του εργατικού δυναμικού της . Η επιχείρηση αναμένεται ότι θα απολύσει ένα επιπλέον 25% των εργαζομένων όπου να περατώθει ο « επανασχεδιασμός » της μέσα στα επόμενα δύο έτη .

Εκατοντάδες άλλες εταιρείες έχουν επίσης αναγγείλει απολύσεις . Η B.T.E. απέλυσε πρόσφατα 17.000 υπαλλήλους . Η NYNEX Corp ανακοίνωσε την απόλυση 16.800 υπαλλήλων. Η Pacific Telesis απέλυσε περισσότερους από 10.000 . « Οι πιο πολλές

περικοπές »), γράφει η Wall Street Journal, «(διευκολύνονται, κατά τον ένα ή τον άλλο τρόπο, από νέο λογισμικό, βελτιωμένα δίκτυα και ισχυρότερους ηλεκτρονικούς υπολογιστές ») που δίνουν τη δυνατότητα στις εταιρείες να βγάλουν περισσότερη δουλειά με λιγότερους υπαλλήλους .

Αν και δημιουργούνται ορισμένες νέες θέσεις εργασίας στην αμερικανική οικονομία, προσφέρουν χαμηλές αποδοχές και προσωρινή συνήθως απασχόληση. Τον Απρίλιο του 1994, τα δύο τρίτα των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στην Αμερική βρέσκονταν στη βάση της πυραμίδας αποδοχών. Στο μεταξύ, το γραφείο ανεργίας Challenger, Gray & Christmas ανέφερε ότι μέσα στην πρώτη τριμηνία του 1994 οι απολύσεις από μεγάλες επιχειρήσεις ήταν κατά 13% περισσότερες από την αντίστοιχη περίοδο του 1993, ενώ βιομηχανικοί αναλυτές προβλέπουν ακόμη μεγαλύτερες περικοπές μισθολογίων στους μήνες και τα έτη που ακολουθούν .

Η απώλεια εργασιών δεν αποτελεί αποκλειστικό φαινόμενο της αμερικανικής οικονομίας . Στη Γερμανία, η Siemens, ο γίγαντας της ηλεκτρονικής και μηχανολογίας, έχει μεταβάλει σε οριζόντια τη δομή της διοίκησης της, έχει μειώσει τις δαπάνες της κατά 20 ως 30%, μέσα σε τρία μόλις χρόνια, και έχει απολύσει περισσότερους από 16.000 υπαλλήλους σε όλο τον κόσμο. Στη Σουηδία, ο συνεταιρισμός ειδών διατροφής I.C.A., με έδρα του τη Στοκχόλμη και τζίρο 7,9 δισεκατομμύρια δολάρια, αναδιάρθρωσε τις επιχειρήσεις του κι έγκατέστησε ένα σύστημα απογραφής με ηλεκτρονικούς υπολογιστές. Αυτή η τεχνολογική αναδιάρθρωση, που οδήγησε σε εξοικονόμηση θέσεων εργασίας, επέτρεψε στην εταιρεία τροφίμων να κλείσει το ένα

τρίτο των αποθηκών και των κέντρων διανομής της , μειώνοντας κατά το ήμισυ τις γενικές δαπάνες της. Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας , ο I.C.A. μπόρεσε να απολύσει περισσότερους από 5.000 υπαλλήλους του , το 30% όλου του εργατικού δυναμικού του , μέσα σε τρία μόνο έτη , ενώ τα έσοδά του αυξήθηκαν πάνω από 15% . Στην Ιαπωνία , η εταιρεία τηλεπικοινωνιών NT T ανακοίνωσε την πρόθεσή της να απολύσει 10.000 υπαλλήλους το 1993 , με τη δήλωση ότι ένα μέρος του προγράμματος επανασχεδιασμού της αφορά στη μελλοντική απόλυση 30.000 εργαζομένων ακόμη - το 15% του εργατικού δυναμικού της .

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Οι τάξεις των ανέργων και υποαπασχολούμενων πληθαίνουν καθημερινά στη Βόρεια Αμερική , την Ευρώπη και την Ιαπωνία . Ακόμη και αναπτυσσόμενα έθνη αντιμετωπίζουν την αύξηση της τεχνολογικής ανεργίας, καθώς και οι υπερεθνικές επιχειρήσεις αρχίζουν να χρησιμοποιούν εγκαταστάσεις παραγωγής υψηλής τεχνολογίας σε όλο τον κόσμο , απολύοντας εκατομμύρια εργαζόμενους που δεν μπορούν πλέον να ανταγωνιστούν το μικρότερο κόστος , τον έλεγχο ποιότητας και την ταχύτητα παράδοσης που επιτυγχάνει η αυτοματοποιημένη βιομηχανία. Σε ολόένα και περισσότερες χώρες, τα δευτεία ειδήσεων είναι γεμάτα με συζητήσεις για ολικής ποιότητας διοίκηση , μεταφορντισμό , μείωση αποθεμάτων και σμίκρυνση μεγεθών. Παντού , άντρες και γυναίκες ανησυχούν για το μέλλον τους. Οι νέοι έχουν αρχίσει να εκδηλώνουν την απογοήτευσή τους με μία ολόένα και πιο αντικεινωτική συμπεριφορά . Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργατες, παγιδευμένοι ανάμεσα σε ένα παρελθόν ευημερίας κι ένα μελανό μέλλον,

δεύχουν να έχουν παραιτηθεί, αισθανόμενοι πιασμένοι στη μέγγενη κοινωνικών δυνάμεων τις οποίες δεν μπορούν να ελέγξουν. Σε όλο τον κόσμο υπάρχει η αίσθηση μιάς ορμητικής αλλαγής - μιάς αλλαγής σε τόσο τεράστια κλίμακα ώστε να μην μπορούμε ούτε να μαντέψουμε το τελικό της αποτέλεσμα. Η ζωή όπως την ξέρουμε αλλάζει εκ βάθρων. (1)



(1) Εφημερίδα Αγγελιοφόρος 20/05/1997, Σελ. 23