

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Υπεύθυνη καθηγήτρια:

Σ. Αλεξοπούλου

Σπουδαστές:

Σταυρόπουλος Γεώργιος

Χατζήπαπας Χρήστος



ΠΑΤΡΑ 1999

ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ : 2849



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ	4
---------------------	---

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	5
--	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	6
----------------	---

Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	6
--	---

1. Πηγές του εργατικού και η κατάταξή τους	6
2. Κανόνες της εσωτερικής τάξης	8
2.1. Συνταγματικοί κανόνες	8
2.2. Η εργατική νομοθεσία	12
2.2.1. Γενικά χαρακτηριστικά	12
2.2.2. Κατατομή των νόμων με εργατικό περιεχόμενο	14
2.3. Ο ρυθμιστικός ρόλος της διοίκησης	17
2.4. Το εργατικό έθιμο	18
2.4.1. Εργατικό έθιμο και απλές συνήθειες	19
3. Κανόνες με επαγγελματική προέλευση	22
4. Κανόνες διεθνούς τάξης	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	25
------------------	----

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΤΕΛΕΣΑΝ ΣΤΗΝ ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	25
--	----

1. Οι διεθνείς	25
1.1. Α' Διεθνείς	25
1.2. Β' Διεθνής	26
1.3. Συνδικαλιστική διεθνής ή διεθνής του Άμστερνταμ	27
1.4. Γ' Διεθνής	27
1.5. Δ' διεθνής	28
2. Οι διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις	28
3. Διεθνείς οργανώσεις διακρατικού χαρακτήρα	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	32
----------------	----

ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	32
--	----

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΥΝΕΒΑΛΑΝ ΣΤΗΝ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	36
Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	36
1. Στόχοι της ΔΟΕ	36
2. Δομή & οργάνωση της Δ.Ο.Ε.	37
2.1. Η διεθνής συνδιάσκεψη των μελών	37
2.2. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.	38
2.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο	39
3. Η διενέργεια έλεγχου από τη ΔΟΕ για την συμμόρφωση των κρατών - μελών με τις διεθνείς συμβάσεις	39
4. Προσαρμογή της ΔΟΕ στις αλλαγές	42
5. Περιεχόμενο των διεθνών συμβάσεων εργασίας	43
6. Η επίδραση των διεθνών συμβάσεων εργασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο	46
7. Απολογισμός του έργου της ΔΟΕ	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	49
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ	49
1. Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης	49
2. Η Ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου	52
3. Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	53
ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ Ε.Ε. - ΝΕΩΤΕΡΕΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε.	53
1. Ιστορική αναδρομή	53
2. Δομή και μέσα διαμόρφωσης του κοινωνικού δικαίου	55
2.1. Όργανα γενικής αρμοδιότητας	55
2.2. Όργανα εξειδικευμένα για την κοινωνική πολιτική	56
3. Η πράσινη βίβλος για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική	59
4. Η λευκή βίβλος για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική	60
5. Η δύφνης λειτουργία των κανόνων εργασίας του ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου	61
6. Νεώτερες αναθεωρήσεις της πολιτικής της Ε.Ε.	63
6.1. Συνθήκη του Μάαστριχτ	63
6.2. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)	63

6.3. Τα συμπεράσματα της προεδρίας της Βιέννης (1998)	65
6.4 Σύνοδος του Βερολίνου. Προοπτικές της Ε.Ε (Μάρτιος 1999)	66
6.5. Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ΟΝΕ	67
7. <i>Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Κοινοτικό δίκαιο</i>	69
7.1 Σκοπός του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου	69
7.2 Παραγωγή δικαίου από το Ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο	70
7.3. Η ελεύθερη μετακίνηση	70
7.3.1. Έννοια της αρχής	71
7.3.2. Βασικά νομικά προβλήματα	72
7.3.3. Η εφαρμογή της αρχής στην Ελλάδα	75
7.4. Η εναρμόνιση της κοινωνικής νομοθεσίας	76
7.4.1. Ατομικές εργασιακές σχέσεις	76
7.4.2. Συλλογικές εργασιακές σχέσεις	78
8. <i>Συνολική κρίση για την επιρροή του Κοινοτικού Δικαίου</i>	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	83
ΓΕΝΙΚΗ ΚΡΙΤΙΚΗ	83
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	86

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Η πτυχιακή αυτή εργασία αναφέρεται στους σημαντικότερους παράγοντες που οδήγησαν στην διεθνοποίηση των εργατικών προβλημάτων καθώς και τους παράγοντες που προσπαθούν και τείνουν να τα ζήσουν. Η εργασία αυτή έχει σκοπό την επαφή του αναγνώστη με τα άγνωστα για πολλούς σημεία του εργατικού δικαίου και ειδικότερα του διεθνοποιημένου εργατικού δικαίου. Περιλαμβάνει, τις πηγές του εργατικού δικαίου, τα αίτια διεθνοποίησης του εργατικού δικαίου, ακολουθούν οι οργανισμοί που συντέλεσαν στην διεθνοποίηση και τέλος οι προσπάθειες που έγιναν τα τελευταία σχετικά με την ελεύθερη μετακίνηση και ίση μεταχείριση των εργαζομένων στην ευρωπαϊκή ένωση. Η γλώσσα που χρησιμοποιείται είναι απλή και απευθύνεται σε απλούς ανθρώπους που θέλουν να έρθουν σε επαφή με θέματα εργατικού δικαίου.

Ευελπιστούμε πως με την εργασία αυτή θα βοηθηθεί και δε ενθαρρυνθεί ο αναγνώστης να μελετήσει πιο αναλυτικά θέματα εργατικού δικαίου.

Τέλος θα αισθανθούμε μεγάλη ικανοποίηση αν αυτή η εργασία θα φανεί χρήσιμο βοήθημα σε έναν απλό αναγνώστη. Προετοιμάζοντας αυτήν την εργασία, θέλουμε να επισημάνουμε ότι ήρθαμε σε επαφή με τα περισσότερα θέματα εργατικού δικαίου και κατά τη γνώμη μας αποκτήσαμε πάρα πολλές πολύτιμες γνώσεις.

Πάτρα 1999
Γεώργιος Σταυρόπουλος
Χρήστος Χατζηπαπός

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η διεθνοποίηση των εργατικών προβλημάτων και το εργατικό δίκαιο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1. Πηγές του εργατικού και η κατάταξή τους

Σε σχέση με τους άλλους κλάδους του δικαίου το εργατικό δίκαιο παρουσιάζει μεγάλη ιδιομορφία. Η ιδιομορφία αυτή έγκειται σε δύο σημεία. Το πρώτο σημείο είναι ως προς την πηγή που προέρχονται οι κανόνες του και το άλλο σημείο είναι ο τρόπος με τον οποίο διαμορφώνονται οι κανόνες. Δηλαδή το εργατικό δίκαιο αντλεί τους κανόνες του και από άλλες πηγές εκτός του εθίμου (δηλαδή του δικαίου που πηγάζει κατευθείαν από την παράδοση) και τον νόμων (δηλαδή των γραπτών κανόνων που δεσπίζονται από την πολιτεία) και διαμορφώνονται και με άλλες, ιδιότυπες, εκτός από τις κοινές διαδικασίες που ξέρουμε.

Η ιδιομορφία αυτή παρουσιάζεται σε δύο σημεία. Ένα μεγάλο μέρος των κανόνων εργατικού δικαίου πηγάζει και από την διεθνή έννομη τάξη. Αλλά και εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι η διαμόρφωση αυτών των κανόνων γίνεται κατά κύριο λόγο με ιδιότυπες διεθνείς διαδικασίες, εδώ μιλάμε για το διεθνές εργατικό δίκαιο.

Ένα δεύτερο σημείο που πρέπει να τονίσουμε και να προσέξουμε περισσότερο, είναι ότι οι περισσότεροι γραπτοί κανόνες του εσωτερικού εργατικού δικαίου δεν είναι έργο της πολιτείας, αλλά καθιερώνεται

απευθείας, μετά από έγκριση της πολιτείας, από επαγγελματικές κοινωνικές ομάδες οργανωμένες κατά αναγνωρισμένο συλλογικό τρόπο ή τουλάχιστον με σύμπραξη αυτών των ομάδων και με συλλογικές πάντοτε διαδικασίες ή ακόμη και από μεμονωμένους ιδιώτες με ουσιώδη ωστόσο ανάπτυξη και εδώ, αν και μονόπλευρη, του στοιχείου της αυτονομίας και με συλλογική επίσης οπωσδήποτε ενέργεια.

Συστηματική κατάταξη. Οι παραπάνω ιδιορρυθμίες του εργατικού δικαίου ως προς την προέλευση και τον τρόπο διαμόρφωσης των κανόνων του είχαν για συνέπεια, να προκύβουν δυσκολίες και ως προς τη συστηματική κατάταξη των ποικιλόμορφων αυτών «πηγών» του. Ένα μέρος της θεωρίας είχε προτείνει παλιότερα την τριπλή διάκριση των κανόνων του εργατικού δικαίου, σε εκείνους που δεσπίζονται από τα κεντρικά νομοθετικά όργανα του κράτους (κρατικές πηγές), στους κανόνες που δεσπίζονται από τις κοινωνικές ομάδες κατά τρόπο αυτόνομο (αυτόνομες πηγές - ανάμεσα στις οποίες κατατάσσονταν, από τις κοινές πηγές το έθιμο και από τις ιδιότυπες πηγές οι συλλογικές συμβάσεις, οι αποφάσεις των διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων καθώς επίσης και οι κανονισμοί εργασίας) και, τέλος, στους κανόνες του διεθνούς εργατικού δικαίου. Η διάκριση αυτή όμως παρουσίαζε το διπλό μειονέκτημα ότι δε διαχώριζε όσο θα έπρεπε καθαρά, τις κοινές από τις ιδιότυπες πηγές, ενώ εξάλλου άφηνε στην ουσία άλυτο το πρόβλημα της συστηματικής κατάταξης μερικών από τις ιδιότυπες πηγές, όπως οι διαιτητικές αποφάσεις ή ακόμη και αυτοί οι κανονισμοί εργασίας, των οποίων ο χαρακτήρας ως «αυτόνομων» πηγών ήταν τουλάχιστο στο παρελθόν αμφισβητούμενος. Τα μειονεκτήματα αυτά

οδήγησαν του θεωρητικούς του εργατικού δικαίου στην ακόλουθη διάκριση των κανόνων του εργατικού δικαίου, από την άποψη της πηγής του και του τρόπου με τον οποίο διαμορφώνονται: σε κανόνες της κοινής διαδικασίας (νόμοι, έθιμα), σε κανόνες με επαγγελματική προέλευση και συλλογικό χαρακτήρα και σε κανόνες του διεθνούς εργατικού δικαίου.

Οι δύο πρώτες κατηγορίες έχουν σε τελευταία ανάλυση για πηγή τους την εσωτερική έννομη τάξη, ενώ η τρίτη την διεθνή έννομη τάξη. Δεδομένου ότι η αναλυτική εξέταση του τρόπου, με τον οποίο διαμορφώνονται οι κανόνες με επαγγελματική προέλευση, γίνεται στο πλαίσιο της μελέτης των θεσμών τον λεγόμενο «συλλογικού δικαίου», στην εισαγωγή αυτή περιοριζόμαστε στη συνοπτική απλώς μνημόνευση αυτών των κανόνων σε μια μόνο παράγραφο που την εντάσσουμε, μαζί με την ύλη που αναφέρεται στις «κοινές πηγές» του εργατικού δικαίου, κάτω από τον γενικό τίτλο των «κανόνων της εσωτερικής έννομης τάξης».

2. Κανόνες της εσωτερικής τάξης

2.1. Συνταγματικοί κανόνες

Η σημασία του συντάγματος για το εργατικό δίκαιο.

Το σύνταγμα ως η ανώτερη μορφή της νομικής υπερδύναμης αποτελεί το σταθερότερο στοιχείο, κάλυψης δεδομένων σχέσεων παραγωγής μέσα στις οποίες εντάσσονται οι σχέσεις εργασίας και κεφαλαιαγοράς και την πρωταρχική πηγή, επίσημης έκφρασης της

αρχούσας ιδεολογίας. Καθορίζοντας συγχρόνως τους όρους εξέλιξης μέσα σ' ένα δεδομένο σύστημα. Η υπέρβαση των συνταγματικών επιλογών μεταφέρει την προβληματική έξω από τον νομικό χώρο. Κάτω από αυτό το πρίσμα οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου και με την έννοια των κανονιστικών διατάξεων γενικότερης σημασίας βρίσκουν αναπόφευκτη την απώτερη θεμελίωση τους στους συνταγματικούς κανόνες.

Οι βασικές διατάξεις του συντάγματος που αναφέρονται στην οργάνωση της κοινωνικής και οικονομικής ζωής και που συγχρόνως ενδιαφέρουν το εργατικό δίκαιο συνοψίζονται στα ακόλουθα σημεία:

1. Ο συνταγματικός νομοθέτης προσδίδει στην βασική δημοκρατική αρχή οικονομική και κοινωνική διάσταση (άρθρο 5 παρ. 1). Η διάταξη αυτή διασφαλίζει το δικαίωμα στις διάφορες κοινωνικές τάξεις να διεκδικούν τη συμμετοχή τους στα διάφορα κέντρα αποφάσεων. Σε συνδυασμό με την κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας νομιμοποιεί, όπως θα δούμε πιο κάτω, τη συμμετοχή του προσωπικού στις αποφάσεις της επιχείρησης. Για το θέμα αυτό και την τεχνική της υλοποίησης μιας τέτοιας αρχής θα ασχοληθούμε διεξοδικότερα πιο κάτω.

2. Με τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1, που ρητά διαλαμβάνει ότι «ο σεβασμός και η προστασία της ανθρωπίνης αξίας αποτελούν την πρωταρχικήν υποχρέωσιν του κράτους», δίνεται έμφαση στην προτεραιότητα της ανθρωπίνης αξίας και των άυλων συμφερόντων του ανθρώπου έναντι στην προστασία των υλικών (κερδοσκοπικών) επιδιώξεών τους. Συνεπώς οποιαδήποτε ρύθμιση των κοινωνικών

σχέσεων και ειδικότερα των εργασιακών σχέσεων δεν θα πρέπει να θεωρείται προσαρμοσμένη στις συνταγματικές απαιτήσεις αν δεν συνδυάζεται με το σεβασμό της ανθρώπινης αξίας των εργαζομένων. Μένει φυσικά να προσδιοριστεί σε ποιο σημείο σ' ένα σύστημα όπου η αναπαραγωγή του κεφαλαίου επαφίεται στην ιδιωτική πρωτοβουλία είναι νομικά δυνατός ένας τέτοιος συγκερασμός.

3. Κατά τρίτο λόγο το σύνταγμα περιέχει σήμερα πιο σαφείς αναφορές στις οικονομικές ελευθερίες που παραδοσιακά διασφαλίζονται σε εμάς κάτω από το γενικότερο δικαίωμα της προσωπικής ελευθερίας. Έτσι η παράγραφος 3 του άρθρου 5, σύμφωνα με το οποίο η ανθρώπινη ελευθερία είναι απαραβίαστη, θα πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 58, καθώς και το άρθρο 106 που κατοχυρώνει την ιδιωτική πρωτοβουλία με σοβαρούς περιορισμούς.

4. Η κατοχύρωση του δικαιώματος ιδιοκτησίας, που συνεχίζει να αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση του κοινωνικού μας συστήματος, συνοδεύεται από αρκετούς προσδιοριστικούς όρους που προδίνουν από νομική άποψη στο περιεχόμενο της νέες κατευθύνσεις (βλ. άρθρο 17). Αν είναι αναμφισβήτητο ότι το δικαίωμα ιδιοκτησίας και οι οικονομικές ελευθερίες γενικότερα αποτέλεσαν το βασικό νομικό έρεισμα για την οικοδόμηση του νομικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων στις φιλελεύθερες χώρες, θα πρέπει τότε εύλογα να Δεχτούμε ότι οι νέες αντιλήψεις πάνω στα δικαιώματα αυτά καλούνται να παίξουν

πρωτεύοντα ρόλο στην αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Ορισμένες σκέψεις για το θέμα αυτό θα εξετασθούν αμέσως πιο κάτω.

5. Η κατοχύρωση της ιδιοκτησίας συνοδεύεται από την κατοχύρωση ενός ανταγωνιστικού της δικαιώματος που είναι γνωστό ως το δικαίωμα εργασίας (άρθρο 22 παρ. 1). Η θεωρητική και πρακτική σημασία των διατάξεων του άρθρου 22 παρ. 1 δεν έχει μέχρι σήμερα επαρκώς συνειδητοποιηθεί. Θα ήθελα όμως από τώρα να επισημάνω ότι η εργασία, κατά τη γνώμη μου, διεκδικεί στο σημερινό νομικό σύστημα ισότιμη αναγνώριση με την ιδιοκτησία.

6. Για πρώτη φορά το σύνταγμα κατοχυρώνει με ρητό και λεπτομερειακό τρόπο τις συνδικαλιστικές ελευθερίες. Στα προηγούμενα συντάγματα οι συνδικαλιστικές ελευθερίες στεγάζονταν στο γενικότερο δικαίωμα του συνεταιρίζεστε. Η ανεξαρτητοποίηση αυτή δε μένει χωρίς θεωρητικές και πρακτικές συνέπειες. Αναμφισβήτητα η κατοχύρωσή τους συνοδεύεται από περιορισμούς, νομίζω όμως ότι θα είναι νομικό σφάλμα να δοθεί η βαρύτητα στους περιορισμούς, που διατηρούν ένα εξαιρετικό χαρακτήρα.

7. Τέλος θα πρέπει να αναφερθούν και οι νέες διατάξεις του άρθρου 106 με τις οποίες το σύνταγμα αναγνωρίζει με πανηγυρικό, θα λέγαμε, τρόπο το ρόλο της κρατικής πρωτοβουλίας για την οικονομική ζωή. Με τις διατάξεις αυτές ανοίγονται νέες διαστάσεις στην κοινωνική πολιτική σε θέματα εργασίας και ανοίγουν το δρόμο (από νομική πλευρά) για σημαντικές μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο.

2.2. Η εργατική νομοθεσία

2.2.1. Γενικά χαρακτηριστικά

Το εργατικό δίκαιο, όπως και οι άλλοι κλάδοι του δικαίου, έχει βασική πηγή του τον ουσιαστικό νόμο, δηλαδή κάθε επιταγή της πολιτείας που θέτει κανόνες δικαίου και που μπορεί να είναι τυπικός νόμος (συνήθης ή αναγκαστικός), νομοθετικό διάταγμα, προεδρικό διάταγμα, ακόμη και υπουργική απόφαση ή άλλη οποιαδήποτε διοικητική πράξη (με περιεχόμενο βέβαια νομοθετικό). Το σύνολο από τους ουσιαστικούς νόμους που αναφέρονται στα θέματα της εξαρτημένης εργασίας αποτελεί τη λεγόμενη εργατική νομοθεσία.

Κύρια χαρακτηριστικά της νομοθεσίας αυτής σ' εμάς είναι η λεπτομερειακή και η ατελής ρύθμιση πολλών ζητημάτων, η έλλειψη, πολλές φορές, συντονισμού ανάμεσα στα διάφορα νομοθετήματα, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται ασάφειες και αντιφάσεις κ.ο.κ. Αν σ' αυτά προστεθούν οι ελλείψεις από νομοτεχνική άποψη, όπως η εσφαλμένη ορολογία, η κακότεχνη διατύπωση κτλ., γιατί σπανίως αποτέλεσε αντικείμενο νομοτεχνικής επεξεργασίας, θα μπορεί κανείς εύκολα να πει πως το εργατικό μας δίκαιο παρουσιάζει την εικόνα ενός μωσαϊκού πίνακα, φτιαγμένο περιστασιακά κάτω από πίεση που δεν μπόρεσε ακόμη να αποκτήσει την αρτιότητα των νομοθετημάτων των άλλων κλάδων δικαίου.

Όσο για το ουσιαστικό περιεχόμενο της εργατικής μας νομοθεσίας, παρατηρεί κανείς πως άλλοτε κυριαρχείται από αναχρονιστικό πνεύμα,

ενώ άλλοτε έχει να επιδείξει δείγματα και προχωρημένης ακόμα εξέλιξης. Ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας άρχισε με δειλά βήματα μετά το 1974 και επιταχύνθηκε μετά το 1991 με σημαντικά νομοθετήματα και με την κύρωση βασικών διεθνών συμβάσεων εργασίας. Καταλυτική στην ποιοτική αναβάθμιση της εργατικής νομοθεσίας υπήρξε και η επιρροή της Κοινοτικής Νομοθεσίας. Πιο πρόσφατα η εργατική μας νομοθεσία άρχισε να επηρεάζεται από τις αρχές της ελαστικότητας, που συνδέεται με τη λεγόμενη απορρύθμιση ή ελαστικότητα του εργατικού δικαίου η οποία εκφράζει την πολιτική για επανοριοθέτηση ορισμένων τουλάχιστον δικαιωμάτων της εργασίας.

Η συνύπαρξη κανόνων που η παραγωγή τους καλύπτει τη χρονική περίοδο από το 1910 μέχρι σήμερα, με μεταβαλλόμενο το βαθμό εξέλιξης των παραγωγικών δυνάμεων και διαποτισμένο από τις διάφορες ιδεολογίες που κατά καιρούς δεσπόζουν στον πολιτικό μας βίο, δεν επιτρέπει στο εργατικό δίκαιο να ξεφύγει εύκολα από το στάδιο της συρραφής των διάφορων κανόνων και να αποκτήσει εσωτερική ενότητα.

Ως γενική παρατήρηση μπορούμε να πούμε ότι η Ελλάδα ανήκει στις χώρες με έντονο τον κρατισμό που συνδυάζεται με τις δυσλειτουργίες της συλλογικής αυτονομίας. Τα τελευταία χρόνια και κυρίως με το. ν. 1876/1990 επιτεύχθηκε ένα σημαντικό άνοιγμα προς τη συλλογική αυτονομία. Σε αυτή την περίοδο όλο και περισσότερο εμφανίζονται νόμοι που ή προτρέπουν τους κοινοτικούς εταίρους για αυτόνομη ρύθμιση ή επικυρώνουν συμφωνίες των κοινοτικών εταίρων.

Η εργατική νομοθεσία εξακολουθεί και σήμερα να είναι διασπαρμένη σε διάφορα νομοθετήματα, γιατί όλες οι προσπάθειες για την υψίση ενός Κώδικα Εργασίας απέτυχαν. Πριν από χρόνια δόθηκε στη δημοσιότητα, ύστερα από αρκετή προεργασία, ένα σχέδιο Κώδικα Εργασίας. Το σχέδιο αυτό όμως πολεμήθηκε ως κατά βάση αντιεργατικό, γιατί έδινε κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων πράγμα που σε ορισμένα τουλάχιστον σημεία ήταν σωστό (π.χ. στα θέματα προστασίας στρατευμένων μισθωτών, της παραγραφής της απαίτησης για το μισδό).

2.2.2. Κατάταξη των νόμων με εργατικό περιεχόμενο

Οι νόμοι με εργατικό περιεχόμενο είναι δυνατό να καταταγούν σε διάφορες κατηγορίες, ανάλογα με το περιεχόμενό τους.

Ειδικότερα μπορούμε να τους διακρίνουμε στις ακόλουθες κατηγορίες:

α) Δίκαιο της ατομικής σχέσης εργασίας.

Οι διατάξεις που ρυθμίζουν την ατομική σύμβαση εργασίας απαντώνται βέβαια, κατά πρώτο λόγο στον Αστικό κώδικα, στο κεφάλαιο με τον τίτλο «μίσθωσης εργασίας». Οι διατάξεις αυτές όχι μόνο δεν ρυθμίζουν όλα τα θέματα που σχετίζονται με την σύμβαση εργασίας αλλά πλέον πάσχουν και από έλλειψη εκσυγχρονισμού γιατί βασίστηκαν σε ξένους κώδικες όπως ο Γερμανικός Αστικός Κώδικας και ο Ελβετικός Κώδικας Ενοχών που κατά την εποχή την οποία συντάχθηκε ο δικός μας αστικός κώδικας αριθμούσαν ήδη ζωή πολλών

δεκαετιών. Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζεται, όπως είπαμε, και από πολλούς άλλους ειδικούς νόμους, άλλοτε προγενέστερους από τον κώδικα, που διατηρήθηκαν με ειδική διάταξη και άλλοτε μεταγενέστερους από αυτόν.

β) Προστατευτικό δίκαιο

Οι διατάξεις αυτές ρυθμίζουν τα περί υγιεινής και ασφάλειας των έργων, τις ώρες εργασίας, αποζημίωση των εργαζομένων για ατύχημα στην εργασία, προστασία ανηλίκων κατά την εργασία κτλ.

γ) Χρόνος εργασίας

Περιλαμβάνονται οι διατάξεις που ρυθμίζουν την δέσπιση και εφαρμογή του οκταώρου, την αποζημίωση του εργαζόμενου για υπερωριακή εργασία, την κατάργηση, συμπλήρωση ή τροποποίηση της νομοθεσίας περί εβδομαδιαίας εργασίας και Κυριακής αναπαύσεως και ημερών αργίας.

δ) Συνδικαλιστική νομοθεσία

Αυτές οι διατάξεις ρυθμίζουν θέματα περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας και άσκησης του συνδικαλιστικού δικαιώματος.

ε) Συλλογικές συμβάσεις - Διαιτητικές αποφάσεις - Κανονισμοί.

Οι διατάξεις αυτές ρυθμίζουν τα θέματα που αφορούν στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

στ) Οργάνωση απασχόλησης - Εύρεση Εργασίας

Αυτές οι διατάξεις αναφέρονται στην σύσταση οργανισμού απασχολήσεως και ασφαλίσεως ανεργίας, για την προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και τη δημιουργία ευθέως συστήματος προστασίας από την ανεργία.

ζ) Διοικητικό εργατικό δίκαιο

Το τμήμα αυτό του εργατικού δικαίου αναφέρεται στην περί οργανώσης σώματος επιδεωρήσεως εργασίας από Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας την δημιουργία Σώματος Επιδεώρησης Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας, και την ελεύθερη διακίνηση και διακίνηση στην Ελλάδα των εργαζομένων που κατάγονται από Κράτη μέλη της Ε.Ε.

η) Μετεργασιακή πρόνοια

Οι διατάξεις αυτές αναφέρονται στην ίδρυση αυτόνομου οργανισμού εργατικής κατοικίας.

θ) Δικονομικό δίκαιο εργατικών διαφορών

Οι διατάξεις του κώδικα πολιτικής δικονομίας ρυθμίζουν τον τρόπο με τον οποίο επιλύονται οι ατομικές διαφορές εργασίας, στα δικαστήρια.

ι) Νομοθετήματα γενικής φύσης.

Κατά κύριο λόγο αυτές οι διατάξεις αναφέρονται εδώ στην τροποποίηση, αντικατάσταση, και συμπλήρωση εργατικών νόμων και ρύθμιση συναφών θεμάτων.

2.3. Ο ρυθμιστικός ρόλος της διοίκησης

Σε πολλά θέματα εργατικού δικαίου σημαντική θέση κατέχουν και οι διοικητικές πράξεις (κανονιστικά και εκτελεστικά διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις κτλ) που εκδίδονται κατά νομοθετική εξουσιοδότηση ή για την εκτέλεση των νόμων.

Ουσιαστικά οι πράξεις αυτές συμπληρώνουν την εργατική νομοθεσία και είναι από τη φύση τους περιπτώσιολογικές. Συνηθισμένη περίπτωση τέτοιων διοικητικών πράξεων αποτελούν οι πράξεις του Υπουργού Εργασίας ή κοινές αποφάσεις του Υπουργού αυτού μαζί με άλλους Υπουργούς, με τις οποίες ρυθμίζονται διάφορα εξειδικευμένα εργατικά ζητήματα (π.χ. έγκριση για χορήγηση δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα, καθορισμός απολαβών για αυτούς που φοιτούν σε αναγνωρισμένες τεχνικές σχολές, ρύθμιση του χρόνου εργασίας στα εμπορικά καταστήματα, ρύθμιση φορτοεκφορτωτικών ζητημάτων στους λιμένες κτλ.). Με υπουργικές αποφάσεις γίνεται ακόμη η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων και των διαιτητικών αποφάσεων.

Άλλοτε οι παρεμβάσεις είναι άμεσες με απευθείας έκδοση από την κεντρική διοίκηση διοικητικών πράξεων και άλλοτε έμμεσες με τη συγκρότηση διοικητικών επιτροπών (π.χ. επιτροπή προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών). Από ουσιαστική άποψη υπάρχουν διοικητικές παρεμβάσεις που αφορούν την άμεση διαχείριση της αγοράς εργασίας (π.χ. καθορισμός ορίου υπερωριών) και παρεμβάσεις που αποσκοπούν να καλύψουν την έλλειψη ρύθμισης από άλλη κανονιστική πηγή (π.χ. ρύθμιση αποδοχών μισθωτών που δεν υπάγονται σε

συλλογική σύμβαση) ή να εξειδικεύσουν κανονιστική ρύθμιση. Τέλος, παράλληλα με τον κανονιστικό ρόλο της δημόσιας διοίκησης, εκτεταμένος είναι και ο ρόλος του ελέγχου και επιβολής διοικητικών κυρώσεων, γι' αυτό μπορεί να γίνει λόγος και για διοικητικό εργατικό δίκαιο.

Η τακτική, να αφήνεται στη διοίκηση η ρύθμιση θεμάτων του εργατικού δικαίου, παίρνει όλο και μεγαλύτερες διαστάσεις. Εξηγείται κυρίως από την ανάγκη να υπάρχει ελαστικότητα στους κανόνες του εργατικού δικαίου για να μπορούν έτσι να προσαρμόζονται, ανάλογα με τις μεταβαλλόμενες κοινωνικές συνθήκες και τις ιδιορρυθμίες κάθε επαγγέλματος αλλά και από την επιθυμία του κράτους να διατηρήσει στενό έλεγχο πάνω σε θέματα εργατικού δικαίου. Η φιλελευθεροποίηση που είναι διάχυτη στη σύγχρονη πολιτική έχει ένα από τους κύριους στόχους τη μείωση των διοικητικών παρεμβάσεων στα θέματα εργασίας. Ωστόσο, παρά τις συντονισμένες προσπάθειες που έχουν καταβληθεί προς την κατεύθυνση αυτή, το διοικητικό σύστημα προστασίας εξακολουθεί να κρατεί. Στις χώρες, όπου η συλλογική αυτονομία λειτουργεί κατά τρόπο αποτελεσματικότερο, ένα μεγάλο μέρος των θεμάτων που ρυθμίζονται σ' εμάς από διοικητικές πράξεις υπάγεται εκεί στην αρμοδιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2.4. Το εργατικό έθιμο

Η θεωρία διδάσκει, ότι πηγή του δικαίου αποτελεί το έθιμο. Η αναγνώριση του εθίμου ως πηγή του δικαίου βοηθάει στην δημιουργία γνήσιου αυτόνομου δικαίου, πράγμα που ανταποκρίνεται περισσότερο

στις ανάγκες του εργατικού δικαίου. Στην ουσία το εργατικό έδιμο αποτελεί πηγή δικαίου με επαγγελματική προέλευση, παρά την θεωρητική αυτή αλήθεια, το πεδίο δημιουργίας εδίων είναι στο εργατικό δίκαιο πολύ περιορισμένο, γιατί η πρωτοβουλία στην διαμόρφωση κανόνων δικαίου ανήκει στις άλλες πηγές, όπου μάλιστα η ρύθμιση είναι σε μεγάλο μέρος λεπτομερειακή. Ωστόσο δεν λείπουν και σήμερα οι περιπτώσεις που διαμορφώνονται εργατικά έδιμα, γενικά ή τοπικά.

2.4.1. Εργατικό έθιμο και απλές συνήθειες

Η απλή συνήθεια διαφέρει από το εργατικό έδιμο, σύμφωνα με την γενική θεωρία. Η διαφορά οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι στις συνήθειες λείπει από τους ενδιαφερόμενους η συνείδηση ότι εφαρμόζουν κανόνα δικαίου. Έτσι ενώ το έδιμο αποτελεί πηγή δικαίου και έχει κανονιστική ισχύ με αποτέλεσμα να μπορεί να ισχύσει και σε περίπτωση πιθανής συμφωνίας, η συνήθεια αποτελεί απλώς μια πρακτική που μπορεί να αποτελέσει στοιχείο για την συμπλήρωση ή την ερμηνεία των συμφωνιών.

Ερμηνεία των συμφωνιών.

Ειδικά στο εργατικό δίκαιο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι συνήθειες που διαμορφώνονται στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης εκμετάλλευσης. Πρόκειται για τις λεγόμενες «επιχειρησιακές» συνήθειες (γερ. Die konkrete Ordnung des Betriebes η Betriebsordnung). Για τις περιπτώσεις αυτές λέγεται ότι είναι ακόμη πιο δύσκολο να ταυτισθούν με το έδιμο,

γιατί το έδιμο προϋποθέτει μια μακροχρόνια και ομοιόμορφη εφαρμογή ορισμένης πρακτικής σε σχετικά ευρύ κύκλο, τουλάχιστο σε μια περιφέρεια ή σε ένα επάγγελμα. Δεν μπορεί δηλαδή να περιοριστεί μόνο σε μια επιχείρηση .

Οι «επιχειρησιακές» συνήθειες θεωρούνται, με άλλα λόγια, ως απλοί συμβατικοί όροι της σχέσης εργασίας που συμφωνήθηκαν σιωπηρώς (ΑΚ 361) με βάση ορισμένη πρακτική. Ως πρακτική στην εκμετάλλευση νοείται μια πάγια συμπεριφορά που δεν αναφέρεται σε συγκεκριμένα πρόσωπα. Αντιδιαστέλλεται έτσι από αυτή η εξατομικευμένη συμπεριφορά που συνεπάγεται ενδεχόμενα συμβατική δέσμευση ως εμφανίσιμη σιωπηρή δήλωση βούλησης αλλά ισχύει για το συγκεκριμένο πρόσωπο στο οποίο αναφέρεται. Η επίκληση δικαιώματος με βάση την επιχειρηματική συνήθεια ομοιάζει με την επίκληση δικαιώματος με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Βέβαια, κάθε μια από τις δυο περιπτώσεις στηρίζεται σε διάφορες προϋποθέσεις αλλά κατ' αποτέλεσμα, οδηγούν και οι δύο σε απόκτηση δικαιωμάτων από εκείνους που αποκλείονται με συγκεκριμένη απόφαση του εργοδότη. Οι επιχειρησιακές συνήθειες ισχύουν και για το νέο εργοδότη σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη.

Αυτές μπορούν να παραμεριστούν με αντίθετη συμφωνία, όπως μπορεί να αποκλεισθεί ο σχηματισμός τους με επιφύλαξη από τον εργοδότη του δικαιώματος ανάκλησης μιας παροχής.

Η πρακτική σημασία των συνθηκών είναι μεγάλη, γιατί τέτοιες συνήθειες εκφράζουν το συγκεκριμένο ρυθμό σε μια επιχείρηση και

έτσι δημιουργούνται συχνά στην πράξη. Η επιχειρησιακή συνθήκη ισχύει και στις σχέσεις εργασίας που δημιουργούνται μετά τη διαμόρφωσή της. Η αντίθετη συμφωνία είναι βέβαια δυνατή, αλλά τότε το θέμα εμπλέκεται με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και με το θέμα της δυνατότητας για παραίτηση από αυτή. Η επιχειρησιακή συνθήκη μπορεί να αποτελεί και λόγο τροποποίησης σύμβασης εφόσον διαμορφώθηκε σε μεταγενέστερο χρόνο και από το περιεχόμενό της αντίκειται σε όρο σύμβασης.

Μερικές φορές αυτός ο ίδιος ο νόμος παραπέμπει στις συνθήκες (βλ. ΑΚ 649, 653, 655, 663' προσδ, 39 παρ. 1, 48 παρ. 2, 73, 78, 79). Σ' αυτές τις περιπτώσεις θεωρούμε ότι οι συνθήκες αποτελούν δευτερογενή πηγή δικαίου. Θα πρέπει όμως να τις διακρίνουμε από τα συναλλακτικά ήθη που αναφέρονται σε ευρύτερο χώρο, όπως κλάδο και που αποτελούν απλά ερμηνευτικά μέσα. Οι επιχειρησιακές συνθήκες χρησιμεύουν για τη συμπλήρωση και την ερμηνεία της σύμβασης εργασίας (ΑΚ 200, 288). Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι θα μπορούσε κανείς να προβληματισθεί ως προς την ορθότητα της άποψης που αποκλείει τη διαμόρφωση εθίμου στα πλαίσια μιας μόνο εκμετάλλευσης γιατί στο εργατικό δίκαιο ο βασικός χώρος, όπου διαμορφώνονται οι συνθήκες εργασίας, είναι η εκμετάλλευση. Πάντως η συναλλακτική συνθήκη μπορεί να αναφέρεται σε περισσότερες ομοειδείς επιχειρήσεις.

3. Κανόνες με επαγγελματική προέλευση

Το εργατικό δίκαιο δεν έχει για πηγή τον μόνο τους κανόνες που δεσπίζει άμεσα η πολιτεία, με την κοινή νομοθετική διαδικασία που προβλέπει ο καταστατικός της χάρτης, και τους κανόνες που προέρχονται από τα έθιμα. Κατά μεγάλο μέρος πηγάζει και από τη βούληση των ίδιων των ενδιαφερομένων, ως συλλογικών επαγγελματικών συμφερόντων. Πρόκειται για το δίκαιο με επαγγελματική προέλευση που αποτελεί την κατ' εξοχή πρωτότυπη πηγή εργατικού δικαίου αφού στο δικό του χώρο για πρώτη φορά διασπάστηκε το νομοθετικό μονοπώλιο του κράτους και μεταφέρθηκε σε ιδιωτικούς φορείς η ευθύνη της θέσπισης κανόνων δικαίου. Το δίκαιο αυτό διαμορφώνεται άλλοτε από κοινωνικές ομάδες οργανωμένες κατά τρόπο συλλογικό και άλλοτε από ιδιώτες που ενεργούν ως επαγγελματίες (εργοδότες). Σε αυτή την περίπτωση προέρχεται συνήθως αποκλειστικά από τους ενδιαφερομένους, γι' αυτό θεωρείται αυτόνομο δίκαιο. Δεν αποκλείεται όμως και ορισμένη σύμπραξη της πολιτείας, οπότε, ανάλογα με τον βαθμό της επέμβασης, αλλοιώνεται η φυσιογνωμία του ως αυτόνομου δικαίου. Ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα αυτών των κανόνων είναι, όπως είδαμε, η συλλογικότητά τους, είτε από την άποψη του τρόπου με τον οποίο διαμορφώνονται (συλλογικές διαδικασίες), είτε και μόνο από την άποψη του τρόπου με τον οποίο ενεργούν (συλλογική ενέργεια), όπως συμβαίνει σ' εμάς με τους παλιούς κανονισμούς εργασίας, οι οποίοι

καταρτίζονται μονομερώς από τον εργοδότη αλλά ενεργούν συλλογικά, δηλ. ομοιόμορφα για όλους τους μισθωτούς της εκμετάλλευσης.

Πηγές του εργατικού δικαίου με επαγγελματική προέλευση είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διαιτητικές αποφάσεις και, με ορισμένες προϋποθέσεις, οι κανονισμοί εργασίας. Πρόκειται για πηγές που συναντιούνται αποκλειστικά στο εργατικό δίκαιο. Εκείνο που μόνο θα πρέπει να σημειώσουμε στη θέση αυτή είναι ότι οι σχέσεις δικαίου επαγγελματικής προέλευσης και δικαίου κρατικής προέλευσης είναι ανταγωνιστικές, αφού το ένα αναπτύσσεται σε βάρος του άλλου. Παράλληλα αυτές οι σχέσεις δημιουργούν ξεχωριστά νομικά προβλήματα οριοθέτησης της συλλογικής οικονομίας.

Με τη θέσπιση του νέου νόμου για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις (ν. 1876/1990) και την επέκταση της κανονιστικής εξουσίας των συνδικαλιστικών φορέων για το σύνολο των θεμάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις ανοίγει ο δρόμος για να καταστεί το δίκαιο επαγγελματικής προέλευσης κυρίαρχη πηγή, γεγονός που για τις μεγάλες επιχειρήσεις λίγο ως πολύ αποτελεί πραγματικότητα. Αυτό σημαίνει ότι η πρωτοβουλία για την κοινωνική εξέλιξη περνάει από χέρια των ενδιαφερομένων. Από αυτούς εξαρτάται αν γίνει αξιοποίηση αυτών των δυνατοτήτων.

Στις πηγές με επαγγελματική προέλευση θα μπορούσε να περιληφθεί και το έθιμο. Αλλ' επειδή το έθιμο αποτελεί γενική πηγή δικαίου, εξετάζεται μαζί με τις άλλες πηγές που διαμορφώνονται κατά την κοινή διαδικασία.

Οι έννοιες δίκαιο με επαγγελματική προέλευση και συλλογικό εργατικό δίκαιο δεν είναι ταυτόσημες. Ενώ η πρώτη αναφέρεται στην προέλευση των κανόνων του εργατικού δικαίου, η δεύτερη σημαίνει το σύνολο των κανόνων δικαίου που, σε αντίθεση με το ατομικό δίκαιο το οποίο ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας, ρυθμίζουν ομάδες ή οργανώσεις και τις συλλογικές δραστηριότητες και σχέσεις τους (συνδικαλιστική οργάνωση - συλλογική σύμβαση - απεργία - σχέσεις εργοδότη και προσωπικού της εκμετάλλευσης σε επίπεδο συλλογικό - επιχείρηση).

4. Κανόνες διεθνούς τάξης

Η εξέταση των κανόνων διεθνούς εργατικού δικαίου δεν μπορεί να αποκοπεί από το γενικότερο θέμα των διεργασιών που προκάλεσε το εργατικό πρόβλημα σε διεθνές επίπεδο και από το σχηματισμό διάφορων φορέων που συνέβαλαν στη διεθνοποίησή του. Το όλο θέμα, λόγω της ευρύτητάς του, εξετάζεται χωριστά στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΥΝΤΕΛΕΣΑΝ ΣΤΗΝ ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Η προσπάθεια για να επιλυθεί το εργατικό πρόβλημα που έγινε με ιδιωτικές πρωτοβουλίες σε διεθνές επίπεδο, πήρε διάφορες μορφές. Η κυριότερη μορφή είναι η συγκρότηση «διεθνών». Οι διεθνείς ήταν συναντήσεις διαφόρων ιδεολογικών ομάδων που είχαν σαν ασχολία την επίλυση εργατικών προβλημάτων. Στην αρχή είχαν σαν κυρίαρχο στοιχείο τις ιδεολογίες από τον σοσιαλιστικό χώρο και που αργότερα εξελίχθηκαν σε ενώσεις πολιτικού χαρακτήρα. Άλλη μορφή είναι η δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων δηλαδή ομάδες - οργανώσεις των διαφόρων αντίθετων αποφάσεων - ιδεών. Τέλος, άλλη σημαντική μορφή είναι η κίνηση για την δημιουργία διεθνών ενώσεων με την πρωτοβουλία ανοχή και την συμπαράσταση των κυβερνήσεων.

1. Οι διεθνείς

1.1. Α΄ Διεθνής

Η νεότερη κοινωνικοπολιτική ιστορία είναι άμεσα συνδεδεμένη με την συγκρότηση των διεθνών που αποτελεί την έκφραση του εργατικού προβλήματος πάνω σε επαναστατικές βάσεις.

Το 1864 έχουμε την ίδρυση της διεθνούς ένωσης των εργαζομένων με την πρωτοβουλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων της Αγγλίας και

της Γαλλίας και με την βοήθεια των πολιτικών προσφύγων από την Πολωνία και την Γερμανία. Στην ιστορία είναι γνωστή σαν πρώτη διεθνής. Ο κύριος καθοδηγητής υπήρξε ο Κάρολος Μαρξ, είναι η εποχή που συνέταξε το εναρκτήριο μήνυμα για την διεθνή με βάση από την επανάσταση του 1848.

1.2. Β΄ Διεθνής

Η δημιουργία της δεύτερης διεθνούς χρονολογείται από το 1891 στις Βρυξέλλες, χωρίς μόνιμη οργανωτική επιτροπή. Το όραμα της επικείμενης προλεταριακής επανάστασης κυριαρχεί χωρίς να έχει ξεκαθαριστεί αν θα πρέπει να προηγηθεί η κατάληψη της πολιτικής εξουσίας ή οι αγώνες για την οικονομική, βελτίωση της θέσης των εργαζομένων. Στην πράξη οι άμεσες διεκδικήσεις των εργαζομένων αποκτούν όλο και περισσότερη προτεραιότητα.

Χάρη σε αυτή την τάση συγκροτήθηκε και εξελίχθηκε η εργατική νομοθεσία. Ένα άλλο σημείο αναφοράς είναι οι συζητήσεις για το αν θα έπρεπε να κυριαρχήσει η συνδικαλιστική ή η πολιτική ταυτότητα της διεθνής.

Τελικά η δεύτερη διεθνής εξελίχθηκε προς την κατεύθυνση της ένωσης πολιτικού χαρακτήρα που το 1900 διοικείται από το διεθνές σοσιαλιστικό γραφείο. Μέσα στους κόλπους της αναπτύχθηκε η ορθόδοξη αντιπαράθεση Μαρξιστών και αναθεωρητών, που τελικά με την συνεχή άνοδο του βιοτικού επιπέδου των μισθωτών απέκτησε αυξημένη επιρροή. Η επακολούθηση του Α΄ Παγκοσμίου Πολέμου

υπήρξε καταλυτική για την συνοχή τους. Έτσι μετά τον πόλεμο δεν κατάφερε να επιβιώσει.

1.3. Συνδικαλιστική διεθνής ή διεθνής του Άμστερνταμ

Η νέα κατάσταση που δημιουργήθηκε μετά τον Α΄ παγκόσμιο πόλεμο οδήγησε σε νέες οργανώσεις. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ορισμένων ανεπτυγμένων χωρών συγκρότησαν το 1919 στο Άμστερνταμ τη συνδικαλιστική Διεθνή γνωστή ως διεθνή του Άμστερνταμ. Κύριο χαρακτηριστικό της η επεξεργασία ενός προγράμματος εργατικών μεταρρυθμίσεων που επηρέασε στην συνέχεια την εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας.

1.4. Γ΄ Διεθνής

Οι προσπάθειες για την αναβίωση της δεύτερης διεθνούς απέτυχαν. Οι Μπολσεβίκοι μετά την επικράτηση της ρώσικης επανάστασης προσανατολίστηκαν οριστικά στην δημιουργία μιας νέας διεθνούς, όπου το κυρίαρχο λόγο είχε η μητρόπολη του σοσιαλισμού. Πρόκειται για την Τρίτη διεθνή που είναι γνωστή σαν κομμουνιστική διεθνής. Το αποτέλεσμα ήταν ότι μετά από μερικά χρόνια το 1923 να δημιουργηθεί στο Αμβούργο η σοσιαλιστική διεθνής που απορρόφησε και εκείνους τους εκπροσώπους της δεύτερης διεθνούς που δεν αποδέχτηκαν την λενιστική γραμμή.

1.5. Δ΄ διεθνής

Στο εσωτερικό της γ΄ διεθνούς η διαμάχη με τον Τρόσκι κατέληξε στην δημιουργία από τους οπαδούς του μιας νέας διεθνούς, της τέταρτης διεθνούς. Η πτώση των καθεστώτων του υπαρκτού σοσιαλισμού, το ξεκαθάρισμα της αντιπαράθεσης των παραδοσιακών ιδεολογιών σε συνδυασμό με τα νέα προβλήματα που η μεταβιομηχανική πολιτική ανέδειξε, περιθωριοποίησαν την σημασία της διεθνούς.

2. Οι διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις

Οι προσανατολισμοί των διεθνών προς ενώσεις πολιτικού χαρακτήρα κατέστησε αναπόφευκτη τη δημιουργία αυτοτελών διεθνών οργανώσεων συνδικαλιστικού χαρακτήρα διακλαδικής φύσης και στην συνέχεια και κλαδικής. Ο πλουραλισμός που χαρακτηρίζει τις πρώτες είναι ιδεολογικός. Οι ιδεολογικές διαφοροποιήσεις αντανακλούν στις διαφοροποιήσεις στα μέσα δράσης και στους σκοπούς των μελών τους που είναι οι εθνικές συνομοσπονδίες. Έτσι οι εξελίξεις στο εσωτερικό των χωρών και συνεπώς και στην Ελλάδα, στο θέμα της εργατικής νομοθεσίας και γενικότερα στους κοινωνικούς αγώνες είναι άμεσα συνδεδεμένες με τις διασυνδέσεις των εθνικών συνομοσπονδιών σε διεθνές επίπεδο.

Οι κυριότερες διεθνείς συνομοσπονδίες διακλαδικής φύσης είναι οι εξής:

1. Η παγκόσμια συνομοσπονδία εργασίας που ιδρύθηκε το 1919 ως διεθνής συνομοσπονδία χριστιανικών συνδικάτων και μετονομάστηκε το 1967. Η επιρροή της καθολικής εκκλησίας υπήρξε το κυριότερο χαρακτηριστικό της. Στην συνέχεια η ιδεολογική βάση της αλλοιώθηκε.
2. Η παγκόσμια συνδικαλιστική ομοσπονδία που είναι η παλαιότερη και η μεγαλύτερη μέχρι πρόσφατα συνδικαλιστική οργάνωση ιδρύθηκε το 1945 και κυριαρχείται από την μαρξιστική ιδεολογία. Μέλη της είναι τα συνδικάτα των λαϊκών δημοκρατιών και τα συνδικάτα μαρξιστικής ιδεολογίας της δύσης και ορισμένων άλλων περιοχών.
3. Η διεθνής συνομοσπονδία ελευθέρων συνδικάτων που ιδρύθηκε το 1949 μετά από απόσχιση από την παγκόσμια συνδικαλιστική ομοσπονδία. Εμπνέεται από την ιδεολογία του φιλελευθερισμού. Μέλη της είναι και τα Αμερικάνικα Συνδικάτα.
4. Η συνομοσπονδία ευρωπαϊκών Συνδικάτων που ιδρύθηκε το 1973 με πρωτοβουλία των ελεύθερων και χριστιανικών. Συνδικάτων που εκπροσωπούνται στο επίπεδο της ευρωπαϊκής κοινότητας και που συμπεριέλαβε τελικά και συνδικαλιστικές οργανώσεις μαρξιστικής ιδεολογίας (1973) και εκπροσωπεί 43 εκατομμύρια μέλη τα οποία ανήκουν σε 36 εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Από την πλευρά των εργοδοτών θα πρέπει να μνημονεύσουμε την διεθνή οργάνωση εργοδοτών και σε ευρωπαϊκό επίπεδο την ένωση βιομηχανών της ευρωπαϊκής κοινότητας (UNICE) την επιτροπή των

εμπορικών οργανώσεων των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την Ένωση των Βιοτεχνών της κοινότητας.

3. Διεθνείς οργανώσεις διακρατικού χαρακτήρα

α) Την πρώτη πρόταση για διεθνή αντιμετώπιση των προβλημάτων εργασίας αποτέλεσε το υπόμνημα ενός βιομηχάνου ως προς τους πληρεξούσιους της ιερής συμμαχίας, στις αρχές του 19^{ου} αιώνα. Πρόκειται για μεμονωμένη πρωτοβουλία ενός ατόμου που την επανέλαβαν αργότερα και άλλοι, που ήταν όλοι εργοδότες και το 1856 συνήλθε στις Βρυξέλλες το διεθνές συνέδριο αγαθοεργίας όπου υποστηρίχθηκε η ανάγκη διεθνούς νομοθεσίας για τη βιομηχανική εργασία.

Σε όλες τις περιπτώσεις οι δραστηριότητες αυτές με ιδιωτική πρωτοβουλία έμειναν απλές απόπειρες, χωρίς άμεσο αποτέλεσμα. Χωρίς αποτελέσματα παρέμεινε και η πρώτη διεθνής συνδιάσκεψη για τους όρους εργασίας που συνήλθε το 1890.

β) Το 1900 ιδρύεται στη βασιλεία η Διεθνής Ένωση για την προστασία των εργαζομένων. Η ένωση αυτή δεν είναι κυβερνητική οργάνωση, είχε όμως την συμπαράσταση των κυβερνήσεων που την χρηματοδοτούσαν. Σκοπός της υπήρξε η ανταλλαγή μελετών και πληροφοριών καθώς και η δημοσίευση υπομνημάτων που αφορούν την διεθνή ρύθμιση των σχέσεων εργασίας. Για το σκοπό αυτό η ένωση ίδρυσε ένα μόνιμο γραφείο, το διεθνές γραφείο εργασίας. Βρισκόμαστε σ' ένα στάδιο ανεπίσημης δράσης, οπωσδήποτε όμως οργανωμένη, με

τις δραστηριότητες της οργάνωσης αυτής συγκαλούνται δύο διεθνείς διασκέυεις εργασίας που κατέληξαν στην σύναψη των πρώτων διεθνών συμβάσεων εργασίας. Η πρώτη αναφέρεται στην απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας για τις γυναίκες και η δεύτερη στην απαγόρευση της χρησιμοποίησης του λευκού φωσφόρου στα πυρεία, την δραστηριότητα της την σταμάτησε ο Α΄ Παγκόσμιος Πόλεμος. Η οργάνωση αυτή θεωρείται ότι ήταν ο πρόδρομος της διεθνούς οργάνωσης εργασίας.

γ) Το 1919 η διάσκεψη ειρήνης στο Παρίσι αποφάσισε την συγκρότηση επιτροπής για την μελέτη της διεθνούς εργατικής νομοθεσίας. Η επιτροπή αυτή που αποτελούνταν από αντιπροσώπους εννέα χωρών, επεξεργάστηκε ένα υπόμνημα που περιείχε στο πρώτο μέρος την πρόταση για την ίδρυση της διεθνούς οργάνωσης εργασίας και στο δεύτερο μέρος μια διακήρυξη από γενικές αρχές σχετικές με θέματα εργασίας. Το υπόμνημα εγκρίθηκε από την διεθνή διάσκεψη ειρήνης και στην συνέχεια ενσωματώθηκε στην συνθήκη των Βερσαλλιών που αποτέλεσε και την συστατική πράξη της διεθνούς οργανώσεως εργασίας. Το 1934 ο καταστατικός χάρτης αποσπάστηκε από την συνθήκη των Βερσαλλιών, πρώτος γενικός διευθυντής εκλέχτηκε ο Άλμερ Τόμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΤΑ ΑΙΤΙΑ ΔΙΕΘΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το εργατικό δίκαιο που συνδέεται κατά τρόπο έντονο με τους κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτιστικούς όρους μιας κοινωνίας θα έπρεπε να θεωρείται ως κατ' εξοχήν εθνικό δίκαιο. Λύση στα εργατικά προβλήματα δεν μπορεί να δοθεί παρά μόνο σε συνάρτηση με τις πραγματικές καταστάσεις που κυριαρχούν σε κάθε χώρα. Παρ' όλη την αλήθεια όμως που περιέχει η πιο πάνω διατύπωση, σύντομα άλλοι παράγοντες, χωρίς να την αμφισβητούν, είχαν παράλληλη ενέργεια προς την αντίθετη κατεύθυνση δηλ. προς την διεθνοποίηση, η οποία επιτυγχάνεται με την επισήμανση και παρουσίαση των κοινών σημείων που εμφανίζουν τα εργατικά προβλήματα στις διάφορες χώρες. Η διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου μέρα με την μέρα επιβεβαιώνεται όλο και περισσότερο. Πρέπει λοιπόν να εξετάσουμε τους βαθύτερους λόγους που οδήγησαν σ' αυτό το φαινόμενο. Οι οποίοι μπορούν να τους συνογίσουμε στους ακόλουθους τέσσερις.

α) Αν στις λεπτομέρειες συναντούμε σημαντικές διαφορές στις εργατικές νομοθεσίες των διαφόρων χωρών, στα βασικά προβλήματα και στους βασικούς δεσμούς παρατηρούμε παράλληλη εξέλιξη. Η κοινωνική πρόοδος με την οποία συμπορεύεται το εργατικό δίκαιο δεν αντέχει κατά τις ελάχιστες τιμές της σε στεγανούς χώρους. Οι διεκδικήσεις των εργαζομένων σε πολλά σημεία είναι περίπου οι ίδιες

στις διάφορες χώρες. Βέβαια η παράλληλη αυτή διαμόρφωση εσωτερικών κανόνων που κυριαρχούνται από το ίδιο πνεύμα δεν αρκεί να εξηγήσει την διεθνοποίηση, την αναλύει όμως με τρόπο αποτελεσματικό.

β) Κάθε κέρδος (οικονομικό ή υλικό) που κατακτούν οι εργαζόμενοι αποτελεί για την επιχείρηση ένα οικονομικό βάρος, πρόκειται για τα λεγόμενα κοινωνικά βάρη. Στον ανταγωνισμό των διαφόρων επιχειρήσεων μιας χώρας αλλά και μεταξύ των επιχειρήσεων των διαφόρων χωρών η ανάγκη για την ομοιόμορφη επιβάρυνσή τους, έχει σαν αποτέλεσμα την θέσπιση ομοιόμορφων ρυθμίσεων σε διεθνές επίπεδο. Η διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου αποτέλεσε ένα σημαντικό μέσο για τον σκοπό αυτό. Έτσι εξηγείται η σημαντική συμβολή των εργοδοτών στην διεθνοποίηση

γ) Η εργατική τάξη γρήγορα απέκτησε συνείδηση της ανάγκης για τα μέλη της να συνδέονται με διεθνή αλληλεγγύη πράγμα που της επέτρεψε να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της προστασίας της με τρόπο πιο αποτελεσματικό. Έτσι το συνδικαλιστικό κίνημα επέκτεινε σύντομα την δράση του και σε διεθνή κλίμακα, δημιουργώντας και αντίστοιχες διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι ο εργατικός αγώνας είναι πιο αποτελεσματικός όταν η οργάνωση της εργατικής τάξης είναι πλατιά.

δ) Τέλος, η τραγική κατάσταση που χαρακτήριζε την εργατική τάξη ύστερα από το τέλος του Α΄ παγκόσμιου πολέμου θεωρήθηκε ότι αποτελούσε μεγάλο κίνδυνο για την αρχή κοινωνικών ταραχών που

μπορούσε να φτάσει μέχρι την διαταραχή της διεθνούς ειρήνης. Γι' αυτό τον λόγο οι κυβερνήσεις των χωρών θεώρησαν πιο σωστό να αντιμετωπιστούν τα εργατικά προβλήματα σε διεθνές επίπεδο με βάση αυτές τις αντιλήψεις δεν είναι περίεργο ότι κατά την διάσκεψη της ειρήνης μετά το τέλος του Α΄ Παγκ. Πολέμου τα, θέματα εργασίας αποτέλεσαν ένα από τα κυριότερα θέματα συζήτησης.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

***Διεθνείς οργανώσεις που
συνέβαλαν στην διαμόρφωση
του διεθνούς εργατικού δικαίου***

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Στόχοι της ΔΟΕ

Η ΔΟΕ ιδρύθηκε το 1919 με σκοπό την επίτευξη 3 βασικών λόγων. Ο πρώτος είναι ανθρωπιστικός: βελτίωση των συνθηκών εργασίας και επίτευξη της κοινωνικής δικαιοσύνης. Ο δεύτερος είναι οικονομικός: σύναψη διεθνών συμβάσεων εργασίας προς αποφυγή αδέμιτου ανταγωνισμού εις βάρος χωρών που διαθέτουν προστατευτική εργατική νομοθεσία. Ο τρίτος είναι πολιτικός: εδραίωση της κοινωνικής ειρήνης και γενικότερα της διεθνούς ειρήνης.

Η ειρήνη είναι κάτι περισσότερο από την απουσία πολέμου. Η πραγματική και πάγια ειρήνη εξαρτάται επίσης από την οικονομική και κοινωνική ευημερία των λαών, από επαρκείς δυνατότητες απασχόλησης, από ικανοποιητικές συνθήκες ζωής και εργασίας, από το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ιδιαίτερα της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Αυτά είναι τα ιδεώδη που καθοδηγούν την ΔΟΕ από την ίδρυσή της το 1919, στα πλαίσια της συνθήκης των Βερσαλίων, όπου διατυπώθηκαν στον καταστατικό χάρτη της οργάνωσης και 25 χρόνια αργότερα στην διακήρυξη της φιλαδελφείας του 1944. Από τα 74 χρόνια τώρα, η ΔΟΕ προσπαθεί με διάφορους τρόπους να αναπτύξει τη διεθνή συνεργασία για την επίτευξη αυτών των ιδεωδών.

2. Δομή & οργάνωση της Δ.Ο.Ε.

Η ΔΟΕ που αποτελεί μόνιμο οργανισμό έχει έδρα την Γενεύη. Τα όργανα της ΔΟΕ (O.I.T. Organization International du Travail) είναι η Διεθνής Συνδιάσκεψη των αντιπροσώπων των μελών και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (B.I.T., Bureau International du Travail) με επικεφαλής το Διοικητικό Συμβούλιο και τον Γενικό Διευθυντή.

2.1. Η διεθνής συνδιάσκεψη των μελών

Η διεθνής συνδιάσκεψη των αντιπροσώπων των μελών είναι το κυρίαρχο όργανο που όμως δεν λειτουργεί μόνιμα. Συνέρχεται τουλάχιστον μια φορά το χρόνο και αποτελείται από τέσσερις αντιπροσώπους για κάθε κράτος μέλος και στην σύνθεση και την λειτουργία της χαρακτηρίζεται από πρωτοτυπία που αποτελεί και τον κύριο συντελεστή της επιτυχίας της.

Στη σύνθεση η πρωτοτυπία βρίσκεται στο γεγονός ότι την Συνδιάσκεψη δεν την απαρτίζουν μόνο αντιπρόσωποι των κυβερνήσεων των κρατών - μελών της Διεθνούς οργάνωσης, οι αντιπροσωπεΐες που μετέχουν στην συνδιάσκεψη έχουν τρίμερη σύνθεση. Από τα τέσσερα μέλη κάθε εθνικής αποστολής τα δύο αντιπροσωπεύουν την κυβέρνηση, το ένα αντιπροσωπεύει τους εργαζομένους, ορίζεται όμως και αυτό από την κυβέρνηση με σύμφωνη γνώμη των πιο αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και το τέταρτο αντιπροσωπεύει τους εργοδότες, διορισμένο επίσης με τον ίδιο τρόπο. Οι εκπρόσωποι των

εργοδοτών και των εργαζομένων υψίζονται κατά τρόπο ανεξάρτητο από την γραμμή της κυβέρνησής τους.

Η τριμερής σύνδεση της οργάνωσης αποτέλεσε την απαρχή για την συμμετοχή συνδικαλιστικών οργανώσεων στις διεθνείς οργανώσεις γενικά. Αποτέλεσε και παλαιότερα αντικείμενο προστριβών κυρίως σχετικά με τον προσδιορισμό της αντιπροσωπευτικότητας των οργανώσεων και την σύνδεση των αποστολών από τις σοσιαλιστικές χώρες. Η τριμερής αντιπροσώπευση αποτελεί πλέον δεμελιώδη αρχή στην όλη οργάνωσή της ΔΟΕ που στην συνέχεια υιοθέτησαν και άλλοι διεθνείς οργανισμοί.

Πρωτοτυπία υπάρχει επίσης και στον τρόπο λήψης των αποφάσεων. Αυτές παίρνονται με πλειοψηφία των 2/3 των αντιπροσώπων. Αυτό σημαίνει ότι οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας που υψίζονται από την συνδιάσκεψη δεν έχουν ανάγκη από την υπογραφή όλων των κρατών - μελών.

2.2. Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Το διεθνές γραφείο εργασίας έχει προϊστάμενο τον Γενικό Διευθυντή και αποτελεί την μόνιμη γραμματεία του οργανισμού και εδρεύει στην Γενεύη. Το Διεθνές Γραφείο προετοιμάζει τις διεθνείς διασκέψεις, συλλέγει το υλικό κοινωνικής πολιτικής από όλο τον κόσμο, παρέχει πληροφορίες και τέλος συγκροτεί, για θέματα τεχνικής βοήθειας, αποστολές στα διάφορα κράτη ως εμπειρογνώμονες.

2.3. Το Διοικητικό Συμβούλιο

Την ευθύνη της λειτουργίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έχει το διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από 56 μέλη με τριμερή και πάλι σύνδεση (28 κυβερνητικά, 14 εργατικά, 14 εργοδοτικά). Ασκεί την γενική διεύθυνση στην ΔΟΕ και είναι το αποκλειστικό όργανο των αποφάσεων της διεθνούς συνδιάσκεψης.

3. Η διενέργεια έλεγχου από τη ΔΟΕ για την συμμόρφωση των κρατών - μελών με τις διεθνείς συμβάσεις

Η αποδοχή μιας διεθνούς σύμβασης εργασίας από τη ΔΟΕ δεν σημαίνει ότι αυτόματα δεσμεύει και τα κράτη - μέλη. Για να ισχύσει μια διεθνής σύμβαση εργασίας χρειάζεται να επικυρωθεί από το κάθε κράτος - μέλος.

Μετά την επικύρωση μιας διεθνούς σύμβασης εργασίας από ένα κράτος - μέλος γίνεται κατευθείαν νόμος του κράτους και μάλιστα υπερεθνική πηγή δικαίου. Η επικύρωση αυτή επιφέρει την κατάργηση κάθε αντίθετου νόμου και δημιουργεί την υποχρέωση στο κράτος να την εφαρμόσει. Παρότι όμως μια διεθνής σύμβαση εργασίας η οποία επικυρώθηκε έχει αυτόματη ισχύ, πολλές φορές η εφαρμογή της μπορεί να ατονήσει ή να καταστρατηγηθεί από άλλες διατάξεις. Έτσι ο έλεγχος για την εφαρμογή της είναι αναγκαίος. Η ΔΟΕ, πρέπει να αναφέρουμε ότι διατηρεί ενδιαφέρον και για τις μη κυρωμένες συμβάσεις. Ο ένας έλεγχος αναφέρεται στη περίπτωση που ένα κράτος

- μέλος δεν επικυρώσει μια διεθνή σύμβαση εργασίας και η άλλη στην περίπτωση που την επικύρωσε αλλά δεν τη σεβάστηκε και η τρίτη σαν υποπερίπτωση της προηγούμενης, στο ειδικότερο θέμα της παραβίασης των διεθνών συμβάσεων εργασίας που αναφέρονται στις συνδικαλιστικές ελευθερίες.

I. Στο νέο καταστατικό χάρτη μπήκε ο πρωτότυπος κανόνας που επιβάλλει την υποχρέωση στα κράτη να υποβάλουν τη δ.σ.εργ. μέσα σ' ένα χρόνο ή το πολύ σε 18 μήνες από τότε που υψίσθηκε στα αρμόδια εθνικά όργανα για την επικύρωσή της (στην Ελλάδα η επικύρωση μιας ΑΣΕ γίνεται από την Βουλή). Βέβαια η κυβέρνηση είναι ελεύθερη να κάνει θετικές ή αρνητικές προτάσεις. Το πρακτικό όμως αποτέλεσμα της παραπάνω υποχρέωσης παραμένει σημαντικό, γιατί η κυβέρνηση αναγκάζεται να πάρει θέση επίσημη, προκαλείται δημόσια συζήτηση, εκφράζονται οι απόψεις των κομμάτων στο κοινοβούλιο και τελικά δημιουργούνται οι προϋποθέσεις για μια αποτελεσματική πίεση.

Αν τελικά δεν επικυρωθεί η δ.σ.εργ, υπάρχει η παρεπόμενη υποχρέωση για το κράτος-μέλος να υποβάλει, μετά από αίτηση της ΔΟΕ, έκθεση στην οποία να αναφέρει: α) ποια είναι η εθνική νομοθεσία στο αντίστοιχο θέμα, β) ποιοι οι λόγοι που εμποδίζουν την επικύρωση. Οι εκθέσεις κοινοποιούνται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η έκθεση αυτή γίνεται για ορισμένες συμβάσεις, που καθορίζονται κάθε φορά από το Δ.Σ.

II. Για τα κράτη μέλη που έχουν επικυρώσει μια δ.σ.εργ. το σύστημα ελέγχου είναι διαφορετικό. Πρόκειται για ένα προχωρημένο σύστημα

ελέγχου που από την πολυετή πρακτική τελειοποιήθηκε ακόμα πιο πολύ.

Η εξέλιξη μέχρι ενός ορισμένου ορίου έγινε σε βάρος της παραδοσιακής αντίληψης για την εθνική κυριαρχία. Η βασική της πρωτοπορία βρίσκεται στο γεγονός ότι ο έλεγχος δεν επαφίεται σε διαβήματα διπλωματικών αντιπροσώπων.

Αφετηρία για τον έλεγχο αποτελούν οι εκθέσεις και οι προσφυγές των κρατών-μελών. Κάθε χρόνο τα κράτη-μέλη υποβάλλουν έκθεση όπου με βάση ένα ερωτηματολόγιο αναφέρονται τα μέτρα που πάρθηκαν για την εφαρμογή της σύμβασης. Ο σκοπός του ελέγχου είναι διπλός. Από τη μια μεριά ελέγχεται η λήψη των αναγκαίων νομοθετικών μέτρων για την υλοποίηση της δ.σ.εργ. και από την άλλη η εφαρμογή της δ.σ.εργ. στην πράξη. Αντίγραφο της έκθεσης υποβάλλεται στις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις κορυφής που δικαιούνται να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους στις εκθέσεις των χωρών τους. Η εξέταση των εκθέσεων δε γίνεται από διπλωμάτες αλλά από επιτροπή εμπειρογνωμόνων που την απαρτίζουν εξέχουσες προσωπικότητες (η επιτροπή εμπειρογνωμόνων για την εφαρμογή των δ.σ.εργ.). Αυτή δικαιούται να προβεί ακόμη και σε επιτόπια εξέταση της κατάστασης. Ανεξαρτησία και αντικειμενικότητα είναι τα δύο κύρια χαρακτηριστικά των επιτροπών αυτών και γι' αυτό διαδέχονται σήμερα αυξημένο κύρος.

Τα πορίσματα των επιτροπών υποβάλλονται σε μια τριμερή επιτροπή, την επιτροπή για την εφαρμογή των συμβάσεων και των συστάσεων που

συγκροτείται κάθε χρόνο από τη διεθνή συνδιάσκεψη. Στον τεχνοκρατικό έλεγχο των προηγούμενων προστίθεται ο πολιτικός έλεγχος της τελευταίας.

Η δεύτερη αφετηρία για τον έλεγχο είναι οι προσφυγές που ασκούνται κατά των κρατών-μελών που δε σέβονται τις δ.σ.εργ. Προσφυγές δικαιούνται να υποβάλλουν τα άλλα κράτη μέλη καθώς και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ανεξάρτητα αν επικαλούνται άμεσο συμφέρον γιατί η διαφορά θεωρείται δημοσίου διεθνούς δικαίου. Αλλά και το Διοικητικό Συμβούλιο έχει παρόμοιο δικαίωμα. Και ο έλεγχος των προσφυγών ακολουθεί την ίδια διαδικασία. Αυτή γίνεται από ειδική επιτροπή, την επιτροπή ανάκρισης.

Πρόσφατα συστήθηκε ειδικό τμήμα στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας για τη προώθηση και εφαρμογή των διεθνών κανόνων εργασίας (π.δ. 296/1991). Αρμοδιότητα του τμήματος αυτού είναι η μελέτη και γνώση πάνω σε θέματα που σχετίζονται με την εφαρμογή ή μη διεθνών συμβάσεων εργασίας.

4. Προσαρμογή της ΔΟΕ στις αλλαγές

Παρ' όλο ότι δεν έγιναν παντού σεβαστές και σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί μάλιστα και να λάβουν έδαφος - οι θεμελιώδεις αξίες της ΔΟΕ παραμένουν σήμερα ίσως περισσότερο απαραίτητες παρά ποτέ, είτε πρόκειται για την κοινωνική δικαιοσύνη, την εξασφάλιση ανθρώπινων συνθηκών εργασίας, την προστασία των Ευάλωτων κατηγοριών εργαζομένων - όπως, οι γυναίκες, τα παιδιά, οι

ηλικιωμένοι, οι μετανάστες - τη συνδικαλιστική ελευθερία και γενικότερα το σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας των εργαζομένων. Η ουσία έγκειται στο ότι, στην προσπάθειά της να προωθήσει αυτές τις θεμελιώδεις αρχές η οργάνωση οφείλει να προσαρμόσει την δράση της στις αλλαγές του περιβάλλοντος - όπως κατάρρευση των κομμουνιστικών συστημάτων, τη διεθνοποίηση της οικονομίας, την μεταμόρφωση του κόσμου εργασίας - Πράγμα που είναι δύσκολο όπως τονίσαμε πριν, λόγω των αντιφατικών τάσεων και προτεραιοτήτων που επιδιώκονται στην διεθνή οικονομική και κοινωνική σκηνή.

Το ίδιο ισχύει για την φιλοσοφία της ΔΟΕ να αναγνωριστεί ως παγκόσμια οργάνωση. Το ότι είναι μέλη της 171 κράτη - που εκπροσωπούν το 98% του παγκόσμιου πληθυσμού δεν αρκεί. Η παγκοσμιότητα της οργάνωσης θα κριθεί με την ευρύτερη αποδοχή και εφαρμογή στην πράξη των διεθνών κανόνων εργασίας και του ευστερνισμού των θεμελιωδών αρχών που πρεσβεύει η ΔΟΕ.

Όσο για τις επιπτώσεις που θα έχουν ενδεχομένως οι πρόσφατες αλλαγές στη λειτουργία της τριμερούς σύνδεσης της ΔΟΕ η συζήτηση σε πρόσφατη διεθνή συνδιάσκεψη εργασίας, έδειξε ότι παρ' όλες τις επιφυλάξεις και τις διαφορές απόψεων η πλειοψηφία των συνέδρων παραμένει ακόμη βασικά αισιόδοξη για το μέλλον του δεσμού.

5. Περιεχόμενο των διεθνών συμβάσεων εργασίας

Από την ίδρυση της ΔΟΕ έχουν υφιστάται τουλάχιστον 175 διεθνείς συμβάσεις και ανάλογος αριθμός συστάσεων. Το σύνολο τους αποτελεί

αυτό που με κάποια δόση φιλιδοξίας ονομάστηκε Διεθνής κώδικας εργασίας.

Το αντικείμενο αυτών των συμβάσεων είναι ευρύ. Αναφέρεται στο σύνολο των προβλημάτων που έχουν σχέση με την εξαρτημένη εργασία σε οποιοδήποτε τομέα οικονομικής δραστηριότητας και αν προσφέρεται η εργασία αυτή (εμπόριο, βιοτεχνίες κτλ).

Το έργο αυτό μπορούμε να το κατατάξουμε σε τέσσερις βασικές κατηγορίες.

Ένας πολύ βασικός τομέας είναι αυτός του προστατευτικού δικαίου. Αυτός ο τομέας αναφέρεται στις διεθνείς συμβάσεις με θέματα υγιεινής στο χώρο εργασίας και ασφάλειας και προστασίας από τυχόν εργατικά ατυχήματα. Εδώ έχουμε μεγάλο αριθμό συμβάσεων που έχουν ως θέμα την εργασία των γυναικών και των ανηλίκων. Θα πρέπει εδώ να μνημονευθούν οι διεθνείς συμβάσεις, πρώτα η με αριθμ. 5, όπου ορίζεται ως κατώτατο όριο ηλικίας εργασίας για τους ανήλικους το 14^ο έτος, και η με αριθμό 138 όπου ανεβάζει το όριο ηλικίας στα 15 έτη.

Από τους βασικότερους τομείς είναι και αυτός που ρυθμίζει την παροχή εργασίας. Τέτοιες συμβάσεις είναι η υπ' αριθμόν 30 η οποία ρυθμίζει τις ώρες εργασίας για το εμπόριο και τα γραφεία σε 8 ώρες εργασίας την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα. Η αριθμό 95 που αναφέρει την προστασία του μισθού σε συνδυασμό με την 173 για την περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, η με αριθμό 100 για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών και η με αριθμό 158 που αναφέρεται στις απολύσεις.

Ένας σημαντικός τομέας είναι αυτός που αναφέρεται στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και κυρίως της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Πρέπει εδώ να αναφερθεί η σύμβαση 105 για την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, η διεθνής σύμβαση 111 για την απαγόρευση των διακρίσεων με βάση την θρησκεία, την φυλή, οι με αριθμούς 87, 98, 135, 154 συμβάσεις που κατοχυρώνουν την συνδικαλιστική ελευθερία. Η πρώτη ρυθμίζει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Η δεύτερη και η τρίτη αναφέρονται στην προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας σε όλες τις διαστάσεις της, με ιδιαίτερη μέριμνα στους εκπροσώπους των εργαζομένων σε μια επιχείρηση.

Και τέλος έχουμε τις κατηγορίες οι οποίες όχι απλώς κατοχυρώνουν τα δικαιώματα των εργαζομένων αλλά αποτελούν όργανο προσανατολισμού της κοινωνικής πολιτικής των κρατών - μελών. Τα εργασιακά προβλήματα ξεφεύγουν από την στενή νομικιστική θεώρησή τους για να ενταχθούν σε ένα ευρύτερο πλαίσιο προγραμματισμού επενδύσεων, εκπαίδευσης κτλ. Για παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε το πολύπλευρο έργο της ΔΟΕ σε θέματα της απασχόλησης.

Το νομοθετικό έργο της ΔΟΕ μπορούμε να πούμε ότι εμπνέεται από δύο αντίθετες βασικές αρχές. Η πρώτη σκοπεύει την δημιουργία κανόνων, που να προάγουν το εργατικό δίκαιο και η άλλη είναι η προσπάθεια καθορισμού του περιεχομένου με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται η επικύρωση από όσο γίνεται περισσότερα κράτη.

Η δημιουργία ενός ομοιόμορφου έργου εμποδίζεται από τις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στα κράτη μέλη. Για να ξεπεραστούν τα προβλήματα οι διεθνείς συμβάσεις είναι ελαστικές. Δηλαδή τα κράτη μέλη μπορούν να κάνουν επιλογή των διατάξεων που θα επικυρώσουν ή ακόμα και τον βαθμό - πλαίσιο που θα καλύπτουν αυτές οι συμβάσεις.

Για την αναθεώρηση των διεθνών συμβάσεων προβλέπεται ειδική διαδικασία πράγμα όπου διευκολύνει το εργατικό δίκαιο. Με τις αναθεωρήσεις δίνεται η δυνατότητα να μεταβιβάζεται η δυνατότητα των συμβάσεων ανάλογα με τα νέα κοινωνικά θέματα είτε αρνητικά είτε θετικά.

6. Η επίδραση των διεθνών συμβάσεων εργασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο

Μεγάλος αριθμός των διεθνών συμβάσεων εργασίας δεν ανταποκρίνονται στην ελληνική πραγματικότητα. Γι' αυτό τον λόγο ο αριθμός των συμβάσεων που είναι επικυρωμένος στην χώρα μας είναι πολύ μικρός.

Ανεξάρτητα όμως από τον αριθμό των συμβάσεων που έχουν επικυρωθεί, πρέπει να πούμε ότι δεν είχαμε άμεση εφαρμογή αυτών. Για διάφορους λόγους άλλοτε δικαιολογημένους και άλλοτε αδικαιολόγητους, είχαμε ελλιπή εφαρμογή των συμβάσεων. Για παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε ότι η προστασία των ανηλίκων είχε αδρανήσει για πολύ καιρό εξαιτίας και της μικρασιατικής

καταστροφής. Το οκτάωρο της εργασίας δεν εφαρμόστηκε σε όλους τους κλάδους.

Από τις διεθνείς συμβάσεις που επικυρώθηκαν στην χώρα μας άλλες σταθεροποιήθηκαν και παγίωσαν κατά κάποιο τρόπο την προστασία που υπήρχε και από πριν, άλλες βοήθησαν στην επέκταση της προστασίας και άλλες τέλος, είχαν ως αποτέλεσμα την δημιουργία νέων κανόνων.

Μπορούμε να αναφέρουμε ότι στην πρώτη περίπτωση έχουμε την επικύρωση το 1952, της διεθνούς σύμβασης αριθμός 52/1936 για τις άδειες με αποδοχές, των αριθμό 41/1934 που επικυρώθηκε το 1935 για την απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας στις γυναίκες και της χρησιμοποίησής τους στις υπόγειες εργασίες μεταλλίων, ενώ ήδη από το 1912 υπήρχαν σε εμάς προστατευτικά μέτρα.

Στην κατηγορία των διεθνών συμβάσεων που επέτειναν την προστασία που υπήρχε πριν και εισήγαγαν νέο δίκαιο αναφέρουμε για παράδειγμα την με αριθμόν 3/1919 για την προστασία της μητρότητας τις με αριθμό 7, 8, 9 /1920 για τα θέματα ναυτικής εργασίας, την με αριθμό 100 /1951 για την ισότητα στην αμοιβή των ανδρών και γυναικών, των με αριθμό 17/1925 που επικυρώθηκε το 1952 για τα εργατικά ατυχήματα και για τα οποία ίσχυε ο νόμος 551/1915.

7. Απολογισμός του έργου της ΔΟΕ

Είναι αναμφισβήτητο ότι η γενική επίδραση του έργου της ΔΟΕ υπήρξε σημαντική και ενέπνευσε την νομοθεσία των περισσότερων

χωρών, παρόλο ότι ο αριθμός των επικυρώσεων παραμένει σχετικά χαμηλά.

Εξ' ίσου δετικός είναι στο σύνολό του, ο απολογισμός των άλλων μέσων δράσης της ΔΟΕ. Η τεχνική βοήθεια - ιδιαίτερα στον τομέα της τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης - οι μελέτες - ιδιαίτερα στον χώρο των συνθηκών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων - η διάδοση πληροφοριών, η ανταλλαγή εμπειριών και γενικότερα το κύρος των ιδεωδών και δεμελιωδών αρχών της ΔΟΕ είχαν - παράλληλα με το διεθνές εργατικό δίκαιο - αναμφισβήτητη επίδραση στην εξέλιξη των κοινωνικών συστημάτων των κρατών μελών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

Εκτός από την διεθνή οργάνωση εργασίας, σημαντικό ρόλο στη διεθνοποίηση των εργατικών προβλημάτων, είχε το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο του συμβουλίου της Ευρώπης.

Στο έργο του συμβουλίου της Ευρώπης που ιδρύθηκε το 1949 και στις μέρες μας συμμετέχουν 40 ευρωπαϊκές χώρες έχουν επικρατήσει τρία, βασικά κείμενα με νομοθετικό κυρίως περιεχόμενο. Είναι η ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης και ο ευρωπαϊκός κώδικας κοινωνικής ασφάλισης.

1. Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης

Τον Οκτώβριο του 1961 υπογράφηκε στο Τορίνο και ετέθη σε εφαρμογή το 1965 ύστερα από την επικύρωση του από πέντε μέλη ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Ο χάρτης αυτός επικυρώθηκε και από την χώρα μας με τον νόμο 1426/84 με εξαίρεση κάποιων διατάξεων.

Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης είναι υποχρεωτικός για την εφαρμογή του, εφόσον επικυρωθεί από τις χώρες μέλη γιατί αποτελεί διεθνή σύμβαση. Ο χάρτης αυτός παρουσιάζει μια μεγάλη ιδιορρυθμία. Η ιδιορρυθμία έγκειται στον τρόπο επικύρωσής του. Κάθε χώρα μέλος του συμβουλίου της Ευρώπης δεν υποχρεούται να κάνει καθολική επικύρωση αλλά μερική. Δηλαδή, θα πρέπει αν επικυρώσει δέκα άρθρα

από το σύνολο 19 άρθρων με βασική όμως προϋπόθεση ότι στα δέκα αυτά άρθρα θα είναι πέντε από τα επτά άρθρα που καθορίζονται ρητώς. Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης χωρίζεται σε πέντε μέρη. Στο πρώτο μέρος διατυπώνονται με την μορφή διακήρυξης 19 κοινωνικά δικαιώματα. Στο δεύτερο μέρος σε σχέση με κάθε ένα από τα δικαιώματα αυτά ορίζονται οι υποχρεώσεις των χωρών. Στο τρίτο μέρος αναφέρονται οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν τα μέρη για την τήρηση του χάρτη. Στο τέταρτο μέρος αναφέρεται ο τρόπος ελέγχου εκτέλεση των υποχρεώσεων των συμβαλλομένων μερών. Τέλος, το πέμπτο μέρος περιλαμβάνει γενικές διατάξεις.

Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης ακολουθεί το πνεύμα και την προοδευτικότητα των διεθνών συμβάσεων εργασίας. Σε σχέση με κάποιες διεθνείς συμβάσεις όμως παρουσιάζει κάποιον μετριασμό - συντηρητικότητα όπως στα θέματα εργασίας, προστασίας των γυναικών, των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Σε σχέση όμως με κάποιες διεθνείς συμβάσεις, παρουσιάζει μεγάλη ελαστικότητα και πρόοδο, όπως σε θέματα μεταναστών εργατών, αποδοχών, απεργίας. Το κεντρικό χαρακτηριστικό του ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη είναι ότι η ρύθμιση των δικαιωμάτων γίνεται με πιο απλό και γενικό τρόπο και αποτελεί ένα ενιαίο κείμενο. Η απασχόληση, άρθρο 1 καθορίζει ως κύριο αντικειμενικό σκοπό την πραγματοποίηση και την διατήρηση όσο το δυνατό πιο μεγάλου επιπέδου απασχόλησης. Στη συνέχεια ασχολείται με διάφορες σχετικές υποχρεώσεις. 1. Δικαίωμα για δίκαιους όρους εργασίας. Άρθρα 2-3. Στο άρθρο 2 έχουμε την υποχρεωτική επιβολή στα αντισυμβαλλόμενα μέλη, να καθορίζουν μεταξύ τους μια λογική

ημερήσια και εβδομαδιαία εργασία και τυχόν σταδιακή μείωσή της. Καθορίζεται επίσης ότι το κατώτερο όριο ετήσιων αδειών θα πρέπει να είναι οι δύο εβδομάδες, οι οποίες για κάποιες κατηγορίες θα διευρύνεται. Το άρθρο 3 ασχολείται με το τι μέτρα πρέπει να ληφθούν για την υγιεινή της εργασίας, και επιβολή των υποχρεώσεων στα μέλη να εκδώσουν κανονισμούς υγιεινής και ασφάλειας.

3. Μισθοί. Άρθρο 4. Σε αυτό το άρθρο κατοχυρώνεται η ισότητα στην αμοιβή των δύο φύλων, η απαγόρευση των κρατήσεων και ένα όριο συντήρησης του εργαζόμενου και της οικογένειάς του.

4. Συνδικαλιστική ελευθερία. Άρθο 5-6. Σε αυτό το άρθρο δεσπίζεται και κατοχυρώνεται η συνδικαλιστική ελευθερία, η συλλογική αυτονομία και για πρώτη φορά αναγνωρίζεται άμεσα το δικαίωμα της απεργίας.

5. Προστασία των γυναικών και των ανηλίκων. Άρθρο 7-8. Σ' αυτά τα άρθρα ορίζεται το όριο της ηλικίας για την εργασία των ανηλίκων το 15^ο έτος, και κατοχυρώνεται το δικαίωμα για της μητέρες για να παίρνουν άδειες με αποδοχές.

6. Κοινωνική ασφάλεια. Άρθρα 9-17. Σ' αυτά τα άρθρα αναφέρονται μια σειρά δικαιωμάτων για αποκατάσταση ατόμων με ειδικές ανάγκες στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας, επαγγελματική εκπαίδευση και κοινωνική ασφάλιση, υγεία, και παροχή ιατρικής περίθαλψης.

7. Μετανάστες, άρθρο 9. Κατοχυρώνεται η ισότητα των μεταναστών και των οικογενειών τους.

2. Η Ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου

Η ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου υπογράφηκε στην Ρώμη στις 4-11-50 και επικυρώθηκε στην Ελλάδα με τον νόμο 2329/1953 και μετά την μεταπολίτευση με το νομοθετικό διάταγμα 53/1974. Η ευρωπαϊκή σύμβαση ακολούθησε την παγκόσμια διακήρυξη των δικαιωμάτων και αναφέρεται κυρίως στα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα.

Από όλες τις διατάξεις της Ευρωπαϊκής σύμβασης δύο έχουν κυρίαρχο ρόλο για το εργατικό δίκαιο. Η πρώτη αναφέρεται στην προστασία της συνδικαλιστικής αυτής ελευθερίας και η άλλη στην απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας. Αυτές οι δύο διατάξεις είναι πολύ σημαντικές γιατί έχουμε για πρώτη φορά μετατροπή των σχετικών διακηρύξεων των δικαιωμάτων του ατόμου σε υποχρεωτικούς κανόνες.

3. Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης

Το τρίτο σημαντικό έργο του συμβουλίου της Ευρώπης, πάνω σε θέματα κοινωνικής πολιτικής είναι η διεθνής σύμβαση που υπογράφει στις 16 Απριλίου 1964 και είναι γνωστή ως Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΗΣ Ε.Ε. - ΝΕΩΤΕΡΕΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε.

1. Ιστορική αναδρομή

Ο άμεσος πρόδρομος της σημερινής ευρωπαϊκής ένωσης είναι η ευρωπαϊκή κοινότητα άνθρακα και χάλυβα (ΕΚΑΧ) που ιδρύθηκε το 1952. Σε αντίθεση με άλλους οργανισμούς, τα έξι ιδρυτικά μέλη της ΕΚΑΧ - το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ιταλία, η Γερμανία οι κάτω χώρες και το Λουξεμβούργο - επεδίωκαν σαφώς την επίτευξη μιας όλο και μεγαλύτερης ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Έδωσαν την παραγωγή του άνθρακα και του χάλυβα, προϊόντα στρατηγικής σημασίας για την εποχή εκείνη, υπό την αιγίδα ενός κοινού οργανισμού και τούτο αποτέλεσε το σημαντικότερο ενέχυρο για μια σταθερή ειρήνη στην Ευρώπη.

Αυτή η προσκόλληση στο στόχο της ευρωπαϊκής ενότητας μέσω της οικονομικής ολοκλήρωσης ενισχύθηκε ακόμη περισσότερο όταν οι έξι αυτές χώρες, συμφώνησαν τον Μάρτιο του 1957, για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας, (ΕΚΑΕ, γνωστότερης με το όνομα ΕΥΡΑΝΤΟΜ) και της ευρωπαϊκής οικονομικής κοινότητα (ΕΟΚ) που ορίζονται συνήδως ως συνθήκες της Ρώμης.

Οι τρεις αυτές κοινότητες η ΕΚΑΧ, η ΕΥΡΑΤΟΜ και η ΕΟΚ-εξακολουθούν να αποτελούν τον πυρήνα της ευρωπαϊκής ένωσης. Οι ιδρυτικές τους συνθήκες έχουν αποτελέσει από τότε αντικείμενο αναθεώρησης, εμβάθυνσης, και συμπλήρωσης όπως π.χ. στο Μάαστριχτ, στο Άμστερνταμ, και πιο πρόσφατα στο Βερολίνο. Τα κράτη μέλη των κοινοτήτων αυτών συγκεντρώθηκαν έτσι σε ένα ενιαίο δεσμικό πλαίσιο που καλείται ευρωπαϊκή ένωση.

Από τα πρώτα βήματα της (Συνθήκης της Ρώμης προσπάθησε να συμπεριλάβει στην κοινή δράση την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων, γνωρίζοντας ότι η κοινωνική Ευρώπη ήταν αναπόσπαστο κομμάτι του γενικότερου ευρωπαϊκού μοντέλου που βασίζονται στην παράδοση της κοινωνικής αλληλεγγύης στα κράτη μέλη της.

Είναι, όμως, γνωστό ότι στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, τουλάχιστον μέχρι τις αρχές της τρέχουσας δεκαετίας υπήρξε αρκετά διστακτική. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η πολιτική θέληση των κρατών μελών στον τομέα αυτό δεν υπήρξε ιδιαίτερα ισχυρή και ακριβώς γι' αυτό τον λόγο δεν εφόπλισαν την κοινότητα με τα κατάλληλα και επαρκή μέσα (νομοθεσία, κονδύλια) για την εφαρμογή μιας συνθήκης και πραγματικής κοινωνικής πολιτικής.

2. Δομή και μέσα διαμόρφωσης του κοινωνικού δικαίου

2.1. Όργανα γενικής αρμοδιότητας

Η ευρωπαϊκή ένωση ως ένας αυτόνομος οργανισμός έχει και τα δικά της όργανα που τη βοηθούν για να επιτελέσει το έργο της, όργανα γενικής αρμοδιότητας τα οποία επιλαμβάνουν και διάφορα θέματα κοινωνικής πολιτικής είναι:

α) Το συμβούλιο των υπουργών

Στο συμβούλιο των υπουργών εκπροσωπούνται οι κυβερνήσεις των κρατών μελών με έναν ή περισσότερους αντιπροσώπους, συνήθως είναι οι αρμόδιοι υπουργοί ή υφυπουργοί για τα αρμόδια επι μέρους θέματα π.χ. εξωτερικών, εργασίας, γεωργίας κτλ. Το συμβούλιο των υπουργών είναι το ανώτατο νομοθετικό όργανο αφού λαμβάνει τις σημαντικότερες αποφάσεις, είναι κοινοτικό όργανο, με αυτονομία και κυρίαρχη εξουσία.

β) Η ευρωπαϊκή επιτροπή. Η ευρωπαϊκή επιτροπή αποτελείται από 20 μέλη, τους επιτρόπους που διορίζονται από τις κυβερνήσεις των κάθε χωρών μελών. Τα καθήκοντα της επιτροπής μπορούν να συνοχιστούν στα εξής τέσσερα σημεία: α) εκπροσωπεί την κοινότητα σε διεθνείς οργανισμούς β) η επιτροπή στα πλαίσια του εποπτικού της χαρακτήρα ως δεματοφύλακα των κοινοτικών συνθηκών, έχει καθήκον να φροντίζει την εφαρμογή των συνθηκών και αποφάσεων και ως αμερόληπτο σώμα να παραπέμψει στην ανάγκη κάποιο θέμα στο ευρωπαϊκό δικαστήριο γ) η επιτροπή είναι η κινητήρια δύναμη της κοινότητας γιατί από την

επιτροπή ξεκινά κάθε κανονική δράση γιατί αυτή υποβάλει στο συμβούλιο προτάσεις και σχέδια για κοινοτική ρύθμιση, και μόνο αυτό μπορεί να απορρίψει ή να εγκρίνει τις προτάσεις της επιτροπής και δ) αποτελεί το εκτελεστικό όργανο της κοινότητας.

γ) Το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο. Το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο αποτελεί την δημοκρατικότερη μορφή έκφρασης της πολιτικής βούλησης των λαών της Ε.Ε. γιατί εκλέγονται με άμεση ψηφοφορία. Το ευρωπαϊκό κοινοβούλιο έχει στοχους ανάλογους με κάθε άλλο κοινοβούλιο, όπως θέσπιση νομοθεσίας, εξέταση και έλεγχο της άσκησης της εκτελεστικής εξουσίας. Οι σημαντικότερες εξουσίες του ευρωπαϊκού κοινοβουλίου αφορούν τρεις τομείς: την νομοθετική εξουσία, την δημοσιονομική εξουσία και τον έλεγχο της εκτελεστικής εξουσίας.

2.2. Όργανα εξειδικευμένα για την κοινωνική πολιτική

α) Κοινωνική και οικονομική επιτροπή. Πρόκειται για ένα καθαρά συμβουλευτικό όργανο και συνδέει τους εκπροσώπους των διαφόρων κύκλων του οικονομικού και κοινωνικού βίου των 15 χωρών μελών της ευρωπαϊκής ένωσης. Η συνθήκη υποχρεώνουν την επιτροπή ή το συμβούλιο να ζητούν την γνώμη της οικονομικής και κοινωνικής επιτροπής η οποία έχει εκπροσώπους από εργοδότες, εργαζόμενους και από ειδικές δραστηριότητες.

β) Το ευρωπαϊκό κοινωνικό ταμείο το οποίο καθιερώνεται με την συνθήκη του Μάαστριχτα και χρηματοδοτεί διάφορα προγράμματα

γ) Μόνιμη επιτροπή που έχει σκοπό την προαγωγή των δικαιωμάτων ανάμεσα στους κοινοτικούς εταίρους

δ) Το ευρωπαϊκό ινστιτούτο συστήθηκε με τον κανονισμό 1365/75, έχει έδρα το Δουβλίνο και έχει σαν στοχο την βελτίωση των όρων εργασίας και ζωής

ε) Συμβουλευτικές επιτροπές που έχουν σκοπό να ενημερώνουν και να βοηθούν στην επικοινωνία των επιμέρους κλάδων επαγγελματικών συμφερόντων.

3. Ο κοινωνικός χάρτης - Κοινωνικό πρωτόκολλο

Παρ' όλα αυτά οι πιέσεις για την ανάπτυξη της κοινωνικής πολιτικής στην κοινότητα πήραν νέα ώθηση μετά τις πρωτοβουλίες για την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς. Η ανάπτυξη της κοινωνικής πολιτικής θεωρήθηκε απαραίτητο συμπλήρωμά της. Κοινοβούλιο και Ευρωπαϊκή Επιτροπή πίεσαν για μια καταγραφή των δεσμεύσεων της κοινότητας στον κοινωνικό τομέα.

Το πρώτο βήμα έγινε το Δεκέμβριο του 1985, όταν τα 11 από τα 12 τότε κράτη (αρνήθηκε το Ηνωμένο Βασίλειο) υπέγραψαν στο Στρασβούργο τον «κοινωνικό χάρτη των κοινωνικών θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων». Ο Κοινωνικός χάρτης δεσπίζει 12 αρχές οι οποίες είναι:

- Το δικαίωμα εργασίας στη χώρα της Ένωσης που ο καθένας επιλέγει

- Η ελευθερία επιλογής επαγγέλματος και το δικαίωμα στην λήψη δίκαιου μισθού
- Το δικαίωμα για βελτιωμένες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας
- Το δικαίωμα για κοινωνική προστασία στο πλαίσιο των ισχυόντων εθνικών συστημάτων
- Το δικαίωμα του συνεταιρίζεστε και της ελεύθερης συμμετοχής σε συλλογικές διαπραγματεύσεις
- Το δικαίωμα για επαγγελματική κατάρτιση
- Το δικαίωμα των ανδρών και των γυναικών για ίση μεταχείριση
- Το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση, διαβουλεύσεις και για την συμμετοχή
- Το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας
- Προστασία των παιδιών και των εφήβων
- Βελτιωμένη κοινωνική και επαγγελματική ολοκλήρωση για τα άτομα με ειδικές ανάγκες
- Ένα ευπρεπές βιοτικό επίπεδο για τους ηλικιωμένους

Ο χάρτης αποτελεί την πρώτη συγκεκριμένη πολιτική διακήρυξη των κρατών μελών για τις κατευθυντήριες γραμμές ανάπτυξης της κοινωνικής πολιτικής στην κοινότητα. Παράλληλα, εξέφρασε και την προαπόφαση των 11 κρατών μελών να ενσωματώσουν στη Συνθήκη,

αυτέ στις κατευθυντήριες γραμμές για την κοινή δράση στον κοινωνικό τομέα. Η σχετική νομική πράξη θα έπαιρνε την μορφή ενός προσαρτημένου πρωτοκόλλου διότι η Μ. Βρετανία επέμενε στο δικαίωμα αυτοεξαίρεσης της. Αυτό έγινε με την συνθήκη του Μάαστριχτ.

Λίγα χρόνια αργότερα στην Συνθήκη του Άμστερνταμ, το Ηνωμένο Βασίλειο αποδέχτηκε την συμφωνία για το Κοινωνικό πρωτόκολλο. Έκτοτε οι διατάξεις του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου έχουν γενική και άμεση καταστατική ισχύ για όλα τα κράτη μέλη.

4. Η πράσινη βίβλος για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική

Το Νοέμβριο του 1993, η επιτροπή εξέδωσε μια πράσινη βίβλο για το μέλλον της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής ως τμήμα μιας ευρύτατης διαδικασίας διαβουλεύσεων. Ήταν σαφές ότι οι ευρωπαίοι πολίτες ένιωθαν την ανάγκη να αισθάνονται ότι η ευρωπαϊκή ένωση και η κοινωνική Ευρώπη βρίσκονται πιο κοντά τους απ' ότι στο παρελθόν. Τα βασικά μηνύματα που προέκυχαν από την διαδικασία διαβουλεύσεων και τα οποία περιέχονται στην πράσινη βίβλο είναι τα εξής: ύπαρξη ενός ιδιαίτερου ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, το οποίο βασίζεται στην δημοκρατία και τα ατομικά δικαιώματα, ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, οικονομία της αγοράς, ανάγκη για εξασφάλιση της ισότητας ευκαιριών για όλους και σημασία της κοινωνικής πρόνοιας και αλληλεγγύης. Αυτό γίνεται σαφές από την αύξηση της παγκοσμιοποίησης, την αλλαγή της διάρθρωσης του

ευρωπαϊκού πληθυσμού, την διάδοση νέων Τεχνολογιών, την εμφάνιση νέων τρόπων οργάνωσης στην εργασία και την αύξηση του κόστους υγειονομικής μέριμνας και των συντάξεων. Η πράσινη βίβλος καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η ανεργία στην Ευρώπη αποτελεί διαρθρωτικό και όχι κυκλικό πρόβλημα και ως τέτοιο πρέπει να αντιμετωπιστεί.

4. Η Λευκή βίβλος για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική

Τον Ιούλιο του 1994, η επιτροπή εξέδωσε την Λευκή βίβλο της για την Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική, η οποία περιελάμβανε τις προτάσεις της, για τις μελλοντικές κατευθύνσεις δράσης. Τα βασικά θέματα της λευκής βίβλου είναι η απασχόληση, ο τρόπος ανάπτυξης της νομοθετικής βάσης και η ζωντανή ανάγκη για την δημιουργία μιας κοινωνίας στην οποία όλοι θα είναι ενεργοί, όλοι θα συμβάλλουν. Στην εν λόγω λευκή βίβλο η επιτροπή προτείνει ένα νέο «μίγμα» μεταξύ κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής. Επιμένει στην άποψη ότι η ανταγωνιστικότητα και η κοινωνική πρόοδος μπορούν να συμβαδίζουν και να αναπτυχθούν από κοινού. Επισημαίνει ότι η Ευρώπη χρειάζεται, πάνω από όλα, ένα ευπροσάρμοστο, εκπαιδευμένο και με όρεξη για δουλειά εργατικό δυναμικό, κάτι που μόνο η κοινωνική πολιτική μπορεί να εξασφαλίσει.

5. Η διφύης λειτουργία των κανόνων εργασίας του ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου

Η ανάπτυξη του θέματος θα περιστραφεί γύρω από δύο στοιχεία φαινομενικά αντίθετα: από την μια στην οριοθέτηση της προστατευτικής λειτουργίας του δικαίου της εργασίας έτσι όπως έχει παραδοσιακά διαμορφωθεί, από την άλλη υπό το φως των διαπιστώσεων στο να θέσουμε τα ερωτήματα τα οποία πιστεύουμε ότι θα συνεισφέρουν στην συζήτηση για τον σύγχρονο προορισμό του δικαίου της εργασίας, προορισμός: ιδιαίτερα αβέβαιος εξαιτίας της «αποικιοκρατίας» της οικονομίας στον τομέα του δικαίου και κατά μείζονα λόγο του δικαίου της εργασίας.

Η κρατούσα αντίληψη στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό για πολύ καιρό θεωρούσε το δίκαιο της εργασίας ως το σύνολο των κανόνων που έχουν ως προορισμό την προστασία του εργαζομένου από τις αρνητικές συνέπειες της εξάρτησής του στα πλαίσια του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Αυτή η αντίληψη υποδηλώνει την ηθική και κοινωνική σημασία του δικαίου της εργασίας ως αντίσταση, στην κυριαρχία της αγοράς και ως φραγμό στην εκμετάλλευση του ανθρώπου από άνθρωπο στα πλαίσια της φιλελεύθερης καπιταλιστικής οικονομίας.

Ενάντια σ' αυτή την προστατευτική αντίληψη του δικαίου της εργασίας αναπτύχθηκε μια νεοφιλελεύθερη φιλολογία, η οποία υπερτονίζει και θεωρεί ως απαράβατη αρχή την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς. Σύμφωνα με την νεοφιλελεύθερη φιλολογία, οι προοδευτικοί κανόνες του δικαίου της εργασίας προσδέτουν περιττούς

φραγμούς στα οικονομικά Laisser -Faire έτσι ώστε να επιβαρύνουν το τελικό κόστος του προϊόντος. Η ανταγωνιστικότητα των οικονομιών κινδυνεύει και σαν συνέπεια αυτού, η κοινωνική ευημερία χειροτερεύει. Η ασφάλεια που προσφέρει το δίκαιο της εργασίας είναι, σύμφωνα με την φιλελεύθερη οπτική, ασύμβατη με τη σύγχρονη συνεχώς μεταλασσομένη παγκόσμια οικονομία.

Τέλος, εργατολόγοι και οικονομολόγοι διαφωνούν στο ρόλο που κατέχει η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας. Οι μεν επιμένουν στην προστασία των εργαζομένων ανεξάρτητα από τις οικονομικές επιδόσεις, οι δε προτείνουν τις οικονομικές αξίες ως τις ιεραρχικά ανώτερες αξίες κοινωνικής οργάνωσης μπροστά στις οποίες υποχωρεί κάθε άλλοι αξία. Αυτές οι ακραίες θεωρήσεις δεν μπορεί παρά να περιέχουν ακραίες εσωτερικές αντιφάσεις. Μάλλον, αποτελούν τις δύο απόψεις που συνδέτουν τον διάλογο, μεταξύ προστασίας των εργαζομένων και οικονομικής επίδοσης.

Το παράδειγμα της ευρωπαϊκής ρύθμισης των συνθηκών εργασίας είναι αποκαλυπτικό αυτής της σχέσης. Μάλιστα το παράδοξο είναι ότι αν και η Ευρωπαϊκή Ένωση συνέβαλε στην εφαρμογή εθνικών πολιτικών απορρύθμισης, καταδεικνύει συγχρόνως σήμερα την ανάγκη υπερεθνικής ρύθμισης στον κοινωνικό τομέα για πολλούς λόγους συνδεδεμένους με την προώθηση του υγιούς ανταγωνισμού και της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ενοποίησης, καθώς και με την ανάγκη αναπαραγωγής του ευρωπαϊκού νομικού πολιτισμού με την επιβεβαίωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

6. Νεώτερες αναθεωρήσεις της πολιτικής της Ε.Ε.

6.1. Συνθήκη του Μάαστριχτ

Η συνθήκη του Μάαστριχτ, υπεγράφη στις 7 Φεβρουαρίου 1992. Με την υπογραφή της συνθήκης η ΕΟΚ μετονομάσθηκε σε ευρωπαϊκή ένωση, και αποτελεί ένα νέο σημαντικό στάδιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Καθόρισε ένα χρονοδιάγραμμα για την θέσπιση ενιαίου νομίσματος, του ευρώ, που αποτελεί λογικά την έκβαση της διαδικασίας για την οικοδόμηση μιας αγοράς χωρίς σύνορα. Διεύρυνε την έννοια της ιδιγένειας για τους υπηκόους της ευρωπαϊκής ένωσης με την θέσπιση νέων δικαιωμάτων (δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι στις τοπικές και τις ευρωπαϊκές εκλογές, δικαίωμα αναφοράς, δικαίωμα προσφυγής ενώπιον ευρωπαϊού διαμεσολαβητή), επίσης αναγνωρίσθηκαν στο ευρωπαϊκό κοινοβούλιο νέες εξουσίες, ιδίως εκείνη της από κοινού λήψης αποφάσεων με το συμβούλιο.

Μετά την υπογραφή της συνθήκης του Μάαστριχτ έχουμε την είσοδο στην ενοποίηση δύο βασικών λειτουργιών. Ο πρώτος είναι ο τομέας της κοινής εξωτερικής πολιτικής και πολιτικής ασφάλειας και ο δεύτερος είναι ο τομέας συνεργασίας σε θέματα δικαιοσύνης και εσωτερικών υποθέσεων.

6.2. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)

Η διακυβερνητική διάσκεψη που οδήγησε στην συνθήκη του Άμστερνταμ διήρκεσε πάνω από ένα έτος. Η έναρξή της έγινε στο

Τορίνο, στις 25 Μαρτίου 1996 και ολοκληρώθηκε στο Άμστερνταμ στις 17 Ιουνίου 1997. Είχε ως στόχο την αναθεώρηση πολλών διατάξεων των ισχυουσών Συνθηκών ώστε να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητά τους και να ανταποκριθούν καλύτερα στις προσδοκίες των πολιτών. Η καλούμενη Συνθήκη του Άμστερνταμ αποτελεί κατά συνέπεια, προϊόν μακροχρόνιων διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των κρατών μελών, που συνδέονται με ένα κοινό σχέδιο-ευρωπαϊκό- έχοντας ωστόσο ο καθένας τις δικές του προτεραιότητες.

Οι διατάξεις της συνθήκης που προέκυψαν από την ενσωμάτωση του κοινωνικού πρωτοκόλλου προβλέπουν την δυνατότητα έγκρισης οδηγιών για την θέσπιση ελαχίστων προδιαγραφών στον κοινωνικό τομέα.

α. Σε τομείς όπου οι αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού από το Συμβούλιο (με ειδική πλειοψηφία) και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο όπως:

- βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και υγείας των εργαζομένων
- συνθήκες εργασίας
- ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους
- ισότητα ανδρών και γυναικών όσον αφορά στις ευκαιρίες τους στην αγορά εργασίας και την μεταχείριση κατά την εργασία

6.3. Τα συμπεράσματα της προεδρίας της Βιέννης (1998)

Από το κείμενο των Συμπερασμάτων της προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Ευρώπης (11-12 Δεκεμβρίου 1998) διαπιστώνεται μια σαφής ιδεολογική και πολιτική μετατόπιση της Ευρωπαϊκής ένωσης από πάγιες σήμερα θέσεις της. Τη μετατόπιση αυτή χαρακτηρίζουν:

- η απομάκρυνση από τις γνωστές χρηματονομισματικές βάσεις της Ευρωπαϊκής συσσωμάτωσης και
- η προσέγγιση της λειτουργίας της Ε.Ε. σε περισσότερα κοινωνικής φύσης κριτήρια

Πράγματι:

- Στην αρχή του κειμένου αυτού χαράσσεται με συνοπτικό τρόπο η νέα Ευρωπαϊκή στρατηγική που αποκαλείται "Στρατηγική της Βιέννης για την Ευρώπη"
- Η νέα Ευρωπαϊκή στρατηγική προκρίνει ως πρωταρχικής σημασίας για τους Ευρωπαίους πολίτες 4 τομείς, και τονίζει ότι στους τομείς αυτούς απαιτείται ταχεία και αποτελεσματική δράση.
- Η εξαιρετική σημασία των νέων επιλογών της Ευρωπαϊκής ένωσης αποτυπώνεται και στην ρητή πρόβλεψη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου ότι κατά την σύνοδο του Ελσίνκι θα εκδώσει «Διακήρυξη της χιλιετίας» που θα βασίζεται στους 4 βασικούς τομείς που η «Στρατηγική της Βιέννης» έχει ήδη επιλέξει.
- Οι τέσσερις πρωταρχικής σημασίας τομείς είναι:

- 1) Η Προώθηση της απασχόλησης, της οικονομικής ανάπτυξης και της σταθερότητας
- 2) Η βελτίωση της ασφάλειας και της ποιότητας ζωής
- 3) Η μεταρρύθμιση των πολιτικών και των δεσμών της Ένωσης
- 4) Η προώθηση της σταθερότητας και της ευημερίας σε ολόκληρη την Ευρώπη και τον Κόσμο.

Βαδύτερη προσέγγιση των πιο πάνω επιλογών οδηγεί σε ουσιαστικά συμπεράσματα που ανατρέπουν το μέχρι σήμερα διακριτό ευρωπαϊκό μοντέλο οργάνωσης και λειτουργίας.

6.4 Σύνοδος του Βερολίνου. Προοπτικές της Ε.Ε (Μάρτιος 1999)

A. Ευρωπαϊκές αντί των εθνικών πολιτικές

Το πρώτο γενικό συμπέρασμα είναι ότι διαμορφώνεται πλέον κλίμα και τάση περιορισμού των εθνικών πολιτικών και υπαγωγής τους σε όλο μεγαλύτερη έκταση στις αντίστοιχες ευρωπαϊκές (υπερεθνικές) πολιτικές. Η διαπίστωση αυτή προκύπτει ευχερέστατα από την ανάλυση του κειμένου της Συνόδου του Βερολίνου που πραγματοποιήθηκε την περίοδο 23 - 24 Μαρτίου 1999, και ιδιαίτερα το πρώτο κείμενο που αναφέρεται στην προώθηση της απασχόλησης.

Η σχετική πρόβλεψη του κειμένου αναφέρεται στην ανάπτυξη ενός «Συμφώνου για την απασχόληση». Η πρόβλεψη αυτή, αντιπαρατίθεται προς την παλαιότερη για το «Σύμφωνο Σταθερότητας» με σαφή τα

στοιχεία της προσπάθειας εξισορρόπησης των κοινωνικών προς τα καθαρώς οικονομικά κριτήρια των ευρωπαϊκών πολιτικών. Πέρα όμως από την διαπίστωση αυτή, είναι σαφές ότι με το «Σύμφωνο για την Απασχόληση» επιχειρείται η συνέχιση της διαδικασίας για την εναρμόνιση των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση και η μεταλλαγή τους σε κοινές ευρωπαϊκές επιλογές.

B. Προτεραιότητα η απασχόληση

Ένα δεύτερο συμπέρασμα που βγαίνει από το κείμενο της Συνόδου του Βερολίνου είναι ότι η Ευρώπη προτάσσει πλέον της οικονομικής της ανάπτυξης δύο ειδικότερα στοιχεία. Πρώτο, το στοιχείο της απασχόλησης, και δεύτερο το στοιχείο της προστασίας του περιβάλλοντος. Θα μπορούσε να διατυπωθεί η άποψη συνοπτικά, ότι η Ευρώπη απορρίπτει πλέον την εύνοια της ανάπτυξης όταν αυτή δεν δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας ή όταν εξ' αυτής πλήττεται το περιβάλλον. Οι νέες αυτές ευρωπαϊκές επιλογές είναι εύλογες και αναγκαίες γιατί η Ευρώπη δεν μπορεί να αντέξει ποσοστά ανεργίας 11 - 12 % που υπονομεύουν την κοινωνική συνοχή αλλά και αφήνουν εκτός οικονομικής λειτουργίας πολύτιμους ανθρώπινους πόρους.

6.5. Οι εργασιακές σχέσεις στα πλαίσια της ONE

Η προοπτική της ONE με τους όρους που αυτή υπολείπεται με την περαιτέρω αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με συνέπειες, στο σύνολό τους, δυσμενείς για το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, τουλάχιστον σε μεσοπρόθεσμη βάση. Οι επερχόμενες αλλαγές

επιβάλλουν την διαμόρφωση των προϋποθέσεων εκείνων για την άμβλυση των διαγραφόμενων αρνητικών συνεπειών με την προσαρμογή των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στην νέα κατάσταση. Παράλληλα οι δυνάμεις της εργασίας οφείλουν να δραστηριοποιούνται σε καινούργιους δρόμους λαμβάνοντας υπόψην δύο βασικές νέες παραμέτρους:

- Εκείνης της διεθνοποίησης που επιβάλλει νομοτελειακά την διεθνοποιημένη παρέμβαση του κόσμου της εργασίας σαν το αντίδοτο απέναντι στην διεθνοποιημένη δράση και σημερινή κυριαρχία του πολυεθνικού κεφαλαίου.
- Εκείνης της διεύρυνσης των δυνάμεων της εργασίας με τις νέες κατηγορίες των «άτυπα» απασχολούμενων με καθεστώς δεύτερης ταχύτητας, γεγονός που καθιστά αναγκαία την συσσώρευση και την δημιουργία του τρίπτυχου Σ σταθερά απασχολούμενοι, ευέλικτα απασχολούμενοι και άνεργοι.

Οι δύο αυτές προϋποθέσεις αποτελούν άλλωστε και βασικούς άξονες στην κατεύθυνση της δημιουργίας εναλλακτικών όρων διεθνοποίησης που θα συνοδεύονται από κριτήρια πραγματικής σύγκλισης ώστε και με την θεσμοθέτηση διεθνών κανόνων και τον συντονισμό των παρεμβάσεων σε εθνικό επίπεδο να κατοχυρώνονται στην πράξη η έννοια της κοινωνικής συνοχής.

7. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Κοινοτικό Δίκαιο

Η Ελλάδα με την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Ένωση απέκτησε μια νέα πηγή εργατικού δικαίου. Οι διατάξεις της Ε.Ε, όποτε δεσπίζονται έχουν αυτόματη δέσμευση και ισχύ προς τα κράτη - μέλη, χωρίς να χρειάζονται επικύρωση από το κάθε κράτος - μέλος της Ε.Ε. Οι διατάξεις αυτές καταργούν αντίθετους νόμους των χωρών, και ενισχύουν ή βελτιώνουν άλλους.

7.1 Σκοπός του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου

Το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο εμπειρετεί πολλούς σκοπούς όπως αναφέρουν ερμηνευτές της συνθήκης της Ρώμης. Δύο είναι οι σημαντικοί στόχοι : η εξασφάλιση ενός μεγάλου βαθμού απασχόλησης και η βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης με την προσέγγιση και την εναρμόνιση των κοινοτικών οδηγιών. Ένας άλλος σκοπός είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων, που έγινε με την υιοθέτηση το 1819 του κοινοτικού χάρτη των βασικών κοινοτικών δικαιωμάτων του εργαζόμενου.

Ένας όμως βασικός σκοπός που θα αναφερθεί είναι η συμβολή της κοινότητας στην επίλυση των προβλημάτων που αναφέρονται σε θέματα εξαρτημένης εργασίας που μετά της συνθήκη του Μάαστριχτ τέθηκε σε νέες βάσεις.

7.2 Παραγωγή δικαίου από το Ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο

Το κοινοτικό δίκαιο όπως είναι γνωστό διακρίνεται σε πρωτογενές ή πρωτότυπο και σε δευτερογενές ή παράγωγο. Το Πρωτογενές είναι ισοδύναμο του συντάγματος και είναι αυτό που αποτελεί την αρχική βάση του κοινοτικού δικαίου και εκείνο που δημιουργεί τον δρόμο για την προετοιμασία και δημιουργία του παράγωγου δικαίου. Πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο αποτελούν οι γενικές αρχές του δικαίου, οι κανόνες του διεθνούς δικαίου, οι ιδρυτικές συνθήκες της ευρωπαϊκής ένωσης, η συνθήκη της ΕΚΑΧ 1953, η συνθήκη της ΕΟΚ και της ΕΚΑΕ του 1957, οι τροποποιητικές των αρχικών συνθηκών μεταγενέστερες συνθήκες όπως για π.χ. η συνθήκη του 1985 για την ενιαία πράξη, η συνθήκη το 1992 για την συνθήκη του Μάαστριχτ και της Ε.Ε.

Το δευτερογενές ή παράγωγο κοινοτικό δίκαιο είναι αυτό που δημιουργείται στην ευρωπαϊκή ένωση από όργανα και διαδικασίες που ορίζονται από το πρότυπο κοινοτικό δίκαιο. Τα όργανα αυτά είναι η ευρωπαϊκή επιτροπή και το συμβούλιο. Το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο αποτελούν ο κανονισμός η οδηγία, η απόφαση, η γνώμη, οι διεθνείς συμβάσεις της Ε.Ε. οι συμφωνίες μεταξύ κρατών - μελών της Ε.Ε., η σύσταση.

7.3. Η ελεύθερη μετακίνηση

Η ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων στηρίζεται στα άρθρα 45 έως 51 της συνθήκης της ΕΟΚ. Το δικαίωμα στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων αναφέρεται στην δυνατότητα των

μισθωτών ή των προσώπων που τελούν σε σχέση εξαρτημένης εργασίας (εργάτης, υπάλληλος) να διακινηθούν ελεύθερα σε οποιαδήποτε άλλο κράτος - μέλος της ΕΟΚ να απασχοληθούν εκεί με σχέση εξαρτημένης διασφαλίζοντας συγχρόνως τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

7.3.1. Έννοια της αρχής

Η δυνατότητα των εργαζομένων να διακινούνται ελεύθερα στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης, να διαμένουν και να εργάζονται σε αυτές έχει τον χαρακτήρα ατομικού δικαιώματος και για τον λόγο αυτό ακριβώς προστατεύεται από τόσο σημαντικές κοινοτικές διατάξεις ενώ παράλληλα αναζητούνται οι τρόποι μιας όλο και περισσότερο αποτελεσματικής ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής.

Οι ισχύουσες διατάξεις βέβαια για την ώρα αφορούν κατά κύριο λόγο τη διακίνηση των εργαζομένων με στόχο ακριβώς την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας. Η απλή διαμονή τους, λοιπόν σε ένα κράτος, χωρίς το σκοπό της επαγγελματικής απασχόλησης σε αυτό, δεν καλύπτεται από αυτές και αυτό το δικαίωμα πάντως αποτελεί έναν από τους στόχους της κοινότητας.

Χρήσιμο θα ήταν να προσδιορίσουμε την έννοια του όρου της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων όταν γίνεται στα πλαίσια της κοινότητας σε σχέση με αυτά που πραγματοποιείται μέσα στο εθνικό έδαφος.

Η δεύτερη, δηλαδή το δικαίωμα των πολιτών ενός κράτους να κυκλοφορούν ελεύθερα μέσα σ' αυτό και να διαμένουν όπου θέλουν,

κατοχυρώνεται από το εσωτερικό δίκαιο και αποτελεί δεμελιώδες ατομικό δικαίωμα.

Όσον αφορά το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο, έχει ως περιεχόμενο καταρχήν την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων μέσα στα κράτη στις οποίες ισχύουν οι κοινοτικές νομοθεσίες (συνθήκες). Σημαίνει ακόμη, το δικαίωμα της ελεύθερης εκλογής της εργασίας και της ελεύθερης ανάληψής της. Τέλος έχει την έννοια της ίσης μεταχείρισης των πολιτών των άλλων κρατών - μελών και των οικογενειών τους των κοινοτικών αλλοδαπών, όπως επίσης ονομάζονται, σε σχέση με τους εργαζόμενους στην χώρα υποδοχής, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας.

Με δύο λόγια κάθε εργαζόμενος που προέρχεται από κάποια χώρα της ευρωπαϊκής ένωσης έχει το δικαίωμα να αναλάβει εργασία που προσφέρεται σε κάποιο άλλο κράτος - μέλος, εφόσον έχει τις προϋποθέσεις, χωρίς να αποτελεί εμπόδιο το γεγονός ότι είναι αλλοδαπός.

7.3.2. Βασικά νομικά προβλήματα

1. Η αρχή της ελεύθερης μετακίνησης

Η ελεύθερη μετακίνηση αφορά κάθε είδος εργαζομένου δηλ. «κάθε πρόσωπο που ασκεί μια επαγγελματική δραστηριότητα, έστω και με μερική απασχόληση». Καλύπτει και τους ελεύθερους επαγγελματίες για τους οποίους όμως εφαρμόζονται και οι διατάξεις για ελεύθερη

εγκατάσταση, οπότε συμπλέκονται και άλλα προβλήματα ανάμεσα στα οποία και το πρόβλημα της ισοτιμίας των τίτλων σπονδών.

Η ελεύθερη μετακίνηση περιλαμβάνει το δικαίωμα για εγκατάλειψη μιας χώρας μέλους και είσοδο σε μια άλλη χώρα μέλος με προοπτική την απασχόληση, χωρίς άδεια εργασίας, σε όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, με εξαίρεση τη δημόσια διοίκηση (άρθρ. 48 παρ 4) ανεξάρτητα, στην περίπτωση αυτή, αν η απασχόληση γίνεται με σύμβαση ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου (αποφ. ΔΕΚ 162/74). Η εξαίρεση καλύπτει μόνο τις θέσεις που ανήκουν στην κατ' εξοχή άσκηση της δημόσιας διοίκησης.

Η ελεύθερη μετακίνηση καλύπτει και το δικαίωμα διαμονής της οικογένειας του μισθωτού αρκεί να πιστοποιηθεί ότι υπάρχει κανονική κατοικία (αρ. 10 χαν. 1612/68) είναι αδιάφορο αν ο σύζυγος ή τα παιδιά έχουν εθνικότητα χώρας μέλους ή τρίτης χώρας. Ακόμη καλύπτει και τους ανιόντες, εθνικότητας τρίτης χώρας, που έχουν όμως μόνο δικαίωμα διαμονής (αρ. 11 καν. 1612/68) και με την προϋπόθεση ότι είναι πρόσωπα που η συντήρησή τους βαρύνει τον εργαζόμενο.

2. Η κατοχύρωση του δικαιώματος εισόδου, μετακίνησης και διαμονής (σχετ. άρθρ. 18 σύμβασης Ρώμης, οδηγ. 360/68)

Το δικαίωμα εισόδου και διαμονής προϋποθέτει ότι υπάρχει απασχόληση που προσφέρεται στον ενδιαφερόμενο, οπότε και χορηγείται η χάρτα παραμονής που έχει απλή δηλωτική αξία και είναι διάρκειας 5 ετών με δικαίωμα ανανέωσης. Αυτή εκδίδεται με απλή επίδειξη του διαβατηρίου και της σχετικής βεβαίωσης του εργοδότη για

την απασχόλησή του. Η άδεια εργασίας έχει καταργηθεί. Το δικαίωμα διαμονής διατηρείται μετά τη λήξη της απασχόλησης (καν. 1251/70 αλλά προβλέπονται αρκετές εξαιρέσεις).

3. Η αρχή της κατάργησης των διακρίσεων

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αναγνωρίζεται ως συνακόλουθο της πρώτης αρχής (άρθ. 48 παρ 2 συμβ. Ρώμης, άρθ. 7,8 καν. 1612/68) με αποτέλεσμα να αποκλείεται οποιαδήποτε διαφοροποίηση ανάμεσα σε ημεδαπούς και αλλοδαπούς σε όλο το φάσμα της απασχόλησής (πρόσληψη - όροι εργασίας - λύση). Η απαγόρευση ισχύει για διαφοροποιήσεις με ατομικές συμβάσεις. Καλύπτει όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Η νομολογία του ΔΕΚ ερμηνεύει με τρόπο ευρύ την ισότητα στη μεταχείριση με συνέπεια να ισχύει αυτή στην απόλαυση όλων των κοινωνικών ευεργημάτων που συνδέονται με την απασχόληση.

4. Η επιφύλαξη δημόσιας τάξης (άρθρ. 48 συνθ. Ρώμης, οδηγ. 64/221)

Η επιφύλαξη αυτή παρέχει σ' ένα κράτος, μέλος τη δυνατότητα να απαγορεύει την είσοδο ή να απαγορεύει την παραμονή σ' ένα εργαζόμενο για λόγους δημόσιας τάξης, έννοια που ερμηνεύεται στενά, από το διεθνές εργατικό δίκαιο του οποίου η νομολογία είναι πλούσια. Έτσι κρίθηκε ότι δεν μπορεί να στηρίζεται σε οικονομικές αιτιολογήσεις, πρέπει να αναφέρεται σε συγκεκριμένη συμπεριφορά του προσώπου και όχι σε σχετικές εκτιμήσεις. Μόνο η ύπαρξη ποινικής καταδίκης δεν αρκεί για την απαγόρευση άσκησης του δικαιώματος

αυτού. Για τις περιπτώσεις κινδύνου δημόσιας υγείας προβλέπεται κατάλογος ασθενειών.

5. Δυνατότητα προσωρινής αναστολής

Η προσωρινή αναστολή είναι δυνατή σε περίπτωση δυσλειτουργίας της αγοράς εργασίας μετά από αίτηση μέλους με απόφαση της επιτροπής. Ένα άλλο μέρος μπορεί να ζητήσει από το συμβούλιο την κατάργηση.

7.3.3. Η εφαρμογή της αρχής στην Ελλάδα

Η αρχή αυτή άρχισε να ισχύει πλήρως στην χώρα μας από την 1^η Ιανουαρίου 1988. Για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις σχετικές πράξεις της Ε.Ε. εκδόθηκαν το Π.Δ. 499/1987 για την «διακίνηση και διαμονή στην Ελλάδα των εργαζομένων υπήκοων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των οικογενειών τους. Πρέπει να αναφερθεί ότι προηγήθηκε η έκδοση του Π.Δ. 525/1983 με το οποίο προσαρμόστηκε η ελληνική νομοθεσία στις πράξεις της ευρωπαϊκής ένωσης που αναφέρονται ειδικότερα στο δικαίωμα εισόδου και διαμονής προσώπων που ασκούν μη μισθωτή δραστηριότητα, το Π.Δ. 499/1987 που ισχύει για την διακίνηση και διαμονή των μισθωτών. Ακόμη έχουμε και την θέσπιση ιδιαίτερων διαταγμάτων για ειδικές κατηγορίες όπως το Ν.Δ. 84/1986 για τους γιατρούς, 97/1986 για τις μαίες, 255/1987 για τους δικηγόρους και πιο πρόσφατα το Π.Δ. 23/1992 για την ελεύθερη εγκατάσταση ελεύθερων επαγγελματιών.

7.4. Η εναρμόνιση της κοινωνικής νομοθεσίας

7.4.1. Ατομικές εργασιακές σχέσεις

Η ενεργός ανάπτυξη της ένωσης στην προώθηση της εναρμόνισης της κοινωνικής νομοθεσίας με ταυτόχρονο στόχο τη βελτίωση της αποτελεί προϊόν μιας συνδυασμένης δράσης κοινωνικής πολιτικής και νομικής δραστηριότητας και εξυπηρετεί ταυτόχρονα την εξισορρόπηση των όρων ανταγωνισμού και τη νομική προστασία των εργαζομένων. Στο χώρο της κοινωνικής πολιτικής η υιοθέτηση το 1974 από το Συμβούλιο των Υπουργών ενός προγράμματος Κοινωνικής δράσης αποτελεί επιβεβαίωση της νέας πολιτικής βούλησης. Ο τρόπος επεξεργασίας του και ο αυξημένος βαθμός επιρροής των συνδικάτων υποδηλώνουν το νέο αυξημένο ρόλο του παράγοντα εργασία. Τα υπόλοιπα ήταν έργο των νομικών. Αυτοί όφειλαν να βρουν τα αναγκαία νομικά ερείσματα για να περάσουμε από τη φάση των συστάσεων και ευχών στη φάση των υποχρεωτικών πράξεων.

Τα ερείσματα αυτά υπήρξαν τα άρθρ. 117, 118, 118Α της συνθήκης. Βασικό ρόλο έπαιξε και η τάση που ενισχύθηκε από τη νομολογία να θεωρηθούν ως συμπληρωματική πηγή βασικές διεθνείς συμβάσεις για τα ατομικά και τα κοινωνικά δικαιώματα. Το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο είναι δίκαιο που έχει παραχθεί στο πλαίσιο της πολιτικής της εναρμόνισης των δικαίων των κρατών μελών.

Τα θέματα που καλύπτονται σήμερα από δεσμευτικές διατάξεις είναι
α) η κατοχύρωση της ισότητας στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών

με τρεις οδηγίες: αα) την 75/117 για την ισότητα αμοιβής ββ) την 76/207 για την ισότητα μεταχείρισης στους όρους δουλειάς κτλ. γγ) την 79/7 (βλ. ν. 1414/1984 για την ίση μεταχείριση στις κοινωνικές ασφαλίσσεις β) η προσέγγιση των νομοθεσιών για τις ομαδικές απολύσεις (οδηγ. 75/129, όπως τροποποιήθηκε με την οδ. 92/5δ βλ. ν. 1387/1983), 2) γ) η προσέγγιση των νομοθεσιών για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης (οδηγ. 77/187 βλ. π.δ. 572/1988) δ) η προσέγγιση των νομοθεσιών για την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη (οδηγ. 80/1987 βλ. π.δ. 1.1990), η γραπτή κατάρτιση της σύμβασης (οδ. 91/553 βλ. π.δ. 156/1994) σε συνδυασμό με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει το μισθωτό για τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης. Τη σημασία τους για το ελληνικό δίκαιο θα εξετάσουμε στα αντίστοιχα κάθε φορά μέρη. Η εναρμόνιση στο εσωτερικό της ελληνικής έννομης τάξης μπορεί να γίνει με νόμο αλλά και με π.δ. (βλ. και ν. 1338/1983, 1440/1984 και άρθρ. 65 ν.1892/1990).

Θα πρέπει ακόμη να αναφέρουμε τα διάφορα μέτρα, συστάσεις και οδηγίες που αναφέρονται στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων και τη διαμόρφωση μιας νέας πολιτικής για τον εξανθρωπισμό των όρων εργασίας και την επαγγελματική εκπαίδευση, για την προσαρμογή των οποίων εκδόθηκαν σημαντικά ελληνικά νομοθετήματα που αποκαλύπτουν την τεράστια επίδραση του κοινοτικού δικαίου στο ελληνικό εργατικό δίκαιο.

7.4.2. Συλλογικές εργασιακές σχέσεις

α) Το θέμα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων ανήκει στην ευθύνη των κρατών μελών. Αλλά αν η οργάνωσή τους είναι θέμα εσωτερικό, η ποιότητα των σχέσεων και ορισμένες σταθερές στο πνεύμα που τις διέπει αποτελεί αντικείμενο ενδιαφέροντος από τα Κοινοτικά όργανα.

Διάφορες έρευνες που έχουν επιχειρηθεί, όπως οι έρευνες του τμήματος εξωτερικών σχέσεων της Οικ. και Κοιν. Επιτρ., (Ιουν. 1978), του Ευρωπ. Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου και οι συζητήσεις στο Ευρωπ. Κοινοβούλιο μετά από υποβολή γραπτών ερωτήσεων εντάσσονται στη γενικότερη κοινοτική βούληση, για τη διατήρηση ενός αναπτυγμένου επιπέδου σεβασμού των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Όπως επισημαίνει η Επιτροπή, ο σεβασμός του κοινοτικού κεκτημένου και των γενικών αρχών του δικαίου που αναγνωρίζονται στα κράτη μέλη αποτελεί δεμελιώδη υποχρέωση των κρατών μελών.

Αν θέλουμε τώρα να περάσουμε στην κοινωνική πολιτική για τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις θα καταγράψουμε ότι σύμφωνα με το κοινοτικό πρόγραμμα του 1974 προσδιορίζεται ένας τρίτος στόχος, η αυξημένη συμμετοχή των κοινοτικών εταίρων στις οικονομικές και κοινωνικές αποφάσεις στην ευρωπαϊκή ένωση και των εργαζομένων στη ζωή των επιχειρήσεων.

Η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει εξασφαλισθεί και στις διάφορες επιτροπές που δημιουργήθηκαν στη διάρκεια της ζωής της ευρωπαϊκής ένωσης. Τέτοιες επιτροπές είναι η συμβουλευτική

επιτροπή για την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων (έχει συσταθεί το 1961) η συμβουλευτική επιτροπή για την επαγγελματική εκπαίδευση (έχει συσταθεί το 1963)- η επιτροπή για την κοινωνική ασφάλιση των μεταναστών εργατών (έχει συσταθεί το 1971) και άλλες.

Τα μέλη επιλέγονται άλλοτε από τις εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και διορίζονται από το Συμβούλιο των Υπουργών και άλλοτε από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που είναι οργανωμένες σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Παράλληλα προβλέπεται η συμμετοχή των εργαζομένων και στις εξειδικευμένες επιτροπές όπως είναι η επιτροπή για τις οδικές μεταφορές.

β) Στο χώρο της ευρωπαϊκής ένωσης δρουν διάφορες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Η πιο σημαντική από την πλευρά των εργοδοτών είναι η Ένωση Ευρωπαϊκών Συνομοσπονδιών Εργοδοτών (UNICE) και από την πλευρά των εργαζομένων η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (ETUC). Οι οργανώσεις αυτές εκπροσωπούν τους εργοδότες και εργαζομένους στις διάφορες συμβουλευτικές επιτροπές. Τα προγράμματα και η πολιτική τους έχουν ιδιαίτερη σημασία για την εξέλιξη της πολιτικής της Ε.Ε.

γ) Τα θέματα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων εμπίπτουν κατά βάση στην αρμοδιότητα των εθνικών νομοθεσιών. Τα μέτρα που προτείνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι αμφισβητούμενα και η σύγκλιση απόψεων αποδείχτηκε ιδιαίτερα δυσχερής. Έτσι το κοινοτικό

συλλογικό εργατικό δίκαιο υστερεί έναντι του ατομικού, ωστόσο έχουν γίνει κάποια βήματα προόδου.

Κατά πρώτο λόγο ο Κοινωνικός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων (1989) περιέχει σημαντικό αριθμό μέτρων που ανήκουν στο χώρο του συλλογικού εργατικού δικαίου. Σε εξέλιξη βρίσκεται το θέμα των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων που μετά την Ενιαία Πράξη και τη Συνθήκη του Μάαστριχτ έχει τεθεί σε νέες βάσεις. Έτσι με το άρθρο 118B της συνθήκης, που ορίζει ότι η επιτροπή προσπαθεί να αναπτύξει μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σ' ευρωπαϊκό επίπεδο το διάλογο που μπορεί να καταλήξει σε συμβατικές σχέσεις, αναγνωρίζει πλέον το δεσμό των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Με τη συνθήκη του Μάαστριχτ προβλέπεται ευθέως η διαβούλευση των Κοινοτικών εταίρων πριν από τη λήψη αποφάσεων (άρθρο 3 παρ 1), η δυνατότητα εφαρμογής των οδηγιών σ' εθνικό επίπεδο με συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 2 παρ 4) και η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμφωνιών σ' ευρωπαϊκό επίπεδο (άρθρο 4). Γενικά ο κοινωνικός διάλογος κατέστη ακρογωνιαίος λίθος της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής. Νέα νομικά προβλήματα ανακύπτουν που θα απασχολήσουν στο εξής τη νομική επιστήμη.

Στον τομέα της συμμετοχής το πρόβλημα είναι ακόμη πιο σύνθετο. Εκκρεμούν ακόμη προτάσεις για τη διαβούλευση και πληροφόρηση των μισθωτών που εργάζονται σ' επιχειρήσεις, ιδίως πολυεθνικές εταιρείες, για το συντονισμό των εθνικών νομοθεσιών για τις ανώνυμες εταιρείες,

για το καταστατικό μιας Ευρωπαϊκής ανώνυμης Εταιρείας, για το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Επιχείρησης, Σε ορισμένα από αυτά τα θέματα έχουν ληφθεί πρόσφατα οριστικές αποφάσεις. Ήδη υιοθετήθηκε η οδηγία με αριθμό 94/45 για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης κτλ.

8. Συνολική κρίση για την επιρροή του Κοινοτικού Δικαίου

Αν κανείς θελήσει να κάνει ένα γενικό απολογισμό για τη μέχρι σήμερα επιρροή του Κοινοτικού Κοινωνικού Δικαίου στο ελληνικό εργατικό δίκαιο θα πρέπει να προσεγγίσει το θέμα και από τις δύο πλευρές.

Από την πλευρά της Ένωσης η παραγωγή δικαίου για τις εργασιακές σχέσεις ακολουθεί μεγάλες διακυμάνσεις κατά χρόνο. Η δεκαετία του 70-80, υπήρξε μέχρι σήμερα η χρυσή εποχή για τις ατομικές εργασιακές σχέσεις. Συγχρόνως τα ενδιαφέροντα του κοινοτικού δικαίου παρουσιάζουν έντονες διαφοροποιήσεις κατά αντικείμενο. Το κύριο θέμα του που αποτέλεσε αντικείμενο ιδιαίτερης μέριμνας υπήρξε μέχρι σήμερα η υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

Από πλευράς εσωτερικού δικαίου η ενσωμάτωση ακολουθεί διαφορετικούς ρυθμούς. Άλλοτε γίνεται με καθυστέρηση, όπως στην περίπτωση της οδηγίας για τη μεταβίβαση της επιχείρησης, άλλοτε με γρήγορους ρυθμούς. Είναι αναμφίβολο ότι οι νέες αντιλήψεις που

εισήγαγε υπήρξαν ευνοϊκές για τη βελτίωση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων.

Το μεγάλο πρόβλημα είναι η αδυναμία πολλές φορές των εφαρμοστών του δικαίου να κατανοήσουν τα νέα στοιχεία που εισάγονται. Οι αντιδράσεις εμφανείς και αφανείς είναι έντονες. Στο εξής πάντα ο νομικός πρέπει να γνωρίζει να συνδυάζει τη λογική των ευρωπαϊκών λύσεων με τη λογική των εθνικών ιδιαιτεροτήτων. Ο πολιτιστικός περίγυρος κάθε χώρας ασκεί αναμφίβολα επιρροή στον τρόπο κατανόησης του κοινοτικού δικαίου αλλά αυτό δε δικαιολογεί τη διαστρέβλωσή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΓΕΝΙΚΗ ΚΡΙΤΙΚΗ

Οι προσπάθειες για την επίλυση των εργατικών προβλημάτων είναι κατά των άποψή μας το επίμαχο θέμα προβληματισμού και ασχολίας όλων των κυβερνήσεων και οργανισμών στον κόσμο.

Όμως παρ' ότι τα εργατικά προβλήματα αποτελούν μείζον ζήτημα για όλους τους ενδιαφερόμενους (κυβερνήσεις και οργανισμούς) κανένας δεν κατάφερε να το επιλύσει ή να λάβει δραστικά μέτρα. Αυτό οφείλεται κυρίως κατά την άποψή μας στο ότι πάντα υπήρχε υπερποστατευτισμός για τις μεγάλες επιχειρήσεις και τα κέρδη τους.

Έτσι βλέπουμε τα τελευταία χρόνια να υπάρχει μεγάλη αύξηση της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ, στην Ε.Ε. αλλά και στην χώρα μας. Αυτή η αύξηση της ανεργίας φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

Έτη	Ε.Ε.	ΟΟΣΑ	ΕΛΛΑΣ
1982	9,2	7,8	5,8
1985	10,5	7,8	7,8
1990	8,1	6,1	7,0
1992	9,3	7,5	8,7
1994	11,1	7,9	9,6
1996	10,9	7,8	9,8
1999			11,0

Αυτή η αδυναμία για την λύση των εργατικών προβλημάτων έχει στο να εμφανιστεί εκτός από την ανεργία και αύξηση του φαινομένου σχετικής και απόλυτης φτώχειας (πρόκειται για χαμηλά εισοδήματα κάτω από τα όρια διαβίωσης και υπολογίζεται ότι, σ' αυτή την κατάσταση βρίσκονται πάνω από 60 εκατομμύρια ευρωπαίου).

Θα πρέπει να τονίσουμε ότι τον τελευταίο καιρό έγινε και μια μετατροπή του μοντέλου απασχόλησης. Δηλαδή ενώ τα παλαιότερα χρόνια είχαμε το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης, οι επιχειρηματικοί κύκλοι προωθούν το μοντέλο της μερικής απασχόλησης και της εργασίας με σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Κατά την άπουή μας, η έκταση και η διάρκεια του φαινομένου της ανεργίας, της μερικής απασχόλησης και της φτώχειας, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν πρόκειται απλά για ένα συγκυριακό φαινόμενο, που οφείλεται στην ύφεση της οικονομίας, έτσι ώστε ένας νέος δυναμικός κύκλος ανάπτυξης και επένδυσης θα επαναφέρει την απασχόληση σε φυσιολογικά επίπεδα, αλλά είναι αποτέλεσμα της εμφάνισης ενός νέου υποδείγματος ανάπτυξης, της αυξημένης επιστημονικοποίησης της παραγωγικής διαδικασίας με την εισαγωγή νέων Τεχνολογιών στην παραγωγή που αντί να δημιουργεί μια πρόσθετη θέση εργασίας καταργεί τουλάχιστον μία.

Πρέπει να αναφέρουμε ακόμη ότι παρά την άμεση εκροή του κοινωνικού κοινοτικού δικαίου στην εσωτερική ενομη τάξη (δηλαδή την άμεση εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου αμέσως μετά την υψίφισή του χωρίς να χρειάζεται επικύρωση από τα κράτη - μέλη), βλέπουμε πολλές

φορές να μην έχει καμία ισχύ μέσα στις χώρες, είτε λόγω άγνοιας των ενδιαφερομένων για τον νόμο αυτό, είτε την δελημένη άγνοια, όμως παρ' όλα αυτά οι κυρώσεις από την εφαρμογή των διατάξεων αυτών είναι πολύ μικρές.

Σήμερα βρισκόμαστε σε μια εκτεταμένη παγκοσμιοποίηση της οικονομίας η οποία επηρεάζει την εργατική νομοθεσία. Ο επηρεασμός που δέχεται η εργατική νομοθεσία την οδηγεί σε περαιτέρω διεθνοποίηση.

Οι ΔΣΕ αναμφισβήτητα αποτελούν σημαντική πηγή δικαίου. Τα τελευταία χρόνια δέχονται άμεση επιρροή από το κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο. Ο ρόλος των ΔΣΕ όμως μειώθηκε και αυτό οφειλόταν κυρίως σε δυο ρόλους. Πρώτα απ' όλα έχουμε την είσοδο του κοινοτικού κοινωνικού δικαίου όπου επηρεάζει άμεσα το διεθνές εργατικό δίκαιο και δεύτερο στο ότι οι ΔΣΕ δεν βοήθησαν και από μόνες τους να διατηρηθούν. Δηλαδή ο έλεγχος για την εφαρμογή των ΔΣΕ ήταν ανεπαρκής με αποτέλεσμα να χάνουν το κύρος τους και να μην μπορούν να επιδράσουν στο παγκόσμιο εργασιακό περιβάλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Δ. ΙΩΑΝΝΗΣ, εργατικό δίκαιο - ατομικές εργασιακές σχέσεις, Β΄ έκδοση, εκδόσεις Σακκούλα Θεσσαλονίκη 1995
2. ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ - ΜΠΑΛΟΠΟΥΛΟΥ Σ., Στοιχεία εργατικού δικαίου, ατομικό εργατικό δίκαιο, Πάτρα 1995
3. ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ Ι., Εισαγωγή στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Πάτρα 1993
4. ΠΕΡΡΑΚΗ Σ. - ΛΗΘΟΥΡΙΩΤΗΣ Γ., Ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης και κοινοτικός κοινωνικός χάρτης, Εκδ. ΑΝΤ. Ι. ΣΑΚΚΟΥΛΗ, Αθήνα 1990
5. ΖΑΧΑΡΙΑΔΗ - ΣΟΥΜΑ ΔΗΜ. Διεθνείς οικονομικοί οργανισμοί, Εκδ. Α. ΣΤΑΜΟΥΛΗ, Αθήνα - Πειραιάς 1993
6. ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ, Πως λειτουργεί η Ε.Ε., εκδ. Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργου 1988
7. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Μηνιαίο περιοδικό του ινστιτούτου εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, εκδ. ΜΠΑΚΟΥΛΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ, Απρίλιος 1999
8. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, Μηνιαίο περιοδικό του ινστιτούτου εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Εκδ. ΜΠΑΚΟΥΛΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ, Σεπτέμβριος 1997
9. ΕΥΘΥΜΙΑΤΟΥ - ΠΟΥΛΑΤΟΥ ΑΝΤΩΝΙΑ, Στοιχεία εργατικής και ξενοδοχειακής νομοθεσίας, Εκδ. INTERBOOKS, Αθήνα 1993

- 10.ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣ. ΓΕΩΡΓΙΟΥ, Εργασιακή σχέση, νομοθεσία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων εργοδοτών - εργαζομένων, Εκδ. Παπασωτηρίου, Αθήνα 1994
- 11.ΛΙΑΝΟΣ Θ - ΧΡΙΣΤΟΥ Σ., Πολιτική οικονομία Γ΄Λυκείου, Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων, Αθήνα 1995
- 12.ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ Π.Γ., Επιδεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 53^{ος}, Αθήνα 1994
- 13.ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ Χ. - Οικονομίδης Μ., Πολιτική οικονομία Γ΄ Λυκείου, Εκδ. Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων, Αθήνα 1993
- 14.ΤΣΙΜΠΟΥΚΗΣ ΠΑΝΑΓ - ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, Επιδεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 58^{ος}, Αθήνα 1999

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ ΚΑΝΟΝΕΣ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗΣ ΣΗΜΑΣΙΑΣ

I. ΚΕΙΜΕΝΑ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

- A. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ
- B. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΝΟΝΕΣ
 - α. Σύμφωνα του Ο.Η.Ε.
 - 1. Ν. 1532/1985: Κύρωση του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα
 - 2. Ν.Δ. 3989/1959: Περί κυρώσεως της πολυμερούς Συμβάσεως περί της Νομικής Καταστάσεως των Προσφύγων
 - 3. Ν. 139/1975: Περί κυρώσεως της Διεθνούς Συμβάσεως και του συνοδευόντος ταύτην παραρτήματος περί του καθεστώτος των ανιθαγενών
 - β. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
 - Ν. 1426/1984: Για την κύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη
 - γ. Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
 - Ν.Δ. 53/1974: Περί κυρώσεως της Συμβάσεως «διά την προάσπισιν των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών» ως και του Προσθέτου εις αυτήν Πρωτοκόλλου των Παρισίων της 20ής Μαρτίου 1952
 - δ. Συνθήκη Ε.Ο.Κ.
 - Ν. 945/1979: Περί κυρώσεως της Συνθήκης Προσχωρήσεως της Ελλάδος εις την Ευρωπαϊκήν Οικονομικήν Κοινότητα και την Ευρωπαϊκήν Κοινότητα Ατομικής Ενεργείας, ως και της

- συμφωνίας «περί προσχωρήσεως της Ελλάδος εις την Ευρωπαϊκήν Κοινότητα Άνθρακος και Χάλυβος»
- ε. **Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας**
1. Ν. 2079/1952: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 29 Διεθνούς Συμβάσεως «περί της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας»
 2. Ν.Δ. 4221/1961: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 105 Διεθνούς Συμβάσεως «περί καταργήσεως της αναγκαστικής εργασίας»
 3. Ν. 1424/1984: Για την επικύρωση της 111 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας «για την διάκριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα»
 4. Ν. 1176/1981: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 144 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας «περί τριμερών συνεννοήσεων διά την πρόωθσιν της εφαρμογής των διεθνών κανόνων εργασίας» και ρυθμίσεως θεμάτων αφορώντων εις την εφαρμογήν αυτής

II. ΘΕΜΑΤΑ ΓΕΝΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

A. ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

α. Δίκαιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

1. Οδηγία 75/117/ΕΟΚ: Περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών
2. Οδηγία 76/207/ΕΟΚ: Περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας

β. Διεθνείς κανόνες

1. Ν. 1342/1983: Για την κύρωση της Σύμβασης των Ενωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών
2. Ν. 46/1975: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 100 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας περί ισότητος της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας
3. Ν. 1576/1985: Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156, για την ισότητα των ευκαιριών μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις

γ. Εσωτερικό δίκαιο

1. Υ.Α. 11400/1975: Περί δημοσιεύσεως της από 26.2.1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (άρθρο 1)

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

Β. ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α. Δίκαιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

1. Συνθήκη ΕΟΚ άρθρα 48-56
2. Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68: Περί της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στο εσωτερικό της Κοινότητας
3. Οδηγία 68/360/ΕΟΚ: Περί καταργήσεως των περιορισμών στη διακίνηση και στη διαμονή των εργαζομένων των Κρατών μελών και των οικογενειών τους στο εσωτερικό της Κοινότητας
4. Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1251/70: Περί του δικαιώματος των εργαζομένων να παραμένουν στην επικράτεια Κράτους μέλους μετά την άσκηση σ' αυτό ορισμένης εργασίας
5. Οδηγία 64/221/ΕΟΚ: Περί του συντονισμού των ειδικών μέτρων για τη διακίνηση και τη διαμονή αλλοδαπών, τα οποία δικαιολογούνται από λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφαλείας ή δημοσίας υγείας
6. Οδηγία 72/194/ΕΟΚ: Περί επεκτάσεως στους εργαζομένους που ασκούν το δικαίωμα παραμονής στην επικράτεια Κράτους μέλους μετά την άσκηση σ' αυτό ορισμένης εργασίας, του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας της 25ης Φεβρουαρίου

β. Εσωτερικό δίκαιο

1. Π.Δ. 499/1987: Διακίνηση και διαμονή στην Ελλάδα των εργαζομένων υπηκόων των Κρατών μελών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και των οικογενειών τους, σε συμμόρφωση προς τις οδηγίες του Συμβουλίου Ευρωπαϊκών κοινοτήτων αριθ. 64/221/ΕΟΚ, 68/360/ΕΟΚ και 72/194/ΕΟΚ και σε εκτέλεση των Κανονισμών (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68 του Συμβουλίου και αριθ. 1251/70 της Επιτροπής

Γ. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

α. Διεθνείς κανόνες

1. Ν. 1423/1984: Επικύρωση της 122 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας «για την πολιτική της απασχόλησης»
2. Ν. 1856/1989: Κύρωση διεθνούς σύμβασης εργασίας υπ' αριθ. 142 «για το ρόλο του επαγγελματικού προσανατολισμού και της εκπαίδευσης στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού»

β. Εσωτερικό δίκαιο

1. Ν.Δ. 2961/1954: Περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας

2. Ν. 435/1976: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινων νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 6)
3. Ν. 1172/1981: Περί κυρώσεως, συμπληρώσεως και ερμηνείας της υπό χρονολογίαν 2 Μαρτίου 1981 Πράξεως Νομοθετικού Περιεχομένου, κυρώσεως αποφάσεων του Υπ. Εργασίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρα τέταρτον, πέμπτον)
4. Ν. 1262/1982: Για την παροχή κινήτρων ενίσχυσης της Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης της Χώρας και τροποποίηση συναφών διατάξεων (άρθρα 18, 28-31)
5. Π.Δ. 679/1982: Έλεγχος της ανεργίας των επιδοτούμενων ανέργων
6. Ν. 1545/1985: Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις
7. Ν. 1836/1989: Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις
8. Υ.Α. 30962/1989: Χρόνος καταβολής ειδικού εποχιακού βοηθήματος Ν. 1836/1989
9. Α.Ν. 1542/1950: Περί συστάσεως παρά τω Υπουργείω Εργασίας τεχνικού τμήματος Εκπαιδεύσεως Μαθητευομένων και Συμβουλίου Τεχνικής Εκπαιδεύσεως Μαθητευομένων (άρθρα 4-5)
10. Β.Δ. 3 Ιουν. 1952: Περί εκπαιδεύσεως μαθητών τεχνιτών
11. Ν.Δ. 3789/1957: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας (άρθρο 11) ...
12. Ν. 709/1977: Περί καθιερώσεως κινήτρων επαγγελματικής κατάρτισεως εργατικού δυναμικού και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων
13. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρα 10, 14-15, 26)
14. Ν. 1414/1984: Εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις (άρθρο 14)
15. Υ.Α. 10855/1988: Δημοσίευση της από 26.1.1988 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 6)
16. Ν. 1082/1980: Περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 9)
17. Ν. 1892/1990: Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις (άρθρα 33-37)

Δ. ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

α. Διεθνείς κανόνες

1. Ν. 1546/1985: Για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργα-

- σίας 105/1978 για τη διοίκηση της εργασίας: Ρόλος καθήκοντα και οργάνωση
2. Ν. 3249/1955: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 81 Διεθνούς Συμβάσεων «περί επιθεωρήσεως εργασίας εις την Βιομηχανίαν και το Εμπόριον»
 3. Ν. 3250/1955: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 88 Διεθνούς Συμβάσεως «περί διοργανώσεως της υπηρεσίας απασχολήσεως»
 4. Ν. 1817/1988: Κύρωση διεθνούς σύμβασης εργασίας υπ' αριθ. 160 «για τις στατιστικές της εργασίας»
- β. Εσωτερικό δίκαιο**
1. Π.Δ. 17 Σεπτ. 1934: Περί κωδικοποιήσεως των περί οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας διατάξεως των Ν. 4819, 5598 και 6148 (άρθρα 12, 14-15)
 2. Ν.Δ. 2954/1954: Περί Οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας παρά τω Υπουργείω Εργασίας και άλλων τινών διατάξεων
 3. Ν. 435/1976: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινων νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 12)
 4. Π.Δ. 368/1989: Οργανισμός Υπουργείου Εργασίας (άρθρα 1, 25)
 5. Υ.Α. 80168/1982: Αναμόρφωση Συλλογικών Οργάνων Γνωμοδοτικής και Αποφασιστικής αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας

Ε. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1. Π.Δ. 503/1985: Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας και Εισαγωγικός Νόμος (άρθρα 16, 663-679, 728, 867, 908, 910, 975, 982)
2. Ν. 1545/1985: Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις (άρθρα 31-32)
3. Ν. 1264/1982: (άρθρα 7 § 6 και 7, 22 § 4, 24 § 7, 25 § 1 και 2, 26 § 1)
4. Ν.1426/1984: (άρθρο 4)

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Ι. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Α. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ν.Δ. 4204/1961: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 87 Διεθνούς

- Συμβάσεως περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος
2. Ν.Δ. 4205/1961: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 98 Διεθνούς Συμβάσεως «περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως»
 3. Ν. 1855/1989: Κύρωση διεθνούς σύμβασης υπ' αριθ. 141/1975 «για τις οργανώσεις των γεωργικών εργατών και το ρόλο τους στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη»

B. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1. Ν. 1264/1982: Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων
2. Ν.Δ. 4361/1964: Περί τροποποιήσεως και συμπλήρωσεως διατάξεων τινων της περί επαγγελματικών Σωματείων Νομοθεσίας (άρθρο 6)
3. Υ.Α. 55350/1983: Εκλογικό Συνδικαλιστικό Βιβλιάριο ...
4. Α.Ν. 694/1937: Περί αυθεντικής ερμηνείας, συμπλήρωσεως και τροποποιήσεων διατάξεων τινων της ασφαλιστικής νομοθεσίας (άρθρο 9)
5. Ν. 435/1976: Περί τροποποιήσεως και συμπλήρωσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινων νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 14)
6. Π.Δ. 901/1976: Περί αντικαταστάσεως των διατάξεων του Π.Δ/τος 189/1975 και περί της οικονομικής ενισχύσεως των επί τη βάσει του Νόμου 89/1975 ανασυσταθέντων εργατοϋπαλληλικών επαγγελματικών Σωματείων και Ενώσεων ..
7. Ν. 678/1977: Περί τροποποιήσεως και συμπλήρωσεως των διατάξεων περί Οργανισμού Εργατικής Εστίας και άλλων τινων διατάξεων (άρθρο 1 1 παρ. β)
8. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 23)
9. Ν. 1915/1990: Προστασία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και του κοινωνικού συνόλου, οικονομική αυτοτέλεια του Συνδικαλιστικού Κινήματος
10. Ν. 1712/1987: Εκσυγχρονισμός επαγγελματικών οργανώσεων των εμπόρων, βιοτεχνών και λοιπών επαγγελματιών και άλλες διατάξεις

II. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ν.Δ. 4205/1961: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 98 Διεθνούς

Συμβάσεως «περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως»

B. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1. **N. 1876/1990:** Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις
2. **N. 3239/1955:** Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κ.λπ.
3. **A.N. 435/1968:** Περί του καθορισμού ελαχίστων ορίων μισθών και λοιπών όρων εργασίας κατηγοριών τινων εργαζομένων
4. **Π.Δ. 198/1990:** Λειτουργία και αρμοδιότητες του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας

III. ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

A. ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. **N.Δ. 3789/1957:** Περί τροποποιήσεως και συμπλήρωσεως ενίων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας
2. **B.Δ. 24 Ιουν. 1958:** Περί καταρτίσεως, διαδικασίας υποβολής, κυρώσεως, ανακοινώσεως και δημοσιότητας Κανονισμών Εργασίας
3. **Π.Δ. 369/1989:** Οργάνωση των Υπηρεσιών Εργασίας των Νομαρχιών (άρθρο 8)
4. **N. 1767/1988:** (άρθρο 12 § 4 περ. α')

B. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. **N. 1767/1988:** Συμβούλια εργαζομένων και άλλες διατάξεις-Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας
2. **N. 1316/1983:** Ίδρυση, οργάνωση και αρμοδιότητες του Ε.Ο.Φ., της Ε.Φ., της Κ.Φ. και τροποποίηση και συμπλήρωση της Φαρμακευτικής Νομοθεσίας και άλλες διατάξεις (άρθρα 1, 5, 7, 15, 18, 22, 23, 25, 41)
3. **N. 1365/1983:** Κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας
4. **N. 1385/1983:** Εποπτικά Συμβούλια Επιχειρήσεων του Κλάδου Μεταλλείων-Ορυχείων
5. **N. 1386/1983:** Οργανισμός Οικονομικής Ανασυγκροτήσης Επιχειρήσεων (άρθρα 1, 3, 8, 11, 13, 15)
6. **N. 1387/1983:** (άρθρα 3-5)
7. **Π.Δ. 572/1988:** (άρθρο 6)

Γ. ΔΙΑΝΟΜΗ ΚΕΡΔΩΝ ΚΑΙ ΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

1. **B.Δ. 174/1963:** Περί κωδικοποιήσεως των διατάξεων του νό-

- μου 2190/1920 σε ενιαίο κείμενο (άρθρο 16)
2. Ν. 1682/1987: Μέσα και όργανα αναπτυξιακής πολιτικής κ.λπ. (άρθρο 25 § 2)
 3. Ν. 1731/1987: Ρυθμίσεις στην άμεση και έμμεση φορολογία και άλλες διατάξεις (άρθρο 18)
 4. Ν. 1882/1990: Μέτρα για την περιστολή της φοροδιαφυγής, διαρρυθμίσεις στην άμεση και έμμεση φορολογία και άλλες διατάξεις (άρθρο 12)

Δ. ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ-ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

α. Δίκαιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

1. Οδηγία 77/187/ΕΟΚ: Περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών, σχετικών με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ...

β. Εσωτερικό δίκαιο

1. Π.Δ. 572/1988: Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων αυτών

Ε. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α. Δίκαιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

1. Οδηγία 89/391/ΕΟΚ: Σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία
2. Οδηγία 77/576/ΕΟΚ
3. Οδηγία 78/610/ΕΟΚ
4. Οδηγία 80/1107/ΕΟΚ
5. Οδηγία 82/501/ΕΟΚ

β. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

1. Ν. 2994/1922: Περί κυρώσεως της διεθνούς συμβάσεως, της κανονισμού της χρήσιν του ανθρακικού μολύβδου (στουπετασίου) εν τοις χρωματισμοίς
2. Ν.492/1976: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 136 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας, «περί προστασίας εκ των κινδύνων δηλητηριάσεως των οφειλομένων εις το βενζόλιον»
3. Ν. 1181/1981: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 115 Διεθνούς Συμβάσεως «περί προστασίας των εργαζομένων από τας ιοντιζούσας ακτινοβολίας»
4. Ν. 1430/1984: Κύρωση της 62 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «που αφορά τις διατάξεις ασφάλειας στην οικοδομική βιομηχανία» και ρύθμιση θεμάτων που έχουν άμεση σχέση μ' αυτή

γ. Εσωτερικό δίκαιο

1. Ν. 1568/1985: Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων ..
2. Ν. 1767/1988: Συμβούλια εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις - Κύρωση της 135 διεθνούς σύμβασης εργασίας (άρθρο 19)
3. Π.Δ. 213/1986: Καθιέρωση της ιατρικής ειδικότητας της Ιατρικής της Εργασίας
4. Π.Δ. 294/1988: Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας κ.λπ.
5. Β.Δ. 25 Αυγ. 1920: Περί κωδικοποιήσεως των περί υγιεινής και ασφαλείας των εργατών διατάξεων
6. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 26)
7. Υ.Α. 88555/1988: Υγιεινή και ασφάλεια του προσωπικού του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ
ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

I. ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

α. Προστασία αποδοχών

αα) Δίκαιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

1. Οδηγία 80/987/ΕΟΚ: Περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών σχετικά με την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη

ββ) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

1. Ν. 3248/1955: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως «περί προστασίας του ημερομισθίου»

γγ) Εσωτερικό Δίκαιο

1. Β.Δ. 14 Σεπ. 1912: Περί εκτελέσεως του Ν. ΔΛ' περί πληρωμής των ημερομισθίων των εργατών και περί των μισθών των υπηρετών και υπαλλήλων
2. Β.Δ. 24 Ιουλ. 1920: Περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον των νόμων π. πληρωμής των ημερομισθίων των εργατών και π. των μισθών των υπηρετών και υπαλλήλων
3. Ν. 4694/1930: Περί απαγορεύσεως της εκχωρήσεως και κατασχέσεως των ημερομισθίων εργατών κ.λπ. και των μισθών των ιδιωτικών υπαλλήλων
4. Ν.Δ. 1071/1942: Περί εισπράξεως των παρ' εργοδοτών προς τους μισθωτούς αυτών χορηγουμένων δανείων

5. Α.Ν. 690/1945: Περί συμπληρώσεως και τροποποιήσεως του Α.Ν. 28/1944
6. Ν. 1082/1980: Περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 18)
7. Ν. 1836/1989: Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις (άρθρο 16)
8. Π.Δ. 1/1990: Προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη

β. Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή

1. Υ.Α. 12425/1982: Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 1/1982 απόφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 8)
2. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 6)
3. Υ.Α. 10700/1988: Χορήγηση ΑΤΑ σε εργαζομένους στον ιδιωτικό Τομέα
4. Υ.Α. Α 1821/Δ50/1989
5. Ν. 1874/1990: Κύρωση Υπουργικής Απόφασης και άλλες διατάξεις (άρθρα 1, 6)
6. Ν. 1884/1990: Διαρρυθμίσεις στην έμμεση φορολογία και άλλες διατάξεις (άρθρα 20-23)

γ. Βασικές αποδοχές γενικών συλλογικών ρυθμίσεων

1. Υ.Α. 12425/1982: Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 1/1982 απόφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρα 1, 3, 4, 6, 7, 10, 11)
2. Υ.Α. 11770/1984: Δημοσίευση της από 19.1.1984 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 1-3, 7-9)
3. Υ.Α. 11117/1985: Δημοσίευση της από 19.1.1985 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 1-3, 7-9)
4. Υ.Α. 12440/1986: Δημοσίευση της από 13.3.1986 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 1-3, 7-10)
5. Υ.Α. 11601/1987: Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 7/87 απόφ. του ΠΔΔΔ Αθηνών
6. Υ.Α. 10855/1988: Δημοσίευση της από 26.1.1988 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 1-3, 7-10)
7. Υ.Α. 12756/1989: Δημοσίευση της από 10.3.1989 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 1-3, 6-10)
8. Υ.Α. 11753/1990: Δημοσίευση της από 21.2.1990 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 1-3, 5-8)

δ. Αμοιβή για εργασία Κυριακής, εξαιρεσίμων και νύκτας

1. Υ.Α. 8900/1946: Περί του καθορισμού ηυξημένης αμοιβής εις τους εργαζομένους εν γένει κατά τας Κυριακάς και εορτάς
2. Υ.Α. 18310/1946: Περί διευκρινίσεως των δικαιουμένων οικονομικών ενισχύσεων διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων .

3. **Υ.Α. 25825/1951:** Περί ερμηνείας της υπ' αριθ. 8900/1946 Υπουργικής αποφάσεως
 4. **Υ.Α. 58399/1951:** Περί της νυκτερινής και Κυριακής εργασίας του προσωπικού των Κέντρων διασκεδάσεως, ταβερνών κ.λπ.
 5. **Υ.Α. Φ.27019/2/1953:** Περί κηρύξεως εκτελεστής αποφάσεως του Συμβουλίου του Νομ. 2053/1952 και τροποποιήσεως της υπ' αριθ. 25825/1951 αποφ. Υπουργών Οικον. και Εργασίας ως προς την προσαύξησιν λόγω νυκτερινής εργασίας
 6. **Υ.Α. 27056/1954:** Περί κηρύξεως εκτελεστής αποφάσεως Ν. 2053/52 περί επιδόματος Κυριακής και νυκτερινής εργασίας προσωπικού εστιατορίων
 7. **Ν.Δ. 3755/1957:** Περί αυξήσεως αναδρομικώς των αποδοχών των μισθωτών, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως του Νομ. 3239/55 και άλλων διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας κ.λπ.
- ε. Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης**
1. **Ν.Δ. 4020/1959:** Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινων νόμων (άρθρο 8)
 2. **Ν. 435/1976:** Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινων νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 1)
- στ. Αμοιβή υπερεργασίας**
1. **Υ.Α. 11400/1975:** Περί δημοσιεύσεως της από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 4-5)
 2. **Ν. 1082/1980:** Περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεων και συμπληρώσεως διατάξεων τινων ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 15)
 3. **Υ.Α. 12425/1982:** Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 1/82 αποφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 9)
 4. **Υ.Α. 16182/1983:** Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 25/83 απόφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 5)
 5. **Υ.Α. 11770/1984:** Δημοσίευση της από 14.2.1984 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 6)
- ζ. Εκτός έδρας αποζημίωση**
1. **Υ.Α. 21091/1946:** Περί καθορισμού προσθέτου ημερησίας αποζημιώσεως διά τους εκτός έδρας απασχολουμένους μισθωτούς
- η. Επιδόματα εορτών**
- αα) Γενικές Διατάξεις**
1. **Α.Ν. 866/1946:** Περί αυθεντικής ερμηνείας του άρθρ. 1 του Α.Ν. 28 του 1944
 2. **Ν. 2855/1954:** Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως εργατικών τινων νόμων (άρθρο 2)

3. Ν. 4321/1963: Περί συστάσεως παρά τω ΙΚΑ Ειδικού Λογαριασμού χορηγήσεως δώρου εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα εις εργατοτεχνίτας οικοδόμους και άλλων τινων διατάξεων (άρθρο 8)
4. Ν. 1082/1980: Περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 1)
5. Υ.Α. 19040/1981: Χορήγηση επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα στους μισθωτούς όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου

ββ) Διατάξεις για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων

1. Ν. 4321/1963: Περί συστάσεως παρά τω ΙΚΑ Ειδικού Λογαριασμού χορηγήσεως δώρου εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα εις εργατοτεχνίτας οικοδόμους και άλλων τινων διατάξεων
2. Ν.Δ. 4547/1966: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων της εργατικής νομοθεσίας και περί ετέρων τινών διατάξεων (άρθρο 2 § 2)

θ. Επίδομα αρχαιότητας

1. Υ.Α. 21378/1976: Περί κηρύξεως της υπ' αριθ. 10/76 αποφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 1 περ. δδ')
2. Υ.Α. 4943/1977: Περί δημοσιεύσεως της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 2)
3. Υ.Α. 18925/1979: Περί κηρύξεως εκτελεστής της υπ. αριθ. 100/79 αποφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 4)
4. Υ.Α. 12425/1982: Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 1/82 αποφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 2)

ι. Επίδομα γάμου

1. Ν. 435/1976: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 16)
2. Υ.Α. 9200/1978: Περί κηρύξεως εκτελεστής της αριθ. 9/1978 απόφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 4)
3. Υ.Α. 18925/1979: Περί κηρύξεως εκτελεστής της υπ' αριθ. 100/79 αποφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρα 6-7)
4. Υ.Α. 11770/1984: Δημοσίευση της από 14.2.1984 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 5)
5. Υ.Α. 11117/1985: Δημοσίευση της από 19.1.1985 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 5)
6. Υ.Α. 10855/1988: Δημοσίευση της από 26.1.1988 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 4)
7. Υ.Α. 12756/1989: Δημοσίευση της από 10.3.1989 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 4)

ια. Οικογενειακά επιδόματα (ΔΛΟΕΜ)

1. Β.Δ. 20 Δεκ. 1959: Περί εφαρμογής Ν.Δ. 3868/58 περί συστάσεως ΔΛΟΕΜ
2. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 18)
3. Π.Δ. 527/1984: Τροποποίηση του από 20/23.12.1959 Β.Δ./τος, όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα

ιβ. Επίδομα δυσχερούς διαβίωσης

1. Ν.Δ. 907/1971: Περί του παρεχομένου επιδόματος δυσχερούς διαβιώσεως κ.λπ.εις το επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου τελούν προσωπικόν του Δημοσίου, ΝΠΔΔ, των Δημοσίων Επιχειρήσεων και τον ΟΤΑ

ιγ. Μισθός σε είδος

1. Υ.Α. 27316/1954: Περί αποτιμήσεως της χορηγούμενης τροφής

Β. ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

α. Νόμιμο ωράριο εργασίας στη βιομηχανία-βιοτεχνία

αα) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

1. Ν. 2269/1920: Περί κυρώσεως της συμβάσεως της ΔΣΕ της Ουασιγκτώνας περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις 8 καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδα

ββ) Εσωτερικό δίκαιο

1. Π.Δ. 27 Ιουν. 1932: Περί κωδικοποιήσεως και συμπληρώσεως των περί 8ώρου εργασίας διατάξεων
2. Β.Δ. 14 Αυγ. 1936: Περί επεκτάσεως των περί 8ώρου διατάξεων και εις άλλας κατηγορίας βιομηχανιών και βιοτεχνιών
3. Ν.Δ. 515/1970: Περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών
4. Β.Δ. 16. Ιαν. 1973: Περί κωδικοποιήσεως των διατάξεων του Νόμου 4171/61
5. Ν.Δ. 264/1973: Περί συμπληρώσεως των διατάξεων του Ν.Δ. 515/1970

β. Νόμιμο ωράριο εργασίας στα καταστήματα-γραφεία

1. Π.Δ. 8 Απρ. 1932: Περί κωδικοποιήσεως των διατάξεων των Νόμων περί χρονικών ορίων εργασίας εις τα καταστήματα κ.λπ. (άρθρο 18)
2. Α.Ν. 547/1937: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων εργατικών νόμων
3. Ν.Δ. 4020/1959: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινων Νόμων (άρθρα 4, 8, 13)
4. Ν.Δ. 1037/1971: Περί χρονικών ορίων λειτουργίας καταστη-

- μάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών
5. Ν. 1788/1988: Κύρωση της αριθ. 10 της 19.1.1988 ΠΥΣ και άλλες διατάξεις
 6. Ν. 1483/1984: Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις — Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων (άρθρο 22)
 7. Ν. 1892/1990: Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις (άρθρο 42)
- γ. Συμβατικό ωράριο εργασίας
1. Υ.Α. 11400/1975: Περί δημοσιεύσεως της από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 3, 6, 9)
 2. Ν. 1082/1980: Περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 15)
 3. Υ.Α. 12425/1982: Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 1/82 αποφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών (άρθρο 9)
 4. Υ.Α. 16182/1983: Κήρυξη εκτελεστής της αριθ. 25/83 αποφ. του ΔΔΔΔ Αθηνών
 5. Υ.Α. 11770/1984: Δημοσίευση της από 14.2.1984 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 6)
- δ. Σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας απασχόλησης
1. Υ.Α. 11400/1975: (άρθρα 3, 6)
 2. Υ.Α. 16182/1983:
 3. Ν. 1157/1981: Περί κυρώσεως της από 29.12.1980 ΠΝΠ και τροποποιήσεως διατάξεων ταύτης
- ε. Κυριακή, ημέρες αργίας και εβδομαδιαία ανάπαυση
- αα) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας
1. Ν. 2990/1922: Περί κυρώσεως της Διεθνούς Συμβάσεως της κανονισμού την εφαρμογήν της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εν τοις βιομηχανικοίς καταστήμασι
 2. Ν. 1174/1981: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 106 Διεθνούς Συμβάσεως «περί της εβδομαδιαίας αναπαύσεως εις το εμπόριον και τα γραφεία»
- ββ) Εσωτερικό Δίκαιο
1. Ν. 4504/1966: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων της εργατικής νομοθεσίας και περί ετέρων τινων διατάξεων (άρθρο 4)
 2. Β.Δ. 748/1966: Περί κωδικοποιήσεως, καταργήσεως, τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας περί εβδομαδιαίας και Κυριακής αναπαύσεως και ημερών αργίας
 3. Υ.Α. 3762/1967: Περί συμπληρώσεως δι' ειδικής στήλης των υποβαλλομένων προς θεώρησιν εις τας αρμοδίας Επιθεωρήσεις Εργασίας καταστάσεων Προσωπικού

4. **A.N. 380/1968:** Περί καθιερώσεως της 1ης Μαΐου ως ημέρας υποχρεωτικής αργίας
5. **B.Δ. 750/1971:** Περί της λειτουργίας των επιχειρήσεων και παντός είδους καταστημάτων, ως και της εργασίας μισθωτών κατά την τελευταίαν ή την προτελευταίαν Κυριακήν εκάστου έτους
6. **Υ.Α. 28939/1972:** Περί μη εφαρμογής των διατάξεων περί υποχρεωτικής αναπαύσεως καθ' ημέραν Κυριακήν και ημέρας αργίας επί μισθωτών απασχολουμένων εις πάντα ασκεπή και ανοικτόν χώρον εντός ή εκτός των κατωκημένων περιοχών της χώρας
7. **N. 435/1976:** Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 3)
8. **N. 549/1977:** Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων της εργατικής νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 6)

στ. Ετήσια κανονική άδεια

αα) Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

1. **N. 2081/1952:** Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 52 διεθνούς συμβάσεως «περί κανονικών κατ' έτος αδειών μετ' αποδοχών»

ββ) Εσωτερικό δίκαιο

1. **A.N. 539/1945:** Περί χορηγήσεως κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών
2. **N.Δ. 2696/1953:** Περί διοικήσεως του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ.λπ. (άρθρο 35)
3. **N. 4504/1966:** Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων της εργατικής νομοθεσίας και περί ετέρων τινών διατάξεων (άρθρο 3 § 16)
4. **N.Δ. 1037/1971:** (άρθρο 8 § 3)
5. **N. 133/1975:** Περί της από 26.2.1975 ΕΓΣΣΕ (άρθρα 2, 8)
6. **N. 549/1977:** Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων της εργατικής νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 8)
7. **N. 1327/1983:** Κύρωση και συμπλήρωση της από 18.6.1982 Π.Ν.Π. (άρθρο 7)
8. **N. 1346/1983:** Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 27)
9. **Υ.Α. 11753/1990:** Δημοσίευση της από 21.2.1990 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 4)
10. **Υ.Α. 2065/1989:** Επαύξηση του χρόνου κανονικής άδειας των αναπήρων εργαζομένων

ζ. Άλλα είδη αδειών

αα) Άδεια εξετάσεων

1. Π.Δ. 561/1980: Περί χορηγήσεως αδείας εις τους υφ' οϊανδήποτε σχέσιν υπηρετούντας εις το Δημόσιον για τα ΝΠΔΔ φοιτητάς κατά την περίοδο των εξετάσεων
2. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 2)

ββ) Συνδικαλιστικές άδειες

1. Α.Ν. 1803/1951: Περί προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών (άρθρο 2 § 3)
2. Ν. 1264/1982: (άρθρο 17)
3. Υ.Α. 10855/1988: Δημοσίευση της από 26.1.1988 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 5)

η. Εποχιακή απασχόληση

1. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 8)
2. Ν. 1545/1985: Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις (άρθρο 18)
3. Υ.Α. 14033/1989: Δημοσίευση της από 20.4.1989 σ.σ.ε. ξενοδοχοϋπαλλήλων (άρθρα 6-7)
4. Υ.Α. 1869/1987: Επαναπρόσληψη οδηγών τουριστικών λεωφορείων

θ. Εκ περιτροπής εργασία

1. Ν.Δ. 2961/1954: Περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (άρθρο 13)
2. Ν.Δ. 3089/1954: Περί κυρώσεως των υπ' αριθ. 1021, 1037, 1146 του 1953 ΠΥΣ, συμπληρώσεως τούτων, καθορισμού εργασίας αρτεργατών και αυθεντικής ερμηνείας της παρ. 2 του άρθρου 2 του Ν.Δ. 2528/1953 (άρθρο 3 § 4)
- ι. Μερική απασχόληση και διευθέτηση χρόνου εργασίας
 1. Ν. 1892/1990: Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις (άρθρα 38-41)
 2. Υ.Α. 33700/1950: Περί αυξήσεως ημερομισθίων ανειδικεύτων και μαθητευομένων εργατών (άρθρο 2 § 5)

II. ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΘΕΝΕΙΕΣ

A. ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ν.Δ. 30 Οκτ. 1935: Περί κυρώσεως της διεθνούς συμβάσεως περί εξομοιώσεως των αλλοδαπών και ιθαγενών εργατών εν τη αποζημιώσει των ατυχημάτων της εργασίας

2. Ν. 2078/1952: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 17 Διεθνούς Συμβάσεως «περί αποζημιώσεως των ατυχημάτων εργασίας»
3. Ν. 2080/1952: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 42 Διεθνούς Συμβάσεως «περί αποζημιώσεως των επαγγελματικών ασθενειών»

B. ΕΣΩΤΕΡΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1. Β.Δ. 24 Ιουλ. 1920: Περί κωδικοποιήσεως των νόμων περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχημάτων εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων
2. Ν.Δ. 2954/1954: Περί οργανώσεως Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας παρά τω Υπουργείω Εργασίας και άλλων τινών διατάξεων (άρθρο 10 § 1)
3. Ν. 4504/1966: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων της εργατικής νομοθεσίας και περί ετέρων τινών διατάξεων (άρθρο 1 § 2)
4. Ν.Δ. 1104/1972: Περί θεμάτων τινων ασφαλίσεως και εκπαίδεύσεως των επαγγελματικώς καταρτιζομένων (άρθρο 2)

III. ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΑΙ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

A. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

1. Ν. 2112/1920: Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων
2. Β.Δ. 16 Ιουλ. 1920: Περί επεκτάσεως του Ν. 2112 και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών
3. Ν.Δ. 2698/1953: Περί διοικήσεως του ΙΚΑ, μεταρρυθμίσεως της περί αυτού νομοθεσίας ως και άλλων τινών διατάξεων (άρθρο 31)
4. Ν. 3198/1955: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων
5. Υ.Α. 31512/1955: Περί στοιχείων απαιτουμένων διά την αναγγελίαν λύσεως σχέσεως εργασίας εις τον ΟΑΑΑ
6. Ν. 435/1976: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως ενίων διατάξεων εργατικών τινων νόμων (άρθρα 5, 19-20)
7. Υ.Α. 12756/1989: Δημοσίευση της από 10.3.1989 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 7)
8. Ν. 1082/1980: Περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 12)

B. ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

α. Δίκαιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

1. Οδηγία 75/129/ΕΟΚ: Περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών

των Κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις

β. Εσωτερικό δίκαιο

1. **N. 1387/1983:** Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις

Γ. ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. **A.N. 173/1967:** Περί τροποποίησης και συμπλήρωσης του A.N. 99/67 (άρθρο 2 § 2)
2. **N. 404/1976:** Περί αποζημίωσης των εκ της υπηρεσίας αποχωρούντων καλλιτεχνών και τεχνικών της Εθνικής Λυρικής Σκηνής
3. **N. 435/1976:** Περί τροποποίησης και συμπλήρωσης ενίων διατάξεων εργατικών τινων νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 4)
4. **N. 1545/1985:** Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις (άρθρο 26)
5. **N. 1836/1989:** Πρόωθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις (άρθρο 42)
6. **N. 1316/1983:** Ίδρυση, οργάνωση και αρμοδιότητες του Ε-ΟΦ, της ΕΦ, της ΚΦ και τροποποίηση και συμπλήρωση της Φαρμακευτικής Νομοθεσίας και άλλες διατάξεις (άρθρο 28)
7. **N. 682/1977:** Περί Ιδιωτικών Σχολείων Γενικής Εκπαιδευσεως και Σχολικών Οικοτροφείων (άρθρα 30, 33, 53)
8. **N. 817/1978:** Περί ρυθμίσεως ενίων εκπαιδευτικών και εκκλησιαστικών θεμάτων (άρθρο 7)
9. **N. 1351/1983:** Εισαγωγή σπουδαστών στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις (άρθρο 11)
10. **N. 1566/1985:** Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις (άρθρο 62)

IV. ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΟΡΙΣΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

A. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

α. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

1. **N. 1182/1981:** Περί κυρώσεως της Διεθνούς Συμβάσεως «περί του κατωτάτου ορίου ηλικίας εισόδου εις την απασχόλησιν» και προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας προς τας διατάξεις αυτής
2. **N.Δ. 4215/1961:** Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 90 Διεθνούς Συμβάσεως «περί νυκτερινής εργασίας των παιδίων εν τη βιομηχανία»
3. **N.1171/1981:** Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 77 Διεθνούς Συμ-

βάσεως «περί της ιατρικής εξετάσεως της ικανότητας των παιδιών και των νεαρών προσώπων δι' απασχόλησιν εις την Βιομηχανίαν» και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων

4. Ν. 1173/1981: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 78 Διεθνούς Συμβάσεως «περί της ιατρικής εξετάσεως ικανότητας των παιδιών και νεαρών προσώπων δι' απασχόλησιν εις τας μη βιομηχανικάς εργασίας» και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων ..
5. Ν. 1175/1981: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 124 Διεθνούς Συμβάσεως «περί της ιατρικής εξετάσεως ικανότητος των νεαρών προσώπων δι' απασχόλησιν εις υπογείους εργασίας εις ορυχεία» και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων

β. Εσωτερικό δίκαιο

1. Ν. 1837/1989: Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις
2. Υ.Α. 1390/1989: Βιβλιάρια εργασίας ανηλίκων
3. Π.Δ. 7/1990: Ιατρική εξέταση νεαρών προσώπων για την απασχόληση σε βαριές, ανθυγιεινές ή επικίνδυνες εργασίες

Β. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ, ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

α. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

1. Α.Ν. 30 Οκτ. 1935: Περί χρησιμοποίησεως γυναικών εις υπογείους εργασίας μεταλλείων πάσης κατηγορίας
2. Ν. 3924/1959: Περί κυρώσεως της υπ' αριθ. 89 Διεθνούς Συμβάσεως «περί νυκτερινής εργασίας των απασχολουμένων εν τη Βιομηχανία Γυναικών»
3. Ν. 1302/1982: Για την επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 103/1952 «για την προστασία της μητρότητας»
4. Ν. 1576/1985: Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156 για την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις

β. Εσωτερικό δίκαιο

1. Ν. 1483/1984: Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων
2. Υ.Α. 12756/1989: Δημοσίευση της από 10.3.1989 ΕΓΣΣΕ (άρθρο 5)
3. Π.Δ. 193/1988: Επέκταση διατάξεων του ν. 1483/1984 στο δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ

Γ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

α. Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

1. Ν. 1556/1985: Κύρωση της 159/83 Διεθνούς Σύμβασης Εργα-

σίας για την επαγγελματική επαναπροσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων

β. Εσωτερικό δίκαιο

1. Ν. 1143/1981: Περί Ειδικής Αγωγής, Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαιδύσεως, Απασχολήσεως και Κοινωνικής Μερίμνης των αποκλινόντων εκ του φυσιολογικού ατόμων και άλλων τινών εκπαιδευτικών διατάξεων
2. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 9)
3. Ν. 1545/1985: Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις (άρθρο 22)
4. Ν. 1648/1986: Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων
5. Ν. 1836/1989: Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις (άρθρα 13-15) ..

Δ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΠΟΛΕΜΙΣΤΩΝ, ΑΝΑΠΗΡΩΝ, ΘΥΜΑΤΩΝ ΠΟΛΕΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΑΣΙΑΚΩΝ

1. Ν. 1648/1986: Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων

Ε. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

1. Π.Δ. 8 Δεκ. 1928: Περί θέσεως των ιδιωτικών υπαλλήλων εν περιπτώσει στρατεύσεως
2. Α.Ν. 547/1937: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων νόμων (άρθρο 11 § 2)
3. Α.Ν. 1843/1939: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των διατάξεων του κωδικοποιημένου νόμου 3514 ως μεταγενεστέρως ετροποποιήθη και συνεπληρώθη (άρθρα 3-6) ...
4. Ν. 765/1943: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των άρθρων 9 και 10 του Ν.Δ. 424/41 και Β.Δ. της 1/4 Αυγ. 1920 (άρθρο 5)
5. Ν. 519/1948: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως της περί των στρατευομένων ιδιωτικών υπαλλήλων και εργατών Νομοθεσίας (άρθρα 2-5, 7)
6. Ν. 2054/1952: Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως της νομοθεσίας «περί στρατευομένων μισθωτών» (άρθρο 8) ..

ΣΤ. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΛΛΗΝΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΛΛΟΔΑΠΗ

1. Ν. 1082/1980: Περί τροποποιήσεως, αντικαταστάσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων ενίων εργατικών νόμων και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων (άρθρο 9)
2. Ν. 1429/1984: Προστασία των Ελλήνων που εργάζονται σε

χώρες της Ασίας ή της Αφρικής και άλλες διατάξεις ...

V. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

A. ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ

1. Ν. 4310/1929: Περί εγκαταστάσεως και κινήσεως αλλοδαπών εν Ελλάδι, αστυνομικού ελέγχου διαβατηρίων και απελάσεων και εκτοπίσεων (άρθρα 4, 13, 23, 26)
2. Α.Ν. 448/1968: Περί χορηγήσεως αδείας εργασίας εις αλλοδαπούς εν επειγούση ανάγκη

B. ΚΑΤ' ΟΙΚΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

1. Ν.Δ. 2698/1953: Περί διοικήσεως του ΙΚΑ ως και άλλων τινών διατάξεων (άρθρο 49 § 4)
2. Ν. 1876/1990: Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις (άρθρο 1 § 1)

Γ. ΚΑΠΝΕΡΓΑΤΕΣ

1. Ν. 1346/1983: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων της Εργατικής Νομοθεσίας και ρύθμιση διαφόρων θεμάτων (άρθρο 5)

Δ. ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1. Ν. 1077/1980: Περί απασχολήσεως και μετεκπαιδεύσεως μισθωτών τουριστικών επιχειρήσεων (άρθρα 1-9, 20-22)

Ε. ΞΕΝΑΓΟΙ

1. Ν. 1545/1985: Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις (άρθρο 37)

ΣΤ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ, ΟΤΑ ΚΑΙ ΝΠΔΔ

1. Π.Δ. 410/1988: Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ
2. Ν.Π. 1198/1972: Περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των ΟΤΑ και ΝΠΔΔ και τροποποιήσεως διατάξεων της περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας νομοθεσίας
3. Υ.Α. 130558/1989:
4. Ν. 1874/1990: Κύρωση Υπουργικής Απόφασης και άλλες διατάξεις (άρθρο 4)

