

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ:

ΓΕΙΤΟΝΑ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:

ΠΟΥΛΑΣΤΙΔΗΣ ΦΙΛΙΠΠΟΣ

Πάτρα, Σεπτέμβριος 2005

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	5
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	5
1.1 ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	5
1.1.1 Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας στην Ελλάδα.....	6
1.1.2 Η ιστορική εξέλιξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο λειτουργίας του Ελληνικού μοντέλου κοινωνικής ασφάλειας	8
1.2 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	9
1.3 ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	18
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ.....	18
2.1 ΟΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ	18
2.1.1 Γ.Σ.Ε.Ε – ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ	19
2.2 ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	23
2.2.1 Οι δράσεις της Δ.Ο.Ε περιλαμβάνουν :	24
2.5 Νομική κάλυψη και παράσταση στη διαδικασία συμφιλίωσης του Ν.1876/90.....	26
2.4 Α.Δ.Ε.Δ.Υ – ΑΝΩΤΑΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΝΩΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ	27
2.5 Σκοποί της Α.Δ.Ε.Δ.Υ	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	34
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	34
3.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ	34
3.1.1. Συλλογική αυτονομία και σύνταγμα.....	34
3.1.2 Συλλογική αυτονομία και κρατική ρύθμιση των όρων εργασίας	35
3.2 ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΗΣ.....	36
3.3 ΕΝΝΟΙΑ Σ.Σ.Ε.....	37
3.4 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	38
3.5 ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ.....	39

3.5.1 Ρύθμιση της αμοιβής εργασίας	39
3.6 ΜΙΣΘΟΣ.....	40
3.6.1 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΥ.....	40
3.6.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ.....	41
3.6.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΕ: ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ, ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ, ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ.....	42
3.7 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ-ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	43
3.7.1 Γενικά περί χρονικών ορίων απασχόλησης.....	43
3.7.2 Ωράριο εργασίας	43
3.7.3 Διακρίσεις ωραρίου.....	44
3.8 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	45
3.8.1 Τυπικές Διατυπώσεις Ασφαλίσεως.....	45
3.8.2 Απογραφή ασφαλισμένων	45
3.8.3 Διαδικασία απογραφής.....	46
3.8.4 Έκδοση Ασφαλιστικού βιβλιαρίου (ενσήμων).....	46
3.8.5 Αντικατάσταση ασφαλιστικού βιβλιαρίου.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	49
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	49
4.1 ΕΘΝΙΚΕΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.)....	49
4.2 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση ετών 2004-2005	50
4.3 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	58
4.4 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	58
4.5 ΠΑΓΙΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ	59
4.6 ΠΟΙΑ ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΑΠΙΣΤΩΝΟΥΝ ΤΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ	60
4.7 ΠΟΙΟΙ ΔΕΝ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	61
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	62
ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	62
5.1 Οι πηγές του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης.....	62
5.1.1 Οι συνταγματικοί κανόνες.....	62
5.2 Οι νομοθετικές ρυθμίσεις και η διοικητική τους εξειδίκευση	63
5.3 Οι γενικές αρχές κοινωνικής ασφάλισης	64
5.4 Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	64
5.4.1 Οι μηχανισμοί του διεθνούς δικαίου κοινωνικής ασφάλισης.....	65

5.4.2 Οι διμερείς συμβάσεις κοινωνικής ασφάλισης.....	66
5.4.3 Οι μηχανισμοί του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών.....	67
5.4.4 Οι μηχανισμοί του Συμβουλίου της Ευρώπης.....	68
5.4.5 Οι μηχανισμοί της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.....	68
5.5 Το Ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο.....	69
5.5.1 Ο συντονισμός των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.....	70
5.5.2 Η ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.....	71
5.5.3 Τα επαγγελματικά συστήματα.....	72
5.6 Οι νέες θεσμικές παρεμβάσεις.....	73
5.7 Οι εννέα αρχές της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης.....	76
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	79
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ.....	79
6.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	79
6.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ.....	81
6.3 ΣΧΕΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ.....	82
6.4 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ ΕΝΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	83
6.5 Οντότητες.....	84
6.6 Συσχετίσεις.....	85

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1.1 ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ο συνδικαλισμός δημιουργήθηκε και αναπτύχθηκε από την δράση των εργαζομένων και ειδικότερα των μισθωτών ενάντια στις σκληρές συνθήκες εργασίας. Οι εργαζόμενοι συνειδητοποίησαν ότι μονάχα η οργάνωση θα τους επέτρεπε να συγκροτήσουν την απαραίτητη κοινωνική και πολιτική δύναμη που θα έπειθε την εργοδοσία και το κράτος να αναγνωρίσουν τα αιτήματά τους για βελτίωση των συνθηκών και όρων εργασίας. Συνεπώς, δημιουργήθηκαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ως συλλογικά όργανα των εργαζομένων για να υπηρετήσουν τα συμφέροντά και την προστασία των εργαζομένων – μελών τους. Η αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων από το κράτος, η νομοθετική τους κατοχύρωση δημιούργησε ένα νέο κεφάλαιο στο Δίκαιο των Εργαζομένων και ένα νέο σύστημα εργασιακών σχέσεων. Το κράτος ο νομοθέτης κάτω από την πίεση του εργατικού κινήματος διαμόρφωσε διάφορα συστήματα εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων.

Οι ιδεολογικοί πολιτικοί προσανατολισμοί κάθε εποχής καθορίζουν αποφασιστικά το διεκδικητικό πλαίσιο, τη στρατηγική και τακτική, τις μορφές πάλης και τις σχέσεις του κινήματος απέναντι στην κυβερνητική πολιτική και την εργοδοσία. Αποτέλεσμα αυτών σήμερα, είναι η ύπαρξη ενός ενωμένου και δυνατού συνδικαλιστικού κινήματος το οποίο έχει καθοριστικό λόγω στη διαμόρφωση και προστασία των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών, πολιτιστικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Οι Συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν προσδιορίσει ένα κοινό σχέδιο, μια κοινή “πλατφόρμα”, έτσι ώστε να γίνει πράξη η ενοποιητική πορεία. Οι σύγχρονες ανάγκες της τάξης των εργαζομένων οδηγούν στη δημιουργία ενός πραγματικά ενωμένου συνδικαλιστικού κινήματος ικανό να διαδραματίσει πρωτεύοντα ρόλο στις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις στην χώρα μας.

1.1.1 Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας στην Ελλάδα

Η έννοια της κοινωνικής ασφάλειας στην Ελλάδα αντιστοιχεί στον κύριο στόχο του εθνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, ο οποίος εξυπηρετείται μέσω τριών συστημάτων: του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των εργαζομένων, του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για την φροντίδα των ατόμων που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης και του εθνικού συστήματος υγείας για την κάλυψη όλων των ατόμων που διαμένουν στην Ελληνική επικράτεια. Από διοικητική άποψη, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης συντονίζεται και εποπτεύεται κατά κύριο λόγο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ενώ τα συστήματα υγείας και πρόνοιας συντονίζονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.

Το *Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης* αποτελεί τον κύριο άξονα του Ελληνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας. Η λειτουργία του, όπως έχει διαμορφωθεί ιστορικά από τη δεκαετία του 1950 μέχρι σήμερα, επιδιώκει την κάλυψη των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι χορηγώντας παροχές και υπηρεσίες που αναπληρώνουν τη μείωση ή την απώλεια εισοδήματος από απασχόληση. Πρόκειται για ένα σύστημα κύριας και επικουρικής δημόσιας ασφάλισης, το οποίο λειτουργεί με βάση αυτόνομους ασφαλιστικούς φορείς. Οι φορείς αυτοί συγκροτούν τον πρώτο πυλώνα ασφάλισης στην Ελλάδα.

Ο δεύτερος και ο τρίτος πυλώνες ασφάλισης δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένοι σε σχέση με την εφαρμογή τους σε άλλα Κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόσφατα όμως η Ελληνική Κυβέρνηση προχώρησε στη θεσμική κατοχύρωση των επαγγελματικών ταμείων, τα οποία αναμένεται να συμβάλουν στη διεύρυνση του επιπέδου προστασίας του ασφαλιστικού συστήματος και στη βελτίωση των ασφαλιστικών παροχών, αποτελώντας ουσιαστικά το δεύτερο πυλώνα ασφάλισης..

Το *Εθνικό Σύστημα Υγείας* θεσμοθετήθηκε μόλις στις αρχές της δεκαετίας του 1980, αποβλέποντας στην ιατροφαρμακευτική και νοσηλευτική κάλυψη των αναγκών του ελληνικού πληθυσμού μέσω της παροχής δωρεάν υπηρεσιών. Η λειτουργία του εξυπηρετεί όλα τα άτομα που διαμένουν στην Ελληνική επικράτεια. Ειδικά όμως για τους ασφαλισμένους σε φορείς δημόσιας ασφάλισης προβλέπεται η παροχή υπηρεσιών υγείας και από τους κλάδους υγείας των ταμείων τους. Η κυβέρνηση προωθεί την περίοδο αυτή συγκεκριμένα μέτρα εκσυγχρονισμού των δημοσίων πολιτικών υγείας.

Οι εκσυγχρονιστικές παρεμβάσεις στον τομέα της υγείας εγκαινιάστηκαν ουσιαστικά με την υιοθέτηση του Ν 2519/1997 για την «*Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό του Εθνικού Συστήματος Υγείας, οργάνωση των υγειονομικών υπηρεσιών, ρυθμίσεις για το φάρμακο και άλλες διατάξεις*» και συνεχίζονται κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000 με την υιοθέτηση του Ν 2889/2001 «*Βελτίωση και εκσυγχρονισμός του Εθνικού Συστήματος Υγείας και άλλες διατάξεις*» και του Ν 2955/2001 «*Προμήθειες Νοσοκομείων και λοιπών μονάδων υγείας του ΠεΣΥ και άλλες διατάξεις*». Ο Ν 2889/01 εισήγαγε σημαντικές τροποποιήσεις στην οργανωτική διάρθρωση του συστήματος υγείας, καθώς προχώρησε στην ίδρυση των Περιφερειακών Συστημάτων Υγείας (ΠεΣΥ), τα οποία αποτελούν αποκεντρωμένα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που εποπτεύουν όλα τα νοσηλευτικά ιδρύματα του ΕΣΥ. Τα ΠεΣΥ διέπονται από ένα ιδιαίτερο θεσμικό πλαίσιο το οποίο αποτυπώνεται στις ρυθμίσεις του Π.Δ 357/2001 «*Οργανισμός Κεντρικής Υπηρεσίας των Περιφερειακών Συστημάτων Υγείας (ΠεΣΥ)*».

Το Σύστημα Κοινωνικής Πρόνοιας συνθέτει το τελικό δίκτυο ασφαλείας για τα άτομα εκτός αγοράς εργασίας που βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης. Λειτουργεί με βάση κατηγορικά προγράμματα προστασίας για συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, τα οποία εγκαινιάστηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1960 και επεκτάθηκαν ουσιαστικά καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980. Το σύστημα χορηγεί χρηματικά επιδόματα, παροχές σε είδος και κοινωνικές υπηρεσίες φροντίδας μέσω αποκεντρωμένων νομικών προσώπων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας. Κοινωνικές υπηρεσίες σε μικρότερη έκταση παρέχονται επίσης από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και από ένα πλέγμα εθελοντικών οργανισμών και μη κυβερνητικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται έντονα ιδίως στο πεδίο προστασίας των παιδιών, των προσφύγων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Η θεσμοθέτηση ενός σύγχρονου Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας εξασφαλίστηκε το 1998 με την ψήφιση του Ν 2646/98 και προωθήθηκε το 2001 με την επεξεργασία του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2001-2003. Ο Ν 2646/98 θέτει τις βάσεις για τη δημιουργία ενός σύγχρονου μοντέλου προνομιακής παρέμβασης που αποβλέπει τόσο στην εξυπηρέτηση νέων αναγκών όσο και στον ορθολογισμό της διοικητικής και οργανωτικής λειτουργίας των παραδοσιακών προνομιακών φορέων. Το μοντέλο αυτό στηρίζεται σε ένα ενιαίο και αποκεντρωμένο πλαίσιο που ενεργοποιείται μέσω της δράσης των φορέων του δημόσιου τομέα που εποπτεύονται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας,

των ιδιωτικών φορέων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που αναγνωρίζονται ως ειδικώς πιστοποιημένοι φορείς του Συστήματος και εγγράφονται στο αντίστοιχο Μητρώο της οικείας Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης και των οργανώσεων εθελοντικού χαρακτήρα (πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις που αποτελούν είτε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα είτε σωματεία ή συλλόγους που δραστηριοποιούνται στην εθελοντική παροχή υπηρεσιών προς άτομα ή ομάδες πληθυσμού).

1.1.2 Η ιστορική εξέλιξη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στο πλαίσιο λειτουργίας του Ελληνικού μοντέλου κοινωνικής ασφάλειας

Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα πρωτοεμφανίζεται ως θεσμός με το διάταγμα της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1836, με το οποίο συστήθηκε το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ), που όμως άρχισε να λειτουργεί από το 1861. Η νομοθετική κατοχύρωση του θεσμού εξασφαλίστηκε το 1922 με την ψήφιση του Ν 2868/1922 «Περί υποχρεωτικής ασφαλίσεως των εργατών και ιδιωτικών υπάλληλων». Ο νόμος αυτός αποτέλεσε τη βάση για την ίδρυση κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου κλαδικών ασφαλιστικών ταμείων.

Το 1934 ψηφίστηκε ο βασικός νόμος 6298/1934 «Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων». Την ίδια περίοδο προωθήθηκαν επίσης νομοθετικά μέτρα για την ίδρυση φορέων κύριας ασφάλισης όπως του

Ταμείου Ασφαλίσεως Εμπόρων (ΤΑΕ) και του Ταμείου Επαγγελματιών και Βιοτεχνών (ΤΕΒΕ) που άρχισαν να λειτουργούν το 1940.

Το 1935 καθιερώθηκε η υποχρεωτική ασφάλιση όλων των μισθωτών στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), που αποτέλεσε το γενικό φορέα κοινωνικής ασφάλισης των μισθωτών. Η λειτουργία του ΙΚΑ άρχισε την 1.1.1937, αλλά η χορήγηση παροχών ρυθμίστηκε το 1951 με τον Αναγκαστικό Νόμο 1846/51, ο οποίος με τις διαδοχικές του τροποποιήσεις συνθέτει και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο του φορέα.

Η επέκταση της ασφαλιστικής προστασίας του πληθυσμού εξασφαλίστηκε το 1961 με την ίδρυση του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), ο οποίος κάλυψε σχεδόν το σύνολο του αγροτικού πληθυσμού.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 προωθήθηκαν σημαντικές παρεμβάσεις για τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίες ουσιαστικά ολοκληρώθηκαν το 2002 με την έκδοση του Ν 3029/2002 για τη

μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Οι παρεμβάσεις αυτές επικεντρώθηκαν σε ζητήματα οργάνωσης, χρηματοδότησης και χορήγησης των ασφαλιστικών παροχών με έμφαση στις συνταξιοδοτικές παροχές.

Η μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί έναν από τους κύριους στόχους εκσυγχρονισμού του ελληνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας. Συνδυάστηκε μάλιστα με εκτεταμένες παρεμβάσεις και στα άλλα συστήματα κοινωνικής κάλυψης στη χώρα μας, οι οποίες επιδιώκουν την αποκέντρωση του εθνικού συστήματος υγείας και την κατοχύρωση ενός σύγχρονου εθνικού συστήματος κοινωνικής φροντίδας.

*ΠΕΣΥ: Οργανισμός Κεντρικής Υπηρεσίας Περιφερειακών Συστημάτων Υγείας

1.2 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Την έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν την δίνει με τρόπο σαφή ο νόμος 1264/82. Έτσι όπως προκύπτει από το α' εδάφιο του άρθρου 1 ως συνδικαλιστική οργάνωση ο νόμος θεωρεί την οργάνωση εκείνη των εργαζομένων που κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα. Όπως φαίνεται από την διατύπωση του νόμου, δύο είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τα οποία συγκροτούν την έννοια και το περιεχόμενο της, από την άποψη της υπόστασης της:

A) Οργάνωση εργαζομένων.

B) Οργάνωση που έχει ως σκοπό την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων, καθώς και την προστασία των οικονομικών και επαγγελματικών συμφερόντων τους, ατομικών και συλλογικών.

Η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναπτύσσεται ουσιαστικά δια των συλλογικών συμβάσεων (η ισχύς των οποίων εκτείνεται σε πολλούς εργαζομένους), με άσκηση επιρροής επάνω στις πολιτικές οργανώσεις, με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών των εργαζομένων η και με άμεση ανάμειξη στις δραστηριότητες εκπαιδευτικής η αλληλοβοηθητικής φύσης. Στις χώρες όπου επικρατεί η σοσιαλιστική οικονομία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αναπτύσσουν λιγότερο αποφασιστική δράση στον τομέα των συμβάσεων, αλλά αντίθετα είναι προικισμένες με περισσότερα δικαιώματα στον τομέα της διαχείρισης κοινωνικών έργων (στέγαση, ιδρύματα αναψυχής και πρόνοιας κ.λ.π)

Ο νόμος 1264/82 ακολουθώντας τις σύγχρονες αντιλήψεις ρυθμίζει την ίδρυση, την λειτουργία, την δράση και το συνδικαλιστικό δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων

των εργαζομένων, φέρεται δε να ευνοεί τον επιχειρησιακό απέναντι στον κλαδικό συνδικαλισμό. Επίσης καθιερώνει την νομοθετική κατάργηση της ανταπεργίας, αναγνωρίζει ως νόμιμο σκοπό της απεργίας και την εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες, ρυθμίζει και το δικαίωμα απεργίας των δημοσίων υπάλληλων και εξαιρεί από την εφαρμογή του τις δημοσιογραφικές οργανώσεις (εκτός από ορισμένες διατάξεις) και τις ναυτεργατικές για το σύνολο των διατάξεων του. Για πρώτη φορά χρησιμοποιεί την διεθνή ονομασία “συνδικαλιστικές οργανώσεις” αντί του όρου “επαγγελματικά σωματεία”, ως ενώσεων προσώπων που επιδιώκουν μη κερδοσκοπικό σκοπό.

Τη νομική φύση της συνδικαλιστικής οργάνωσης την δίνει έμμεσα ο ίδιος νόμος στο άρθρο 1 παρ.3 αυτού και θεωρεί ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις από την άποψη της νομικής τους υπόστασης, μπορούν να συστηθούν και να λειτουργήσουν νόμιμα στην πρωτόβαθμη μορφή τους είτε με την μορφή της ένωσης προσώπων που δεν έχει νομική προσωπικότητα, είτε με την μορφή παραρτήματος σωματείου ευρύτερης περιφέρειας η πανελλαδικής έκτασης.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του ν 1264/82 είναι οργανώσεις εργαζομένων και μόνο. Ο νόμος στο άρθρο 1 παρ.1 δίνει την έννοια του όρου “εργαζόμενος”, ως υποκειμένου των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ρυθμίζει. Θεωρεί ως “εργαζόμενους” όσους απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτούς). Ο ίδιος νόμος, στο άρθρο 14 παρ.3 απαγορεύει ρητά να συμμετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδότες.

Από την πλευρά της οργανωτικής ιεράρχησης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, σε δευτεροβάθμιες και σε τριτοβάθμιες. Οι δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις των πρωτοβάθμιων.

Τα κριτήρια οργάνωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι :

- α) η επιχείρηση ή ο κλάδος επαγγελματικής δραστηριότητας της επιχείρησης και
- β) το επάγγελμα των εργαζομένων μελών τους.

Απόρροια της συνταγματικά κατοχυρωμένης ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι είναι η αρχή της πολλαπλότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που το περιεχόμενο της συνιστάται στη δυνατότητα της ακώλυτης ίδρυσης και λειτουργίας περισσότερων της μίας συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην ίδια επιχείρηση η εκμετάλλευση η στο ίδιο επάγγελμα η κλάδο, που επιδιώκουν τον ίδιο η ανάλογο σκοπό. Πάντως, η αρχή αυτή της πολλαπλότητας, δεν θα πρέπει να συγχέεται με την πολλαπλή συμμετοχή των εργαζομένων

σε περισσότερες από μία συνδικαλιστικές οργανώσεις. Για αυτό, η νομοθετική απαγόρευση, στο άρθρο 7 παρ.1 του ν 1264/82, της πολλαπλής συμμετοχής των εργαζομένων σε ομοειδείς συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν συνιστά, ούτε και μπορεί να συστήσει μορφή απαγόρευσης της αρχής της πολλαπλότητας των οργανώσεων αυτών.

Για τις Αγροτικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις προέβλεψε για πρώτη φορά ο νόμος 1361/83. Ο νόμος αυτός προβλέπει τα της σύστασης, οργάνωσης και λειτουργίας των οργανώσεων αυτών, κατά τρόπο πανομοιότυπο προς τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του νόμου 1264/82 για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων. Χαρακτηριστική είναι η διάταξη του άρθρου 1 παρ 2 του νόμου 1361/83 σύμφωνα με την οποία για τα κενά αυτού του νόμου εφαρμόζονται συμπληρωματικά οι διατάξεις του νόμου 1264/82 και όλος συμπληρωματικά και οι αντίστοιχες διατάξεις περί σωματείων του ΑΚ.

Μέλη των αγροτικών συλλόγων μπορούν να γίνουν μόνο οι κατά κύριο επάγγελμα αγρότες. Ο νόμος 1361/83 στο άρθρο 4 αναγνωρίζει τρεις βαθμίδες συνδικαλιστικών αγροτικών οργανώσεων δηλαδή τους αγροτικούς συλλόγους, τις ομοσπονδίες αγροτικών συλλόγων και τις συνομοσπονδίες αγροτικών συλλόγων.

Ο νόμος 1264/82 δεν εφαρμόζεται στις επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως Ν.Π.Δ.Δ.. Τέτοιες οργανώσεις είναι λ.χ οι δικηγορικοί, ιατρικοί, φαρμακευτικοί σύλλογοι, τα εμπορικά, βιοτεχνικά και επαγγελματικά επιμελητήρια κ.λ.π στις οποίες η συμμετοχή των επαγγελματιών είναι υποχρεωτική.

Η συνδικαλιστική οργάνωση αποκτά νομική προσωπικότητα, με όλες τις συνέπειες της, αφότου γραφτεί στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων, που τηρείται στη γραμματεία της έδρας της, σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου 1264 και το άρθρο 83 εδ. α του ΑΚ

Στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 2 παρ.1 καταχωρούνται όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όλων των βαθμών(πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες, τριτοβάθμιες), ανεξάρτητα από την κατηγορία που υπάγονται. Η εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης σ 'αυτό το βιβλίο έχει συστατική ενέργεια. και τούτο, διότι με αυτήν η οργάνωση αποκτά νομική προσωπικότητα. Με την εγγραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης σ 'αυτό το ειδικό βιβλίο σχηματίζεται φάκελος, στον οποίο επισυνάπτονται η ιδρυτική πράξη, το καταστατικό, οι τυχόν τροποποιήσεις του, καθώς επίσης και τα έγγραφα που προβλέπονται στο άρθρο 13 παρ 2 του νόμου (πρακτικά και πρωτόκολλο ψηφοφορίας κ.λ.π). Με αυτό τον τρόπο πετυχαίνετε η δημοσιότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον μπορεί να λάβει γνώση των εγγράφων τούτων και να παίρνει αντίγραφα τους από το γραμματέα του οικείου πρωτοδικείου

Με την ολοκλήρωση της σύστασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, προκειμένου αυτή να λειτουργήσει, χρειάζεται να ενεργοποιηθούν και να συγκροτηθούν τα συλλογικά της όργανα δηλαδή η γενική συνέλευση, το διοικητικό συμβούλιο και η ελεγκτική επιτροπή.

Για να χαρακτηριστεί λοιπόν μια οργάνωση προσώπων ως συνδικαλιστική με την έννοια των πιο πάνω διατάξεων, θα πρέπει να πλήρη τις πιο κάτω προϋποθέσεις:

α) να έχει ως σκοπό τη διαφύλαξη, κατοχύρωση και προαγωγή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και συμφερόντων των εργαζομένων και όχι σκοπό κερδοσκοπικό,

β) η σύσταση- ίδρυση της θα πρέπει να απορρέει από την ελεύθερη δικαιοπρακτική βούληση των ιδρυτικών της μελών, στοιχείο που την διαφοροποιεί από τα επιμελητήρια και τους συλλόγους των διαφόρων κατηγοριών επιστημόνων-ελευθέρων επαγγελματιών, οι οποίοι ιδρύονται με επιταγή του νόμου και αποτελούν ν.π.δ.δ και γ) να έχει διάρκεια και εσωτερική οργάνωση.

1.3 ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Την κινητήρια δύναμη της συνδικαλιστικής οργάνωσης αποτελούν τα μέλη της. Και αυτό, διότι από τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκροτούνται τα διάφορα καταστατικά της όργανα, διαμέσου των οποίων η οργάνωση λειτουργεί και επιδιώκει την εκπλήρωση των σκοπών της.

Η ιδιότητα του μέλους είναι προσωποπαγής και συνδέει τον καθένα εργαζόμενο ατομικά με τη συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση. Γι' αυτό η ιδιότητα αυτή είναι αμεταβίβαστη, ανεπίδεκτη αντιπροσώπευσης (άρθρο 13 παρ 1 του ν 1264/82) και ακληρονόμητη.

Τα μέλη των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι πάντοτε φυσικά πρόσωπα. Και τούτο, διότι στο άρθρο 1 παρ 1 του νόμου ορίζεται ότι μέλη των οργανώσεων τούτων είναι οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, τέτοιοι δε μόνο φυσικά πρόσωπα είναι και μπορεί να είναι.

Αντίθετα στις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις (δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες) η έννομη σχέση που δημιουργείται σχετικά, είναι σχέση μεταξύ αυτών και των υποκείμενων οργανώσεων, που είναι τα μέλη τους. Δηλαδή τα μέλη των οργανώσεων τούτων είναι νομικά πρόσωπα και μόνο. Τα φυσικά πρόσωπα-μέλη των υποκείμενων

πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν είναι απευθείας προς την υπερκείμενη οργάνωση.

Το δικαίωμα των εργαζόμενων να γίνονται μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων η των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων να γίνονται μέλη δευτεροβάθμιων, δεν κατοχυρώνεται μόνο από τον κοινό νομοθέτη στο άρθρο 7 του ν 1264/82, αλλά έχει κατοχυρωθεί συνταγματικά και με διεθνείς κανόνες που έχει επικυρώσει η Ελλάδα.

Η κτήση της ιδιότητας του μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης, όταν επιδιώκεται μετά την σύσταση της, προϋποθέτει καταρχήν την τήρηση της διαδικασίας και των προϋποθέσεων που προβλέπει το καταστατικό της οργάνωσης. Οι προϋποθέσεις αυτές δεν μπορούν να κάνουν ιδιαίτερα δύσκολη την κτήση της ιδιότητας του μέλους, γιατί έτσι θα είναι αντισυνταγματικές, αφού έτσι θα εμποδίζουν την άσκηση του δικαιώματος της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας που είναι κατοχυρωμένο συνδικαλιστικά. Οι καταστατικές αυτές προϋποθέσεις για την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους είναι οι εξής

α) Η υποβολή σχετικής αίτησης στο αρμόδιο καταστατικό όργανο, το οποίο είναι κατά κανόνα το διοικητικό συμβούλιο της οργάνωσης

β) Το υποψήφιο μέλος να έχει την ιδιότητα του εργαζομένου (άρθρο 1 παρ 1 και 7 παρ 1 του ν.1264/82)

Η συμμετοχή των εργαζομένων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελεί δικαίωμα τους, που είναι κατοχυρωμένο από το νόμο 1264 στο άρθρο 7 παρ 1 το σύνταγμα άρθρο 23 παρ 1 και από την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας

Ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να συμμετέχει στη συνδικαλιστική οργάνωση της εκλογής του αφότου αποκτήσει την ιδιότητα του εργαζομένου με την κατάρτιση της εργασιακής του σύμβασης, αρκεί να τηρήσει τους οικείους όρους του καταστατικού της. Το καταστατικό μπορεί να θέσει σαν προϋπόθεση εγγραφής του μέλους την προηγούμενη απασχόληση του μέλους στην οικεία επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή στον οικείο επαγγελματικό κλάδο από 0 έως 2 μήνες, το maximum.

Στο άρθρο 7 του ν. 1264/82 δεν καθιερώνεται μόνο η θετική αλλά και η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, το δικαίωμα, δηλαδή, του κάθε εργαζόμενου να μη μετέχει σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Ο νόμος στο άρθρο 7 παρ 1 κάνει λόγο για συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης ή εκμετάλλευση ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης του υποψηφίου μέλους. Η χρήση των διαφορετικών αυτών όρων από τον νομοθέτη γίνεται για να δικαιολογήσει τον περιορισμό που βάζει, σύμφωνα με τον οποίο μπαίνει φραγμός στον αριθμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις οποίες ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να είναι

μέλος. Εάν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορούν να γίνουν οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης ανεξάρτητα από το επάγγελμα τους που ασκούν αυτήν, τότε πρόκειται για επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ενώ εάν μέλη της οργάνωσης μπορούν να γίνουν μόνο οι εργαζόμενοι συγκεκριμένης ειδικότητας η συναφών ειδικοτήτων ανεξάρτητα από την επιχείρηση που απασχολούνται, τότε πρόκειται για κλαδική του επαγγέλματος συνδικαλιστική οργάνωση.

Εάν ο αριθμητικός φραγμός είναι αποτέλεσμα συγκεκριμένης ρύθμισης του καταστατικού της συνδικαλιστικής οργάνωσης τότε ο φραγμός αυτός είναι έγκυρος και ισχυρός (άρθρο 7 παρ 4 του ν.1264). Η θέση ενός τέτοιου φραγμού είναι σύμφωνη με την αρχή της συνδικαλιστικής αυτονομίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ 1 του νόμου 1264 και ανεξάρτητα από οποιαδήποτε πρόβλεψη στο καταστατικό της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης, δεν επιτρέπεται σε συνδικαλιστική οργάνωση επιχείρησης η κλάδου της οικονομίας, να γραφτούν ως μέλη εργαζόμενοι άλλων επιχειρήσεων η άλλου κλάδου της οικονομίας.

Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργάνωσης της επιχείρησης η εκμετάλλευσης και μιας του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης του.

Ο αριθμητικός περιορισμός της παρ 1 του άρθρου 7 βρίσκει την πρακτική του εφαρμογή στη συναφή διάταξη του άρθρου 28 παρ 2 του νόμου, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι που είναι ήδη μέλη σε περισσότερες από δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις, με την διάκριση που γίνεται στην παρ 1 του άρθρου 7, πρέπει να επιλέξουν, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία δύο μηνών (από την δημοσίευση του νόμου 1/7/1982) τις οργανώσεις στις οποίες θα παραμείνουν. Συνεπώς η διαγραφή από την συνδικαλιστική οργάνωση, στην οποία ο εργαζόμενος δεν έχει το δικαίωμα να είναι μέλος, επέρχεται αυτοδίκαια, χωρίς καμία διατύπωση.

Οι ανήλικοι έχουν κι αυτοί δικαίωμα εγγραφής στη συνδικαλιστική οργάνωση με τη συμπλήρωση του 15^{ου} έτους της ηλικίας τους και τη συναίνεση των προσώπων που ασκούν την επιμέλεια τους, σύμφωνα με τον ΑΚ 136, μετά την τροποποίηση του από το άρθρο 3 του ν 1329/83.

Ανάλογο δικαίωμα έχουν και οι αλλοδαποί. Αρκεί βέβαια να έχουν άδεια εργασίας στην Ελλάδα και το καταστατικό της οικείας οργάνωσης να μην περιέχει απαγορευτική ρήτρα γι' αυτούς.

Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι ελεύθερο να προσδιορίζει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του υποψηφίου μέλους, με βάση είτε την ειδικότητα στην οποία

πρέπει να απασχολείται, είτε τον εργοδότη η τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ασκεί την εργασία του, είτε και τα δύο μαζί.

Για την εγγραφή μιας πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ως μέλος δευτεροβάθμιας και της τελευταίας ως μέλος τριτοβάθμιας οργάνωσης, προβλέπεται ανάλογη διαδικασία με εκείνη που ακολουθείται στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις. Δηλαδή, πρέπει να υποβληθεί η σχετική αίτηση, η οποία θα πρέπει να συνοδεύεται από την σχετική απόφαση της γενικής συνέλευσης της αιτούσας οργάνωσης και από σχετική βεβαίωση του γραμματέα του αρμόδιου πρωτοδικείου για την εγγραφή της στα βιβλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων του άρθρου 2 του νόμου. Η αίτηση υποβάλλεται στο αρμόδιο όργανο της υπερκείμενης οργάνωσης για να αποφασίσει γι' αυτήν. Όπως οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έτσι και οι υπερκείμενες αυτής έχουν υποχρέωση να γράψουν ως μέλη τους τις υποκείμενες οργανώσεις που το ζητούν, εφόσον οι τελευταίες δεν είναι μέλη άλλης υπερκείμενης οργάνωσης του ίδιου βαθμού. Και αυτό γιατί η συμμετοχή σε υπερκείμενη ομοειδή οργάνωση εξαντλεί το σχετικό δικαίωμα της υποκείμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης (άρθρο 7 παρ 2 του ν 1264/82).

Η προσχώρηση νέων μελών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις φέρει το χαρακτήρα αναγκαστικής σύμβασης για τις τελευταίες. Αυτό σημαίνει ότι η συνδικαλιστική οργάνωση, διαμέσου του κατά το καταστατικό της αρμόδιου οργάνου, είναι υποχρεωμένη να αποδεχτεί την πρόταση του υποψηφίου μέλους εφόσον το τελευταίο συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις του νόμου και του καταστατικού, οπότε η από πλευράς του εν λόγω οργάνου αποδοχή της αίτησης εγγραφής στην ουσία φέρει το χαρακτήρα απλής διαπιστωτικής πράξης και δεν έχει πεδίο δικαιοπρακτικής ευχέρειας.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ 5,6 και 7 καθορίζεται η διαδικασία εγγραφής του μέλους και προβλέπεται η περίπτωση που η συνδικαλιστική οργάνωση αδικαιολόγητα και κατά παράβαση οργάνωση, αρνείται την εγγραφή νέων μελών. Σ' αυτή την περίπτωση το υποψήφιο μέλος έχει το δικαίωμα να ζητήσει, με προσφυγή στο δικαστήριο, την εγγραφή του στη δύναμη της οργάνωσης αυτής.

Όλα τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Έτσι δεν επιτρέπεται, και αν ακόμη συνάξουν όλα τα μέλη να απονέμονται η και να αφαιρούνται ιδιαίτερα δικαιώματα σε ορισμένα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης. τυχόν αντίθετες διατάξεις του καταστατικού της οργάνωσης είναι ανίσχυρες.

Οι υποχρεώσεις των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης διακρίνονται βασικά σε προσωπικές και περιουσιακές. Ως προσωπική υποχρέωση θεωρείται η υποχρέωση του μέλους να παίρνει μέρος στις γ.σ της οργάνωσης η υποχρέωση του να αναλαμβάνει

αξιώματα σε διάφορα όργανα, να συμμετέχει στις διάφορες εκδηλώσεις της οργάνωσης και να επιδείχνει πίστη απέναντι σ' αυτήν.

Το δικαίωμα του κάθε εργαζομένου να γίνει μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης της εκλογής του αποτελεί τη θετική εκδήλωση της ατομικής συνδικαλιστικής ελευθερίας. Εκτός όμως από τη θετική εκδήλωση του δικαιώματος αυτού, υπάρχει και η αρνητική του εκδήλωση, που συνιστάται στο δικαίωμα του κάθε εργαζομένου να αποχωρεί εξίσου ελεύθερα από τη συνδικαλιστική οργάνωση, της οποίας είναι ήδη μέλος.

Εκτός από την εκούσια αποχώρηση του μέλους της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο νόμος στο άρθρο 7 παρ 1 εδάφιο γ προβλέπει τρεις (3) περιπτώσεις απώλειας της ιδιότητας του μέλους η οποία επέρχεται αυτοδίκαια. Οι περιπτώσεις αυτές είναι : α) η μη συμμετοχή του μέλους στις δύο τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εφόσον η αποχή του δεν οφείλεται σε λόγους ανωτέρας βίας, β) η μη απασχόληση του μέλους, τους τελευταίους έξι μήνες στην επιχείρηση η στο επάγγελμα που αφορά τη συνδικαλιστική οργάνωση, εφόσον τούτο οφείλεται στη θέληση του και σε λόγους που το εμπόδισαν να εργαστεί και γ) η μετατροπή της δραστηριότητας του από εργασιακή σε εργοδοτική (άρθρο 14 παρ 3 του νόμου). Οι δύο πρώτες περιπτώσεις ισχύουν, αν το καταστατικό της οργάνωσης δεν περιέχει γι' αυτές διαφορετική ρύθμιση. Αντίθετα, η τρίτη περίπτωση είναι υποχρεωτικής εφαρμογής από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του ν 1264/82. διότι διαφορετικά θα παραβίαζαν η βασική αρχή, σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων να συμμετέχουν και εργοδότες.

Εκτός όμως από τις πιο πάνω περιπτώσεις, μπορεί το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης να προβλέπει κι άλλες περιπτώσεις διαγραφής των μελών της.

Για την διαγραφή των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης ισχύουν παράλληλα οι διατάξεις του άρθρου 88 ΑΚ. Έτσι το διαγραφόμενο μέλος μπορεί να αμφισβητήσει τη διαγραφή του με προσφυγή στο αρμόδιο δικαστήριο.

Η απόκτηση της ιδιότητας του μέλους στις αγροτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις προϋποθέτει ότι το υποψήφιο φυσικό πρόσωπο έχει την ιδιότητα του αγρότη την οποία δίνει ο ίδιος ο νόμος 1361/83, στο άρθρο 6 παρ 1 και αναγνωρίζει στο φυσικό εκείνο πρόσωπο, που ασκεί κατά κύριο λόγο το αγροτικό επάγγελμα του οποίου την έννοια την δίνει ο ίδιος νόμος στη διάταξη του εδ.β' της παραγρ.6 του άρθρου 6. Το άρθρο 7 του ν 1361/83 προβλέπει την περίπτωση άρνησης εγγραφής μελών σε Αγροτικό Σύλλογο και το δικαίωμα προσφυγής αυτών στο Ειρηνοδικείο.

Παρόμοια, στο άρθρο 11 του ίδιου νόμου προβλέπεται η περίπτωση άρνησης εγγραφής μελών σε δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες Αγροτικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις όπου και σ' αυτή την περίπτωση έχουν δικαίωμα προσφυγής στο Ειρηνοδικείο και σε περίπτωση έφεσης στο Μονομελές Πρωτοδικείο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

2.1 ΟΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ

Οι αντιπροσωπευτικότερες τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των Ελλήνων εργαζομένων σήμερα είναι:

Η Γ.Σ.Ε.Ε – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ – Ανώτατη Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

Η ΓΕ.Σ.Α.Σ.Ε – Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος. Άλλες συνομοσπονδίες είναι η Γ.Σ.Ε.Β.Ε – Γενική Συνομοσπονδία Ελλήνων Βιοτεχνών και Εμπόρων, η ΣΥ.Δ.Α.Σ.Ε – Συνομοσπονδία Δημοκρατικών Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος, η ΠΑΣΕΓΕΣ κ.α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις λειτουργούν σήμερα κάτω από τις αρχές της δημοκρατίας, της αυτοτέλειας, της αυτονομίας της πολιτικοποίησης και της νομοθετικής κατοχύρωσης. Η εσωτερική δημοκρατική τους ζωή τροφοδοτείται από την αξιοποίηση της προσφοράς κάθε εργαζομένου. Αναπτύσσουν δραστηριότητες σε ζητήματα που αφορούν παιδικές κατασκηνώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων, παιδικούς σταθμούς εντός των επιχειρήσεων, μεριμνά για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, για προληπτική ιατρική, για συμμετοχή στην πολιτική ζωή κ.λ.π.

Τα σωματεία βλέπουν θετικά τις σχέσεις τους με τα πολιτιστικά κέντρα, αθλητικές δραστηριότητες, χορωδίες, οικολογικές δραστηριότητες το κίνημα ειρήνης.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δημιουργούν τις προϋπόθεσης και τα κίνητρα για την ενεργοποίηση και ανάδειξη στο συνδικαλιστικό κίνημα των νέων και των γυναικών, οι οποίοι συνήθως βρισκόντουσαν σε ασθενέστερη θέση λόγω ηλικίας και λόγω φύλου.

Ο τρόπος λειτουργίας τους σήμερα, ενισχύει τις αρετές και τις παραδόσεις του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος. Συνδέονται με το συνδικαλιστικό κίνημα των επιστημόνων, των οποίων ο πολιτικός και κοινωνικός ρόλος διευρύνεται, για την επιστημονική στήριξη για την τεκμηρίωση των επιχειρημάτων και επεξεργασιών τους.

Σήμερα υπάρχει μια τάση ενοποίησης και συνεργασίας των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ - ΓΕΣΑΣΕ. Η υλοποίηση αυτής της τάσης έχει ήδη ξεκινήσει με την έναρξη των διαδικασιών για ενοποίηση Γ.Σ.Ε.Ε. - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παίρνουν αποφάσεις και κάνουν προτάσεις στα αρμόδια Υπουργεία, Όργανα και Οργανισμούς για προβλήματα που προκύπτουν από την

διεθνή κατάσταση από την οικονομική ανάπτυξη, τις αποκρατικοποιήσεις και ταυτόχρονα τις ιδιωτικοποιήσεις, από τις προβληματικές επιχειρήσεις, τη φορολογική μεταρρύθμιση, την ανεργία και την αναβάθμιση της απασχόλησης, την απασχόληση ξένων εργατών στην Ελλάδα, την προστασία του εργατικού εισοδήματος, την κοινωνική ασφάλιση, την υγιεινή και ασφάλιση για την προστασία των εργαζομένων, των ανέργων και των συνταξιούχων. Φροντίζουν για τον εκδημοκρατισμό των εργασιακών σχέσεων καθώς και για άλλα μεγάλα κοινωνικά προβλήματα (παιδεία, υγεία, περιβάλλον, πολιτισμό κ.α.).

- * Γ.Σ.Ε.Ε – Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
- * Α.Δ.Ε.Δ.Υ – Ανώτατη Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
- * Γ.Ε.Σ.Α.Σ.Ε – Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος

2.1.1 Γ.Σ.Ε.Ε – ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

Οι σύγχρονες απαιτήσεις λειτουργίας της Γ.Σ.Ε.Ε έθεσαν την ανάγκη διατύπωσης ενός νέου καταστατικού.

Το καταστατικό της Γ.Σ.Ε.Ε που ισχύει από τη δημοσίευση του, 11 Ιουλίου 1991 μέχρι και σήμερα είναι εναρμονισμένο προς τις διατάξεις του ν 1264/82, επιλύει αμφισβητήσεις που ανέκυψαν κατά την εφαρμογή του νόμου και ταυτόχρονα περιλαμβάνει βελτιώσεις δημοκρατικής κατεύθυνσης που ρυθμίζουν τις συνδικαλιστικές σχέσεις και λειτουργίες.

Η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση Γ.Σ.Ε.Ε ιδρύθηκε και αναγνωρίστηκε με την υπ' αριθμό 2959/1918 απόφαση του Πρωτοδικείου Πειραιά και έχει έδρα την Αθήνα.

Η Γ.Σ.Ε.Ε συγκροτείται ως ανώτατη κεντρική οργάνωση των εργατών και υπαλλήλων και στη δύναμη της ανήκουν :

1) Οι Ομοσπονδίες που συγκροτούνται από σωματεία των ίδιων η συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας η του ίδιου η συναφών επαγγελμάτων (σήμερα ο αριθμός τους ανέρχεται σε 71)

2) Τα Εργατοϋπαλληλικά Κέντρα που συγκροτούνται από σωματεία και τοπικά παραρτήματα που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου (ο αριθμός τους σήμερα ανέρχεται σε 88).

Βασικές αρχές και σκοποί της Γ.Σ.Ε.Ε είναι:

1. Η συνένωση όλων των μισθωτών (εργατών και υπαλλήλων) της χώρας σε αυτόνομη κοινωνική δύναμη με σκοπό τη συλλογική ενάσκηση συνταγματικών δικαιωμάτων.
 2. Η συνεχής προσπάθεια για τη διεύρυνση συμμετοχής των εργαζομένων στο εθνικό εισόδημα.
 3. Η προσπάθεια για τη βελτίωση της οικονομικής και κοινωνικής θέσης των εργαζόμενων
 4. Η εξασφάλιση διαρκούς ειρήνης με μέσα που συμβιβάζονται προς τον Χάρτη του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών
 5. Η εξασφάλιση προϋποθέσεων για την εργασία με τελική επιδίωξη την κατάργηση της εκμετάλλευσης του ανθρώπου από τον άνθρωπο
 6. Η ουσιαστική και γνήσια αντιπροσωπευτική συμμετοχή της Γ.Σ.Ε.Ε και των λοιπών Εργατοϋπαλληλικών Οργανώσεων – μελών της στα κρατικά συλλογικά όργανα διοίκησης, ελέγχου, κοινωνικής πολιτικής και ασφάλισης καθώς και τα όργανα για τα προγράμματα παραγωγής και διανομής βιοτικών αγαθών, τα οποία εξασφαλίζουν βελτιωμένο επίπεδο ζωής
 7. Η ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα όργανα διοίκησης των επιχειρήσεων.
 8. α) Η ελευθερία συνδικαλιστικής δράσης και οργάνωσης
 - β) Η υπεράσπιση των ανθρωπίνων και δημοκρατικών δικαιωμάτων
 9. α) Η ανάπτυξη δεσμών αγάπης, αλληλεγγύης, αδελφοσύνης μεταξύ των μελών του εργατοϋπαλληλικού κέντρου
 - β) Η προώθηση της αλληλεγγύης και της κοινής δράσης με τους συνδικαλιστές-εργαζομένους των άλλων χωρών.
10. Οι βασικές αρχές διεθνών διακηρύξεων που αναφέρονται στα ανθρώπινα και δημοκρατικά δικαιώματα όλων των λαών.
 11. Η Γ.Σ.Ε.Ε και οι οργανώσεις μέλη της, παίρνουν αποφάσεις μέσα στα όρια του καταστατικού, με απόλυτη ανεξαρτησία απέναντι στους εργοδότες, τις κυβερνήσεις, τα πολιτικά κόμματα ή άλλες επιρροές εξωσυνδικαλιστικές που παρεμποδίζουν τη δημοκρατική λειτουργία τους.

12. Η Γ.Σ.Ε.Ε εξασφαλίζει την πλήρη αυτονομία και ελευθερία των οργανώσεων-μελών της.

13. Εργατοϋπάλληλοι θεωρούνται όλοι όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και ζουν βασικά απ' αυτήν.

Ειδικότεροι σκοποί της Γ.Σ.Ε.Ε είναι:

1. Να προωθεί και να υποστηρίζει τη συγκρότηση Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και Κλαδικών Ομοσπονδιών

2. Να συντονίζει τις ενέργειες των οργανώσεων-μελών της

3. Να εκπροσωπεί τους εργαζομένους της χώρας και τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, σε όλα τα γενικής φύσεως ζητήματα, που αφορούν τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων.

4. Να αντιπροσωπεύει τις εργατικές και υπαλληλικές οργανώσεις στα συλλογικά όργανα, στη σύναψη κάθε μορφής συλλογικής σύμβασης εργασίας και γενικότερα να υποβοηθάει τις οργανώσεις που υπάγονται σ' αυτήν, για την εκπλήρωση του σκοπού τους.

5. Να ενεργεί για τη διασφάλιση και βελτίωση της οικονομικής επαγγελματικής κοινωνικής ζωής και θέσης των μισθωτών της χώρας

6. Να εκπονεί προγράμματα για την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου.

7. Να συνεργάζεται με τα δημοκρατικά συνδικάτα όλου του κόσμου

Τα μέσα για την πραγματοποίηση αυτών των σκοπών είναι η ανάπτυξη συνείδησης στους εργάτες και υπάλληλους για τους σκοπούς που επιδιώκει η Γ.Σ.Ε.Ε, η συμμετοχή στα όργανα που είναι αρμόδια για τα εργασιακά θέματα, η διοργάνωση και συμμετοχή σε Εθνικές και Διεθνείς Συνδιασκέψεις η έρευνα και μελέτη των σύγχρονων φαινομένων στην οικονομία και στην εργασία, η συνεργασία με άλλες οργανώσεις παρεμφερών επιδιώξεων, η χρησιμοποίηση όλων των νομίμων μέσων για την ικανοποίηση των διεκδικήσεων της Εργατοϋπαλληλικής Τάξης και με την οργάνωση, τέλος, Ειδικών Συνδιασκέψεων που αφορούν τις γυναίκες, τη νεολαία και τους συνταξιούχους.

Η Γ.Σ.Ε.Ε αποτελεί τμήμα της Διεθνούς Συνομοσπονδίας των Ελευθέρων Εργατικών Συνδικάτων και της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Η Γ.Σ.Ε.Ε διατηρεί το δικαίωμα με απόφαση του Πανελλαδικού Συνεδρίου, να προσχωρεί σε άλλες διεθνείς οργανώσεις και με απόφαση του Δ.Σ της, να συνεργάζεται με Διεθνείς Οργανώσεις.

Η αποχώρηση κάθε οργάνωσης-μέλους από τη δύναμη της Γ.Σ.Ε.Ε είναι ελεύθερη και αποφασίζεται από τη Συνέλευση της με τον ίδιο τρόπο που αποφασίζεται και η προσχώρηση (άρθρο 7 του ν.1264/82).

Τα συλλογικά όργανα της Γ.Σ.Ε.Ε είναι τα εξής:

1. Το Πανελλαδικό Συνέδριο
2. Το Γενικό Συμβούλιο
3. Η 45μελής διοίκηση
4. Η 15μελής Εκτελεστική Επιτροπή, ως όργανο Διοίκησης
5. Η 15μελής Ελεγκτική Επιτροπή, ως όργανο ελέγχου της διαχείρισης
6. Η προσωρινή Διοίκηση

Το Πανελλαδικό Συνέδριο είναι το κυρίαρχο σώμα της Γ.Σ.Ε.Ε, αποφασίζει για κάθε θέμα που δεν είναι αντίθετο στο νόμο και το καταστατικό της οργάνωσης. Εκλέγει τα 45 μέλη της Διοίκησης, τα 15 μέλη της Ελεγκτικής Επιτροπής και τους 25 Γενικούς Συμβούλους. Όλα τα μέλη αυτά εκλέγονται για 3 χρόνια. Το Πανελλαδικό Συνέδριο αποφαινεται σχετικά με τη διοικητική και διαχειριστική λογοδοσία της Διοίκησης και τροποποιεί το καταστατικό της Γ.Σ.Ε.Ε

Το Πανελλαδικό Συνέδριο συνέρχεται τακτικά κάθε 3 χρόνια κατόπιν αποφάσεως της Διοίκησης η και έκτακτα με απόφαση της Διοίκησης η αν ζητηθεί από το ¼ των οργανώσεων-μελών της Γ.Σ.Ε.Ε. Συγκροτείται από τους αντιπροσώπους των Εργατοϋπαλληλικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών που ανήκουν στη δύναμη της Γ.Σ.Ε.Ε. Για κάθε 1000 ψηφίσαντα φυσικά μέλη, οικονομικά τακτοποιημένα απέναντι στην οργάνωση, εκλέγεται ένας αντιπρόσωπος. Η εκλογή των αντιπροσώπων για το Συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε γίνεται με μυστική ψηφοφορία και με το σύστημα της απλής αναλογικής. Κάθε εργατικό κέντρο και Ομοσπονδία εκπροσωπείται και διαθέτει αριθμό ψήφων ανάλογα με τον αριθμό των οικονομικά τακτοποιημένων φυσικών μελών που ψήφισαν στα σωματεία, απ' όπου προήλθαν οι αντιπρόσωποι αυτών των σωματείων για τα Τοπικά και Κλαδικά Συνέδρια στα οποία έγινε η εκλογή των αντιπροσώπων της Δευτεροβάθμιας οργάνωσης για το συνέδριο της Γ.Σ.Ε.Ε.

Η εκλογή των οργάνων της Γ.Σ.Ε.Ε γίνεται με το σύστημα της απλής αναλογικής(άρθρο 12 παρ 1 του ν 1264,υποχρεωτικό εκλογικό σύστημα για όλες τις οργανώσεις).

Το γενικό Συμβούλιο της Γ.Σ.Ε.Ε αποτελείται:

1. Από τους 25 Γενικούς Συμβούλους
2. Από τα μέλη της Διοίκησης

3. Από τον προϊστάμενο και τους γραμματείς της ελεγκτικής επιτροπής
4. Από τους προέδρους των εργατικών κέντρων η από τους νόμιμους αναπληρωτές τους
5. Από τους προέδρους η γενικούς γραμματείς των ομοσπονδιών η από τους νόμιμους αναπληρωτές τους.

Το Γενικό Συμβούλιο συνέρχεται τακτικά στα μισά του χρόνου θητείας της Διοίκησης και έκτακτα όποτε το κρίνει η Διοίκηση. Η δικαιοδοσία του Γενικού Συμβουλίου είναι να αναπληρώνει το Πανελλαδικό Συνέδριο σε όλες του τις αρμοδιότητες εκτός από την εκλογή Διοίκησης και Ελεγκτικής Επιτροπής καθώς και την τροποποίηση του καταστατικού.

Στην αρμοδιότητα της Διοίκησης υπάγονται όλα τα ζητήματα γενικότερου ενδιαφέροντος που αφορούν την Εργατοϋπαλληλική Τάξη και τον Οργανισμό της Γ.Σ.Ε.Ε.

Η εκτέλεση των αποφάσεων της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε πάνω σε θέματα της αρμοδιότητας της, καθώς και κάθε προκαταρκτική ενέργεια γι' αυτά, ανήκει στην Εκτελεστική Επιτροπή.

Οι οικονομικοί πόροι της Γ.Σ.Ε.Ε προέρχονται από :

1. Το δικαίωμα εγγραφής κάθε Ομοσπονδίας η Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου ως μέλος της Γ.Σ.Ε.Ε
2. Την μηνιαία συνδρομή των μελών της
3. Έσοδα που προέρχονται από την περιουσία της (τόκοι-πρόσοδοι)
4. Την οικονομική επιχορήγηση από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας.
5. Τυχόν δωρεές, κληροδοσίες και άλλα νομικά έσοδα.
6. Τα έσοδα που προέρχονται από επιχειρήσεις που ιδρύει η Γ.Σ.Ε.Ε, από λαχειοφόρες αγορές, πανεργατικούς εράνους, κ.λ.π

Οι πόροι και οι πρόσοδοι της Γ.Σ.Ε.Ε διατίθενται για τις ανάγκες της και για την εκπλήρωση των σκοπών και επιδιώξεων της.

2.2 ΔΙΕΘΝΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με την υπογραφή της Συνθήκης των Βερσαλλιών, το 1919, έγιναν πραγματικότητα οι ελπίδες και οι πολύχρονες και επίπονες προσπάθειες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων για την από κοινού εκπόνηση και διατύπωση διεθνών κειμένων που θα ρύθμιζαν τους όρους εργασίας στις βιομηχανικές εργασίες και θα

επέτρεπαν την προώθηση και ενίσχυση των μέτρων που λαμβάνονται στις διάφορες χώρες για την προστασία των εργαζομένων.

Με το XII Μέρος της ίδιας Συνθήκης ιδρύθηκε και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε) δίνοντας έτσι ευτυχή κατάληξη στις πολλαπλές προσπάθειες που άρχισαν το 1856, και πήραν συγκεκριμένη μορφή το 1918, όταν αντιπρόσωποι των εργαζομένων των συμμαχικών δυνάμεων, σε σύσκεψη που πραγματοποιήθηκε στο Λονδίνο, ζήτησαν να εκπροσωπηθούν και οι εργαζόμενοι στη Συνδιάσκεψη της Ειρήνης (1919)

Η Δ.Ο.Ε έχει ως αρχή της την παγκόσμια και διαρκή ειρήνη που πρέπει να βασίζεται στη κοινωνική δικαιοσύνη. Λειτουργεί στα πλαίσια των Ηνωμένων Εθνών ως αυτόνομη και ανεξάρτητη οργάνωση. Είναι η μοναδική οργάνωση που κατόρθωσε όχι μόνο να επιζήσει από την καταστροφική λαίλαπα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, αλλά και να αγωνιστεί με επιτυχία στο διάστημα αυτό κατά της φτώχειας και των στερήσεων.

2.2.1 Οι δράσεις της Δ.Ο.Ε περιλαμβάνουν :

Εκπόνηση πολιτικών δράσεων και κατάρτιση διεθνών προγραμμάτων για την προώθηση των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας και την ανάπτυξη ευκαιριών απασχόλησης.

Θέσπιση διεθνών κανόνων εργασίας (181 Συμβάσεις εργασίας και 188 Διεθνείς Συστάσεις Εργασίας από το 1919 μέχρι το 1997). Οργάνωση προγραμμάτων τεχνικής συνεργασίας σε διεθνές επίπεδο. Ανάληψη επιμορφωτικών, εκπαιδευτικών, ερευνητικών και εκδοτικών δραστηριοτήτων.

Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας είναι κανόνες Διεθνούς Δικαίου που αναφέρονται σε ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών θεμάτων όπως η προστασία των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τα ελάχιστα επίπεδα μισθών, οι επαγγελματικές σχέσεις, η πολιτική της απασχόλησης, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας η κοινωνική ασφάλιση η εργασία των ναυτικών κ.α

Παράλληλα, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας προβλέπουν Συμβουλευτικές Δράσεις (Επαγγελματικός Προσανατολισμός) προς τις διάφορες ομάδες εργατικού δυναμικού όπως είναι οι μετανάστες, οι άνεργοι, οι γυναίκες πριν και μετά τον τοκετό, οι εργαζόμενοι σε νυχτερινή εργασία, οι ανήλικοι, οι ναυτικοί, οι παλιννοστούντες κλπ. Επίσης συμβάλλουν

καθοριστικά με τις ρυθμίσεις που αποδέχονται και την πολιτική απασχόλησης που υιοθετούν, στην προστασία των εργαζομένων.

Οι νομοθετικές δραστηριότητες της Δ.Ο.Ε εκδηλώνονται κυρίως με την ψήφιση, από την ετήσια Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας των διεθνών συμβάσεων και συστάσεων εργασίας που καλύπτουν και ρυθμίζουν ένα πολύ ευρύ πεδίο σημαντικών θεμάτων, τόσο στον εργασιακό, όσο και στον κοινωνικό τομέα, και είναι επίσης γνωστές με τον όρο “Διεθνής Κώδικας Εργασίας”

Ήδη η χώρα μας, ιδρυτικό μέλος της Δ.Ο.Ε έχει κυρώσει μέχρι το 1997 68 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας που εκφράζονται στο εσωτερικό μας Δίκαιο

2.3 Το έργο της Νομικής Υπηρεσίας

Η νομική υπηρεσία έχει εκ των πραγμάτων ρόλο ουσιαστικό στην εφαρμογή και άσκηση των συνδικαλιστικών πολιτικών και δράσεων της Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε. Είναι στελεχωμένη με έμπειρους εργατολόγους στο ατομικό και συλλογικό εργατικό Δίκαιο. Το έργο της νομικής μας υπηρεσίας εξειδικεύεται κατά τομείς ενδεικτικά ως εξής: Παράσταση σε δικαστήρια με τη Γ.Σ.Ε.Ε ως κύριο διάδικο ή ως παρεμβαίνουσα υπέρ συνδικαλιστικών οργανώσεων και ατομικών περιπτώσεων για θέματα ευρύτερου ενδιαφέροντος, σε δικαστήρια όλων των βαθμών, συμπεριλαμβανομένων του Αρείου Πάγου, του Συμβουλίου της Επικρατείας, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, τόσο στην Αθήνα όσο και στην περιφέρεια. Οι νομικές γνωματεύσεις της Γ.Σ.Ε.Ε για συλλογικές και ατομικές εργασιακές διαφορές μετρώνται σε εκατοντάδες και κατά γενική εκτίμηση είναι υψηλού επιστημονικού κύρους, προσφέροντας πολύτιμη συμβολή στην επίλυση εξώδικων διαφορών αλλά και κατά την προσφυγή σε Δικαστήρια Ομοσπονδιών, Εργατικών Κέντρων, σωματείων, εργασιακών συμβουλίων, ομάδων εργαζομένων ή μεμονωμένων εργαζομένων.

Ακροάσεις εκπροσώπων δευτεροβάθμιων και πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και παροχή νομικών συμβουλών.

Νομικές συμβουλές προς εργαζομένους που αντιμετωπίζουν εργασιακά προβλήματα και προστρέχουν για αρωγή στα γραφεία της Συνομοσπονδίας

Ανοιχτή τηλεφωνική γραμμή σε όλες τις ώρες παρουσίας των νομικών συμβούλων για απάντηση Νομικές συμβουλές.

Στα μέλη της Διοίκησης και της ΕΕ της Γ.Σ.Ε.Ε, συμπεριλαμβανομένων των θεμάτων προσωπικού ερωτημάτων σχετικών με τις δραστηριότητες της Γ.Σ.Ε.Ε και για όλα τα εργασιακά θέματα. Παρεμβάσεις σε θέματα γενικότερου κοινωνικού ενδιαφέροντος.

2.5 Νομική κάλυψη και παράσταση στη διαδικασία συμφιλίωσης του Ν.1876/90

Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στα κατά τόπους Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και στις συσκέψεις με Υπουργούς και Διοικητικές Αρχές για την επίλυση εργασιακών θεμάτων, που χρειάζονται νομική υποστήριξη, όπως πχ κατά την πτώχευση επιχειρήσεων και τις συνέπειες για τους εργαζόμενους, διαδοχή επιχειρήσεων, διαθεσιμότητες κλπ.

Επεξεργασία Νομοσχεδίων και σύνταξη προτάσεων νόμων

Διατύπωση θέσεων, παρατηρήσεων προτάσεων, έκδοση αναλυτικών ερμηνευτικών εγκυκλίων για την κατανόηση από τους εργαζομένους και τις οργανώσεις των νομικών διατάξεων και των συνεπειών τους παρεμβάσεις στο Κοινοβούλιο, την ΟΚΕ, τους Δικηγορικούς Συλλόγους, τις Οργανώσεις γυναικών, τις νεολαίες κλπ

Σύνταξη υπομνημάτων

Προς την κυβέρνηση, ους φορείς Δημόσιας Διοίκησης και τους εργαζομένους για επίλυση σειράς ζητημάτων, συνηγορίες για αιτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργαζομένων, προώθηση θεμάτων συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος, αντιμετώπιση προβλημάτων από διακοπή λειτουργίας επιχειρήσεων, όρων απασχόλησης, συνθηκών εργασίας, υγιεινής και ασφάλειας, ασφαλιστικών θεμάτων, διακρίσεων στην εργασία, γυναικών, νέων, κοινωνικά αποκλεισμένων, ΑΜΕΑ, θέματα Παιδείας, επαγγελματικής κατάρτισης, υγείας, θέματα τοπικού ενδιαφέροντος κλπ

2.4 Α.Δ.Ε.Δ.Υ – ΑΝΩΤΑΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΝΩΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των δημοσίων υπαλλήλων της Ελλάδας έχει μακρόχρονη και αρκετά σημαντική συμβολή στην ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος στην πατρίδα μας. Συμπυκνώνει την πείρα, τις αποφάσεις των ομοσπονδιών μελών της, των σωματείων των Ελλήνων δημοσίων υπαλλήλων. Κατευθύνει τους κοινωνικούς αγώνες για τη βελτίωση της θέσης τους, για καθιέρωση δημοκρατικών θεσμών για καλύτερη παροχή υπηρεσιών από την Δημόσια Διοίκηση.

Το συνδικαλιστικό κίνημα των Δ.Υ άρχισε να οργανώνεται την δεύτερη 50ετία του δέκατου ένατου αιώνα.

Το καταστατικό της Α.Δ.Ε.Δ.Υ εγκρίθηκε με την 2109/1949 απόφαση του πρωτοδικείου.

Γύρω στα 1870-1880 ιδρύθηκαν οι πρώτοι σύλλογοι διαφόρων κλάδων Δ.Υ.. Στη συνέχεια και μέχρι το 1920 αναπτύχθηκε έντονη οργανωτική δραστηριότητα των Δ.Υ. Η ένταση των προβλημάτων κατέστησαν αναγκαίο το συντονισμό της δράσης όλων των δημοσιοϋπαλληλικών οργανώσεων. Το 1932 πολλές δημοσιοϋπαλληλικές οργανώσεις εκλέγουν μια Κεντρική Υπαλληλική Επιτροπή (ΚΠΕ) με στόχο το συντονισμό της δράσης του δημοσιοϋπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος. Γρήγορα όμως μπήκε φραγμός στην ανάπτυξη του. Η δικτατορία του Μεταξά που ακολούθησε όχι μόνο διέλυσε τις οργανώσεις των Δ.Υ αλλά κινήγησε και χτύπησε το συνδικαλισμό σαν τον μεγαλύτερο εχθρό της. Την περίοδο αυτή συγκροτείται παράνομα Κ.Π.Ε και η οποία λειτούργησε μέχρι το 1944. Στη διάρκεια της κατοχής ανέπτυξε πλούσια δράση. Το 1945 με το άρθρο 1 της συμφωνίας της Βάρκιζας αποκαθίστανται οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και δημιουργείται έντονη οργανωτική δραστηριότητα. Ιδρύονταν πλήθος δημοσιοϋπαλληλικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, πανελλήνιες ενώσεις και ομοσπονδίες. Ένας αριθμός σωματείων και ομοσπονδιών συντονίζονταν από την Κ.Π.Ε, ένας άλλος αριθμός σωματείων και ομοσπονδιών δημιουργούν την Α.Δ.Ε.Δ.Υ Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ και η Κ.Π.Ε συγχωνεύονται. Το ξέσπασμα του εμφυλίου πολέμου σταματάει τη λειτουργία τους τον Σεπτέμβρη του 1947, και στις 3-12-1947 σωματεία και ομοσπονδίες καταθέτουν το καταστατικό στο Πρωτοδικείο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ μέσα στον εμφυλιοπολεμικό ορυμαγδό προσπαθούσε να προασπίσει τη δεινή θέση των Δ.Υ, που δεν ήταν βέβαια διαφορετική από αυτή του συνόλου του Ελληνικού λαού και του Ελληνικού έθνους.

Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ έκτοτε τροποποιεί το καταστατικό της με συνέδρια και αποφάσεις του Πρωτοδικείου Αθήνας (3184/1950, 12265/1957, 8987/1960, 25978/1965, 2525/1971, 465/1980, 459/1990) προσαρμόζοντας τις διατάξεις του στις ανάγκες της οργάνωσης και στις γενικότερες κοινωνικοπολιτικές συνθήκες που επικρατούν στη χώρα..

Στο καταστατικό συνέδριο της 20-11-89, που πραγματοποίησε την τελευταία τροποποίηση του καταστατικού, η Α.Δ.Ε.Δ.Υ αριθμούσαν 50 μέλη, μετείχαν 540 σύνεδροι, αντιπρόσωποι που εκπροσωπούσαν 247.000 φυσικά μέλη. Ο αριθμός των ενταγμένων Δ.Υ στη δύναμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ αποτελεί το 95% του συνόλου των εργαζομένων στο Δημόσιο.

Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ είναι τακτικό μέλος της Ρ.Σ.Ι-Διεθνούς των δημοσίων υπηρεσιών – και της C.E.S-Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Π Ι Ν Α Κ Α Σ
που δείχνει την εξέλιξη της μαζικοποίησης της ΑΔΕΔΥ στην 10ετία του 1980.

	Συνεδροι	Μέγρο	Σύνολο ψηφισαντων φυσικών μελών	Εγγεγραμμένα μέλη περίπου	Μεταβολή με βάση το 1983
25ο Συνέδριο 1983	256	375	96.000	117.000	
26ο Συνέδριο 1986	440	375	165.000	201.000	72%
27ο Συνέδριο 1989	540	375	202.500	247.000	111%

2.5 Σκοποί της Α.Δ.Ε.Δ.Υ

1. Η αναβάθμιση της Δημόσιας Διοίκησης
2. Η ενότητα και συνεργασία μεταξύ των μελών της και ο συντονισμός της δράσης τους για τη διασφάλιση των συμφερόντων των εργαζομένων στο δημόσιο
3. Η συμμετοχή των εργαζομένων στο εθνικό εισόδημα
4. Η προστασία της Δημοκρατίας και της Ειρήνης
5. Η ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος από κάθε παρέμβαση και η διατήρηση της αυτονομίας
6. Ο σεβασμός της ανθρώπινης αξίας, της προσωπικότητας και των δικαιωμάτων του άνθρωπο
7. Η συμμετοχή της Α.Δ.Ε.Δ.Υ στα κρατικά όργανα και στα εργασιακά συμβούλια
8. Η ισοτιμία των δύο φύλων

Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ επιδιώκει την πραγματοποίηση των σκοπών της με την αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ και Ο.Τ.Α, την προώθηση της ενεργούς τους συμμετοχής στη λειτουργία και δράση στο δημοσιοϋπαλληλικό κίνημα και τη σφυρηλάτηση της ενότητας του συνδικαλιστικού κινήματος. Οργανώνει και συντονίζει τους αγώνες του συνδικαλιστικού κινήματος. Ενημερώνει συστηματικά τα μέλη της και όλους τους εργαζόμενους για τα προβλήματα των εργαζομένων, τα αιτήματά τους, τις θέσεις και τις προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος. Χρησιμοποιεί τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και του τύπου, την έκδοση και κυκλοφορία εφημερίδας, φυλλαδίων, ανακοινώσεων, εντύπων και βιβλίων για την προβολή των θέσεων και των αιτημάτων τους. Δημιουργεί επιτροπές μελέτης και επεξεργασίας των ζητημάτων που αφορούν τους εργαζομένους στο δημόσιο με τη χρησιμοποίηση σύγχρονων μεθόδων τεκμηρίωσης και πληροφορικής. Συγκεντρώνει και επεξεργάζεται τις προτάσεις και αποφάσεις των μελών της και οργανώνει συνέδρια, διαλέξεις, αποστολές στο εσωτερικό και εξωτερικό, σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης. Συνεργάζεται και επικοινωνεί με άλλες δημοκρατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις στο εσωτερικό και εξωτερικό.

Μέλη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ γίνονται οι δευτεροβάθμιες δημοσιοϋπαλληλικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ και των Ο.Τ.Α) που πληρούν τις προϋπόθεσης του καταστατικού της. Σήμερα οι οργανώσεις-μέλη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ είναι 63.

Όπου υπάλληλοι ενός υπουργείου ανήκουν σε μία και ενιαία συνδικαλιστική οργάνωση του Υπουργείου αυτού, με περισσότερους κλάδους, η οργάνωση τους θεωρείται για το λόγο αυτό και σαν δευτεροβάθμια.

Στην έδρα κάθε νομού συνιστώνται Νομαρχιακά Τμήματα της Α.Δ.Ε.Δ.Υ για τον συντονισμό της δράσης των εργαζομένων στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ και τους Ο.Τ.Α. Τα Νομαρχιακά Τμήματα συγκροτούνται και λειτουργούν με εσωτερικό κανονισμό και δεν αποτελούν μέλη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ

Το καταστατικό της Α.Δ.Ε.Δ.Υ καθορίζει τον τρόπο και την διαδικασία εγγραφής των μελών της, προσδιορίζει τα δικαιώματα, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις τους.

Όργανα της ΑΔΕΔΥ είναι:

1. Το Συνέδριο
2. Το Γενικό Συμβούλιο
3. Η Εκτελεστική Επιτροπή
4. Η Ελεγκτική Επιτροπή.

Το Γενικό Συμβούλιο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ αποτελείται από 85 μέλη που εκλέγονται από το συνέδριο, με τριετή θητεία. Αποφασίζει για όλα τα θέματα Διοίκησης και Διαχείρισης της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Εκλέγει την Εκτελεστική Επιτροπή με το σύστημα της απλής αναλογικής όπως την καθιερώνει ο Ν.1264/82. Εκχωρεί αρμοδιότητες του στην εκτελεστική επιτροπή και την εξουσιοδοτεί για συγκεκριμένες δραστηριότητες και πράξεις.

Το Γενικό Συμβούλιο συγκαλεί τα συνέδρια της Α.Δ.Ε.Δ.Υ και εγκρίνει την ημερήσια διάταξη των εργασιών τους. Αποφασίζει για διεκδικήσεις, κινητοποιήσεις και απεργίες, για την προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων που εκπροσωπεί. Εγκρίνει τον ετήσιο απολογισμό εσόδων και εξόδων, καθώς και τον προϋπολογισμό του επόμενου έτους. Αποφασίζει το ύψος της συνδρομής των μελών της Α.Δ.Ε.Δ.Υ καθώς και για έκτακτη προαιρετική ή υποχρεωτική εισφορά. Το Γενικό Συμβούλιο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ συνεδριάζει τακτικά κάθε μήνα έπειτα από πρόσκληση του προέδρου του.

Η εκτελεστική επιτροπή που εκλέγεται από το Γενικό Συμβούλιο αποτελείται από 17 μέλη, με τριετή θητεία και συγκροτείται σε σώμα. Η εκτελεστική επιτροπή συνεδριάζει τακτικά δύο φορές το μήνα ή και έκτακτα όταν το ζητήσει ο πρόεδρος της ή η Ελεγκτική Επιτροπή ή μετά από αίτηση 6 μελών. Η εκτελεστική επιτροπή της Α.Δ.Ε.Δ.Υ έχει την ευθύνη της εκτέλεσης των αποφάσεων του Συνεδρίου και του Γενικού Συμβουλίου.

Τον οικονομικό έλεγχο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ ασκεί 5μελής Ελεγκτική Επιτροπή που εκλέγεται από το Συνέδριο από κοινού με το Γενικό Συμβούλιο. Έχει θητεία 3 ετών και συγκροτείται σε σώμα.. Η ελεγκτική επιτροπή συνέρχεται τακτικά ανά τρίμηνο για τον έλεγχο της οικονομικής διαχείρισης της Α.Δ.Ε.Δ.Υ ή έκτακτα από την εκτελεστική επιτροπή ή από 3 μέλη της.

Οι οικονομικοί πόροι της Α.Δ.Ε.Δ.Υ είναι:

1. Το δικαίωμα εγγραφής των οργανώσεων μελών της
2. Η μηνιαία συνδρομή των μελών
3. Έκτακτες εισφορές
4. Τα έσοδα (τόκοι, πρόσοδοι) από την περιουσία της Α.Δ.Ε.Δ.Υ
5. Τα έσοδα από τυχόν δωρεές, διάφορες εκδηλώσεις και εορτές, εθελοντικές εισφορές, κληρονομίες ή άλλες νόμιμες παροχές που γίνονται προς την Α.Δ.Ε.Δ.Υ

Τα έσοδα της Α.Δ.Ε.Δ.Υ διατίθενται για μισθούς υπαλληλικού προσωπικού, για έξοδα κίνησης και παράστασης των μελών οργάνων της, για αποστολές, καθώς και την κάλυψη κάθε άλλης δαπάνης της Α.Δ.Ε.Δ.Υ που έχει περιληφθεί στον προϋπολογισμό της.

Το Συνέδριο είναι το ανώτατο και κυρίαρχο όργανο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ που αποφασίζει για κάθε ζήτημα που δεν προβλέπεται από το καταστατικό, καθορίζει τους στόχους του Πανδημοσιουπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος και ελέγχει όλα τα όργανα. Τα Συνέδρια διακρίνονται σε τακτικά και έκτακτα.

Το Συνέδριο συγκροτείται από αιρετούς αντιπροσώπους των οικονομικά τακτοποιημένων μελών της Α.Δ.Ε.Δ.Υ που εκλέγονται με το σύστημα της απλής αναλογικής, σύμφωνα με το Ν.1264/82

Για κάθε 375 ψηφίσαντα φυσικά μέλη πρωτοβαθμίων οργανώσεων-μελών της αντίστοιχης δευτεροβάθμιας οργάνωσης - μέλους της Α.Δ.Ε.Δ.Υ εκλέγεται ένας αντιπρόσωπος.

Ότι δεν προβλέπεται από το καταστατικό της οργάνωσης της Α.Δ.Ε.Δ.Υ ρυθμίζεται ανάλογα με βάση την ισχύουσα νομοθεσία και τους εσωτερικούς κανονισμούς που εγκρίνονται από το Γενικό Συμβούλιο.

Το 1998 διευρύνοντας τη συνεργασία τους σε σταθερή βάση και ανοίγοντας προοπτικές για το μέλλον, ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ συστήνουν κοινό "Ίνστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ" με σκοπό:

1. Τη μελέτη, την έρευνα και την τεκμηρίωση θεμάτων που ενδιαφέρουν τη ΓΣΕΕ, την ΑΔΕΔΥ, τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, μέλη τους και εργαζομένους, στον ιδιωτικό κ δημόσιο τομέα

2. Τη συνδικαλιστική επιμόρφωση και εκπαίδευση των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών στελεχών.

3. Το σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης των εργαζομένων και των ανέργων

Η ΑΔΕΔΥ συμμετέχει με εκπροσώπους της στην εθνική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), η οποία θεσμοθετήθηκε ως όργανο κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταιριών με το Ν 2232/94, ενώ από πολλά χρόνια πριν συμμετέχει με εκπροσώπους της στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Κυρίως όμως το Συνέδριο (Νοέμβριος 1986), το οποίο υπήρξε το πρώτο μεταπολεμικά-γνήσια αντιπροσωπευτικό και μαζικό συνέδριο, καθώς εφαρμόστηκε η απλή αναλογική σε όλα τα όργανα της ΑΔΕΔΥ (Γενικό Συμβούλιο κ Εκτελεστική Επιτροπή)

Το 1965 η ΑΔΕΔΥ γίνεται μέλος της Διεθνούς των Δημοσίων Υπηρεσιών. Σημείωση: το 1968 η Δ.Δ.Υ διαγράφει την Α.Δ.Ε.Δ.Υ από μέλος της (λόγω του δικτατορικού καθεστώτος που έχει επιβληθεί στην πατρίδα μας). Αναγράφεται μετά την αποκατάσταση της Δημοκρατίας (Απρίλιος 1975). Ήδη η Α.Δ.Ε.Δ.Υ συμμετέχει στη

Διοικούσα Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας των Δημοσίων Υπηρεσιών.

Το 1989 η απόφαση του 27^{ου} Συνεδρίου της (1989) η ΑΔΕΔΥ γίνεται μέλος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Η ΑΔΕΔΥ είναι τακτικό μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής.

Η ΑΔΕΔΥ έχει να επιδείξει πλούσια διεθνή συνδικαλιστική δράση μέσω διεθνών φόρουμ κ διμερών σχέσεων. Η Αποκέντρωση οργάνωσης και δράσης το 1991 μετά την έγκριση του τελευταίου (ισχύοντος) καταστατικού της (που ψηφίστηκε στο οργανωτικό-καταστατικό Συνέδριο της στις 20 Νοεμβρίου 1989) άρχισε να αναπτύσσεται η οριζόντια οργάνωση της ΑΔΕΔΥ, με τη σύσταση των Νομαρχιακών Τμημάτων (κατ' αντιστοιχία των Εργατικών Κέντρων), σύμφωνα με τον κανονισμό λειτουργίας τους που εγκρίθηκε από το Γενικό Συμβούλιο της ΑΔΕΔΥ κατά τη συνεδρίαση του της 14^{ης} Δεκεμβρίου 1990 και τροποποιήθηκε με απόφαση του ιδίου Συμβουλίου κατά τη συνεδρίαση της 20^{ης} Φεβρουαρίου 1998

Η “Μόνιμη Πανυπαλληλική Επιτροπή” (ΜΠΕ) που δημιουργείται από την κατοχική Κυβέρνηση δεν έχει καμία ουσιαστική απήχηση στους Δημοσίους Υπαλλήλους και περιθωριοποιείται.

Το συνεταιριστικό κίνημα των Δημοσίων Υπαλλήλων υποκαθιστά τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση κατά τη διάρκεια της κατοχής και βρίσκει την ενωτική έκφραση του στην “Ένωση Καταναλωτικών Συνεταιρισμών Δημοσίων Υπαλλήλων” (ΕΚΔΣΥ)

Η απελευθέρωση από τη Γερμανική κατοχή βρίσκει το συνδικαλιστικό κίνημα των Δημοσίων Υπαλλήλων σε χαοτική κατάσταση και διασπαρμένο. Στελέχη της διαλυμένης ΣΔΥΕ συγκροτούν την “Κεντρική Επιτροπή Δημοσίων Υπαλλήλων” (Απρίλιο του 1945) η οποία αργότερα μετονομάζεται σε “Ανώτατη Διοικούσα Επιτροπή Δημοσίων Υπαλλήλων” (ΑΔΕΔΥ) και λειτουργεί (άτυπα κ αυτή δηλαδή χωρίς καταστατικό) παράλληλα με την ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΠΑΝΥΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (ΚΠΕ) που εξακολουθεί να δίνει το αγωνιστικό της παρών. Σε κοινή σύσκεψη ΚΠΕ και ΑΔΕΔΥ αποφασίζετε η επανίδρυση της ΣΔΥΕ και με την υπ' αριθμό 2722/46 απόφαση του Πρωτοδικείου Αθηνών εγκρίνεται το καταστατικό της. Ωστόσο δεν γίνεται κατορθωτό να συσπειρώσει στις τάξεις της το σύνολο των εύρωστων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Για ένα διάστημα συνυπάρχει με την άτυπη ΑΔΕΔΥ και σταδιακά ατονεί μέσα στη δίνη του εμφυλίου, κάτω από τις συνέπειες των διώξεων σε βάρος μελών της Διοίκησης της.

Βήμα στην οργανωτική ανάπτυξη της ΑΔΕΔΥ και κυρίως στην αντιπροσωπευτική της έκφραση αποτέλεσε το 25^ο Συνέδριο της (Δεκέμβριος 1983) το πρώτο που έγινε μετά τη διαμόρφωση της συγκεκριμένης οργανωτικής πυραμίδας της ΑΔΕΔΥ και την καθιέρωση της απλής αναλογικής με το νόμο 1264/82, που επέτρεψε για πρώτη φορά την εμφάνιση συγκροτημένων συνδικαλιστικών παρατάξεων σε τριτοβάθμιο επίπεδο.

Στις 8 Μαρτίου 1931 ο νόμος 4897/18-3-1931 απαγορεύει τη λειτουργία της ΣΔΥΕ και μιας σειράς άλλων δημοσιοϋπαλληλικών οργανώσεων. Έπειτα στις 21 Σεπτεμβρίου 1932 πραγματοποιείται Πανυπαλληλική Συνδιάσκεψη, από εκλεγμένους αντιπροσώπους 15 οργανώσεων, η οποία εκλέγει 30μελή Κεντρική Πανυπαλληλική Επιτροπή (ΚΠΕ) που πρωτοστατεί στους αγώνες και κινεί τις διαδικασίες ανασυγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού κινήματος. Η κατάσταση ρήξης που δημιουργείται στις σχέσεις Δημοσιοϋπαλληλικού Συνδικαλιστικού Κινήματος κ Κυβέρνησης, οι διώξεις κ το βαρύ κλίμα έχει δυσμενείς επιπτώσεις στο ίδιο το εσωτερικό του κινήματος, που βιώνει την πρώτη βαθιά εσωτερική του κρίση. Στις 15 Μαρτίου 1936 πραγματοποιείται Πανυπαλληλικό Συνέδριο με 160 αντιπροσώπους από 27 Οργανώσεις που αποφασίζει πανηγυρικά την επανίδρυση της Σ.Δ.Υ.Ε, η οποία όμως πολύ σύντομα θα αντιμετωπίσει κ πάλι τη μην της κυβέρνησης. Τον Ιούλιο του 1936 με την Κ ΄Συντακτική Πράξη καταργούνται όλα τα σωματεία των Δημοσίων Υπαλλήλων, σφραγίζονται τα γραφεία τους, κατάσχονται τα χρήματα των Ταμείων τους κ όλη η κινητή κ ακίνητη περιουσία τους. Στις 6 Σεπτεμβρίου 1924 συγκροτείται η Π.Δ.Ε “Πανυπαλληλική Διαχειριστική Επιτροπή” με πρωτοβουλία της Ομοσπονδίας της ΔΟΕ, ΟΛΜΕ κ Λέσχη Δημοσίων Υπαλλήλων. Στις 2 Μαΐου 1926 πραγματοποιείται στην Αθήνα το ιδρυτικό συνέδριο της Σ.Δ.Υ.Ε (Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Ελλάδος) και στις 18-23 Δεκεμβρίου 1926 διεξάγεται το πρώτο τακτικό Συνέδριο του Δημοσιοϋπαλληλικού Συνδικαλιστικού Κινήματος (Σ.Δ.Υ.Ε)

Σ.Δ.Υ.Ε: Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Ελλάδος

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ

3.1.1. Συλλογική αυτονομία και σύνταγμα

Η συλλογική αυτονομία έχει βάση στο Σύνταγμα και εγγυάται τη συνδικαλιστική ελευθερία. Το άρθρο 23 παρ 1 του Συντάγματος ορίζει ότι «το κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα προς διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ακώλυτων ασκήσει των συναφών προς αυτήν δικαιωμάτων κατά πάσης προσβολής τούτων εντός ορίων του νόμου»

Η συνδικαλιστική ελευθερία περιλαμβάνει εγγυήσεις – δικαιώματα τα οποία :

- α)κάθε εργαζόμενος και εργοδότης να μπορούν να ιδρύουν μαζί με άλλες επαγγελματικές οργανώσεις ή να προχωρούν σε ήδη υπάρχουσες,
- β) οι επαγγελματικές οργανώσεις να αυτοδιοικούνται και να δρουν ελεύθερα και
- γ) δίνει το δικαίωμα στις επαγγελματικές οργανώσεις να απεργούν και να συνάπτουν Σ.Σ.Ε.

Αυτές οι εγγυήσεις – δικαιώματα αλληλοσυμπληρώνονται και συνδέονται μεταξύ τους. Το Σύνταγμα προστατεύει τις παραπάνω εγγυήσεις – δικαιώματα αλλά επιβάλλει την υποχρέωση στο κράτος να λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την ελεύθερη άσκησή τους. Βασική παρέμβαση στην συνδικαλιστική ελευθερία είναι και «ο νομοθέτης», που επιβάλλει το κράτος για να προστατεύει, τη ρύθμιση των όρων ιδρύσεως και λειτουργίας επαγγελματικών σωματείων, την ρύθμιση της ικανότητας του τρόπου συνάψεως μιας Σ.Σ.Ε. και την ρύθμιση της ισχύος που έχουν οι διατάξεις της Σ.Σ.Ε. Ναι μεν το κράτος δίνει το δικαίωμα στο νομοθέτη να ρυθμίσει την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας αλλά δεν σου παρέχει την απεριόριστη εξουσία να ρυθμίσει κατά την ελεύθερη κρίση του το θεσμό των Σ.Σ.Ε Αντίθετα η ρύθμιση των Σ.Σ.Ε πρέπει αφ' ενός να διευκολύνει την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και αφ' ετέρου να προσδιορίζει τα όρια του δικαιώματος αυτού, επομένως ο νομοθέτης δεν πρέπει να περιορίσει τη συνδικαλιστική ελευθερία. Έτσι το Σύνταγμα υποχρεώνει το νομοθέτη, να οργανώσει ένα σύστημα Σ.Σ.Ε. και να το θέτει στη διάθεση των επαγγελματικών οργανώσεων και να υποχωρήσει στο σύστημα αυτό ένα πεδίο δράσεως, ένα χώρο όπου οι όροι εργασίας θα ρυθμίζονται ελεύθερα με Σ.Σ.Ε.

Επομένως η συλλογική αυτονομία πρέπει να διαθέτει ένα ελάχιστο χώρο μέσα στο οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα ρυθμίζουν αυτόνομα, χωρίς παρέμβαση τρίτων τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας με Σ.Σ.Ε.

3.1.2 Συλλογική αυτονομία και κρατική ρύθμιση των όρων εργασίας

Για την συλλογική αυτονομία και κρατική ρύθμιση των όρων εργασίας έχουμε το άρθρο 22 παρ 2 του Συντάγματος, το οποίο λέει «δια νόμου καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, συμπληρωμένα υπό των δι' ελευθέρων διαπραγματεύσεων συναπτόμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, εν αποτυχία τούτων υπό των διαιτησίας τιθέμενων κανόνων» Ναι μεν το άρθρο αυτό παρέχει στην Πολιτεία το δικαίωμα να ρυθμίζει με νόμο τους όρους εργασίας, αλλά δεν καθορίζει το κριτήριο με το οποίο θα χαράσσονται τα όρια μεταξύ της κρατικής ρύθμισης των όρων εργασίας με Σ.Σ.Ε. Δεν διευκρινίζει εάν αυτοί οι όροι εργασίας αφορούν όλους τους μισθωτούς ή μια κατηγορία μισθωτών, μιας ορισμένης τοπικής περιφέρειας ή μιας συγκεκριμένης επιχειρήσεως. Κατά το άρθρο 22 παρ 2 του Συντάγματος για να επιλυθεί η συλλογική διαφορά πρέπει κατ' αρχήν να επικρατήσει διάλογος μεταξύ νομοθέτης παίζει αποφασιστικό ρόλο, ενώ ο ρόλος των Σ.Σ.Ε είναι συμπληρωματικός, δεν είναι όμως αυτή η έννοια του άρθρου αυτού. Έτσι έχουμε το συμπέρασμα ότι οι εγγυήσεις - δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας προκύπτει η υποχρέωση της πολιτείας να παραχωρήσει στη συλλογική αυτονομία ένα ρυθμιστικό χώρο, μέσα στον οποίο οι όροι εργασίας θα ρυθμίζονται χωρίς την παρέμβαση του κράτους στις Σ.Σ.Ε.

Επομένως, έχουμε το συνδυασμό του άρθρου 22 παρ. 2 με το άρθρο 23 παρ. 1 και το Σύνταγμα θέτει φραγμό στην παλαιότερη εξουσία του νομοθέτη να ρυθμίζει τους όρους εργασίας, επομένως έχουμε κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας και περιορισμό στην πρωτοβουλία του νομοθέτη. Έτσι τον πρώτο λόγο για τη ρύθμιση των όρων εργασίας έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Δίνει όμως το δικαίωμα και στο νομοθέτη να ρυθμίζει τους όρους εργασίας όπως για τις αποδοχές στις διάφορες κατηγορίες μισθωτών όταν δεν υπάρχει Σ.Σ.Ε. Η κρατική όμως ρύθμιση των όρων εργασίας δεν πρέπει να αποκλείει από τη σύναψη Σ.Σ.Ε τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους, δηλαδή τους μισθωτούς, έτσι η κρατική ρύθμιση δεν αποκλείει τους ευνοϊκούς όρους εργασίας βάσει Σ.Σ.Ε που αφορούν τους μισθωτούς. Έχουμε όμως παρέμβαση του κράτους στους όρους εργασίας, όταν πρόκειται για το γενικό συμφέρον, όπως για παράδειγμα προστασία της εθνικής

οικονομίας. Αλλά και πάλι το κράτος δεν μπορεί να επιβληθεί στους όρους εργασίας, για το γενικό συμφέρον, διότι αποδυναμώνει την συλλογική αυτονομία.

Η συλλογική αυτονομία προστατεύεται από διεθνείς συμβάσεις εργασίας που έχουν επικυρωθεί από την Ελλάδα και έχουμε αυξημένη τυπική ισχύ, έτσι η διάταξη του άρθρου 4 της Δ.Σ 98/1948 διασφαλίζει τη συλλογική αυτονομία και υποχρεώνει την πολιτεία να διαμορφώσει το θεσμό των Σ.Σ.Ε κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι όροι εργασίας να ρυθμίζονται από τις επαγγελματικές οργανώσεις με ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και με τη σύναψη Σ.Σ.Ε.

3.2 ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΗΣ

Με την σύναψη μιας Σ.Σ.Ε. αντιμετωπίζεται πολλές φορές το πρόβλημα της Συλλογικής Διαφοράς, που είναι «διαφορά συμφερόντων» και πρόκειται για διαφορά σε συλλογικό επίπεδο μεταξύ επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν αναφερόμαστε στο αν ισχύει ή δεν ισχύει, αλλά σε κάτι που πρέπει να δημιουργηθεί. Έχουμε μια σύγκρουση συμφερόντων των δύο πλευρών και αυτή η σύγκρουση πρέπει να εξαλειφθεί με την δημιουργία κάποιων κανόνων των δυο μερών, ο οποίος μπορεί να καταλήξει σε κάποια συμφωνία. Σε μια τέτοια ευνοϊκή περίπτωση δεν έχουμε παρά να δούμε πως ρυθμίζει ο νομοθέτης την διαδικασία για την κατάρτιση αυτής της συμφωνίας. Είναι η διαδικασία της σύναψης Σ.Σ.Ε. την οποία ο νομοθέτης ρυθμίζει διεξοδικά. Ο τρόπος αυτός επίλυσης μιας συλλογικής διαφοράς ήταν και είναι πάντα ο πιο ενδεδειγμένος και επιθυμητός. Η άλλη περίπτωση είναι όταν έχουμε αποτυχία της διαπραγμάτευσης. Τότε θα πρέπει να προβλέπεται μια άλλη διαδικασία για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς, που είναι η διαδικασία που προβλέπει το δίκαιο. Είναι η διαιτησία.

Έχουμε δύο μορφές διαιτησίας. Η πρώτη μορφή, είναι εκείνη όπου αφήνεται στα ενδιαφερόμενα μέρη η δυνατότητα να επιλέξουν τον διαιτητή της αρεσκείας τους και να του αναθέσουν, αν το θελήσουν, τα ην επίλυση της διαφοράς τους. Μια τέτοια δυνατότητα μπορεί να συμπεριληφθεί και σαν συμφωνία σε μια Σ.Σ.Ε. Η διαιτησία αυτή ονομάζεται προαιρετική. Η δεύτερη μορφή διαιτησίας, είναι εκείνη όπου στα ενδιαφέροντα μέρη, μετά την αποτυχία των μεταξύ τους διαπραγματεύσεων, υπαγορεύεται ορισμένη σταθερή διαδικασία, σύμφωνα με την οποία η διαφορά υποβάλλεται σε λεπτομερειακά αρθρωμένη

διαιτησία, οι αποφάσεις της οποίας είναι δεσμευτικές για τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η διαιτησία αυτή ονομάζεται υποχρεωτική

3.3 ENNOIA Σ.Σ.Ε

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και ρυθμίζει κατά τρόπο υποχρεωτικό τις ατομικές σχέσεις εργασίας, (δηλαδή τους όρους τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας) των εργαζομένων, τους οποίους δεσμεύει. Τα κύρια στοιχεία που χαρακτηρίζουν μια Σ.Σ.Ε είναι ότι: Συνάπτεται μεταξύ επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Κατ' εξαίρεση έχουμε κάποιους εργοδότες, όπως είναι οι επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, (ΔΕΗ, ΟΤΕ) καθώς και οι τραπεζικές επιχειρήσεις, μπορούν να συνάπτουν Σ.Σ.Ε αλλά ρυθμίζουν αυτοί τους όρους εργασίας του προσωπικού τους.

Ρυθμίζει τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας τρίτων προσώπων, δηλαδή των εργαζομένων που δεσμεύονται από την Σ.Σ.Ε. Άρα η Σ.Σ.Ε δεσμεύει μόνο τους εργαζομένους και εργοδότες που είναι μέλη των επαγγελματικών οργανώσεων οι οποίοι έλαβαν μέρος στη σύναψη της. Κατά εξαίρεση είναι δυνατή η επέκταση της ισχύος της Σ.Σ.Ε και σε εργαζομένους και εργοδότες μη μέλη των συμβαλλόμενων επαγγελματικών οργανώσεων.

Ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας των δεσμευμένων αυτών προσώπων κατά τρόπο υποχρεωτικό. Η Σ.Σ.Ε ασκεί αναγκαστική και άμεση ενέργεια στις ατομικές συμβάσεις εργασίας. Είναι άκυροι οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας που προσκρούουν σε διατάξεις της Σ.Σ.Ε Κατ' εξαίρεση όμως υπερισχύουν οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, που περιέχουν ευνοϊκότερες για τους μισθωτούς διατάξεις από τη Σ.Σ.Ε. Η φύση της Σ.Σ.Ε είναι ιδιότυπη ενοχική σύμβαση, εφαρμόζονται και σ' αυτήν οι διατάξεις του αστικού κώδικα για τις ενοχικές συμβάσεις, καθώς και οι γενικές αρχές που ρυθμίζουν τις δικαιοπραξίες. Σκοπός των Σ.Σ.Ε είναι η εξομάλυνση της οξύτητας που έχει προκληθεί από μια συλλογική διαφορά εργασίας και διαταράσσει τις σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών, η δημιουργία προϋποθέσεων ειρήνης ανάμεσα στους εργαζομένους και τους εργοδότες, καθώς και η εξασφάλιση σταθερότητας στις εργασιακές σχέσεις.

3.4 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Οι Σ.Σ.Ε μπορούν να ρυθμίζουν μισθούς, επιδόματα, άδειες, τρόπους αμοιβής πριμ, υπερεργασία, υπερωρίες κ.λ.π, όρους λειτουργίας της εργασιακής σύμβασης (χρονικά όρια, τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας, ειδικότητες, προαγωγές) προϋποθέσεις προσλήψεων(αυξημένη αποζημίωση στους εργατές, κατάργηση της προειδοποίησης για τους υπαλλήλους, τήρηση κοινωνικό-οικονομικών κριτηρίων)

2. Διεύρυνση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και καθορισμό τρόπου παρακράτησης και εισφορών. Μπορούν να ρυθμίζουν ευνοϊκότερα για τους εργαζομένους τα συνδικαλιστικά δικαιώματα τους. Ειδικότερα, μπορούν να επεκτείνουν τη συνδικαλιστική προστασία σε περισσότερα συνδικαλιστικά στελέχη, μέλη εκλεγμένα και εφορευτικών επιτροπών, αντιπροσώπων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ιδρυτικών μελών. Να απαγορεύουν την απόλυση για ένα χρονικό διάστημα πριν και μετά από απεργία. Να ορίζουν διαφορετικά τους λόγους απόλυσης των συνδικαλιστικών στελεχών. Να παρέχουν περισσότερες διευκολύνσεις για την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρηση (π.χ η γενική συνέλευση να γίνεται σε ώρα εργασίας και να προσδιορίζεται το προσωπικό ασφαλείας κατά το χρόνο απεργίας, να αυξάνονται οι μέρες συνδικαλιστικής άδειας, να καταβάλλονται αποδοχές ή να καταβάλλει ο εργοδότης τις ασφαλιστικές εισφορές).

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, αύξηση της γονικής άδειας και της άδειας των εγκύων, ίδρυση αλληλοβοηθητικού λογαριασμού που θα επιχορηγεί ο εργοδότης, ομαδικές ασφάλισεις σε ασφαλιστικούς οργανισμούς, καταβολή εφ' άπαξ η τμηματικών παροχών σε περιπτώσεις τραυματισμού από εργατικό ατύχημα και οποιοδήποτε ασφαλιστικό θέμα εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον οι ρυθμίσεις δεν αντιστρατεύονται συνταγματικές διατάξεις και την πολιτική των δημοσίων ασφαλιστικών οργανισμών.

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής εφ' όσον επηρεάζονται άμεσα οι εργασιακές σχέσεις, όπως αναδιοργάνωση της παραγωγής ή παύση λειτουργίας τμημάτων ή αλλαγή αντικειμένου, εισαγωγή νέας τεχνολογίας με υποχρέωση διατήρησης των θέσεων εργασίας ή κάποια μορφή επιδότησης των απολυόμενων εκτός από την αποζημίωση. Μεταφορά της επιχείρησης με σύμφωνη γνώμη και αντίστοιχη διασφάλιση όλων των δικαιωμάτων των εργαζομένων με αυτά τα συστήματα.

5. Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της Σ.Σ.Ε. Μπορεί δηλαδή στη Σ.Σ.Ε. να προβλέπονται τρόποι επίλυσης μιας διαφοράς που απορρέει από την ερμηνεία που κάθε πλευρά δίνει σ' ένα όρο.

6. Χωρίς να καταστρατηγούνται οι αρμοδιότητες των συμβουλίων των εργαζομένων, οι Σ.Σ.Ε μπορούν να ρυθμίζουν τον εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης, τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας, τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης, της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού, τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών κοινωνικών εκδηλώσεων και κοινωνικού εξοπλισμού.

7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδοτών. Οι Σ.Σ.Ε μπορούν να προβλέπουν διαδικασίες και όρους διαπραγμάτευσης μεσολάβησης και διαιτησίας, διαφορετικούς από αυτούς που ορίζονται στον ισχύοντα νόμο.

8. Η Σ.Σ.Ε μπορεί να ορίζει, ότι για το χρόνο που θα ισχύει, δεν θα επιτρέπεται διεκδίκηση μεταβολής των θεμάτων, που αυτή ρυθμίζει. Αυτό στο προηγούμενο καθεστώς θεωρείτο ότι ίσχυε εκ των πραγμάτων, γεγονός που έδινε τη δυνατότητα να κηρύσσεται μεγάλος αριθμός απεργιών σαν παράνομος.

3.5 ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

3.5.1 Ρύθμιση της αμοιβής εργασίας

Κλασικό περιεχόμενο των Σ.Σ.Ε είναι η ρύθμιση της κάθε είδους αμοιβής της εργασίας. Η ρύθμιση των αποδοχών είναι το παλαιότερο και παραμένει μέχρι σήμερα το συνηθισμένο των Σ.Σ.Ε. Με τις Σ.Σ.Ε μπορεί να καθορίζεται το ύψος της αμοιβής, το είδος της αμοιβής (χρηματικός μισθός ή μισθός σε είδος), ο χρόνος και ο τόπος πληρωμής της αμοιβής, ο τρόπος υπολογισμού του ύψους της αμοιβής (μισθός κατά χρονική διάρκεια, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, μισθός με ποσοστά στα κέρδη κ.λ.π). Είναι δυνατή η μεταβολή με Σ.Σ.Ε του συστήματος υπολογισμού του ύψους.

3.6 ΜΙΣΘΟΣ

3.6.1 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΥ

Ως μισθός νοείται κάθε παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη από αυτόν (εργαζόμενο) εργασία η οποία παρουσιάζει οικονομική αξία.

Ο μισθός κατά κανόνα καταβάλλεται εις χρήμα στον εργαζόμενο (είναι χρηματικός), μπορεί όμως ένα μέρος αυτού να καταβάλλεται και εις είδος.

Ως μισθός εις είδος θεωρείται η παραχώρηση προς χρήση(η κατά κυριότητα) στον εργαζόμενο αντικειμένων και πραγμάτων όπως για παράδειγμα είναι η δωρεάν παραχώρηση προς χρήση αυτοκινήτου ή κατοικίας, καθώς και η χορήγηση τροφής και ενδυμασίας των εργαζομένων.

Σύμφωνα με το έγγραφο 1527/22.4.94 του Υπουργείου Εργασίας στο οποίο γίνεται εκτενής αναφορά και ανάλυση της έννοιας του μισθού αναφέρεται ότι όπως προκύπτει απ' το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648,649,653 του Αστικού Κώδικα και 1 της αριθμό 95/1949 Διεθνούς Σύμβασης "περί προστασίας του ημερομισθίου", κυρωθείσας με το Ν 3248/55 ως μισθός στη σύμβαση εργασίας νοείται κάθε παροχή, χρηματική ή άλλης φύσεως, την οποία κατά το νόμο ή τη συμφωνία καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα(αντιπαροχή) για την υπ' αυτού παρεχόμενη εργασία και ένεκα αυτής, και όχι για άλλη αιτία. Δηλαδή στο μισθό περιλαμβάνεται όχι μόνο η κύρια παροχή(βασικός μισθός) αλλά και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται ως αντάλλαγμα της εργασίας. Έχει κριθεί απ' τα δικαστήρια ότι δε φέρουν το χαρακτήρα μισθού με τη βασική του έννοια, του ανταλλάγματος δηλαδή της παρεχόμενης εργασίας:

A) Οι παροχές που χορηγούνται αποκλειστικά και μόνο για την πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών εν γένει της εργασίας ή της επιχείρησης ή για την εξυπηρέτηση του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας του, η για την κάλυψη με αυτήν δαπανών στις οποίες υποβάλλεται ο μισθωτός όταν εξέρχεται από την έδρα του για να εκτελέσει την εργασία του και κατά την αληθή και πραγματική βούληση των συμβαλλομένων μελών δε δίδονται για επαύξηση του νομίμου ή συμβατικού μισθού.

B) Οι ωφέλειες του μισθωτού από τη χρήση του παραχωρηθέντος σ' αυτόν από τον εργοδότη λ.χ επιβατικού αυτοκινήτου, εφόσον η παραχώρηση έγινε προς εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης για την καλύτερη εκτέλεση της εργασίας.

Γ) Τα έξοδα κίνησης (οδοιπορικά) όταν καταβάλλονται εκτάκτως και πρόσκαιρος για την πραγματοποίηση των υπηρεσιακών μετακινήσεων, εξαρτώνται από τις πραγματοποιούμενες μετακινήσεις για την εκτέλεση υπηρεσίας και συνδέονται άρρηκτα με την εκτέλεση αυτής, υπόκεινται δε σε έλεγχο και απόδοση λογαριασμού. Αντιθέτως αποτελούν μισθό όταν χορηγούνται τακτικά και αδιάλειπτα κατά μήνα, ανεξαρτήτως της πραγματοποίησης υπηρεσιακών μετακινήσεων, τη χρήση οχήματος ή άλλου μεταφορικού μέσου και δεν υπόκειται σε έλεγχο και απόδοση λογαριασμού.

Το ύψος του μισθού ενός εργαζομένου μπορεί να προσδιοριστεί είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας είτε με σιωπηρή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου είτε με αποδοχή και εφαρμογή εκ μέρους των συμβαλλόμενων των όρων που προβλέπονται στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις(Δ.Α)

Ο μισθός ανάλογα με τον τρόπο καταβολής του στο μισθωτό, διακρίνεται σε μηνιαίο μισθό, σε ημερομίσθιο και σε ωρομίσθιο.

Το ύψος του μισθού είναι σε πλήρη συνάρτηση με την απασχόληση του μισθωτού. Κατόπιν τούτου όσοι μισθωτοί απουσιάζουν αδικαιολόγητα από την εργασία ή κάνουν χρήση άδειας άνευ αποδοχών για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, δεν δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές εκείνες που αναφέρονται στο χρονικό διάστημα της ως άνω απουσίας του

3.6.2 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ

Βασικές διακρίσεις του μισθού που ενδιαφέρουν άμεσα τους εκκαθαριστές μισθοδοσίας είναι:

α) σε νόμιμο ή βασικό μισθό και σε πραγματικό ή καταβαλλόμενο μισθό,

β) σε τακτικός καταβαλλόμενο μισθό και σε εκτάκτως καταβαλλόμενο μισθό.

Πραγματικός ή καταβαλλόμενος μισθός είναι αυτός που πραγματικά καταβάλλεται στον μισθωτό και ο οποίος είναι προϊόν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Τονίζεται ότι ο πραγματικός μισθός μπορεί να είναι ίσος η μεγαλύτερος του νόμιμου μισθού, σε καμία όμως περίπτωση δε μπορεί να είναι μικρότερος του. Τακτικός ή καταβαλλόμενος μισθός είναι αυτός που καταβάλλεται στο μισθωτό επί σταθερά βάσεως και σε τακτικά χρονικά διαστήματα. Ως τακτικός μισθός νοείται η αμοιβή που παρέχεται στο μισθωτό λόγω τακτικής υπερεργασίας ή νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης

του, το επίδομα της άδειας, η τακτική αμοιβή λόγω νυχτερινής απασχόλησης κ.λ.π. Εκτάκτως καταβαλλόμενος μισθός είναι αυτός που χορηγείται σε μη τακτά χρονικά διαστήματα όπως για παράδειγμα η έκτακτη υπερεργασιακή απασχόληση ενός μισθωτού η έκτακτη νυχτερινή απασχόληση, η έκτακτη απασχόληση κατά την Κυριακή κ.λ.π.

3.6.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΣΕ: ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ, ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ, ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ

Βασική διάκριση των αποδοχών ενός μισθωτού είναι σε ακαθάριστες αποδοχές, καθαρές αποδοχές και αποδοχές πληρωτέες.

Ακαθάριστες αποδοχές μισθωτού

Ακαθάριστες (μικτές αποδοχές) ενός μισθωτού, είναι τα ποσά που καταβάλλονται σ' αυτόν σε τακτά χρονικά διαστήματα ως αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που παρέχει στον εργοδότη.

Στις ακαθάριστες αποδοχές συμπεριλαμβάνονται τα παρακάτω ποσά:

1. Ο μισθός, τα ημερομίσθια, τα διάφορα επιδόματα, οι πρόσθετες αμοιβές εις είδος εφόσον μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και με την προϋπόθεση ότι καταβάλλονται ως αμοιβή στο μισθωτό για την παροχή εκ μέρους του εξαρτημένης εργασίας.

2. Οι υπερωρίες, το νυχτερινό επίδομα, η προσαύξηση της Κυριακάτικης απασχόλησης.

3. Τα διάφορα επιδόματα που χορηγούνται στο μισθωτό μέσα στα πλαίσια της παροχής εκ μέρους του εξαρτημένης εργασίας. Συνεπώς όταν αναφέρεται ο όρος «ακαθάριστες αποδοχές μισθωτών» μπορεί να εννοείται είτε ο ακαθάριστος (μικτός) μηνιαίος μισθός ενός υπαλλήλου είτε το ακαθάριστο(μεικτό) ωρομίσθιο ενός μισθωτού.

Αντίθετα η αποζημίωση λόγω απόλυσης που χορηγείται στον απολυόμενο μισθωτό ή το επίδομα ανεργίας ή το επίδομα ιματισμού όταν για αυτό δεν καταβάλλονται αντίστοιχες εισφορές στο ΙΚΑ κ.λ.π δεν θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές.

Καθαρές αποδοχές μισθωτού

Εάν από τις ακαθάριστες αποδοχές ενός μισθωτού αφαιρεθούν:

1.οι υπέρ των ασφαλιστικών ταμείων επιβαλλόμενες δια νόμου κρατήσεις δηλαδή οι κρατήσεις στο ΙΚΑ και τα επικουρικά ταμεία

2.οι κρατήσεις σε χαρτόσημο και ΟΓΑ χαρτοσήμου, τότε το επομένων μετά την αφαίρεση ποσών αποτελεί τις καθαρές αποδοχές του μισθωτού.

Όταν αναφέρεται ο όρος «καθαρές αποδοχές μισθωτών» μπορεί να εννοείται είτε ο καθαρός μηνιαίος μισθός, είτε το καθαρό ημερομίσθιο, είτε το καθαρό ωρομίσθιο του μισθωτού.

Υπό τύπου εξίσωσης ο ορισμός των καθαρών αποδοχών μπορεί να αποδοθεί ως εξής:

ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔ. ΜΙΣΘΩΤΟΥ = ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔ. – (ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΙΚΑ + ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΤΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ + ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΣΕ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟ ΚΑΙ ΟΓΑ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ).

Αποδοχές πληρωτέες στο μισθωτό

Από τις καθαρές αποδοχές του μισθωτού προσδιορίζεται το ποσό εκείνο που πρέπει να παρακρατήσει ως Φ.Μ.Υ (Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών) ο εκκαθαριστής μισθοδοσίας της επιχείρησης και να τον αποδώσει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ

3.7 ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ-ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.7.1 Γενικά περί χρονικών ορίων απασχόλησης

Η απασχόληση των μισθωτών όπως είναι φυσικό υπόκειται σε χρονικά όρια απασχόλησης (εργασίας) και τούτο γιατί ο καθορισμός της διάρκειας τόσο της ημερήσιας όσο και της εβδομαδιαίας απασχόλησης τους δεν θα μπορούσε να αφηθεί ελεύθερος στην κρίση των εργοδοτών.

Τα χρονικά λοιπόν όρια εργασίας τα οποία είναι καθιερωμένα και νομοθετικά, αναφέρονται στη διάρκεια του συνολικού αριθμού ωρών απασχόλησης ενός μισθωτού τόσο μέσα σε μια εργάσιμη ημέρα, όσο και στη διάρκεια μιας εβδομάδας.

3.7.2 Ωράριο εργασίας

Ως ωράριο εργασίας νοείται ο συνολικός αριθμός του μισθωτού - όπως ο συνολικός αυτός αριθμός προσδιορίζεται από τη νομοθεσία - κατά τη διάρκεια του οποίου (του

ωραρίου)ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εργασία. Το ωράριο εργασίας αναλύεται σε ημερήσιο και εβδομαδιαίο. Ως ώρες εργασίας νοούνται μόνο οι πραγματικές, μη συμπεριλαμβανομένων των διαλειμμάτων και των διακοπών κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Τονίζεται επίσης πως στο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού δεν συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που αναλίσκει κατά την μετάβαση από την κατοικία του στον τόπο εργασίας καθώς και ο χρόνος που απαιτείται για να επιστρέψει σ' αυτήν ακόμα και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος μετακινείται με μεταφορικά μέσα του εργοδότη. Ακόμη, εάν ο εργοδότης το απαιτήσει μπορεί να μην συμπεριληφθούν στο ωράριο εργασίας οι διακοπές που προκαλούνται για πρόγευμα ή για μεσημβρινό γεύμα του μισθωτού.

Στον αντίποδα για τον υπολογισμό του ωραρίου, λαμβάνεται υπ' όψιν το σύνολο του χρόνου κατά τη διάρκεια του οποίου ο μισθωτός βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη του, παρέχει ή όχι την εργασία του συνεχώς και αδιαλείπτως κατά τη διάρκεια του ωραρίου απασχόλησης του.

3.7.3 Διακρίσεις ωραρίου

Το ωράριο διακρίνεται σε:

1. Νόμιμο ωράριο το οποίο καθορίζεται από την κείμενη νομοθεσία και κατά κανόνα ανέρχεται στις 48 ώρες την εβδομάδα όσο αφορά τις επιχειρήσεις εκείνες που απασχολούν το προσωπικό τους επί 6 ημέρες την εβδομάδα και επί 8 ώρες ημερησίως, ενώ για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την πενθήμερη εβδομαδιαίως απασχόληση το νόμιμο ωράριο καθορίζεται στις 45 ώρες την εβδομάδα(9 ώρες χ 5 ημέρες)

2. Συμβατικό ωράριο το οποίο καθορίζεται από Σ.Σ.Ε ή Δ.Α ή από την ατομική σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει ο μισθωτός μετά του εργοδότη του και προσδιορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως εκτός εξαιρέσεων.

3.8 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

3.8.1 Τυπικές Διατυπώσεις Ασφάλισης

Όλοι γενικά οι εργοδότες έχουν από τον νόμο υποχρέωση, καταρχήν να ασφαλίζουν εγκαίρως στο ΙΚΑ το προσωπικό που απασχολούν στις επιχειρήσεις τους και στη συνέχεια να καταβάλλουν κανονικά και εμπρόθεσμα τις αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές.

Για το σκοπό αυτό οφείλουν να προβαίνουν αμέσως σε αναγγελία και απογραφή των νεοπροσλαμβανομένων μισθωτών στο “Μητρώο Ασφαλισμένων” του οικείου Υποκαταστήματος του ΙΚΑ, για όσους βέβαια απ’ αυτούς δεν έχουν ασφαλιστικό βιβλιάριο ενσήμων, ώστε να τακτοποιηθούν από τυπικής πλευράς, και έτσι να αποφύγουν επιζήμιες σε βάρος τους συνέπειες. Η ασφάλιση στο ΙΚΑ κάθε προσώπου που παρέχει εξαρτημένη εργασία, η οποία πλήρη και τις λοιπές προϋποθέσεις για τη δημιουργία της ασφαλιστικής σχέσεως είναι αυτόματη και επέρχεται από το νόμο αυτοδικαίως με την ανάληψη της εργασίας, άσχετα εάν η εγγραφή του στο Μητρώο Ασφαλισμένων του Ιδρύματος θα πραγματοποιηθεί μεταγενέστερα. Άλλωστε όπως δέχεται τόσο η δικαστηριακή νομολογία όσο και η ασφαλιστική πρακτική του Ιδρύματος, το ασφαλιστικό βιβλιάριο αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο της ιδιότητας του ασφαλιζόμενου και όχι συστατικό.

Έτσι οι μεν εργοδότες από την ημέρα που οι μισθωτοί θα αρχίσουν να απασχολούνται στην επιχείρησή τους υποχρεούνται να καταβάλουν στο ΙΚΑ τις σχετικές εισφορές, οι δε μισθωτοί αντίστοιχα από την ίδια ημέρα αποκτούν δικαιώματα για τις ασφαλιστικές παροχές (ιατρική περίθαλψη, χρηματικά επιδόματα κλπ.) με ορισμένες προϋποθέσεις, δηλαδή αφού πραγματοποιήσουν ορισμένο αριθμό ημερών εργασίας.

3.8.2 Απογραφή ασφαλισμένων

Κάθε πρόσωπο που απασχολείται ή πρόκειται να απασχοληθεί σε εργασία η οποία υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, υποχρεούται να γραφτεί στο Μητρώο Ασφαλισμένων αυτού για να εκδοθεί στη συνέχεια το ασφαλιστικό του βιβλιάριο. Οφείλει επομένως να προσέλθει στο οικείο υποκατάστημα του Ιδρύματος της περιοχής που απασχολείται και να συμπληρώσει το ειδικό έντυπο (Δελτίο Απογραφής) που χορηγείται από την Υπηρεσία.

Βασική υποχρέωση του εργαζόμενου είναι να εφοδιαστεί με ασφαλιστικό βιβλιάριο (ενσήμων) από την πρώτη ημέρα της εργασίας του και να το διατηρεί πάντοτε καθαρό. Σε κάθε περίπτωση που τα όργανα ασφαλίσεως του Ιδρύματος πληροφορούνται την ύπαρξη προσώπων που υπάγονται στην ασφάλιση και δεν είναι γραμμένα στο Μητρώο Ασφαλισμένων οφείλουν να προβαίνουν αυτεπάγγελτα στην απογραφή τους σαν ασφαλισμένους και στη συνέχεια να επιμελούνται για την έκδοση του ασφαλιστικού τους βιβλιαρίου.

3.8.3 Διαδικασία απογραφής

Για να γραφεί οποιοδήποτε πρόσωπο σαν ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και να εκδοθεί στη συνέχεια το ασφαλιστικό του βιβλιάριο, πάνω στο οποίο θα επικολλούνται από τους εκάστοτε εργοδότες τα ένσημα που αντιστοιχούν στην εργασία του, πρέπει να συμπληρωθεί το ειδικό έντυπο από την Υπηρεσία του ΙΚΑ (Μητρώο Ασφαλισμένων) το οποίο καλείται και “Δελτίο Απογραφής Ασφαλισμένου”.

Αυτό το “Απογραφικό Δελτίο” χορηγείται από το ΙΚΑ και περιέχει πλήρη στοιχεία σχετικά με την προσωπική και επαγγελματική κατάσταση του εργαζόμενου. Υπογράφεται δε από τον εργαζόμενο και εάν είναι αγράμματος, από άλλο πρόσωπο που γνωρίζει γράμματα, θέτοντας και το δακτυλικό του αποτύπωμα ο απογραφόμενος. Παράλληλα πρέπει να κατατεθεί και βεβαίωση του εργοδότη ή κοινή δήλωση του ασφαλισμένου και του εργοδότη, σχετικά με την απασχόληση του.

3.8.4 Έκδοση Ασφαλιστικού βιβλιαρίου (ενσήμων)

Μετά τη συμπλήρωση του απογραφικού δελτίου ασφαλισμένου ακολουθεί η έκδοση του ασφαλιστικού βιβλιαρίου (ενσήμων). Το ασφαλιστικό βιβλιάριο είναι το πιο πολύτιμο στοιχείο για τον ασφαλισμένο, γιατί από τα επικολλημένα σ’ αυτό ένσημα αποδεικνύονται οι ημέρες εργασίας που έχει πραγματοποιήσει στην ασφάλιση, από τις οποίες εξαρτώνται όλα τα δικαιώματα απέναντι στο ΙΚΑ (ιατρική περίθαλψη, σύνταξη κλπ.) καθώς και στους λοιπούς οργανισμούς (ανεργία, οικογενειακά επιδόματα κλπ.)

Στο ασφαλιστικό βιβλιάριο επικολλούνται από τους εκάστοτε εργοδότες τα ένσημα που αναλογούν στην απασχόληση του. Ο αριθμός του πρώτου ασφαλιστικού βιβλιαρίου

διατηρείται ο ίδιος καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ασφαλισμένου, σε οποιοδήποτε μέρος της χώρας κι αν εργασθεί. Απαγορεύεται να γραφούν σε αυτό ενδείξεις ή παρατηρήσεις σχετικά με τη διαγωγή του ασφαλισμένου, την απόδοση του κλπ.

Στους ασφαλισμένους που απασχολούνται πολλαπλώς, δηλαδή συνδέονται με σχέση εργασίας με πολλούς εργοδότες, χορηγούνται τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια όσοι είναι και οι εργοδότες στους οποίους απασχολούνται χωρίς όμως να μπορούν να ξεπεράσουν τα τρία.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να καταβάλουν τις εισφορές χωριστά βάσει των αποδοχών που καταβάλει ο καθένας.

Ευνόητο είναι ότι οι ασφαλισμένοι οφείλουν να παραδίδουν το ασφαλιστικό τους βιβλιάριο στον εργοδότη για να επικολλήσει σ' αυτό τα σχετικά ένσημα. Όταν δε αποχωρήσουν από την εργασία τους δικαιούνται να το παραλάβουν. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να παρακρατήσει το ασφαλιστικό βιβλιάριο αφού λυθεί η εργασιακή σχέση. Εάν τυχόν γίνει παρακράτηση ασφαλιστικού βιβλιαρίου, αυτή συνεπάγεται ποινικές και αστικές κυρώσεις. Σύμφωνα με ρητή διαταγή του νόμου, η άρνηση του εργοδότη να παραδώσει στο μισθωτό το ασφαλιστικό του βιβλιάριο, συνεπάγεται τις ποινές που ορίζονται από το άρθρο 5, παραγράφου 4 του ΝΔ 2656/1953, οι οποίες εξασφαλίζουν τη διευκόλυνση των ασφαλισμένων να λάβουν επίδομα εργασίας. Εκτός όμως από τις ποινικές κυρώσεις, υπάρχει και η αστική ευθύνη του εργοδότη. Έτσι εάν από την παρακράτηση του ασφαλιστικού βιβλιαρίου και από υπαιτιότητα του εργοδότη ζημιώθηκε ο μισθωτός γιατί στερήθηκε το επίδομα ασθένειας μητρότητας ή άλλης ασφαλιστικής παροχής που δικαιούται να λάβει, υποχρεούται ο εργοδότης να αποζημιώσει το μισθωτό σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 914 του Αστικού Κώδικα. Η αποζημίωση συνίσταται στο ποσό του αντίστοιχου επιδόματος που δικαιούται σύμφωνα με το νόμο να λάβει ο μισθωτός.

[ΑΡΘΡΟ 5, ΠΑΡ 4 ΝΔ 2656/53]. Ο εργοδότης και προκειμένου για Νομικά Πρόσωπα, τα τέλη διοικήσεως και οι διαχειριστές αυτών τιμωρούνται κατόπιν εγκλήσεως με χρηματική ποινή από εκατό (100) μέχρι πέντε (5) χιλιάδες μεταλλικές δραχμές ή σε φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες και σε περίπτωση αποτροπής και με φυλάκιση μέχρι τρεις (3) μήνες.

3.8.5 Αντικατάσταση ασφαλιστικού βιβλιαρίου.

Όταν συμπληρωθεί το ασφαλιστικό βιβλιάριο που υπάρχει στα χέρια του ασφαλισμένου, υποχρεούται να το προσκομίσει στην Υπηρεσία του ΙΚΑ του τόπου της διαμονής του ή απασχολήσεως για να αντικαταστεί. Σε κάθε αντικατάσταση ασφαλιστικού βιβλιαρίου οι ημέρες εργασίας παραγράφονται σε αυτόν, εφόσον βέβαια καταβλήθηκαν οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές, αθροίζονται και μεταφέρονται στο νέο ασφαλιστικό βιβλιάριο. Συγχρόνως όμως το άθροισμα αυτό καταχωρείται και στην ατομική πινακίδα του ασφαλισμένου για να υπάρχει δυνατότητα να αντιμετωπιστεί η περίπτωση της απώλειας, φθοράς ή καταστροφής του ασφαλιστικού βιβλιαρίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

4.1 ΕΘΝΙΚΕΣ ΓΕΝΙΚΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.)

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Σ.Σ.Ε) που συμφωνούνε εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων (Σ.Ο) εργαζομένων και εργοδοτών(ή εργοδότη),καθορίζονται οι όροι εργασίας. Με τις Σ.Σ.Ε εξομοιώνονται και οι διαιτητικές αποφάσεις (Δ.Α).

Οι Σ.Σ.Ε διακρίνονται σε εθνικές γενικές, σε κλαδικές, σε επιχειρησιακές σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές.

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε) καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ.

Με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε θεσπίζονται οι κατώτεροι υποχρεωτικοί μισθοί- ημερομίσθια και συμπληρώνονται οι γενικοί όροι εργασίας, που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα.

Το περιεχόμενο των Σ.Σ.Ε είναι ευρύτατο και τα θέματα που μπορούν να ρυθμίζονται αναφέρονται στο άρθρο 2 του Ν.1876/90,ο οποίος διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις . Οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε συνάπτονται από την τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων, δηλαδή τη Γ.Σ.Ε.Ε και τις αναγνωριζόμενες σήμερα ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών δηλαδή τον Σ.Ε.Β. τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε και την Ε.Σ.Ε.Ε

Όσον αφορά στη σημασία και το ρόλο των Ε.Γ.Σ.Ε.Ε, θεωρούμε χρήσιμο, αντί δικών μας σχολίων, να παραθέσουμε μικρό απόσπασμα από την υπ' αριθμό 86 "Γνώμη" της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ο.Κ.Ε) της 18^{ης}-12-2002 με θέμα τον " Κοινωνικό Διάλογο στην Ελλάδα" όπου αναφέρονται επί λέξει:

Η Ο.Κ.Ε υπογραμμίζει ότι η διαδικασία διαπραγμάτευσης και υπογραφής των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, αλλά και η χρονική τους διάρκεια, έχει καταστήσει την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε παράγοντα σταθερότητας και προοπτικής σε δύσκολες οικονομικά συγκυρίες, όπου επικρατεί κλίμα αβεβαιότητας και ανησυχίας.

Με την εθνική τους συμφωνία, οι κοινωνικοί εταίροι εξασφαλίζουν ομαλές εργασιακές σχέσεις, αποδεικνύοντας ότι, όταν ο κοινωνικός διάλογος διεξάγεται με σαφείς όρους και προϋπόθεση και με πνεύμα υπέρβασης των αντιθέσεων, είναι επωφελής για το σύνολο της οικονομίας και της κοινωνίας.

Δημιουργείται η ανάγκη να επεκταθούν άμεσα τα πρωτόπορα αποτελέσματα του εθνικού επιπέδου της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στα υπόλοιπα επίπεδα.

Ακριβώς λόγω του ευρύτατου ρόλου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, η Ο.Κ.Ε προτείνει να δεσμεύεται η κυβέρνηση-κατά το πρότυπο της πολιτικής δέσμευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο θέμα της νομικής επικύρωσης των ευρωπαϊκών συλλογικών συμφωνιών με Οδηγία (άρθρο 138 Συν.)-ότι θα νομοθετεί άμεσα με αυτούσιο περιεχόμενο όλες τις ρυθμίσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε που δεν επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό.

Η Γ.Σ.Ε.Ε θεωρεί ότι η επιτομή(σύννοψη) των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε και των δ.α από τη μεταπολίτευση μέχρι σήμερα θα είναι χρήσιμη για τους εργαζομένους και τους ασχολούμενους με θέματα εργατικού δικαίου, αποδίδοντας τη διαχρονική διάσταση των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε της τελευταίας τριακονταετίας.

4.2 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση ετών 2004-2005

ΑΡΘΡΟ 1

Κατώτατα όρια αποδοχών 2004

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζόμενων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31^η.12.2003 με βάση των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε των ετών 2002-2003, αυξάνονται για το 2004 ως εξής:

1. Την 1^η.1.2004 αυξάνονται κατά ποσοστό 4%
2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31^η.8.2004 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1^η.9.2004 κατά ποσοστό 2%
3. Με σκοπό την ενίσχυση των χαμηλότερων εισοδημάτων, το κατώτατο όριο του ημερομισθίου των εργατοτεχνικών χωρίς προϋπηρεσία, αυξάνεται από 1^η.9.2004 με επί πλέον εφάπαξ ποσό 8 euro μηνιαίως και ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων χωρίς προϋπηρεσία με εφάπαξ ποσό 8,5 euro μηνιαίως.

ΑΡΘΡΟ 2

Κατώτατα όρια αποδοχών 2005

Οι μισθοί και τα ημερομίσθια όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2004 αφού ενσωματωθούν και τα εφάπαξ ποσά που αναφέρονται στην παρ.3 του άρθρου 1 και καταγράφονται στο συνημμένο πίνακα Ι, αυξάνονται για το 2005 ως εξής:

1.Την 1^η.1.2005 αυξάνονται κατά ποσοστό 2,2%

2.Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31^η.8.2005 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1,αυξάνονται από 1^η.9.2005 κατά ποσοστό 3,3%

ΑΡΘΡΟ 3

Υπολογισμός Επιδομάτων

Τα εφάπαξ ποσά των 8 ευρώ και των 8,5 ευρώ της παραγράφου 3 του άρθρου 1 λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του επιδόματος γάμου. Δεν λαμβάνονται υπόψη μεταβατικά κατά τον υπολογισμό των επιδομάτων τριετιών στα έτη 2004 και 2005.

ΑΡΘΡΟ 4

Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνικών

Οι αποζημιώσεις του β.δ 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν με τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε του 1989 (άρθρο 7), του 1994(άρθρο 4), του 1996(άρθρο 6), του 1998-1999(άρθρο 4), του 2000-2001(άρθρο 5), και του 2002-2003(άρθρο 4) βελτιώνονται και καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνική.

Προϋπηρεσία

Αποζημίωση

Από 2 μήνες έως 1 έτος	:	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	:	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	:	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	:	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	:	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	:	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	:	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	:	140 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	:	160 ημερομίσθια

ΑΡΘΡΟ 5

Μείωση του χρόνου εβδομαδιαίας εργασίας

Οι πρόεδροι των συμβαλλόμενων οργανώσεων θα συναντηθούν εκ νέου, μετά την τέλεση των Ολυμπιακών Αγώνων της Αθήνας, για να συζητήσουν τη μείωση του χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με ρυθμίσεις εκ μέρους της Πολιτείας (δέσμη αντισταθμιστικών κινήτρων), οι οποίες θα συμβάλουν στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας.

ΑΡΘΡΟ 6

Υπερωριακή απασχόληση

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να υποβάλλουν κοινό αίτημα στην Κυβέρνηση για την απαλλαγή από την υποχρέωση αναγγελίας και λήψης άδειας για υπερωρίες που αφορούν την 44^η και 45^η ώρα της εβδομάδας, διατηρουμένου του ισχύοντος ύψους της αμοιβής τους.

ΑΡΘΡΟ 7

ΛΑΕΚ

Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002-2003 (άρθρο 12) και την ενδιάμεση συμφωνία κατά τη συνάντηση της 8^{ης} Δεκεμβρίου 2003 των Προέδρων των Συμβαλλόμενων Οργανώσεων με θέμα τον ΛΑΕΚ, τα μέρη συμφώνησαν αφενός για την επιβεβλημένη μετατροπή του ΛΑΕΚ σε Ν.Π.Ι.Δ, ώστε ν' αποκτήσει αυτονομία από τον ΟΑΕΔ, ευελιξία και αποτελεσματικότητα, αφ' ετέρου να επανεξετασθεί από κοινού το Πρόγραμμα Δράσης για την υλοποίηση των σκοπών του.

Τα μέρη συμφωνούν να συνεχίσουν τις προσπάθειες για τη θεσμική κατοχύρωση της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, τη βελτίωση της λειτουργικότητας, τον προσδιορισμό των δράσεων του την εφαρμογή επιστημονικών μεθόδων για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους και γενικά την αναβάθμιση του ρόλου του για την προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων, νέων, των γυναικών και των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.

Στο πλαίσιο του κοινού στόχου να επιδιώκεται η ενσωμάτωση των μεταξύ τους συμφωνιών στην εσωτερική νομοθεσία, τα συμβαλλόμενα μέρη θα προωθήσουν εκ νέου το

προσαρτηθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2002-2003 Σχέδιο Νόμου για τη μετατροπή του ΛΑΕΚ σε Ν.Π.Ι.Δ.

Επαναλαμβάνεται το άρθρο 12 παρ 4 & 5 της ΕΓΣΣΕ 2002-2003 που ορίζει ότι:

α) Το ποσοστό επιχορήγησης των εκπαιδευτικών δομών της Γ.Σ.Ε.Ε ανέρχεται σε 45% και του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων σε 55%

β) Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζοντας το σημαντικό έργο των εκπαιδευτικών δομών των οργανώσεων στην ενίσχυση της απασχόλησης αποφασίζουν το συνολικό ποσοστό της επιχορήγησης τους να ανέρχεται σε 20%

ΑΡΘΡΟ 8

Μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του τέκνου

Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε του έτους 1993,όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, έχει ως αφετηρία τη λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό.

ΑΡΘΡΟ 9

Εναλλακτική χρήση του μειωμένου ωραρίου ως άδειας για φροντίδα του παιδιού.

Το μειωμένο ωράριο («άδεια») θηλασμού και φροντίδας παιδιών του άρθρου 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε του έτους 1993,όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, δικαιούται ο/η εργαζόμενος/-η με αίτηση του/ της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ η τμηματικά.

ΑΡΘΡΟ 10

Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές

Όσοι συμμετέχουν σε πρόγραμμα για μεταπτυχιακό δίπλωμα ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή διδακτορικό δίπλωμα ΑΕΙ και ΤΕΙ της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, δικαιούνται άδεια 10 εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, χορηγείται σε συνεχείς ημέρες η τμηματικά και ανεξάρτητα από την ηλικία του/ της δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο έτη.

ΑΡΘΡΟ 11**Άδεια λόγω AIDS**

Εργαζόμενοι(-ες) με εξαρτημένη σχέση εργασίας, που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων(4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι(-ες) είναι φορείς ή πάσχουν από AIDS, και έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία, δικαιούνται από τη γνωστοποίηση στον εργοδότη, έως ένα (1) μήνα για κάθε ημερολογιακό έτος επιπλέον άδεια με αποδοχές.

ΑΡΘΡΟ 12

Άδεια γονέα για παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση.

Στους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας ως δέκα έξι (16) ετών συμπληρωμένων, το οποίο πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση χορηγείται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και χορηγείται και στους δύο γονείς επιπλέον της άδειας που δικαιούνται από άλλες διατάξεις.

ΑΡΘΡΟ 13**Απασχόληση ηλικιωμένων εργαζομένων**

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να μελετήσουν και να προωθήσουν από κοινού μέτρα και πολιτικές για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, μέσω του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση.

ΑΡΘΡΟ 14**Συμφωνία για την τηλεργασία**

Τα μέρη αποφασίζουν την ενσωμάτωση της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσου για την τηλεργασία που υπεγράφη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE) – Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνιών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP στην ελληνική έννομη τάξη, έως την 30.9.2004).

ΑΡΘΡΟ 15

Πεδίο εφαρμογής της σχέσης εξαρτημένης εργασίας και των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Τα μέρη συμφωνούν να αναλάβουν τις κατάλληλες πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση ως γνήσιων σχέσεων εξαρτημένης εργασίας, των σχέσεων εκείνων, που υπό τον μανδύα των ανεξάρτητων υπηρεσιών ή συμβάσεων έργου, υποκρύπτουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας

ΑΡΘΡΟ 16

Ηλεκτρονική παρακολούθηση των εργαζομένων από τον εργοδότη τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Τα μέρη αποφασίζουν τη συγκρότηση μέχρι 30-10-2004 μικτής επιτροπής εμπειρογνομόνων, που θα εκπροσωπούνται τα συμβαλλόμενα μέρη σε συνεργασία με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, προκειμένου:

1. Να εξετασθεί η έκταση χρήσης ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης και η πρακτική που ακολουθείται στο συγκεκριμένο θέμα στους εργασιακούς χώρους.
2. Να εξετασθεί η ευρωπαϊκή εμπειρία σχετικά με το θέμα αυτό
3. Να καταρτισθεί ειδικό πλαίσιο κανόνων για την τοποθέτηση και λειτουργία ηλεκτρονικών συστημάτων παρακολούθησης στους χώρους εργασίας για λόγους ασφαλείας.
4. Να προωθήσουν από κοινού τα ενδεικνυόμενα μέτρα, ώστε να αντιμετωπισθούν παράνομες ή καταχρηστικές πρακτικές.

ΑΡΘΡΟ 17

Υγιεινή και Ασφάλεια της εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν στην αναγκαιότητα όλες οι επιχειρήσεις να ολοκληρώσουν τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο πρόληψης.

Παράλληλα, θα πρέπει να επιτείνονται οι προσπάθειες και να εξαντλούνται οι υπάρχουσες δυνατότητες για την ενημέρωση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών για τη νομοθεσία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.

ΑΡΘΡΟ 18

Αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης και της ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας για την πρόληψη και καταπολέμηση της ηθικής παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, τα μέρη συμφωνούν:

1. Να μελετήσουν την ευθυγράμμιση του εσωτερικού δικαίου προς το κοινοτικό δίκαιο σχετικά με την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.
2. Να εξειδικεύουν τον όρο και τις πιθανές περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 19

Αλλοδαποί εργαζόμενοι

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν ότι οι αλλοδαποί εργαζόμενοι πρέπει να διευκολύνονται στην εργασία τους προκειμένου να διεκπεραιώνουν διατυπώσεις που έχουν σχέση με την άδεια παραμονής και εργασίας τους. Επιπλέον επισημαίνουν ότι πρέπει να παρέχεται στους αλλοδαπούς εργαζόμενους οποιοδήποτε έγγραφο κρίνεται επιβεβλημένο από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί αλλοδαπών, προκειμένου να μπορούν εγκαίρως να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη νόμιμη παραμονή και εργασία τους στην Ελλάδα.

ΑΡΘΡΟ 20

Περιβάλλον

Τα μέρη αποδέχονται την ανάγκη συμβατότητας των παραγωγικών δραστηριοτήτων με την προστασία του περιβάλλοντος, τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Στο πλαίσιο κοινών πρωτοβουλιών για την ανάδειξη της μεγάλης σημασίας των ζητημάτων οικολογικής διαχείρισης και της ευαισθητοποίησης των μελών μας, συμφωνούμε στα εξής:

1. Δημιουργία και δραστηριοποίηση μόνιμης Επιτροπής για το Περιβάλλον με εκπροσώπηση της Κυβέρνησης(συναρμόδια Υπουργεία),της Γ.Σ.Σ.Ε, του Σ.Ε.Β, της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε, της Ε.Σ.Ε.Ε, και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.
2. Ουσιαστική παρέμβαση στην περιβαλλοντική εκπαίδευση, κατάρτιση, με ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών σ' αυτόν τον τομέα, μέσω του ΕΛ.ΙΝ.Υ.ΑΕ

ΑΡΘΡΟ 21

Διατηρούμενες διατάξεις

1. Αποδοχές ανώτερες στο σύνολό τους από αυτές που καθορίζει η παρούσα συλλογική σύμβαση ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις, συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις, εσωτερικούς κανονισμούς, έθιμα ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας.

2. Όσες διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντιστοίχων διαιτητικών αποφάσεων δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν.

ΑΡΘΡΟ 22

Κωδικοποίηση ΕΓΣΣΕ

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να προβούν το συντομότερο δυνατό σε κωδικοποίηση των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που είναι σε ισχύ, από το 1975 έως σήμερα.

«Τροποποίηση του Π.Δ 81/2003 ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»(ΦΕΚ 77/Α)

Σας γνωρίζουμε ότι στο ΦΕΚ 160/Α'23-8-2004 δημοσιεύθηκε το Π.Δ 180/2004 «τροποποίηση του Π.Δ 81/2003 ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου»

Με αυτό το Προεδρικό Διάταγμα τροποποιείται το Π.Δ 81/2003 με το οποίο είχε γίνει αρχικά η ενσωμάτωση της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28^{ης} Ιουνίου στην εθνική έννομη τάξη. Η τροποποίηση αυτή έγινε για να επιτευχθεί πληρέστερα ο σκοπός της Οδηγίας και να ικανοποιηθούν σχετικά αιτήματα των κοινοτικών φορέων αλλά και σχετικές παρατηρήσεις της αρμόδιας διεύθυνσης απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με την ενσωματωμένη Οδηγία αυτή επιδιώκεται αφενός η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και αφετέρου η καθιέρωση ενός πλαισίου κανόνων για ν' αποδειχτεί τυχόν κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αντί αορίστου χρόνου.

4.3 ΠΕΛΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Στις ρυθμίσεις του Π.Δ 180/2004 υπάγονται οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα στον οποίο συμπεριλαμβάνονται και οι ανώνυμες εταιρίες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών και οι οποίες αποκλείονται από τον δημόσιο τομέα σύμφωνα με το άρθρο 3 περ. γ του Π.Δ 164/2004 (ΦΕΚ 134/4/19-7-04) όπως επίσης και οι εργαζόμενοι των φορέων που βάση ειδικών διατάξεων έχουν εξέλθει από το δημόσιο τομέα.

Το Διάταγμα αυτό δεν εφαρμόζεται:

1. Στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στις συμβάσεις ή σχέσεις μαθητείας.
2. Στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.
3. Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης του Ν.2956/2001

4.4 ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

Το Προεδρικό Διάταγμα περιλαμβάνει πέντε άρθρα. Τα τρία πρώτα (άρθρο 1-3) θεσπίζουν πάγιους κανόνες, που θα διέπουν από τη δημοσίευσή του, δηλαδή από τις 23-8-2204, τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου που θα συνάπτονται στον ιδιωτικό τομέα και στις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών Ανώνυμες Εταιρείες, που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ 164/2004 σύμφωνα με το άρθρο 3 περίπτωση γ αυτού. Στο άρθρο 4 αντιμετωπίζεται, με μεταβατική διάταξη, η κατάσταση που έχει διαμορφωθεί από απασχολούμενους με συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε ανώνυμες εταιρίες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών, που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Π.Δ 164/2004 σύμφωνα με το άρθρο 3 περίπτωση γ αυτού. Ρυθμίζεται δηλαδή η υπηρεσιακή κατάσταση των ήδη απασχολούμενων με διαδοχικές συμβάσεις στις εταιρείες αυτές, υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που αναλύονται στην οικεία παράγραφο της παρούσας εγκυκλίου.

4.5 ΠΑΓΙΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

1. Με την προστιθέμενη παράγραφο 2 στο άρθρο 4 του Π.Δ 81/2003 (άρθρο 2 Π.Δ 180/2004) ενσωματώνεται η αρχή *pro rata temporise* (κατ' αναλογία χρόνου), που προβλέπεται στη ρήτρα 4 της Οδηγίας ώστε, να αποφευχθεί στο μέλλον η διάκριση με κριτήριο τον χαρακτηρισμό των συμβάσεων ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός εάν για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται όντως διαφορετική μεταχείριση.

2. Με το άρθρο 3 αντικαθίσταται το άρθρο 5 του Π.Δ 21/2003, με το οποίο εισάγονται κανόνες προστασίας εργαζομένων και αποφυγής καταστρατηγήσεων σε βάρος τους όταν καταρτίζονται διαδοχικές συμβάσεις, κατά την έννοια του παρόντος Διατάγματος στον ιδιωτικό τομέα, όπως αυτός οριοθετείτε ανωτέρω.

Κατ' εξαίρεση οι διαδοχικώς συναφθείσες συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν μετατρέπονται σε αορίστου, όταν συντρέχουν οι αντικειμενικοί λόγοι που αναφέρονται στην παρ 1 του άρθρου 5 του Π.Δ 81/2003, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ 180/2004 και προκύπτουν ευθέως ή αμέσως από την οικεία σύμβαση και από τις ιδιαιτερότητες του ιδιωτικού τομέα, με τη συνδρομή των οποίων είναι επιτρεπτή η ανανέωση αν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας. Πιο αναλυτικά αντικειμενικούς λόγους συνιστούν ιδίως: η εκτέλεση εργασιών παροδικού χαρακτήρα, η προσωρινή σώρευση εργασίας, όταν η ορισμένη διάρκεια βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζόμενου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματα. Τέλος, συνιστά αντικειμενικό λόγο που καθιστά επιτρεπτή την χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου η εργασία που αναφέρεται στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης.

Με την παρ.2 του άρθρου αυτού του Διατάγματος καθιερώνεται ο έγγραφος τύπος για την σύναψη της ανανέωσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας και επιβάλλεται η αναφορά των λόγων οι οποίοι δικαιολογούν την ανανέωση αυτή. Δεν είναι απαραίτητος ο έγγραφος τύπος της συμφωνίας ανανέωσης όταν η διάρκεια της είναι εντελώς ευκαιριακή και δεν υπερβαίνει τις (10) δέκα εργάσιμες ημέρες.

Με την παράγραφο 3 του ίδιου άρθρου καθιερώνεται μαχητό τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου ότι καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης, με αποτέλεσμα τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, σε περίπτωση που η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων υπερβαίνει συνολικά τα

δύο (2) έτη ή όταν ο αριθμός των ανανεώσεων στο ίδιο χρονικό διάστημα υπερβαίνει τις τρεις. Με την τροποποίηση που έγινε, η μετατροπή της σύμβασης ή της σχέσης σε σύμβαση αορίστου χρόνου παύει πλέον να εξαρτάται από τη μη συνδρομή των αντικειμενικών λόγων της παραγράφου 1 και συνδέεται μόνο με την προϋπόθεση της κάλυψης πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης. Ο εργοδότης όμως μπορεί να ανταποδείξει ότι δεν πρόκειται για κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης, αφού το τεκμήριο που εισάγεται είναι, όπως προαναφέρθηκε, μαχητό.

Με την παράγραφο 4 διευρύνεται το μεταξύ δύο συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας μέγιστο χρονικό διάστημα για να θεωρηθούν αυτές «διαδοχικές» από (20) είκοσι εργάσιμες ημέρες σε (45) σαράντα πέντε ημερολογιακές ημέρες. Η διεύρυνση του διαστήματος αυτού καθώς και η καθιέρωση της ερμηνευτικής διάταξης ότι περιλαμβάνονται στην έννοια του ίδιου εργοδότη και οι επιχειρήσεις του ομίλου, όταν πρόκειται περί ομίλου επιχειρήσεων, συντελεί στην αποτροπή καταχρηστικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να επιδρά αρνητικά στην επιλογή εργασίας αυτής της μορφής.

Με την παράγραφο 5 προβλέπεται ότι το άρθρο αυτό έχει εφαρμογή σε συμβάσεις ή ανανεώσεις συμβάσεων ή σχέσεις εργασίας που συνάπτονται μετά την θέση σε ισχύ του ανωτέρω διατάγματος, δηλαδή από 23-8-2004.

4.6 ΠΟΙΑ ΟΡΓΑΝΑ ΔΙΑΠΙΣΤΩΝΟΥΝ ΤΗ ΣΥΝΔΡΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ

Αρμόδια να κρίνουν αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που αναφέρονται στην παράγραφο 4 της παρούσας εγκυκλίου είναι:

A) το οικείο Διοικητικό Συμβούλιο ή το συλλογικό όργανο διοίκησης του οικείου νομικού προσώπου ή το όργανο που εξομοιώνεται με αυτό, σύμφωνα με τη νομοθεσία που διέπει το νομικό πρόσωπο.

Η κρίση του αρμόδιου οργάνου θα πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε προθεσμία το πολύ πέντε μηνών από την έναρξη ισχύος του Π.Δ (μέχρι 23 Ιανουαρίου 2005)

B) το ΑΣΕΠ στο οποίο υποβάλλονται οι ανωτέρω κρίσεις των αρμοδίων οργάνων, θετικές ή αρνητικές. Το ΑΣΕΠ αποφαινεται μέσα σε τρεις μήνες από τη διαβίβαση σε αυτό των σχετικών κρίσεων των οικείων οργάνων και οι αποφάσεις του δεσμεύουν, σε κάθε περίπτωση, τους φορείς.

Οι Υπηρεσίες οφείλουν, μαζί με τις σχετικές κρίσεις των οικείων Διοικητικών Συμβουλίων, να υποβάλλουν στο ΑΣΕΠ συνοπτικό σημείωμα ανά κατατασσόμενο, το

οποίο να περιέχει όλα τα στοιχεία που προκύπτουν από την παρ 1 του άρθρου 11 του Π.Δ 164/2004 (παρ 4 της παρούσας εγκυκλίου) και τεκμηριώνουν τη μετατροπή ή μη της σύμβασής του σε αορίστου χρόνου (αριθμό συμβάσεων, ημερομηνία έναρξης και λήξης αυτών ειδικότητα, ωράριο απασχόλησης και λοιπούς όρους όπως περιγράφονται στη σύμβαση κλπ)

4.7 ΠΟΙΟΙ ΔΕΝ ΥΠΑΓΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

(Άρθρο 4 Π.Δ 180/04)

Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου, σύμφωνα και με τη ρήτρα 2 της Οδηγίας, δεν εφαρμόζονται:

1. Στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στις συμβάσεις ή σχέσεις μαθητείας.

2. Στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης το οποίο υποστηρίζεται από τον ΟΑΕΔ, με εξαίρεση τα άτομα με αναπηρίες για τα οποία γίνεται λόγος κατωτέρω,

3. Στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης του Ν.2956/2001

Πρόκειται για συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που συνάπτονται μεταξύ μισθωτών και Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, με σκοπό την παροχή εργασίας σε άλλον (τρίτο εργοδότη).

4. Σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, και συγκεκριμένα σε διευθυντικά στελέχη που διορίζονται απευθείας στις θέσεις τις οποίες κατέχουν, το καθεστώς των οποίων, λόγω του είδους των καθηκόντων τους και των προνομίων που απολαμβάνουν ρυθμίζεται από ειδικές κάθε φορά διατάξεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

5.1 Οι πηγές του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης

Οι πηγές του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης περιλαμβάνουν τις συνταγματικές ρυθμίσεις στο πεδίο των κοινωνικών δικαιωμάτων, τη νομοθεσία και τις πράξεις της διοίκησης που εξειδικεύουν τις συνταγματικές ρυθμίσεις, τις γενικές αρχές, τα έθιμα και τις ρυθμίσεις κοινωνικοασφαλιστικού χαρακτήρα που περιέχονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αυτές οι πηγές συγκροτούν το εθνικό δίκαιο κοινωνικής ασφάλισης. Υπάρχουν όμως και κανόνες υπερεθνικού χαρακτήρα που προβλέπονται στους μηχανισμούς του διεθνούς δικαίου κοινωνικής ασφάλισης και του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου. Η Ελλάδα έχει ενσωματώσει στην εθνική της έννομη τάξη τους πλέον βασικούς κανόνες ασφαλιστικού χαρακτήρα των διεθνών οργανισμών, ενώ ανταποκρίνεται πλήρως ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο κοινοτικό κεκτημένο που έχει διαμορφωθεί στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης.

5.1.1 Οι συνταγματικοί κανόνες

Το ισχύον Σύνταγμα του 1975, όπως αναθεωρήθηκε το 1986 και το 2001, περιέχει τους ιεραρχικά ανώτερους κανόνες στο πλαίσιο της εθνικής έννομης τάξης. Το Σύνταγμα προβλέπει συγκεκριμένες διατάξεις για την προστασία των κοινωνικών δικαιωμάτων, ανάμεσα στα οποία περιλαμβάνεται και το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση. Επίσης, περιέχει διατάξεις για τη λειτουργία του κοινωνικού κράτους δικαίου, οι οποίες και σηματοδοτούν τον κοινωνικά προσανατολισμένο χαρακτήρα του.

Η συνταγματική θεμελίωση του δικαιώματος στην κοινωνική ασφάλιση προβλέπεται στο άρθρο 22 § 5 Σ., που ορίζει ότι:

«Το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει».

Η διάταξη αυτή, όπως έχει ερμηνευθεί από τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, συνθέτει τη βάση για την ασφαλιστική κάλυψη όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το είδος απασχόλησής τους.

Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου εντοπίζεται στο άρθρο 25 παρ. 1 Σ. που προβλέπει ότι: «*Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιση και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας*».

Εκτός από το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, το Ελληνικό Σύνταγμα κατοχυρώνει και όλα τα άλλα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα: εκπαίδευση, απασχόληση, υγεία και πρόνοια. Έτσι, συνθέτει ένα σύγχρονο θεσμικό υπόβαθρο για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής με κύριο άξονα την προστασία δικαιωμάτων μέσω των μηχανισμών του κοινωνικού κράτους.

Οι ρυθμίσεις περί κοινωνικών δικαιωμάτων στο ισχύον Σύνταγμα αποτελούν κανόνες δικαίου που εξειδικεύονται από τη Βουλή και τη διοίκηση μέσω νομοθεσίας και διοικητικών πράξεων. Το Ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, όπως έχει διαμορφωθεί ιστορικά μέχρι σήμερα, ρυθμίζεται από εκτεταμένη νομοθεσία που αποτελεί τη βασική πηγή του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης.

5.2 Οι νομοθετικές ρυθμίσεις και η διοικητική τους εξειδίκευση

Οι κύριοι νομοθετικοί κανόνες που διέπουν την οργάνωση και λειτουργία του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης περιέχονται στη νομοθεσία των φορέων κύριας, επικουρικής και συμπληρωματικής ασφάλισης καθώς και στις νομοθετικές παρεμβάσεις για τον εκσυγχρονισμό του συστήματος, οι οποίες εγκαινιάστηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1990 και ολοκληρώθηκαν σε σημαντικό βαθμό το 2002 με την ψήφιση του Ν. 3029/2002. Παρά την πληθώρα διατάξεων, το ελληνικό δίκαιο κοινωνικών ασφαλίσεων δεν έχει ακόμα κωδικοποιηθεί. Την περίοδο αυτή, το αρμόδιο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων επεξεργάζεται ένα σύνθετο σχέδιο κωδικοποίησης,

η προώθηση του οποίου αναμένεται να συμβάλει στην εξυπηρέτηση τόσο των στελεχών όσο και των πολιτών για θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Οι νομοθετικοί κανόνες εξειδικεύονται από τα όργανα της διοίκησης μέσω της έκδοσης Προεδρικών Διαταγμάτων (πρόκειται για πράξεις της διοίκησης που επεξεργάζονται τα αρμόδια υπουργεία και υπογράφονται από τον Πρόεδρο της Ελληνικής Δημοκρατίας) και κανονιστικών διοικητικών πράξεων. Συνήθως ο νομοθέτης εξουσιοδοτεί τα όργανα της διοίκησης να εξειδικεύσουν με τις πράξεις τους νομοθετικές ρυθμίσεις γενικού ή αόριστου χαρακτήρα.

5.3 Οι γενικές αρχές κοινωνικής ασφάλισης

Οι γενικές αρχές του δικαίου κοινωνικής ασφάλισης αποτελούν άγραφους θεμελιώδεις κανόνες που συνάγονται από τη διατύπωση ή τους σκοπούς υφιστάμενων ρυθμίσεων. Συνήθως προκύπτουν από την ερμηνεία του ισχύοντος δικαίου (όπως αυτή αναπτύσσεται μέσω της νομολογίας των Ανωτάτων Δικαστηρίων) και η παραβίασή τους αποτελεί λόγο ακύρωσης των πράξεων των ασφαλιστικών φορέων.

Οι εφαρμοστές του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα προσφεύγουν στις ακόλουθες αρχές για να εξασφαλίσουν την προσαρμογή των νομικών κανόνων σε νέες συνθήκες και αντιλήψεις: αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης (επιβάλλει τη διασταλτική ερμηνεία των τεχνικών υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών με στόχο την ενίσχυση των χρηματοδοτικών πόρων των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης), αρχή της εύνοιας των ασφαλισμένων (επιβάλλει την επίλυση διαφορών για ασφαλιστικές παροχές με πνεύμα προστασίας του αδύνατου μέρους), αρχή της καλής πίστης, αρχή της χρηστής διοίκησης.

5.4 Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, βασικός μηχανισμός του συστήματος εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, μπορούν να ρυθμίζουν ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης υπό δύο προϋποθέσεις: οι ρυθμίσεις τους αφενός δεν πρέπει να αναφέρονται σε συνταξιοδοτικά ζητήματα και αφετέρου πρέπει να εντάσσονται στο πλαίσιο της ισχύουσας συνταγματικής τάξης και των πολιτικών των δημοσίων φορέων ασφάλισης. Έτσι, οι

κοινωνικοί εταίροι προχωρούν στη ρύθμιση ασφαλιστικών θεμάτων επεκτείνοντας συνήθως την προστασία των εργαζομένων για συγκεκριμένους ασφαλιστικούς κινδύνους.

Από την άλλη πλευρά, μέχρι πρόσφατα, οι κοινωνικοί εταίροι δεν μπορούσαν να συστήσουν μέσω συλλογικών συμβάσεων ειδικά ταμεία ή λογαριασμούς που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοηθήματα με επιβάρυνση του εργοδότη. Η ρύθμιση αυτή δικαιολογείται με κριτήριο τη συνταγματική κατοχύρωση του δημόσιου, κοινωνικού δικαιώματος στην ασφάλιση, η οποία απαγορεύει να συσταθεί με ιδιωτική πρωτοβουλία φορέας που θα χορηγεί παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Στην πρόσφατη όμως μεταρρύθμιση του 2002 προβλεφθεί η δυνατότητα των κοινωνικών εταίρων να συστήνουν (με πρωτοβουλία των εργαζομένων ή των εργοδοτών ή με συμφωνία και των δύο πλευρών) ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης που εντάσσονται στο δεύτερο πυλώνα ασφάλισης.

5.4.1 Οι μηχανισμοί του διεθνούς δικαίου κοινωνικής ασφάλισης

Η εφαρμογή των υπερεθνικών μηχανισμών κοινωνικής ασφάλισης από την Ελλάδα αποδεικνύει την προσαρμογή του εθνικού συστήματος στις διεθνείς τάσεις και εξελίξεις. Η διακίνηση μεγάλου αριθμού ατόμων από και προς την Ελληνική επικράτεια επιβάλλει τη ρύθμιση των κοινωνικοασφαλιστικών τους δικαιωμάτων και σχέσεων υπό το πρίσμα ευρύτερων κανόνων υπερεθνικής εφαρμογής. Οι κανόνες αυτοί προβλέπονται είτε σε διμερείς συμβάσεις κοινωνικής ασφάλισης είτε σε πολυμερείς συμβάσεις διεθνών οργανισμών.

α) Η Ελλάδα έχει υπογράψει ένα πλήθος διμερών συμβάσεων με ευρωπαϊκά και άλλα κράτη. Το περιεχόμενο των συμβάσεων εξασφαλίζει ισότητα μεταχείρισης σε υπηκόους των συμβαλλομένων μερών που μετακινούνται προς και από αυτά.

β) Η Ελλάδα έχει επικυρώσει τις πλέον αντιπροσωπευτικές πολυμερείς συμβάσεις σε επίπεδο Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών, Συμβουλίου της Ευρώπης και Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Το περιεχόμενο των συμβάσεων αυτών προωθεί ουσιαστικά το συντονισμό των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης σε σχέση με την κάλυψη τυποποιημένων ασφαλιστικών κινδύνων. Μετά την επικύρωσή τους από τη Βουλή και την έναρξη ισχύος τους, οι συμβάσεις αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης και υπερισχύουν σε περίπτωση σύγκρουσής τους με ρυθμίσεις της εθνικής νομοθεσίας.

5.4.2 Οι διμερείς συμβάσεις κοινωνικής ασφάλισης

Η Ελλάδα έχει συνάψει διμερείς συμβάσεις κλασικού τύπου στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης με αρκετές χώρες, επιδιώκοντας την πλήρη διασφάλιση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων των Ελλήνων μεταναστών που εργάζονται στις χώρες αυτές ή επαναπατρίζονται από αυτές. Οι ισχύουσες συμβάσεις είναι οι ακόλουθες:

- Ø Σύμβαση Ελλάδας - ΗΠΑ: ισχύει από 1.9.1994 (N. 2186/94)
- Ø Αναθεωρημένη Σύμβαση Ελλάδας - Καναδά: ισχύει από 1.12.1997 (N.2492/97)
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Κεμπέκ: ισχύει από 1.9.1983 (N.1317/83)
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Αργεντινής: ισχύει από 1.5.1988 (N.1602/86)
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Βραζιλίας: ισχύει από 1.9.1988 (N.1533/85)
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Βενεζουέλας: ισχύει από 1.2.1995 (N. 2259/94)
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Ουρουγουάης: ισχύει από 1.3.1997 (N.2258/94)
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Ελβετίας: ισχύει από το 1975 (N.Δ. 20/74), αλλά έπαψε να ισχύει από 1.6.2002, οπότε για τη ρύθμιση των σχέσεων κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ Ελλάδας και Ελβετίας εφαρμόζονται οι Κανονισμοί (ΕΟΚ) 1408/71 και (ΕΟΚ) 574/72
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Κύπρου: ισχύει από 1.7.1991 (N.1910/90)
- Ø Σύμβαση Ελλάδας - Ν. Ζηλανδίας: ισχύει από 1.4.1994 (N.2185/94).

Οι ανωτέρω διμερείς συμβάσεις προάγουν τις ακόλουθες αρχές:

- Ø Την αρχή της ίσης μεταχείρισης από άποψη κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας των εργαζομένων των δύο Συμβαλλόμενων Κρατών
- Ø Την αρχή της διατήρησης των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των ασφαλισμένων μισθωτών και των εξομοιωμένων προς αυτούς και των αυτοτελώς απασχολούμενων σε περίπτωση μεταφοράς της διαμονής ή εργασίας τους στο έδαφος του άλλου Συμβαλλόμενου Κράτους
- Ø Την αρχή του συνυπολογισμού των περιόδων ασφάλισης που διανύθηκαν στην ασφάλιση και των δύο Συμβαλλόμενων Κρατών, τόσο για τη θεμελίωση του δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό των παροχών
- Ø Την αρχή του αναλογικού επιμερισμού των παροχών (δηλαδή επιβάρυνση του κάθε κράτους ανάλογα με το χρόνο ασφάλισης που έχει πραγματοποιηθεί σε αυτό)

- ∅ Την αρχή της ελεύθερης μεταφοράς των παροχών στο κράτος διαμονής του δικαιούχου.

Εκτός όμως από τις κλασικές διμερείς συμβάσεις, η Ελλάδα έχει υπογράψει ιδιόμορφες συμφωνίες με άλλες χώρες για τη ρύθμιση με ειδικό τρόπο ορισμένων κοινωνικοασφαλιστικών ζητημάτων:

- ∅ Συμφωνία Ελλάδας - Αιγύπτου για τη ρύθμιση της μεταφοράς εισφορών και συντάξεων (κυρώθηκε με το Ν. 1595/86 και ισχύει από 26.9.1986)
- ∅ Συμφωνία Ελλάδας - Λιβύης για τη ρύθμιση της μεταφοράς εισφορών και συντάξεων (κυρώθηκε με το Ν. 1909/90 και ισχύει από 1.3.1991)
- ∅ Συμφωνία Ελλάδας - Οντάριο για τη ρύθμιση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών (κυρώθηκε με το Ν. 1550/85 και ισχύει από 1.7.1985)
- ∅ Συμπληρωματική Συμφωνία Ελλάδας - Κεμπέκ για τη ρύθμιση της ασθένειας, των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών (κυρώθηκε με το Ν. 1588/86 και ισχύει από 1.1.1988)
- ∅ Συμφωνία Ελλάδας - Πολωνίας για τη ρύθμιση της ασφάλισης των αποσπασμένων και την περίθαλψη (κυρώθηκε με το Ν. 1601/86 και ισχύει από 1.9.86)
- ∅ Συμφωνία Ελλάδας - Ρουμανίας για την τελική ρύθμιση της αποζημίωσης εισφορών κοινωνικής ασφάλισης των επαναπατριζόμενων Ελλήνων πολιτικών προσφύγων από τη Ρουμανία (κυρώθηκε με το Ν. 2467/97 και ισχύει από 22.5.1997)
- ∅ Σύμβαση Ελλάδας - Συρίας για τη ρύθμιση θεμάτων υπαγωγής στην ασφάλιση εργαζομένων στις δύο χώρες (κυρώθηκε με το Ν. 2922/01 και ισχύει από 27.6.2001).
- ∅

5.4.3 Οι μηχανισμοί του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών

Η Ελληνική πολιτεία έχει επικυρώσει τους ακόλουθους μηχανισμούς του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών που περιέχουν ρυθμίσεις για την προστασία των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων:

Διεθνές Σύμφωνο του 1966 για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (κυρώθηκε με το Ν. 1532/85)

Σύμβαση του 1979 για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεως κατά των Γυναικών (κυρώθηκε με το Ν. 1342/83)

Σύμβαση του 1990 για τα δικαιώματα του Παιδιού (κυρώθηκε με το Ν. 2101/92).

5.4.4 Οι μηχανισμοί του Συμβουλίου της Ευρώπης

Η Ελληνική Πολιτεία έχει επικυρώσει τους ακόλουθους μηχανισμούς του Συμβουλίου της Ευρώπης που περιέχουν ρυθμίσεις για την προστασία των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων: Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1961 (κυρώθηκε με το Ν. 1426/84). Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλειας του 1964 (κυρώθηκε με το Ν. 1136/81, αλλά η επικύρωση δεν αφορά το σύνολο των διατάξεων του Κώδικα: κάνοντας χρήση της διάταξης του άρθρου 2§1 που επιβάλλει την εφαρμογή έξι τουλάχιστον από τα εννέα Μέρη του ουσιαστικού τμήματος του Κώδικα, η Ελληνική Κυβέρνηση δεν επικύρωσε τα Μέρη IV και VII, τα οποία αφορούν τις παροχές ανεργίας και τις οικογενειακές παροχές αντίστοιχα).

Η Ελλάδα έχει υπογράψει αλλά δεν έχει επικυρώσει ακόμα τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1966 και τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλειας του 1990. Έχει όμως επικυρώσει και τα τρία Πρωτόκολλα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη: Το Συμπληρωματικό Πρωτόκολλο του 1988 επικυρώθηκε με το Ν. 2595/98. Το Τροποποιητικό Πρωτόκολλο του 1991 επικυρώθηκε με το Ν. 2422/96. Το Πρωτόκολλο του 1996 για το σύστημα συλλογικών καταγγελιών επικυρώθηκε με το Ν. 2595/98.

5.4.5 Οι μηχανισμοί της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας

Η Ελλάδα έχει μια μεγάλη παράδοση στην υιοθέτηση των ρυθμίσεων που περιέχονται στις Συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι υπήρξε η πρώτη χώρα που επικύρωσε χωρίς καθυστερήσεις και επιφυλάξεις το 1920 και τις έξι πρώτες Συμβάσεις της Δ.Ο.Ε. του 1919.

Μέχρι το 2001 η Ελλάδα είχε επικυρώσει περισσότερες από εβδομήντα Συμβάσεις και βρισκόταν ανάμεσα στα 25 Κράτη-Μέλη με τις περισσότερες κυρώσεις από το σύνολο

των 166 Κρατών - Μελών της Δ.Ο.Ε. Το ποσοστό όμως των επικυρώσεων στον τομέα της κοινωνικής ασφάλειας παρουσιάζεται χαμηλό. Έτσι από το σύνολο των 31 αντίστοιχων Συμβάσεων έχουν επικυρωθεί από την Ελλάδα μέχρι σήμερα οι ακόλουθες επτά:

∅ η Σύμβαση 8 του 1920 για την αποζημίωση των ναυτικών λόγω ανεργίας σε περίπτωση ανεργίας (κυρώθηκε με το Ν.Δ. της 23ης Σεπτεμβρίου 1925, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 4004/29)

∅ η Σύμβαση 42 του 1934 για την αποζημίωση των εργαζομένων σε περίπτωση επαγγελματικών ασθενειών (κυρώθηκε με το Ν. 2080/52)

∅ η Σύμβαση 55 του 1936 για τις υποχρεώσεις του πλοιοκτήτη σε περίπτωση ασθένειας, ατυχήματος ή θανάτου των ναυτικών (κυρώθηκε με το Ν. 366/68)

∅ η Σύμβαση 71 του 1946 για τις συντάξεις των ναυτικών (κυρώθηκε με το Ν. 1639/86)

∅ η Σύμβαση 102 του 1952 για τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας (κυρώθηκε με το Ν. 3251/55)

∅ η Σύμβαση 103 του 1952 για την προστασία της μητρότητας (κυρώθηκε με το Ν. 1302/82)

∅ η Σύμβαση 159 του 1983 για την επαγγελματική αποκατάσταση και απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες (κυρώθηκε με το Ν. 1556/85).

Η επικύρωση των συγκεκριμένων Συμβάσεων αποδεικνύει ότι η Ελληνική Πολιτεία αναγνωρίζει την αναγκαιότητα εξασφάλισης ελαχίστων ορίων ασφαλιστικής προστασίας του πληθυσμού καθώς και κάλυψης συγκεκριμένων ομάδων-στόχων (ναυτικοί, μητέρες, άτομα με ειδικές ανάγκες). Ο προσανατολισμός αυτός συνδέεται με μια από τις βασικές λειτουργίες και επιδιώξεις του ελληνικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας, την ολοκληρωμένη ασφαλιστική κάλυψη των προσώπων που εντάσσονται στην αγορά εργασίας.

5.5 Το Ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο

Η Ελλάδα, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εφαρμόζει όλες τις ρυθμίσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου που αφορούν το πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης. Οι δεσμευτικοί κανόνες του παράγωγου Κοινοτικού Δικαίου έχουν ήδη ενσωματωθεί στην

εθνική έννομη τάξη και υπερισχύουν τυχόν αντίθετων διατάξεων της εσωτερικής νομοθεσίας.

Οι κανόνες του Κοινοτικού Δικαίου στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης διακρίνονται σε τρεις κύριες κατηγορίες ανάλογα με το θεματικό περιεχόμενό τους και τις συνέπειες που επιφέρουν στα εθνικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης: η πρώτη κατηγορία αφορά το συντονισμό των εθνικών συστημάτων, η δεύτερη κατηγορία αφορά την ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και η τρίτη κατηγορία αφορά τα επαγγελματικά συστήματα του δεύτερου πυλώνα.

5.5.1 Ο συντονισμός των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης

Ο συντονισμός των εθνικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ρυθμίζεται στο πλαίσιο του άρθρου 51 της Ιδρυτικής Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τους Κανονισμούς 1408/71 και 574/72 όπως έχουν τροποποιηθεί και ισχύουν σήμερα.

Ο Κανονισμός 1408/71 αποτελεί βασικό μηχανισμό διεθνούς συνεργασίας στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, καλύπτοντας όλους τους κύριους ασφαλιστικούς κινδύνους για τους μισθωτούς, τους αυτοαπασχολούμενους, και τα μέλη των οικογενειών τους που διακινούνται στο εσωτερικό της Κοινότητας. Επιδιώκει τη διασφάλιση της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών ώστε να αρθούν τα εμπόδια που θα μπορούσαν να προκύψουν σε περίπτωση έλλειψης κοινών αρχών στα εθνικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Για το λόγο αυτό προωθεί την εφαρμογή βασικών κατευθυντήριων αρχών, οι οποίες πρέπει να τηρούνται από τα κράτη μέλη: συνυπολογισμός του συνόλου των περιόδων ασφάλισης, που έχουν πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε κράτος μέλος προσδιορισμός ενιαίου τρόπου υπολογισμού των ασφαλιστικών παροχών εξαγωγή και μεταφορά των ασφαλιστικών παροχών ανεξάρτητα από τον τόπο διαμονής του δικαιούχου.

Η διοικητική παρακολούθηση της εφαρμογής του Κανονισμού γίνεται από τη Διοικητική Επιτροπή για την Κοινωνική Ασφάλιση των Διακινουμένων Εργαζομένων και τη Συμβουλευτική Επιτροπή. Η επίλυση των διαφορών που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων του Κανονισμού γίνεται από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο έχει αναπτύξει μια πλούσια νομολογία ερμηνεύοντας με βάση τελεολογικά και συστηματικά κριτήρια τις κύριες ρυθμίσεις του Κανονισμού.

5.5.2 Η ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

Η ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης προωθείται στο πλαίσιο του άρθρου 119 της Ιδρυτικής Συνθήκης από τους μηχανισμούς για την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών στον αντίστοιχο τομέα. Οι μηχανισμοί αυτοί εφαρμόζονται μέσω των ακόλουθων Οδηγιών:

- Οδηγία 79/7 ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης
- Οδηγία 86/613 ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτόνομη δραστηριότητα καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας
- Οδηγία 86/378 ΕΟΚ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 96/97 ΕΚ του Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 1996.

Οι Οδηγίες αυτές κατοχυρώνουν την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης του πρώτου και του δεύτερου πυλώνα. Αποτελούν ιδιαίτερα σημαντική πηγή δικαίου για το ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης καθώς επιφέρουν άμεσα αποτελέσματα που εξετάζονται τόσο από τα εθνικά δικαστήρια όσο και από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Η Ελληνική Πολιτεία έχει προσαρμοστεί στο περιεχόμενο των Οδηγιών 79/7 και 86/613, προωθώντας τις ακόλουθες ενδεικτικές ρυθμίσεις για την αποτελεσματική εφαρμογή τους:

- α) καθιέρωση αυτοτελούς δικαιώματος σύνταξης για την παντρεμένη αγρότισσα, όταν συγκεντρώνει τις απαραίτητες προϋποθέσεις (άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 1287/1982)
- β) αναγνώριση του χρόνου επιδότησης λόγω μητρότητας ως χρόνου ασφάλισης (άρθρο 12 παρ. 1 Ν. 1469/1984)
- γ) επέκταση ρυθμίσεων στον άνδρα, όπως η κατάργηση των πρόσθετων προϋποθέσεων της απορίας και αναπηρίας, για την απόκτηση του δικαιώματος ιατρικής περίθαλψης ως μέλος οικογένειας της εργαζόμενης συζύγου του (ΠΔ 1362/1981), η

συνταξιοδότηση από το ταμείο Αρωγής Δημοσίων Υπαλλήλων των ανδρών επιζώντων συζύγων λόγω θανάτου της συζύγου τους (Ν. 2335/1995)

δ) χορήγηση και στις γυναίκες συνταξιούχους της ΔΕΗ του οικογενειακού επιδόματος για το σύζυγο σε ποσοστό 10% χωρίς πρόσθετες προϋποθέσεις (ΠΔ 96/1989)

ε) ασφάλιση προσώπων που απασχολούνται σε συγγενικά τους πρόσωπα (Ν. 1759/1988).

Παράλληλα, προώθησε την εφαρμογή των Οδηγιών 96/97 ΕΚ και 86/378/ΕΟΚ μέσω της υιοθέτησης του Π.Δ. 87/2002. Το περιεχόμενο των Οδηγιών αυτών αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, δηλαδή στα συστήματα που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζομένους μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ανεξάρτητα από τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό τους χαρακτήρα.

5.5.3 Τα επαγγελματικά συστήματα

Ο συντονισμός των επαγγελματικών συστημάτων του δεύτερου πυλώνα προωθείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο των ευρύτερων αρμοδιοτήτων της για την κατοχύρωση των ελευθεριών της διακίνησης του κεφαλαίου και της παροχής υπηρεσιών. Ήδη, εφαρμόζεται η Οδηγία 98/49 ΕΕ της 29.6.1998 για την εξασφάλιση των επαγγελματικών συντάξεων, που επιτρέπει την παραμονή διακινούμενων εργαζομένων στα επαγγελματικά συστήματα του κράτους προέλευσής τους, ενώ βρίσκεται πλέον στο στάδιο εξέτασης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο η Οδηγία για τη ρύθμιση των δραστηριοτήτων των επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων.

Η Ελληνική Πολιτεία θα προσαρμοστεί στο περιεχόμενο των δύο Οδηγιών στο πλαίσιο της θεσμοθέτησης του δεύτερου πυλώνα ασφάλισης και της νομοθετικής του εξειδίκευσης κατά τη διάρκεια της επόμενης φάσης μεταρρύθμισης του εθνικού μοντέλου κοινωνικής ασφάλειας.

5.6 Οι νέες θεσμικές παρεμβάσεις

Οι νέες θεσμικές παρεμβάσεις στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης εγκαινιάστηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1990, συνεχίστηκαν καθ' όλη τη διάρκειά της και ολοκληρώθηκαν το 2002. Βασικό χαρακτηριστικό των παρεμβάσεων ήταν η τροποποίηση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου και η δημιουργία νέων ασφαλιστικών καθεστώτων με στόχο την αντιμετώπιση τριών σημαντικών προβλημάτων: δημογραφική γήρανση του ελληνικού πληθυσμού, χρηματοδοτική ανισορροπία του ασφαλιστικού συστήματος και οργανωτική ανεπάρκεια λόγω της πληθώρας ασφαλιστικών φορέων και ταμείων.

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις εντάσσονται σε τρεις περιόδους που εμφανίζουν σχετικά αυτοτελή γνωρίσματα και ιδιαιτερότητες:

α) Η πρώτη περίοδος (1990-1992) χαρακτηρίζεται από την υιοθέτηση πολιτικών που επιδίωκαν πρωταρχικά την κάλυψη των χρηματοδοτικών ελλειμμάτων του ασφαλιστικού συστήματος μέσω αύξησης των πόρων και μείωσης των ασφαλιστικών παροχών. Η περίοδος αυτή, κατά τη διάρκεια της οποίας σημειώθηκαν έντονες αντιδράσεις ιδίως των συνδικαλιστικών ενώσεων για τις προτεραιότητες της μεταρρύθμισης, ολοκληρώθηκε με την ψήφιση του Ν. 2084 το 1992, που εισήγαγε τη διάκριση ανάμεσα σε δύο κατηγορίες ασφαλισμένων. Οι υπαγόμενοι μέχρι 31.12.1992 σε κάποιο ασφαλιστικό καθεστώς θα εξακολουθούσαν να υπάγονται στις μέχρι τότε ισχύουσες διατάξεις, ενώ αυτοί που ασφαλιζόνταν για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993 θα υπάγονταν σε ένα νέο καθεστώς με αυστηρότερες προϋποθέσεις χορήγησης παροχών και υπολογισμού του ύψους τους.

Οι παρεμβάσεις που επιχειρήθηκαν κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής εξασφάλισαν σε σημαντική έκταση τη βιωσιμότητα του συστήματος. Από την άλλη όμως πλευρά οδήγησαν σε μείωση ή και απώλεια ασφαλιστικών παροχών, ενώ εισήγαγαν μια ιδιαίτερα δυσμενή μεταχείριση για όσους ασφαλιζόνταν για πρώτη φορά μετά την 1.1.1993.

β) Η δεύτερη περίοδος (1993-1999) χαρακτηρίζεται από την προώθηση της οργανωτικής αναδιάρθρωσης των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και την έναρξη των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου για τη συνολική μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος. Οι σημαντικότερες ρυθμίσεις που προωθήθηκαν κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής εντοπίζονται στη δημιουργία ενός νέου ασφαλιστικού καθεστώτος για τους

αγρότες, στην ενοποίηση των ταμείων κύριας ασφάλισης των ελευθέρων επαγγελματιών και των ταμείων επικουρικής ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων, στην ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών του ασφαλιστικού συστήματος και στη θεσμοθέτηση συμπληρωματικών παροχών για τους συνταξιούχους χαμηλού εισοδήματος μέσω της εισαγωγής του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ). Παράλληλα, εγκαινιάστηκε ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων για τις βασικές αρχές και τις προτεραιότητες της μεταρρύθμισης του συστήματος.

Η συζήτηση για τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος ξεκίνησε το Μάιο του 1997 και προωθήθηκε μέσω μιας ανεξάρτητης Επιστημονικής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου για την Κοινωνική Ασφάλιση, η οποία συγκροτήθηκε από εκπροσώπους της Κυβέρνησης και εμπειρογνώμονες των κοινωνικών εταίρων. Τα αντικείμενα επεξεργασίας της Επιτροπής ορίστηκαν σε έξι ενότητες: καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής, αξιοποίηση κινητής και ακίνητης περιουσίας των ασφαλιστικών φορέων, εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων, απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών ένταξης στην ασφάλιση και χορήγηση παροχών, λειτουργία των μη ανταποδοτικών ασφαλιστικών παροχών και ορθολογισμός των κλάδων ασφάλισης υγείας.

Η Επιστημονική Επιτροπή προετοίμασε τελικά ένα συνθετικό πόρισμα με τη μορφή κειμένου αρχών (Green Paper), το οποίο αποτέλεσε τη βάση περαιτέρω συζήτησης μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων κατά τη διάρκεια της διετίας 1998-1999.

γ) Η τρίτη περίοδος (2000-2002) χαρακτηρίζεται από την τυποποίηση των αρχών της μεταρρύθμισης, όπως συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια δύο φάσεων.

Η πρώτη φάση (Μάιος 2000 - Μάιος 2001) επικεντρώθηκε στην εξέταση της οικονομικής βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος. Οι προτεινόμενοι άξονες της μεταρρύθμισης καταγράφηκαν στο σχέδιο συζήτησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «*Η προτεινόμενη μεταρρύθμιση του Ελληνικού Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης*», που κατατέθηκε τον Απρίλιο του 2001, επισημαίνοντας τόσο τις διαστάσεις της κρίσης των υφιστάμενων πολιτικών στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης όσο και τις προοπτικές μετασχηματισμού τους. Σύμφωνα με το σχέδιο, η ισορροπία του ασφαλιστικού συστήματος αποτελεί βασικό παράγοντα για

την ανάπτυξη της Ελληνικής οικονομίας, ενισχύοντας παράλληλα τις διαδικασίες κατοχύρωσης της κοινωνικής συνοχής και της καταπολέμησης των κινδύνων της φτώχειας και του αποκλεισμού. Όμως τελικά το Σχέδιο δεν έγινε αποδεκτό λόγω των σχετικά δυσμενών συνεπειών του για την επάρκεια των ασφαλιστικών παροχών.

Η δεύτερη φάση (Οκτώβριος 2001 - Οκτώβριος 2002) προσανατολίστηκε στην κατοχύρωση των κοινωνικών διαστάσεων της μεταρρύθμισης. Ύστερα από εξαντλητική διαδικασία διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους κατά τη διάρκεια του Εξαμήνου του 2002, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας επεξεργάστηκαν και κατέθεσαν στις αρχές Ιουνίου 2002 Σχέδιο νόμου για την αναδιοργάνωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο τελικά ψηφίστηκε στα μέσα του Ιουνίου ως Ν. 3029/2002 που φέρει χαρακτηριστικά τον τίτλο «Μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης».

Το συγκεκριμένο νομοθέτημα εισήγαγε διαδικασίες που αφορούν κρίσιμες οργανωτικές και λειτουργικές προσαρμογές του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Ειδικότερα:

∅ Οροθετούνται ενιαίοι κανόνες, όροι και προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, που επιτυγχάνονται με τον καθορισμό μιας δεκαετούς πορείας μεταβατικής προσαρμογής, που ξεκινά από το 2008 και ολοκληρώνεται το 2017.

∅ Ορίζεται η διαδικασία εθελούσιας ένταξης ταμείων κύριας ασφάλισης μισθωτών στο ΙΚΑ - Ενιαίο Ταμείο Μισθωτών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) ως το 2008.

∅ Διαχωρίζεται η κύρια ασφάλιση, οργανωτικά και λειτουργικά, από την επικουρική και στα νέα ταμεία επικουρικής ασφάλισης εντάσσονται, τόσο οι κλάδοι όσο και οι λογαριασμοί επικουρικής ασφάλισης.

∅ Διαμορφώνεται, για πρώτη φορά, ενιαίο θεσμικό πλαίσιο για την εθελούσια δημιουργία Ν.Π.Ι.Δ., με αντικείμενο την ανάπτυξη ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης.

∅ Θεσπίζεται η Εθνική Αναλογιστική Αρχή, ως ανεξάρτητη διοικητική αρχή, με κύριο σκοπό τη γνωμοδότηση, την αναλογιστική αποτίμηση όλων των ασφαλιστικών οργανισμών, την υποβολή προτάσεων για τη βελτίωση της οικονομικής τους κατάστασης και την πλήρη διασφάλιση της βιωσιμότητάς τους, τον καθορισμό ενιαίων προδιαγραφών για την εκπόνηση των αναλογιστικών μελετών και τη διενέργεια τακτικών και έκτακτων ελέγχων σε όλους τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

∅ Διαμορφώνονται κανόνες κρατικής χρηματοδότησης, που εγγυώνται την πλεονασματική οικονομική λειτουργία του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ μέχρι το 2030.

5.7 Οι εννέα αρχές της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης

Οι κύριες διαστάσεις της μεταρρύθμισης εντοπίζονται στις ακόλουθες εννέα αρχές.:

Πρώτη αρχή: Για πρώτη φορά θεσπίζεται με απόλυτο τρόπο, μέσα από μία σειρά διατάξεων, η συνευθύνη του κράτους, των εργαζομένων με τους θεσμικούς εκπροσώπους τους και των εργοδοτών με τους θεσμικούς εκπροσώπους τους, με απόλυτη σαφήνεια σε μια σειρά λειτουργιών του ασφαλιστικού μας συστήματος. Αυτό γίνεται για πρώτη φορά στην ασφαλιστική μας νομοθεσία.

Δεύτερη αρχή: Οριοθετείτε ο χρονικός στόχος της καθολικής ενότητας σε έναν ενιαίο ασφαλιστικό οργανισμό, το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, το 2008, για όλους τους μισθωτούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Τρίτη αρχή: Διαμορφώνονται ενιαίοι κανόνες για όλους τους ασφαλισμένους από την 1.1.1993, δηλαδή τους νέους ανθρώπους, για τους οποίους προβλεπόταν σύνταξη σε ποσοστό αναπλήρωσης 60%, κατώτερη σύνταξη 45.000 δραχμές και άλλα. Τι προβλέπουν οι νέοι κανόνες για τις επόμενες γενιές;

- Δεκαπέντε έτη ασφάλισης και 65ο έτος ηλικίας για άνδρες είναι οι ελάχιστες προϋποθέσεις για να θεμελιώσει κάποιος δικαίωμα σύνταξης.

- Δεκαπέντε έτη ασφάλισης και το 60ο έτος της ηλικίας, θα είναι οι ελάχιστες προϋποθέσεις για τις γυναίκες.

- Με είκοσι έτη ασφάλισης, δηλαδή έξι χιλιάδες ημέρες εργασίας, και στο πενήκοστο πέμπτο έτος ηλικίας θα δίνεται πλήρης σύνταξη.

- Στο πενήκοστο έτος ηλικίας θα δίνεται μειωμένη σύνταξη για τις μητέρες ανηλίκων ή αναπήρων παιδιών.

- Με είκοσι έτη ασφάλισης και τρία τουλάχιστον παιδιά θα γίνεται μείωση του ορίου ηλικίας κατά εννέα έτη, μέχρι και το πενήκοστο έτος σε περίπτωση πέντε παιδιών.

- Τριάντα πέντε έτη ασφάλισης θα θεμελιώνουν δικαίωμα καταβολής μειωμένης σύνταξης με όριο ηλικίας από το πενήκοστο πέμπτο μέχρι και εξηκοστό τέταρτο, ενώ τριάντα επτά έτη ασφάλισης θα θεμελιώνουν δικαίωμα σε πλήρη σύνταξη χωρίς όριο ηλικίας.

Τέταρτη αρχή: θα υπάρχει ενιαίος τρόπος υπολογισμού της σύνταξης. Συντάξιμος μισθός θα είναι τα πέντε καλύτερα έτη της τελευταίας δεκαετίας. Το ποσοστό αναπλήρωσης θα είναι στο 70%. Το ποσοστό αναπλήρωσης θα αυξάνεται κατά 3% κατ'έτος μέχρι το εξηκοστό έβδομο έτος της ηλικίας. Θα υπάρχει ενιαίο ποσοστό μείωσης

του ποσοστού αναπλήρωσης κατά 4,5% από 6% που είναι σήμερα, για πρόωρη συνταξιοδότηση. Η κατώτερη σύνταξη θα είναι στο 70% της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης του 2002, δηλαδή η κατώτερη σύνταξη από 45.000 δραχμές, που προέβλεπε ο νόμος 2084/92, θα γίνει 135.000 δραχμές.

Πέμπτη αρχή: Κύρια ασφάλιση με διανεμητικό σύστημα, με καθορισμένες παροχές για τριάντα χρόνια και πάνω, με καθορισμένες εισφορές για εργαζόμενους και εργοδότες και κυρίως, με καθορισμένη και απολύτως οριοθετημένη την ευθύνη του κράτους για να καλύπτει την εκάστοτε προκύπτουσα διαφορά μεταξύ εσόδων και εξόδων. Ο ν.2084 ουσιαστικά μετέτρεπε την κύρια ασφάλιση από το διανεμητικό σύστημα σε ένα σύστημα πλήρως ανταποδοτικό.

Έκτη αρχή: Επικουρική ασφάλιση. Η επικουρική ασφάλιση πρέπει να διέπεται από όρους και προϋποθέσεις ανταποδοτικού συστήματος. Τι σημαίνει αυτό: Καθορισμένες εισφορές, καθορισμένη ανταπόδοση της επικουρικής ασφάλισης με όρια ασφαλείας το 20% του συντάξιμου μισθού, χρηματοδότηση με βάση το κεφαλαιοποιείτο σύστημα. Ενσωματώνουμε στο ελληνικό δίκαιο με θετικούς όρους την ογδοηκοστή ένατη Οδηγία της Ε.Ε. για την επαγγελματική ασφάλιση που είναι υπό συζήτηση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Έβδομη αρχή: Καθορίζουμε με σαφήνεια τις προϋποθέσεις σύγκλισης των συστημάτων. Την ευθύνη σύγκλισης την προσδιορίζουμε από σήμερα. Και ξεκινάει ο χρόνος σύγκλισης, όπως έχουν προσδιοριστεί με απόλυτη σαφήνεια από το 2008 μέχρι το 2017, όπου σε αυτό το χρονικό διάστημα συμπίπτουν πια τα πάντα και το ποσοστό αναπλήρωσης και τα όρια ηλικίας, εκείνη τη χρονική περίοδο σμίγουν και έμπρακτα πια η αλληλεγγύη των γενεών εμφανίζεται. Και το σημαντικό, είναι το πώς στηρίζεται αυτή η διαδικασία από το εργατικό κίνημα και από τους εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ και στις τράπεζες, γιατί αυτοί είναι οι εργαζόμενοι που προσφέρουν.

Όγδοη αρχή: Ενοποίηση των ταμείων επικουρικής ασφάλισης. Προσδιορίζουμε με σαφήνεια το διαχωρισμό της επικουρικής ασφάλισης από την κύρια ασφάλιση, όπως είναι σε όλη την Ευρώπη, όπως θα έπρεπε να είναι και στην Ελλάδα. Και βέβαια οι λόγοι που δεν ήταν στην Ελλάδα είναι αντικειμενικοί. Το 1983 θεσπίστηκε στην Ελλάδα σαν κλάδος στα κύρια ταμεία ασφάλισης, γιατί ουσιαστικά το 1983 δεν υπήρχαν δομές να προχωρήσουν γρήγορα την επικουρική ασφάλιση. Η ενοποίηση των ταμείων επικουρικής ασφάλισης είναι μια μεγάλη τομή και προσδιορίζουμε όρους και προϋποθέσεις. Μέσα από τη λογική του 1/3, 1/3, 1/3, τα 2/3 δηλαδή η πλειοψηφία της διοίκησης αυτών των ταμείων

περνάει στις δύο πλευρές. Καθορίζουμε ενιαίο σύστημα χρηματοδότησης με μη αμφισβητούμενη τη σταθερότητα των εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών.

Ένατη αρχή: Πρέπει να προσδιορίσουμε ότι θα πρέπει να διαμορφώσουμε δομές που να αντικατοπτρίζουν την ανταγωνιστική δυνατότητα της οικονομίας μας και αυτά είναι τα επαγγελματικά ταμεία. Τα επαγγελματικά ταμεία, είναι το μέλλον και η προοπτική, που θα αποτελέσει ένα βραχίονα στήριξης των εργαζομένων των επόμενων γενεών. Εμείς λέμε το εξής: Θα διαμορφωθούν δομές με πρωτεργάτες τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους και την κοινωνία συνολικά, όπου θα συλλογικοποιήσουμε αυτήν την ευθύνη διαπραγμάτευσης και μετεξέλιξης των δομών της ασφάλισης και αυτή είναι μια θετική εξέλιξη.

* Ε.Κ.Α.Σ Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων

* ΙΚΑ - Ενιαίο Ταμείο Μισθωτών

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ

6.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η διαχείριση ενός Πληροφοριακού Συστήματος αποτελεί σε μεγάλο βαθμό ένα σοβαρό πεδίο μελέτης εξαιτίας της ανάπτυξης των υπολογιστών και των τεχνολογιών που σχετίζονται με τους υπολογιστές. Η διαχείριση του Πληροφοριακού Συστήματος, όπως πολλοί άλλοι, όροι του υπολογιστή, εκπροσωπεί μια αναπτυσσόμενη σκέψη. Για να εκτιμήσεις πλήρως τι εννοούν οι άνθρωποι όταν αναφέρονται στο Πληροφοριακό Σύστημα, πρέπει να γυρίσεις το ημερολόγιο πίσω μερικά χρόνια, νωρίτερα από το 1950.

Οι επικρατούσες επιχειρηματικές εφαρμογές του 1950 ήταν η μισθοδοσία, η διαχείριση λογαριασμών και διάφορα άλλα είδη των υπαλληλικών και λογιστικών λειτουργιών. Αυτές οι εφαρμογές της διαδικασίας συναλλαγής(έτσι ονομάζονται γιατί περιλαμβάνουν τη διαδικασία της οικονομικής λογιστικής και παρεμφερών λειτουργιών) είναι σχετικά εύκολο να κατασκευαστούν χρησιμοποιώντας τον περιορισμένο αριθμό των τυπικών γλωσσών προγραμματισμού του 1950.

Οι πρώτοι υπολογιστές ήταν “αποτυχία”, δύσκολο να τους χειριστείς. Σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα “κυριολεκτικά σέρνονταν με βήματα χελώνας”. Οι επαγγελματικοί υπολογιστές συχνά είχαν τα χέρια τους γεμάτα για να αποσπάσουν ακριβή επιταγή πληρωμής και καταστάσεις λογαριασμών στην ώρα τους. Από τα μέσα του 1960 η ατμόσφαιρα άρχισε να αλλάζει. Πρόοδοι στην τεχνολογία του υλικού(hardware), πχ γρηγορότερες μνήμες, ταχύτερα μαγνητικά μέσα αποθήκευσης, έκαναν δυνατή την αποδοτικότερη προσπέλαση των δεδομένων με διάφορους τρόπους. Οι γλώσσες προγραμματισμού βελτιώθηκαν σημαντικά, κάνοντας ευκολότερη την ανάπτυξη και κωδικοποίηση νέων εφαρμογών. Η ανάπτυξη των λειτουργικών συστημάτων, τα προγράμματα που διαχειρίζονται και ελέγχουν τις λειτουργίες του εξοπλισμού του υπολογιστή, καθιστούν ικανούς τους υπολογιστές να τρέξουν με λιγότερη χειρωνακτική παρέμβαση. Γενικά, οι άνθρωποι άρχισαν να αποδέχονται τους υπολογιστές και να βασίζονται στα αποτελέσματα που αυτοί παρήγαν.

Κάθε μια από αυτές τις εξελίξεις όπως και άλλες, συνεισέφεραν στην αύξηση του επονομαζόμενου συστήματος διαχείρισης της πληροφορίας. Κατά τη διάρκεια του 1960 και του 1970 αυτός ο όρος χρησιμοποιούταν με ένα περιορισμένο τρόπο για να εφαρμόσουν

στο σύνολο των προγραμμάτων αυτές τις περιοδικά παραγόμενες εκτυπωμένες αναφορές-εκθέσεις. Ο βασικός σκοπός αυτών των αναφορών ήταν να βοηθήσει τους διευθυντές των διαφόρων επιχειρήσεων να λαμβάνουν ευκολότερα ασφαλείς αποφάσεις.

Για παράδειγμα, μια από τις κύριες εργασίες των Πληροφοριακών Συστημάτων της διαδικασίας διεκπεραίωσης του Συστήματος είναι να υπολογίζει σωστά το λογιστικό ισοζύγιο του πελάτη και να παράγει καταστάσεις πελατών που να να αντανakλούν σε εκείνα τα ισοζύγια. Ωστόσο τα δεδομένα (πληροφορίες) που θα εισπράξει μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να δημιουργήσουν αναφορές και να προσφέρουν πληροφορίες σε μια ποικιλία διευθυντών. Για σκοπούς λήψης αποφάσεων, ένας πιστωτικός διευθυντής, για παράδειγμα, θα μπορούσε να δεχτεί μια μηνιαία αναφορά παρουσιάζοντας την ιστορία πληρωμής κάθε πελάτη. Αυτή η αναφορά θα μπορούσε να βοηθήσει τον πιστωτικό διευθυντή να αποφασίσει ποιοι πελάτες θα αρνιόντουσαν την πίστωση, ποιοι πελάτες θα λάμβαναν αυξήσεις στο όριο της πίστωσης τους κ.ο.κ.

Όλη αυτή η έγκαιρη πληροφορία ήταν από τα προϊόντα της διαδικασίας διεκπεραίωσης των συστημάτων με τα ουσιαστικά. Το συστατικό της διαδικασίας διεκπεραίωσης του συστήματος παρέχει λειτουργικά δεδομένα που χρειάζεται για να λειτουργήσει μια εταιρεία αποδοτικά σε μια μέρα και το συστατικό των συστημάτων διαχείρισης της πληροφορίας παρείχε αναφορές και πληροφορίες που καθιστούσαν ανέκφανους τους διευθυντές να λάβουν αποφάσεις πιο αποδοτικά.

Σημαντικές αναπτύξεις έγιναν το 1970 και περιλάμβαναν μικροϋπολογιστές, αλληλεπιδρόμενες εξελίξεις επινοήσεων, βασική συμφωνία για ετικέτες με τις τιμές στον υπολογιστικό εξοπλισμό, "φιλικό στον χρήστη" λογισμικό, και βελτιώσεις στην τεχνολογία των βάσεων δεδομένων. Αυτές και άλλες δυνάμεις συνδυάστηκαν για να ανοίξουν το δρόμο για το σύστημα υποστήριξης της απόφασης. Τα συστήματα διαχείρισης της πληροφορίας του 1960 εφοδίαζαν ένα μεγάλο αριθμό χρηστών με τη φόρμα περιοδικά τυπωμένων αναφορών.

Για παράδειγμα τα συστήματα υποστήριξης της απόφασης έκαναν ικανούς τους διευθυντές να καθίσουν σε αλληλεπιδρόμενα τερματικά ή μικροϋπολογιστές που εξυπηρετούσαν σαν σταθμοί εργασίας και να ψάχνουν ανάμεσα σε βάσεις δεδομένων για χρήσιμη πληροφορία σχετική με τις αποφάσεις που αυτοί έπρεπε να πάρουν. εργαλεία ανάλυσης έκαναν δυνατό να σχεδιάσεις δεδομένα ή να παρουσιάσεις υπολογισμούς. Με ένα σύστημα υποστήριξης πληροφορίας, απορίες και αναφορές μπορούν να γεννιούνται στο σταθμό εργασίας του διευθυντή, χωρίς τη βοήθεια του επαγγελματικού υπολογιστή.

6.2 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

Πληροφοριακό Σύστημα είναι κάθε σύστημα που προμηθεύει τους ανθρώπους με δεδομένα ή πληροφορίες σχετικές με τις λειτουργίες ενός οργανισμού.

Τα Πληροφοριακά Συστήματα υποστηρίζουν τις δραστηριότητες των εργαζομένων, των ιδιοκτητών, των πελατών και άλλων ανθρώπων κλειδιά σε ένα περιβάλλον οργανισμού, είτε με την αποτελεσματική επεξεργασία των δεδομένων να βοηθήσουν με τη διεκπεραίωση πλήθους εργασιών ή με την αποτελεσματική και έγκυρη παροχή πληροφοριών.

Αναλυτικότερα, είναι ένα σύστημα ανθρώπων, μηχανημάτων και συσκευών, που συλλέγει, επαληθεύει, επεξεργάζεται, συνδυάζει, μεταμορφώνει, αποθηκεύει, ανασύρει και παρουσιάζει στοιχεία που χρησιμοποιούνται από την ηγεσία μιας επιχείρησης στον προγραμματισμό, τον προϋπολογισμό, το λογισμικό, τον έλεγχο και σε άλλες διοικητικές διαδικασίες.

Πολλές φορές τα διοικητικά στελέχη διαπιστώνουν ότι οι αποφάσεις τους δεν είναι τόσο ακριβείς όσο θα έπρεπε να είναι και ότι δεν εκτελούνται έγκαιρα και αποτελεσματικά. Οι λόγοι που πολλές φορές δίνονται γι' αυτή την κατάσταση είναι ότι έλειπαν κάποιες πληροφορίες ή ότι δεν τους είχαν παρουσιαστεί στην κατάλληλη μορφή. Τα προβλήματα αυτά θα μπορούσαν να ξεπεραστούν με ένα σύστημα διοικητικών πληροφοριών το οποίο θα έδινε στα ηγετικά στελέχη τις ακριβείς και έγκαιρες πληροφορίες που χρειάζονται για να λάβουν σωστές αποφάσεις. Αυτό δεν πρέπει να θεωρηθεί πως σημαίνει ότι με τη χρησιμοποίηση του Συστήματος Πληροφοριών διοίκησης οπωσδήποτε θα γίνονται σωστές επιλογές, αλλά σημαίνει ότι αυξάνονται πολύ οι πιθανότητες για καλύτερες αποφάσεις. Όταν λαμβάνονται αποφάσεις με έλλειψη αρκετών και ορθών πληροφοριών τότε το να ληφθεί μια σωστή απόφαση είναι σε μεγάλο βαθμό θέμα τύχης.

Το Πληροφοριακό Σύστημα μιας επιχείρησης δεν είναι οπωσδήποτε όμοιο με το αντίστοιχο μιας άλλης, ίδιας επιχείρησης. Αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο ρόλο που παίζουν τα διαφορετικά άτομα μεταξύ τους όπως επίσης και οι διαφορετικές συνθήκες που επικρατούν. Κάθε σύστημα όπως είναι γνωστό αποτελείται από στοιχεία τα οποία βρίσκονται σε κάποια σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ τους.

6.3 ΣΧΕΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Σήμερα όλες οι επιχειρήσεις εφ' όσον λειτουργούν έχουν κάποιο Σύστημα Πληροφοριών που μπορεί να καλύπτει σε μεγαλύτερο ή μικρότερο ποσοστό τις πληροφοριακές τους ανάγκες. Ή ακόμα, να είναι διασκορπισμένο σε διάφορα τμήματα, σαν μερική αρμοδιότητα τους ή να αποτελεί ιδιαίτερο τμήμα.

Η επιχείρηση είναι ένα σύστημα και αποτελείται από διάφορα τμήματα. Για παράδειγμα, το τμήμα πωλήσεων, παραγωγής, προσωπικού, χρηματοδοτήσεως κτλ. Για να λειτουργούν αποδοτικά όμως, θα πρέπει τα διάφορα τμήματα να συνεργάζονται στενά μεταξύ σαν ένα ενιαίο σύνολο για να επιτύχουν τους σκοπούς που έχουν καθοριστεί. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να υπάρχει μια επικοινωνία των τμημάτων, δηλαδή ανταλλαγή πληροφοριών που αποτελεί την εσωτερική επικοινωνία της επιχείρησης. Θα πρέπει κάθε τμήμα να γνωρίζει τι πληροφορίες πρέπει να στέλνει σε ποιόν και πότε. Επίσης η επιχείρηση έχει ανάγκη και εξωτερικής επικοινωνίας, επειδή ο όγκος των εσωτερικών και εξωτερικών πληροφοριών είναι μεγάλος υπάρχει ένα Σύστημα Πληροφοριών. Το Σύστημα Πληροφοριών συντελεί στο να συντονίζει τα τμήματα της επιχείρησης και να τους παρέχει πληροφορίες σε όλα τα επίπεδα διοίκησης.

Όπως έχουμε αναφέρει, ένα Πληροφοριακό Σύστημα, συγκεντρώνει, επεξεργάζεται στοιχεία και παράγει πληροφορίες για να καλυφθούν οι ανάγκες της επιχείρησης σε όλους τους τομείς που την ενδιαφέρουν.

Με λίγα λόγια το Πληροφοριακό Σύστημα αποτελεί ουσιαστικά το “μάτι” της επιχείρησης, γιατί εξασφαλίζει τη διάδοση, διατήρηση και αύξηση των πληροφοριακών στοιχείων της επιχείρησης.

Επίσης, τα Πληροφοριακά Συστήματα εξυπηρετούν την επιχείρηση στις ακόλουθες εργασίες:

Στη λήψη αποφάσεων από τα ανώτατα και ανώτερα διοικητικά στελέχη και κυρίως για τον οικονομικό προγραμματισμό και την προσαρμογή στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος.

Στο συντονισμό των διαφόρων τμημάτων και στην παρακολούθηση της απόδοσης τους

Στην παρακολούθηση της προόδου των προγραμμάτων που έχουν σχεδιαστεί

Στην εκτίμηση της αποδοτικότητας ολόκληρης της επιχείρησης

Στην εκτίμηση των βασικών εργασιών λειτουργίας.

6.4 Ο ΣΚΟΠΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ ΕΝΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΜΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Η σχεδίαση και ανάπτυξη ενός Πληροφοριακού Συστήματος δεν είναι έργο αποκλειστικά του τμήματος μηχανογράφησης και ιδιαίτερα του αναλυτή, αλλά έργο ολόκληρης της επιχείρησης.

Το τμήμα μηχανογράφησης διαθέτει βέβαια την τεχνική υποδομή, αλλά η συνεργασία όλων των διοικητικών στελεχών και ιδιαίτερα των τμημάτων, που θα χρησιμοποιήσουν το Πληροφοριακό Σύστημα δε γίνεται μόνο για να υπάρχει, αλλά για να εξυπηρετήσει με τον καλύτερο τρόπο το σκοπό, για τον οποίο γίνεται.

Για το λόγο αυτό απαιτούνται τα πιο κάτω:

Καλή οργανωτική δομή και λειτουργία της επιχείρησης. Δεν μπορεί να σχεδιαστεί και να αναπτυχθεί ένα Πληροφοριακό Σύστημα, αν η επιχείρηση δε λειτουργεί καλά και δε γνωρίζει τι ακριβώς θέλει. Υποστήριξη από τα διοικητικά στελέχη. Το πρώτο και βασικό σε ένα Πληροφοριακό Σύστημα είναι να καθοριστεί ο σκοπός του. Δηλαδή οι πληροφορίες, που πρέπει να δίνει και από ποιες χειρωνακτικές (γραφικές) εργασίες πρέπει να απαλλάξει τα διάφορα τμήματα. Το σύστημα σχεδιάζεται για να εξυπηρετήσει τα τμήματα της επιχείρησης. Τα τμήματα θα πάρουν πληροφορίες από αυτό έτσι πρέπει τα διοικητικά στελέχη να δείξουν το απαραίτητο ενδιαφέρον, να καθορίσουν τι θέλουν και να βοηθήσουν τον αναλυτή να αντιληφθεί τις απαιτήσεις τους. Ο αναλυτής στον καθορισμό των απαιτήσεων θα είναι ο τεχνικός σύμβουλος και πρέπει να υπάρχει απόλυτη συνεργασία και κατανόηση. Ικανό και αρκετό προσωπικό μηχανογράφησης. Το τμήμα μηχανογράφησης πρέπει να διαθέτει κατάλληλο προσωπικό, για την ανάπτυξη του συγκεκριμένου Πληροφοριακού Συστήματος. Επίσης δεν αρκεί ένας αναλυτής αλλά χρειάζεται ομάδα αναλυτών. Πολύς χρόνος. Γενικά η μηχανογράφηση χρειάζεται πολύ χρόνο για προετοιμασία, δηλαδή σχεδίαση, σύνταξη προγραμμάτων, δημιουργία αρχείων κλπ. Έξοδα. Τα χρήματα που πρέπει να διαθέσει η επιχείρηση, για τον εξοπλισμό και την αμοιβή του εξειδικευμένου προσωπικού, είναι στην αρχή πολλά και τα οφέλη που προκύπτουν, είναι ακόμα περισσότερα.

Είναι δύσκολο, τις περισσότερες φορές να μετρηθούν ποσοτικά τα οφέλη που προκύπτουν από ένα Πληροφοριακό Σύστημα. Από την ύπαρξη καλών πληροφοριών “κρέμεται” πολλές φορές και αυτή ακόμα η υπόσταση της επιχείρησης.

Πολλοί εξετάζουν μόνο το θέμα της μείωσης του προσωπικού από την εφαρμογή ενός συστήματος και την τυχόν οικονομία, που θα προκύψει. Η μείωση του προσωπικού, που συνήθως δεν υπάρχει, δεν είναι αποφασιστικός παράγοντας για την εγκατάσταση ενός νέου συστήματος.

Η ανάπτυξη ενός Πληροφοριακού Συστήματος γίνεται σταδιακά. Πρώτα καλύπτονται οι πιο βασικές ανάγκες και με την πάροδο του χρόνου το σύστημα επεκτείνεται σε περισσότερα αντικείμενα. Με τον τρόπο αυτό αποκτάται σχετική εμπειρία στο συγκεκριμένο τομέα και δίνεται η δυνατότητα της σταδιακής χρηματοδότησης του Π.Σ.

Η περιγραφή του προβλήματος πρέπει να ακολουθηθεί από τη σχεδίαση της Βάσεως Δεδομένων η οποία απαιτείται για την αντιμετώπιση του. Σημαντικό είναι η σχεδίαση που θα προτείνετε να είναι πλήρως συμβατή (δηλ. να προκύπτει) από την περιγραφή του προβλήματος.

Πιο συγκεκριμένα θα πρέπει να περιγράψετε:

- Ø Τις οντότητες και τα κατηγορήματά τους και το κλειδί της κάθε μιας
- Ø Τις συσχετίσεις, το είδος τους και τα κατηγορήματά τους (αν υπάρχουν)
- Ø Το διάγραμμα Οντοτήτων Συσχετίσεων που προκύπτει.

6.5 Οντότητες

Εισαγωγικά Στοιχεία (έννοια και εξέλιξη του συστήματος, ιστορική εξέλιξη, Συνδικαλιστική οργάνωση)

Συνδικαλιστικές Οργανώσεις (Γ.Σ.Ε.Ε – Α.Δ.Ε.Δ.Υ)

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Συλλογική Αυτονομία, μισθός, αποδοχές, ωράριο)

Ρυθμίσεις (περιεχόμενο ρυθμίσεων, όργανα, διατάξεις)

Εργατική Νομοθεσία (αρχές, μεταρρυθμίσεις, μηχανισμοί)

Πληροφοριακά Συστήματα (εισαγωγή, ιστορική αναδρομή, τι είναι, σκοπός)

6.6 Συσχετίσεις

Εισαγωγικά Στοιχεία δίνει Συλλογικές Συμβάσεις

Συνδικαλιστικές Οργανώσεις αναπτύσσει Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

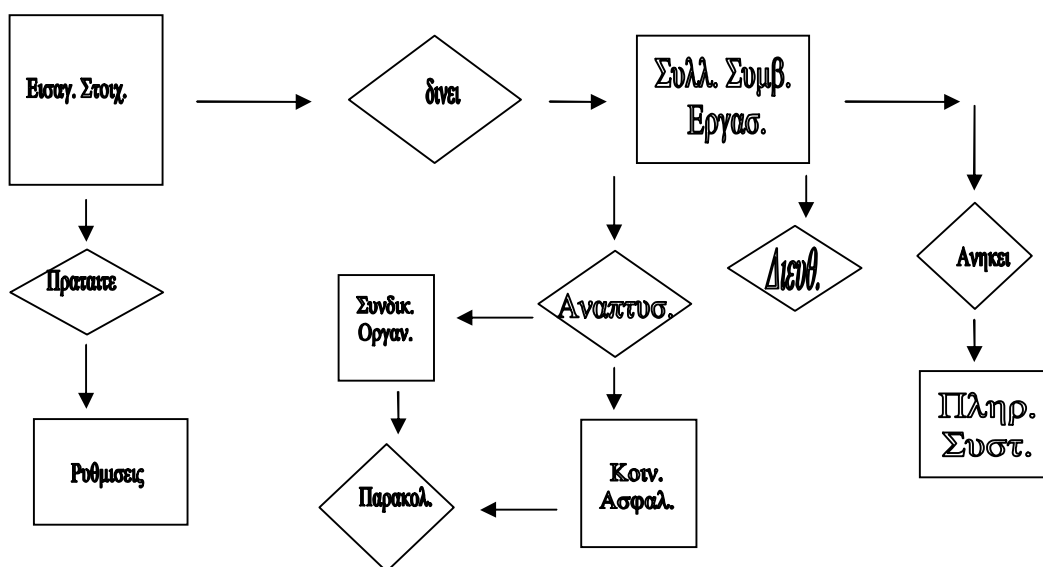
Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας διευθύνει Εργατική Νομοθεσία

Ρυθμίσεις προΐσταται Εισαγωγικά Στοιχεία

Εργατική Νομοθεσία παρακολουθεί Συνδικαλιστικής Οργάνωσης

Πληροφοριακά Συστήματα ανήκουν Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Το διάγραμμα Οντοτήτων Συσχετίσεων που προκύπτει:



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Εργατικά, μισθοδοσίες, Ασφαλιστικά», εκδοση 1996, Καραγιαννης Δ.
2. Στοιχεία Εργατικής Δικαίου, Αθήνα 1986, Ιδρύμα Ευγενίδου
3. Εισαγωγή στις Βάσεις Δεδομένων (σημειώσεις), Β.Ταμπακάς, ΑΤΕΙ Πατρών, 2002
4. Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες, έκδοση 1993, Καμπανας Α.
5. Στοιχεία Εμπορικού Δικαίου, Α.Παυλακου – Ευθυμίου, Σημειώσεις 2002, ΑΤΕΙ Πατρών.
6. Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων, έκδοση 1999, Αθήνα, Αθανάσιος Σταμούλης
7. Εισαγωγή στην Πληροφορική, 2000 Αθήνα, Αθανάσιος Τσουποπλής, 4^η Έκδοση ΑΤΕΙ Πατρών.
8. Εισαγωγή στο Νομοθετικό Δίκαιο, έκδοση 1993, Παναγόπουλου Ιωάννη, Σημειώσεις του ΑΤΕΙ Πατρών.
9. Στοιχεία Αστικού και Εργατικού Δικαίου, Έκδοση Αθήνα 1999, Όλγα Αναγνωστοπούλου.
10. Εργασιακό Περιβάλλον, Έκδοση Αθήνα 2000, Μηνάς Αναλυτής.
11. <http://www.gsee.gr>, επίσημη ιστοσελίδα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας
12. <http://www.adedy.gr>, επίσημη ιστοσελίδα της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
13. <http://www.kepea.gr>, επίσημη ιστοσελίδα του Κέντρου Ενημέρωσης Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ
14. <http://www.yperka.gr>, επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας
15. <http://www.omed.gr>, επίσημη ιστοσελίδα του Οργανισμού Μεσολάβησης & Διαιτησίας