

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΩΝ  
ΣΧΟΛΗ Σ.Δ.Ο.  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

## ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: “ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ  
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ – ΒΙΟΤΕΧΝΙΑ ΑΠΟ ΤΟ  
1909 ΕΩΣ ΤΟ 2001”

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ:

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ: ΓΚΟΥΜΑΣ ΜΙΧΑΛΗΣ  
ΠΑΝΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ  
ΣΤΡΑΒΟΜΥΤΗ ΧΡΥΣΟΥΛΑ

ΠΑΤΡΑ 2002



|                      |      |
|----------------------|------|
| ΑΡΙΘΜΟΣ<br>ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ | 6070 |
|----------------------|------|

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|               |   |
|---------------|---|
| Πρόλογος..... | 1 |
|---------------|---|

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο****ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΓΟΥΔΙ (1909) ΕΩΣ Β΄ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΠΟΛΕΜΟ**

|  |    |
|--|----|
| Επανάσταση στο Γουδί – Αίτια.....                | 8  |
| Οι Μεγάλες Απεργίες στα Χρόνια 1909 – 1918.....  | 9  |
| Εργατική Νομοθεσία (1911 – 1920).....            | 10 |
| Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.....                  | 18 |
| Το Σοσιαλιστικό Κέντρο της Αθήνας – Γ.Σ.Ε.Ε..... | 20 |

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο****ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΩΣ ΤΟ 1974**

|  |    |
|--|----|
| Η Νέα Τάξη Πραγμάτων στην Ελλάδα.....                                  | 28 |
| Η Ίδρυση του Ε.Α.Μ.....  | 30 |
| Διακανονισμός Μισθών και Ημερομισθίων.....                             | 33 |
| Η Οικονομική Αυτοδυναμία του Ελληνικού Συνδικαλισμού.....              | 36 |
| Οργανισμός Διαχειρίσεως Ειδικών Πόρων Εργατικών Σωματίων (ΟΔΕΠΕΣ)..... | 38 |
| Εργατικοί Νόμοι.....   | 41 |

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο****ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΝΟΜΟΙ ΑΠΟ ΤΟ 1974 ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ**

|  |    |
|--|----|
| Νόμος 1976/330.....                          | 46 |
| Συνδικαλισμός και Κόμματα.....               | 48 |
| Πρωτομαγιάς 1975 – 1983.....                 | 50 |
| Εβδομάδα Πέντε Εργασίμων Ημερών.....         | 54 |
| Νόμος 1264/82.....                           | 55 |
| Συμπεράσματα Νόμου 1264/82.....              | 65 |
| Οι Αντιπροσωπευτικότερες Συνομοσπονδίες..... | 69 |
| Νόμος 1568/1985.....                         | 71 |
| Ωράριο Εργασίας - Διακρίσεις Αυτού.....      | 82 |

|  |     |
|--|-----|
| Πλήρης και Μερική Απασχόληση.....  | 86  |
| Βασικοί Εργατικοί Νόμοι που Αφορούν το Ωράριο Εργασίας<br>και η Εξέλιξή τους Σήμερα..... | 89  |
| Υπερεργασία.....   | 96  |
| Έννοια Υπερωριακής Απασχόλησης.....  | 97  |
| Επίλογος.....  | 110 |
| Βιβλιογραφία.....  | 117 |

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ολόκληρη η ζωή του ανθρώπου μέσα στο φυσικό περιβάλλον και ιδιαίτερα η επαγγελματική υπόσταση και δραστηριότητά του είναι σαν να έχει υφανθεί εσωτερικά με ρυθμούς που σχηματίστηκαν και σταθεροποιήθηκαν αργά κυκλοφορώντας από γενεά σε γενεά μέσα στην κοινωνία με την οποία είναι στενά συνδεδεμένος.

Κάθε επαγγελματικός κλάδος έχει τους δικούς του κανόνες που μεταδίδονται όπως οι παραδόσεις χωρίς ουσιώδης παραλλαγές. Εξ ολοκλήρου αγροτικός, βιοτεχνικός και βιομηχανικός πολιτισμός είναι στην ύπαιθρο όσο και στην πόλη βαθιά ποτισμένος από τους ρυθμούς.

Αποτέλεσμα αυτού, ο άνθρωπος να εργάζεται για να ζει. Ούτε ο ίδιος δεν υπολογίζει την εργασία σαν ένα μέρος από την ζωή του, αντίθετα είναι θυσία της ζωής του. Η εργατική του δύναμη είναι ένα εμπόρευμα που την πουλάει σε τρίτους. Σκοπός του δεν είναι ο σκοπός της δραστηριότητάς του αλλά το αντάλλαγμα που παίρνει, ο μισθός του.

Το 19<sup>ο</sup> αιώνα ο άνθρωπος εξακολουθεί να εργάζεται με άθλιους όρους και κανόνες. Η εργάσιμη μέρα είναι υπερβολικά μεγάλη αφού διαρκεί 15 ώρες. Αυτό δεν είναι εργασία αλλά μια καθημερινή καταδίκη των εργαζομένων. Με αφορμή την διάρκεια εργασίας αναφέρονται στην Γαλλία η οποία με την επανάσταση του '89 η οποία είχε διακηρύξει τα *«Δικαιώματα του ανθρώπου»* η εργάσιμη ημέρα ήταν 16 ώρες απ' τις οποίες παραχωρούσαν στους εργάτες 1,5 ώρα για φαγητό. Έτσι έχει καθιερωθεί η δουλεία του εργοστασίου όπου οι λέξεις υγεία, χαρά και ελευθερία απουσιάζουν.

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΩΣ 1909

Ο άνθρωπος όμως σιγά-σιγά αλλάζει απορεί, διαμαρτύρεται ψάχνει και αναζητεί να βρει πιο συνοπτικότερους όρους και συνθήκες εργασίας με αποτέλεσμα να επαναστατεί και να διεκδικεί. Αυτό γίνεται και εμφανές και σε διεθνές αλλά και σε ελληνικό τοπίο.

Διακηρύξεις και απεργίες όχι μόνο σε Γαλλία, Αγγλία και άλλες ξένες χώρες αλλά και στον ελλαδικό χώρο.

Η αφύπνιση του ελληνικού λαού ως προς τα δικαιώματά του όσον αφορά την εργασία, άρχισε από το 1870 και μετά. Μοναδικό όπλο του εργαζόμενου λαού η απεργία. Πριν το 1970 έγιναν πολύ λίγες απεργίες, χαρακτηριστικές οι απεργίες το 1822, όπου οι τυπογράφοι διαμαρτυρήθηκαν για να πάρουν το δώρο του Πάσχα. Οι κυβερνήτες κριτικάρουν γενικά την απεργία και δίνουν συμβουλές στους εργάτες. Ειδικότερα, στο Ναύπλιο οι εργάτες δουλεύουν 14-15 ώρες την ημέρα και με άθλιες συνθήκες. Ξεσπά απεργία χωρίς όρους. Ζητούν την αύξηση των μεροκάματων και κυρίως να παρθεί πρόνοια ώστε να δουλεύουν όλοι και όχι μερικοί.

Κυρίως όμως ζητούν να ελαττωθούν οι ώρες δουλειάς, αλλά και να καταργηθεί η δίωρη δουλειά την Κυριακή που την λέγανε αγγαρεία. Η απεργία αυτή έφερε αναστάτωση χωρίς όμως αποτέλεσμα ώσπου να λυθεί σε μια εβδομάδα.

Έκδηλη γίνεται και η παρουσία του σοσιαλιστικού κινήματος. Σ' αυτά τα χρόνια πρωτοστατούν στην σοσιαλιστική κίνηση Αθήνα και Πειραιάς, ο Μαρκαντωνάκης, ο Γραμματικός, ο Δούνιας και άλλοι, Μάργαρης κ.τ.λ.

Σχηματίζονται τρεις ομάδες με διαφορετικές όμως κατευθύνσεις. Συντηρητικοί, αριστεριστές και αναρχικοί. Οι διαφωνίες φέρνουν την διάσπαση το 1894.

Το 1894 για πρώτη φορά στην Ελλάδα γιορτάζεται η Εργατική Πρωτομαγιά, απ' όλους τους σοσιαλιστές μαζί. Η κίνηση αυτή έβαλε την αστυνομία και τον εισαγγελέα σε επιφυλακή για αποφυγή επεισοδίων.

Η συγκέντρωση αυτή έκανε μεγάλη εντύπωση που πείραξε την αστυνομία και την Κυβέρνηση. Μεγάλη αναφορά γίνεται γι' αυτή από εφημερίδες, όπως η Ακρόπολις, η εφημερίδα του Κορομηλά, κ.τ.λ. Στόχος των θέσεων τους η βελτίωση και η καλύτερευση της θέσης του εργαζόμενου καθώς και το ότι ο εργάτης πρέπει να μορφωθεί για να ξυπνήσει.

Η πρώτη αυτή σοσιαλιστική κίνηση δεν ήταν μια μικρή συγκέντρωση. Σύμφωνα με το ψήφισμα που έγινε δεκτό από την συγκέντρωση αποφάσισαν ότι θέλουν τα εξής:

- Την Κυριακή τα καταστήματα να παραμένουν κλειστά όλοι την ημέρα ώστε οι εργάτες να αναπαύονται.
- Οι εργάτες να εργάζονται οκτώ ώρες την ημέρα.
- Να απαγορευθεί η εργασία στους ανήλικους.
- Πρόνοια για παροχή σύνταξης σε αρρώστους και ανάικους για την συντήρησή τους.

Χαρακτηριστικό της αποδοχής των αιτημάτων αυτών η έκφραση «*Ζήτω ο Σοσιαλισμός*» λίγες μέρες αργότερα στη Βουλή.

Ο σοσιαλισμός μεταδίδεται με γρήγορους ρυθμούς. Εφημερίδες σοσιαλιστικές, ακόμη και σοσιαλιστική φιλολογία που βρίσκει ανταπόκριση στους νέους. Ο κεντρικός Σοσιαλιστικός Σύλλογος παρουσιάζει αξιόλογη δράση με διαλέξεις και περιοδείες μελών του. Ιδρύεται στη Σύρο σοσιαλιστική λέσχη (Ιούλη 1894), στο Λαύριο και στη Κέρκυρα. Σ' όλες τις μεγάλες πόλεις υπάρχουν τώρα πλέον σοσιαλιστές.

Κι ενώ την εποχή (1894-99) επικρατούν στην Αθήνα και στον Πειραιά οι μεταρρυθμιστές σοσιαλιστές στην Πάτρα και στον Πύργο αρχίζει το φαινόμενο του αναρχικοσοσιαλισμού.

Με τις βουλευτικές εκλογές του 1895 ο σοσιαλισμός στην Πάτρα παίρνει άλλη τροπή. Ο σοσιαλισμός αποκτά αναρχική μορφή. Οι νέοι σοσιαλιστές υιοθετούν επαναστατική τακτική.

Την ίδια εποχή σε Γαλλία, Ισπανία και Ιταλία ο αναρχισμός έχει μεγάλη επίδραση.

Η κίνηση αυτή μπορεί να ονομαστεί εργατικός αναρχισμός και με τον καιρό συγχωνεύτηκε με τον επαναστατικό συνδικαλισμό. Αποτέλεσμα αυτού να γεννηθούν δύο (2) αναρχικοί όμιλοι, ένας στην Πάτρα και ένας στον Πύργο. Στόχος τους να προπαγανδίσουν φανατικά τους οπαδούς τους. Επίσημο όργανό τους η εφημερίδα του Μαγκανάρα.

Καθήκον των σοσιαλιστών, να διαχωρίσουν τη θέση τους, να ενδιαφερθούν για τα άμεσα οικονομικά προβλήματα της εργατικής τάξης και να δώσουν ουσία και περιεχόμενο στα αιτήματα των εργατών.

Η δημιουργία βιομηχανικών μονάδων, η ίδρυση ναυπηγείων, η εκμετάλλευση ορυχείων και η και η αντίστοιχη συγκέντρωση εργατικού δυναμικού στα τότε αστικά κέντρα έθεσαν όπως και σε άλλες χώρες νωρίτερα τα προβλήματα των σχέσεων εργοδότη - εργαζόμενου.

Οι διεκδικήσεις εργατών για καλύτερες συνθήκες εργασίας, για υψηλότερο ημερομίσθιο και ευνοϊκότερο ωράριο συνοδεύονταν από την καθυστερημένη διάδοση των κοινωνικών ιδεών που είχαν πρωτοεμφανιστεί στις βιομηχανικές χώρες της Δυτικής Ευρώπης.

Προς το τέλος του 19<sup>ου</sup> αιώνα η Θεσσαλία αποκτά εμπορικό ενδιαφέρον με την γρήγορη ανάπτυξη των βιομηχανιών και βιοτεχνιών της. Το 1905 ιδρύονται καπνεργοστάσια και οι εργάτες στο Βόλο πλήθυναν διαρκώς.

Αρχίζει στο Βόλο η ανάπτυξη της εργατικής κίνησης, ενώ οι πρώτοι εργάτες που οργανώθηκαν ήταν οι τυπογράφοι. Η ίδρυση βιομηχανικών επιχειρήσεων αλλάζουν τις συνθήκες και οι εργάτες του Βόλου αρχίζουν να παίζουν πρωτεύον ρόλο στο ενεργό κίνημα της χώρας.



Μέσα στην ανήσυχη αυτή πολιτικοκοινωνική ατμόσφαιρα του Βόλου εμφανίζεται στις αρχές του 1908 η πρώτη Εργατική Συνδικαλιστική Ένωση με τον τίτλο Πανεργατικός Σύλλογος «η Αδελφότης», ένα είδος πανεργατικής ένωσης που είχε πρόεδρο τον δικηγόρο Κωνσταντίνο Ζάχο. Ο Πανεργατικός με την βοήθεια του Ζάχου έβγαλε και μια βδομαδιάτικη εφημερίδα με τον τίτλο «Εργάτης».

Ο σύλλογος αυτός όμως έκανε περισσότερο φιλολογία και λιγότερη επαγγελματική δράση με αποτέλεσμα να διαλυθεί.

Τα πιο προχωρημένα μέλη όμως με την βοήθεια του δικηγόρου του Βόλου Μουσούρη που είχε τη φήμη Ιδεολόγου και την βοήθεια του Κων/νου Ζάχου, ιδρύεται το Εργατικό Κέντρο του Βόλου στις 14/12/1908 με σκοπό να βοηθήσει τους εργάτες υπό αφύπνιση.

Ο «Εργάτης» βγαίνει πιο τακτικά και γράφεται με επιμέλεια και ενθουσιασμό. Ωστόσο το Εργατικό Κέντρο υιοθετεί ιδέες που δεν είναι καθαρά σοσιαλιστικές. Ο εργάτης διαβάζεται πολύ και οι διαλέξεις που οργανώνει το Κέντρο, ξυπνούν τις μάζες και μαζί προκαλούν την αγανάκτηση εργοδοτών και τσιφλικάδων της Θεσσαλίας.

Δημιουργείται απεργιακό κλίμα και η κυρίαρχη τάξη τρομοκρατείται. Γίνονται μεγάλες καπνεργατικές απεργίες (1900-1911) όπου η καπνεργατική μάζα παρουσιάζεται για πρώτη φορά ενωμένη και οργανωμένη. Ακούγονται επαναστατικά τραγούδια, απεργοί κάνουν παρέλαση ενώ γίνονται συζητήσεις για θρησκεία, για νέες κοινωνικοπολιτικές εξελίξεις και συνθήκες. Οι εργάτες ξυπνούν, σηκώνουν κεφάλι ζητούν το δίκιο τους, θέλουν να μορφωθούν είναι απαιτητικοί.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ**  
**ΠΡΩΤΟ**

**ΩΡΑΡΙΟ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΑΠΟ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΓΟΥΔΙ  
ΕΩΣ Β' ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΠΟΛΕΜΟ**

## ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΓΟΥΔΙ-ΑΙΤΙΑ

Οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας το 1909 ήταν εξευτελιστικές. Η κατάσταση την οποία η Ελληνική κυβέρνηση εργαζόμενη επί δώδεκα (12) χρόνια μετά τον πόλεμο του 1897, είχε δημιουργήσει το κλίμα για να υποστηριχθούν τα δίκαια του Έθνους και να αντιμετωπιστούν τυχόν εξωτερικοί κίνδυνοι. Για να υποστηριχθούν αυτά τα δίκαια το 1909 ξεσπά η επανάσταση στο Γουδί.

Τα αίτια που προκάλεσαν την επανάσταση ήταν:

- Η Βουλευτοκρατία και η συναλλαγή.
- Η οικονομική δυσπραγία εξαιτίας της μεγάλης φορολογίας, επιβαρύνουν κυρίως τις λαϊκές μάζες της χώρας.
- Η κακή και άνιση απονομή της δικαιοσύνης και η έλλειψη δημόσιας ασφάλειας.
- Ο ατυχής πόλεμος του 1897 και οι συνέπειές του.
- Το Κρητικό ζήτημα.

Ο λαός πληρώνει φόρους βαρύτατος και στερούμενος δικαιοσύνης, διοικήσεως, ασφαλείας, εκπαιδεύσεως, εργασίας, κ.τ.λ. είχε επανειλημμένως εκδηλώσει τη δυσφορία του με αναφορές και ψηφίσματα προς την κυβέρνηση χωρίς όμως ικανοποιητικά αποτελέσματα. Το 1909 πήρε δραστικότερα μέτρα, ιδίως οι λαϊκές και οι αγροτικές τάξεις ξεσπώντας με την επανάσταση.

## ΟΙ ΜΕΓΑΛΕΣ ΑΠΕΡΓΙΕΣ ΣΤΑ ΧΡΟΝΙΑ 1909-1918

Μέσα στα δέκα αυτά χρόνια ξέσπασαν σχεδόν σε όλες τις πόλεις της χώρας μεγάλες εργατικές απεργίες.

Αν και η συνδικαλιστική οργάνωση ήταν ακόμα σε νηπιακή κατάσταση, ωστόσο οι εργατικές μάζες με το όπλο της απεργίας, αγωνίστηκε για να καλυτερέψει τους όρους της ζωής του.

Οι μεγάλες καπνεργατικές απεργίες (1909-1911), που για πρώτη φορά παρουσιάζουν στο Βόλο οργανωμένη και πιστή στο Εργατικό Κέντρο την καπνεργατική μάζα, είναι κάτι που ο Βόλος δεν το έχει ξαναδεί. Τραγούδια επαναστατικά ακούγονται στους δρόμους, ενώ οι απεργοί κάνουν παρελάσεις κατά τετράδες. Συζητήσεις για την θρησκεία, για το δαρβινισμό, για το σοσιαλισμό γίνονται μέσα στο Εργατικό Κέντρο. Οι προλήψεις πέφτουν. Η εργατιά ξυπνάει. Οι εργάτες τώρα γίνονται περισσότερο «απαιτητικοί», ζητούν το δίκιο τους και θέλουν να μορφωθούν.

Το αγροτικό κίνημα του Κιλελέρ (6 Μαρτίου 1910) είναι το προμήνυμα παναγροτικής εξέγερσης στη Θεσσαλία. Η Βολιώτικη αστική τάξη ύστερα από τις αιματηρές καπνεργατικές απεργίες αποσυντονίζεται.

Η εργατική κίνηση του Βόλου είχε τον αντίκτυπο της και σε άλλες πόλεις της Θεσσαλίας. Οι καπνεργάτες της Καρδίτσας οργανώνονται, ενώ στη Λάρισα, με την πρωτοβουλία μερικών μικροαστών ιδρύεται το Σεπτέμβρη του 1910 Εργατικό Κέντρο που είχε υπότιτλο: «Σοσιαλιστική Οργάνωση».

## Η ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ (1911 - 1920)

Μέσα στα χρόνια 1911-1920 η κυβέρνηση Βενιζέλου υπόβαλε στη Βουλή μια σειρά νομοσχέδια, που άμεσα και έμμεσα απέβλεπαν στην προστασία των εργαζομένων. Τα νομοσχέδια ψηφίστηκαν και αποτέλεσαν την εργατική νομοθεσία που με συμπληρώσεις και τροποποιήσεις ισχύει έως σήμερα. Από διάφορες πηγές συμπεραίνουμε πως οι συνθήκες των εργαζομένων ήταν σκληρές. Πρώτα πρώτα τα μεροκάματα που πλήρωναν οι εργοδότες στους εργάτες ήταν μεροκάματα πείνας. Έπειτα οι ώρες δουλειάς ξεπερνούσαν τις δώδεκα και πολλές φορές τις δεκατρείς. Κανένα μέτρο δεν παίρνονταν για την υγεία των εργαζομένων και την προστασία τους από δυστυχήματα και ατυχήματα πάνω στη δουλειά τους. Τα εργοστάσια ασύδοτα έπαιρναν στη δουλειά γυναίκες και ανήλικα παιδιά για ένα μεροκάματο. Η εργατική νομοθεσία είχε ως εξής:

## Α. Τυπογραφεία

1) *Εργασιακές ώρες - Ανάπαυση.* Ο τυπογράφος εργάτης εξαιτίας της φύσης του επαγγέλματος είναι υποχρεωμένος να εργάζεται όρθιος. Ποικίλα είναι τα νοσήματα όπως οφθαλμικά, νευρικά, ψυχικά, ρευματισμοί, ενώ υποχρεούνται να δουλεύουν δέκα (10) και δώδεκα (12) ώρες.

2) *Ημερομίσθιο.* Το ημερομίσθιο του εργάτη τυπογράφου στην Αθήνα κυμαίνεται από 3,50 έως 5,25 δρχ. καθώς φθάνει και τις 6,0 δρχ. σε εργάτες που απασχολούνται νύκτα. Στην επαρχία εκτός Πατρών και Βόλου το ημερομίσθιο κυμαίνεται από 1,75 έως 3,0 δρχ. και η πληρωμή γίνεται κάθε Σάββατο.

3) *Μαθητευόμενοι - Ανήλικοι*. Είναι ευνόητο ότι υπό αυτές τις συνθήκες όσο νεώτερος είναι ο εργαζόμενος που προσλαμβάνεται στην τυπογραφία τόσο πιο ευάλωτος είναι στα παραπάνω νοσήματα. Όλα τα Ευρωπαϊκά κράτη θέσπισαν κανόνες για την ασφάλεια, την πρόνοια και την προστασία της τυπογραφικής τάξης.

## **Β. Καπνεργοστάσια**

Οι καπνεργάτες, συσκευαστές και λοιποί εργάτες στα καπνεργοστάσια του Κράτους υπολογίζονται περίπου στους 3300.

1) *Υγιεινή και Ασφάλεια*. Σχεδόν όλα τα καπνεργοστάσια της χώρας είναι εγκατεστημένα σε ιδιωτικούς χώρους με ενοικίαση. Οι χώροι αυτοί στην πλειοψηφία τους είναι σκοτεινοί στερούμενοι φωτεινότητας και αερισμού.

2) *Εργάσιμες ώρες - Ανάπαυση*. Οι εργάσιμες ώρες λόγω του είδους της εργασίας και των κινδύνων που παρουσιάζει οι εργάσιμες ώρες περιορίζονται στις οκτώ (8) και σε πολλά καπνεργοστάσια παρατείνονται μέχρι τις δέκα (10). Η Κυριακή ως αργία τηρείται κατά κανόνα.

3) *Ημερομίσθιο*. Το ημερομίσθιο κατά μέσο όρο κυμαίνεται στις 2 δρχ. οι οποίες δεσ επαρκούν ούτε για την κάλυψη των βασικών αναγκών.

4) *Μαθητευόμενοι - Ανήλικοι*. Εξαιτίας των κινδύνων της απασχόλησης στα καπνεργοστάσια τείνει να απαγορευθεί η εισαγωγή ανηλίκων ως μαθητευόμενων ή βοηθητικών εργατών οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους.

### Γ. Χημικές Βιομηχανίες

Στην κατηγορία αυτή ανήκουν οι εργάτες επιχειρήσεων οινοπνευματοποιείων, οινοποιείων, ελαιουργείων, σαπωνοποιείων, εργοστασίων τσιμέντου, πυριτιδοποιείων, εργοστασίων χημικών και εκρηκτικών υλών κ.τ.λ.

1) *Υγιεινή και Ασφάλεια*. Στα περισσότερα από αυτά τα εργοστάσια ο αερισμός είναι καλός και επαρκεί το ποσό αναλογίας αναπνεύσιμου αέρος κατά εργάτη, διότι τα εργοστάσια αυτά ανήκουν σε εταιρείες και μεγάλους κεφαλαιούχους που τα έχουν κατασκευάσει και οργανώσει μιμούμενοι ανάλογες εταιρείες ξένων κρατών.

2) *Εργασιμες ώρες - Ανάπαυση*. Τα εργοστάσια αυτά λειτουργούν σωστά μολονότι οι ώρες εργασίας ξεπερνούν πολλές φορές το μέτρο και φθάνουν τις δέκα (10) και δώδεκα (12) ώρες ημερησίως.

3) *Ημερομίσθιο*. Οι όροι του ημερομισθίου είναι ευνοϊκότεροι σε σχέση με άλλες ασχολίες, καθώς αυξάνει το ημερομίσθιο κατά χρονικά διαστήματα ανάλογα με την πείρα και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

4) *Μαθητευόμενοι - Ανήλικοι*. Οι ανήλικοι προσλαμβάνονται έως μαθητευόμενοι ενώ παιδιά δώδεκα ετών προσλαμβάνονται πριν συμπληρώσουν την στοιχειώδη εκπαίδευση.



### Δ. Βιομηχανίες και Βιοτεχνίες Μετάλλων

Κατατάσσονται σε αυτή την κατηγορία οι εργάτες σιδηρουργοί, χαλκουργοί, ορειχαλκουργοί, λευκοσιδηρουργοί, κατασκευαστές εργαλείων βιομηχανιών, γεωργικών κ.τ.λ.

1) *Υγιεινή και Ασφάλεια*. Δεν υφίσταται κανένας όρος υγιεινής και καμία πρόνοια που να προστατεύουν την ασφάλεια και την σωματική ακεραιότητα των εργατών αυτών.

2) *Εργασιμες ώρες - Ανάπαυση*. Η ημερήσια εργασία κυμαίνεται στις έντεκα (11) ώρες, ενώ πολλές φορές φθάνει και τις δεκατέσσερις (14) με παράδειγμα αυτή των σιδηρουργών. Η μεσημεριανή ώρα και το πρόγευμα είναι από μισή ώρα έως τρία τέταρτα αυτής. Η αργία της Κυριακής τηρείται αυστηρά από ανέκαθεν.

3) *Ημερομίσθιο*. Είναι εξευτελιστικό για την σιδηροβιομηχανία και την χαλκουργική η αμοιβή της εργασίας ανά ημέρα. Σε άλλους τομείς και ιδίως σε εργασίες μηχανικής φύσεως και εργασίες ακριβείας οι όροι του ημερομισθίου να είναι ευνοϊκότεροι. Σε αυτούς τους τομείς οι εργαζόμενοι πληρώνονται από 1,50-6 δρχ. αντίστοιχα.

4) *Μαθητευόμενοι - Ανήλικοι*. Πολλοί μαθητευόμενοι και ανήλικοι όπως και στις άλλες κατηγορίες προσέρχονται για εργασία στις χημικές βιομηχανίες. Οι γονείς εξαιτίας των οικογενειακών αναγκών αποσύρουν τα παιδιά τους από το σχολείο νωρίτερα και τα ωθούν στη μάθηση της τέχνης για την εξασφάλιση οικονομικών πόρων. Έως κατώτατο όριο ηλικίας τείνει να καθορισθεί το 15<sup>ο</sup> έτος.

## Ε. Μεταλλεία - Λατομεία - Ορυχεία

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του Κράτους, στα σαράντα τέσσερα (44) μεταλλεία, μεταλλουργεία και λατομεία που λειτουργούν σε όλη την Ελλάδα απασχολούνται συνολικά 11274 εργάτες, από τους οποίους οι 5040 εργάζονται υπόγεια και οι 5301 υπαίθρια (από αυτούς 399 είναι γυναίκες).

1) *Υγιεινή και ασφάλεια*. Οι μεταλλευτικές εργασίες διεξαγόμενες επί το πλείστον σε υπόγειες στοές πολλοί εργάτες πεθαίνουν εξαιτίας των πολύ άσχημων και ανθυγιεινών συνθηκών.

Η στατιστική έρευνα των θυμάτων των εργασιών αυτών 1910 είναι οι εξής:

Φονευθέντες 14, πληγοθέντες 174. Αναλογία δυστυχημάτων επί 1000 εργατών ημερησίως: θάνατοι: 1490, τραύματα: 3764.

2) *Εργάσιμες ώρες - Ανάπαυση*. Οι εργάσιμες ώρες σε υπόγειες και μη υπόγειες στοές είναι συνήθως δέκα (10). Η ανάπαυση των εργατών ιδίως στα μικρά λατομεία δεν είναι καθορισμένοι.

3) *Ημερομισθίο*. Το ημερομισθίο κρίνεται χαμηλό και ανεπαρκές, κυμαινόμενο από 1 έως 1,50 δρχ για τα παιδιά, από 2 έως 2,60 δρχ. για τους ενήλικους και από 3 έως 3,60 για τους μαστόρους. Η πληρωμή γίνεται ανά σαράντα ημέρες των περισσότερων όμως ανά δύο μήνες. Σε πολλές επιχειρήσεις η πληρωμή γίνεται ανά πενήντα ημέρες. Με αποτέλεσμα οι εργάτες να αναγκάζονται να αγοράζουν τρόφιμα επί πιστώσει.

4) *Μαθητευτόμενοι - Ανήλικοι*. Προσλαμβάνονται πολλοί από αυτούς δυστυχώς, και εργάζονται καταβάλλοντας όλες τους τις δυνάμεις με συνέπεια να καταστρέφονται και να γίνονται ασθενικοί και σωματικά ανάπηροι.

### ΣΤ. Βιομηχανίες Δερμάτων

Σε αυτή την κατηγορία περιλαμβάνεται η βυρσοδεψία (εργαστήρια δερμάτινων ειδών, ειδών ρουχισμού, υποδημάτων, ειδών ταξιδιού κ.τ.λ). Η βυρσοδεψική ένα μια από τις ισχυρότερες βιομηχανίες του τόπου παρουσιάζοντας ακμή στην Αθήνα και στη Σύρο.

1) *Υγιεινή και Ασφάλεια*. Οι οροί της υγιεινής των βιομηχανιών αυτών είναι καταθλιπτικοί και απαράδεκτοι. Τα εργοστάσια αυτά μπορούν να ονομαστούν ~~εργαστήρια~~ θανάτου γιατί, οι εργάτες εισέρχονται σε αυτά ακμαίοι και εξέρχονται ασθενικοί και ανάπηροι. Αιτία αυτών είναι το είδος της εργασίας και οι τεχνικοί όροι με τους οποίους οι εργοστασιάρχες εργάζονται ακολουθώντας στις μεθόδους που κληρονομούν από γενιά σε γενιά με αποτέλεσμα να αποκομίζουν μεγάλα κέρδη μη μεριμνώντας καμία βελτίωση συνθηκών εργασίας. Ασφάλεια ζωής για τους εργάτες αυτούς δεν υπάρχει μολονότι τους περιβάλουν πολλοί κίνδυνοι. Όσο αφορά τους εργάτες των βιοτεχνιών του δέρματος, αυτοί εργάζονται σε αποπνιχτικά διαμερίσματα, πατάρια, πατώματα ή υπόγεια σκοτεινά.

2) *Εργάσιμες ώρες - Ανάπαυση*. Η εργασία στα βυρσοδεψεία αρχίζει με το χάραμα και τελειώνει λίγο μετά τη δύση του ήλιου, χορηγούμενης εν τω μεταξύ ανάπαυση μία με μιάμιση (1-1,5) ώρα, επομένως οι εργάσιμες ώρες ποικίλλουν από δέκα (10) έως δώδεκα (12). Η Κυριακή ως αργία δεν τηρείται αυστηρώς, διότι πολλοί εργάτες υποχρεούνται από τους εργοστασιάρχες να προσέρχονται την Κυριακή και να εκτελούν, χωρίς να πληρώνονται, διάφορες βοηθητικές εργασίες όπως την μετατόπιση των δερμάτων. Πολλές όμως φορές κρατούνται τις καθημερινές πέρα των εργασίμων ωρών για να προσφέρουν την εργασία τους σε βοηθητικές και παρασκευαστικές εργασίες.

3) *Ημερομίσθιο*. Το ημερομίσθιο ποικίλλει από τρεις (3) έως τέσσερις και μισό (4,5) δρχ., ανάλογα με την ικανότητα και την πείρα του εργάτη. Η πληρωμή γίνεται κάθε Σάββατο στα γραφεία των εργοδοτών, ενώ αρχίζει να γίνεται μία με δύο (1-2) ώρες μετά την λήξη της εργασίας και να παρατείνεται έως τις δέκα ή δώδεκα (10-12) το βράδυ. Οι εργάτες περιμένουν υπομονετικά τη σειρά τους στην ύπαιθρο να πληρωθούν. Η επί πλέον των εργασίμων ωρών βοηθητική εργασία καθώς και η απασχόληση της Κυριακής, θεωρούμενη και ονομαζόμενη «αγγαρεία», δεν πληρώνονται πάντα, μολονότι πολλές φορές αποτελεί πλήρες ημερομίσθιο. Οι όροι της μισθοδοσίας στις βιοτεχνίες των δερμάτων είναι περισσότερο ευνοϊκοί.

4) *Μαθητευόμενοι - Ανήλικοι*. Οι εργάτες των βυρσοδεψείων αναγκάζονται εξαιτίας του πολύ κατώτατου μεροκάματου που παίρνουν να εισάγουν τα τέκνα τους από πολύ μικρή ηλικία στην εργασία αυτή. Οι δε εργοδότες βρίσκουν περισσότερο συμφέρουσα την πρόσληψη αρχαρίων, τους οποίους παρέχουν το εξευτελιστικό ημερομίσθιο της μία (1) δραχμής ή πολλές φορές και κατώτερο αυτής. Οι μαθητευόμενοι και οι ανήλικοι παίρνουν σιγά σιγά τις θέσεις των ενηλίκων, οι οποίοι αποβάλλονται από την εργασία. Η στατιστική έρευνα της εποχής δείχνει ότι οι εργάτες των βυρσοδεψείων κατά ηλικία έχει ως εξής:

- Από 10-20 ετών: καταλαμβάνουν το 50%,
- Από 21-30 ετών: καταλαμβάνουν το 35%,
- Από 31-40 ετών: καταλαμβάνουν το 10%,
- Από 41 ετών και άνω: καταλαμβάνουν το 5%.

## **Z. Κλωστήρια - Υφαντήρια - Πλεκτήρια**

Σε αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνονται οι εργάτες των βαμβακοκλωστηρίων, μεταξοκλωστηρίων, υφαντηρίων, πλεκτηρίων, κ.τ.λ. Η πλειοψηφία των εργατών εδώ είναι γυναίκες, ανήλικοι και ενήλικοι.

1) *Υγιεινή και Ασφάλεια*. Στις βιομηχανίες αυτού του είδους δεν υπάρχει καμία επίβλεψη από την μεριά της πολιτείας για την ασφάλειά τους. Οι υγιεινοί όροι επομένως και η προστασία των εργατών εξαρτάται από την φιλανθρωπία και ανθρωπιστική διάθεση των εργοδοτών, οι οποίοι για το μόνο που νοιάζονται είναι για την αύξηση των κερδών τους.

2) *Εργάσιμες ώρες - Ανάπαυση*. Οι εργάσιμες ώρες κυμαίνονται από δέκα (10) έως δώδεκα (12) ώρες ημερησίως ανάλογα πάντα με την εργασία και την εποχή. Ανάπαυση για ξεκούραση χορηγείται μίας (1) περίπου ώρας για πρόγευμα, ενώ η Κυριακή τηρείται ως αργία και προ θεσπίσεως του νόμου.

3) *Ημερομίσθιο*. Το ημερομίσθιο εδώ ποικίλλει και είναι ευτελή, ενώ καταβάλλεται το Σάββατο μετά το τέλος της εργασίας. Σε πολλά εργοστάσια κρατείται ένα ποσό των χρημάτων των εργατών για τυχόν ζημιές αυτών σε μηχανήματα και σε προϊόντα του εργοστασίου, διακανονίζεται αυτό το ποσό όπως είναι επόμενο αυθαίρετα και κυριαρχικά από τους εργοδότες μόνο. Τέλος επιβάλλονται αυθαίρετα για τυχόν καταστροφές των εργατών και πρόστιμα, υπέρ του ταμείου του εργοστασιάρχη.

4) *Μαθητευόμενοι - Ανήλικοι*. Σε πολλά εργοστάσια οι εργάτες είναι ανήλικοι. Συμβαίνει και εδώ όπως και στις προηγούμενες κατηγορίες να προτιμούνται οι μικρής ηλικίας εργάτες έναντι του μικρού ημερομισθίου που τους παρέχεται, αφού αυτό συμφέρει και εξυπηρετεί την εργοδοσία.

## ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

Με τα παραπάνω είδαμε τις συνθήκες δουλειάς των εργατών σε εργοστάσια και τα μεροκάματα που αυτοί παίρνουν. Με αυτούς τους όρους, σε πολλές πόλεις οι εργάτες ήταν συνδικαλιστικά οργανωμένοι για να προασπίσουν τα δίκαιά τους. Από πληροφορίες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που υπήρχαν σε ολόκληρη τη χώρα ήταν οι εξής:

**Α θ ή ν α :** 1. Εργατικό Κέντρο. 2. Σωματεία: Αλληλοβοηθητική Αδελφότητα Τυπογράφων, Σύνδεσμος Εργατών Ραπτών, Αδελφότητα των Τεχνιτών Επιπλοποιών Αθηνών - Πειραιώς, Σωματείο Εργατών Αρτοποιών «Η Περίθαλψης», Σωματείο Καπνεργατών Αθηνών - Πειραιώς, Αδελφότητα των Τεχνιτών Μαρμαρογλυπτών «Ο Φειδίας», Αδελφότητα Υπαλλήλων πώλησης Καφέ Αθηνών - Πειραιώς, Συντεχνία Εργατών Ζαχαροπλαστών, Ένωση Κουρέων Τεχνιτών, Σύλλογος Λατόμων, Σύνδεσμος των τεχνιτών Αργυροχρυσόχων, Σύνδεσμος Υπαλλήλων Τροχιοδρόμων Αθηνών, Πειραιώς, Περιχώρων, Σύνδεσμος Πεδιλοποιών, Σύνδεσμος Αμαξοκαροποιών, Σωματείο Υπηρετών Παντοπωλείου Αθηνών, Ένωση Σιδηροδρομικών Υπαλλήλων.

**Α λ μ υ ρ ό ς :** Εργατικό Κέντρο.

**Β ό λ ο ς :** 1. Εργατικό Κέντρο. 2. Σωματεία: Καπνεργατικός Σύλλογος, Σύλλογος Υπαλλήλων Καφενείων και Ζαχαροπλαστέων, Σύλλογος Μηχανοσιδηρουργών.

**Θ ή β α :** Παντεχνικός Σύνδεσμος.

**Κ ε φ α λ λ ο ν ί α :** Εργατικός Σύνδεσμος «Η αδελφότητα», Εργατικός Σύνδεσμος Αργοστολίου «Η αλληλοβοήθεια».

**Κ α ρ δ ί τ σ α :** Σύνδεσμος Καπνεργατών.

**Λ α μ ί α :** Βιοτεχνικός Σύνδεσμος Ξυλουργών και Οικοδόμων.

**Λ ά ρ ι σ α :** 1. Εργατικό Κέντρο. 2. Σωματείο Καπνεργατών, Τεχνοεργατικός Σύνδεσμος.

**Λ α ύ ρ ι ο :** Σύλλογος Αλληλοβοηθείας Εργατών.

**Λ ε ι β α δ ε ι ά :** Σύλλογος Τεχνιτών.

**Π ά τ ρ α :** 1. Εργατικό Κέντρο. 2. Σωματεία: Σύνδεσμος Τυπογράφων, Σύνδεσμος Καπνεργατών «Η αλληλοβοήθεια», Σύνδεσμος Επιπλοποιών, Σύνδεσμος Σιδηροεργατών, Σύνδεσμος Υπηρετών Παντοπωλείου, Σύνδεσμος Ραπτεργατών «ο Προμηθεύς», Εργατικός Σύνδεσμος «Η αλληλεγγύη», Σύνδεσμος Σταφιδосуσκευαστών «Η σύμπραξης».

**Π ύ ρ γ ο ς :** Σύνδεσμος Σιγαροποιών και Καπνεκοπών.

**Π ε ι ρ α ι ά ς :** Σύνδεσμοι Θερμαστών, Ναυτών, Ευλουργών, Σιτεργατών, Γαιανθρακοεργατών.

## ΤΟ ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΗΣ ΑΘΗΝΑΣ ΙΔΡΥΣΗ Γ.Σ.Ε.Ε.

Στα πρώτα χρόνια της δεκαετίας 1911-1920 πρωτοσηματίστηκε η σοσιαλιστική ομάδα του Γιαννιού και από την ίδια ομάδα γεννήθηκε αργότερα η σοσιαλιστική ομάδα της εφημερίδας «Οργάνωσις», που ύστερα εξελίχθηκε στη Σοσιαλιστική Ένωση.

Την εποχή αυτή όμως ήρθε και η σοσιαλιστική επιρροή και ενίσχυση από το εξωτερικό και κυρίως από την Γερμανία. Το 1909 ιδρύθηκε στο Βερολίνο από τους εκεί Έλληνες εργάτες και εργάτριες ένας σύλλογος με τον τίτλο «Πρόοδος», που άρχισε να οργανώνει διαλέξεις για το συνδικαλισμό και το σοσιαλισμό. Τις διαλέξεις αυτές τις κάνανε ο Μήτσος Χατζόπουλος, ο λόγιος και ανταποκριτής του Σκρίπτ, ο δόκτορας της Θεολογίας Γαζής, ο Αλ. Βαμβέτσος και άλλοι. Ο σύλλογος αυτός έως το 1914 έπαιζε σημαντικό ρόλο, γιατί ενίσχυσε υλικά και ηθικά το ελλαδικό εργατικό κίνημα.

Μερικοί όμως διανοούμενοι που ζούσαν στην Γερμανία, άρχισαν να ενδιαφέρονται για το ελλαδικό εργατικό κίνημα και προπαγάνδιζαν, από μακριά (π.χ. Κ. Χατζόπουλος), την ιδέα της πολιτικής και επαγγελματικής οργάνωσης.

Στην ελληνική όμως επικράτεια και ιδιαίτερα στην Αθήνα, η σοσιαλιστική προπαγάνδα αρχίζει από το 1911. Από τότε δημιουργείται ο πρώτος υπολογίσιμος σοσιαλιστικός όμιλος και αρχίζει η δράση του Σοσιαλιστικού Κέντρου της Αθήνας.

Ο Ν. Γιαννιός διωγμένος από την Πόλη, έρχεται στην Αθήνα το 1911 και αρχίζει χωρίς να χάσει χρόνο την σοσιαλιστική προπαγάνδα. Ο Δρακούλης που είχε αλληλογραφία με τον Γιαννιό, τον παίρνει αρχισυντάκτη της «Ερευνάς» του, ήταν όμως πολύ δύσκολο να συνεργαστούν γιατί ήταν χαρακτήρες αταίριαστοι και στην σοσιαλιστική ιδεολογία δεν συμφωνούσαν.



Για τον λόγο ασυμφωνίας χαρακτήρων Γιαννιού - Δρακούλη, όταν ο Γιαννιός γνωρίστηκε στην Αθήνα και εξασφάλισε πόρους ζωής, άφησε την «Έρευνα» του Δρακούλη και παρέα με κάποιους άλλους, ίδρυσαν τον πυρήνα του *Σοσιαλιστικού Κέντρου της Αθήνας* (Σ.Κ.Α.). Ο Γιαννιός θεωρούνταν ο ηγέτης του Σ.Κ.Α., και είναι αλήθεια πως αυτή την συγκεκριμένη εποχή ήταν ίσως ο μόνος, αν εξαιρέσουμε τον Κ. Χατζόπουλο, το Γ. Σκληρό και τον Κων. Θεοτόκη, που ήξερε τι είναι σοσιαλισμός και πως πρέπει να γίνεται η σοσιαλιστική προπαγάνδα.

Ο Γιαννιός, παρά τα εμπόδια που συναντούσε και τις αντιδράσεις μερικών συντρόφων που ήταν επηρεασμένοι από παλιές αναρχικές ιδέες, έδειχνε ενθουσιασμό και επιμονή και προσπαθούσε όσο μπορούσε να διαμορφώσει έναν πυρήνα με ξεκαθαρισμένες σοσιαλιστικές αντιλήψεις. Πήρε έτσι την απόφαση να γίνονται διαλέξεις πάνω σε ειδικά και γενικά σοσιαλιστικά θέματα.

Την μεγαλύτερη αντίδραση τη βρήκε ο Γιαννιός από τους αναρχικούς συνδικαλιστές, που είχαν για αρχηγό τους τον λόγιο και δημοσιογράφο Μήτσο Χατζόπουλο. Αργότερα συνεργάτης και σύμμαχος του Χατζόπουλου έγινε και ο Σπύρος Μελάς. Οι συνδικαλιστές δε θέλανε πολιτική δράση και προπαγάνδιζαν μόνο την «επαγγελματική οργάνωση». Καταπολεμούσαν κάθε ιδέα πολιτικής δράσης της εργατικής τάξης και με κάθε τρόπο εμπόδιζαν την πολιτική χειραφέτηση. Από την πολεμική του Μ. Χατζόπουλου είχαν φανατιστεί σοσιαλιστές και συνδικαλιστές. Οι συζητήσεις γενικεύονταν και καταντούσαν σε καβγά ανάμεσα σε Γιαννικούς (σοσιαλιστές) και Χατζοπουλικούς (συνδικαλιστές).

Ο Γιαννιός, έχοντας υπόψη του το πρόγραμμα του Γαλλικού σοσιαλιστικού κόμματος, σύνταξε και το πρόγραμμα του Σοσιαλιστικού Κέντρου της Αθήνας, που αφού εγκρίθηκε κυκλοφόρησε και σε φυλλάδιο.

Πρόκειται για ένα ιστορικό ντοκουμέντο και μεταφέρεται εδώ όπως είχε δημοσιευθεί τότε:

**A) Βάσις - Σκοπός:**

1. Βάσις του Κέντρου είναι οι αρχές του σοσιαλισμού που ψηφίστηκαν στα διεθνή σοσιαλιστικά συνέδρια δηλαδή: Συνεννόηση και συνεργασία όλων των εργατών του κόσμου. Πολιτική και οικονομική οργάνωση της εργατικής τάξη, για να κατακτήσει την εξουσία και να εθνικοποιήσει τα μέσα της παραγωγής, δηλαδή να μετατρέψει την σημερινή κεφαλαιοκρατική κοινωνία σε κοινωνία σοσιαλιστική.

2. Σκοπός του Κέντρου είναι να προπαγανδίσει τις σοσιαλιστικές ιδέες στην Ελλάδα, να οργανώσει τους εργάτες σε συνδικάτα σοσιαλιστικά και να επιδιώξει προς το παρόν την πραγματοποίηση του εξής μεταρρυθμιστικού προγράμματος.

**B) Πρόγραμμα μεταρρυθμιστικό στα πολιτικά:**

1. Το δικαίωμα της ψηφοφορίας και της εκλογής σε άνδρες και γυναίκες για κάθε είδους.
2. Την κατάργηση του Συμβουλίου της Επικρατείας.
3. Συντόμευση της βουλευτικής περιόδου από τέσσερα σε δύο χρόνια.
4. Το εκλογικό σύστημα της αναλογικής αντιπροσωπείας.
5. Την τελεία ελευθερία των εφημερίδων και των συναθροίσεων.
6. Το δικαίωμα στις γυναίκες να διορίζονται υπάλληλοι του Κράτους.
7. Την κατάργηση των νόμων που περιορίζουν τα δικαιώματα της γυναίκας και του νόθου παιδιού.
8. Τη μετατροπή του ενεργού στρατού σε εθνοφρουρά.
9. Αποχή από κάθε πόλεμο επιθετικό.
10. Αποχή από κάθε συμμαχία που φέρνει πόλεμο.
11. Ένωση όλων των Κρατών του Αΐμου σε μια Δημοκρατική Βαλκανική Ομοσπονδία.

**Γ) Πρόγραμμα μεταρρυθμιστικό στα Οικονομικά:**

12. Την κατάργηση των εμμέσων και κάθε φόρου στα είδη της πρώτης ανάγκης.
13. Την προοδευτική αναλογική φορολογία των κεφαλαίων.
14. Την εθνικοποίηση των σιδηροδρόμων, των μεταλλείων Λαυρίου, της Εθνικής Τραπέζης και της Ενιαίας.
15. Τη συμμετοχή του Κράτους στα κέρδη των μεγάλων μονοπωλίων και Εταιρειών.
16. Την αγορά από μέρους του Κράτους της θεσσαλικής γης και την ενοικίασή της στους κολλήγους.
17. Την ενοικίαση από το Κράτος όλων των μοναστηριακών κτημάτων στους χωρικούς, χωρίς καμία συμμετοχή των καλογήρων στα κέρδη.

**Δ) Μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα στα Κοινωνικά:**

18. Την ελευθερία κάθε θρησκείας, χωρίς την ανάγκη επίσημης θρησκείας.
19. Την παροχή της ιατρικής, της παιδείας και της δικαιοσύνης δωρεάν.
20. Την απαγόρευση στους κληρικούς να διδάσκουν στα σχολεία.
21. Την κατάργηση από το συνταγματικό χάρτη του άρθρου που απαγορεύει τη δημοτική ως επίσημη γλώσσα.
22. Τη διατροφή των παιδιών από τις Κοινότητες καθ' όλη τη διάρκεια της δημοτικής εκπαίδευσης.
23. Την καθιέρωση του πολιτικού γάμου.
24. Την κατάργηση των Στρατοδικείων και Ναυτοδικείων.
25. Την κατάργηση της θανατικής ποινής και την αλλαγή των φυλακών σε καταστήματα μορφωτικά.

**Ε) Μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα στα Εργατικά:**

26. Την καθημερινή οκτάωρη εργασία.
27. Την ανάπαυση όλων των εργατών μιάμιση μέρα την εβδομάδα, δηλαδή να σχολάνε Σάββατο μεσημέρι (αγγλική εβδομάδα).
28. Την απαγόρευση στους εργοδότες να βάζουν χρηματικά πρόστιμα στους εργάτες για τιμωρία.
29. Τη σύσταση μιας Εθνικής Ασφάλειας που να φροντίζει για τις ασθένειες, την ανικανότητα, τα γεράματα και αεργία των εργατών.
30. Τη σύσταση ενός δημοσίου γραφείου που θα βρίσκει δουλειά στους άεργους.

Αργότερα συστήθηκε και Σοσιαλιστική Νεολαία ή όπως έγινε ευρύτερα γνωστό ως *Σοσιαλιστικός Όμιλος της Ελληνικής Νεολαίας*. Η Σοσιαλιστική Νεολαία είχε δικό της περιοδικό, την *Ανάσταση*, που πρωτοβγήκε το Μάιο του 1912 και κράτησε έως τον Αύγουστο της ίδιας χρονιάς.

Σιγά σιγά η εργατική τάξη αρχίζει να οργανώνεται και να παίρνει ταξική συνείδηση. Φυσικά η συγκέντρωση της εργατιάς δεν έγινε τυχαία ούτε γρήγορα, πέρασαν χρόνια ώσπου να παραμερισθούν και να διαλυθούν ορισμένες αντιλήψεις και να ωριμάσουν οι όροι και οι συνθήκες για μια επαγγελματική συγκέντρωση του ελληνικού προλεταρίου.

Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, ως κοινωνικό φαινόμενο καθυστέρησε να εκδηλωθεί σε σύγκριση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες για λόγους κυρίως οικονομικούς και πολιτικούς. Η αιτία δεν οφείλεται σε φταίξιμο του έλληνα εργάτη. Η αιτία βρίσκεται στους αντικειμενικούς όρους της χώρας: στην έλλειψη μεγάλης βιομηχανίας, στον αργό ρυθμό της καπιταλιστικοποίησης της Ελλάδας.

Η ιδιομορφία των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών ολοκληρώθηκε με τις πολιτικές και συνταγματικές εξελίξεις που σημειώθηκαν στα πρώτα χρόνια μετά την απελευθέρωση από τον τουρκικό ζυγό και συνεχίστηκαν έως τον Α' παγκόσμιο πόλεμο.

Στην δεκαπενταετία 1905 -1920 μαζί με τις βιομηχανικές μονάδες που πληθαίνουν εμφανίζονται σωματεία με ιδιαίτερα δυναμική συνδικαλιστική δράση. Την περίοδο αυτή ο χαρακτήρας της συνδικαλιστικής δράσης από αυθόρμητος που ήταν στην αρχή μετασχηματίστηκε σε συλλογικό - οργανωμένο, περνάει σε μια νέα φάση επαγγελματικής συνειδητοποίησης. Ιδρύονται εργατικά κέντρα και αρχίζει να εδραιώνεται πλέον τοπικά η πεποίθηση των εργατών για συσπείρωση των οργανώσεών τους σε δευτεροβάθμιο επίπεδο. Σύντομα και η συσπείρωση των εργατικών κέντρων η οποία θα προετοιμάσει το δρόμο για την ίδρυση της Γ.Σ.Ε.Ε.. Η ψήφιση του νόμου 281/1914 περί "σωματείων" αποτελεί την αφετηρία για την ίδρυση επαγγελματικών σωματείων.

Η οργανωμένη συνδικαλιστική δράση μετά το 1914 προγραμματιζόταν κυρίως σε επίπεδο εργατικών κέντρων. Το 1918 με πρωτοβουλία του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης οργανώθηκε το Α' Πανελλήνιο Εργατικό Συνέδριο που αποφάσισε την ίδρυση της «Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος» (Γ.Σ.Ε.Ε.). Η ενοποίηση των δυνάμεων της εργατικής τάξης ήταν ο πρώτος σκοπός της Γ.Σ.Ε.Ε. που άρχισε την δράση της με εννέα (9) κλαδικές ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα.

Η ιστορικά αναπόφευκτη σύνδεση της πολιτικής δράσης με την συνδικαλιστική δράση στην περίοδο της δικτατορίας (1936 - 1940) και στην περίοδο της κατοχής (1940 - 1944) συνέβαλε αποφασιστικά στην ποιοτική άνοδο της πολιτικής και συνδικαλιστικής συνείδησης των εργαζομένων, καθώς και στην αύξηση των οργανώσεων τους στην μεταπολεμική περίοδο.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ  
ΔΕΥΤΕΡΟ**

**ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΩΣ ΤΟ 1974**

## Η "ΝΕΑ ΤΑΞΗ ΠΡΑΓΜΑΤΩΝ" ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι Γερμανοί μόλις εισήλθαν στην Αθήνα (27 Απριλίου 1941) φρόντισαν να ορκίσουν κυβέρνηση με πρωθυπουργό το στρατηγό *Γεώργιο Τσολάκογλου*. Μετά την κατάληψη και της Κρήτης (Μάιος 1941) από τα γερμανικά στρατεύματα, ολόκληρη η ελληνική επικράτεια βρίσκεται κάτω από την κατοχή των δυνάμεων του Άξονα. Τα ιταλικά και τα βουλγαρικά στρατεύματα ακολουθούν τους Γερμανούς και αμέσως τίθενται σε εφαρμογή σχέδια διαμελισμού της Ελλάδας.

Οι κατακτητές και ιδίως οι Γερμανοί και οι Βούλγαροι, δαπανούσαν για τη συντήρησή τους πόρους της χώρας. Συγχρόνως η Ελλάδα αναγκάστηκε να καταβάλει στις δυνάμεις κατοχής μεγάλα χρηματικά ποσά για τα έξοδα συντήρησής τους. Οι Γερμανοί δέσμευσαν όλα τα αγαθά, το φυσικό πλούτο και την παραγωγή. Οι ελεύθερες ζώνες, τα τελωνεία, οι γενικές αποθήκες, οι αποθήκες συγκέντρωσης προϊόντων, τα εμπορικά και βιομηχανικά αποθέματα λεηλατήθηκαν για τις ανάγκες των στρατευμάτων κατοχής ή και για να σταλούν πολύτιμα φορτία στη Γερμανία και στην Ιταλία.

Συγχρόνως τα εισοδήματα, οι μισθοί και τα ημερομίσθια εκμηδενίζονται με ραγδαίο ρυθμό κάτω από την πίεση ενός καλπάζοντος πληθωρισμού, ενώ η εξαφάνιση της μαύρης της μαύρης αγοράς. Η όλη αυτή κατάσταση, ήδη από το καλοκαίρι του 1941 είχε ως συνέπεια τον υποσιτισμό του λαού και αργότερα, η πείνα αρχίζει να μαστίζει την Ελλάδα. Χιλιάδες άνθρωποι πεθαίνουν τον τρομερό χειμώνα του 1941-42. Ο πραγματικός αριθμός των θυμάτων της πείνας δεν είναι εξακριβωμένος, υπολογίζεται όμως ότι φτάνει στις 300.00 για τα μεγάλα αστικά κέντρα.



Ο ελληνικός λαός αντιμετωπίζει αυτή τη ζοφερή κατάσταση χωρίς να χάσει το θάρρος του και την αγωνιστική του διάθεση. Η επιβίωση πρόβαλλε από την αρχή της κατοχής ως υπόθεση του ίδιου του λαού, υπόθεση αγωνιστικής κινητοποίησης και πάλης. Και για να κατορθωθεί η προσωπική και εθνική επιβίωση χρειαζόταν συνδυασμένη δράση. Η οργάνωση της εσωτερικής αντίστασης κατά των κατακτητών επιβάλλεται.

### Η γέννηση της Εθνικής Αντίστασης

Η πάλη για την επιβίωση του λαού ήταν ήδη μια πρώτη αυθόρμητη αντιστασιακή πράξη. Τα λαϊκά συσσίτια που άρχισαν να λειτουργούν με την πρωτοβουλία των πιο δραστήριων στοιχείων των διαφόρων επαγγελματικών οργανώσεων και συλλόγων των εργαζομένων αποτελούν την πρώτη νίκη που απόσπασε ο ελληνικός λαός από τους κατακτητές.

Όμως το πρώτο αποτελεσματικό ράπισμα στα στρατεύματα κατοχής δόθηκε με το κατέβασμα της χιτλερικής σημαίας από την Ακρόπολη της Αθήνας από δύο φοιτητές τον *Μανόλη Γλέζο* και τον *Αποστόλη Σάντα*.

Σιγά σιγά η αντίσταση του ελληνικού λαού κατά των κατακτητών άρχισε να απλώνεται και να οργανώνεται. Στις 11 Σεπτεμβρίου 1941 αναγγέλλεται η ίδρυση του «*Εθνικού Δημοκρατικού Ελληνικού Συνδέσμου*» (Ε.Δ.Ε.Σ.). Την πολιτική ηγεσία του Ε.Δ.Ε.Σ. διευθύνει ο στρατηγός Νικόλαος Πλαστήρας. Λίγο αργότερα ιδρύεται η "*Εθνική και Κοινωνική Απελευθέρωση*" (Ε.Κ.Κ.Α.) με αρχηγούς το συνταγματάρχη *Ευριπίδη Μπακιρτζή*, το συνταγματάρχη *Δημήτριο Ψαρρό* και τον *Γεώργιο Καρτάλη*, ως πολιτικό εκφραστή.

## Η ΙΔΡΥΣΗ ΤΟΥ Ε.Α.Μ.

Τέλος στις 28 Σεπτεμβρίου του 1941 γνωστοποιείται στον ελληνικό λαό με διάγγελμα η ίδρυση του «*Εθνικού Απελευθερωτικού Μετώπου*» (Ε.Α.Μ.). Την ιδρυτική του πράξη υπόγραφαν οι αντιπρόσωποι τεσσάρων κομμάτων, του Κ.Κ.Ε. Λευτέρης Αποστόλου του Σ.Κ.Ε. (*Σοσιαλιστικό Κίνημα Ελλάδος*) Χρήστος Χωμενίδης, της Ε.Λ.Δ. (Ελληνική Λαϊκή Δημοκρατία) Ηλίας Τσιριμώκος και του Α.Κ.Ε. (Αγροτικό Κόμμα Ελλάδος) Απόστολος Βογιατζής. Η τελευταία αυτή οργάνωση κατόρθωσε να γίνει η περισσότερο μαζική.

Με την ίδρυση του Ε.Α.Μ. ολοκληρώνεται ο κύκλος της αντιστασιακής οργάνωσης του ελληνικού λαού. Σε λίγο ο αγώνας εναντίον των κατακτητών στα βουνά και στις πόλεις της Ελλάδας θα αρχίσει.

Η αστάθεια των πολιτειακών θεσμών κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου και οι αρνητικές εμπειρίες από το ολοκληρωτικό καθεστώς της 4<sup>ης</sup> Αυγούστου δημιούργησαν στο λαό τον πόθο για μια ουσιαστική αλλαγή μετά την απελευθέρωση. Το γενικό αυτό λαϊκό αίτημα αντικατοπτρίζεται στα ιδρυτικά καταστατικά και των τριών κυριότερων αντιστασιακών οργανώσεων. Σύμφωνα με αυτά και οι τρεις αντιστασιακές οργανώσεις ξεκινούν από κοινές αφετηρίες. Θέτουν έναν άμεσο και έναν απότερο στόχο. Άμεσος στόχος είναι ο αγώνας κατά των κατακτητών και η απελευθέρωση της Ελλάδας. Απότερος στόχος είναι η αλλαγή στην κοινωνική, οικονομική, πολιτική και πολιτιστική ζωή της χώρας και η δημιουργία των προϋποθέσεων για την οικοδόμηση ενός σταθερού δημοκρατικού πολιτεύματος.

Από τις αρχές του 1942 η αντίσταση του ελληνικού λαού κατά των κατακτητών άρχισε να παίρνει μαζική μορφή. Από όλη την κατεχόμενη Ευρώπη κυρίως στην Ελλάδα και στη Γιουγκοσλαβία η αντίσταση έλαβε χαρακτήρα λαϊκής εξέγερσης.

Το Φεβρουάριο του 1942 η κεντρική επιτροπή του Ε.Α.Μ. αποφασίζει την ίδρυση ένοπλων ανταρτικών σωμάτων, στα οποία δόθηκε η ονομασία «**Εθνικός Απελευθερωτικός Στρατός**» (Ε.Α.Α.Σ.).

Ενώ οι αντάρτες στα βουνά χτυπούσαν τους κατακτητές στις πόλεις ο αγώνας έπαιρνε άλλη μορφή. Σ' αυτόν, με πρωτοπόρα τη νεολαία, μετέχουν πολίτες κάθε κοινωνικής τάξης και κάθε πολιτικής απόχρωσης. Δίπλα στους ανώνυμους αγωνιστές η πνευματική ηγεσία του τόπου, ακαδημαϊκοί δάσκαλοι, συγγραφείς, καλλιτέχνες, δίνει κι αυτή το παρόν στο αντιστασιακό προσκλητήριο.

Στις 25 Μαρτίου του 1942 η Αθήνα παίρνει το «βάπτισμα» του πυρός με την πρώτη φοιτητική διαδήλωση ενώ στις 22 Απριλίου του ίδιου χρόνου η πρώτη καθολική απεργία των δημοσίων υπαλλήλων αιφνιδιάζει και την κυβέρνηση Τσολάκογλου και τις αρχές κατοχής.

### **Μια απεργία στη γερμανοκρατούμενη Αθήνα.**

*Βούιζει η Αθήνα με μια είδηση εφιαλτική. Πολιτική επιστράτευση. Ήρθε η διαταγή από το Βερολίνο. Η πόλη έχει ανάψει. Συλλαλητήρια στους δρόμους απεργίες, φωτιά στο υπουργείο Εργασίας. Οι Ιταλοί και οι Γερμανοί πυροβολούν τα πλήθη. Έχουμε πολλούς σκοτωμένους. Από τις 5 του μηνός απεργεί και η Τηλεφωνική, που θεωρείται στρατιωτική υπηρεσία. Απεργούν και τα παιδιά των σχολείων. Κηρύχτηκε πανελλαδική απεργία.*

## Συμπτώματα κρίσης

Στο μεταξύ στις 10 Μαρτίου του 1944 το Ε.Α.Μ. δημιουργεί την «Πολιτική Επιτροπή Εθνικής Απελευθέρωσης» (Π.Ε.Ε.Α.), ένα είδος κυβέρνησης της ελεύθερης Ελλάδας. Η Π.Ε.Ε.Α. καθορίζει ως αποστολή της:

1. να οργανώσει και να κατευθύνει τον εθνικό αγώνα για την Απελευθέρωση,
2. να διοικήσει τις μέχρι τότε ελεύθερες περιοχές και να εξασφαλίσει τη λαϊκή κυριαρχία σε ολόκληρη τη χώρα.

Από το 1944 δημιουργείται μια δεύτερη ελληνική αρχή παράλληλη με την νόμιμη κυβέρνηση του Καΐρου. Η Π.Ε.Ε.Α., από την πρώτη στιγμή της ίδρυσής της θέτει ως πρωταρχικό στόχο την αντικατάσταση της κυβέρνησης Τσουδερού, που βρισκόταν στην Αίγυπτο, με κυβέρνηση εθνικής ενότητας, στην οποία θα μετείχε και η ίδια.

Από τον Οκτώβριο του 1944 έως τον Αύγουστο του 1949 η χώρα χαρακτηρίζεται από βαθιά εθνική κρίση και αυτό γιατί ξεσπά ο εμφύλιος πόλεμος μεταξύ των παρατάξεων που επικρατούν στην χώρα. Αποτέλεσμα αυτών η Ελλάδα να βγει με βαριά ηθικά και υλικά τραύματα. Υλικές καταστροφές απώλειες τόσων ανθρώπων αλλά κυρίως κοινωνικοπολιτικό και ιδεολογικό χάσμα που δημιουργήθηκε και δηλητηρίασε την μετέπειτα πορεία της χώρας.

## ΔΙΑΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΩΝ & ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ

Με τις διαδοχικές κυβερνήσεις την χρονική αυτή περίοδο διάφοροι εργατικοί νόμοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ωραρίου αυτής.

Το 1944 η κυβέρνηση προέβη στον καθορισμό των μισθών και των ημερομισθίων, για τον σκοπό αυτό συγκροτήθηκε μια πολυπρόσωπη Επιτροπή από κρατικούς υπαλλήλους από έξι (6) ή επτά (7) αντιπροσώπους -- εργοδοτικών -- οργανώσεων -- και οργανισμών καθώς επίσης και από δύο (2) άλλα πρόσωπα που έγιναν δεκτά ως εκπρόσωποι της Γενικής Συνομοσπονδίας των Εργατών της Ελλάδος. Η Επιτροπή αυτή σύμφωνα με την επίσημη γνώμη των Φιλελεύθερων ήταν «πλήρως εξουσιοδοτημένη» να υποβάλει προς την Κυβέρνηση τελικές προτάσεις επί του ζητήματος των μισθών και των ημερομισθίων, υπό τον πρόεδρο της τον κ. Υπουργό Εργασίας κ. *Ανδρέα Ζάκκα* και είχε την συνδρομή των ειδικών της Αμερικάνικης Αποστολής.

Η εξουσιοδότηση που είχε δοθεί σε αυτήν την Επιτροπή έκανε φανερό τον γνωμοδοτικό της χαρακτήρα και δεν χωρούσε αμφιβολία πως οι αμοιβές των μισθωτών έμελλε να καθοριστούν σύμφωνα με τον Νόμο 28 του 1944. Αυτό σημαίνει ότι επρόκειτο να καθοριστούν με αποφάσεις των υπουργών Εργασίας και Οικονομικών ακριβώς όπως και έγιναν όλες οι μισθολογικές διευθετήσεις και αναπροσαρμογές.

Με την πρόοδο όμως των εργασιών της η Επιτροπή αυτή όλο απρόοπτος και μόνον με μια δήλωση του προέδρου της, υπουργού της Εργασίας, μεταμορφώθηκε από ένα κυβερνητικό γνωμοδοτικό όργανο σε ένα όμιλο προσώπων, που να διαπραγματεύεται την δημιουργία συλλογικής συμβάσεως εργασίας. Αποτέλεσμα αυτού να αποκτά μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα τόση ισχύ ώστε να διακανονίζει τους μισθούς και τα ημερομίσθια όλων των μισθωτών όλων των κλάδων.

Τέλος με αφορμή κάποιες συγκρούσεις μεταξύ των «ανθρώπων» της Γενικής Συνομοσπονδίας και του Εργατικού Κέντρου Αθηνών, η Κοινή Γνώμη πληροφορήθηκε ότι οι διαπραγματεύσεις του ομίλου αυτού κατέληξαν στην υπογραφή δύο (2) συλλογικών συμβάσεων εργασίας όπου η μια καθόριζε τα ημερομίσθια των εργατών και η άλλη τους μισθούς των υπαλλήλων όλης της χώρας.

Με το Νόμο 690 του 1945 οι συλλογικές αυτές συμβάσεις είναι νομικώς ανίσχυρες να δεσμεύσουν και να υποχρεώσουν τους εργοδότες σε περίπτωση που όποιος από αυτούς αρνηθεί να καταβάλλει τα νέα ημερομίσθια. Με Νόμο 28 του 1944 ο εργοδότης διώκεται μόνο όταν δεν καταβάλλει την εργατική αμοιβή την καθορισμένη είτε με ατομική συμφωνία, είτε με έγκυρη συλλογική σύμβαση εργασίας είτε με αποφάσεις των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας. Με τον Νόμο όμως 690 του 1945 οι νέοι μισθοί και τα ημερομίσθια με κανέναν εκ των τριών αυτών τρόπων δεν έχουν καθοριστεί και συνεπώς ο μισθωτός δεν μπορεί να τα διεκδικήσει.

Ο Νόμος (690/1945) αυτός σημαίνει βαθιά περιφρόνηση και ταπείνωση προς την εργατική τάξη της χώρας. Είναι μεγάλη ανάγκη να επέμβει ο κ. Πρόεδρος της Κυβερνήσεως ο οποίος κατά το πρόσφατο παρελθόν, Κυβερνήτης της Χώρας, έδειξε σεβασμό προς τις ελευθερίες των πολιτών και ενδιαφέρον για τα εργατικά δικαιώματα. Τέλος πρέπει να επιβάλλει την έκδοση αποφάσεων από τους υπουργούς Εργασίας και Οικονομικών, που να ορίσουν νομίμως τους νέους μισθούς και ημερομίσθια.

Όσον αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις την περίοδο αυτή χαρακτηρίζονται ως ανεπαρκείς. Ο βουλευτής και υπουργός εργασίας κ. Ανδρέας Ζάκκας σε μια από τις τελευταίες συνεδριάσεις της Βουλής φώναξε προς τον κ. Θεοδωρίδη «εργατικό ηγέτη» της Θεσσαλονίκης: «Συνδικαλιστικές ελευθερίες δεν υπάρχουν στην Ελλάδα από το 1946. Σε πολλές δε εργατικές οργανώσεις τοποθετήθηκαν οργανώσεις κάτω από την πίεση αστυνομικών οργάνων». Η καταγγελία αυτή από τα επίσημα χείλη του υπουργού και μέσα στην ίδια τη Βουλή δίνει την εικόνα των ανύπαρκτων συνδικαλιστικών ελευθεριών. Τα συνδικάτα ανήκουν στους εργάτες και καμία κρατική παρέμβαση δεν είναι δεκτή κάτω από οποιοδήποτε πρόσχημα.

Η περίοδος από το 1947 και έπειτα παρουσιάζει τις κοινωνικές οικονομικές και πολιτικές συνθήκες άριστα συνδεδεμένες με τα συνδικαλιστικά γεγονότα που είναι άμεσα επηρεασμένα από το μετεμφυλιακό κλίμα αυτής της εποχής. Η περίοδος αυτή σημάδεψε και τις μελλοντικές εξελίξεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, με την οργάνωση των «συνδικαλιστικών γραφείων» της Γενικής Ασφάλειας, με επακόλουθο διώξεις, συλλήψεις και εξορίες των συνδικαλιστικών στελεχών της αριστεράς.

## Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΥΤΟΔΥΝΑΜΙΑ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΥ

Εδώ καταγράφεται η υποκριτική τακτική της κυβέρνησης απέναντι στο *Διεθνές Γραφείο Εργασίας* (Δ.Γ.Ε.) και τη στρουθοκαμηλική συμπεριφορά της ηγεσίας της Γ.Σ.Ε.Ε., η οποία τελικά με τον τύπο της «προσωρινότητας» επιδιώκει να διαιωνίσει το πλουσιοπάροχο «χρηματοδέσιμο» των συνδικαλιστικών οργανώσεων από το κράτος και τις κυβερνήσεις.

Στις 9 Ιουλίου του 1948 το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ψήφισε την υπ' αριθμόν 87 Σύμβαση εργασίας η οποία αποκαλείται «Σύμβαση περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος».

Στη Σύμβαση αυτή προβλέπεται ότι «οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών δικαιούνται να εκλέγουν ελεύθερα τους αντιπροσώπους τους, να οργανώνουν τα της διαχειρίσεως και δράσεως αυτών καθώς και να καταστρώνουν το πρόγραμμα με τις ενέργειές τους».

Με βάση τη σύμβαση αυτή που προβλέπει τη λειτουργία και τη διαχείριση (οικονομική) των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το Δ.Γ.Ε. εξετάζει πάντοτε κάθε προσφυγή μιας χώρας, όταν αφορά τις περιπτώσεις που περιγράφει το άρθρο 3.

Η χώρα μας επεκύρωσε τη Σύμβαση αυτή έπειτα από δεκατέσσερα (14) ολόκληρα χρόνια το 1962 για να γίνει εσωτερικό δίκαιο και να ισχύσει για την προστασία των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

Η έλλειψη κάθε «ευαισθησίας» όλων των κυβερνήσεων που πέρασαν από το 1948-1962 για την πιο γρήγορη επικύρωσή της καταδεικνύει και το βαθμό «της ελεύθερης» λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων της εποχής εκείνης.



Με βάση λοιπόν αυτήν την Δ.Σ.Ε. από το 1962 οι αδέσμευτες και δημοκρατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν κατ' επανάληψη καταγγείλει στον *Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (Δ.Ο.Ε.)* την ύπαρξη του ανελεύθερου και αντιδημοκρατικού συστήματος της χρηματοδότησης του εργατικού κινήματος από το Κράτος και τις κυβερνήσεις και ειδικά από τον Οργανισμό της Εργατικής Εστίας. Στην αρχή, οι εργατικοί αντιπρόσωποι των διαφόρων χωρών στον Δ.Ο.Ε. δεν μπορούσαν να κατανοήσουν και να συνειδητοποιήσουν πως ήταν δυνατόν εργατικές οργανώσεις να μην αντλούν τους οικονομικούς πόρους από τα μέλη τους, σύμφωνα με τα καταστατικά τους, αλλά να χρηματοδοτούνται από το Κράτος.

Όταν «χαρτογραφήθηκε» ολόκληρο το θέμα απεδείχθη, ότι με ένα αντιδημοκρατικό νόμο και δίχως τη *θέληση των εργαζομένων* εισπράττετο καταναγκαστικά από τις μισθοδοσίες όλων των εργαζομένων, άσχετα εάν ήταν μέλη ή όχι σε εργατική οργάνωση ένα ημερομίσθιο το χρόνο. Τότε το Δ.Γ.Ε. προχώρησε στην πρώτη καταδίκη της χώρας μας. Αλλά παρά τις αυστηρές συστάσεις, υποδείξεις και καταδίκες του παγκόσμιου αυτού Οργανισμού, οι ελληνικές κυβερνήσεις σε στενή συνεργασία πάντοτε με την εργοδοσία κατόρθωναν να διατηρούν αλώβητο όλον τον οικονομικό μηχανισμό της Εργατικής Εστίας και εξαγόραζαν φανερά και κρυφά «εργατικές συνειδήσεις» και ανέτρεπαν νόμιμα συνέδρια, όταν οι διοικήσεις δεν ήταν απόλυτα δικές τους και «πειθαρχικές» στις εντολές τους.

## ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΕΩΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΙΩΝ (ΟΔΕΠΕΣ)

Η δικτατορία του '67 δεν ένωσε βέβαια την ανάγκη να αλλάξει το «σύστημα» ή να αποκτήσει «ευαισθησίες» που δεν είχαν οι κοινοβουλευτικές κυβερνήσεις. Κάτω όμως από μια φοβερή διεθνή πίεση, έπειτα από αλληπάλληλες καταγγελίες των εργατικών αντιστασιακών παρατάξεων, το 1969 με νόμο ιδρύσανε τον **ΟΔΕΠΕΣ (Οργανισμό Διαχειρίσεως Ειδικών Πόρων Εργατικών Σωματίων)** και αναθέσανε την Διοίκηση του σε «συνδικαλιστές» της εποχής εκείνης και διακηρύξανε, ότι Κράτος και κυβέρνηση δεν παρεμβαίνουν πλέον στα οικονομικά των συνδικάτων!!!

Βέβαια οι «κουτόφραγκοι» έτσι τους νομίζει μια μερίδα Ελλήνων, δεν ξεγελάστηκαν και δεν παγιδεύτηκαν από τους ελιγμούς αυτούς της δικτατορίας. Επανήλθαν και ζήτησαν να καταργηθεί οριστικά η υποχρεωτική κράτηση του ενός ημερομισθίου από όλους τους εργαζομένους της χώρας. Στη νέα άρνηση της δικτατορίας σε συνδυασμό με τον στραγγαλισμό των συνδικαλιστικών ελευθεριών η *Ελλάς ανεγράφη στο μαύρο πίνακα του Δ.Γ.Ε.*

Η δεκαετία '47-'57 αναφέρεται στα συνδικαλιστικά γεγονότα και τις εξελίξεις της δεκαετίας αυτής, που είναι άμεσα επηρεασμένα από το μετεμφυλιακό πολιτικό κλίμα της εποχής εκείνης. Είναι η δεκαετία που σημάδεψε και τις μελλοντικές εξελίξεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, με την οργάνωση των «συνδικαλιστικών γραφείων» της Γενικής Ασφάλειας, με επακόλουθο διώξεις, συλλήψεις και εξορίες των συνδικαλιστικών στελεχών της αριστεράς. Στην ίδια δεκαετία εγκρίθηκε και δημοσιεύθηκε το πρώτο, η απλή αναλογική από τον Ανδρέα Ζάκκα, Υπουργό Εργασίας το 1947, για τις αρχαιρεσίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων και ιδρύθηκε το *Δημοκρατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα (Δ.Σ.Κ.)* με γενικό Γραμματέα τον Δ.Στρατή. Πραγματοποιήθηκε επίσης το 9<sup>ο</sup> συνέδριο της ΓΣΕΕ και ψηφίστηκε ο αντεργατικός νόμος 3239/1955.

Στις 9 Ιουλίου 1948 το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ψήφισε την υπ' αριθμ. 87 Σύμβαση εργασίας η οποία αποκαλείται «Σύμβαση περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος».

Στη Σύμβαση αυτή και στο άρθρο 3 προβλέπεται ότι «οι οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών δικαιούνται να εκπονούν τα καταστατικά και τους διοικητικούς αυτών κανονισμούς, να εκλέγουν ελεύθερα τους αντιπροσώπους των, να οργανώνουν τα της διαχειρίσεως και δράσεως αυτών και να καταστρώνουν το πρόγραμμα της ενεργείας των».

Με βάση τη σύμβαση αυτή που προβλέπει τη λειτουργία και τη διαχείριση (οικονομική) των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το Δ.Γ.Ε. εξετάζει πάντοτε κάθε προσφυγή μιας χώρας, όταν αφορά τις περιπτώσεις που περιγράφει το άρθρο 3.

Η χώρα μας επεκύρωσε τη Σύμβαση αυτή έπειτα από δεκατέσσερα (14) ολόκληρα χρόνια το 1962 για να γίνει εσωτερικό δίκαιο και να ισχύει για την προστασία των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

Η έλλειψη κάθε «ευαισθησίας» όλων των κυβερνήσεων που πέρασαν από το 1948-1962 για την πιο γρήγορη επικύρωση της καταδεικνύει και το βαθμό «της ελεύθερης» λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων της εποχής εκείνης. Με βάση λοιπόν αυτήν την Δ.Σ.Ε. από 1962 οι αδέσμευτες και δημοκρατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν κατ' επανάληψη καταγγείλει στον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) την ύπαρξη του ανελεύθερου και αντιδημοκρατικού συστήματος της χρηματοδότησης του εργατικού κινήματος από το Κράτος και τις κυβερνήσεις και ειδικά από τον Οργανισμό της Εργατικής Εστίας. Στην αρχή, οι εργατικοί αντιπρόσωποι των διαφόρων χωρών στον Δ.Ο.Ε. δεν μπορούσαν να κατανοήσουν και να συνειδητοποιήσουν πως ήταν δυνατόν εργατικές οργανώσεις να μην αντλούν τους οικονομικούς πόρους από τα μέλη τους, σύμφωνα με τα καταστατικά τους, αλλά να χρηματοδοτούνται από το Κράτος.

Όταν «χαρτογραφήθηκε» ολόκληρο το θέμα απεδείχθη, ότι με ένα αντιδημοκρατικό νόμο και δίχως τη θέληση των εργαζομένων εάν ήσαν μέλη ή όχι σε εργατική οργάνωση ένα *ημερομίσθιο το χρόνο*. Τότε το Δ.Γ.Ε. προχώρησε στην πρώτη καταδίκη της χώρας μας. Αλλά παρά τις αυστηρές συστάσεις, υποδείξεις και καταδίκες του παγκόσμιου αυτού Οργανισμού, οι ελληνικές κυβερνήσεις σε στενή συνεργασία πάντοτε με την εργοδοσία κατόρθωναν να διατηρούν αλώβητο όλον τον οικονομικό μηχανισμό της Εργατικής Εστίας και εξαγόραζαν φανερά — και κρυφά — «εργατικές συνειδήσεις» και ανέτρεπαν νόμιμα συνέδρια, όταν οι διοικήσεις δεν ήταν απόλυτα δικές τους και «πειθαρχικές» στις εντολές τους.

Η δικτατορία του '67 δεν ένωσε βέβαια την ανάγκη να αλλάξει το «σύστημα» ή να αποκτήσει «ευαισθησίες» που δεν είχαν οι κοινοβουλευτικές κυβερνήσεις. Κάτω όμως από μια φοβερή διεθνή πίεση, έπειτα από αλλεπάλληλες καταγγελίες των εργατικών αντιστασιακών παρατάξεων, το 1969 με νόμο ιδρύσανε τον **ΟΔΕΠΕΣ (Οργανισμό Διαχειρίσεως Ειδικών Πόρων Εργατικών Σωματείων)** και αναθέσανε την Διοίκησή του σε «συνδικαλιστές» της εποχής εκείνης και διακηρύξανε, ότι Κράτος και κυβέρνηση δεν παρεμβαίνουν πλέον τα οικονομικά των συνδικάτων!!!

Βέβαια οι «κουτόφραγκοι» έτσι τους νομίζει μια μερίδα Ελλήνων, δεν ξεγελάστηκαν και δεν παγιδεύτηκαν από τους ελιγμούς αυτούς της δικτατορίας. Επανήλθαν και ζήτησαν να καταργηθεί οριστικά η υποχρεωτική κράτηση του ενός ημερομισθίου από όλους τους εργαζόμενους της χώρας. Στη νέα άρνηση της δικτατορίας σε συνδυασμό με τον στραγγαλισμό των συνδικαλιστικών ελευθεριών η Ελλάδα ανεγράφη στο μαύρο πίνακα του Δ.Γ.Ε.

## ΕΡΓΑΤΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ

1. Στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις επιτρέπεται μόνο μία διακοπή στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας για ελαφρύ πρόγευμα, η οποία ουδέποτε υπερβαίνει τη μισή ώρα. Ο χρόνος της διακοπής αυτής δεν αφαιρείται από το χρόνο της ημερήσιας εργασίας. Οι διακοπές για μεσημβρινό γεύμα ουδέποτε υπερβαίνουν τις δύο ώρες κατά το χειμώνα και τις τρεις κατά το καλοκαίρι και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δύο και μεγαλύτερη των τριών ωρών. [57]

2. Οι επιχειρήσεις που λειτουργούν ολόκληρο το 24ωρο με τρεις ομάδες εργασίας έχουν το δικαίωμα να χορηγούν στο προσωπικό τους, αντί της καθιερωμένης Κυριακής αργίας, μια άλλη ημέρα (πλήρες 24ωρο) ως αναπληρωματική εβδομαδιαία ανάπαυση (άρθρο 10 Β.Δ. 748/66). Αυτό, όπως είναι ευνόητο, πρέπει να γίνεται βάσει προγράμματος, ώστε αφενός να εξασφαλίζεται η κανονική λειτουργία της επιχειρήσεως, αφετέρου δε να λαμβάνουν όλοι οι εργαζόμενοι, με τη σειρά τους, μία τουλάχιστον εβδομαδιαία ανάπαυση ημέρα Κυριακή κάθε τρεις (3) εβδομάδες. [66]

3. Με την υπ' αριθμ. 393/67 απόφαση ότι η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας των υπαλλήλων γραφείου των ανώνυμων εταιριών είναι επτάωρη, εκτός εκείνων που ασκούν βιομηχανική ή βιοτεχνική επιχείρηση, στις οποίες είναι οκτάωρη. Σε οκτάωρη εργασία ημερησίως υποχρεούνται και οι υπάλληλοι των γραφείων των επιχειρήσεων εν γένει που δεν έχουν περιληφθεί τη μορφή της ανώνυμης εταιρείας.

Κατά την υπ' αριθμ. 715/70 Τμ. Γ' απόφαση του Αρείου Πάγου, η ημερήσια εργασία στις ανώνυμες βιομηχανικές και βιοτεχνικές εταιρείες, καθώς και στις εμποροβιομηχανικές, στις οποίες προέχει ο βιομηχανικός χαρακτήρας αυτών, είναι οκτάωρη. Συνεπώς, στις εμπορικές ανώνυμες εταιρίες η ημερήσια εργασία του υπαλληλικού προσωπικού είναι επτάωρη. [67]

4. *Προϋποθέσεις νομιμότητας υπερωριών.* Κατά το άρθρο 1 του Ν.Δ. 515/70, για να είναι νόμιμες οι πραγματοποιούμενες υπερωρίες πρέπει:

α) Η επίδοση της αναγγελίας αυτών στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας να προηγείται της ενάρξεως της υπερωριακής εργασίας, εκτός των περιπτώσεων εκείνων που έχουν επείγοντα χαρακτήρα, οπότε μπορεί η αναγγελία να επιδίδεται εντός της επόμενης εργάσιμης ημέρας.

β) Να τηρείται από τον εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο - πριν τη χρησιμοποίησή του - πρέπει να θεωρείται στην αρμόδια Υπηρεσία Εργασίας (της οικείας νομαρχίας). Στο βιβλίο υπερωριών πρέπει να υπογράφει και ο μισθωτός που πραγματοποιεί την υπερωριακή εργασία.

γ) Ουσιαστικές προϋποθέσεις για τη νομιμότητα των υπερωριών είναι ακόμα η ύπαρξη ορισμένων εκτάκτων ή επειγουσών αναγκών στην εργασία, καθώς και η μη υπέρβαση των καθορισμένων με υπουργική απόφαση ανωτάτων ορίων διάρκειας αυτών. [70]

5. *Προγραμματισμός υπερωριών.* Το άρθρο 1 του Ν.Δ. 515/70 ορίζει λεπτομερώς τον τρόπο προγραμματισμού της υπερωριακής εργασίας. Έτσι:

α) Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας καθορίζονται τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχολήσεως για όλη την Επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες, γενικά ή κατά παραγωγικούς κλάδους ή κατά ειδικότητες. Οι αποφάσεις αυτές καθορίζουν κατ' έτος ή κατά εξάμηνο το ανώτατο όριο επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχολήσεως. Με το προαναφερθέν νομοθέτημα, δηλαδή, έχει θεσπισθεί σύστημα προγραμματισμού των υπερωριών.

β) Με την ίδια, όπως παραπάνω, διαδικασία μπορεί να καθορίζονται ορισμένες εργασίες, στις οποίες - λόγω ιδιαιζόντως ανθυγιεινών συνθηκών - δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει η υπερωριακή απασχόληση τις εκατόν είκοσι (120) ώρες ετησίως για κάθε μισθωτό. [70]

6. *Κυρώσεις.* Κατά των παραβατών των περί χρονικών ορίων της εργασίας διατάξεων προβλέπουν κυρώσεις διάφοροι νόμοι. Με το άρθρο 7 του Ν.Δ. 515/70 αντικαταστάθηκε το άρθρο 18 του Π.Δ. της 27.6/4.7.1932 και προσαρμόσθηκαν οι κυρώσεις για τους παραβάτες των διατάξεων περί χρονικών ορίων εργασίας στις αντίστοιχες διατάξεις του άρθρου 17 του Β.Δ. 748/66. Έτσι και τα δύο άρθρα των παραπάνω μνημονευθέντων νομοθετημάτων προβλέπουν ότι: Κάθε εργοδότης, διευθυντής, διαχειριστής, επιτετραμμένος ή ιδιοκτήτης εργασίας, που παραβαίνει από δόλο ή αμέλεια τις διατάξεις περί χρονικών ορίων εργασίας, καθώς και τις βάσει αυτών εκδιδόμενες αποφάσεις, τιμωρείται με τις ακόλουθες ποινές:

α) Με χρηματική ποινή από 500-8.000 μεταλλικές δραχμές.

β) Με φυλάκιση 10 ημερών μέχρι 6 μηνών.

γ) Με αμφότερες τις ποινές σε ιδιαίτερα επιβαρυντικές περιπτώσεις ή σε περίπτωση υποτροπής.

7. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους (υπάλληλοι, εργάτες κ.λ.π.), άσχετα από τον τρόπο αμοιβής τους και αδιάφορα από τη μορφή της επιχειρήσεως στην οποία απασχολούνται (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) δικαιούνται ανάπαυση εικοσιτεσσάρων (24) συνεχών ωρών κάθε εβδομάδα. Η εβδομαδιαία αυτή ανάπαυση χορηγείται, κατ' αρχήν, την Κυριακή και αρχίζει την 00.00' ώρα και λήγει την 24.00' ώρα αυτής.

8. *Απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού κατά οποιοδήποτε τρόπο στη διάρκεια της εβδομαδιαίας αναπαύσεως (τακτικής ή αναπληρωματικής), καθώς και κατά τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας (άρθρο 3 παράγρ. 1 Β.Δ. 748/66.*

*Κλειστές παραμένουν οι επιχειρήσεις κατά τις ημέρες αναπαύσεως και αργίας, εφόσον - σύμφωνα με τις διατάξεις του Β.Δ. 748/66 - δεν επιτρέπεται η απασχόληση των μισθωτών κατ' αυτές. Σε περίπτωση παραβάσεως της διατάξεως αυτής, κάθε εργοδότης, διευθυντής, διαχειριστής, επιτετραμμένος ή ιδιοκτήτης επιχειρήσεως τιμωρείται: α) Με χρηματική ποινή 500-8.000 μεταλλικών δραχμών. β) Με φυλάκιση 10 ημερών μέχρι 6 μηνών. γ) Σε ιδιαίτερα επιβαρυντικές περιπτώσεις και σε περιπτώσεις υποτροπής, η χρηματική ποινή και η φυλάκιση μπορούν να επιβάλλονται σωρευτικός (άρθρο 17 Β.Δ. 748/66).*

*Ελεύθερα μπορούν να εργάζονται την Κυριακή ο εργοδότης και τα μέλη της οικογένειας του στη δική του επιχείρηση, εφόσον η εργασία σ' αυτήν δεν γίνεται δημόσια. [66]*

9. Για όλους τους μισθωτούς, που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, έχουν ορισθεί από το νόμο έξη (6) ημέρες ως εορτές αργίας, κατά τα παρακάτω εκτιθέμενα.

Από τις έξη αυτές εορτές, οι πέντε είναι ημέρες υποχρεωτικής αργίας και η μία προαιρετικής αργίας, με την έννοια που αναφέρεται παρακάτω.

#### ***Ημέρες υποχρεωτικής αργίας.***

Αυτές είναι οι εξής πέντε:

- α) Η 25<sup>η</sup> Μαρτίου.
- β) Η Δευτέρα του Πάσχα.
- γ) Η Εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου (15<sup>η</sup> Αυγούστου).
- δ) Η Εορτή της Γεννήσεως του Χριστού (25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου).
- ε) Η Πρώτη Μαΐου (Πρωτομαγιά).

Από αυτές, οι τέσσερις πρώτες καθιερώθηκαν με το άρθρο 4 του Β.Δ. 748/66, ενώ η Πρώτη Μαΐου μπορεί, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Α.Ν. 380/68, με απόφαση του υπουργού Εργασίας, που εκδίδεται κάθε χρόνο, να ορίζεται ως ημέρα υποχρεωτικής αργίας.



**ΚΕΦΑΛΑΙΟ  
ΤΡΙΤΟ**

**ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΝΟΜΟΙ ΑΠΟ 1974 ΕΩΣ  
ΣΗΜΕΡΑ**

---

---

## ΝΟΜΟΣ 1976/330

Οι ελπίδες των εργαζομένων αναστήθηκαν για την τύχη του συνδικαλιστικού μας κινήματος μετά την αποκατάσταση των δημοκρατικών θεσμών το 1974.

Όλα οδηγούσαν στη βεβαιότητα ότι η δημοκρατία που άρχισε πάλι να ανασαίνει και να ενεργοποιείται, θα ανάσαινε μαζί της και θα εύρισκε το ρυθμό του και την υπόστασή του και το συνδικαλιστικό μας κίνημα.

Το 1976 ψηφίζεται ο νόμος 330 περί επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων και διασφαλίσεως της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Στις διατάξεις του παρόντος νόμου ανήκουν όλα τα επαγγελματικά σωματεία των μισθωτών, των εργοδοτών ή ελεύθερων επαγγελματιών. Στα επαγγελματικά σωματεία των μισθωτών περιλαμβάνονται τα σωματεία τόσο των μισθωτών που παρέχουν εργασία σε φυσικά πρόσωπα ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου όσο και των μισθωτών που παρέχουν εργασία σε πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου ή των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου μισθωτών.

**Έννοια επαγγελματικού σωματίου - Σκοπός.**

1. Τα επαγγελματικά σωματεία έχουν σαν σκοπό την διαφύλαξη και την προαγωγή των κοινών επαγγελματικών συμφερόντων των μελών.

2. Για να γίνει εφικτό το παραπάνω τα επαγγελματικά σωματεία δικαιούνται να κάνουν τα εξής:

α) Να συνεργάζονται μεταξύ τους ή με τις αρμόδιες κρατικές αρχές για την αντιμετώπιση των εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

β) Διαπραγματεύονται και συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή μετέχουν στη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας σύμφωνα με σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και του καταστατικού τους.

γ) Προβαίνουν στην οργάνωση μορφωτικών ή άλλων κοινωνικών εκδηλώσεων με τον όρο να τηρούν τις διατάξεις τους.

3. Τα επαγγελματικά σωματεία απαγορεύεται να ασκούν εμπόριο ή άλλη επιχείρηση.

#### *Ελευθερία σύστασης.*

1. Η σύσταση επαγγελματικών σωματείων είναι ελεύθερη για όλους τους Έλληνες που τηρούν τις διατάξεις του σωματείου.

2. Το κράτος απέχει από κάθε επέμβαση για να περιορίσει ή να εμποδίσει το δικαίωμα συστάσεως του.

3. Απαγορεύεται σε όλα τα φυσικά ή νομικά πρόσωπα οποιαδήποτε ενέργεια που να επηρεάζει ή να δυσκολεύει τη σύσταση επαγγελματικού σωματείου.

#### *Απαγόρευση μικτών σωματείων.*

Δεν επιτρέπεται να μετέχουν στο ίδιο επαγγελματικό σωματείο μισθωτοί και εργοδότες ή μισθωτοί και ελεύθεροι επαγγελματίες.

#### *Απαγόρευση επεμβάσεων.*

Απαγορεύεται από τους εργοδότες ή από αλλά πρόσωπα που ενεργούν για αυτούς τα παρακάτω:

α) Να εξαναγκάζουν τους μισθωτούς στη σύσταση επαγγελματικού σωματείου ή να τους επιβάλουν να ενταχθούν σε κάποιο συγκεκριμένο με την απειλή απόλυσής τους από την εργασία.

β) Να απαιτούν από τους μισθωτούς δήλωση για τη μη συμμετοχή τους ή την αποχώρησή τους από ορισμένο σωματείο ή τη συμμετοχή τους σε ορισμένο σωματείο για να τους προσλάβουν ή να τους κρατήσουν στην εργασία τους.

#### *Δικαιώματα και υποχρεώσεις των μελών.*

1. Όλα τα μέλη του επαγγελματικού σωματίων έχουν ίσα δικαιώματα.

2. Τα μέλη του σωματείου είναι υποχρεωμένα να καταβάλλουν την προβλεπόμενη συνδρομή.

3. Όλα τα μέλη του επαγγελματικού σωματείου δικαιούνται να αποχωρήσουν οποιαδήποτε στιγμή.

### *Απεργία - Ανταπεργία*

Η απεργία είναι δικαίωμα των μισθωτών, όταν αποφασίζεται από το σωματείο στο οποίο ανήκουν, για τη διαφύλαξη και την προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων της επιχείρησης ή του κλάδου ή της ειδικότητας στην οποία εκπροσωπούν αυτοί που

κηρύττουν την απεργία. Η συμμετοχή σε κάθε απεργία είναι ελεύθερη και σε άτομα τα οποία δεν είναι μέλη σε κάποιο επαγγελματικό σωματείο.

#### *Καταχρηστική άσκηση δικαιώματος απεργίας*

1. Η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαγορεύεται.

2. Καταχρηστική καλείται η απεργία που πραγματοποιείται χωρίς προειδοποίηση του εργοδότη ή του σωματείου, για την πραγματοποίηση διαπραγματεύσεων και την εξέταση των αιτημάτων για την οποία γίνεται.

Προειδοποιητική θεωρείται η απεργία που πραγματοποιείται κατόπιν διαπραγματεύσεων με τον εργοδότη ή το επαγγελματικό σωματείο.

### ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΟΜΜΑΤΑ

Έκδηλη ωστόσο είναι και η εμφάνιση των παρατάξεων στο συνδικαλιστικό κίνημα. Γεγονός είναι, χωρίς αμφισβήτηση, ότι σε προηγούμενες δημοκρατικά, κοινωνικά και οικονομικά χώρες το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ισχυρό, δημοκρατικό και υπεύθυνο, όχι μόνο απέναντι στους εργαζόμενους, αλλά και στο κοινωνικό σύνολο.

Η πορεία του συνδικαλιστικού μας κινήματος από το 1978 (Συνέδριο ΓΣΕΕ Καλαμάτας) άρχισε να διαφαίνεται ότι οι κομματικές επιρροές θα το παραμορφώσουν, θα το οδηγήσουν σε πλήρη ανυποληψία και τέλος σε αρνητικό παράγοντα των δημοκρατικών θεσμών και των οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων. Εδώ και αρκετά χρόνια είχαμε

προδιαγράψει τη θλιβερή αυτή κατάληξη και είχαμε χαρακτηρισθεί «Κασσάνδρες» από επώνυμα συνδικαλιστικά στελέχη.

Για να λειτουργήσει όμως ο θεσμός είναι απαραίτητη η σωστή εκπροσώπηση των τριών Κοινωνικών Εταίρων (κράτος - εργαζόμενοι - εργοδότες). Και όσον αφορά στην εκπροσώπηση του Κράτους και των εργοδοτών, κανένα σχόλιο.

Οι παρατάξεις που ξεχωρίζουν κυρίως είναι:

- ΑΕΜ (Αντιδικτατορικό Εργατικό Μέτωπο) → Κ.Κ.Εσωτερικού
- ΕΣΑΚ (Ενιαία Συνδικαλιστική Αντιδικτατορική Κίνηση → Κ.Κ.Ε.
- ΠΑΣΚΕ (Πανελλήνια Σοσιαλιστική Κίνηση) → ΠΑ.ΣΟ.Κ.

## ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΕΣ 1975 - 1983

Η Πρωτομαγιά, καθιερωμένη γιορτή των εργαζομένων για να τιμήσουν τους νεκρούς και τους αγωνιστές των διεκδικητικών τους αγώνων μετά το ξεσκήωμα του Σικάγου το 1886, και να προβάλουν τις διεκδικήσεις τους για το μέλλον, πέρασε στη χώρα μας διάφορα στάδια.

Η πρώτη ελεύθερη δημοκρατική Πρωτομαγιά ήταν αυτή που γιορτάσθηκε από όλους μαζί το 1975. Δυστυχώς ακόμα μία μόνο γιορτάσθηκε έτσι, το 1977. Μελαγχολικές από τότε οι προβλέψεις μας για τα μέλλοντα να συμβούν στον συνδικαλιστικό χώρο.

Η ταύτιση και πολλές φορές η άμεση εξάρτηση, από το κόμμα, συνδικαλιστικών παρατάξεων και ομάδων στελεχών, προστιθεμένη στις προσωπικές φιλοδοξίες και τα μικροσυμφέροντα ορισμένων στελεχών, προδιαγράψανε με ακρίβεια την πορεία και την επικίνδυνη αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού μας κινήματος.

Υπερασπιστές, οι συνάδελφοι συνδικαλιστές που ανήκουν στις κομματικές συνδικαλιστικές παρατάξεις ΠΑΣΚΕ - ΕΣΑΚ-Σ και ΑΕΜ, του συστήματος της απλής αναλογικής στην ανάδειξη των συλλογικών οργάνων στον συνδικαλιστικό χώρο, καταβάλανε κάθε προσπάθεια να τορπιλίσουνε στην πράξη το τόσο πολύ δημοκρατικό αυτό σύστημα της απλής αναλογικής.

Η πάγια αρχή των δημοκρατικών και με το σύστημα της απλής αναλογικής, εκλεγμένων οργάνων, σύμφωνα με την οποία η πλειοψηφία αποφασίζει και η μειοψηφία ελέγχει αλλά εφαρμόζει τις αποφάσεις, όχι μόνο δεν τηρήθηκε, αλλά με κομματικούς δυναμίτες, τινάχθηκε στον αέρα.

Φανατικά ανυποχώρητη η ΕΣΑΚ-Σ στην απλή αναλογική που στα πρωτότυπα της ούτε η απλή αναλογική ισχύει ούτε και το πλειοψηφικό.

Οι τρεις λοιπόν αυτές κομματικές συνδικαλιστικές παρατάξεις που προανέφερα, είχαν όπως είναι γνωστό συμπήξει μέτωπο αυτοαποκαλούμενες «συνεπείς δημοκρατικές συνδικαλιστικές δυνάμεις» οργανώνοντας δριμύτατες αντιπολιτευτικές εκδηλώσεις κατά των εκλεγμένων τότε διοικήσεων της ΓΣΕΕ, μετά την αποκατάσταση της δημοκρατίας. Βαρύτατοι και ανεπίτρεπτοι φραστικοί χαρακτηρισμοί ειπώθηκαν και γράφηκαν.

Σε όλη όμως αυτή τη διαδρομή, από το 1975 μέχρι το 1981, όπως είπαμε μόνο δύο ενωτικές Πρωτομαγιές γιορτάσανε οι εργαζόμενοι της χώρας μας, αλλά και σ' αυτές δεν έλειψαν οι ομάδες που με προγραμματισμένες εμφανίσεις και ηχητικά συνθήματα προσπάθησαν να μειώσουν τους μη κομματικά ενταγμένους σ' αυτούς, επίσημους ομιλητές των ενωτικών συγκεντρώσεων. Αλλά και στις υπόλοιπες Πρωτομαγιές που οι κομματικοποιημένες συνδικαλιστικές παρατάξεις γιορτάσανε μεταξύ τους και χωριστά από τη ΓΣΕΕ, δεν έλειψαν και από τις μεταξύ τους εκδηλώσεις οι ασχήμιες.

Έντονοι διαξιφισμοί που εξελίχθηκαν σε έντονες μεταξύ τους επιθέσεις, με αποκορύφωμα την απόφαση της ΕΣΑΚ-Σ (ΚΚΕ) να γιορτάσει χωριστά από τη διορισμένη διοίκηση της ΓΣΕΕ την Πρωτομαγιά. Δεν υπερασπιζόμαστε το αλάθητο της θέσεως της διορισμένης διοικήσεως της ΓΣΕΕ στα συνθήματά της στην Πρωτομαγιά του 1983. Εμφανή η αντιφατικότητα των κομματικών παρατάξεων σε σχέση με τα όσα λένε και όσα κάνουν. Οι καταγγελίες λοιπόν της ΕΣΑΚ-Σ κατά της σημερινής ΓΣΕΕ είναι ουσιαστικά οι ίδιες με εκείνες που εκτοξεύανε τότε κατά των εκλεγμένων διοικήσεων της ΓΣΕΕ και οι τρεις κομματικές αυτές συνδικαλιστικές παρατάξεις (ΠΑΣΚΕ, ΑΕΜ, και ΕΣΑΚ-Σ). Είχαν προβάλει όμως τότε και οι τρεις μαζί την ανάγκη «ενότητας» στο συνδικαλιστικό κίνημα και προσπαθούσαν να πείσουν χωρίς βέβαια να το κατορθώσουν, γιατί οι εργαζόμενοι έβλεπαν τις κομματικές σκοπιμότητες και τις περιπτώσιακά ενιαίες



θέσεις τους και ξέρανε ότι αφού δεν υπάρχει ταύτιση στους στόχους και στα μέσα, η «ενότητα» αποτελεί κενό σύνθημα.

Επίσης φάνηκε ότι δεν αιφνιδιαστήκανε η ΠΑΣΚΕ και το ΑΕΜ με την από καιρό τώρα ανοιχτή επίθεση της ΕΣΑΚ-Σ εναντίον τους τόσο σε στενούς εργασιακούς και κλαδικούς συνδικαλιστικούς χώρους, όσο και στο επίπεδο της ΓΣΕΕ. Ήρθε η ώρα να αναγνωριστούν η ΠΑΣΚΕ και το ΑΕΜ τη λαθεμένη τακτική τους και τα μέσα που κατά την κρίση τους επιβάλλεται να επιλέξουν για να επιτύχουν τους στόχους αυτούς.

Να διακηρύξουν ποια πρέπει να είναι η υπεύθυνη συμπεριφορά του συνδικαλιστικού κινήματος στα μεγάλα εθνικά και οικονομικά προβλήματα της Χώρας σε σχέση με τη διαφύλαξη των δημοκρατικών θεσμών και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των εργαζομένων, στα πλαίσια του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος του λαού μας.

Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις από το 1974 μέχρι σήμερα που η ΕΣΑΚ (κομματικό όργανο του ΚΚΕ) επαλήθευσε τις δογματικές ανελαστικές και αναχρονιστικές της θέσεις στις συνδικαλιστικές της δραστηριότητες. Εδώ και λίγες ημέρες προστέθηκαν και τα γεγονότα στο λιμάνι του Πειραιά, που τα σωματεία των μηχανικών του Εμπορικού Ναυτικού και των Ναυτών που ελέγχονται από τη ΕΣΑΚ, δημιούργησαν τα γνωστά επεισόδια στα οποία υποχρεώθηκαν να λάβουν μέρος λιμενικά και αστυνομικά όργανα για να αποκαταστήσουν την τάξη.

Σε κλάδους και σε Εργατικά Κέντρα της χώρας, η ΠΑΣΚΕ ( συνδικαλιστικό όργανο του ΠΑΣΟΚ) συνεχίζει να συμπορεύεται με την ΕΣΑΚ. Η συνεργασία βέβαια αυτή θα εξακολουθεί, όσο η ΠΑΣΚΕ θα αποδέχεται τα συνθήματα, τους στόχους και τα μέσα της ΕΣΑΚ, χάνοντας η ίδια τον όποιον έχει ξεκαθαρισμένο ιδεολογικό της προσανατολισμό.

Η συνεργασία αυτή θα συνεχίζεται κατά τόπους και κατά κλάδους, όσο η ΠΑΣΚΕ παίζει το ρόλο του κομπάρσου στις πορείες και στις διαμαρτυρίες για τη ΝΙΚΑΡΑΓΟΥΑ, τη ΧΙΛΗ, το ΣΑΛΒΑΔΟΡ, σαν να μην υπάρχουν οι δυναστευόμενοι εργαζόμενοι στο ΑΦΓΑΝΙΣΤΑΝ, στην ΑΙΘΙΟΠΙΑ, στην ΠΟΛΩΝΙΑ και αλλού. Το περίεργο είναι ότι η ΕΣΑΚ και στη συνεργασία αυτή με την ΠΑΣΚΕ, μονοπωλεί την υπεράσπιση των δημοκρατικών και συνδικαλιστικών ελευθεριών, λες και απευθύνεται σε εξωγήινους που αγνοούν τον μονολιθικό τρόπο που λειτουργούν τα συνδικαλιστικά κινήματα στις Ανατολικές χώρες και το πολιτικό και συνδικαλιστικό σύστημά τους το προβάλλουν σαν πρότυπο.

Σε ιδιαίτερες συζητήσεις, στελέχη της ΠΑΣΚΕ που διαθέτουν, όσο λίγη κι αν είναι αυτή συνδικαλιστική εμπειρία και είναι και σήμερα προσηλωμένα στην ανάγκη της δημιουργίας σοβαρού δημοκρατικού συνδικαλιστικού κινήματος αφατρίαστου και υπεύθυνου, παραδέχονται ότι στο Συνέδριο της ΓΣΕΕ στην Καλαμάτα, το 1978, αν είχαν διαχωρίσει τη θέση τους με το ΑΕΜ από την ΕΣΑΚ, θα είχαμε αποφύγει όλες αυτές τις θανάσιμες περιπέτειες και θα είχαμε δημιουργήσει ένα συνδικαλιστικό κίνημα δυνατό, δημοκρατικό και άξιο να εκπροσωπεί τους εργαζόμενους της χώρας μας και ικανό να βοηθήσει την προσπάθεια του λαού μας για οικονομική και κοινωνική πρόοδο.

Η ενότητα της ΕΣΑΚ αποβλέπει στο να αποδεχτούν όλοι τους στόχους και τα δικά της μέσα δράσης. Τέλος η γραμμή της ΕΣΑΚ, απόλυτα υποταγμένη στο ΚΚΕ, είναι και θα παραμείνει αμετακίνητη. Κατά καιρούς κάνει συμμαχίες ευκαιρίας και τη ίδια στιγμή που τις κάνει, έχει μεθοδεύσει τους τρόπους για να τις παραβιάσει. Αντίθετα δεν γίνεται αντιληπτή η πορεία της ΠΑΣΚΕ, η οποία οφείλει να αποσαφηνίσει τους τελικούς κοινωνικούς, ιδεολογικούς και συνδικαλιστικούς της στόχους, καθώς και με ποια μέσα θα τους πετύχει.

**ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΠΕΝΤΕ (5) ΕΡΓΑΣΙΜΩΝ ΗΜΕΡΩΝ**

Η εφαρμογή του συστήματος εβδομαδιαίας εργασίας πέντε (5) εργασίμων ημερών, το οποίο τείνει να γενικευθεί τα τελευταία χρόνια, προβλέπεται από την ελληνική εργατική νομοθεσία. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό, του οποίου η εφαρμογή απόκειται στη διάκριση του εργοδότη, οι μισθωτοί εργάζονται επί πέντε (5) αντί έξη (6) ημέρες την εβδομάδα, δηλαδή αναπαύονται την Κυριακή και το Σαββάτο ή της άλλης ημέρας, που δεν εργάζονται οι μισθωτοί, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και έτσι αυξάνεται ανάλογα το ημερήσιο ωράριο των 5 εργασίμων ημερών, χωρίς η αύξηση αυτή να συνιστά υπερωριακή απασχόληση.

Κατά το σύστημα της εβδομάδας των 5 εργασίμων ημερών, ο μιν μισθωτός εργάζεται επί πέντε ημέρες, αλλά με συνολικό ωράριο εβδομαδιαίως των έξη ημερών, ενώ ο εργοδότης καταβάλλει σ' αυτόν (6) ημερομίσθια. Επίσης, το Ι.Κ.Α. ασφαλίζει τους μισθωτούς για έξη (6) ημέρες την εβδομάδα. Το αυτό ισχύει και για τους λοιπούς ασφαλιστικούς οργανισμούς.

**Υπερωριακή απασχόληση.** Και για τους μισθωτούς, που απασχολούνται με το σύστημα της εβδομάδας των 5 εργασίμων ημερών. Δηλαδή, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα υπερωριακής απασχολήσεως του προσωπικού, κατά την κρίση του, για τρεις ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών την εβδομάδα, (ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση). Η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επιπλέον απασχόληση του μισθωτού είναι κανονική υπερωριακή απασχόληση. Για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχολήσεως, καθώς και για την κανονική υπερωριακή εργασία μέχρι συμπλήρωσεως 120 ωρών ετησίως συνολικά, ο μισθωτός δικαιούται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την πέραν των 120 ωρών ετησίως νόμιμη υπερωριακή απασχόληση η προσαύξηση ανέρχεται σε 75%.

## ΝΟΜΟΣ 1264/82

Με το νόμο αυτό ο οποίος καταργεί τη νομοθεσία για τα επαγγελματικά σωματεία που ίσχυε και εισάγονται νέοι θεσμοί και ανοίγονται νέοι δρόμοι για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την αποτελεσματική και πραγματική κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων που συγκροτούν, εκδημοκρατισμός και κατοχύρωση, την έξαρση της προσωπικότητας του εργαζομένου και την υπεράσπιση της ιδιότητάς του μέσα στο χώρο προσφοράς και λειτουργίας της εργασίας και έξω από αυτόν, καθώς και στα ευρύτερα κοινωνικά στρώματα της Χώρας μας. Επίσης με το νόμο 1264/1982 ρυθμίζονται τα θέματα της ίδρυσης, οργάνωσης, λειτουργίας και δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζόμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθώς και των δημοσίων υπαλλήλων (άρθρ. 30 ν. 1264) και κατοχυρώνονται τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα.

## ΟΔΗΓΙΕΣ - ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ Ν. 1264/82

Επισημαίνεται, ότι αντίθετα με τη νομοθεσία που ίσχυε μέχρι σήμερα, της οποίας οι ρυθμίσεις αφορούσαν και τις εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις οργανώσεις των ελευθέρων επαγγελματιών, με ειδικές εξαιρέσεις, κατά περίπτωση, η έκταση εφαρμογής του ν. 1264/82 περιορίζεται αποκλειστικά στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας και τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις. Επίσης, με το άρθρο 30 του νόμου αυτού, επεκτείνεται το πεδίο εφαρμογής του και στους δημοσίους υπαλλήλους και τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, με ορισμένες ειδικές ρυθμίσεις που προβλέπονται σ' αυτό.

Από το παραπάνω πεδίο εφαρμογής εξαιρούνται λόγω της ιδιομορφίας τους οι ναυτεργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, για τις οποίες, θα ισχύσει προσωρινά το προηγούμενο νομικό καθεστώς,

οι δημοσιογραφικές οργανώσεις, με την εξαίρεση ορισμένων διατάξεων που εφαρμόζονται και σ' αυτές (σύστημα εκλογών, προστασία συνδικαλιστικής δράσης, επιτροπή προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών, δικαίωμα απεργίας, κήρυξη απεργίας, προσωπικό ασφαλείας, απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών, απαγόρευση ανταπεργίας, νομιμότητα απεργίας, ποινικές διατάξεις και άμεση εφαρμογή αναλογικής) και οι επαγγελματικές οργανώσεις που από το νόμο συνιστώνται με τη μορφή του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου (Δικηγορικοί Ιατρικοί και Φαρμακευτικοί σύλλογοι κλπ), στις οποίες η εγγραφή των μελών αποτελεί προϋπόθεση για την άσκηση του αντίστοιχου επαγγέλματος.

### **ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

1) τα σωματεία, 2) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, που προβλέπονται από τα καταστατικά τους και μόνο για το δικαίωμα να γίνουν μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου. 3) Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., που συνιστούν δέκα (10) τουλάχιστο εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη.

β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι οι Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα. Οι Ομοσπονδίες είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων του ίδιου ή συναφών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ή του ίδιου ή συναφών επαγγελμάτων.

Τα Εργατικά Κέντρα είναι ενώσεις δύο (2) τουλάχιστο σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους μέσα στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου ανεξάρτητα από τον τόπο απασχόλησης των μελών τους.

γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συννομοσπονδίες) είναι ενώσεις Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων.

#### **Καταχώρηση συνδικαλιστικών οργανώσεων**

1. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων στο οποίο καταχωρίζονται τα στοιχεία του άρθρου 81 Α.Κ. ο αριθμός της δικαστικής απόφασης που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό της οργάνωσης και σημειώνεται η ενδεχόμενη διάλυσή της. Μετά την εγγραφή στο παραπάνω βιβλίο επέρχονται τα αποτελέσματα του άρθρου 83 Α.Κ.

2. Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται φάκελος που περιέχει το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης και τις τροποποιήσεις του καθώς και τα έγγραφα που αναφέρονται στον παρόντα νόμο.

#### **Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων**

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

α) Μητρώου μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοσή του ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το Ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός των γραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες εκλογές.

β) Πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων των μελών.

γ) Πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης.

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

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

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

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

#### **Σκοποί συνδικαλιστικών οργανώσεων.**

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

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

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

α) Ν' αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργασιακές και γενικότερα επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους.

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

## **ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΕΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

### **Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής δράσης.**

1. Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2. Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο, να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων και ιδιαίτερα:

α) ν' ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,

β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,

γ) ν' απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,

δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με άλλα μέσα,

ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.



3. Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες.

Στις δημοσιογραφικές οργανώσεις που προβλέπεται από τα καταστατικά τους να είναι μέλη και συνταξιούχοι, αυτοί δεν έχουν δικαίωμα να εκλέγουν ή να εκλέγονται στα όργανα του σωματείου που προβλέπονται από το καταστατικό.

4. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

5. Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας:

α) των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης,

β) των μελών της προσωρινής, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο,

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

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας και ένα χρόνο μετά τη λήξη της εκτός αν συντρέχει ένας από τους λόγους της παρ. 10.

6. Η παραπάνω προστασία παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

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

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

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

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

#### 8. Προστατεύονται επίσης:

Τα πρώτα 21 ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζομένους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 40 μέλη εάν απασχολεί πάνω από 500. Εφόσον οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 40 και μέχρι 80, προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.

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

9. Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανώτατου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και για το Ελεγκτικό συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους και άλλες διατάξεις δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων χωρίς την συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προσφύγει στην επιτροπή του άρθρου 15 που αποφασίζει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης.

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

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

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

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

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

ε) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερο από 7 μέρες διάστημα ή εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική.

Η συνδρομή κάποιου από τους παραπάνω σπουδαίους λόγους δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σχέσης εργασίας.

## ΑΠΕΡΓΙΑ

### Δικαίωμα απεργίας

1. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων.

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

Για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της.

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

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

- α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα.
- β) Διύλισης και διανομής ύδατος.
- γ) Παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου.
- δ) Παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου.
- ε) Μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα.
- στ) Τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης.
- ζ) αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων.
- η) Φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια.

### **Κήρυξη απεργίας.**

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

Η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου εκτός εάν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά.

### **Προσωπικό ασφαλείας.**

Η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία κηρύσσει απεργία φροντίζει κατά τη διάρκεια της απεργίας να υπάρχει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις γνωστοποιούν μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο του μηνός Ιανουαρίου κάθε χρόνο στον εργοδότη, στο εποπτεύον Υπουργείο και στο υπουργείο Εργασίας με δικαστικό επιμελητή τον αριθμό και τις ειδικότητες του προσωπικού που θα διαθέτουν κατά την ενδεχόμενη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας κατά τη διάρκεια του χρόνου.

### **Απαγόρευση προσλήψεων απεργοσπαστών.**

#### **Απαγόρευση ανταπεργίας - νομιμότητα απεργίας.**

1. Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών.
2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λόκ - άουτ).
3. Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΝΟΜΟΥ 1264.

Συμπερασματικά ο Ν. 1264 ρυθμίζει:

α) Τα εργασιακά συμφέροντα που αναφέρονται στη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας.

β) Τα οικονομικά συμφέροντα που αναφέρονται στη βελτίωση της οικονομικής θέσης των εργαζομένων.

γ) Τα ασφαλιστικά συμφέροντα που αναφέρονται στη βελτίωση της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων.

δ) Τα κοινωνικά συμφέροντα που αναφέρονται στη βελτίωση της κοινωνικής θέσης των εργαζομένων.

Την ικανοποίηση αυτών των συμφερόντων μπορούν να διεκδικήσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τόσο από τον εργοδότη (όπως π.χ. ίδρυση παιδικών σταθμών, εκπαίδευση των εργαζομένων κλπ) όσο και από το κράτος.

Ως συνδικαλιστικά συμφέροντα νοούνται εκείνα που αφορούν στην διαφύλαξη και προαγωγή των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, όπως αναλύθηκαν πιο πάνω. Στο πλαίσιο διαφύλαξης και προαγωγής των συμφερόντων αυτών η οργάνωση έχει το δικαίωμα να εναντιωθεί με τα νόμιμα μέσα σε κάθε κρατική ή εργοδοτική παρέμβαση, η οποία παρεμποδίζει τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση των μελών της, ή τείνει στον εκφοβισμό των λοιπών εργαζομένων διαμέσου απόλυσης ή μετάθεσης συνδικαλιστικού στελέχους ή και απλού μέλους της για τη νόμιμη συνδικαλιστική του δράση. Μπορεί παράλληλα η ίδια οργάνωση να αξιώνει την πλήρη προστασία και τις διευκολύνσεις της συνδικαλιστικής δράσης των εργαζομένων.

Ακόμη ο νόμος 1264, στο άρθρο 4 παρ.3, αναφέρει ενδεικτικά μέσα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την εκπλήρωση των σκοπών τους. Έτσι, τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι εκείνα που προσδιορίζουν ουσιαστικά τα μέσα αυτά.

Κάθε μέσο που είναι πρόσφορο για την εκπλήρωση των πιο πάνω σκοπών, είναι επιτρεπτό, αρκεί να μην συναρτάται με κερδοσκοπική δραστηριότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως η τελευταία αναλύθηκε πιο πάνω. Έτσι, ενδεικτικά ως μέσα προαγωγής των σκοπών των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορούν να αναφερθούν: η συλλογική διαπραγμάτευση καθώς επίσης και η διεξαγωγή συλλογικών εργατικών αγώνων.

Η πολιτική δραστηριότητα, ως άμεσος σκοπός, δεν εμπίπτει βέβαια στους κύριους σκοπούς που ο νόμος αναγνωρίζει ως θεμιτούς σκοπούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πλην όμως η πολιτική, με την έννοια του προσανατολισμού της συνδικαλιστικής οργάνωσης στις αρχές κάποιου αναγνωρισμένου πολιτικού κόμματος, δεν είναι σήμερα ανεπίτρεπτη. Αρκεί βέβαια να μη μεταβάλλεται η συνδικαλιστική οργάνωση σε κομματικό όργανο και να μην υποτάσσει έτσι τους κύριους σκοπούς της και τα συμφέροντα των εργαζομένων στα συμφέροντα του κόμματος που υποστηρίζει.

Επίσημα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούν να επιδιώκουν την κατάληψη της πολιτικής εξουσίας και να ασκούν κομματικές δραστηριότητες. Σήμερα όμως, τα πολιτικά κόμματα μπορεί και συμβαίνει να επηρεάζονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις εκφράζουν την ιδεολογία συγκεκριμένου κόμματος (π.χ. η ΠΑΣΚΕ, η ΕΣΑΚ-Σ κ.α.). Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούν να έχουν άμεσο ή έμμεσο σκοπό κρατικά έργα ή να αντιποιούνται τις κρατικές αρχές, ή τέλος να αναμειγνύονται στην άσκηση της κρατικής εξουσίας, δηλαδή σε κυβερνητικές πράξεις που ανάγονται στα προβλήματα της χώρας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να εγκαλούν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και των κανονισμών που αναφέρονται στις ίδιες ή τα μέλη τους, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.3β του νόμου 1264/82. Η διάταξη αυτή αποσκοπεί αποκλειστικά στις ποινικά διωκόμενες παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Ανάλογη ρύθμιση για τους σκοπούς των αγροτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων περιέχει ο νόμος 1361/83, στα άρθρα 2 και 3 αυτού.

Όπως προκύπτει από το άρθρο 2 του ν. 1361/83, σκοπός των Α.Σ.Ο. είναι η διεκδίκηση, προαγωγή και διασφάλιση των οικονομικών, κοινωνικών και επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους και των αγροτών γενικότερα.

Για την εκπλήρωση του σκοπού αυτού οι Α.Σ.Ο. αναπτύσσουν, μέσα στα όρια του νόμου, τις προβλεπόμενες από το καταστατικό τους δραστηριότητες.

Οι κατά τόπο αρμόδιοι Αγροτικοί Σύλλογοι εκδίδουν βεβαιώσεις που πιστοποιούν την ιδιότητα των αγροτών μελών τους και των μη μελών τους, για τις περιπτώσεις χορήγησης κάθε μορφής ενισχύσεων και για κάθε άλλη περίπτωση που απαιτείται η βεβαίωση αυτή.

Ο νόμος 1361/83 προβλέπει τι γίνεται στην περίπτωση που ο Αγροτικός Σύλλογος αρνηθεί να δώσει την βεβαίωση.

Οι Α.Σ.Ο. δεν μπορούν να ασκούν παραγωγικές ή εμπορικές δραστηριότητες είτε άμεσα είτε έμμεσα με τη συμμετοχή τους σε άλλα νομικά πρόσωπα.

Στο άρθρο 3 του ν.1361/83 προβλέπεται η νομική προστασία των Α.Σ.Ο. και ειδικότερα σε ποιες αρχές πρέπει να απευθύνονται για την επίλυση διάφορων ζητημάτων τους.



Ακόμη με το ν. 1361/83 οι αγροτικοί σύλλογοι μπορούν να συστήσουν Ομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων, με περιφέρεια τα όρια του νομού.

Για τη σύσταση Ομοσπονδίας Αγροτικών Συλλόγων απαιτείται:

α) Η σύμπραξη δώδεκα (12) τουλάχιστον Αγροτικών Συλλόγων σε νομούς με πληθυσμό κατώτερο των 60.000 κατοίκων, η σύμπραξη έξι (6) τουλάχιστον Αγροτικών Συλλόγων.

β) Η τήρηση των διατυπώσεων των άρθρ.78 του Αστικού Κώδικα.

Κάθε Αγροτικός Σύλλογος έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας μόνο Ομοσπονδίας Αγροτικών Συλλόγων, εκείνης του νομού, στον οποίο έχει την έδρα του.

## ΟΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ

Οι αντιπροσωπευτικότερες τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των Ελλήνων εργαζομένων είναι:

1) Η Γ.Σ.Ε.Ε. - Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

2) Η Α.Δ.Ε.Δ.Υ - Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

3) 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 Ελλάδας, 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 εργαζόμενου.

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 προϋποθέσεις και τα κίνητρα για την ενεργοποίηση και ανάδειξη στο συνδικαλιστικό κίνημα των νέων και των γυναικών, οι οποίοι συνήθως βρισκόνηταν 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.).

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.

**ΝΟΜΟΣ 1568/1985**

Το 1985 ψηφίζεται από την Βουλή των Ελλήνων ο Ν. 1568 που αφορά την «Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων».

**ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Έκταση εφαρμογής.

1. Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς, σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, όπως ο τελευταίος αυτός καθορίζεται από τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982.

2. Οι διατάξεις του νόμου αυτού, εκτός από το Κεφάλαιο Α, δεν εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις:

- α. εκρηκτικών υλών,
- β. μεταλλείων - λατομείων - ορυχείων,
- γ. καθαρά αλιευτικές,
- δ. μεταφορών, εκτός από τις δραστηριότητες υποστήριξης,
- ε. σε εργασίες με ιοντίζουσες ακτινοβολίες.

3. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού, ύστερα από γνώμη του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφαλείας της Εργασίας, που μπορεί να επεκτείνεται η εφαρμογή του νόμου αυτού, ολικά ή μερικά και στις επιχειρήσεις της προηγούμενης παραγράφου, καθώς και στο Δημόσιο και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

4. Για την εφαρμογή του νόμου αυτού, ως τόπος εργασίας νοείται κάθε χώρος όπου βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξαιτίας της εργασίας τους και που είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη.

**ΟΡΓΑΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ  
ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ**

**Α'. Σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας  
της εργασίας (Ε.Υ.Α.Ε.)**

1. Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από πενήντα (50) άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους τους στην επιχείρηση. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν από είκοσι (20) έως πενήντα (50) άτομα, ορίζεται εκλεγμένος αντιπρόσωπος των εργαζομένων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην επιχείρηση.

2. Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού.

**Β'. Αρμοδιότητες επιτροπής και αντιπροσώπου.**

1. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος είναι όργανο συμβουλευτικό και έχει τις εξής αρμοδιότητες:

α) μελετά τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, προτείνει μέτρα για τη βελτίωσή τους και του περιβάλλοντος εργασίας, παρακολουθεί την τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας και συμβάλλει στην εφαρμογή τους από τους εργαζομένους,

β) σε περιπτώσεις σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ή σχετικών συμβάντων προτείνει τα κατάλληλα μέτρα για την αποτροπή επανάληψής τους,

γ) επισημαίνει τον επαγγελματικό κίνδυνο στους χώρους ή θέσεις εργασίας και προτείνει μέτρα για την αντιμετώπισή του συμμετέχοντας έτσι στη διαμόρφωση της πολιτικής της επιχείρησης, για την πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου,

δ) ενημερώνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για τα στοιχεία των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών που συμβαίνουν σ' αυτή,

ε) ενημερώνεται για την εισαγωγή στην επιχείρηση νέων παραγωγικών διαδικασιών, μηχανημάτων, εργαλείων και υλικών ή για τη λειτουργία νέων εγκαταστάσεων σ' αυτή, στο μέτρο που επηρεάζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας,

στ) σε περίπτωση άμεσου και σοβαρού κινδύνου καλεί τον εργοδότη να λάβει τα ενδεικνυόμενα μέτρα, χωρίς να αποκλείεται και η διακοπή λειτουργίας μηχανήματος ή εγκατάστασης ή παραγωγικής διαδικασίας,

ζ) μπορεί να ζητεί τη συνδρομή εμπειρογνομόνων για θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, με τη σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

2. Η Ε.Υ.Α.Ε. ή ο αντιπρόσωπος συνεδριάζει με τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του μέσα στο πρώτο δεκαήμερο κάθε τριμήνου, σε ημέρα και ώρα που ορίζεται από κοινού, για τη διευθέτηση των θεμάτων που ανακύπτουν μέσα στην επιχείρηση και σχετίζονται με τις αρμοδιότητες της προηγούμενης παραγράφου.

Γ'. Αριθμός μελών Ε.Υ.Α.Ε.- υποχρεώσεις εργοδοτών

1. Η Ε.Υ.Α.Ε. αποτελείται:

α) από 2 μέλη σε επιχειρήσεις με 51 έως 100 εργαζομένους,

β) από 3 μέλη σε επιχειρήσεις με 101 έως 300 εργαζομένους,

γ) από 4 μέλη σε επιχειρήσεις με 301 έως 600 εργαζομένους,

δ) από 5 μέλη σε επιχειρήσεις με 601 έως 1000 εργαζομένους,

ε) από 6 μέλη σε επιχειρήσεις με 1001 έως 2000 εργαζομένους.

2. Ο εργοδότης οφείλει:

- α) να διευκολύνει την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων στην άσκηση των καθηκόντων τους,
- β) να ενημερώνει και παρέχει κάθε στοιχείο που αφορά την επιχείρηση και είναι σχετικό με το έργο της Ε.Υ.Α.Ε. ή του αντιπροσώπου των εργαζομένων.

### **Υποχρέωση απασχόλησης τεχνικού ασφάλειας Και γιατρού εργασίας της επιχείρησης.**

1. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κατά ετήσιο μέσο όρο πάνω από πενήντα (50) εργαζομένους, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφάλειας και γιατρού εργασίας.

2. Παραρτήματα, υποκαταστήματα, χωριστές εγκαταστάσεις ή αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς εκμεταλλεύσεις, εξαρτημένες από την κύρια επιχείρηση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του κεφαλαίου αυτού, εφόσον απέχουν μεταξύ τους ή από την κύρια επιχείρηση τόσο, ώστε να δυσχεραίνεται το έργο του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, κατά την απόφαση του επιθεωρητή εργασίας στον οποίο μπορεί να προσφύγει κάθε μέρος σε περίπτωση διαφωνίας.

3. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση, πριν από την επιλογή του τεχνικού ασφαλείας ή του γιατρού εργασίας, να γνωστοποιεί στην τοπική επιθεώρηση εργασίας τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους καθώς και την τυχόν απασχόλησή τους σε άλλη επιχείρηση, τα στοιχεία για το είδος και την οργάνωση της επιχείρησης, τον αριθμό των εργαζομένων και λοιπές συναφείς πληροφορίες.

4. Η σύμβαση πρόσληψης του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας γίνεται εγγράφως και αντίγραφό της κοινοποιείται από τον εργοδότη στην τοπική επιθεώρηση εργασίας.

5. Ο εργοδότης για την αποτελεσματικότερη άσκηση των καθηκόντων του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας θέτει στη διάθεσή τους το αναγκαίο βοηθητικό προσωπικό, χώρους, εγκαταστάσεις, συσκευές και γενικά τα απαραίτητα μέσα και βαρύνεται με όλες τις σχετικές δαπάνες.

6. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει τον τεχνικό ασφαλείας και το γιατρό εργασίας για την παρακολούθηση μαθημάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

### **Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας.**

1. Ο τεχνικός ασφαλείας παρέχει στον εργοδότη υποδείξεις και συμβουλές, γραπτά ή προφορικά, σε θέματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων. Τις γραπτές υποδείξεις ο τεχνικός ασφαλείας καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο της επιχείρησης το οποίο σελιδομετρείται και θεωρείται από την επιθεώρηση εργασίας. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο.

2. Ειδικότερα ο τεχνικός ασφαλείας:

α) συμβουλεύει σε θέματα σχεδιασμού, προγραμματισμού, κατασκευής και συντήρησης των εγκαταστάσεων, εισαγωγής νέων παραγωγικών διαδικασιών, προμήθειας μέσων και εξοπλισμού, επιλογής και ελέγχου της αποτελεσματικότητας των ατομικών μέσων προστασίας, καθώς και διαμόρφωσης και διευθέτησης των θέσεων και του περιβάλλοντος εργασίας και γενικά οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας,

β) ελέγχει την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και των τεχνικών μέσων, πριν από τη λειτουργία τους, καθώς και των παραγωγικών διαδικασιών και μεθόδων



εργασίας πριν από την εφαρμογή τους και επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και πρόληψης των ατυχημάτων ενημερώνοντας σχετικά τους αρμόδιους προϊσταμένους των τμημάτων ή τη διεύθυνση της επιχείρησης.

### **Επίβλεψη συνθηκών εργασίας**

1. Για την επίβλεψη των συνθηκών εργασίας ο τεχνικός ασφαλείας έχει υποχρέωση:

α) να επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας από πλευράς υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, να αναφέρει στον εργοδότη οποιαδήποτε παράλειψη των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας να προτείνει μέτρα αντιμετώπισής της και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

β) να επιβλέπει την ορθή χρήση των ατομικών μέσων προστασίας.

γ) να ερευνά τα αίτια των εργατικών ατυχημάτων, να αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών του και να προτείνει μέτρα για την αποτροπή παρόμοιων ατυχημάτων.

δ) να εποπτεύει την εκτέλεση ασκήσεων πυρασφάλειας και συναγερμού για τη διαπίστωση ετοιμότητας προς αντιμετώπιση ατυχημάτων.

2. Για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση ο τεχνικός ασφαλείας έχει υποχρέωση:

α) να μεριμνά ώστε οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση να τηρούν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και να τους ενημερώνει και καθοδηγεί για την αποτροπή του επαγγελματικού κινδύνου που συνεπάγεται η εργασία τους,

β) να συμμετέχει στην κατάρτιση και εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

3. Η άσκηση του έργου του τεχνικού ασφαλείας δεν αποκλείει την ανάθεση σ' αυτόν από τον εργοδότη και άλλων καθηκόντων, πέρα από το ελάχιστο όριο ωρών απασχόλησής του ως τεχνικού ασφαλείας.

4. Ο τεχνικός ασφαλείας έχει, κατά την άσκηση του έργου του, ηθική ανεξαρτησία απέναντι στον εργοδότη και στους εργαζομένους. Τυχόν διαφωνία του με τον εργοδότη, για θέματα της αρμοδιότητάς του δεν μπορεί να αποτελέσει λόγο καταγγελίας της σύμβασής του. Σε κάθε περίπτωση η απόλυση του τεχνικού ασφαλείας πρέπει να είναι αιτιολογημένη.

5. Ο τεχνικός ασφαλείας έχει υποχρέωση να τηρεί το επιχειρησιακό απόρρητο.

### Συμβουλευτικές αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας

1. Ο γιατρός εργασίας παρέχει υποδείξεις και συμβουλές στον εργοδότη, στους εργαζομένους και στους εκπροσώπους τους, γραπτά ή προφορικά, σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται για τη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων. Τις γραπτές υποδείξεις ο γιατρός εργασίας καταχωρεί στο ειδικό βιβλίο του άρθρου 6 του νόμου αυτού. Ο εργοδότης λαμβάνει γνώση ενυπογράφως των υποδείξεων που καταχωρούνται σ' αυτό το βιβλίο.

2. Ειδικότερα ο γιατρός εργασίας συμβουλεύει σε θέματα:

α) σχεδιασμού, προγραμματισμού, τροποποίησης της παραγωγικής διαδικασίας, κατασκευής και συντήρησης εγκαταστάσεων, σύμφωνα με τους κανόνες υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας,

β) λήψης μέτρων προστασίας κατά την εισαγωγή και χρήση υλών και προμήθειας μέσων εξοπλισμού,

γ) φυσιολογίας και ψυχολογίας της εργασίας, εργονομίας και υγιεινής της εργασίας, της διευθέτησης και διαμόρφωσης των θέσεων και του περιβάλλοντος της εργασίας και της οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας.

δ) οργάνωσης υπηρεσίας παροχής πρώτων βοηθειών,

ε) αρχικής τοποθέτησης και αλλαγής θέσης εργασίας για λόγους υγείας, προσωρινά ή μόνιμα, καθώς και ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία, ακόμη και με υπόδειξης αναμόρφωσης της θέσης εργασίας και

στ) δεν επιτρέπεται ο γιατρός εργασίας να χρησιμοποιείται, για να επαληθεύει το δικαιολογημένο ή μη, λόγω νόσου, απουσίας εργαζομένου.

### **Επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων.**

1. Μερικές από τις αρμοδιότητες είναι:

Ο γιατρός εργασίας προβαίνει σε ιατρικό έλεγχο των εργαζομένων σχετικό με τη θέση εργασίας τους, μετά την πρόσληψή τους ή την αλλαγή θέση εργασίας, καθώς και σε περιοδικό ιατρικό έλεγχο κατά την κρίση του επιθεωρητή εργασίας ύστερα από αίτημα της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων όταν δεν ορίζεται από το νόμο. Μεριμνά για τη διενέργεια ιατρικών εξετάσεων και μετρήσεων παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος σε εφαρμογή των διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά. Εκτιμά την καταλληλότητα των εργαζομένων για τη συγκεκριμένη εργασία, αξιολογεί και καταχωρεί τα αποτελέσματα των εξετάσεων, εκδίδει βεβαίωση των παραπάνω εκτιμήσεων και την κοινοποιεί στον εργοδότη. Το περιεχόμενο της βεβαίωσης πρέπει να εξασφαλίζει το ιατρικό απόρρητο υπέρ του εργαζομένου και μπορεί να ελεγχθεί από τους υγειονομικούς επιθεωρητές του Υπουργείου Εργασίας για την κατοχύρωση του εργαζομένου και του εργοδότη.

2. Επιβλέπει την εφαρμογή των μέτρων προστασίας της υγείας των εργαζομένων και πρόληψης των ατυχημάτων. Για το σκοπό αυτό:

α) επιθεωρεί τακτικά τις θέσεις εργασίας και αναφέρει οποιαδήποτε παράλειψη προτείνει μέτρα αντιμετώπισης των παραλείψεων και επιβλέπει την εφαρμογή τους,

β) επεξηγεί την αναγκαιότητα της σωστής χρήσης των ατομικών μέτρων προστασίας,

γ) ερευνά τις αιτίες των ασθενειών που οφείλονται στην εργασία, αναλύει και αξιολογεί τα αποτελέσματα των ερευνών και προτείνει μέτρα για την πρόληψη των ασθενειών αυτών,

δ) επιβλέπει τη συμμόρφωση των εργαζομένων στους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ενημερώνει τους εργαζομένους για τους κινδύνους που προέρχονται από την εργασία τους καθώς και για τους τρόπους πρόληψής τους.

### **Συνεργασία τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας.**

1. Ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας υποχρεούνται κατά την εκτέλεση του έργου τους να συνεργάζονται, πραγματοποιώντας κοινούς ελέγχους των χώρων εργασίας.

2. Ο τεχνικός ασφαλείας και ο γιατρός εργασίας οφείλουν, κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους να συνεργάζονται με την Ε.Υ.Α.Ε. ή τον αντιπρόσωπο των εργαζομένων.

3. Αν ο εργοδότης διαφωνεί με τις γραπτές υποδείξεις και συμβουλές του τεχνικού ασφαλείας ή του γιατρού εργασίας, οφείλει να αιτιολογεί τις απόψεις του και να τις κοινοποιήσει και στην Ε.Υ.Α.Ε. ή στον αντιπρόσωπο.

Επίσης με το Ν. 1568/85 ρυθμίζονται τα ζητήματα:

- Χρονικά όρια απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας και του γιατρού εργασίας.
- Επιμόρφωση τεχνικών ασφαλείας, γιατρών εργασίας.
- Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Νομαρχιακές επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Σχεδιασμός χώρων εργασίας.
- Σχέδιο διαφυγής και διάσωσης - Οδός διάσωσης και έξοδοι κινδύνου.
- Συντηρήσεις και έλεγχος συστημάτων ασφαλείας.
- Διατήρηση θέσεων εργασίας και διαδρόμων κυκλοφορίας.
- Κριτήρια διαμόρφωσης των χώρων και θέσεων εργασίας. [Αερισμός, εξαερισμός, θερμοκρασία, φωτισμός, κ.τ.λ.].
- Υποχρεώσεις κατασκευαστών, εισαγωγέων και προμηθευτών μηχανών, εργαλείων και συσκευών.
- Προστασία από μηχανικούς και ηλεκτρικούς κινδύνους.
- Προστασία των εργαζόμενων από φυσικούς χημικούς και βιολογικούς παράγοντες.
- Μέτρα προστασίας των εργαζομένων που εκτίθενται σε παράγοντες.
- Ιατρικός έλεγχος των εργαζομένων που εκτίθεται σε παράγοντες.
- Ειδική πληροφόρηση εργαζομένων που εκτίθεται σε παράγοντες.
- Γενικές υποχρεώσεις εργοδοτών - εργαζομένων.

Α). Ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

- Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται, ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι.
- Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση.

- Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
  - Να λαμβάνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων.
  - Να γνωστοποιεί στους εργαζόμενους τον επαγγελματικό κίνδυνο για την εργασία τους.
  - Να ενθαρρύνει την εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
  - Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για την νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της από την επιχείρηση.
  - Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.
  - Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο αναγράφονται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος.
- B). Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση:
- Να εφαρμόζουν τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.
  - Να χρησιμοποιούν τα ατομικά μέσα προστασίας.
  - Να διατηρούν τις διατάξεις και τους μηχανισμούς ασφάλειας.
  - Να παρακολουθούν τα σχετικά σεμινάρια σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

## ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΑΥΤΟΥ.

Οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας εργαζομένων καλύπτουν ένα από τα σπουδαιότερα και τα πιο νευραλγικά μέρη της εργατικής νομοθεσίας. Γιατί δεν καθορίζουν απλώς τη διάρκεια της εργασίας αλλά ρυθμίζουν και τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής αυτής, ανάλογα βέβαια, με τις διακρίσεις της.

Ω ρ ά ρ ι ο ε ρ γ α σ ί α ς είναι η χρονική διάρκεια της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος στον εργοδότη του. Οι ισχύουσες διατάξεις αναφέρονται στο ημερήσιο και το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας των μισθωτών με τις διακρίσεις που σημειώνονται στη συνέχεια.

Δ ι α κ ρ ί σ ε ι ς ω ρ α ρ ί ο υ ε ρ γ α σ ί α ς. Αρχικά η εργατική νομοθεσία ρύθμισε το ημερήσιο ωράριο εργασίας (διατάξεις περί οκταώρου διάρκειας της ημερήσιας εργασίας). Με την πάροδο του χρόνου, η νομοθεσία έκλεινε προς το εβδομαδιαίο ωράριο και μάλιστα ανεξάρτητα από τον αριθμό (έξι ή πέντε) των εργασίμων ημερών της εβδομάδας.

Εκτός από ημερήσιο και εβδομαδιαίο, το ωράριο διακρίνεται, επίσης σε τακτικό και έκτακτο και το τελευταίο σε υπερεργασιακό και υπερωριακό. Υπάρχει, ακόμα, και το διακεκομμένο ωράριο, σε αντίθεση με το συνεχές.

Τ α κ τ ι κ ό ω ρ ά ρ ι ο είναι το καθορισμένο από το νόμο ή τη σύμβαση (ατομική ή συλλογική) ή και το έθιμο.

Έ κ τ α κ τ ο ω ρ ά ρ ι ο είναι το πέραν του κανονικού τμήμα του συνολικού ωραρίου εργασίας, που όπως λέχθηκε, διακρίνεται σε υπερεργασιακό και υπερωριακό. Η τελευταία διάκριση έχει σημασία και για το διαφορετικό τρόπο υπολογισμού της αμοιβής της παρεχόμενης εργασίας (υπερεργασία-υπερωρία).

**Ν ό μ ι μ ο ω ρ ά ρ ι ο** είναι η ανώτατη χρονική διάρκεια της εργασίας που επιτρέπεται να προσφέρει ο εργαζόμενος κάθε ημέρα, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας που προσφέρει και το συγκεκριμένο εργοδότη του. Λέγεται νόμιμο ωράριο επειδή καθορίζεται με διάταξη νόμου ή με εξουσιοδότηση του νόμου και έχει το χαρακτήρα κανόνα δημόσιας τάξης αναγκαστικού δικαίου που ισχύει ανεξάρτητα από τυχόν διαφορετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Αυτό σημαίνει ότι, εάν ο εργαζόμενος εξαντλήσει το νόμιμο ωράριο, τότε απαγορεύεται να απασχοληθεί στον ίδιο εργοδότη ή σε άλλον.

Σύμφωνα με το γενικό κανόνα που ισχύει, η διάρκεια του νόμιμου ωραρίου δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τις 8 ώρες ημερησίως εργασίας και 48 ώρες την εβδομάδα. Κατ' εξαίρεση, η εργατική νομοθεσία επιτρέπει την υπέρβαση αυτών των ανωτάτων ορίων για ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή μισθωτών π.χ. εργοστάσια.

**Σ υ μ β α τ ι κ ό ω ρ ά ρ ι ο.** Με κοινή συμφωνία του εργαζομένου και του εργοδότη μπορεί να ορίζεται ωράριο εργασίας κατώτερο από το νόμιμο. Αυτό το ωράριο ονομάζεται συμβατικό και καθορίζεται είτε με ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε με τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης του εργοδότη. Το συμβατικό ωράριο είναι έγκυρο μόνο εάν ο χρόνος εργασίας που συμφωνείται είναι ευνοϊκότερος για τον εργαζόμενο, δηλαδή σε κάθε περίπτωση κατώτερος από εκείνον του νομίμου ωραρίου.

Το ωράριο που συμφωνείται με ατομικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορεί να ξεπερνά το ωράριο που προβλέπεται από την οικεία συλλογική σύμβαση ή τον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης.

Το συμβατικό ωράριο επιτρέπεται να συμφωνείται κατώτερο του νομίμου, ποτέ, όμως ανώτερο αυτού (Α.Π. 304/77). Οι μισθωτοί που απασχολούνται με ωράριο μικρότερο του νομίμου, δικαιούνται ολόκληρο



το νόμιμο μισθό, έκτος αν έγινε συμφωνία απασχολήσεως κατά μειωμένο ωράριο και συμφωνήθηκε ανάλογη μείωση μισθού (Α.Π. 746/69, 178/81 Τμ. Β). Το ημερομίσθιο (συμβατικό ή νόμιμο), με το οποίο αμείβεται ο εργαζόμενος, αντιστοιχεί πάντοτε στο συμβατικό ωράριο ημερήσιας εργασίας.

Οι ώρες απασχολήσεως του μισθωτού πέρα του συμβατικού ωραρίου και μέχρι του νομίμου ωραρίου αποτελούν υπερεργασία και αμείβονται ιδιαιτέρως.

**Δ ι ά ρ κ ε ι α ε ρ γ α σ ί α ς** είναι ο χρόνος από την έναρξη της εργασίας μέχρι το τέλος αυτής, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα αναπαύσεως, καθώς και ο χρόνος μεταβάσεως του μισθωτού στον τόπο της εργασίας του (άσχετα αν παρέχονται προς αυτό μεταφορικά μέσα από τον εργοδότη), εκτός εναντίας συμφωνίας.

**Δ ι ά ρ κ ε ι α η μ ε ρ ή σ ι α ς ε ρ γ α σ ί α ς** είναι ο χρόνος ενός συνεχούς χρονικού διαστήματος είκοσι τεσσάρων (24) ωρών.

**Δ ι ά ρ κ ε ι α ε β δ ο μ α δ ι α ί α ς ε ρ γ α σ ί α ς** είναι ο χρόνος εργασίας από το μεσονύκτιο της Κυριακής προς Δευτέρα μέχρι το μεσονύκτιο της επόμενης Κυριακής.

**Π ρ α γ μ α τ ι κ ή δ ι ά ρ κ ε ι α ω ρ α ρ ί ο υ.** Ως ώρες εργασίας, που συνιστούν το ωράριο εργασίας, θεωρούνται οι πραγματικές, χωρίς να περιλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Πάντως, δεν θεωρείται διακοπή ή διάλειμμα η απομάκρυνση από την εργασία για σωματική ανάγκη ή για καταφανή κίνδυνο. Χρόνο εργασίας όμως, αποτελεί και το χρονικό διάστημα κατά το οποίο διάστημα ο μισθωτός οφείλει να συγκεντρώσει τα εργαλεία, μετά τη λήξη της εργασίας και να τα μεταφέρει σε ορισμένο μέρος.

Διάλειμμα προσωπικού εμπορικών καταστημάτων. Εδώ προβλέπεται διάλειμμα είκοσι λεπτών για το προσωπικό εμπορικών καταστημάτων.

Διακεκομμένο ωράριο (σε αντίθεση με το συνεχές ωράριο) είναι εκείνο, κατά το οποίο παρεμβάλλονται διακοπές της εργασίας που δεν υπολογίζονται στη διάρκεια του ωραρίου.

## ΠΛΗΡΗΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### Πλήρης απασχόληση.

Το ωράριο εργασίας, με οποίο τρόπο και αν ορίζεται, θεωρείται γενικώς ως ωράριο πλήρους απασχόλησης, με συνέπεια ο μισθωτός να δικαιούται ολόκληρο το συμβατικό ή το νόμιμο μισθό που αντιστοιχεί στο πλήρη ωράριο εργασίας. Έτσι ακόμη και όταν το ωράριο μειώνεται με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης συνεχίζει να οφείλει το μισθό της πλήρους απασχόλησης, εκτός εάν υπάρχει διαφορετική πρόβλεψη στη ατομική ή τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

### Μερική απασχόληση.

Μερική απασχόληση του μισθωτού υπάρχει όταν η μείωση του ωραρίου εργασίας συνοδεύεται και από ανάλογη μείωση των αποδοχών.

Η μερική απασχόληση μπορεί να λάβει τις παρακάτω μορφές:

α) Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο εργασίας.

β) Απασχόληση με πλήρες ωράριο εργασίας αλλά μόνο σε ορισμένες ημέρες της εβδομάδας. Αυτή η μορφή διαλείουσας απασχόλησης εάν γίνεται από εργαζόμενους που προσφέρουν εν' αλλάξ την εργασία τους σε μια επιχείρηση ονομάζεται από το νόμο «εκ περιτροπής εργασία».

γ) Απασχόληση με μειωμένο ωράριο εργασίας και σε ορισμένες μέρες της εβδομάδας.

### Συμφωνία για μερική απασχόληση.

Η μερική απασχόληση του μισθωτού είναι έγκυρη μόνο εάν προηγείται σχετική συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να μετατρέψει τη σχέση εργασίας από πλήρους σε μερικής απασχόλησης χωρίς σε σύμφωνη γνώμη του μισθωτού. Μάλιστα, είναι άκυρη κάθε καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον

εργοδότη λόγο άρνησης του μισθωτού να αποδεχθεί την μετατροπή της σχέσης εργασίας από πλήρους σε μερική απασχόληση , άρθρο 38 του Νόμου 1892/1990 που αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Νόμου 2639/1998.

Η συμφωνία για μερική απασχόληση μπορεί να συναφθεί είτε κατά την πρόσληψη του μισθωτού είτε κατά την διάρκεια τη σχέσης εργασίας. Αυτή η συμφωνία μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου και να αφορά ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία μικρότερης διάρκειας από την κανονική.

Η αμοιβή της μερικής απασχόλησης είναι ανάλογη με τον πραγματικό χρόνο απασχόλησης του μισθωτού. Αυτό σημαίνει ότι οι αποδοχές των μισθωτών με μερική απασχόληση αντιστοιχούν σε τμήμα των αποδοχών που λαμβάνουν οι πλήρως απασχολούμενοι συνάδελφοι τους που παρέχουν εργασία της ίδιας ποιότητας. Τέλος οι προσαυξήσεις για νυχτερινή εργασία και εργασία τις Κυριακές και τις αργίες οφείλονται και στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης.

**Μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας** αποτελεί η επιβαλλόμενη από τον εργοδότη στο μισθωτό υποχρέωση για την παροχή εργασίας επί χρόνο λιγότερο από εκείνων που συμφωνήθηκε με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του, καθώς και η άρνηση του εργοδότη να συνεχιστεί η υπερωριακή εργασία του μισθωτού όταν είχε συμφωνηθεί η παροχή αυτής και παρείχετο επί σειρά ετών σταθερώς, τακτικώς και μονίμως (Α.Π. 1342/96)

**Επίσχεση εργασίας.** Ο εργαζόμενος που έχει ληξιπρόθεσμη απαίτηση κατά του εργοδότη, δικαιούται να αρνηθεί να εργασθεί ( να ασκήσει δηλαδή , επίσχεση εργασίας) μέχρις ότου ο εργοδότης εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του. Ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει να λάβει καθυστερούμενες αποδοχές. Η επίσχεση ματαιώνεται με την κατάθεση των οφειλόμενων από τον εργοδότη

στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων. Είναι καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος της επισχέσεως, όταν προβάλλεται κατά αξιόχρεου εργοδότη. Η επίσχεση της εργασίας δεν αποτελεί απεργία, αλλά κατά τη διάρκεια αυτής οι μισθωτοί δικαιούνται τι μισθό τους, αφού ο εργοδότης βρίσκεται σε υπερημερία.

## ΒΑΣΙΚΟΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥΣ ΣΗΜΕΡΑ.

### *Νόμος 2151/1920*

Ο νόμος αυτός υπήρξε ο πρώτος ειδικό νόμος για τα επαγγελματικά σωματεία με τον οποίο επιδιώκεται ακόμη πιο έντονη εποπτεία για την πολιτική εξουσία σε αυτά.

### *Νόμος 2269/1920*

Η πρώτη ΔΙΕΘΝΗΣ σύμβαση εργασίας ήταν αυτή που καθόριζε ανώτατο χρόνο εργασίας για την βιομηχανία, βιοτεχνία κ.τ.λ., 8 ώρες την ημέρα και 48 την εβδομάδα, με υποχρεωτική την Κυριακή αργία. Πριν ψηφιστεί αυτή η ιστορική σύμβαση, διεθνώς και στη χώρα μας ή είχε προηγηθεί η ντε φάκτο εφαρμογή ή πραγματοποιούνταν αιματηρές, συχνά και με θύματα, εργατικές εξεγέρσεις για το οκτάωρο.

Η σύμβαση αυτή κυρώθηκε από την χώρα μας με το νόμο αυτό (1269/1920). Ανεξάρτητα από την έκταση ουσιαστικής υλοποίησης αυτού του νόμου, το γεγονός είναι ότι από το 1920 υπάρχει νομοθετημένο το 8ωρο στην Ελλάδα, αλλά πριν νομοθετηθεί καθώς επίσης και για να εφαρμοστεί στην πράξη, πληρώθηκε πανάκριβα από τους ίδιους τους εργάτες.

Το 1932 με προεδρικό διάταγμα, συμπληρώθηκαν οι διατάξεις για την οκτάωρη ημερήσια απασχόληση. Χωρίς να αλλάζει αυτή η κατάσταση, για νόμιμο 8ωρο - 48ωρο, δίνονταν η δυνατότητα με συλλογικές συμβάσεις να μειώνεται αυτός ο νόμιμος χρόνος. Έτσι βλέπουμε αρκετές συλλογικές συμβάσεις αλλά και διαιτητικές αποφάσεις που προβλέπουν μικρότερο συμβατικό χρόνο εργασίας.

Το 1975 με συλλογική σύμβαση περιορίστηκε το εβδομαδιαίο ωράριο σε 45 ώρες. Στη συνέχεια με διαιτητική απόφαση, (6/1979), οι ώρες έγιναν 42 την

εβδομάδα. Επίσης με διαιτητική απόφαση αλλά και με το νόμο 1346/1983, οι ώρες περιορίστηκαν σε 41. Τέλος με την 25/1983 διαιτητική απόφαση οι ώρες έγιναν 40 και καθιερώθηκε το πενθήμερο, αφού τα προηγούμενα χρόνια είχε υπάρξει μια τέτοια συμφωνία, μεταξύ ΓΣΕΕ και εργοδοτικών οργανώσεων, και κλιμακωτή μείωση του χρόνου εργασίας.

#### **Βασικό Διάταγμα 748/1966 -ΑΡΘΡΟ 4.**

Ως ημέρες υποχρεωτικής αργίας καθορίζονται οι εξής:

- η 25<sup>η</sup> Μαρτίου
- η Δευτέρα του Πάσχα
- η εορτή της Κοιμήσεως της Θεοτόκου
- η εορτή της Γεννήσεως του Χριστού.
- η 1<sup>η</sup> Μαΐου (κατά την κρίση του εργοδότη)
- η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου (κατά την κρίση του εργοδότη)

#### **Νομ. Διατ. 515/1970-Αρθρο 4.**

Με το άρθρο 4 αυτού του ν.δ. κάθε εργοδότης είχε την υποχρέωση, δύο φορές το χρόνο, κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο, να υποβάλλει στην αρμόδια Επιθεώρηση εργασίας για θεώρηση, σε διπλούν, πίνακες με τα στοιχεία του απασχολούμενου προσωπικού. Από το έτος 2001, σύμφωνα με το άρθρο 16 του νόμου 2874/2000, που καταχωρείται στη συνέχεια ολόκληρο, η υποχρέωση του εργοδότη αυτή εκπληρώνεται μία φορά το χρόνο κατά το διάστημα 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου.

#### **Νόμος 1157/1981**

Η 17<sup>η</sup> Νοεμβρίου καθιερώθηκε ως ημέρα αργίας για τα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και τις Ανώτερες Σχολές και κυρώθηκε με τον νόμο 1157/81 και για τα Φροντιστήρια Ξένων Γλωσσών (απόφαση Δ5/5500/83 Υπ. Παιδείας) και τα Φροντιστήρια Μέσης Εκπαίδευσης (απόφαση Δ5/3239/89 Υπ. Παιδείας).

**Νόμος 1400/83.**

Δεν υπάρχει θέμα μεταθέσεως κάποιας αργίας όταν αυτή συμπέσει με Κυριακή. Οι επιχειρήσεις που δεν θα λειτουργήσουν οφείλουν μόνο στους εργαζόμενους με ημερομίσθιο ένα απλό ημερομίσθιο, όπως και όταν η εξαιρετέα εορτή (αργία) δεν είναι Κυριακή. Στους εργαζόμενους με μηνιαίο μισθό δεν οφείλεται τίποτα.

Οι επιχειρήσεις που θα λειτουργήσουν οφείλουν σε όσους αμείβονται με ημερομίσθιο, και εφόσον αυτοί εργασθούν, το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο και προσαύξηση 75%, η οποία υπολογίζεται επί του νομίμου ημερομίσθιου. Επίσης οφείλεται σε αυτούς και αναπληρωτική ανάπαυση κατά άλλη ημέρα της εβδομάδας. Σε όσους δεν εργασθούν δίνεται μόνο απλό το ημερομίσθιο χωρίς προσαύξηση ή άλλη ημέρα αναπάσεως.

**Νόμος 1414/84.**

Εδώ γίνεται λόγος για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, όπου καταργήθηκαν οι προστατευτικές διατάξεις που αποτελούσαν περιορισμούς γυναικών, εκτός από τις ακόλουθες:

- Προστασίας της μητρότητας.
- Απαγόρευση της απασχόλησης των γυναικών τη νύκτα στις βιομηχανικές επιχειρήσεις εκτός από τις οικογενειακές.

**Νόμος 1982/90.**

Πριν το νόμο αυτό δεν υπήρχε διάταξη στην εργατική νομοθεσία που να ρύθμιζε ευθέως την μερική απασχόληση του μισθωτού. Εδώ η συμφωνία για μερική απασχόληση του μισθωτού είτε από την αρχή είτε κατά την διάρκεια της εργασίας, πρέπει να γίνεται εγγράφως, και για κάθε εργαζόμενο χωριστά. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια και επίδομα αδείας με βάση τις αποδοχές τους.



Τέλος με το άρθρο 39 του ν. 1982/90, ορίζεται ότι είναι υποχρεωτική η ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων στους οικείους οργανισμούς κυρίας και επικουρικής ασφαλίσεως, καθώς και στον Ο.Α.Ε.Δ. και τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.

Με το άρθρο 40 του νόμου παρέχεται η δυνατότητα χρησιμοποίησεως τέταρτης βάρδιας εργαζομένων σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας. Οι επιχειρήσεις αυτές μπορούν να λειτουργούν συνεχώς στο σύνολό τους ή κατά τμήματα με σύστημα τεσσάρων εναλλασσομένων ομάδων εργασίας, εφόσον συγκατατίθεται ο εργαζόμενος που μετέχει σε αυτές. Ημέρες αναπάσεως. Οι άνω επιχειρήσεις μπορούν να λειτουργούν 6 ημέρες την εβδομάδα, οφείλουν όμως να χορηγούν τις ημέρες της εβδομαδιαίας αναπαύσεως μια φορά τουλάχιστον ανά περίοδο τριών εβδομάδων με συνεχόμενη Κυριακή.

Η συνολική αμοιβή που οφείλεται για εργασία 24 ωρών, συμπεριλαμβανόμενης και εκείνης που αφορά υπερωριακή εργασία ή εργασία κατά Κυριακές, αργίες και νυκτερινές ώρες, είναι ίση με την αμοιβή που αντιστοιχεί σε απασχόληση σαράντα ωρών ή βραχύτερου ωραρίου εβδομαδιαίας εργασίας. Κάθε εργαζόμενος που απασχολείται κατά τα άνω, επί 24 ώρες, ασφαλίζεται για έξι (6) ημέρες εργασίας.

#### **Νόμος 2224/1994**

Με το άρθρο 46 του Ν. 2224/94, (που τροποποίησε το άρθρο 42 του Ν. 1892/90), επήλθε η πλήρης απελευθέρωση του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων ολόκληρης της χώρας.

Άρθρο 23.: Καθορισμός - ωρών λειτουργίας καταστημάτων.

Οι ώρες λειτουργίας καταστημάτων κάθε είδους, εκτός από εξαιρέσεις, καθορίζονται ανά κατηγορία και περιοχή με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και

του συναρμοδίου κατά κατηγορία καταστημάτων Υπουργού, οι οποίες δημοσιεύονται στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Για τον καθορισμό ωρών λειτουργίας καταστημάτων τροφίμων και εμπορικών καταστημάτων, συναρμόδιος είναι και ο Υπουργός Εμπορίου. Για τα καταστήματα που λειτουργούν στις παραδοσιακές τουριστικές περιοχές, συναρμόδιος είναι και ο Υπουργός Τουρισμού. Σε εξαιρετικές ή επείγουσες περιπτώσεις, που από το ωράριο λειτουργίας οποιασδήποτε κατηγορίας καταστημάτων των αναφερομένων στο άρθρο αυτό επηρεάζεται ουσιωδώς η οικονομική ζωή της χώρας, συναρμόδιος είναι και ο Υπουργός Εθνικής οικονομίας, τον οποίο μπορεί να αναπληρώνει ο Υπουργός Οικονομικών.

Με αποφάσεις των νομαρχιακών συμβουλίων, έπειτα από γνώμη των ενδιαφερομένων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίοι καλούνται να εκφράσουν γνώμη γραπτώς μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών, μετά την πάροδο της οποίας μπορεί να εκδίδονται οι σχετικές αποφάσεις, ρυθμίζεται το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων της περιοχής ανά γεωργική περιοχή.

Όσοι παραβιάζουν τις ρυθμίσεις σχετικά με το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων, οι οποίες περιέχονται στις αποφάσεις της παραγρ. 1 του παρόντος άρθρου υπόκεινται σε κυρώσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγρ. 7 του άρθρου 42 του Ν.1892/90 όπως αντικαταστάθηκε με την παραγρ. 7 του άρθρου 23 του Ν.1957/91.

**Νόμος 2636/1998**

Ο Νόμος αυτός και ιδιαίτερα με το άρθρο του 3 αντικαθιστά και τροποποιεί το άρθρο 41 του Νόμου 1892/1990. Ειδικά:

- Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων, ότι εκατόν τριάντα οκτώ (138) ώρες εργασίας από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες περιόδους και με αντίστοιχη μείωση των ωρών εργασίας κατά το λοιπό διάστημα, τηρούμενων των κειμένων διατάξεων για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων, καθώς και του ισχύοντος, κατά το νόμο, ανώτατου ορίου του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή, ο ανώτατος μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως είναι οι τριάντα οκτώ (38) ώρες χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι νόμιμες υπερωρίες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας με αποδοχές και οι περίοδοι άδειας ασθένειας δεν συνυπολογίζονται, όσον αφορά τον υπολογισμό του ετήσιου μέσου όρου.
- Η καταβαλλόμενη αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωσή της. Η προσαύξηση της αμοιβής λόγω υπερωριών υπολογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέραν των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως, κατά μέσο όρο, παρασχεθείσα εργασία.

**Νόμος 2874/2000 - Άρθρο 16.**

Σύμφωνα με τον νόμο αυτό κάθε εργοδότης υποχρεούται μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15/9 έως 15/11 να υποβάλει με οποιοδήποτε τρόπο, στην υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε. Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, τις καταστάσεις προσωπικού και προγραμμάτων ωρών εργασίας.

## ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία που παρέχεται πέρα από τα χρονικά όρια του συμβατικού ή του εθιμικού ωραρίου, χωρίς όμως να ξεπερνά τα όρια του μονίμου ωραρίου λέγεται υπερεργασία. Για την υπερεργασία πρέπει να συμφωνήσουν εργαζόμενοι και εργοδότες.

Αν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη.

Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για την πρόσθετη αυτή εργασία σε συμπληρωματική αμοιβή, που κανονίζεται ανάλογα με το συμφωνημένο μισθό και με τις ειδικές περιστάσεις.

Σύμφωνα με τις διατάξεις κυρίως του Ν.Δ. 515/70, του Ν.Δ. 133/75 και του Ν. 435/76 σε συνδυασμό προς τις διατάξεις του Ν.Δ. 264/73, ο χρόνος μεταξύ του μειωμένου συμβατικού ωραρίου (έστω 38 ωρών εβδομαδιαίως) και του γενικώς ισχύοντος συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας θεωρούνταν απλή εργασία και αμείβονταν με απλό ωρομίσθιο.

Ο χρόνος εργασίας μεταξύ του γενικού συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών την εβδομάδα και του νομίμου ωραρίου (42 ή 45 ώρες την εβδομάδα) θεωρούνταν ως ιδιότυπη υπερεργασία και αμείβονταν με ωρομίσθιο προσαυξημένο 25%. Μετά τα όρια της ιδιότυπης υπερεργασίας, η παρεχόμενη, ενδεχομένως, επιπρόσθετη εργασία χαρακτηρίζονταν ως υπερωριακή.

Σύμφωνα με της παραπάνω διατάξεις η αμοιβή της υπερωρίας είναι προσαυξημένη κατά 25-50% για τις πρώτες 60 ώρες ετησίως, κατά 50% για τις δεύτερες 60 ώρες και κατά 75% για τις άλλες 60 ώρες ετησίως.

## ΕΝΝΟΙΑ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ως υπερωριακή απασχόληση (ή υπερωριακή εργασία ή υπερωρία) θεωρείται εκείνη ή οποία παρέχεται πέραν του καθοριζομένου από το νόμο ή άλλη κατ' εξουσιοδότηση αυτού κανονιστική διάταξη, για κάθε κατηγορία μισθωτών, ανωτάτου ωραρίου ημερήσιας εργασίας.

Για την υπερωριακή απασχόληση πρέπει να έχουμε υπέρβαση του ανωτάτου νομίμου ωραρίου εργασίας της ημέρας και όχι της εβδομάδας. Κατά συνέπεια, δεν χωρεί συμπληρωσμός των καθημερινών υπερωριών προς τυχόν μη πραγματοποιηθέντα χρόνο εργασίας σε άλλες εργάσιμες ημέρες της ίδιας εβδομάδας.

Ανώτατο νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας εξακολουθεί να είναι το εννεάωρο επί 5ηθημέρου και οκτάωρο επί 6ημέρου.

Δεν αποτελεί υπερωριακή απασχόληση η κατά Κυριακή ή κατ' άλλη ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης απασχόληση του μισθωτού και όταν ακόμη η εργασία κατά τις Κυριακές και ημέρες εβδομαδιαίας ανάπαυσης παρέχεται πέραν του τυχόν προβλεπομένου ανωτάτου ορίου της εβδομαδιαίας ανάπαυσης παρέχεται πέραν του τυχόν προβλεπομένου ανωτάτου ορίου της εβδομαδιαίας εργασίας. Ως υπερωρία για την Κυριακή και το Σάββατο (επί πενθημέρου), θεωρείται και πάλι η πέραν του ανωτάτου νομίμου ορίου ημερησίας απασχολήσεως εργασία.

## ΝΟΜΙΜΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

*Νόμιμη* υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη, η οποία πραγματοποιείται κατόπιν αδείας της αρμόδιας Αρχής (αρμόδιας Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας «ΣΕΠΕ» ή ελλείψει αυτής της οικείας Αστυνομικής Αρχής), ή κατόπιν εμπρόθεσμης αναγγελίας προς αυτή όταν πρόκειται περί βιομηχανικών και βιοτεχνικών επιχειρήσεων βάσει του ΝΔ 515/70, και πάντοτε μέσα στα τασσόμενα από το Νόμο ετήσια όρια ή χωρίς άδεια της αρμόδιας αρχής όταν αυτό ορίζεται ευθέως από το Νόμο, με τη συνδρομή, όμως των νομίμων προϋποθέσεων.

*Παράνομη* υπερωριακή απασχόληση είναι εκείνη η οποία πραγματοποιείται, είτε χωρίς άδεια της αρμόδιας Αρχής ή χωρίς αναγγελία προς αυτήν ή με εκπρόθεσμη αναγγελία, είτε επί πλέον των επιτρεπομένων από το Νόμο, για κάθε κατηγορία μισθωτών, ανωτάτων ορίων υπερωριακής απασχολήσεως (ημερησίων και ετησίων), έστω και αν υπάρχει άδεια της αρμόδιας Αρχής.

## ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Με το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000 επήλθαν σημαντικές και ουσιαστικές και σε πολλές περιπτώσεις ριζικές μεταβολές στο υφιστάμενο νομικό καθεστώς της εν γένει υπερεργασιακής και υπερωριακής απασχόλησης των μισθωτών, οι οποίες, συνδυαζόμενες με εκείνες του άρθρου 5 του ίδιου Νόμου, που αναφέρονται στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης. Ειδικότερα με το άρθρο του Ν. 2874/2000 επήλθαν οι κάτωθι νομοθετικές μεταβολές:

Από 1 Απριλίου 2001, σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας σαράντα (40) ωρών την εβδομάδα καταργείται η κατά την κρίση του εργοδότη υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών. Κατά συνέπεια καταργούνται οι ώρες υπερεργασιακής απασχόλησης για τις 44<sup>η</sup>, 45<sup>η</sup>, 46<sup>η</sup>, 47<sup>η</sup>, και 48<sup>η</sup> ώρες, εφ' όσον στις επιχειρήσεις αυτές ανώτατο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας ήταν μέχρι την 31 Μαρτίου 2001 το 48ωρο.

Στις ως άνω επιχειρήσεις ο εργοδότης διατηρεί την ευχέρεια υπερωριακής απασχόλησης του μισθωτού και ο μισθωτός αντίστοιχα υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup> και 43<sup>η</sup> ώρα) την εβδομάδα. Η υπερωριακή αυτή απασχόληση από 1.4.2001 ονομάζεται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση, η οποία μπορεί να ονομασθεί και ιδιόρρυθμη ή ιδιότυπη υπερεργασιακή απασχόληση. Η υπερεργασιακή απασχόληση καταργείται και αυτή η 3ωρη πέραν του 40ώρου απασχόληση φέρει τα στοιχεία και τα γνωρίσματα εκτέλεσης της υπερεργασίας καθώς το μόνο ιδιαίτερο γνώρισμα που έχει είναι το αναφερόμενο στον τρόπο (ύψος) αμοιβής, που είναι ο ίδιος με εκείνον της υπερωριακής εργασίας.

Από 1 Απριλίου 2001 η πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα επί πλέον απασχόληση του μισθωτού των ως άνω επιχειρήσεων, θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης.

Η έκφραση του Νόμου ότι θεωρείται υπερωριακή απασχόληση η πέραν των 43 ωρών την εβδομάδα επί πλέον απασχόληση, δεν έχει την έννοια ότι ως υπερωρία θεωρείται πλέον μόνο η υπέρβαση του ανωτάτου νομίμου εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας και όχι η υπέρβαση του ανωτάτου ωραρίου εργασίας της



ημέρας, το οποίο και μετά την 1.4.2001, ελλείπει άλλης ειδικής ρύθμισης, εξακολουθεί να είναι το 8ωρο (ή το 9ωρο επί πενθημέρου). Πιστεύουμε ότι ο Νομοθέτης, με το άρθρο 4 του ν. 2874/2000, ήθελε να υπογραμμίσει ότι μετά την κατάργηση των 5 ωρών εβδομαδιαίως υπερεργασιακής απασχόλησης, το ανώτατο νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας είναι πλέον 43 (αντί των 48) ώρες, με ότι αυτό συνεπάγεται.

Από 1.4.2001 οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά, δικαιούνται για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης, καθώς και για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, καθώς και για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%, έναντι των μέχρι την 31.3.2001 ισχυόντων ποσοστών 25% για τις πρώτες 60 ώρες ετησίως, και 50% για τις πέρα των 60 και μέχρι 120 ώρες ετησίως. Για τις πρώτες 60 ώρες υπερωριακής απασχόλησης ετησίως έχουμε αύξηση του ποσοστού προσαύξησης επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου κατά 100% (από 25% σε 50%).

Για την πέραν των 120 ωρών ετησίως υπερωριακή απασχόληση εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του Ν.435/76, βάσει των οποίων οφείλεται αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

Επίσης, από 1.4.2001, ο μισθωτός, σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης (παράνομης) υπερωριακής απασχόλησής του, δικαιούται συνολική αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου, για κάθε ώρα μη νόμιμης (παράνομης) υπερωρίας, έναντι της μέχρι της 31.3.2001 ισχύουσας προσαύξησης 100%, οπότε έχουμε για κάθε ώρα, προσαύξηση 150% επί του καταβαλλομένου ωρομισθίου.

Με τον περιορισμό των υπερωριών μέσω της κατάργησης των 5 ωρών υπερεργασίας την εβδομάδα, και την αποθάρρυνση της ζήτησης για υπερωρίες, μέσω της αύξησης της πρόσθετης αμοιβής τους, πιστεύεται ότι ενισχύονται τα κίνητρα για νέες προσλήψεις, πολύ περισσότερο μάλιστα όταν οι προσδοκίες για σταθερή αύξηση, κατ' έτος, του εθνικού προϊόντος είναι θετικές.

Επίσης είναι θετικό από ένα πρώτο, αλλά ασφαλή υπολογισμό, ότι η κατάργηση της υπερεργασίας συνεπάγεται την κατά 230 ώρες ετησίως (δηλ. 46 εβδομάδες, όσες από τις συνολικά 52 εβδομάδες το χρόνο απομένουν αφού αφαιρεθούν 6 εβδομάδες για κανονική άδεια και εξαιρέσιμες υποχρεωτικές αργίες, επί τον αριθμό 5, δηλαδή έχουμε  $46 \times 5 = 230$  ώρες) μείωση του χρόνου απασχόλησης του εργαζομένου.

Εξ άλλου είναι σημαντική η ρύθμιση της παραγρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 2874/2000, βάσει της οποίας απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία και επιτρέπεται μόνο η νόμιμη υπερωρία κατά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και ότι η προσαύξηση αμοιβής λόγω υπερωριών καταλογίζεται κατά το τέλος της ετήσιας περιόδου αναφοράς και καταβάλλεται για την πέρα των τριάντα οκτώ (38) ωρών εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο παρασχεθείσα εργασία.

Σημειώνεται ότι από 1.4.2001, μετά τη θέσπιση της προσαύξησης επί του καταβαλλόμενου ωρομισθίου κατά 50% για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, έπαυσαν να ισχύουν, φυσικά οι προβλεπόμενες, για το μέχρι την 31.3.2001 χρονικό διάστημα, εννοϊκές για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, ρυθμίσεις που όριζαν ποσοστό μεγαλύτερο του 25% για τις 60 ώρες ετησίως.

Καταβαλλόμενο ωρομίσθιο νοείται το τμήμα του μισθού ή του ημερομισθίου το οποίο αναλογεί σε κάθε ώρα απασχολήσεως κατά τις ημέρες υπερωριακής απασχόλησης, με βάση τις συμφωνίες ή τις διατάξεις που κατά το χρόνο αυτό ισχύουν. Δεν ερευνάται δηλαδή το ύψος των τακτικών αποδοχών του μισθωτού υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Ενδιαφέρει μόνο το κατά τον κρίσιμο χρόνο οφειλόμενο και καταβαλλόμενο ωρομίσθιο, στο οποίο δεν περιλαμβάνονται πρόσθετες τακτικές παροχές που δεν καταβάλλονται κατά το χρόνο που ο εργαζόμενος παρέχει υπερωριακά εργασία.

Με την εγκύκλιο 80015/22.3.20001 Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Εγκύκλιος επί των διατάξεων που αφορούν θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων». Προώθηση της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις.

Για την ομοιόμορφη εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του Νόμου αυτού σε θέματα αρμοδιότητας του Υπουργείου είναι κατ' άρθρο οι πιο κάτω διευκρινίσεις.

**Άρθρο 1.** - Περιφερειακά σχέδια δράσης για την απασχόληση.

**Άρθρο 2.** - Συμβούλιο Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης.

**Άρθρο 3.** - Σύσταση Ειδικών Υπηρεσιών.

**Άρθρο 4.** - Κατάργηση υπερεργασιακής απασχόλησης Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης. - Οι επιχειρήσεις αντί να προσλαμβάνουν νέο προσωπικό, τείνουν να καλύπτουν τις ανάγκες τους για επί πλέον ώρες εργασίας με προσφυγή στη χρήση των υπερωριών. Με το παρόν άρθρο επιδιώκεται η αποθάρρυνση της ευρείας χρήσης των υπερωριών, μέσω της αύξησης του κόστους τους, ώστε οι επιχειρήσεις να προτιμούν νέες προλήψεις.

Με την παραγρ. 1 του άρθρου 4 του Ν. 2874/2000 καταργείται από την 1<sup>η</sup> Απριλίου 2001 για τις επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο 40 ωρών την εβδομάδα, η κατά την κρίση του εργοδότη υποχρέωση του μισθωτού για υπερεργασιακή απασχόληση πέντε (5) ωρών την εβδομάδα.

Με την παραγρ. 2 του άρθρου 4 του ίδιου νόμου παρέχεται η ευχέρεια στον εργοδότη να απασχολήσει τους μισθωτούς, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, για τρεις (3) ώρες πέραν του συμβατικού ωραρίου (41<sup>η</sup>, 42<sup>η</sup>, 43<sup>η</sup> ώρα) την εβδομάδα (ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση).

Για την ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση της παραγρ. 2 δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας αρχής ούτε σχετική αναγγελία προς αυτή.

Με την παραγρ. 3 του ίδιου άρθρου από την 1<sup>η</sup> Απριλίου 2001 καταργείται η υποχρέωση του εργαζόμενου να εργασθεί υπερωριακά πέραν των σαράντα τριών (43) ωρών την εβδομάδα. Με τις προϊσχύουσες διατάξεις το όριο υπερεργασίας ή ιδιόρρυθμης υπερωρίας ήταν 48 ώρες. Με τον νέο νόμο η πέραν των 43 ωρών απασχόληση των μισθωτών θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Απαιτείται δηλαδή, πέραν των 43 ωρών ο εργοδότης να ζητήσει για υπερωριακή απασχόληση την έγκριση του ΣΕΠΕ ή την έγκριση του Υπουργού ύστερα από γνώμη του ΑΣΕ στην περίπτωση που εξαντλήθηκε το ανώτατο όριο που μπορεί να χορηγεί το ΣΕΠΕ.

Οι διατάξεις του άρθρου αυτού εφαρμόζονται για επιχειρήσεις που έχουν ως χρόνο απασχόλησης πέρα των σαράντα (40) ωρών εργασία.

Με τις παραγρ. 4 5 αυξάνεται η αμοιβή των εργαζομένων υπερωριακά. Με την παραγρ. 4 οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά σε οποιοδήποτε εργοδότη ανεξάρτητα από το συμβατικό ωράριο εργασίας τους δικαιούνται, τόσο για κάθε ώρα ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης όσο και για κάθε ώρα νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

Με την παραγρ. 5 του άρθρου αυτού, οι μισθωτοί σε κάθε περίπτωση μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης, δικαιούνται αποζημίωση ίση με το 250% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας. (Δηλαδή 150% προαύξηση του ωρομισθίου).

**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ:** Μισθωτός μη νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης κατά τη παραγρ. 5 αμειβόμενος με π.χ. 1000 δρχ. ωρομίσθιο πρέπει να λαμβάνει ως αποζημίωση - αμοιβή το 250% καταβαλλόμενου ωρομισθίου για κάθε ώρα μη νόμιμης υπερωρίας δηλαδή 2500 δρχ.

Η κατάργηση των 5 ωρών υπερεργασιακής απασχόλησης εβδομαδιαίως εφαρμόζεται ανεξαρτήτως εάν οι εργαζόμενοι είναι σε καθεστώς πενθήμερης ή εξαήμερης απασχόλησης.

Διευκρινίζεται ότι οι διατάξεις των παραγρ. 4 και 5 έχουν εφαρμογή για όλους τους εργοδότες και εργαζόμενους και ισχύουν για το ενιαίο της ρύθμισης, από την 1<sup>η</sup> Απριλίου 2001.

Διάγραμμα Α<sup>(1)</sup> : Αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης.

40 - 43 ώρες : +50%.

43- 45,6 ώρες (\*) : +50%.

45,6 - 48 ώρες : +75%.

48 και πλέον ώρες : +150% = “παράνομες”.

*Άρθρο 5 - Διευθέτηση του χρόνου εργασίας.* Με το άρθρο αυτό εισάγονται κίνητρα για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους για τη σύναψη συμφωνιών διευθέτησης των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση. Η διευθέτηση σε ετήσια βάση επιτρέπει στις επιχειρήσεις την ταχύτερη προσαρμογή της παραγωγής στις διακύμανσης της ζήτησης, με αποτέλεσμα τη μείωση του κόστους και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας.

Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους, αποζημιώνονται με τη μείωση του συμφωνημένου ωραρίου από τις 40 στις 38 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο ετήσιο όρο (92 <sup>(1α)</sup> ώρες το χρόνο). Η εφαρμογή της ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας προϋποθέτει την κατάργηση των τριών (3) ωρών ιδιόρρυθμης υπερωρίας την εβδομάδα.

---

(1) Στο διάγραμμα η πρώτη περίπτωση αφορά την ιδιόρρυθμη υπερωρία οι δύο επόμενες περιπτώσεις αφορούν την νόμιμη υπερωρία και οι τελευταία περίπτωση την παράνομη υπερωρία. Όταν το άθροισμα των νόμιμων υπερωριών υπερβαίνει τις 120 ώρες η προαύξηση είναι 75%. Παράνομη είναι και οι πέρα των 43 ωρών απασχόληση χωρίς την τήρηση των νόμιμων διατυπώσεων.

(\*) Ανάγωση των 120 ωρών ετησίως σε ώρες εβδομαδιαίως.

Σε επιχειρήσεις για τις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας 40 ωρών εβδομαδιαίως επιτρέπεται να καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων της παραγρ. 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/82 ότι 138<sup>(2)</sup> ώρες από το συνολικό ετήσιο χρόνο εργασίας κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε συγκεκριμένες περιόδους. Ο χρόνος αυτός επιστρέφεται με άδεια ή ρεπό ή με αντίστοιχη μείωση ωρών εργασίας κατά το υπόλοιπο διάστημα. Με τον ίδιο τρόπο θα πρέπει να επιστραφούν και οι 92 ώρες (που προκύπτουν ετησίως από τη μείωση των 40 ωρών συμβατικής εβδομαδιαίας απασχόλησης σε 38) ως «αποζημίωση» προς τον εργαζόμενο ο οποίος θα συμφωνήσει στη διευθέτηση.

Οι εκάστοτε κείμενες διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων τηρούνται, καθώς και το εκάστοτε<sup>(\*)</sup> ισχύον ανώτατο όριο του μέσου χρόνου εβδομαδιαίας απασχόλησης (48<sup>(\*)</sup> ώρες εβδομαδιαίως) συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Στην περίπτωση αυτή ο ανώτατος μέσος όρος ωρών εβδομαδιαίας εργασίας ετησίως είναι οι (38) ώρες. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι υποχρεωτικών αργιών δεν συνεκτιμώνται στον υπολογισμό του μέσου όρου. Στις επιχειρήσεις αυτές απαγορεύεται η ιδιόρρυθμη υπερωρία. Υφίσταται η δυνατότητα μόνον των υπερωριών που εγκρίνεται από το ΣΕΠΕ ή από τον Υπουργό μετά από γνώμη του ΑΣΕ. Ακόμη επιτρέπεται η διευθέτηση του

---

(1<sup>α</sup>) Δηλαδή 2 ώρες επί τις 46 (εργάσιμες) εβδομάδες (52 εβδομάδες του έτους αφαιρουμένων 5 εβδομάδων αδείας και μιας ακόμη εβδομάδας λόγω των 6 εξαιρέσιμων εορτών του έτους).

(2) Το γινόμενο των 3 ωρών επί τις 46 εργάσιμες εβδομάδες του έτους.

(\*) Το εκάστοτε ισχύον ανώτατο όριο ή το 48ωρο, (από 1.4.2001, ισχύον ανώτατο όριο είναι οι 43 ώρες).

χρόνου εργασίας να αφορά είτε το σύνολο των εργαζομένων είτε μόνο ένα ορισμένο κλάδο ή τμήμα της επιχείρησης ή μία κατηγορία ή ειδικότητα εργαζομένων.

Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, ως προϊόν συλλογικής σύμβασης, επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με σύναψη συλλογικής σύμβασης και εάν απαιτείται, μπορεί να καλυφθεί με σχετική νομοθετική ρύθμιση.

Αν στην ίδια επιχείρηση άλλοι εργαζόμενοι έχουν συμβατικό ωράριο 40 ωρών εβδομαδιαίως και άλλοι εργαζόμενοι συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών εβδομαδιαίως (με βάση συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, ατομική σύμβαση) τότε:

α) Ως προς τους εργαζόμενους με συμβατικό ωράριο μικρότερο των 40 ωρών, επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας με σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β) Ως προς τους εργαζόμενους με συμβατικό ωράριο 40 ωρών, επιτρέπεται η διευθέτηση του χρόνου της εργασίας τους είτε ως προς όλους είτε ως προς ορισμένους από αυτούς κατά κλάδο, κατηγορία ή ειδικότητα, σύμφωνα με τις διατάξεις και τη διαδικασία του άρθρου αυτού.

Διευκρινίζεται στη παραγρ. 3 ότι η αμοιβή των κατά μέσο όρο 38 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας πρέπει να είναι ίση με την αμοιβή που οφείλεται στους συγκεκριμένους εργαζόμενους για 8 ώρες ημερησίας και 40 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας. Δεν επιτρέπεται δηλαδή να μειώνεται κατά το χρονικό διάστημα των ολιγότερων ωρών απασχόλησης, εφ' όσον η μείωση ή η αύξηση αντιστοίχως είναι σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στη συμφωνία διευθέτησης.



**Διάγραμμα Β' :** Σύγκριση χρόνου απασχόλησης με το προηγούμενο και το νέο σύστημα οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου

|  | Ώρες εργασίας                           |   |
|--|---|---|
|  | Προηγούμενο σύστημα                     | Νέο σύστημα                             |
| Συνολικές ετήσιες ώρες εργασίας                  | 1840 <sup>(3)</sup> ώρες                | 1750 <sup>(4)</sup> ώρες                |
| Υπερεργασία, ιδιόρρυθμη υπερωρία                 | 368 <sup>(3α)</sup> ώρες                | Δεν υπάρχουν                            |
| Επιπλέον υπερωρίες                               | Όσες εγκρίνονται                        | Καμία αλλαγή                            |
| Σύνολο σε ετήσια βάση                            | 2208 <sup>(3β)</sup> ώρες+<br>υπερωρίες | 1842 <sup>(4α)</sup> ώρες+<br>υπερωρίες |
| <u>Μέγιστος</u> χρόνος εβδομαδιαίας Απασχόλησης  | 48 ώρες+<br>εγκεκριμένες<br>υπερωρίες   | 43 ώρες+<br>εγκεκριμένες,<br>υπερωρίες  |
| <u>Ελάχιστος</u> χρόνος εβδομαδιαίας Απασχόλησης | 40 ώρες                                 | Δεν υπάρχει<br>κατώτατο όριο            |
| Μέγιστος χρόνος ημερήσιας απασχόλησης            | (Σύμφωνα με τις<br>κείμενες διατάξεις)  | Καμία αλλαγή                            |

Έτσι από 1.4.2001 ως ώρες νομίμου υπερωρίας θεωρούνται οι (πραγματοποιούμενες με τις νόμιμες προϋποθέσεις) ώρες πέραν των 43 εβδομαδιαίως, τόσο για επιχειρήσεις με πενθήμερο, καθώς και οι πέραν των 8 ωρών ημερησίως για επιχειρήσεις με εξαήμερο και των 9 ημερησίως για επιχειρήσεις με πενθήμερο.

(3) 46 εβδομάδες επί 40 ώρες.

(3<sub>α</sub>) 46 εβδομάδες επί 8 ώρες.

(3<sub>β</sub>) 46 εβδομάδες επί 48 ώρες.

(4) 46 εβδομάδες επί 38 ώρες - 1748 ώρες.

(4<sub>α</sub>) 46 εβδομάδες επί 40 ώρες - 1840 ώρες.

Όσον αφορά τις ποινικές κυρώσεις για την πραγματοποίηση παρανόμου υπερωριακής απασχολήσεως, υπενθυμίζουμε τη διάταξη του άρθρου 17 του Ν. 2639/98 η οποία ορίζει τα εξής:

1. Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας που αφορούν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών (3) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εκατό χιλιάδων (100.000) δραχμών, ή και με τις δύο αυτές ποινές.

2. Ειδικές διατάξεις της Εργατικής Νομοθεσίας που προβλέπουν διαφορετική ποινική μεταχείριση, εξακολουθούν να ισχύουν.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σήμερα έχουμε ήδη εισέλθει στα χνάρια ενός ακραίου φιλελευθερισμού, που προωθεί και επιτυγχάνει την κυριαρχία της παγκοσμιοποίησης, του πολυεθνικού και πολυκλαδικού ιδιωτικού κεφαλαίου, με τέτοια απολυτότητα και ένταση, ώστε να γίνεται, λόγος για «Δεσποτισμό» της Αγοράς.

Βασικά χαρακτηριστικά της σημερινής εκδοχής του καπιταλιστικού συστήματος, είναι σε πολιτικό επίπεδο η τυπική, αλλά άνευ ουσιαστικού περιεχομένου και χωρίς δυνατότητας άσκησής του, από τους πολλούς, ενίσχυση των ατομικών πολιτικών ελευθεριών, η ασφυκτική θεσμική κατοχύρωσή τους στα δεδομένα πλαίσια του συστήματος (ελευθερία λόγου, επικοινωνίας, πληροφόρησης κ.λ.π.) και η αποδυνάμωση των κοινωνικό-οικονομικών ελευθεριών και δικαιωμάτων (δικαίωμα εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης, κατοικίας, εκπαίδευσης κ.λ.π.), που φθάνει, σε ορισμένες περιπτώσεις, μέχρι τα όρια της ολοσχερούς ακύρωσής τους.

Στο οικονομικό επίπεδο ο άκρατος νεοφιλελευθερισμός εκδηλώνεται με την αποδυνάμωση του οικονομικού ρόλου του κράτους (αποκρατικοποιήσεις, κατάργηση του κρατικού παρεμβατισμού στην αγορά κ.λ.π.), τη γενικευμένη υποβάθμιση της εργασίας ως κοινωνικού, οικονομικού και νομικού φαινομένου (νέες ελαστικές ή άτυπες μορφές απασχόλησης, κατάργηση ή περιορισμός των συνδικαλιστικών ελευθεριών), καθώς και με την αποικοδόμηση του κοινωνικού κράτους (εγκατάλειψη της πολιτικής απασχόλησης, περιορισμός ή μείωση της ασφάλειας της εργασίας, περικοπή των δαπανών για την ανεργία και την απασχόληση).

Πράγματι, όπως φαίνεται σήμερα από την απότομη και γενικευμένη αποδόμησή του, το κοινωνικό Κράτος δεν υπήρξε επιλογή των κυρίαρχων

οικονομικών και κοινωνικών δυνάμεων, που το ελέγχουν, αλλά αποτέλεσε την αναγκαστική και συμβιβαστική ισορροπία που δημιούργησαν οι κοινωνικοί αγώνες και η δράση και δυναμική του εθνικού και Διεθνούς Εργατικού Κινήματος.

Μελετώντας για την «κρίση της εργασίας», στα πλαίσια των νέων παραγωγικών μεθόδων, περιορίζονται αποκλειστικώς στα μεγέθη της ανεργίας. Η αύξηση της ανεργίας όμως δεν είναι η μοναδική συνέπεια της νεοφιλελεύθερης οικονομικής αταξίας. Οι συνέπειες αυτού του φαινομένου είναι μεγάλες και συνταρακτικές. Η ύπαρξη δύο (2) ξεχωριστών συστημάτων απασχόλησης (της σταθερής ή εγγυημένης από τη μεριά και της «ελαστικής» ή «άτυπης» εργασίας από την άλλη), πέραν του ότι δημιουργεί ζητήματα κοινωνικής συνοχής και επικοινωνίας, θέτει τις βάσεις για τη δημιουργία της «Δυαδικής Κοινωνίας» με απρόβλεπτες για το μέλλον των ανθρωπίνων κοινωνιών διαστάσεις.

Τα φαινόμενα της μερικής απασχόλησης, της προσωρινής ή εποχιακής εργασίας γενικεύονται για τους περισσότερους, που δεν ανήκουν στην προνομιούχα τεχνοδομή. Η εργασία με το κομμάτι (φασόν), η «διαμοιραζόμενη», η «εναλλασσόμενη», η «δίδυμη» ή «παράλληλη» εργασία διευρύνονται σε αντίθεση με την πλήρη που υποχωρεί. Πρόσφατες επιστημονικές μελέτες απέδειξαν ότι στις χώρες της ΕΟΚ (και της Αμερικής) ήδη το 20% του συνόλου των μισθωτών εργάζεται σήμερα με καθεστώς μερικής ή έκτακτης απασχόλησης. Από αυτό το 83% είναι γυναίκες.

Παράλληλα αναπροσαρμόζονται οι βασικοί όροι παροχής της εργασίας. Αλλάζει ότι σχετίζεται με τον τρόπο, τον χρόνο, το σύστημα αμοιβής με την άσκηση όλων των βασικών και παρεπομένων δικαιωμάτων που πηγάζουν από τη σύμβαση εργασίας.

Έτσι σήμερα η οργάνωση του κινήματος με κριτήριο την κατοχή μια θέσης εργασίας είναι από τα πράγματα παρωχημένη. Σαν μόνη διέξοδος φαίνεται να υπάρχει μόνο από την συντονισμένη, επί τοπικού και διεθνούς επιπέδου, εκμετάλλευση των αντιφάσεων και ρωγμών της καπιταλιστικής ολοκλήρωσης μέσω απεργιών, συλλαλητηρίων, εκδηλώσεων, ομιλιών κ.λ.π.

Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα, σε τοπικό επίπεδο, αντίστασης των διαφόρων εργατικών στρωμάτων, αποτελεί στις μέρες μας η μεγάλη απεργία που έγινε στις 29 του Μαΐου 2002. Εργάτες και υπάλληλοι δημοσίου και ιδιωτικού τομέα έδωσαν τη μάχη τους, στέλνοντας ένα ισχυρό μήνυμα στις κυβερνητικές επιλογές όσον αφορά τα ασφαλιστικά μέτρα και τις απαιτήσεις των βιομηχανικών και βιοτεχνικών μονάδων.

Αντιστάθηκαν με την απεργία στην γενικευμένη επίθεση κεφαλαίου και κυβέρνησης. Αντιστάθηκαν στη γραμμή της συναίνεσης και υποταγής που προωθούσαν οι συμβιβασμένες συνδικαλιστικές ηγεσίες. Αντιστάθηκαν στην παραπληροφόρηση και την παραπλάνηση των ΜΜΕ. Με την στάση τους αυτή οι εργαζόμενοι διεκδικούν τη διεύρυνση των δικαιωμάτων τους στην Ασφάλιση, στην Υγεία, στην Πρόνοια. Διεκδικούν καλύτερους όρους ζωής. Απαιτούν τη μείωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, την αύξηση των συντάξεων και των μισθών, την άμεση εφαρμογή του 7ώρου - 5ήμερου - 35ώρου.

Η συγκεκριμένη απεργία πραγματοποιήθηκε και με συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας σε πενήντα δύο (52) πόλεις στον ελλαδικό χώρο. Η απεργία αυτή έδειξε ότι όλο και περισσότερα τμήματα της εργατικής τάξης ανταποκρίνονται σε ένα κάλεσμα για έναν διαρκή αγώνα για ζητήματα εξαιρετικής σημασίας. Για την Ασφάλιση, το μεροκάματο, τις εργασιακές σχέσεις, το

Φορολογικό και άλλα ακόμη. Για όλα αυτά η σημερινή ηγεσία της ΓΣΕΕ επιλέγει το δρόμο ενός στημένου κοινωνικού διαλόγου, μέσα από τον οποίο διαρκώς οι εργαζόμενοι χάνουν.

Από κινητοποίηση σε κινητοποίηση επαναβεβαιώνεται πως οι δύο κόσμοι, αυτός του κεφαλαίου και των υπηρετών του και αυτός της εργατικής τάξης και των συμμάχων της από την άλλη, βρίσκονται σε διαρκή ανειρήνευτη πάλη, που διεξάγεται με όλο πιο οξυμένα χαρακτηριστικά.

Ακόμη αναποφάσιστη εμφανίζεται η ιταλική κυβέρνηση για το αν θα δώσει την άδεια της για την διεξαγωγή του ευρωπαϊκού Κοινωνικού Φόρουμ, που έχει προγραμματιστεί να γίνει στη Φλωρεντία από τις 6 έως τις 10 Νοέμβριου. Λίγες μόνο ημέρες πριν από την έναρξη του Φόρουμ που υπολογίζεται να συγκεντρώσει πάνω από 150.000 άτομα από την Ιταλία και την υπόλοιπη Ευρώπη, ο υπουργός Εσωτερικών της Ιταλίας, Πιζάνου, προσπάθησε να βρει την «κάλυψη» των αντιπολιτευόμενων δυνάμεων για το ενδεχόμενο επεισοδίων.

### ΦΛΩΡΕΝΤΙΑ: ΙΔΡΥΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΦΟΡΟΥΜ

Στην Φλωρεντία της Ιταλίας, με τη συμμετοχή δεκάδων χιλιάδων πολιτών από δεκάδες χώρες, που ανήκουν ή εκπροσωπούν χιλιάδες κινήματα, συλλογικότητες, οργανώσεις, αλλά και μεμονωμένων και ανεξάρτητων αγωνιστών/τριών την εβδομάδα που έρχεται, θα ιδρυθεί το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Φόρουμ.

Αυτό είναι γεγονός της Ευρώπης για τη χρονιά 2001 - 2002, και ίσως ευρύτερα, αφού αυτές οι συναντήσεις και οι αγωνιστικές δικτυώσεις που θα γίνουν εκεί θα βοηθήσουν στην επέκταση και την εμβάθυνση του κινήματος ενάντια στη νεοφιλελεύθερη, καπιταλιστική, ιμπεριαλιστική παγκοσμιοποίηση.

Ποια όμως είναι η κοινή βάση των Δυτικοευρωπαίων με τους Ανατολικοευρωπαίους πολίτες, εργαζόμενους, άνεργους ή με τους μετανάστες, μετανάστριες; Τι προϋποθέσεις υπάρχουν για την καταπολέμηση της ανισότητας των δύο φίλων;

Με δέκα οκτώ (18) μεγάλα συνέδρια, με μαζικές εκδηλώσεις, με εκατοντάδες σεμινάρια και εργαστήρια, θα γίνει προσπάθεια αλληλοεπηρεασμού των συμμετεχόντων. Με δύο (2) διαδηλώσεις, μία την Τετάρτη 06/11/2002 για την υπεράσπιση των μεταναστών και μία το Σάββατο 09/11/2002, πανιταλική και πανευρωπαϊκή εναντίον του απειλούμενου πολέμου στο Ιράκ, θα καταδειχθεί στην κοινωνία ο χαρακτήρας του Φόρουμ, που είναι ο συνδυασμός της θεωρητικής αναζήτησης και ανάλυσης με την κοινωνική αντίσταση.

Το εργατικό κίνημα στην Ιταλία αυτή την στιγμή (2002) είναι τόσο ισχυρό, ώστε μια σοβαρή αντίδραση της κυβέρνησης στη διεξαγωγή του Φόρουμ κινδυνεύει να της αντιστραφεί εις βάρος της. Σύμφωνα με τις τελευταίες πληροφορίες, απαιτούνται διαβατήρια στα σύνορα. Με την Πρωτοβουλία για το Ελληνικό Φόρουμ θα μεταβούν πάνω από πεντακόσια (500) άτομα.

Η Πρωτοβουλία για το Ελληνικό Κοινωνικό Φόρουμ συμμετέχει στην Φλωρεντία με αποστολή 600 ατόμων, σε μια καθοριστική για το κίνημα διαδικασία. Στις κεντρικές ολομέλειες του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Φόρουμ η πρωτοβουλία συμμετέχει με ομιλητές/τριες τους/τις: Μιχάλη Τρεμόπουλο, Κώστα Βεργόπουλο, Αντώνη Μανιτάκη, Γιάννη Μηλιό, Σανσεντιν Ιντρισου, Αλέκο Καλύβη, Γιάννη Μπανιά και Ιωάννα Κούρτοβικ. Η ουσιαστική συζήτηση των κινημάτων και η ευκαιρία ανταλλαγής εμπειριών και δικτύωσής τους θα γίνει στα σεμινάρια και τα εργαστήρια, για αυτό διοργανώνουμε αλλά και συμμετέχουμε σε σεμινάρια και εργαστήρια με θέματα:

- «Ελλάδα - Τουρκία - Κύπρος». Συνδιοργάνωση: πρωτοβουλία για το Ελληνικό Κοινωνικό Φόρουμ, Κυπριακό Κοινωνικό Φόρουμ, Οργανώσεις από Τουρκία Θεσσαλονίκη 2003, Γένοβα 2001.
- «Βαλκάνια». Συνδιοργάνωση: Πρωτοβουλία για το Ελληνικό Κοινωνικό Φόρουμ, Κοινωνικό Φόρουμ Νοτιανατολικής Ευρώπης.
- «Ιδιωτικοποιήσεις και δημόσιες υπηρεσίες». Συνδιοργάνωση: ΑΤΤΑΚ Γαλλίας, ESPACE MARX. Συμμετοχή: Ελληνικά Πετρέλαια, ΠΕΤ-ΟΤΕ.
- «Η εκπαίδευση δεν είναι για πούλημα». Συμμετοχή: ΟΛΜΕ.
- «Για ένα Δίκτυο γυναικών συνδικαλιστριών». Συμμετοχή: ΑΔΕΔΥ.
- «Η αξιοποίηση της τρομοκρατίας για τη δικαιολόγηση του πολέμου και την καταστολή των κοινωνικών αγώνων». Συνδιοργάνωση: COBAS, Movimiento Antagonista Toscana, πρωτοβουλία για το Ελληνικό Κοινωνικό Φόρουμ.
- «Συνδικαλισμός από τη βάση». Διοργάνωση: Cobas, Πρωτοβουλία για το Ελληνικό Κοινωνικό Φόρουμ.
- «Ατομικότητα». Διοργάνωση: Πρωτοβουλία για το Ελληνικό Κοινωνικό Φόρουμ Θεσσαλονίκης. Υπεύθυνος: Γ.Μιχαηλίδης.

Στην Πρωτοβουλία για το Ελληνικό Κ.Φ. Θεσσαλονίκης συζητήθηκαν και οργανώθηκαν με συλλογικές διαδικασίες τα σεμινάρια που αφορούν την υγεία και τα Βαλκάνια και αποφασίστηκε η συμμετοχή μας στη συνέλευση των κινημάτων για το θέμα της αποστολής έχει το συντονιστικό της που αποτελείται από άτομα συλλογικοτήτων, συντονιστικών και κοινωνικών χώρων της πρωτοβουλίας και αποφασιστικό ρόλο έχει η ολομέλεια της αποστολής.

Προκύπτουν όμως τα εξής ερωτήματα. Πρώτον, υπάρχει στην Ελλάδα κίνημα ενάντια στην παγκοσμιοποίηση και τον πόλεμο και δεύτερον, είναι



δυνατόν να οικοδομηθεί ένα τέτοιο μαζικό κίνημα στην χώρα μας; Με ποιους τρόπους εμπλέκεται η Ελλάδα στην παγκοσμιοποίηση;

Με αυστηρούς όρους η απάντηση στο πρώτο ερώτημα είναι αρνητική. Αλλά με μια σαφή σημείωση: είναι υπαρκτό ένα μαζικό δυναμικό που ενδιαφέρεται, έχει πάρει μέρος σε κινητοποιήσεις σε όλους τους σημαντικούς σταθμούς του κινήματος (π.χ. Γένοβα), υπάρχει πολύς κόσμος που συγκινείται από το κίνημα, τους προβληματισμούς και τις πρωτοβουλίες του. Μαζικό κίνημα όμως δεν έχει οικοδομηθεί. Το δεύτερο ερώτημα πρέπει ν' απαντηθεί θετικά. Έχουμε υποχρέωση και καθήκον να προχωρήσουμε και στη χώρα μας στη δημιουργία τέτοιου κινήματος. Τα προβλήματα υπάρχουν και οι δυνάμεις που μπορούν να το συγκροτήσουν φαίνεται να υπάρχουν. Δεν είναι λίγος ο κόσμος που έχει μάθει πράγματα από το διεθνές κίνημα, έχουν τροποποιηθεί δεδομένα και αντιλήψεις, έχουν βαδίσει μαζί διαφορετικές συνιστώσες και ωριμάζει μια ενωτική μαζική κινηματική αντίληψη που μπορεί να οδηγήσει σε συνθέσεις και πρωτοβουλίες, τέτοιες που ν' αγκαλιάζουν πλατύτερο κόσμο και να τον εκφράζουν.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΒΑΣΙΛΟΓΙΑΝΝΗΣ Φ.- ΠΑΠΑΤΟΛΙΑΣ Α. - ΣΚΑΓΚΟΥ Μ.: Εργασιακές σχέσεις ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΠΟΛΙΤΗ, Εκδόσεις Πατάκη.
- ΚΑΤΡΑ ΓΙΑΝΝΗ : Συνδικαλιστικές οργανώσεις, νόμος 1264/1984, Έκδοση Αντ. Ν. Σάκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1983.
- ΚΟΡΔΑΤΟΥ ΓΙΑΝΝΗ : Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος
- ΚΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΜΗΤΣΟΣ : Μπορούμε... 35ωρο-30ωρο αναγκαιότητες - σκοπιμότητες, αυταπάτες - συγχύσεις.
- ΛΑΦΑΡΓΚ ΠΩΛ : Το δικαίωμα στην τεμπελία.
- ΛΕΟΝΤΑΡΗ Κ. ΜΙΛΤΙΑΔΗ : Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις ΠΑΜΙΣΟΣ, Αθήνα 2001.
- ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Π. ΑΛΕΞΗΣ : Εργασία και Συνδικάτα στη Μεταβιομηχανική Κοινωνία, Νέα Σύνορα-Α.Α. ΛΙΒΑΝΗ.
- ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ Γ. ΝΙΚΟΣ : Γ.Σ.Ε.Ε. - Ι.Κ.Α. ΑΝΑΣΤΡΟΦΗ ΠΟΡΕΙΑ, Αθήνα 1989.
- ΤΖΑΝΕΤΑΤΟΣ - ΤΡΑΥΛΟΣ Α. ΔΗΜΗΤΡΗΣ : Εργατικό δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία, Εκδόσεις Παπαζήση.
- ΧΑΤΖΗΒΑΣΙΛΕΙΟΥ ΟΡΕΣΤΗΣ : Συνδικαλισμός και Κοινωνική αντίδραση (1947-1987), Εκδόσεις Οδυσσέας.
- ΓΟΥΔΙ Το κίνημα του 1909, Εκδόσεις Φυτράκη.
- ΤΟ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ, Εκδόσεις Σύγχρονη Εποχή.
- Εφημερίδα Η ΕΠΟΧΗ.
- Εφημερίδα ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ.

