

ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

Όνοματεπώνυμο:
Αθανασοπούλου
Ευαγγελία
Μαρνέρη Σοφία
Φούσκαρη Παναγιώτα

Επιβλέπουσα
Καθηγήτρια:
Γεωργιάδου Νίκη

Πτυχιακή εργασία με θέμα: « Οι σύγχρονες εξελίξεις του εργατικού δικαίου με τους νόμους 3863, 3896, 3899/2010»



ΠΑΤΡΑ 2014

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία θα αναφερθούν οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού δικαίου από το 2010 έως και σήμερα.

Θα προηγηθεί μια αναφορά στις έννοιες του εργατικού δικαίου, στην ιστορική εξέλιξη του και στην πορεία της νομολογίας μέχρι και το 2014.

Θα γίνει μια προσπάθεια σύνδεσης των εξελίξεων στην εργατική νομοθεσία με την χρηματοοικονομική κρίση των τελευταίων ετών και την γενικότερη υποχώρηση των δικαιωμάτων της σύγχρονης λαϊκής οικογένειας.

Η σύνδεση των εξελίξεων στο εργατικό δίκαιο, με τις εξελίξεις τόσο στην κοινωνία όσο και στην οικονομία ως απόρροια της κρίσης των τελευταίων ετών, είναι απαραίτητη για την διεξαγωγή της παρούσας εργασίας.

Abstract

In this paper, we will mention the modern evolution of labor law from 2010 until today. First there will be a reference of the concepts of labor law, the historical development and the progress of the case law until 2014.

We will attempt to link the developments of the labor law with the financial crisis of the past few years and the general decline of the rights of the Greek contemporary folk family.

The connection of developments in labor law with the progress of both, society and economy in Greece as a result of the financial crisis of the recent years, is essential for carrying out the present paper.

Περιεχόμενα

1. Πρόλογος.....	6
2. Εισαγωγή.....	7
3. Οι αρχές του εργατικού δικαίου.....	8
3.1. Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου.....	8
4. Το διεθνές εργατικό δίκαιο.....	9
4.1. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.....	9
5. Οι βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου.....	11
5.1. Εργασία - Απασχόληση.....	11
5.2. Εξαρτημένη εργασία.....	11
5.3. Λοιπές μορφές εργασίας.....	11
5.4. Υπάλληλος ή Εργάτης.....	12
5.5. Εργοδότης.....	12
5.6. Επάγγελμα.....	12
5.7. Μισθός.....	12
6. Ιστορική Αναδρομή του Εργατικού δικαίου.....	13
6.1. Η εξέλιξη της εργασίας.....	13
6.2. Εργασία και αλλοτριώση.....	14
6.3. Η εξέλιξη του εργατικού δικαίου.....	14
6.3.1. Η βιομηχανική επανάσταση.....	14
6.3.2. Οι εργατικοί αγώνες στην Ελλάδα.....	16
6.3.3. Η εξέλιξη του εργατικού δικαίου.....	21
7. Σύγχρονες απειλές για το εργατικό δίκαιο.....	22
7.1. Η οικονομική κρίση.....	22
7.2. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην μέση ελληνική οικογένεια.....	24
8. Οι επιπτώσεις της Κρίσης στα εργασιακά.....	28
8.1. Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Εργατικό δίκαιο.....	29
8.2. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις για την διευκόλυνση των επιχειρήσεων σε περίοδο κρίσης ³⁰	
8.3. Πολιτικές για την ανάκαμψη από την οικονομική κρίση.....	31
8.4. Οι εξελίξεις στην Ελλάδα μετά τις οδηγίες της Ε.Ε.....	32
9. Οι πηγές του εργατικού δικαίου.....	34
9.1. Οι κοινές πηγές του εργατικού δικαίου.....	34
9.2. Οι αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου.....	37
10. Βασικά στοιχεία εργασιακής σύμβασης.....	38
10.1. Συλλογική σύμβαση εργασίας.....	39
10.2. Ατομική σύμβαση εργασίας.....	41

10.2.1.	Σύμβαση ορισμένου χρόνου	42
10.2.2.	Σύμβαση αορίστου χρόνου	42
10.2.3.	Εγκυρότητα ατομικής σύμβασης εργασίας	42
11.	Βασικές ρυθμίσεις.....	43
11.1.	Υποχρεώσεις του εργαζόμενου	43
11.1.1.	Το αντικείμενο της εργασίας	44
11.1.2.	Τα χρονικά όρια της εργασίας	44
11.1.3.	Ο τόπος παροχής της εργασίας.....	46
11.1.4.	Ο τρόπος παροχής της εργασίας.....	46
11.1.5.	Οι συνέπειες της μη εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής εργασίας.....	47
11.1.6.	Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη	47
11.2.	Τα δικαιώματα του εργαζόμενου	48
11.3.	Υποχρεώσεις του εργοδότη.....	50
11.3.1.	Η υποχρέωση καταβολής μισθού	50
11.3.2.	Η μορφή και η καταβολή του μισθού.....	52
11.3.3.	Η υποχρέωση πρόνοιας – Υγιεινή και ασφάλεια	54
11.3.4.	Η ευθύνη για εργατικά ατυχήματα	55
11.3.5.	Η χορήγηση αδειών	57
11.3.6.	Η προστασία των γυναικών	59
11.3.7.	Η προστασία των ανηλίκων.....	60
11.3.8.	Η προστασία των αλλοδαπών.....	60
12.	Οι αλλαγές γύρω από το εργατικό δίκαιο	62
12.1.	«Νέο Ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις», ν. 3863/2010	62
12.2.	«Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», ν.3896/2010.....	68
12.3.	«Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», ν.3899/2010.....	73
12.4.	«Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015», ν.4024/2011	76
12.5.	«Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ν.3996/2011	77
12.6.	«Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας», ν.4046/2012.....	78

12.7.	«Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», ν. 3846/2010 79	
12.8.	Συνέπειες των παραπάνω αλλαγών	80
13.	Οι συνολικότερες υποχωρήσεις των δικαιωμάτων των Ελλήνων	85
14.	Κίνδυνοι από τα νέα μέτρα για την έξοδο της Ελλάδας από την κρίση	86
14.1.	Παραβίαση εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.....	88
15.	Προσδοκίες και οφέλη βάση των αλλαγών του εργατικού δικαίου	89
16.	Συμπεράσματα	92
17.	Παράρτημα Ι	94
18.	Παράρτημα ΙΙ.....	96
19.	Παράρτημα ΙΙΙ.....	101
20.	Παράρτημα ΙV	104
21.	Παράρτημα V.....	105
22.	Παράρτημα VI	106
23.	Βιβλιογραφία	114

1. Πρόλογος

Η σύγχρονη κοινωνία σήμερα, επιζητά αλλαγές στο εργατικό δίκαιο ώστε να αυξηθεί ο ανταγωνισμός και στην αγορά εργασίας. Η αναγκαιότητα αυτή, της προόδου δηλαδή του εργατικού δικαίου έχει κάνει την εμφάνιση της εδώ και αρκετά χρόνια. Η εργασία ξεκίνησε σαν μία διαδικασία αναγκαστική, που την παρείχαν για παράδειγμα δούλοι και πλέον έχει εξελιχθεί σαν μία διαδικασία ανταλλαγής όπου κάποιος προσφέρει την εργασία του και κάποιος την ζητά έναντι κάποιου ανταλλάγματος. Οι νόμοι της αγοράς λοιπόν και της προσφοράς και ζήτησης έχουν εφαρμοστεί και στην εργασία, έτσι ώστε η εργασία να καλύπτει τις ανάγκες της εποχής σε ποσότητα, ποιότητα και είδος.

Το εργατικό δίκαιο είναι το δίκαιο αυτό που βοηθά στην ομαλή λειτουργία των διαδικασιών της εργασίας ώστε οι κανόνες να είναι προαποφασισμένοι και η εργασία να λαμβάνει χώρα χωρίς να απαιτείται η συζήτηση όλων των λεπτομερειών για την εργασιακή σχέση, εφόσον έχει ήδη προαποφασιστεί από το εργατικό δίκαιο. Είναι και άλλες οι παράμετροι του εργατικού δικαίου που θα αναλυθούν στην παρούσα.

2. Εισαγωγή

Το εργατικό δίκαιο αποτελεί κομμάτι του ιδιωτικού δικαίου, λόγω της φύσης του αντικειμένου του. Το εργατικό δίκαιο σχετίζεται με υποκείμενα του ιδιωτικού δικαίου και ρυθμίζει καταστάσεις που αφορούν ατομική ή συλλογική αυτονομία. Επιπλέον με το εργατικό δίκαιο το κράτος επεμβαίνει επιτακτικά σε θέματα προστασίας των εργαζομένων καθώς επίσης και του γενικότερου κοινωνικού συνόλου.

Το εργατικό δίκαιο έχει και κοινωνικό ρόλο εφόσον η εφαρμογή του σχετίζεται άμεσα με την επιβολή κανόνων και θεσμών γύρω από τις εργασιακές σχέσεις και την αποφυγή κοινωνικών αδικιών και στοιχείων εκμετάλλευσης των εργαζομένων.

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω το εργατικό δίκαιο ήταν αρχικά κομμάτι του αστικού δικαίου όμως με την πάροδο του χρόνου απέκτησε την δική του αυτοτέλεια, με ιδιαίτερους θεσμούς, κανόνες που ορίζουν συλλογικές και ατομικές σχέσεις, διαφορές και άλλα ζητήματα που σχετίζονται με την εργασία. Η διεθνής χρήση εργατικών δικαίων είναι γεγονός τα τελευταία χρόνια καθώς υπάρχουν διεθνής οργανώσεις όπως είναι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, η οποία σχετίζεται με τον Ο.Η.Ε., διεθνείς οργανώσεις ενώσεων εργαζομένων αλλά και επιτροπές διεθνών ενώσεων κρατών που ασχολούνται με την εφαρμογή του εργατικού δικαίου που συνέβη με την διατήρηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις εργασιακές σχέσεις.

Το εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται σε σχέσεις εξαρτημένης εργασίας και όχι σε άλλης φύσεως όπως για παράδειγμα σχέση μεταξύ ελεύθερων επαγγελματιών. Επίσης αξίζει να αναφερθεί πως ακόμα και οι σχέσεις εργασίας του δημοσίου τομέα, δεν καλύπτονται στην Ελλάδα από το εργατικό δίκαιο, εφόσον υπάρχει ειδική νομολογία, ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας, που ορίζει τις εργασιακές σχέσεις του δημοσίου τομέα με τους εργαζόμενους σε αυτόν.

3. Οι αρχές του εργατικού δικαίου

Το εργατικό δίκαιο χωρίζεται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, το ατομικό και το συλλογικό εργατικό δίκαιο.

- Το ατομικό εργατικό δίκαιο, ορίζει τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, πως ιδρύεται, πως λειτουργεί, ποιες οι θέσεις των δύο πλευρών, εργαζόμενου και εργοδότη, ποιες οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των δύο πλευρών, οι παροχές τους, οι μεταβολές των σχέσεων τους καθώς επίσης και η λήξη της.
- Το συλλογικό εργατικό δίκαιο, ορίζει τη σχέση της εξαρτημένης εργασίας σε συλλογικό επίπεδο.

3.1. Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου

- Η προστατευτική κοινωνική αρχή

Η συγκεκριμένη αρχή του εργατικού δικαίου είναι και ο βασικός λόγος για την δημιουργία του. Η εφαρμογή κανόνων γύρω από τις εργασιακές σχέσεις κυρίως με πρωταρχικό σκοπό την προστασία του εργαζόμενου και με σαφή εύνοια προς αυτόν, είναι ο λόγος για τον οποίο εξ' αρχής θεσπίστηκαν κανόνες εργατικού δικαίου. Η προστασία της ελευθερίας του εργαζόμενου και η διασφάλιση των δικαιωμάτων του συντέλεσαν στην δημιουργία του εργατικού δικαίου

- Ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας

Η αρχή αυτή, αναφέρεται στην βασική συνιστώσα του εργατικού δικαίου και είναι η προσωπικότητα του ατόμου. Έτσι το εργατικό δίκαιο, ακολουθώντας και τις βασικές αρχές του Συντάγματος, αναφέρεται στον σεβασμό των ατόμων, στην προστασία των δικαιωμάτων του, της προσωπικότητάς τους, της ελευθερίας του και της προσωπικής του εξέλιξης και ανάπτυξης.

- Η ισορροπία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων

Η αρχή της ισορροπίας των σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, είναι συνυφασμένη με τις παραπάνω δύο αρχές, εφόσον αν υπάρχει ομαλή συνεργασία και ισορροπία των διμερών σχέσεων, συνεπάγεται και η εφαρμογή των παραπάνω αρχών.

- Η κοινωνική αυτονομία

Η κοινωνική αυτονομία αναφέρεται στην ανάγκη για δημιουργία συλλογικών φορέων όπως είναι οι εργατικές οργανώσεις και τα συνδικάτα, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

και καλύτερη διαπραγματευτική ικανότητα από μέρους των εργαζομένων, οι οποίοι σε ατομικό επίπεδο δεν μπορούσαν να προάγουν τα συμφέροντα τους.

- Η ισορροπία μεταξύ ατομικού και συλλογικού δικαίου

Τέλος, η αρχή της ισορροπίας μεταξύ του συλλογικού και ατομικού δικαίου αφορά το δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου να επιλέξει αν θα συμμετέχει ή όχι σε συλλογικές αρχές, όπως είναι οι συλλογικές συμβάσεις, όμως με την ισχύ των ελάχιστων ορίων προστασίας, ώστε να παραμείνουν αλώβητα τα ατομικά του συμφέροντα.

4. Το διεθνές εργατικό δίκαιο

Σε διεθνές επίπεδο, το εργατικό δίκαιο καθορίζεται από διεθνείς συμβάσεις εργασίας και οδηγίες που καθορίζονται από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Επιπλέον υπάρχουν διεθνή σύμφωνα γύρω από τα εργασιακά ζητήματα υπογεγραμμένα από τα Ηνωμένα έθνη. Ένα άλλο διεθνές σύμφωνο που ορίζει την γενικότερη πλευρά των ανθρωπίνων δικαιωμάτων συμπεριλαμβανομένων και των εργατικών δικαιωμάτων είναι η «Οικουμενική διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου». Ακολουθούν ευρωπαϊκές συμβάσεις όπως είναι «Η σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου», «Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης» αλλά και το κοινοτικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κανόνες, οδηγίες και συστάσεις, που έχουν αποφασιστεί από τα αντίστοιχα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

4.1. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

«Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ, International Labour Organization, ILO), είναι ένας αυτόνομος διεθνής διακρατικός οργανισμός που συνδέεται με τον ΟΗΕ, του οποίου και αποτελεί εξειδικευμένη οργάνωση». (<http://el.wikipedia.org>)

Η διεθνής οργάνωση Εργασίας, έχει την έδρα της στην Γενεύη και ιδρύθηκε το 1919 στα πλαίσια της συνθήκης των Βερσαλλιών, αναφερόμενη στην αποκατάσταση της παγκόσμιας ειρήνης με βάση την κοινωνική δικαιοσύνη. Η προστασία της εργασίας έως εκείνη την περίοδο ήταν ανύπαρκτη, καθώς σειρά αδικιών και στερήσεων ήταν τα στοιχεία της εποχής, με απεριόριστη εκμετάλλευση των τότε εργαζομένων, με καθεστώς άσχημων εργασιακών συνθηκών και πενιχρών μισθών.

Στην Διεθνή οργάνωση Εργασίας συμμετείχαν αρχικά και ως το 1945 τα κράτη μέλη του Ο.Η.Ε.

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας λειτουργεί μέσω διαφόρων οργάνων όπως είναι η Γενική Διάσκεψη των αντιπροσώπων των κρατών – μελών, το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

Η Γενική Διάσκεψη αποτελεί την ανώτερη αρχή της οργάνωσης και συνεδριάζει κάθε έτος με τέσσερις αντιπροσώπους κάθε κράτους – μέλους. Οι τέσσερις αυτοί αντιπρόσωποι αποτελούνται από δυο εκπροσώπους της κυβέρνησης του κράτους, έναν εκπρόσωπο των εργαζόμενων και έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών του κράτους – μέλους. Η σύσταση αυτή αποτελεί βασική αρχή δημοκρατικής διαδικασίας εφόσον γίνεται προσπάθεια να εκπροσωπηθούν όλες οι πλευρές των κοινωνικών μερών των κρατών – μελών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Οι ψήφοι είναι ισάξιοι για όλους τους αντιπροσώπους των χωρών.

Το δεύτερο όργανο της Οργάνωσης είναι το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από 48 μέλη, τα 24 εκ των οποίων είναι οι κυβερνητικοί αντιπρόσωποι των χωρών – μελών, οι 12 είναι αντιπρόσωποι εργατών και οι υπόλοιποι 12 αντιπρόσωποι εργοδοτών. Η θητεία του Δ.Σ. είναι τριετής.

Τέλος το τρίτο όργανο της Δ.Ο.Ε. είναι το Διεθνές Γραφείο Εργασίας που είναι και το κυριότερο όργανο της. Είναι το όργανο αυτό που πρακτικά συγκεντρώνει και διανέμει τις πληροφορίες που απαιτούνται στα παραπάνω δύο όργανα, επιπλέον βοηθάει τις κυβερνήσεις των κρατών μελών ώστε να καταρτίσουν αντίστοιχοι νόμοι.

Αξίζει να αναφερθεί πως η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας δεν έχει νομοθετική εξουσία. Έτσι όπως είναι ευνόητο οι αποφάσεις της δεν αποτελούν νόμο αλλά οδηγία, η οποία για να έχει ισχύ θα πρέπει να νομοθετηθεί από τα κράτη μέλη. (Ζιμπουλάκη, 1979)

INTERNATIONAL LABOUR
ORGANIZATION



5. Οι βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου

5.1. Εργασία - Απασχόληση

Εργασία είναι η απασχόληση του ανθρώπου με κάποιο συγκεκριμένο σκοπό. Η εργασία είναι απόρροια της εργασιακής σχέσης και είναι ανεξάρτητη από το αποτέλεσμα για αυτόν τον λόγο μετριέται με τον χρόνο. Η απασχόληση αφορά κυρίως την μισθωτή εργασία και αφορά την σχέση δύο μερών, του εργαζόμενου και του εργοδότη. Οι σχέσεις αυτές αφορούν τόσο τις υποχρεώσεις των δύο μερών, όσο και τα δικαιώματά τους.

Το εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται στην εξαρτημένη εργασία και όχι σε άλλη μορφή της. Οι μορφές της εργασίας αναφέρονται στην επόμενη παράγραφο της παρούσας.

5.2. Εξαρτημένη εργασία

Η εξαρτημένη εργασία λαμβάνει χώρα όταν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται στις οδηγίες του εργοδότη γύρω από την εργασία του. Ο εργοδότης λοιπόν έχει το δικαίωμα να ελέγχει την εργασία του υφισταμένου του και να την εποπτεύει, καθώς επίσης να ορίζει τον τρόπο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες που την αφορούν.

5.3. Λοιπές μορφές εργασίας

Υπάρχουν και άλλες μορφές εργασίας, και επιγραμματικά αναφέρονται οι παρακάτω δύο:

- Η σύμβαση έργου

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο κατά κύριο λόγο εργολάβος αναλαμβάνει για λογαριασμό κάποιου άλλου, που παίζει τον ρόλο του εργοδότη, την υποχρέωση εκτέλεσης ενός έργου έναντι κάποιας χρηματικής αμοιβής. Η διαφορά της σύμβασης έργου από την εξαρτημένη εργασία είναι πως στην περίπτωση σύμβασης έργου παρέχεται μια εργασία με κύριο μέλημα την εκτέλεση του έργου ενώ στην σύμβαση εργασίας όπως αναφέρθηκε το κύριο στοιχείο είναι ο χρόνος εργασίας και όχι η εκτέλεση του έργου.

- Η σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Η συγκεκριμένη σύμβαση αναφέρεται στην παροχή υπηρεσιών από κάποιον χωρίς αυτή η εργασία να υπόκειται σε έλεγχο.

5.4. Υπάλληλος ή Εργάτης

Ως υπάλληλος χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος, ο οποίος κυρίως πνευματική εργασία. Αντίθετα ως εργάτης χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος που παρέχει κυρίως σωματική εργασία.

5.5. Εργοδότης

Ως εργοδότης ορίζεται το πρόσωπο στο οποίο ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του, είναι υποχρεωμένος να πληρώνει τον εργαζόμενο, και κατέχει όλες τις εξουσίες που απορρέουν από την θέση του όπως είναι ο έλεγχος και λοιπά.

5.6. Επάγγελμα

Ως επάγγελμα ορίζεται το αντικείμενο της εργασίας. Η πρόθεση του επαγγέλματος είναι βιοποριστική. Το επάγγελμα ορίζεται από την φύση και το είδος της εργασίας.

5.7. Μισθός

Ως μισθός ορίζεται το αντίτιμο της εργασίας του εργαζόμενου. Μετρείται κυρίως με τον χρόνο και θεωρείται το αντάλλαγμα για την αποτίμηση της προσφερόμενης εργασίας. Ο μισθός καθορίζεται από την σύμβαση και αποτελείται από τον βασικό μισθό με ή χωρίς προσαυξήσεις που αφορούν επιδόματα ή αξία υπερωριών και λοιπά στοιχεία που θα αναφερθούν σε επόμενη παράγραφο.

6. Ιστορική Αναδρομή του Εργατικού δικαίου

6.1. Η εξέλιξη της εργασίας

Η εργασία ανά τους αιώνες πέρασε διάφορα και εκ διαμέτρου διαφορετικά στάδια αντιμετώπισης τους από τις κοινωνίες. Ξεκινώντας από την πρωτόγονη ζωή, η εργασία σχετιζόταν με την εκπλήρωση των βασικών ενστικτωδών αναγκών των ανθρώπων, χωρίς να υπάρχει καταμερισμός ή ομαδική εργασία. Ο στόχος του κάθε ανθρώπου ήταν να ικανοποιήσει τις ανάγκες του για φαγητό, ζεστασιά και άλλες πρωταρχικές ανάγκες, αναγκαζόμενος να εκτελέσει την εργασία για την περάτωση ενός έργου από την αρχή ως το τέλος μόνος του. Η «αμοιβή» της εργασίας του ήταν η εκπλήρωση της ανάγκης που αρχικά τον ώθησε στην διεξαγωγή της εργασίας.

Στην συνέχεια όταν οι άνθρωποι οργάνωσαν την κοινωνία τους με το σύστημα της δουλείας, η εργασία ήταν κάτι που αφορούσε μόνο τους δούλους ενώ δεν υπήρχε μισθός παρά μόνο παροχή εργασίας. Προχωρώντας η κοινωνική εξέλιξη, η εξουσία έτεινε να αλλάζει χέρια ανάλογα με την κοινωνική τάξη που κάθε φορά είχε στα χέρια της τα «μέσα παραγωγής». Έτσι βλέπουμε πως η φεουδαρχία, μια μορφή κοινωνίας που κύρια τάξη ήταν η φεουδαρχική, εύρωστοι γαιοκτήμονες που κατείχαν την πλειοψηφία της γης. «Ο Μαρκ Μπλοχ διέκρινε δυο φεουδαρχικές εποχές, στην πρώτη από τις οποίες έχουμε την οργάνωση ενός αγροτικού χώρου λιγιστές συναλλαγές, σπάνια χρήση του χρήματος και μηδενική μισθωτή εργασία. Στην δεύτερη, έχουμε επέκταση της αγροτικής παραγωγής, εξάπλωση του εμπορίου και της χρηματικής οικονομίας.» (<http://el.wikipedia.org/>)

Κατά την φεουδαρχία λοιπόν, υπάρχουν εργασιακές σχέσεις που βασίζονται στην υποτέλεια των δουλοπαροίκων – εργαζόμενων, στον τοπικό άρχοντα. Οι μεγάλοι γαιοκτήμονες κατέχουν την εξουσία στην περιοχή που τους ανήκει αλλά και στις γύρω. (Γαγανάκης, 1999)

Περνώντας οι αιώνες, η εργασία άρχισε να αποκτά άλλη μορφή απέναντι στην κοινωνία. Καταρχάς απέκτησε πέρα από το στοιχείο της δεσμευτικότητας και το στοιχείο της ανταπόδοσης ή οικονομικής αμοιβής, κάτι που δεν υπήρχε σε προηγούμενα κοινωνικά συστήματα. Η καπιταλιστική κοινωνία, έφερε με σαφήνεια τις δύο αυτές πτυχές της εργασίας και τις καθιέρωσε. Πλέον η εργασία θεωρείται μια μορφή συναλλαγής, με την συμμετοχή δύο μερών που δεσμεύονται το καθένα για διαφορετικά πράγματα, ο μιν εργαζόμενος δεσμεύεται να παρέχει την εργασία του

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

και ο δε εργοδότης δεσμεύεται να παρέχει το αντίτιμο που έχει συμφωνηθεί για την παρεχόμενη από τον εργαζόμενο, εργασία.

6.2. Εργασία και αλλοτρίωση

Η ελευθερία που είχαν τα άτομα αναφορικά με την διεξαγωγή της εργασίας, στα πρώιμα στάδια της οργανωμένης κοινωνίας, όπως είναι η νομαδική ζωή, καταργήθηκε μόλις ξεκίνησε να εφαρμόζεται το σύστημα του καταμερισμού της εργασίας. Αυτό το στοιχείο κατά τον Καρλ Μαρξ, ονομάζεται αλλοτρίωση. Η χρήση των μηχανημάτων κατά τον Μαρξ, θα μπορούσε να απελευθερώσει τον άνθρωπο από την εργασία, καθιστώντας ελάχιστο τον κόπο και τον χρόνο που χρειαζόταν ο εργαζόμενος ώστε να φέρει σε πέρας την εργασία που του αναλογεί με το σύστημα του καταμερισμού. Όμως σε αυτή τη πτυχή, εισάγεται η έννοια της υπεραξίας της εργασίας του, που κατά τον Μαρξ ορίζεται ως το «παραπάνω προϊόν που παράγει το προλεταριάτο (το σύνολο των εργαζόμενων), και καρπώνεται από την κοινωνική τάξη που εκμεταλλεύεται τις παραγωγικές δυνάμεις». Η έννοια της υπεραξίας του Μαρξ, είναι μια έννοια που έχει επιφέρει πολλές μελέτες για το σύνολο της επιστημονικής κοινότητας. Η θεωρία του Μαρξ, για την εργασία λοιπόν, αναφέρεται στο ότι ο εργαζόμενος δουλεύει σε κάποιο εξειδικευμένο τμήμα της παραγωγής, είναι αποκομμένος από το τελικό προϊόν της εργασίας του, με την βοήθεια της τεχνολογίας παράγει πολύ περισσότερο προϊόν από αυτό που τελικά μετατρέπεται στην αξία του μισθού του, και καταλήγει η κοινωνία να αποτελείται από όλο ένα και περισσότερο μίζερο και εξαρτημένο λαό. Αυτή η αλλοτρίωση που αναλύεται από τον μαρξισμό, είναι «αόρατη» για τον ίδιο τον εργαζόμενο ο οποίος δεν την αντιλαμβάνεται. Έτσι η παραγωγή αποτελείται από αυτούς που εκμεταλλεύονται και τους εκμεταλλεζόμενους. (Παζαρζή, 2003)

6.3. Η εξέλιξη του εργατικού δικαίου

6.3.1. Η βιομηχανική επανάσταση

Το εργατικό δίκαιο έκανε την πρώτη του εμφάνιση την εποχή της βιομηχανικής ανάπτυξης. Την περίοδο εκείνη τα αστικά κέντρα κατακλύζονταν από πολίτες που με εσωτερική μετανάστευση αναζητούσαν εργασία στις νέες βιομηχανικές μονάδες. Η περίοδος χαρακτηρίζεται από μετατροπή της κοινωνίας από αγροτική σε αστική και έτσι οι εργάτες γης πλέον γίνονται εργάτες βιομηχανίας. Την περίοδο εκείνη οι

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

εργάτες παρείχαν την εργατική τους δύναμη χωρίς απαγορεύσεις, κανόνες και περιορισμούς.

Παράλληλα με την ανάπτυξη της βιομηχανίας και λόγω της ανάπτυξης του ανταγωνισμού, οι βιομηχανίες αναζητώντας φθηνότερα εργατικά χέρια, άρχισε και η χειραγώγηση της γυναίκας, χρησιμοποιώντας την στην παραγωγική διαδικασία. Η είσοδος αυτή των γυναικών στην παραγωγή θεωρείται από μεγάλο μέρος της επιστημονικής κοινότητας ως βήμα προόδου. Όμως αυτή η πρόοδος, δεν σήμαινε και πρόοδο στις εργασιακές σχέσεις εφόσον τα πρώτα χρόνια εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας, είναι συνυφασμένα με άσχημες συνθήκες εργασίας, ιδιαίτερα χαμηλούς μισθούς σε σχέση με τους μισθούς των ανδρών και όλα αυτά με την «δικαιολογία» ότι ο μισθός των γυναικών δεν προορίζεται για την διαβίωση της οικογένειας αλλά για βοήθημα. Οι γυναίκες λοιπόν και οι εισοδοί τους στην αγορά εργασίας, αποτέλεσαν ένα τροχοπέδη στην αύξηση των μισθών και στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Τα παραπάνω ζητήματα έπρεπε να λυθούν εφόσον υπήρχε έντονο κοινωνικό πρόβλημα ισότητας γυναικών και ανδρών στην παραγωγική διαδικασία. Οι διεθνείς οργανισμοί και ιδιαίτερα η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας συμπεριέλαβε την αρχή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στο καταστατικό της το 1919. Όμως επειδή όπως αναφέρθηκε, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας δεν έχει νομοθετική εξουσία, οι οδηγίες αυτές άργησαν να φτάσουν στην χώρα μας, φτάνοντας να υπάρχει ισότητα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών πολύ αργότερα, το 1975 ε την θέσπιση του υπάρχοντος σημερινού Συντάγματος και με την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης εργασίας.



Πηγή <http://www.newsbomb.gr/>

6.3.2. Οι εργατικοί αγώνες στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα οι εργατικοί αγώνες κάνουν την εμφάνιση τους από το 1879 με την ίδρυση του πρώτου συνδικάτου στο ναυπηγείο της Σύρου. Ακολουθεί το πρώτο συνδικάτο τυπογράφων στην Αθήνα το 1882 και ο πρώτος σύλλογος μηχανικών το 1889. Την οργάνωση των εργατών ακολουθούν και οι εργοδότες οι οποίοι ιδρύουν την «Ένωση των εργοστασιαρχών» το 1889. Ως και το 1910 τα εργατικά σωματεία δεν είχαν ουσιαστικό και ειλικρινή ρόλο, εφόσον στις περισσότερες περιπτώσεις οι ίδιοι οι εργοδότες ήταν και οι πρόεδροι των σωματείων. Η κατάσταση αυτή θα αλλάξει με την πρώτη απεργία στην Σύρο το 1879 που την ακολούθησαν και άλλες σε άλλες περιοχές με αποκορύφωμα την απεργία των μεταλλωρύχων του Λαυρίου από τις 8 ως και την 21^η Απριλίου 1896, στην οποία υπήρχε ένοπλη βία από τις αστυνομικές δυνάμεις, ένας νεκρός εργάτης και τελικά «νίκη» για το εργατικό σωματείο. Τα εργατικά σωματεία συνέχισαν να αυξάνουν τις δράσεις τους και το 1894 γιορτάζεται στην Ελλάδα για πρώτη φορά η εργατική πρωτομαγιά προς τιμήν της εξέγερσης των εργατών του Σικάγο (1886) που ζητούσαν δωρη δουλειά και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Ο πρώτος αυτός εορτασμός στην Ελλάδα φέρνει και στην χώρα μας τα αιτήματα για δωρο, σύνταξη, ανθρώπινες συνθήκες εργασίας και καλύτερους μισθούς. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)



Πηγή: <http://www.asda.gr/>

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Στην συνέχεια το 1900 δημιουργείται το σωματείο των τυπογράφων, ένας κλάδος με μεγάλη άνθηση εκείνη την περίοδο. Το 1905 ιδρύεται το μεγάλο εργατικό κέντρο Βόλου όπου στην περιοχή οργανώθηκαν οι εργάτες των καπνεργοστασίων, ένας εξίσου σημαντικός κλάδος της χώρας εκείνη την εποχή. Το Εργατικό κέντρο Βόλου προχωρά στη γενική απεργία του κλάδου των καπνεργατών το 1909 η οποία καταστέλλεται από τις δυνάμεις του στρατού. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Ακολουθεί μία έντονη περίοδος για το εργατικό κίνημα με την μάχη του Κιλελέρ. Στις 6 Μαρτίου του 1910, οι εργάτες της Θεσσαλίας ξεκίνησαν για να παραβρεθούν στο αγροτικό συλλαλητήριο της Λάρισας. Οι εργάτες της Θεσσαλίας ζούσαν κάτω από συνθήκες δουλοπαροικίας, με τους τσιφλικάδες να παίρνουν το μισό μέρος της παραγωγής και άλλα προϊόντα, και επιπλέον να τους αναγκάζουν να ζουν σε άθλιες συνθήκες βιώνοντας ταπείνωση και βία όπως το συχνό εκείνη την εποχή μαστίγωμα. Κάτω από αυτές τις συνθήκες οι εργάτες υπό το γενικότερο κλίμα των εργατικών αγώνων που ενέπνεε εκείνη την εποχή και το έναυσμα από την απεργία του Βόλου, ξεκίνησαν τις κινητοποιήσεις τους, ενώ ζητούσαν απαλλοτρίωση και ανακατανομή της γης. Την ημέρα εκείνη, η πομπή είχε πάρει μορφή πορείας, εφόσον οι εργάτες τραγουδούσαν και κρατούσαν κόκκινες και μαύρες σημαίες οδεύοντας προς τον σταθμό του τραίνου. Εκεί οι δυνάμεις της χωροφυλακής αντιμετώπισαν ένοπλα τους αγρότες, πυροβολώντας και δολοφονώντας τέσσερις από τους αγρότες στον σταθμό. Η είδηση φτάνει στην πορεία της Λάρισας ενώ εκεί η διαμαρτυρία μετατρέπεται σε μάχη και τον στρατό να πυροβολεί και να σκοτώνει ακόμα δύο άοπλους αγρότες. (<http://el.wikipedia.org/>)



«Μαρίνος Αντύπας, Κιλελέρ 1910» έργο του Α. Τάσσου

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Σημαντική σελίδα της ιστορίας του εργατικού κινήματος αποτελεί η «Φεντερασιόν της Θεσσαλονίκης», το 1908, μία διεθνή οργάνωση εργατών που σηματοδοτεί την βελτίωση των ορών δουλειάς αλλά και την μαζικότητα των εργατικών σωματίων.

Το 1909 έως και το 1910 με εναρκτήριο τον Βόλο, ξεκινούν 12 νέες απεργίες καπνεργατών και άλλων εργατικών σωματείων που στέφονται με επιτυχία. Στον Πειραιά το 1910 πραγματοποιείται απεργία των ναυτεργατών που ζητούν τροφή και κανονισμό εργασίας που να συμπεριλαμβάνει ωράριο και μισθό, κάτι που δεν είχαν μέχρι τότε, με αποτέλεσμα το «σπάσιμο» της απεργίας από το πολεμικό ναυτικό. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Την ίδια χρονιά στην Αθήνα οι εργάτες με όπλα πηγαίνουν στο σπίτι του πρωθυπουργού Δραγούμη και τον αναγκάζουν να δεχτεί τα αιτήματα τους για καλύτερες συνθήκες εργασίας. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Το εργατικό δίκαιο πήρε την αρχική του μορφή μέσα από νομοσχέδιο το 1912, όπου ο Βενιζέλος θέσπισε. Όμως οι εργοδότες δεν τα τηρούν και έτσι οι εργάτες οργανώνονται ακόμα περισσότερο με δημιουργία εργατικών ομοσπονδιών σε όλη την Ελλάδα. Απεργίες ξεσπούν παντού από τους καπνεργάτες της Καβάλας ως τους μεταλλωρύχους της Σερίφου, οι οποίοι είχαν 4 νεκρούς απεργούς και 3 νεκρούς χωροφύλακες στο νησί. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Το 1920 ξεσπάει νέο κύμα απεργιών, και το 1923 ξεκινούν οι μεγαλύτερες απεργιακές κινητοποιήσεις ως τότε με την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας με ρόλο επικεφαλής, με αποκορύφωμα τις απεργίες των σιδηροδρομικών με 11 απεργούς νεκρούς στον Πειραιά. Την ίδια χρονιά δίνεται 35% αύξηση στα μεροκάματα των σιδηροδρομικών. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Όμως ενώ γίνονται βήματα προς τις καλύτερες συνθήκες εργασίας, παράλληλα υπάρχουν απαγορεύσεις διαδηλώσεων με χαρακτηριστικό παράδειγμα την εργατική πρωτομαγιά του 1924 όπου ενώ τελικά πραγματοποιήθηκε άφησε 150 συλληφθέντες, 11 τραυματίες και έναν νεκρό εργάτη. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Ακολουθούν αυξήσεις στους μισθούς των ναυτεργατών, ενώ παράλληλα ξεκινάνε και οι συζητήσεις για το δωρο. Οι κυβερνήσεις δεν δέχονται το δωρο ενώ δίνουν

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

αυξήσεις στους μισθούς της τάξεως του 50%. Οι εργάτες περιφρουρούν μόνοι τους χώρους εργασίας τους και εφαρμόζουν το δωρο σε όλους τους κλάδους. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Έως το 1929 και αφού ακολούθησαν ακόμα 3 συνέδρια της Γ.Σ.Ε.Ε., εκείνη πλέον είναι ένας κυβερνητικός σχηματισμός, εφόσον είναι διαβλητή και ηγούνται αυτής, εργοδότες και κυβερνητικοί εκπρόσωποι. Ξεκινά νέο κύμα απεργιών από το Λαύριο, με τους μεταλλωρύχους να ξεπερνούν καθημερινά τους 7.000 στον δρόμο και επιτυχία με αύξηση στα μεροκάματα 30%. (Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης)

Ός το 1934 και μετά από πολυάριθμους αιματοβαμμένους αγώνες των εργατών πολλών κλάδων ανά την Ελλάδα, δίνονται αυξήσεις, επιδόματα και δωρο σε πολλούς κλάδους. Στις 4 Αυγούστου του 1936 γίνεται η δικτατορία του Μεταξά και έτσι όλες οι κατακτήσεις του εργατικού κινήματος αλλά και οι οργανωμένες δράσεις ματαιώνονται. Μέσα σε καθεστώς πολέμου, το 1942, στην κατεχόμενη Ελλάδα, εργάτες ξεκινούν απεργίες και τελικά κερδίζουν τις μάχες με αύξηση 50% στους μισθούς τους. Ακολουθεί ο εμφύλιος πόλεμος, που στέλνει πολλούς από τους πρωτοπόρους του εργατικού κινήματος, άλλους στον τάφο και άλλους στην εξορία.

Μετά και το πραξικόπημα του Παπαδόπουλου, ως το 1974, λαμβάνουν χώρα πολλές κινητοποιήσεις, γίνονται κατακτήσεις από μέρους των εργατών και φτάνουμε στο σημερινό εργατικό δίκαιο όπως έχει διαμορφωθεί με την πάροδο των χρόνων.

Μετά την εφταετία της δικτατορίας ακολουθούν πολυάριθμες απεργίες σε όλη την Ελλάδα, με αιτήματα αύξηση μισθών, καλύτερες συνθήκες εργασίας, συνδικαλιστικές ελευθερίες και ισότητα των φύλων. Έκτοτε οι απεργίες και οι αγώνες των εργαζομένων, σε πολλές περιπτώσεις θεωρούνται παράνομες και καταστέλλονται βίαια μέχρι και σήμερα. Τα εργατικά σωματεία αποδυναμώνονται ενώ είναι πιο διαβλητά από ποτέ, με στελέχη των επιχειρήσεων και «φίλους» των εργοδοτών να κατέχουν θέσεις κλειδιά σε εργατικά κέντρα και ομοσπονδίες εργατών.

Παρόλα αυτά οι αγώνες της εργατικής τάξης συνεχίζονται με αρκετούς κλάδους να απεργούν και να διεκδικούν στην σύγχρονη Ελλάδα του 21^{ου} αιώνα. Οι ναυτεργάτες καταφέρνουν και κλείνουν τα λιμάνια, αγρότες τους δρόμους ενώ πολλά εργοστάσια με εργατικά ακόμα σωματεία διεκδικούν καλύτερους όρους εργασίας.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα άνισου αλλά δίκαιου αγώνα αποτελεί ο αγώνας που έδωσαν οι μετανάστες εργάτες γης της Μανωλάδας. Το 2008 οι εργάτες της

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

φράουλας όπως τους αποκαλούν, αντιμετώπιστηκαν με όπλα, ξύλα και καραμπίνες από τους εργοδότες τους, όταν ζήτησαν ανθρώπινες συνθήκες εργασίας. Συνέχισαν τις κινητοποιήσεις τους, με την βοήθεια και την στήριξη εργατικών σωματείων από όλη την Ελλάδα, ζητώντας τα ανθρώπινα δικαιώματα τους, που ως τότε δεν είχαν, αφού αναγκάζονταν να ζουν σαν σκλάβοι, χωρίς μισθούς, σε παράγκες σε άθλιες συνθήκες. Ο αγώνας τους στέφθηκε με επιτυχία. (<http://el.wikipedia.org>)

Η κρίση έχει επιφέρει ακόμα μεγαλύτερα προβλήματα στα εργασιακά, όπως θα αναλυθεί σε επόμενη παράγραφο. Έτσι οι εργάτες βιώνουν καθημερινά την εξαφάνιση των δικαιωμάτων τους, που κατακτήθηκαν από τους συναδέλφους τους στο παρελθόν, με αίμα. Το μνημόνιο το 2010 σηματοδοτεί μια σειρά κινητοποιήσεων στην χώρα μας, με απεργίες όλων των κλάδων, συγκρούσεις, ως και θάνατο τριών εργαζόμενων σε τράπεζα από εμπρησμό. Η καταστολή των αγώνων των εργαζομένων είναι έντονη, ενώ υπάρχει φόβος, αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον αλλά και άτυπη τρομοκρατία από μεριάς των εργοδοτών εφόσον έχουν «περισσότερες επιλογές» λόγω της αυξημένης ανεργίας.

Τέλος η απεργία της Χαλυβουργίας της Ελλάδος το 2012, ήταν η πιο πρόσφατη και μεγάλη απεργιακή κινητοποίηση στην χώρα μας. Οι εργάτες κάτω από τις άσχημες συνθήκες τις κρίσης, έδωσαν ένα υπόδειγμα θάρρους και περηφάνιας. Συγκρούστηκαν, διεκδίκησαν, είπαν όχι στις απολύσεις που είχε ξεκινήσει ο εργοδότης της, έχοντας στο πλευρό τους πλήθος άλλων συναδέλφων τους από άλλους κλάδους, που καθημερινά συμπαραστέκονταν στους απεργούς, βοηθώντας τους με τρόφιμα, ρούχα και λοιπά για τους 9 ολόκληρους μήνες που κράτησε η απεργία τους. (Άρθρο «Το Βήμα», Ν. Χασαπόπουλος, 28/07/2012 «Αναστέλλεται η απεργία στη Χαλυβουργία»)



Πηγή:<http://www.protothema.gr/>

6.3.3. Η εξέλιξη του εργατικού δικαίου

Η εργασία ως ένα σημείο της ιστορίας φαίνεται πως δεν απασχόλησε ιδιαίτερα τους νομοθέτες. Στην αρχαιότητα όταν η εργασία ήταν προνόμιο των δούλων, δεν υπήρχε ουσία στην δημιουργία νομοθεσίας. Όμως καθώς η ιστορία προχωρά παρατηρείται η κοινωνική και η πολιτική χειραφέτηση των λαϊκών στρωμάτων και έτσι υπήρχε όξυνση της κοινωνικής και ταξικής συνείδησης των εργατών. Η εργασία έπαψε σταδιακά να θεωρείται ένας από τους πολλούς τύπου μίσθωσης όπως θεωρείτο για μεγάλο χρονικό διάστημα της ιστορίας. Η σχέση εργασίας πλέον θεωρείται σύμβαση εργασίας, και εμπεριέχονται έννοιες όπως είναι η προσωπικότητα, η αρχή της εκτίμησης και τα ανθρώπινα δικαιώματα. Στα τέλη του 18^{ου} αιώνα και στις αρχές του 19^{ου} αιώνα όπως αναφέρθηκε σε ανωτέρω παράγραφο, οι παραγωγικές σχέσεις άλλαξαν, οι μηχανές εισήλθαν στην παραγωγική διαδικασία και έτσι οι οικονομικοί όροι εξελίχθηκαν με την σειρά τους, μέσα από διεργασίες της κοινωνίας. Οι νομοθέτες αναγκάστηκαν να συμπεριλάβουν το εργατικό δίκαιο στην νομοθεσία, εφόσον έπρεπε να εξαλείφουν αδικίες, εξαθλίωση κατά την εργασία, να δημιουργηθούν καλύτερες συνθήκες εργασίας αλλά και να κατασταλούν οι εντάσεις, οι αναταραχές ακόμα και οι εργατικές επαναστάσεις. Η αυτοπροστασία των εργαζόμενων που οργανώθηκαν σε σωματεία, έδωσε ώθηση στην νομοθέτηση του εργατικού δικαίου και στην χώρα μας, που τελικά το 1955 έγινε η συνταγματική κατοχύρωση για την άμεση και αναγκαστική διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων με τον ν.3239/1955 για τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας και τον ν.3789 που ακολούθησε το 1957 για το δίκαιο των κανονισμών εργασίας.

Σήμερα το εργατικό δίκαιο θεωρείται το δίκαιο της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας των εργαζομένων, είναι αυτό που εξισορροπεί τις διαδικασίες της κοινωνίας, έχει ως πρωτεύουσα σημασία τον ανθρώπινο παράγοντα, το δίκαιο του εργαζόμενου αλλά και την κοινωνική ασφάλεια.

(Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

7. Σύγχρονες απειλές για το εργατικό δίκαιο

Το εργατικό δίκαιο όπως έχει διαμορφωθεί με το πέρασ των ετών, φαίνεται να αλλάζει σήμερα, μειώνοντας βασικά θεμελιώδη κεκτημένα των εργαζομένων. Η κατάσταση αδιαμφισβήτητα θυμίζει προηγούμενες εποχές, ενώ οι κατακτήσεις των λαϊκών στρωμάτων χάνονται μία μία τα τελευταία χρόνια. Η εξήγηση για αυτή την οπισθοχώρηση των λαϊκών δικαιωμάτων είναι η βαθιά κρίση που διανύουμε σαν χώρα τα τελευταία έτη. Τα εργασιακά δεν μπορούν να παραμείνουν αλώβητα στις αλλαγές που επέρχονται εφόσον είναι σημαντικό κομμάτι της οικονομικής και κοινωνικής ζωής των ελλήνων.

7.1. Η οικονομική κρίση

Τα τελευταία χρόνια η χώρα μας βρίσκεται σε μια από τις πιο κρίσιμες στιγμές της ιστορίας της. Οι μη ορθές πολιτικές αποφάσεις, η υπερσυσσώρευση του πλούτου και 1η υπερκατανάλωση, οδήγησαν την χώρα στα πρόθυρα της χρεοκοπίας. Οι οικονομικές μεταρρυθμίσεις που νομοθετήθηκαν και νομοθετούνται κατά καιρούς, εφαρμόζονται με σκοπό την ανατροπή αυτής της κατάστασης και την είσοδο της Ελλάδας και πάλι σε τροχιά ανάπτυξης. Ένας παράγοντας που παίζει ρόλο στην επιτυχή έκβαση των μεταρρυθμίσεων είναι η κοινωνική συναίνεση. Η συναίνεση όμως είναι δύσκολη από μεριάς του κοινωνικού συνόλου εφόσον υπάρχουν πολλοί που αντιτίθενται στις μεταρρυθμίσεις εφόσον η κοινωνική ευημερία τους είναι αμφίβολη και βλέπουν καθημερινά το εισόδημα τους να μειώνεται όλο και περισσότερο, καθιστώντας πολύ δύσκολη τη διαβίωση μιας μέσης ελληνικής οικογένειας. Το έλλειμμα και το χρέος των ελληνικών δημοσιονομικών είναι σημαντικό και βρίσκεται σε ανησυχητικά επίπεδα. Η κρίση οδηγεί σε αύξηση της ανεργίας όπου για τους νέους ξεπερνά το 25%.

«Αναμφίβολα, η κρίση αυτή επηρεάζει και επιβαρύνει άμεσα και την ελληνική οικονομία, αναδεικνύοντας τις χρόνιες και διαρθρωτικές αδυναμίες της και παράλληλα τις βραχυχρόνιες επιπτώσεις, όπως αυτές ενσωματώνονται στα στοιχεία εκτέλεσης του προϋπολογισμού» (Σταϊκούρας, Χ. 2009). Σε αυτή τη δυσμενή για την χώρα συγκυρία, οι ελληνικές κυβερνήσεις των τελευταίων ετών έλαβαν κάποια μέτρα ώστε να ενισχυθεί η ρευστότητα της οικονομίας, να εγγυηθεί των καταθέσεων των αποταμιευτών, την προστασία των δανειοληπτών, τη στήριξη των επιχειρήσεων με τη χρηματοδοτική εγγύησή τους., να ενισχύσει κλάδους που πλήττονται αρκετά όπως

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

είναι ο τουρισμός, η οικοδομή και άλλοι, να διανέμει κοινωνικό μέρισμα και να αναδιανέμει τον πλούτο. (Βαγιανός, Δ. 2010)

Στις 3 Μαΐου 2010, η Ελλάδα αιτήθηκε 80δισ ευρώ από τις υπόλοιπες (15) χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιπλέον 30δισ ευρώ από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ). Την αίτηση συνόδευαν 3 συνημμένα μνημόνια:

- "Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής" (ΜΟΧΠ),
- "Τεχνικό Μνημόνιο Συνεννόησης" (ΤΜΣ) και
- "Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής" (ΣΠΟΠ).

Οι υπογράφωντες για την ελληνική πλευρά ήταν ο τότε Υπουργός Οικονομικών και ο Πρόεδρος της Τράπεζας της Ελλάδος. Στις 8 Μαΐου 2010 εγκρίθηκε "Σύμβαση Δανειακής Διευκόλυνσης" ("LoanFacilityAgreement") με τις χώρες του Ευρώ και "Διακανονισμός Χρηματοδότησης Αμέσου Ετοιμότητας" ("Stand-byAgreement") με το ΔΝΤ. Το σύνολο αυτών των συμφωνιών ονομάζεται συχνά για συντομία Μνημόνιο.

Στη συνέχεια σχηματίστηκε η γνωστή τρόικα που αποτελούνται από εκπρόσωπους της Ευρωπαϊκής επιτροπής, της Ευρωπαϊκής κεντρικής Τράπεζας και του Διεθνούς Νομισματικού ταμείου. Η δουλειά της τρόικας είναι ο έλεγχος και αξιολόγηση της προόδου του προγράμματος που έχει οριστεί για την Ελλάδα ώστε να εγκριθεί η εκταμίευση των δόσεων των χρημάτων που δανείστηκε η χώρα μας.

Τα μέτρα αυτά που αφορούν την Ελλάδα και ήταν προϋπόθεση των δανειστών ώστε να βοηθήσουν την «πληγωμένη Ελλάδα» ήταν πολλά και αρχικά το 2010 αποφασίστηκαν μερικά από τα όσα ισχύουν σήμερα όπως είναι για τον δημόσιο τομέα το πάγωμα μισθών, οι περικοπές των δώρων και των επιδομάτων, των υπερωριών και άλλα. Στην συνέχεια ένα δεύτερο πακέτο οικονομικών μέτρων ορίστηκε με κυριότερα την μείωση κατά 30% στα δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα, αδειάς, την μείωση 12% σε όλα τα επιδόματα του Δημοσίου, την μείωση 7% στις αποδοχές υπαλλήλων ΔΕΚΟ, ΟΤΑ, ΝΠΙΔ, την αύξηση ΦΠΑ από 4,5 στο 5%, από 9 στο 10%, από 19 στο 21%, την αύξηση 15% στον φόρο της βενζίνης και έκανε επαναφορά των τεκμηρίων διαβίωσης σε όλα ανεξαιρέτως τα ακίνητα (είχαν καταργηθεί τον Σεπτέμβριο του 2003), ακόμα και στα μικρότερου κυβισμού. Επίσης επέκτεινε τα τεκμήρια διαβίωσης σε όλα ανεξαιρέτως τα ακίνητα, ακόμα και στα μικρότερα. Τα μέτρα αυτά προκάλεσαν αντιδράσεις και έγιναν μεγάλες απεργίες και

πορείες από το σύνολο των εργαζομένων και των ανέργων. Όμως τα μέτρα δεν σταμάτησαν εκεί. Ένα τρίτο πακέτο μέτρων ήρθε εφόσον η θέση της Ελλάδας δεν είχε βελτιωθεί στα επίπεδα που επιθυμούσαν οι δανειστές. Νέο μνημόνιο υπογράφηκε το γνωστό μνημόνιο Νούμερο Δύο. Τα νέα μέτρα του δεύτερου αυτού μνημονίου προέβλεπαν αντικατάσταση του 13ου και 14ου μισθού των δημοσίων υπαλλήλων με επίδομα 500 ευρώ σε όλους όσους έχουν αποδοχές μέχρι 3.000 ευρώ και πλήρη κατάργησή των δύο μισθών για μεγαλύτερες αποδοχές, αντικατάσταση 13ης και 14ης σύνταξης με επίδομα 800 ευρώ για συντάξεις ως 2500 ευρώ, περαιτέρω περικοπή επιδομάτων 8% στα επιδόματα των δημοσίων υπαλλήλων και 3% στους υπαλλήλους των ΔΕΚΟ όπου δεν υπάρχουν επιδόματα. Αυξήθηκε περισσότερο ο συντελεστής ΦΠΑ από 21% σε 23%, και από 11% σε 13% και ο ειδικός φόρος κατανάλωσης σε καύσιμα, τσιγάρα και ποτά κατά 10%. Επιπλέον αναφορικά με την φορολογία εισοδήματος, αυξήθηκαν οι αντικειμενικές τιμές των ακινήτων. Επίσης προήρθαν σημαντικές αλλαγές στα εργασιακά με αύξηση του ορίου απολύσεων και μείωση του κατώτατου μισθού, αλλαγές στο ασφαλιστικό με αύξηση στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στον δημόσιο τομέα στα 65 χρόνια έως το τέλος του 2013.

Στις 29 Ιουνίου 2011 ψηφίστηκε από τη Βουλή των Ελλήνων το "Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015". Το τελευταίο αυτό πακέτο μέτρων έφερε ακόμα περισσότερες δυσκολίες για τους μέσους πολίτες της χώρας, αφού τα μέτρα προέβλεπαν αποκρατικοποιήσεις, «άνοιγμα» επαγγελμάτων, περαιτέρω μειώσεις, αύξηση της φορολογίας και άλλα

(Βαγιανός Δ. (2010) «Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μία κρίσιμη συγκυρία»)

7.2. Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην μέση ελληνική οικογένεια

Η Ελλάδα είναι από τις πρώτες χώρες στην Ευρωζώνη που αντιμετώπισε την κρίση με την μορφή της κρίσης του δημοσίου χρέους μαζί με την Ιρλανδία και την Πορτογαλία. Ακολούθησαν η Ιταλία και η Ισπανία. Σε αυτή την άσχημη κατάσταση, οι εργαζόμενοι ήταν αυτοί που επωμίστηκαν το βάρος ώστε να ξεπεράσει η ελληνική οικονομία τις δυσκολίες και να μετατραπεί το χρέος της σε βιώσιμο. Αυτό είχε σαν αντίκτυπο τις μειώσεις των ονομαστικών μισθών, μειώσεις σε επιδόματα, συντάξεις, κοινωνικές παροχές, αυξήσεις στις τιμές των καυσίμων, στους άμεσους και έμμεσους φόρους, στις τιμές πολλών εμπορευμάτων, ενώ παράλληλα γινόταν μια προσπάθεια

να βοηθηθούν οι επιχειρήσεις με ευνοϊκότερους όρους όπως είναι οι μειωμένοι συντελεστές φόρου αλλά και οι επιδοτήσεις και επιχορηγήσεις προς αυτές. Όλα τα παραπάνω οδήγησαν σε αύξηση της φτώχειας της μέσης ελληνικής οικογένειας που αδυνατεί να φέρει σε πέρας τις οικονομικές υποχρεώσεις της και υποβαθμίζει συνεχώς το βιοτικό της επίπεδο, συμπιέζοντας τις ανάγκες της.

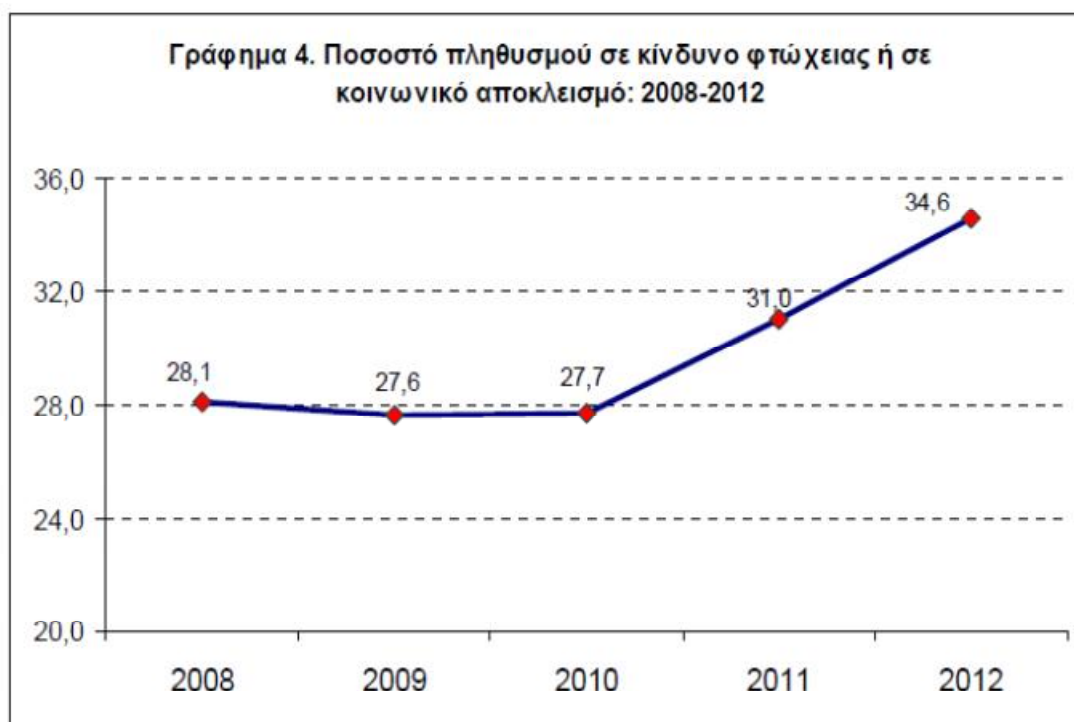
Σύμφωνα με μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο «Εμπειρική προσέγγιση της απόλυτης φτώχειας στην Ελλάδα, οι ανάγκες για κατοικία, διατροφή, ένδυση, υπόδηση, μεταφορά», η μέση ελληνική οικογένεια βρίσκεται σε ιδιαίτερα δυσμενή θέση συγκριτικά με προηγούμενα έτη αλλά και με άλλες χώρες. Ο συνολικός δείκτης φτώχειας με βάση την παραπάνω έρευνα βρίσκεται στα 1.724 ευρώ για μια τετραμελή οικογένεια, στα 1.125 ευρώ για ένα ζευγάρι, ενώ στα 777 ευρώ για ένα μόνο άτομο. Όπως θα δούμε παρακάτω οι κατώτατοι μισθοί όπως διαμορφώνονται πλέον με βάση τις εθνικές συλλογικές συμβάσεις βρίσκονται πολύ κάτω του ορίου της φτώχειας. Ένας άγαμος λοιπόν που χρειάζεται για τις βασικές του ανάγκες 777 ευρώ τον μήνα, και ο μισθός του είναι στα 590 ευρώ τον μήνα, αδυνατεί να ανταπεξέλθει και ζει κάτω από τα όρια της φτώχειας. Ομοίως και για ένα ζευγάρι έγγαμο με δύο παιδιά. (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 12/2010)

Επιπλέον αξίζει να αναφερθεί πως η Ελλάδα είναι σε υψηλότερα επίπεδα σε σχέση με το σύνολο της Ε.Ε. αναφορικά με το ποσοστό του πληθυσμού της που βρίσκεται κάτω από τα όρια της φτώχειας και σε κατάσταση κοινωνικού αποκλεισμού, με συνθήκες διαβίωσης υλικών στερήσεων ή χαμηλής έντασης εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της δειγματοληπτικής Έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών που έχει δημοσιοποιήσει η ΕΛΣΤΑΤ, το 2012 το ποσοστό των νοικοκυριών αυτών βρίσκεται στο 34,6%, αντιστοιχώντας σε 3.795.100 άτομα, και είναι υψηλότερο από ότι στις άλλες χώρες τις ΕΕ που κυμαίνεται από 28% έως 25,1%, με μόνες εξαιρέσεις, τη Βουλγαρία που είναι στο 49,3%, τη Ρουμανία που βρίσκεται στο 41,7% και την Λεττονία με ποσοστό φτώχειας 36,6% του πληθυσμού της. Η ίδια έρευνα επισημαίνει πως το 50% των οικογενειών αυτών έχουν πολύ χαμηλότερο εισόδημα από το όριο της φτώχειας της τάξεως του 70,1% δηλαδή κάτω από 4.000 ευρώ ετησίως. Επίσης ο πληθυσμός που ανήκει σε νοικοκυριό όπου δεν εργάζεται κανένα μέλος του ή εργάζεται για λιγότερο από 3 μήνες ανέρχεται σε 1.010.900 άτομα ή σε 16,1% του πληθυσμού. Οι δείκτες αυτοί ανέβηκαν αισθητά τα τρία αυτά χρόνια της κρίσης που προηγήθηκαν της μελέτης, εφόσον σχεδόν διπλασιάστηκαν οι

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

φτωχοί σε απόλυτους αριθμούς. (<http://www.tovima.gr/>, «Το ποσοστό φτώχειας στην Ελλάδα», δημ. 27/02/2014)

Στο παρακάτω γράφημα βλέπουμε το ποσοστό του πληθυσμού που βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας ή σε κοινωνικό αποκλεισμό για τα χρόνια από το 2008 έως και το 2012, παρατηρώντας την αύξηση που αναφέρθηκε παραπάνω.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 29/11/2013

Παρακάτω παρουσιάζονται τα ποσοστά των πληθυσμών των χωρών της Ευρώπης που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Φαίνεται αυτό που περιγράφηκε ανωτέρω σχετικά με την θέση της Ελλάδας ως υψηλότερη σε σχέση με άλλες χώρες της ευρωζώνης

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Χώρες	%	σε χιλιάδες
Βουλγαρία	49,3	3.621
Ρουμανία	41,7	8.907
Λετονία	36,6	744
Ελλάδα	34,6	3.795
Λιθουανία	32,5	975
Ουγγαρία	32,4	3.188
Κροατία	32,3	1.370
Ιταλία	30,4	18.469
Ισπανία	28,2	13.090
Κύπρος	27,1	234
Πολωνία	26,7	10.128
Πορτογαλία	25,3	2.665
Εσθονία	23,4	311
Μάλτα	22,2	92
Σλοβακία	20,5	1.109
Γερμανία	19,6	15.909
Σλοβενία	19,6	392
Γαλλία	19,1	11.760
Δανία	19,0	1.057
Λουξεμβούργο	18,4	95
Σουηδία	18,2	1.766
Φινλανδία	17,2	916
Τσεχία	15,4	1.580
Ολλανδία	15,0	2.492
Νορβηγία	13,8	689
Ισλανδία	12,7	38

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 29/11/2013

(ΕΛΣΤΑΤ, «Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών 2012», δημ. 29/11/2013)

8. Οι επιπτώσεις της Κρίσης στα εργασιακά

Η οικονομική κρίση υφίσταται στις ανεπτυγμένες χώρες από το 2008. Οι χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης έχουν πληγεί από την χρηματοοικονομική κρίση, δημιουργώντας προβλήματα τόσο στην αγορά γενικότερα όσο και στην αγορά εργασίας ως επακόλουθο. Από το 2010 έως σήμερα, γίνονται συστηματικές και οργανωμένες προσπάθειες από τους διάφορους μηχανισμούς της Ευρωπαϊκής και της διεθνούς κοινότητας, ώστε να βοηθηθούν χώρες που έχουν να αντιμετωπίσουν σοβαρά προβλήματα από την εκδήλωση της κρίσης. Η Ελλάδα είναι μία από τις χώρες αυτές, που με την βοήθεια των υπολοίπων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιχειρεί να εξέλθει από την κρίση. Η βοήθεια, λοιπόν, αυτή, που προσφέρεται στην χώρα μας, έχει μια σειρά από δεσμεύσεις για τους έλληνες πολίτες, που αποτελούν προϋπόθεση για την συνέχιση της στήριξης της Ελλάδας από τις γειτονικές χώρες. Οι δεσμεύσεις αυτές συμπεριλαμβάνουν και δεσμεύσεις γύρω από τα εργασιακά ζητήματα και την νομοθεσία που τα ορίζει. Ως στόχος είναι η ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων γενικότερα ώστε να μειωθεί η υψηλή ανεργία. Το 2010 οι άνεργοι στην Ευρώπη, συγκεκριμένα στις 27 χώρες της Ευρώπης άγγιξε τα 23 εκατομμύρια και σε ποσοστό μεταφράζεται στο 9,6%. Την ίδια χρονιά τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας κατείχαν η Ισπανία (20,1%), η Εσθονία (17%) και η Ελλάδα (14%). Το 2011 το ποσοστό ανεργίας της Ελλάδας έφτασε στο 18% και αντίστοιχη υποχώρηση των πραγματικών εισοδημάτων κατά 10%.

Η ευρωπαϊκή κοινότητα για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στα προβλήματα ξεκίνησε την ίδια χρονιά να εφαρμόζει μια διαφορετική πολιτική γύρω από τις εργασιακές σχέσεις, δίνοντας κατεύθυνση στις χώρες ώστε να εναρμονίσουν το εργατικό δίκαιο τους, με το ευρωπαϊκό. Έτσι το 2010 υιοθετείται η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τίτλο «Ευρώπη 2020», η οποία έχει τους εξής στόχους:

- Απασχόληση – Να απασχολείται το 75% του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών
- Καινοτομία – Να επενδύεται σε έρευνα και ανάπτυξη το 3% του ΑΕΠ της ΕΕ
- Κλιματική αλλαγή – Να επιτευχθούν οι κλιματικού/ενεργειακοί στόχοι «20/20/20» (περιλαμβανομένης μιας αύξησης της μείωσης των εκπομπών στο 30%, εφόσον οι συνθήκες είναι κατάλληλες)
- Εκπαίδευση – Να πέσει κάτω από το 10% το ποσοστό των μαθητών που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, και να έχει ολοκληρώσει τριτοβάθμια ή ισοδύναμη εκπαίδευση τουλάχιστον το 40% των ατόμων ηλικίας 30 – 34 ετών

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

- Φτώχεια – Να μειωθεί η φτώχεια, μέσω της εξάλειψης του κινδύνου της φτώχειας ή του αποκλεισμού για τουλάχιστον 20 εκατομμύρια ανθρώπους

(<http://ec.europa.eu/>)

8.1. Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Εργατικό δίκαιο

Το κοινοτικό εργατικό δίκαιο ως την εμφάνιση της κρίσης, είχε μικρό ρόλο και σημασία σε σχέση με τα εθνικά εργατικά δίκαια. Πλέον όμως, η κοινότητα έχει πάρει ενεργό ρόλο στην θέσπιση των εργασιακών μέτρων στις χώρες που ανήκουν στην Ευρώπη ώστε να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν νομοθετήματα ικανά να βοηθήσουν τις χώρες της Ευρώπης να εξέλθουν όσο το δυνατόν πιο «αναίμακτα» από την κρίση.

Με βάση αυτή την αρχή, του μεγαλύτερου ρόλου της ευρωπαϊκής νομοθεσίας στην εργατική νομοθεσία των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής ένωσης, υιοθετούνται κάποια μέτρα από τις χώρες και παρατίθενται ως εξής:

- Υιοθετείται η οδηγία πλαίσιο 2010/18, που αναφέρεται στην γονική άδεια, στην ισότητα των φύλων, στην ίση μεταχείριση των ατόμων. Ο οδηγία ζητά επέκταση της γονικής άδειας από 3 σε 4 μήνες.
- Υιοθετείται η οδηγία πλαίσιο 2010/32, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων.
- Υιοθετείται η οδηγία 2010/41 που αναφέρεται στην ίση μεταχείριση μεταξύ των φύλων για τους αυτοαπασχολούμενους. Επιπλέον η ίδια οδηγία μιλά για χορήγηση επιδόματος μητρότητας και άδεια εγκυμοσύνης 14 εβδομάδων.
- Υιοθετείται η οδηγία 2003/88 για την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου και υπέρβαση της 48ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης, ως μέσου όρου κατά την περίοδο αναφοράς των 6 μηνών.

(Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, ετήσια έκθεση 2011», 12/2011)

8.2. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις για την διευκόλυνση των επιχειρήσεων σε περίοδο κρίσης

Πέρα από τις παραπάνω οδηγίες, επιχειρούνται κάποιες άλλες βασικές κατευθύνσεις στις ευρωπαϊκές χώρες που πλήττονται από την κρίση. Αυτές οι κατευθύνσεις αφορούν στα εξής:

- Ενίσχυση των πολιτικών διευκόλυνση των απολύσεων
- Μειώσεις των αποζημιώσεων απόλυσης
- Μείωση του κόστους απόλυσης με προειδοποίηση καταγγελίας σύμβασης
- Διευκόλυνση στον τρόπο καταβολής των αποζημιώσεων
- Αύξηση του ορίου ομαδικών απολύσεων
- Άρση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων
- Καθιέρωση πρόσθετης αποζημίωσης στις ομαδικές απολύσεις για εργαζόμενους πριν την σύνταξη
- Ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης
- Ενίσχυση προσωρινής απασχόλησης
- Καθορισμός ανώτατου χρόνου διάρκειας συμβάσεων ορισμένου χρόνου και δυνατότητα υπέρβασης τους χωρίς περιορισμούς για ιδιαίτερους λόγους
- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας των συνεχών ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.
- Νομιμοποίηση της λειτουργίας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης
- Επέκταση της ανώτατης διάρκειας δανεισμού από τους 18 στους 36 μήνες
- Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων με καθεστώς δανεισμού
- Κατάργηση των προσαυξήσεων στο ωρομίσθιο των απασχολούμενων με μειωμένο ωράριο σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης και σε περίπτωση που το ωράριο εργασίας αντιστοιχεί σε λιγότερες από 20 ώρες την εβδομάδα
- Επέκταση του χρόνου διάρκειάς της εκ περιτροπής εργασίας, με δικαίωμα μονομερούς επιβολής της από τον εργοδότη για 9 μήνες.
- Μέτρα για την ενίσχυση της τηλεργασίας
- Καθιέρωση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών
- Η αναγνώριση νέων μορφών οργάνων ικανών υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων
- Κατώτερο μισθό για νέους ηλικίας 16-24 ετών ύψους αντίστοιχους του 80% του γενικού κατώτατου μισθού

- Αναστολή των κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων
 - Αλλαγές στον τρόπο επίλυσης των εργατικών διαφορών
 - Μειώσεις μισθών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα
 - Ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας του εργαζομένου χρόνου
 - Επιδότηση απασχόληση – μισθολογικού κόστους για προσλήψεις ανέργων
 - Επιδότηση απασχόληση – μισθολογικού κόστους για θέσεις ευέλικτης απασχόλησης
 - Επιδότηση διατήρησης θέσεων εργασίας
 - Περιορισμός απασχόλησης στον δημόσιο τομέα
 - Μείωση των επιδοτήσεων ανέργων
 - Βελτίωση της υγιεινής και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους
- (Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, ετήσια έκθεση 2011», 12/2011)

8.3. Πολιτικές για την ανάκαμψη από την οικονομική κρίση

Όλες οι παραπάνω κατευθύνσεις – οδηγίες αλλά και υποχρεώσεις όπως θα αναλυθούν σε επόμενη παράγραφο, έχουν ως σκοπό την έξοδο από την κρίση για τις ανεπτυγμένες χώρες. Συγκεκριμένα με τις συγκεκριμένες πολιτικές επιχειρείται μια Ευρώπη που θα έχει επιτύχει

- την άρση των εμποδίων στην εσωτερική αγορά,
- την αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων
- την αύξηση της κινητικότητας των επενδύσεων
- την βελτίωση της «άκαμπτης» αγοράς εργασίας
- την κοινωνική προστασία
- την αύξηση της παραγωγικότητας
- την πραγματοποίηση επενδύσεων σε βασικούς τομείς ανάπτυξης
- την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την κάθε χώρα.
- την αύξηση της απασχόλησης των νέων
- την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας για ανειδίκευτους
- την μείωση των ατόμων που βρίσκονται κοντά στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού
- την διασύνδεση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την αγορά εργασίας
- την ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας των εργασιακών σχέσεων

8.4. Οι εξελίξεις στην Ελλάδα μετά τις οδηγίες της Ε.Ε.

Στην Ελλάδα, η αγορά εργασίας μετά την εφαρμογή του μνημονίου στήριξης άλλαξε εφόσον οι όροι ήταν πλέον εντελώς διαφορετικοί από το παρελθόν. Ο στόχος αυτών των αλλαγών ήταν η βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Όμως για πολλούς οι αλλαγές αυτές συντελούν στην ανατροπή των κεκτημένων των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων της εργατικής τάξης.

Το 2010 το δημοσιονομικό έλλειμμα στην χώρα μας, ήταν για πολλούς, ικανό να «πετάξει» την Ελλάδα από την ζώνη του ευρώ. Έτσι ένα σκληρό πρόγραμμα επιβλήθηκε στην χώρα μας από το διεθνές νομισματικό ταμείο αρχικά και από την τρόικα στην συνέχεια. Το πρόγραμμα αυτό, αφορούσε αυξήσεις της φορολογίας των πολιτών, μειώσεις μισθών, συντάξεων και άρα μείωση των πραγματικών εισοδημάτων στο πολλαπλάσιο, λόγω της αύξησης των υποχρεώσεων με παράλληλη μείωση των εσόδων των μέσων νοικοκυριών. Το 2011 αυξήθηκαν οι απολύσεις (17,7%), μειώθηκαν τα εισοδήματα (20%), οι συντάξεις (25 – 50%) και συρρικνώθηκαν τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Έτσι ξεκίνησαν μια σειρά νομοθετημάτων για να στηριχθεί η ελληνική οικονομία, να μπορέσει η χώρα να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις της και να συνεχίσει να λαμβάνει βοήθεια από τους μηχανισμούς στήριξης της Ευρώπης αλλά και τους διεθνείς μηχανισμούς όπως είναι το Δ.Ν.Τ.

Τα νέα μέτρα για τον έλληνα πολίτη ήταν πολλά και σκληρά. Εργαζόμενοι με «μπλοκάκια», διατάξεις για τη μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία με μονομερή επιβολή, νέες διατάξεις για τον δανεισμό των εργαζομένων, περικοπές στους μισθούς, επιδόματα, πάγωμα μισθών στον δημόσιο τομέα, αναστολή των προσλήψεων στο δημόσιο και άλλα είναι το περιεχόμενο των αρχικών μέτρων με τις νομοθεσίες. Τα σωματεία αντιδρούν σε αυτά και ξεκινά μια σειρά από κινητοποιήσεις, απεργίες και αντιδράσεις, που δυσκολεύουν ακόμα περισσότερο την διαδικασία διαπραγμάτευσης με τους μηχανισμούς στήριξης, που βλέπουν το εσωτερικό της Ελλάδας να είναι σε αναβρασμό. Η αγοραστική δύναμη των ελλήνων μειώνεται μέσα στα επόμενα χρόνια, επιχειρήσεις κλείνουν και έτσι η ανεργία παραμένει. Με τον ν. 3845/2010 υιοθετούνται ρυθμίσεις ώστε να εφαρμοστεί το μνημόνιο και οι Έλληνες βλέπουν τις εργασιακές σχέσεις τους να βάζονται για ακόμα μια φορά. Καθιερώνεται η δυνατότητα μη ισχύος της συλλογικής σύμβασης με την θέσπιση επιχειρησιακών συμβάσεων που απλά δεν πρέπει να είναι κατώτερη της

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Κατώτερη σύμβαση για νέους κάτω των 25 ετών, συμβάσεις μαθητείας, μείωση επιδομάτων ανεργίας είναι τα νέα μέτρα με παράλληλη ενίσχυση των επιχειρήσεων με επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών ώστε ο εργοδότης να μπορεί να προσλάβει ανέργους. Μειώνεται η αποζημίωση και γίνεται πιο ευέλικτος ο τρόπος καταβολής της, αυξάνεται το όριο των ομαδικών απολύσεων, επανακαθορίζεται ο χρόνος των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, και γίνεται άρση των κλειστών επαγγελμάτων. Στην συνέχεια μειώνεται ο χρόνος προειδοποίησης των εργαζομένων για την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου, αλλάζει ο τρόπος μεσολάβησης και διαιτησίας όπως ίσχυε ως τότε. Ανατροπές ακολουθούν και το ασφαλιστικό με αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, αλλαγές στον κατάλογο των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (BAE), αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων και αύξηση του χρόνου ασφάλισης.

Παρακάτω ακολουθεί ανάλυση των αλλαγών με ανάλυση των νόμων που ακολούθησαν την κρίση στην Ελλάδα. (Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα, ετήσια έκθεση 2011», 12/2011)

9. Οι πηγές του εργατικού δικαίου

Το εργατικό δίκαιο έχει διάφορες πηγές οι οποίες χωρίζονται σε αυτόνομες ή μη αυτόνομες και σχετίζονται με την επιβολή ή μη της κρατικής εξουσίας σε αυτό. Η διαμόρφωση λοιπόν του δικαίου της εργασίας μπορεί να διαμορφώνεται είτε με την κρατική παρέμβαση είτε χωρίς αυτή με αυτονομία.

Οι κοινές πηγές ή αλλιώς μη αυτόνομες είναι οι εξής:

- Το σύνταγμα
- Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας
- Το πρωτογενές και το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο
- Οι νόμοι
- Τα έθιμα

Αντίστοιχα οι αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου είναι οι εξής:

- Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- Οι διαιτητικές αποφάσεις
- Τα καταστατικά συνδικαλιστικών οργανώσεων
- Οι κανονισμοί εργασίας

9.1. Οι κοινές πηγές του εργατικού δικαίου

A. Το σύνταγμα

Υπάρχουν αρκετές διατάξεις του Ελληνικού Συντάγματος που δίνουν σημασία στο εργατικό δίκαιο, όπως αυτό ισχύει από το 1975 και αναθεωρήθηκε το 1986. Συγκεκριμένα υπάρχουν τα εξής άρθρα που αξίζει να αναφερθούν στην παρούσα:

- Άρθρο 2, παράγραφος 1 και 2, όπου ορίζεται το εξής: «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις»
- Άρθρο 5, ορίζεται πως «Κάθε ένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη». Η συγκεκριμένη διάταξη ορίζει την ελευθερία της εργασίας εφόσον συνεχίζει πως «κατοχυρώνεται ως ατομικό δικαίωμα η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και η ελευθερία δημιουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων».
- Άρθρο 12, που προστατεύει τα μη κερδοσκοπικά σωματεία ως αναφαίρετο δικαίωμα των πολιτών, και ορίζει πως το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για

παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξη του καταστατικού του παρά μόνο με δικαστική απόφαση.

- Το άρθρο 22, ορίζει πως «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος που μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Στην συγκεκριμένη διάταξη κατοχυρώνεται η φυλετική ισότητα σχετικά με τις αμοιβές της εργασίας. Στο ίδιο άρθρο θέτονται οι γενικοί όροι εργασίας όπως συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μπαίνουν οι κανόνες της διαιτησίας. Επιπλέον το άρθρο 22, απαγορεύει κάθε μορφή αναγκαστικής εργασίας, ενώ μπαίνουν οι βασικές αρχές για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζόμενων.

- Το άρθρο 23, ορίζει πως «το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση συναφών δικαιωμάτων, μέσα στα όρια του νόμου». Στην συνέχεια του ίδιου άρθρου ορίζεται η απεργία ως δικαίωμα των εργαζομένων, όπου ασκείται από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για την διαφύλαξη και την προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

B. Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας

Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας ως κοινή πηγή του εργατικού δικαίου είναι εκείνες που προέρχονται από την Διεθνή Οργάνωση εργασίας και για να ισχύουν πρέπει να νομοθετηθούν και στο ελληνικό εργατικό δίκαιο. Οι συμβάσεις αυτές μπορεί να αναφέρονται στους όρους εργασίας, στην προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ανθρώπων, στην συνδικαλιστική ελευθερία και σε λοιπά ζητήματα. Άλλες διεθνείς συμβάσεις εργασίας μπορεί να είναι συμβάσεις που ψηφίζονται από το συμβούλιο της Ευρωζώνης όπως για παράδειγμα είναι η Σύμβαση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου, που για να ισχύουν πρέπει πάλι να επικυρωθούν από την ελληνική βουλή, δηλαδή να νομοθετηθούν από το ελληνικό εργατικό δίκαιο.

Γ. Το πρωτογενές και το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο

Εφόσον οι χώρα μας έχει εισέλθει στην Ευρωπαϊκή Ένωση, από το 1981 και έπειτα, οι διατάξεις του Ευρωπαϊκού κοινωνικού δικαίου αποτελούν πηγή και για το εθνικό ελληνικό δίκαιο. Έτσι οι διάφορες συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως είναι η Συνθήκη του Μάαστριχτ (η γνωστή συνθήκη της E.E.), αποτελούν πηγές ως

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

κοινοτικό δίκαιο για την νομοθεσία στην Ελλάδα. Ως παράγωγο κοινοτικό δίκαιο θεωρούνται α) οι διάφοροι κανονισμοί που μπορεί να έχουν άμεση ισχύ για τις χώρες, β) οι οδηγίες που αποτελούν δέσμευση για την κάθε χώρα που αφορά, να νομοθετηθούν και να ισχύσουν, και γ) οι αποφάσεις που είναι υποχρεώσεις των κρατών για συγκεκριμένη συμπεριφορά.

Δ. Οι νόμοι

Ως πηγή του εργατικού δικαίου θεωρούνται οι νόμοι όπως είναι ο Αστικός Κώδικας που περιλαμβάνει πληθώρα άρθρων που αναφέρονται στην σύμβαση εργασίας.

Τα άρθρα 648 – 680 του αστικού κώδικα αναφέρονται στην εργασία, όχι μόνο στην εξαρτημένη εργασία αλλά υπάρχει αναφορά και σε άλλες μορφές εργασίας.

Ο κώδικας πολιτικής δικονομίας, επίσης περιέχει νόμους που αναφέρονται στις εργατικές διαφορές και στην ειδική διαδικασία επίλυσης τους.

Επίσης υπάρχουν ειδικοί εργατικοί νόμοι όπως είναι οι εξής:

- Ο Ν.551/1915 που αναφέρεται στα εργατικά ατυχήματα
- Ο Ν.1112/1920 που αναφέρεται στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας
- Ο Ν.4694/1930 που αναφέρεται στην προστασία των μισθών και των ημερομισθίων
- Ο Ν.3239/1955 που αναφέρεται στις συλλογικές διαφορές εργασίας
- Το Ν.Δ 3789/1957 που αναφέρεται στους κανονισμούς εργασίας
- Ο Ν. 281/1914 που αναφέρεται στα σωματεία.

Ε. Το έθιμο

Το έθιμο θεωρείται κοινή πηγή του εργατικού δικαίου έχοντας όμως μικρή σημασία, λόγω και της συνεχούς θέσπισης νόμων. Σύμφωνα όμως με το άρθρο 1 του αστικού κώδικα οι κανόνες δικαίου περιλαμβάνονται στα έθιμα. Έτσι τα έθιμα θεωρούνται ισότιμα με τον νόμο όμως έχουν μόνο συμπληρωματικό χαρακτήρα.

(Π. Αγαλοπουλου «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 2005)

9.2. Οι αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου

Ως αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου θεωρούνται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διαιτητικές αποφάσεις, τα καταστατικά των σωματείων αλλά και οι κανονισμοί εργασίας. Συγκεκριμένα οι αυτόνομες πηγές του εργατικού δικαίου είναι οι παρακάτω:

A. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Ως συλλογική σύμβαση εργασίας θεωρείται η ιδιότυπη αυτή σύμβαση που καταρτίζεται μεταξύ αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων. Σε αυτήν ορίζονται οι όροι των ατομικών συμβάσεων αλλά και οικονομικά, συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά ζητήματα. Οι συλλογικές συμβάσεις είναι δεσμευτικές. (Αγαλοπουλου, 2005)

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε:

- Εθνικές γενικές συμβάσεις
- Κλαδικές συμβάσεις
- Επιχειρησιακές συμβάσεις
- Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις και
- Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις

Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. (<http://www.gsee.gr/>)

B. Οι διαιτητικές αποφάσεις

Οι διαιτητικές αποφάσεις υποβάλλονται όταν μια συλλογική διαφορά αφού προηγηθούν διαπραγματεύσεις μεταξύ των αντίθετων μερών, καταλήγει σε διαδικασία μεσολάβησης διαιτησίας. (Αγαλοπουλου, 2005)

Γ. Τα καταστατικά σωματείων

Τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων που προϋποθέτουν εσωτερική νομιμότητα είναι απαραίτητα στοιχεία και πηγή του εργατικού δικαίου εφόσον έτσι διασφαλίζεται η δημοκρατικότητα και η ελευθερία των εργαζομένων μέσω της δράσης τους και της συμμετοχής τους στις αποφάσεις που τους αφορούν. (Αγαλοπουλου, 2005)

Δ. Οι κανονισμοί εργασίας

Οι κανονισμοί εργασίας αποτελούνται από κανόνες που σχετίζονται με την εσωτερική τάξη και πειθαρχία μιας επιχείρησης. Αφορά ζητήματα που σχετίζονται με τις στάσεις

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

των εργοδοτών και των εργαζομένων και καταρτίζονται μετά από συναπόφαση των εργοδοτών και των συμβουλίων των εργαζομένων. (Αγαλοπουλου, 2005)

10. Βασικά στοιχεία εργασιακής σύμβασης

Ως σύμβαση εργασίας ορίζεται η αμοτεροβαρής σύμβαση μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη. Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη και αντίστοιχα ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό. Ο μισθός μπορεί να υπολογίζεται ανάλογα με την μονάδα παρεχόμενης εργασίας ή με τον χρόνο εργασίας που είναι και η συνηθέστερη μέθοδος υπολογισμού του μισθού. Η εργασία μπορεί να αφορά ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Επίσης η εργασία είναι μη μεταβιβάσιμη από τον εργαζόμενο και πρέπει να τελείται από το πρόσωπο με το οποίο έχει υπογραφεί η σύμβαση.

Κάθε σύμβαση πρέπει να είναι σύμφωνη με τον νόμο και να τηρεί τις προδιαγραφές της Συλλογικής Σύμβασης εργασίας. Μια σύμβαση λήγει όπως αυτό ορίζεται από την ίδια αν αφορά σύμβαση ορισμένου χρόνου δηλαδή αυτοδικαίως μόλις περάσει ο χρόνος για την οποία συνάφθηκε. Βέβαια υπάρχει δυνατότητα ανανέωσης της ή μετατροπής της σε σύμβαση αορίστου χρόνου αν ο εργαζόμενος συνεχίσει να εργάζεται. Όσον αφορά στην σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, η λήξη της γίνεται μόνο μετά από καταγγελία της από ένα εκ των δύο συμβαλλόμενων μερών. Οι λόγοι που μπορεί να καταγγελθεί μια σύμβαση εργασίας θα αναλυθούν σε επόμενη παράγραφο.

Ο εργοδότης αλλά και ο εργαζόμενος έχουν μια σειρά από υποχρεώσεις. Αναφορικά με τον εργοδότη οι βασικές του υποχρεώσεις είναι οι εξής:

- Καταβολή συμφωνημένου μισθού
- Υποχρέωση μέριμνας για την προστασία του στην διάρκεια της εργασίας του όπως είναι η σωματική και ψυχική του υγεία
- Υποχρέωση παροχής αδειών. Οι άδειες μπορεί να είναι πολλές και διαφορετικές και αναφέρονται σε επόμενη παράγραφο.
- Υποχρέωση έναντι του ΙΚΑ και των Επιθεωρητών Εργασίας
- Υποχρέωση τήρησης της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Αντίστοιχα υπάρχουν και μια σειρά από υποχρεώσεις που αφορούν τον εργαζόμενο και αυτές είναι οι εξής:

- Υποχρέωση παροχής της εργασίας του

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

- Υποχρέωση τήρησης εχεμύθειας για τον εργοδότη του δηλαδή να μην εμπλέκεται σε ανταγωνιστικές και λοιπές πράξεις.

Το κράτος για να ελέγχει τις συμβάσεις εργασίας έχει θεσπίσει από το 1999 το Σώμα επιθεώρησης εργασίας ή κοινώς ΣΕΠΕ. Το συγκεκριμένο όργανο είναι μια δημόσια υπηρεσία που ανήκει στο Υπουργείο Εργασίας. Οι αρμοδιότητες του είναι εκτελεστικές και ελεγκτικές και συστάθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 136/1999.

http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A3%CF%8E%CE%BC%CE%B1_%CE%95%CF%80%CE%B9%CE%B8%CE%B5%CF%8E%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82)

10.1. Συλλογική σύμβαση εργασίας

Όπως αναφέρθηκε σε ανωτέρω παράγραφο σχετικά με τους εργατικούς αγώνες, οι εργαζόμενοι αύξησαν την δύναμη τους με την συλλογική και οργανωμένη δράση τους, βάζοντας την εργατική τάξη σε καλύτερη θέση ώστε να αντιμετωπίσει την εργοδοτική πλευρά ώστε να μην τους υπαγορεύει τους όρους και το περιεχόμενο της εργασίας αλλά να συμμετέχουν στην απόφαση των όρων εργασίας τους.

Έτσι με βάση αυτή την οργάνωση των εργαζομένων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πήραν ενεργό ρόλο στις διαπραγματεύσεις σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις. Ο νόμος 1876/1990 καθιερώνει αυτές τις ελευθερίες «για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις». Στο άρθρο 4 του ίδιου νόμου ορίζεται πως «οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας». Στην συνέχεια ορίζεται η διαδικασία των διαπραγματεύσεων και οι υποχρεώσεις των δύο μερών. Το κράτος σε αυτή τη διαδικασία είναι ουδέτερο ώστε η κοινωνική διαμάχη να διεξαχθεί στα πλαίσια της κοινωνικής συλλογικής αυτονομίας που ορίζεται και από το Σύνταγμα. Το κράτος λοιπόν παίζει τον ρόλο του ρυθμιστή όπως ορίζεται και από το Σύνταγμα, άρθρο 22, παράγραφος 2, «Δια νόμου καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, συμπληρωμένοι υπό των δι' ελεύθερων διαπραγματεύσεων συναπτομένων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και εν αποτυχία τούτων υπό των δια διαιτησίας τιθέμενων κανόνων». Έτσι γίνεται σαφές πως οι διαπραγματεύσεις αφορούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους με το κράτος να κρατά ουδέτερη στάση και να συντονίζει αυτές τις διαπραγματεύσεις ώστε να υπογραφεί μια συλλογική

σύμβαση. Αν θέλουμε να ορίσουμε την συλλογική σύμβαση εργασίας λοιπόν, μπορούμε να πούμε πως είναι μία σύμβαση μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών και των μισθωτών που ορίζει τα συλλογικά συμφέροντα τους και ρυθμίζει τις ατομικές σχέσεις εργασίας. Ουσιαστικά η ρύθμιση των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων. Σε αυτές ορίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των δύο μερών, το ωράριο, οι μισθολογικές παροχές, οι βασικοί κανόνες λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, όπως είναι οι παροχές αδειών, η χρήση μηχανημάτων για κάποιους κλάδους, τα διαλείμματα και λοιπά. Ο σκοπός της ύπαρξης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι προστατευτικός για τους μισθωτούς. Η διαπραγματευτική δύναμη των οργανωμένων σε συνδικάτα εργαζομένων, είναι σαφώς μεγαλύτερη από την δύναμη κάθε εργαζόμενου χωριστά. Έτσι με τις συλλογικές συμβάσεις ο εργαζόμενος ξεκινά τις ατομικές του διαπραγματεύσεις με βάση την ήδη υπογεγραμμένη συλλογική σύμβαση. Επιπλέον με την ύπαρξη συλλογικών συμβάσεων επιβάλλεται ενιαία τάξη στις εργασιακές σχέσεις. (Αλέξανδρος Καρακατάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1992)

Οι συλλογικές συμβάσεις χωρίζονται σε:

- Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις (ΕΓΣΣ), είναι οι συμβάσεις αυτές που αφορούν τους μισθωτούς όλης της Ελλάδας. Έχουν λοιπόν πανελλήνια ισχύ και αφορούν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες όλης της χώρας. Συνάπτονται με αντιπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών τριτοβάθμιας κλίμακας όπως είναι η ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας) και ο ΣΕΒ (Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων).

- Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις

Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις είναι οι συμβάσεις που αφορούν τους μισθωτούς ενός συγκεκριμένου κλάδου της χώρας. Ένα παράδειγμα είναι ο κλάδος των οικοδόμων που υπογράφεται η κλαδική συλλογική σύμβαση μεταξύ της Ομοσπονδίας Οικοδόμων Ελλάδας και του αντίστοιχου εργοδοτικού φορέα των Ελλήνων κατασκευαστών.

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

- **Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις**

Οι συμβάσεις αυτές αφορούν τους εργαζόμενους μιας συγκεκριμένης επιχείρησης και υπογράφονται μεταξύ του εργοδότη και του συλλογικού οργάνου των εργαζομένων στην επιχείρηση δηλαδή του επιχειρησιακού σωματείου.

Με την συλλογική σύμβαση εργασίας υπάρχει δέσμευση και από τα δύο μέρη πως θα την τηρούν στην υπογραφή των επιμέρους ατομικών συμβάσεων εργασίας. (Αλέξανδρος Καρακατάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1992)

10.2. Ατομική σύμβαση εργασίας

Με βάση το άρθρο 648 του αστικού κώδικα ως ατομική σύμβαση εργασίας ορίζεται «δια της συμβάσεων εργασίας ο μεν εκμισθωτής – μισθωτός – εργαζόμενος, υποχρεούται να παρέχει εφ’ ορισμένο ή αόριστον χρόνο την εργασία του εις τον μισθωτήν – εργοδότη, ούτος δε να καταβάλει τον συμφωνηθέντα μισθό». Όταν αναφερόμαστε λοιπόν στην σύμβαση εργασίας αναφερόμαστε στην αρχική σύμβαση που υπογράφεται κατά την πρόσληψη του εργαζόμενου. Είναι προσωπική και υπογράφεται από δύο πρόσωπα. Το αντικείμενο της σύμβασης είναι η εργασία. Η σύμβαση εργασίας γενικά είναι ίδια ανεξάρτητα από τη φύλο ή άλλη διάκριση όμως υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί για την προστασία ευπαθών ομάδων όπως είναι οι γυναίκες ή τα ανήλικα παιδιά. Για παράδειγμα υπάρχει απαγόρευση στην εργασία ανηλίκων κάτω από 15 έτη με μόνη εξαίρεση την συμμετοχή τους σε θεατρικές και λοιπές καλλιτεχνικές εργασίες εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική ή ψυχική τους υγεία. Υπάρχουν περισσότερες ρήτρες σχετικά με την απασχόληση των ανηλίκων που δεν είναι αντικείμενο της παρούσας.

Αναφορικά με την εργασία των γυναικών, έχει κατοχυρωθεί η ισότητα των φύλων και στην εργασία, ενώ προστατεύεται η γυναικεία εργασία κατά της άνισης μεταχείρισης ή της διάκρισης σε βάρος των γυναικών.

Στην σύμβαση ορίζεται η καταβολή του μισθού που δεν μπορεί να είναι κατώτερη του κατώτατου μισθού όπως ορίζεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση ή κατώτερη των κλαδικών συμβάσεων. Επίσης στην ατομική σύμβαση ορίζεται και η διάρκεια της εργασίας. Οι συμβάσεις μπορεί να είναι ορισμένου ή και αορίστου χρόνου.

10.2.1. Σύμβαση ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι αυτή η σύμβαση που έχει ισχύ για όσο χρονικό διάστημα ορίζεται από αυτή. Ένα παράδειγμα μπορεί να είναι η εξάμηνη συμβάσεις ή οι συμβάσεις χρόνου που καταρτίζονται για να καλυφτούν έκτακτα κενά σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με τις συμβάσεις αορίστου όταν ενώ έχει περάσει ο συμφωνημένος χρόνος, ο εργαζόμενος συνεχίζει να εργάζεται με την σύμφωνη γνώμη του εργοδότη.

10.2.2. Σύμβαση αορίστου χρόνου

Η σύμβαση αορίστου χρόνου καταρτίζεται χωρίς χρονικό περιορισμό. Για να λυθεί μια σύμβαση αορίστου χρόνου χρειάζεται να γίνει καταγγελία αυτής ενώ δεν λήγει αυτεπάγγελτα όπως η σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η σύμβαση αορίστου χρόνου λήγει με έναν από τους παρακάτω τρόπους:

- Αν καταγγελθεί από ένα εκ των δύο μερών όπως ορίζει ο νόμος
- Αν υπάρξει θάνατος του μισθωτού, λήγοντας αμέσως της σύμβαση εφόσον έχει προσωπικό χαρακτήρα. Αντίθετα αν πεθάνει ο εργοδότης η σύμβαση μεταβιβάζεται στους κληρονόμους.
- Αν υπάρξει αμοιβαία συμφωνία για την λύση της σύμβασης

10.2.3. Εγκυρότητα ατομικής σύμβασης εργασίας

Για να είναι έγκυρη μια σύμβαση εργασίας θα πρέπει να ισχύουν τα εξής:

- Να έχουν τα δύο μέρη ικανότητα για δικαιοπραξία, δηλαδή να έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους.
- Να μην είναι εικονική η σύμβαση δηλαδή να συντρέχει υπαρκτός σκοπός για την έναρξη της σχέσης εργασίας. Παράδειγμα εικονικής σύμβασης μπορεί να είναι η σύμβαση που συνάπτεται μόνο και μόνο για φοροαπαλλακτικούς σκοπούς από μέρους του εργοδότη ενώ δεν υφίσταται σχέση εργασίας.
- Τα άτομα που υπογράφουν την σύμβαση να μην πάσχουν από πνευματικές νόσους και να είναι λογικά κατά την διαδικασία κατάρτισης της σύμβασης.
- Να είναι στα πλαίσια του νόμου και να μην αντιτίθεται στα χρηστά ήθη.
- Να υπάρχουν οι προϋποθέσεις για την σύμβαση βάση νόμου. Παράδειγμα μπορεί να αποτελέσει η ύπαρξη βιβλιαρίου υγείας για σύναψη εργασίας μεταξύ

εργαζομένου σε κατάσταση σίτισης ή επαγγελματικό δίπλωμα για σύμβαση εργασίας επαγγελματία οδηγού.

11. Βασικές ρυθμίσεις

Οι συμβάσεις εργασίας ρυθμίζουν κάποια βασικά ζητήματα. Παρακάτω θα αναφερθούν αυτά που θεωρούνται πιο σημαντικά για τις ανάγκες της παρούσας:

Αναφορικά με τις υποχρεώσεις του εργαζομένου ορίζεται:

- Το αντικείμενο της εργασίας
- Τα χρονικά όρια της εργασίας
- Τον τόπο παροχής της εργασίας
- Τον τρόπο παροχής της εργασίας
- Τις συνέπειες της μη εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής εργασίας

Αναφορικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη ορίζεται:

- Η υποχρέωση καταβολής μισθού
- Η μορφή του μισθού
- Η υποχρέωση πρόνοιας
- Η ευθύνη για εργατικά ατυχήματα
- Η χορήγηση αδειών

11.1. Υποχρεώσεις του εργαζόμενου

Σύμφωνα με το άρθρο 652 του αστικού κώδικα που αναφέρεται στις υποχρεώσεις του εργαζόμενου αναφέρεται πως «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του. Ο βαθμός της επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει». Στην συνέχεια αναφέρονται οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου που απορρέουν από την σύμβαση του.

11.1.1. Το αντικείμενο της εργασίας

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο για το είδος της εργασίας που έχει προσληφθεί και έχει αναλάβει. Δεν υποχρεούται να διενεργεί άλλες εργασίες. Το είδος της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος καθορίζεται από την σύμβαση του και σχετίζεται με την επαγγελματική του ειδικότητα, την ανάγκη που καλύπτει η πρόσληψη του και την ιεραρχία του εργαζόμενου στην επιχείρηση. Για να μεταβληθεί το αντικείμενο της εργασίας, θα πρέπει να συμφωνηθεί και από τα δύο μέρη, άρα δεν μπορεί να είναι μονομερής η αλλαγή.(Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

11.1.2. Τα χρονικά όρια της εργασίας

Η δύναμη του εργαζόμενου συνδέεται με την σωματική και την ψυχική του υγεία. Έτσι τα όρια της εργασίας δεν πρέπει να ξεπερνούν τα καθορισμένα από τον νόμο όρια εφόσον αν ξεπερνιούνται θέτουν σε κίνδυνο τον ίδιο τον εργαζόμενο. Έτσι το ωράριο ορίζεται με το ανώτερο επιτρεπτό όριο της ημερήσιας απασχόλησης αλλά και της εβδομαδιαίας. Το ωράριο αναφέρεται στην παρουσία του εργαζόμενου και όχι στην καθαρή ώρα εργασίας εφόσον ο εργαζόμενος μπορεί να βρίσκεται στην εργασία του αλλά να μην εργάζεται ασταμάτητα. Αυτή η παρένθεση σχετίζεται με τους κανονισμούς και τις κλαδικές συμβάσεις εργασίας που ορίζουν και τους χρόνους διαλλείματος, τις διάφορες διακοπές και λοιπά. (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

Το ωράριο διακρίνεται σε νόμιμο και συμβατικό.

- Το νόμιμο ωράριο είναι το μέγιστο επιτρεπτό ωράριο των μισθωτών σε ημερήσιο και εβδομαδιαίο επίπεδο αντίστοιχα. Είναι πιθανή η συμφωνία για μικρότερο ωράριο από το νόμιμο αλλά όχι για μεγαλύτερο. Το 1932 με το Π.Δ. 24.6/4.7.1932, ορίστηκε η 8ωρη ημερήσια απασχόληση στην βιομηχανία και τις 48 ώρες ως εβδομαδιαία απασχόληση. Η ισχύς του νόμου επεκτάθηκε και στους υπόλοιπους εργαζόμενους των υπολοίπων κλάδων. Στην συνέχεια καθιερώθηκε τον 5ήμερο εργασίας και έτσι το ανώτατο όριο εργασίας ήταν οι 40 ώρες εβδομαδιαία. Στην περίπτωση των εμπορικών καταστημάτων, η απελευθέρωση του ωραρίου τους στα πλαίσια του ανταγωνισμού μετά το 1990, δεν συνεπάγεται και απελευθέρωση των ορίων εργασίας των εργαζομένων σε αυτά.(Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

- Το συμβατικό ωράριο είναι το ωράριο που συμφωνείται μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη ώστε να είναι μειωμένο σε σχέση με τα πλαίσια του νόμιμου ωραρίου.(Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)
- Ένας εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται με πλήρη ή μερική απασχόληση. Η πλήρης εργασία υπάρχει όταν ο εργαζόμενος εργάζεται στο νόμιμο ωράριο του, ενώ η μερική απασχόληση συμφωνείται εγγράφως και ο εργαζόμενος απασχολείται ορισμένες ώρες μέσα στην ημέρα ή την εβδομάδα για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)
- Το ωράριο μπορεί να είναι σπαστό – διακεκομμένο ή συνεχές. Ένα παράδειγμα σπαστού ωραρίου αποτελούν τα ωράρια των εργαζομένων σε εμπορικά καταστήματα. (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)
- Τα τελευταία χρόνια, έχει μπει στην ζωή των εργαζομένων και η μορφή του ελαστικού ωραρίου. Το ελαστικό ωράριο είναι το ωράριο που δεν έχει συγκεκριμένη μορφή, οι ώρες δεν είναι σταθερές και ο εργαζόμενος μπορεί να δουλέψει όπου χρειάζεται χωρίς να υπερβαίνει όμως το ανώτατο όριο των 40 ωρών εβδομαδιαία.(Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)
- Η υπερεργασία πολλές φορές συγγέεται με τον όρο της υπερωρίας. Η υπερεργασία αφορά τους εργαζόμενους που απασχολούνται με συμφωνημένο ωράριο μικρότερο του νόμιμου. Όταν λοιπόν, για κάποιον λόγο εργάζονται περισσότερο από το συμφωνημένο ωράριο τους όμως μέσα στα όρια του νόμιμου τότε υπάρχει υπερεργασία. Η υπερεργασία αμειβόταν με αυξημένο ωρομίσθιο κατά 25% από την Γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.(Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)
- Η υπερωρία ισχύει όταν η απασχόληση υπερβαίνει τα χρονικά όρια του νόμιμου ωραρίου ημερησίως. Ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να κάνει υπερωρίες, θα πρέπει να συμφωνήσει και δεν είναι δυνατή η επιβολή τους μονομερώς από τον εργοδότη. Για να είναι νόμιμη η υπερωριακή απασχόληση θα πρέπει να συντρέχει ουσιαστικός και σοβαρός λόγος και να διατυπωθεί στο σώμα επιθεώρησης εργασίας από τον εργοδότη. Η υπερωρία αμειβόταν με το ωρομίσθιο προσαυξημένο

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

κατά 50% για υπερωρίες ως 120 ώρες ετησίως, κατά 75% για υπερωρίες άνω των 120 ωρών ετησίως, και 100% για τις παράνομες υπερωρίες. (Αλ. Καρακατσάνης / Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

11.1.3. Ο τόπος παροχής της εργασίας

Ο τόπος παροχής της εργασίας μπορεί να αναφέρεται ρητά στην σύμβαση εργασίας ή να συνεπάγεται. Όταν μία επιχείρηση έχει μία μόνο εγκατάσταση τότε είναι αυτονόητη η εργασία σε αυτή την τοποθεσία εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από την σύμβαση. Όταν μια επιχείρηση έχει περισσότερες από μία εγκαταστάσεις τότε πρέπει να ορίζεται ο τόπος παροχής της εργασίας του εργαζομένου. Σε περίπτωση μετεγκατάστασης της επιχείρησης στην ίδια πόλη τότε ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στην νέα εγκατάσταση. Αν είναι η νέα εγκατάσταση είναι σε άλλη περιοχή τότε ο εργοδότης θα πρέπει να διευκολύνει την μεταφορά των μισθωτών ώστε να υπάρχει υποχρέωση παροχής της εργασίας τους στην νέα εγκατάσταση. Σε άλλη περίπτωση οι εργαζόμενοι μπορούν να αρνηθούν την παροχή της εργασίας τους στην νέα εγκατάσταση. Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει τις νόμιμες αποζημιώσεις εφόσον εκείνος καταγγέλλει την σύμβαση. (Ιωάννης Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Σάκκουλα, 2005)

11.1.4. Ο τρόπος παροχής της εργασίας

Ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να εργάζεται όπως ακριβώς του ορίζει ο εργοδότης του και σύμφωνα με την καλή πίστη και τα ήθη. Ο τρόπος εργασίας μπορεί να καθορίζεται από την σύμβαση του ή να συνεπάγεται από αυτή λόγω αντικειμένου. Αν για παράδειγμα η σύμβαση αναφέρει ρητά πως ο εργαζόμενος είναι χειριστής του «X» μηχανήματος τότε η εργασία του συνεπάγεται πως διεξάγεται με την χρήση αυτού του μηχανήματος. Στην περίπτωση του τρόπου παροχής της υπηρεσίας, ο εργοδότης έχει και το διευθυντικό δικαίωμα που μπορεί να ασκήσει στα πλαίσια της σύμβασης πάντα. Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης καθορίζει συγκεκριμένο τρόπο εργασίας ώστε να συμβαδίζουν με τον σκοπό της εργασίας και την επιτυχία του σκοπού της, χωρίς αυτές οι οδηγίες όμως να έρχονται σε αντίθεση με τα όσα ορίζουν, η σύμβαση, ο νόμος και τα ήθη της κοινωνίας μας. (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

11.1.5. Οι συνέπειες της μη εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής εργασίας

Όταν ο εργαζόμενος δεν εκπληρώνει τους όρους της σύμβασης του, δηλαδή δεν φέρνει σε πέρας τις υποχρεώσεις του, τότε ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να περικόψει τον μισθό (άρθρο 380 του αστικού κώδικα). Αν όμως ο εργαζόμενος είχε ανυπαίτιο κώλυμα, δηλαδή δεν ευθύνεται για την μη ανάληψη της εργασίας του, τότε δικαιούται κανονικά τον μισθό του. Αν υπάρχει υπαιτιότητα τότε ο εργοδότης, να ζητήσει από τον εργαζόμενο ακόμα και αποζημίωση. Αν ο εργαζόμενος προκαλέσει κάποια ζημιά αλλά οφειλόταν σε έλλειψη ικανοτήτων ή ιδιοτήτων του που ο εργοδότης γνώριζε, τότε δεν ευθύνεται ο ίδιος αλλά ο εργοδότης εφόσον γνώριζε την ανικανότητα του εργαζόμενου για την συγκεκριμένη εργασία. (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

11.1.6. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη του παρέχει εξουσία που εξειδικεύεται στην υποχρέωση προς την παρεχόμενη εργασία του μισθωτού, και του παρέχει το δικαίωμα να ορίζει το είδος, τον τρόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας με σκοπό την οργάνωση και την λειτουργία της επιχείρησης και την διευθέτηση της παραγωγικής διαδικασίας και της γενικότερης λειτουργίας της επιχείρησης. Το διευθυντικό δικαίωμα είναι αναγκαίο για την ορθή λειτουργία της επιχείρησης και συνδέεται με το γεγονός ότι η εργατική δύναμη κάποιου τίθεται στην διάθεση κάποιου άλλου, στην περίπτωση της εξαρτημένης σχέσης εργασίας αναφερόμαστε στον εργαζόμενο που εναποθέτει την εργατική του δύναμη στα χέρια του εργοδότη. Οι όροι εργασίας είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων εφόσον το διευθυντικό δικαίωμα δίνει στον εργοδότη το δικαίωμα της εξουσίας όμως όχι και της επιβολής σε βασικά ζητήματα που πρέπει να συμφωνηθούν εξ αρχής, με την έναρξη δηλαδή της σχέσης εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να μεταβιβαστεί σε εκπρόσωπο του εργοδότη.

Το παραπάνω δικαίωμα έχει κάποια όρια και δεν επιτρέπει στον εργοδότη να λειτουργεί έξω από τα όρια του νόμου και του συντάγματος. Έτσι δεν μπορεί ο εργοδότης να μεταβάλλει τους όρους της σύμβασης εργασίας παρά μέσα σε αυτή να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα. Διαφορετικά θα πρέπει να αλλαχθεί η σύμβαση και να συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό με τον εργαζόμενο, αν δηλαδή οι απαιτήσεις του είναι έξω από τα ήδη συμφωνημένα στην παρούσα σύμβαση. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η μετάθεση σε άλλη πόλη, που δεν μπορεί να γίνει

μετά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προς τον εργαζόμενο, ενώ ο ίδιος πρέπει να συμφωνήσει διαφορετικά η μετάθεση είναι άκυρη.

Αν ο εργοδότης καταχραστεί το διευθυντικό του δικαίωμα τότε υπόκειται στις κυρώσεις του νόμου ανάλογα με την κατάχρηση που έχει διεξάγει. Εν κατακλείδι, αξίζει να αναφερθεί πως το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται για να μπορέσει να ικανοποιηθεί ο σκοπός της εργασίας με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Δηλαδή σκοπός του διευθυντικού δικαιώματος είναι η αξιοποίηση της εργασίας του εργαζόμενου όσο πιο αποδοτικά και οργανωμένα γίνεται με βάση τα κριτήρια του εργοδότη – διευθυντή. (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

11.2. Τα δικαιώματα του εργαζόμενου

Τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι αντίστοιχα και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών. Τα ωράρια εργασίας για παράδειγμα θεωρούνται υποχρέωση των εργαζομένων όμως αντίστοιχα είναι και δικαίωμα τους εφόσον προστατεύονται από την παραπέρα απασχόληση υποχρεώνοντας τους εργοδότες να λειτουργούν στα πλαίσια των νόμιμων ωραρίων και των όσων ορίζονται από τον νόμο για τα ωράρια εργασίας.

- Έτσι επιγραμματικά αναφέρουμε πως ως δικαίωμα των εργαζομένων θεωρείται η απασχόληση των 40 ωρών εβδομαδιαία και των 45 ωρών για υπερεργασία. Η υπερεργασία αμειβόταν με 25%. Η νόμιμη υπερωρία δεν μπορεί να ξεπερνά τις 45 ώρες μαζί με το νόμιμο ωράριο του εργαζόμενου και ο εργοδότης πρέπει να τηρεί βιβλίο υπερωριών. Η νυχτερινή εργασία που τελείται από τις 10 το βράδυ έως τις 6 το πρωί αμειβεται με προσαύξηση 25% του ημερομισθίου ενώ αν κάποιος εργαζόμενος δουλεύει εκτός έδρας του καταβάλλεται για κάθε διανυκτέρευση ακόμα ένα ημερομίσθιο.
- Άλλο σημαντικό δικαίωμα για τον εργαζόμενο είναι η τήρηση των αργιών. Όταν μια επιχείρηση εφαρμόζει το πενθήμερο αργία είναι η 6^η και η 7^η ημέρα ενώ αν εργάζεται εκείνες τις ημέρες ο εργαζόμενος αμειβεται με το ημερομίσθιο του προσαυξημένο κατά 75%. Οι υποχρεωτικές αργίες είναι η 25^η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 15^η Αυγούστου, η 25^η Δεκεμβρίου. Υπάρχουν επιπλέον οι προαιρετικές αργίες που είναι η 28^η Οκτωβρίου και η 1^η Μάιου ενώ οι κατά έθιμον αργίες είναι

ηΠρωτοχρονιά, τα Θεοφάνεια, η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή, η ημέρα του Αγίου Πνεύματος και η δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων.

- Επιπλέον οι άδειες που δικαιούνται οι εργαζόμενοι και τα αντίστοιχα επιδόματα αδείας. Τον πρώτο χρόνο εργασίας δικαιούνται 20 μέρες αν εργάζονται πενήνήμερο, ή 24 αν εργάζονται θημερο. Τον δεύτερο χρόνο εργασίας οι μέρες της άδειας αυξάνονται σε 21 και 25 αντίστοιχα. Τον τρίτο χρόνο αυξάνονται σε 22 ημέρες και 26. Όταν περάσουν 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 χρόνια εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη τότε ο εργαζόμενος δικαιούται 25 ημέρες άδειας και 30 αντίστοιχα για θημερη απασχόληση. Αντίστοιχα υπολογίζονται και το επίδομα αδείας σε ½ του καθαρού μισθού. Η άδεια χορηγείται μετά από συμφωνία των εργαζομένων και των εργοδοτών. Πέραν από την τακτική αυτή άδεια, ο εργαζόμενος δικαιούται, άδεια γάμου (5 εργάσιμες ημέρες), άδεια γέννησης παιδιού (2 ημέρες για τον πατέρα), άδεια μητρότητας (17 εβδομάδες), άδεια φροντίδας παιδιού (μειωμένο κατά 2 ώρες ωράριο εργασίας για ένα χρόνο και μειωμένο κατά 1 ώρα ωράριο για 6 μήνες – την άδεια αυτή εναλλακτικά μπορεί να την πάρει ο πατέρας αν δεν την χρησιμοποιήσει η μητέρα), άδεια σχολικής παρακολούθησης (4 ημέρες τον χρόνο για κάθε παιδί), άδεια μεταγγίσεως αίματος (22 ημέρες), άδεια θανάτου συγγενούς (2 ημέρες), εκλογική άδεια (1 έως 3 ημέρες ανάλογα με τα χλμ που έχει να διανύσει ο εργαζόμενος για να ασκήσει το εκλογικό του δικαίωμα), άδεια εκπαίδευσης συνδικαλιστών (2 εβδομάδες τον χρόνο), γονική άδεια άνευ αποδοχών (έως 3,5 μήνες), άδεια σπουδών αν ευ αποδοχών (30 ημέρες), άδεια μεταπτυχιακών αν ευ αποδοχών (10 ημέρες)
- Επιπλέον ο εργαζόμενος δικαιούται επιδόματα – δώρα, Χριστουγέννων (1 μισθό ή 25 ημερομίσθια) και Πάσχα (μισό μισθό ή 15 ημερομίσθια),
- Οι εργαζόμενοι δικαιούνται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη για εκείνους και την οικογένεια τους
- Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν στις αρχαιρεσίες των συνδικαλιστικών τους οργάνων
- Απαγορεύονται οι απολύσεις σε εγκύους αν δεν έχει παρέλθει ένας χρόνος από την γέννηση του παιδιού τους.
- Όταν η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου και καταγγελθεί από τον εργοδότη τότε ο εργαζόμενος βάση νόμου δικαιούται αποζημίωση

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

(Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Κέντρο Πληροφόρησης Εργατών και Ανέργων, «Γνωρίζω και διεκδικώ τα δικαιώματά μου», 11/2010)



Πηγή:<http://www.elections2014.eu>

11.3. Υποχρεώσεις του εργοδότη

Ομοίως με τις υποχρεώσεις των εργαζομένων υπάρχουν και οι αντίστοιχες υποχρεώσεις του εργοδότη που όπως αναφέρθηκε ανωτέρω αποτελούν και τα δικαιώματα των εργαζομένων. Σε παραπάνω παράγραφο παρατάθηκαν επιγραμματικά τα δικαιώματα αυτά από μεριάς του εργαζομένου. Παρακάτω φαίνεται βάση του εργατικού δικαίου που ίσχυε πριν την προσθήκη των νέων εργατικών ρυθμίσεων από το 2010 έως σήμερα. Οι αλλαγές αυτών θα αναφερθούν σε επόμενη ενότητα.

11.3.1. Η υποχρέωση καταβολής μισθού

Ο μισθός είναι το αντίτιμο που δίνει ο εργοδότης για την εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος. Σύμφωνα με το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα, συγκεκριμένα αναφέρεται πως «με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο». Ο αστικός κώδικας συνεχίζει με το άρθρο 653 που αναφέρει στις υποχρεώσεις του εργοδότη την «υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνημένο ή το συνηθισμένο μισθό». Αν ο μισθός με βάση το 654/Α.Κ. «συνίσταται ολικά ή κατά

ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί γι' αυτόν σε πρόσωπο που εκλέγουν τα μέρη ή το δικαστήριο, τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημίες και, εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση να επιδειξεί τα λογιστικά βιβλία». Ο μισθός αν δεν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνθήθεια, καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας και, αν υπολογίζεται κατά ορισμένα διαστήματα κατά τη διάρκεια της σύμβασης, καταβάλλεται στο τέλος καθενός απ' αυτά. Σε κάθε περίπτωση μόλις λήξει η σύμβαση γίνεται απαιτητός ο μισθός που αντιστοιχεί στο χρόνο έως τη λήξη. Σε εργασία κατά μονάδα ή κατ' αποκοπή ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα στις προκαταβολές που δικαιολογούνται από τις περιστάσεις ανάλογα με την εργασία που έχει προσφέρει και τις δαπάνες που τυχόν έκανε (Άρθρο 655/Α.Κ.). Αν ο εργοδότης δεν πληρώσει τον εργαζόμενο την νόμιμη χρονική στιγμή ή δεν αποδεχθεί την εργασία για λόγους που τον αφορούν και δεν είναι ανώτερης βίας, τότε ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει τον μισθό του χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του σε επόμενη χρονική στιγμή. Σε αντίθετη περίπτωση αν ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από την ματαίωση της εργασίας του τότε ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αφαιρέσει μέρος του μισθού. Αν ο εργαζόμενος δεν εργαστεί εφόσον έχει συμπληρώσει δέκα μέρες στην εργασία του, και ο λόγος της αποχής του είναι σπουδαίος και δεν υπάρχει υπαιτιότητα, τότε έχει αξίωση στην μισθό του κανονικά (Άρθρο 657/Α.Κ.). Αν ο εργαζόμενος παρέχει εργασία πέρα από την συμφωνημένη τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο συμπληρωματική αμοιβή (άρθρο 659/Α.Κ.).

Ο μισθός παρέχεται όχι για την πραγματική – παρεχόμενη εργασία του μισθωτού, αλλά για ολόκληρη την εργασιακή του δύναμη, την οποία ο εργοδότης έχει στην διάθεση του και μπορεί να εκμεταλλευτεί εφόσον απασχολεί τον συγκεκριμένο εργαζόμενο. Έτσι ο εργαζόμενος βρίσκεται σε «ετοιμότητα» και ο εργοδότης μπορεί να του ζητήσει την εργατική του δύναμη στα πλαίσια της σύμβασης τους. Αν δεν την εκμεταλλευτεί αυτό δεν σημαίνει πως ο εργαζόμενος δεν έχει αξίωση στον μισθό του αλλά ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή η απλή παρουσία του αποτελεί δέσμευση για τον εργοδότη, να παρέχει στον εργαζόμενο τον συμφωνηθέντα μισθό.

11.3.2. Η μορφή και η καταβολή του μισθού

Ο μισθός μπορεί να είναι είτε συμβατικός, είτε νόμιμος, είτε ειθισμένος. Ο συμβατικός μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας. Το ύψος του μισθού βασίζεται στην συλλογική σύμβαση εργασίας και έπειτα από αυτή τα δύο μέρη είναι ελεύθερα να καθορίσουν το ύψος και το είδος του μισθού. Όμως αυτή η ελευθερία δεν είναι απόλυτη εφόσον όπως αναφέρθηκε θα πρέπει οι ατομικές συμβάσεις να πληρούν τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις συλλογικές. Για παράδειγμα αν ο μισθός με βάση την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση είναι 500 ευρώ μικτά, δεν είναι δυνατή η υπογραφή ατομικής σύμβασης με χαμηλότερο συμφωνημένο μισθό από αυτόν που ορίζεται από την Ε.Γ.Σ.Σ. δηλαδή τα 500 ευρώ μικτά. Ο μισθός λοιπόν, που καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις λέγεται και νόμιμος μισθός. Στην ουσία ο νόμιμος μισθός είναι το κατώτατο όριο αμοιβής που μπορεί να αποδοθεί σε κάποιον εργαζόμενο στην Ελλάδα και ο χαρακτήρας του είναι αναγκαστικός για τον εργοδότη. Έτσι ο συμβατικός μισθός μπορεί να είναι ανώτερος του νόμιμου μισθού, αλλά δεν μπορεί να ισχύει το αντίθετο. Τέλος ο ειθισμένος μισθός είναι ο μισθός αυτός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους της ίδιας ειδικότητας με βάση δηλαδή κλαδικές συμβάσεις εργασίας που είναι ανώτερες της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995).

Το ύψος του μισθού καθορίζεται με βάση:

- Ελεύθερες διαπραγματεύσεις, που όπως αναφέρθηκε ανωτέρω η ελευθερία αυτή έχει κάποια όρια και δεν υπερβαίνουν το νόμο.
- Το είδος της παρεχόμενης εργασίας, που αυτό σημαίνει την ύπαρξη ειδικοτήτων και εξειδίκευσης των εργαζομένων.
- Την προϋπηρεσία του εργαζόμενου πάνω στην ειδικότητα που απασχολείται αλλά και την γενικότερη προϋπηρεσία του. Έτσι έως πρόσφατα, υπήρχε κάποια προσαύξηση (10% για τους υπαλλήλους και 5% για τους εργατοτεχνίτες), για κάθε τριετία προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη και αν εργάζονταν.
- Την αρχή της ισότητας στην αμοιβή. Η αρχή αυτή έγκειται στο άρθρο 22 του Συντάγματος που αναφέρει συγκεκριμένα πως «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή

άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας» (άρθρο 22 του Συντάγματος της Ελλάδας).

- Την απόδοση των μισθωτών. Η απόδοση του κάθε υπαλλήλου αποτελεί κριτήρια για το ύψος του μισθού του, εφόσον δεν έρχεται σε αντίθεση με τα όσα αναφέρθηκαν. Δηλαδή η ουσία αυτής της παραμέτρου αφορά την απόδοση υψηλότερων μισθών σε υπαλλήλους με υψηλότερη απόδοση και όχι το αντίθετο.

Το ύψος του μισθού μπορεί να μεταβληθεί με τους ίδιους τρόπους που καθορίζεται εξ αρχής (βάση σύμβασης ατομικής ή συλλογικής).

Ο μισθός συνήθως έχει να κάνει με τον χρόνο δηλαδή συνδέεται με τον χρόνο που βρίσκεται ο εργαζόμενος στον τόπο εργασίας του. Μπορεί όμως να σχετίζεται με την μονάδα εργασίας, με τα ποσοστά επί των κερδών, με τα φιλοδομήματα ή να είναι ένας συνδυασμός των παραπάνω. Επιπλέον αξίζει να αναφερθεί πως ο μισθός είναι συνήθως χρηματικός, όμως μπορεί να είναι και σε είδος, δηλαδή να συμπληρώνεται εφόσον έχει συμφωνηθεί κάτι τέτοιο, από παρεχόμενο στον εργαζόμενο είδος.

Ο μισθός επίσης αποτελείται από τον βασικό μισθό, τις προσαυξήσεις και τα επιδόματα. Ο βασικός μισθός είναι το συμφωνημένο πάγιο που αποτελεί την βάση για την αμοιβή του εργαζόμενου. Οι προσαυξήσεις αφορούν κυρίως την προϋπηρεσία όπως είναι οι προσαυξήσεις βάση τριετίας. Τέλος τα επιδόματα διακρίνονται στις παρακάτω κατηγορίες:

- Οικογενειακό επίδομα, γάμου και παιδιών, που χορηγείται στους εργαζόμενους με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση και είναι ποσοστό του μισθού τους ή προκαθορισμένο από τον νόμο ποσό.
- Επίδομα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, που παρέχεται σε συγκεκριμένους κλάδους βάση νόμου
- Επίδομα θέσεως, όπως είναι οι προϊστάμενοι, οι διευθυντές και άλλοι
- Επίδομα διαχειριστικών λαθών, που είναι ένα επίδομα που καταβάλλεται σε όσους εργαζόμενους χειρίζονται χρήματα όπως είναι οι ταμίες ώστε να καλύψουν τυχών λάθη που προκύπτουν.
- Επίδομα αδειάς, που καταβάλλεται μαζί με την άδεια του εργαζόμενου και ισούται με το 1/2 ενός μισθού του εργαζόμενου ή 15 ημερομίσθια.
- Επίδομα εορτών, που αφορά το δώρο Χριστουγέννων (1 ολόκληρο μισθό ή 25 ημερομίσθια) και το δώρο Πάσχα (1/2 ενός μισθού ή 15 ημερομίσθια).

- Λοιπά επιδόματα, όπως είναι το επιστημονικό επίδομα, το επίδομα ισολογισμού, σπουδών, ξένων γλωσσών και άλλα, που παρέχονται με βάση τις γνώσεις του εργαζόμενου.

Ο μισθός καταβάλλεται σε τακτικά χρονικά διαστήματα που προκαθορίζεται από την σύμβαση. Ο μισθός υπόκειται σε κρατήσεις για την κοινωνική ασφάλιση του εργαζόμενου. (Ιωάννης Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Σάκκουλα, 2005)

Σύμφωνα με το άρθρο 664 του αστικού κώδικα «ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για την διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για το συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που του προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος».

11.3.3. Η υποχρέωση πρόνοιας – Υγιεινή και ασφάλεια

Η πρόνοια ως υποχρέωση του εργοδότη, αφορά την ύπαρξη μέτρων για την προστασία του εργαζόμενου κατά την διάρκεια της εργασίας του, τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Οι προσωπικές αξίες του μισθωτού δεν πρέπει να ενοχλούνται κατά την διάρκεια της εργασίας του ενώ ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διασφαλίζει ένα υγιές περιβάλλον εργασίας (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995).

Αναφορικά με την υγιεινή στους χώρους δουλειάς ο εργοδότης οφείλει να διαρρυθμίζει τα σχετικά με την εργασία και με το χώρο της καθώς και τα σχετικά με τη διαμονή, τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματά εργαλεία, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζομένου (άρθρο 662/Α.Κ.). Ο αστικός κώδικας συμπληρώνεται από το εργατικό δίκαιο με μια σειρά από σχετικούς νόμους που ορίζουν τα πλαίσια των υποχρεώσεων των εργοδοτών στην διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων σε αυτούς. Οι νόμοι αυτοί συμπληρώνονται και από ευρωπαϊκές οδηγίες και νομοθεσία σχετικά με την ύπαρξη καθαριότητας, φωτισμού, αερισμού, εξοπλισμού, όρους μηχανημάτων και άλλων ζητημάτων που αφορούν τον εργασιακό χώρο. Οι παραβάσεις για όσους δεν τηρούν την κείμενη νομοθεσία είναι αυστηρές εφόσον υπάρχουν ποινικές κυρώσεις για τους παραβάτες των διατάξεων περί υγιεινής και ασφάλειας των εργασιακών χώρων.



Πηγή:http://e-scriptorum.blogspot.gr/2009_04_01_archive.html

Ο Κώδικας για την Υγεία και Ασφάλεια των εργαζομένων, έχει ως στόχο την ύπαρξη μέτρων ικανών ώστε να υπάρχει πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων και την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους. Στα πλαίσια του κώδικα αυτού ο εργοδότης λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα ώστε να αποφευχθεί τυχόν κίνδυνος, με μέτρα προστασίας, με κανόνες υγιεινής και ασφάλειας για όσους δρουν στον χώρο, με ατομικά μέτρα προστασίας αλλά και ενημέρωση – συνεργασία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων για σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια ζητήματα.

Στους εργασιακούς χώρους πρέπει να υπάρχουν επιτροπές υγείας και ασφάλειας εργαζομένων όπου αυτοί, απασχολούν περισσότερα από 50 άτομα. Επίσης στις ίδιες επιχειρήσεις πρέπει να υπάρχει γιατρός εργασίας ο οποίος θα ασχολείται με την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων. Τέλος ο τεχνικός ασφαλείας, είναι απαραίτητος για την πρόληψη ατυχημάτων εφόσον ο ίδιος ελέγχει τις εγκαταστάσεις και τις διαδικασίες λειτουργίας του χώρου, ώστε να συμβαδίζουν με τον καθορισμένο νόμο («Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Γ. Λεβέντης, Κ. Παπαδημητρίου, 2011).

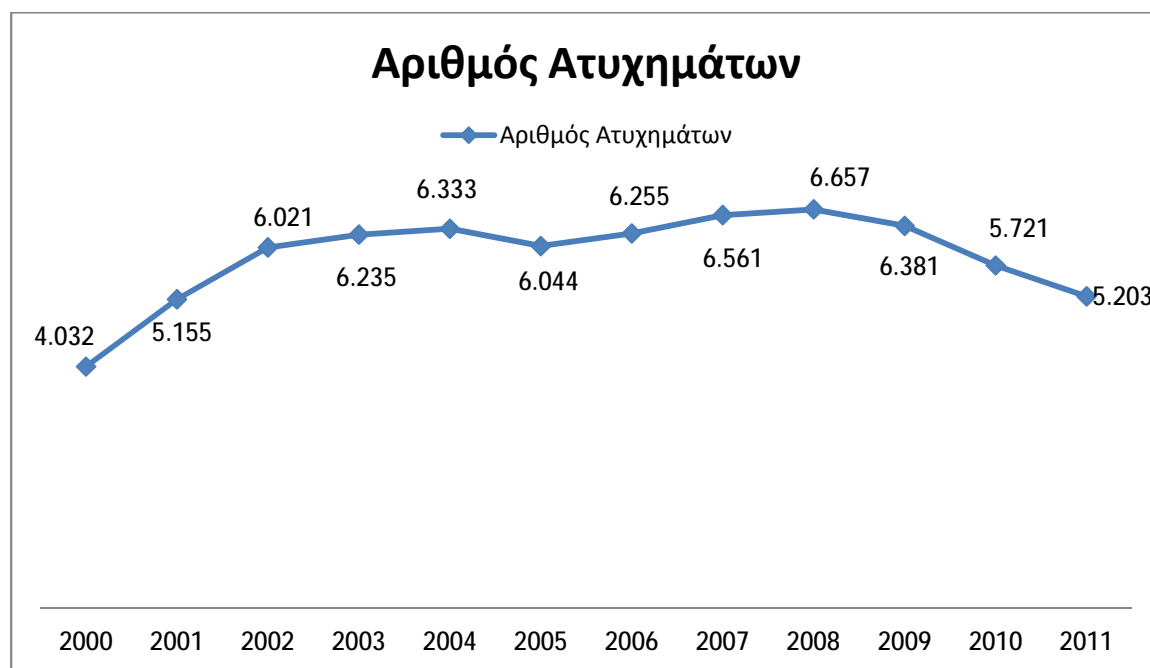
11.3.4. Η ευθύνη για εργατικά ατυχήματα

Το εργατικό ατύχημα είναι εκείνο το ατύχημα που συμβαίνει στον εργαζόμενο λόγω βίαιου συμβάντος κατά την διάρκεια της εργασίας του ή η αφορμή είναι η εργασία

του. Το συμβάν αυτό για να θεωρηθεί ατύχημα πρέπει να προκαλεί ανικανότητα στον ίδιο να εργαστεί για περισσότερο διάστημα από 4 ημέρες (άρθρο 1 του ν.551/1915).

Έτσι, το ατύχημα για να θεωρείται εργατικό πρέπει να λάβει χώρα ή εντός του χώρου εργασίας ή εκτός αυτού όπως είναι για παράδειγμα, κατά την μετακίνηση του από και προς την εργασία του. Η ευθύνη του εργατικού ατυχήματος βαραίνει τον εργοδότη ανεξάρτητα αν έχει ή όχι ο ίδιος υπαιτιότητα. Εξαίρεται η δόλια πρόκληση ατυχήματος για να βλάψει ο εργαζόμενος τον εργοδότη ή άλλον. Ο εργαζόμενος έχει αξιώσεις υπέρ αποζημίωσης για την ζημιά που του προκλήθηκε αλλά και το διάστημα που θα παραμείνει εκτός εργασίας. Η αναγγελία του εργατικού ατυχήματος πρέπει να γίνει άμεσα, εντός 24 ωρών από την διεξαγωγή του («Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Γ. Λεβέντης, Κ. Παπαδημητρίου, 2011).

Με βάση τα στατιστικά της επιθεώρησης εργασίας, τα εργατικά ατυχήματα αυξάνονταν τα προηγούμενα χρόνια ενώ τα τελευταία χρόνια έχουν μειωθεί σημαντικά. Σε αυτό συνέβαλε και ο αυστηρότερος έλεγχος των βιομηχανιών κυρίως και η επιβολή κυρώσεων σε όσες επιχειρήσεις δεν τηρούν τα απαραίτητα μέτρα για την εξασφάλιση της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων. Το συμπέρασμα είναι πως με την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την ασφάλεια και την υγιεινή στους χώρους εργασίας, μειώνονται τα εργατικά ατυχήματα. Ακολουθεί σχετικό γράφημα με την πορεία των εργατικών ατυχημάτων της περιόδου 2000 – 2010.



Πηγή: Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε 2011

11.3.5. Η χορήγηση αδειών

Η παροχή αδειών στους εργαζόμενους είναι υποχρεωτική και αναγκαία έχοντας καθιερωθεί στην Ελλάδα από το 1945 με τον νόμο 539/1945. Έκτοτε έχει έχουν γίνει τροποποιήσεις με σειρά νόμων. Οι άδειες είναι αρκετές με κύρια την ετήσια άδεια.

- Ετήσια άδεια

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγεί κάθε έτος στον εργαζόμενο την ετήσια άδεια του. Ετήσια άδεια δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από τον τρόπο με τον οποίο καθορίζεται η αμοιβή τους. Η ετήσια άδεια είναι υποχρεωτική και διασφαλίζει τόσο την σωματική όσο και την ψυχική υγεία του εργαζόμενου. Η άδεια αποτελεί βασική κατάκτηση των εργαζομένων μέσα από τους αγώνες του προηγούμενου αιώνα. Η άδεια παλαιότερα δινόταν μόνο σε όσους έχουν «κλείσει» τουλάχιστον ένα χρόνο – 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη. Πλέον έχει καταργηθεί αυτή η προϋπόθεση και υπάρχει αντιστοιχία τις άδειας αναλογικά με τον χρόνο που εργάζεται στον εργοδότη. Ο χρόνος της άδειας είναι 24 εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερης εργασίας και 20 εργάσιμες ημέρες επί πενθήμερης. Ο χρόνος της άδειας προσαυξάνεται κατά μία ημέρα για κάθε έτος μέχρι τη συμπλήρωση 26 ημερών επί εξαήμερης εργασίας και 22 ημερών επί πενθήμερης εργασίας. Μετά τα 25 χρόνια προστίθενται 3 ημέρες για πενθήμερο και 4 ημέρες για εξαήμερο. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει την ετήσια άδεια μέσα στο ημερολογιακό έτος που αφορά ενώ η άδεια δεν μεταφέρεται σε άλλο έτος. Επίσης η άδεια πρέπει να είναι συνεχόμενη και όχι διακοπτόμενη και είναι υποχρεωτική η χορήγηση επιδόματος αδείας μαζί με την ετήσια άδεια.

- Άδεια γάμου

Η άδεια γάμου είναι πενθήμερη και είναι με αποδοχές

- Άδεια λοχείας

Η άδεια λοχείας είναι 16 εβδομάδες ή 8 εβδομάδες πριν τον τοκετό και 8 εβδομάδες μετά από τον τοκετό. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να πληρώσει 15 ημερομίσθια την εργαζόμενη που δεν έχει συμπληρώσει το έτος σε αυτόν ή μισθό ενός μήνα αν το εργάζεται για αυτόν τουλάχιστον ένα έτος. Το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων καταβάλει αντίστοιχη αποζημίωση ύψους 112 ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη. Αν οι τακτικές αποδοχές του εργαζόμενου είναι υψηλότερες από το αντίστοιχο ημερομίσθιο που πληρώνεται από το ΙΚΑ, τότε η διαφορά εισπράττεται από τον ΟΑΕΔ. Αξίζει να αναφερθεί πως ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει την

εργαζόμενη ούτε κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης, ούτε ένα χρόνο μετά τον τοκετό.

- Άδεια γονική για την ανατροφή

Η γονική άδεια για τέκνα ως 3 ετών δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 3,5 μήνες για κάθε γονέα και είναι άνευ αποδοχών.

- Άδεια γάμου για την εξυπηρέτηση της ασθένειας εξαρτώμενων μελών

Η άδεια αυτή είναι ως 6 ημέρες για κάθε έτος και δίνεται όταν ο εργαζόμενος έχει εξαρτώμενα μέλη που τον χρειάζονται όπως είναι άτομα με αναπηρία και λοιπά.

- Άδεια θηλασμού

Η συγκεκριμένη άδεια μεταφράζεται σε μειωμένο ωράριο για την εργαζόμενη μητέρα κατά 2 ώρες την ημέρα για 2 χρόνια

- Άδεια για σπουδαστικούς λόγους:

Τέτοια άδεια μπορεί να είναι η άδεια των εξετάσεων για σπουδαστές που μπορεί να είναι 2 ημέρες για κάθε μάθημα και 20 ημέρες συνολικά

- Άδεια χωρίς αποδοχές

Αν ο εργαζόμενος έχει ιδιαίτερο λόγο και συμφωνηθεί με τον εργοδότη του η άδεια ορισμένου χρόνου χωρίς αποδοχές, τότε η εργασιακή σχέση παραμένει ενεργή.

- Συνδικαλιστική άδεια

Η συνδικαλιστική άδεια χορηγείται για την άσκηση των καθηκόντων, των εκλεγμένων συνδικαλιστικών στελεχών,

- Αναρρωτική άδεια

Ο εργαζόμενος δικαιούται αναρρωτική άδεια μετά από γνωμάτευση για την αναγκαιότητα της από τον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα.

(«Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Γ. Λεβέντης, Κ. Παπαδημητρίου, 2011)

11.3.6. Η προστασία των γυναικών

Με τους νόμους περί ισότητας των δύο φύλων και των συνταγματικών διατάξεων, δεν υπάρχει ανάγκη για νομοθετικό πλαίσιο σχετικό με την ισότητα των εργασιακών συνθηκών γυναικών και ανδρών. Συγκεκριμένα το Σύνταγμα της Ελλάδας αναφέρει πως «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες, έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» (Άρθρο 2 του Συντάγματος). Η εξίσωση όμως των γυναικών και των ανδρών είναι ένα ζήτημα που ελλοχεύει κινδύνους. Η εξίσωση των ορίων ηλικίας ή των όρων εργασίας θεωρείται «άδικη» για την γυναίκα σήμερα, που καλείται να ανταπεξέλθει σε μια σειρά από ρόλους, όπως είναι οι ρόλοι της εργαζόμενης, της μητέρας, της συζύγου και της νοικοκυράς. Έτσι η γυναίκα χρήζει κάποιας ειδικής προστασίας που έχει καθιερωθεί βάση νόμου και διατάξεων. Οι πλευρές της γυναικείας εργασίας που χρήζουν προστασίας είναι η μητρότητα, η εγκυμοσύνη, η λοχεία αλλά και η ύπαρξη και χορήγηση ειδικών επιδομάτων. Οι νόμοι που ακολούθησαν από το 2010 έως σήμερα, βάζουν έντονα το γυναικείο ζήτημα επι τάπητος και ορίζουν τόσο τις υποχρεώσεις όσο και τα δικαιώματα των γυναικών, της ίσης μεταχείρισης τους στους εργασιακούς χώρους, αλλά και τα επιπλέον δικαιώματα που έχουν κατά την μητρότητα ή την εγκυμοσύνη τους.



Πηγή:<http://www.e-mama.gr/ergazomeni-mama-mama-sto-spiti/>

11.3.7. Η προστασία των ανηλίκων

Η προστασία των ανηλίκων εφαρμόζεται τόσο για την εξαρτημένη εργασία όσο και για την αυτοαπασχόληση. Αρχικά ο νόμος 1837/1989 όρισε την προστασία των ανηλίκων στην εργασία. Κατά τον νόμο, ανήλικοι θεωρούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους. Ο ίδιος νόμος απαγορεύει την εργασία σε ανήλικους κάτω των 15 ετών, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας. Η μόνη επιτρεπτή απασχόληση των ανηλίκων κάτω των 15 ετών είναι αυτή που αφορά θεάματα, μουσικές ή καλλιτεχνικές παραστάσεις και λοιπά συναφή επαγγέλματα. Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος τους, μπορούν να εργάζονται, όμως όχι περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα, ή 30 ώρες την εβδομάδα, ώστε να φοιτούν στο σχολείο. Επιπλέον πρέπει να υπάρχει κενό 2 ωρών πριν και μετά την απασχόληση τους σε σχέση με την ώρα που βρίσκονται στο σχολείο.

Η αμοιβή των ανηλίκων μέχρι το 2010, όπου άλλαξε το εργατικό δίκαιο και σε αυτόν τον τομέα, ήταν τουλάχιστον ίσο με το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης. Αν η εργασία καλυπτόταν από συλλογικές συμβάσεις άλλου τύπου πχ κλαδικές, τότε ο μισθός του ήταν αντίστοιχος αυτών των ανώτερων συμβάσεων. Η άδεια του ήταν κανονική και χορηγείτο κατά την θερινή περίοδο αλλά υπήρχε δυνατότητα τμηματικής χορήγησης του. ο μαθητής δικαιούτο επίσης άδεια για εκπαιδευτικούς λόγους (πχ εξετάσεις και λοιπά) 2 ημερών για κάθε μάθημα που εξετάζεται. Οι ανήλικοι κατέχουν βιβλιάριο εργασίας και καταχωρούνται στο μητρώο ανηλίκων της επιθεώρησης εργασίας (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995).

11.3.8. Η προστασία των αλλοδαπών

Στην χώρα μας, οι αλλοδαποί εργάζονται σε πολλές περιπτώσεις παράνομα, εφόσον έχουν εισέλθει και το ίδιο παράνομα. Έτσι η πολιτεία είναι αναγκασμένη να έχει αυστηρότερους νόμους τόσο για την προστασία των Ελλήνων στην εργασία, όσο και την προστασία των αλλοδαπών κατά την φιλοξενία τους στην Ελλάδα. Η παράνομη απασχόληση είναι φαινόμενο που παρατηρείται στην χώρα μας και ιδιαίτερα στους αλλοδαπούς. Για να μπορέσει ένας αλλοδαπός να απασχοληθεί νόμιμα στην χώρα μας, πρέπει να τηρεί ορισμένη διαδικασία από μέρος του εργοδότη ώστε να τον νομιμοποιήσει. Αν ο αλλοδαπός είναι πολίτης κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής ένωσης, τα πράγματα είναι πιο απλά, εφόσον με την συνθήκη του Μάαστριχτ και την

ίδρυση της Ε.Ε. αποφασίστηκε η ελεύθερη διακίνηση αγαθών και προσώπων, δηλαδή εργατικού δυναμικού.

Ας επανέλθουμε στο ζήτημα των αλλοδαπών που δεν προέρχονται από ευρωπαϊκή χώρα. Σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει κάποια χαρτιά ώστε να μπορέσει ο αλλοδαπός να εκδώσει την άδεια εργασίας που απαιτείται για την νόμιμη εργασία του. Με αυτόν τον τρόπο προφυλάσσεται ο αλλοδαπός και του παρέχονται τα νόμιμα δικαιώματα του ως εργαζόμενος όπως είναι η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, οι κράτήσεις του για το συνταξιοδοτικό του και επιπλέον ζει νόμιμα στην χώρα μας.

Επιπλέον όμως ο νόμος ορίζει και την προστασία των ελλήνων από την εργασία των αλλοδαπών, και συγκεκριμένα είναι υποχρεωτική η απασχόληση τουλάχιστον 5 ελλήνων ώστε να μπορεί ο εργοδότης να προσλάβει κάποιον αλλοδαπό. Αν απασχολεί περισσότερους εργαζόμενους, τότε πρέπει να υπάρχει αναλογία ένας προς δέκα, δηλαδή ένας αλλοδαπός για δέκα έλληνες. Αν ο εργοδότης δεν τηρεί τον νόμο περί προστασίας της εργασίας για τους αλλοδαπούς, έχει υψηλές διοικητικές κυρώσεις.

Στην περίπτωση των αλλοδαπών που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή κοινότητα, όπως αναφέρθηκε, η αντιμετώπιση είναι εντελώς διαφορετική. Ο στόχος της ευρωπαϊκής ένωσης είναι η δημιουργία ενιαίας αγοράς εργασίας και ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου. Έτσι οι ευρωπαίοι πολίτες μπορούν να κινούνται ελεύθερα στην Ε.Ε. και να εργάζονται σε αυτήν χωρίς ιδιαίτερες δυσκολίες ή γραφειοκρατία. (Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995)

12. Οι αλλαγές γύρω από το εργατικό δίκαιο

Τα τελευταία έτη, και με την εφαρμογή του μνημονίου, η εργατική νομοθεσία άλλαξε σε πολλά και βασικά ζητήματα της με τρεις νέους νόμους. Οι αλλαγές αυτές προήλθαν τόσο από αντικειμενικές ανάγκες της εποχής και των αλλαγών των εργασιακών σχέσεων στην πράξη, όσο και από τις οδηγίες του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Μια σειρά νόμων όπως είναι ο ν. 3863/2010, ο ν. 3896/2010 και ο ν. 3899/2010 άλλαξαν τελείως το τοπίο των εργασιακών σχέσεων και απέκτησαν πολέμιους όπως είναι τα εργατικά σωματεία. Παρακάτω παρατίθενται επιγραμματικά οι τρεις αυτοί νόμοι καθώς και κάποιοι ακόμα που τους συμπληρώνουν, και οι πραγματικές αλλαγές που επιφέρουν στην εργασιακή ζωή των Ελλήνων πολιτών ή των αλλοδαπών που εργάζονται στην Ελλάδα.

12.1. «Νέο Ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις», ν. 3863/2010

Ο νόμος 3863/2010 ήταν η πρώτη απόπειρα νομοθετικής ρύθμισης των εργασιακών θεμάτων που μετά διορθώθηκε με τον ν. 3899/10 όπως θα δούμε σε επόμενη παράγραφο. Ο συγκεκριμένος νόμος μετά από δεσμεύσεις στην επιτροπή τριμερής εποπτείας ή αλλιώς Τρόικα και τις συνεχείς πιέσεις που δέχονταν οι τότε κυβερνήσεις στα πλαίσια των διαδικασιών μεσολάβησης από τους Ευρωπαίους εταίρους, ρυθμίζει μια σειρά από ζητήματα όπως παρουσιάζονται παρακάτω:

- Ασφαλιστικό – συνταξιοδοτικό

Μία από τις βασικότερους παραμέτρους του νόμου 3863 του 2010 είναι οι αλλαγές στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό καθεστώς. Συγκεκριμένα στο άρθρο 2 του παρόντος νόμου εισάγεται ο όρος της βασικής σύνταξης. Από 1.1.2015 και εφεξής καθιερώνεται βασική σύνταξη. Το ύψος της βασικής σύνταξης, για το έτος 2010, καθορίζεται στο ποσό των τριακοσίων εξήντα ευρώ μηνιαίως, για 12 μήνες. Την βασική αυτή σύνταξη δικαιούνται οι ασφαλισμένοι των οργανισμών κύριας ασφάλισης εκτός από τους ασφαλισμένους του ΟΓΑ, ανεξάρτητα από το πότε ξεκίνησαν να ασφαλιζονται αν θεμελιώσουν το συνταξιοδοτικό τους δικαίωμα από το 2015 και μετά. Για όσους συνταξιούχους λαμβάνουν σύνταξη λόγω αναπηρίας με ποσοστό 67% έως και 80% τότε δίνεται σύνταξη ύψους 75% της βασικής ενώ για μικρότερη αναπηρία δίνεται το 50% της βασικής σύνταξης. Στην συνέχεια στο άρθρο 7 ορίζεται ο ενιαίο κανονισμός προσδιορισμού της αναπηρίας και συγκεκριμένα

αναφέρεται πως «το ποσοστό αναπηρίας που συνεπάγεται κάθε πάθηση ή βλάβη ή σωματική ή ψυχική ή πνευματική εξασθένηση ή η συνδυασμένη εμφάνιση τέτοιων παθήσεων ή βλαβών ή εξασθενήσεων, καθώς και οι υποτροπές αυτών, προκαθορίζεται για όλους τους Ασφαλιστικούς Φορείς και το Δημόσιο με εκατοστιαία αναλογία σε Ενιαίο Κανονισμό Προσδιορισμού Ποσοστού Αναπηρίας, που εκδίδεται εντός εξαμήνου από τη δημοσίευση του νόμου αυτού, μετά από γνώμη Ειδικής Επιστημονικής Επιτροπής που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και στην οποία συμμετέχει υποχρεωτικά εκπρόσωπος που υποδεικνύεται από την Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑΜεΑ)». Με την διάταξη αυτή γίνονται πιο αυστηροί οι έλεγχοι των ποσοστών αναπηρίας ώστε να διασφαλίζεται η διαφάνεια και να παρέχονται τα αντίστοιχα προνόμια μόνο στα άτομα που τα έχουν πραγματική ανάγκη. Έτσι η συγκρότηση της ειδικής επιστημονικής επιτροπής που καθορίζει τις παθήσεις και τα ποσοστά αποτελεί αυτή την αρμόδια αρχή που διασφαλίζει την αλήθεια της διαδικασίας. Έτσι στο επόμενο άρθρο 8 ορίζεται «το δικαίωμα συνταξιοδότησης λόγω αναπηρίας, υφίσταται για όσο χρόνο ορίζεται από τις αρμόδιες Υγειονομικές Επιτροπές, παρατείνεται δε με τις ίδιες προϋποθέσεις ενώ δύναται να ελέγχεται αυτεπαγγέλτως οποτεδήποτε, με την υποβολή του συνταξιούχου σε ιατρική εξέταση από τις ανωτέρω επιτροπές. Οι συντάξεις λόγω αναπηρίας είναι οριστικές για τις περιπτώσεις των ασθενειών που προβλέπονται από ρητή διάταξη, μπορεί δε να είναι οριστικές, εφόσον οι υγειονομικές επιτροπές γνωματεύουν ότι η ανικανότητα είναι μόνιμη».

- **Όρια ηλικίας συνταξιοδότησης**

Στο άρθρο 10 του νόμου θέτονται τα όρια ηλικίας και οι αναγνωριζόμενοι χρόνοι συνταξιοδότησης. Έτσι ορίζεται πως ο ασφαλισμένος του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ δικαιούται σύνταξη αν κατά την υποβολή της αίτησης για συνταξιοδότηση έχει πραγματοποιήσει 10.500 ημέρες εργασίας τουλάχιστον και έχει συμπληρώσει το 58^ο έτος της ηλικίας του. Για όσους εργαζόμενους συμπληρώνουν τον απαιτούμενο χρόνο ως την 1^η Ιανουαρίου του 2011, αυτός ο χρόνος αυξάνεται κατά 300 μέρες εργασίας ως να φτάσουν τις 12.000. Το όριο ηλικίας αυξάνεται επίσης από τα 58 στα 60 χρόνια ηλικίας. Ομοίως για μειωμένη σύνταξη υπάρχουν αυξημένα όρια ηλικίας κατά εννέα μήνες κάθε έτος μέχρι και την συμπλήρωση του 58^{ου} έτους ηλικίας για μειωμένη σύνταξη. Ακόμα ένας όρος μπαίνει για να θεμελιωθεί το συνταξιοδοτικό δικαίωμα για όσους συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για σύνταξη από 1/1/2011 και μετά και

αυτός είναι η συμπλήρωση 40 ετών ασφάλισης. Έτσι για ασφαλισμένους που θεμελιώνουν το συνταξιοδοτικό τους δικαίωμα μετά την 1^η Ιανουαρίου του 2011 υπάρχουν οι προϋποθέσεις των 12.000 ενσήμων ή των 40 ετών ασφάλισης και της συμπλήρωσης των 60 ετών ζωής.

Διαφορετικά ορίζονται τα εξής:

- ο Ο ασφαλισμένος στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ δικαιούται σύνταξη λόγω γήρατος εφόσον έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον 4.500 ημέρες εργασίας και συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας για άνδρες και το 60^ο έτος για τις γυναίκες. Το όριο των γυναικών αυξάνεται και αυτό για θεμελίωση μετά το 2011 στα 65 έτη.
- ο Οι γυναίκες που έχουν συμπληρώσει την 31/12/2010 τις 4.500 ημέρες ασφάλισης μπορούν να συνταξιοδοτηθούν με μειωμένη σύνταξη με τη συμπλήρωση του 55ου έτους της ηλικίας τους.
- ο Σχετικά με τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα ορίζεται το δικαίωμα σύνταξης με 4.500 ημέρες ασφάλισης εκ των οποίων οι 3.600 τουλάχιστον σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και από αυτές οι 1.000 να έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία 13 χρόνια και το δικαίωμα σύνταξη λόγω 35ετίας με βαρέα και ανθυγιεινά.

Στην ίδια παράγραφο ορίζεται πως στον χρόνο ασφάλισης στους φορείς κοινωνικής ασφάλισης και το Δημόσιο συνυπολογίζεται, εκτός από τον χρόνο πραγματικής ή προαιρετικής ασφάλισης και α) ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας, β) ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών, γ) ο χρόνος επιδότησης λόγω ασθένειας και μέχρι 300 ημέρες, ο χρόνος επιδότησης τακτικής ανεργίας και μέχρι 300 ημέρες, δ) ο χρόνος εκπαιδευτικής άδειας άνευ αποδοχών και μέχρι δύο έτη, ε) ο χρόνος σπουδών για την απόκτηση ενός μόνο πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης σχολής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, καθώς και ο χρόνος σπουδών, μετά τη συμπλήρωση του 17ου έτους της ηλικίας, σε μέσες επαγγελματικές σχολές, ο οποίος είναι ίσος με τα κατά το χρόνο αποφοίτησης επίσημα ακέραια χρόνια σπουδών της οικείας σχολής, στ) ο χρόνος ανεργίας, μετά την υπαγωγή στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης ή το Δημόσιο, ζ) ο προβλεπόμενος από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. χρόνος απουσίας από την εργασία λόγω κήσης και λοχείας, η) ο χρόνος απεργίας, θ) ο πλασματικός χρόνος και ι) ο χρόνος μαθητείας μέχρι ένα (1) έτος, ια) ο χρόνος αποδεδειγμένης άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας πριν την εγγραφή στα

μητρώα του Ο.Α.Ε.Ε. και μέχρι πέντε (5) έτη εφόσον δεν είχαν πληρωθεί οι ασφαλιστικές εισφορές.

Ο συνολικός χρόνος ο οποίος, με βάση τα παραπάνω όμως ενώ συνυπολογίζεται και αναγνωρίζεται για την θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος, δεν μπορεί να υπερβεί στο σύνολο τα επτά έτη.

Στο άρθρο 17 του ίδιου νόμου αλλάζει ο πίνακας των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων ο οποίος ξεκίνησε την εφαρμογή του από 1.7.2011 για όλους τους εργαζόμενους.

Στην συνέχεια εισάγεται ένας νέος όρος, αυτός του «εργόσημου» με το άρθρο 20 του ίδιου νόμου περί «αμοιβής και παρακράτησης εισφορών περιστασιακά απασχολούμενων». Έτσι πλέον το κατ' οίκον απασχολούμενο προσωπικό που παρέχει υπηρεσίες και αμείβεται με την ώρα ή την ημέρα (χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το επάγγελμα των καθαριστριών σε σπίτια) καλύπτεται από την ασφάλιση στο ΙΚΑ – ΕΤΑΜ. Έτσι ο εργοδότης που απασχολεί το κατ' οίκον προσωπικό οφείλει να προμηθευτεί από τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης το ειδικό εργοσημο ανάλογης αξίας της αμοιβής του εργαζόμενου.

- Μεσολάβηση και διαιτησία

Στο 11^ο κεφάλαιο του νόμου ρυθμίζονται εργασιακά θέματα για τις ανάγκες εφαρμογής του προγράμματος σταθερότητας της Ελληνικής οικονομίας και έτσι αλλάζει ο τρόπος επίλυσης των συλλογικών διαφορών μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών με βάση τις αρχές της ορθής κρίσης και της αντικειμενικότητας και αμεροληψίας. Οι στόχοι αυτοί επιτυγχάνονται με την βοήθεια του οργάνου – νομικού προσώπου που θα παίζει τον ρόλο του μεσολαβητή με την επωνυμία «Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας» ή αλλιώς ΟΜΕΔ.

- Συμβάσεις πρώτης απασχόλησης και μαθητείας

Ο κύριος στόχος της συγκεκριμένης μεταρρύθμισης είναι «η διευκόλυνση των προσλήψεων και της εισόδου στην αγορά εργασίας των νέων με τη σύναψη σύμβασης απασχόλησης για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, σύμβαση πρώτης απασχόλησης και μαθητείας». Έτσι επιτρέπονται οι λεγόμενες «συμβάσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας», οι οποίες αφορούν άνεργους ηλικίας έως 25 ετών, διαρκούν 12 μήνες στις οποίες οι ακαθάριστες αποδοχές μειώνονται στο 84% του κατώτατου βασικού μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Στην συνέχεια είναι δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου στην

επιχείρηση με ένταξη σε προγράμματα του ΟΑΕΔ με επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών, μετατρέποντας την σύμβαση σε κανονική όπως συγκεκριμένα αναφέρεται στο άρθρο 74, του ν.3869: «Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας ηλικίας κάτω των 25 ετών και τους αμείβουν με το ογδόντα τέσσερα τοις εκατό (84%) του κατώτατου βασικού μισθού ή ημερομισθίου, όπως αυτό ορίζεται κάθε φορά από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αυτοδικαίως εντάσσονται σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνουν τους ως άνω νεοπροσλαμβανόμενους και αφορούν σε όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ υπό τον όρο ότι οι εργοδότες θα καταβάλλουν στους νεοπροσλαμβανόμενους, ως μέρος των καθαρών αποδοχών τους, ποσό αντίστοιχο με εκείνο που ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει να καταβάλει στους ανωτέρω ασφαλιστικούς φορείς, προκειμένου να καλύψει τις ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τους νεοπροσλαμβανόμενους». Στο ίδιο άρθρο εισάγεται ο όρος της «σύμβασης μαθητείας», ορίζοντας νέες μισθολογικές και ασφαλιστικές ρυθμίσεις για νέους ηλικίας 15 – 18 ετών οι οποίοι μπορούν απασχολούνται με σύμβαση μαθητείας, διάρκειας ενός χρόνου με στόχο την απόκτηση δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας αμείβονται με το 70% του κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου που ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, και ασφαλιζονται «στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος. Για τους έχοντες συμπληρώσει το 16ο έτος ηλικίας η μαθητεία δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου ή τεχνικές επαγγελματικές σχολές δημόσιες ή ιδιωτικές αναγνωρισμένες από το κράτος, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα». Το άρθρο συνεχίζει απαγορεύοντας την νυχτερινή εργασία σε αυτή την κατηγορία των εργαζομένων.

- **Ατομικές και ομαδικές απολύσεις**

Με τον συγκεκριμένο νόμο αλλάζουν οι όροι των αποζημιώσεων απόλυσης κάτι που έφερε μεγάλες αντιδράσεις και αναστάτωση στους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα υπάρχει μείωση του χρόνου προειδοποίησης για απόλυση και μειωμένο ύψος αποζημίωσης αν η προειδοποίηση του εργαζόμενου για την απόλυση γίνει εγγράφως. Επιπλέον καταργείται η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή του συνόλου της αποζημίωσης. Στην ίδια διάταξη του νόμου θεσμοθετείται η «αυτασφάλιση» και

αυξάνεται το όριο το όριο των ομαδικών απολύσεων. Οι χρόνου προειδοποίησης των εργαζομένων για την απόλυση τους ορίζεται ως εξής:

- ο Εργαζόμενοι με υπαλληλική σχέση από 1 έτος έως 2 έτη εργασίας, προειδοποίηση 2 μηνών,
- ο Εργαζόμενοι με υπαλληλική σχέση από 2 έτη έως 5 έτη, προειδοποίηση 2 μηνών,
- ο Εργαζόμενοι με υπαλληλική σχέση από 5 έτη έως 10 έτη, προειδοποίηση 3 μηνών,
- ο Εργαζόμενοι με υπαλληλική σχέση από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη, προειδοποίηση 4 μηνών,
- ο Εργαζόμενοι με υπαλληλική σχέση από 15 έτη έως 20 έτη, προειδοποίηση 5 μηνών
- ο Εργαζόμενοι με υπαλληλική σχέση από 20 έτη και άνω, προειδοποίηση 6 μηνών.

Στην περίπτωση της απόλυσης με προειδοποίηση, η καταβαλλόμενη αποζημίωση είναι η μισή από αυτήν που θα λάμβανε ο εργαζόμενος, εάν η καταγγελία της σχέσης εργασίας του πραγματοποιούνταν χωρίς έγγραφη προειδοποίηση. Επιπλέον καταργείται η υποχρέωση του εργοδότη για άμεση καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης και εισάγεται η δυνατότητα δόσεων από μέρους του, με μόνη υποχρέωση την καταβολή δύο μηνιαίων μισθών, αν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών καταβάλλοντας το υπόλοιπο ποσό σε δίμηνες δόσεις.

Συνέχεια ο ίδιος νόμος θεσπίζει την αυτασφάλιση των απολυμένων εργαζομένων που είναι σε ηλικία πριν την σύνταξη από 55 έως 64 ετών ως μια προσπάθεια αποτροπής απολύσεων εργαζομένων που βρίσκονται ένα βήμα πριν την σύνταξη, εφόσον αναγκάζει τον εργοδότη να συμμετέχει στην αυτασφάλιση τους. Επίσης θεσπίζει το όριο του ποσοστού 10% ως όριο των απολυμένων μιας επιχείρησης. Για τους εργαζόμενους αυτής της ηλικιακής κατηγορίας, ανεξάρτητα από το εάν η απόλυσή τους είναι ατομική ή ανήκει σε ομαδική απόλυση δίνεται το δικαίωμα αυτασφάλισης εντός δύο μηνών από την απόλυση και για την οποία ο εργοδότης υποχρεώνεται να συμμετέχει σε αυτήν:

- ο Με το 50% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 έως 60 και για χρονικό διάστημα έως τρία χρόνια και
- ο Με το 80% του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 60 έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία χρόνια.

Το υπόλοιπο ποσό μπορεί να ενταχθεί και να πληρωθεί μέσω προγραμμάτων του ΟΑΕΔ.

Αναφορικά με τις ομαδικές απολύσεις ορίζονται τα παρακάτω:

- ο Για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 έως 150 άτομα, επιτρέπονται 6 απολύσεις μηνιαίως
- ο Για επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 150 εργαζομένων, ορίζεται ποσοστό 5% του προσωπικού που μπορεί να απολυθεί ανά μήνα και ανώτατο όριο 30 εργαζόμενους.

(Νόμος υπ’ αριθμόν 3863 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις». Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 115, έκδοση 15 Ιουλίου 2010)

12.2. «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», ν.3896/2010

Στην συνέχεια με τον νόμο 3896 περί της εφαρμογής της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε εργασιακά ζητήματα εναρμονίζεται η κείμενη νομοθεσία της χώρας μας, με την οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2006/54/EK για σχετικά θέματα. Αρχικά ο νόμος ορίζει κάποιες βασικές έννοιες σχετικές με την εφαρμογή του νόμου για την αποσαφήνιση τους. Οι ορισμοί είναι οι εξής:

1. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση
2. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σεμειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία,
3. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,
4. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού

χαρακτήρα, μεσκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού,εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

5. «αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου

6. «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

Πρώτο μέρος

Με την αποσαφήνιση των παραπάνω ορισμών μπορεί να γίνει η ανάλυση του συγκεκριμένου νόμου.

Στο άρθρο 2 της συγκεκριμένης οδηγίας του Ευρωπαϊκού κοινοβουλίου που θεσμοθετήθηκε από τον ν. 3896, μπαίνουν τα βασικά θεμέλια της ίσης μεταχείρισης και της απαγόρευσης των διακρίσεων εφόσον απαγορεύει την οποιαδήποτε μορφή άμεση ή έμμεση διάκρισης λόγω φύλου, και κυρίως σε συνδυασμό με την οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας. Απαγορεύεται η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση και οποιαδήποτε συμπεριφορά που δείχνει λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται σε διάκριση λόγω φύλου. Ομοίως προστατεύονται από τον συγκεκριμένο νόμο και τα πρόσωπα που συνδέονται με αλλαγή φύλου. Ομοίως δεν επιτρέπονται διακρίσεις με λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Στην συνέχεια στο δεύτερο κεφάλαιο του πρώτου μέρους του νόμου ορίζονται οι διατάξεις σχετικά με την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η ισότητα όπως έχει αναφερθεί σε παραπάνω παράγραφο, έχει θεσμοθετηθεί και από το σύνταγμα αλλά και από προϋπάρχοντες νόμους. Με τον ν. 3896/2010 μπαίνουν μια σειρά από απαγορεύσεις σχετικές με τις ανισότητες των αμοιβών και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα ορίζονται:

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

- Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. (ήδη υπάρχουσα διάταξη βάση Συντάγματος)
- Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. (άρθρο 4)
- Κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης του προσωπικού που συνδέονται με τη μισθολογική εξέλιξη του, πρέπει να τηρείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και να μην επιτρέπεται διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης. (άρθρο 4)
- Ισότητα στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, καθώς και ανεργίας.
- Ισότητα στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές σε είδος ή σε χρήμα και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές προορίζονται για μισθωτούς και επομένως αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού.
- Με το άρθρο 9 ορίζεται αναδρομική εφαρμογή του νόμου ως προς τους μισθωτούς από τον Μάη του 1990.
- Οι περιπτώσεις όπου άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα μεταβλητής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με τον παρόντα νόμο.

Στο τρίτο κεφάλαιο του νόμου ορίζεται η ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, την κατάρτιση και τους όρους εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

- Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, όσον αφορά για παράδειγμα τις αγγελίες ή τις προκηρύξεις (άρθρο 11).
- Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω του φύλου ή της οικογενειακής κατάστασης του εργαζομένου όσον αφορά στους όρους, στις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, στις προαγωγές, καθώς και στο σχεδιασμό και την εφαρμογή συστημάτων αξιολόγησης προσωπικού (άρθρο 12).
- Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά α) στην πρόσβαση στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, β) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων (άρθρο 13).
- Απαγορεύεται η καταγγελία ή η με οποιονδήποτε τρόπο λύση της σχέσεως εργασίας και της υπαλληλικής σχέσεως, καθώς και κάθε άλλη δυσμενής μεταχείριση για λόγους φύλου ή οικογενειακής κατάστασης ή όταν αφορά εκδικητική συμπεριφορά του εργοδότη (άρθρο 14).
- Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα του μέλους ή στη συμμετοχή σε σωματεία (άρθρο 15).
- Η εργαζόμενη που έχει λάβει την εκάστοτε ισχύουσα άδεια μητρότητας ή την ειδική άδεια που δικαιούται, μετά το πέρας των αδειών αυτών, να επιστρέψει στη θέση εργασίας ή σε ισοδύναμη θέση, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και συνθήκες και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούτο κατά την απουσία της.

Δεύτερο μέρος

Αυτές οι αρχές που ορίζονται στο πρώτο μέρος του νόμου είναι βασικά θεμελιώδη δικαιώματα και απαγορεύσεις σχετικά με την ισότητα των φύλων που ορίζονταν μέχρι σήμερα στην νομοθεσία όμως δεν υπήρχαν με την μορφή νόμου του εργατικού δικαίου, μαζεμένα και με συγκεκριμένο πλαίσιο εφαρμογής τους αλλά και ποινές για τους παραβάτες αυτών. Στην συνέχεια, ο νομοθέτης στο δεύτερο μέρος του νόμου 3896 του 2010 θεσπίζονται τα μέτρα του εθνικού νομοθέτη για την εφαρμογή της

αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

- Στο άρθρο 17 ορίζεται η καθολική εφαρμογή του νόμου στα άτομα που απασχολούνται ή είναι υποψήφια για απασχόληση στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα και συμπεριλαμβάνονται και τα άτομα που σχετίζονται με σύμβαση έργου.
- Ορίζεται στο άρθρο 19 πως δεν καθιστά διάκριση αν τα μέτρα που υιοθετούνται είναι θετικά ώστε να εξαλειφθούν υφιστάμενες διακρίσεις λόγω φύλου.
- Η προστασία της μητρότητας αλλά και της πατρότητας σε συνδυασμό με την προστασία της οικογενειακής ζωής, εφόσον ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί την πρόσληψη πχ γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Η προστασία αυτών των δικαιωμάτων ισχύει και για τις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι είναι μερικώς απασχολούμενοι (άρθρο 20).
- Δικαίωμα γάμου είναι κάθε εργαζόμενος σύζυγος, χήρος και διαζευγμένος αλλά και άγαμος γονέας (άρθρο 21).
- Δικαιούχος επιδόματος παιδιών είναι κάθε εργαζόμενος που είναι φυσικός ή και θετός γονέας (άρθρο 21).
- Η προστασία των δικαιωμάτων αυτών επεκτείνεται με τον παρόντα νόμο και συγκεκριμένα αν κάποιο πρόσωπο που θεωρεί ότι ζημιώθηκε από τη μητήρηση των διατάξεων αυτών ακόμα και αν έχει λήξει η σχέση εργασίας του, έχει δικαίωμα δικαστικής προστασίας. (άρθρο 22).
- Η παραβίαση του νόμου και των απαγορεύσεων του λόγω διακρίσεων φύλου συνεπάγεται και αποζημίωση του άτομου που ζημιώθηκε αλλά και ηθική βλάβη.

Τρίτο μέρος

Στο τρίτο μέρος του παρόντος νόμου αναφέρονται οι διατάξεις των προηγούμενων νόμων που καταργούνται καθώς επίσης και κάποιες επιμέρους έκτακτες διατάξεις

- Καταργούνται οι όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών, διαιτητικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον αντίκεινται στις διατάξεις του νόμου 3896/2010.

(Νόμος υπ' αριθμόν 3896 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης» Εφημερίστης Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος πρώτο, αρ. Φύλλου 207, δημοσιεύθηκε στις 8 Δεκεμβρίου 2010)

12.3. «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», ν.3899/2010

Το 2010 εν μέσω κρίσης γεννήθηκε η ανάγκη νέας νομοθεσίας ώστε να ευθετηθούν νέα μέτρα με επείγουσα σημασία στην εφαρμογή του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Έτσι ψηφίστηκε ο ν. 3899/2010 που αφορά κυρίως στην ρύθμιση θεμάτων της εργατικής νομοθεσίας, όπως είναι οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών, θέματα μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασία, ζητήματα προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου εργασίας αλλά και ζητήματα ώστε να απλοποιείται η διαδικασία εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από μέρους των εργοδοτών. Συγκεκριμένα ισχύουν τα εξής με την εφαρμογή του παρόντος νόμου:

- Με το άρθρο 2 του νόμου αναπροσαρμόζονται οι αποδοχές των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, εφόσον όπως ορίζεται «οι πάσης φύσεως αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με σύμβαση εργασίας ή συμφωνία προβλεπόμενα, που καταβάλλονται στους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, απαγορεύεται από 1.1.2011 να υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, το ποσό των τεσσάρων χιλιάδων ευρώ. Έτσι μειώνονται όλοι οι μισθοί του δημοσίου που υπερβαίνουν αυτό το όριο. Βέβαια υπάρχει και η εξαίρεση των επιδομάτων που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου και με την ανθυγιεινή ή επικίνδυνη φύση της εργασίας. Επιπλέον εξαιρούνται τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς. Επιτρέπεται η υπέρβαση του ορίου που ορίστηκε αν υπάρχουν ειδικά προσόντα των εργαζομένων.

- Στην συνέχεια του νόμου, στο δεύτερο κεφάλαιο, είναι και οι βασικές διατάξεις που αφορούν τα εργασιακά ζητήματα. Υπόκειται λοιπόν σε αλλαγή μία θεμελιώδης κατάκτηση των εργαζομένων και αυτή είναι η συλλογική σύμβαση. Τοεδάφιο του νόμου με τίτλο «Ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών, θέματα μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής εργασίας, δοκιμαστικής περιόδου και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας, ξεκινά με το άρθρο 13 το

οποίο ορίζεται πως «με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας». Οι νέες λοιπόν ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις υπερισχύουν των αντίστοιχων κλαδικών. Η έννοια της παρούσας παραγράφου είναι η ουσιαστική κατάργηση των συμβάσεων εργασίας, δίνοντας το δικαίωμα στους εργοδότες να συνάπτουν οποιαδήποτε σύμβαση με τους εργαζόμενους αρκεί να μην ορίζει αποδοχές κατώτερες του κατώτατου μισθού όπως ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η μόνη ρήτρα για τους εργοδότες είναι να απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους. Έτσι οι αγώνες που έκαναν οι εργαζόμενοι για ανώτερους των εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για τον κλάδο τους, σε μια στιγμή χάνονται, αφού καταργούνται τα όσα έχουν κατά καιρούς κερδίσει, και όπως φαίνεται και από την ιστορική ανασκόπηση που προηγήθηκε, στις περισσότερες περιπτώσεις οι κατακτήσεις αυτές κερδήθηκαν με αίμα εργατών και εργατριών. \

- Στο επόμενο άρθρο, στο άρθρο 14 διακυβεύεται ακόμα ένα σημαντικό για τους εργαζόμενους ζήτημα, που είχε ήδη διαφοροποιηθεί σε προηγούμενο νόμο (3863/2010), και αυτό το ζήτημα είναι η διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών, μέσω της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Έτσι ορίζεται πως αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη διαιτησία. Η μεσολάβηση και η διαιτησία παρέχεται από τον οργανισμό μεσολάβησης και διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ) ώστε να διασφαλιστεί, όπως ακριβώς όριζε και ο προηγούμενος νόμος, «η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία». Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών και σε κάποιες περιπτώσεις με κλήρωση. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, και σε ακροάσεις ώστε να εξεταστούν οι οικονομικές καταστάσεις των δύο μερών, η εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας, η παραγωγική δραστηριότητα του εργοδότη, οι πραγματικοί όροι εργασίας και λοιπά με την εργασία στοιχεία. Αν αποτύχει η μεσολάβηση τότε μπορεί να προβεί μονομερώς στην διαιτησία όποιο μέρος το επιθυμεί. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς.

- Στο άρθρο 17 ρυθμίζονται θέματα μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας, προσωρινής απασχόλησης, δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης και απλοποίηση διαδικασιών εφαρμογής εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα ορίζεται πως οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης. Άρα υπάρχει μια αναλογία σε σχέση με τις ώρες απασχόλησης για του μερικώς απασχολούμενους εργαζόμενους. Στην συνέχεια τονίζεται πως αν υπάρχει ανάγκη για πρόσθετη εργασία, τότε ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να την παρέχει. Μπορεί να αρνηθεί μόνο αν η εργασία είναι συνηθισμένη και δεν συντρέχει σημαντικός λόγος για την παράταση του ωραρίου που έχει συμφωνήσει με την αρχική του σύμβαση μερικής απασχόλησης.
- Στην συνέχεια ορίζεται η εκ περιτροπής εργασία ως δικαίωμα του εργοδότη, εφόσον αντί για καταγγελία μπορεί να επιβάλει την συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης για εννέα μήνες μέσα στο έτος, εφόσον προβεί στις νόμιμες ενέργειες (διαβούλευση, ενημέρωση και λοιπά).
- Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη. Η συγκεκριμένη παράγραφος έχει εφαρμογή σε επιχειρήσεις που απασχολούν υπαλλήλους με συμβάσεις μέσω εργολάβων.
- Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημερομηνία της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη. Έτσι πρακτικά οι εργαζόμενοι για τον πρώτο χρόνο στην εργασία τους δεν δικαιούνται ούτε προειδοποίησης απόλυσης, ούτε αποζημίωσης εφόσον θεωρούνται κατ' έναν τρόπο «δόκιμοι».
- Επίσης αλλάζει ο χρόνος που απαιτείται για την έγγραφη προειδοποίηση του εργαζομένου που απασχολείται από 12 μήνες έως δύο χρόνια, για απόλυση όπως είχε οριστεί σε προηγούμενη νομοθεσία σε προειδοποίηση ενός μήνα.

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

(Νόμος υπ’ αριθμόν 3899 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματοςστήριξης της ελληνικής οικονομίας» Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αριθμός Φύλλου 212, δημοσιεύθηκε στις 17 Δεκεμβρίου 2010)

12.4. «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015», ν.4024/2011

Τους παραπάνω νόμους, έρχεται να συμπληρώσει ο νόμος 4024 το 2011 που αφορά τις συντάξεις, το ενιαίο μισθολόγιο και μια σειρά από ζητήματα στα πλαίσια του μεσοπρόθεσμου πλαισίου της δημοσιονομικής στρατηγικής που αφορά τα έτη από 2012 έως και το 2015. Με τον παρόντα νόμο αλλάζει σε μεγάλο βαθμό ότι αφορά στους δημοσίους υπαλλήλους, καταργώντας δώρα εορτών και επιδόματα αδειας, ορίζοντας ένα ενιαίο επίδομα για κάθε περίπτωση (500 ευρώ επίδομα Χριστουγέννων, 250 ευρώ επίδομα Πάσχα και 250 ευρώ επίδομα αδειας). Επίσης ορίζεται ο κατώτατος μισθός για τους δημοσίους υπαλλήλους, το ωράριο, οι υπερωρίες, περικοπές αποδοχών, καθεστώς κινητικότητας δημοσίων υπαλλήλων ή υπαλλήλων ΟΤΑ και ΝΠΔΔ. Ορίζονται τα μισθολογικά κλιμάκια για τους ίδιους εργαζόμενους, καταργούνται οι οργανικές θέσεις, μπαίνει το καθεστώς της εφεδρείας, της συνταξιοδότησης, αναδιοργανώνονται οι δημόσιες υπηρεσίες και οι αντίστοιχες θέσεις εργασίας του δημοσίου τομέα.

Αναφορικά με τον ιδιωτικό τομέα, μπαίνουν στο «τραπέζι» ξανά οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο άρθρο 37. Καταργούνται οι προηγούμενες ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Συγκεκριμένα το άρθρο αναφέρει πως «οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

πέμπτων των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση». Βάση των παραπάνω αλλάζει εντελώς ο τρόπος που δημιουργούνται οι συλλογικές συμβάσεις, εξαιρώντας τον ρόλο των εργατικών σωματείων και των κλαδικών ομοσπονδιών. Έτσι με την νέα «ένωση προσώπων» που ορίζει ο νόμος 4024/2011 δεν είναι συνδικαλιστική οργάνωση και δεν έχει νομική προσωπικότητα.

(Νόμος υπ’ αριθμόν 4024, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, αριθμός φύλλου 226, δημοσιεύθηκε στις 27 Οκτωβρίου 2011)

12.5. «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», ν.3996/2011

Με τον νόμο 3996 του 2011 επιχειρείται μία μεταρρύθμιση γύρω από το θέμα της συμφιλίωσης επίλυσης των ατομικών και συλλογικών εργασιακών διαφορών με παρέμβαση της πολιτείας. Έτσι αναμορφώνεται το σώμα επιθεώρησης εργασίας που ως τότε σχετιζόταν με οποιοδήποτε θέμα μπορεί να προκαλούσε διένεξη στην σχέση εργασίας. Ο βασικός ρόλος του μέχρι τότε σώματος επιθεωρητών εργασίας ήταν η εξωδικαστική επίλυση των διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Πλέον μετά τον νόμο 3996 του 2011 επεκτείνεται ο ρόλος του ΣΕΠΕ και εισάγονται αυξημένες αρμοδιότητες σε αυτό. Συγκεκριμένα το σώμα επιθεωρητών εργασίας καλείται να συμφιλιώσει εργατικές διαφορές. Ως εργατικές διαφορές ορίζονται οι κάθε είδους διαφωνίες μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας σε σχέση με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, των όρων συλλογικών ρυθμίσεων ή κανονισμών εργασίας, καθώς και όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας». Κατά την συμφιλιοτική διαδικασία μπορούν να βρίσκονται 5 εκπρόσωποι των εργαζομένων, των εργοδοτών, μπορούν να παρίστανται νομικοί σύμβουλοι – δικηγόροι των δύο πλευρών, ενώ δυνατότητα συμμετοχής στην διαδικασία έχουν και οι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων εκ μέρους των εργαζομένων ή εκπρόσωποι των ενώσεων των εργοδοτών. (Νόμος υπ’ αριθμόν 3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής

Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, αριθμός Φύλλου 170, δημοσιεύθηκε στις 5 Αυγούστου 2011)

12.6. «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας», ν.4046/2012

Ο συγκεκριμένο νόμος ουσιαστικά είναι ο νόμος που επικυρώνει το μνημόνιο 2 και επεμβαίνει στους όρους του εργατικού δικαίου βάζοντας νέους κατώτατους μισθούς για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αλλάζει την διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καταργεί την μονιμότητα των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και καταργεί την μονομερή προσφυγή στην διαιτησία. Συγκεκριμένα επέρχεται με την ψήφιση του παρόντος:

- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων ύψους 22%
- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων για νέους κάτω των 25 ετών κατά 32%.
- Τα μειωμένα κατά 32% όρια των μισθών, ισχύουν και για όσους εργάζονται με σύμβαση μαθητείας.
- Οι μειώσεις αυτές μπορούν να επιβληθούν από τον εργοδότη εφόσον δεν προϋποθέτουν τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και δεν συνιστούν βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, άρα είναι υποχρεωτικές για τους εργαζόμενους.
- Παραμένει η υποχρέωση του εργοδότη για σύναψη ατομικής σύμβασης ίση ή ανώτερη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης
- Καταργείται η αορίστου χρόνου ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας, ενώ ορίζεται ως ελάχιστος χρόνος εφαρμογής της το ένα έτος και το μέγιστο τα 3 έτη.
- Αναστέλλονται οι αυξήσεις μισθών από μισθολογικές/υπηρεσιακές ωριμάνσεις. Ο όρος για να αρθεί το παρόν, είναι η μείωση της ανεργίας κάτω του 10%. Ως τότε δεν ισχύει καμία αύξηση που προβλέπουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, λόγω χάρη λόγω συμπλήρωσης τριετίας.

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

- Καταργείται η μονομερής προσφυγή στην διαιτησία, ενώ μπορεί να γίνεται μόνο μετά από σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών και των εργαζομένων.
- Καταργείται η νομιμότητα των εργαζομένων σε δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς.

(Νόμος υπ' αριθμόν 4046, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αριθμός Φύλλου 28, δημοσιεύθηκε στις 14 Φεβρουαρίου 2012)

12.7. «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», ν. 3846/2010

Ο συγκεκριμένος νόμος 3846/2010 αναφέρεται αρχικά στις ειδικές μορφές απασχόλησης. Συγκεκριμένα στο άρθρο 1 αναφέρεται πως «η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας, τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η εργασία παρέχεται αυτοπροσώπως, αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη για εννέα συνεχείς μήνες». Στην συνέχεια ο νόμος στο δεύτερο άρθρο του αναφέρεται στην μερική απασχόληση. Ο στόχος του συγκεκριμένου άρθρου είναι η διευκόλυνση της υπογραφής συμβάσεων μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα το άρθρο λέει «Κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική (μερική απασχόληση)». Έτσι με τον συγκεκριμένο νόμο η μόνη προϋπόθεση για την ύπαρξη σχέσης εργασίας μερικής απασχόλησης είναι η έγγραφη ατομική σύμβαση. Ο νόμος συνεχίζει βάζοντας την ανάγκη συμφωνίας του μισθωτού για να ισχύσει η σύμβαση μερικής απασχόλησης όμως επιτρέπεται η μετατροπή σε εκ περιτροπής εργασία από τον εργοδότη αν θεωρείται πως είναι αναγκαίου (πτώση τζίρου και άλλα). Σε περίπτωση που υπάρξει θέση πλήρους απασχόλησης, οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε εργασιακό καθεστώς μερικής απασχόλησης έχουν δικαίωμα προτεραιότητας στην κάλυψη της συγκεκριμένης θέσης αν πληρούν τα απαραίτητα για αυτήν προσόντα. Η εκ περιτροπής εργασία, όπως καθιερώθηκε και σε επόμενο νόμο, με τον συγκεκριμένο ν.3846/2010, μπορεί να επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη.

Στο άρθρο 3 του ίδιου νόμου εισάγεται το ζήτημα των εταιριών προσωρινής απασχόλησης ή αλλιώς ο δανεισμός των εργαζομένων. Ορίζεται ως μέγιστη διάρκεια που μπορεί να βρίσκεται ο εργαζόμενος σε καθεστώς δανεισμού τους 16 μήνες με δυνατότητα δύο 8μηνων συνεχόμενων συμβάσεων. Απαγορεύεται η απασχόληση μισθωτού με δανεισμό όταν με αυτή την αντικαθίστώνται απεργοί εργαζόμενοι. Επίσης δεν είναι δυνατός ο δανεισμός εργαζομένων σε εργοδότες που πραγματοποίησαν απολύσεις για την ίδια ειδικότητα, μέσα στο προηγούμενο εξάμηνο. Επίσης όταν η φύση της εργασίας είναι επικίνδυνη τότε δεν επιτρέπεται η κάλυψη της από δανειζόμενους εργαζόμενους.

Στην συνέχεια από τον ίδιο νόμο δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να θέτει σε κατάσταση διαθεσιμότητας (χωρίς αποδοχές), εργαζόμενους για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, περιορίζοντας με αυτόν τον τρόπο την οικονομική τους δραστηριότητα. Το καθεστώς της διαθεσιμότητας δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τρεις μήνες τον χρόνο, συνεχόμενοι ή και διακεκομμένοι.

Η ετήσια άδεια των εργαζομένων, όπως αναλύεται στο άρθρο 6, μπορεί να κατατιμίζεται σε περισσότερες των δύο περιόδων, κάτι που δεν ίσχυε παλαιότερα, και μπορεί να είναι λιγότερη των πέντε ή έξι εργάσιμων ημερών, για πενθήμερη ή εξαήμερη εργασία αντίστοιχα.

(Νόμος υπ’ αριθμόν 3846, «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αριθμός Φύλλου 66, δημοσιεύτηκε στις 11 Μαΐου 2010)

12.8. Συνέπειες των παραπάνω αλλαγών

Με τους παραπάνω νόμους, πολλές και ριζικές είναι οι αλλαγές που προήλθαν στην εργατική νομοθεσία τα τελευταία χρόνια. Με την ψήφιση των μνημονίων οι κυβερνήσεις έκαναν μια σειρά προσπαθειών να μειώσουν τις δαπάνες, να μειώσουν το δημόσιο χρέος και να εξέλθει η χώρα από την χρηματοοικονομική κρίση. Τα μέτρα που αποφασίστηκαν αφορούσαν ολόκληρο το κοινωνικό – πολιτικό – οικονομικό εποικοδόμημα της κοινωνίας μας. Έτσι τα μέτρα αφορούσαν τόσο δημόσιους τομείς όπως είναι η υγεία, η παιδεία, η άμυνα, το ασφαλιστικό, το συνταξιοδοτικό, όσο και τομείς που αφορούν τον ιδιωτικό τομέα όπως είναι η διευκόλυνση των εργασιακών σχέσεων ώστε να δοθούν κίνητρα στις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις επενδύσεις, να κινηθεί η αγορά και η οικονομία και να μπορέσει η ελληνική οικονομία να κάνει ένα βήμα μπροστά, βγαίνοντας από την κρίση. Οι αλλαγές συμπεριλαμβάνουν επιπλέον εκποίηση περιουσιακών στοιχείων μέσω πώλησης τους, δημόσια έργα, ανάπτυξη του

τουρισμού, αλλαγές στην φορολογία και άλλα. Ζητείται λοιπόν από τον ελληνικό λαό να αυξήσει την αντοχή του και την ανέχεια του ώστε να θυσιάσει πολλά από τα μέχρι τώρα κεκτημένα του.

Αναφορικά με τα εργασιακά ζητήματα, συνοψίζοντας τα όσα αναφέρθηκαν παρατίθενται συγκεντρωμένες οι κύριες αλλαγές του εργατικού δικαίου.

1) Αλλάζει το καθεστώς των αποζημιώσεων μετά από καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου από τον εργοδότη. Συγκεκριμένα όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα οι αποζημιώσεις των εργαζομένων διαμορφώνονται ως εξής:

Καταγγελία χωρίς προειδοποίηση		Καταγγελία με προειδοποίηση	
Χρόνος προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Αποζημίωση	Χρόνος προειδοποίησης	Αποζημίωση
0 έτη έως 1 έτος	–	–	–
1 έτος έως 2 έτη	2 μηνών	1 μήνας	1 μήνα
2 έτη έως 4 έτη	2 μηνών	2 μήνες	1 μήνα
4 έτη έως 5 έτη	3 μηνών	2 μήνες	1,5 μήνα
5 έτη έως 6 έτη	3 μηνών	3 μήνες	1,5 μήνα
6 έτη έως 8 έτη	4 μηνών	3 μήνες	2 μηνών
8 έτη έως 10 έτη	5 μηνών	3 μήνες	2,5 μηνών
10 έτη	6 μηνών	4 μήνες	3 μηνών
11 έτη	7 μηνών	4 μήνες	3,5 μηνών
12 έτη	8 μηνών	4 μήνες	4 μηνών
13 έτη	9 μηνών	4 μήνες	4,5 μηνών
14 έτη	10 μηνών	4 μήνες	5 μηνών
15 έτη	11 μηνών	4 μήνες	5,5 μηνών
16 έτη	12 μηνών	4 μήνες	6 μηνών

Για τους εργαζόμενους από 17 έτη και πάνω οι αποζημιώσεις αυξάνεται μισθό ενός μήνα για κάθε παραπάνω έτος (12 μήνες), με ανώτερο ποσό τις 2.000 ανά επιπλέον έτος. Αυτή η συγκεκριμένη διευκρίνηση ισχύει για όσους έχουν συμπληρώσει τα 16 χρόνια στις 12 Νοεμβρίου του 2012.

2) Με το νέο σύστημα κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας μειώνονται έντονα οι μισθοί και οι συντάξεις. Επιπλέον μπαίνει το θέμα της εργασιακής εμπειρίας για νέους κάτω των

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

25 ετών και έτσι έχουμε μισθούς δύο κατηγοριών. Οι μισθοί αυτοί έχουν ως βασική διαφορά την ηλικιακή κατηγορία των μισθωτών και το όριο είναι τα 25 έτη ηλικίας του εργαζόμενου. Παρακάτω παρατίθενται οι νέοι κατώτατοι μισθοί βάση της Εθνικής Γενικής συλλογικής σύμβασης και διαμορφώνονται ως εξής:

Για τους υπαλλήλους

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας 25 ετών και άνω			
Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετίας	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3 έτη	586,08 ευρώ	0	586,08
3 έως 6 έτη	586,08 ευρώ	58,61	644,69
6 έως 9 έτη	586,08 ευρώ	117,22	703,30
9 έτη και άνω	586,08 ευρώ	175,82	761,90

Για τους εργατοτεχνίτες

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας 25 ετών και άνω			
Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο	Επίδομα τριετίας	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3 έτη	26,18 ευρώ	0	26,18
3 έως 6 έτη	26,18 ευρώ	1,31	27,49
6 έως 9 έτη	26,18 ευρώ	2,62	28,80
9 έως 12 έτη	26,18 ευρώ	3,93	30,11
12 έως 15 έτη	26,18 ευρώ	5,24	31,42
15 έως 18 έτη	26,18 ευρώ	6,55	32,73
18 έτη και άνω	26,18 ευρώ	7,85	34,03

Για τους υπαλλήλους

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας μέχρι 25 ετών			
Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικός μισθός	Επίδομα τριετίας	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3 έτη	510,95 ευρώ	0	510,95
3 έτη και άνω	510,95 ευρώ	51,10	562,05

Για τους εργατοτεχνίτες

Κατώτατα όρια αποδοχών εργαζομένων ηλικίας 25 ετών και άνω			
Χρόνια Προϋπηρεσίας	Βασικό ημερομίσθιο	Επίδομα τριετίας	Σύνολο αποδοχών
0 έως 3 έτη	22,83 ευρώ	0	22,83
3 έως 6 έτη	22,83 ευρώ	1,14	23,97
6 έτη και άνω	22,83 ευρώ	2,28	25,11

3) Οι κλαδικές συμβάσεις στην ουσία καταργούνται, εφόσον οι επιχειρησιακές συμβάσεις είναι πλέον ανώτερες σε ισχύ, αρκεί να τηρείται η βασική προϋπόθεση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης, δηλαδή των κατώτατων βασικών μισθών και ημερομισθίων όπως αναφέρονται στον παραπάνω πίνακα.

4) Από τη 12.11.2012 εργοδότες οι οποίοι δεν δεσμεύονται από κλαδικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας μπορούν αν θέλουν να συνεχίσουν να καταβάλλουν επίδομα γάμου, αλλά μπορούν και να το διακόψουν.

5) Αλλαγές στο ωράριο επέρχονται, εφόσον απαγορεύεται η απασχόληση των εργαζομένων σε καταστήματα σε ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα, όμως παράλληλα δίνεται η δυνατότητα υπέρβασης του νόμιμου ωραρίου κατά 2 ώρες την ημέρα και έως 120 ώρες το έτος ως υπερωριακή απασχόληση.

6) Δίνεται το δικαίωμα καθιέρωσης με συλλογικές συμβάσεις εργασίας η εξαήμερη εργασία στα καταστήματα με συνολικό εβδομαδιαίο ωράριο έως 40 ώρες.

7) Η περίοδος ανάπαυσης των εργαζομένων για κάθε ημέρα, δηλαδή για κάθε 24 ώρες δεν μπορεί να είναι λιγότερη από 11 ώρες ενώ ως τώρα το όριο ήταν οι 12 ώρες.

8) Αν υπάρχει επείγουσα ανάγκη, ο εργοδότης μπορεί μονομερώς να ορίσει περισσότερες από δύο περιόδους ώστε να δοθεί η νόμιμη άδεια στον εργαζόμενο, η οποία μπορεί να είναι και μικρότερη των 6 ή 5 εργάσιμων ημερών για εξαήμερο ή πενθήμερο αντίστοιχα.

9) Μείωση των εργοδοτικών εισφορών υπέρ του ΙΚΑ κατά 1,1%

10) Εισάγονται οι ειδικές συμβάσεις μαθητείας μεταξύ εργοδοτών και ανήλικων ατόμων κάτω των 15 ετών και έως τα 18 τους έτη. Έχουν διάρκεια ενός χρόνου και ο σκοπός τους είναι η απόκτηση δεξιοτήτων από τα ανήλικα άτομα. Ο μισθός που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας ανέρχεται στο 70% του κατώτατου μισθού όπως ορίζεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Αντίστοιχα οι ασφαλιστικές τους εισφορές αφορούν μόνο τον κίνδυνο ατυχήματος

και αντιστοιχούν στο 1%. Οι ανήλικοι των 16 έως 18 ετών δεν μπορούν να εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες την ημέρα και 40 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι μικρότεροι (15 ετών) ή όσοι είναι μαθητές εργάζονται έως 6 ώρες την ημέρα, σύνολο έως 30 ώρες την εβδομάδα. Η νυχτερινή εργασία απαγορεύεται.

11) Οι ανανεώσεις των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι δυνατό να συμβαίνουν χωρίς περιορισμού αρκεί να δικαιολογείται η ανανέωση της και όχι η μετατροπή τους σε αορίστου.

12) Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση μερικής εργασίας αμείβονται αναλογικά με τις ώρες που εργάζονται με βάση τους μισθούς και τα ημερομίσθια της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

13) Επιπλέον ώρες – υπερωρίες μπορεί να εργαστεί ο εργαζόμενος όταν έχει σύμβαση μερικής απασχόλησης μετά από συμφωνία του αλλά μπορεί και να αρνηθεί αν θέλει.

14) Οι «ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι» γίνονται λύση για πολλούς εργοδότες οι οποίοι συνεργάζονται με έμμεσους εργοδότες για να έχουν προσωρινό προσωπικό υπό την επίβλεψη τους. Δεν επιτρέπεται όμως η απασχόληση μισθωτού αυτής της κατηγορίας όταν με αυτόν αντικαθιστάται εργαζόμενος που ασκεί το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας. Επίσης ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργαζόμενους του και μετά να αποταθεί σε εταιρία «ενοικίασης» προσωπικού.

15) Το ωράριο εργασίας ορίζεται σε 40 ώρες την εβδομάδα αλλά μπορεί ο εργοδότης να απασχολήσει έως 5 επιπλέον ώρες την εβδομάδα τον εργαζόμενο. Η αμοιβή για αυτές τις ώρες ισούται με το ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για όσους εργαζόμενους, εργάζονται έξι ημέρες την εβδομάδα η επιπλέον απασχόληση τους μπορεί να είναι 8 ώρες την εβδομάδα. Επιτρέπεται για μια περίοδο αυξημένης απασχόλησης οι πρόσθετες ώρες να είναι έως 2 ώρες την ημέρα επιπλέον και ως 8 ώρες εβδομαδιαία για τους εργαζόμενους πενθήμερο.

16) Εάν συντρέχει λόγος, πχ περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης, ο εργοδότης μπορεί να επιβάλει την εκ περιτροπής εργασία. Η εκ περιτροπής εργασία δεν μπορεί να εφαρμόζεται για μεγαλύτερο των 9 μηνών διάστημα.

17) Ο πρώτος χρόνος εργασίας είναι η λεγόμενη «δοκιμαστική περίοδος» στην οποία ο εργαζόμενος δεν έχει αξιώσεις για αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη.

18) Ο οργανισμός μεσολάβησης και διαιτησίας ή Ο.ΜΕ.Δ. λειτουργεί ως ανεξάρτητος φορέας και έχει ως στόχο την διαπραγμάτευση διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

13. Οι συνολικότερες υποχωρήσεις των δικαιωμάτων των Ελλήνων

Στην παρούσα εφόσον έχει γίνει η ανάλυση των σχετικών νόμων γύρω από το εργατικό δίκαιο, αξίζει να αναφερθεί πως ο ελληνικός λαός, έχει αρχίσει να υποχωρεί σε θεμελιώδη δικαιώματα του στα πλαίσια της ένταξης της χώρας μας στους μηχανισμούς στήριξης της Ευρωπαϊκής ένωσης.

Η «εταιρεία Ελλήνων Δικαστών Λειτουργών για την Δημοκρατία και τις Ελευθερίες» έχει εκδώσει μία σχετική ανακοίνωση για τα δέκα συνταγματικά δικαιώματα των Ελλήνων. Αυτά παρατίθενται παρακάτω για τις ανάγκες της παρούσας.

1. Το δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22 παρ. 1 Συντάγματος)
2. Το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση (άρθρο 22 παρ. 5 Συντάγματος)
3. Το δικαίωμα στην υγεία (άρθρο 21 παρ. 3 και 5 παρ. 5 Συντάγματος)
4. Ηοικονομική ανάπτυξη της χώρας (άρθρο 106 Συντάγματος)
5. Η αρχή της ισότητας (άρθρο 4 παρ. 1 Συντάγματος)
6. Η συνεισφορά των πολιτών στα δημόσια βάρη, ανάλογα με τις δυνάμεις τους (άρθρο 4 παρ. 5 Συντάγματος),
7. Το ατομικό δικαίωμα της ιδιοκτησίας (άρθρο 17 Συντάγματος).
8. Η ανάπτυξη της προσωπικότητας των πολιτών (άρθρο 5 Συντάγματος)
9. Η αξία του ανθρώπου, που αποτελεί πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας (άρθρο 2 Συντάγματος).
10. Η υπολειτουργία του κοινωνικού κράτους δικαίου (άρθρο 25 παρ.1 Συντάγματος).

Παρακάτω παρατίθεται ολόκληρη η ανακοίνωση:

«Η Εταιρία Ελλήνων Δικαστικών Λειτουργών για τη Δημοκρατία και τις Ελευθερίες διαπιστώνει ότι, με αφορμή τη συνεχιζόμενη οικονομική κρίση που διέρχεται η Χώρα μας, πολλά συνταγματικά δικαιώματα των πολιτών βρίσκονται σε υποχώρηση. Το δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22 παρ. 1), το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση (άρθρο 22 παρ. 5), το δικαίωμα στην υγεία (άρθρο 21 παρ. 3 και 5 παρ. 5) δοκιμάζονται καθημερινά. Η οικονομική ανάπτυξη της Χώρας δεν φαίνεται να

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

προωθείται αποτελεσματικά (άρθρο 106). Η ίδια η αρχή της ισότητας (άρθρο 4 παρ. 1), και η ειδικότερη έκφρασή της, της συνεισφοράς των πολιτών στα δημόσια βάρη, ανάλογα με τις δυνάμεις τους (άρθρο 4 παρ. 5), συχνά αγνοούνται, με αποτέλεσμα να απειλείται η απόλαυση ακόμα και του ατομικού δικαιώματος της ιδιοκτησίας (άρθρο 17). Η Εταιρία επισημαίνει ότι η ατελής εφαρμογή, στην πράξη, των πιο πάνω συνταγματικών διατάξεων δυσχεραίνει ακόμη και την ανάπτυξη της προσωπικότητας των πολιτών (άρθρο 5) και προσβάλλει την αξία του ανθρώπου, που αποτελεί πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας (άρθρο 2). Η Εταιρία Ελλήνων Δικαστικών Λειτουργών για τη Δημοκρατία και τις Ελευθερίες υπογραμμίζει, τέλος, ότι η υπολειτουργία του κοινωνικού κράτους δικαίου, που προβλέπει το Σύνταγμα (άρθρο 25 παρ.1) έχει φτάσει σε οριακό πλέον σημείο, απειλεί την κοινωνική συνοχή , αλλά και την ίδια τη Δημοκρατία στον Τόπο μας» (Αθήνα, 12 Δεκεμβρίου 2013).

(Ανακοίνωση από την Εταιρεία Ελλήνων Δικαστών Λειτουργών για την Δημοκρατία και τις Ελευθερίες με τίτλο «Σε υποχώρηση τα συνταγματικά δικαιώματα των πολιτών», 12/12/2013)

14. Κίνδυνοι από τα νέα μέτρα για την έξοδο της Ελλάδας από την κρίση

Η ελληνική οικονομία τα τελευταία πέντε χρόνια έχει πληγεί για πολλούς ανεπανόρθωτα. Είναι δύσκολη η επάνοδος της ελληνικής οικονομίας και όπως φαίνεται οι Έλληνες δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν στις σύγχρονες δυσκολίες της ζωής. Έρευνα της Κάπα Research, που δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα «Το Βήμα» στις 07/09/2014 αποκαλύπτει κάποια πολύ ενδιαφέροντα για την ζωή των Ελλήνων, πράγματα. Το βασικό συμπέρασμα της έρευνας είναι πως οι έλληνες είναι διατεθειμένοι να μεταναστεύσουν για να βρουν εργασία, αλλά και να δεχτούν «μαύρη» εργασία στην Ελλάδα. Το 59,6% δηλώνει ότι θα άλλαζε τομέα απασχόλησης, προκειμένου να βρει εργασία. Στην ερώτηση «τι θα ήσασταν διατεθειμένος να κάνετε για βρείτε εργασία» το 40% των ερωτηθέντων απαντά πως θα δεχόταν μαύρη εργασία ή μερική εργασία. Το 38,2% των ελλήνων θα μετανάστευε για να εργαστεί στο εξωτερικό. Σε άλλη ερώτηση σχετικά με το «ποια θα πρέπει να είναι η βασική προτεραιότητα για τη χώρα σήμερα» περίπου το 80% απαντά πως η προτεραιότητα για την χώρα θα έπρεπε να είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Το δεύτερο σημαντικότερο θέμα που απασχολεί τους Έλληνες είναι το ζήτημα της φορολογίας εφόσον θεωρείται «άδικη» από το 80% των ερωτηθέντων. Στην συνέχεια της έρευνας, οι ερωτούμενοι φαίνεται να πιστεύουν πως η οικονομική κατάσταση της χώρας, παραμένει ίδια (35%), χειροτερεύει (40%) ενώ λιγότεροι (25%) πιστεύουν πως βελτιώνεται. (<http://www.iefimerida.gr/node/169271#ixzz3DTI9Fiqf>)

Επιπλέον υπάρχουν αρκετοί ανασχετικοί παράγοντες σχετικά με την εφαρμογή των μέτρων και των νόμων, που ελλοχεύουν κινδύνους για την έξοδο της χώρας από την κρίση, άλλοι μεγαλύτερους και άλλοι μικρότερους. Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες είναι η αντίδραση των πολιτών στα νέα μέτρα. Τα νέα μέτρα φαίνεται να αυξάνουν την φορολογία, μειώνουν τα εισοδήματα τους με τις μειώσεις των μισθών, μειώνουν την αγοραστική τους δύναμη, τις περιουσίες τους και γενικότερα μειώνουν έντονα το βιοτικό επίπεδο των Ελλήνων. Οι αντιδράσεις ιδιαίτερα για το νέο ασφαλιστικό, τον ν. 3863/2010, έφτασαν σε επίπεδο επικίνδυνου για την ειρηνική και δημοκρατική πορεία του λαού. Είναι γεγονός πως έχει αυξηθεί η ακροδεξιά στην ευρωζώνη και στην Ελλάδα, που μπορεί να αποτελέσει μεγάλο εμπόδιο στην προσπάθεια αυτή της φυγής από την κρίση. Επιπλέον η άνοδος της ακροδεξιάς, αυξάνεται λόγω της εκχώρησης πολλών κυριαρχικών αρμοδιοτήτων στους μηχανισμούς στήριξης, με κύριο επιχείρημα τους την απώλεια της εθνικής κυριαρχίας από την Ελλάδα. Η φτώχεια και η ανέχεια, συντελούν σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό, στην άνοδο των ακραίων απόψεων αλλά και της τρομοκρατίας, χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι για την χώρα μας, και η ύπαρξη τρομοκρατικών οργανώσεων που είναι δραστήριες ακόμα και σήμερα. Όλα τα παραπάνω δημιουργούν έναν φαύλο κύκλο, με αύξηση της αστυνομοκρατίας, αύξηση της τρομοκρατίας, της ακροδεξιάς αλλά και του φόβου από μεριάς των απλών πολιτών, που θα αποτελέσουν εμπόδια στην σταθερότητα της χώρας αλλά και στην αξιοπιστία της, ώστε να συνεχίσει να βοηθιέται από άλλες ισχυρές και να ξεπεραστεί η κρίση σε αυτή αλλά και σε όλη την ευρωζώνη. (Βουλή των Ελλήνων-Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους (2014), «Η νέα οικονομική διακυβέρνηση στη ζώνη του ευρώ και η Ελλάδα. Οι μηχανισμοί εποπτείας και αλληλεγγύης υπό όρους μετά το Μνημόνιο»)

14.1. Παραβίαση εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων

Με ανακοίνωση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και με δελτίο τύπου της στις 27/5/2014 παραπέμφθηκε για τρίτη φορά η χώρα μας για παραβίαση εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων στην Διεθνή Οργάνωση Εργασίας. Η ανακοίνωση αναφέρει πως η χώρα μας παραβιάζει συστηματικά θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων όπως είχε τεθεί στην 103^η σύνοδο της διεθνούς συνδιάσκεψης εργασίας. Στην διάσκεψη παραπέμφθηκε η χώρα μας ώστε να πραγματοποιηθεί ακρόαση για τις παραβιάσεις της διεθνούς σύμβασης εργασίας (ν. 3231/1955) αναφορικά με τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας. Κατά την προσφυγή αυτή, η ΓΣΕΕ δηλώνει πως καταπατώνται ανθρώπινα δικαιώματα εφόσον η χώρα μας εντάσσεται για τρίτη φορά στην λίστα με τις χώρες που έχουν παραβεί σοβαρά ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα και δεν εφαρμόζει τα διεθνή πρότυπα για την εργασία βάση της Διεθνούς οργάνωσης εργασίας. Η προσφυγή της ΓΣΕΕ στην ΔΟΕ, ήταν μια κίνηση ώστε να μην συνεχίσει η παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από τα μέτρα λιτότητας και τα Μνημόνια δανεισμού της χώρας.

Η ΓΣΕΕ καταφεύγει στην ΔΟΕ με στοιχεία δείχνοντας πως για να μπορέσει η χώρα να βγει από την κρίση, καταπατά βασικά θεμελιώδη – συνταγματικά δικαιώματα, με γνώμονα, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η ανακοίνωση «την υπηρεσία προς τις αγορές και όχι προς την κοινωνία». Στο ίδιο συμπέρασμα επισημαίνει η ΓΣΕΕ έχουν καταλήξει και διεθνείς οργανισμοί όπως είναι ο ΟΗΕ, το συμβούλιο της Ευρώπης αλλά και η UNICEF, που διαπιστώνουν παραβιάσεις διεθνών υποχρεώσεων της Ελλάδας για την προστασία θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων, που απορρέουν από τις πολιτικές και τα μέτρα λιτότητας.

Αφού συζητήθηκε στην διάσκεψη το ζήτημα που έθεσε η Γενική συνομοσπονδία εργατών Ελλάδα, η Διεθνής οργάνωση εργασίας, καταλογίζει «ευθύνες στην Ελληνική Κυβέρνηση και τους διεθνείς δανειστές της για την «προγραμματισμένη» φτωχοποίηση του πληθυσμού και του ανθρώπινου κόστους που αυτή συνεπάγεται».

Το συμπέρασμα που εξάγεται από την συγκεκριμένη παράθεση, κατά το συλλογικό όργανο των εργαζομένων, που αποτελεί το μεγαλύτερο και κυριότερο συνδικαλιστικό όργανο, εκλεγμένο δημοκρατικά από όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και το συμπέρασμα της Διεθνούς Οργάνωσης εργασίας, είναι πως τα νέα εργασιακά μέτρα, καταπατούν τις βασικές αξίες των εργαζομένων στον βωμό της αγοράς και της εξόδου από την κρίση. Τα δικαιώματα των εργαζομένων εξανεμίζονται ένα – ένα,

ώστε οι επιχειρήσεις να έχουν καλύτερους όρους κέρδους ώστε να παραμείνουν στην διεθνή αγορά. Στο παράρτημα I παρατίθεται η ανακοίνωση της ΓΣΕΕ σχετικά με την προσφυγή της στην διεθνή οργάνωση εργασίας και στο παράρτημα II η έκθεση της επιτροπής εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε. που αναλύει τα όσα αναφέρθηκαν. (Παράρτημα I – Παράρτημα II)

15. Προσδοκίες και οφέλη βάση των αλλαγών του εργατικού δικαίου

Η Ευρώπη, αλλά και η παγκόσμια κοινότητα, αντιμετωπίζει την χρηματοοικονομική κρίση τα τελευταία χρόνια. Κάθε χώρα είναι δύσκολο να αντιμετωπίσει μόνη της αυτά τα προβλήματα που προκύπτουν από την κρίση και έτσι υπάρχουν οι κοινές πολιτικές. Οι παγκόσμιοι μηχανισμοί στήριξης παίζουν αυτόν τον ρόλο του οργανωτή των χωρών που δυσκολεύονται περισσότερο. Επιπλέον η Ευρώπη, έχει τους δικούς της μηχανισμούς, εφόσον πρόκειται για μια ένωση κρατών με το δικό της κοινοβούλιο, τη δική της νομοθεσία και τα δικά της όργανα. Επιπλέον έχει και δικό της ευρωπαϊκό Σύνταγμα. Το κοινό νόμισμα είναι κάτι που δένει περισσότερο τα κράτη μέλη, κρύβοντας τον κίνδυνο να παρασυρθούν οι χώρες της Ε.Ε. αν από τα κράτη – μέλη πτωχεύσει, υποτιμώντας το κοινό νομισμα, το ευρώ.

Για αυτούς τους λόγους η βοήθεια είναι αναγκαία για τις χώρες αυτές, όπως είναι η χώρα μας που αντιμετώπισε και αντιμετωπίζει έντονα προβλήματα λόγω της χρηματοοικονομικής κρίσης. Επίσης οι χώρες της Ε.Ε. αλλά και άλλες παγκόσμια ανεπτυγμένες χώρες όπως είναι οι Η.Π.Α., έχουν κοινωνικές και οικονομικές συναλλαγές έχοντας αναπτύξει εμπορικούς δεσμούς. Η οικονομία συνδέεται με ένα αόρατο σχοινί, έτσι οι χώρες αλληλοβοηθούνται, κρατώντας έτσι την παγκόσμια οικονομία σε υγιή για την εποχή, επίπεδα. Ο βασικός στόχος είναι η σταθερότητα των οικονομιών και η ανάπτυξη τους στην συνέχεια. Στην Ευρώπη, με το συμφωνο σταθερότητας που ψηφίστηκε το 2010 δημιουργήθηκε η δέσμευση από τις χώρες της Ε.Ε. να λάβουν κάθε αναγκαίο μέτρο ώστε να έχουν προϋπολογισμούς με πλεόνασμα ή έστω ισοσκελισμένους με στόχο το πλεόνασμα. Η Ελλάδα εκχώρησε αρκετές αρμοδιότητες της στην ευρωπαϊκή ένωση, όπως είναι οι αρμοδιότητες σχετικά με εθνικά ζητήματα σε επιμέρους πολιτικές όπως είναι η δημοσιονομική, εισάγοντας ελεγκτικούς μηχανισμούς όπως είναι η τρόικα.

Τα κράτη μέλη της Ε.Ε. όπως είναι η Ελλάδα, δεσμεύονται να στηρίζουν τις αποφάσεις των μηχανισμών στήριξης και να τηρούν τα σύμφωνα που υπογράφουν.

Στην Ελλάδα, με τα νέα μέτρα που υιοθετήθηκαν μέσω του μνημονίου και των νόμων που το ακολούθησαν, όπως αναφέρθηκε στην παρούσα εργασία, άλλαξαν μια σειρά από νόμοι σε όλους τους τομείς αλλά και σε ότι αφορά στα εργασιακά. Νέο ασφαλιστικό, νέα όρια κατώτατων μισθών, αλλαγές σε συντάξεις, αποζημιώσεις, ωράρια, δικαιώματα, υποχρεώσεις, είναι μερικές από τις αλλαγές του εργατικού δικαίου. Όμως για ποιον λόγο έγιναν αυτές οι αλλαγές, και ποιες είναι οι προσδοκίες των κυβερνήσεων για αυτές τις αλλαγές?

Κύριος στόχος των ελληνικών κυβερνήσεων αλλά και των μηχανισμών στήριξης της ελληνικής οικονομίας ήταν η μείωση του χρέους της Ελλάδας και η μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων της. Επιπλέον στόχοι είναι η αύξηση της ανταγωνιστικότητας, η μείωση της ανεργίας και η προσέλκυση επενδύσεων στην Ελλάδα. Η Ελλάδα στοχεύει με την αύξηση της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας, την προσέλκυση επενδύσεων, την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και άρα την μείωση της ανεργίας. Τα νέα μέτρα για τα εργασιακά αποσκοπούν στην επιτυχία των παραπάνω στόχων. Φαίνεται από τα νέα μέτρα και τους νόμους από το 2010 έως και σήμερα, πως δύναται ισχυρή βοήθεια στις επιχειρήσεις με μειώσεις του κόστους εργασίας, δυνατότητα απασχόλησης των εργαζομένων όπως είναι αναγκαίο με νέες ελαστικές μορφές απασχόλησης, για όσο χρόνο χρειάζεται μέχρι να σταθεροποιηθεί μια επιχείρηση, μειώνονται οι μισθοί ώστε να μπορούν οι επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες και επιδοτούνται σε πολλές περιπτώσεις τα διάφορα κόστη των εργαζομένων για τον εργοδότη.

Προτεραιότητα λοιπόν δίνεται κυρίως στην διατήρηση των θέσεων εργασίας και στην δημιουργία νέων, και όχι στην διατήρηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων εφόσον πλήττονται κατά πολλούς και Συνταγματικά δικαιώματα με τα νέα εργασιακά μέτρα στην Ελλάδα. Επίσης δίνεται έμφαση στους νέους και στην εργασία των ατόμων ηλικίας έως 25, δίνοντας κίνητρα στους εργοδότες να προσλάβουν άτομα αυτής της ομάδας εφόσον είναι πιο «οικονομικά». Οι συμβάσεις για νέους κάτω των 25 δίνουν φθηνά εργατικά χέρια στους εργοδότες και ακόμα πιο φθηνά αν προτιμήσουν άτομα με συμβάσεις μαθητείας, εφόσον έχουν και μηδαμινό κόστος εργοδοτικών εισφορών.

Οι προσδοκίες λοιπόν, είναι η βοήθεια της ελληνικής οικονομίας με βοήθεια κυρίως στους επιχειρηματίες, ενώ οι εργαζόμενοι βιώνουν καθημερινά όλο και περισσότερες

δυσκολίες για την επιβίωση τους. Η ανεργία δεν δείχνει βελτίωση μετά τους νόμους εφόσον έφτασε στο 27,3% για ολόκληρο το 2013. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), οι άνεργοι τον Δεκέμβρη του 2013 ανήλθαν στο 1.349.495 άτομα, με το ποσοστό ανεργίας να είναι υψηλότερο σε σχέση με τον Δεκέμβριο του 2012 (26,3%), αλλά χαμηλότερο έναντι του Νοεμβρίου 2013 (27,6%). Οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 48.551 άτομα σε σχέση με τον Δεκέμβριο του 2012, ενώ μειώθηκαν κατά 10.864 άτομα σε σύγκριση με τον Νοέμβριο του 2013. Το μεγαλύτερο πρόβλημα το έχουν οι νέοι και οι γυναίκες, εφόσον η ανεργία στους νέους ηλικίας 15 έως 24 φτάνει το 55,5% και για τις γυναίκες 31,6%. Το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας των αντρών ήταν 24,5%. (πηγή <http://www.statistics.gr/>)

Στην συνέχεια, στο παράρτημα ΙΙΙ, υπάρχει μια σύγκριση ανά τρίμηνο από το έτος 2001 έως και το έτος 2014 με βάση στοιχεία από την Ελληνική Στατιστική Αρχή. Το συμπέρασμα είναι πως η ανεργία εκτοξεύθηκε τα χρόνια που εμφανίστηκε η κρίση και συνεχίζει να αυξάνεται ακόμα και σήμερα που έχουν υιοθετηθεί τα νέα μέτρα για όλους τους τομείς και τα εργασιακά. Τα ποσοστά της ανεργίας το 2001 είναι περίπου στο 11% ενώ μειώνεται σταθερά ως και το 2008 που φτάνει το 7,3%. Από το 2009 έως και το 2014 έχει σχεδόν τετραπλασιαστεί, εφόσον αυξάνεται με σταθερό ρυθμό, με το ποσοστό το πρώτο τρίμηνο του 2014 να αγγίζει το 27,8.

Τα μέτρα λοιπόν που θα βοηθούσαν σε αυτήν την κατεύθυνση από το 2010 έως και σήμερα, δείχνουν να μην έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα εφόσον από το 2010 που η ανεργία ήταν περίπου 14%, έφτασε το 21% το 2011, το 26% το 2012, και το 27% το 2013, με παρόμοια ποσοστά για το 2014 έως σήμερα. Στο παράρτημα ΙV υπάρχει σχετικό γράφημα με την πορεία της ανεργίας τα προηγούμενα έτη, καθώς και αντίστοιχα γραφήματα για την ανεργία σε ευπαθής ομάδες όπως είναι οι γυναίκες και οι νέοι κάτω των 24 ετών (Παράρτημα V).

Επίσης ακολουθεί το δελτίο τύπου της Ελληνικής Στατιστικής αρχής για τον δείκτη των μισθών των Ελλήνων από το έτος 2006 έως και το πρώτο τρίμηνο του 2014. Είναι εμφανής η μείωση των μισθών των ελλήνων σε επίπεδα προηγούμενης δεκαετίας. Παρόλο τον πληθωρισμό και το αυξημένο κόστος ζωής, οι έλληνες καλούνται να ανταπεξέλθουν σε αυτό με μισθούς που έχουν ύψος μισθών προηγούμενων δεκαετιών (Παράρτημα ΙV). Επίσης στο ίδιο παράρτημα γίνεται σύγκριση των δεικτών μισθών των χωρών της Ευρωπαϊκής ένωσης που όπως φαίνεται η Ελλάδα μαζί με την Ρουμανία για το πρώτο τρίμηνο του 2014, έχουν τις

πιο έντονες αρνητικές διακυμάνσεις στους μισθούς, που μεταφράζεται σε μειώσεις τους.

16. Συμπεράσματα

Οι σχέσεις εργασίας όπως αναφέρθηκε σε ανωτέρω παράγραφο, μπορεί να έχουν διάφορες και διαφορετικές μεταξύ τους μορφές. Η μορφή του εργατικού δικαίου σήμερα, σαν διαφορετικό και ξεχωριστό κομμάτι του δικαίου αδυνατεί να καλύψει όλες τις μορφές εργασίας και να προστατέψει τα δικαιώματα των συμβαλλόμενων μερών. Το εργατικό δίκαιο δεν καλύπτει όλες τις εργασιακές σχέσεις που πλέον έχουν ραγδαία εξελιχθεί και αλλάζουν συνεχώς μορφή. Πέραν από την παραδοσιακή μισθωτή εργασία υπάρχουν και άλλες που κυριαρχούν όπως είναι η αυτοαπασχόληση, η τηλεργασία, η εργασία από το σπίτι, η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις έργου και άλλες. Οι μορφές αυτές διαφοροποιούν τις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις και φέρνουν νέα δεδομένα τα οποία το εργατικό δίκαιο με την υπάρχουσα μορφή του αδυνατεί να τα καλύψει.

Καταλήγοντας στην παρούσα, αξίζει να αναφερθεί πως μετά την τρέχουσα ανάλυση του εργατικού δικαίου, φαίνεται πως το εργατικό δίκαιο τίνει να αλλάζει συνεχώς, να συμπληρώνεται και να διαμορφώνεται με βάση τις ανάγκες της κάθε εποχής. Παλαιότερα δεν υπήρχε ανάγκη για υπαρξη εργατικού δικαίου εφόσον οι εργαζόμενοι ήταν σε καθεστώς «δουλίας» ή «δουλοπαρικίας». Στην συνέχεια γεννήθηκε η ανάγκη για διευθέτηση των όρων εργασίας από τον νόμο εφόσον η εργατική τάξη αποκτούσε μια στοιχιάδη δύναμη. Παιρνώντας τα χρόνια και όσο η δύναμη των εργατικών σωματείων αυξανόταν οι κατακτήσεις των εργατών, κατοχυρώνονταν σταδιακά και με μορφή νόμων στο εργατικό δίκαιο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η κατάκτηση του δώρου, το δικαίωμα στην απεργία, στην συμμετοχή σε συνδικαλιστικά όργανα, η κατάκτηση των αδειών, των επιδομάτων, της προστασίας της εργασίας, της ανισότητας, της γυναικείας παρουσίας στην παραγωγή, η προστασία των ανηλίκων, των αλλοδαπών και άλλων ανθρώπινων δικαιωμάτων. Με την πάροδο των χρόνων όμως, οι ανάγκες στις εργασιακές σχέσεις άλλαξαν, με την εμφάνιση των ελαστικών μορφών απασχόλησης και των ευνοϊκότερων ρυθμίσεων για τους εργοδότες. Η εποχή χαρακτηρίζεται από την παγκοσμιοποίηση, τον ανταγωνισμό και τις διεθνείς σχέσεις στο εμπόριο και στην εργασία. Έτσι και οι εργασιακές σχέσεις προσαρμόστηκαν σε αυτή τη διεθνοποίηση,

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

θεσμοθετούνται συνεχώς νέοι νόμοι γύρω από τα εργασιακά και έτσι το εργατικό δίκαιο ανανεώνεται με βάση τις ανάγκες.

Στα πλαίσια της κρίσης όμως, φαίνεται πως οι ανάγκες αυτές της αλλαγής του εργατικού δικαίου έχουν ως αντίκτυπο την μείωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των εδώ και αιώνες, κεκτημένων τους. Είναι λοιπόν, σε έναν βαθμό επικίνδυνη η εναρμόνηση του εργατικού δικαίου με τις ανάγκες της αγοράς σε τόσο έντονο βαθμό, διότι μπορεί να πληγεί ανεπανόρθωτα το βιωτικό επίπεδο του λαού της Ελλάδας, οξύνοντας τις ταξικές αντιθέσεις καταλήγοντας να «σπάσει» το ηθικό των περίφανων Ελλήνων. Αν ένας λαός «σπάσει», δύσκολα κολλάει. Έτσι είναι χρέος όλων, τόσο των εκλεγμένων κυβερνήσεων, όσο και των απλών πολιτών, να συμμετέχει στην κοινωνική ζωή, να παίρνει μέρος στις αποφάσεις, ώστε να κρατάει την Δημοκρατία στο σωστό επίπεδο. Η συνοχή και η ανέχεια δεν έχουν πάντα το αναγκαίο αποτέλεσμα, αν δεν συνοδεύονται από σκέψη, από χρήση των προσωπικών κριτηρίων και κυρίως από συμμετοχή στις συλλογικές αποφάσεις, όπως αυτό μπορεί να μεταφράζεται με συμμετοχή στα συνδικαλιστικά όργανα και στην εκλογή τους, στις εκλογές της χώρας, και κυρίως σε χρήση της κριτικής σκέψης του κάθε πολίτη.

17. Παράρτημα Ι



ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

27/5/2014

ΠΑΡΑΠΕΜΠΕΤΑΙ ΓΙΑ ΤΡΙΤΗ ΦΟΡΑ Η ΕΛΛΑΔΑ ΓΙΑ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Η παραβίαση από τη χώρα μας θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων θα τεθεί επί τάπητος στην 103η Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, οι εργασίες της οποίας ξεκινούν αύριο Τετάρτη 28 Μαΐου 2014 στη Γενεύη.

Στη Συνδιάσκεψη θα πραγματοποιηθεί η ακρόαση της Ελλάδας για σοβαρότατες παραβιάσεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 102 για τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας (N. 3231/1955).

Η στιγμή αυτή είναι κορυφαία στην πορεία διεθνούς ελέγχου, όχι με όρους αγορών αλλά με όρους ανθρωπίνων δικαιωμάτων, γιατί η Ελλάδα εντάσσεται για 3η φορά στη μαύρη λίστα των χωρών με σοβαρές παραβιάσεις των εργασιακών/ασφαλιστικών δικαιωμάτων και παραπέμπεται απευθείας προς έλεγχο στην αρμόδια Επιτροπή Εφαρμογής Διεθνών Προτύπων της φετινής Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της ΔΟΕ. Η διαδικασία αυτή έχει την αφετηρία της στην Προσφυγή της Γ.Σ.Ε.Ε. στη ΔΟΕ ήδη από το 2010 και τις επικαιροποιήσεις της για τις διαρκείς παραβιάσεις θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από τα μέτρα λιτότητας και τα Μνημόνια δανεισμού της χώρας. Με την ίδια απευθείας διαδικασία παραπέμπονται για σοβαρότατες παραβιάσεις εργασιακών δικαιωμάτων το Μπαγκλαντές, η Λευκορωσία, η Δομινικανική Δημοκρατία, ο Νίγηρας και η Υεμένη. Οι ακροάσεις της Ελλάδας και των χωρών αυτών θα γίνουν αμέσως, με την έναρξη των εργασιών της αρμόδιας Επιτροπής.

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θα συμμετάσχει στη διαδικασία ελέγχου παρουσιάζοντας όλα εκείνα τα στοιχεία που επιβεβαιώνουν τα συμπεράσματα αυτά, καθώς και το ρόλο της Τρόικας και των Μνημονίων, ενώ παράλληλα αναδεικνύουν την πολιτική οικοδόμησης της οικονομίας με γνώμονα την υπηρεσία προς τις αγορές και όχι προς την κοινωνία.

Σε αυτό άλλωστε το συμπέρασμα έχουν καταλήξει και άλλοι κορυφαίοι διεθνείς Οργανισμοί προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, το Συμβούλιο της Ευρώπης, η UNICEF κλπ που έχουν διαπιστώσει σοβαρότατες παραβιάσεις διεθνών υποχρεώσεων της Ελλάδας για την προστασία θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα από τις πολιτικές και τα μέτρα λιτότητας.

Καλούμε την κυβέρνηση επιτέλους να συμμορφωθεί με τις παραπάνω αποφάσεις, να λάβει υπόψη τις καταδικαστικές αποφάσεις και να περιφρουρήσει τα ελάχιστα δικαιώματα των εργαζομένων τα οποία καταπατούνται βάνανσα. Δεν μπορεί και δε δικαιούται να κωφεύει κανείς.

Η ΓΣΕΕ και το σύνολο των εργαζομένων και ανέργων της χώρας, σε αναμονή της απόφασης του Συμβουλίου της Επικρατείας για την ασυμβατότητα με το ελληνικό Σύνταγμα και τις κυρωμένες Διεθνείς Συμβάσεις εργασίας των μέτρων σε βάρος της συλλογικής αυτονομίας, θα συνεχίσουν και θα εντείνουν τον αγώνα σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο για την κατάργηση όλων των μέτρων λιτότητας, που οδηγούν σε εργασιακή απομόνωση, φτωχοποίηση και περιθωριοποίηση μεγάλα τμήματα του πληθυσμού.

Καλούμε εκ νέου το σύνολο της ελληνικής Δικαιοσύνης να αξιοποιήσει και το νέο αυτό διεθνές νομολογιακό δεδομένο, να αναγνωρίσει την παραβίαση του ελληνικού Συντάγματος και των θεμελιωδών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και να ακυρώσει τα μέτρα που θίγουν τα δικαιώματα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και των ασφαλισμένων, προσβάλλοντας βάνανσα κάθε έννοια κοινωνικής δικαιοσύνης στην Ελλάδα.

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΤΥΠΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

18. Παράρτημα II

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΩΝ ILO 2014
ΕΛΛΑΔΑ: ΔΣΕ 102 (1952) ΓΙΑ ΤΑ ΕΛΑΧΙΣΤΑ ΟΡΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ (κύρωση Ν. 3231/1955)

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/reports-to-the-conference/WCMS_235054/lang-en/index.htm

Μετά από επανειλημμένες συστάσεις από το 2011 και μετά για άμεση αναθεώρηση των μέτρων λιτότητας σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την άρνηση της Κυβέρνησης να συμμορφωθεί με τις διεθνείς της υποχρεώσεις από τις κυρωμένες Διεθνείς Συμβάσεις και τη λήψη πρόσθετων διαρκώς μέτρων, η Ελλάδα παραπέμπεται κατά προτεραιότητα για την παραβίαση των κατώτατων ορίων κοινωνικής ασφάλισης και ασφάλειας (Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 102) στη βάση συγκεκριμένων στοιχείων και των ακόλουθων διαπιστώσεων της φετινής (2014) έκθεσης της Επιτροπής Εμπειρογνομών για την Εφαρμογή Συμβάσεων και Συστάσεων της ΔΟΕ. Συγκεκριμένα:

- Υπενθυμίζοντας τα συμπεράσματα που περιλαμβάνονται στις παρατηρήσεις της το 2012 και έχοντας εξετάσει τα στοιχεία που παρείχε η Κυβέρνηση το 2013 με την έκθεσή για τη Σύμβαση και την 31η ετήσια έκθεση για την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλισης (εφεξής ο Κώδικας), η Επιτροπή διαπιστώνει πως η συνεχιζόμενη συρρίκνωση της οικονομίας, της απασχόλησης και των δημόσιων οικονομικών εξαιτίας της πολιτικής συνεχούς λιτότητας που επιβλήθηκε, απειλεί τη βιωσιμότητα του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης ενώ έχει οδηγήσει σε αυξανόμενη φτωχοποίηση του πληθυσμού παραβιάζοντας σοβαρά την εφαρμογή της Σύμβασης,
- Προστασία του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης από τη συνεχιζόμενη λιτότητα. Η Επιτροπή παρατηρεί πως μετά από 6 χρόνια ύφεσης και 4 χρόνια πολιτικών λιτότητας, η χώρα έχει οδηγηθεί σε μια άνευ προηγουμένου καταστροφή εν καιρώ ειρήνης: συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά 25% - μεγαλύτερη και από το Μεγάλο Κραχ στις ΗΠΑ - ανεργία πάνω από 27% -το μεγαλύτερο ποσοστό που καταγράφηκε σε δυτική βιομηχανική χώρα τα τελευταία 30 χρόνια, 40% μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών, ένα τρίτο του πληθυσμού κάτω από το όριο της φτώχειας και πάνω από ένα εκατομμύρια άνθρωποι ή 17,5% του πληθυσμού που δεν έχουν καθόλου εισόδημα.

- Οι συνέπειες αυτές συνδέονται ουσιαστικά με το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής και δημοσιονομικής εξυγίανσης που επιβλήθηκε στην Ελλάδα από την ομάδα των διεθνών οργανισμών γνωστών ως «Τρόϊκα» (Ευρωπαϊκής Επιτροπή, ΕΚΤ και ΔΝΤ) για να διασφαλιστεί η αποπληρωμή του δημόσιου χρέους της. Οι παραπάνω στατιστικές δείχνουν πως η πολιτική συνεχούς λιτότητας ώθησε τη χώρα σε ένα σπιράλ συνεχούς ύφεσης, απώλειας ΑΕΠ και απασχόλησης, υψηλότερων δημόσιων ελλειμμάτων και χρέους.
- Αναφορικά με τις οικονομικές προοπτικές στο μέλλον, η έκθεση για τη Σύμβαση περιλαμβάνει μια μελέτη του 2013 για μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν έως και 49 άτομα και αποτελούν το 99.6% των Ελληνικών επιχειρήσεων. Η έρευνα αυτή που διεξήχθη από το Ινστιτούτο της ΓΣΕΒΕΕ, αποκαλύπτει πως το 76.5% των επιχειρηματιών και των αυτοαπασχολούμενων πιστεύουν πως η κρίση βαθαίνει ενώ έχουν χάσει κάθε ελπίδα για ανάκαμψη. Σε απόλυτους όρους, 110.000 επιχειρήσεις βρίσκονται «στο κόκκινο», με 40.000 από αυτές να εκτιμάται πως θα κλείσουν τους επόμενους 12 μήνες. Η συνολική απώλεια θέσεων εργασίας το 2013 θα κυμανθεί μεταξύ 85.000 και 90.000. 63.3% των επιχειρήσεων εκτιμούν πως δεν θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στις φορολογικές υποχρεώσεις τους το 2013. 57.2% δεν μπορούν να καλύψουν τις ασφαλιστικές υποχρεώσεις τους ενώ 22.6% ήδη οφείλουν εισφορές στο ΙΚΑ (30% αύξηση μόνο μέσα σε 6 μήνες).
- Η Επιτροπή διαπιστώνει πως τα οικονομικά αυτά αποτελέσματα της δημοσιονομικής εξυγίανσης υπονομεύουν τη βιωσιμότητα του εθνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και αναιρούν τους ίδιους τους στόχους της κοινωνικής προστασίας που έχει θέσει η Σύμβαση και ο Κώδικας. Η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης στο ψήφισμά της του 2013 για την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλειας από την Ελλάδα έκφρασε τη λύπη της για το γεγονός ότι « η εξέλιξη της κατάστασης στην Ελλάδα επιβεβαιώνει τα πρόσφατα συμπεράσματά της, δηλαδή, ότι η αποκλειστική εφαρμογή χρηματοοικονομικών λύσεων στην οικονομική και κοινωνική κρίση θα οδηγήσουν τελικά στην κατάρρευση της εσωτερικής ζήτησης και της κοινωνικής λειτουργίας του Κράτους καταδικάζοντας, έτσι, τη χώρα σε παρατεταμένη οικονομική ύφεση και κοινωνική αναταραχή».
- Η Επιτροπή παρατηρεί πως στο πλαίσιο των σημερινών συνθηκών, με τη διατήρηση της λιτότητας η Κυβέρνηση σε μεγάλο βαθμό αποποιείται των γενικών

ευθυνών της για κατάλληλη διακυβέρνηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Ενόψει των νέων μέτρων λιτότητας για το 2014 και των τεράστιων ελλειμμάτων του ΙΚΑ μέσα σε ένα περιβάλλον μη καταβολής φόρων και εισφορών κοινωνικής ασφάλισης σε μαζική κλίμακα και μείωσης των επιδομάτων κάτω από το όριο της φτώχειας, η Επιτροπή πιστεύει πως η Ελληνική Κυβέρνηση και η Τρόικα πρέπει να κληθούν να δράσουν προκειμένου να αποφευχθεί η κατάρρευση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και να διατηρηθεί η κοινωνική λειτουργία του Κράτους τουλάχιστον σε ένα επίπεδο όπου οι άνθρωποι θα ζουν «με υγεία και αξιοπρέπεια» (άρθρο 67 (γ) της Σύμβασης και του Κώδικα).

- Η Επιτροπή αναφέρει επίσης πως τον Ιούνιο του 2012, η Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης κάλεσε τα κράτη να «αξιολογήσουν τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες επιπτώσεις των προγραμμάτων λιτότητας στις δημοκρατικές διαδικασίες λήψεως αποφάσεων, στα κοινωνικά δικαιώματα και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ άλλων». (Μέτρα λιτότητας – Κίνδυνος για τη δημοκρατία και τα κοινωνικά δικαιώματα, Ψήφισμα 1884 (2012) της 26ης Ιουνίου 2012, παρ. 10.3 και 10.6).

- Να τερματισθεί η αυξανόμενη φτωχοποίηση του πληθυσμού. Η Επιτροπή επισημαίνει πως οι παρακάτω εκτιμήσεις αφορούν ορισμένες σημαντικές εξελίξεις με επιπτώσεις στις παροχές το 2013 και πως πρέπει να διαβαστούν σε συνέχεια των πρόσφατων συμπερασμάτων της αναφορικά με τις συνέπειες των μέτρων λιτότητας για τα επίπεδα φτώχειας στην Ελλάδα το 2012. Ενώ επισημαίνει τις προσπάθειες της Κυβέρνησης να θωρακίσει την προστασία των χαμηλοσυνταξιούχων από τις νέες μειώσεις, η Επιτροπή παρατηρεί πως τα ισχύοντα όρια και εχέγγυα είναι σε μεγάλο βαθμό ανεπαρκή για την πρόληψη της φτώχειας στα γηρατειά: στην έκθεση για τη Σύμβαση δηλώνεται πως τα ποσοστά σχετικής φτώχειας και υλικής στέρησης έχουν επιδεινωθεί περισσότερο για άτομα άνω των 65 ετών σε σχέση με το μέσο όρο του πληθυσμού

- Η Επιτροπή με λύπη διαπιστώνει πως η **επιδείνωση της φτώχειας στην Ελλάδα** δεν είναι ένα φυσικό φαινόμενο αλλά τεχνητό που **δημιουργήθηκε ως αναπόφευκτη «παράπλευρη ζημιά»** στο πλαίσιο της εκπλήρωσης των οικονομικών υποχρεώσεων της χώρας απέναντι στους διεθνείς δανειστές της.

- Η Επιτροπή συμμερίζεται πλήρως το συμπέρασμα της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης πως ένα Κράτος παύει να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις

του για κατάλληλη διαχείριση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και των διατάξεων του για τις κοινωνικές παροχές, τη στιγμή που τα επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης πέφτουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Στο πλαίσιο αυτών των συμπερασμάτων της Επιτροπής Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης, το Συμβούλιο της Ευρώπης, ως θεσμός ανθρωπίνων δικαιωμάτων, στηριζόμενος σε ηθικούς και νομικούς λόγους, **καταλογίζει ευθύνες στην Ελληνική Κυβέρνηση και τους διεθνείς δανειστές της για την «προγραμματισμένη» φτωχοποίηση του πληθυσμού και του ανθρώπινου κόστους που αυτή συνεπάγεται.**

- Αναφορικά με τη θέση της Ελληνικής Κυβέρνησης, η Επιτροπή πιστεύει πως η υιοθέτηση από την Κυβέρνηση μιας κοινωνικά υπεύθυνης πολιτικής συνεπάγεται, μεταξύ άλλων, την εκπλήρωση των παρακάτω αιτημάτων που τέθηκαν από την Επιτροπή στις πρόσφατες παρατηρήσεις της και επαναδιατυπώθηκαν από την Επιτροπή Υπουργών στο Ψήφισμα του 2013 για την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλειας από την Ελλάδα:

(1) να προχωρήσει σε επείγουσα αξιολόγηση προηγούμενων και μελλοντικών μέτρων λιτότητας σε σχέση με έναν από τους βασικούς στόχους της Σύμβασης και του Κώδικα που είναι η πρόληψη της φτώχειας, (2) να συμπεριλάβει το θέμα αυτό στην ατζέντα των μελλοντικών της συναντήσεων με τα μέρη του διεθνούς μηχανισμού στήριξης για την Ελλάδα, (3) να επιτρέψει στην Εθνική Αναλογιστική Αρχή, με όρους επιπρόσθετων οικονομικών και ανθρωπίνων όρων, να αναλύσει τις αναδιανεμητικές επιπτώσεις των περικοπών των παροχών, (4) να επεξεργαστεί το ταχύτερο δυνατό σενάρια για την ανατροπή ορισμένων μέτρων λιτότητας και την αποκατάσταση των παροχών, που έχουν υποστεί δυσανάλογη περικοπή, σε κοινωνικά αποδεκτά επίπεδα, (5) να αξιοποιήσει πλήρως αφενός την τεχνική βοήθεια του ILO προκειμένου να στηρίξει την ποσοτική ανάλυση αυτών των επιλογών και αφετέρου τη συνεπαγόμενη αναθεώρηση των αναλογιστικών προβολών του 2012 για το εθνικό συνταξιοδοτικό σύστημα.

- Η Επιτροπή ελπίζει να λάβει η πολιτική ηγεσία της χώρας κοινωνικά υπεύθυνες αποφάσεις ιδιαίτερα εάν ληφθεί υπόψη το γεγονός πως από την έναρξη της λιτότητας η χώρα κλονίστηκε από 39 περίπου γενικές απεργίες.

Δημιουργία εθνικών κατωτάτων ορίων κοινωνικής προστασίας. Αναφορικά με το ρόλο του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στη μείωση της φτώχειας, η Επιτροπή υπενθυμίζει πως η Ελλάδα εξακολουθεί να είναι η μοναδική χώρα της Ευρωζώνης

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

που δεν διαθέτει κάποιο βασικό σύστημα κοινωνικής αρωγής, το οποίο θα παρέχει ένα δίκτυο ασφάλειας στο επίπεδο διαβίωσης που προσδιορίζεται από τις βασικές ανάγκες και το ελάχιστο καλάθι της νοικοκυράς. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής «Ευρώπη 2020», η Ελλάδα δεσμεύτηκε να εγκαθιδρύσει ένα κοινωνικό δίκτυο ασφάλειας που θα κατοχυρώνει την πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες ενώ έθεσε και συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους για τη μείωση της φτώχειας και τον κοινωνικό αποκλεισμό στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων. Η Επιτροπή θεωρεί πως η εγκαθίδρυση σήμερα ενός βασικού συστήματος κοινωνικής βοήθειας σύμφωνα με τη Σύμβαση, αποτελεί επιτακτική ανάγκη.

19. Παράρτημα ΙΙΙ

Οι παρακάτω αριθμοί είναι σε χιλιάδες

	Σύνολο Πληθυσμού 15 ετών και άνω	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Ποσοστό (%) του εργατικού δυναμικού	Μη Ενεργοί
Α΄ τρίμηνο 2001	9.148,3	4.206,7	532,3	11,2	4.409,3
Β΄ τρίμηνο 2001	9.152,5	4.223,7	493,2	10,5	4.435,6
Γ΄ τρίμηνο 2001	9.158,1	4.225,9	481,7	10,2	4.450,4
Δ΄ τρίμηνο 2001	9.165,1	4.152,2	526,3	11,2	4.486,6
Α΄ τρίμηνο 2002	9.173,8	4.170,3	537,1	11,4	4.466,5
Β΄ τρίμηνο 2002	9.183,3	4.282,2	474,5	10,0	4.426,7
Γ΄ τρίμηνο 2002	9.193,1	4.311,8	470,9	9,8	4.410,5
Δ΄ τρίμηνο 2002	9.203,1	4.295,5	488,1	10,2	4.419,5
Α΄ τρίμηνο 2003	9.214,7	4.303,4	501,2	10,4	4.410,2
Β΄ τρίμηνο 2003	9.228,0	4.366,1	453,6	9,4	4.408,3
Γ΄ τρίμηνο 2003	9.241,5	4.388,3	451,6	9,3	4.401,7
Δ΄ τρίμηνο 2003	9.255,2	4.354,9	484,2	10,0	4.416,2
Α΄ τρίμηνο 2004	9.267,8	4.330,3	558,2	11,4	4.379,3
Β΄ τρίμηνο 2004	9.279,3	4.410,0	507,0	10,3	4.362,3
Γ΄ τρίμηνο 2004	9.291,1	4.416,1	499,9	10,2	4.375,1
Δ΄ τρίμηνο 2004	9.303,1	4.401,7	514,8	10,5	4.386,6
Α΄ τρίμηνο 2005	9.314,8	4.395,2	517,4	10,5	4.402,2
Β΄ τρίμηνο 2005	9.326,4	4.455,5	481,9	9,8	4.389,0
Γ΄ τρίμηνο 2005	9.338,2	4.461,0	486,5	9,8	4.390,6
Δ΄ τρίμηνο 2005	9.350,3	4.462,5	488,4	9,9	4.399,4

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

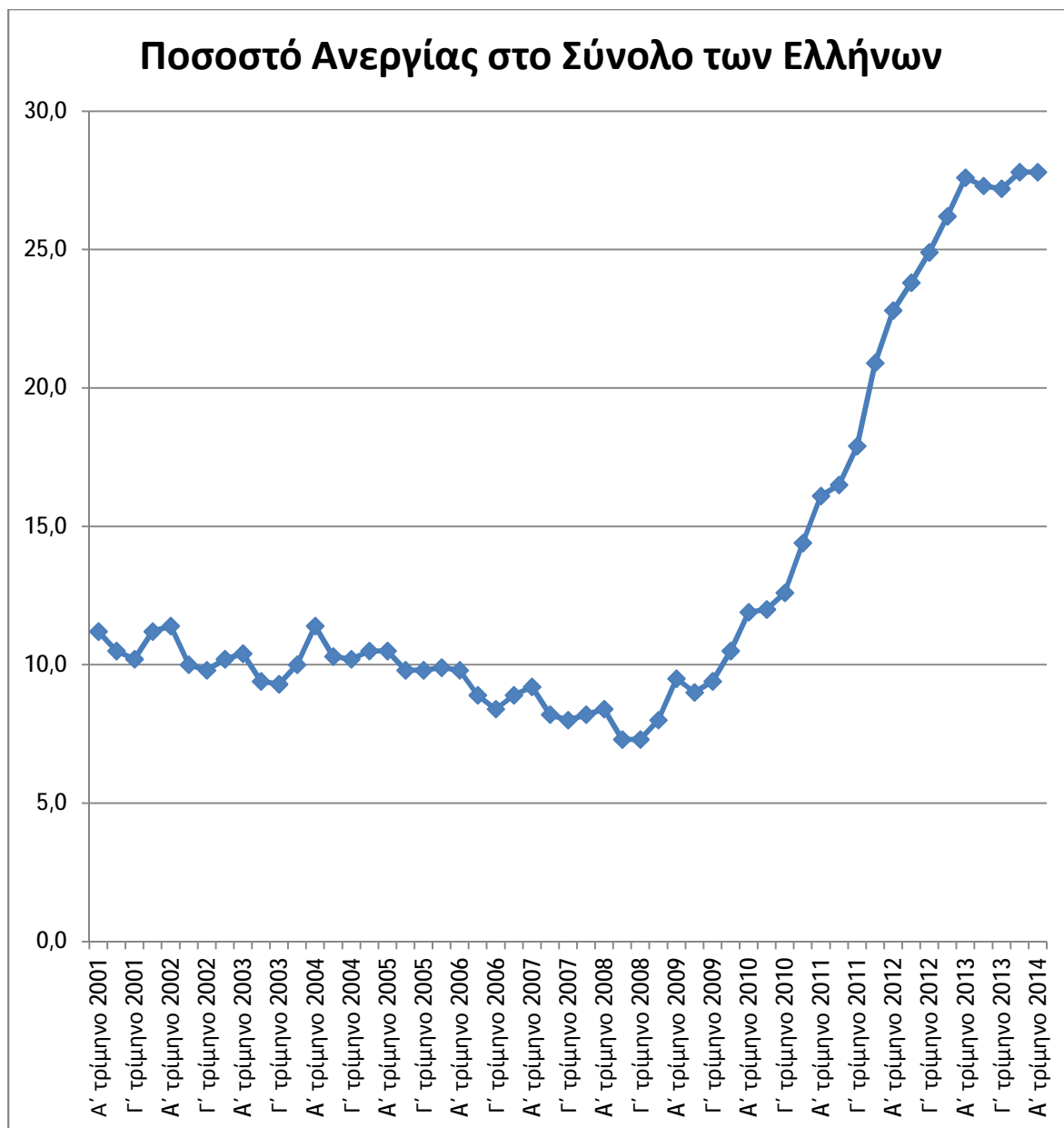
Α' τρίμηνο 2006	9.360,7	4.481,9	488,5	9,8	4.390,3
Β' τρίμηνο 2006	9.369,5	4.531,5	440,7	8,9	4.397,3
Γ' τρίμηνο 2006	9.378,5	4.568,0	420,9	8,4	4.389,6
Δ' τρίμηνο 2006	9.387,8	4.528,6	442,8	8,9	4.416,5
Α' τρίμηνο 2007	9.397,4	4.511,6	459,1	9,2	4.426,7
Β' τρίμηνο 2007	9.407,2	4.572,4	408,5	8,2	4.426,3
Γ' τρίμηνο 2007	9.417,2	4.595,8	398,3	8,0	4.423,2
Δ' τρίμηνο 2007	9.427,5	4.576,4	407,5	8,2	4.443,6
Α' τρίμηνο 2008	9.433,2	4.567,2	418,6	8,4	4.447,5
Β' τρίμηνο 2008	9.434,3	4.637,3	366,7	7,3	4.430,4
Γ' τρίμηνο 2008	9.435,7	4.639,6	364,0	7,3	4.432,1
Δ' τρίμηνο 2008	9.437,3	4.597,9	402,2	8,0	4.437,3
Α' τρίμηνο 2009	9.436,4	4.545,6	476,7	9,5	4.414,1
Β' τρίμηνο 2009	9.432,7	4.584,6	455,6	9,0	4.392,5
Γ' τρίμηνο 2009	9.429,3	4.585,2	477,9	9,4	4.366,1
Δ' τρίμηνο 2009	9.426,1	4.508,6	528,6	10,5	4.388,9
Α' τρίμηνο 2010	9.418,1	4.446,0	600,2	11,9	4.371,8
Β' τρίμηνο 2010	9.405,4	4.436,5	604,6	12,0	4.364,3
Γ' τρίμηνο 2010	9.393,1	4.398,0	631,9	12,6	4.363,2
Δ' τρίμηνο 2010	9.381,0	4.278,5	720,8	14,4	4.381,8
Α' τρίμηνο 2011	9.374,4	4.165,5	799,6	16,1	4.409,3
Β' τρίμηνο 2011	9.373,1	4.124,2	815,6	16,5	4.433,3
Γ' τρίμηνο 2011	9.372,2	4.040,8	883,5	17,9	4.448,0
Δ' τρίμηνο 2011	9.371,7	3.886,9	1.028,6	20,9	4.456,2

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Α' τρίμηνο 2012	9.364,7	3.785,0	1.119,1	22,8	4.460,6
Β' τρίμηνο 2012	9.351,2	3.729,9	1.163,0	23,8	4.458,2
Γ' τρίμηνο 2012	9.338,0	3.668,0	1.218,4	24,9	4.451,7
Δ' τρίμηνο 2012	9.325,3	3.597,0	1.279,9	26,2	4.448,3
Α' τρίμηνο 2013	9.316,5	3.504,2	1.336,0	27,6	4.476,3
Β' τρίμηνο 2013	9.311,7	3.535,0	1.327,9	27,3	4.448,8
Γ' τρίμηνο 2013	9.307,1	3.533,7	1.320,3	27,2	4.453,1
Δ' τρίμηνο 2013	9.302,7	3.479,9	1.337,2	27,8	4.485,6
Α' τρίμηνο 2014	9.295,8	3.483,7	1.342,3	27,8	4.469,8

Πηγή:<http://www.statistics.gr/>

20. Παράρτημα IV



Πηγή: <http://www.statistics.gr/>

21. Παράρτημα V

Οι παρακάτω αριθμοί είναι σε χιλιάδες

Ανεργοί 15 ετών και άνω κατά ομάδες ηλικιών, διάρκεια ανεργίας και φύλο. Α' τρίμηνο 2014								
Ομάδες ηλικιών και φύλο	Σύνολο	Τώρα θα αρχίσουν να αναζητούν εργασία	Διάρκεια ανεργίας					Από το σύνολο, «Νέοι»
			Λιγότερο από ένα μήνα	μήνες 1 – 2	μήνες 3 – 5	μήνες 6 – 11	12 μήνες και άνω 12	
Και των δύο φύλων	1.342,3	7,4	25,1	78,7	127,3	145,2	958,7	308,4
15 – 19 ετών	27,8	0,8	0,7	4,0	5,9	8,5	7,9	25,5
20 – 24	144,3	0,8	2,7	9,0	18,9	18,4	94,5	97,3
25 – 29	232,7	1,5	5,1	15,1	22,8	32,4	155,8	93,1
30 – 44	570,4	2,9	11,0	31,4	52,7	56,9	415,4	70,3
45 – 64	358,9	1,4	5,5	18,6	26,6	28,4	278,4	22,0
65 και άνω	8,1	—	—	0,4	0,6	0,4	6,7	0,2
Άρρενες	677,8	4,4	12,1	42,7	65,2	76,3	477,0	129,9
15 – 19 ετών	13,6	0,6	0,5	2,1	3,1	2,9	4,4	12,3
20 – 24	71,7	0,3	0,9	4,4	9,0	8,2	49,0	46,8
25 – 29	119,4	0,5	3,2	6,5	11,0	19,4	78,9	46,9
30 – 44	276,2	2,0	4,4	18,7	25,6	28,8	196,7	20,9
45 – 64	190,1	1,0	3,2	10,8	16,0	16,6	142,5	2,8
65 και άνω	6,7	—	—	0,2	0,6	0,4	5,5	0,1
Θήλειες	664,5	3,0	13,0	35,9	62,1	68,8	481,7	178,6
15 – 19 ετών	14,3	0,2	0,2	1,9	2,8	5,5	3,5	13,2
20 – 24	72,6	0,5	1,8	4,7	9,8	10,3	45,5	50,5
25 – 29	113,3	1,0	2,0	8,6	11,7	13,1	76,9	46,2
30 – 44	294,1	0,8	6,6	12,7	27,0	28,2	218,8	49,4
45 – 64	168,8	0,4	2,4	7,8	10,6	11,8	135,8	19,2
65 και άνω	1,4	—	—	0,2	—	—	1,2	0,1

Πηγή: <http://www.statistics.gr/>

22. Παράρτημα VI

Δ Ε Λ Τ Ι Ο Τ Υ Π Ο Υ

ΔΕΙΚΤΗΣ ΜΙΣΘΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ:

Α΄ τρίμηνο 2006 – Α΄ τρίμηνο 2014

Η Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ) στο πλαίσιο του προγράμματος επέκτασης της διαθεσιμότητας των στατιστικών παρουσιάζει το τριμηνιαίο Δελτίο Τύπου «Δείκτης Μισθών στο σύνολο της Οικονομίας» με στόχο τη δημοσίευση στοιχείων του τριμηνιαίου Δείκτη Μισθών στο σύνολο της οικονομίας (εκτός από τον Πρωτογενή τομέα και τις Δραστηριότητες των Νοικοκυριών) με και χωρίς εποχική διόρθωση. Το παρόν Δελτίο Τύπου περιλαμβάνει στοιχεία για το Α΄ τρίμηνο του έτους 2014, καθώς και για την περίοδο 2006 – 2013. Τα στοιχεία του Α΄ τριμήνου 2014 είναι προσωρινά και ο πίνακας 3 περιλαμβάνει αναθεωρημένα στοιχεία των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο δείκτης καταρτίζεται σε εφαρμογή του Κανονισμού 450/2003 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου. Διατίθεται και δημοσιεύεται και από διεθνείς οργανισμούς (EUROSTAT, IMF).

Οι τομείς που καλύπτονται από τον δείκτη αντιστοιχούν στους κλάδους Β-Σ της στατιστικής ταξινόμησης Nace rev2. Μια αναλυτική περιγραφή των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτονται βρίσκεται στο Παράρτημα του Δελτίου Τύπου.

Ο δείκτης Μισθών είναι αλυσωτός δείκτης Laspeyres και έχει βάση το 2008. Καταρτίζεται ανά τρίμηνο και περιλαμβάνει το σύνολο των ακαθάριστων αμοιβών των απασχολούμενων κατά την περίοδο αναφοράς. Ως ακαθάριστες αμοιβές ορίζονται το σύνολο των μισθών και ημερομισθίων, των επιμισθίων και των εκτάκτων αμοιβών όπως και οι αμοιβές για ημέρες που δεν πραγματοποιήθηκε εργασία. Επισημαίνεται ότι τα στοιχεία που παραθέτονται για το Α΄ τρίμηνο του έτους 2014 αποτελούν προσωρινές εκτιμήσεις που έχουν βασισθεί σε συλλογή μέρους των ερωτηματολογίων της έρευνας που διενεργεί η ΕΛ.ΣΤΑΤ. και γι' αυτό είναι πιθανή η αναθεώρησή τους. Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται αναλυτικά οι μεταβολές του δείκτη από το Α΄ τρίμηνο του 2006 έως το Α΄ τρίμηνο του 2014. Στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται ο Δείκτης Μισθών χωρίς να έχει εφαρμοστεί κανενός είδους προσαρμογή (ούτε εποχική ούτε ως προς τον αριθμό των εργασίμων ημερών).

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τον 14ο μισθό που καταβάλλεται το τέταρτο τρίμηνο κάθε έτους όπως και τις διάφορες υπερωριακές αμοιβές που καταβάλλονται σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας εκείνη την περίοδο, δικαιολογεί τα ετήσια υψηλά που παρουσιάζει ο δείκτης συστηματικά τη συγκεκριμένη περίοδο.

Ο Δείκτης Μισθών του Α' τριμήνου 2014, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Α' τριμήνου 2013, παρουσιάζει μείωση κατά 1,8% έναντι μείωσης 11,9% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2013 προς το 2012.

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζεται ο Δείκτης Μισθών με εποχική προσαρμογή αλλά χωρίς προσαρμογή ως προς τον αριθμό των εργασίμων ημερών. Ο Δείκτης Μισθών του Α' τριμήνου 2014, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Α' τριμήνου 2013, παρουσιάζει αύξηση κατά 0,6% έναντι μείωσης 12,4% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2013 προς το 2012.

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζεται η μεταβολή του Δείκτη Μισθών ως προς το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους με προσαρμογή ως προς τον αριθμό των εργασίμων ημερών, για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

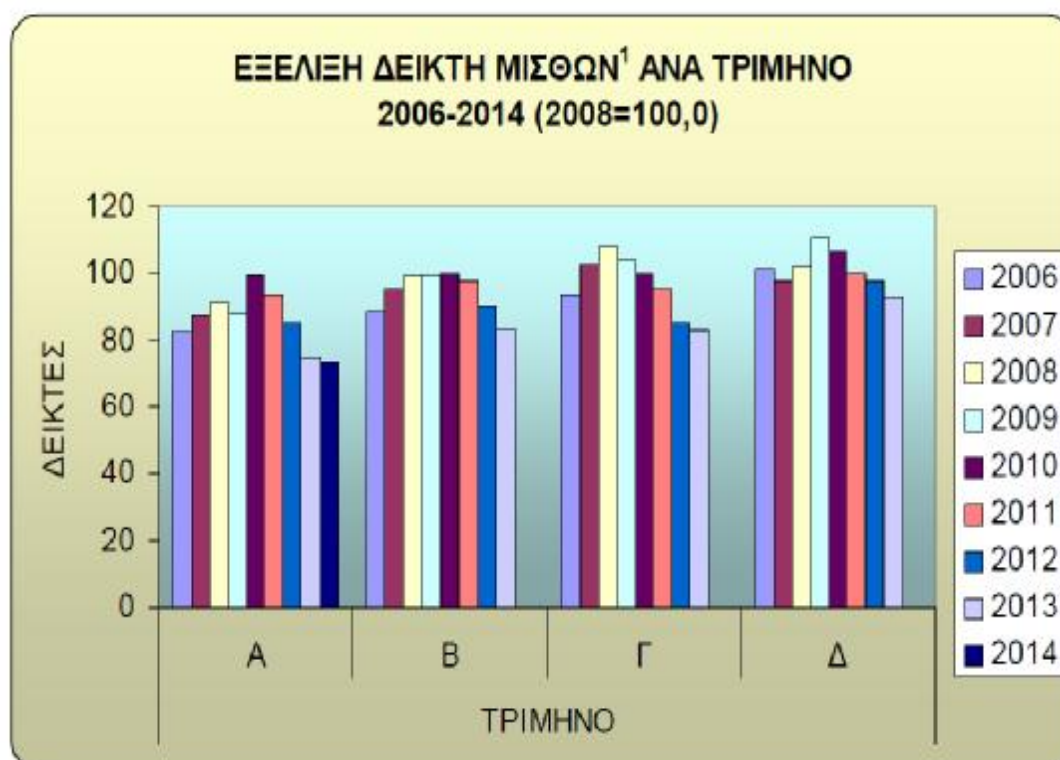


¹Αφορούν τους κλάδους χωρίς καμία διάρθρωση (π.χ. εποχική)

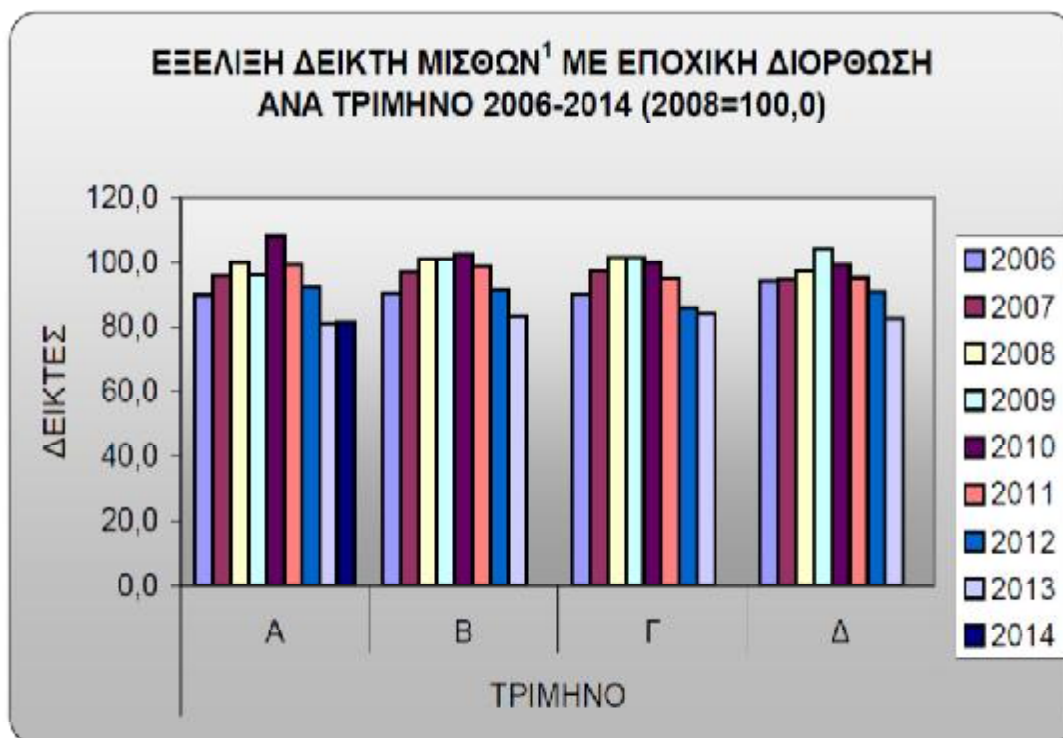
“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”



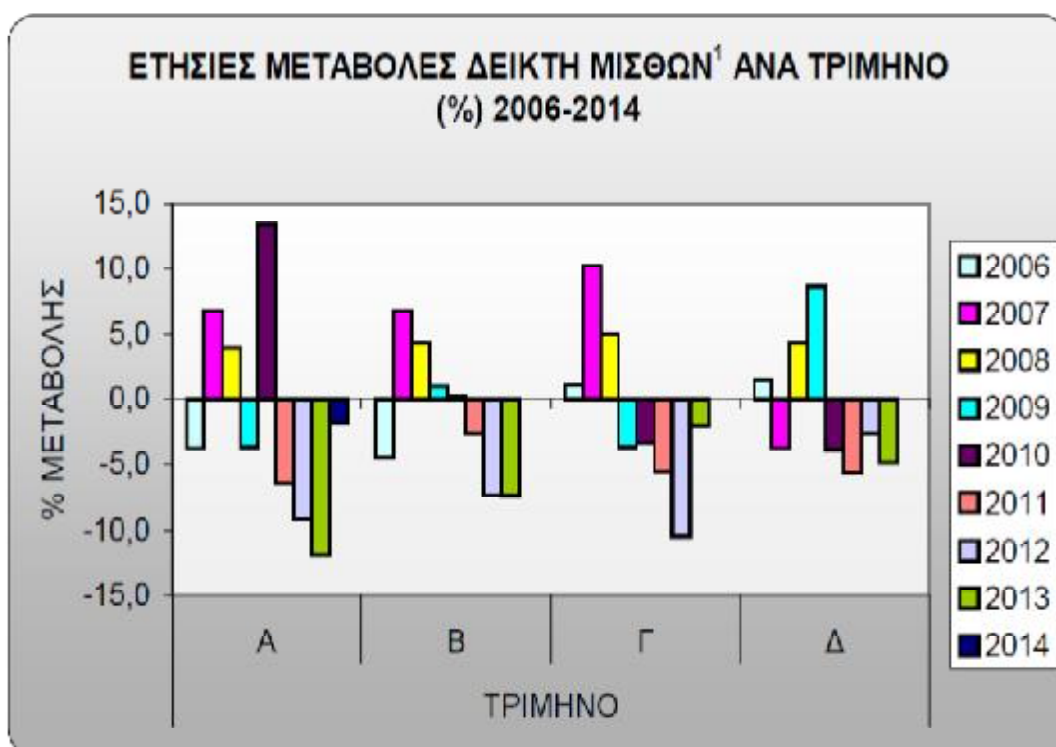
¹Αφορούν τους κλάδους με εποχική διάρθρωση



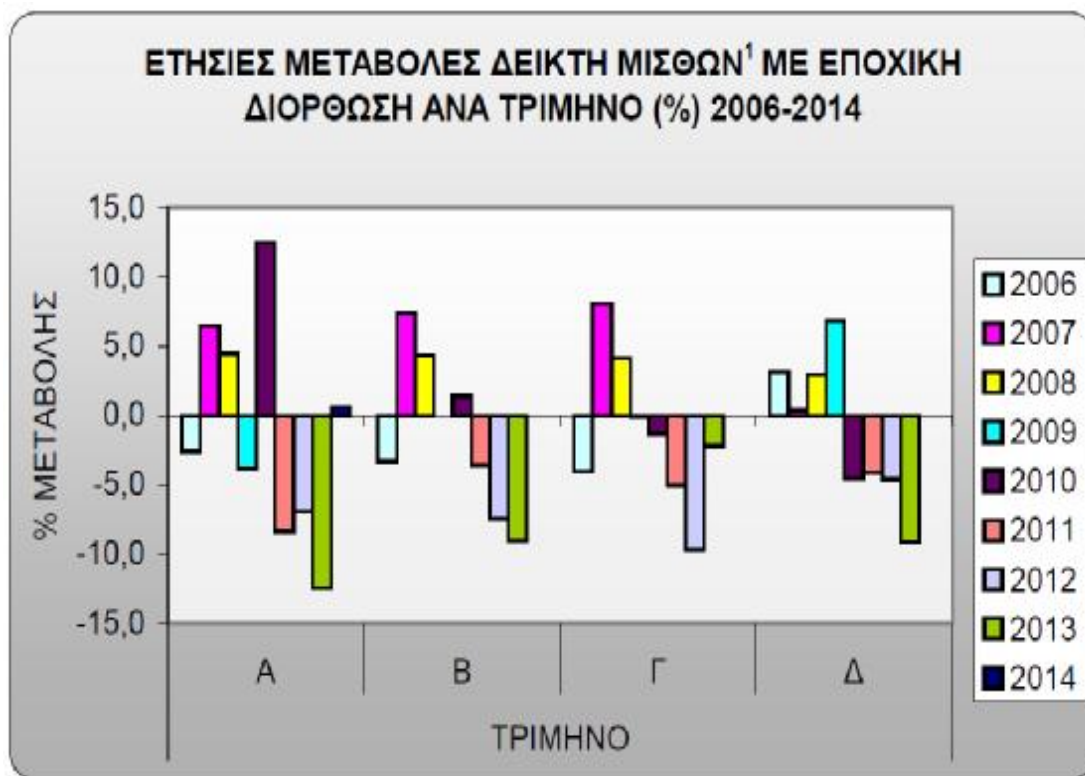
¹Αφορούν τους κλάδους χωρίς καμία διάρθρωση (π.χ. εποχική)



¹Αφορούν τους κλάδους με εποχική διάρθρωση



¹Αφορούν τους κλάδους χωρίς καμία διάρθρωση (π.χ. εποχική)



¹Αφορούν τους κλάδους με εποχική διάρθρωση

Πίνακας 1: Εξέλιξη δείκτη μισθών στους κλάδους Β – Σ
Χωρίς εποχική διάρθρωση και χωρίς διάρθρωση εργασιμων ημερών

Έτος - Τρίμηνο	Δείκτης ¹	Τριμηνιαία μεταβολή (%)	Ετήσια Μεταβολή (%)
2006 A	82,3	-17,6	-3,7
B	88,8	7,9	-4,5
Γ	93,3	5,1	1,1
Δ²	101,4	8,7	1,5
2007 A	87,9	-13,3	6,8
B	94,8	7,8	6,8
Γ	102,8	8,4	10,2
Δ²	97,6	-5,1	-3,7
2008 A	91,4	-6,4	4,0
B	98,9	8,2	4,3
Γ	107,9	9,1	5,0
Δ²	101,8	-5,7	4,3
2009 A	88,0	-13,6	-3,7
B	99,9	13,5	1,0
Γ	103,9	4,0	-3,7
Δ²	110,6	6,4	8,6
2010 A	99,8	-9,8	13,4
B	100,1	0,3	0,2
Γ	100,4	0,3	-3,4
Δ²	106,3	5,9	-3,9
2011 A	93,4	-12,1	-6,4
B	97,5	4,4	-2,6
Γ	94,8	-2,8	-5,6
Δ²	100,3	5,8	-5,6
2012 A	84,8	-15,5	-9,2
B	90,3	6,5	-7,4
Γ	84,9	-6,0	-10,4
Δ²	97,7	15,1	-2,6
2013 A	74,7	-23,5	-11,9
B	83,6	11,9	-7,4
Γ	83,2	-0,5	-2,0
Δ²	92,9	11,7	-4,9
2014 A ³	73,3	-21,1	-1,8

¹Η Διακύμανση του δείκτη οφείλεται στην εποχικότητα και την επιβολή των επιμισθίων.

²Κατά το 4^ο τρίμηνο καταβάλλεται ο 14^{ος} μισθός με αποτέλεσμα την αύξηση του δείκτη.

³Προσωρινές εκτιμήσεις.

Πίνακας 2: Εξέλιξη δείκτη μισθών στους κλάδους Β – Σ
Με εποχική διάρθρωση και χωρίς διάρθρωση εργασιμων ημερών

Έτος - Τρίμηνο	Δείκτης	Τριμηνιαία μεταβολή (%)	Ετήσια Μεταβολή (%)	
2006	A	89,9	-1,6	-2,6
	B	90,4	0,5	-3,3
	Γ	90,2	-0,2	-4,1
	Δ	94,3	4,5	3,1
2007	A	95,8	1,6	6,5
	B	97,1	1,4	7,4
	Γ	97,5	0,4	8,1
	Δ	94,6	-2,9	0,4
2008	A	100,0	5,7	4,5
	B	101,3	1,3	4,3
	Γ	101,5	0,2	4,2
	Δ	97,4	-4,0	3,0
2009	A	96,2	-1,2	-3,8
	B	101,3	5,3	0,0
	Γ	101,4	0,1	-0,1
	Δ	104,1	2,6	6,8
2010	A	108,2	4,0	12,5
	B	102,7	-5,1	1,4
	Γ	100,1	-2,5	-1,3
	Δ	99,3	-0,8	-4,6
2011	A	99,2	-0,1	-8,4
	B	99,0	-0,2	-3,6
	Γ	95,1	-3,9	-5,0
	Δ	95,2	0,1	-4,1
2012	A	92,4	-2,9	-6,9
	B	91,6	-0,9	-7,5
	Γ	85,9	-6,2	-9,7
	Δ	90,8	5,7	-4,6
2013	A	80,9	-10,9	-12,4
	B	83,3	3,0	-9,1
	Γ	84,0	0,8	-2,2
	Δ	83,3	-0,8	-8,3
2014 A ¹	81,4	-2,3	0,6	

¹Προσωρινές εκτιμήσεις.

Πίνακας 3: Ετήσια μεταβολή (%) του δείκτη μισθών στους κλάδους Β – Σ στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Με διάρθρωση εργάσιμων ημερών και χωρίς εποχική διάρθρωση

	2013 Q1	2013 Q2	2013 Q3	2013 Q4	2014 Q1
Ευρωπαϊκή Ένωση (28 χώρες)	2,3	1,4	1,3	1,7	1,7
Βέλγιο	2,7	2,3	2,2	1,6	0,8
Βουλγαρία	9,2	8,6	7,2	8,7	2,8
Τσεχική Δημοκρατία*	5,5	1,5	-2,9	0,1	2,2
Δανία	1,0	1,4	0,7	0,9	Ε
Γερμανία	3,8	2,0	2,0	2,4	2,3
Εσθονία	8,1	7,8	8,1	7,7	7,0
Ιρλανδία	0,4	0,4	-1,3	0,2	-0,3
Ελλάδα	-10,4	-7,5	-2,1	-3,0	-3,3**
Ισπανία	-1,5	-0,7	-0,1	3,7	0,6
Γαλλία	1,6	1,9	1,7	1,7	1,8
Κροατία*	4,1	-0,6	0,3	0,2	-1,7
Ιταλία	2,7	1,2	0,7	1,3	-0,2
Κύπρος	-2,0	-6,0	-7,0	-7,3	-7,9
Λετονία	4,6	4,3	5,4	5,7	7,7
Λιθουανία	6,3	5,2	6,4	5,1	3,6
Λουξεμβούργο	5,1	2,5	1,8	3,0	3,0
Ουγγαρία	5,3	3,5	2,9	4,3	3,1
Μάλτα*	5,7	2,0	3,2	0,5	1,7
Κάτω Χώρες	1,9	1,9	1,8	2,9	0,9
Αυστρία*	4,4	1,9	3,7	1,9	3,0
Πολωνία	3,5	2,0	2,3	3,7	3,6
Πορτογαλία	-1,3	1,2	-1,2	-0,5	0,9
Ρουμανία	8,5	6,0	4,2	3,2	5,3
Σλοβενία	-3,8	-5,9	-0,5	2,2	3,0
Σλοβακία	4,8	3,0	1,7	0,8	3,5
Φινλανδία	3,5	1,8	1,4	1,9	1,1
Σουηδία	2,6	2,1	2,2	2,1	2,8
Ενωμένο Βασίλειο	1,4	0,8	0,5	0,6	2,0

23. Βιβλιογραφία

- http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%94%CE%B9%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%AE%CF%82_%CE%9F%CF%81%CE%B3%CE%AC%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7_%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82
- Ανδρέα Ζιμπουλάκη "Διεθνές Δίκαιο" - Αθήνα 1979, σ.101-103
- <http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A6%CE%B5%CE%BF%CF%85%CE%B4%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AF%CE%B1>
- Γαγανάκης, Κώστας (1999), Κοινωνική και Οικονομική Ιστορία της Ευρώπης, Πάτρα: ΕΑΠ
- Νίνα Παζαρχή, Κοινωνιολογία, Η κοινωνιολογική Θεωρία, εκδόσεις Μπένου, Αθήνα 2003
- http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9C%CE%AC%CF%87%CE%B7_%CF%84%CE%BF%CF%85_%CE%9A%CE%B9%CE%BB%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%81
- Άρθρο «Το Βήμα», Ν. Χασαπόπουλος, 28/07/2012 «Αναστέλλεται η απεργία στη Χαλυβουργία»
- Γ. Κορδάτος, Η Ιστορία του Ελληνικού εργατικού κινήματος, 1972, εκδ. Μπουκουμάνης
- http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%9D%CE%AD%CE%B1_%CE%9C%CE%B1%CE%BD%CF%89%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1_%CE%97%CE%B%CE%B5%CE%AF%CE%B1%CF%82
- Αλ. Καρακατσάνης/Στ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1995
- Σταϊκούρας, Χ. (2009) “Τα μέτρα για την ανάκαμψη”, Ελευθεροτυπία, <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=75430>
- Βαγιανός Δ. (2010) «Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα: Μεταρρυθμίσεις και ευκαιρίες σε μία κρίσιμη συγκυρία»
- Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο «Εμπειρική προσέγγιση της απόλυτης φτώχειας στην Ελλάδα, οι ανάγκες για κατοικία, διατροφή, ένδυση, υπόδυση, μεταφορά», 12/2010

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

- <http://www.tovima.gr/>, «Το ποσοστό φτώχειας στην Ελλάδα», δημ. 27/02/2014
- ΕΛΣΤΑΤ, «Ερευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών 2012», δημ. 29/11/2013
- Π. Αγαλοπούλου «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», εκδ. Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 2005
- <http://www.gsee.gr/>
- Αλέξανδρος Καρακατάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σακκουλά, Αθήνα – Κομοτηνή 1992
- http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%A3%CF%8E%CE%BC%CE%B1_%CE%95%CF%80%CE%B9%CE%B8%CE%B5%CF%8E%CF%81%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82
- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, Κέντρο Πληροφόρησης Εργατών και Ανέργων, «Γνωρίζω και διεκδικώ τα δικαιώματά μου», 11/2010
- Αστικός Κώδικας, «Ενοχικό δίκαιο», Δέκατο όγδοο κεφάλαιο «Σύμβαση εργασίας», άρθρα 648 έως 680
- «Σύνταγμα της Ελλάδας»
- «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» Γ. Λεβέντης, Κ. Παπαδημητρίου, 2011
- Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε 2011
- Νόμος υπ’ αριθμόν 3863 «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις». Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φύλλου 115, δημοσιεύτηκε στις 15 Ιουλίου 2010
- Νόμος υπ’ αριθμόν 3896 «Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσηςμεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης» Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος πρώτο, αρ. Φύλλου 207, δημοσιεύθηκε στις 8 Δεκεμβρίου 2010
- Νόμος υπ’ αριθμόν 3899 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματοςστήριξης της ελληνικής οικονομίας» Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αριθμός Φύλλου 212, δημοσιεύθηκε στις 17 Δεκεμβρίου 2010
- Νόμος υπ’ αριθμόν 4024, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξειςεφαρμογής του μεσοπρόθεσμου

“Οι σύγχρονες εξελίξεις του Εργατικού Δικαίου με τους νόμους 3863,3896,3899/2010”

πλαίσιου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015».Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, αριθμός φύλλου 226, δημοσιεύθηκε στις 27 Οκτωβρίου 2011

- Νόμος υπ’ αριθμόν 3996 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις» Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, αριθμός Φύλλου 170, δημοσιεύθηκε στις 5 Αυγούστου 2011
- Νόμος υπ’ αριθμόν 4046, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αριθμός Φύλλου 28, δημοσιεύθηκε στις 14 Φεβρουαρίου 2012
- Νόμος υπ’ αριθμόν 3846, «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις» Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αριθμός Φύλλου 66, δημοσιεύτηκε στις 11 Μαΐου 2010
- Ανακοίνωση από την Εταιρεία Ελλήνων Δικαστών Λειτουργών για την Δημοκρατία και τις Ελευθερίες με τίτλο «Σε υποχώρηση τα συνταγματικά δικαιώματα των πολιτών», 12/12/2013
- http://ec.europa.eu/regional_policy/what/europe2020/index_el.cfm
- Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο «Οι εργασιακές σχέσης στην Ευρώπη και την Ελλάδα, ετήσια έκθεση 2011», 12/2011
- <http://www.iefimerida.gr/node/169271#ixzz3DTI9Fiqf>
- Βουλή των Ελλήνων-Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους (2014), «Η νέα οικονομική διακυβέρνηση στη ζώνη του ευρώ και η Ελλάδα. Οι μηχανισμοί εποπτείας και αλληλεγγύης υπό όρους μετά το Μνημόνιο»
- <http://www.statistics.gr/>