



ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

Τμήμα Διοίκησης Μονάδων Υγείας και  
Πρόνοιας (Δ.Μ.Υ.Π.)



## [ΔΙΕΘΝΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ]

*Των Σπουδαστών: Δημητρίου Ιακώβου*

*Ζαχαράκη Ευάγγελου*

Επιβλέπων Καθηγητής: Κ. Τσούντας Κωνσταντίνος

*[Καλαμάτα 2012]*



Ευχαριστίες.....5

Κεφάλαιο 1: Οι βάσεις της διεθνούς προστασίας των εργαζομένων

1.1 Εισαγωγή.....6

1.2 Το Διεθνές Εργατικό Δίκαιο.....7

1.3 Τα υποκείμενα του διεθνούς δικαίου.....7

1.4 Οι πηγές του διεθνούς δικαίου.....8

1.5 Ο Ο.Η.Ε (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών).....9

1.6 Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΟΗΕ, 1948).....11

1.7 Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτισμικά Δικαιώματα (ΟΗΕ, 1966).....13

1.8 Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ΟΗΕ, 1966).....14

1.9 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Π.Ο).....15

1.10 Καταστατικός Χάρτης της ΔΟΕ. (1919).....21

1.11 Διακήρυξη της Δ.Ο.Ε (Φιλαδέλφεια, 1944).....22

1.12 Διακήρυξη της Δ.Ο.Ε (1998).....24

1.13 Διακήρυξη της ΔΟΕ για την Κοινωνική Δικαιοσύνη για μια Δίκαιη Παγκοσμιοποίηση, (2008).....25

1.14 Συμβάσεις και Συστάσεις της ΔΟΕ.....26

1.15 Διεθνής Σύμβαση Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας, 1981 (No. 155).....27

1.16 Το Πλαίσιο Προώθησης για τη Σύμβαση Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας, 2006 (No.187).....29

1.17 Η σχέση της Δ.Ο.Ε με άλλους παγκόσμιους οργανισμούς.....31

1.18 Άλλα Διεθνή κείμενα που προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα.....33

- 1.18.1 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου ( ΕΣΔΑ).....33
- 1.18.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός χάρτης.....34

Κεφάλαιο 2: Τα προστατευόμενα δικαιώματα των εργαζομένων

2.1 Θεμελιώδη δικαιώματα του διεθνούς εργατικού δικαίου.....37

2.2 Συνδικαλιστική ελευθερία και συναφή δικαιώματα.....38

- 2.2.1 Άλλα διεθνή κείμενα σχετικά με τη συνδικαλιστική ελευθερία.....43
- 2.2.2 Το περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας και η προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος.....46
- 2.2.3 Εύρος και φορείς του δικαιώματος ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.....47
- 2.2.4 Η «αρχή της μη διάκρισης» στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος.....48
- 2.2.5 Περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος κατά το άρθρο 9 της Σύμβασης.....50
- 2.2.6 Ειδικότερα το δικαίωμα ίδρυσης οργανώσεων χωρίς προηγούμενη άδεια.....51
- 2.2.7 Η αρχή της ελεύθερης ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστική οργάνωση.....52

2.3 Ειδικότερα το δικαίωμα της απεργίας.....57

- 2.3.1 Μορφές απεργίας.....58
- 2.3.2 Προϋποθέσεις νομιμότητας της απεργίας.....59

• 2.3.3 Περιορισμοί του απεργιακού δικαιώματος στη δημόσια διοίκηση και στις ουσιώδεις υπηρεσίες.....	60
• 2.3.4 Απεργία και προσφυγή στην υποχρεωτική διαίτησία.....	63
• 2.3.5 Η αναγνώριση του απεργιακού δικαιώματος από άλλα διεθνή κανονιστικά κείμενα.....	63
• 2.3.6 Προστασία από την αυθαίρετη διάλυση και αναστολή λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	64
2.4 Δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ιδρύουν ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες και να εντάσσονται ελεύθερα σ' αυτές καθώς και σε διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.....	66
• 2.4.1 Δικαίωμα οργάνωσης και προστασία από αντισυνδικαλιστικές συμπεριφορές.....	67
• 2.4.2 Πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων.....	67
• 2.4.3 Απαγόρευση «πράξεων επέμβασης».....	68
2.5 Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	69
• 2.5.1 Εργαζόμενοι που καλύπτονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση.....	72
• 2.5.2 Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	72
• 2.5.3 Η αναγνώριση των συνδικάτων για τους σκοπούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	73
2.6 Απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας.....	75
2.7 Απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία και το επάγγελμα.....	78
• 2.7.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (Ο.Π.Ε. 1979).....	80
• 2.7.2 Η Διεθνής Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων των Μεταναστών Εργατών και των Οικογενειών τους (ΟΗΕ, 1990).....	82
• 2.7.3 Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ).....	83
• 2.7.4 Διεθνής Σύσταση Εργασίας 200 (2010) για το HIV/AIDS.....	85
2.8 Προστασία της παιδικής ηλικίας και απασχόλησης.....	86
• 2.8.1 Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού (Ο.Η.Ε, 1989).....	88

### Κεφάλαιο 3: Μηχανισμοί προστασίας εργαζομένων στο Διεθνές Δίκαιο

3.1 Διαδικασίες και όργανα ελέγχου εφαρμογής των κανόνων του Διεθνούς Εργατικού Δικαίου.....	89
• 3.1.1 Ειδικές διαδικασίες ελέγχου που στηρίζονται σε καταγγελίες.....	93
• 3.1.2 Διαδικασία «διαμαρτυρίας».....	93
• 3.1.3 Διαδικασία «παραπόνου».....	95
3.2 Ad hoc διαδικασίες ελέγχου.....	97
3.3 Δικαστική Επίλυση Διαφορών Διεθνούς Εργατικού Δικαίου.....	102
3.4 Διεθνές Δικαστήριο της Χάγης.....	103
3.5 Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ).....	105
Συμπεράσματα.....	108
Βιβλιογραφία.....	109

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά το καθηγητή μας Κο Κωνσταντίνο Τσουντα για την εμπιστοσύνη που μας έδειξε αλλά και για την πολύτιμη βοήθεια που μας παρείχε για την υλοποίηση της πτυχιακής εργασίας καθώς επίσης και τις οικογένειες μας για την συνεχή παρότρυνση καθ' όλη την διάρκεια των σπουδών μας.

# Κεφάλαιο 1: Οι βάσεις της διεθνούς προστασίας των εργαζομένων

## 1.1 Εισαγωγή

Η θέση που κατέχει η εργασία στη ζωή των περισσότερων ανθρώπων είναι σημαντική καθώς εισέρχονται στο επάγγελμα αναμένοντας να αντλήσουν διάφορα οφέλη από αυτό, και κυρίως ικανοποίηση. Αποτελεί σταθεροποιητικό στοιχείο, και λειτουργεί ως μέσο προώθησης της αυτοπραγμάτωσης του. Η ικανοποιητική αμοιβή για παράδειγμα δημιουργεί τις βασικές προϋποθέσεις για την κάλυψη των βιολογικών αναγκών και την εξασφάλιση ασφαλείας στον εργαζόμενο. Είναι γεγονός ότι η εργασία βοηθάει στην οικονομική ανεξαρτητοποίηση ενός άτομου και στην ικανοποίηση βασικών αναγκών και επιπλέον επιθυμιών. Επίσης, η εργασία συντελεί στην ικανοποίηση των φιλοδοξιών ενώ έχει αντίκτυπο στην ψυχολογική και σωματική υγεία και γενικότερα στην ευημερία ενός ατόμου. Στον εργασιακό χώρο προσφέρεται επίσης η δυνατότητα για σύναψη κοινωνικών σχέσεων και τελικά η επιτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων ενδυναμώνει την αυτοπεποίθηση και αυξάνει το ατομικό κύρος

Με τον όρο εργασία νοείται η κάθε μορφή δραστηριότητας και απασχόλησης του ανθρώπου που έχει έναν σκοπό. Από νομικής πλευράς ο σκοπός αυτός μπορεί να είναι οποιοσδήποτε αρκεί να μην αντιβαίνει στον νόμο, να είναι δηλαδή παράνομος ή ανήθικος. Το επάγγελμα αποτελεί μια μορφή απασχόλησης αλλά σε σταθερή και συστηματική βάση με βασικό σκοπό τον βιοπορισμό. Στο ευρύτερο εννοιολογικό πεδίο του επαγγέλματος, προστίθενται οι έννοιες του μισθωτού, του εργοδότη και του μισθού. Μισθωτός είναι το φυσικό πρόσωπο το οποίο παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάση σχέσεως του εργατικού δικαίου, είναι δηλαδή το φυσικό πρόσωπο το οποίο απασχολείται στην οργανωμένη εκμετάλλευση του εργοδότη. Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης αποτελεί το πρόσωπο στο οποίο προσφέρει την εργασία του ο μισθωτός και την οποία ακριβώς εργασία χρησιμοποιεί βάση της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας. Έτσι ο εργοδότης εμφανίζεται στην εργασιακή σχέση του με τον μισθωτό, τόσο με την ιδιότητα του αντισυμβαλλομένου στην ατομική σχέση εργασίας, όσο και με την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση. Η ανταποδοχή του εργοδότη στον μισθωτό για την

εργασία που του παρέχει, αποτελεί από νομικής πλευράς ο μισθός, το οικονομικό δηλαδή αντάλλαγμα ή αλλιώς η οικονομική αποτίμηση της αξίας της προσφερόμενης εργασίας. Η έννοια της εργασίας που προσφέρεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου το οποίο και την αξιοποιεί, αποτελεί κεντρική έννοια στο Εργατικό δίκαιο και ειδικότερα στο Διεθνές Εργατικό Δίκαιο

## 1.2 Το Διεθνές Εργατικό Δίκαιο

Αιτία της θέσπισης κανόνων δικαίου κανόνων διεθνούς δικαίου ήταν η «ανάγκη για την οργάνωση του κοινωνικού βίου πάνω σε σταθερές και λειτουργικά συνεκτικές θεσμικές βάσεις». Θα μπορούσαμε να πούμε πως το διεθνές δίκαιο είναι το σύστημα των κανόνων που ρυθμίζουν τις σχέσεις μεταξύ κρατών η διεθνών οργανισμών. Η διεθνής έννομη τάξη αποτελείται από τους γενικούς κανόνες του διεθνούς δικαίου, οι οποίοι είναι κατά κανόνα εθιμικοί, και από τους κανόνες των διεθνών συμβάσεων. Και οι γενικοί κανόνες αλλά και οι διεθνείς συμβάσεις κατέχουν ανώτερη θέση από το νόμο αλλά κατώτερη από το σύνταγμα.

## 1.3 Τα υποκείμενα του διεθνούς δικαίου

Τα υποκείμενα του διεθνούς δικαίου είναι τα εξής:

- Το κράτος: Το κράτος είναι μια οργανωμένη κοινότητα ανθρώπων, εγκατεστημένων σε μια χώρα, η οποία κοινότητα ασκεί στα μέλη της αυτοδύναμη εξουσία και έχει τη μορφή νομικού προσώπου. Τα στοιχεία του κράτους είναι η χώρα, ο λαός και η αυτοδύναμη εξουσία.

- Οι διεθνείς οργανισμοί: Είναι οργανισμοί που ιδρύονται με συνθήκη που συνάπτουν τα κράτη. Στόχο έχουν να επεκτείνουν τις εργασίες τους σε διεθνές επίπεδο.

- Τα άτομα: Τα άτομα μπορεί να αποτελέσουν υποκείμενο του διεθνούς δικαίου αλλά κάτω από συγκεκριμένες και ειδικές συνθήκες.

#### 1.4 Οι πηγές του διεθνούς δικαίου.

Το διεθνές δίκαιο αποτελείται από δυο βασικά στοιχεία, το εθιμικό διεθνές δίκαιο και το συμβατικό διεθνές δίκαιο.

Το έθιμο: Το έθιμο είναι ο άγραφος κανόνας δικαίου που διαγράφεται από μια επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά με την πεποίθηση δικαίου. Δυο είναι τα βασικά στοιχεία του εθίμου :το πραγματικό και η πεποίθηση δικαίου. Ανάλογα με το αν τηρείται σε ολόκληρο χώρο η σε τμήμα αυτού το έθιμο διακρίνεται σε γενικό η τοπικό. Όσον αφορά στο θέμα μας, γενικό έθιμο έχουμε όταν τηρείται από ένα ευρύ σύνολο κρατών ενώ τοπικό όταν τηρείται από ορισμένα μόνο κράτη. Από τη πλευρά του διεθνούς δικαίου, σύμφωνα με το άρθρο 38 παρ.1 του καταστατικού του διεθνούς δικαστηρίου της Χάγης το έθιμο ορίζεται ως η «γενική πρακτική που γίνεται δεκτή ως κανόνας δικαίου».Ο καθορισμός του εθίμου γίνεται από τα διεθνή δικαστήρια –κυρίως της Χάγης-και από τα εσωτερικά δίκαια των κρατών.

- Οι διεθνείς συνθήκες: Πρόκειται στην ουσία για δηλώσεις βουλήσεως στις οποίες προβαίνουν τα υποκείμενα του διεθνούς δικαίου και είναι τέτοιες ώστε να αναγνωρίζονται από το διεθνές δίκαιο ως έγκυρες. Οι δηλώσεις βουλήσεως αυτές έχουν τη μορφή συμβάσεων και μπορούν να συνάπτονται είτε μεταξύ κρατών, είτε μεταξύ κρατών και διεθνών οργανισμών με δικαιοπρακτική ικανότητα, είτε μεταξύ διεθνών οργανισμών με δικαιοπρακτική ικανότητα. Απαιτούμενο βήμα για την ολοκλήρωση της διαδικασίας είναι η επικύρωση της συνθήκης.

Ήδη λοιπόν, μετά το τέλος του Πρώτου Παγκοσμίου Πολέμου και βάσει της Συνθήκης των Βερσαλλιών του 1919, που αποσκοπούσε, μεταξύ άλλων, στη δημιουργία ενός πιο δίκαιου και πιο ανθρώπινου, το σύστημα των διεθνών συμβάσεων εργασίας, που τελειοποιήθηκε μετά το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου, επέφερε σημαντική εξέλιξη στους συνηθισμένους κανόνες του διεθνούς δικαίου. Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ζωής, άρα και της μοίρας των ανθρώπων στο εσωτερικό της κάθε χώρας, έπαυε να αποτελεί αποκλειστικό θέμα της σχετικής κρατικής κυριαρχίας.

Για αυτό το λόγο, η αναγνώριση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στον κόσμο της εργασίας είναι ένας από τους βασικούς στόχους διεθνών οργανισμών όπως είναι ο Ο.Η.Ε (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών) και η Διεθνής Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Στη συνέχεια, θα γίνει εκτενέστερη αναφορά στην δομή και στο ρόλο αυτών.

### **1.5 Ο Ο.Η.Ε (Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών)**

Ο Ο.Η.Ε είναι μια διεθνής οργάνωση που έχει ως κύριο σκοπό τη διατήρηση της ειρήνης και της κοινής ασφάλειας μεταξύ όλων των χωρών, την ανάπτυξη φιλικών σχέσεων μεταξύ όλων των εθνών, καθώς επίσης και την ολοκλήρωση της συνεργασίας για την επίλυση των διεθνών οικονομικών, κοινωνικών, πολιτιστικών και ανθρωπιστικών προβλημάτων. Η ιδέα της συγκεντρώσεως όλων αυτών των χωρών του κόσμου σε μια οργάνωση, που να αποκλείει την προσφυγή στα όπλα για τη λύση των διεθνών διαφορών, εφαρμόστηκε για πρώτη φορά μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο με την ίδρυση της Κοινωνίας των Εθνών, η οποία όμως δεν κατάφερε να εκπληρώσει την αποστολή της.

Ο Ο.Η.Ε. έχει έξι κύρια όργανα για την εκπλήρωση της αποστολής του:

**Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο.** Αποτελείται από 18 μέλη που εκλέγονται κάθε χρόνο για μια τριετία. Καθήκοντά του είναι η ευθύνη της οικονομικής και κοινωνικής δράσης των Ηνωμένων Εθνών, η σύγκληση διεθνών διασκέψεων σε θέματα της αρμοδιότητάς του, η προετοιμασία σχετικών συμφώνων και η υποβολή τους στη Γενική Συνέλευση, ο συντονισμός των ενεργειών των Ειδικών οργανώσεων, η σύνταξη εκθέσεων για τα διεθνή οικονομικά, κοινωνικά, εκπαιδευτικά, πολιτιστικά και άλλα προβλήματα και τέλος η φροντίδα για το σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και ελευθεριών.

**Το Συμβούλιο Κηδεμονιών.** Έργο του Συμβουλίου Κηδεμονιών είναι η κατάρτιση ερωτηματολογίου για την οικονομική, πολιτική, εκπαιδευτική ανάπτυξη των χωρών, και γενικά η φροντίδα για την εφαρμογή των όρων των Συμφώνων Κηδεμονιών. Οι αποφάσεις του σε αντίθεση με τα άλλα όργανα, λαμβάνονται με απλή πλειοψηφία.



**Το Διεθνές Δικαστήριο.** Είναι το κύριο νομικό όργανο του Οργανισμού. Αποτελείται από 15 δικαστές που εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση και το Συμβούλιο Ασφαλείας. Αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία και αυτές οι αποφάσεις είναι υποχρεωτικές για όλα τα κράτη-μέλη. Αν κάποιο κράτος δεν ακολουθήσει και δεν συμμορφωθεί με αυτές τις αποφάσεις, γίνεται προσφυγή στο Συμβούλιο Ασφαλείας.

**Η Γραμματεία.** Αποτελείται από το Γενικό Γραμματέα και το προσωπικό. Ο Γενικός Γραμματέας εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση και τα καθήκοντά του είναι η εξυπηρέτηση των συνεδριάσεων όλων των κύριων οργάνων και η εκτέλεση των αποστολών που αναθέτουν αυτά τα όργανα. Η θέση του είναι πολύ λεπτή και οι αποφάσεις του έχουν μεγάλη πολιτική σημασία.

Από τους ευρύτερους σκοπούς του Ο.Η.Ε. είναι η ανάπτυξη φιλικών σχέσεων μεταξύ των λαών, η υποστήριξη όλων εκείνων των πρωτοβουλιών που αποβλέπουν στη λύση των διεθνών προβλημάτων με πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και ανθρωπιστικό χαρακτήρα, η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών του ανθρώπου. Οι αρχές του είναι : όλα τα μέλη είναι εξ ίσου κυρίαρχα και οφείλουν να εκπληρώσουν όλα τα καθήκοντα που ανέλαβαν με την υπογραφή του καταστατικού κάθε διαφορά μεταξύ τους πρέπει να λύνεται με τη χρησιμοποίηση ειρηνικών μέσων, στα οποία πρέπει να προσφεύγουν και για τη ρύθμιση διαφορών ακόμη και με χώρες που δεν είναι μέλη των Ηνωμένων Εθνών κάθε μέλος, αν του ζητηθεί, πρέπει να προσφέρει στρατιωτικές δυνάμεις στα Ηνωμένα Έθνη για τις στρατιωτικές επιχειρήσεις που κρίνονται αναγκαίες για τη διατήρηση της ειρήνης ο Ο.Η.Ε. δεν θα επεμβαίνει σε ζητήματα που ανάγονται στις εσωτερικές αρμοδιότητες ενός κράτους.

Αφού σχεδόν όλα τα ανθρώπινα προβλήματα έχουν μια πτυχή ανθρωπίνων δικαιωμάτων, όλα τα ανώτερα όργανα των Ηνωμένων Εθνών με τον ένα ή τον άλλο τρόπο ασχολούνται με τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Στη συνέχεια, παρατίθενται οι σημαντικότερες διακηρύξεις του Ο.Η.Ε και πώς το περιεχόμενό τους σχετίζεται και επηρεάζει τα δικαιώματα των εργαζομένων.

## 1.6 Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΟΗΕ, 1948)

Στις 10 Δεκεμβρίου 1948, η Γενική Συνέλευση του Ο.Η.Ε. υιοθέτησε την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου αποτελεί το κοινό ιδανικό στο οποίο πρέπει να κατατείνουν όλοι οι λαοί και όλα τα έθνη, έτσι ώστε κάθε άτομο και κάθε όργανο της κοινωνίας, με τη διακήρυξη αυτή να καταβάλλει, κάθε προσπάθεια για να αναπτυχθεί ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των ελευθεριών αυτών, και να εξασφαλιστεί προοδευτικά, με εσωτερικά και διεθνή μέσα, η παγκόσμια και αποτελεσματική εφαρμογή τους, τόσο ανάμεσα στους λαούς των ιδίων των κρατών μελών όσο και ανάμεσα στους πληθυσμούς χωρών που βρίσκονται στη δικαιοδοσία τους.

Τα πρώτα δύο άρθρα της Οικουμενικής Διακήρυξης τονίζουν ότι όλοι οι άνθρωποι χωρίς διάκριση, γεννιούνται ελεύθεροι και ίσοι στην αξιοπρέπεια και στα δικαιώματα και παραθέτει τις βασικές αρχές της ισότητας και μη διάκρισης στην απόλαυση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών. Τα επόμενα 19 άρθρα ασχολούνται με τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα τα οποία όλοι οι άνθρωποι δικαιούνται όπως η ελευθερία από δουλεία, η ίση προστασία από το νόμο, η ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης, της θρησκείας, η ελευθερία της γνώμης και της έκφρασης κ.α.

Τα επόμενα επτά άρθρα (22 μέχρι 28) ασχολούνται με τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, περιλαμβανομένων των δικαιωμάτων που αφορούν και τους εργαζόμενους για:

- κοινωνική ασφάλιση
- εργασία και ελεύθερη επιλογή επαγγέλματος
- ίση αμοιβή για ίση εργασία
- δίκαιη και ικανοποιητική αμοιβή, που να διασφαλίζει ένα τρόπο ζωής που αρμόζει στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια
- ίδρυση και συμμετοχή σε συνδικάτα για την προάσπιση των εργασιακών συμφερόντων

- ανάπαυση και ελεύθερο χρόνο με λογικό περιορισμό του χρόνου εργασίας και περιοδικές άδειες με αποδοχές
- βιοτικό επίπεδο ικανοποιητικό για υγεία και ευημερία (που περιλαμβάνει τροφή, ρουχισμό, στέγαση και ιατρική περίθαλψη)
- ασφάλιση σε περίπτωση ανεργίας, αρρώστιας, αναπηρίας, χηρείας, γεροντικής ηλικίας ή άλλων περιστάσεων ανεξάρτητων από τη θέληση του ατόμου
- προστασία της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας
- εκπαίδευση, με τους γονείς να έχουν κατά προτεραιότητα το δικαίωμα να επιλέγουν τον τύπο της εκπαίδευσης που θα δοθεί στα παιδιά τους
- συμμετοχή του καθενός στην πολιτιστική ζωή της κοινότητάς του
- προστασία των ηθικών και υλικών συμφερόντων του καθενός, που απορρέουν από συγγραφή επιστημονικών, λογοτεχνικών ή καλλιτεχνικών παραγωγών του.

Η βασική αρχή που κηρύσσεται στην οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σχετικά με εργασιακά δικαιώματα είναι ότι ο καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την ανεργία.

Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων επιβεβαιώνει ότι η άσκηση των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του ατόμου είναι δυνατό να περιοριστεί - οι περιορισμοί πρέπει να καθορίζονται από νόμο - αλλά μόνο με σκοπό τη διασφάλιση οφειλόμενης αναγνώρισης των δικαιωμάτων των άλλων και την ικανοποίηση των δίκαιων αναγκών της ηθικής, της δημόσιας τάξης και της γενικής ευημερίας σε μια δημοκρατική κοινωνία. Δεν είναι δυνατό να ασκούνται δικαιώματα αντίθετα με τους σκοπούς και τις αρχές των Ηνωμένων Εθνών, ή αν αποβλέπουν στην εξουδετέρωση κάποιου από τα δικαιώματα που παρατίθενται στη Διακήρυξη.

Μερικά δικαιώματα ουδέποτε μπορούν να αναστέλλονται ή να περιορίζονται ακόμη και σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης. Αυτά είναι το δικαίωμα της ζωής, της ελευθερίας από βασανιστήρια, της ελευθερίας από την υποδούλωση ή την υποτέλεια, της προστασίας από τη φυλάκιση για χρέη, της ελευθερίας από αναδρομικούς

ποινικούς νόμους, το δικαίωμα της αναγνώρισης της οντότητας του ατόμου ενώπιον του νόμου και της ελευθερίας της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας.

### **1.7 Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτισμικά Δικαιώματα (ΟΗΕ, 1966)**

Το Διεθνές σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτισμικά Δικαιώματα υπογράφηκε στην Νέα Υόρκη στις 19.12.66 με τη φροντίδα του Ο.Η.Ε. Κατ' αρχή, το Σύμφωνο θέτει την αρχή ότι "όλοι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα της αυτοδιάθεσης". Αυτό σημαίνει, εξηγεί το Σύμφωνο, ότι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα ελεύθερα να καθορίσουν το πολιτικό τους καθεστώς και ελεύθερα να ασκήσουν την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική τους ανάπτυξη. Έχουν το δικαίωμα, για δικό τους λογαριασμό να διαθέτουν ελεύθερα τους πόρους και το φυσικό τους πλούτο. Το Σύμφωνο προβλέπει, επίσης, ότι οι Χώρες μέλη του θα διασφαλίζουν σε όλα τα άτομα μέσα στην επικράτειά τους, χωρίς διάκριση, όλα τα δικαιώματα που καταγράφονται στο Σύμφωνο.

Τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται από το Σύμφωνο περιλαμβάνουν το δικαίωμα της εργασίας, της ελεύθερης εκλογής επαγγελμάτων, των δίκαιων και ευνοϊκών συνθηκών εργασίας, της ίσης αμοιβής για ίση εργασία, των ασφαλών και υγιών συνθηκών εργασίας και το δικαίωμα της ανάπαυσης και του ελεύθερου χρόνου. Αναγνωρίζονται επίσης το δικαίωμα της δημιουργίας και της συμμετοχής σε συντεχνίες, το δικαίωμα της απεργίας καθώς και το δικαίωμα της κοινωνικής ασφάλειας, περιλαμβανομένου του δικαιώματος της κοινωνικής ασφάλισης. Πρέπει να εξασφαλίζεται προστασία και βοήθεια για την οικογένεια και να παρέχεται ειδική προστασία στις μητέρες και τα παιδιά.

Το Σύμφωνο δηλώνει επίσης ότι ένα ικανοποιητικό επίπεδο ζωής είναι δικαίωμα του κάθε ατόμου και αυτό περιλαμβάνει ικανοποιητικό φαγητό, ντύσιμο και στέγαση. Το θεμελιώδες δικαίωμα του καθενός να είναι απαλλαγμένος από την πείνα τυγχάνει ιδιαίτερης αναγνώρισης. Ο καθένας έχει το δικαίωμα για το πιο υψηλό εφικτό επίπεδο σωματικής και πνευματικής υγείας και για μια μόρφωση. Οι συμβαλλόμενες Χώρες μέλη πρέπει να εξασφαλίζουν ελεύθερη και υποχρεωτική στοιχειώδη εκπαίδευση.

Βήματα πρέπει να γίνονται για τη διατήρηση, την ανάπτυξη και διάδοση της επιστήμης και της μόρφωσης. Η ελευθερία της επιστημονικής έρευνας και της δημιουργικής δραστηριότητας πρέπει να τυγχάνουν σεβασμού και ο καθένας να έχει το δικαίωμα να απολαμβάνει τα οφέλη της δικής του έρευνας και δημιουργικής δραστηριότητας.

Αν και το Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα δεν εγκαθίδρυσε ένα σώμα επίβλεψης, οι χώρες μέλη στέλνουν εκθέσεις στο Γενικό Γραμματέα των Ηνωμένων Εθνών, ο οποίος τις διαβιβάζει στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο και στους αρμόδιους ειδικούς εμπειρογνώμονες. Το 1985, το Συμβούλιο εγκαθίδρυσε Επιτροπή για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, αποτελούμενη από 18 ανεξάρτητους ειδικούς, για να μελετούν και να συζητούν τις εν λόγω εκθέσεις με τις Χώρες μέλη και να κάνουν εισηγήσεις γενικής φύσης στο Συμβούλιο. Η Επιτροπή είχε την πρώτη της σύνοδο το 1987.

Το Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα δηλώνει ότι τα δικαιώματα στο εν λόγω έγγραφο μπορούν να περιοριστούν με νόμο αλλά μόνο τόσο όσο είναι συμβιβασίμο με τη φύση των δικαιωμάτων και μόνο για την προώθηση της γενικής ευημερίας σε μια δημοκρατική κοινωνία.

### **1.8 Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ΟΗΕ, 1966)**

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα υιοθετήθηκε στο πλαίσιο του Ο.Η.Ε στις 16.12.1966 στη Νέα Υόρκη. Αν και δεν έχει ως κύριο στόχο του την αναγνώριση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, κάποιες αναφορές του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα είναι άμεσου εργασιακού και κοινωνικού ενδιαφέροντος. Πιο συγκεκριμένα, με το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα επικυρώθηκαν η αναγνώριση της αρχής της ισότητας (άρθρο 2) και ιδιαίτερα της ισότητας των αντρών και των γυναικών (άρθρο 3), η απαγόρευση της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας (άρθρο 8), το δικαίωμα της ελεύθερης διακίνησης και εγκατάστασης (άρθρο 12), η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και του συνδικαλιστικού δικαιώματος (άρθρο 22) καθώς και το δικαίωμα της οικογένειας σε κοινωνική αντίληψη (άρθρο 23).

Δε θα ήταν περιττό να αναφερθούν και άλλες διεθνείς συμβάσεις που έχουν υιοθετηθεί στο πλαίσιο του Ο.Η.Ε και αναφέρονται άμεσα ή έμμεσα στα εργασιακά δικαιώματα όπως η «Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» της 19.12.1979, όπου εξαντλητικά διασφαλίζεται η ισότητα ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας, απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης (άρθρο 11). Επίσης, η «Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού» που υπογράφηκε στη Νέα Υόρκη στις 26.1.1990 η οποία μεταξύ των άλλων αναφέρεται στο δικαίωμα της προστασίας του παιδιού από την οικονομική εκμετάλλευση και από την εκτέλεση οποιασδήποτε εργασίας που ενέχει κινδύνους (άρθρο 32).

### 1.9 Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)

Πρόκειται για οργανισμό που έχει έδρα τη Γενεύη, ιδρύθηκε στις 11 Απριλίου 1919, όταν ο καταστατικός της χάρτης εγκρίθηκε ως μέρος της Συνθήκης των Βερσαλλιών και αποτελεί ένα από τους παλιότερους διεθνείς οργανισμούς και το μόνο θεσμό που επιβιώνει ακόμη από όσους συνέστησε η Κοινωνία των Εθνών που ιδρύθηκε μετά τη λήξη του Α' Παγκόσμιου Πολέμου. Η Δ.Ο.Ε είναι το αποτέλεσμα μιας μακράς διεργασίας ιδεολογικών ζυμώσεων, διεκδικητικών και άλλων εθνικών και διεθνών συνδικαλιστικών και κυβερνητικών πρωτοβουλιών που προκλήθηκαν από την βιομηχανική επανάσταση και προσπαθειών εμπνευσμένων προσωπικοτήτων<sup>1</sup>.

Μέχρι τα μέσα του 1987 η Δ.Ο.Ε<sup>2</sup> είχε υιοθετήσει 162 Συμβάσεις και 172 Εισηγήσεις που καταπάνονται με ένα ευρύ φάσμα δικαιωμάτων - συνδικαλιστικά δικαιώματα, απαλλαγή από αναγκαστική εργασία και επαγγελματικές διακρίσεις,

---

1 Μεταξύ των προδρόμων του κινήματος για την διεθνή εξασφάλιση ελάχιστων όρων εργασίας ήταν ο Άγγλος βιομήχανος Robert Owen (1771-1853), ο Άγγλος Charles Hindley 1796-1857) που πρώτος πρόβαλε την ιδέα της σύναψης μιας διεθνούς συνθήκης για θέματα εργασίας 1833, ο βέλγος ποινικολόγος και κοινωνικός μεταρρυθμιστής Edward Ducretiaux (1804-1868) που συνέβαλε την ιδέα της δημιουργίας ενός διεθνούς εργατικού οργανισμού και ο Daniel Legrande (1783-1859) Αλσατός βιομήχανος ο οποίος από το 1840 έως το 1853 απευθύνθηκε επανειλημμένως προς διάφορες ευρωπαϊκές κυβερνήσεις ζητώντας τους να θεσπίσουν με κοινή συμφωνία μια εργατική νομοθεσία που θα ελαχιστοποιούσε τον «χωρίς έλεος» ανταγωνισμό. Οι προτάσεις του που έπαιρναν μορφή σχεδίων διεθνών νόμων, αφορούσαν τα ζητήματα διάρκειας εργασίας και τα ανθυγιεινά και επικίνδυνα επαγγέλματα και την εργασία των παιδιών.

2 Δικτυακός τόπος [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

ωράριο εργασίας, κατώτατο ημερομίσθιο, επαγγελματική προστασία και υγεία, κοινωνική ασφάλιση, προστασία των εργατών που είναι μετανάστες κ.τ.λ.

Βασική αρχή της Δ.Ο.Ε είναι ότι η εργασία δεν είναι εμπόρευμα που ανταλλάσσεται όπως τα υλικά προϊόντα, οι υπηρεσίες και το κεφάλαιο και ότι η προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας την ίση και δίκαιη μεταχείριση των εργαζομένων. Αποτελεί το μόνο οργανισμό των Ηνωμένων Εθνών που έρχεται σε επαφή με την κυβέρνηση, τον εργοδότη, και τους εκπροσώπους των εργαζομένων<sup>3</sup>. Αυτή η τριμερής δομή κάνει τη Δ.Ο.Ε ένα μοναδικό σημείο συνάντησης στο οποίο οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι της οικονομίας μιας χώρας μπορούν ελεύθερα και ανοιχτά να συζητήσουν και να επεξεργαστούν τους κανόνες εργασίας και τις διάφορες πολιτικές<sup>4</sup>. Είναι προφανές ότι αυτή η τριμερής δομή της Δ.Ο.Ε δεν αποτελεί μια απλή τεχνική λήψης αποφάσεων αλλά μια ουσιαστική προσέγγιση των κοινωνικών συνομιλητών. Η προσήλωση της Δ.Ο.Ε στην αρχή της τριμερούς δομής και λειτουργίας της επαναβεβαιώνεται με κάθε ευκαιρία. Χαρακτηριστικές είναι δύο σχετικές αποφάσεις, από τις οποίες η πρώτη το 1971 αφορά την ενδυνάμωση της τριμερούς δομής στο σύνολο των δραστηριοτήτων της Δ.Ο.Ε και η δεύτερη το 1977 αφορά την ενδυνάμωση της τριμερούς δομής στον έλεγχο των κανονιστικών δραστηριοτήτων και των προγραμμάτων τεχνικής συνεργασίας (corporation technique).

Ωστόσο, η εκπροσώπηση των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων στους κόλπους της Δ.Ο.Ε έχει αξία στο μέτρο που οι εκπρόσωποι αυτοί ορίζονται ανεξάρτητα και χωρίς παρέμβαση της κρατικής εξουσίας των χωρών από τις οποίες προέρχονται. Αυτός είναι ο λόγος που η Δ.Ο.Ε υιοθέτησε το 1976 την υπ' αριθμ. 144 Δ.Σ.Ε<sup>5</sup> περί των τριμερών συνεννοήσεων, σύμφωνα με την οποία κάθε κράτος μέλος

---

<sup>3</sup> Άρθρο 3 Παράγραφος 1 καταστατικού της ΔΟΕ

<sup>4</sup> Ωστόσο επιμέρους όργανα με αντίστοιχες τριμερείς και πολυμερείς δομές συναντώνται στους κόλπους και άλλων διεθνών οργανισμών όπως οι δύο συμβουλευτικές επιτροπές (Trade union advisory committee και Business and Industry Advisory committee) που λειτουργούν στους κόλπους του οργανισμού Οικονομικής συνεργασίας και ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και στις οποίες συμμετέχουν συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και εργοδότες

<sup>5</sup> Η σύμβαση αυτή που συμπληρώνόταν από την 152 σύσταση, κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν. 1176/1981 (ΦΕΚ 184/Α/13.7.1981)

που την επικυρώνει αναλαμβάνει την υποχρέωση να θέσει σε εφαρμογή διαδικασίες που θα διασφαλίζουν αποτελεσματικές συνεννοήσεις μεταξύ των εκπροσώπων της κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων σε θέματα που αφορούν την Δ.Ο.Ε.

Η ΔΟΕ διαθέτει μηχανισμούς ελέγχου της αποτελεσματικής εφαρμογής των διεθνών συμβάσεων εργασίας. Η υιοθέτηση από τη Γενική Διάσκεψη μιας νέας Σύμβασης ή συστάσεως συνεπάγεται αυτόματα για τα συμβαλλόμενα κράτη την υποχρέωση, τη μεν σύμβαση να εισαγάγουν στα αρμόδια εθνικά όργανα προς επικύρωση τη δε σύσταση να υλοποιήσουν με κατάλληλα εσωτερικά μέτρα. Τα κράτη μέλη της ΔΟΕ υποχρεώνονται να υποβάλλουν προς την Οργάνωση σε τακτά διαστήματα Εκθέσεις (National Reports) περί της πορείας εφαρμογής των ήδη επικυρωμένων συμβάσεων και των μέτρων που λαμβάνουν για την προώθηση των συστάσεων.

Η επιτροπή εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων εξετάζει τις περιοδικές εκθέσεις τις οποίες υποχρεούνται να υποβάλλουν τα κράτη μέλη σχετικά με την εφαρμογή των συμβάσεων τις οποίες έχουν επικυρώσει. Τα συμπεράσματα της επιτροπής αυτής συζητούνται στην Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας.

Επιπλέον, υπάρχει ειδικός μηχανισμός όσον αφορά την ελευθερία συνδικαλισμού. Η επιτροπή της ελευθερίας συνδικαλισμού είναι αρμόδια να εξετάζει τις περιπτώσεις που αφορούν όλα τα κράτη μέλη του ΔΟΕ είτε έχουν επικυρώσει τις σχετικές συμβάσεις στον τομέα αυτό είτε όχι. Μεσολαβητικό ρόλο στα ζητήματα που άπτονται του συνδικαλιστικού δικαιώματος ασκεί άλλη Επιτροπή, η Επιτροπή Έρευνας και συνδιαλλαγής.

Τέλος, ο καταστατικός χάρτης του ΔΟΕ προβλέπει διαδικασία καταγγελίας (κατόπιν πρωτοβουλίας εκάστου μέλους του ΔΟΕ) στην περίπτωση κατά την οποία ένα κράτος μέλος δεν διασφαλίζει επαρκώς την εκτέλεση σύμβασης την οποία έχει επικυρώσει. Η διαδικασία αυτή δύναται να οδηγήσει σε καταγγελία στην επιτροπή έρευνας. Ωστόσο, πρέπει να τονισθεί ότι καμιά από τις εν λόγω διαδικασίες δεν οδηγεί στην επιβολή κυρώσεων.

Η Δ.Ο.Ε διαθέτει μέσα ενθάρρυνσης όπως διάλογο με τη σχετική χώρα και τεχνική βοήθεια. Ο Δ.Ο.Ε έχει επίσης αναπτύξει πρόγραμμα το οποίο αφορά ειδικά



την προοδευτική κατάργηση της εργασίας των παιδιών ανά τον κόσμο ("IPEC"). Συνεπώς, το σύστημα της Δ.Ο.Ε βασίζεται στη θέληση και στην πειθώ. Οι προβλεπόμενοι μηχανισμοί έχουν ηθική βαρύτητα (κυρίως επί της κοινής γνώμης) και δεν είναι καταναγκαστικοί. Είναι εξίσου σημαντική η πίεση που ασκείται από τις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους.

Η Δ.Ο.Ε έχει δημιουργήσει ένα ιδιαίτερο πυκνό δίκτυο σχέσεων με διάφορους άλλους ευρωπαϊκούς και διεθνείς οργανισμούς και φορείς, πράγμα που καθιστά τη θέση της και τις επιδιώξεις της πιο ισχυρές στη διεθνή σκηνή. Για παράδειγμα, η Δ.Ο.Ε έχει κατά καιρούς συνεργαστεί με την UNICEF σε θέματα που αφορούν την απασχόληση των παιδιών, με την Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας σε θέματα που άπτονται της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων.

Κύρια όργανα της ΔΟΕ είναι η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας,(αντιπροσώπων κρατών-μελών), το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας.

**Α) Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας.** Η Διεθνής Συνδιάσκεψη της Δ.Ο.Ε είναι η ανώτερη Αρχή του Οργανισμού. Συνέρχεται κάθε Ιούνιο στην έδρα του Οργανισμού, την Γενεύη, και αποτελεί το νομοθετικό όργανο της Δ.Ο.Ε αλλά και βήμα συζήτησης κρίσιμων εργασιακών και κοινωνικών ζητημάτων που απασχολούν τα κράτη μέλη και την Διεθνή κοινότητα.

Η Διεθνής Συνδιάσκεψη εκλέγει το διοικητικό συμβούλιο, εγκρίνει κάθε δύο έτη τον προϋπολογισμό της Δ.Ο.Ε και υιοθετεί αποφάσεις που συμβάλλουν στην χάραξη της γενικής πολιτικής στις μέλλουσες δραστηριότητες του Οργανισμού.

Η λειτουργία της Συνδιάσκεψης της Δ.Ο.Ε μοιάζει με αυτήν της Συνδιάσκεψης του Ο.Η.Ε, αλλά διαφοροποιείται σε ένα βασικό σημείο: στην τριμερή της σύνθεση. Πιο συγκεκριμένα, η αντιπροσωπεία κάθε κράτους συγκροτείται από τέσσερις αντιπροσώπους από κάθε Χώρα-μέλος. Οι δύο εκ των τεσσάρων εκπροσωπούν την κυβέρνηση, ένας τους εργάτες και ένας τους εργοδότες της Χώρας-μέλους. Καθένας αντιπρόσωπος διαθέτει μία ψήφο, ακριβώς επειδή αντιπροσωπεύει διαφορετικά συμφέροντα. Κύριο έργο της ετήσιας Διάσκεψης είναι η καθιέρωση ομοιόμορφων κοινωνικών κριτηρίων εργασίας με βάση τις διεθνείς συναφείς συμβάσεις.

Προκειμένου η Συνδιάσκεψη της Δ.Ο.Ε να πετύχει τους στόχους της, αφενός προβαίνει σε συστάσεις προς κυβερνήσεις προκειμένου να συμπληρωθούν διάφορα

εργατικά νομοθετικά κενά, όπου και όταν εντοπίζονται, και αφετέρου υποβάλλει σχέδια εργατικών συμβάσεων ενιαίων κριτηρίων προκειμένου να αναβαθμίζεται το εργατικό δίκαιο διεθνώς.

Πρέπει να προσθέσουμε ότι στο πλαίσιο των διαδικασιών της Διεθνούς Συνδιάσκεψης, λειτουργούν και οι λεγόμενες «τεχνικές επιτροπές» (commission techniques), οι οποίες συζητούν προκαταρκτικά τις διατάξεις πριν αυτές εισαχθούν προς ψήφιση στην Γενική Συνδιάσκεψη. Επίσης, υπάρχουν και διάφορες περιφερικές συνδιασκέψεις όπως αυτές που συγκαλούνται κατά καιρούς για τα εργασιακά προβλήματα στην Ευρώπη, στην Ασία, στην Αφρική και στην Αμερική.

**Διοικητικό Συμβούλιο.** Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελεί το εκτελεστικό όργανο της Δ.Ο.Ε. Συνέρχεται κανονικά τρεις φορές το χρόνο<sup>6</sup>, εκλέγει τον Γενικό Γραμματέα, λαμβάνει αποφάσεις που διαμορφώνουν τις εκάστοτε πολιτικές της Δ.Ο.Ε και επεξεργάζεται το γενικό πρόγραμμα και τον προϋπολογισμό της Δ.Ο.Ε τα οποία υποβάλλει στην Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας.

Συγκροτείται από 56 τακτικά μέλη<sup>7</sup>, εκ των οποίων οι 28 είναι κυβερνητικοί αντιπρόσωποι, (στους οποίους περιλαμβάνονται εκείνοι των 12 Χωρών-μελών με την μεγαλύτερη βιομηχανική ανάπτυξη), οι 14 είναι αντιπρόσωποι εργατών και 14 αντιπρόσωποι εργοδοτών.

Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εκλέγονται για τρία χρόνια<sup>8</sup>. Τα δέκα πιο σημαντικά από πλευράς βιομηχανικής ανάπτυξης κράτη εκπροσωπούνται κατά πάγιο ρόλο στο Διοικητικό Συμβούλιο με αντίστοιχα τακτικά μέλη.

---

<sup>6</sup> Οι εργασίες του Συμβουλίου πραγματοποιούνται σε δύο κύριες συνόδους. Η μία το φθινόπωρο (Νοέμβριο) και η άλλη την άνοιξη (Μάρτιο), ενώ μια Τρίτη ημερήσιας διάρκειας πραγματοποιείται κατά το πέρας της διεθνούς συνδιάσκεψης εργασίας κάθε Ιούνιο

<sup>7</sup> 56 μέλη Άρθρο 7 καταστατικού της ΔΟΕ

<sup>8</sup> Γραφείο Άρθρο 7 καταστατικού της ΔΟΕ

Επίσης, το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει ένα «Γραφείο» ετήσιας εντολής, το οποίο συντίθενται από τρία μέλη (έναν πρόεδρο και δύο αντιπροέδρους), που αντιστοιχούν στις τρεις εκπροσωπευτικές ομάδες της Δ.Ο.Ε. Στα καθήκοντα του Γραφείου του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται α) η πρόσκληση διεθνών μη κυβερνητικών οργανώσεων που επιθυμούν να εκπροσωπηθούν στις συνόδους της Διεθνούς Συνδιάσκεψης και στις περιφερικές συνόδους β) η πρόσκληση επισήμων διεθνών οργανισμών των οποίων οι σχέσεις με την Δ.Ο.Ε δεν ρυθμίζονται από ειδικό σύμφωνο γ) η επικύρωση του προγράμματος των συνόδων δ) η επικύρωση του επίσημου εγγράφου «Colloques, seminaries et reunions analogues».

Τέλος, στο πλαίσιο του Διοικητικού Συμβουλίου λειτουργούν διάφορες επιτροπές και υποεπιτροπές και ομάδες εργασίας όπως η επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας, η υποεπιτροπή των πολυεθνικών επιχειρήσεων, η επιτροπή απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής, η ομάδα εργασίας για την κοινωνική διάσταση της παγκοσμιοποίησης κ.α

**Διεθνές Γραφείο Εργασίας.** Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (International Labour Office) αποτελεί στη πράξη το κυριότερο όργανο της ΔΟΕ. Εκτελεί χρέη γραμματείας τόσο για τη Διάσκεψη όσο και το Διοικητικό Συμβούλιο. Συγκεντρώνει και διανέμει πληροφορίες σχετικά με τα διάφορα εργατικά καθεστώτα και ζητήματα, και βοηθάει τις κυβερνήσεις, (εφόσον το ζητήσουν), στη κατάρτιση νομοσχεδίων, που να συμφωνούν με τις αποφάσεις της Γενικής Διάσκεψης.

Έτσι οι αρμοδιότητες του ΔΓΕ της Δ.Ο.Ε συνοψίζονται στις ακόλουθες τρεις:

1. Εκπόνηση μελετών και έρευνες εργατικού χαρακτήρα.
2. Συγκέντρωση στοιχείων και παροχή πληροφοριών περί των διεθνών κανονισμών εργασίας, καθώς και
3. Έκδοση αξιόλογων επεξηγηματικών δημοσιευμάτων σε θέματα εργασίας.

Του ΔΓΕ προΐσταται ο Γενικός Διευθυντής<sup>9</sup> ο οποίος λογοδοτεί στο Διοικητικό Συμβούλιο και είναι υπεύθυνος για την εξ ολοκλήρου οικονομική διαχείριση έναντι του Γενικού Γραμματέα του Οργανισμού ο οποίος προΐσταται και συντονίζει τη Γενική Διάσκεψη.

Στη συνέχεια, γίνεται εκτενέστερη αναφορά στον καταστατικό χάρτη της Δ.Ο.Ε και τις κατά καιρούς διακηρύξεις της με τις οποίες διευκρινίζονται πιο αναλυτικά ο ρόλος και οι αρχές της στην προστασία των εργαζομένων.

### **1.10 Καταστατικός Χάρτης της ΔΟΕ, (1919)**

Σύμφωνα με το Καταστατικό χάρτη της Δ.Ο.Ε, ο οργανισμός έχει ως πρωταρχική αποστολή την βελτίωση των συνθηκών εργασίας με απώτερο στόχο την ενίσχυση και διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης και κατά επέκταση της διεθνούς ειρήνης. Ειδικότερα, ένας πρώτος λόγος για τον οποίο ιδρύθηκε η Δ.Ο.Ε ήταν πολιτικός, δεδομένου ότι η διεθνής κοινωνία συνειδητοποίησε ότι μέσα από την εξασφάλιση της «κοινωνικής ειρήνης» (*paix social*) και την επίτευξη της κοινωνικοοικονομικής ευημερίας των λαών επιτυγχάνεται γενικότερα η εδραίωση της διεθνούς ειρήνης.

Ο δεύτερος λόγος για τον οποίο δημιουργήθηκε η Δ.Ο.Ε και αναφέρεται στο καταστατικό χάρτη της, ήταν ο ανθρωπιστικός και συγκεκριμένα ο εξανθρωπισμός των συνθηκών εργασίας και η επίτευξη της «κοινωνικής δικαιοσύνης» (*justice sociale*). Μολονότι το Καταστατικό της Δ.Ο.Ε δεν δίνει τον ορισμό της, η «κοινωνική δικαιοσύνη» θεωρήθηκε από τα πρώτα χρόνια λειτουργίας της Δ.Ο.Ε, όχι μόνο ως μέσο για την εγκαθίδρυση της ειρήνης αλλά και ως αυτοτελής σκοπός της Δ.Ο.Ε.

Ο τρίτος λόγος ίδρυσης του διεθνούς αυτού οργανισμού σύμφωνα με το Καταστατικό του, ήταν οικονομικός και συγκεκριμένα η όσο το δυνατόν ευρύτερη ενοποίηση σε διεθνές επίπεδο των όρων εργασίας για την αντιμετώπιση του αθέμιτου

---

1. <sup>9</sup> Γενικός Διευθυντής: Ο γενικός γραμματέας εκλέγεται για 5 έτη, που μπορούν να ανανεωθούν. Ένα από τα σημαντικά έργα του είναι κάθε έτος είναι η παρουσίαση μιας «έκθεσης» όπου αναλύονται σημαντικά ζητήματα εργασιακού και κοινωνικού ενδιαφέροντος που απασχολούν την διεθνή κοινότητα. Από την ίδρυση της ΔΟΕ έχουν λάβει την θέση του γενικού γραμματέα του ΔΓΕ οκτώ σημαντικές κατά πλείστον προσωπικότητες

ανταγωνισμού εις βάρος των κρατών που διέθεταν προστατευτική εργατική νομοθεσία.

### 1.11 Διακήρυξη της Δ.Ο.Ε (Φιλαδέλφεια, 1944)

Η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που συνήλθε στη Εικοστή έκτη σύνοδό της στη Φιλαδέλφεια διακήρυξε ότι :«Οι αρχές οι οποίες θα έπρεπε να αποτελούν πηγή έμπνευσης για την πολιτική που θα ακολουθήσουν τα Μέλη προκειμένου να επιτύχουν επαρκή ασφάλεια της ζωής και της υγείας των εργαζομένων σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, επέκταση των μέτρων κοινωνικής ασφάλισης για την παροχή ενός βασικού εισοδήματος σε όλους όσους χρειάζονται μια τέτοιου είδους προστασία και ιατρική φροντίδα».

Η Διάσκεψη της Φιλαδέλφειας επαναλαμβάνει τις θεμελιώδεις αρχές στις οποίες η ΔΟΕ στηρίζεται οι οποίες είναι ειδικότερα :

- Η εργασία δεν είναι εμπόρευμα
- Η ελευθερία της έκφρασης και του συνεταιρίζεσθαι είναι ουσιαστικής σημασίας για διαρκή οικονομική ανάπτυξη
- Η φτώχεια αποτελεί κίνδυνο για την ευημερία της κοινωνίας
- Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών συζητούν ισότιμα με τους εκπροσώπους των κυβερνήσεων σε μια ελεύθερη και δημοκρατική συζήτηση με σκοπό την προώθηση της κοινής προόδου.

Επίσης, στα πλαίσια μιας κοινωνικής δικαιοσύνης η Διάσκεψη της Φιλαδέλφειας επιβεβαιώνει ότι:

- όλοι οι άνθρωποι, ανεξαρτήτως φυλής, θρησκείας ή φύλου, έχουν το δικαίωμα να ασκούν τόσο την υλική τους ευημερία και την πνευματική τους ανάπτυξη σε συνθήκες ελευθερίας και αξιοπρέπειας, την οικονομικής ασφάλειας και ίσων ευκαιριών.
- όλες οι εθνικές και διεθνείς πολιτικές, ιδίως τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά μέτρα θα πρέπει να κρίνονται και να γίνονται δεκτά μόνο όταν έχουν ως στόχο την επίτευξη των θεμελιωδών αρχών της ΔΟΕ

Η Διάσκεψη αναγνωρίζει την επίσημη υποχρέωση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας να στηρίζει τις προσπάθειες των κρατών μελών για:

- την εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης και την περαιτέρω άνοδο του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων
- την απασχόληση των εργαζομένων σε επαγγέλματα στα οποία μπορούν να νιώθουν ικανοποίηση και να έχουν την δυνατότητα να αξιοποιούν τις ικανότητες και τα ταλέντα τους
- την παροχή διευκολύνσεων στους εργαζόμενους που αφορούν την κατάρτιση τους, τη μεταφορά τους και τη τακτοποίηση τους ειδικά εάν είναι μετανάστες
- δίκαιες πολιτικές που να αφορούν το μισθολόγιο των εργαζομένων, το ωράριο τους και την νομοθέτηση ενός ορίου για τον κατώτερο μισθό.
- την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και τη συνεργασία των εργαζομένων και των εργοδοτών κατά εφαρμογή των κοινωνικών και οικονομικών μέτρων με στόχο τη συνεχή βελτίωση της παραγωγικής αποδοτικότητας,
- την εξασφάλιση της κοινωνικής ασφάλισης και την παροχή ενός βασικού εισοδήματος για όσους εργαζόμενους έχουν ανάγκη από ιατρική περίθαλψη
- την λήψη κατάλληλων μέτρων προστασίας για τη ζωή και την υγεία των εργαζομένων σε όλα τα επαγγέλματα και τις ειδικότητες τους
- την πρόβλεψη της ευημερίας των παιδιών και την προστασία της μητρότητας
- την παροχή επαρκούς διατροφής και εγκαταστάσεων στέγασης και αναψυχής
- τη διασφάλιση της ισότητας τόσο για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες.

Η διακήρυξη της Φιλαδέλφειας ενσωματώθηκε το 1946 στο καταστατικό της Δ.Ο.Ε ως προσάρτημα αυτού και έχει την ίδια τυπική και νομική αξία με το κύριο

σώμα του Καταστατικού. Ήδη σήμερα τα κράτη που αποτελούν τα μέλη της Δ.Ο.Ε έχουν ανέλθει στα 178.

### 1.12 Διακήρυξη της Δ.Ο.Ε (1998)

Η 8<sup>η</sup> Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας υιοθέτησε την 18<sup>η</sup> Ιουνίου 1998 τη «Διακήρυξη σχετικά με τις Θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία», με την οποία 174 κράτη μέλη της οργάνωσης επαναβεβαίωσαν την δέσμευση τους «να σέβονται, να προάγουν και να υλοποιούν με καλή πίστη» τις αρχές που αφορούν τα θεμελιώδη δικαιώματα πρώτης προτεραιότητας δηλαδή, α) την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την ουσιαστική αναγνώριση της συλλογικής διαπραγμάτευσης β) την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής και υποχρεωτικής εργασίας γ) την ουσιαστική κατάργηση της εργασίας των παιδιών και δ) την εξάλειψη της διάκρισης στην απασχόληση και το επάγγελμα. Η δέσμευση αφορά όλα τα κράτη μέλη της Δ.Ο.Ε ανεξάρτητα από το εάν έχουν κυρώσει ή όχι τις αντίστοιχες διεθνείς συμβάσεις εργασίας.<sup>10</sup>

Με την διακήρυξη αυτή εκφράστηκε η σαφής βούληση της Δ.Ο.Ε να μη θεωρείται ασυμβίβαστη η αναγνώριση της κοινωνικής δικαιοσύνης με την επιτελούμενη παγκοσμιοποίηση.

Κατά το χρόνο υιοθέτησης της Διακήρυξης, επτά διεθνείς συμβάσεις εργασίας εντάσσονταν στην θεματική των τεσσάρων κατηγοριών θεμελιωδών δικαιωμάτων ενώ λίγο αργότερα προστέθηκε και η υπ' αριθμόν 182 διεθνής σύμβαση εργασίας που αφορά τις χειρότερες μορφές εργασίας των παιδιών.

---

<sup>10</sup> Η σπουδαιότητα της διακήρυξης αυτής για την διεθνή κοινότητα είναι προφανής, για το λόγο δε αυτό έχει ενταχθεί στα διεθνή κείμενα ανθρωπίνων δικαιωμάτων που συμμετέχουν στο πλαίσιο αναφοράς του Global Compact (pacte global) των Ηνωμένων εθνών, μιας διεθνούς πρωτοβουλίας για την συνεργασία ΟΗΕ και κόσμου της αγοράς, που βασίστηκε σε μια ιδέα του γενικού γραμματέα του ΟΗΕ Kofi Aanan, η οποία προβλήθηκε τον Ιανουάριο του 1999 στο παγκόσμιο οικονομικό forum του Davos της Ελβετίας

### **1.13 Διακήρυξη της ΔΟΕ για την Κοινωνική Δικαιοσύνη για μια Δίκαιη Παγκοσμιοποίηση, (2008)**

Στο πλαίσιο της επιταχυνόμενης αλλαγής, οι προσπάθειες των Μελών της Δ.Ο.Ε να προωθήσουν την πλήρη και παραγωγική απασχόληση εκφράζονται με το Πρόγραμμα της Αξιοπρεπούς Εργασίας. Οι άνθρωποι παγκοσμίως αντιμετωπίζουν ελλείψεις, χάσματα και αποκλεισμούς με τη μορφή της ανεργίας και της υποαπασχόλησης, της χαμηλής ποιότητας και των αντιπαραγωγικών εργασιών, της ανασφαλούς εργασίας και εισοδήματος, των δικαιωμάτων που καταστρατηγούνται, τη φυλετική ανισότητα, τους οικονομικούς μετανάστες που πέφτουν θύματα εκμετάλλευσης, την έλλειψη εκπροσώπησης και λόγου και την ανεπαρκή προστασία και αλληλεγγύη εν όψει ασθενειών, ανικανότητας και γηρατειών. Το πρόγραμμα του ILO στοχεύουν στην εξεύρεση λύσεων για την αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων.

Η επαγγελματική υγεία και ασφάλεια αποτελεί ένα αναπόσπαστο τμήμα της Ατζέντας για την Αξιοπρεπή Εργασία. Με άλλα λόγια, αν μια δουλειά αποφέρει ικανοποιητικές αποδοχές αλλά κρίνεται επικίνδυνη, τότε δεν είναι αξιοπρεπής, αν εκθέτει τους εργαζόμενους σε κίνδυνο της υγείας τους ενώ τους προσφέρει ένα ελαστικό ωράριο τότε πάλι δεν είναι αξιοπρεπής, όπως επίσης και όταν η σύμβαση εργασίας είναι ικανοποιητική αλλά η ίδια η εργασία βλάπτει την υγεία των εργαζομένων και τις συνθήκες ζωής τους.

Η αξιοπρεπής εργασία αποτελεί στόχο των εργαζομένων όσον αφορά την εργασιακή τους πορεία. Οι άνθρωποι, επιθυμούν να νιώθουν ασφαλείς στην εργασία τους στον ίδιο ακριβώς βαθμό που επιθυμούν μια δουλειά, η οποία θα είναι παραγωγική και θα τους αποφέρει ένα ικανοποιητικό εισόδημα. Επιθυμούν ασφάλεια στον εργασιακό τους χώρο και κοινωνική προστασία για τις οικογένειες τους, καλύτερες προοπτικές για προσωπική εξέλιξη και κοινωνική ένταξη. Οι εργαζόμενοι, επιθυμούν ελευθερία έκφρασης των προβληματισμών τους, οργάνωση και συμμετοχή στις αποφάσεις που επηρεάζουν την ζωή τους και ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης ανάμεσα στα δυο φύλα

Η αξιοπρεπής εργασία θα πρέπει να βρίσκεται στον πυρήνα των παγκόσμιων, εθνικών και τοπικών στρατηγικών που στοχεύουν στην οικονομική και κοινωνική



ανάπτυξη. Επικεντρώνεται στην προσπάθεια μείωσης της φτώχειας και είναι μέσο για την επίτευξη της συνεχούς ανάπτυξης. Το έργο του ILO είναι η προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας διαμέσου της προαγωγής της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας καθώς επίσης και τα ζητήματα της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας, τις βασικές και ουσιαστικές αρχές και δικαιώματα στην εργασία και ο κοινωνικός διάλογος.

#### 1.14 Συμβάσεις και Συστάσεις της ΔΟΕ

Η ΔΟΕ καθιερώνει διεθνή πρότυπα εργασίας, με τη μορφή Συμβάσεων και Συστάσεων. Πιο συγκεκριμένα, το δικαίωμα της ασφαλούς και υγιούς εργασίας εξασφαλίζεται σε διεθνές επίπεδο μέσω των οργανισμών που αναφέρθηκαν πιο πάνω με 1) Συνθήκες που υποχρεώνουν τα κράτη μέλη που τις επικύρωσαν να τις εφαρμόσουν, 2) και Συστάσεων, δηλαδή οδηγιών γενικής πολιτικής που, αν και τίποτα στη διατύπωση δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να την ενσωματώσουν στην εθνική νομοθεσία τους, γενικά εφαρμόζεται. Ειδικότερα, οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας έχουν χαρακτήρα διεθνών συμφώνων ανοικτά σε κύρωση από τα κράτη μέλη, ενώ οι συστάσεις που αποτελούν κείμενα που δεν υποβάλλονται στα κράτη μέλη για επικύρωση και συνεπώς δεν αποκτούν αναγκαστική ισχύ, αναφέρονται συνήθως στα θέματα που ρυθμίζονται ήδη από τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας και τις συμπληρώνουν καθορίζοντας τις αρχές που πρέπει να ακολουθήσουν οι εθνικές πολιτικές.

Στα πλαίσια του Διεθνή Οργανισμού Εργασίας έχουν συναφθεί σημαντικές διεθνείς συνθήκες που αφορούν την προστασία της εργασίας και των εργαζομένων και οι οποίες έχουν υιοθετηθεί από πολλά Κράτη και αποτελούν βασικές πηγές του διεθνούς εργατικού δικαίου με αυξημένη τυπική ισχύ έναντι της εθνικής νομοθεσίας. Εναπόκειται στους εργαζόμενους κάθε χώρας να αξιοποιούν τις διεθνείς αυτές συμβάσεις και να επιβάλουν την εφαρμογή τους καταφεύγοντας, όποτε απαιτείται, στα αρμόδια διεθνή όργανα για να καταγγέλλουν την καταστρατήγησή τους.

Στο πλαίσιο της Δ.Ο.Ε έχουν υιοθετηθεί μέχρι το 2005 185 Δ.Σ.Ε., με αντικείμενο που καλύπτει όλο σχεδόν το εύρος των όρων και συνθηκών εργασίας (ωράριο, άδειες, νυκτερινή εργασία κ.λπ.), διάφορες μορφές απασχόλησης, ζητήματα υγιεινής

ασφάλειας και εργασίας, θέματα κοινωνικής ασφάλειας και προαγωγής της απασχόλησης. Η κανονιστική αυτή παραγωγή της Δ.Ο.Ε συνηθίζεται να κατατάσσεται σε τρεις βασικές κατηγορίες: Στις Δ.Σ.Ε. που ρυθμίζουν θεμελιώδη δικαιώματα, σ' εκείνες που αναφέρονται στις ουσιαστικές υποδομές για την προστασία των εργαζομένων και την προώθηση της κοινωνικής προόδου και τέλος σε όσες αποβλέπουν να εξασφαλίσουν μια συγκεκριμένη προστασία ή μια ειδική παροχή στους εργαζόμενους ή σε κάποιες εξειδικευμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Σήμερα θεωρούνται ως «θεμελιώδεις συμβάσεις της Δ.Ο.Ε» αυτές που αφορούν στην συνδικαλιστική ελευθερία, στη μη διάκριση και στην ισότητα της αμοιβής, στην παιδική εργασία και στην αναγκαστική εργασία. Αντί για διαδικασία ελέγχου προβλέφθηκε ένας «μηχανισμός παρακολούθησης» της εφαρμογής των θεμελιωδών αυτών δικαιωμάτων ο οποίος οριοθετείται σε δύο βασικές διαδικασίες: α) στην ετήσια παρακολούθηση που αποβλέπει στην αναλυτική αποτύπωση κάθε έτος της κατάστασης σχετικά με τις τέσσερις κατηγορίες θεμελιωδών δικαιωμάτων στις χώρες που δεν τις έχουν κυρώσει και β) στην σύνταξη μιας συνολικής έκθεσης που έχει ως σκοπό να παράσχει μια γενική εικόνα της κατάστασης που επικρατεί σε σχέση με την εφαρμογή των θεμελιωδών δικαιωμάτων στα κράτη μέλη και αφορά κάθε έτος εναλλάξ ένα από τα δικαιώματα αυτά έτσι ώστε κάθε κατηγορία να εξετάζεται ανά τέσσερα έτη.

Στην συνέχεια, αναφέρονται παραδείγματα τέτοιων διεθνών συνθηκών και συστάσεων που στοχεύουν στην απόκτηση και διατήρηση μιας αξιοπρεπής και γόνιμης εργασίας με συνθήκες ελευθερίας, δικαιοσύνης, ασφάλειας. Οι κυριότερες από αυτές είναι οι ακόλουθες:

### **1.15 Διεθνής Σύμβαση Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας, 1981 (No. 155)**

Η πλειοψηφία των ανθρώπων σε ολόκληρο τον κόσμο καταναλώνει τον περισσότερο από τον πολύτιμο ενεργό χρόνο της στην εργασία. Επομένως, είναι πολύ σημαντικό να εργάζεται κάποιος σε ένα ασφαλές και υγιές περιβάλλον. Τα ατυχήματα, οι θάνατοι και οι ασθένειες που οφείλονται στην εργασία μπορούν να προληφθούν μέσω συστημάτων διαχείρισης που βασίζονται στον έλεγχο των κινδύνων στον εργασιακό χώρο. Όπως ορίζεται στη Σύμβαση Επαγγελματικής Υγείας

και Ασφάλειας, 1981 (No.155), η βελτίωση των συνθηκών εργασίας αποτελεί κοινή ευθύνη των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα,

- Οι εργοδότες είναι υπεύθυνοι να εγγυηθούν ότι οι εργασιακοί χώροι που εξαρτώνται από αυτούς είναι ασφαλείς και δεν κρύβουν κανένα κίνδυνο για την υγεία. Είναι υπεύθυνοι να ενημερώνονται για τα μέτρα υγείας και ασφάλειας που πρέπει να λαμβάνονται και να προνοούν για την ασφάλεια των εργαζομένων τους. Οι εργοδότες θα πρέπει να επιδεικνύουν την δέσμευσή τους όσον αφορά στην υγεία και ασφάλεια, θέτοντας σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα. Οι εργοδότες θα πρέπει να διασφαλίζουν, στο βαθμό που είναι δυνατό, ότι οι εργασιακοί χώροι, τα μηχανήματα, ο εξοπλισμός και οι διαδικασίες που βρίσκονται υπό τον έλεγχό τους, είναι ασφαλή και δεν αποτελούν κίνδυνο για την υγεία

- Οι κυβερνήσεις είναι υπεύθυνοι για την παροχή των απαραίτητων υποδομών –νόμων και υπηρεσιών– για να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι παραμένουν ενεργοί και οι επιχειρήσεις ακμάζουν. Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη, σε συνεργασία με τους φορείς των εργοδοτών και των εργαζομένων, μιας εθνικής πολιτικής και προγράμματος καθώς, επίσης, ενός συστήματος επιθεώρησης για την ενίσχυση της συμμόρφωσης στη νομοθεσία και τις σχετικές με την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια πολιτικές .

- Οι ακαδημαϊκοί που γνωρίζουν το αντικείμενο, είναι υπεύθυνοι να διαδώσουν το μήνυμα της διαχείρισης του κινδύνου, ενώ οι ειδικοί σε θέματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, έχουν υποχρέωση να παρέχουν συμβουλές και να προωθούν την εκτίμηση της επικινδυνότητας και την παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος.

- Οι εργαζόμενοι πρέπει να εργάζονται με ασφάλεια, να προστατεύουν τους εαυτούς τους και να μη θέτουν σε κίνδυνο τους άλλους. Επίσης, είναι πολύ σημαντικό να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και να συμμετέχουν στην εφαρμογή μέτρων πρόληψης. Οι εργαζόμενοι έχουν την υποχρέωση να συνεργάζονται με τους εργοδότες στην εφαρμογή του προγράμματος

επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας, καθώς επίσης να σέβονται και να εφαρμόζουν τις διαδικασίες και τα όργανα που σχεδιάστηκαν με σκοπό την προστασία από την έκθεσή τους σε κινδύνους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Το πρόγραμμα να είναι διαθέσιμο στους εργαζόμενους και τους αντιπροσώπους τους και θα πρέπει να περιλαμβάνει τις αρχές της πρόληψης, την αναγνώριση των κινδύνων, την πρόληψη και τον έλεγχό τους, την πληροφόρηση και την κατάρτιση.

Υπάρχουν πολλά διαφορετικά μοντέλα για την εξασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων και των αντιπροσώπων τους στα συστήματα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Τα μοντέλα αυτά ποικίλουν και μπορεί να έχουν τη μορφή είτε επιτροπών υγείας και ασφάλειας, σωματείων αντιπροσώπων, συμβουλίων εργαζομένων είτε άλλων κοινών δομών. Η συμμετοχή των εργαζομένων, η οποία επίσης αποτελεί μια βασική αρχή του ILO, είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική όταν αφορά στη πρόληψη στον τομέα της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Αυτό συμβαίνει επειδή οι εργαζόμενοι κάνουν τη δουλειά τους, βάση της δικής τους εμπειρίας και συχνά είναι ευκολότερο να αναγνωρίσουν τους κινδύνους και να βρουν λύσεις

#### **1.16 Το Πλαίσιο Προώθησης για τη Σύμβαση Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας, 2006 (No. 187)**

Τον Ιούνιο του 2006, το Διεθνές Συνέδριο Εργασίας υιοθέτησε το Πλαίσιο Δράσης για τη Σύμβαση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (No 187). Ως Σύμβαση πλαίσιο, είναι σχεδιασμένη να παρέχει μια συνεκτική και συστηματική αντιμετώπιση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας. Η προστασία του εργαζομένου από την αρρώστια ή τον τραυματισμό που προέρχεται από την εργασία του δεν αποτελεί μόνο ένα εργασιακό δικαίωμα, αλλά ένα θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Το Πλαίσιο Δράσης, μπορεί επίσης να λειτουργήσει για την προώθηση της αναγνώρισης των υπάρχουσών Συμβάσεων, όπως αυτές που αναφέρονται παρακάτω.

Η νέα Σύμβαση απαιτεί από τα κράτη - μέλη να συμβάλλουν στη διαρκή βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στην εργασία, προκειμένου να προληφθούν οι

επαγγελματικές ασθένειες, τα εργατικά ατυχήματα και οι θάνατοι. Προβλέπει τρία βασικά εργαλεία για την επίτευξη αυτού του σκοπού:

1. εθνική πολιτική
2. εθνικό σύστημα
3. εθνικό πρόγραμμα

Σύμφωνα με τη Σύμβαση, η εθνική πολιτική θα πρέπει να έχει ως στόχο την προαγωγή ενός ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος. Η διάδοσή της είναι εξασφαλισμένη από μια υποδομή γνωστή ως εθνικό σύστημα για την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια. Το σύστημα θα πρέπει να απαρτίζεται από θεσμικούς μηχανισμούς, όπως νόμους, κανονισμούς και αρμόδιες αρχές, καθώς επίσης και από δραστηριότητες όπως η παροχή τριμερούς συμμετοχής και τεχνικής πληροφόρησης και ενημέρωσης, κατάρτισης και εκπαίδευσης, υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας, έρευνας και τη συλλογή δεδομένων όσον αφορά στα ατυχήματα και τις ασθένειες. Βάση αυτών, θα πρέπει να αναπτυχθεί ένα εθνικό πρόγραμμα, που θα αποτελείται από ένα προκαθορισμένο χρονικό πλαίσιο, προτεραιότητες και μέσα δράσης, με στόχο τη βελτίωση της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας και κυρίως ορισμένα μέσα για την εκτίμηση της προόδου.

Η πολιτική, το σύστημα και το πρόγραμμα θα πρέπει να αναπτυχθούν σε συνεννόηση με τους αντιπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές όπως αυτές καθορίζονται στα πρότυπα του ILO. Οι συνοδευτικές Συστάσεις προς την νέα Σύμβαση (το Πλαίσιο Προώθησης για τη Σύσταση της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας, 2006 (No. 197) περιέχουν περισσότερες επεξηγήσεις όσον αφορά στις εθνικές πολιτικές. Πιο συγκεκριμένα, η Σύσταση του Πλαισίου Προώθησης της Επαγγελματικής Υγείας και Ασφάλειας (No. 197) για την ανάπτυξη μιας κουλτούρας εθνικής πολιτικής πρόληψης για την υγεία και ασφάλεια, προτείνει οι κυβερνήσεις, οι εργοδοτικές και οι εργατικές οργανώσεις να αναζητήσουν τρόπους αφύπνισης μέσω εθνικών εκστρατειών, προάγοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση, ανταλλάσσοντας στατιστικές υγείας, διευκολύνοντας τη συνεργασία, προάγοντας κοινές επιτροπές υγείας και ασφάλειας ορίζοντας τους αντιπροσώπους υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, καθώς επίσης να θέσει περιορισμούς στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις όσον αφορά στην εφαρμογή πολιτικών υγείας και ασφάλειας.

## 1.17 Η σχέση της Δ.Ο.Ε με άλλους παγκόσμιους οργανισμούς

Η Δ.Ο.Ε έχει δημιουργήσει ένα πυκνό δίκτυο σχέσεων με διάφορους άλλους διεθνείς οργανισμούς και φορείς, πράγμα που καθιστά την θέση της και τις επιδιώξεις της ακόμα πιο ισχυρές στην διεθνή σκηνή. Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του Ο.Η.Ε, η Δ.Ο.Ε μαζί με τον **Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας**<sup>11</sup> (WHO) έχει προωθήσει ζητήματα κοινωνικού ενδιαφέροντος που αφορούν τους εργαζομένους με την Παγκόσμια Στρατηγική για την Επαγγελματική Υγεία για Όλους, (1994-2000).

Η «Παγκόσμια Στρατηγική για Υγεία για Όλους μέχρι το 2000» υιοθετήθηκε το 1981 από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας. Το Προοίμιο του Καταστατικού της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας, υποστηρίζει έναν υπερβολικά ευρύ ορισμό για την υγεία ως «η κατάσταση πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας και όχι μόνο η απολύτρωση από ασθένεια και αναπηρία». Ο WHO διακηρύσσει ότι «υπάρχει ένα επίπεδο υγείας κάτω από το οποίο δεν πρέπει να υπάρχει κανένα άτομο σε καμία χώρα». Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική υγεία θα πρέπει να έχει στόχο:

- την προώθηση και διατήρηση, στο μέγιστο δυνατό βαθμό, της σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευημερίας όλων των εργαζομένων όλων των επαγγελμάτων
- την πρόληψη ανάμεσα στους εργαζομένους οι οποίοι αποχωρούν λόγω προβλημάτων υγείας που προκλήθηκαν από τις συνθήκες στις οποίες εργάζονταν
- την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που απορρέουν από δυσμενείς παράγοντες για την υγεία τους
- την τοποθέτηση και διατήρηση ενός εργαζομένου σε ένα εργασιακό περιβάλλον, προσαρμοσμένο στις σωματικές και ψυχικές του δυνατότητες

---

<sup>11</sup> Η ΔΟΕ έχει επανειλημμένα συνεργαστεί με την παγκόσμια οργάνωση υγείας σε θέματα που άπτονται της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Ενδεικτικά αναφερόμαστε στο πρόγραμμα των Ηνωμένων εθνών για τα γηρατειά που ξεκίνησε το 1992, ή στην συνδιοργάνωση των δύο αυτών οργανισμών στην Γενεύη τον Οκτώβριο του 2000 ενός συνεδρίου με αντικείμενο την « ψυχική υγεία και εργασία».

- και, τέλος, την προσαρμογή της εργασίας στον άνθρωπο και του κάθε ανθρώπου στην εργασία του.

Τα στοιχεία που εμπεριέχονται σε αυτή τη Στρατηγική μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως το περιεχόμενο-πυρήνα του δικαιώματος στην υγεία και είναι ο εμβολιασμός για την αντιμετώπιση μεταδοτικών ασθενειών, η κατάλληλη θεραπεία κοινών ασθενειών και τραυματισμών και η παροχή βασικών φαρμάκων.

Σύμφωνα με τις αρχές των Ηνωμένων Εθνών, ΔΟΕ και ΠΟΥ για την επαγγελματική υγεία, κάθε πολίτης έχει δικαίωμα στην υγιή και ασφαλή εργασία και σε ένα εργασιακό περιβάλλον που θα του επιτρέπει να έχει μια κοινωνική και οικονομικά παραγωγική ζωή.

Επιπρόσθετα, ο ρόλος της Δ.Ο.Ε στην θεσμοθέτηση και διαφύλαξη των κοινωνικών δικαιωμάτων σε διεθνές επίπεδο κορυφώθηκε στις συζητήσεις για την ίδρυση και αργότερα την δραστηριοποίηση του **Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου**<sup>12</sup> (Π.Ο.Ε). Το βασικό ερώτημα που τίθεται είναι εάν μπορούν να συνυπάρξουν ελεύθερο εμπόριο και κοινωνικά δικαιώματα. Σύμφωνα με τις προηγμένες τεχνολογικά χώρες, οι αναπτυσσόμενες χώρες με το φτηνό ημερομίσθιο, την απουσία κοινωνικών δικαιωμάτων, τη μη πληρωμή ασφαλιστικών εισφορών και την χρησιμοποίηση της πολύ φτηνότερης εργασίας παιδιών και γυναικών διαθέτουν τα προϊόντα τους στη διεθνή αγορά με πιο ανταγωνιστικούς όρους.

Αυτή η διαφορά στο κόστος εργασίας πρέπει να αντιμετωπιστεί με την λήψη μέτρων που θα εξασθενίσουν αυτό το πλεονέκτημα. Ένα τέτοιο μέτρο είναι η συμπερίληψη της «κοινωνικής ρήτρας» στις συμφωνίες περί εμπορίου. Με την κοινωνική ρήτρα πρέπει να αναδεικνύεται ότι μια σειρά από κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα είναι σεβαστά και ισχύουν σε μια χώρα. Στην κοινωνική ρήτρα αντιτίθενται οι αναπτυσσόμενες χώρες (Κίνα, Ινδία, Βραζιλία) καθώς ένα από τα συγκριτικά τους πλεονεκτήματα τους είναι το φτηνό κόστος εργασίας. Μάλιστα κατηγορούν τις ανεπτυγμένες χώρες για παρεμπόδιση της οικονομικής τους ανάπτυξης δηλαδή της παγκόσμιας αναδιανομής του πλούτου.

---

<sup>12</sup> Ο Παγκόσμιος οργανισμός εμπορίου άρχισε να υφίσταται από το 1995 ως καρπός του κύκλου της Ουρουγουάης της GATT (general agreement on tariffs and trade).

Ως εξαιρετικά προβλήματα αναδεικνύονται το περιεχόμενο και ο φορέας διαπίστωσης της κοινωνικής ρήτηρας. Από το φόβο ανάληψης μιας τέτοιας πρωτοβουλίας από τον Π.Ο.Ε που πιθανόν να μείωνε σημαντικά τα προστατευτικά κοινωνικά όρια, ανέλαβε η Δ.Ο.Ε αυτό το έργο. Έτσι στα τέλη του 1996, στη Συνδιάσκεψη υπουργών του Π.Ο.Ε αναγνωρίστηκε ο ρόλος της Δ.Ο.Ε στην επίβλεψη, κατοχύρωση και διαπραγματεύση των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων. Ο Π.Ο.Ε δεσμεύτηκε για τα «διεθνώς αναγνωρισμένα βασικά κοινωνικά standards».

Η συνεργασία της Δ.Ο.Ε με τον Π.Ο.Ε δηλαδή της εργασιακής προστασίας με το διεθνές εμπόριο, εξάγει ουσιαστικά κοινωνικά δικαιώματα σε χώρες που δεν τα διαθέτουν, ενώ ταυτόχρονα προστατεύει το επίπεδο των κοινωνικών και εργασιακών δικαιωμάτων στις αναπτυγμένες χώρες και κατοχυρώνει το κοινωνικό κράτος.

### **1.18 Άλλα Διεθνή κείμενα που προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα**

Μόνο δύο διεθνή κείμενα εκτός των Δ.Σ.Ε της Δ.Ο.Ε και των κανονιστικών κειμένων που παράγονται στο πλαίσιο του Ο.Η.Ε προβλέπουν και οργανώνουν ελεγκτικούς μηχανισμούς για την εφαρμογή του διεθνούς εργατικού δικαίου από τα κράτη μέλη. Πρόκειται για την «Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών» (ΕΣΔΑ) και τον «Ευρωπαϊκό Κοινωνικό χάρτη».

#### **1.18.1 Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου ( ΕΣΔΑ)**

Η Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, γνωστή και ως Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)<sup>13</sup>, υιοθετήθηκε υπό την αιγίδα του Συμβουλίου της

---

<sup>13</sup> Η ΕΣΔΑ τέθηκε σε ισχύ το 1953. Η Ελλάδα υπέγραψε την ΕΣΔΑ στις 28-11-1950, ενώ την επικύρωσε αρχικά με το Ν 2329/1953, λόγω του εξαναγκασμού της σε αποχώρηση από το συμβούλιο της Ευρώπης κατά την περίοδο της δικτατορίας και της μεταγενέστερης επανενταξη της, επικύρωσε εκ νέου την ΕΣΔΑ και το πρώτο πρόσθετο πρωτόκολο της 20-3-1952 με το Ν. Δ. 53/1974 (ΦΕΚ 256/Α/20.9.1974)



Ευρώπης το 1950 με σκοπό την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών. Όλα τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης συμμετέχουν στη Σύμβαση, όπως επίσης αναμένεται από τα νέα μέλη να την επικυρώσουν το ταχύτερο δυνατό.

Βάσει της Σύμβασης ιδρύθηκε το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Ο πολίτης που θεωρεί ότι έχουν παραβιαστεί τα δικαιώματά του σύμφωνα με τη Σύμβαση από ένα κράτος μέλος μπορεί να φέρει την υπόθεση στο Δικαστήριο. Οι αποφάσεις του Δικαστηρίου είναι νομικά δεσμευτικές και το Δικαστήριο έχει τη δυνατότητα να επιδικάσει αποζημίωση. Το καθεστώς που δίνει τη δυνατότητα να προστατεύονται οι πολίτες από παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων αποτελεί καινοτομία όσον αφορά τις διεθνείς συμβάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καθώς παρέχει στο άτομο έναν ενεργό ρόλο στη διεθνή σκηνή (παραδοσιακά, μόνο τα κράτη θεωρούνταν υποκείμενα της διεθνούς νομοθεσίας). Η ΕΣΔΑ παραμένει η μόνη διεθνής συμφωνία για τα ανθρώπινα δικαιώματα που παρέχει αυτό τον υψηλό βαθμό προστασίας του ατόμου. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να φέρουν υποθέσεις εναντίον άλλων κρατών μελών στο Δικαστήριο, αν και αυτή η δυνατότητα σπάνια χρησιμοποιείται.

### **1.18.2 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός χάρτης**

Ο χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων υπογράφηκε το 1961 στο Τορίνο της Ιταλίας και τέθηκε σε ισχύ το 1965. Αποτέλεσε σίγουρα ένα σημαντικό βήμα στην προσπάθεια αναγνώρισης και εφαρμογής στην πράξη των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποτελεί μια πραγματική καμπή για τον Ευρωπαίο πολίτη και τη θέση του στη ζωή της ένωσης, έχει πολιτική βαρύτητα και νομική ισχύ προστατεύοντας έτσι και προάγοντας τα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου.

Στο άρθρο 12 κατοχυρώνεται η ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι τόσο στον πολιτικό όσο και στο συνδικαλιστικό τομέα καθώς και στους τομείς που αναφέρονται στον πολίτη και αντιστοιχεί στην ταυτόσημη ελευθερία του άρθρου 11 της ΕΣΔΑ. Στο άρθρο 15 διατυπώνεται η ελευθερία του επαγγέλματος ενώ στο άρθρο 16 αξιόλογη και καινοτόμος είναι η αναγνώριση της επιχειρηματικής ελευθερίας. Η διάταξη αυτή βασίζεται στην ελευθερία του

ανταγωνισμού, αναγνωρίζοντας την ελευθερία άσκησης οικονομικής ή εμπορικής δραστηριότητας και την ελευθερία παροχής υπηρεσιών

Στο άρθρο 23 η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς αναγνωρίζεται με την ίδια έννοια που έχει στις σχετικές διατάξεις των Συνθηκών. Το άρθρο 24 βασίζεται στη Σύμβαση της Νέας Υόρκης 1989 για τα δικαιώματα του παιδιού η οποία έχει επικυρωθεί από όλα τα κράτη μέλη. Οι διατάξεις είναι προστατευτικές για το παιδί.

Στο άρθρο 27 εξαγγέλλεται το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο κάθε επιχείρησης. Εφαρμόζεται υπό τους όρους που προβλέπονται από το κοινοτικό δίκαιο και τα εθνικά δίκαια . Σημειώνεται ότι το κοινοτικό κεκτημένο στον τομέα αυτό είναι σημαντικό. Στο άρθρο 28 θεμελιώνεται το δικαίωμα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις σύναψη συλλογικών συμβάσεων και απεργία. Βασίζεται στο άρθρο 6 του Ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη καθώς και στον κοινοτικό χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στο άρθρο 29 περιέχονται διατάξεις «πρόνοιας» (πρόσβαση στις υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας).

Στο άρθρο 30 θεμελιώνεται η προστασία του εργαζομένου σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης ,το οποίο εμπνέεται από το άρθρο 24 του αναθεωρημένου κοινωνικού χάρτη. Στο άρθρο 31 περιέχονται διατάξεις πρόνοιας για την προώθηση της βελτίωσης ,της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.(παράγραφος 1) καθώς επίσης και για την οργάνωση του χρόνου εργασίας(παράγραφος 2). Στο άρθρο 32 κατοχυρώνεται η απαγόρευση της εργασίας των παιδιών και η προστασία των νέων στην εργασία. Καθώς και στο άρθρο 7 του Ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη και στα σημεία 20 έως 23 του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στο άρθρο 33 περιλαμβάνονται διατάξεις «πρόνοιας» της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής κατοχυρώνει την νομική , οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας ενώ ταυτόχρονα προχωρεί , στο συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή προωθώντας την εφαρμογή μέτρων για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων ,εμπνευσμένο από τις οδηγίες 92/ 85/ ΕΟΚ και 96/ 34/ ΕΚ καθώς επίσης και στο άρθρο 8 (προστασία της μητρότητας) του Ευρωπαϊκού κοινωνικού

χάρτη και στο άρθρο 27 (δικαίωμα των εργαζομένων με οικογενειακές ευθύνες για παροχή ίσων ευκαιριών και ίση μεταχείριση) του αναθεωρημένου κοινωνικού χάρτη σημειώνεται ότι ο όρος «μητρότητα» καλύπτει την περίοδο από τη σύλληψη έως το θηλασμό. Στο άρθρο 34 θεμελιώνεται η κοινωνική ασφάλεια και η κοινωνική αρωγή. Στο άρθρο 35 περιέχονται διατάξεις «πρόνοιας» σχετικά με την προστασία της υγείας κατοχυρώνεται η πρόσβαση στην πρόληψη σε θέματα υγείας και η ιατρική περίθαλψη.

## Κεφάλαιο 2: Τα προστατευόμενα δικαιώματα των εργαζομένων

### 2.1 Θεμελιώδη δικαιώματα του διεθνούς εργατικού δικαίου

Στη Συνδιάσκεψη της Κοπεγχάγης το 1995<sup>14</sup>, που οργάνωσαν τα Ηνωμένα Έθνη με αντικείμενο την «κοινωνική εξέλιξη», οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων είχαν αναγνωρίσει στην τελική τους «Δήλωση» τέσσερις βασικές αρχές σχετικές με την εργασία :

- την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας,
- την κατάργηση της παιδικής εργασίας,
- το σεβασμό της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης
- και την εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση.

Έχοντας το «πράσινο φως» της διεθνούς κοινότητας, το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.Ο.Ε, μετά και από σχετική πρωτοβουλία της εργοδοτικής ομάδας, υπέβαλε το 1998 έκθεση στη Συνδιάσκεψη με αντικείμενο την «εξέταση μιας ενδεχόμενης Διακήρυξης αρχών της Δ.Ο.Ε σχετικής με τα θεμελιώδη δικαιώματα και τον κατάλληλο μηχανισμό παρακολούθησής της».

Έτσι, η 8<sup>η</sup> Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας υιοθέτησε την 18<sup>η</sup> Ιουνίου του 1998 τη «Διακήρυξη σχετικά με τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία» (Declaration relative aux principes et les droits fondamentaux au travail), με την οποία 174 κράτη μέλη της Οργάνωσης επαναβεβαίωσαν τη δέσμευσή τους «σέβονται, να προαγάγουν και να υλοποιούν με καλή πίστη» τις αρχές που αφορούν τα θεμελιώδη δικαιώματα πρώτης προτεραιότητας, δηλαδή,

---

<sup>14</sup> Η «συνολική έκθεση» συντάσσεται με την ευθύνη του Γενικού γραμματέα, με βάση τις πληροφορίες που συλλέγονται κατά τις καθιερωμένες διαδικασίες και ειδικότερα για μεν τα κράτη που δεν έχουν κυρώσει τις σχετικές συμβάσεις από τα αποτελέσματα που προκύπτουν κατά την διαδικασία της «ετήσιας παρακολούθησης». Για όσα δε κράτη έχουν κυρώσει τις συμβάσεις από τα αποτελέσματα των ετήσιων εκθέσεων που έχουν υποβάλλει αυτά κατά το άρθρο 22 του κανονισμού της Δ.Ο.Ε

- α) της ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και την ουσιαστική αναγνώριση της συλλογικής διαπραγμάτευσης,
- β) την εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας,
- γ) την ουσιαστική κατάργηση της εργασίας των παιδιών και
- δ) την εξάλειψη της διάκρισης στην απασχόληση και το επάγγελμα. Η δέσμευση μάλιστα αυτή αφορά όλα τα κράτη μέλη της Δ.Ο.Ε αδιάφορα από το εάν έχουν κυρώσει ή όχι τις αντίστοιχες Δ.Σ.Ε..

Πρέπει να διευκρινισθεί ότι δεν είναι η Διακήρυξη της Δ.Ο.Ε του 1998 που προσέδωσε το θεμελιώδη χαρακτήρα σε παραπάνω δικαιώματα. Αντίθετα, όπως επίσημα βεβαιώνεται, «η υπεροχή τους προκύπτει από το αντικείμενο στο οποίο αναφέρονται και από το γεγονός ότι ήδη ήταν αναγνωρισμένα ως θεμελιώδη εντός και εκτός Δ.Ο.Ε.. με άλλα λόγια, τα θεμελιώδη δικαιώματα δεν γίνονται θεμελιώδη γιατί το λέει η Δήλωση, αλλά η Δήλωση το λέει γιατί είναι τέτοια».

## **2.2 Συνδικαλιστική ελευθερία και συναφή δικαιώματα**

**A. η συνδικαλιστική ελευθερία στα κανονιστικά κείμενα της Δ.Ο.Ε.**

Η διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, θεωρούμενη ως βασική προϋπόθεση για την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και ως ιδιαίτερων εκδήλωση των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου, αποτέλεσε έναν απ' τους πρωταρχικούς στόχους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η αναγνώριση της συνδικαλιστικής ελευθερίας συμπεριλήφθηκε ρητώς στους σκοπούς και τις βασικές αρχές της Οργάνωσης που διακηρύχθηκαν στο Προοίμιο του Καταστατικού της όπως διατυπώθηκε, με το τέλος του Πρώτου Παγκόσμιου Πόλεμου, στη Σύμβαση των Βερσαλλιών του 1919.

Εξάλλου, η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας που υιοθετήθηκε το 1944, διαβεβαιώνει ότι «η ελευθερία της έκφρασης και του συνεταιρισμού, αποτελεί έναν απαραίτητο όρο για μια αδιάπτωτη πρόοδο», ενώ διακηρύσσει ότι «ο αγώνας ενάντια στην ανάγκη πρέπει να διεξάγεται με ακατάβλητη ενεργητικότητα στους κόλπους

κάθε έθνους και με μια συνεχή και συντονισμένη διεθνή προσπάθεια στην οποία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των μισθωτών, συνεργαζόμενοι σε μια ισότιμη βάση με αυτούς των κυβερνήσεων, συμμετέχουν με ελεύθερες συζητήσεις και με αποφάσεις δημοκρατικού χαρακτήρα, με σκοπό την προαγωγή του γενικού καλού». Όπως χαρακτηριστικά σημειώνεται, οι δύο αυτές εντολές της Διακήρυξης επαναδιαβεβαιώνουν ότι οι εκπροσωπευτικές οργανώσεις που ιδρύονται και δρουν ελεύθερα, είναι ουσιώδες στοιχείο του συνεχούς διαλόγου, χαρακτηριστικό ενός υγιούς πολιτικού σώματος, πάνω στο οποίο πρέπει να στηρίζεται η αναζήτηση της συνεισφοράς λύσεων στα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα.

Το πρώτο διεθνές κανονιστικό κείμενο που είναι αφιερωμένο στη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας υιοθετήθηκε το 1948 απ' την 31<sup>η</sup> Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της Δ.Ο.Ε. (Άγιος Φραγκίσκος), με την ψήφιση της υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος<sup>15</sup>.

Η προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας που προέβλεπε το διεθνές αυτό κείμενο συμπληρώθηκε με την υιοθέτηση απ' τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας μιας ακόμη διεθνούς σύμβασης που ψηφίστηκε το επόμενο έτος (1949) απ' της 32<sup>η</sup> Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας. Πρόκειται για τη σημαντικότερη υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, που ακολουθήθηκε με μια σειρά από σχετικές Συστάσεις, όπως την υπ' αριθ. 91 Σύσταση του 1951 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την υπ' αριθ. 91 Σύσταση του ίδιου έτους για την εκούσια διαμεσολάβηση και διαιτησία, την υπ' αριθ. 94 Σύσταση του 1952 για τη συνεργασία στο επίπεδο της επιχείρησης, την υπ' αριθ. 113 Σύσταση του 1960 για τη διαβούλευση σε βιομηχανικό και εθνικό επίπεδο, την υπ' αριθ. 129 Σύσταση του 1967 για την ανάπτυξη της επικοινωνίας μεταξύ διεύθυνσης και εργαζόμενων στο επίπεδο της επιχείρησης καθώς και την υπ' αριθ. 130 Σύσταση του 1967 για την εξέταση των καταγγελιών που υποβάλλονται απ' τους εργαζόμενους σε επίπεδο επιχείρησης.

---

<sup>15</sup> Κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.Δ 4204/1961 (ΦΕΚ Α174) πρόδρομο της διεθνούς αυτής σύμβασης αποτέλεσε η 11 ΔΣΕ του 1921 για το δικαίωμα του συνεταιρισμού στην γεωργία (κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν.2077/1952,ΦΕΚ Α109

Οι υπ' αριθ. 87 και 98 Δ.Σ.Ε. συμπληρώθηκαν και από μια σημαντικότερη ακόμη Δ.Σ.Ε., η οποία συνέτεινε επίσης στην ανάπτυξη της προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Πρόκειται για την υπ' αριθ. 135 Δ.Σ.Ε. για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση, που υιοθετήθηκε το 1971 και συνοδεύτηκε από την αντίστοιχη υπ' αριθ. 143 Σύσταση.

Επίσης, αργότερα (1981), η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας υιοθέτησε την υπ' αριθ. 154 Δ.Σ.Ε. για την προαγωγή της συλλογικής διαπραγμάτευσης<sup>16</sup>, που συνοδεύτηκε και αυτή από την αντίστοιχη υπ' αριθ. 163 Σύσταση. Τα τελευταία αυτά κείμενα αποσκοπούν να συμβάλλουν στην πραγματοποίηση των σκοπών των προηγούμενων σχετικών κανόνων της Δ.Ο.Ε., με την πρόβλεψη κατάλληλων μέτρων προορισμένων να προάγουν την ελεύθερη και εκούσια διαπραγμάτευση.

Εκτός απ' αυτά τα γενικά ως προς το *ratione personae* πεδίο εφαρμογής τους διεθνή αυτά κείμενα, η Δ.Ο.Ε. έχει υιοθετήσει τρεις ακόμη ειδικής εφαρμογής διεθνείς συμβάσεις εργασίας που αναφέρονται σε συνδικαλιστικά δικαιώματα. Οι δύο πρώτες αφορούν τον τομέα της γεωργίας και του αγροτικού επαγγέλματος συνεταιρίζεσθαι και συνέρχεσθε στη γεωργία και η υπ' αριθ. 141 Δ.Σ.Ε. του 1975 για τις οργανώσεις των αγροτών (που συνοδεύτηκε απ' την υπ' αριθ. 149 σχετική Σύσταση) και η οποία ουσιαστικά επεκτείνει τις εγγυήσεις της 87 Δ.Σ.Ε. για τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας στους εργαζόμενους στη γεωργία (μισθωτούς ή απασχολούμενους για δικό τους λογαριασμό). Το τρίτο διεθνές κείμενο είναι η υπ' αριθ. 151 Δ.Σ.Ε. του 1978 για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση, που συνοδεύτηκε επίσης από την αντίστοιχη υπ' αριθ. 159 σχετική Σύσταση. Περιορισμένου επίσης ενδιαφέροντος λόγω του *ratione loci* εξειδικευμένου πεδίου εφαρμογής της ήταν και η υπ' αριθ. 84 Δ.Σ.Ε. του 1947 για το δικαίωμα του συνεταιρισμού και τη διευθέτηση των εργασιακών διενέξεων στα μη μητροπολιτικά εδάφη. Στα κείμενα αυτά θα μπορούσε κανείς να προσθέσει ως συναφές με την ανάπτυξη των αρχών της συνδικαλιστικής ελευθερίας και αυτό της υπ' αριθ. 144 Δ.Σ.Ε. του 1976 για τις

---

<sup>16</sup> Κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν 1767/1988 για τα συμβούλια των εργαζομένων και άλλες διατάξεις- κύρωση της 135 ΔΣΕ (ΦΕΚ Α63)

τριμερείς συνεννοήσεις για την προώθηση της εφαρμογής των διεθνών κανόνων με την οποία θεσπίζεται η υποχρέωση των κρατών μελών να εγκαταστήσουν τις κατάλληλες διαδικασίες για την διασφάλιση αποτελεσματικών συνεννοήσεων μεταξύ εκπροσώπων της κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με θέματα που αφορούν τις ίδιες τις δραστηριότητες της Δ.Ο.Ε.

Εξάλλου, εκτός από τα παραπάνω κείμενα, των οποίων το κύριο αντικείμενο αναφέρεται στην αναγνώριση και την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ρυθμίσεις σχετικές με διάφορες ειδικές πλευρές εξασφάλισης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων περιέχονται και σε μια σειρά από άλλες Συμβάσεις και Συστάσεις. Ενδεικτικά αναφερόμαστε σε όρους Συμβάσεων και Συστάσεων που αφορούν γενικότερα στην προστασία των αλλοδαπών εργαζομένων, όπως το άρθρο 6 της υπ' αριθ. 66 Δ.Σ.Ε. του 1949 (αναθεωρημένη), που αναφέρεται ομοίως στο δικαίωμα ένταξης των αλλοδαπών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς και στην απόλαυση από αυτούς των πλεονεκτημάτων που παρέχουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (επίσης μη κυρωθείσα από την Ελλάδα), το άρθρο 41 της υπ' αριθ. 100 Σύστασης του 1955 και το άρθρο 2 της Σύστασης 151 του 1975 που αναφέρονται σε διάφορες πλευρές απόλαυσης του συνδικαλιστικού δικαιώματος εκ μέρους των αλλοδαπών εργαζομένων.

Πέραν αυτών, η «συνδικαλιστική ένταξη» περιλαμβάνεται μεταξύ των στοιχείων εκείνων που δεν πρέπει να αποτελούν λόγο «διακριτικής μεταχείρισης» των εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 14 της υπ' αριθ. 117 Δ.Σ.Ε. για την κοινωνική πολιτική. Επίσης, αναφορές στο δικαίωμα οργάνωσης, το δικαίωμα ελεύθερης άσκησης συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων και το δικαίωμα σύναψης συλλογικών συμβάσεων γίνονται στις υπ' αριθ. 107 Δ.Σ.Ε. του 1957 (άρθρο 15) και υπ' αριθ. 169 Δ.Σ.Ε. του 1989 (άρθρο 20) που αφορούν στην προστασία και την ενσωμάτωση των αυτοχθονών και νομαδικών πληθυσμών, στην υπ' αριθ. 110 Δ.Σ.Ε. του 1958 που αφορά στις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στις φυτείες (άρθρα 54-70. Ομοίως, στη συμμετοχή και διαβούλευση, στη συλλογική διαπραγμάτευση και στην επίλυση των συλλογικών διαφορών με μεσολάβηση, συμφιλίωση και εκούσια



διαιτησία αναφέρεται και η υπ' αριθ. Δ.Σ.Ε. που αφορά στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας και ζωής του νοσηλευτικού προσωπικού<sup>17</sup>.

Επί πλέον, δεν είναι λίγες οι Συστάσεις της Δ.Ο.Ε. στις οποίες περιλαμβάνονται σχετικές με διάφορες πλευρές της άσκησης του συνδικαλιστικού δικαιώματος διατάξεις. Έτσι, σχετική με τη συνδικαλιστική ελευθερία αναφορά συναντάται στην υπ' αριθ. 108 Σύσταση του 1958 που αφορά στις συνθήκες ζωής, εργασίας και ασφάλειας των ναυτικών, ενώ στην υπ' αριθ. 145 Σύσταση του 1973 που αφορά στους λιμενεργάτες περιλαμβάνεται κεφάλαιο σχετικό με την συνδικαλιστική ελευθερία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ομοίως στο ελάχιστο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων γίνεται αναφορά στην υπ' αριθ. 155 Σύσταση του 1976 που αφορά στους ναυτικούς της εμπορικής ναυτιλίας. Επίσης, σε ζητήματα συμμετοχής των εκπροσώπων των εργαζομένων και στην επίλυση των συλλογικών διαφορών με συλλογικές διαπραγματεύσεις ή με διαδικασίες μεσολάβησης, συμφιλίωσης ή εκούσιας διαιτησίας αναφέρεται και η υπ' αριθ. 157 Σύσταση που αφορά στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας και ζωής του νοσηλευτικού προσωπικού.

Τέλος, χρήσιμο είναι να υπενθυμίσουμε ότι ειδικό κεφάλαιο που αναφέρεται στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, στη συμμετοχή και στην επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας περιέχει και η « Σύσταση σχετικά με την κατάσταση το εκπαιδευτικού προσωπικού» ( *Recommandation concernant la condition du personnel enseignant*) που υιοθετήθηκε τον Οκτώβριο του 1966 κατά τη διάρκεια μιας ειδικής διακυβερνητικής Συνδιάσκεψης που έλαβε χώρα στην έδρα της UNESCO στο Παρίσι σε στενή συνεργασία με τη Δ.Ο.Ε. επίσης ότι ειδικές προβλέψεις για τις επαγγελματικές σχέσεις, τη συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα οργάνωσης καθώς και για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις διαβουλεύσεις περιλαμβάνονται στην « Τριμερή Δήλωση αρχών για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και την κοινωνική πολιτική» (*Declaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*), υιοθετήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.Ο.Ε. κατά την 204<sup>η</sup> Σύνοδό της το Νοέμβριο του 1977. Εξάλλου, η Διεθνής Συνδιάσκεψη της Δ.Ο.Ε. έχει υιοθετήσει κάποιες σχετικές με τη

---

<sup>17</sup> Οι παραπάνω ΔΣΕ δεν έχουν κυρωθεί από την Ελλάδα.

συνδικαλιστική ελευθερία αποφάσεις (resolutions), σημαντικότερες από τις οποίες είναι η «απόφαση που αφορά την ανεξαρτησία του συνδικαλιστικού κινήματος» που υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 1952, καθώς και η «απόφαση που αφορά τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις σχέσεις τους με τις αστικές ελευθερίες» που υιοθετήθηκε τον Ιούνιο του 1970.

### 2.2.1 Άλλα διεθνή κείμενα σχετικά με τη συνδικαλιστική ελευθερία

Εκτός απ' την κανονιστική δραστηριότητα της Δ.Ο.Ε., βασικό παράγοντα για την προώθηση της προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των συναφών δικαιωμάτων απετέλεσαν οι διάφορες διεθνείς πράξεις και συμβάσεις οι σχετικές με την αναγνώριση και προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948 (Declaration universelle des droits de l'homme), το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα που ψηφίστηκε στη Ν. Υόρκη απ' τα Ηνωμένα Έθνη το 1966, (και τέθηκε σε ισχύ το 1976), το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα που υιοθετήθηκε επίσης στο πλαίσιο του Ο.Η.Ε. στη Ν. Υόρκη το 1996, καθώς και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, που συνάφθηκε το 1950 στη Ρώμη στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης, αναγνωρίζοντας και προστατεύοντας τις θεμελιώδεις ελευθερίες και ανθρώπινα δικαιώματα, θέτουν εν πρώτοις την απαραίτητη προϋπόθεση για την ελεύθερη άσκηση των ειδικότερων συνδικαλιστικών δικαιωμάτων<sup>18</sup>.

Συγκεκριμένα, η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου περιέχει διάταξη με την οποία προβλέπεται ότι κάθε πρόσωπο «έχει το δικαίωμα να ιδρύει μαζί με άλλους συνδικάτα και να συμμετέχει σε συνδικάτα για την προάσπιση των συμφερόντων του» (άρθρ. 23 παρ. 4). Όμοιου περιεχομένου διάταξη περιέχεται και στο άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προάσπιση των δικαιωμάτων

---

<sup>18</sup> Στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα αναφέρονται και κάποιες άλλες περιφερειακές διεθνείς πράξεις όπως είναι η αμερικάνικη διακήρυξη για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του Ανθρώπου που υιοθετήθηκε από την 9<sup>η</sup> Διεθνή Αμερικάνικη συνδιάσκεψη της Μποκότα του 1948 και η αμερικάνικη σύμβαση για τα δικαιώματα του Ανθρώπου που υπογράφηκε στα πλαίσια της οργάνωσης αμερικανικών κρατών στο Σαν Χοσέ το 1969.

του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ) σύμφωνα με την οποία κάθε πρόσωπο «έχει δικαίωμα εις την ελευθερίαν συνεταιρισμού, συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος ιδρύσεως μετ' άλλων συνδικάτων και προσχωρήσεως εις συνδικάτα επί σκοπώ προασπίσεως των συμφερόντων του». Επειδή το εν λόγω άρθρο εγγυάται ρητώς μόνο το δικαίωμα ίδρυσης μαζί με άλλους συνδικάτων και το δικαίωμα ένταξης σ' αυτά, το Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων της ΕΣΔΑ αρχικώς αφενός απέκλειε από την προστασία την «αρνητική» διάσταση του συνδικαλιστικού δικαιώματος (αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία) και αφετέρου δεν επέκτεινε την προστασία και στις περαιτέρω διαστάσεις άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αντιμετωπίζοντας το συνδικαλιστικό δικαίωμα απλώς ως μια ειδικότερη μορφή του εν γένει «δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι». Ωστόσο, αργότερα από το 1933 και μετά, η νομολογία του Δικαστηρίου επεκτείνει την προστασία του άρθρου 11 της ΕΣΔΑ και στην αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, ταυτόχρονα όμως αρχίζει να εντάσσει κάτω από τις εγγυήσεις της εν λόγω διάταξης και άλλα συναφή συνδικαλιστικά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση<sup>19</sup> ή ακόμη και το δικαίωμα της απεργίας.

Με τη σειρά του , το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα περιέχει στο άρθρο 8 μια λεπτομερέστατη αναφορά στα σχετικά με τη συνδικαλιστική ελευθερία ειδικότερα δικαιώματα. Εξάλλου, με βάση τη διάταξη του άρθρου 18 του Συμφώνου αυτού, η Δ.Ο.Ε. πρέπει να υποβάλλει εκθέσεις στο Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με την πρόοδο που η Οργάνωση επιτυγχάνει ως προς την τήρηση των διατάξεων του Συμφώνου μέσα στα πλαίσια της αρμοδιότητάς της, δηλαδή κυρίως ως προς την εφαρμογή του άρθρου 8 αυτού που αναφέρεται στα συνδικαλιστικά δικαιώματα.

Περαιτέρω, το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα<sup>20</sup> περιέχει τη διάταξη του άρθρου 22, στην οποία αναγνωρίζεται το γενικότερο

---

<sup>19</sup> Απόφαση Gustafsson

<sup>20</sup> Κυρώθηκε με το άρθρο 1<sup>ο</sup> του Ν.2462/1997 (ΦΕΚ Α'25) και τέθηκε σε ισχύ στις 5-8-1997 σύμφωνα με την υπ' αριθμ. Φ. 0546/63/ΑΣ 292/Μ. 2870/16-5-1997 ( ΦΕΚ Α'92) Ανακοίνωση υπουργείο Εξωτερικών

δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και ειδικότερα το δικαίωμα σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σ' αυτές, κάνοντας μάλιστα ειδική μνεία στην υπ' αριθ. Δ.Σ.Ε. περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος και εισάγοντας ειδική υπέρ των διατάξεων αυτής επιφύλαξη.

Βεβαίως, για την πληρότητα της αναφοράς μας στα διεθνή κείμενα που αναφέρονται στη συνδικαλιστική ελευθερία και τα συναφή μ' αυτή δικαιώματα, δεν μπορούμε να παραλείψουμε δύο ακόμη κείμενα που έχουν θεσπιστεί στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης. Αναφερόμαστε κατ' αρχήν στη Σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών του 1950, στο άρθρο 11 της οποίας γίνεται ρητή αναφορά στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και ειδικότερα στη συνδικαλιστική ελευθερία.

Επίσης πρέπει να αναφερθούμε σε ένα ιδιαίτερα σημαντικό κανονιστικό κείμενο του Συμβουλίου της Ευρώπης. Πρόκειται για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ένα διεθνές σύμφωνο που υιοθετήθηκε στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης το 1961 (και τέθηκε σε εφαρμογή στις 26 Φεβρουαρίου 1965), το οποίο αποτελεί το φυσικό συμπλήρωμα της Σύμβασης της Ρώμης του 1950 και θέτει σε ενέργεια, για την Ευρώπη, τα κοινωνικά δικαιώματα που είχε καθιερώσει, κατά τον ίδιο τρόπο με τα αστικά και τα πολιτικά δικαιώματα η Οικουμενική Διακήρυξη του 1948. Εκτός απ' τις άλλες σημαντικές για την προστασία των λοιπών κοινωνικών δικαιωμάτων διατάξεις που περιλαμβάνει, ειδικά για το θέμα που εδώ μας ενδιαφέρει, οφείλουμε να αναφέρουμε τη διάταξη του άρθρου 5 του Χάρτη που αναφέρεται στο συνδικαλιστικό δικαίωμα και τη διάταξη του άρθρου 6 που αναφέρεται στο δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στο δικαίωμα της απεργίας. Εν τούτοις, η Ελλάδα με τον κυρωτικό νόμο, χρησιμοποιώντας τη σχετική ευχέρεια που παρέχει η διάταξη του άρθρου 20 παρ.1 περ. β' του Χάρτη, εξείρεσε την εφαρμογή των παραπάνω άρθρων 5 και 6 αυτών και συνεπώς το περιεχόμενό τους δεν έχει δικανική αξία για τη χώρα μας.

## 2.2.2 Το περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας και η προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος

Οι αρχές που προσδιορίζονται από την υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. αποσκοπούν βασικά να εγγυηθούν στους εργαζόμενους και στους εργοδότες την ελεύθερη άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος απέναντι στην κρατική εξουσία. Για το λόγο αυτό οι διατάξεις της Σύμβασης ιδρύουν μια σειρά από ειδικότερα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστική οργάνωση χωρίς προηγούμενη άδεια, το δικαίωμα ελεύθερης εκπόνησης των καταστατικών, το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής εκπροσώπων, το δικαίωμα ελεύθερης οργάνωσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και την προστασία από την αυθαίρετη διάλυση και αναστολή λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Πάντως, δεδομένου ότι καμία ελευθερία δεν μπορεί να ασκείται χωρίς όρια, η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. ορίζει ρητώς ότι οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και οι οικείες οργανώσεις υποχρεούνται κατά την άσκηση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται σ' αυτούς από τις διατάξεις της να σέβονται τη νομιμότητα καθώς και τα λοιπά πρόσωπα και οργανωμένες ομάδες (άρθρο 8 παρ. 1).

Συναφής προς την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων είναι και το δικαίωμα «διαβούλευσης» (consultation) των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που ασκείται σε διάφορα επίπεδα. Η αρχή της «διαβούλευσης» και του «διαλόγου» εμπνέεται από την ιδέα της συνεργασίας μεταξύ δημόσιων αρχών και πλέον αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων σε κλαδικό και σε εθνικό επίπεδο και παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ισορροπία της κοινωνικής και οικονομικής κατάστασης κάθε χώρας. Στο θέμα της «διαβούλευσης» σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο αναφέρεται η υπ' αριθ. 113 Σύσταση το 1960, η οποία, στην παράγραφο 1 αυτής, ορίζει ότι θα πρέπει να λαμβάνονται μέτρα για την προαγωγή της διαβούλευσης και την αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ δημοσίων αρχών και οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων χωρίς καμία διάκριση. Εξάλλου, σύμφωνα με την παράγραφο 5 της εν λόγω Σύστασης, η διαβούλευση αυτή θα πρέπει να αποσκοπεί ώστε οι δημόσιες αρχές να ζητούν με κατάλληλο τρόπο τις απόψεις, τις προτάσεις και τη συνδρομή των εν λόγω οργανώσεων, ιδίως στην επεξεργασία και την εφαρμογή της νομοθεσίας που θίγει τα συμφέροντά τους, όπως είναι και η

εργατική νομοθεσία, επίσης, η διαβούλευση κρίνεται προτιμητέα σε σχέση με την μονομερή ρύθμιση με πράξεις της διοίκησης, στην περίπτωση της οικονομικής εκλογίκευσης, της αναδιάρθρωσης και της μείωσης προσωπικού στο δημόσιο τομέα, προκειμένου να επιτυγχάνεται κάποια συμφωνία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Το δικαίωμα εργαζομένων και εργοδοτών να συνιστούν και να εντάσσονται σε οργανώσεις χωρίς καμία διάκριση ούτε προηγούμενη άδεια.

### **2.2.3 Εύρος και φορείς του δικαιώματος ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις**

Το δικαίωμα ελεύθερης ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις συνιστά το πρωταρχικό συνδικαλιστικό δικαίωμα και θεμελιώδη έκφραση προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας που διακηρύσσεται απ' την υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. του 1948. Συγκεκριμένα, το άρθρο 2 της σύμβασης αυτής ορίζει ότι «οι εργαζόμενοι και εργοδότες δικαιούνται άνευ ουδεμιάς διακρίσεως και άνευ προηγούμενης αδείας να συνιστούν οργανώσεις της εκλογής των και να καθίστανται μέλη των οργανώσεων τούτων, υπό μόνον τον όρο να συμμορφώνονται προς τα καταστατικά των εν λόγω οργανώσεων».

Η αναγνώριση της θεμελιώδους αυτής αρχής επιβάλλει αφενός τον ελεύθερο καθορισμό της δομής και της σύνθεσης των οργανώσεων και αφετέρου αποκλείει κάθε νομοθετικό ή άλλο μέτρο με το οποίο να καθιερώνεται η υποχρεωτική συμμετοχή σε μια ή σε ορισμένες οργανώσεις ή ακόμη που θα επιδιώκεται η ευνοϊκή μεταχείριση κάποιας ή κάποιων συνδικαλιστικών οργανώσεων σε βάρος άλλων.

Από τη ρητή διατύπωση της παραπάνω διάταξης δεν γεννάται αμφισβήτηση ότι το δικαίωμα αυτό απονέμεται όχι μόνο στους εργαζομένους αλλά και στους εργοδότες, ενώ δεν τίθεται σε αμφιβολία ότι η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. εγγυάται μόνο το δικαίωμα του «επαγγελματικώς» συνεταιρίζεσθαι (που εντάσσεται στο πλαίσιο της αρμοδιότητας της Δ.Ο.Ε.) και όχι το γενικότερο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι που αποτελεί αντικείμενο άλλων διεθνών συμβάσεων.

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 10 της Σύμβασης ο όρος «οργάνωση» σημαίνει κάθε οργάνωση εργοδοτών ή εργαζομένων σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Από την

ευρύτατη διατύπωση της διάταξης αυτής σε συνδυασμό με την προαναφερθείσα διάταξη του άρθρου 2 της Σύμβασης συνάγεται ότι στα πλαίσια της προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος εντάσσονται όχι μόνο όσες οργανώσεις έχουν ως αποκλειστικό καταστατικό σκοπό τους την προαγωγή και διαφύλαξη των στενών επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους, αλλά και όσων παράλληλα επιδιώκουν γενικότερα συμφέροντα που προκύπτουν απ' τη θέση της μισθωτής εργασίας στο κοινωνικο-οικονομικό σύστημα.

#### **2.2.4 Η «αρχή της μη διάκρισης» στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος**

Η ελεύθερη άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος προϋποθέτει κατ' αρχήν την απουσία «οπουδήποτε είδους διάκρισης» έναντι των φορέων αυτού, η οποία βασίζεται στη φυλή, στην εθνότητα, στο φύλλο, στην οικογενειακή κατάσταση, στην ηλικία, στην πολιτική άποψη ή σε οποιοδήποτε άλλο κριτήριο, είτε επιβάλλεται νομοθετικά είτε προκύπτει στην πράξη.

Συνεπώς, αφού το δικαίωμα αυτό απονέμεται «άνευ ουδεμίας διακρίσεως», η κατοχύρωσή του αφορά κάθε επαγγελματική κατηγορία και εργασία, καλύπτει δε ακόμη και τους απασχολούμενους στη δημόσια διοίκηση, ειδικότερα και τους δημοσίους υπαλλήλους, συνεπώς οι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο με καθεστώς εργασιακής σχέσης ιδιωτικού δικαίου, μπορούν να επικαλούνται την υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. και να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις της εκλογής τους ή να γίνονται μέλη τέτοιων οργανώσεων για την προαγωγή και διασφάλιση των συμφερόντων τους, χωρίς κανένα περιορισμό. Ως τέτοιος περιορισμός θα μπορούσε να θεωρηθεί και η υποχρεωτική οργάνωση των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση σε συνδικάτα που εκπροσωπούν αποκλειστικά δημοσίους υπαλλήλους.

Ειδικότερο ζήτημα δημιουργήθηκε σχετικά με το εάν μπορούν να τεθούν περιορισμοί σε στελέχη της δημόσιας διοίκησης (fonctionnaires supérieurs), δηλαδή σε πρόσωπα που κατέχουν θέσεις εμπιστοσύνης και ασκούν καθήκοντα διοίκησης και ελέγχου. Επί του ζητήματος αυτού η «Επιτροπή εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων» έχει εκτιμήσει ότι δεν μπορεί να αποκλεισθεί η δυνατότητα της απαγόρευσης στα πρόσωπα αυτά του δικαιώματος να συμμετέχουν

σε συνδικάτα που εκπροσωπούν τους λοιπούς εργαζόμενους, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι διατηρούν το δικαίωμά τους να συστήνουν δικές τους συνδικαλιστικές οργανώσεις για την προάσπιση των ίδιων συμφερόντων τους και ότι η σχετική νομοθεσία περιορίζει την κατηγορία των προσώπων αυτών σε όσα ασκούν αρμοδιότητες υψηλής ευθύνης ή καθορισμού πολιτικών.

Ως προς το δικαίωμα οργάνωσης των διευθυνόντων υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα, τα όργανα ελέγχου εφαρμογής των συμβάσεων θεωρούν ότι μολονότι η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. δεν κάνει καμία διάκριση των εργαζομένων με βάση τα καθήκοντά τους ή την ιεραρχική τους θέση στην επιχείρηση, μια νομοθετική διάταξη που θα απαγόρευε σε εργαζομένους αυτής της κατηγορίας να συμμετέχουν σε συνδικάτα που εκπροσωπούν τους λοιπούς εργαζόμενους, δεν θα ήταν αναγκαίως αντίθετη προς την Σύμβαση, αρκεί να είχαν αυτοί το δικαίωμα να δημιουργήσουν τις δικιές τους συνδικαλιστικές οργανώσεις και η απαγόρευση συμμετοχής στις γενικές οργανώσεις να περιοριζόταν πράγματι σε πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα διεύθυνσης και λήψης απόφασης υψηλού επιπέδου, έτσι ώστε η έννοια του «διευθύνοντος υπαλλήλου» να περιορίζεται μόνο σε υπαλλήλους που εκφράζουν πράγματι τα εργοδοτικά συμφέροντα.

Μια άλλη κατηγορία εργαζομένων που αποτέλεσε αντικείμενο ειδικού προβληματισμού σχετικά με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος είναι οι απασχολούμενοι στη γεωργία, δεδομένου ότι για την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στον αγροτικό τομέα έχουν υιοθετηθεί ειδικοί διεθνείς κανόνες και συγκεκριμένα η υπ' αριθ. 141 Δ.Σ.Ε. και η υπ' αριθ. 149 Σύσταση που αφορούν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των αγροτών του 1975. Ωστόσο, η «Επιτροπή εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων» έχει αποφανθεί ότι και μετά την υιοθέτηση των παραπάνω διεθνών κειμένων, οι εργαζόμενοι στη γεωργία εξακολουθούν να ευνοούνται από τις εγγυήσεις που προβλέπονται στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και ιδίως στις υπ' αριθ. 87 και 98 Δ.Σ.Ε..

Τέλος, με διάφορες ευκαιρίες, τα όργανα ελέγχου της εφαρμογής των συμβάσεων και συστάσεων έχουν αποφανθεί ότι το δικαίωμα ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστική οργάνωση κατά την υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. καλύπτει κάθε ειδικότερη



μορφή εργασιακής σχέσης, όπως τους εργαζόμενους με συμβάσεις πρόσκαιρης εργασίας, με συμβάσεις δοκιμαστικής εργασίας ή με υπεργολαβική σχέση, τους οικιακούς βοηθούς, τους κατ' οίκον εργαζόμενους, το προσωπικό των φιλανθρωπικών ιδρυμάτων ή τους ναυτικούς.

## 2.2.5 Περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος κατά το άρθρο 9 της Σύμβασης

Εν τούτοις, η ίδια η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. προβλέπει μια επιφύλαξη σχετικά με την εφαρμογή της στη δημόσια διοίκηση. Πρόκειται ειδικότερα για όσους υπηρετούν στις ένοπλες δυνάμεις και στην αστυνομία για τις οποίες η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. δέχεται ότι μπορούν να αποκλεισθούν απ' τις εγγυήσεις των διατάξεων της ή να απονεμηθούν απ' τις εθνικές νομοθεσίες περιορισμένα συνδικαλιστικά δικαιώματα.

Συγκεκριμένα, η διάταξη του άρθρου 9 παρ. 1 της Σύμβασης ορίζει ότι «η εθνική νομοθεσία καθορίζει εν τίνι μέτρω θα έχουν εφαρμογήν και δια τας ενόπλους δυνάμεις και την αστυνομίαν αι υπό της παρούσης συμβάσεως προβλεπόμεναι εγγυήσεις». Επίσης αντίστοιχου περιεχομένου όρο περιέχει και το άρθρο 1 της υπ' αριθ. 151/1978 Δ.Σ.Ε. για την προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση, όπου στην παράγραφο 3 αναφέρεται ότι «το μέτρο στο οποίο οι προβλεπόμενες από τη Σύμβαση ατή εγγυήσεις θα εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και στην αστυνομία θα καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία». Η επιφύλαξη των διατάξεων αυτών αυτής είναι σαφής: αρμόδιο να κρίνει εάν και σε ποια έκταση θα απονείμει συνδικαλιστικά δικαιώματα στο προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων και της αστυνομίας είναι το κάθε κράτος μέλος που κυρώνει την Σύμβαση.

Ωστόσο συχνά δημιουργούνται ζητήματα ως προς τον χαρακτήρα κάποιων δημόσιων υπηρεσιών προκειμένου να ενταχθούν ή όχι στην κατηγορία των ενόπλων δυνάμεων ή της αστυνομίας. Η «Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας», με την ευκαιρία σχετικών υποθέσεων («παραπόνων») που άγονται ενώπιόν της αποφαίνεται ότι η υπαγωγή στην επιφύλαξη της παραπάνω διάταξης πρέπει να γίνεται με αυστηρά κριτήρια. Έτσι, έχει κριθεί από την «Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας» ότι το πολιτικό προσωπικό των βιομηχανικών εγκαταστάσεων των ενόπλων δυνάμεων δεν

εντάσσεται στην εξαίρεση του άρθρου 9 παρ. 1 της Σύμβασης. Επίσης, η «Επιτροπή εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων» θεωρεί ότι οι λειτουργίες που ασκεί το προσωπικό της πυροσβεστικής υπηρεσίας και των σωφρονιστικών υπηρεσιών δεν δικαιολογεί τον αποκλεισμό του από την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

## **2.2.6 Ειδικότερα το δικαίωμα ίδρυσης οργανώσεων χωρίς προηγούμενη άδεια**

Βασικό προστατευτικό της συνδικαλιστικής ελευθερίας στοιχείο της διάταξης του άρθρου 2 της Σύμβασης αποτελεί η καθιέρωση της ελεύθερης σύστασης των συνδικαλιστικών οργανώσεων χωρίς προηγούμενη άδεια. Είναι προφανές ότι η απαγόρευση αυτή απευθύνεται προς την κρατική εξουσία, επισημαίνοντας στην ουσία ότι η ίδρυση των συνδικάτων δεν μπορεί να εξαρτάται απ' την καλή θέληση της δημόσιας αρχής, αλλά επιβάλλεται σ' αυτής ως βασικό δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών το οποίο είναι υποχρεωμένη να σέβεται.

Η απαγόρευση αυτή σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται οι εθνικές νομοθεσίες να εξαρτούν τη δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων απ' τη χορήγηση σχετικής άδειας απ' τη διοικητική αρχή, αλλά ούτε να ακολουθούνται πρακτικές (διοικητικής ή δικαστικής φύσης) με τις οποίες να αίρεται εμμέσως το δικαίωμα ελεύθερης ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αυτό ωστόσο δεν σημαίνει ότι δεν είναι δυνατόν οι εθνικές νομοθεσίες να προβλέπουν διατάξεις με τις οποίες να εξαρτάται η ίδρυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων απ' το σεβασμό κάποιων διαδικασιών δημοσιότητας (κατάθεση του καταστατικού ή καταχώρηση της οργάνωσης στο σχετικό δημόσιο βιβλίο) ή κάποιων προϋποθέσεων και διατυπώσεων με τις οποίες θα αποκτάται η νομική προσωπικότητα. Βεβαίως, στην περίπτωση αυτή, όπως ρητά αναφέρει και η διάταξη του άρθρου 7 της Σύμβασης, η απόκτηση της νομικής προσωπικότητας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών δεν θα πρέπει να εξαρτάται από όρους που μπορούν να θέτουν σε αμφισβήτηση τις διατάξεις που διασφαλίζουν την ελεύθερη ίδρυση και λειτουργία των οργανώσεων.

## 2.2.7 Η αρχή της ελεύθερης ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστική οργάνωση

### 1) Το ζήτημα της συνδικαλιστικής πολλαπλότητας

Από το περιεχόμενο του άρθρου 2 της Σύμβασης κατά το οποίο οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να συνιστούν με κάθε ελευθερία τις οργανώσεις της εκλογής τους και να γίνονται ελεύθερα μέλη αυτών, με μόνη υποχρέωση να συμμορφώνονται στα καταστατικά τους, δεν επιβάλλεται ασφαλώς η συνδικαλιστική πολλαπλότητα (pluralism syndical), ούτε άλλωστε η Σύμβαση λαμβάνει θέση στο θέμα εάν είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων ή των εργοδοτών η «συνδικαλιστική ενότητα» ή αντίθετα η «συνδικαλιστική πολλαπλότητα». Ωστόσο, με τη διάταξη αυτή διακηρύσσεται σαφώς ότι πρέπει απ' τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές να εξασφαλίζεται η δυνατότητα της πολλαπλότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με άλλα λόγια, η ύπαρξη μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης σε ένα καθορισμένο επάγγελμα ή κλάδο ή επιχείρηση, δεν μπορεί να αποτελεί εμπόδιο για την δημιουργία μιας άλλης οργάνωσης, εφόσον οι εργαζόμενοι το επιθυμούν.

Τούτο σημαίνει ότι το ζήτημα της «συνδικαλιστικής ενότητας» και η αποφυγή του πολλαπλασιασμού του αριθμού των συνδικαλιστικών οργανώσεων αφορά τους ίδιους τους δικαιούχους του συνδικαλιστικού δικαιώματος και δεν μπορεί να επιβληθεί νομοθετικά, γιατί μια τέτοια κρατική παρέμβαση θα ήταν ευθέως αντίθετη προς την αρχή που εκφράζουν οι διατάξεις των άρθρων 2 και 11 της Σύμβασης. Υπάρχει λοιπόν μια σημαντική διαφορά μεταξύ μιας κατάστασης όπου η «συνδικαλιστική ενότητα» έχει επιβληθεί ή διατηρείται με νομοθετική παρέμβαση και μιας κατάστασης όπου η ενότητα αυτή είναι αποτέλεσμα επιλογών του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος, έτσι ώστε όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να συνενώνονται εκούσια σε μία μόνο ομοσπονδία ή συνομοσπονδία, χωρίς όμως αυτή η κατάσταση να προκύπτει άμεσα ή έμμεσα από νομοθετικές παρεμβάσεις. Έτσι, ακόμη και όταν για ιστορικούς λόγους το συνδικαλιστικό κίνημα είναι οργανωμένο σε μια βάση ενωτική, η νομοθεσία δεν πρέπει να «θεσμοποιεί» αυτή την κατάσταση, προσδιορίζοντας, για παράδειγμα, ονομαστικά την μοναδική κεντρική οργάνωση, έστω και εάν τούτο συμφωνεί με τη θέληση της υπάρχουσας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Περαιτέρω, με βάση τις εκτιμήσεις, αυτές κατ' αρχήν η νομοθεσία δεν μπορεί να επιβάλει τέτοια κριτήρια στο αριθμητικό δυναμικό που απαιτείται για την ίδρυση των οργανώσεων, ώστε εμμέσως ουσιαστικά να αποκλείεται η δημιουργία περισσότερων της μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης σε κάθε επαγγελματικό κλάδο ή επιχείρηση<sup>21</sup>.

Πολύ περισσότερο δεν επιτρέπεται η καθιέρωση απ' τις εθνικές νομοθεσίες ενός συνδικαλιστικού μονοπωλίου (monopole syndical) με βάση την οποία θα απαγορεύεται η δημιουργία περισσότερων της μιας οργάνωσης, είτε πρόκειται για οργάνωση βάσης (πρωτοβάθμιες οργανώσεις), είτε για οργάνωση ανώτατης βαθμίδας (δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες), είτε για οργανώσεις σε επίπεδο επιχείρησης ή επαγγέλματος ή κλάδου παραγωγής. Έτσι, για παράδειγμα, η επιβολή μιας υποχρέωσης στους εργαζόμενους να καταβάλλουν συνδικαλιστικές εισφορές σε ένα συνδικάτο, η σύσταση του οποίου έχει επιβληθεί κατά τρόπο αποκλειστικό σε κάποιο επαγγελματικό κλάδο, θεωρείται ότι δεν συμβιβάζεται με την αρχή σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν δικαίωμα να εντάσσονται σε οργανώσεις της επιλογής τους, αφού ουσιαστικά καθιερώνει ένα συνδικαλιστικό μονοπώλιο.

## 2) Ευνοιοκρατική αντιμετώπιση συνδικαλιστικών οργάνωσης και το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας.

Με βάση τα ανωτέρω, η αντιμετώπιση από τη νομοθεσία μιας χώρας κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι άλλων οργάνωσης με ευνοιοκρατική διάθεση, χρησιμοποιώντας διάφορους τρόπους, νομοθετικά ή στην πράξη επιβεβλημένους, επιδρά κατ' αρχήν στην ελευθερία που κατά τη Σύμβαση πρέπει να διαθέτει ο εργαζόμενος κατά της επιλογής της οργάνωσης στην οποία επιθυμεί να ενταχθεί και συνεπώς η διακριτική αυτή μεταχείριση είναι αντίθετη προς την «αρχή της ελεύθερης επιλογής συνδικάτου» που καθιερώνει η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε.

---

<sup>21</sup> Τα όργανα ελέγχου εφαρμογής των ΔΣΕ της ΔΟΕ έχουν επανειλημμένα ότι δεν συνάδει με την παραπάνω αρχή η εθνική νομοθετική διάταξη που επιτρέπει την δημιουργία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μόνο με την προϋπόθεση να έχει 5 μέλη 50 τουλάχιστον εργαζομένους του επαγγελματικού κλάδου ή της επιχείρησης που καλύπτει ή που απαιτεί ένα υψηλό ελάχιστο ποσοστό του συνολικού αριθμού των εργαζομένων, πράγμα που αποκλείει την δυνατότητα δημιουργίας περισσότερων της μιας οργάνωσης σε κάθε επαγγελματικό κλάδο ή επιχείρηση

Έτσι, για παράδειγμα, θα πρέπει οι δημόσιες αρχές ή οι εργοδότες να αποφεύγουν συμπεριφορές που εμπεριέχουν διακριτική μεταχείριση μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων, ιδίως στο ζήτημα της αναγνώρισης των εκπροσώπων τους για την άσκηση των νομίμων δραστηριοτήτων τους ή όταν παρέχεται η δυνατότητα κατοχής χώρου εγκατάστασης σε μια συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση με αποκλεισμό των λοιπών.

Ιδιαίτερο ζήτημα δημιουργείται, υπό το πρίσμα της παραπάνω αρχής, από την καθιερωμένη από τις νομοθεσίες πολλών κρατών διάκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σύμφωνα με κάποιο ή κάποια κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας, απονέμοντας στα θεωρούμενα ως πλέον αντιπροσωπευτικά συνδικάτα κάποια προνόμια ή δικαιώματα που τα στερούνται τα υπόλοιπα λιγότερο αντιπροσωπευτικά συνδικάτα. Σχετικώς με το ζήτημα αυτό, τα όργανα ελέγχου των διεθνών συμβάσεων της Δ.Ο.Ε. έχουν δεχθεί ότι μόνη της η νομοθετική καθιέρωση σε μια χώρα μιας διάκρισης μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών και των λοιπών συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν παραβιάζει την αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας<sup>22</sup>. Θα πρέπει όμως η διάκριση αυτή να περιορίζεται στην απονομή ορισμένων μόνο προνομίων και συγκεκριμένα στην απόδοση μιας κάποιας προτεραιότητας στο πεδίο της εκπροσώπησης των εργαζομένων για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στις διαδικασίες διαβούλευσης με τις δημόσιες αρχές ή ακόμα στα θέματα προσδιορισμού εθνικών εργατικών εκπροσώπων στους διεθνείς οργανισμούς. Με άλλα λόγια, η διακριτική μεταχείριση δεν θα πρέπει να καταλήγει στη στέρηση από τις μη αναγνωριζόμενες ως πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις κάθε μέσου προάσπισης των επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους και στον αποκλεισμό της ελεύθερης οργάνωσης της δραστηριότητάς τους.

Τέλος, γίνεται δεκτό ότι ο καθορισμός του πλέον αντιπροσωπευτικού συνδικάτου θα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με κριτήρια αντικειμενικά, συγκεκριμένα και προκαθορισμένα, με τρόπο ώστε να αποφεύγεται κάθε

---

<sup>22</sup> Την έννοια της «πλέον αντιπροσωπευτικής επαγγελματικής οργάνωσης» και της παραδεκτής διακριτικής μεταχείρισης αυτής από τις λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις αναγνωρίζει και το ίδιο το καταστατικό της Δ.Ο.Ε (Άρθρο 3 Παράγραφος 5)

δυνατότητα μεροληπτικότητας ή κατάχρησης. Τούτο θα συνέβαινε εάν η εκτίμηση της συνδρομής της αντιπροσωπευτικότητας ανατίθεται στη διακριτική εκτίμηση κρατικών οργάνων.

### 3) Αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία και ρήτρες συνδικαλιστικής ασφάλειας

Ένα άλλο ζήτημα που προέκυψε απ' την ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 2 της 87 Δ.Σ.Ε., αλλά κι απ' τη διάταξη του άρθρου 1 της 98 Δ.Σ.Ε. που απαγορεύει την δυσμενή διάκριση των εργαζομένων εξ' αιτίας της συνδικαλιστικής τους ένταξης, αφορά την αναγνώριση ή όχι απ' τις Συμβάσεις αυτές της λεγόμενης αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας, δηλαδή του δικαιώματος των μισθωτών, εφόσον επιθυμούν, να μην ιδρύουν συνδικαλιστική οργάνωση, να μη συμμετέχουν σε ιδρυμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή να παραιτούνται απ' την ιδιότητα του μέλους της. Πρακτικά, το ζήτημα συνδέθηκε με τον εργατικό συνδικαλισμό και έτσι η συζήτηση περιορίστηκε στην αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία των εργαζομένων.

Σχετικά με το ζήτημα αυτό γίνεται δεκτό ότι οι διατάξεις της υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Τ. δεν κατοχυρώνουν την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, αλλά αφήνουν στην πρακτική και τη νομοθεσία κάθε κράτους τη φροντίδα να αποφασίσει εάν αρμόζει να εξασφαλιστεί στους εργαζομένους το δικαίωμα να μη συμμετέχουν σε μια συνδικαλιστική οργάνωση.

Άμεσα συνδεδεμένο με την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία είναι και το ζήτημα των λεγομένων ρητρών συνδικαλιστικής ασφάλειας. Κατ' αρχήν πρέπει να γίνεται μια διάκριση μεταξύ ρητρών συνδικαλιστικής ασφάλειας που επιτρέπονται από το νόμο και εκείνων που επιβάλλονται από το νόμο, δεδομένου ότι μόνο οι τελευταίες θεωρούνται ότι έχουν ως αποτέλεσμα την επιβολή ενός συστήματος συνδικαλιστικού μονοπωλίου ή υποχρεωτικού συνδικαλισμού, αντίθετα από τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Ειδικότερα, το θέμα τέθηκε κυρίως απ' την εισαγωγή τέτοιων ρητρών σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα να καθιστούν τη συνδικαλιστική προσχώρηση του εργαζομένου υποχρεωτική ή, χωρίς να θέτουν αυτή την υποχρέωση να επιβάλλουν σ' όλους

τους εργαζομένους, συνδικαλισμένους ή μη, να καταβάλλουν συνδικαλιστικές εισφορές. Τέτοιες ρήτρες μπορεί να ορίζουν ότι ο εργοδότης θα προσλαμβάνει μόνο συνδικαλισμένους εργαζομένους, που μάλιστα θα πρέπει να παραμένουν μέλη του συνδικάτου προκειμένου να διατηρούν την εργασιακή τους θέση ή καθιερώνουν οποιοδήποτε άλλο σύστημα «μονοπωλίου πρόσληψης» για τα μέλη συγκεκριμένου συνδικάτου (ρήτρες αποκαλούμενες «closed shop») ή μπορεί να έχει μεν ο εργοδότης ελευθερία πρόσληψης εργαζομένων με δική του επιλογή, αλλά υποχρεώνονται οι προσληφθέντες να εντάσσονται στη συνέχεια εντός ενός συγκεκριμένου διαστήματος σε ένα συνδικάτο, έτσι ώστε με τον τρόπο αυτό να δημιουργείται ένα καθεστώς υποχρεωτικής συνδικαλιστικής ένταξης (πρόκειται για ρήτρες αποκαλούμενες «union shop»). Επίσης, μπορεί να ορίζεται ότι, ανεξάρτητα από συνδικαλιστική ή μη υπαγωγή των εργαζομένων και χωρίς η συμμετοχή σε ένα συνδικάτο να αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την απασχόλησή τους, θα είναι αυτοί υποχρεωμένοι να καταβάλλουν συνδικαλιστική συνδρομή (ρήτρες αποκαλούμενες «agency shop») ή ακόμα να υποχρεώνεται ο εργοδότης με βάση μια «ρήτρα προνομιακής μεταχείρισης» να αντιμετωπίζει προνομιακά τους συνδικαλισμένους εργαζόμενους είτε στο ζήτημα της πρόσληψης είτε σε άλλα ζητήματα.

Γίνεται γενικά δεκτό ότι η αναγνώριση της νομιμότητας μιας ρήτρας συνδικαλιστικής ασφάλειας ως όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας εγκαταλείπεται στη διακριτική εκτίμηση κάθε Κράτους μέλους. Ωστόσο, πρέπει το σύστημα συνδικαλιστικής ασφαλείας να προκύπτει από ρήτρες που έχουν ελεύθερα συμφωνηθεί μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών και όχι να επιβάλλεται με το νόμο υποχρεωτικώς στους εργαζομένους. Περιπτώσεις κατά τις οποίες επιβάλλει ο νόμος υποχρεωτική συνδικαλιστική προσχώρηση ή προσδιορίζει ένα συγκεκριμένο συνδικάτο ως ευνοούμενο απ' το καθεστώς της συνδικαλιστικής ασφαλείας ή όταν καθιερώνεται νομοθετικά το σύστημα των υποχρεωτικών συνδικαλιστικών εισφορών με όρους που να ευνοείται ένα συγκεκριμένο συνδικάτο, είναι προφανές ότι οδηγούν στην επιβολή ενός συνδικαλιστικού μονοπωλίου, που, όπως αναφέραμε, δεν συμβιβάζεται με το δικαίωμα των εργαζομένων να συνιστούν οργανώσεις της εκλογής τους και να συμμετέχουν σ' αυτές ελεύθερα.

Το πρόβλημα του επιτρεπτού της θέσπισης των ρητρών συνδικαλιστικής ασφάλειας προκύπτει και από δύο άλλα διεθνή κείμενα που διασφαλίζουν τη συνδικαλιστική ελευθερία. Κατ' αρχήν αναφερόμαστε στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, κατά την κατάρτιση του οποίου ηγέρθηκε το ζήτημα εάν συμβιβάζονται οι ρήτρες συνδικαλιστικής ασφάλειας με την προτεινόμενη διάταξη του άρθρου 1 παρ. 2 αυτού που προστατεύει το δικαίωμα του εργαζομένου «να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα». Το ζήτημα εν τούτοις λύθηκε με την εισαγωγή στο Παράρτημα του Χάρτη της διευκρίνησης ότι «η διάταξη αυτή δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ότι απαγορεύει ή ότι επιτρέπει τις ρήτρες ή πρακτικές συνδικαλιστικής ασφάλειας». Κατά δεύτερο λόγο πρόκειται για το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προάσπιση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, ερμηνεύοντας το οποίο, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έκρινε σε απόφασή του το 1981 ότι η απόλυση εργαζομένων με λόγο την άρνησή τους να ενταχτούν σε ένα απ' τα συνδικάτα που απαριθμούνταν σε μια συμφωνία που επέβαλε συνδικαλιστικό μονοπώλιο συνιστούσε παραβίαση αυτής της Σύμβασης.

### 2.3 Ειδικότερα το δικαίωμα της απεργίας

Μολονότι η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. δεν κάνει καμιά ειδική ρητή αναφορά στο δικαίωμα της απεργίας, τα διάφορα όργανα ελέγχου της Δ.Ο.Ε. και ειδικότερα η «Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων» και η «Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας», έχουν εκτιμήσει ότι σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3, 8 και 10 της Σύμβασης, η απεργία αποτελεί ένα θεμελιώδες θεμιτό μέσο των εργαζομένων και των οργανώσεών τους για την προάσπιση και προαγωγή των οικονομικών και κοινωνικών τους συμφερόντων.

#### 1) Είδη απεργιακών κινητοποιήσεων

Τα συμφέροντα αυτά δεν αναφέρονται μόνο στην επίτευξη καλύτερων συνθηκών εργασίας και σε συλλογικές διεκδικήσεις επαγγελματικής καθαρά φύσης, αλλά συμπεριλαμβάνουν επίσης την αναζήτηση λύσεων σε ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, πράγμα που σημαίνει ότι οι κοινωνικο-οικονομικές απεργίες (greves socio-economiques) εμπίπτουν στις προστατευόμενες απεργιακές εκδηλώσεις. Επίσης οι απεργιακές εκδηλώσεις δεν



συνδέονται μόνο με τα γενικότερα συμφέροντα ενός κλάδου ή ενός επαγγέλματος, αλλά μπορεί να αφορούν και προβλήματα που τίθενται στο επίπεδο της επιχείρησης και που ενδιαφέρουν άμεσα τους εργαζόμενους.

Εξάλλου, γίνεται δεκτό ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να προσφύγουν σε απεργιακές εκδηλώσεις διαμαρτυρίας (*greves de protestation*) για την άσκηση κριτικής στην οικονομική και κοινωνική πολιτική των κυβερνήσεων, χωρίς όμως να θεωρείται ότι εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των αρχών της συνδικαλιστικής ελευθερίας οι απεργίες καθαρά πολιτικής φύσης (*greves politiques*) ή συστηματικά προαποφασισμένες απεργίες πριν από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

Από την άλλη πλευρά, το απεργιακό δικαίωμα δεν είναι δυνατόν να περιοριστεί μόνο στην υποστήριξη συλλογικών διαφορών με αντικείμενο που μπορεί να ρυθμιστεί μόνο με συλλογική σύμβαση εργασίας. Αντίθετα, δεδομένου η επίλυση μιας νομικής διαφοράς που οφείλεται στην ερμηνεία ενός νομικού κειμένου ανήκει στα αρμόδια δικαστήρια, η νομοθετική απαγόρευση μιας απεργίας με έναν τέτοιο σκοπό δεν συνιστά παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Επίσης, η «Επιτροπή Εμπειρογνομόνων» έχει δεχθεί ότι οι απεργίες αλληλεγγύης (*greves de solidarite*) δεν μπορούν κατά γενικό τρόπο να αποκλεισθούν με νομοθετικές διατάξεις, αρκεί η προσφυγή σ' αυτού του είδους τις κινητοποιήσεις να γίνεται προς υποστήριξη απεργιών που είναι καθαυτές νόμιμες.

### **2.3.1 Μορφές απεργίας**

Σχετικά με τη μορφή που μπορεί να παίρνει η απεργιακή κινητοποίηση, γίνεται δεκτό από την «Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας» ότι περιορισμοί που αφορούν περιπτώσεις, όπως λευκή απεργία, απεργία ζήλου, απεργία με κατάληψη των χώρων εργασίας, κυκλική απεργία κ.λπ., μπορεί να γίνουν δεκτοί μόνο στο μέτρο που τέτοιες απεργιακές μορφές αναιρούν τον ειρηνικό χαρακτήρα των απεργιακών εκδηλώσεων.

Επίσης, πρέπει να επισημανθεί ότι οι αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν καλύπτουν την περίπτωση άσκησης του απεργιακού δικαιώματος κατά τρόπο καταχρηστικό.

### 2.3.2 Προϋποθέσεις νομιμότητας της απεργίας

Γενικώς, οι προϋποθέσεις που θέτουν οι εθνικές νομοθεσίες ώστε μια απεργία να θεωρείται ως πράξη θεμιτή και νομική, πρέπει να είναι εύλογες και σε κάθε περίπτωση δεν θα πρέπει να είναι τέτοιας φύσης που να συνιστούν ένα σημαντικό περιορισμό στις δυνατότητες δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθιστώντας πρακτικά αδύνατη την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Το ίδιο γίνεται δεκτό και για πρακτικές που καταλήγουν στην ουσιαστική αναίρεση της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος, όπως όταν προσλαμβάνονται «απεργοσπάστες» για την εξουδετέρωση των συνεπειών της απεργίας. Όταν χρησιμοποιούνται οι ένοπλες δυνάμεις ή στην περίπτωση επίταξης των υπηρεσιών των απεργών ή άλλων πολιτών για την επαναλειτουργία των υπηρεσιών που διακόπηκαν λόγω της απεργίας.

Ωστόσο δεν θεωρούνται αντίθετες προς τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας νομοθετικές προβλέψεις που επιβάλλουν την εξάντληση των διαπραγματεύσεων και την προηγούμενη προσφυγή σε διαδικασίες εκούσας μεσολάβησης και διαιτησίας, αρκεί τέτοιοι περιορισμοί να συνοδεύονται από κατάλληλες, αμερόληπτες και ταχείες διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας στις οποίες θα μπορούν να προσφύγουν εύκολα οι ενδιαφερόμενες πλευρές. Επίσης μπορεί να θεωρηθούν ως επιτρεπτές οι προβλέψεις υποχρεωτικής προειδοποίησης του εργοδότη πριν την έναρξη της απεργίας ή υποχρεωτικής λήψης της απόφασης για την κήρυξη της απεργίας με μια κάποια απαρτία και με μυστική ψηφοφορία, όχι όμως η απαίτηση μιας συγκεκριμένης ενισχυμένης απαρτίας ή πλειοψηφίας (π.χ. τα δύο τρίτα των μελών της οργάνωσης) για τη λήψη της σχετικής απόφασης, γιατί μια τέτοια διάταξη θα αποτελούσε παρέμβαση των δημόσιων αρχών στην ελεύθερη συνδικαλιστική δράση. Επίσης γενικώς δεν μπορεί να θεωρηθεί αντίθετη προς τις αρχές της ελεύθερης άσκησης του απεργιακού δικαιώματος η νομοθετική επιβολή της υποχρέωσης να διαθέτουν

όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που πραγματοποιούν απεργία σε οποιοδήποτε τομέα της οικονομίας ένα αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και την πρόληψη ατυχημάτων.

Τέλος, η μη καταβολή των αποδοχών του χρόνου συμμετοχής του μισθωτού στην απεργία δεν εγείρει κανένα ζήτημα σχετικά με την εφαρμογή των αρχών της συνδικαλιστικής ελευθερίας, θα πρέπει όμως η μείωση των αποδοχών να αντιστοιχεί προς τη διάρκεια της απεργίας και να μην υπερβαίνει αναλογικά το χρόνο αυτό, γιατί με τον τρόπο αυτό πρόκειται για μια μορφή ποινής λόγω της συμμετοχής στην απεργία, η επιβολή όμως ποινών, όπως είναι και η απόλυση του εργαζομένου για τη συμμετοχή σε νόμιμη απεργία δεν συμβιβάζεται με την υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε.

### **2.3.3 Περιορισμοί του απεργιακού δικαιώματος στη δημόσια διοίκηση και στις ουσιώδεις υπηρεσίες**

Περαιτέρω, τα όργανα ελέγχου εφαρμογής των κανόνων της Δ.Ο.Ε. δέχονται ότι το δικαίωμα της απεργίας μπορεί να γίνει αντικείμενο απαγορεύσεων και περιορισμών αποκλειστικά και μόνο όταν πρόκειται α) για φορείς του δημοσίου που ασκούν «δημόσια εξουσία» (*fonction publique*), β) για υπηρεσίες που εξυπηρετούν ουσιώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου (*services essentiels*), γ) για περιπτώσεις σοβαρής εθνικής κρίσης (*crise nationale aigue*).

Σχετικά με την εφαρμογή των παραπάνω περιπτώσεων, τα όργανα της Δ.Ο.Ε. κατά την ελεγκτική τους δραστηριότητα έχουν παράσχει σαφείς και εκτεταμένες διευκρινήσεις:

Κατ' αρχήν γίνεται δεκτό ότι η δυνατότητα επιβολής περιορισμών θα καταργούσε τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας εάν η νομοθεσία επέδιδε ένα χαρακτήρα πολύ ευρύ στην έννοια της «δημόσιας εξουσίας» καθώς και στην έννοια των «ουσιωδών υπηρεσιών».

Ειδικότερα, σχετικά με το χώρο της δημόσιας διοίκησης κατ' αρχήν γίνεται δεκτό ότι η αναγνώριση της αρχής της ελεύθερης οργάνωσης στους δημόσιους υπαλλήλους δεν εμπεριέχει αναγκαστικά και το απεργιακό δικαίωμα. Συνεπώς, το απεργιακό δικαίωμα μπορεί ακόμη και να απαγορευτεί στη δημόσια διοίκηση

μόνο όμως ως προς τους δημόσιους υπαλλήλους που ενεργούν ως όργανα της άσκησης δημόσιας εξουσίας (fonction publique). Έτσι, με δεδομένο ότι οι περιορισμοί στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος αφορούν κατ' εξοχήν τους υπαλλήλους αυτούς και ότι η «άσκηση δημόσιας εξουσίας» θα πρέπει να εκλαμβάνεται υπό στενή έννοια<sup>2323</sup>, θεωρείται, εξ αντιδιαστολής, ότι οι μισθωτοί των εμπορικών και βιομηχανικών κρατικών επιχειρήσεων θα πρέπει να απολαμβάνουν του απεργιακού δικαιώματος, στο μέτρο βέβαια που η διακοπή των προσφερόμενων από τις επιχειρήσεις αυτές υπηρεσιών δεν εντάσσεται στην περίπτωση της εξυπηρέτησης ουσιωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου και που η έλλειψή τους θα έθετε σε κίνδυνο τη ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού.

Ειδικότερα, η «Επιτροπή Συνδικαλιστική Ελευθερίας» έχει επισημάνει τη σημασία να διασφαλίζεται ότι οι διατάξεις οι σχετικές με τις στοιχειώδεις ανάγκες που πρέπει να εξασφαλίζονται σε περίπτωση απεργίας σε μια ουσιώδη υπηρεσία θα πρέπει να προσδιορίζονται με σαφήνεια, να εφαρμόζονται στενά και να είναι γνωστές έγκαιρα από τους ενδιαφερόμενους. Επίσης, οι στοιχειώδεις ανάγκες πρέπει να περιοριστούν στις όλως απαραίτητες ενέργειες ώστε να μην διακινδυνεύει η ζωή ή οι κανονικές συνθήκες ύπαρξης του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων θα πρέπει να μπορούν να συμμετάσχουν στον προσδιορισμό τους όπως και οι οργανώσεις των εργοδοτών και οι δημόσιες αρχές, ενώ σε περίπτωση διαφωνίας, η νομοθεσία θα πρέπει να προβλέπει ένα διακανονισμό δια μέσου ενός ανεξάρτητου οργάνου και όχι από το αρμόδιο Υπουργείο.

Εξάλλου, η γενική απαγόρευση απεργιών στην περίπτωση «σοβαρής εθνικής κρίσης», δεν θα μπορούσε να επιβληθεί παρά για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Ως τέτοια περίπτωση θα μπορούσε ασφαλώς να θεωρηθεί μια κατάσταση που δημιουργείται λόγω ενός στρατιωτικού πραξικοπήματος κατά της συνταγματικής κυβέρνησης μιας χώρας, όχι όμως όταν την κατάσταση αυτή την επικαλούνται οι

---

<sup>23</sup> Οι δικαστικοί υπάλληλοι θεωρείται ότι εμπίπτουν στην έννοια των δημοσίων υπαλλήλων που ασκούν δημόσια εξουσία και συνεπώς το απεργιακό τους δικαίωμα μπορεί να περιοριστεί ή και να απαγορευτεί

ίδιοι οι πραξικοπηματίες που τυχόν επικράτησαν για να διακόψουν τις απεργιακές κινητοποιήσεις. Εξάλλου, μολονότι η παύση λειτουργίας υπηρεσιών που προσφέρουν επιχειρήσεις μεταφορών θα μπορούσε να διαταράξει την κανονική ζωή του κοινωνικού συνόλου, δεν μπορεί εύκολα να εξομοιωθεί με «κατάσταση εθνικής κρίσης».

Επιτρεπτός περιορισμός στην άσκηση του απεργιακού δικαιώματος αποτελεί η θέσπιση της υποχρέωσης να διατίθεται κατά τη διάρκεια της απεργίας κάποιο αναγκαίο προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπό την προϋπόθεση ότι πρόκειται για απεργία: α) σε επιχειρήσεις ή φορείς που παρέχουν «ουσιώδεις υπηρεσίες» ή β) στην περίπτωση απεργιών όπου, μολονότι δεν πρόκειται για «ουσιώδεις υπηρεσίες» υπό την στενή έννοια, το εύρος της απεργιακής κινητοποίησης και η διάρκειά της θα μπορούσε να προκαλέσει μια «σοβαρή εθνική κρίση) ή γ) πρόκειται για «δημόσιες υπηρεσίες πρωταρχικής σημασίας».

Τέλος, όταν γίνεται δεκτό ότι στις περιπτώσεις που μπορεί να περιοριστεί το απεργιακό δικαίωμα στις περιπτώσεις η άσκησή του θα μπορούσε να προκαλέσει σοβαρές ζημιές στο κοινωνικό σύνολο, θα πρέπει οι όποιοι νομοθετικοί περιορισμοί να συνοδεύονται από ορισμένες αντισταθμιστικές εγγυήσεις. Ως τέτοιες θεωρούνται διάφορες κατάλληλες, αμερόληπτες και ταχείες διαδικασίες συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας, καθώς και η αντίστοιχη απαγόρευση της ανταπεργίας.

Ειδικότερα, έχει γίνει δεκτό ότι η νομοθετική επιβολή μιας χρονικής καθυστέρησης σαράντα ημερών προκειμένου να πραγματοποιηθεί απεργία σε μία ουσιώδη υπηρεσία θα μπορούσε να θεωρηθεί συμβατή προς τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αφού η καθυστέρηση αυτή επιτρέπει στις δύο πλευρές να διαπραγματευτούν και ενδεχομένως να καταλήξουν σε συμφωνία, αποφεύγοντας έτσι τη ζημιογόνα για το κοινωνικό σύνολο πραγματοποίηση της απεργίας.

### **2.3.4 Απεργία και προσφυγή στην υποχρεωτική διαίτησία**

Η υποχρεωτική διαίτησίας (*arbitrage obligatoire*), ως υποκατάστατο του απεργιακού δικαιώματος, προκειμένου να περατωθεί μια συλλογική διαφορά εργασίας, θεωρείται επιτρεπτή στις εξής περιπτώσεις: α) είτε εάν η προσφυγή σ' αυτήν γίνει κοινή συμφωνία των μερών, β) είτε στις περιπτώσεις που το απεργιακό δικαίωμα επιτρεπτός περιορίζεται, όπως προκειμένου για το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών και το προσωπικό των επιχειρήσεων και φορέων που καλύπτουν ουσιώδεις υπηρεσίες προς το κοινωνικό σύνολο, γ) είτε σε περιπτώσεις οξείας εθνικής κρίσης, αλλά για περιορισμένο χρονικό διάστημα.

### **2.3.5 Η αναγνώριση του απεργιακού δικαιώματος από άλλα διεθνή κανονιστικά κείμενα**

Το δικαίωμα της απεργίας, μπορεί μεν να αναγνωρίζεται σιωπηρώς απ' την υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε., γίνεται όμως σ' αυτήν μνεία τόσο στην υπ' αριθ. 105 Δ.Σ.Ε. του 1957 για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας, όσο και στην υπ' αριθ. 92 Σύσταση του 1951 για την εκούσια διαμεσολάβηση και διαίτησία. Το πρώτο από τα κείμενα αυτά απλώς απαγορεύει κάθε μορφή αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας «ως ποινή λόγω συμμετοχής σε μία απεργία» (άρθρο 1 περ. δ'), ενώ το δεύτερο κείμενο προτρέπει να μην γίνεται προσφυγή σε απεργία κατά τη διαδικασία της διαμεσολάβησης και της διαίτησίας (παραγρ. 4 και 6), ενώ ταυτόχρονα επισημαίνεται ότι καμία από τις διατάξεις αυτές δεν «περιορίζει με οιονδήποτε τρόπο το δικαίωμα της απεργίας» (άρθρο 77).

Επίσης το απεργιακό δικαίωμα αναγνωρίζεται ρητώς κι από άλλα διεθνή κανονιστικά κείμενα, συγκεκριμένα, το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα περιλαμβάνει ρητώς το δικαίωμα της απεργίας στα προστατευόμενα απ' αυτό συνδικαλιστικά δικαιώματα (άρθρο 8), ενώ το ίδιο κάνει και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (άρθρο 6). Αξιοσημείωτο μάλιστα είναι ότι η τελευταία αυτή διάταξη θεωρεί την αναγνώριση του δικαιώματος της απεργίας ως απαραίτητη προϋπόθεση για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, την ελεύθερη συνδικαλιστική δράση αναγνωρίζει και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (Σύμβαση της Ρώμης). Πράγματι, το άρθρο 11 αυτής, χωρίς να κάνει ρητή αναφορά στο δικαίωμα της απεργίας, κατοχυρώνει γενικά το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και ειδικότερα το «βασικό» συνδικαλιστικό δικαίωμα κάθε προσώπου να ιδρύει και να προσχωρεί σε συνδικαλιστικές οργανώσεις «επί σκοπό προασπίσεως των συμφερόντων του». Όπως έχει κρίνει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, η παραπάνω διάταξη δεν πρέπει να ερμηνεύεται σαν έκφραση μιας απλής τυπικής ελευθερίας που περιορίζεται στην προστασία της σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά η σχετική με το σκοπό της συνδικαλιστικής συμμετοχής αναφορά της διάταξης, πρέπει να θεωρείται ότι εντάσσει στα πλαίσια των προβλέψεων της Σύμβασης και τη συλλογική συνδικαλιστική δράση, και, σαν τέτοια, την προστατεύει.

### **2.3.6 Προστασία από την αυθαίρετη διάλυση και αναστολή λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων**

Εκτός απ' τα δικαιώματα και εγγυήσεις λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ήδη εξετάσαμε, η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. στη διάταξη του άρθρου 4 αυτής περιέχει μια ακόμη θεμελιώδη εγγύηση για την υπόσταση αυτών, ορίζοντας ότι «οι οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών δεν υπόκεινται εις την δια της διοικητικής οδού διάλυσιν ή αναστολήν της λειτουργίας αυτών».

Πράγματι, η διάλυση ή η αναστολή λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων συνιστούν ακραίες μορφές κρατικής παρέμβασης στις συνδικαλιστικές δραστηριότητες. Συνεπώς, θεωρείται ευθεία προσβολή της συνδικαλιστικής ελευθερίας η νομοθετική αναγνώριση μιας τέτοιας δυνατότητας σε ένα διοικητικό όργανο που δεν εξασφαλίζει την αμεροληψία που μόνο η δικαστική εξουσία μπορεί να έχει. Έτσι, η διάλυση με απόφαση διοικητικής αρχής μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης συνιστά μια έκδηλη παραβίαση του άρθρου 4 της υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε., πράγμα που συμβαίνει ακόμη και στην περίπτωση που η διοικητική παρέμβαση επικαλείται διάφορες παραβάσεις εκ μέρους ιθυνόντων της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η διάλυση ή η αναστολή λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι αντίθετη στη Σύμβαση και αν ακόμη γίνει με νόμο ή κανονιστικό διάταγμα, αφού, εκτός απ' τη διάταξη του άρθρου 4, η διάταξη του άρθρου 8 παρ. 2 της Σύμβασης ορίζει ότι η εθνική νομοθεσία δεν πρέπει να προσβάλλει ή να εφαρμόζεται κατά τρόπο που προσβάλλει τις εγγυήσεις που προβλέπονται απ' αυτή. Ανεπίτρεπτες επίσης είναι διοικητικές ενέργειες οι οποίες έχουν έστω και ως έμμεση συνέπεια τη διάλυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όπως, για παράδειγμα, η άρση με υπουργική απόφαση της νομικής προσωπικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όταν αυτή αποτελεί προϋπόθεση της νόμιμης λειτουργίας αυτής, ή η διαγραφή της οργάνωσης απ' το σχετικό συνδικαλιστικό μητρώο.

Εξ αντιδιαστολής βεβαίως είναι δυνατόν να προβλεφθεί απ' τις εθνικές νομοθεσίες η δυνατότητα διάλυσης ή η αναστολή λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων με δικαστική απόφαση. Η δυνατότητα δικαστικής προσφυγής πρέπει βεβαίως να υπάρχει σ' όλες τις περιπτώσεις που κάποιοι λόγοι διάλυσης ορίζονται απ' το νόμο, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση που νομοθετικός προβλέπεται η διάλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης λόγω ανεπαρκούς αριθμού μελών, ή για άλλους λόγους που προβλέπονται απ' το καταστατικό της.

Σχετικά με το ειδικότερο ζήτημα της διανομής της περιουσίας των διαλυθέντων συνδικαλιστικών οργανώσεων, η Επιτροπής συνδικαλιστικής ελευθερίας εμπνέεται από τη αντίληψη σύμφωνα με την οποία, σε περίπτωση διάλυσης μιας οργάνωσης, η περιουσία της πρέπει προσωρινά να παρακατατίθεται και εν συνεχεία να διατίθεται σύμφωνα με τις σχετικές καταστατικές προβλέψεις ή, εν ελλείψει τέτοιων προβλέψεων, να διαμοιράζεται μεταξύ των μελών της ή να μεταβιβάζεται στην οργάνωση που την διαδέχεται, δηλαδή προς την οργάνωση ή τις οργανώσεις που ακολουθούν τους σκοπούς για τους οποίους η διαλυθείσα οργάνωση είχε συσταθεί και να τους ακολουθούν με το ίδιο πνεύμα.



#### 2.4 Δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ιδρύουν ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες και να εντάσσονται ελεύθερα σ' αυτές καθώς και σε διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων

Η αρχή που αναγγέλλει το άρθρο 2 της υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι και εργοδότες έχουν το δικαίωμα να ιδρύουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιλογής τους, καθώς και να εντάσσονται σ' αυτές, εμπεριέχει για τις ίδιες τις οργανώσεις και το δικαίωμα να συνιστούν ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες της επιλογής τους καθώς και να εντάσσονται σ' αυτές. Τούτο ρητώς αναγνωρίζεται και στο άρθρο 5 της Σύμβασης που ορίζει ότι «αι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων δικαιούνται να συνιστούν Ομοσπονδία και Συνομοσπονδία καθώς και να εγγράφονται ως μέλη αυτών, πάσα δε οργάνωση, Ομοσπονδία ή Συνομοσπονδία δικαιούται όπως καθίσταται μέλος διεθνών Οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών».

Και στην περίπτωση αυτή, η απόκτηση νομικής προσωπικότητας από τις ομοσπονδίες και τις συνομοσπονδίες και γενικότερα οι προϋποθέσεις ίδρυσης αυτών δεν μπορεί να είναι τέτοιας φύσης ώστε να περιορίζεται το γενικότερο δικαίωμα ελεύθερης ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων, μόνο οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους έχουν αρμοδιότητα να εκτιμήσουν εάν υπάρχει ανάγκη να δημιουργήσουν μια ομοσπονδία ή συνομοσπονδία, πράγμα που σημαίνει ότι η δημόσια εξουσία δεν έχει κανένα λόγο επί του ζητήματος αυτού και συνεπώς δεν μπορεί ούτε άμεσα ούτε έμμεσα να θέτει εμπόδια στην ίδρυση ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών, είτε υποβάλλοντας τη σχετική απόφαση των οργανώσεων στην έγκριση κάποιας αρχής, ούτε ορίζοντας έναν υψηλό αριθμό συνδικάτων για τη σύσταση δευτεροβάθμιων ή τριτοβάθμιων οργανώσεων ή ακόμη περιορίζοντας τον επιτρεπτό αριθμό των ομοσπονδιών ή/και συνομοσπονδιών.

Επίσης, κατά τις παραπάνω διατάξεις της υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε., τα συνδικάτα και οι ομοσπονδίες και συνομοσπονδίες πρέπει να είναι ελεύθερες να εντάσσονται ως μέλη σε διεθνείς ομοσπονδίες ή συνομοσπονδίες της εκλογής τους χωρίς οποιαδήποτε παρέμβαση των δημοσίων αρχών. Η ευχέρεια αυτή εκφράζει την αναγνώριση της διεθνούς συνδικαλιστικής αλληλεγγύης και της κοινότητας των

συμφερόντων που συνενώνει εργαζόμενους και εργοδότες σε διεθνείς σχηματισμούς.

#### **2.4.1 Δικαίωμα οργάνωσης και προστασία από αντισυνδικαλιστικές συμπεριφορές**

Η προστασία από διάφορες πράξεις διάκρισης που έχουν ως λόγο τη συνδικαλιστική δραστηριότητα των εργαζομένων, καθώς και η απαγόρευση πράξεων που αποσκοπούν στην χειραγώγηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την ουσιαστική εξασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η θέσπιση της προστασίας αυτής περιέχεται στα άρθρα 1 και 2 της υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε., που ουσιαστικά αποτελούν συμπλήρωμα των διατάξεων της υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε.<sup>24</sup>

#### **2.4.2 Πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων**

Βασική διάταξη για την αποτελεσματική εξασφάλιση των αρχών της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι του άρθρου 1 παρ. 1 της 98 Δ.Σ.Ε., η οποία επιβάλλει τον κανόνα να απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι κατάλληλης προστασίας από κάθε πράξη διάκρισης που είναι δυνατόν να θίξει τη συνδικαλιστική τους ελευθερία για επαγγελματικούς σκοπούς.

Ειδικότερα, στην έννοια των απαγορευμένων διακρίσεων υπάγει ιδίως το άρθρο 1 παρ. 2 της Σύμβασης τις εργοδοτικές πράξεις α) που εξαρτούν την απασχόληση του εργαζομένου απ' τον όρο της μη εγγραφής του σε συνδικάτο ή τον όρο της αποχώρησης αυτού από συνδικάτο και β) που απολύουν εργαζόμενο ή με οποιαδήποτε άλλα μέσα ζημιώνουν αυτόν, λόγω εγγραφής του σε συνδικάτο ή συμμετοχής του σε συνδικαλιστικές ενέργειες εκτός των ωρών εργασίας ή, με τη συγκατάθεση του εργοδότη, κατά τις ώρες εργασίας.

---

<sup>24</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι η προστασία από αντισυνδικαλιστικές παρεμβάσεις έχει γίνει δεκτή ότι κατοχυρώνεται και από το άρθρο 11 της ΕΣΔΑ. Έτσι, το Ευρωπαϊκό δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι επιτρέποντας το κράτος στους εργοδότες να προσφέρουν σε οικονομικές προτροπές για να τους εξωθούν τους εργαζόμενους να παραιτούνται από σημαντικά συνδικαλιστικά δικαιώματα

Με βάση τη διάταξη αυτή, θεωρείται ότι η προστασία εναντίον πράξεων αντισυνδικαλιστικής διάκρισης πρέπει να καλύπτει όχι μόνο την πρόσληψη και την απόλυση των εργαζομένων, αλλά επίσης κάθε μέτρο διάκρισης που συμβαίνει κατά την εκτέλεση της εργασίας, όπως η μετάθεση, ο υποβιβασμός ή άλλες ζημιογόνες ενέργειες.

Για την αποτελεσματική εφαρμογή της επιταγής του άρθρου 1 παρ. 1 της Σύμβασης είναι αναγκαίο να καθιερώνει η εθνική νομοθεσία με ρητό τρόπο κατάλληλες και αποτελεσματικές προσφυγές των θιγόμενων εργαζόμενων, καθώς και να προβλέπει κυρώσεις για τις πράξεις αντισυνδικαλιστικής διάκρισης.

#### **2.4.3 Απαγόρευση «πράξεων επέμβασης»**

Εκτός από την παραπάνω προστασία, στην παρ.1 του άρθρου 2 της υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. ορίζεται ότι «αι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών δέον να απολαύνουν καταλλήλου προστασίας κατά πάσης πράξεως επεμβάσεως των μεν επί των δε είτε αμέσως είτε δια των οργάνων ή των μελών αυτών εις της σύστασιν, λειτουργίαν ή διοίκησιν των οργανώσεων».

Είναι προφανές ότι με τη διάταξη αυτή καθιερώνεται η πλήρης ανεξαρτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καλούμενων των κρατών μελών να καθιερώνουν την κατάλληλη προστασία, ώστε να αποφεύγονται οι επεμβάσεις των εργοδοτών ή των εργοδοτικών οργανώσεων επί των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, είτε κατά τη σύστασή τους είτε κατά τη λειτουργία τους ή στη διοίκησή τους. Με την ίδια διάταξη θεσπίζεται η αποφυγή επεμβάσεων και προς την αντίθετη φορά, δηλαδή εργατικών οργανώσεων προς τις εργοδοτικές, αν και κάτι τέτοιο περισσότερο θεωρητική σημασία έχει παρά ουσιαστική.

Οι πράξεις που προεχόντως εξομοιώνονται με «πράξεις επέμβασης» (*actes d'ingérence*) καθορίζονται στην παρ. 2 του άρθρου 2 της Σύμβασης, όπου αναφέρεται ότι «ίδια εξομοιούνται προς πράξεις επεμβάσεως εν τη εννοία του παρόντος άρθρου μέτρα τρίνοντα να προκαλέσουν την δημιουργίαν εργατικών οργανώσεων δεσποζομένων υπό τον έλεγχον εργοδότου ή ενώσεως εργοδοτών».

Ουσιαστικά δηλαδή, ως «πράξεις επέμβασης» θεωρούνται κυρίως και ενδεικτικά δύο κατηγορίες ενεργειών που τείνουν ουσιαστικά στη δημιουργία συνδικαλιστικών «οργανώσεων ανδρικών» ή των λεγόμενων «κίτρινων σωματείων»: α) κάθε προσπάθεια για δημιουργία εργατικών οργανώσεων που να επηρεάζονται απ' τον εργοδότη ή εργοδοτική οργάνωση και β) η υποστήριξη εργατικών οργανώσεων με οικονομικά ή άλλα μέσα, με σκοπό να τεθούν αυτές υπό τον εργοδοτικό έλεγχο.

Ωστόσο, δεν αρκεί μια νομοθεσία γενικώς να απαγορεύει τις «πράξεις επέμβασης» εκ μέρους των αρχών ή εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ή των εργαζομένων αμοιβαία των μεν επί των δε, αλλά για να θεωρείται ότι εφαρμόζει τη Σύμβαση θα πρέπει η γενική αυτή απαγόρευση να συνοδεύεται με συγκεκριμένες και αποτελεσματικές διαδικασίες που θα εξασφαλίζουν στην πράξη την αποφυγή τέτοιων συμπεριφορών, είναι δηλαδή αναγκαίο η νομοθεσία να καθιερώνει με τρόπο ρητό δυνατότητα προσφυγών κατά τέτοιων πράξεων και κυρώσεις επαρκώς αποτρεπτικές, ώστε να εξασφαλίζεται στην πράξη η αποτελεσματικότητα των συστάσεων του άρθρου 2 της Σύμβασης.

Μάλιστα, τόσο για την εξασφάλιση της αποφυγής «πράξεων επεμβάσεων» όσο και για την ουσιαστική εφαρμογή της απαγόρευσης των πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων, στο άρθρο 3 της υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. ρητώς ορίζεται ότι θα πρέπει να συνιστώνται, όταν αυτό είναι αναγκαίο, κατάλληλοι οργανισμοί που να ανταποκρίνονται στις εθνικές συνθήκες, με τους οποίους να εξασφαλίζεται ο σεβασμός του δικαιώματος οργάνωσης, όπως αυτό ορίζεται στα άρθρα 1 και 2 της Σύμβασης.

## **2.5 Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης**

Βασικό και αναπόσπαστο συμπλήρωμα της υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. για την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος του έτους 1948 αποτελεί, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. περί εφαρμογής των ερχών του δικαιώματος

οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως, που υιοθετήθηκε από την 32<sup>η</sup> σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας της Δ.Ο.Ε. το επόμενο έτος.

Υπενθυμίζουμε βέβαια, ότι εκτός απ' την παραπάνω βασική Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, το ζήτημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης απετέλεσε αντικείμενο και της υπ' αριθ. 91 Σύστασης (Recommandation) του 1951, ενώ αργότερα υιοθετήθηκε η υπ' αριθ. 154 Δ.Σ.Ε (1981) για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης<sup>2525</sup>, η οποία συνοδεύτηκε απ' την υπ' αριθ. 163 Σύσταση που υιοθετήθηκε στην ίδια 67<sup>η</sup> Σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας. Με τα τελευταία αυτά διεθνή κανονιστικά κείμενα προβλέπονται ιδίως μέτρα για την εφαρμογή των βασικών αρχών του άρθρου 4 της υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε..

Όπως δηλώνει και ο τίτλος της, υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. για το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης του 1949, καλύπτει δύο θεμελιώδεις όψεις των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων: α) Την άσκηση απ' τους εργαζόμενους του δικαιώματός τους να οργανώνονται απέναντι στους εργοδότες και β) την άσκηση του δικαιώματος για εκούσια συλλογική διαπραγμάτευση.

Παρατηρούμε κατ' αρχάς ότι, ενώ, όπως ήδη αναφέραμε, η υπ' αριθ. 87 Δ.Σ.Ε. καθιερώνει τις διασφαλίσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας απέναντι προέχοντος στη δημόσια αρχή, η υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. κινείται σε ένα πλαίσιο σχέσεων κυρίως μεταξύ των ίδιων των κοινωνικών συνομιλητών.

Συγκεκριμένα, η εξεταζόμενη Σύμβαση έχει ως πρώτο βασικό αντικείμενο τη διαφύλαξη κυρίως των εργαζομένων απέναντι σε πράξεις διάκρισης εκ μέρους των εργοδοτών στο πεδίο της απασχόλησης, οι οποίες σκοπεύουν στην προσβολή της συνδικαλιστικής ελευθερίας αυτών, ενώ ταυτόχρονα εισάγει την αρχή της προστασίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών από κάθε πράξη ανάμειξης των με επί των δε κατά τη σύσταση, λειτουργία και διοίκηση αυτών, είτε αμέσως είτε εμμέσως, τα αντικείμενα αυτά περιέχονται στις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 της Σύμβασης και ήδη τα εξετάσαμε στο

---

<sup>25</sup> Κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν. 2403/1996 (ΦΕΚ 99/Α/4.6.1996).

προηγούμενο κεφάλαιο στο πλαίσιο της γενικότερης ενασχόλησης μας με τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος.

Πέραν όμως των ανωτέρω, κύριο αντικείμενο της υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. είναι η ρητή αναγνώριση και διασφάλιση με ειδική διάταξη του δικαιώματος δια ελεύθερες διαπραγματεύσεις, ως μια ειδικότερη αλλά ουσιαστικότερη έκφραση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. θέτει ως βασικό στόχο της την εξασφάλιση του καθορισμού των όρων και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων μέσα από αυτόνομες διαδικασίες μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, έτσι ώστε να ουσιαστικοποιείται η συνδικαλιστική δράση. Προς το σκοπό αυτό, προβλέπει στο άρθρο 4 αυτής τη λήψη των αναγκαίων μέτρων απ' τις εθνικές νομοθεσίες, με τα οποία να ενισχύονται και να προωθούνται οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή των εργοδοτικών οργανώσεων και η σύναψη στα πλαίσια αυτών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας περιλαμβάνεται στην υπ' αριθ. 91 Σύσταση του 1951, η οποία ορίζει «Για τους σκοπούς της παρούσας σύστασης θεωρείται συλλογική σύμβαση κάθε γραπτή συμφωνία σχετική με τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης που συνάπτεται μεταξύ αφενός ενός εργοδότη ή μιας ομάδας εργοδοτών ή μιας ή περισσότερων οργανώσεων εργοδοτών και αφετέρου μιας ή περισσότερων αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργαζομένων και εν ελλείψει τέτοιων οργανώσεων των εκπροσώπων των ενδιαφερομένων εργαζομένων, δεόντως εκλεγμένων και εξουσιοδοτημένων από αυτούς τους τελευταίους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία».

Εξάλλου, η μεταγενεστέρως υιοθετηθείσα υπ' αριθ. 154 Δ.Σ.Ε. του 1981 για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ορίζει στο άρθρο 2 αυτής ότι «για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης, ο όρος συλλογική διαπραγμάτευση εφαρμόζεται σε όλες τις διαπραγματεύσεις που γίνονται ανάμεσα ο' έναν εργοδότη, μια εργοδοτική ομάδα ή μια ή περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις, από τη μια πλευρά, και σε μία ή περισσότερες εργατικές οργανώσεις, από την άλλη, με σκοπό: α) να καθοριστούν οι όροι εργασίας και απασχόλησης και/ή β)

να ρυθμιστούν οι σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους και/ή γ) να ρυθμιστούν οι σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες ή τις οργανώσεις τους και σε μια ή περισσότερες οργανώσεις των εργαζομένων».

### **2.5.1 Εργαζόμενοι που καλύπτονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση**

Κατ' αρχήν, η υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. και ιδίως το άρθρο 4 αυτής σχετικά με την ενθάρρυνση και την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εφαρμόζεται τόσο στον ιδιωτικό τομέα όσο και στους δημόσιους οργανισμούς και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ή στις κρατικοποιημένες επιχειρήσεις, αλλά και στο λοιπό προσωπικό της δημόσιας διοίκησης στο μέτρο που δεν πρόκειται για δημόσιους υπαλλήλους που ενεργούν ως όργανα της άσκησης δημόσιας εξουσίας. Έτσι, για παράδειγμα, δεν μπορεί να αποκλειστούν από τη άσκηση του δικαιώματος αυτού οι εργαζόμενοι στο δημόσιο με σχέση ιδιωτικού δικαίου ή το προσωπικό που απασχολείται στα ταχυδρομεία και τις τηλεπικοινωνίες ή το τεχνικό πολιτικό προσωπικό των ενόπλων δυνάμεων.

Εξάλλου, πρέπει να αναφερθεί ότι το κλείσιμο μιας επιχείρησης, δεν αρκεί άνευ άλλου να οδηγήσει στην εξάλειψη των υποχρεώσεων που προκύπτουν για τον εργοδότη από τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ιδίως μάλιστα στο ζήτημα των αποζημιώσεων.

### **2.5.2 Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων**

Ως προς το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. αναφέρεται γενικώς στη ρύθμιση των «συνθηκών απασχόλησης» (*condition d'emploi*), ενώ η υπ' αριθ. 91 Σύσταση του 1951 αναφέρεται σε «συνθήκες εργασίας και απασχόλησης» (*conditions de travail et d'emploi*).

Η μεταγενέστερη υπ' αριθ. 154 Δ.Σ.Ε. είναι πιο αναλυτική αφού ως αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης θεωρεί ειδικότερα: α) τους όρους εργασίας και απασχόλησης και/ή β) τις σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες και τους εργαζομένους και/ή γ) τις σχέσεις ανάμεσα στους εργοδότες ή τις οργανώσεις τους και σε μια ή περισσότερες οργανώσεις των εργαζομένων.

Από τις διατάξεις αυτές συνάγεται ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να καλύπτουν κάθε ζήτημα σχετικό με την εργασία και την απασχόληση των εργαζομένων, αλλά και κάθε ζήτημα του αφορά τις σχέσεις μεταξύ των ίδιων των κοινωνικών συνομιλητών.

Έτσι, η νομοθετική εξαίρεση κάποιων εργασιακών όρων από το πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως για παράδειγμα, το ζήτημα του χρόνου εργασίας ή το ζήτημα της παρακράτησης των συνδικαλιστικών συνδρομών, δεν φαίνεται να συμβιβάζεται με τις αρχές της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης.

### **2.5.3 Η αναγνώριση των συνδικάτων για τους σκοπούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης**

Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της αρχής της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί η αμοιβαία «αναγνώριση» των κοινωνικών συνομιλητών. Στο πλαίσιο αυτό προκύπτουν ειδικότερα ζητήματα, με κυριότερο αυτό της απαίτησης ως προϋπόθεσης για την αναγνώριση ενός συνδικάτου για τους σκοπούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης μιας κάποιας «αντιπροσωπευτικότητας». Η υπ' αριθ. 163 Σύσταση για τη συλλογική διαπραγμάτευση του 1981 απαριθμεί διάφορα μέτρα που προορίζονται για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεταξύ των οποίων την αναγνώριση των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων στη βάση αντικειμενικών και εκ των προτέρων προσδιορισμένων κριτηρίων.

Κατά τις διάφορες εθνικές νομοθεσίες ή πρακτικές, η αναγνώριση των συνδικάτων μπορεί να είναι προαιρετική ή να είναι εκούσια και να προβλέπεται με διμερή ή τριμερή συμφωνία ή να προκύπτει από μια σταθερή και μακροχρόνια πρακτική. Αντίθετα, άλλες εθνικές νομοθεσίες καθιερώνουν ένα σύστημα «υποχρεωτικής» αναγνώρισης, όπου η εργοδοτική πλευρά πρέπει να αναγνωρίσει το ή τα υφιστάμενα συνδικάτα εφόσον συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις. Όπως αναφέρθηκε, ο καθορισμός του συγκεκριμένου συνδικάτου πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικά και εκ των προτέρων προσδιορισμένα κριτήρια ώστε να αποφεύγεται κάθε δυνατότητα μεροληψίας και κατάχρησης. Άλλωστε, όταν μια εθνική νομοθεσία προβλέπει μια υποχρεωτική διαδικασία αναγνώρισης των



συνδικάτων ως φορέων αποκλειστικής διαπραγμάτευσης, θα πρέπει να την συνδυάζει με κάποιες εγγυήσεις, όπως α) ο εφοδιασμός με μια πιστοποίηση από ένα ανεξάρτητο όργανο, β) η εκλογή της αντιπροσωπευτικής διαπραγματευτικής ενότητας, γ) το δικαίωμα της μειοψηφήσασας συνδικαλιστικής οργάνωσης να ζητήσει την επανάληψη της ψηφοφορίας μετά από μια καθορισμένη προθεσμία και δ) το δικαίωμα μιας νέας οργάνωσης, άλλης από αυτήν που διαθέτει την πιστοποίηση της αντιπροσωπευτικής οργάνωσης, να ζητήσει τη διενέργεια νέων εκλογών μετά από μια εύλογη προθεσμία.

Είναι λοιπόν προφανές ότι το ζήτημα της διάκρισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε αυτές που δικαιούνται να συνάπτουν σ.σ.ε. και σ' αυτές που δεν έχουν αυτή την αρμοδιότητα είναι ιδιαίτερα κρίσιμο, αφού η ανάπτυξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων πλήττεται σοβαρά όταν η κρατική νομοθεσία επιβάλει υπερβολικούς όρους για την απόκτηση από τις οργανώσεις της διαπραγματευτικής ικανότητας.

Έτσι, τα όργανα ελέγχου της εφαρμογής των συμβάσεων και συστάσεων της Δ.Ο.Ε. επισημαίνουν ότι στην περίπτωση κατά την οποία σε μια χώρα καθιερώνεται για τους σκοπούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης μια διάκριση μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών και των λοιπών συνδικάτων, η διάκριση αυτή δεν μπορεί να έχει ως συνέπεια την παρεμπόδιση της λειτουργίας των λιγότερο αντιπροσωπευτικών συνδικάτων, τα οποία θα πρέπει τουλάχιστον να έχουν το δικαίωμα να ενεργούν στο όνομα των μελών τους και να τους εκπροσωπούν στις περιπτώσεις ατομικών παραπόνων. Εξάλλου, κατά τα ίδια όργανα ελέγχου, μια εθνική ρύθμιση που αποδίδει το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης μόνο στο συνδικάτο που εκπροσωπεί την απόλυτη πλειοψηφία των εργαζομένων της συγκεκριμένης διαπραγματευτικής ενότητας (π.χ. επιχείρηση), δεν φαίνεται να ενθαρρύνει τη συλλογική διαπραγμάτευση κατά την έννοια του άρθρου 4 της υπ' αριθ. 98 Δ.Σ.Ε. και ότι στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να παραχωρείται το δικαίωμα να διαπραγματεύονται και στα συνδικάτα που εκπροσωπούν λιγότερους από το 50% των εργαζομένων της συγκεκριμένης διαπραγματευτικής ενότητας, τουλάχιστον στο όνομα των δικών τους μελών.

Πέραν αυτών μεταξύ των συνδικάτων και των απλών εκπροσώπων των ενδιαφερομένων εργαζομένων, οι σχετικές διατάξεις φαίνεται ότι δίνουν την πρωτοκαθεδρία στα συνδικάτα. Τούτο συνάγεται τόσο από την διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 της υπ' αριθ. 91 Σύστασης για τις συλλογικές συμβάσεις του 1951, όσο και από τη διάταξη του άρθρου 5 της υπ' αριθ. 135 Δ.Σ.Ε. για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση του 1971 το οποίο ορίζει ότι «όταν στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν ταυτόχρονα συνδικαλιστικοί και εκλεγμένοι αντιπρόσωπο, πρέπει να λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα, όποτε κρίνεται αναγκαίο, για να εξασφαλίζεται ότι η παρουσία των εκλεγμένων αντιπροσώπων δεν θα χρησιμοποιηθεί για να αποδυναμώσει τη θέση των ενδιαφερομένων σωματείων ή των αντιπροσώπων τους».

Τέλος, συναφές με το ζήτημα της αναγνώρισης των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι και αυτό της «υποχρέωσης για διαπραγμάτευση» (*obligation de négocier*), η οποία παρουσιάζεται σε ορισμένες νομοθεσίες υπό τη μορφή της υποχρέωσης των μερών να «διαπραγματεύονται καλόπιστα». Γενικότερα, τα όργανα ελέγχου της εφαρμογής των συμβάσεων και συστάσεων της Δ.Ο.Ε. συνάγουν από τις σχετικές με το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης διατάξεις την ειδικότερη αρχή της καλόπιστης διαπραγμάτευσης (*principe de la bonne foi*). Θεωρούν, ότι οι εργοδότες και τα συνδικάτα πρέπει να διαπραγματεύονται με καλή πίστη και παραγωγικά, διαθέτοντας όλες τους τις δυνάμεις για να καταλήξουν σε μια συμφωνία και αποφεύγοντας τις κωλυσιεργίες κατά την εξέλιξη των διαπραγματεύσεων.

## **2.6 Απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας**

Η εργασία, εκτός από το βασικότερο βιοποριστικό μέσο του ανθρώπου, αποτελεί και σημαντικό μέσο διάπλασης των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων που τον χαρακτηρίζουν και ως εκ τούτου αναδεικνύεται σε σημαντικότερο παράγοντα ανάπτυξης και έκφρασης της ανθρώπινης προσωπικότητας. Η επιλογή και η άσκηση επαγγέλματος ανήκουν στις κορυφαίες εκδηλώσεις της προσωπικότητας του κάθε ανθρώπου και αποτελούν κύρια έκφραση του χαρακτήρα και της ιδιοσυγκρασίας του.

Βέβαια, αυτή η διττή λειτουργία - οικονομική και ψυχοπνευματική - της εργασίας ως βιοποριστικού μέσου και ως μέσου έκφρασης της προσωπικότητας του ανθρώπου είναι δυνατή μόνο εφόσον η επιλογή της απασχόλησης ανήκει στο ίδιο το άτομο, το οποίο τότε μόνο μπορεί να αναπτύξει στο έπακρο τις εργασιακές του ικανότητες, όταν υπηρετεί την δική του επιλογή. Αντιθέτως, ο διττός αυτός ρόλος της εργασίας αναιρείται όταν αυτή δεν αποτελεί προϊόν ελεύθερης βούλησης, αλλά επιβολής.

Η αναγκαστική εργασία, ο εξαναγκασμός δηλαδή του ανθρώπου με τη χρήση βίας ή με την απειλή κυρώσεων να παρέχει παρά την θέλησή του την εργασία του σε άλλον ή να απασχολείται υπό ανεπιθύμητες συνθήκες, που ως γνωστόν συναντάται συχνά σε ανελεύθερα καθεστώτα είτε ως μέσο πολιτικής διαπαιδαγώγησης είτε ως ποινή επιβαλλόμενη στους αντιφρονούντες, συνεπάγεται την υποβάθμιση και εξανδραποδισμό του ανθρώπου, θίγοντας καίρια την ανθρώπινη ελευθερία και προσωπικότητα.

Για τους λόγους αυτούς, η αρνητική ελευθερία της εργασίας, η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία και κατέχει σημαντική θέση στο διεθνές εργατικό δίκαιο. Σειρά διεθνών συμβάσεων κατοχυρώνει την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, προβλέποντας, ωστόσο, και περιπτώσεις όπου κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η επιβολή υποχρέωσης για εργασία, χωρίς αυτή να θεωρείται ότι εμπίπτει στην έννοια της απαγορευμένης αναγκαστικής εργασίας.

Έτσι, η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που υιοθετήθηκε στις 10.12.1948 από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών, προβλέπει στο άρθρο 4 ότι κανείς δεν επιτρέπεται να ζει υπό καθεστώς δουλείας, ολικής ή μερικής, ενώ απαγορεύονται η δουλεία και το δουλεμπόριο, και στο άρθρο 23 παρ. Ι ότι καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμα του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και να προστατεύεται από την ανεργία. Διακηρύσσεται επομένως η ελευθερία της εργασίας, ως μέρος της καθολικής ανθρώπινης ελευθερίας, της οποίας ειδικότερη εκδήλωση αποτελεί η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας.

Αλλά και δύο διεθνείς συμβάσεις εργασίας αντιμετωπίζουν ειδικά το θέμα της αναγκαστικής εργασίας. Η πρώτη από αυτές είναι η υπ' αριθμό 29 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, η οποία ψηφίσθηκε στη Γενεύη το 1930 κατά τη δέκατη τέταρτη σύνοδο της Γενικής Συνδιάσκεψης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η σύμβαση αυτή

επιγράφεται «περί της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας<sup>26</sup>». Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 της Σύμβασης κάθε μέλος της Δ.Ο.Ε. που την επικυρώνει υποχρεώνεται να καταργήσει τη χρήση της αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας με κάθε μορφή, μέσα στη βραχύτερη δυνατή προθεσμία. Εξάλλου το άρθρο 2 παρ. 1 προσδιορίζει ιός αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία κάθε εργασία ή υπηρεσία η οποία απαιτείται από κάποιο άτομο με την απειλή ποινής, χωρίς αυτό να έχει προσφερθεί με τη βούλησή του 8.

Η υπ' αριθ. 105 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας, προϊόν της τεσσαρακοστής συνόδου της Γενικής Συνδιάσκεψης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας το 1957 στη Γενεύη σκοπό είχε την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας. Το άρθρο 1 της Σύμβασης αυτής ορίζει ότι κάθε μέλος της Δ.Ο.Ε. που την επικυρώνει οφείλει να καταργήσει την αναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία και να μη προσφεύγει σ' αυτή υπό οποιαδήποτε μορφή, είτε ως μέτρο εξαναγκασμού ή πολιτικής διαπαιδαγώγησης ή υπό μορφή κύρωσης προς άτομα τα οποία έχουν ή εκφράζουν πολιτικές γνώμες ή εκδηλώνουν την ιδεολογική τους αντίθεση προς την κατεστημένη πολιτική, κοινωνική και οικονομική τάξη, είτε ως μέθοδο επιστράτευσης και χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού για σκοπούς οικονομικής ανάπτυξης, είτε ως μέτρο πειθάρχησης στην εργασία, είτε ως κολασμό για τη συμμετοχή σε απεργίες, είτε-ως μέτρο φυλετικής, κοινωνικής ή θρησκευτικής διάκρισης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σε σχέσεις με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας ιδιαίτερη σημασία έχει η δραστηριότητα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για τον έλεγχο της εφαρμογής τους, ενώ βασικό ρόλο διαδραματίζει η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, η οποία συστάθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.Ο.Ε το 1951.

Διατάξεις για την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας περιέχει όμως και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ( ΕΣΔΑ ), που υπογράφηκε στη *Ρώμη* στις 4.11.1950 και κυρώθηκε από την Ελλάδα με το ν.δ. 53/1974, στο άρθρο 4. Η παρ. 2 του παραπάνω άρθρου προβλέπει ότι «ουδείς δύναται να υποχρεωθεί εις αναγκαστικήν ή υποχρεωτικήν εργασίαν », ενώ η παρ. 3 διευκρινίζει ότι δεν θεωρείται ως αναγκαστική εργασία με την έννοια του άρθρου αυτού κάθε

---

<sup>26</sup> Κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν. 2079/1952 (ΦΕΚ Α' 108). Η διεθνής αυτή σύμβαση εργασίας συνοδεύτηκε από δύο συναφείς Συστάσεις.

εργασία η οποία απαιτείται από κατάδικους, υποδίκους ή υφ' όρον απολυθέντες, κάθε υπηρεσία στρατιωτικής φύσης ή άλλη υπηρεσία αντικατάσταση της στρατιωτικής υπηρεσίας, κάθε υπηρεσία που ζητείται σε περίπτωση κρίσεων ή θεομηνιών, εφόσον αυτές απειλούν τη ζωή ή την ευδαιμονία του συνόλου, καθώς και κάθε εργασία ή υπηρεσία η οποία απαρτίζει μέρος των τακτικών υποχρεώσεων του πολίτη. Θα πρέπει πάντως να προστεθεί εδώ ότι σύμφωνα με το άρθρο 60 της ΕΣΔΑ καμία από τις διατάξεις της δεν μπορεί να ερμηνευθεί ότι περιορίζει ή αναιρεί τα δικαιώματα του ανθρώπου και τις θεμελιώδεις ελευθερίες, τα οποία αναγνωρίζονται τυχόν σύμφωνα προς τους νόμους οποιουδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη, άρα κατά μείζονα λόγο και εκείνα που κατοχυρώνονται από τα Συντάγματα των κρατών - μελών. Η ίδια ρήτρα ισχύει σύμφωνα με το άρθρο 60. σε σχέση και με τη μείζονα προστασία των δικαιωμάτων και ελευθεριών από άλλη σύμβαση που υπογράφουν τυχόν τα κράτη-μέλη.

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτη του 1961, τέλος, ο οποίος κυρώθηκε με το άρθρο 1 του ν. 1426/1984, υποχρεώνει με το άρθρο 1 παρ. 2 τα συμβαλλόμενα κράτη «να προστατεύουν με αποτελεσματικό τρόπο το δικαίωμα του εργαζόμενου να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα». Η επιτροπή Εμπειρογνομόνων του άρθρου 25 ΕΚΧ, η οποία παρακολουθεί την εφαρμογή του από τα συμβαλλόμενα κράτη, δέχεται ότι από τη διάταξη αυτή προκύπτει η εργασίας.

## **2.7 Απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία και το επάγγελμα**

Το δικαίωμα του κάθε ατόμου για ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία του απέναντι σε κάθε μορφή αυθαίρετης διάκρισης αποτελούν αγαθά μιας δημοκρατικής κοινωνίας. Οι προσπάθειες της Δ.Ο.Ε για την απαγόρευση των διακρίσεων ξεκινούν από την εποχή της σύστασης της. Το προοίμιο του καταστατικού της το 1919 αναφέρεται στην αναγκαιότητα της εγκαθίδρυσης «κοινωνικής δικαιοσύνης» ενώ αναφέρεται στην «αρχή της ίσης αμοιβής για εργασίας ίσης αξίας». Στόχοι της Δ.Ο.Ε στο πλαίσιο αυτό είναι 1) η κατάργηση των διακρίσεων στην μεταχείριση των εργαζομένων και 2) η επίτευξη ίσων ευκαιριών.

Η υπ'αριθμόν 111 Δ.Σ.Ε της Δ.Ο.Ε<sup>27</sup> ορίζει τον όρο «διάκριση» ως «κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή προτίμηση που στηρίζεται στη φυλή, στο χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στις πολιτικές πεποιθήσεις, στην εθνική καταγωγή και την κοινωνική προέλευση που έχει σαν αποτέλεσμα την κατάργηση ή την διαφοροποίηση της ισότητας των ευκαιριών στον εργασιακό τομέα».

Η υπ'αριθμόν 111 Δ.Σ.Ε της Δ.Ο.Ε ορίζει ότι κάθε άτομο πρέπει να απολαμβάνει ισότητα ευκαιριών στους παρακάτω τομείς:

- 1) Στην είσοδο σε υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμό και τοποθέτησης
- 2) Την είσοδο στην επαγγελματική εκπαίδευση και την απασχόληση της εκλογής του σύμφωνα με τις ικανότητες του και τα προσόντα του
- 3) Την προαγωγή σύμφωνα με την εμπειρία, τις προσωπικές του ιδιότητες και την επιμέλεια του στην εργασία
- 4) Την ασφάλεια της απασχόλησης δηλαδή την προστασία από την απόλυση
- 5) Την αμοιβή για εργασία ίσης αξίας
- 6) Τις συνθήκες εργασίας (διάρκεια, χρόνος ανάπαυσης, άδειες, μέτρα ασφάλειας και υγιεινής, κοινωνική ασφάλεια)

Τέλος, η σύμβαση περιλαμβάνει διάταξη (άρθρο 3) με την οποία επιβάλλεται σε κάθε κράτος μέλος να διατυπώσει και να εφαρμόσει εθνική πολιτική με μεθόδους προσαρμοσμένες στις περιστάσεις και τις εθνικές συνήθειες με σκοπό της εξάλειψη των διακρίσεων στον εργασιακό τομέα. Πιο συγκεκριμένα, κάθε μέλος είναι υποχρεωμένο:

- 1) Να επιδιώκει την συνεργασία εργοδοτών και εργαζομένων και άλλων αρμόδιων οργανισμών με σκοπό την αποδοχή της πολιτικής αυτής
- 2) Να εκδίδει νόμους και να προωθεί εκπαιδευτικά προγράμματα κατάλληλα για την εξασφάλιση της εφαρμογής της πολιτικής αυτής
- 3) Να καταργεί και να τροποποιεί διατάξεις, νομοθετικές και διοικητικές που δεν συμβαδίζουν με το πνεύμα της πολιτικής αυτής

---

<sup>27</sup> Κυρώθηκε από την Ελλάδα με το Ν. 1424/1984 (ΦΕΚ Α' 29).

4) Να αναφέρει στις ετήσιες εκθέσεις του τα μέτρα που έχουν ληφθεί σύμφωνα με την πολιτική αυτή και τα αποτελέσματα τους

Από τις παραπάνω διατάξεις φαίνεται ότι η συγκεκριμένη σύμβαση δεν αρκείται στον προσδιορισμό κάποιων κανόνων αλλά απαιτεί από τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν μια δυναμική πολιτική για την ουσιαστική προαγωγή της ισότητας των ευκαιριών.

Ειδικότερη έκφανση της αρχής της μη διάκρισης αποτελεί η αρχή της ισότητας των φύλων δηλαδή η ισότητα των αντρών και γυναικών στο ζήτημα της αμοιβής, η οποία προστατεύεται από την υπ' αριθμόν 100 Δ.Σ.Ε της Δ.Ο.Ε. Το συγκεκριμένο κείμενο αποτέλεσε το πρώτο σε διεθνές επίπεδο με το οποίο αναγνωρίστηκε η αρχή της ισότητας στην αμοιβή και για τα δύο φύλα. Σύμφωνα με την συγκεκριμένη σύμβαση, τα κράτη μέλη, είτε μέσω της εθνικής νομοθεσίας είτε με άλλο αναγνωρισμένο σύστημα καθορισμού της αμοιβής (π.χ με συλλογικές συμβάσεις εργασίας) υποχρεούνται να εξασφαλίζουν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας σε άνδρες και γυναίκες. Επίσης, τα κράτη μέλη θα πρέπει να συνεργάζονται με τις ενδιαφερόμενες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων για την αποτελεσματική εφαρμογή της εν λόγω σύμβασης.

### **2.7.1 Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών (Ο.Η.Ε, 1979)**

Η Σύμβαση για την Εξάλειψη όλων των Μορφών Διακρίσεων κατά των Γυναικών που το κείμενό της υιοθετήθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ενωμένων Εθνών στις 18 Δεκεμβρίου 1979. Έχοντας υπόψη τη σπουδαιότητα της συνεισφοράς των γυναικών στην ευτυχία της οικογένειας και στην πρόοδο της κοινωνίας, συνεισφορά που μέχρι σήμερα δεν έχει πλήρως αναγνωρισθεί, τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχολήσεως ώστε να εξασφαλιστούν σε βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα, και ιδιαίτερα:

α) Το δικαίωμα εργασίας σαν αναφαίρετο δικαίωμα όλων των ανθρώπινων όντων.

β) Το δικαίωμα σε ίσες δυνατότητες απασχολήσεως, συμπεριλαμβανομένης της

εφαρμογής των ίδιων κριτηρίων επιλογής στο θέμα της απασχολήσεως.

γ) Το δικαίωμα ελεύθερης εκλογής του επαγγέλματος ή της εργασίας, το δικαίωμα προαγωγής, σταθερότητας της εργασίας και το δικαίωμα όλων των παροχών και όρων εργασίας, το δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσεως και μετεκπαιδευσεως, συμπεριλαμβανομένης της μαθητείας, της επαγγελματικής τελειοποιήσεως και της διαρκούς εκπαίδευσεως.

δ) Το δικαίωμα ίσης αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης και της ίσης παροχής, με ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας και ίση μεταχείριση ως προς την εκτίμηση της ποιότητας της εργασίας.

ε) Το δικαίωμα κοινωνικής ασφαλίσεως, κυρίως το δικαίωμα παροχών συντάξεως, ανεργίας, ασθενείας, αναπηρίας και γήρατος ή για κάθε άλλη αιτία απώλειας της ικανότητας προς εργασία, καθώς και το δικαίωμα πληρωμένων αδειών.

στ) Το δικαίωμα για την προστασία της υγείας και την ασφάλεια των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφαλίσεως της λειτουργίας της αναπαραγωγής.

2. Για να προλάβουν τις διακρίσεις κατά των γυναικών λόγω του γάμου τους ή της μητρότητας και για να εξασφαλίσουν το πραγματικό τους δικαίωμα προς εργασία, τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα που σκοπό έχουν:

α) Ν' απαγορεύουν, επί ποινή κυρώσεων, την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης και τη διάκριση στις απολύσεις που βασίζονται στην οικογενειακή κατάσταση.

β) Να καθιερώσουν την παροχή πληρωμένων αδειών εγκυμοσύνης ή αδειών εγκυμοσύνης που δίδουν δικαίωμα σε παρόμοιες κοινωνικές παροχές, με την εγγύηση της διατηρήσεως της προηγούμενης εργασίας, των δικαιωμάτων αρχαιότητας και των κοινωνικών προνομίων.



γ) Να ενθαρρύνουν την παροχή των αναγκαίων κοινωνικών υπηρεσιών υποστηρίξεως για να επιτρέψουν στους γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές ευθύνες και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή ευνοώντας ιδιαίτερα την εγκατάσταση και την ανάπτυξη δικτύου παιδικών σταθμών.

δ) Να εξασφαλίσουν ειδική προστασία στις εγκύους, των οποίων η εργασία αποδεικνύεται ότι είναι βλαβερή.

### **2.7.2 Η Διεθνής Σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων των Μεταναστών Εργατών και των Οικογενειών τους (ΟΗΕ, 1990)**

Η Σύμβαση άρχισε να ισχύει το 2003. Η Σύμβαση του ΟΗΕ εφαρμόζεται, σε όλους τους μετανάστες εργαζομένους (πλην προσφύγων και απάτριδων) και στα μέλη των οικογενειών τους (άρ.1) (πιν.3/6α), χωρίς καμία διάκριση (πιν.3/6β), «σύμφωνα με τα διεθνή κείμενα που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα».

Το Κεφάλαιο ΙΙΙ της Σύμβασης περιέχει μια σειρά διατάξεων προστατευτικών των θεμελιωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων, εκ των οποίων τα κυριότερα από αυτά είναι τα το δικαίωμα στη ζωή (άρ.9), στην προστασία από βασανιστήρια ή άλλους τρόπους σκληρής, απάνθρωπης ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας (άρ.10), από την κατάσταση «δουλείας ή δουλοπρέπειας», και από καταναγκαστική ή υποχρεωτική εργασία (άρ.11), το δικαίωμα ελευθερίας της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας (άρ.12), την ασφάλεια του προσώπου (άρ.16&17), στην διαφορετική αντιμετώπισή τους από τους εγκληματίες των παράνομων μεταναστών (αρ.17§3), την ρητή απαγόρευση της καταστροφής διαβατηρίων ή αντίστοιχων εγγράφων, από οιονδήποτε, ενός μετανάστη εργαζομένου ή μέλους της οικογένειάς του (άρ.21), την απαγόρευση μέτρων ομαδικής απέλασης (άρ.22), τις συνθήκες εργασίας (άρ.25), το δικαίωμα ιατρικής περίθαλψης σε επείγουσες περιπτώσεις (άρ.28), το δικαίωμα των παιδιών των μεταναστών εργαζομένων να έχουν πρόσβαση στην εκπαίδευση (άρ.30), τον σεβασμό της πολιτισμικής ταυτότητας των μεταναστών (άρ.31).

Το Κεφάλαιο VI της Σύμβασης περιέχει διατάξεις για την προαγωγή, σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο, «δίκαιων και ανθρώπινων» συνθηκών για τους αλλοδαπούς μετανάστες εργαζομένους. Ειδικότερα, παροτρύνονται τα Κράτη μέρη στην σύσταση

κατάλληλων υπηρεσιών για τη δημιουργία και εφαρμογή μεταναστευτικής πολιτικής και στην συνεργασία με σχετιζόμενους φορείς και άλλα ενδιαφερόμενα κράτη (άρ.65), για την ομαλή επιστροφή των μεταναστών εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους (άρ.67), για την πρόληψη και την εξάλειψη των παράνομων μετακινήσεων, την παράνομη απασχόληση των μεταναστών εργαζομένων (άρ.68), τις συνθήκες που λαμβάνονται υπ' όψιν για την νομιμοποίηση των παρανόμων μεταναστών (αρ.69§2).

### **2.7.3 Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ)**

Την 13/12/2006 υιοθετήθηκαν από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών η Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (ΣΔΛΑ). Ο σκοπός της παρούσας Σύμβασης είναι η προαγωγή, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα ΑμεΑ και η προώθηση του σεβασμού της εγγενούς αξιοπρέπειας.

Σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα των ΑμεΑ στο άρθρο 27 αναφέρεται ότι τα Κράτη Μέρη αναγνωρίζουν το δικαίωμα των ΑμεΑ στην εργασία, σε ίση βάση με τους άλλους. Αυτό συμπεριλαμβάνει το δικαίωμα στη δυνατότητα να ζήσουν από την εργασία που έχουν επιλέξει με ελεύθερη βούληση ή για την οποία έχουν γίνει αποδεκτά στην αγορά εργασίας και σε περιβάλλον απασχόλησης που είναι ανοικτό, έχει τις προδιαγραφές για ένταξη και είναι προσβάσιμο στα ΑμεΑ. Τα Κράτη Μέρη διασφαλίζουν και προωθούν την πραγματοποίηση του δικαιώματος στην εργασία, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που αποκτούν αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασιακής απασχόλησης, λαμβάνοντας κατάλληλα μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, μεταξύ άλλων:

(α) απαγορεύουν τη διάκριση βάσει αναπηρίας σε σχέση με όλα τα ζητήματα που αφορούν όλες τις μορφές της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών επάνδρωσης, πρόσληψης και απασχόλησης, συνέχειας της απασχόλησης, επαγγελματικής ανέλιξης και ασφαλών και υγιεινών συνθηκών εργασίας,

- (β) προστατεύουν τα δικαιώματα των ΑμεΑ, σε ίση βάση με τους άλλους, για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ίσων ευκαιριών και της ίσης αποζημίωσης για την εργασία ίσης αξίας, για ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας από παρενόχληση και για αποκατάσταση παραπόνων,
- (γ) διασφαλίζουν ότι τα ΑμεΑ μπορούν να ασκήσουν τα εργατικά και συνδικαλιστικά τους δικαιώματα σε ίση βάση με τους άλλους,
- (δ) διευκολύνουν τα ΑμεΑ να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση σε γενικά τεχνικά και επαγγελματικού προσανατολισμού προγράμματα, σε υπηρεσίες εύρεσης εργασίας και σε επαγγελματική κατάρτιση και συνεχή εκπαίδευση,
- (ε) προωθούν δυνατότητες απασχόλησης και επαγγελματικής ανέλιξης για τα ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, όπως και βοήθεια στην εύρεση, απόκτηση, διατήρηση και επιστροφή στην απασχόληση,
- (στ) προωθούν δυνατότητες για αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα, ανάπτυξη συνεργασίας και ξεκίνημα επιχείρησης,
- (ζ) απασχολούν ΑμεΑ στο δημόσιο τομέα,
- (η) προωθούν την απασχόληση των ΑμεΑ στον ιδιωτικό τομέα μέσω κατάλληλων πολιτικών και μέτρων που μπορούν να συμπεριλαμβάνουν προγράμματα θετικής δράσης, πρωτοβουλίες και άλλα μέτρα,
- (ι) διασφαλίζουν ότι εύλογη προσαρμογή παρέχεται στα ΑμεΑ στο χώρο εργασίας,
- (κ) προωθούν την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας από τα ΑμεΑ στην ανοικτή αγορά εργασίας,
- (λ) προωθούν προγράμματα επαγγελματικής επανένταξης, διατήρησης της εργασίας και επιστροφής στην εργασία για τα ΑμεΑ.

#### 2.7.4 Διεθνής Σύσταση Εργασίας 200 (2010) για το HIV/AIDS

Κατά τη Διεθνή Συνδιάσκεψη του Ιουνίου 2010 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υιοθετήθηκε η Διεθνής Σύσταση Εργασίας 200 (2010) για το HIV/AIDS και τον κόσμο της εργασίας εισάγοντας διεθνή κανονιστική τομή στην αντιμετώπιση του πολύ ευαίσθητου αυτού ζητήματος. Σημειώνεται ότι με τη Διεθνή Σύσταση Εργασίας 200/2010 ορίζεται το «στίγμα» ως «το κοινωνικό σημάδι που όταν συσχετισθεί με ένα άτομο συνήθως προκαλεί περιθωριοποίηση ή θέτει εμπόδια στην ολοκληρωμένη απόλαυση της κοινωνικής ζωής από το μολυσμένο ή παθόν από τον ιό HIV άτομο».

Στη Διεθνή Σύσταση Εργασίας 200/2010 αναφέρεται αφενός ότι η πρόληψη όλων των τρόπων μετάδοσης του HIV πρέπει να είναι πρώτης προτεραιότητας, αφετέρου ότι τα μέτρα για την αντιμετώπιση του HIV και του AIDS (στον κόσμο της εργασίας) πρέπει να συνιστούν μέρος των εθνικών πολιτικών και προγραμμάτων για την ανάπτυξη, περιλαμβανομένων αυτών που αφορούν την εργασία, την εκπαίδευση, την κοινωνική προστασία και την υγεία, ενώ τα Κράτη Μέλη πρέπει να αξιοποιούν κάθε ευκαιρία για να διαδώσουν πληροφορίες σχετικά με την πολιτική και τα προγράμματά τους για το HIV/AIDS και τον κόσμο της εργασίας, μέσω των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, άλλων οργανώσεων σχετικών με το HIV/AIDS και των μέσων ενημέρωσης του κοινού.

Στη Δ.Σ.Ε 111 παραπέμπει η Διεθνής Σύσταση Εργασίας 200/2010 για το HIV/AIDS στον ορισμό της έννοιας της «διάκρισης», η οποία περαιτέρω αναφέρει ότι «πραγματική ή υποτιθέμενη οροθετικότητα δεν πρέπει να συνιστά λόγο διακρίσεων που θα εμποδίζει την πρόσληψη ή τη συνέχιση της απασχόλησης ή τις ίσες ευκαιρίες σύμφωνα με τις διατάξεις τις ΔΣΕ 111» και ότι «όταν τα υπάρχοντα μέτρα κατά των διακρίσεων στο χώρο εργασίας δεν επαρκούν για την αποτελεσματική προστασία από τις διακρίσεις λόγω του HIV και του AIDS, τα Κράτη Μέλη πρέπει να προσαρμόζουν αυτά τα μέτρα ή να θέτουν νέα και να μεριμνούν για την αποτελεσματική και διαφανή υλοποίησή τους».

## 2.8 Προστασία της παιδικής ηλικίας και απασχόλησης

Με βάση πρόσφατες εκτιμήσεις 250 εκατομμύρια παιδιά από 5 έως 14 ετών απασχολούνται στις λεγόμενες αναπτυσσόμενες χώρες με διάφορες μορφές απασχόλησης. Η προστασία της παιδικής ηλικίας αποτελεί προτεραιότητα για την Δ.Ο.Ε και χρονολογείται από το 1919 όταν επικύρωσε την υπ' αριθμό 5 Δ.Σ.Ε «περί καθορισμού κατώτατου ορίου ηλικίας εις τα βιομηχανικάς εργασίας».

Η υπ' αριθμόν 138 Δ.Σ.Ε περί του κατώτατου ορίου ηλικίας στην απασχόληση του 1973:

- 1) θέτει ως ελάχιστο γενικό όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση το όριο υποχρεωτικής εκπαίδευσης που ισχύει σε κάθε χώρα και σε κάθε περίπτωση το ελάχιστο όριο του 15<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας
- 2) θέτει ως ελάχιστο όριο ηλικίας για τις επικίνδυνες εργασίες το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας
- 3) θέτει ως ελάχιστο όριο ηλικίας για τις ελαφρά λεγόμενες εργασίες το 13<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας εφόσον η φύση τους δεν μπορεί να βλάψει την υγεία ή την ανάπτυξη των παιδιών ή να παρεμποδίσει την σχολική τους εκπαίδευση
- 4) επιβάλλει στις κυβερνήσεις των κρατών τα οποία κυρώνουν την Σύμβαση να λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να εξασφαλίζεται η πρακτική της εφαρμογή, να προβλέπουν κατάλληλες κυρώσεις και να ορίζουν όργανα υπεύθυνα για την σωστή εφαρμογή της

Μολονότι η παραπάνω σύμβαση εξακολουθεί να αποτελεί το βασικό κανονιστικό κείμενο της Δ.Ο.Ε, προκειμένου να προσδιοριστούν τα πεδία προτεραιοτήτων και να επισημανθούν με τρόπο σαφέστερο όλες οι ακραίες μορφές επικίνδυνων εργασιών υιοθετήθηκε πρόσφατα (1999) η υπ' αριθμόν 182 Δ.Σ.Ε σχετικά με την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και σχετικά με την άμεση εξάλειψη τους. Χαρακτηριστική ένδειξη της σημασίας που έδωσε η διεθνής κοινωνία στην ανάγκη θέσπισης νέων μέτρων για την αντιμετώπιση του προβλήματος της παιδικής απασχόλησης αποτελεί το γεγονός ότι η Σύμβαση αυτή ψηφίστηκε με πλήρη ομοφωνία από τα 174 κράτη μέλη της Δ.Ο.Ε. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Σύμβασης οι «χειρότερες μορφές εργασίας των παιδιών» περιλαμβάνουν:

1) κάθε μορφή δουλείας όπως η πώληση και η δουλεμπορία παιδιών, η δουλοπαροικία και η καταναγκαστική εργασία συμπεριλαμβανόμενης και της υποχρεωτικής μίσθωσης των παιδιών με σκοπό την χρησιμοποίησή τους σε ένοπλες συγκρούσεις

2) την χρήση ενός παιδιού με σκοπό την πορνεία ή την παραγωγή πορνογραφικού υλικού

3) την χρήση ενός παιδιού με σκοπό παράνομες δραστηριότητες όπως παραγωγή και διακίνηση ναρκωτικών

4) Τις εργασίες που από τη φύση τους ή τις συνθήκες μέσα στις οποίες ασκούνται μπορούν να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια ή την ηθική του παιδιού

Οι εθνικές νομοθεσίες οφείλουν να προσδιορίσουν ποιοι ειδικότερα είναι οι τύποι εργασίας και σε συνεργασία με τις αντίστοιχες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζόμενων λαμβάνοντας υπόψη τους διεθνούς κανονισμούς.

Το πρόβλημα της παιδικής εργασίας αποτελεί αντικείμενο ενδιαφέροντος και του Ο.Η.Ε. Μάλιστα μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου πολέμου η γενική συνέλευση του Ο.Η.Ε ίδρυσε δύο σημαντικούς διεθνείς οργανισμούς την UNESCO και την UNICEF<sup>28</sup>.

Μετά την Οικουμενική Διακήρυξη όπου τα Ηνωμένα Έθνη αναγνώρισαν ότι η παιδική ηλικία έχει δικαίωμα ειδικής μέριμνας και περίθαλψης, ο διεθνής αυτός οργανισμός υιοθέτησε ομόφωνα το 1959 τη δήλωση για «τα Δικαιώματα του παιδιού» η οποία διακηρύσσει ότι το παιδί δεν πρέπει να απασχολείται πριν την συμπλήρωση της ελάχιστης ηλικίας ενώ δεν πρέπει να εξαναγκάζεται για να αναλαμβάνει απασχόληση βλαπτική για την υγεία του. Το 1989 στα πλαίσια του Ο.Η.Ε υιοθετήθηκε η «Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα του παιδιού» η

---

<sup>28</sup> Η UNESCO δημιουργήθηκε με μια διεθνή σύμβαση που υιοθετήθηκε από την συνδιάσκεψη του Λονδίνου τον Νοέμβριο του 1945. Το κύριο αντικείμενο της UNESCO είναι να συμβάλει στην ενίσχυση της ειρήνης και της ασφάλειας στον κόσμο ενισχύοντας την εκπαίδευση, τις επιστήμες και τον πολιτισμό. Η UNICEF δημιουργήθηκε από την γενική συνέλευση των Ηνωμένων εθνών στις 11.12.1946 με την ονομασία FISE για να υπηρετήσει την υπόθεση της προστασίας της παιδικής ηλικίας σε όλο τον κόσμο. Από το 1953 με την ονομασία πλέον UNICEF κατέστη ένα διαρκές όργανο του Ο.Η.Ε του οποίου αποστολή είναι να ασχολείται με ζητήματα όπως η διατροφική βοήθεια, η εκπαίδευση και η κατάρτιση.

οποία διακηρύσσει ότι το παιδί προστατεύεται από την οικονομική εκμετάλλευση οποιαδήποτε εργασίας που ενέχει κινδύνους για την σωματική, ψυχική, ηθική και πνευματική του υγεία.

### **2.8.1 Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού (Ο.Η.Ε, 1989)**

Η Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού είναι ο πρώτος παγκόσμιος νομικά δεσμευτικός κώδικας για τα δικαιώματα που όλα τα παιδιά πρέπει να απολαμβάνουν. Θέτει στοιχειώδεις αρχές για την ευημερία των παιδιών στα διάφορα στάδια εξέλιξής τους και αποτελείται από 54 άρθρα. Η Σύμβαση ξεκίνησε με πρωτοβουλία της Πολωνικής κυβέρνησης και της UNICEF, υιοθετήθηκε ομόφωνα από τη Γεν. Συνέλευση του ΟΗΕ στις 20 Νοεμβρίου του 1989 και τέθηκε σε ισχύ το 1990.

Σχετικά με την παιδική απασχόληση επισημαίνεται στο άρθρο 32 ότι τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα του παιδιού να προστατεύεται από την οικονομική εκμετάλλευση και από την εκτέλεση οποιασδήποτε εργασίας που ενέχει κινδύνους ή που μπορεί να εκθέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευση του ή να βλάψει την υγεία του ή τη σωματική, πνευματική, ψυχική, ηθική ή κοινωνική του ανάπτυξη. Επίσης, τα Συμβαλλόμενα Κράτη θα πρέπει να παίρνουν νομοθετικά, διοικητικά, κοινωνικά και εκπαιδευτικά μέτρα για να εξασφαλίσουν την εφαρμογή του παρόντος άρθρου. Για το σκοπό αυτόν, η διεθνής σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού α) ορίζει ένα κατώτατο όριο ή κατώτατα όρια ηλικίας για την είσοδο στην επαγγελματική απασχόληση β) προβλέπει μία κατάλληλη ρύθμισή των ωραρίων και των συνθηκών εργασίας γ) προβλέπει κατάλληλες ποινές και άλλες κυρώσεις, για να εξασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

## **Κεφάλαιο 3: Μηχανισμοί προστασίας εργαζομένων στο Διεθνές Δίκαιο**

### **3.1 Διαδικασίες και όργανα ελέγχου εφαρμογής των κανόνων του Διεθνούς Εργατικού Δικαίου**

Στόχος της διεθνούς έννομης τάξης είναι ο εντοπισμός, η διακήρυξη, η κατοχύρωση, αλλά και η προαγωγή, η πρόληψη και η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Σε αυτό το πλαίσιο, η διαμόρφωση κανόνων, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, οι εκπαιδευτικές διαδικασίες ή η πραγματοποίηση παρόμοιων δραστηριοτήτων κατόπιν αίτησης των κρατών ή μετά από κοινή συμφωνία, οι οποίες έχουν συμβουλευτικό ή ενημερωτικό χαρακτήρα εμπίπτουν στα μέτρα προαγωγής των δικαιωμάτων.

Η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων μπορεί να γίνει με ατομικές και διακρατικές προσφυγές, με τη διαδικασία των αναφορών, με έρευνα, οι καταδικαστικές αποφάσεις και οι κυρώσεις, με την αποβολή από διεθνείς οργανισμούς και με μέτρα πίεσης κυρίως οικονομικής φύσης μέσω τρίτων οργανισμών.

Ο έλεγχος της εφαρμογής των κανόνων της Δ.Ο.Ε στηρίζεται σε μια διαδικασία τακτικού ελέγχου (που στηρίζεται στην εξέταση των περιοδικών εκθέσεων που παρουσιάζουν τα κράτη μέλη σε τακτά χρονικά διαστήματα) και στις ειδικές διαδικασίες ελέγχου (που βασίζονται στην εξέταση διαμαρτυριών ή παραπόνων κατά συγκεκριμένου κράτους μέλους) καθώς και σε ad hoc μηχανισμούς ελέγχου (που συνδέονται με την εφαρμογή συγκεκριμένων Συμβάσεων, όπως είναι αυτές που αναφέρονται στην συνδικαλιστική ελευθερία).

Όπως θα δούμε, σημαντικό ελεγκτικό όργανο της Δ.Ο.Ε. αποτελεί η « Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και συστάσεων» (Commission d' application des conventions et recommandations), που έχει ως κύρια αποστολή να εξετάζει τις ετήσιες εκθέσεις που υποβάλλουν τα κράτη μέλη και αφορούν τα μέτρα που πήραν αυτά για την εφαρμογή των διατάξεων των συμβάσεων και συστάσεων τις οποίες επικύρωσαν, καθώς και τις σχετικές για την εφαρμογή από τα κράτη μέλη των διεθνών αυτών κειμένων πληροφορίες, που κοινοποιούνται σ' αυτήν σύμφωνα με το Καταστατικό της Οργάνωσης.



Ένα δεύτερο όργανο που συμμετέχει στη διαδικασία τακτικού ελέγχου είναι η Επιτροπή εφαρμογής των Συμβάσεων και Συστάσεων της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (Commission d' application des conventions et recommandations de la Conference internationale du Travail), που, έχοντας ως βάση την έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων, εισαγάγει στην ολομέλεια της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας κατά τρόπο συνοπτικό τα σχετικά πορίσματα με τη διατύπωση μιας γενικής έκθεσης προς αυτήν.

Δύο επίσης σημαντικά όργανα που εξειδικεύονται στην εξέταση των ζητημάτων που αφορούν την εφαρμογή των διεθνών κανόνων για την συνδικαλιστική ελευθερία είναι η τριμερούς επίσης σύνθεσης «Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας» (Comite de la liberte syndicale)<sup>29</sup>, που συντίθεται από ανεξάρτητες προσωπικότητες.

Η κανονική διαδικασία προαγωγής και ελέγχου της εφαρμογής των συμβάσεων και συστάσεων της Δ.Ο.Ε. στηρίζεται ουσιαστικά στις εκθέσεις που είναι υποχρεωμένα τα Κράτη μέλη να υποβάλλουν στο Διοικητικό Συμβούλιο του Δ.Γ.Ε. σε τακτά χρονικά διαστήματα σχετικά με την εφαρμογή των επικυρωμένων απ' αυτά συμβάσεων, αλλά και στις εκθέσεις σχετικά με τις συμβάσεις που δεν έχουν επικυρώσει καθώς και τις συστάσεις.

Τα Κράτη μέλη της Δ.Ο.Ε. υποχρεούνται να παρέχουν, μετά από αίτημα του Διοικητικού Συμβουλίου του Δ.Γ.Ε., εκθέσεις για την κατάσταση της νομοθεσίας τους ή τις πρακτικές που ακολουθούν σχετικά με τις συμβάσεις που δεν έχουν επικυρώσει και τις συστάσεις, αναφέροντας επίσης σε πιο βαθμό ακολουθούν ή προτίθενται να ακολουθήσουν κάθε διάταξη των συμβάσεων ή των συστάσεων με νομοθετικό ή άλλο τρόπο και εκθέτοντας ποιες δυσκολίες τα εμποδίζουν ή τα καθυστερούν να επικυρώσουν τις συμβάσεις.

---

<sup>29</sup> Η επιτροπή της συνδικαλιστικής ελευθερίας συνεδριάζει την εβδομάδα που προηγείται της ετήσιας συνόδου της διεθνούς συνδιάσκεψης εργασίας και η έκθεση της υιοθετείται από το διοικητικό συμβούλιο κατά την σύντομη συνεδρίαση του μήνα Ιουνίου.

Οι παραπάνω εκθέσεις συντάσσονται ασφαλώς από τα κράτη μέλη, αλλά με βάση ένα ερωτηματολόγιο (formulaire-type)<sup>30</sup> που υιοθετείται από το Διοικητικό Συμβούλιο για κάθε Σύμβαση, ενώ κάθε κράτος μέλος οφείλει να κοινοποιεί στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών τις εκθέσεις που συντάσσει επί του ερωτηματολογίου αυτού<sup>31</sup>. Οι παρατηρήσεις των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών επί των εκθέσεων της κυβέρνησής τους μπορούν να αποσταλούν απ' ευθείας στην Επιτροπή που εξετάζει τις κυβερνητικές εκθέσεις.

Συγκεκριμένα, η εξέταση των εκθέσεων αυτών γίνεται από δύο ειδικά όργανα που συνέρχονται κάθε έτος.

Το ένα είναι η «Επιτροπή Εμπειρογνομώνων»<sup>32</sup> για την εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων» (Commission d' experts pour l' application des conventions et recommandations) ( στο εξής «Επιτροπή Εμπειρογνομώνων») που ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο και είναι όργανο νομικού χαρακτήρα.

Το δεύτερο όργανο είναι η «Επιτροπή εφαρμογής των Συμβάσεων και Συστάσεων της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας» (Commission de l' application des conventions et recommandations de la Conference internationale du Travail) (στο εξής «Επιτροπή της Συνδιάσκεψης»).

Έχοντας ως βάση την έκθεση της «Επιτροπής Εμπειρογνομώνων», έχει ως αποστολή να συζητά τις σπουδαιότερες απ' τις περιπτώσεις με τις ενδιαφερόμενες κυβερνήσεις και συνοψίζει τις συζητήσεις και τα πορίσματα στα οποία καταλήγει σε μια «γενική έκθεση» την οποία υποβάλλει στην ολομέλεια της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας.

---

<sup>30</sup> Το ερωτηματολόγιο αυτό περιέχει ερωτήματα γενικής φύσης αλλά ειδικά ερωτήματα σχετικά με τα μέτρα που ελήφθησαν για την εφαρμογή διαφόρων διατάξεων της συγκεκριμένης σύμβασης.

<sup>31</sup> Άρθρο 23/ παράγραφος 2 καταστατικού της Δ.Ο.Ε

<sup>32</sup> Η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων» συστήθηκε για πρώτη φορά από το διοικητικό συμβούλιο το 1926

Τα δύο παραπάνω όργανα διαφέρουν και ως προς τον τύπο ελέγχου που ασκούν και ως προς τη γενικότερη λειτουργία τους, η «Επιτροπή Εμπειρογνομώνων» κατ' αρχήν είναι ένα όργανο το οποίο, όπως σημειώσαμε, έχει έναν ανεξάρτητο σε σχέση με τις τρεις ομάδες που εκπροσωπούνται στη Δ.Ο.Ε. χαρακτήρα και τα μέλη της διορίζονται απ' το Διοικητικό Συμβούλιο του Δ.Γ.Ε. μετά από πρόταση του Γενικού Διευθυντή για τριετή θητεία με εντολή που συνήθως ανανεώνεται, πράγμα που επιτρέπει μια βαθύτερη γνώση των ζητημάτων των οποίων επιλαμβάνεται αυτή και εξασφαλίζει καλύτερα την ανεξαρτησία των μελών της.

Αντίθετα, η «Επιτροπή της Συνδιάσκεψης» ορίζεται απ' τη συνδιάσκεψη σε κάθε ετήσια Σύνοδο της και έχει, όπως αναφέραμε, τριμερή σύνθεση αποτελούμενη από αντιπροσώπους των κυβερνήσεων και των εργοδοτικών και των εργατικών οργανώσεων που εκπροσωπούνται στη Δ.Ο.Ε. Εξάλλου, μολονότι καμία από τις δύο Επιτροπές δεν έχει δικαιοδοτικό ρόλο, η «Επιτροπή Εμπειρογνομώνων» λειτουργεί με κάποια δικαιοδοτικά κριτήρια, αφού, ερμηνεύοντας τις διατάξεις του Καταστατικού της Δ.Ο.Ε. και των Συμβάσεων, κρίνει τη συμμόρφωση των εθνικών νομοθεσιών και των πρακτικών προς αυτές. Από την πλευρά της η «Επιτροπή της Συνδιάσκεψης» έχει περισσότερο έναν πολιτικό χαρακτήρα και ο ρόλος της συνίσταται, με βάση τα συμπεράσματα της «Επιτροπής Εμπειρογνομώνων» και παίρνοντας υπόψη τις διευκρινήσεις των ενδιαφερομένων κυβερνήσεων να επιδιώξει έναν διάλογο μαζί τους και να προσπαθήσει, με την πειθώ ή την πίεση, να τις οδηγήσει σε μια καλύτερη εφαρμογή των επικυρωμένων συμβάσεων.

Πάντως, σημαντικής σημασίας είναι οι διατυπωμένες θέσεις της «Επιτροπής της Συνδιάσκεψης» σχετικά με την τήρηση από τα ενδιαφερόμενα κράτη μέλη των υποχρεώσεών τους και ιδιαίτερα η δημιουργία μιας «ειδικής λίστας» όπου εμφανίζεται το σύνολο των χωρών των οποίων οι παραβιάσεις των κυρωθέντων διεθνών συμβάσεων είναι επαναλαμβανόμενες ή ιδιαίτερα κατάφορες. Η «αρνητική δημοσιότητα» που προκαλεί η ένταξη μιας χώρας σε αυτή τη λίστα, λειτουργεί ως «ηθική πίεση» προς αυτές, συχνά τις οδηγεί στη μεταβολή της συμπεριφοράς της και στην προσαρμογή της προς τις προδιαγραφές των διεθνών συμβάσεων.

### 3.1.1 Ειδικές διαδικασίες ελέγχου που στηρίζονται σε καταγγελίες

Εκτός απ' τον τακτικό έλεγχο που στηρίζεται στις εκθέσεις των Κρατών μελών, το καταστατικό της Δ.Ο.Ε. έχει προβλέψει δύο ακόμη τύπους διαδικασίας ελέγχου εφαρμογής των διεθνών συμβάσεων εργασίας:

α) Μία διαδικασία που ξεκινά όταν προβάλλεται με το άρθρο 24 του Καταστατικού μια «διαμαρτυρία» (reclamation) από μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών.

β) Μια διαδικασία που ξεκινά όταν σύμφωνα με το άρθρο 26 του Καταστατικού ένα Κράτος μέλος υποβάλλει ένα «παράπονο» (plainte) κατά ενός άλλου Κράτους μέλους που, κατά τη γνώμη του, δεν εφαρμόζει κατά τρόπο ικανοποιητικό μια σύμβαση που έχει επικυρώσει.

Βασική διάκριση για την ενεργοποίηση των δύο αυτών διαδικασιών είναι ότι στην μεν πρώτη παρεμβαίνουν οι οργανώσεις των εργαζομένων ή των εργοδοτών, στη δεύτερη δε χρειάζεται κατ' αρχήν η πρωτοβουλία ενός Κράτους μέλους. Εν τούτοις, πρέπει να σημειώσουμε ότι οι δύο διαδικασίες μπορεί να λειτουργήσουν συμπληρωματικών, αφού η διαδικασία «παραπόνου» μπορεί να ακολουθήσει τη «διαδικασία διαμαρτυρίας» εφόσον το Διοικητικό Συμβούλιο του Δ.Γ.Ε. εκτιμά ότι αρμόζει να περάσει μια υπόθεση απ' τη μια διαδικασία στην άλλη<sup>33</sup>. Επίσης, πρέπει να αναφέρουμε ότι, σε αντίθεση με άλλες διεθνείς διαδικασίες ελέγχου, οι διαδικασίες αυτές δεν προϋποθέτουν την εξάντληση των εσωτερικών (εθνικών) δικαιοδοσιών.

### 3.1.2 Διαδικασία «διαμαρτυρίας»

Όπως αναφέραμε, αντίθετα με τη διαδικασία του τακτικού ελέγχου που πραγματοποιείται με τρόπο αυτόματο με την απλή προϋπόθεση της κύρωσης μιας Σύμβασης, η διαδικασία της «διαμαρτυρίας» (reclamation) απαιτεί την ύπαρξη μιας αντιδικίας, μεταξύ ενός κράτους και μιας οργάνωσης εργαζομένων ή εργοδοτών, η

---

<sup>33</sup> Επίσης, η διαδικασία παραπόνου μπορεί να ξεκινήσει από το ίδιο το Διοικητικό συμβούλιο είτε αυτεπαγγέλτως είτε με την υποβολή παραπόνου στην συνδιάσκεψη.

οποία υποβάλλει τη σχετική «διαμαρτυρία» ενώπιον του Δ.Γ.Ε. Με άλλα λόγια πρόκειται για μια δυνατότητα άμεσης προσφυγής ενώπιον μιας οιοσδήποτε δικαιοδοσίας οργάνου ενός διεθνούς οργανισμού που προσφέρεται ουσιαστικά σε μη κυβερνητικές οργανώσεις με καθεστώς ιδιωτικού δικαίου.

Η προϋπόθεση του παραδεκτού της «διαμαρτυρίας» είναι μία και μόνο : Να θεωρεί μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ότι ένα Κράτος μέλος έχει παραβιάσει με την νομοθεσία του ή με την πρακτική του μια Δ.Σ.Ε. που έχει το κράτος αυτό κυρώσει. Η «διαμαρτυρία» αυτή θα πρέπει να απευθυνθεί με έγγραφο στο Δ.Γ.Ε. με ρητή επίκληση του άρθρου 24 του Κανονισμού της Δ.Ο.Ε. και με προσδιορισμό της συγκεκριμένης παράβασης. Πριν προχωρήσει σε άλλη ενέργεια, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να γνωστοποιήσει στο ενδιαφερόμενο Κράτος τη γενομένη διαμαρτυρία και να το καλέσει να προβεί σε κάποια δήλωση που θα θεωρήσει πρόσφορη. Εάν το Κράτος δεν απαντήσει μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα ή η απάντησή του δεν θεωρεί επαρκής από το Διοικητικό Συμβούλιο, αυτό έχει το δικαίωμα να δημοσιοποιήσει τη «διαμαρτυρία» ή την δοθείσα απάντηση<sup>34</sup>.

Σύμφωνα με την εφαρμοζόμενη διαδικασία, εφόσον η «διαμαρτυρία» θεωρηθεί από το Διοικητικό Συμβούλιο (Conseil d' administration) παραδεκτή, στη συνέχεια παραπέμπεται να εξεταστεί ως προς την ουσία της από μία ad hoc «τριμελή επιτροπή» (comite tripartite) που απαρτίζεται από τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Δ.Γ.Ε. και είναι τριμερούς σύνθεσης (ένα μέλος κυβερνητικό, ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων και ένας των εργοδοτών). Η επιτροπή αυτή δεν αποκλείεται να εκφράσει κάποιες συστάσεις (recommandations) σχετικά με το ζήτημα που εξετάσε<sup>35</sup>.

Υπενθυμίζουμε ότι, μετά την εξέταση της «διαμαρτυρίας» απ' την τριμελή επιτροπή, μπορεί το Διοικητικό Συμβούλιο να παραπέμψει το θέμα σε μια «Επιτροπή Έρευνας» (commission d' enquete) και να συνεχισθεί η εξέτασή του με τη διαδικασία «παραπόνου». Επίσης, εάν η διαμαρτυρία αναφέρεται στην παραβίαση μιας

---

<sup>34</sup> Άρθρο 25 Καταστατικού της Δ.Ο.Ε

<sup>35</sup> Για την λειτουργία της επιτροπής αυτής το διοικητικό συμβούλιο έχει υιοθετήσει έναν κανονισμό επανειλημμένως αναθεωρημένο με τελευταία αναθεώρηση τον Μάρτιο του 1980 (212 Σύνοδος του Δ.Σ του Δ.Γ.Ε)

Σύμβασης σχετικής με τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να παραπέμψει την υπόθεση στην «Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας».

Στα πλαίσια της διαδικασίας αυτής μπορεί το διοικητικό Συμβούλιο να καλέσει την καταγγελλθείσα κυβέρνηση να απαντήσει στη διαμαρτυρία. Στην περίπτωση που η απάντηση της κυβέρνησης δεν είναι ικανοποιητική ή αυτή δεν απαντήσει καθόλου, το Διοικητικό Συμβούλιο έχει το δικαίωμα να βγάλει στη δημοσιότητα το κείμενο της καταγγελίας, τα συμπεράσματα της επιτροπής και την ενδεχόμενη μη ικανοποιητική απάντηση της κυβέρνησης.

### 3.1.3 Διαδικασία «παραπόνου»

Όταν, σύμφωνα με το άρθρο 26 του Καταστατικού της Δ.Ο.Ε., υποβάλλεται από ένα Κράτος μέλος ένα «παραπόνου» (plainte) κατά ενός άλλου Κράτους μέλους, το Διοικητικό Συμβούλιο του Δ.Γ.Ε. μπορεί, μετά από πρόταση το Γενικού Διευθυντή να διορίσει μια «Επιτροπή Έρευνας» (commission d' enquête) που συντίθεται από ανεξάρτητες προσωπικότητες, με σκοπό τη μελέτη του ζητήματος και τη σύνταξη σχετικής έκθεσης. Βεβαίως, πριν να σχηματιστεί η Επιτροπή Έρευνας, μπορεί το Διοικητικό Συμβούλιο, όπως και στην περίπτωση της διαδικασίας της «διαμαρτυρίας», να καλέσει Κράτος να δώσει μια εύλογη εξήγηση, εάν αυτό δεν ανταποκριθεί ή η εξήγηση δεν κριθεί επαρκής, το Διοικητικό Συμβούλιο παραπέμπει την υπόθεση την Επιτροπή Έρευνας<sup>36</sup>.

Πρέπει να συμπληρώσουμε ότι η ίδια διαδικασία μπορεί να ξεκινήσει είτε αυτεπάγγελτα από το Διοικητικό Συμβούλιο είτε μετά από την διατύπωση ενός «παραπόνου» από έναν αντιπρόσωπο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης<sup>37</sup>.

Η «Επιτροπή Έρευνας» διορίζεται για να εξετάσει συγκεκριμένο παράπονο και δεν είναι ένα διαρκές όργανο. Συγκεκριμένα, η Επιτροπή ζητά απ' το

---

<sup>36</sup> Άρθρο 26 Παράγραφοι 2 και 3 Καταστατικού της Δ.Ο.Ε

<sup>37</sup> Άρθρο 26 Παράγραφος 4 Καταστατικού της Δ.Ο.Ε

παραπονούμενο Κράτος μέλος, λεπτομερείς διευκρινήσεις και αποδεικτικά στοιχεία που θεμελιώνουν το παράπονο και απ' το κατηγορούμενο μέλος να υποβάλει τις παρατηρήσεις του. Επίσης, μπορεί να ζητήσει απ' τα όμορα κράτη που έχουν σημαντικές οικονομικές σχέσεις με το κατηγορούμενο μέλος καθώς κι από διεθνείς οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών να παράσχουν σχετικές πληροφορίες, στη συνέχεια, η Επιτροπή ακούει τα ενδιαφερόμενα μέρη και μάρτυρες, είναι δε δυνατόν να διενεργήσει και επιτόπια έρευνα για να αποκτήσει μια άμεση γνώση της κατάστασης. Το έργο της επιτροπής περατώνεται με τη σύνταξη μίας έκθεσης (report) επί του θέματος που εξέτασε, όπου αναπτύσσει τις διαπιστώσεις της και διατυπώνει συστάσεις (recommendations) σχετικά τόσο με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν ώστε να ικανοποιηθεί το παραπονούμενο Κράτος, όσο και με την προθεσμία εντός της οποίας θα πρέπει τα μέτρα αυτά να ληφθούν<sup>38</sup>.

Στη συνέχεια, ο Γενικός γραμματέας οφείλει να κοινοποιήσει της έκθεση της επιτροπής έρευνας στα ενδιαφερόμενα Κράτη Μέλη και να εξασφαλίσει την δημοσιοποίηση της<sup>39</sup>. Κάθε ενδιαφερόμενη Κυβέρνηση οφείλει να δηλώσει μέσα σε τρεις μήνες εάν αποδέχεται τις συστάσεις που περιέχονται στην έκθεση που συντάσσει η Επιτροπή. Στην περίπτωση που δεν τις αποδέχεται, πρέπει να δηλώσει εάν επιθυμεί να παρακαμφθεί η διαφορά στο Διεθνές δικαστήριο. Εάν η διαφορά παραπεμφθεί στο Διεθνές δικαστήριο, αυτό αποφαινεται ανεκκλήτως. Τα συμπεράσματα και οι συστάσεις της Επιτροπής έρευνας μπορούν να επικυρωθούν, να τροποποιηθούν ή να ακυρωθούν από το Διεθνές δικαστήριο<sup>40</sup>.

Εάν ένα μέλος δεν συμμορφωθεί μέσα στην προθεσμία που ορίζεται, το διοικητικό συμβούλιο του Δ.Γ.Ε μπορεί να ζητήσει από την Διεθνή Συνδιάσκεψη εργασίας να ληφθούν εκείνα τα μέτρα που θα θεωρηθούν κατάλληλα για την εκτέλεση των συστάσεων. Μόνο μια φορά μέχρι τώρα έχει εφαρμοστεί η διαδικασία

---

<sup>38</sup> Άρθρο 28 Καταστατικού της Δ.Ο.Ε

<sup>39</sup> Άρθρο 29 Παράγραφος 1 Καταστατικού της Δ.Ο.Ε

<sup>40</sup> Άρθρο 32 Καταστατικού της Δ.Ο.Ε

αυτή στην περίπτωση της Βιρμανίας, η κυβέρνηση της οποία αδιαφόρησε για τις συστάσεις που απεύθυνε η Επιτροπή Έρευνας μετά από εξέταση παραπόνου κατά του κράτους αυτού για παραβίαση της υπ' αριθμ. 29 Δ.Σ.Ε για την αναγκαστική εργασία. Έτσι, το 2000 η Δ.Ο.Ε πήρε την απόφαση να καλέσει τα Κράτη μέλη της, τις λοιπές οργανώσεις του συστήματος του Ο.Η.Ε καθώς και τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων να επανεξετάσουν τις σχέσεις τους με την δικτατορική κυβέρνηση της Βιρμανίας, λόγω της μαζικής χρήσης στη χώρα αυτή της αναγκαστικής εργασίας.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η παραπάνω διαδικασία «παραπόνου» ενώπιον της Επιτροπής έρευνας είναι ένας μηχανισμός ιδιαίτερα δαπανηρός που έχει χρησιμοποιηθεί πολύ λίγο κατά την μακρόχρονη ιστορία της Δ.Ο.Ε.

Οι διαδικασίες ελέγχου γενικής εφαρμογής των Συμβάσεων και Συστάσεων μπορούν να θεωρηθούν αποτελεσματικές αφού παρά τον ηθικό χαρακτήρα των συνεπειών τους, ωθούν τα Κράτη μέλη να λαμβάνουν μέτρα για την εφαρμογή των κανόνων και των αρχών της Δ.Ο.Ε. Μια συστηματική ανάλυση της επίδραση των υποδείξεων της Επιτροπής εμπειρογνομόνων στην συμπεριφορά των κρατών, κατέδειξε ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων αργά η γρήγορα συμμορφώνονται σε αυτές.

### **3.2 Ad hoc διαδικασίες ελέγχου**

Η Δ.Ο.Ε έχει υιοθετήσει και ειδικές διαδικασίες ελέγχου που αναφέρονται στην εφαρμογή συγκεκριμένων κανονιστικών κειμένων και κυρίως στους κανόνες που αναγνωρίζουν και προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η καθιέρωση ενός τέτοιου μηχανισμού ελέγχου υπαγορεύτηκε από την ανάγκη να δημιουργηθεί ένας μηχανισμός ελέγχου που θα λειτουργούσε ως κοινό όργανό της Δ.Ο.Ε και του Ο.Η.Ε, ανάγκη που υπαγόρευε τόσο η στενή σχέση μεταξύ συνδικαλιστικής ελευθερίας και λοιπών ανθρώπινων ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων όσο και η επέκταση της προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας σε κράτη που μολονότι ήταν μέλη του Ο.Η.Ε, δεν ήταν και μέλη της Δ.Ο.Ε.



Ο μηχανισμός προβλέπει την παρέμβαση πέρα του διοικητικού συμβουλίου της Δ.Ο.Ε, και δύο ιδιαίτερων ad hoc οργάνων: της Επιτροπής Έρευνας και Συμβιβασμού επί θεμάτων συνδικαλιστικής ελευθερίας και της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας του διοικητικού συμβουλίου του Δ.Γ.Ε.

#### 1. Επιτροπή Έρευνα και Συμβιβασμού

Η Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού επί θεμάτων συνδικαλιστικής ελευθερίας δημιουργήθηκε τον Ιανουάριο του 1950 με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου του Δ.Γ.Ε., μετά από σχετική απόφαση του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου και αφού είχαν προηγηθεί σχετικές διαβουλεύσεις μεταξύ των δύο οργανισμών.

Η Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού είναι ένα μόνιμο όργανο που λειτουργεί στους κόλπους του Δ.Σ και συντίθενται από ανεξάρτητες προσωπικότητες και τις οποίες επιλέγει ο Γενικός διευθυντής του Δ.Γ.Ε και εγκρίνει το Διοικητικό Συμβούλιο. Περιλαμβάνει εννιά μέλη που μπορούν να σχηματίσουν τμήματα τριών έως πέντε μελών.

Γενικά, για να εισαχθεί μια υπόθεση στην Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού θα πρέπει:

α) να υποβληθεί στον Ο.Η.Ε ή απευθείας στην Δ.Ο.Ε, ένα «παράπονο» κατά ενός κράτους από ένα άλλο κράτος ή οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών για προσβολή της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Το «παράπονο» πρέπει να υποβληθεί εγγράφως, δεόντως υπογεγραμμένο από τους εκπροσώπους της οργάνωσης που δικαιούται να προσφύγει και στο μέτρο του δυνατού, να συνοδεύεται από αποδείξεις με τις οποίες στηρίζονται οι ισχυρισμοί που αφορούν τις συγκεκριμένες περιπτώσεις προσβολής των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.

β) να ληφθεί απόφαση για παραπομπή του «παραπόνου» στην Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού

γ) να συναινέσει το «παράπονο» κράτος εκτός εάν το κράτος αυτό έχει επικυρώσει τις σχετικές με τις συνδικαλιστικές ελευθερίες διεθνείς συμβάσεις εργασίας της Δ.Ο.Ε, οπότε δεν απαιτείται η συναίνεση αυτή<sup>41</sup>.

Ειδικότερα, τα «παράπονα» που υποβάλλονται στον Ο.Η.Ε και αφορούν τις προσβολές των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων που επιφέρουν οι κυβερνήσεις ή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζόμενων κατά ένα κράτους μέλους της Δ.Ο.Ε, διαβιβάζονται από το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο στο Διοικητικό Συμβούλιο του Δ.Γ.Ε, το οποίο εξετάζει το ζήτημα προκειμένου να το παραπέμψει ή όχι στην Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού.

Η Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού είναι κυρίως ένας οργανισμός έρευνας αλλά μπορεί να εξετάσει μαζί με την κυβέρνηση κατά της οποίας έχει υποβληθεί το «παράπονο», τις δυνατότητες να ρυθμισθούν τα προβλήματα με μια συμφωνία.

## 2) Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας

Η Επιτροπή της Συνδικαλιστικής Ελευθερίας συστήθηκε το Νοέμβριο του 1951. Είναι οργανισμός τριμερούς σύνθεσης, τα εννέα μέλη του οποίου επιλέγονται από τον Γενικό Διευθυντή του Δ.Γ.Ε, μέσα από τους κόλπους του Διοικητικού Συμβουλίου και εγκρίνονται από αυτό<sup>42</sup>. Το διοικητικό συμβούλιο ορίζει αντίστοιχο αριθμό αναπληρωματικών μελών, καθένα από τα οποία αναπληρώνει το τακτικό μέλος που θα απουσιάσει για οποιαδήποτε λόγο, έτσι ώστε να τηρείται πάντοτε η τριμερής σύνθεση της Επιτροπής.

Η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας συνέρχεται τακτικά τρεις φορές το χρόνο<sup>43</sup>. Κατά τις συνεδριάσεις της, όταν εξετάζεται κάποια υπόθεση δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν ούτε καν με φυσική παρουσία, εκπρόσωποι ή υπήκοοι του Κράτους

---

<sup>41</sup> Στην περίπτωση αυτή το Διοικητικό συμβούλιο μπορεί να ορίσει την Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού ως επιτροπή έρευνας σύμφωνα με την διάταξη του Άρθρου 26 του καταστατικού της Δ.Ο.Ε

<sup>42</sup> Με μια απόφαση του Διοικητικού συμβουλίου του 1978 προεδρεύεται από μια ανεξάρτητη προσωπικότητα

<sup>43</sup> Η ΕΣΕ συνέρχεται σε ξεχωριστή συνεδρία σε κάθε σύνοδο του Δ.Σ (Νοέμβριος, Μάρτιος ή Απρίλιος) καθώς και πριν ακριβώς από κάθε σύνοδο της διεθνούς συνδιάσκεψης εργασίας

κατά του οποίου έχει απευθυνθεί το «παράπονο», ούτε πρόσωπα που κατέχουν επίσημη θέση στους κόλπους της εθνικής οργάνωσης εργαζομένων ή εργοδοτών που έχουν υποβάλλει «παράπονο».

Αρχικά, η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας δημιουργήθηκε για να διεξάγει μια απλή προκαταρκτική έρευνα των «παραπόνων» εν όψει της παραπομπής τους ή όχι από το Διοικητικό Συμβούλιο της Δ.Γ.Ε στην Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού. Στην πορεία λόγω των πρακτικών δυσκολιών που συναντούσε η παραπομπή υποθέσεων στην εξέταση επιτροπή αυτή η επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας άρχισε προοδευτικά να προχωρεί στην εξέταση των παραπόνων ως προς την ουσία των ζητημάτων και να παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο λεπτομερείς εκθέσεις τις οποίες στις περισσότερες φορές εγκρίνει. Πρέπει να επισημανθεί ότι η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας επιδιώκει οι θέσεις της να λαμβάνονται ομοφωνία.

Η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας κρίνει τα παράπονα που υποβάλλονται εναντίον των Κρατών μελών της Δ.Ο.Ε ανεξάρτητα εάν έχουν επικυρώσει τις σχετικές συνδικαλιστικές διεθνείς συμβάσεις της Δ.Ο.Ε.

Για το κατ'αρχήν «παραδεκτό» του σχετικού παραπόνου που υποβάλλεται στην Δ.Ο.Ε στο πλαίσιο της εξεταζόμενης διαδικασίας, είτε απευθείας είτε μέσω του Ο.Η.Ε, πρέπει αυτό να υποβάλλεται από μια εθνική εργοδοτική ή εργατική οργάνωση ή από μια διεθνή μη κυβερνητική οργάνωση που απολαμβάνει ένα καθεστώς συμβουλευτικής σχέσης με τη Δ.Ο.Ε ή από άλλες διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζόμενων. Δεν είναι παραδεκτά τα «παράπονα» που προέρχονται από ενώσεις ή ομάδες που συνιστούν οργανισμούς που δεν έχουν μια διαρκή ύπαρξη ή που συνιστούν οντότητες με τις οποίες είναι αδύνατη η επικοινωνία λόγω της εφήμερης ύπαρξης τους είτε γιατί το έγγραφο παραπόνου δεν αναφέρει καμιά διεύθυνση του αποστολέα.

Σχετικά με το ζήτημα εάν μια οργάνωση θα θεωρηθεί επαγγελματική οργάνωση υπό την έννοια που όρος αυτός είναι σύμφωνος με το καταστατικό της Δ.Ο.Ε, η ίδια η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας κρίνει και δεν δεσμεύεται από κανένα σχετικό ορισμό εθνικής νομοθεσίας.

Η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας προχωρεί στην συστηματική εξέταση της ουσίας των υποθέσεων που της υποβάλλονται στηριζόμενοι στα στοιχεία που τίθενται υπόψη της γραπτώς από τα μέρη μολονότι που η διαδικασία διεξάγεται γραπτώς τα τελευταία χρόνια ακολουθώντας μια επιτυχημένη πρακτική που εισήγαγε στην διαδικασία έλεγχου η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων συχνά για την αρτιότερη γνώση της εξεταζόμενης υπόθεσης προσφεύγει και η επιτροπή Συνδικαλιστικής ελευθερίας σε άμεσες επαφές με τις ενδιαφερόμενες κυβερνήσεις αποστέλλοντας επιτόπου έναν εκπρόσωπο του Γενικού Διευθυντή. Να σημειωθεί ότι οι άμεσες αυτές επαφές δεν μπορούν να γίνουν παρά κατόπιν πρόσκλησης ή συναίνεσης της ενδιαφερόμενης κυβέρνησης<sup>44</sup>.

Κατά την εξέταση των υποθέσεων η Επιτροπή παράγει ένα είδος νομολογίας που ξεπερνά το στενό πλαίσιο των διατάξεων που περιέχονται στις Δ.Σ.Ε περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και δημιουργεί μια βάση αναφοράς.

Η Επιτροπή ολοκληρώνει την έρευνα των υποθέσεων συντάσσοντας εκθέσεις στις οποίες παρουσιάζει τα συμπεράσματα της που εισάγονται στην αμέσως συνεδρία του Διοικητικού Συμβουλίου του Δ.Γ.Ε. Στα συμπεράσματα της αυτά μπορεί η Επιτροπή να εισηγηθεί ότι μια υπόθεση δεν απαιτεί περαιτέρω εξέταση εφόσον διαπιστώσει ότι τα προβαλλόμενα περιστατικά δεν συνιστούν προσβολή στην άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων ή όταν οι σχετικοί ισχυρισμοί έχουν χαρακτήρα καθαρά πολιτικό ή όταν οι ισχυρισμοί είναι αόριστοι ή τέλος όταν ο παραπονούμενος δεν προσκομίζει επαρκείς αποδείξεις για να αιτιολογηθεί η παραπομπή του ζητήματος στην Επιτροπή Έρευνας και Συμβιβασμού.

Η επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας στη συνέχεια καλεί το Διοικητικό Συμβούλιο του Δ.Γ.Ε να γνωστοποιήσει στην ενδιαφερόμενη κυβέρνηση τα σχετικά συμπεράσματα της, εφιστώντας την προσοχή στις παραβιαζόμενες αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας και καλώντας την να λάβει κατάλληλα μέτρα για την αποκατάσταση των εν λόγω αρχών.

---

<sup>44</sup> Η πρακτική των άμεσων επαφών με τις κυβερνήσεις έχει τα τελευταία χρόνια καταστεί συστηματική πολιτική της ΔΟΕ.

Ο ρόλος της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας είναι να εγγυάται και να προάγει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και των εργοδοτών και όχι να επιβάλλει βάρη ή να καταδικάζει τις κυβερνήσεις. Η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας υπενθυμίζει μάλιστα στα συμπεράσματα της ότι οι εξουσίες της περιορίζονται στην εξέταση των «παραπόνων» και όχι στην εξέταση της γενικότερης κατάστασης που επικρατεί σε μια χώρα ως προς τις συνθήκες εργασίας ή της κοινωνικής ασφάλισης.

Τα τελευταία χρόνια, η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας έχει επανειλημμένως ασχοληθεί με παράπονα για παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας στην Ελλάδα. Για παράδειγμα, την προσφυγή ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων πιλότων αεροπορίας εξαιτίας της επιστράτευσης των απεργούντων πιλότων της Ολυμπιακής το 1986 και την προσφυγή της ομοσπονδίας βιομηχάνων Βόρειας Ελλάδας κατά την ελληνικής κυβέρνησης για παραβίαση της αρχής των ελεύθερων και εθελούσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

### **3.3 Δικαστική Επίλυση Διαφορών Διεθνούς Εργατικού Δικαίου**

Η δικαστική επίλυση των διεθνών διαφορών αποτελεί μια από τις πολλές μεθόδους ειρηνικού διακανονισμού. Η επιλογή της δικαστικής επίλυσης ανήκει στα κράτη. Η διεθνής δικαιοσύνη λειτουργεί ως μια από τις εναλλακτικές λύσεις που διαθέτουν τα κράτη για την επίλυση των διεθνών διαφορών τους. Εναλλακτικές λύσεις υπάρχουν μόνο στο διεθνές δίκαιο και όχι στο ιδιωτικό διεθνές δίκαιο.

Τα διεθνή δικαστήρια δεν συνδέονται μεταξύ τους. Με άλλα λόγια, δεν βρίσκονται όλα σε μια πυραμίδα όπως συμβαίνει με τα εθνικά δικαστήρια και δεν έχουν μεταξύ τους οργανωτική ή λειτουργική σχέση. Επίσης, δεν υπάρχει ιεραρχία μεταξύ τους. Αυτό συνεπάγεται τα εξής:

→ έλλειψη ιεραρχικής διάρθρωσης διεθνής δικαιοσύνης

→ υπάρχει αυτοτέλεια της δικαστικής απόφασης και κρίσης μέσα στα όρια του τυπικού δεδικασμένου της κάθε υπόθεσης. Επειδή δηλαδή δεν υπάρχουν πολλά δικαστήρια δεν υπάρχουν δευτερεύουσες αποφάσεις

→ υπάρχει πρώτος και τελευταίος βαθμός στο ίδιο διεθνές δικαστήριο. Αυτό είναι βεβαίως αντίθετο με τα εθνικά δικαστήρια

→ δεν νοείται τυπική εκκρεμοδικία μεταξύ δύο διεθνών δικαστηρίων. Δεν τα νοείται να έχουμε σταμάτα εσύ, αναλαμβάνω την υπόθεση εγώ. Τέτοια πράγματα δεν συμβαίνουν στην διεθνή δικαιοσύνη.

Επιπρόσθετα, τα διεθνή δικαστήρια έχουν κράτη- μέλη και όχι δικαστές. Αν ένα κράτος δεν είναι κράτος μέλος του δικαστηρίου, πρακτικά δεν έχει πρόσβαση στην δικαιοδοσία αυτού του διεθνούς δικαστηρίου. Η Ελλάδα έχει πρόσβαση στο Δικαστήριο της Χάγης διότι έχει αναγνωρίσει την αρμοδιότητα του και είναι κράτος-μέλος αυτής. Στην σύνθεση συμμετέχουν οι δικαστές ενώ στην οργάνωση συμμετέχουν κράτη μέλη.

- **Γενική αρμοδιότητα δικαστηρίων:** Διεθνές δικαστήριο της Χάγης
- **Ειδική αρμοδιότητα δικαστηρίων:** ΔΕΚ, Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ανθρωπίνων δικαιωμάτων και άλλα ειδικής αρμοδιότητας δικαστήρια.

Τα ad hoc διεθνή ποινικά δικαστήρια, τα οποία ιδρύθηκαν και λειτούργησαν με πρωτοβουλία και υπό την ηγεσία του Ύπατου Αρμοστή του Ο.Η.Ε για τα δικαιώματα του ανθρώπου, κατά τη δεκαετία του 1990 ανέλαβαν τον ρόλο αφενός να κατονομάζουν και να στιγματίζουν κυβερνήσεις και ιδιωτικές εταιρείες, οι οποίες παραβίαζαν τα διεθνή κείμενα για τα ανθρώπινα δικαιώματα στα οποία περιλαμβάνεται και το δικαίωμα στην εργασία και αφετέρου να επινοούν νέα εργαλεία και τρόπους, μέσα από νέους μηχανισμούς, προκειμένου να τιμωρούνται οι παραβάτες και να επιβάλλεται ο σεβασμός των παραδεδεγμένων αρχών του διεθνούς δικαίου.

### **3.4 Διεθνές Δικαστήριο της Χάγης**

Το **Διεθνές Δικαστήριο της Χάγης** (International Court of Justice) αποτελεί Διεθνή Οργανισμό που δημιουργήθηκε μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο από τον Ο.Η.Ε ως συνέχεια του παρόμοιου προγενέστερου, της Κοινωνίας των

Εθνών (ΚτΕ), που έφερε τον επίσημο τίτλο "Διαρκές Διεθνές Δικαστήριο" (Δ.Δ.Δ.) το οποίο και καταργήθηκε.

Συγκεκριμένα την ίδρυση του νέου αυτού Διεθνούς Δικαστηρίου προέβλεψε το Κεφάλαιο ΙΔ' (άρθρα 92-96) του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών που υπεγράφη στις 26 Ιουνίου 1945 στο Σαν Φρανσίσκο των ΗΠΑ, συνημμένο στο οποίο ήταν έτοιμο και το Καταστατικό του Δ.Δ.Δ. αποτελούμενο από 70 άρθρα. Κατόπιν αυτού σημειώνεται ότι το Διεθνές Δικαστήριο της Χάγης δεν αποτελεί αυτοτελή οργανισμό (όπως το προηγούμενο Δ.Δ.Δ.), επειδή τυγχάνει κύριο δικαστικό όργανο των ΗΕ με το καταστατικό του να αποτελεί τμήμα του Καταστατικού των ΗΕ.

Το Διεθνές Δικαστήριο συγκροτείται από 15 δικαστές που εκλέγονται για 9 έτη από το Συμβούλιο Ασφαλείας και τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ, που συνεδριάζουν ανεξάρτητα το ένα από το άλλο, (ξεχωριστές ψηφοφορίες). Κάθε 3 έτη ανανεώνεται το 1/3 των δικαστών. Οι δικαστές εκλέγονται για 9 έτη με βάση τα προσόντα τους και όχι την εθνικότητά τους, αποκλεισμένης μόνο της περίπτωσης εκλογής δύο δικαστών της ίδιας εθνικότητας. Επίσης δεν επιτρέπεται σε αυτούς κατά τη θητεία τους να ασκούν παράλληλα άλλη επαγγελματική δραστηριότητα. Γεγονός πάντως είναι ότι καταβάλλεται προσπάθεια ώστε να αντιπροσωπεύονται στο Δικαστήριο αυτό τα κυριότερα νομικά συστήματα του κόσμου.

Για να εισέλθει ένα θέμα στο Διεθνές Δικαστήριο πρέπει όλα τα ενδιαφερόμενα κράτη να συμφωνούν για την παραπομπή της διαφοράς τους σ' αυτό. Οι εκδιδόμενες αποφάσεις λαμβάνονται μυστικά και κατά πλειοψηφία και είναι υποχρεωτικές, ενώ αντίθετα οι γνωμοδοτήσεις δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Όλες οι χώρες που φέρονται να έχουν συνυπογράψει το καταστατικό του Δικαστηρίου μπορούν να παραπέμψουν σ' αυτό οποιαδήποτε υπόθεση. Μπορούν επίσης και να προσφύγουν και Χώρες που δεν έχουν προσυπογράψει το καταστατικό σύμφωνα πάντα με τους όρους που καθορίζει το Συμβούλιο Ασφαλείας.

Σημειώνεται ότι το Συμβούλιο Ασφαλείας διατηρεί το δικαίωμα να παραπέμψει σε αυτό οποιαδήποτε νομική διαφορά, ενώ τόσο το Συμβούλιο Ασφαλείας όσο και η Γενική Συνέλευση μπορούν επίσης και να ζητήσουν από αυτό Δικαστική γνωμοδότηση για διάφορα νομικά ζητήματα. Επίσης το δικαίωμα αυτό

διατηρούν και άλλες Διεθνείς Οργανώσεις του ΟΗΕ, εφόσον προηγουμένως λάβουν την έγκριση της Συνέλευσης, για θέματα περί της δραστηριότητάς τους.

Προσφυγή στο Διεθνές Δικαστήριο μπορούν να κάνουν μόνο κράτη και όχι ιδιώτες ή οργανισμοί (εκτός του ΟΗΕ). Γενικά όμως διαφαίνεται η τάση των κρατών να μη προσφεύγουν στο δικαστήριο λόγω της ασάφειας του Διεθνούς Δικαίου η οποία καθιστά άγνωστη την έκβαση της προσφυγής.

Σύμφωνα με το άρθρο 38 του Καταστατικού του Διεθνούς Δικαστηρίου προκειμένου αυτό να λάβει αποφάσεις για διαφορές που υπάγονται στη δικαιοδοσία του ή που τα ενδιαφερόμενα μέρη (κράτη) αναγνωρίζουν, (με σύμβαση που έχουν υπογράψει), την αρμοδιότητα του Δικαστηρίου για την επίλυση των διαφορών τους για τις οποίες προσφεύγουν σε αυτό, εφαρμόζει τους ακόλουθους διεθνείς κανόνες:

1. Διεθνείς Συνθήκες που καθορίζουν κανόνες τους οποίους έχουν αναγνωρίσει τα αντίδικα μέρη.
2. Διεθνή Έθιμα, που αποτελούν ένδειξη ενός γενικού τρόπου ενέργειας που έχει όμως καταστεί αποδεκτός ως νόμος.
3. Γενικές αρχές Δικαίου που έχουν αναγνωριστεί από τα πλείστα πολιτισμένα κράτη. Και τέλος
4. Διεθνή νομολογία και διδασκαλία (απόψεις, γνώμες) κορυφαίων νομομαθών (διεθνολόγων), ως βοηθητικές πηγές.

### **3.5 Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ)**

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ), συχνά αναφέρεται ανεπίσημα και ως «Δικαστήριο του Στρασβούργου», ιδρύθηκε με σκοπό να συστηματοποιήσει την εξέταση προσφυγών που αφορούν τα ανθρώπινα δικαιώματα κατά των κρατών μελών βάσει της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), η οποία υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 1950. Έργο του Δικαστηρίου είναι ο έλεγχος της εφαρμογής της



Σύμβασης, εκδικάζοντας προσφυγές πολιτών κατά παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων οι οποίες διαπράχθηκαν από κράτη μέλη.

Πρόκειται για τον πρώτο σε διεθνές επίπεδο δικαστικό μηχανισμό προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Παρέχει τη δυνατότητα τόσο διακρατικής όσο και ατομικής προσφυγής, μετά την εξάντληση των εσωτερικών ένδικων μέσων. Η Επιτροπή Υπουργών επιμελείται της πιστής εφαρμογής και εκτέλεσης των αποφάσεων του ΕΔΑΔ εκ μέρους των κρατών μελών.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων εδρεύει στο Στρασβούργο. Κάθε κράτος μέλος της Σύμβασης διαθέτει σε αυτό έναν δικαστή. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων είναι τελείως διαφορετικό από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το οποίο είναι όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εδρεύει στο Λουξεμβούργο και μεριμνά για την ορθή εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου.

**Ατομική προσφυγή:** Δυνατότητα προσφυγής στο ΕΔΑΔ έχει κάθε πολίτης ατομικά καθώς και κάθε μη κυβερνητική οργάνωση. Δεν μπορεί να προσφύγει σε αυτό δημόσια υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου. Η προσφυγή στρέφεται πάντοτε κατά κράτους και ποτέ κατά ιδιώτη. Για να γίνει η προσφυγή αρκεί μια επιστολή στη Γραμματεία της Διεύθυνσης του Δικαστηρίου—ακόμη και με το ταχυδρομείο—στη μητρική γλώσσα του προσφεύγοντος.

Δύο είναι οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την άσκηση προσφυγής:

- α) να έχει παραβιάσει ένα κράτος-μέλος της ΕΣΔΑ κάποιο από τα άρθρα της και
- β) ο πολίτης να έχει εξαντλήσει τα εσωτερικά (εθνικά) ένδικα μέσα κατά της προσβολής αυτής.

**Απόφαση για την προσφυγή:** Το ΕΔΑΔ αποφαινεται επί της προσφυγής διαπιστώνοντας αν η συγκεκριμένη πράξη ή παράλειψη του κράτους έχει παραβιάσει τα δικαιώματα του προσφεύγοντος. Οι αποφάσεις του είναι δεσμευτικές για τα εθνικά κράτη, όμως δεν υπάρχει μηχανισμός επιβολής τους. Σε περίπτωση που έχει

διαπιστωθεί παραβίαση, η οποία παρά την απόφαση δεν αίρεται, το Δικαστήριο έχει τη δυνατότητα να επιδικάσει χρηματική αποζημίωση στον πολίτη από το συγκεκριμένο κράτος. Εάν η πράξη παραβίασης είναι κάποιο νομοθετικό μέτρο, το Δικαστήριο δεν έχει την εξουσία να το ακυρώσει το ίδιο, παρά μόνο να το κρίνει αντίθετο με την ΕΣΔΑ και να επιδικάσει αποζημίωση σε όσους θιγέστες προσφύγουν σε αυτό. Η αρνητική δημοσιότητα όμως που προκαλούν οι αποφάσεις του καθώς και η βεβαιότητα ότι, αν δικαιώθηκε ένας, θα δικαιωθούν και όλοι οι άλλοι που θα προσφύγουν στο μέλλον, αρκούν συνήθως, ώστε το κράτος να τροποποιήσει τη σχετική νομοθεσία και να παύσει την προσβολή.

## Συμπεράσματα

Είναι γεγονός ότι η οικονομική κρίση στις μέρες μας θέτει σε κίνδυνο την ποιότητα και τις συνθήκες εργασίας. Προκαλεί αβεβαιότητα και ανταγωνισμό, σε όλα τα επίπεδα της οργάνωσης και της κοινωνίας. Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εταιρείες παγκοσμίως μειώνουν την παραγωγή, τις θέσεις εργασίας, θέτουν σε διαθεσιμότητα μεγάλο μέρος εργαζομένων και αυξάνουν τη μερική ή προσωρινή εργασία.

Στις μέρες μας ολοένα και πιο συχνά παρατηρούνται αύξηση της έκθεσης σε επικίνδυνους παράγοντες και άσχημες συνθήκες εργασίας, ανυπαρξία εκπαίδευσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων αυτών, λιγότερες ευκαιρίες συμμετοχής σε θέματα λήψης αποφάσεων. Το επαγγελματικό στρες και το συναίσθημα αβεβαιότητας λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης μπορούν με τη σειρά τους να οδηγήσουν σε ατυχήματα και μείωση της απόδοσης.

Ο πιθανός αντίκτυπος της κρίσης στην υγεία των εργαζομένων δεν επηρεάζει μόνο τα τους εργαζόμενους. Επηρεάζει, επίσης, τις οικογένειές τους και τις κοινωνίες όπου συντελείται η αναδιάρθρωση. Αναμένεται να αυξηθεί ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων και των ασθενειών εξαιτίας της ανεργίας, υπό το φως της παρούσας οικονομικής κρίσης, καθώς ορισμένες εταιρείες και κυβερνήσεις θα δελεαστούν να αγνοήσουν τα πρότυπα επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας.

Η ΔΟΕ, ο Ο.Η.Ε και οι υπόλοιπες διεθνείς οργανώσεις που προστατεύουν τα εργασιακά δικαιώματα, σε μια τόσο δύσκολη χρονική στιγμή, πρέπει να διαδραματίσουν έναν ιδιαίτερα υπεύθυνο και σημαντικό ρόλο. Θα πρέπει να εξασφαλίσουν ακόμα και σε ένα κόσμο που αλλάζει, οι εργαζόμενοι δεν θα ανεχτούν την διαπραγμάτευση του δικαιώματός τους στην εργασία.

## Βιβλιογραφία

- Βάγια Αντωνίου , « Το Εργατικό Δίκαιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων», εκδόσεις Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου , Αθήνα 1982
- Βαής Θ. , « Τα διεθνή σύμφωνα του 1966 για τα δικαιώματα του ανθρώπου στο πεδίο ένταξης των διεθνών σχέσεων» , το Σ.Ζ ' /1981
- Γιόκαρης Αγγ .« Η πρακτική των δικαιοδοτικών οργάνων στην εφαρμογή του Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας 1919-1997 , Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων -Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων , Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα 1998
- Ιωάννου Κ. Οικονομίδη Κ. Ροζάκη Κ. Φατούρου Α., «Δημόσιο Διεθνές Δίκαιο : Θεωρία των πηγών», Αθήνα, Α.Ν. Σάκκουλας, 1988
- Ιωάννου Κ.,-Περράκης Ε. «Εισαγωγή στην ειδική δικαιοσύνη», Αθήνα, Α.Ν. Σάκκουλας, 2004
- Καρακατσανης Αλ., « Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα (3η έκδοση) 1992
- Καρδάρας Αθ. .« Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως» , Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 1996
- Κατρούγκαλος Γ., «Τα κοινωνικά δικαιώματα», Αθήνα-Κομοτηνή, Α. Σάκκουλα, 2006.
- Κουκιάδης. Ι.Δ.« Εργατικό Δίκαιο -Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις» , τόμο 1, Εκδ, Σάκκουλα , Αθήνα -Θεσσαλονίκη 1997
- Κουκούλη -Σπυλιωτοπούλου Σοφ. , « Οι Διεθνείς Εργασίας στην ελληνική

έννομη τάξη», Εκδ./ Αντ. Ν Σάκκουλα, Αθήνα -Κομοτηνή 1985

- Κραβαρίτου Γιώτα, « Εισαγωγή στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας», Εκδ. Σάκκουλα , Θεσσαλονίκη 1990
- Ληξουριώτης Δ. «Διεθνές Εργατικό Δίκαιο» Νομική Βιβλιοθήκη Έκδοση 2005
- Μουδόπουλος Στ., « Κανόνες προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων», Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 2001
- Νάσκου Π.-Περράκη, «Η Σύμβαση των ΗΕ για τα Δικαιώματα του Παιδιού», Τετράδια Διεθνούς Δικαίου αρ. 17, Αθήνα-Κομοτηνή, Α. Σάκκουλας, 1990
- Νάσκου Π.-Περράκη, «Το δίκαιο των διεθνών οργανισμών : η θεσμική διάσταση», Αθήνα, Α. Σάκκουλα, 2002
- Παπαγιάννης Δ., «Εισαγωγή στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο» εκδ. Γ΄, Αθήνα, Α.Ν. Σάκκουλα, 2007
- Περράκης Στ., «Διαστάσεις της διεθνούς προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου», Αθήνα, Α. Σάκκουλας, 2003
- Περράκη-Ληξουριώτη Στ. , «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χώρος και Κοινοτικός Κοινωνικός Χάρτης», Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 1990
- Ρούκουνα Εμμ. « Διεθνές Δίκαιο -Τεύχος Πρώτο», Εκδ. Αντ. Ν Σάκκουλα (Β' έκδοση), Αθήνα –Κομοτηνή
- Ρουκουνάς Εμμ., «Διεθνής προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων διεθνούς δικαίου», Αθήνα, Εστία, 1995», Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 2001
- Ρουκουνάς Εμμ., «Διεθνές Δίκαιο», Αθήνα, Α.Ν. Σάκκουλα, 2004
- Σακελλαρόπουλος Θ., «Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της

παγκοσμιοποίησης», Αθήνα, Κριτική, 2001

- Σατλάνης Ν. Χρ., «Εισαγωγή στο δίκαιο της διεθνούς προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων», Αθήνα, Α. Σάκκουλας, 2003
- Χρυσόγονος Κ., «Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα», Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006
- Committee on Economic, Social and Cultural Rights, «The Right to the Highest Attainable Standard of Health», General Comment No. 14, Geneva, 2000, από [http://www.hospicecare.com/resources/pain\\_pallcare\\_hr/docs/GenCom14.pdf](http://www.hospicecare.com/resources/pain_pallcare_hr/docs/GenCom14.pdf)
- Detrick S., «A Commentary on the United Nations Convention on the Rights of the Child», Martinus Nijhoff Publishers, The Hague, Boston, London, 1999
- Eide A., «Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights» in Eide A., Krause C. & Rosas A. (eds) Economic, Social and Cultural Rights: A Textbook, 2nd Revised Edition, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, Boston, London, 2001
- Gahad H., «Η εφαρμογή της Διεθνούς Σύμβασης που κωδικοποιεί τα δικαιώματα των μεταναστών εργατών και των μελών των οικογενειών τους», ΙΜΔΑ (επιμ), Αθήνα, Εστία, 1994
- Human Rights Watch, «World Report 2008», USA, HRW, 2008
- Human Rights Committee, «The right to life», General Comment No. 6, art. 6, 1982 στο <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/84ab9690ccd81fc7c12563ed0046fae3>
- Joseph S., Schultz J. and Castan M., «The International Covenant on Civil and Political Rights: Cases, Materials and Commentary», OUP Oxford,

2000

- International Organization for Migration, «Human rights of migrant children», International Migration Law No15, Geneva, IOM, 2008
- Toebes B., «The Right to Health» in Eide A., Krause C. & Rosas A. (eds) Economic, Social and Cultural Rights: A Textbook, 2nd Revised Edition, Martinus Nijhoff Publishers, Dordrecht, Boston, London, 2001
- UNHCHR,. «The Rights of Migrant Workers» Fact Sheet No. 24, Geneva, 1990, στο <http://www.unhchr.ch/html/menu6/2/fs24.htm>
- Valticos N.-G. vonη PotobskY, «Διεθνές Εργατικό Δίκαιο» , μετάφραση υπό τη γενική επιμέλεια της Χρ. Ξένου και του Παν .Παρασκευά

#### **Διαδικτυακή Βιβλιογραφία**

- <http://www.un.org/en/>
- <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>