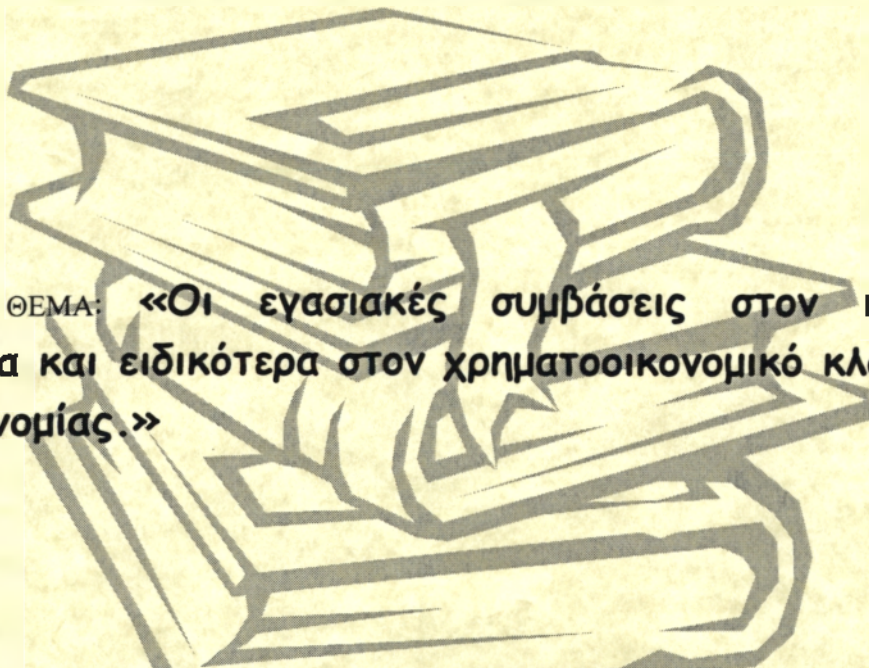




Τ.Ε.Ι. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



ΘΕΜΑ: «Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας.»

Εισηγητής Θέματος: κ. Παναγιώτης Τζαβάρας

Η σπουδάστρια : Αναγνωστοπούλου Γεωργία

Καλαμάτα, 2006



Τ.Ε.Ι. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: «Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας.»

Εισηγητής θέματος: κ. Παναγιώτης Τζαβάρας

Η σπουδάστρια :

- Ονοματεπώνυμο : Αναγνωστοπούλου Γεωργία
- Πατρώνυμο : Ηλίας
- Εξάμηνο : Πτυχίο
- A. M. : 2002267

Καλαμάτα, 2006

Αφιερώνεται

στην οικογένεια μου,
για την πολύτιμη βοήθεια
που μου προσέφεραν
στα φοιτητικά μου χρόνια,

στο Σάκη για την υποστήριξη
και υπομονή που έδειξε τα
φοιτητικά μου χρόνια,

στους καθηγητές μου για
την βοήθεια και
συνεχή καθοδήγηση
καθ' όλη την διάρκεια
των σπουδών μου,

στους συμφοιτητές μου
για τις δυσκολίες που
περάσαμε μαζί
τα φοιτητικά μας
χρόνια,

και στον φίλο μου Γίαννη
Λαμπρόπουλο για
την πολύτιμη βοήθεια του
σε εργασίες-μελέτες.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περιεχόμενα.....	6
Συντομογραφίες.....	8
Πρόλογος.....	9
Εισαγωγή.....	10
1. Κεφάλαιο 1 ^ο	12
1.1. Η αγορά εργασίας.....	12
2. Κεφάλαιο 2 ^ο	14
2.1. Η εξέγερση του Σικάγο το 1886.....	14
3. Κεφάλαιο 3 ^ο	18
3.1. Σύμβαση εργασίας.....	18
3.2. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.....	18
3.3. Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας.....	19
3.4. Διάφορα είδη εργασιακών συμβάσεων.....	20
3.5. Αναστολή της εργασιακής συμβάσεως.....	22
4. Κεφάλαιο 4 ^ο	24
4.1. Ανεύρεση εργασίας και πρόσληψη μισθωτών.....	24
4.1.1. Η πρόσληψη των μισθωτών.....	24
4.2. Αμοιβή απασχολούμενων μισθωτών.....	27
4.2.1. Μισθός – Ημερομίσθιο.....	27
4.3. Νυχτερινή απασχόληση μισθωτών.....	28
5. Κεφάλαιο 5 ^ο	30
5.1. Υποχρεώσεις και δικαιώματα των μισθωτών.....	30
5.1.1. Απεργία.....	33
5.2. Χρονικά όρια εργασίας.....	34
5.2.1. Χρόνος υπηρεσίας των μισθωτών.....	34
5.2.1.1. Νόμιμο ωράριο.....	34
5.2.1.2. Οι ώρες εργασίας.....	35
5.2.1.3. Υπερωριακή εργασία.....	35
5.3. Παροχές, επιδόματα που χορηγεί ο Ο.Α.Ε.Δ. στους εργαζομένους.....	36
5.3.1. Επίδομα ανεργίας.....	36
5.3.2. Ειδικό εποχιακό επίδομα.....	37
5.3.3. Οικογενειακά επιδόματα.....	37
5.3.4. Επίδομα στράτευσης.....	38
5.3.5. Ύψος επιδόματος.....	38
6. Κεφάλαιο 6 ^ο	39
6.1. Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτών.....	39
6.2. Η προστασία της εργασίας.....	40
6.2.1. Κοινωνικές αφαλίσεις.....	40
6.2.2. Ασφάλιση.....	41
6.2.3. Υποχρεώσεις των εργοδοτών.....	41
6.2.4. Απουσία των εργαζομένων από την εργασία τους για λόγους υγείας.....	41
6.2.5. Ασθένεια μισθωτών.....	42
6.3. Υποχρεώσεις των εργοδοτών από εργατικά ατυχήματα και λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλισης των εργαζομένων.....	43
7. Κεφάλαιο 7 ^ο	46
7.1. Λύση της σχέσης εργασίας.....	46

7.1.1.	Δικαίωμα διατήρησης της σχέσης εργασίας.....	46
7.1.2.	Αποζημίωση υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης.....	46
7.1.3.	Αποζημίωση εργατοτεχνιτών σε περίπτωση απόλυσης.....	47
7.1.4.	Προστασία εργαζομένων κατά τις απολύσεις.....	48
7.1.4.1.	Γυναίκες έγκυοι.....	48
7.1.4.2.	Ειδικές κατηγορίες μισθωτών.....	48
7.1.4.3.	Στρατεύσιμοι μισθωτοί	48
7.1.4.4.	Συνδικαλιστικά στελέχη.....	49
7.1.4.5.	Οι αποδοχές μισθωτών – τα δώρα – η άδεια – η ασθένεια κατά την διαθεσιμότητα.....	49
7.1.5.	Επίσχεση εργασίας.....	50
8.	Κεφάλαιο 8 ^ο	51
8.1.	Ανεργία και πολιτικές καταπολέμησης.....	51
9.	Κεφάλαιο 9 ^ο	56
9.1.	Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	56
9.2.	Μισθοδοσία προσωπικού.....	56
9.3.	Άδεια και επίδομα αδείας μισθωτών.....	57
9.3.1.	Λοιπές άδειες εργαζομένων.....	59
9.3.2.	Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.....	60
9.4.	Ημέρες αδείας και αποδοχές αδείας – Πίνακες	62
9.5.	Το ασφαλιστικό των τραπεζο-υπαλλήλων.....	67
9.6.	Κύρια σύνταξη.....	67
9.7.	Επικουρική ασφάλιση.....	69
9.8.	Σύστημα πρόσθετων αμοιβών για το προσωπικό του δικτύου καταστημάτων τραπεζών (bonus)	71
10.	Κεφάλαιο 10 ^ο	73
10.1.	Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ετών 2006 και 2007..	74
	Συμπεράσματα.....	81
	Βιβλιογραφία.....	82
	Παραρτήματα.....	83

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Σ.Ε.Β.	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
Η.Π.Α.	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
Σ.Ε.Κ.	Σοσιαλιστικό Εργατικό Κόμμα
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Γ.Σ.Ε.Ε	Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδος
Ι.Κ.Α.	Ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού
Ν.	Νόμος
Ο.Γ.Α.	Οργανισμός γεωργικών ασφαλίσεων
Ο.Τ.Α.	Οργανισμός τοπικής αυτοδιοίκησης
Λ.Α.Ε.Κ.	Λογαριασμός απασχόλησης επαγγελματικής κατάρτισης
Κ.ΑΝ.Ε.Π.	Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής
Ε.Τ.Β.Α.	Ελληνική Τράπεζα Βιομηχανικής Αναπτύξεως
Ε.Τ.Ε.Α.Μ.	Ειδικό ταμείο Επικουρικής ασφάλισης μισθωτών
Τ.Α.Π.-Ι.Λ.Τ.	Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Ιονικής Τράπεζας
Δ.Λ.Ο.Ε.Μ.	Δικαιολογητικά για την λήψη Οικογενειακών Επιδομάτων μισθωτών
Ν.π.δ.δ.	Νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου
Ν.π.ι.δ.	Νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου
Ν.Δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
Α.Ν.	Αστικός Νόμος

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Έχοντας την άποψη πως οι σημερινοί και εμείς οι αυριανοί ελεγκτές εκτός από τα σύγχρονα θέματα της λογιστικής και ελεγκτικής θα πρέπει επίσης να γνωρίζουμε και όλα τα θέματα που σχετίζονται με την αντίληψη που επικρατεί για τα δυσχερή και πολλαπλά προβλήματα που προκύπτουν από την αρχή μιας εργασιακής σχέσης, έως και μετά τη λήξη της, γι' αυτό και εμείς σκεφτήκαμε να ασχοληθούμε με αυτό το θέμα, το οποίο θα απασχολήσει όλους εμάς όταν τελειώσουμε από το Τ.Ε.Ι. και έρθουμε στον χώρο εργασίας. Θέμα που θα είναι χρήσιμο για όλους τους νέους που βγαίνουν για δουλειά αλλά και όλους αυτούς που ήδη εργάζονται και δεν ξέρουν τις συνθήκες εργασίας και γενικά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους.

Σκοπός αυτής της εργασίας είναι να δώσουμε στους υπόλοιπους συμφοιτητές μας να καταλάβουν το πόσο σημαντικό είναι το θέμα της εργατικής νομοθεσίας και πόσο πολύ μας ενδιαφέρει να γνωρίζουμε τα θέματα αυτά.

Έχει γίνει προσπάθεια ώστε τα επιμέρους θέματα που έχουν αναπτυχθεί να είναι σύντομα, σαφή και πλήρη έτσι ώστε να περιέχονται στην εργασία όλα εκείνα τα θέματα της εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας.

Δυσκολίες παρουσιάστηκαν αρκετές φορές κατά την πορεία της μελέτης. Μέριμνα, όμως, λαμβανόταν προκειμένου τα εμπόδια να ξεπεραστούν και το αποτέλεσμα να είναι το καλύτερο δυνατό.

Νιώθω έπ' ευκαιρία την ανάγκη να ευχαριστήσω τους καθηγητές μου για την ενθάρρυνσή τους και την συμπαράστασή τους κατά τη διεξαγωγή της μελέτης. Συγκεκριμένα, ευχαριστώ θερμά τους, κ. Γιαννακέα Νικόλαο και κ. Τζαβάρα Παναγιώτη καθηγητές του Τ.Ε.Ι. Καλαμάτας και επιβλέποντες της πτυχιακής μου, για τη διαρκή στήριξη που μου προσέφεραν, για την ουσιαστική καθοδήγηση, καθώς και για την υπομονή και ανεκτικότητα τους σε όλη την περίοδο της συνεργασίας μας.

Καλαμάτα, 2006

Η σπουδάστρια:

Αναγνωστοπούλου Γεωργία

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν τις έννομες σχέσεις μεταξύ των μισθωτών και των εργοδοτών, οι οποίες προκύπτουν από την παροχή της εξαρτημένης εργασίας των μισθωτών προς τους εργοδότες. Οι κυριότερες πηγές του εργατικού δικαίου είναι το Σύνταγμα, οι ισχύοντες νόμοι, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, οι κανονισμοί εργασίας, τα έθιμα και η νομολογία των δικαστηρίων και η επιστήμη.

Η εργασία αυτή ουσιαστικά αποτελείται από 2 σημαντικά μέρη, από τη μια είναι η πλευρά των μισθωτών και από την άλλη η πλευρά των εργαζομένων (οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα τους αντίστοιχα). Την εργασία αυτή χωρίζουν 10 κεφάλαια.

Στο 1^ο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε την αγορά εργασίας, θέμα το οποίο είναι απαραίτητο για να λειτουργεί σωστά η οικονομία, να υπάρχει δηλαδή προσφορά και ζήτηση εργασίας.

Συνεχίζοντας στο 2^ο κεφάλαιο θα αναφέρουμε την εξέγερση του Σικάγο του 1886, μια εξέγερση η οποία αποτέλεσε αρχή για ένα διαφορετικό αύριο στην οικονομία της εργασίας.

Τα δυο επόμενα κεφάλαια είναι μια εισαγωγή για να ξέρει κάποιος τι σημαίνει σύμβαση εργασίας, ποιά είδη συμβάσεων υπάρχουν, και επεκτείνοντας παρουσιάζουμε την διαδικασία πρόσληψης των μισθωτών με το νόμιμο ημερομίσθιο – μισθό.

Στο 5^ο κεφάλαιο θα δούμε τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μισθωτών, το νόμιμο ωράριο το οποίο πρέπει να τηρείται από πλευρά τους και ιδιαίτερα από πλευρά καλής πίστης προς τον εργοδότη τους.

Από την άλλη πλευρά στο 6^ο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργοδοτών απέναντι στους εργαζόμενους της εταιρίας τους και ιδιαίτερα τη λήψη μέτρων όσον αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Στο 7^ο και 8^ο κεφάλαιο θα δούμε την λύση της σχέσης εργασίας, και την προστασία των εργαζομένων κατά τις απολύσεις, και κατ' επέκταση την ανεργία και τις πολιτικές καταπολέμησης της.

Στο 9^ο θα παρουσιάσουμε τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την μισθοδοσία του προσωπικού την άδεια και το επίδομα αδείας μισθωτών, με παρουσίαση πινάκων. Και ιδιαίτερα το ασφαλιστικό των τραπεζο-υπαλλήλων με παρουσίαση της κύριας και

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

επικουρικής ασφάλισης, και παρουσίαση του συστήματος πρόσθετων αμοιβών για το προσωπικό του δικτύου καταστημάτων τραπεζών (bonus).

Τελειώνοντας στο 10^ο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ετών 2006 και 2007 [Αρ. Πρ. Κατ. Υπ. Απασχ. 14/13-4-2006].

Μετά το τέλος αυτού του κεφαλαίου παρουσιάζουμε τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη διεξαγωγή αυτής της εργασίας. Επίσης στο τέλος της εργασίας θα υπάρχουν κάποια παραρτήματα σχετικά θέματα που μας έχουν απασχολήσει κατά την διεξαγωγή της μελέτης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στην εξέλιξη της οικονομίας και στα θέματα συζητήσεων των οικονομολόγων είναι η ερμηνεία της αγοράς εργασίας. Έτσι και εμείς επιλέξαμε να αρχίσουμε την παρουσίαση αυτής της εργασίας με την ανάλυση της αγοράς εργασίας, θέμα το οποίο είναι απαραίτητο για να λειτουργεί σωστά η οικονομία, να υπάρχει προσφορά εργασίας και ζήτηση εργασίας. Έτσι ώστε να έχουμε επαλήθευση της θεωρίας του Ροβινσώνα Κρούσου. Η επιλογή αυτού του κεφαλαίου έγινε με το σκεπτικό πως αν δεν υπήρχε προσφορά και ζήτηση εργασίας δεν θα υπήρχε λόγος να ασχοληθούμε με το σημαντικό θέμα των εργασιακών σχέσεων, θέμα το οποίο ρυθμίζει και σταθεροποιεί τις εργασιακές συμβάσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Σύμφωνα με την θεωρία των Πραγματικών Οικονομικών Κύκλων τονίζεται με έμφαση η ιδέα ότι η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας, κάθε χρονική στιγμή, εξαρτάται από τα κίνητρα που έχουν οι εργαζόμενοι όπως ο Ροβινσώνας Κρούσος που μετέβαλλε τις προσπάθειές του εθελούσια αντιδρώντας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Εδώ μπορούμε να αναφέρουμε μια θεωρία η οποία είναι πολλή απλή και ευκολονόητη. Αν μερικές φορές η αμοιβή της εργασίας είναι καλή οι εργάτες δουλεύουν περισσότερο ενώ αν η αμοιβή δεν είναι καλή οι εργάτες δεν θέλουν να δουλεύουν περισσότερο. Η προθυμία και τάση αυτή του εργαζόμενου να ανακατανέμει τις ώρες εργασίας του στη διαδρομή του χρόνου ονομάζεται διαχρονική υποκατάσταση εργασίας.

Σύμφωνα με την θεωρία των πραγματικών οικονομικών κύκλων, όλοι οι εργαζόμενοι κάνουν ανάλυση κόστους-όφελους για να αποφασίσουν πότε θα εργαστούν και πότε θα απολαύσουν διακοπές. Αν ο μισθός είναι ψηλός προσωρινά την τρέχουσα περίοδο ή αν το επιτόκιο είναι υψηλό τότε είναι καλή εποχή για δουλειά, ενώ αντίθετα αν τα δεδομένα μας είναι χαμηλά τότε είναι καλή εποχή να απολαύσει κανείς τις διακοπές του.

Η θεωρία των πραγματικών οικονομικών κύκλων χρησιμοποιεί την διαχρονική υποκατάσταση εργασίας για να εξηγήσει γιατί διακυμαίνονται η απασχόληση και η παραγωγή. Οι εξωγενείς οικονομικές μεταβολές που προκαλούν άνοδο του επιτοκίου ή ανεβάζουν προσωρινά σε υψηλό επίπεδο το μισθό, πείθουν τους ανθρώπους να θέλουν να εργασθούν περισσότερο. Η αύξηση της εργασιακής προσπάθειας αυξάνει την απασχόληση και την παραγωγή.

Εκείνη που ασκούν κριτική στην θεωρία αυτή πιστεύουν ότι οι διακυμάνσεις της απασχόλησης δεν αντανακλούν μεταβολές στην ποσότητα της εργασίας που τα άτομα θέλουν να προσφέρουν. Πιστεύουν ότι η επιθυμητή απασχόληση δεν είναι πολύ ευαίσθητη στις μεταβολές του πραγματικού μισθού και του πραγματικού επιτοκίου. Επισημαίνουν ότι το ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται ουσιωδώς στην διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Η υψηλή ανεργία σε περιόδους υφέσεων υποδηλώνει ότι η αγορά εργασίας δεν εξισορροπεί αν οι άνθρωποι επέλεξαν με την θέληση τους, να μην εργάζονται σε περιόδους ύφεσης, δεν θα αποκαλούνταν άνεργοι. Η κριτική αυτή καταλήγει ότι οι μισθοί δεν προσαρμόζονται ώστε να οδηγούν σε ισορροπία την προσφορά και την ζήτηση εργασίας, όπως υποθέτει η θεωρία των πραγματικών οικονομικών κύκλων.

Απαντώντας στην επιχειρηματολογία αυτή, οι θιασώτες της θεωρίας των πραγματικών οικονομικών κύκλων υποστηρίζουν ότι τα σχετικά με την εργασία στατιστικά στοιχεία είναι δύσκολο να ερμηνευθούν. Το απλό γεγονός ότι το ποσοστό ανεργίας είναι υψηλό δεν σημαίνει ότι η διαχρονική υποκατάσταση εργασίας, είναι ασήμαντη. Άτομα που, με την θέληση τους, αποφασίζουν να μην εργασθούν μπορεί να αυτοαποκαλούνται άνεργοι, για να μπορούν έτσι να εισπράττουν το επίδομα ανεργίας, ή μπορεί να αυτοπροσδιορίζονται ως άνεργοι επειδή δεν είναι διατεθειμένοι να εργασθούν, αν δεν αμειφθούν με τον μισθό τον οποίο λάμβαναν τα προηγούμενα χρόνια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΕΞΕΓΕΡΣΗ ΤΟΥ ΣΙΚΑΓΟ ΤΟ 1886

Αφού παρουσιάσαμε αρχικά την αγορά εργασίας, συνεχίζοντας θα αναφερθούμε στην εξέγερση του Σικάγο το 1886, μια εξέγερση η οποία αποτέλεσε αρχή για ένα διαφορετικό αύριο στην οικονομία της εργασίας.

Το δεύτερο μισό του 19ου αιώνα αποτέλεσε μια από τις σημαντικότερες περιόδους της ιστορίας των Η.Π.Α. μια και τότε τέθηκαν οι βάσεις για την ανάδειξη της χώρας σε υπερδύναμη. Η ολοκλήρωση της επέκτασης προς τα δυτικά και ένα νέο κύμα μαζικής μετανάστευσης (το 1860 μεγάλο μέρος του πληθυσμού αποτελείτο από μετανάστες πρώτης γενιάς) αποτέλεσαν τους κινητήριους μοχλούς της αμερικανικής βιομηχανίας, προσφέροντας άφθονες πρώτες ύλες και φθηνό εργατικό δυναμικό.

Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ο καπιταλισμός βρισκόταν ακόμα στα πρώιμα στάδιά του, κάτι το οποίο μεταφράζεται σε απροκάλυπτη και εξοντωτική εκμετάλλευση των εργατών. Η εργάσιμη μέρα συνήθως άρχιζε με την ανατολή του ήλιου και τελείωνε με τη δύση του, ενώ η εργάσιμη εβδομάδα διαρκούσε από 6 έως 7 ημέρες. Ταυτόχρονα οι μισθοί των εργατών εξασφάλιζαν απλώς την επιβίωσή τους.

Οι μετανάστες αποτέλεσαν το πλέον εκμεταλλεζόμενο και καταπιεσμένο κομμάτι της αμερικανικής εργατικής τάξης, αναλαμβάνοντας σχεδόν αποκλειστικά τις "βαριές" εργασίες (σιδηρόδρομους, ορυχεία, χυτήρια, τη βιομηχανία της ξυλείας, κ.ά.). Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι αυτό το κομμάτι της αμερικανικής εργατικής τάξης ταυτόχρονα υπήρξε και το πλέον δυναμικό κομμάτι της, λόγω του ότι οι ίδιοι άνθρωποι ήταν θύματα στυγνής εκμετάλλευσης και στην Ευρώπη (από όπου προερχόταν η συντριπτική τους πλειοψηφία) όπου ήταν αρκετά διαδεδομένες οι σοσιαλιστικές ιδέες και έτσι πολύ γρήγορα απέκτησαν ταξική συνείδηση.

Ο συνδυασμός της εξοντωτικής εκμετάλλευσης των εργατών και της υιοθέτησης ριζοσπαστικών ιδεών αποτέλεσε ένα εκρηκτικό μείγμα, το οποίο οδήγησε σε μια σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων από την αρχή της δεκαετίας του 1870 σε διάφορους τομείς της βιομηχανίας σε ολόκληρη σχεδόν τη χώρα. Το κεντρικό αίτημα όλων αυτών των κινητοποιήσεων ήταν η καθιέρωση του οκτάωρου.

Το 1876, σε μια προσπάθεια καλύτερης οργάνωσης των εργατικών αγώνων, ιδρύθηκε το Εργατικό Κόμμα, το οποίο τον επόμενο χρόνο μετονομάστηκε σε

Σοσιαλιστικό Εργατικό Κόμμα προκρίνοντας την πολιτική δράση, διατηρώντας όμως τις επαφές του με τα συνδικάτα, ώστε να μπορεί να τα ελέγχει.

Μέχρι την αρχή της δεκαετίας του 1880 οι επαναστάτες σοσιαλιστές δεν είχαν μεγάλη απήχηση στο εργατικό κίνημα, όμως μετά την αποτυχία του Σ.Ε.Κ. να προωθήσει τα αιτήματα του εργατικού κινήματος αλλά και την άφιξη του Γιόχαν Μοστ, ιδρυτή της Μαύρης Διεθνούς και υποστηρικτή των ιδεών του Μπακούνιν και του Νετσάγιεφ, υπήρξε σημαντική ισχυροποίηση των επαναστατικών ιδεών στις τάξεις του εργατικού κινήματος.

Στο Σικάγο, τη δεκαετία του 1880 οι αναρχικοί έχουν ισχυρή παρουσία και εκδίδουν 5 εφημερίδες, οι οποίες έχουν αρκετά μεγάλη κυκλοφορία. Τα αποτελέσματα της διάδοσης των επαναστατικών ιδεών φάνηκαν το 1884, όταν το τοπικό συνδικάτο καπνεργατών αποσπάσθηκε από τη συντηρητική Συνασπισμένη Επαγγελματική και Εργατική Ένωση καλώντας τα υπόλοιπα συνδικάτα να δημιουργήσουν ένα Κεντρικό Εργατικό Συνδικάτο, του οποίου η αγωνιστική κατεύθυνση φαίνεται από την κοινή διακήρυξη αρχών των 5 πρώτων συνδικάτων που ανταποκρίθηκαν στο κάλεσμα των καπνεργατών: «Όλη η γη αποτελεί κοινωνική κληρονομιά, ο πλούτος είναι δημιούργημα της εργασίας, δεν μπορεί να υπάρξει καμία αρμονία ανάμεσα στους εργάτες και το κεφάλαιο, κάθε εργάτης οφείλει να αποσπασθεί από τα καπιταλιστικά πολιτικά κόμματα και να αφοσιωθεί στο συνδικάτο».

Μέχρι τον Απρίλιο του 1885 τα 22 από τα 32 συνδικάτα της πόλης (ανάμεσά τους και τα 11 μεγαλύτερα) συμμετείχαν στο Κεντρικό Εργατικό Συνδικάτο. Τον επόμενο χρόνο, το συνδικάτο άρχισε τον αγώνα για τη διεκδίκηση του οκτάωρου προτάσσοντας παράλληλα τον αγώνα για την κοινωνική απελευθέρωση. Η άποψη αυτή για τον αγώνα συνοψίζεται στην εισήγηση του Σπάιζ, η οποία υιοθετήθηκε από το Κεντρικό Συνδικάτο: "Απόφασή μας είναι να κάνουμε έκκληση στην τάξη των μισθωτών να πάρει τα όπλα για να προβάλει στους εκμεταλλευτές της το μοναδικό επιχείρημα που μπορεί να θεωρηθεί αποτελεσματικό: ΒΙΑ. Μολονότι περιμένουμε ελάχιστα από την καθιέρωση του οκτάωρου, υποσχόμαστε με πίστη να βοηθήσουμε τα αδέρφια μας που βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση σε αυτή την ταξική πάλη με όλα τα μέσα και τη δύναμη που διαθέτουμε, εφόσον και αυτοί θα συνεχίσουν να διατηρούν ένα ανοιχτό και αποφασισμένο μέτωπο ενάντια στους κοινούς μας καταπιεστές, τους αριστοκράτες και τους εκμεταλλευτές. Η πολεμική μας κραυγή είναι: «θάνατος στους εχθρούς του ανθρώπινου γένους!»

Έτσι, όταν κηρύχθηκε η γενική απεργία την Πρωτομαγιά του 1886 (στην οποία συμμετείχαν και τα συντηρητικά συνδικάτα) περίπου 40.000 εργάτες έλαβαν μέρος, αριθμός ο οποίος αυξήθηκε στις 65.000 τις επόμενες ημέρες.

Όπως ήταν φυσικό, ολόκληρη η αστυνομική δύναμη της πόλης τέθηκε σε επιφυλακή επικουρούμενη και από ιδιωτικούς αστυνομικούς.

Οι δύο πρώτες ημέρες κύλησαν ειρηνικά, όμως στις 3 Μάη, καθώς ο Σπάιζ μιλούσε σε 6.000 ξυλεργάτες, περίπου 200 αποσπάστηκαν και κατευθύνθηκαν προς ένα εργοστάσιο ξυλείας, όπου και επιτέθηκαν στους απεργοσπάστες. Λίγο αργότερα, εμφανίστηκε δύναμη της αστυνομίας, η οποία άρχισε να πυροβολεί τους απεργούς. Το αποτέλεσμα ήταν να σκοτωθούν 4 και να τραυματιστούν δεκάδες απεργοί.

Την επόμενη ημέρα πραγματοποιήθηκε συγκέντρωση περίπου 3.000 ατόμων, η οποία λόγω βροχής άρχισε να διαλύεται γύρω στις 10 το βράδυ. Λίγα λεπτά αργότερα εμφανίστηκαν 180 αστυνομικοί με σκοπό να διαλύσουν τους εναπομείναντες απεργούς. Η απάντηση ήρθε με τη μορφή μιας βόμβας, η οποία έπεσε ανάμεσα στους αστυνομικούς τραυματίζοντας 66, εκ των οποίων οι 7 πέθαναν αργότερα. Οι αστυνομικοί άρχισαν αμέσως να πυροβολούν σκοτώνοντας αρκετούς και τραυματίζοντας 200 περίπου απεργούς.

Τις επόμενες ημέρες οι αστικές φυλλάδες απαιτούσαν τη σύλληψη και την εκτέλεση όλων των "ανατρεπτικών" στοιχείων άμεσα.

Η αστυνομία συνέλαβε τους αναρχικούς Σπάιζ, Φήλντεν, Σουώμπ, Άντολφ Φίσερ, Τζωρτζ Ένγκελς, Λούις Λινγκ, Όσκαρ Νημπ, οι οποίοι μαζί με τον Πάρσονς, ο οποίος συνελήφθη αργότερα, έγιναν γνωστοί ως οι οκτώ του Σικάγο.

Η δίκη τους ξεκίνησε στις 21 Ιουνίου και τελείωσε στις 20 Αυγούστου 1886, όπου οι επτά καταδικάστηκαν σε θάνατο και ο Όσκαρ Νημπ καταδικάστηκε σε 15 χρόνια φυλάκιση. Ο Φήλντεν και ο Σουώμπ έκαναν αίτηση για χάρη και η ποινή τους μετατράπηκε σε ισόβια. Οι υπόλοιποι ζήτησαν ελευθερία ή θάνατο, με αποτέλεσμα οι τέσσερις να εκτελεστούν στις 11 Νοεμβρίου 1887 ενώ ο Λινγκ αυτοκτόνησε την προηγούμενη πυροδοτώντας ένα τσιγάρο με δυναμίτη μέσα στο στόμα του.

Οι αναρχικοί αποτέλεσαν ένα μόνο κομμάτι των εξεγερμένων του Μάη του 1886 και σαφώς δεν ήταν οι μόνοι, οι οποίοι πλήρωσαν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο τη συμμετοχή τους στην εξέγερση του Σικάγο. Όμως δεν είναι τυχαίο ότι όλοι οι συλληφθέντες ήταν αναρχικοί μια και αυτοί υπήρξαν το κομμάτι εκείνο των εξεγερμένων, το οποίο εκτός από τα μερικά αιτήματα πρόβαλλε πάντα τη βίαια πάλη ως

το μόνο τρόπο για την επίτευξη του τελικού σκοπού, που δεν ήταν άλλος από την κοινωνική απελευθέρωση.

Έτσι, οι καταπιεστές επέλεξαν να καταδικάσουν τους οκτώ προς παραδειγματισμό των υπόλοιπων αγωνιστών, αλλά ταυτόχρονα υποχρεώθηκαν να υποχωρήσουν σταδιακά στα μερικά αιτήματα των εργατών, ώστε να αποφύγουν την επανάληψη γεγονότων σαν αυτά της Πρωτομαγιάς του 1886.

Οι εξουσιαστές στην προσπάθειά τους να διαστρεβλώσουν το μήνυμα της εξέγερσης του Σικάγο βρήκαν άξιους συμπαραστάτες την καθεστωτική Αριστερά και τους επαγγελματίες συνδικαλιστές, οι οποίοι προσπαθούν να καπηλευτούν τους αγώνες των εργατών ώστε να μετατρέψουν την Πρωτομαγιά σε μια απονευρωμένη επέτειο.

Όμως, το μήνυμα του Σικάγο παραμένει μέχρι σήμερα επίκαιρο και εξακολουθεί να αποτελεί πηγή έμπνευσης για τους εξεγερμένους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση με την οποία ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στον εργοδότη και ο εργοδότης να καταβάλλει στο μισθωτό τον συμφωνηθέντα μισθό.

Για να συντελεστεί η σύμβαση εργασίας και να παράγει τα νόμιμα αποτελέσματα πρέπει να συντρέχουν τα εξής :

1. Ικανότητα προς δικαιοπραξία
2. Βούληση
3. Δήλωση βουλήσεως
4. Συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως
5. Νόμιμη αναγνώριση του περιεχομένου της συμβάσεως

Τα κύρια χαρακτηριστικά μιας σύμβασης εργασίας είναι τα ακόλουθα :

1. Η σύμβαση εργασίας είναι υποχρεωτική
2. Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής
3. Η σύμβαση εργασίας είναι προσωπικής φύσεως (δηλαδή δεν μπορεί ο εργοδότης να μεταβιβάσει τον μισθωτό του σε άλλον εργοδότη εκτός αν συμφωνεί και ο μισθωτός ή έχει συμφωνηθεί κατά την κατάρτιση της αρχικής συμβάσεως).

Ο τόπος στον οποίο ο μισθωτός πρέπει να παρέχει την εργασία του καθορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη στη σύμβαση εργασίας.

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διάκριση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει μεγάλη σπουδαιότητα γιατί οι διατάξεις της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας έχουν εφαρμογή μόνο πάνω στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Η έννοια του όρου «εξαρτημένη εργασία» δεν προσδιορίζεται επακριβώς από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ούτε από τον Αστικό Κώδικα. Επομένως η διάκριση ή χαρακτήρας της εργασίας ως εξαρτημένη ή όχι οφείλεται αποκλειστικά στη Νομολογία και στην επιστήμη.

Η νομολογία δέχεται ότι για να χαρακτηριστεί μια εργασία ως εξαρτημένη απαιτείται να βρίσκεται ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από τις

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

οδηγίες και την εποπτεία του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει το χρόνο, την διάρθρωση της επιχείρησης και της εργασίας κ.τ.λ. εντός των συμβάσεων και νομίμων πάντα όρων και δικαιωμάτων των συμβαλλομένων (εργοδότης, εργαζόμενος).

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι διατάξεις και οι κανόνες του εργατικού δικαίου δεν εφαρμόζονται σε κάθε σύμβαση που έχει ως αντικείμενο την παροχή εργασίας αλλά μόνο στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Παρόλο που η έννοια της εξαρτημένης εργασίας είναι θεμελιώδους σημασίας για όλο το εργατικό δίκαιο η επιστήμη δεν έχει κατορθώσει έως και σήμερα να βρει ασφαλή κριτήρια για τον προσδιορισμό της και τη διάκριση από τις συγγενείς συμβάσεις.

Για τον προσδιορισμό της εξαρτημένης εργασίας έχουν προταθεί διάφορες θεωρίες. Σήμερα γίνεται ευρύτατα δεκτό ότι η οικονομική εξάρτηση του προσώπου που παρέχει την εργασία του δεν μπορεί να αποτελέσει το κριτήριο διάκρισης. Η ύπαρξη της δεν είναι ούτε αναγκαία ούτε αρκετή για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης ως εξαρτημένης εργασίας.

Σύμφωνα με τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης χαρακτηριστικό γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που τη διακρίνει από τη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών και από τις άλλες συγγενείς συμβάσεις, είναι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία κάποιου άλλου προσώπου, οπότε υπάρχει, και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό, υποχρέωση του εργαζόμενου να ακολουθεί τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη σε ότι αφορά την παροχή της εργασίας. Εξαρτημένη εργασία σημαίνει εργασία υπό τη διεύθυνση και τις οδηγίες του εργοδότη ως προς τους όρους παροχής της. Ουσιώδης εννοιολογικό γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, η εξουσία του να προσδιορίζει μονομερώς τους όρους παροχής της εργασίας (χρόνο , τόπο , τρόπο) στο μέτρο όμως που αυτοί δεν καθορίζονται από άλλους ιεραρχικά ανώτερους παράγοντες. Κρίσιμα κριτήρια για τον προσδιορισμό της εξαρτημένης εργασίας.

Σύμφωνα με τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης κρίσιμα στοιχεία για τον χαρακτηρισμό της σύμβασης ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι :

- Ο καθορισμός μονομερείς από τον εργοδότη του χρόνου και του τόπου , στον οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του.

- Η υποχρέωση του να ακολουθεί τις οδηγίες του άλλου μέρους, όσο αναφορά τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας και να δέχεται τον έλεγχο του προς διαπίστωση της συμμόρφωσης προς αυτές.
- Η ένταξη στην εκμετάλλευση ενός άλλου προσώπου (εργοδότη), η παροχή της εργασίας στο πλαίσιο μιας οργανωμένης εργασίας την οποία καθορίζει και διευθύνει ένας τρίτος και στην οποία εντάσσεται ο εργαζόμενος
- Η υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελεί αυτοπροσώπως την οφειλόμενη εργασία. Η υποχρέωση αυτοπρόσωπης εκπλήρωσης της παροχής αποτελεί τυπικό γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Αντίθετα, δεν θεωρούνται κρίσιμα στοιχεία τα εξής:

- Η χρονική έκταση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας.
- Το ύψος της αμοιβής.
- Το είδος της εργασίας.
- Ο τρόπος της αμοιβής.
- Δεν είναι απαραίτητο η εξαρτημένη εργασία να παρέχεται κατά κύριο επάγγελμα.

ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΙΔΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου,* υπάρχει όταν ο χρόνος λήξης της δεν καθορίζεται από πριν ή όταν ο χρόνος λήξης εξαρτάται από διαλυτική αίρεση γεγονότος μέλλοντος και αβέβαιου. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία και υποχρεώνει τον εργοδότη στην καταβολή αποζημιώσεως.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου,* υπάρχει όταν ο χρόνος λήξης της είναι εκ των προτέρων καθορισμένος από τους συμβαλλόμενους. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παύει να ισχύει αυτοδικαίως όταν λήξει η χρονική διάρκεια που συμφωνήθηκε. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που ανανεώνονται συνεχώς χωρίς να δικαιολογείται ο καθορισμός της ορισμένης διάρκειας από τη φύση τους, θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί μια ενιαία σύμβαση αορίστου διαρκείας.

Σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησεως.*¹ Τον τελευταίο καιρό, λόγω της χρόνιας οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις εφαρμόζεται σε μεγάλη έκταση η μερική απασχόληση των μισθωτών.

¹ Εργασιακή σχέση: Γεωργίου Β. Σπυρόπουλου οικονομολόγου – Νομικού. Εκδόσεις Παπασωτηρίου, Αθήνα 1994

Στο σύστημα αυτό, οι ώρες ή και οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη είναι λιγότερες από εκείνες που προβλέπει ως εργάσιμες η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας ή ο νόμος, και ο μισθωτός δικαιούται ημερήσιο ή μηνιαίο μισθό μικρότερο από αυτόν που προβλέπει η οικεία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στους μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας, που απασχολούνται πλήρως, δηλαδή απασχολούνται όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες.

Η μερική απασχόληση εργασίας καθορίζεται από το άρθρο 38 του Ν1892/90². Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου αυτού ορίζονται τα ακόλουθα:

1. Ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί να συμφωνήσουν κατά τη διάρκεια της σύστασης της σχέσης εργασίας με ατομική έγγραφη συμφωνία για ορισμένο χρόνο, διάρκεια ημηρεσίας ή εβδομαδιαίας εργασίας.
2. Οι αποδοχές των μερικών απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κάθε φορά κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία.
3. Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί δικαιούνται κατ' έτος ετήσιας άδειας με αποδοχές και επιδόματα αδειάς, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά τη διάρκεια της άδειάς τους.
4. Αξίωση για παροχή εργασίας πέρα από τη συμφωνημένη δεν παρέχεται από τον εργοδότη, όταν ο μισθωτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.
5. Ο μερικώς απασχολούμενος, εν ίσοις όροις, έχει προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης σε αυτή την επιχείρηση.
6. Στην ασφάλιση του μερικώς απασχολούμενου, ανεξαρτήτως αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιεί σε κάθε μισθολογική περίοδο.
7. Οι εισφορές υπολογίζονται στις καταβαλλόμενες αποδοχές.
8. Εφόσον στον μερικώς απασχολούμενο καταβάλλονται αποδοχές μειωμένες σε σχέση με εκείνες που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τον κανονικώς απασχολούμενο, τα κατώτατα όρια των εις χρήμα παροχών και του επιδόματος ανεργίας χορηγούνται μειωμένα ανάλογα προς τη μείωση που υπάρχει κάθε φορά μεταξύ των αποδοχών τούτων.

² Βλέπε δείγματα στο παράρτημα.

Βραχεία εργασία, νοείται η εργασία η οποία δυνάμη ατομικής συμβάσεως εργασίας ή από τη φύση της ή από τις συνθήκες εργασίας, δεν παρέχεται στον εργοδότη καθ' όλες τις εργάσιμες ημέρες του μηνός, δυνάμενη να έχει ενδιάμεσες ή και περιοδικές διακοπές.

Σύμβαση εργαζομένων πολλαπλής απασχολήσεως, ο μισθωτός δύναται να συνάψει συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και με περισσότερους από έναν εργοδότες, καθ' όσο η πολλαπλή απασχόλησή του δεν αναιρεί την έννοια της εξαρτήσεώς του. Οι πολλαπλώς απασχολούμενοι μισθωτοί, εφ' όσον συνδέονται με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, δικαιούνται ότι ορίζει ο νόμος όταν απολυθούν από τον κάθε ένα εργοδότη στον οποίο εργαζόταν.

Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, υπάρχει στην περίπτωση που εργαζόμενος εκμισθώνει τις υπηρεσίες του, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο έναντι αμοιβής, που υπολογίζεται είτε κατά χρόνο ή μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή. Κατά τη διάρκεια όμως που παρέχει τις υπηρεσίες του, διατηρεί πλήρης ανεξαρτησία και δεν υπόκεινται σε εποπτεία και δεν δέχεται οδηγίες από τον εργοδότη. Σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών συνάπτουν οι γιατροί, δικηγόροι, λογιστές κ.λ.π. εφόσον δεν προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι.

Σύμβαση εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων ή εργατοτεχνιτών ή υπηρεσιών, εκτός της διάκρισης των συμβάσεων εργασίας ανάλογα της φύσης ή του χρόνου της παρεχομένης εργασίας, έχουμε και τη διάκριση από το χαρακτηρισμό που παρέχει την εργασία. Η εργατική νομοθεσία διακρίνει τους εργαζόμενους σε δύο βασικές κατηγορίες, τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, τους εργατοτεχνίτες.

Σύμβαση μαθητείας, με τη σύμβαση μαθητείας ο μαθητευόμενος εκπαιδεύεται πάνω στο αντικείμενο του επαγγέλματος, με σκοπό την απόκτηση γνώσεων για άσκηση του επαγγέλματος που διάλεξε να κάνει, χωρίς βέβαια εκτέλεση εργασίας και καταβολή αμοιβής.

ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ

Όταν παρεμποδίζεται η εκτέλεση της εργασιακής συμβάσεως χωρίς να επέρχεται η διακοπή της, έχουμε αναστολή της συμβάσεως εργασίας.

Η αναστολή της εργασιακής συμβάσεως μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους οι οποίοι προβλέπονται από τις διατάξεις των νόμων, όπως:

1. Απεργίας ή ανταπεργίας
2. Άδειας μετ' αποδοχών
3. Διαθεσιμότητα
4. Εκτέλεση πειθαρχικής ποινής
5. Στρατεύσεως του μισθωτού
6. Ασθένειας
7. Εγκυμοσύνης

Επίσης, σε αναστολή τελεί και η σύμβαση εργασίας όταν για λόγους ανωτέρας βίας ο εργοδότης δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τους μισθωτούς. Ως γεγονότα ανωτέρας βίας θεωρούνται: ο σεισμός, η πλημμύρα, ο κεραυνός ή πυρκαγιά κτλ. Για διακοπή ή αναστολή της συμβάσεως εργασίας που οφείλεται σε τυχαία γεγονότα (π.χ. διακοπή ηλεκτρικού ρεύματος κ.τ.λ.), τότε ο εργοδότης υποχρεούται στην καταβολή των αποδοχών στους μισθωτούς.

Σε περίπτωση αναστολής της εργασιακής συμβάσεως, επειδή έχουμε προσωρινή διακοπή της εργασίας, ούτε εργασία εκτελείται, ούτε μισθός οφείλεται, ο δε δεσμός της εργασιακής σχέσεως όμως δε διασπάται. Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για την αναστολή της εργασιακής συμβάσεως είναι νόμιμος, έτσι μπορεί να συμφωνηθεί αναστολή για ορισμένες εποχές του έτους και ο μισθωτός να απασχολείται και σε άλλον εργοδότη το διάστημα της αναστολής της εργασιακής συμβάσεως (π.χ. εποχιακές επιχειρήσεις).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΑΝΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Η πρόσληψη των μισθωτών

Η μέριμνα για την εξεύρεση εργασίας γι' αυτούς που ζητούσαν εργασία κατά παρελθόν είχε αφηθεί στους ιδιώτες οι οποίοι ονομάζονταν μεσίτες της εργασίας. Η πολιτεία στην προσπάθεια της να κατοχυρώσει το δικαίωμα της εργασίας ανέλαβε να φροντίσει η ίδια στην εξεύρεση εργασίας, για κάθε άτομο που επιθυμεί να εργαστεί και γι' αυτό συνέστησε τα γραφεία Απασχολήσεως, τα οποία καθιστά υπηρεσίες με κοινωνική και εθνική αποστολή. Αργότερα συστάθηκαν και τα γραφεία ευρέσεως εργασίας που οι αρμοδιότητες τους είναι:

- i. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η τοποθέτηση εκείνων που ζητούν εργασία. Η υποχρέωση για εξασφάλιση εργασίας σε όλους τους πολίτες έχει καθιερωθεί και από το ισχύον Σύνταγμα (άρθρο 22).
- ii. Η επαγγελματική μετεκπαίδευση των ανέργων.
- iii. Η υπόδειξη μέτρων για την ομαλή και κανονική διακίνηση του εργατικού δυναμικού.
- iv. Η παρακολούθηση της ανεργίας, ο αριθμός των ανέργων που επιδοτούνται, η πρόταση μέτρων περιορισμού αυτών κ.λ.π.
- v. Η υποβολή και η συλλογή στατιστικών στοιχείων, γύρω από την αγορά της εργασίας και η ανάλυση αυτών.

Η κυριότερη αρμοδιότητα των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας είναι η τοποθέτηση των ανέργων σε εργασία. Πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή έτσι ώστε να αποδίδεται σωστή τοποθέτηση στις ελεύθερες θέσεις εργασίας, να καταλαμβάνονται δηλαδή από τους κατάλληλους εργαζόμενους, οι οποίοι θα έχουν καλύτερη απόδοση στην εργασία που καλούνται να προσφέρουν, έναντι άλλων συναδέλφων τους. Με το άρθρο 11 του Ν.Δ. 212/1969 τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας αποτέλεσαν υπηρεσίες του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

Η πρόσληψη των μισθωτών ακολουθεί κάποια στάδια, τα οποία έχουν ως εξής:

A) Φροντίδα για την εξεύρεση εργασίας

Με το ΝΔ 212/69, ο ΟΑΕΔ έγινε το κύριο εκτελεστικό όργανο εφαρμογής της πολιτικής επί της απασχολήσεως, με σκοπό την εξασφάλιση των αναγκών προϋποθέσεων της ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας με τις ανάγκες της ζήτησης εργασίας, σύμφωνα με τις κάθε φορά σχετικές κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργείου Εργασίας και τα σχετικά εφαρμοζόμενα προγράμματα οικονομικής ανάπτυξης της χώρας.

Στον ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τον ισχύοντα οργανισμό έχουν ανατεθεί μεταξύ των άλλων και οι ακόλουθες αρμοδιότητες:

1. Η διαμεσολάβηση μεταξύ των εργοδοτών και του εργατικού υπαλληλικού δυναμικού που βρίσκεται στη διάθεση για πρόσληψη.
2. Τεχνική μαθητεία νέων ατόμων – επαγγελματική κατάρτιση εργατικού δυναμικού ταχύρρυθμης εκπαίδευσης.
3. Επιδότηση καθιστάμενων ανέργων ύστερα από διακοπή εξαρτημένης εργασίας χωρίς τη θέλησή τους.
4. Επιχορήγηση εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
5. Καταβολή επιδομάτων στρατεύσεως – παροχών μητρότητας.
6. Καταβολές οικογενειακών επιδομάτων – αποδοχών στους σπουδαστές για τις ημέρες άδειας των εξετάσεων κ.τ.λ.

B) Διαδικασία πρόσληψης των μισθωτών – Υποχρεώσεις εργοδοτών.

Όλες οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες γενικά, καθώς και το δημόσιο υποχρεούνται να προσλαμβάνουν το με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό δια μέσου των Γραφείων Απασχολήσεως του Ο.Α.Ε.Δ.. Ο εργοδότης ο οποίος επιθυμεί να προσλάβει προσωπικό, θα πρέπει να απευθυνθεί στο Γραφείο Απασχολήσεως της περιφέρειάς του, στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται η επιχείρησή του. Τα Γραφεία Απασχολήσεως υποχρεούνται να χορηγούν σε κάθε εργαζόμενο κάρτα τοποθέτησης σε εργασία. Τα Γραφεία Απασχολήσεως υποχρεούνται να τοποθετούν, εκείνους τους εργαζόμενους που επιλέγει ο εργοδότης, χωρίς να τηρούν τη σειρά προτεραιότητας. Αν ο εργοδότης δεν ασκήσει αυτό το δικαίωμα της επιλογής που του παρέχει ο νόμος, τότε τα Γραφεία Απασχολήσεως θα πρέπει να τηρήσουν την σειρά προτεραιότητας.

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

Αντίθετα ο άνεργος εργαζόμενος προκειμένου να εφοδιασθεί με κάρτα ανεργίας πρέπει να απευθυνθεί στο Γραφείο Απασχολήσεως της περιφέρειας του.

Ο ΟΑΕΔ διαμεσολαβεί για την πρόσληψη των μισθωτών από τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας εκ μέρους των εργοδοτών και εκ μέρους του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού της χώρας.

Η διαμεσολάβηση αυτή έχει ως σκοπό:

α) την άμεση εξυπηρέτηση των ενδιαφερομένων προς εξεύρεση εργασίας χωρίς να υπεισέρχονται ξένα άτομα που επιδιώκουν την εκμετάλλευση.

β) την καταλληλότερη διάθεση του ανθρωπίνου δυναμικού, στις αντίστοιχες κενές θέσεις που αποζητούνται.

γ) τη μείωση της ανεργίας τριβής^{3*} που παρατηρείται μεταξύ του χρόνου.

Η διαμεσολάβηση προς σύναψη εργασιακής συμβάσεως έχει ανατεθεί νομοθετικά από την πολιτεία στον ΟΑΕΔ. Αρμόδια υπηρεσία, προς την οποία πρέπει να απευθυνθεί ο εργοδότης, είναι η τοπική υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ.

Οι άνεργοι που αναζητούν εργασία οφείλουν να απευθυνθούν στην αρμόδια τοπική υπηρεσία του ΟΑΕΔ για να βγάλουν τη σχετική κάρτα ανεργίας.

Γ) Αναγγελία προσλήψεως.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.Δ 736/70, ορίζεται ότι όλες οι προσλήψεις είναι έγκυρες χωρίς διαμεσολάβηση του ΟΑΕΔ, αρκεί όμως ο εργοδότης να αναγγείλει την πρόσληψη του μισθωτή του στον ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών από την ημερομηνία που τον προσέλαβε. Οι νεοϊδρυθείσες εταιρίες έχουν περιθώριο ενός μήνα για να αναγγείλουν την πρόσληψη. Η καθοριζόμενη ημερομηνία αρχίζει από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν τηρήσει την προθεσμία, τότε υπόκειται σε πρόστιμο 10 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη.

Δ) Βιβλιάρια υγείας μισθωτών.

³ ***Ανεργία τριβής**: οφείλεται στην αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει άμεσα άνεργους, παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και την επαγγελματική εξειδίκευση. Όμως, η ανεργία τριβής οφείλεται στην αδυναμία των εργατών να εντοπίζουν αμέσως τις εταιρίες με τις κενές θέσεις, καθώς και στην αδυναμία των εταιριών να εντοπίζουν τους άνεργους εργάτες.

Πραγματικός μισθός * 26 ημέρες

25 ημέρες

=β ευρώ μισθός για το μήνα που
εργάστηκε μία Κυριακή.

Η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75%, υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό.

Β) Εργατοτεχνιτών

Οι Εργατοτεχνίτες αμείβονται με ημερομίσθιο. Το ημερομίσθιο διακρίνεται:

-**Σε κανονικό ή νόμιμο ή βασικό ημερομίσθιο:** Είναι αυτό που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις κ.τ.λ., όπου συμπεριλαμβάνονται και τα κάθε είδους επιδόματα.

-**Σε πραγματικό ή συμβατικό ή καταβαλλόμενο ημερομίσθιο:** Είναι αυτό που προκύπτει από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργατοτεχνίτη.

--Ο εργατοτεχνίτης αμείβεται μόνο για τις ημέρες που εργάζεται.

--Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή τότε θα αμειφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόληση τους είναι συνεχής ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυχτερινές ώρες, δηλαδή κατά το διάστημα από 10¹⁵ μ.μ. μέχρι και 6¹⁵ π.μ., τότε οι κανονικές αποδοχές των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25%. Όταν η νυχτερινή εργασία συμπέσει με ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη εορτή, τότε καταβάλλεται επί πλέον και η προσαύξηση 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές.

** ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΕΟΡΤΕΣ

Σύμφωνα με την παρ. 1 του αρ. 2 του ΝΔ 3755/57, όπως τροποποιήθηκε με το αρ.1 του ΝΔ 147/73, επιβάλλεται η καταβολή ημερομισθίου στους μισθωτούς κατά τις εξαιρεσιμες εορτές και παρέχονται οι κατωτέρω αναφερόμενες προσαυξήσεις στην περίπτωση απασχόλησής των.

Αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Η 25^η Μαρτίου
- Η Δεύτερη ημέρα του Πάσχα
- Η 1^η Μαΐου
- Η 15^η Αυγούστου
- Η 28^η Οκτωβρίου
- Η 25^η Δεκεμβρίου

(Εκτός της 1ης Μαΐου και της 28ης Οκτωβρίου, που είναι μέρες προαιρετικής αργίας, οι άλλες πληρώνονται με προσαύξηση 75% επί του 1/25 του μηνιαίου μισθού.)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

1. Υποχρέωση παροχής εργασίας. κύρια υποχρέωση του μισθωτού είναι αυτή της παροχής εργασίας. Ο μισθωτός υποχρεούται να θέσει στη διάθεση του εργοδότη του όχι μόνο την εργασία του, αλλά και την ετοιμότητά του για εργασία. Σύμφωνα με την ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας ή με τον κανονισμό της επιχείρησης, ο μισθωτός οφείλει να παράσχει το σύνολο των σωματικών και πνευματικών του δυνάμεων στην εργασία του. Εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί μια καλώς εννοούμενη και προσφερόμενη υπηρεσία του μισθωτού του, τότε καθίσταται υπερήμερος περί της αποδοχής των υπηρεσιών αυτού αλλά και για ότι κέρδιζε ο εργαζόμενος με την εργασιακή του σύμβαση.
2. Υποχρέωση του μισθωτού για παροχή εργασίας πλέον της συμφωνηθείσης. σύμφωνα με το άρθρο 659 του Αστικού Κώδικα, ο μισθωτός υποχρεούται εάν χρειαστεί στην παροχή επιπλέον εργασίας από αυτή που έχει συμφωνηθεί, να εκτελέσει αυτήν εφόσον είναι αυτός σε θέση να την εκτελέσει με βάση της καλής πίστης. Φυσικά, για την επιπλέον εργασία του ο μισθωτός δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή, η οποία είναι μεγαλύτερη από αυτή που του καταβάλλεται, γιατί ο μισθωτός θυσιάζει τις ώρες αναπαύσεώς του για την πρόσθετη παροχή εργασίας. Η συμπληρωματική αμοιβή αναφέρεται στην υπερεργασία και όχι στην υπερωρία, η οποία απαιτεί την ύπαρξη ορισμένων νομίμων προϋποθέσεων.
3. Υποχρέωση αυτοπρόσωπης και επιμελούς εκτέλεσης της εργασίας πίστεως και υπακοής. σύμφωνα με το άρθρο 651 του Αστικού Κώδικα, βασικός κανόνας είναι ότι ο μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του αυτοπροσώπως και επιδεικνύοντας επιμέλεια στις συναλλαγές του, διαφορετικά ευθύνεται σε αποζημίωση του εργοδότη για κάθε ζημιά η οποία προξενήθηκε από δόλο ή αμέλεια.

Ο εργοδότης δικαιούται, αν θέλει, να αξιώσει από το μισθωτό κάθε δυνατή προσπάθεια για την πρόοδο και την ανάπτυξη της επιχείρησης. Σύμφωνα με την αρχή καλής πίστεως που υπαγορεύουν τα άρθρα 200 και 288 του Αστικού Κώδικα, η υποχρέωση πίστεως στηρίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και συνεργασία.

Ενδεικτικά, ως παραδείγματα υποχρέωσης της καλής πίστεως αναφέρονται τα εξής:

- Υποχρέωση επιμελημένης και κανονικής εργασίας.
- Υποχρέωση του μισθωτού να προσφέρει τις υπηρεσίες του και πέραν των κανονισμένων ορίων, σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης κτλ.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός δεν τηρεί τις υποχρεώσεις καλής πίστεως για την ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης δικαιούται:

- ο Να ζητήσει από το μισθωτό την αποκατάσταση της ζημιάς την οποία υπέστη.
- ο Να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο.
- ο Να ασκήσει πειθαρχική δίωξη κατά του μισθωτού.

1. Συνδικαλιστικά δικαιώματα και δικαίωμα απεργίας. Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων ισχύει ο Ν. 1264/82. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες.

1.1. Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

- 1.1.1. τα σωματεία
- 1.1.2. τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων
- 1.1.3. οι ενώσεις προσώπων (είναι 10 τουλάχιστον εργαζόμενοι με ιδρυτική πράξη την οποία καταθέτουν στη γραμματεία του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη).

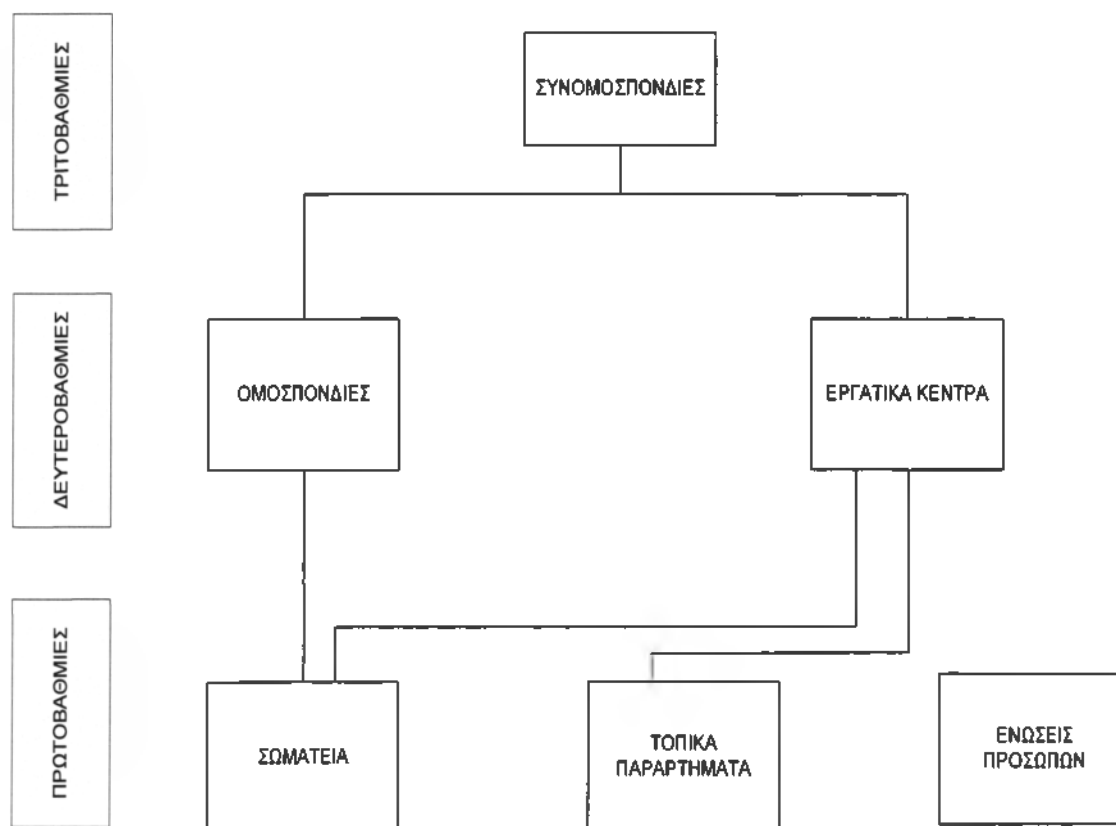
1.2. Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

- 1.2.1. οι ομοσπονδίες, που είναι ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων του ίδιου κλάδου και
- 1.2.2. τα εργατικά κέντρα, που είναι ενώσεις 2 τουλάχιστον σωματείων και τοπικών παραρτημάτων που έχουν την έδρα τους στην περιφέρεια του αντίστοιχου εργατικού κέντρου.

1.3. Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι:

- 1.3.1. οι ενώσεις ομοσπονδιών
- 1.3.2. οι ενώσεις εργατικών κέντρων

ΙΕΡΑΡΧΗΣΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ



Σκοποί συνδικαλιστικών οργανώσεων:

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σκοπεύουν στη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Δικαίωμα να γίνει κάποιος μέλος μιας οργάνωσης μιας επιχείρησης έχει κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο τον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση.

Η Γενική συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με μυστική ψηφοφορία που αναφέρεται σε εκλογές Διοικητικού Συμβουλίου Ελεγκτικής και Εφορευτικής Επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια βαθμίδα.

Η θητεία των διοικητικών οργάνων δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 χρόνια και φυσικά δεν επιτρέπεται να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο οι ιδιότητες του προέδρου, αντιπροέδρου, γενικού γραμματέα ή ταμιά.

Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι:

- α) Τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές των μελών.
- β) Τα εισοδήματα από την περιουσία αυτών.
- γ) Τα έσοδα από δωρεές, κληρονομίες, εορτές και εκδηλώσεις.

Για να γίνει μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης ένας εργαζόμενος, πρέπει να έχει συμπληρώσει μέσα στον τελευταίο χρόνο ένα δίμηνο στην επιχείρηση ή στον κλάδο απασχόλησης του. Τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι η γενική συνέλευση των μελών, το διοικητικό συμβούλιο, η ελεγκτική επιτροπή, οι αντιπρόσωποι για τις ενώσεις σωματείων και η εφορευτική επιτροπή για τις αρχαιρεσίες.

Το κράτος έχει υποχρέωση να παίρνει τα κατάλληλα μέτρα για την σωστή διασφάλιση της σύστασης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται από τις διατάξεις του Ν.1264/82, που διακηρύσσει την ελεύθερη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων και προστατεύει το δικαίωμα αυτό από κρατικές παρεμβάσεις ή ενέργειες οποιονδήποτε φυσικών ή νομικών προσώπων.

Απεργία

Απεργία είναι η συλλογική αποχή των μισθωτών από την εργασία τους με σκοπό να ασκήσουν πίεση στην εργοδοτική πλευρά να βελτιώσει τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Η απεργία είναι δικαίωμα συνταγματικά κατοχυρωμένο και κηρύσσεται μόνο από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν δικαίωμα να κηρύξουν απεργία, ορίζονται από τον νόμο. Έτσι:

Α. Στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης. Για ολιγόωρες στάσεις εργασίας, εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια ημέρα ή την ίδια εβδομάδα, αρκεί η απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Β. Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

Γ. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, την απόφαση για κήρυξη απεργίας μπορεί να πάρει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής που εργάζονται οι μισθωτοί που επιθυμούν να απεργήσουν.

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Χρόνος υπηρεσίας των μισθωτών

Νόμιμο ωράριο

Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργοδότης δικαιούται να απασχολήσει ημερησίως ή εβδομαδιαίως το μισθωτό στην επιχείρηση του δεν αφέθηκε στη διακριτική εξουσία του αλλά καθορίστηκε επιτακτικά από την πολιτεία.

Έτσι μια από τις πρώτες προτεραιότητες της εργατικής νομοθεσίας ήταν να προσδιορίσει τα ανώτατα επιτρεπόμενα χρονικά όρια εργασίας τόσο μέσα στα πλαίσια του 24ώρου (ημερήσιο ωράριο), όσο και μέσα στα πλαίσια της εβδομάδας (εβδομαδιαίο ωράριο).

Με το Ν.2269/1920 κυρώθηκε η 1/1919 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας η οποία καθιέρωσε το **οκτάωρο** ημερησίως και τις **48** ώρες την εβδομάδα (στις βιοτεχνικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις) εργασίας, που η ίδια, προσδιόρισε και αφορούν στην εξόρυξη, κατασκευή ή βελτίωση νέων προϊόντων, στην εκτέλεση κατασκευαστικών έργων και στη μεταφορά προσώπων ή εμπορευμάτων.

Με το ΝΔ 1037/1971 ορίστηκε ότι η διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων στα εμπορικά καταστήματα είναι 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα. Ο ημερήσιος χρόνος εργασίας καθορίστηκε διακεκομμένος με μια διακοπή για ανάπαυση, που συμπίπτει με την διακοπή της λειτουργίας των καταστημάτων και δεν μπορεί να είναι μικρότερη των τριών ωρών. Κατά το χρόνο της διακοπής της εργασίας απαγορεύεται στον εργοδότη να απασχολεί με οποιοδήποτε τρόπο το μισθωτό, εντός ή εκτός του καταστήματος. Επίσης με το άρθρο 40 του Ν.1892/90 καθιερώθηκε πενθήμερη εργασία εβδομαδιαίως και μέχρι σαράντα ώρες, με υποχρέωση να

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

εξασφαλίζονται στους μισθωτούς κάθε τρεις εβδομάδες δύο τουλάχιστον ημέρες ανάπαυσης συνεχόμενες με Κυριακή. Συμβατικό ωράριο - Συλλογική ρύθμιση χρονικών ορίων εργασίας. Το παραπάνω ωράριο εργασίας, επειδή καθορίζεται από τον νόμο, λέγεται **νόμιμο ωράριο**. Ενώ, καθορίζεται με ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, λέγεται συμβατικό ωράριο και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Το συμβατικό ωράριο καθορίστηκε με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1984 και ανέρχεται σήμερα σε σαράντα ώρες εβδομαδιαίως και ισχύει από το έτος 1984.

Οι ώρες εργασίας

Ως ώρες εργασίας θεωρούνται αυτές που εργάστηκε πραγματικά στην επιχείρηση ο μισθωτός. Έτσι, κατά τη νομολογία, δεν περιλαμβάνονται σε αυτές

α. Ο χρόνος μετάβασης στην εργασία και αποχώρησης από αυτή (εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία μεταξύ μισθωτού και εργοδότη), έστω και αν ο εργοδότης διαθέτει τα μεταφορικά μέσα μετάβασης και επιστροφής των εργαζομένων.

β. Ο χρόνος προπαρασκευής για την εργασία (μετάβαση στον τόπο της εργασίας, αλλαγή ενδυμασίας κ.τ.λ.).

γ. Ο χρόνος της προετοιμασίας για την αναχώρηση (αλλαγή ενδυμασίας, πλύσιμο, κ.τ.λ.).

δ. Ο χρόνος φαγητού.

Για το διευθυντικό προσωπικό των επιχειρήσεων δεν υπάρχει χρονικός περιορισμός ως προς την απασχόληση τους. Το ίδιο συμβαίνει και για άλλες κατηγορίες μισθωτών, όπως π.χ. οικιακούς βοηθούς.

Το οκτάωρο ή επτάωρο πρέπει να εφαρμόζεται κάθε εργάσιμη ημέρα και δεν μπορεί ο εργοδότης να ρυθμίσει την εργασία κατά τέτοιο τρόπο, ώστε κάθε εβδομάδα να παρέχεται κανονική εργασία πέραν του δώρου, ενώ άλλες για χρόνο μικρότερο του δώρου.

Υπερωριακή απασχόληση

Υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού επιτρέπεται :

α. Μετά από προηγούμενη επίδοση στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας ή, όπου δεν υπάρχει τέτοια, στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή, έγγραφης αναγγελίας για την

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

υπερωριακή απασχόληση, αντίγραφο της οποίας, θεωρούμενο από τις αρχές αυτές, πρέπει να αναρτάται σε εμφανές μέρος του τόπου της εργασίας, και

β. Υπό τον όρο ότι τηρείται από τον εργοδότη ειδικό βιβλίο υπερωριών υπό τύπο ημερολογίου, θεωρημένο από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, προτού χρησιμοποιηθεί, στο οποίο αναγράφονται τα στοιχεία των μισθωτών, οι ώρες και η αιτία της υπερωριακής απασχόλησης κ.τ.λ.

ΠΑΡΟΧΕΣ, ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΠΟΥ ΧΟΡΗΓΕΙ Ο Ο.Α.Ε.Δ. ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Ο Ο.Α.Ε.Δ. παρέχει σε άτομα άνω των 15 ετών με εξαρτημένη εργασία, πλήρως ή μερικής απασχολήσεως, αορίστου ή ορισμένης διάρκειας και είναι ασφαλισμένα για κίνδυνο ασθένειας στο Ι.Κ.Α. ή σε άλλη ασφάλεια. Στον Ο.Α.Ε.Δ. είναι απαραίτητο να υπάγονται όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από το είδος συμβάσεως τους.

Η ασφάλιση του Ο.Α.Ε.Δ. προφυλάσσει τους εργαζόμενους από τους εξής κινδύνους:

- Της μητρότητας
- Της αποκτήσεως τέκνων
- Της ανεργίας
- Της στρατεύσεως

Επίδομα ανεργίας

Επίδομα ανεργίας δικαιούνται οι εργαζόμενοι που πληρούν κάποιες προϋποθέσεις, δηλαδή αυτοί που έμειναν άνεργοι λόγω λήξης ή λύσης της εργασιακής τους σχέσης. Για να λάβει ο άνεργος το επίδομα πρέπει να έχει πραγματοποιήσει, πριν από την απόλυση του, ορισμένες μέρες εργασίας και ασφάλισης στον κλάδο ανεργίας. Αν επιδοτείται πρώτη φορά ο ασφαλισμένος, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας το χρόνο για τα δυο προηγούμενα χρόνια πριν του δοθεί η επιδότηση. Στο τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται σ' αυτές οι μέρες εργασίας των δυο τελευταίων μηνών. Επίδομα ανεργίας παίρνει επίσης ο εργαζόμενος που έχει πραγματοποιήσει, στα δυο

προηγούμενα χρόνια πριν την απόλυση του 200 μέρες εργασίας, από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο το χρόνο.

Αν ο άνεργος επιδοτείται για δεύτερη φορά ή έχει επιδοτηθεί περισσότερες φορές, πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο πριν από την απόλυσή του χωρίς να υπολογίζονται στις 125 μέρες οι μέρες εργασίας των δύο (2) τελευταίων μηνών.

Αν ο εργαζόμενος ασχολείται εποχιακά, αρκούν μόνο 100 ημερομίσθια το 12μηνο που προηγήθηκε της λήξης, χωρίς να αφαιρούνται τα ημερομίσθια του διμήνου. Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας και ασφάλισης έχει ο εργαζόμενος.

Το ποσό του επιδόματος ανεργίας υπολογίζεται ως εξής:

- Για τους εργάτες το 40% του ημερομισθίου τους.
- Για τους υπαλλήλους το 50% του ημερομισθίου τους, με τον περιορισμό ότι το επίδομα δεν θα είναι κατώτερο από τα 2/3 του ημερομισθίου του ανειδίκευτου.

Ειδικό Εποχιακό Επίδομα

Το ειδικό εποχιακό επίδομα δίνεται σε ορισμένες κατηγορίες ατόμων (οικοδόμους, κεραμοποιούς, μουσικούς, ηθοποιούς κ.τ.λ.). Το βοήθημα αυτό δίνεται μόνο μια φορά το χρόνο. Οι προϋποθέσεις για να πάρει κάποιος αυτό το επίδομα είναι:

- Η ύπαρξη 50 – 210 ημερομισθίων ανάλογα με την περίπτωση.
- Η ιδιότητα του μισθωτού της συγκεκριμένης επαγγελματικής κατηγορίας κατά το έτος καταβολής του βοηθήματος.
- Η μη ύπαρξη περισσότερων ημερομισθίων σε άλλους κλάδους από τον οικείο κλάδο τον προηγούμενο χρόνο.
- Το σύνολο των ημερομισθίων από κάθε εργασία να μην υπερβαίνει τα 240.
- Να μην γίνεται τακτική επιδότηση κατά το χρόνο της καταβολής.

Οικογενειακά επιδόματα

Οικογενειακά επιδόματα δικαιούνται οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε εργοδότη, ανεξάρτητα αν παρέχουν την σχέση κατά κύριο επάγγελμα ή όχι. Μοναδική προϋπόθεση για την λήψη του επιδόματος είναι η πραγματοποίηση 50 ημερών εργασίας στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. κατά το προηγούμενο έτος της επιδότησης και μη λήψη μεγαλύτερου επιδόματος από τον εργοδότη.

Το επίδομα αυτό διαφοροποιείται ανάλογα με τον αριθμό των τέκνων, τα οποία δικαιούνται επίδομα. Τα τέκνα πρέπει να είναι άγαμα μέχρι 18 ετών και αν συνεχίζουν τις σπουδές τους μέχρι 22 ετών.

Επίδομα Στράτευσης

Το επίδομα στράτευσης δίνεται σε όσους ανθρώπους υπηρέτησαν με παρατεταμένη θητεία ή μετεκπαίδευση στις ένοπλες δυνάμεις ή παρέμειναν σε εφεδρεία εφόσον έχουν πραγματοποιήσει 150 ημερομίσθια κατά τον προηγούμενο της κατάταξης χρόνο. Ανάλογα με το διάστημα της εφεδρείας ή της στρατιωτικής άσκησης και των αποδοχών του μισθωτού είναι και το επίδομα που καταβάλλεται.

Οι προϋποθέσεις χορήγησης είναι οι εξής:

- Η είσοδος του στρατεύσιμου στην εφεδρεία.
- Η πραγματοποίηση 150 ημερών εργασίας στην ασφάλιση κατά το προηγούμενο έτος της στράτευσης, χωρίς να υπολογιστούν τα ημερομίσθια των τριών προηγούμενων ημερών.

Ύψος επιδόματος

Το ημερήσιο επίδομα ανεργίας ορίζεται ίσο με το 40% του ημερομισθίου για άνεργους που αμείβονταν πριν την απόλυσή τους με ημερομίσθιο και με το 50% του μηνιαίου μισθού για άνεργους που αμείβονταν πριν την απόλυση τους με μηνιαίο μισθό.

Εκτός από το μηνιαίο επίδομα ανεργίας ο επιδοτούμενος άνεργος δικαιούται επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥ

1) Βασικές έννοιες περί του μισθού

Η θεμελιώδης υποχρέωση του εργοδότη, η οποία πηγάζει από τον εργασιακό δεσμό, είναι η καταβολή του μισθού. Ο μισθός αποτελεί το αντάλλαγμα της παρερχομένης εργασίας από το μισθωτό και αναφέρεται σε ορισμένο είδος εργασίας.

Ειδικότερα:

A) Υποχρεωμένος για τη καταβολή μισθού είναι κατά κανόνα ο εργοδότης.

B) Δικαιούχος του μισθού είναι ο εργαζόμενος και προς τον οποίο καταβάλλεται.

Γ) Το ύψος του μισθού καθορίζεται με συμφωνία των μερών, αλλά δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Δ) Τακτικές αποδοχές θεωρούνται οι συνιστάμενες, όχι μόνο από το μισθό, αλλά και από κάθε άλλη παροχή χρηματική ή μη χορηγούμενη από τον εργοδότη, αντί μισθού.

Ο μισθός καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας. Ο τόπος καταβολής του μισθού καθορίζεται ύστερα από ελεύθερη συμφωνία και των δύο. Επίσης, έχει καθιερωθεί η υποχρέωση των εργοδοτών να χορηγούν κατά την εξόφληση των αποδοχών των μισθωτών και εκκαθαριστικά σημειώματα που να αναγράφονται λεπτομερώς οι αποδοχές και οι κρατήσεις τους.

Το κράτος έχει νομική προστασία στο μισθό και έχει θεσπίσει διατάξεις αναγκαστικού δικαίου που απαγορεύουν τις κρατήσεις του μισθού. Έτσι, λοιπόν, «ως έγκλημα» θεωρείται όταν ο υπόχρεος να καταβάλλει τον μισθό στον μισθωτό, το παραλείπει και για την παράβαση αυτή ο υπόχρεος εργοδότης μηνύεται από το αρμόδιο Εποπτικό όργανο.

Υποχρέωση του εργοδότη για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών και οι υποχρεώσεις πρόνοιας του εργοδότη έναντι του μισθωτού.

Η υποχρέωση από τον εργοδότη για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στους μισθωτούς είναι μια γενική αρχή, η οποία υπαγορεύει στον εργοδότη να τηρεί την ίση μεταχείριση στους μισθωτούς του, οι οποίοι εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση, σε ότι αφορά την παροχή του μισθού,

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

των πρόσθετων επιδομάτων, τη χορήγηση αδειών κτλ. Με αυτή την αρχή, δε σημαίνει ότι ο εργοδότης στερείται του δικαιώματός του να επιβραβεύσει την εργασία ορισμένων μισθωτών οι οποίοι επιδεικνύουν αυξημένη επιμέλεια, ζήλο και αποδοτικότητα.

Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει κάθε μέτρο, το οποίο συντελεί στην ευημερία του μισθωτή ή να προλαμβάνει, ακόμα και να παρεμποδίζει κάθε βλάβη αυτού. Η υποχρέωση πρόνοιας πηγάζει από την αντίστοιχη υποχρέωση καλής πίστεως του μισθωτού. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 662 του Α.Κ, καθιερώνεται ως γενική αρχή ο εργοδότης να διαρρυθμίζει την εργασία έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία των μισθωτών.

Ειδικότερα, ο εργοδότης υποχρεούται:

α) Να φροντίζει την ηθική υπόσταση του μισθωτού και του σεβασμού της προσωπικότητάς του.

β) Να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις που απορρέουν.

γ) Να εφαρμόζει τις διατάξεις που αναφέρονται σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

δ) Να τηρεί τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κοινωνικές ασφαλίσεις

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ανάγκη προστασίας απέναντι σε κινδύνους και γεγονότα που αντιμετωπίζουν καθημερινά στο επαγγελματικό και οικογενειακό τους περιβάλλον και απειλούν τα προσωπικά και περιουσιακά αγαθά τους.

Η ασθένεια, η μητρότητα, η αναπηρία, τα εργατικά ατυχήματα, τα γηρατεία, ο θάνατος προστάτη της οικογένειας, η ανεργία, η στράτευση, η έλλειψη κατοικίας, η απώλεια θέσης εργασίας, η καταστροφή της γεωργικής παραγωγής είναι μερικά από τα γεγονότα που εμποδίζουν την επαγγελματική απασχόληση ή μειώνουν τα εισοδήματα των εργαζομένων.

Αρχικά την κάλυψη των κινδύνων ανέλαβε το κοινωνικό σύνολο στα πλαίσια της κοινωνικής αλληλεγγύης, όμως αργότερα οι ασφαλιστικοί οργανισμοί έγιναν αρμόδιοι να χορηγούν τις αναγκαίες παροχές, όταν συντρέχουν σε κάποιο άτομο οι προϋποθέσεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.)

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

που καλύπτει το μεγαλύτερο ποσοστό των μισθωτών με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τον Οργανισμό Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.) που καλύπτει τους αγρότες, κ.τ.λ.

Ασφάλιση

Το Ι.Κ.Α. είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου, εδρεύει στην Αθήνα, εκπροσωπείται από το Διοικητή του και εποπτεύεται από το Κράτος. Η Κοινωνική Ασφάλιση πραγματοποιείται από τις Υπηρεσίες του Οργανισμού που είναι αποκεντρωμένες σε Τοπικά και Περιφερειακά Υποκαταστήματα.

Στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. υπάγονται οι μισθωτοί που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με αμοιβή, οι μαθητευόμενοι και οι υπάλληλοι του Δημοσίου με σύμβαση εργασίας. (Εξαιρούνται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι και οι μισθωτοί που υπάγονται στην ασφάλιση άλλων ταμείων). Η υπαγωγή στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. είναι υποχρεωτική και επομένως είναι άκυρη η παραίτηση του μισθωτού από αυτήν, καθώς και οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ αυτού και του εργοδότη για εξαίρεση από την ασφάλιση.

Υποχρεώσεις των εργοδοτών

Ο εργοδότης, που απασχολεί προσωπικό σε εργασία που ασφαρίζεται στο Ι.Κ.Α., εγγράφεται υποχρεωτικά στο μητρώο εργοδοτών του Υποκαταστήματος της περιοχής του και τηρεί βιβλίο αγοράς ενσήμων και μισθολογίου του προσωπικού. Είναι επίσης υπεύθυνος για την έκδοση ασφαλιστικών βιβλιαρίων των υπαλλήλων του, καθώς και για την επικόλληση των ενσήμων σ' αυτά. Τέλος, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τις εισφορές που βαρύνουν είτε αυτόν είτε τους ασφαλισμένους και για αυτό παρακρατεί κατά την πληρωμή των αποδοχών τους τις εισφορές που τους αναλογούν.

Απουσία των εργαζομένων από την εργασία τους για λόγους υγείας.

Μία από τις βασικές υποχρεώσεις των εργαζομένων είναι η κανονική και έγκαιρη προσέλευσή τους στην εργασία. Πολλές φορές όμως αναγκάζονται να απουσιάσουν για λόγους υγείας. Σ' αυτή την περίπτωση η απουσία τους είναι

δικαιολογημένη και με ορισμένες προϋποθέσεις δεν τους στερεί το δικαίωμα στις αποδοχές.

Ασθένεια μισθωτών

Κάθε μισθωτός οφείλει να εκτελεί την εργασία του με επιμέλεια και να προσέρχεται σ' αυτήν κανονικά και ανελλιπώς. Εάν απουσιάσει αδικαιολόγητα, μπορεί ο εργοδότης του να τον απολύσει. Όταν ο μισθωτός δεν μπορεί να προσέλθει στη εργασία του τότε οφείλει να ειδοποιήσει την υπηρεσία του και να προσκομίσει ιατρική βεβαίωση.

Ο μισθωτός που απουσιάζει από την εργασία του, λόγω ασθένειας, έχει δικαίωμα:

--Να λάβει τον μισθό του από τον εργοδότη, με την προϋπόθεση βέβαια ότι έχει προσφέρει σ' αυτόν την εργασία του τουλάχιστον για δέκα (10) ημέρες.

--Να πάρει επίδομα ασθένειας από τον ασφαλιστικό οργανισμό, στον οποίο είναι ασφαλισμένος.

Για να έχει δικαίωμα ο μισθωτός στο επίδομα ασθένειας από το Ι.Κ.Α. θα πρέπει:

--Να έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον εκατό (100) ημερομίσθια στην ασφάλιση του Οργανισμού κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

--Να είναι ανίκανος για εργασία εξαιτίας της ασθένειας, η οποία όμως δεν πρέπει να οφείλεται σε πταίσμα του.

--Η αποχή λόγω ασθένειας από την εργασία να είναι διάρκειας μεγαλύτερης των τριών (3) ημερών.

Το επίδομα καταβάλλεται από το Ι.Κ.Α. στον ασφαλισμένο μετά την Τρίτη ημέρα της ασθένειας του, ενώ για τις τρεις (3) πρώτες ημέρες δικαιούται να λάβει από τον εργοδότη του το μισό των αποδοχών του. Από την τέταρτη ημέρα και μετά αρχίζει η επιδότηση από το Ι.Κ.Α., ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του καταβάλλει μόνο τη διαφορά μεταξύ των αποδοχών που θα ελάμβανε και του επιδόματος ασθένειας που του καταβλήθηκε.

Οι αποδοχές που δικαιούται ο μισθωτός είναι ανάλογες με τον χρόνο εργασίας του. Έτσι:

--Εάν έχει συμπληρώσει στον εργοδότη του υπηρεσία μεγαλύτερη από δέκα (10) ημέρες, αλλά μικρότερη από ένα έτος, δικαιούται αποδοχές ενός δεκαπενθήμερου.

--Εάν έχει συμπληρώσει υπηρεσία ενός τουλάχιστον έτους, δικαιούται αποδοχές ενός μηνός.

--Εάν ο μισθωτός δεν έχει συμπληρώσει δεκαήμερο στην εργασία του, δε θεμελιώνει δικαίωμα για μισθό.

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΠΟ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΜΕΤΡΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Εξαιτίας των ατυχημάτων και των ασθενειών που συνδέονται με το χώρο εργασίας, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα το 1986, με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, εισήγαγε το άρθρο 118^A στη συνθήκη της Ε.Ο.Κ. για να επικυρώσει με σαφήνεια τις αρμοδιότητες της κοινότητας ως προς την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

«Ως επαγγελματικό ατύχημα είναι κάθε βίαιο συμβάν που επέρχεται κατά την εκτέλεση της εργασίας και έχει ως συνέπεια τη βλάβη του σώματος, δηλαδή την επιβάρυνση της υγείας ή ακόμα την απώλεια της ζωής του εργαζόμενου.»⁴

Βίαιο συμβάν μπορεί να θεωρηθεί ο τραυματισμός ή ο θάνατος που επέρχεται από ελαττωματικά μηχανήματα ή εργαλεία, από πτώση του ρεύματος, από εκφόρτωση μηχανημάτων, από απροσεξία του εργαζόμενου, από κακή εργονομία και τα συναφή.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν551/1915 για να θεωρηθεί ένα ατύχημα εργατικό θα πρέπει:

A) το ατύχημα οφείλεται σε βίαιο συμβάν, εφόσον δηλαδή ο μισθωτός πάθει κάτι από αιφνίδια επενέργεια ενός εξωτερικού αιτίου.

B) το βίαιο συμβάν να συντελεστεί κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Γ) να υπάρχει σύνδεσμος μεταξύ της εργασίας και του ατυχήματος.

Δ) η προς εργασία ανικανότητα του μισθωτού να έχει διάρκεια πέραν των τεσσάρων ημερών.

E) να υφίσταται παροχή εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού.

Επίσης, από τα δικαστήρια έχει κριθεί ότι εργατικά ατυχήματα αποτελούν και αυτά που συμβαίνουν στους μισθωτούς:

- ο κατά τη μεταφορά από το σπίτι των μισθωτών προς τον τόπο εργασίας με μεταφορικό μέσο του εργοδότη και αντίστροφα.

⁴ Επικοινωνία και εργασιακές σχέσεις, Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα 1999

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

- ο όταν επέλθει ατύχημα από την εξαντλητική υπερωριακή εργασία
- ο όταν η παροχή εργασίας προκαλέσει, έστω και μεταγενέστερα, βλάβη στο μισθωτό.

Ως επαγγελματικές ασθένειες θεωρούνται οποιαδήποτε νοσηρή κατάσταση που δημιουργείται στον οργανισμό του εργαζόμενου εξαιτίας βλαβερής επίδρασης από φυσικούς, χημικούς, βιολογικούς και κοινωνικό – ψυχολογικούς παράγοντες κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Υπεύθυνος των θεμάτων της υγιεινής και της ασφάλειας είναι ο εργοδότης. Ο εργοδότης πρέπει να παίρνει μέτρα για:

- Την αποφυγή των κινδύνων.
- Την εκτίμηση των κινδύνων που δεν μπορούν να αποφευχθούν.
- Την καταπολέμηση των κινδύνων στην πηγή τους.
- Την προσαρμογή της εργασίας στις δυνατότητες του ανθρώπου.
Πρέπει να αποφεύγονται οι μονότονες και ρυθμικά επαναλαμβανόμενες εργασίες, γιατί έχει αποδειχθεί ότι έχουν επιπτώσεις στην υγεία.
- Την παρακολούθηση της εξέλιξης της τεχνολογίας.
- Τον προγραμματισμό της πρόληψης (οργάνωση εργασίας, συνθήκες εργασίας, περιβάλλον εργασίας.)
- Την προτεραιότητα στη λήψη μέτρων για την ομαδική προστασία σε σχέση με την ατομική προστασία.
- Την παροχή κατάλληλων οδηγιών στους εργαζόμενους.

Γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη είναι:

- Λήψη των απαραίτητων μέτρων για την εξασφάλιση των εργαζόμενων και τρίτων που βρίσκονται στους χώρους εργασίας.
- Εφαρμογή κάθε υπόδειξης και διευκόλυνση του έργου των τεχνικών και των υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας.
- Επίβλεψη ορθής εφαρμογής των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας.
- Λήψη συλλογικών μέτρων προστασίας των εργαζομένων.
- Γνωστοποίηση στους εργαζόμενους των κινδύνων που προέρχονται από την εργασία.
- Εκπαίδευση των εργαζομένων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

- Τήρηση Ειδικού βιβλιαρίου ατυχημάτων.

Γενικές υποχρεώσεις των εργαζομένων είναι:

- Εφαρμογή των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας.
- Χρησιμοποίηση των ατομικών μέσων και των εξαρτημάτων εργασίας.
- Διατήρηση των μηχανισμών ασφαλείας.
- Παρακολούθηση σεμιναρίων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.

Σύμφωνα με το Ν.1568/1985 προβλέπεται η λειτουργία οργάνων και η εφαρμογή μιας σειράς μέτρων που μπορούν να συμβάλλουν αποφασιστικά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα έχουν δικαίωμα να συνιστούν Επιτροπή Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας. Στόχος αυτής της επιτροπής είναι να μελετά και να βλέπει τις συνθήκες εργασίας. Επίσης υπάρχει και το συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας και οι Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, αυτά έχουν στόχο την γνωμοδότηση αποκλειστικά για θέματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων καθώς και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.

Για τα εργατικά ατυχήματα υπολογίζεται αποζημίωση που οφείλει ο εργοδότης στο μισθωτό. Επίσης, του πληρώνει οτιδήποτε άλλο θα στερηθεί στο μέλλον ο μισθωτός ή θα ξοδεύει επιπλέον εξ' αιτίας των δαπανών του. Οι εργοδότες υποχρεούνται εντός 5 ημερών από την επέλευση του ατυχήματος να αναγγείλουν αυτό στο αρμόδιο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α. Στην προθεσμία αυτή δεν υπολογίζονται από το νόμο οι Κυριακές και οι καθιερωμένες αργίες. Υποχρέωση των εργοδοτών είναι εντός 48 ωρών να αναγγείλουν τα εργατικά ατυχήματα στις κατά τόπους αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας. Επίσης, επιβάλλεται η αναγγελία του ατυχήματος να γίνεται και στις αστυνομικές αρχές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Δικαίωμα διατήρησης της σχέσης εργασίας

Το δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου για εργασία, συμπληρώνεται και θεμελιώνεται, όταν η εργασία του είναι σταθερή και μόνιμη. Η πλήρης απασχόληση και η μονιμότητα των μισθωτών είναι οπωσδήποτεπραγματοποίητη σε ορισμένα είδη οικονομικής ανάπτυξης, για αυτό οι νομοθεσίες προβλέπουν και περιορίζουν το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει σε απολύσεις, χωρίς να υπάρχουν ορισμένοι λόγοι. Ως προς τις απολύσεις πρέπει πριν να διακρίνουμε τι σχέση εργασίας υπάρχει.

Σε περίπτωση που υπάρχει σχέση εργασίας **ορισμένου χρόνου** αυτή διακόπτεται όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συμφωνήθηκε. Η σχέση εργασίας δεν μπορεί να σταματήσει πριν τη λήξη της εκτός και συντρέχει σπουδαίος λόγος. Η αποζημίωση σε τέτοια περίπτωση είναι για το χρόνο που υπολείπεται με βάση την συμφωνία (περίπτωση εργαζόμενου), στην περίπτωση του εργοδότη που καταγγελλεί τη σύμβαση τότε ο μισθωτός δεν δικαιούται αποζημίωση. Σε περίπτωση που υπάρχει σχέση εργασίας **αορίστου χρόνου** δηλαδή δεν έχει οριστεί ορισμένη διάρκεια δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να διακοπεί. Έτσι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας μόνος του εφόσον έχει τηρήσει ορισμένη προθεσμία (και το έχει προαναγγείλει πριν ορισμένο χρόνο). Σ αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για αποζημίωση μόνο όταν:

α) αποχωρήσει από την εργασία με την συγκατάθεση του εργοδότη και έχει συμπληρώσει 15 χρόνια υπηρεσίας.

β) όταν είναι ιδιωτικός υπάλληλος και υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. έχοντας συμπληρώσει ή συμπληρώνοντας τους όρους για σύνταξη γήρατος.

Όταν η καταγγελία γίνει από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα για αποζημίωση.

--Εάν η καταγγελία είναι άτακτη δηλαδή δεν έχει προειδοποιηθεί ο εργαζόμενος τότε το ποσό της αποζημίωσης έχει ως εξής:

Αποζημίωση υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ
2 μήνες – 1 χρόνο	1 μηνιαίος μισθός
1-4 χρόνια	2 μηνιαίοι μισθοί
4-6 "	3 " "
6-7 "	4 " "
7-8 "	5 " " κ.τ.λ.

Το ανωτέρω όριο αποζημίωσης στην περίπτωση αυτή είναι, μισθοί 24 μηνών για προϋπηρεσία από 28 χρόνια και άνω.

--Εάν η καταγγελία είναι τακτική δηλαδή έχει τηρηθεί ορισμένη προθεσμία ως προς την προαναγγελία της η αποζημίωση είναι η μισή από εκείνη που δίνεται στην περίπτωση άτακτης καταγγελίας. Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση το ποσόν του τελευταίου μισθού που έπαιρνε ο εργαζόμενος πριν απολυθεί με τις προσαυξήσεις.

Αποζημίωση εργατοτεχνιτών σε περίπτωση απόλυσης

ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ
2 μηνών – 1 χρόνο	5 ημερομίσθια
1 έτους συμπληρωμένου έως 2 ετών	7 ημερομίσθια
2 έτη συμπληρωμένα – 5 ετών	13 ημερομίσθια
5 έτη συμπληρωμένα – 10 ετών	26 ημερομίσθια
10 έτη συμπληρωμένα – 15 ετών	52 ημερομίσθια
15 έτη συμπληρωμένα – 20 ετών	85 ημερομίσθια
20 έτη και άνω	100 ημερομίσθια

Για να είναι μια καταγγελία συμβάσεως εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πρέπει να απευθύνεται εγγράφως στον απολυόμενο και επίσης πρέπει να αναγγέλλεται η καταγγελία αυτή στον Ο.Α.Ε.Δ.

Σε περίπτωση που κάποιος εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο του χωρίς κανένα λόγο τότε ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο και να ζητήσει να κηρυχθεί η απόλυσή του **άκυρη ή καταχρηστική**. Αυτό γίνεται στην περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει κάποιον εργαζόμενο χωρίς κανένα σπουδαίο λόγο.

Προστασία εργαζομένων κατά τις απολύσεις

Στον ιδιωτικό τομέα επιτρέπονται οι απολύσεις εφόσον συντρέχουν κάποιοι σπουδαίοι λόγοι και ακολουθείται κάποια διαδικασία. Επίσης σε κάποιες περιπτώσεις, κατά τις απολύσεις, προστατεύονται κάποιοι μισθωτοί οι οποίοι έχουν κάποιους ειδικούς λόγους για να προστατευτούν ιδιαίτερα. Οι κατηγορίες αυτές είναι :

- Γυναίκες έγκυοι
- Ειδικές κατηγορίες μισθωτών
- Στρατευμένοι μισθωτοί
- Συνδικαλιστικά στελέχη

Γυναίκες έγκυοι

Η προστασία σήμερα της γυναίκας, εκδηλώνεται με πολλούς τρόπους στο χώρο της εργασίας με βάση την Ελληνική Νομοθεσία, όσο και με τις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιαίτερη προστασία έχει η γυναίκα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της. Έτσι στις ομαδικές απολύσεις που πρόκειται να γίνουν, πρέπει να εξαιρεθούν οι έγκυες γυναίκες. Γενικά είναι άκυρη η καταγγελία σύμβασης εγκύου γυναίκας, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για ένα χρόνο μετά τον τοκετό.

Ειδικές κατηγορίες μισθωτών

Στις ειδικές κατηγορίες μισθωτών ανήκουν τα πρόσωπα που έχουν τοποθετηθεί σε εργασία σύμφωνα με ειδικούς νόμους (άτομα με ειδικές ανάγκες, θύματα πολέμου κ.τ.λ.). Τα άτομα αυτά δεν μπορούν να απολυθούν παρά μόνον όταν συμπληρώσουν το νόμιμο όριο ηλικίας ή όταν στερηθούν τα πολιτικά τους δικαιώματα ή είναι ανεπαρκείς και ακατάλληλοι στην εργασία τους ή παραβιάζουν τους κανονισμούς εργασίας ή δείχνουν γενικά ανάρμοστη συμπεριφορά.

Στρατευμένοι μισθωτοί

Ιδιαίτερη φροντίδα δείχνει ο νόμος για τους εργαζόμενους οι οποίοι στρατεύτηκαν κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Για να έχει την ιδιαίτερη αυτή

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

φροντίδα ο μισθωτός θα πρέπει να απασχολείται επί ένα εξάμηνο στον ίδιο εργοδότη. Έτσι σε περίπτωση που κάποιος εργαζόμενος που έχει κλείσει 6 μήνες στον ίδιο εργοδότη και στρατευθεί, μετά την απόλυση του από το στρατό όταν απολυθεί έχει τα εξής δικαιώματα:

Ένα μήνα μετά την απόλυσή του πρέπει να εμφανιστεί στον εργοδότη του και να δηλώσει ότι επιθυμεί να συνεχίσει την εργασία του ενώ μέσα σε 15 ημέρες (από την εμφάνισή του στον εργοδότη), πρέπει να αρχίσει να εργάζεται. Εάν δεν τηρηθούν αυτές οι προθεσμίες τότε η σύμβαση θεωρείται ότι λύθηκε. Εάν ο εργαζόμενος τηρήσει τις προθεσμίες και ο εργοδότης δεν δεχτεί να τον επαναπροσλάβει τότε ο εργαζόμενος δικαιούται τα εξής:

ή να θεωρήσει άκυρη τη μη επαναπρόσληψή του και να απαιτήσει να πληρώνεται κανονικά το μισθό του

ή να θεωρήσει ότι ο εργοδότης κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας και να του καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση. Στην περίπτωση αυτή, το ποσό της αποζημίωσης είναι, εκτός από αυτό που προβλέπει ο νόμος και επιπλέον οι μισθοί 6 μηνών. Επίσης ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να απολύσει τον εργαζόμενο πριν περάσει ένας χρόνος από την απόλυση του από το στρατό.

Συνδικαλιστικά στελέχη

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να προστατεύονται από ενδεχόμενες ενέργειες των εργοδοτών. Ως γνωστό οι συνδικαλιστές βρίσκονται σε αντίθεση με τους εργοδότες, έτσι λοιπόν πρέπει να προστατεύονται από ενέργειες όπως π.χ. απολύσεις των εργαζομένων που σκοπό έχουν να περιορίζουν ή να παρεμποδίζουν την δράση τους. Στα πλαίσια αυτά τα εκλεγμένα άτομα προστατεύονται από απολύσεις όσο διαρκεί η θητεία και 1 έτος εφόσον λήξει.

Οι αποδοχές μισθωτών – τα δώρα – η άδεια – η ασθένεια κατά την διαθεσιμότητα

Όσο διαρκεί η διαθεσιμότητα ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών των 2 τελευταίων μηνών υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Εάν η θέση σε διαθεσιμότητα προσβληθεί ενώπιον των δικαστηρίων ως καταχρηστική και προσδοθεί ακυρότητα σ' αυτή, ο μισθωτός μπορεί να επιδιώξει την είσπραξη του άλλου 50% των αποδοχών του διαστήματος της διαθεσιμότητας. Για το

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

διάστημα που τίθενται σε διαθεσιμότητα, οι μισθωτοί δικαιούνται το μισό των επιδομάτων των εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα που αναλογούν σ' αυτό. Σε περίπτωση που ο μισθωτός ασθενής στο διάστημα της διαθεσιμότητας ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει τις αποδοχές (1/2 των τακτικών) χωρίς να μπορούν με τα ποσά που παίρνει ο μισθωτός από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό κατά το χρόνο της διαθεσιμότητας να λογίζεται και κανονική άδεια. Σε περίπτωση που δεν λήξει η διαθεσιμότητα δεν είναι επιτρεπτό ο εργοδότης να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του μισθωτή. Για να ανατεθεί ο μισθωτός σε διαθεσιμότητα θα πρέπει να έχει ειδοποιηθεί με έγγραφο από πριν.

ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όταν μια επιχείρηση δεν πληρώνει για αρκετό χρονικό διάστημα τους μισθωτούς που απασχολεί, έχουν δικαίωμα οι μισθωτοί να δηλώσουν ότι σταματούν να εργάζονται στην επιχείρηση, μέχρι να πληρωθούν οι αμοιβές των μηνών που τους οφείλονται. Η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να καταβάλλει στους μισθωτούς τις αποδοχές όχι μόνο των μηνών που σταμάτησαν οι μισθωτοί να εργάζονται, αλλά και μέχρι να μπορέσει η εταιρεία να τους πληρώσει. Στο διάστημα αυτό οι μισθωτοί μπορούν ν' απασχοληθούν και σε άλλη επιχείρηση, αλλά πρέπει να μπορούν να επιστρέψουν στην εργασία τους, μόλις τους πληρώσει η επιχείρηση και τους καλέσει για εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ

Σύμφωνα με τις τελευταίες ανακοινώσεις που έχει κάνει ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.) επανέρχεται στις αρχικές του προτάσεις για κατάργηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) σε περιοχές με υψηλή ανεργία και σε προβληματικούς κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας, για την δήθεν αντιμετώπιση της ανεργίας. Η αντίληψη αυτή υπακούει στην νεοφιλελεύθερη αντίληψη, η οποία υποστηρίζει ότι η Ελληνική Οικονομία και οι επιχειρήσεις για να είναι ανταγωνιστικές σε διεθνές επίπεδο και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, θα πρέπει η Ελλάδα να γίνει χώρα φτηνής εργασίας και άναρχης αγοράς εργασίας για να είναι δυνατόν, εκτός των προαναφερόμενων, να μειωθεί και το υψηλό ποσοστό ανεργίας το οποίο ωφείλεται στις «δυσκαμψίες» της αγοράς εργασίας, στους «υψηλούς» μισθούς και στην «ύπαρξη» των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ο Σ.Ε.Β. δεν έχει απαντήσει ποτε μέχρι τώρα και η «αιτία» αυτού είναι ότι η μείωση του κόστους εργασίας στην Ελλάδα κατά 25% από το 1985 έως το 2005 δεν έχει μετατραπεί σε βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας της χώρας, σε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και σε μείωση της ανεργίας.

Σύμφωνα όμως με έρευνες της Γ.Σ.Ε.Ε. οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα δεν έχουν ακολουθήσει γοργά και με απόλυτη επιτυχία βήματα για τον δρόμο του καινοτομικού και τεχνολογικού εξιγχνισμού, με αποτέλεσμα σ'ένα προϊόν που παράγεται σήμερα στην Ελληνική Οικονομία το 40% να ωφείλεται σε έρευνα, καινοτομία και νέα τεχνολογία ενώ στις ανταγωνίστριες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ποσοστό αυτό να είναι το 53% και στις Η.Π.Α. να είναι 72%.

Έτσι για αυτό το λόγο παρά την μείωση του κόστους εργασίας και τα πρόσφατα μέτρα απορρίθμισης των εργασιακών σχέσεων, η ανταγωνιστική θέση της Ελληνικής Οικονομίας συνεχώς επιδεινώνεται, με αποκορύφωμα την υποχώρηση της κατά 4 (τέσσερις) θέσεις το τελευταίο έτος και με τάσεις περαιτέρω μείωσης.

Η Γ.Σ.Ε.Ε σε άρθρο της υποστηρίζει πως η δυσμενής κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει ήδη η Ελληνική Οικονομία θα συνεχιστεί και θα επιδεινωθεί σε αρκετά μεγάλο ρυθμό, όχι λόγω του ύψους των αμοιβών της μισθωτής εργασίας και του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων αλλά γιατί απουσιάζει το αναπτυξιακό

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

πρότυπο ενίσχυσης της απασχόλησης όπως ήδη έχουμε προαναφέρει με τόνωση των επενδύσεων και βελτίωση της ανταγωνιστικότητας με την αναβάθμιση της παραγωγικής υποδομής της χώρας και των επιχειρήσεων και η ενίσχυση των ποιοτικών προτύπων και χαρακτηριστικών.

Στην Ελληνική Οικονομία οι στρατηγικές και οι πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας επιδιώκουν να επηρεάσουν την αγορά εργασίας και την δομή της απασχόλησης, ώστε σε συνδυασμό με άλλα μέσα άσκησης οικονομικής και αναπτυξιακής πολιτικής να επιτυγχάνεται ο μέγιστος δυνατός ρυθμός μεγέθυνσης της οικονομίας, αύξηση της παραγωγικότητας και ενίσχυση της απασχόλησης.

Από την αντίθετη πλευρά στην Ελληνική Οικονομία τα μέτρα χρηματοδοτικής ενίσχυσης των επιχειρήσεων για την βελτίωση του επιπέδου της ανταγωνιστικότητας τους και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αποδείχθηκαν ελλιπή και αναποτελεσματικά, με ευθύνη των επιχειρήσεων. Ποιο συγκεκριμένα θα αναφέρουμε κάποιες περιπτώσεις, αρχίζοντας από την μεταφορά σημαντικών πόρων από το χρηματιστήριο στις επιχειρήσεις για την διεύρυνση του όγκου των διαθέσιμων κεφαλαίων τους δεν οδήγησε στην πραγματοποίηση των απαραίτητων επενδύσεων και στην αύξηση της απασχόλησης, συνεχίζοντας σε μια άλλη περίπτωση αναφέρουμε την μείωση των αμοιβών της υπερωριακής απασχόλησης, με τους ποιο μετριοπαθείς υπολογισμούς συνέβαλλε στην μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων κατά 16% και αντίστοιχη μείωση του κόστους μισθοδοσίας των επιχειρήσεων κατά 1 δις ευρώ το χρόνο (σύμφωνα με παρουσιάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.), με μηδαμινές επιπτώσεις στην αύξηση της απασχόλησης. Συνεχίζοντας θα αναφέρουμε επίσης μια σημαντική κατηγορία που είναι η μείωση των εργοδοτικών εισφορών στον ιδιωτικό τομέα του κλάδου σύνταξης από 01/01/2001 ως 31/12/2003 από 13,33% σε 11,33% δηλαδή ποσοστιαία μείωση περίπου 20% για όσους εργαζόμενους την συγκεκριμένη χρονική περίοδο αμείβονται με μηνιαίο μισθό ως και 600,00 ευρώ, επίσης δεν επέφερε αύξηση της απασχόλησης. Τέλος μια σημαντική κατηγορία είναι οι επιδοτήσεις του αναπτυξιακού νόμου για νέες επενδύσεις, με αναφορά του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας στην Βουλή στις 21/12/2005 επέφεραν 2000 νέες θέσεις εργασίας ενώ η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων είχε ως αποτέλεσμα να χαθούν 16.067 θέσεις εργασίας παρά τον αναπτυξιακό νόμο και τις φορολογικές αλλαγές.

Κανένα όμως αποτέλεσμα δεν έχει επιτευχθεί, ούτε με τις πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της ανεργίας και εκτενέστερα και σημαντικότερα

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

για την αύξηση της απασχόλησης, παρότι συνέβαλλαν στην οικονομική ενίσχυση των επιχειρήσεων υπήρξαν αποδοτικές και δεν μείωσαν την ανεργία.

Την τελευταία δεκαετία η εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας μας δείχνει μια αυξομείωση της τάσης 1-2 % κάθε 2-3 χρόνια, ποσοστό που αφενός εμπίπτει στο στατιστικό σφάλμα των δειγματοληπτικών ερευνών, από την άλλη το μεγαλύτερο μέρος του πιθανόν να οφείλεται στην εποχιακή απασχόληση στους Ο.Τ.Α. και στο Δημόσιο. Στην χώρα μας όπως και να έχει οι άνεργοι παραμένουν σταθερά πάνω από 500.000 άτομα κάθε χρόνο.

Στην χώρα μας εφαρμόζονται κάποιες πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας, αυτές δεν συμβάλλουν ιδιαίτερα στην μείωση της ανεργίας και αυτό γιατί οι νέες προσλήψεις επιδοτούνται με ποσά που κυμαίνονται κατά άτομο από 14,00 ως 26,00 ευρώ ημερησίως και για χρονικό διάστημα ως 18 μήνες. Αντίθετα αυτό που καταφέρνουν είναι να συμβάλλουν σημαντικά στην μείωση του κόστους μισθοδοσίας των επιχειρήσεων.

Η παραπάνω πολιτική επιδιώκει την συρρίκνωση της αμοιβής των εργαζομένων, που έχει σαν αποτέλεσμα ιδιαίτερα υψηλές οικονομικές ενισχύσεις των επιχειρήσεων χωρίς να επιτυγχάνεται ο στόχος της αύξησης της απασχόλησης και κυρίως του περιορισμού του επιπέδου ανεργίας, ειδικά σε περιοχές και κλάδους όπου η τελευταία εμφανίζει ποσοστά υψηλότερα του Μέσου Εθνικού Όρου.

Αξίζει να σημειωθεί ότι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. εφαρμόζονται σε 18 από τις 25 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (9 χώρες από τα 10 νέα κράτη-μέλη και 9 χώρες από τα 15 παλαιά κράτη-μέλη).

Σύμφωνα με την Γ.Σ.Σ.Ε. έχουν δημοσιευθεί κάποιες προτάσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης, πιο συγκεκριμένα αυτά έχουν δημοσιευθεί ως εξής

1. **Συμπληρωματικότητα** των ενεργητικών με τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, αντί της σχέσης υποκατάστασης που παρατηρείται σήμερα, με ταυτόχρονη αύξηση του επιπέδου και της διάρκειας καταβολής του επιδόματος ανεργίας.
2. **Σύνδεση της επιδότησης των επενδύσεων** του αναπτυξιακού νόμου με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με κλιμάκωση της αύξησης του ποσοστού επιδότησης της επένδυσης ανάλογα με τον αριθμό των νέων θέσεων εργασίας. Συζήτηση για ανεύρεση και υποστήριξη ολοκληρωμένων και στοχευμένων παρεμβάσεων σε ειδικούς κλάδους

(π.χ. κλωστοϋφαντουργία) . Σε περίπτωση μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων σε άλλη χώρα, εφόσον έχουν επιδοτηθεί να υποχρεώνονται στην έντοκη επιστροφή των ποσών που επιδοτήθηκαν.

3. Στο πλαίσιο της πρότασης της Γ.Σ.Ε.Ε. για την μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών , άμεση εφαρμογή του 35ωρου σε εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει το 59^ο έτος της ηλικίας τους.
4. Υποχρέωση των επιχειρήσεων για κάλυψη κατά το ήμισυ τουλάχιστον των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων που απολύουν και έχουν συμπληρώσει το 55^ο έτος της ηλικίας τους, για περίοδο τουλάχιστον 5 ετών εφόσον παραμένουν άνεργοι σε περιοχές υψηλού δείκτη ανεργίας (π.χ. Ν. Ημαθίας) .
5. **Επιδότηση κατά προτεραιότητα των επενδυτικών σχεδίων** επιχειρήσεων που ανήκουν σε κλάδους με αυξημένα πολλαπλασιαστικά (άμεσα και έμμεσα) αποτελέσματα ως προς την απασχόληση (γεωργία, ξυλεία/έπιπλα, μεταλλικά προϊόντα, μεταφορές και επικοινωνίες, τρόφιμα-ποτά).
6. **Δημιουργία ειδικού κονδυλίου στον Κρατικό Προϋπολογισμό** με πόρους που θα προέρχονται από αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των εχόντων και κατεχόντων , με στόχο την επιδότηση πρόσληψης μακροχρόνιων ανέργων άνω των δύο ετών (π.χ. ενιαίος φορολογικός συντελεστής φυσικών και νομικών προσώπων και εφαρμογή της προοδευτικής φορολογίας στις Ανώνυμες εταιρείες).
7. **Εφαρμογή του αφορολόγητου όρου** ετήσιου εισοδήματος μέχρι 20.000 ευρώ για τα δύο πρώτα χρόνια της απασχόλησής τους για όσους εργαζόμενους δεν ξεπερνούν το 30^ο έτος της ηλικίας τους και είναι πάνω από δύο χρόνια άνεργοι πριν την πρόσληψή τους.
8. **Φορολογική απαλλαγή** του συνόλου των ατομικών δαπανών για επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων.
9. **Αλλαγή του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του ΛΑΕΚ** και εφαρμογή του επιχειρησιακού προγράμματος όπως αυτό έχει ήδη συμφωνηθεί μεταξύ της Γ.Σ.Ε.Ε. και των εργοδοτικών οργανώσεων.
10. **Κατάρτιση και υλοποίηση εξειδικευμένων μέσο-μακροπρόθεσμων** αναπτυξιακών σχεδίων μέσω του προγράμματος δημοσίων επενδύσεων

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

στις περιοχές που αντιμετωπίζουν οξυμένα προβλήματα ανεργίας (π.χ. ολοκληρωμένα παραγωγικά συμπλέγματα δραστηριοτήτων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο).

Σύμφωνα με την Στατιστική Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. το σύνολο της χώρας σε άνεργους ανέρχεται αντίστοιχα σε 31,88% ποσοστό της ανεργίας στους άνδρες και 68,12% στις γυναίκες , με εξαίρεση των εγγεγραμμένων ανέργων που με βάση των στοιχείων του Ο.Α.Ε.Δ. το 11,69% δηλαδή 41.177 άτομα δεν επιθυμούν την τοποθέτησή τους σε κάποια θέση εργασίας. Συνεπώς οι αναζητούντες εργασίας ανέρχονται σε 371.501 άτομα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με τον Ν. 1876/90 περί των συλλογικών συμβάσεων βασικό στοιχείο είναι η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης καθώς και τα πρόσωπα που είναι υποκείμενα της σχέσης δηλαδή οι εργοδότες. Τα πρώτα άρθρα του Νόμου περί των συλλογικών συμβάσεων καθορίζουν θέματα που αφορούν τη σύναψη των όρων λειτουργίας και της λήξης των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα στοιχεία που αφορούν δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών, το αντικείμενο εργασίας, το ωράριο εργασίας, προσλήψεις, αποζημιώσεις καταγγελίες και γενικά πρόσθετες και λοιπές παροχές. Με τις διατάξεις των παραγράφων του νόμου αυτού είναι δυνατή η συμπληρωματική ασφάλιση των εργαζομένων με συλλογική σύμβαση εργασίας σε φορείς ιδιωτικής ασφάλισης με δαπάνες του εργοδότη. Σημαντική είναι η παράγραφος 5 του νόμου αυτού που παρέχει τη δυνατότητα στα συμβαλλόμενα μέρη να ερμηνεύουν αυθεντικά τους όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όταν και όποτε υπάρξει αμφισβήτηση ως προς την εργασία τους.

Επίσης μπορεί να περιληφθούν ως όροι στη συλλογική σύμβαση εργασίας δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων στην επιχείρηση όπως για παράδειγμα υποχρέωση εφαρμογής των κανονιστικών όρων από τον εργοδότη. Το νέο είδος των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αφορά τους εργοδότες και το προσωπικό των πάσης φύσεως επιχειρήσεων ακόμα και ιδρύματα, σωματεία (Ν.Π.Ι.Δ.), με την προϋπόθεση ότι για να υπογραφούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι εργοδότες πρέπει να απασχολούν 20 εργαζόμενους και πάνω.

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ⁵

Η κάθε μορφής και μεγέθους επιχείρηση, που απασχολεί εργάτες ή υπαλλήλους, είναι υποχρεωμένη να συντάζει, στο τέλος του κάθε μήνα, μισθοδοτική κατάσταση. Σ' αυτήν καταχωρούνται με τη σειρά, τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζόμενου χωριστά, δηλαδή οι μηνιαίες αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη, οι κρατήσεις για

⁵ Βλέπε παράρτημα (δείγμα μισθοδοσίας)

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

ασφαλιστικούς οργανισμούς (ΙΚΑ και λοιπών κύριων και επικουρικών ταμείων), η παρακράτηση Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο ποσό, δηλαδή το ποσό που θα εισπράξει ο κάθε εργαζόμενος χωριστά. Στις παραπάνω ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές **δε συμπεριλαμβάνονται** όλα τα χρηματικά ποσά και τα ποσά σε είδος που εισπράττει ο κάθε εργαζόμενος, γιατί άλλα ποσά απ' αυτά δε θεωρούνται εισόδημα και άλλα ποσά φορολογούνται με ειδικό τρόπο.

Ο λογιστής για να συντάξει τη μισθοδοσία του προσωπικού της επιχειρήσεως που εργάζεται, θα πρέπει να γνωρίζει όλη την ασφαλιστική και τη φορολογική νομοθεσία γύρω από τους μισθούς και τα ημερομίσθια. Σε γενικές γραμμές δηλαδή θα πρέπει να γνωρίζει τα εξής:

1. Το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών του κάθε εργαζόμενου μισθωτού χωριστά.
2. Τον τρόπο υπολογισμού του ποσού των ασφαλιστρών, με τα οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και στα Επικουρικά Ταμεία.
3. Τον τρόπο υπολογισμού και το ύψος του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών που παρακρατείτε.
4. Τον προσδιορισμό του καταβαλλόμενου καθαρού ποσού σε κάθε εργαζόμενο.
5. Την υποβολή προσωρινών δηλώσεων απόδοσης Φ.Μ.Υ.
6. Την υποβολή οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ.
7. Τη συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών.

{Στο τέλος του έτους και στο διάστημα μέχρι 15 Φεβρουαρίου, θα πρέπει οι εργοδότες που καταβάλλουν κάθε είδους αποδοχές (μισθούς, ημερομίσθια, επιχορηγήσεις, επιδόματα, κ.τ.λ.) να χορηγήσουν στους μισθωτούς τους από μία και μοναδική βεβαίωση αποδοχών. Αντίτυπο της βεβαίωσης αυτής θα υποβάλλεται από τον εργοδότη μαζί με την ετήσια οριστική δήλωση μισθωτών στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.}

ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι προϋποθέσεις για χορήγηση κανονικής άδειας των μισθωτών καθορίζονται από το Ν.1346/83. Κάθε μισθωτός, μετά από συνεχή απασχόληση τουλάχιστον δέκα

μηνών (με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. άρθρο 5 των ετών 2002-2003, ο βασικός χρόνος για την χορήγηση κανονικής άδειας μειώθηκε από 12 σε 10 μήνες) σε υπόχρεη επιχείρηση δικαιούται κάθε ημερολογιακό έτος, άδεια με αποδοχές 24 εργάσιμων ημερών και αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας είκοσι εργάσιμων ημερών χωρίς να υπολογίζεται σ' αυτές η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν απασχολούνται λόγω του εφαρμοσμένου συστήματος εργασίας. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μια εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επί πλέον του βασικού χρόνου μέχρι τις 26 εργάσιμες ημέρες και για το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας μέχρι 22 εργάσιμες ημέρες. Σε περίπτωση λύσης της σχέσης εργασίας με οποιονδήποτε τρόπο, ή λήξης της εποχιακής απασχόλησης, προτού συμπληρωθεί δωδεκάμηνο στη σχέση εργασίας, οι μισθωτοί δικαιούνται από τον εργοδότη τους δυο ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης τους, ανεξάρτητα από τυχόν οφειλόμενη σ' αυτούς αποζημίωση για άλλο λόγο. Για απασχόληση μικρότερη από ένα μήνα καταβάλλεται ανάλογο κλάσμα. Σε περίπτωση που λυθεί η σχέση εργασίας μισθωτού και δεν έχει λάβει την κανονική του άδεια που του οφείλεται τότε ο μισθωτός δικαιούται τις αποδοχές τις οποίες θα έπαιρνε, αν του είχε χορηγηθεί η άδεια.

Ο χρόνος χορηγήσεων των αδειών διακανονίζεται μεταξύ μισθωτού και εργοδότη. Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να λάβουν άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου και οπωσδήποτε η άδεια θα πρέπει να έχει χορηγηθεί πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση χορηγεί ομαδικά τις άδειες στους μισθωτούς της, τότε θα ισχύουν τα εξής :

1. Οι μισθωτοί που έχουν συμπληρώσει έτος υπηρεσίας θα πάρουν την άδεια τους κατά το διάστημα της διακοπής των εργασιών της επιχείρησης. Εάν κάποιος μισθωτός εξήτησε την άδεια πριν την χορήγηση από την επιχείρηση ομαδικής άδειας χωρίς να γνωρίζει ότι η επιχείρηση θα χορηγήσει ομαδική άδεια τότε δικαιούνται να πληρωθούν και το διάστημα εκείνο της ομαδικής άδειας αν όμως πήραν άδεια πριν ενώ γνώριζαν ότι η επιχείρηση θα χορηγήσει ομαδική άδεια τότε δεν θα πληρωθούν όταν χορηγηθεί η άδεια.
2. Οι μισθωτοί που δεν δικαιούνται άδεια, διότι προσελήφθηκαν κατά το τρέχον και εφόσον γνώριζαν ότι η επιχείρηση εφαρμόζει σύστημα ομαδικής άδειας, αυτοί θα απέχουν από την εργασία τους κατά το διάστημα αυτό χωρίς να λάβουν αποδοχές.

3. Οι μισθωτοί που συμπληρώνουν έτος υπηρεσίας κατά το τρέχον έτος αλλά μετά από το χρόνο της ομαδικής χορηγήσεως των αδειών θα πάρουν άδεια μαζί με το υπόλοιπο προσωπικό.
4. Οι μισθωτοί που δικαιούνται άδεια μικρότερη από τον αριθμό των εργασιμων ημερών του διαστήματος κατά το οποίο διακόπτει τις εργασίες της η επιχείρηση, πρέπει να λάβει τις αποδοχές και των υπόλοιπων ημερών.
5. Οι μισθωτοί που έλαβαν όλη την άδειά τους, στο διάστημα της ομαδικής χορηγήσεως των αδειών, θεωρείται ότι εξαντλήσαν το δικαίωμα τους για την άδεια και δεν δικαιούνται να ζητήσουν πάλι άδεια μέσα στο ίδιο έτος.

Λοιπές άδειες εργαζομένων

Εκτός από την ετήσια άδεια των μισθωτών διάφοροι νόμοι και εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν καθιερώσει και άλλες πρόσθετες άδειες, οι σπουδαιότερες από τις οποίες είναι αυτές που έχουν σχέση με την οικογενειακή ζωή του μισθωτού, οι σπουδαστικές και συνδικαλιστικές άδειες. Αυτές έχουν ως εξής:

I. Οικογενειακές άδειες

Οικογενειακές άδειες είναι οι:

- I.1. **Άδεια γάμου.** Κατά το άρθρο 6 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 9-6-1993, εργαζόμενοι και εργαζόμενες που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου πέντε (5) εργασιμων ημερών με αποδοχές, η οποία δε συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια. Σε περίπτωση γέννησης τέκνου ο πατέρας δικαιούται μία ημέρα άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο.
- I.2. **Άδεια κυοφορίας και λοχείας (μητρότητας).** Κατά το άρθρο 7 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας του 1993, οι γυναίκες που απασχολούνται σε οποιονδήποτε εργοδότη με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας δέκα έξι (16) εβδομάδων, από τις οποίες οι οκτώ (8) χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ (8) μετά τον τοκετό.
- I.3. **Άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών.** Κατά το άρθρο 9 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας του 1993, η γυναίκα για το θηλασμό και τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της, δικαιούται, για χρονικό διάστημα δύο ετών από τον τοκετό, είτε να

διακόπτει την εργασία για μία ώρα, είτε να προσέρχεται αργότερα, είτε να αποχωρεί νωρίτερα κατά μια ώρα κάθε ημέρα.

1.4. **Γονική άδεια.** Κατά το άρθρο 8 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας του 1993, γονέας εργαζόμενος σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα εάν:

α) Έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

β) Ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους, έχει το δικαίωμα να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία τριών ετών.

Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές, η διάρκεια της μπορεί να φτάσει τρεισήμισι μήνες για κάθε γονέα και δίνεται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των αιτήσεων των ενδιαφερομένων δικαιούχων, μέχρι να καλυφθεί ποσοστό 8% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση για κάθε ημερολογιακό έτος.

II. Σπουδαστικές άδειες

Σπουδαστικές άδειες είναι οι:

1. **Άδειες εξετάσεων.** Οι εργαζόμενοι μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές που δεν έχουν συμπληρώσει το 25^ο έτος της ηλικίας τους, αδιάφορο για πόσο χρόνο απασχολούνται στην επιχείρηση, δικαιούνται άδεια εξετάσεων δύο (2) ημερών για κάθε ημέρα εξετάσεων, η οποία συνολικά δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερη των είκοσι (20) ημερών, (N1346/83, 1837-95 και άρθρο 5 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των ετών που κυρώθηκε με το Ν.2224/94).
2. **Εκπαιδευτική άδεια.** Είναι δυνατό να χορηγηθεί με συμφωνία εργοδότη και μισθωτού εκπαιδευτική άδεια χωρίς όμως αποδοχές για το χρόνο που θα συμφωνήσουν. Ο χρόνος αυτός απουσίας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για όσες περιπτώσεις η προϋπηρεσία έχει σημασία.
3. **Συνδικαλιστικές άδειες.** Οι συνδικαλιστικές άδειες χορηγούνται σε συνδικαλιστικά στελέχη για να διευκολυνθούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Εκτός από τις τακτικές αποδοχές τους, οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν από τους εργοδότες τους κάθε χρόνο επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα,

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

σύμφωνα με την υπ' αριθ. 19040/81 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, η οποία σε γενικές γραμμές ορίζει τα εξής:

Επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα

Εκτός από τις τακτικές αποδοχές τους, οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν από τους εργοδότες τους κάθε χρόνο επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, σύμφωνα με την υπ' αριθ. 19040/81 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, η οποία σε γενικές γραμμές ορίζει τα εξής:

1. Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή ημερομίσθιο, εφόσον η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη διήρκτησε ολόκληρη τη χρονική περίοδο:
 - 1.1. Στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα, από την 1^η Ιανουαρίου μέχρι την 30 Απριλίου, και
 - 1.2. Στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, από 1^η Μαΐου μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου, δικαιούνται από τους εργοδότες τους:
 - 1.2.1. Επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, και
 - 1.2.2. Επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό, και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.
2. Οι μισθωτοί που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη δεν διήρκτησε ολόκληρο το παραπάνω χρονικό διάστημα, δικαιούνται:
 - 2.1. επίδομα εορτών Χριστουγέννων ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο (2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε δεκαεννεαήμερο (19) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης τους, και
 - 2.2. επίδομα εορτών Πάσχα ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε οκταήμερο (8) χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής σχέσης τους, μέσα στις παρακάτω χρονικές περιόδους.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο του 19ήμερου ή του 8ήμερου, αντίστοιχα, ο μισθωτός δικαιούται ανάλογο κλάσμα.

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσης δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δε λύθηκε η εργασιακή του σχέση, απουσίασε από την εργασία του αδικαιολόγητα ή με χωρίς αποδοχές. Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών πριν και μετά από τον τοκετό.

3. Οι απασχολούμενοι στα δημόσια, δημοτικά και κοινοτικά έργα, τις εποχιακά εκτελούμενες εργασίες, καθώς και οι μισθωτοί που απασχολούνται με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου χρόνου ή για εκτέλεση ορισμένου έργου, δικαιούνται:

3.1. Για επίδομα εορτών Χριστουγέννων ένα (1) ημερομίσθιο για κάθε οκτώ (8) ημερομίσθια που πραγματοποίησαν και

3.2. Για επίδομα εορτών Πάσχα, δύο (2) ημερομίσθια για κάθε δεκατρία (13) που πραγματοποίησαν μέσα στις παραπάνω χρονικές περιόδους.

Για τα κάτω από οκτώ (8) ή από δεκατρία ημερομίσθια που πραγματοποίησαν αντίστοιχα δικαιούνται ανάλογο κλάσμα.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα υπολογίζονται με βάση τους πράγματι καταβαλλόμενους μισθούς ή ημερομίσθια την 10^η Δεκεμβρίου κάθε χρόνου για το επίδομα Χριστουγέννων και την 15^η ημέρα πριν από το Πάσχα για το επίδομα Πάσχα ή την ημερομηνία λύσης της εργασιακής σχέσης σε περίπτωση που αυτή έχει στο μεταξύ λυθεί.

Το συνολικό ποσό του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα μήνα ή μισό μισθό, αντίστοιχα για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και τα 25 ή τα 15 ημερομίσθια, αντίστοιχα, για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα (που σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να καταβληθούν σε είδος, αλλά μόνο σε χρήμα) καταβάλλονται την 21^η Δεκεμβρίου και την Μεγάλη Τετάρτη αντίστοιχα.

Από τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα παρακρατούνται όλες οι εισφορές που προβλέπονται από τους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

Σύμφωνα με τον Ν.1346/83 ο αριθμός των ημερών άδειας είναι ανάλογος με τα έτη υπηρεσίας του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη. Κατά τη διάρκεια της άδειας του ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις «συνήθεις αποδοχές» εκείνες δηλαδή που θα ελάμβανε εάν απασχολείται στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο. Συγκεκριμένα οι αποδοχές άδειας είναι :

- 1) Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, τόσα ημερομίσθια όσες είναι οι ημέρες άδειας.
- 2) Για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό, 24/25 για ένα έτος υπηρεσίας και ένας μισθός για 2 – 3 ή περισσότερα των 3 ετών υπηρεσίας. Για τους μισθωτούς που έχουν 25 έτη συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία οι αποδοχές άδειας είναι ίσες με το μισθό ενός μηνός.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ ΠΛΗΡΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ, ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΜΕ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΈΩΣ 10 ΧΡΟΝΙΑ Η ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ 12 ΧΡΟΝΙΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

6

Χρόνος Υπηρεσίας στον ίδιο Εργοδότη	Εργαζόμενοι με 4ημερη Εβδομαδιαία Εργασία	Εργαζόμενοι με 5ημερη εβδομαδιαία εργασία	Αποδοχές Αδειας	Αποδοχές Επιδόματος Αδειας
10 Μήνες	24 Ημέρες	20 Ημέρες	24/24 μηνιαίου μισθού για τους υπαλλήλους 24 ημερομίσθια Για τους εργατοτεχνίτες	1/2 μηνιαίου μισθού για τους Υπαλλήλους
2 Έτη	25 Ημέρες	21 Ημέρες	1 μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους 25 ημερομίσθια	13

⁶ (Ν. 1346/83 – Άρθρο 5 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ετών 2002 – 2003 – Πράξη κατάθ. Υπ. Εργασίας 19/29-4-2002)

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

3 Έτη κα πάνω	26 Ημέρες	22 Ημέρες	Για τους εργατοτεχνίτες 1 μηνιαίο μισθό για τους υπαλλήλους 26 ημερομίσθια Για τους εργατοτεχνίτες	ημερομίσθια για τους Εργατοτεχνίτε ς
------------------	-----------	-----------	---	---

ΠΙΝΑΚΑΣ ΗΜΕΡΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΜΕ ΠΛΗΡΕΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ, ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΙ ΥΠΗΡΕΣΙΑ 10 ΕΤΩΝ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Ή ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ 12 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Χρόνος Υπηρεσίας Ή Προϋπηρεσίας	Επιχειρήσει ς με εξαήμερο	Επιχειρήσει ς με πενθήμερο	Αποδοχές Αδειάς	Αποδοχές Επιδόματος Αδειάς
10 Χρόνια Συμπληρωμένα ή 10 μήνες συμπληρωμένου ς Για όσους	30 ημέρες	25 ημέρες	1 μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους τόσα εικοστά πέμπτα όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες της αδειάς	1/2 μηνιαίου μισθού για τους Υπαλλήλους

⁷ (Ν. 1346/80 – Άρθρο 5 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ετών 2002 – 2003 – Πράξη κατάθεσης Υπ. Εργασίας 19/29-4-2002)

<p>Εργαζομένους Έχουν προϋπηρεσία 12 χρόνια σε άλλους Εργοδότες</p>			<p>που διανύονται στον επόμενο μήνα. 30 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες με 6ήμερο 30 για τους εργατοτεχνίτες με 5νθήμερο.</p>	<p>13 ημερομίσθια για τους Εργατοτεχνίτε ς</p>
---	--	--	--	--

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ εργαζόμενων που η σύμβαση τους λύθηκε πριν να συμπληρωθούν έτος εργασίας.

8

Μήνες Υπηρεσίας στον ίδιο Εργοδότη	Αποζημίωση Αδείας Υπαλλήλων	Αποζημίωση αδείας εργατοτεχνιτών	Αποζημίωση Επιδόματος Αδείας
1 Μήνας	2/25 Μισθού	2 Ημερομίσθια	2/25 μισθού για

⁸ Οι εργαζόμενοι που συμπληρώσουν 10 μήνες συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη & λύνεται η σύμβαση τους θα λάβουν αποζημίωση αδείας κανονικά, όπως αυτή προβλέπεται και αναφέρεται στον 1^ο πίνακα.

			υπαλλήλους 2 ημερομίσθια για εργατ/τες
2 Μήνες	4/25 Μισθού	4 Ημερομίσθια	4/25 μισθού για υπαλλήλους 4 ημερομίσθια για εργατ/τες
3 Μήνες	6/25 Μισθού	6 Ημερομίσθια	6/25 μισθού για υπαλλήλους 6 ημερομίσθια για εργατ/τες
4 Μήνες	8/25 Μισθού	8 Ημερομίσθια	8/25 μισθού για υπαλλήλους 8 ημερομίσθια για εργατ/τες
5 Μήνες	10/25 Μισθού	10 Ημερομίσθια	10/25 μισθού για υπαλλήλους 10 ημερομίσθια για εργατ/τες
6 Μήνες	12/25 Μισθού	12 Ημερομίσθια	12/25 μισθού για υπαλλήλους 12 ημερομίσθια για εργατ/τες
7 Μήνες	14/25 Μισθού	14 Ημερομίσθια	14/25 μισθού για υπαλλήλους 14 ημερομίσθια για εργατ/τες

8 Μήνες	16/25 Μισθού	16 Ημερομίσθια	16/25 μισθού για υπαλλήλους 16 ημερομίσθια για εργατ/τες
9 Μήνες	18/25 Μισθού	18 Ημερομίσθια	18/25 μισθού για υπαλλήλους 18 ημερομίσθια για εργατ/τες

ΤΟ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΟ-ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Σ' αυτό το κομμάτι της εργασίας θα μιλήσουμε για το νομοσχέδιο και για το ασφαλιστικό των τραπεζοϋπαλλήλων και θα το διακρίνουμε στις επιχειρούμενες ρυθμίσεις για την κύρια και την επικουρική σύνταξη.

Μπορούμε εδώ να σημειώσουμε ,ότι από συνεντεύξεις που δίνονται και από άρθρα που δημοσιεύονται, πως για κύρια σύνταξη οι επιπτώσεις αναφέρονται και στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ενώ για τις ρυθμίσεις για την επικουρική ασφάλιση πλήττεται όχι το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ αλλά το ΕΤΕΑΜ που είναι ήδη προβληματικό. Σ' αυτές τις ανακοινώσεις γίνεται επεξεργασία και διευρύνονται μεταξύ των άλλων τα πεδία των συγκεκριμένων ρυθμίσεων από τα οποία οι τράπεζες εξασφαλίζουν σημαντικά οφέλη σε βάρος του ΙΚΑ, του κρατικού προϋπολογισμού και των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων, χωρίς όμως στη προσέγγιση αυτή για αντικειμενικούς λόγους να προσδιορίζεται το ύψος αυτών των ωφελειών.

ΚΥΡΙΑ ΣΥΝΤΑΞΗ

Σύμφωνα με τις υπουργικές ανακοινώσεις :

Συντομεύεται η ένταξη των Ταμείων Κύριας Σύνταξης των Τραπεζο-υπαλλήλων στο ΙΚΑ- ΕΤΑΜ **κατά 2 χρόνια** (αντί της ένταξής τους «εώς της 1.1.2008»),

η ένταξη θα γίνει «από 1.1.2006» κατά την Ανακοίνωση η μέχρι «31 Δεκεμβρίου 2005» κατά το σχέδιο νόμου (άρθρο 1 παρ. 1). Πρόκειται για τα Ταμεία Συντάξεων Προσωπικού των Τραπεζών Εθνικής, Αγροτικής και ΕΤΒΑ (το ΤΑΠ-ΙΑΤ έχει, ήδη, ενταχθεί στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ).

Η ένταξη, όμως, στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, των Ταμείων αυτών κύριας σύνταξης, τελεί υπό τον όρο της προηγούμενης (και πάντως, μέχρι 31/12/2005), ένταξης των αντίστοιχων ταμείων επικουρικής ασφάλισης του προσωπικού στο ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζο-υπαλλήλων. Ο όρος αυτός δεν υπήρχε στο κείμενο της κοινής Υπουργικής Ανακοίνωσης, ούτε και είχε αναφερθεί ποτέ αλλά συμπεριλήφθηκε, για πρώτη φορά, στο κείμενο του νομοσχεδίου. Με δεδομένο, ότι, με την ένταξη στο ΙΚΑ-

ΕΤΑΜ των Ταμείων Κύριας Σύνταξης των Τραπεζών Εθνικής, Αγροτικής και ΕΤΒΑ, οι Τράπεζες αυτές θα έχουν σοβαρότατες μειώσεις των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλουν, σήμερα, στα αντίστοιχα Ταμεία, ο όρος ηχεί ως περίπου εκβιαστικός.

Οι υπουργικές ανακοινώσεις και το νομοσχέδιο περιορίζονται στο να αναφέρουν, ότι, η ένταξη στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ θα γίνει «σύμφωνα με τις προϋποθέσεις του άρθρου 5 του Ν 3029/2002». Κατά συνέπεια, η ένταξη θα γίνει με κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Απασχόλησης, θα πρέπει, όμως, να έχουν προηγηθεί α) ειδική σχετική Απόφαση των Διοικητικών Συμβουλίων των Ταμείων και β) εκπόνηση ειδικής οικονομικής μελέτης (άρθρο 5 παρ. 2 Ν. 3029/2002). Παρά την ρητή αναφορά των υπουργικών ανακοινώσεων στις προϋποθέσεις ένταξης και τις ρητές αυτές σχετικές προβλέψεις του νόμου 3029/2002, πρέπει να έχουμε μεγάλο βαθμό δυσπιστίας στο εάν η κυβέρνηση εννοεί, πράγματι, όσα ανακοινώνει.

Στις υπουργικές ανακοινώσεις και το νομοσχέδιο ουδέν διαλαμβάνεται, ειδικότερα, για την εφαρμογή ή όχι της πρόβλεψης του άρθρου 5 παρ. 6 του Ν. 3029/2002 («από της εντάξεως, οι ήδη ασφαλισμένοι εξακολουθούν να διέπονται ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης και τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης από τις διατάξεις της νομοθεσίας των εντασσόμενων κλάδων»). Επισημαίνεται, όμως, ότι, με διαδοχικές του δηλώσεις, ο Υπουργός Οικονομίας έχει εκφράσει την άποψη περί κατάργησης της πρόβλεψης αυτής, ώστε να απαιτείται αυξημένη προσοχή σε παρόμοιες κινήσεις του.

Καλύπτονται τα ελλείμματα του ΙΚΑ- ΕΤΑΜ, βάσει του νόμου 3029/2002 άρθρο 4 παρ. 3. Υπενθυμίζεται, ότι, με την επικαλούμενη διάταξη «αν ενταχθούν σταδιακά στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και άλλα Ταμεία, το κράτος αναλαμβάνει την κάλυψη

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

των ελλειμμάτων των Ταμείων αυτών και αναπροσαρμόζει τη χρηματοδότηση σε επίπεδα που θα αποτρέπουν πρόσθετες επιβαρύνσεις του ΙΚΑ».

Σύμφωνα λοιπόν με τις αναλύσεις των δημοσιογράφων που ασχολούνται με τα εργατικά, το ερώτημα που γεννάται είναι ποιος θα υποχρεωθεί να καλύψει τα ελλείμματα αυτά στο σημείο αυτό. Οι Υπουργικές Ανακοινώσεις **επιχειρούν να παραπλανήσουν**: προβάλλουν τη δήθεν φιλεργατική πρόβλεψη, ενώ από την άλλη πλευρά για τους εργοδότες προβλέπεται από 1.1.2006 και μέσα σε μια πενταετία σταδιακή μείωση των καταβαλλόμενων ασφαλιστικών εισφορών.

Οι παραπάνω προβλέψεις οδηγούν στη διαπίστωση ότι το βάρος των ελλειμμάτων των εντασσόμενων Ταμείων κύριας σύνταξης αναλαμβάνει να καλύψει, εξ' ολοκλήρου, ο κρατικός προϋπολογισμός. Αυτό συνιστά πολύ σοβαρή οικονομική ενίσχυση των Τραπεζών.

Ο Ν. 3029/2002 και συγκεκριμένα το άρθρο 5 παρ. 11 ν.3029/2002 ορίζει πως η μείωση των εργοδοτικών εισφορών συνδυάζεται με την κάλυψη των οργανικών ελλειμμάτων των Ταμείων από τις Τράπεζες. Ήδη, στις υπουργικές ανακοινώσεις **δεν υπάρχει οποιαδήποτε παρόμοια σύνδεση**: προβάλλεται ο ετεροχρονισμός στη μείωση των εργοδοτικών σε σχέση με τις εργατικές εισφορές και διευκρινίζεται, ότι, αντί υπουργικής Απόφασης θα ψηφισθεί νόμος για την μείωση των εισφορών και παρασιωπάτε, ότι, η ανάγκη έκδοσης νόμου προκύπτει, ακριβώς, επειδή θα τροποποιηθεί η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 11 του Ν. 3029/2002, **ώστε να απαλλαγούν οι Τράπεζες από την υποχρέωση κάλυψης των οργανικών ελλειμμάτων των Ταμείων**.

Καταλήγουμε εδώ σε ένα συμπέρασμα, ότι αν όλες οι Ασφαλιστικές Εταιρείες πρόσφεραν στο κοινό ομοιόμορφα Συμβόλαια Ασφάλισης Ζωής τότε θα είχαμε συνέπεια του «θανάτου» του ανταγωνισμού. Σύμφωνα με δημοσίευση της Καθημερινής 19-06-2004 και γνωμάτευσης 3 καθηγητών ορίζονται περί δυνατότητας (αλλά και συνταγματικής υποχρέωσης του κράτους) να υπαγάγει σε κοινές με τους λοιπούς ασφαλισμένους ρυθμίσεις και το σύνολο των Τραπεζο-υπαλλήλων. Σε αντίθεση, μάλιστα με την έλλειψη οποιασδήποτε συνταγματικής ρύθμισης για τους ιδιωτικούς λογαριασμούς, το Σύνταγμα προνοεί για την εγγύηση της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών. Κατά την εκπόνηση των 3 γνωμοδοτήσεων, δεν υπήρξε επαρκής ενημέρωση και συνεπώς δεν λήφθηκε υπόψη, ότι τα επικουρικά των Τραπεζών Εμπορική και ALPHA δεν υπάγονται στην έννοια της κοινωνικής ασφάλισης αλλά συνιστούν μορφή ιδιωτικής ασφάλισης.

ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Στις ανακοινώσεις των 2 Υπουργών και το σχέδιο νόμου **διαπιστώνεται σύγχυση** μεταξύ των επικουρικών Ταμείων και των λεγόμενων επικουρικών των Τραπεζών. Τα επικουρικά Ταμεία έχουν συσταθεί με νόμο και αποτελούν ν.π.δ.δ., σε αντίθεση με τα επικουρικά των Τραπεζών που αποτελούν προϊόν συλλογικής διαπραγμάτευσης και αποτελούν ν.π.ι.δ. Οι 2 Υπουργοί δεν φαίνεται να έχουν συνειδητοποιήσει την υφιστάμενη νομική και ασφαλιστική διαφορά και απόκλιση των δύο θεσμών.

Ο ισχυρισμός της ανακοίνωσης, ότι κινείται στο πλαίσιο του Ν. 3029/2002 και ότι «υλοποιεί τις προβλέψεις του για την σταδιακή ένταξη των επικουρικών των Τραπεζών στο ΕΤΑΜ» **δεν είναι ακριβής**. Καμιά παρόμοια πρόβλεψη βίαιης κατάργησης των επικουρικών των Τραπεζών που αποτελούν ν.π.ι.δ. δεν υπάρχει στο Ν. 3029/2002 που περιορίζεται στην ένταξη στο ΕΤΑΜ **μόνον των επικουρικών ν.π.δ.δ.**

Η μεταφορά των δικαιούχων των επικουρικών των Τραπεζών στο ΕΤΑΜ συνιστά **κοινωνικό-ασφαλιστικό και νομοθετικό πραξικόπημα**. Διαγράφονται, βιαίως τα ατομικά δικαιώματά τους, επιδεινώνονται οι όροι συνταξιοδότησής τους, ενώ παράλληλα, πλήττεται η αυτονομία της ελεύθερης διαπραγμάτευσης. Όμως, **κερδισμένες από τις ρυθμίσεις αυτές αναδεικνύονται οι Τράπεζες που μειώνουν την καταβαλλόμενη εισφορά τους στο ύψος του 3%** (δηλαδή μέχρι και του 1/3 της σημερινής). Επισημαίνεται, βέβαια, ότι, οι τράπεζες θα καταβάλουν και το υπόλοιπό ποσοστό της σημερινής εισφοράς τους στο ΕΤΑΤ αλλά μόνο για τους ασφαλισμένους πριν από την 1.1.1993 (δηλαδή για λιγότερους από το 50% των σημερινών δικαιούχων και μάλιστα σε χρονική διάρκεια 10 χρόνων). Με τις προωθούμενες ρυθμίσεις, **καλούνται οι εργαζόμενοι να επωμιστούν, μέσω της επιδείνωσης των συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων, το βάρος των απαλλαγών των Τραπεζών από τις ήδη υφιστάμενες υποχρεώσεις τους**. Ταυτόχρονα και παράλληλα, ο κρατικός προϋπολογισμός αναλαμβάνει την υποχρέωση κάλυψης των ελλειμμάτων που πρόκειται να παρουσιασθούν στην λειτουργία του ΕΤΕΑΜ. Είναι χαρακτηριστικό αλλά και αποδεικτικό άκρας επιτολαιότητας και άγνοιας, ότι, μεταφέρεται ένας πληθυσμός ασφαλισμένων σε ένα άλλο ταμείο (ΕΤΕΑΜ), χωρίς να υποχρεώνεται το παλαιό Ταμείο

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

(επικουρικό Τραπεζών) να μεταβιβάσει στο νέο Ταμείο τις εισφορές που έχει ήδη εισπράξει. Δηλαδή άλλος θα δίνει τη σύνταξη και άλλος θα έχει εισπράξει τις εισφορές.

Σε αυτό το σημείο αξίζει αν υπενθυμιστεί, ότι η κυβέρνηση κάνει λόγο για ασφάλιση των Τραπεζο-υπαλλήλων στο ΕΤΕΑΜ, γνωρίζοντας ότι το ταμείο αυτό όπως έχουμε προαναφέρει έχει καταστεί προβληματικό αφού όχι μόνο στερείται της περιουσίας του αλλά ακόμη και τις τρέχουσες εισφορές υπέρ του ΕΤΕΑΜ εξακολουθεί να εισπράττει και να διαχειρίζεται το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Όπως είναι γνωστό πρωτοφανές προχειρότητα είναι η πρόβλεψη ότι μεταφέρονται στο ΕΤΕΑΜ οι ήδη συνταξιούχοι των επικουρικών των Τραπεζών, χωρίς να εξασφαλιστεί η χρηματοδότηση του ΕΤΕΑΜ για την κάλυψη των νέων υποχρεώσεων του αυτών. Αντιθέτως, στην υπουργική ανακοίνωση και το σχέδιο νόμου αναφέρεται, ότι, το ποσόν που καταβάλλεται από τους οφειλέτες εργοδότες (Τράπεζες), θα προσδιορισθεί με νόμο, έπειτα από ειδική οικονομική μελέτη και θα καταβληθεί μέσα σε 10 χρόνια. Με την ρύθμιση αυτή, οι Τράπεζες ουσιαστικά απαλλάσσονται των ήδη υποχρεώσεών τους, μέσω των επικουρικών και το βάρος κάλυψης των σχετικών δαπανών φέρεται στον κρατικό προϋπολογισμό (αφού το ΕΤΕΑΜ είναι ν.π.δ.δ.).

ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΘΕΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ (BONUS)

Στόχος αυτού του συστήματος είναι η ανταμοιβή του προσωπικού του δικτύου των καταστημάτων, αναλόγως της συμβολής του στην επίτευξη των στόχων. Η αξιολόγηση έχει 2 στάδια, στο 1ο στάδιο γίνεται η αξιολόγηση για το κατάστημα και στο 2ο στάδιο γίνεται η αξιολόγηση ατομικά.

Η αξιολόγηση καταστήματος γίνεται με βάση 3 κριτήρια, που έχουν ως εξής:

Ετήσιοι στόχοι εργασιών (στόχοι προϊόντικών ομάδων).

Ετήσιος στόχος λειτουργικών δαπανών (αποδοτικότητα),(το 2005 προστέθηκε και στόχος προμηθειών).

Επίπεδο εξυπηρέτησης πελατείας.

Και στην συνέχεια γίνεται η ατομική αξιολόγηση η οποία γίνεται με ποσοστό % και έχει βαθμολογία από το 1-5, δίνουμε παρακάτω ένα σχεδιάγραμμα:

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΤ/ΤΟΣ

1ο στάδιο
Ομαδική
Αξιολόγηση

Τύπος Κριτηρίου	Συντελεστής βαρύτητας (*)
1. ετήσιοι στόχοι εργασιών (στόχοι προϊόντικών ομάδων)	xx %
2. ετήσιος στόχος λειτουργικών δαπανών (αποδοτικότητα) (**)	xx %
3. επίπεδο εξυπηρέτησης πελατείας	xx %
(*) Καθορίζεται από τη Διοίκηση. Για τα 2003, 2004 & 2005 ήταν 80-10-10%. Για το 2006 θα είναι 70%, 20%, 10%	100 %
(**) Το 2005 προστέθηκε και στόχος προμηθειών.	

Τέλος, παραθέτουμε ένα απλό σχεδιάγραμμα από την Εθνική Τράπεζα για τον επιμέρους επιμερισμό των αμοιβών στους δικαιούχους.

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΩΝ

(Καθορίζεται από τη Διοίκηση.)

		ΤΕΛΙΚΗ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΚΑΤ/ΤΟΣ				
		5	4	3	2	1
ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΪΟΝΤΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ	5	☺	☺	☺	☹	☹
	4	☺	☺	☺	☹	☹
	3	☺	☺	☺	☹	☹
	2	☹	☹	☹	☹	☹
	1	☹	☹	☹	☹	☹

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο

Η ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2006 ΚΑΙ 2007 [Αρ.Πρ.Κατ. Υπ.Απασχ. 14/13-4-2006]

Στην Αθήνα, σήμερα την 12η Απριλίου 2006, οι υπογράφοντες την παρούσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αφενός:

- α) Οδυσσέας Κυριακόπουλος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου και της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού
- β) Δημήτριος Ασημακόπουλος Πρόεδρος και Νικόλαος Σκορίνης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής
- γ) Δημήτριος Αρμενάκης Πρόεδρος και Ηρακλής Μπλουγούρας, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου και εκπρόσωποι αυτής και αφετέρου Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος και Κωνσταντίνος Πουπάκης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, συμφωνούν τα εξής:

ΑΡΘΡΟ 1

Κατώτατα όρια αποδοχών 2006 και 2007

Α. Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2005 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε των ετών 2004-2005, αυξάνονται ως εξής :

1. Την 1.1.2006 αυξάνονται κατά ποσοστό 2,9%.
2. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.8.2006 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1, αυξάνονται από 1.9.2006 κατά ποσοστό 2,9%.

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.4.2007 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2, αυξάνονται από 1.5.2007 κατά ποσοστό 5,1%.

Β. Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου Α τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής :

α) Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι :

Βασικό ημερομίσθιο από 1ης Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ 27,18

από 1ης Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ 27,96

από 1ης Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ 29,39

β) Υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι :

Βασικός μισθός από 1ης Ιανουαρίου 2006 ΕΥΡΩ 608,32

από 1ης Σεπτεμβρίου 2006 ΕΥΡΩ 625,97

από 1ης Μαΐου 2007 ΕΥΡΩ 657,89

Γ) Τα ανωτέρω συνολικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους αναλόγως με το ωράριο απασχόλησής τους.

Δ) Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων του παρόντος άρθρου και των επιδομάτων τριετιών και γάμου γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5).

Ε) Πίνακας αποδοχών προσαρτάται στη παρούσα ΕΓΣΣΕ ως Προσάρτημα Α και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 2

Υπολογισμός Επιδομάτων

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

Τα επιδόματα που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων του άρθρου 1 της παρούσας.

ΑΡΘΡΟ 3

Αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης των εργατοτεχνιτών/τριών

Οι αποζημιώσεις του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, όπως διαμορφώθηκαν τις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1989 (άρθρο 7), του 1994 (άρθρο 4), του 1996 (άρθρο 6), του 1998-1999 (άρθρο 4), του 2000-2001 (άρθρο 5), του 2002-2003 (άρθρο 4) και του 2004-2005 (άρθρο 4) αυξάνονται κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν οι εργατοτεχνίτες έχουν συμπληρωμένα είκοσι πέντε (25) έως τριάντα (30) χρόνια υπηρεσίας και κατά πέντε (5) ημερομίσθια, όταν έχουν συμπληρωμένα τριάντα (30) έτη και άνω.

Μετά τις ανωτέρω βελτιώσεις οι αποζημιώσεις καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργατοτεχνίτη (-τριας):

Χρόνος υπηρεσίας	Αποζημίωση
Από 2 μήνες έως 1 έτος :	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη:	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη :	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη:	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη:	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη:	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη:	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη:	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω:	165 ημερομίσθια

ΑΡΘΡΟ 4

Συμφωνία για την τηλεργασία

Τα μέρη αποφασίζουν την άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας – πλαισίου για την τηλεργασία, που συνήφθη από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

Συνδικάτων (C.E.S.), την Ευρωπαϊκή Εργοδοτική Οργάνωση Επιχειρήσεων Ιδιωτικού Τομέα (UNICE), την Ευρωπαϊκή Οργάνωση Βιοτεχνών Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP).

Το κείμενο «Συμφωνία – Πλαίσιο για την Τηλεργασία » προσαρτάται στην παρούσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ως Προσάρτημα Β και αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της.

ΑΡΘΡΟ 5

ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (ΛΑΕΚ)

Τα μέρη εμμένουν στην ανάγκη άμεσης θεσμικής κατοχύρωσης της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, με την μετατροπή του σε Ν.Π.Ι.Δ. σύμφωνα με το σχέδιο νόμου που είχε προσαρτηθεί στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2002-2003.

Η νομική μορφή του ΛΑΕΚ παράλληλα με τη βελτίωση της λειτουργικότητας και αποδοτικότητας του θα εξασφαλίσει την εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους συνεστήθη από τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη.

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

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

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

ΑΡΘΡΟ 6

ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Τα μέρη συμφωνούν να προβούν από κοινού στις απαραίτητες ενέργειες για την απαλλαγή από κάθε φόρο της αποζημίωσης που καταβάλλεται λόγω λύσης της σύμβασης εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 7

ΣΤΗΡΙΞΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι εργασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

Με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματιών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, τα μέρη συμφωνούν :

Α) στην προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για τη καταβολή από τον ΔΛΟΕΜ του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων .

Β) για τη προώθηση μέσω του υ923 ΛΑΕΚ δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας.

Γ) σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα .

ΑΡΘΡΟ 8

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Τα μέρη δεσμεύονται να σχεδιάσουν και να υποστηρίξουν κοινές δράσεις για την αναβάθμιση της δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

ΑΡΘΡΟ 9

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΦΟΙΤΗΣΗ ΣΤΟ Κ.ΑΝ.Ε.Π.-Γ.Σ.Ε.Ε.

Χορηγείται άδεια 9 μηνών χωρίς αποδοχές σε εργαζόμενους /ες, που εκάστοτε φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της Γ.Σ.Ε.Ε. (Κ.ΑΝ.Ε.Π.-Γ.Σ.Ε.Ε.)

Η άδεια χορηγείται κατόπιν συμφωνίας εργαζόμενου και επιχείρησης εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής.

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές συμφωνείται να καταβάλλονται από τον ΛΑΕΚ, υπό μορφή υποτροφίας.

Η άδεια αυτή δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από 20 άτομα, σε ολόκληρη τη χώρα, και αφορά επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζόμενους.

Η ως άνω άδεια δεν μπορεί να χορηγείται σε περισσότερα από ένα άτομο ανά επιχείρηση για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 1000 εργαζόμενους. Η ισχύς του παρόντος άρθρου ορίζεται δεκαετής.

ΑΡΘΡΟ 10

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ

Τα συμβαλλόμενα μέρη υποστηρίζουν την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του ασφαλιστικού συστήματος.

Εκτιμούν ότι η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος καθώς και η ισορροπημένη οικονομικά και κοινωνικά προοπτική του ΙΚΑ, προϋποθέτουν την προώθηση κάθε ενδεδειγμένου μέτρου όπως έγκαιρη είσπραξη των νομοθετημένων πόρων, την απόδοση από το Κράτος των οφειλομένων καθώς και την ουσιαστική και αποτελεσματική καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της ανασφάλιστης εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 11

ΔΙΑΤΗΡΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

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

2. Όλες οι διατάξεις προηγούμενων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αντίστοιχων διαιτητικών αποφάσεων εφόσον δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν και αποτελούν ενιαίο σύνολο.

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2006.

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για τον Σ.Ε.Β.

Ο Πρόεδρος

Οδ. Κυριακόπουλος

Ο Πρόεδρος

Δημ. Ασημακόπουλος

Ο Πρόεδρος

Δημ. Αρμενάκης

Ο Πρόεδρος

Χ. Πολυζωγόπουλος

Για τη Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.

Για την Ε.Σ.Ε.Ε.

Για τη Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο Γεν. Γραμματέας

Κ. Πουπάκης

Ο Γεν. Γραμματέας

Νικ. Σκορίνης

Ο Γεν. Γραμματέας

Ηρ. Μπλουγούρας

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μετά την ανάλυση αυτού του ζητήματος, συμπεραίνουμε πως σε περίπτωση που εφαρμοστούν στην Ελλάδα, οι νόμοι και τα διατάγματα περί σχέσεων εργοδοτών και εργαζομένων (υποχρεώσεις και δικαιώματα), τότε θα έχουμε ένα πολύ καλό σύστημα χωρίς προβλήματα σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Στην πραγματικότητα οι νόμοι και τα διατάγματα δεν εφαρμόζονται όσον αφορά το μέρος των εργοδοτών. Ένα σοβαρό πρόβλημα για το ελληνικό εργατικό δυναμικό είναι η προσέλευση αλλοδαπών στην Ελλάδα, οι οποίοι δουλεύουν με χαμηλές τιμές χωρίς να απαιτούν δικαιώματα και παροχές, τις οποίες ο εργοδότης και γλιτώνει εφόσον τους «προσλάβει».

Στο θέμα των κοινωνικώς προστατευμένων μελών στην εργασία οι εργοδότες δεν υπολογίζουν την εργατική νομοθεσία και απολύουν το προσωπικό τους το οποίο δεν μπορεί να εργαστεί λόγω σοβαρού προβλήματός του π.χ. έγκυες γυναίκες ή άτομα που πρέπει να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, και παρόλα αυτά το ίδιο το κράτος δεν παρεμβαίνει να απαγορεύσει να γίνεται αυτό όπως πράγματι ορίζει με τους νόμους που το ίδιο έχει φέρει σε ισχύ.

Συμπερασματικά λοιπόν, αναφέρουμε πως θα ήταν καλό να υπήρχε από μέρος του κράτους ποιο καλό σύστημα οργάνωσης υπέρ των εργαζομένων, και ποιο σωστή αντιμετώπιση όσον αφορά τα θέματα της προστασίας των μισθωτών (εδώ για παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε την περίπτωση των μισθωτών που πρέπει να εκπληρώσουν τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις, επιγραμματικά αναφέρουμε πως ένας μισθωτός για να είναι νομικά κατοχυρωμένος θα πρέπει να δηλώσει στον εργοδότη του, πως θα φύγει για να υπηρετήσει τον στρατό μόνο όταν του έρθει η πρόσκληση για τα όπλα, χαρτί το οποίο έρχεται κατα μέσο όρο 10 μέρες πριν, και ο εργοδότης άνετα μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο πριν, με αποτέλεσμα να έχει χάσει όλα του τα δικαιώματα).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ✓ Η οργάνωση της εργασίας και το εργατικό δίκαιο, Κώστα Ι. Τζιμάνη, Αθήνα Ιούλιος 2002.
- ✓ Ατομικές Εργασιακές Συμβάσεις, Δημήτρης Ζερδέλης, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκούλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1999.
- ✓ Εργασιακή σχέση (νομοθεσία δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδοτών – εργαζομένων), Γεωργίου Βασ. Σπυρόπουλου, Εκδόσεις Παπασωτηρίου, Αθήνα 1994.
- ✓ Εισαγωγή στις εργασιακές σχέσεις, Γρ. Πιντέλογλου, εκδόσεις Έλλην, Αθήνα 1998.
- ✓ Αρχές Οικονομικής Θεωρίας, Λιανός Θεόδωρος, Παπαβασιλείου Αντώνιος, Χατζηβασιλείου Ανδρέας, Ο.Ε.Δ.Β., Αθήνα 2002.
- ✓ Επικοινωνία και εργασιακές σχέσεις, Μαρία Βαξεβανίδου, Ο.Ε.Δ.Β. (βιβλίο μαθητή 2^{ος} κύκλος, τομέας οικονομίας και διοίκησης), Αθήνα 1999.
- ✓ Διευθύνσεις internet:
www.inegsee.gr
www.sylogos.gr
www.paep.org.gr
www.otoe.gr

Οι εγασιακές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα και ειδικότερα στον χρηματοοικονομικό κλάδο της οικονομίας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

«ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ»

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Μεταξύ των υπογραφομένων αφενός (στοιχεία εργοδότη) και αφετέρου (στοιχεία εργαζομένου) συμφωνείτε η πρόσληψη του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται αορίστου χρόνου.
2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του (αναγράφεται ο τόπος παροχής των υπηρεσιών) ως (αναγράφεται η ειδικότητα του εργαζομένου).
3. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) συμφωνείτε το ποσό των ευρώ-
.....
στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επίδομα κ.λπ.

Ημερομηνία.....

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

› Εργοδότης

Ο Εργαζόμενος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι Ι

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Στην Αθήνα τη.....μεταξύ: α) της ενταύθα εδρεύουσας εταιρείας (οδός...) με την επωνυμία.....που εκπροσωπείται νόμιμα από τονκαι που καλείται στο εξής "εργοδότης" και β) του που αποκαλείται εδώ "εργαζόμενος" συμφώνησαν τα εξής:

1. Ο εργοδότης προσλαμβάνει για χρόνο αόριστο τον..... για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως

2. Η ισχύς της παρούσας σύμβασης αρχίζει την

3. Ο εργαζόμενος θα παρέχει τις υπηρεσίες του προς την εργοδότηρια εταιρεία, τόσο στην έδρα αυτής όσο και στα οπουδήποτε της χώρας ευρισκόμενα υποκαταστήματα, εργοτάξια ή άλλους τόπους δραστηριότητάς της και ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες κάθε φορά ανάγκες της εταιρείας.

4. Η εργοδότηρια εταιρεία επιφυλάσσει σε αυτήν το δικαίωμα να μεταθέτει τον εργαζόμενο από το κεντρικό στα υποκαταστήματα ή εργοτάξια και αντιστρόφως ή από υποκατάστημα σε υποκατάστημα κ.λπ. οσάκις κρίνει αυτό αναγκαίο για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της. Η συμφωνία αυτή γίνεται λόγω της σχέσεως των εργασιών της εργοδότηριας, των οποίων ο εργαζόμενος έλαβε πλήρη γνώση και αναγνώρισε απόλυτα το παραπάνω δικαίωμά της.

5. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αναθέτει στον εργαζόμενο και άλλες συναφείς με την ειδικότητά του εργασίες εφόσον μπορεί να τις εκτελέσει.

6. Ο εργαζόμενος θα παρέχει την εργασία του εφόσον είναι σε θέση να τις εκτελέσει σύμφωνα με τις υποδείξεις, οδηγίες και εντολές των αρμοδίων οργάνων του εργοδότη.

7. Ως αντιπαροχή για τις παρεχόμενες από τον εργαζόμενο υπηρεσίες, συμφωνείται ημερησίως (ή μηνιαίως) μισθός ευρώ..... (.....), στον οποίο θα περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές για την ειδικότητά του εργαζόμενου, με όλα τα νόμιμα επιδόματα (γάμου, τέκνων, πολυετίας, υπευθυνότητας, ανθυγιεινής εργασίας κ.λπ.).

8. Για τις μετακινήσεις του εργαζόμενου από την εκάστοτε έδρα του προς την έδρα της εταιρείας, τα υποκαταστήματα τα εργοτάξια άλλους τόπους δραστηριότητας της εταιρείας θα καταβάλλονται σε αυτόν ό, τι οι σχετικοί κανονισμοί της εταιρείας ή άλλες αποφάσεις της διοικήσεως αυτής προβλέπουν, που δεν μπορούν, πάντως να υπολείπονται από τα οριζόμενα στην υπ Αριθμ 2109/46 απόφαση των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας (1).

9. Ρητώς συνομολογείτε ότι οι εργαζόμενοι, θα παρέχουν τις υπηρεσίες τους χωρίς καμιά άλλη πρόσθετη αμοιβή, εκτός εκείνων που λεπτομερώς αναφέρονται και αμοιβαίως συμφωνούνται στην παρούσα σύμβαση. Τυχόν θεσπισθέντα ή μέλλοντα να χορηγηθούν από την εταιρεία επιδόματα πέραν των νομίμων ή συμβατικών, θα παρέχονται μόνο από ελευθεριότητα του εργοδότη, κατά την απόλυτη κρίση του σε

κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και θα είναι δυνατόν να περικοπούν ή να παύσουν χορηγούμενα οποτεδήποτε, με μονομερή απόφαση του εργοδότη.

10. Ειδικότερα τα χρηματικά δώρα καλής αποδόσεως ή άλλα βραβεία παραγωγής (πριμ) θα χορηγούνται από ελευθεριότητα του εργοδότη, όχι τακτικά και ομοιόμορφα, αλλά μόνο οσάκις αυτός κρίνει κατά την ελεύθερη βούλησή του και βάσει προϋποθέσεως αυξημένης αποδόσεως, πέραν ορισμένου ορίου παραγωγής, γενικώς παραδεκτών (όταν δηλαδή, επιτυγχάνεται αυξημένη παραγωγή).

11. Ρητώς συμφωνείτε ότι καμιά υπερωριακή ή άλλη απασχόληση πέραν της κανονικής, δεν θα δικαιολογείται χωρίς έγγραφη εντολή του εργοδότη.

12. Ο εργαζόμενος δηλώνει ότι έλαβε γνώση (και ένα αντίτυπο) του εγκεκριμένου από το Υπουργείο Εργασίας Εσωτερικού κανονισμού Εργασίας της εταιρείας και ότι αποδέχεται ανεπιφύλακτα το περιεχόμενο αυτού, που αποτελεί κατά νόμον, συμπλήρωση της παρούσας συμβάσεως και ενιαίο με αυτήν σύνολο.

13. Η παρούσα σύμβαση υπογράφεται από αμφότερα τα μέρη και ένα αντίγραφο αυτής εδόθη στον εργαζόμενο.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Για την εργοδότηρια εταιρεία

Ο εργαζόμενος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι Ι Ι

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου

Μεταξύ των υπογραφομένων αφενός (στοιχεία εργοδότη) και αφετέρου (στοιχεία εργαζομένου) συμφωνείτε η πρόσληψη του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου με τους εξής όρους:

1. Η διάρκεια της παρούσας συμβάσεως ορίζεται (αναγράφεται η διάρκεια αυτής Π.χ. εξάμηνη), η οποία αρχίζει σήμερα..... και λήγει την χωρίς άλλη ειδοποίηση (3).
2. Ο προσλαμβανόμενος μισθωτός θα παρέχει τις υπηρεσίες του (αναγράφεται ο τόπος παροχής των υπηρεσιών και η ειδικότητα του προσλαμβανόμενου).
3. Ως μηνιαίος μισθός (ή ημερομίσθιο) ορίζεται το ποσό των ευρώ..... (...), στο οποίο περιλαμβάνονται οι καθοριζόμενες από την οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας αποδοχές με όλα τα σχετικά επίδομα κ.λπ. παροχές.
1. Ο εργοδότης επιφυλάσσει στον εαυτό του το δικαίωμα να λύσει νόμιμα την παρούσα σύμβαση και πριν από την ημερομηνία λήξεως αυτής για σπουδαίο λόγο (μπορεί να αναφέρονται οι σπουδαίοι λόγοι (1)).

Ημερομηνία.....

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο Εργοδότης

Ο Εργαζόμενος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι V

ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Αριθμός

Μήνας Μάιος 2005

α/α	Όνομ /μο	Ειδικότητα	Μισθός	Φ.Μ.Υ.	Κρατήσεις			Εργοδοτικές Εισφορές			Πληρωτέο ποσό	Υπογραφή Δικαιούχου
					Χαρ /μο	ΙΚΑ TEAM	Σύνολο κρατήσεων	ΙΚΑ TEAM	Χαρ /μο	Σύνολο Εισφορών		
1.	Α. Ανδρέου	Δ/ντής	4.000	200	24	600	824	1.000	24	1.024	3.176	
2.	Π. Πέτρου	Αρχ/λογ.	4.000	180	24	600	824	1.000	24	1.024	3.196	
3.	Ν. Νίκου	Λογιστής	3.000	100	18	450	568	750	18	768	2.432	
4.	Ζ. Ζήσης	Β. Λογ.	2.000	100	12	300	412	500	12	512	1.588	
5.	Π. Παύλου	Γραφείας	1.500	60	9	225	294	375	9	384	1.206	
6.	Μ. Λαγού	Δακτυλ.	1.500	60	9	225	294	375	9	384	1.206	
	Σύνολα		16.000	700	96	2.400	3.196	4.000	96	4.096	12.804	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

Η ΟΙΚΟΥΜΕΝΙΚΗ ΔΙΑΚΗΡΥΞΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

Δεδομένου, ότι η αναγνώριση της αξιοπρέπειας που υπάρχει σε όλα τα μέλη της ανθρωπίνης οικογενείας και των ίσων και αναφαιρέτων δικαιωμάτων αποτελεί το θεμέλιο της ελευθερίας, της δικαιοσύνης και της ειρήνης στον κόσμο.

Δεδομένου, ότι η παραγνώριση και η περιφρόνηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου οδήγησαν σε πράξεις βαρβαρότητας, που εξεγείρουν την συνείδηση της ανθρωπότητας και ότι η εγκαθίδρυση ενός κόσμου όπου τα ανθρώπινα όντα θα είναι ελεύθερα να μιλούν και να πιστεύουν, απαλλαγμένα από την τρομοκρατία και την αθλιότητα, διακηρυχθηκε ως την ανωτέρα επιδίωξη του ανθρώπου.

Δεδομένου, ότι είναι ουσιώδες το να προστατεύονται τα ανθρώπινα δικαιώματα από καθεστώς Δικαίου, ούτως ώστε ο άνθρωπος να μη εξαναγκάζεται να καταφύγει τελικά στην εξέγερση κατά της τυραννίας και της καταπίεσεως.

Δεδομένου, ότι είναι ουσιώδες να ενθαρρυνθεί η ανάπτυξη φιλικών σχέσεων μεταξύ των Εθνών. Δεδομένου, ότι στον Χάρτη οι λαοί των Ηνωμένων Εθνών διεκήρυξαν πάλι την πίστη τους στα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου, στην αξιοπρέπεια και την αξία του ανθρώπου, στην ισότητα των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών και ότι κηρύχθηκαν αποφασισμένοι να ευνοήσουν την κοινωνική πρόοδο και θεσπίσουν καλλίτερους όρους ζωής με μεγαλύτερη ελευθερία.

Δεδομένου, ότι τα Κράτη - Μέλη ανέλαβαν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν, σε συνεργασία με τον Ο.Η.Ε., τον παγκόσμιο και αποτελεσματικό σεβασμό για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες. Δεδομένου, ότι κοινή αντίληψη αυτών των δικαιωμάτων και ελευθεριών έχει την μεγαλύτερη σπουδαιότητα για την πλήρη εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής.

Η ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ

Διακηρύσσει αυτή την Παγκόσμιο Δήλωση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, ως το κοινό ιδεώδες για επίτευξη από όλους τους Λαούς και από όλα τα Έθνη, με σκοπό όλα τα άτομα και όλα τα όργανα της Κοινωνίας, έχοντας σταθερά την δήλωση αυτή στον νου, να προσπαθούν να αναπτύξουν με την διδασκαλία και την μόρφωση τον σεβασμό αυτών των δικαιωμάτων και ελευθεριών και να εξασφαλίσουν με προοδευτικά μέτρα εσωτερικώς και διεθνώς την καθολική και αποτελεσματική αναγνώριση και εφαρμογή τους, τόσο μεταξύ των πληθυσμών αυτών των ιδίων Κρατών - Μελών, όσο και μεταξύ των πληθυσμών των εδαφών που βρίσκονται υπό την δικαιοδοσία τους.

ΑΡΘΡΟ 1

Όλα τα ανθρώπινα όντα γεννώνται ελεύθερα και ίσα, ως προς την αξιοπρέπεια και τα δικαιώματα.

Είναι προικισμένα με λογική και συνείδηση και ενεργούν με πνεύμα συναδελφικό μεταξύ τους.

ΑΡΘΡΟ 2

Καθένας μπορεί να επικαλείται όλα τα δικαιώματα και τις ελευθερίες που διακηρύσσονται σ'αυτήν την δήλωση, χωρίς καμία διάκριση, ιδιαίτέρως φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικής πεποιθήσεως ή κάθε άλλης γνώμης, εθνικής

ή κοινωνικής καταγωγής, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως. Ακόμη καμία διάκριση δεν θα γίνεται, που να στηρίζεται στο πολιτικό, νομικό ή διεθνές καθεστώς της Χώρας ή του εδάφους στο οποίο ένα πρόσωπο είναι υπήκοος, αν η Χώρα αυτή ή το έδαφος θα είναι ανεξάρτητο, υπό κηδεμονία όχι αυτόνομο ή υπό οιονοδήποτε περιορισμό της κυριαρχίας.

ΑΡΘΡΟ 3

Κάθε άτομο έχει δικαίωμα στην ζωή, την ελευθερία και την ασφάλεια του προσώπου.

ΑΡΘΡΟ 4

Κανένας δε θα κρατείται δούλος ή υποτελής. Η δουλεία και το εμπόριο απαγορεύονται σε όλες τις μορφές.

ΑΡΘΡΟ 5

Κανένας δεν θα υποβάλλεται σε βασανιστήρια, ούτε σε ποινές ή μεταχειρίσεις σκληρές απάνθρωπες ή εξευτιλιστικές.

ΑΡΘΡΟ 6

Καθένας έχει δικαίωμα να του αναγνωρίζεται η νομική του προσωπικότητα.

ΑΡΘΡΟ 7

Όλοι είναι ίσοι απέναντι στον Νόμο και έχουν, χωρίς διάκριση, το δικαίωμα να προστατεύονται ίσα από τον Νόμο. Όλοι έχουν δικαίωμα να προστατεύονται ίσα εναντίον κάθε διακρίσεως, που θα παρεβίαζε την δήλωση αυτή και εναντίον κάθε προκλήσεως για τέτοια διάκριση.

ΑΡΘΡΟ 8

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να προσφύγει αποτελεσματικά στα αρμόδια εθνικά δικαστήρια εναντίον πράξεων, που παραβιάζουν τα θεμελιώδη δικαιώματα, που αναγνωρίζονται σ' αυτό από το Σύνταγμα ή τον Νόμο.

ΑΡΘΡΟ 9

Κανένας δεν μπορεί να συλληφθεί αυθαιρέτως, να κρατηθεί ή να εξορισθεί.

ΑΡΘΡΟ 10

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα, με πλήρη ισότητα, να εξετασθεί με δικαιοσύνη και δημοσία ενώπιον δικαστηρίου ανεξαρτήτου και αμερολήπτου, που θα αποφασίσει είτε για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του, είτε για το αν είναι βάσιμη κάθε ποινική κατηγορία, που στρέφεται εναντίον του.

ΑΡΘΡΟ 11

§1. Κάθε πρόσωπο, που κατηγορείται για πράξη, που τιμωρείται, θεωρείται αθώο μέχρι να αποδειχθεί σύμφωνα με τον Νόμο η ενοχή του σε δημοσία δίκη, όπου θα εξασφαλισθούν όλες οι αναγκαίες εγγυήσεις για την υπεράσπισή του.

§2. Κανένας δεν θα καταδικάζεται για πράξεις ή παραλείψεις, που δεν ετιμωρούντο την στιγμή, που έγιναν, σύμφωνα με το δίκαιο της Χώρας ή με το διεθνές Δίκαιο. Επίσης δεν θα επιβάλλεται καμία βαρύτερη ποινή από εκείνη που οριζόταν τότε που έγινε

πράξη.

ΑΡΘΡΟ 12

Κανένας δεν θα είναι αντικείμενο αυθαιρέτων επεμβάσεων στην ιδιωτική του ζωή, στην οικογένειά του, στην κατοικία ή την αλληλογραφία του, ούτε προσβολών της τιμής και της υπολήψεως του. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα προστασίας από τον Νόμο εναντίον τέτοιων επεμβάσεων ή τέτοιων προσβολών.

ΑΡΘΡΟ 13

§1. Κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα να κυκλοφορεί ελευθέρως και να διαλέγει το σπίτι του μέσα σε μία Χώρα.

§2. Κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα να εγκαταλείπει οποιαδήποτε Χώρα, ακόμα και την δική του και να επιστρέφει στην Χώρα του.

ΑΡΘΡΟ 14

§1. Κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα να ζητήσει άσυλο και να επωφεληθεί από το άσυλο από άλλες Χώρες, σε περίπτωση διωγμού.

§2. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να επικαλεσθεί κανείς στην περίπτωση διώξεων, που βασίζονται πραγματικά σε έγκλημα του κοινού δικαίου ή σε ενέργειες αντίθετες στους σκοπούς και τις Αρχές των Ηνωμένων Εθνών.

ΑΡΘΡΟ 15

§1. Κάθε άτομο έχει δικαίωμα να έχει μία εθνικότητα.

§2. Κανείς δεν μπορεί να στερηθεί αυθαιρέτως από την εθνικότητα του ούτε από το δικαίωμα μεταβολής της εθνικότητας.

ΑΡΘΡΟ 16

§ 1. Από την εφηβική ηλικία ο άνδρας και η γυναίκα, χωρίς περιορισμό σχετικά με την φυλή, την εθνικότητα ή την θρησκεία έχουν δικαίωμα να παντρεύονται και να φτιάχνουν οικογένεια. Έχουν ίσα δικαιώματα σε σχέση με τον γάμο, στην διάρκεια του γάμου και το διαζύγιο.

§2. ο γάμος δεν μπορεί να γίνει παρά μόνο με ελεύθερη και πλήρη συμφωνία των μελλονύμφων.

§3. Η οικογένεια είναι το φυσικό και θεμελιώδες συστατικό στοιχείο της Κοινωνίας και έχει δικαίωμα να προστατεύεται από την Κοινωνία και το Κράτος.

ΑΡΘΡΟ 17

§ 1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα ιδιοκτησίας τόσο ατομικώς όσο και μαζί με άλλους.

§2. Κανένας δεν μπορεί να στερηθεί την ιδιοκτησία του αυθαιρέτως.

ΑΡΘΡΟ 18

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να είναι ελεύθερο στην σκέψη, στην συνείδηση και στην Θρησκεία. Στο δικαίωμα αυτό εξυπακούεται και το δικαίωμα της αλλαγής Θρησκείας ή πίστewς, καθώς και της ελευθερίας τελέσεως της Θρησκείας ή της πίστewς, είτε μόνο του είτε με άλλους είτε δημοσίως είτε και ιδιαιτέρως, με την διδασκαλία, τις συγκεντρώσεις, την λατρεία και την τέλεση των εξωτερικών τυπών.

ΑΡΘΡΟ 19

Κάθε άτομο έχει δικαίωμα ελεύθερης γνώμης και εκφράσεως. Εξυπακούεται το δικαίωμα να μην ενοχλείται για τις γνώμες του καθώς και το δικαίωμα να βρει και να λάβει πληροφορίες και ιδέες με οιοδήποτε τρόπο εκφράσεως, χωρίς να λαμβάνονται υπ' όψη τα σύνορα.

ΑΡΘΡΟ 20

§1. Κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα να συγκεντρώνεται ελευθέρως και να συνεταιρίζεται ειρηνικώς.

§2. Κανένας δεν μπορεί να υποχρεωθεί να γίνει μέλος σε ένωση.

ΑΡΘΡΟ 21

§1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να συμμετέχει στην διαχείριση των δημοσίων υποθέσεων της Χώρας του είτε απευθείας είτε με αντιπροσώπους, που εκλέγονται ελευθέρως.

§2. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να γίνεται δεκτό με ίσους όρους στις δημόσιες λειτουργίες της Χώρας.

§3. Η θέληση του λαού είναι θεμέλιο του κύρους των δημοσίων εξουσιών. Η θέληση αυτή πρέπει να εκφράζεται με τίμιες εκλογές, οι οποίες θα γίνονται περιοδικώς με καθολική, ίση και μυστική ψηφοφορία ή με ισοδύναμη διαδικασία που εξασφαλίζει ελεύθερη ψήφο.

ΑΡΘΡΟ 22

Κάθε πρόσωπο, ως μέλος της κοινωνίας έχει δικαίωμα κοινωνικής ασφάλισης και ικανοποίησης των οικονομικών, κοινωνικών και μορφωτικών δικαιωμάτων, που είναι απαραίτητα για την αξιοπρέπεια του και την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του, με εθνικές προσπάθειες ή με διεθνή συνεργασία, λαμβάνοντας υπ' όψη την οργάνωση και τους πόρους κάθε Χώρας.

ΑΡΘΡΟ 23

§ 1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εργάζεται, να διαλέγει ελευθέρως την εργασία του, να έχει δικαίους και ικανοποιητικούς όρους εργασίας και προστασίας κατά της ανεργίας.

§2. Όλοι έχουν δικαίωμα, χωρίς καμία διάκριση, να πληρώνονται ίσα για την ίδια εργασία.

§3. Καθένας που εργάζεται έχει δικαίωμα να πληρώνεται δικαίως και ικανοποιητικώς, για να εξασφαλίζει στον εαυτό του και στην οικογένειά του μία ζωή σύμφωνη με την ανθρωπίνη αξιοπρέπεια, που να συμπληρώνεται με όλα τα υπόλοιπα μέσα της κοινωνικής προστασίας.

§4. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να ιδρύει με άλλους συνδικάτα και να συμμετέχει σ' αυτά για να προστατεύει τα συμφέροντά του.

ΑΡΘΡΟ 24

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να ξεκουράζεται και μάλιστα να έχει λογικό περιορισμό στην διάρκεια της εργασίας και περιοδικές άδειες με αποδοχές.

ΑΡΘΡΟ 25

§ 1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να ζει σε βιοτικό επίπεδο, που να μπορεί να εξασφαλίζει την υγεία και την ευημερία του ίδιου και της οικογενείας του, ιδιαίτερα για την διατροφή, ντύσιμο, κατοικία, ιατρική περίθαλψη και επίσης για τις αναγκαίες κοινωνικές υπηρεσίες. Έχει δικαίωμα ασφάλισης σε περίπτωση ανεργίας, ασθένειας, ανικανότητας, χηρείας, γήρατος ή σε άλλες περιπτώσεις στέρησης των μέσων διατροφής, που είναι συνέπεια περιστάσεων ανεξαρτήτων απ' ότι θέλησή του.

§2. Η μητρότητα και η παιδική ηλικία έχουν δικαίωμα ειδικής μέριμνας και βοήθειας. Όλα τα παιδιά που γεννήθηκαν από νόμιμο γάμο ή τα εξωγάμα έχουν την ίδια προστασία.

ΑΡΘΡΟ 26

§1. Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να εκπαιδευθεί. Η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται δωρεάν τουλάχιστον όσον αφορά στην στοιχειώδη και βασική εκπαίδευση. Η στοιχειώδης διδασκαλία είναι υποχρεωτική. Η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση πρέπει να γενικευθεί. Η προσέλευση στις ανώτερες σπουδές πρέπει να είναι προσιτή, με πλήρη ισότητα, σε όλους, σύμφωνα με την αξία τους.

§2. Η εκπαίδευση πρέπει να αποβλέπει στην πλήρη ανάπτυξη της ανθρωπίνης προσωπικότητας και στην ενίσχυση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών. Πρέπει να ευνόησε την κατανόηση, την ανεκτικότητα και την φιλία μεταξύ όλων των Εθνών και των φυλετικών ή θρησκευτικών ομάδων καθώς και την ανάπτυξη της δραστηριότητας των Ηνωμένων Εθνών, για την διατήρηση της ειρήνης.

§3. Οι γονείς έχουν, κατά προτεραιότητα, το δικαίωμα εκλογής του είδους της εκπαιδευσεως που θα δοθεί στα τέκνα τους.

ΑΡΘΡΟ 27

§ 1. Κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα να συμμετέχει ελευθέρως στην πνευματική ζωή της κοινότητας, να χαιρείται τις τέχνες και να συμμετέχει στην επιστημονική πρόοδο και στα αγαθά που πηγάζουν από αυτήν.

§2. Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας των ηθικών και υλικών συμφερόντων, που απορρέουν από κάθε επιστημονική, πνευματική ή καλλιτεχνική παραγωγή, που είναι ο δημιουργός.

ΑΡΘΡΟ 28

Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα να απαιτεί την επικράτηση στο κοινωνικό και στο διεθνές πεδίο μίας τέτοιας τάξεως, ώστε τα δικαιώματα και οι ελευθερίες, που αναφέρονται στην δήλωση αυτή, να μπορούν να βρουν πλήρη εφαρμογή.

ΑΡΘΡΟ 29

§1. Το άτομο έχει καθήκοντα απέναντι στην κοινότητα, μέσα στην οποία και μόνο είναι δυνατή η ελεύθερη και πλήρης ανάπτυξη της προσωπικότητας.

§ 2. Στην άσκηση των δικαιωμάτων του και στην χρήση των ελευθεριών του καθένας δεν θα υποβάλλεται, παρά μόνο στους περιορισμούς, που καθορίζονται από τον Νόμο αποκλειστικά με σκοπό να εξασφαλίζεται η αναγνώριση και ο σεβασμός των δικαιωμάτων και των ελευθεριών του άλλου και για να ικανοποιούνται οι δίκαιες απαιτήσεις της ηθικής και της δημοσίας τάξεως, καθώς και της γενικής ευημερίας σε μία δημοκρατική κοινωνία.

§3. Τα δικαιώματα αυτά και οι ελευθερίες δεν θα μπορούν σε καμία περίπτωση να ασκούνται αντίθετα από τους σκοπούς και τις Αρχές των Ηνωμένων Εθνών.

ΑΡΘΡΟ 30

Καμία διάταξη αυτής της δηλώσεως δεν μπορεί να ερμηνευθεί ως να περιλαμβάνει για ένα Κράτος, μία ομάδα ή ένα άτομο το οποιοδήποτε δικαίωμα να ενεργεί ή να κάνει κάτι που απόσκοπει στην κατάργηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών, όπως μνημονεύονται στην δήλωση (διακήρυξη) αυτή.