



**ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:**

«Τα εργασιακά δικαιώματα της εποχής του μνημονίου. Μελέτες περίπτωσης η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και η αγορά εργασίας του Ρεθύμνου Κρήτης».

**Εισηγητής: κ. Απλαδάς Γεώργιος**



**Επιμέλεια: Μαλλιωτάκη Ειρήνη Α.Μ. 4570 και Σκεπασσιανού Σοφία Α.Μ. 4741.**

**Ηράκλειο Δεκέμβριος 2014**

Copyright © Μαλλιωτάκη Ειρήνη-Σκεπασσιανού Σοφία, 2014  
Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.  
Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων  
του ΤΕΙ Κρήτης δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του  
συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

Στα πλαίσια των απαιτήσεων της πτυχιακής μας εργασίας εκπονήθηκε η παρούσα ερευνητική εργασία. Θα θέλαμε ως εκ' τούτου να εκφράσουμε τις θερμές μας ευχαριστίες στον κ. Περπατάρη Δημήτρη, Δικηγόρο παρ' Αρείο Πάγω-Εργατολόγο Αθηνών για την συνέντευξη που μας παραχώρησε κατά την διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας και για την συνεχή βοήθεια και καθοδήγηση του.

Επίσης,θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά και όλους όσους συμμετείχαν στην έρευνα μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης.

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

**Σκοπός** της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν σήμερα στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου Κρήτης.

Πραγματοποιήσαμε **πρωτογενή έρευνα** στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου με **μεθοδολογία α) την δημοσκόπηση και β) την συνέντευξη σε βάθος**. Τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα ήταν **το ερωτηματολόγιο α) για την συνέντευξη και β) για την δημοσκόπηση**. **Δευτερογενής έρευνα** πραγματοποιήθηκε σε νομικά βιβλία, επιστημονικά περιοδικά, νομικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις και νομικά άρθρα δημοσιευμένα σε εφημερίδες, τόσο για το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας όσο και για την βοήθεια εξαγωγής συμπερασμάτων. Σε γενικό επίπεδο προσπαθήσαμε να αναλύσουμε **δύο κρίσιμα ερευνητικά ερωτήματα**. **Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα** που αναλύσαμε είναι το πώς διαμορφώνεται η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου σήμερα και **το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα** που αναλύσαμε είναι το πώς προβλέπεται να είναι η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου στο μέλλον.

Στη **συνέντευξη**, την οποία μας παραχώρησε ο γνωστός δικηγόρος Παρ'Αρείο Πάγω – Εργατολόγος Αθηνών κ. Περπατάρης Δημήτρης, τηλεφωνικά, χρησιμοποιήσαμε ένα ερωτηματολόγιο επτά ερωτήσεων. **Στην έρευνα μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης** χρησιμοποιήσαμε 30 ερωτηματολόγια τα οποία αποτελούνταν από 12 βασικές ερωτήσεις και 3 ερωτήσεις δημογραφικές. Επειδή το σύνολο του πληθυσμού της έρευνας μας ήταν όλοι οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου και ήταν αρκετά μεγάλο, δεν ήταν δυνατό να πραγματοποιήσουμε την έρευνα μας σε ολόκληρο τον πληθυσμό, **αλλά σε δείγμα του**. Για να πάρουμε το δείγμα μας, **χρησιμοποιήσαμε την μέθοδο της μη τυχαίας (ή κατευθυνόμενης) δειγματοληψίας, και συγκεκριμένα την τεχνική του στρωματοποιημένου μη τυχαίου δείγματος**. Κατά τη μη-τυχαία δειγματοληψία το κάθε άτομο ενός πληθυσμού δεν έχει την ίδια πιθανότητα να εμφανιστεί στο δείγμα. **Συνεπώς δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι το δείγμα μας είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και τα συμπεράσματά μας δεν είναι γενικεύσιμα με ασφάλεια στον πληθυσμό της έρευνας μας**.

**Τα αποτελέσματα της έρευνας μας**, προέρχονται από την συλλογή και επεξεργασία των απαντήσεων των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης και της συνέντευξης. **Στην έρευνα μας μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης** το **53%** των ατόμων συμμετείχαν ήταν **άντρες** και το **47%** ήταν **γυναίκες**. Ακόμη, το **70% των εργαζόμενων ατόμων** ανήκε στον **ιδιωτικό τομέα** και το **30% των εργαζόμενων ατόμων** ανήκε στον **δημόσιο τομέα**. Μετά από επεξεργασία των απαντήσεων, **σχετικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα**, συμπεραίνουμε ότι στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου η **ανεργία** όχι μόνο έχει εκτοξευτεί, αλλά έχει αποκτήσει και διαρθρωτικό χαρακτήρα, δηλαδή χαρακτήρα μονιμότητας. Το **43% των εργαζόμενων ατόμων** είναι **αρκετά ικανοποιημένο** από την εργασία του. Θεωρεί όμως ότι **η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την εργασία του** α) στον μισθό/αποδοχές του πολύ (ποσοστό 49%), β) στην ασφάλιση του πολύ (ποσοστό 33%), γ) στο ωράριο εργασίας του πολύ (ποσοστό 53%) και δ) στον φόρτο εργασίας του πολύ (ποσοστό 50%). **Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα**, το σύνολο των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, **πιστεύει ότι μπορεί να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας στο μέλλον προς όφελος των εργαζόμενων**, από λίγο έως αρκετά (ποσοστό 47% και 43% αντίστοιχα).

## **ABSTRACT**

Purpose of this research is to reach a conclusion on the working conditions that prevail nowadays in the labor market of Heraklion and Rethimnon Crete. In order to emphasize the importance of work as a fundamental social right, we found it necessary to quote – apart from any legal concepts related to work - and a brief review of its history and development.

In addition, we conducted primary research in the labor market of Heraklion and Rethimnon with methodology a) poll and b) in-depth interviews. The research tools used in this study were the questionnaires for a) the poll and b) the in-depth interviews. Secondary research was conducted in legal books, journals, legal email addresses and legal articles published in newspapers, both in theory, regarding work, and as an aid to reach conclusions. In general we made an effort to analyze two crucial research questions. The first question we analyzed was how the labor market of both Heraklion and Rethimnon is formed today and what the predictions are for the future. The result of our research comes of the collection and editing of the answers from the questionnaire of both the poll and the in-depth interviews.

After editing the answers, regarding the first research question, we reached the conclusion that working conditions, in the areas of Heraklion and Rethimno, are unacceptable for the employees in both the private and the public sector. The institutions for social protection of employed and unemployed people have been over passed. The rubbery working relationships of these two labor markets were given the opportunity to thrive due to the complete deconstruction of the collective labor agreements' system. The outcome of this was the drastic reduction of the salaries, the insufficient or even the complete lack of health insurance and the disqualification of the employees' stability at work. Regarding the second research question, we conclude that in spite of the unpleasant phenomena that we ascertained during our research on the labor market of Heraklion and Rethimnon, the financial crisis we have to face can be the cause of the creation of new social conditions for our future. Apart from all the disadvantages, a crisis is always a motive for new potentials and new struggles for something better. The challenges are common; therefore both the measures taken and the rationale must be common. This is a historic motive to have convergence of not only the problems but also the demands, the struggles and the claims of the public or private unions.

The collective spirit must prevail in order to bring to the forefront these entitlements, these claims and that hope for restoration and preservation of employment and personal dignity of us all.

# **ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	ii
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	iii
ABSTRACT .....	iv
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ .....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4

## **ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ..... 5**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ-ΟΡΙΣΜΟΙ.....5**

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ .....	5
1.2 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΑΤΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ) .....	5

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....27**

2.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ .....	27
2.2 Η ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	28
2.3. Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	29
2.4. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ .....	30

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ .....31**

3.1.ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ .....	31
3.2. ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ .....	32
3.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ.....	34
3.4. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ .....	38

3.5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.....	40
3.6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ .....	42
3.7. Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ .....	44

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΟΧΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ) .....**

**46**

4.1. ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ .....	46
4.2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ .....	47
4.3. Η ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑ .....	48

**ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....**

**49**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....**

**49**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....**

**50**

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ .....**

**52**

6.1. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ ΣΗΜΕΡΑ .....	52
6.2. ΠΩΣ ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ.....	70

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....**

**76**

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....**

**79**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 .....**

**81**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 .....**

**84**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 .....**

**85**

## **ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 1 .....	52
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 2 .....	53
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 3 .....	53
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 4 .....	54
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 5 .....	55
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 6 .....	55
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 7 .....	56
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 8 .....	57
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 9 .....	70
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 10 .....	71
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 11 .....	59
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 12 .....	61
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 13 .....	62
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 14 .....	63
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΩΤΗΣΗΣ 15 .....	74

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ.....</b>	<b>85</b>
---	-----------



## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Το θέμα της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου την εποχή της χρηματοπιστωτικής κρίσης.

Επειδή είναι δύσκολο να εκτιμήσουμε την αξία του δικαιώματος της εργασίας χωρίς να γνωρίζουμε κάποια στοιχεία από το παρελθόν, θεωρήσαμε αναγκαίο να παραθέσουμε -εκτός από κάποιες νομικές έννοιες σχετικές με την εργασία- και μία σύντομη αναδρομή στην ιστορία και εξέλιξη του.

Επιπλέον πραγματοποιήσαμε πρωτογενή έρευνα στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου ,μέσω ερωτηματολογίων δημοσκόπησης. Στα πλαίσια της πρωτογενούς μας έρευνας μας παραχώρησε συνέντευξη σε βάθος ο γνωστός δικηγόρος-εργατολόγος κ. Περπατάρης Δημήτρης , με σκοπό να μας διαφωτίσει σε ορισμένα ειδικά εργασιακά ζητήματα, τα οποία ήταν αδύνατο να απαντηθούν με την έρευνα μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης.

Το υλικό για την εργασία το συγκεντρώσαμε από νομικά βιβλία, νομικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις, επιστημονικά περιοδικά και νομικά άρθρα δημοσιευμένα σε εφημερίδες. Οι παραπομπές μας τόσο στη νομολογία όσο και στη θεωρία, θεωρούμε – κατά την κρίση μας τουλάχιστον- ότι είναι αντιπροσωπευτικές, αλλά σε καμία περίπτωση δεν είναι εξαντλητικές του θέματος. Μέσα στα πλαίσια της ίδιας κατ' ουσίαν λογικής, έγιναν σε πολλά σημεία τροποποιήσεις με βάση την προσωπική μας εκτίμηση και την προσωπική μας εργασιακή εμπειρία.

## **ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: (ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ)**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ-ΟΡΙΣΜΟΙ**

#### **1.1.ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.**

Η επιβολή των μνημονιακών πολιτικών επέφερε και το τέλος της μεταπολιτευτικής περιόδου (1974-2009). Μετά την εξέγερση των φοιτητών του Πολυτεχνείου στις 17 Νοεμβρίου 1973, το σχηματισμό Κυβέρνησης Εθνικής Ενότητας τον Ιούλιο του 1974 - με σκοπό την αποκατάσταση της δημοκρατίας – και το δημοψήφισμα στις 8 Δεκεμβρίου 1974, που κατέλυσε οριστικά το θεσμό της βασιλείας – με ποσοστό 70% να εκφράζει την εναντίον της βασιλείας στάση-ψηφίστηκε το **Σύνταγμα του 1975/1986/2001**. Το **Σύνταγμα του 1975/1986/2001** αποτέλεσε πρότυπο δημοκρατικού και φιλελεύθερου Συντάγματος, βελτίωσε σημαντικά τη θέση των εργαζομένων, τη συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα της απεργίας.

Πριν από την ψήφιση του **Συντάγματος του 1975/1986/2001** οι εργαζόμενοι στη χώρα μας είχαν εξευτελιστικούς μισθούς, ενώ τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα ήταν από υποτυπώδη έως απλά ανύπαρκτα. Οι εργατικοί αγώνες της μεταπολίτευσης είχαν ως αποτέλεσμα αυξήσεις στα ημερομίσθια και τους μισθούς και πρωτόγνωρα δικαιώματα για τον κόσμο της εργασίας. Οι εργαζόμενοι εξασφάλισαν για πρώτη φορά στην ιστορία του νεοελληνικού κράτους μεγάλες συνδικαλιστικές και πολιτικές ελευθερίες. Οι εκάστοτε κυβερνήσεις προσπάθησαν να αφαιρέσουν τα δικαιώματα αυτά , αλλά δεν τα κατάφεραν (Ο.Ε.Δ.Β.Α. 2007).

#### **1.2.Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ(ΑΤΟΜΙΚΟ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ).**

Με τον όρο **εργασία** εννοούμε την απασχόληση του ανθρώπου, δηλαδή την δραστηριότητα του εργαζομένου που παρέχεται έναντι αμοιβής, στον εργοδότη (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) για την εξυπηρέτηση ορισμένου σκοπού. Νομικά σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να είναι θεμιτός δηλαδή, όχι παράνομος ή ανήθικος.

**Εργατικό Δίκαιο** είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου ,οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εργασίας από τον

εργαζόμενο υπό τις εντολές του εργοδότη. Διακρίνεται σε Ατομικό και σε Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο:

### **1.2.1.ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.**

Το Ατομικό Εργατικό Δίκαιο εξετάζει τη σχέση εξαρτημένης εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου που στηρίζεται κατά κανόνα στη σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται, με κριτήριο τη χρονική της διάρκεια, σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι η παροχή της εργασίας θα έχει ορισμένη χρονική διάρκεια. Μετά το πέρας του ορισμένου αυτού χρονικού σημείου η σύμβαση λύεται χωρίς να αποκτάει ο εργαζόμενος κανένα δικαίωμα σχετικά με την ανανέωση της σύμβασης ή την καταβολή αποζημίωσης. Όταν στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ο εργαζόμενος εξακολουθήσει να παρέχει την εργασία του και μετά την λήξη του συμφωνημένου χρόνου, τότε θεωρείται ότι η σύμβαση αυτή ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο. Αντιθέτως όταν τα συμβαλλόμενα μέρη δεν συμφωνήσουν ότι η παροχή της εργασίας θα έχει ορισμένη χρονική διάρκεια, τότε η σύμβαση εργασίας λέγεται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (Μέντη, 2007).

#### **Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται στις ακόλουθες περιπτώσεις:**

**α) Θάνατος μισθωτού:** Από το άρθρο 675 του Αστικού Κώδικα, προβλέπεται ότι, η σύμβαση εργασίας λύεται οπωσδήποτε με το θάνατο του εργαζόμενου, γιατί η σύμβαση εργασίας, είναι προσωπική σχέση. Αυτό συμβαίνει τόσο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και στις ορισμένου χρόνου ή ορισμένου έργου.

**β) Θάνατος του εργοδότη:** Ο θάνατος του εργοδότη δεν λύνει πάντοτε τη σύμβαση εργασίας. Επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη απέβλεψαν αποκλειστικά στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως λόγω χάρη όταν ο μισθωτός συμφώνησε να υπηρετεί ορισμένο πρόσωπο (ως νοσοκόμος ή γραμματέας κλπ). Εάν όμως δεν συμβαίνει αυτό, μετά το θάνατο του εργοδότη η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας, μεταβιβάζεται στους κληρονόμους του, εφ' όσον βέβαια συνεχίζουν αυτοί πλέον την επιχείρηση.

**γ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από εργοδότη.** Η σύμβαση αορίστου χρόνου λύεται οποτεδήποτε και ελεύθερα από τον εργοδότη, αφού τηρήσει τις νόμιμες διαδικασίες, δηλαδή κοινοποίηση της έγγραφης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και καταβολή αποζημίωσης κλπ.

**δ) Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό.** Ο μισθωτός δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ελεύθερα και οποτεδήποτε, καθώς και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του. Οφείλει όμως να

προειδοποιήσει τον εργοδότη του, μέσα στα καθορισμένα από το νόμο χρονικά όρια.

**ε) Με αμοιβαία συναίνεση εργοδότη και εργαζόμενου**, κυρίως για την περίπτωση της συνταξιοδότησης.

**ζ) Με την καταδίκη του εργαζόμενου για σοβαρό αδίκημα**, την απώλεια της ελληνικής ιθαγένειας, την κατάργηση της θέσης του ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στον δημόσιο τομέα ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

**Εξαρτημένη εργασία** υπάρχει όταν ο εργοδότης διευθύνει και ασκεί εποπτεία στην εργασία του εργαζόμενου και καθορίζει το χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις υπόλοιπες συνθήκες παροχής της, ενώ ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διαφέρει από τη **σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών**, η οποία έχει σαν αντικείμενο την παροχή εργασίας, με την προϋπόθεση όμως ότι ο μισθωτός δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη.

Επιπλέον, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διαφέρει από τη **σύμβαση μίσθωσης έργου** στο ότι η δεύτερη αποσκοπεί στην επίτευξη του συμφωνημένου τελικού αποτελέσματος, η πραγμάτωση του οποίου συνεπάγεται την αυτόματη λύση της σχέσεως εργασίας (Πουλάκου-Ευθυμιάτου, 2007).

**Ατομική σύμβαση εργασίας** είναι η συμφωνία γραπτή ή προφορική βάσει της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης κ.λπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου. Από τη σύμβαση εργασίας απορρέουν τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργαζομένου-εργοδότη.

**Οι υποχρεώσεις του εργαζομένου**, καταρχήν, είναι η υποχρέωση παροχής της εργασίας του στον εργοδότη, σύμφωνα με τους όρους που έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας καθώς και η υποχρέωση πίστης σ αυτόν.

**Η υποχρέωση πίστης** γίνεται δεκτό ότι επιτάσσει στο μισθωτό να απέχει από κάθε ενέργεια και συμπεριφορά που βλάπτει τα νόμιμα συμφέροντα (υλικά ή ηθικά) του εργοδότη και της επιχείρησής του. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η αμοιβαία εμπιστοσύνη των μερών, η οποία είναι απαραίτητη για την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Η υποχρέωση πίστης εξειδικεύεται σε μερικότερες εκδηλώσεις

ανάλογα με την ιδιαίτερη φύση της κάθε σχέσης εργασίας, τη θέση του εργαζόμενου στην επιχείρηση (π.χ. οι διευθύνοντες υπάλληλοι βαρύνονται με αυξημένες υποχρεώσεις συγκριτικά με τους απλούς υπαλλήλους) ή τις ειδικές γνώσεις του κ.λ.π (Καναβουρη,2006).

**Έτσι, συνήθεις ειδικότερες μορφές της αποτελούν:**

**α) Η απαγόρευση ανταγωνισμού προς τον εργοδότη**, δηλαδή η μη διενέργεια ανταγωνιστικών πράξεων, όπως είναι π.χ. η ίδρυση όμοιας επιχείρησης με αυτήν του εργοδότη, η κατ' ιδίαν εξυπηρέτηση πελατών του, η αποτροπή τους να συναλλάσσονται με αυτόν ή η προτροπή τους να συνεργαστούν με ανταγωνιστές του, καθώς και η απόσπαση προσωπικού της εκμετάλλευσής του.

**β) Η υποχρέωση εχεμύθειας**, δηλαδή η μη ανακοίνωση των απορρήτων της επιχείρησης και γενικά πληροφοριών για τη λειτουργία της στους ανταγωνιστές. Άλλωστε, η παράβαση της εν λόγω υποχρέωσης συνιστά και πράξη αθέμιτου ανταγωνισμού, όταν συντρέχουν οι απαιτούμενες από το νόμο προϋποθέσεις (άρθρο 16-18 ν. 146/1914).

**γ) Η απαγόρευση δωροληψίας**, δηλαδή η αποδοχή οποιουδήποτε ανταλλάγματος ή δώρου από πελάτη εν αγνοία του εργοδότη. Για τη στοιχειοθέτηση της παραβίασης αυτής δεν απαιτείται ιδιαίτερη εξυπηρέτηση του πελάτη από τον υπάλληλο, αλλά αρκεί η λήψη του δώρου (εκτός, βέβαια, αν πρόκειται για το σύνηθες στις συναλλαγές φιλοδώρημα).

**δ) Ιδιόμορφη περίπτωση** αποτελεί η παράλληλη απασχόληση του εργαζόμενου σε περισσότερους εργοδότες. Καταρχήν δεν μπορεί να απαγορευθεί, αφού συνιστά εκδήλωση της συνταγματικά κατοχυρωμένης ελευθερίας εργασίας (άρθρ. 5 § 1, 22 § 1 Σ), εφόσον δεν υπερβαίνει τα ανώτατα χρονικά όρια εργασίας. Όμως συνάγεται από την καλή πίστη (άρθρ. 288 ΑΚ) **υποχρέωση του μισθωτού να ενημερώσει τον εργοδότη του για την παράλληλη θέση εργασίας που κατέχει**. Ωστόσο, αν η δεύτερη θέση βρίσκεται σε ανταγωνιστική επιχείρηση, τότε αυτή είναι αθέμιτη ανταγωνιστική πράξη και ο υπάλληλος δεν εκπληρώνει την υποχρέωση πίστης.

Οι προαναφερθείσες εξειδικεύσεις της υποχρέωσης πίστης ισχύουν κυρίως για το χρόνο, κατά τον οποίο η σχέση εργασίας υφίσταται και παράγει τα αποτελέσματά

της, ενώ μετά τη λήξη της ο εργαζόμενος δε βαρύνεται πλέον μ' αυτές. Όμως υποστηρίζεται ειδικά για την απαγόρευση ανταγωνισμού και την επιταγή εχεμύθειας ότι αναπτύσσουν σε ορισμένες περιπτώσεις «μετενέργεια», δηλαδή εξακολουθούν να βαρύνουν τον εργαζόμενο και μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας (Καναβουρη,2006).

Από την άλλη πλευρά, οι πιο βασικές υποχρεώσεις του εργοδότη είναι οι εξής:

#### **A) Υποχρέωση καταβολής μισθού στον εργαζόμενο .**

**Μισθός** εννοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λόγου χάρη τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται: Τα επιδόματα αδείας, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας , οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης, επιστημονικό, διαχειριστικών λαθών, παραγωγής, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής απασχόλησης, τροφής, κατοικίας, κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα. Πολλές φορές κατά την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας διαχωρίζουμε τις παρακάτω έννοιες του μισθού.

**Νόμιμος μισθός** χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική ή υπουργική απόφαση και αποτελεί τα κατώτατα όρια αποδοχών που υποχρεούται ο εργοδότης να καταβάλλει στους εργαζόμενους. Ειδικότερα ο νόμιμος μισθός αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα, τα οποία επίσης προβλέπονται από Σ.Σ.Ε. ή διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

**Συμβατικός μισθός**, χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική).Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.

**Συνήθης μισθός** θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν εργασία του αυτού είδους, στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

**Το ύψος του μισθού** εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα. Για τους κλάδους και κατηγορίες εργαζομένων ή και για τους εργαζομένους ορισμένων επιχειρήσεων, είναι δυνατόν να συναφθούν μεταξύ των αντίστοιχων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κλαδικές, επιχειρησιακές κλπ συμβάσεις εργασίας ή να υπάρξουν διαιτητικές αποφάσεις. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

### **Καταβολή Μισθού**

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα, μέσα στη διάρκεια του μήνα, δηλαδή κάθε βδομάδα, ή κάθε μήνα κλπ., ανάλογα με τη συμφωνία ή την τοπική συνήθεια. Η πληρωμή του μισθού πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και μέσα στο χρόνο του ωραρίου του εργαζομένου.

### **Καθυστέρηση Μισθού – Συνέπειες**

Γενικά η άρνηση του εργοδότη να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό και ακόμα η καθυστέρηση πληρωμής του, παρέχει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα:

- α) Να μηνύσει τον εργοδότη.
- β) Να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του.
- γ) Να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.
- δ) Να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθό.
- ε) Να επιδιώξει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.

## **Προθεσμίες οικονομικών αξιώσεων**

Οι αξιώσεις των εργαζομένων για κάθε είδους διαφορές με τον εργοδότη που αφορούν τις αποδοχές τους (μισθούς, υπερωρίες, δώρα, επιδόματα κλπ) παραγράφονται μετά από 5 χρόνια. Αξίωση για αποζημίωση λόγω απόλυσης παραγράφεται 6 μήνες μετά την απόλυση. Αξίωση μισθών υπερημερίας λόγω παράνομης απόλυσης παραγράφεται μετά 3 μήνες από την απόλυση ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

### **Β) Υποχρέωση ασφάλισης του εργαζόμενου.**

#### **i. Ποιοι ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ:**

Στο Ι.Κ.Α. ασφαλίζονται υποχρεωτικά όλα τα πρόσωπα που παρέχουν:

- Εξαρτημένη εργασία με αμοιβή μέσα στα όρια της χώρας ανεξάρτητα από την ιδιότητα του εργοδότη (ιδιωτικός, δημόσιος τομέας, Ν.Π.Δ.Δ., Δημόσιο) και το είδος της σχέσης εργασίας (ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου) εφ' όσον για την εργασίας τους αυτή δεν υπάγονται στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης.
- Εξαρτημένη εργασία στο εξωτερικό για λογαριασμό εργοδότη που εδρεύει στην Ελλάδα. Εάν όμως πρόκειται για χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ο.Κ.) ή για χώρα με την οποία η Ελλάδα έχει διμερή σύμβαση Κοινωνικής Ασφάλισης, τότε η ασφάλιση καθορίζεται από τις ειδικές διατάξεις του Κανονισμού της Ε.Ο.Κ. και των διμερών συμβάσεων.
- Οι αλλοδαποί που απασχολούνται στην Ελλάδα σε οποιαδήποτε εργασία που υπάγεται στην ασφάλιση του Ι.Κ.Α. Εφ' όσον δεν προέρχονται από χώρες της Ε.Ο.Κ. ή από χώρες με τις οποίες η Ελλάδα έχει συνδεθεί με διμερή σύμβαση που να ρυθμίζει διαφορετικά το θέμα. ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

#### **iii. Πότε αρχίζει η ασφάλιση στο ΙΚΑ:**

Η ασφάλιση στο Ι.Κ.Α. δεν εξαρτάται από τη θέληση του εργαζομένου ή του εργοδότη. Είναι υποχρεωτική και αρχίζει από την πρώτη ημέρα εργασίας, ακόμα και αν ο εργοδότης δεν έχει αναγγείλει την έναρξη της εργασίας.



## Μερική απασχόληση-Ασφάλιση.

Για την ασφάλιση των μερικώς απασχολουμένων, διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

**1η περίπτωση:** Εργαζόμενοι οι οποίοι αμείβονται με ημερήσιο μισθό ίσο ή μεγαλύτερο από την 1η ασφαλιστική κλάση (η οποία καθορίζεται στα 9.73ευρώ), τότε αναγνωρίζονται στον ασφαλισμένο τόσες μέρες ασφάλισης όσες πραγματικά εργάζεται.

**2η περίπτωση:** Εάν ο ημερήσιος μισθός του εργαζόμενου είναι μικρότερος από την 1η ασφαλιστική κλάση τότε γίνεται διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών του εργαζόμενου με την 1η ασφαλιστική κλάση και το κλάσμα που προκύπτει από την διαίρεση θεωρείται ως ολόκληρη ασφαλιστική ημέρα. Παράδειγμα: Υπάλληλος που εργάζεται σε ιδιωτική επιχείρηση 2ώρες την ημέρα και παίρνει 170ευρώ το μήνα , οι ημέρες που του αναγνωρίζονται στην ασφάλιση θα είναι:  $170/9.73=17.47$ , οι ημέρες ασφάλισης θα είναι 17 και 1ημέρα που προκύπτει από το κλάσμα, σύνολο: 18 (www.kepea.gr).

## Γ) Υποχρέωση πρόνοιας (π.χ. υποχρέωση του να τηρούνται τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας),

### i) Υποχρεώσεις Εργοδότη:

Ο εργοδότης έχει την ευθύνη για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην επιχείρησή του (Ν. 1568/85, οδηγία 89/391/ΕΟΚ). Σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα ανεξάρτητα του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ο εργοδότης έχει υποχρέωση:

- Να λαμβάνει κάθε μέτρο που απαιτείται ώστε να εξασφαλίζονται οι εργαζόμενοι και οι τρίτοι που παρευρίσκονται στους τόπους εργασίας, από κάθε κίνδυνο που μπορεί να απειλήσει την υγεία ή τη σωματική τους ακεραιότητα. Να εφαρμόζει κάθε υπόδειξη των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση.
- Να επιβλέπει την ορθή εφαρμογή των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας.
- Να διασφαλίζει την προληπτική και περιοδική επίβλεψη της υγείας των εργαζομένων εξειδικευμένα, με βάση τους κάθε φορά επαγγελματικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.
- Να παίρνει συλλογικά μέτρα προστασίας των εργαζομένων για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων.

- Να ενημερώνει τους εργαζόμενους για τους επαγγελματικούς κινδύνους από την εργασία τους και για τη νομοθεσία που ισχύει σχετικά με την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας και για τον τρόπο εφαρμογής της στην επιχείρηση.
- Να καταρτίζει πρόγραμμα προληπτικής δράσης και βελτίωσης των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση.
- Να παρέχει τα αναγκαία μέσα για την εφαρμογή των παραπάνω σκοπών.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να καταχωρούνται τα αίτια και η περιγραφή του ατυχήματος ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

### **ΕΙΔΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΚΑΙ ΤΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ .**

- Σε όλες τις επιχειρήσεις ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας.
- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 και πάνω εργαζόμενους ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες γιατρού εργασίας.
- Επιπλέον, στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν μόλυβδο - αμίαντο - καρκινογόνες ουσίες - βιολογικούς παράγοντες και από την εκτίμηση των κινδύνων καταδεικνύεται κίνδυνος για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χρησιμοποιεί τις υπηρεσίες του γιατρού εργασίας.
- Ο εργοδότης προκειμένου να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις του για παροχή Υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης, δύναται να επιλέξει μεταξύ των περιπτώσεων ανάθεσης των καθηκόντων τεχνικού ασφαλείας και γιατρού εργασίας:
  1. σε εργαζόμενους στην επιχείρηση
  2. σε άτομα εκτός της επιχείρησης
  3. σε Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ) ή συνδυασμό μεταξύ αυτών των δυνατοτήτων.
- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους και εφ' όσον υπάγονται στην κατηγορία επικινδυνότητας Γ όπως αυτή ορίζεται στο άρθρο 2 του Π.Δ.294/88, ο εργοδότης μπορεί να αναλάβει ο ίδιος τις υποχρεώσεις του τεχνικού ασφαλείας, εφόσον επιμορφωθεί κατάλληλα ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

## **ii) Επιτροπή Υγιεινής & Ασφάλειας Εργασίας.**

- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να συνιστούν επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, αποτελούμενη από εκλεγμένους αντιπροσώπους στην επιχείρηση.
- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20 άτομα και πάνω οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να επιλέγουν εκπροσώπους, με ειδική αρμοδιότητα σε θέματα προστασίας της ασφάλειας και της υγείας τους.
- Στις επιχειρήσεις που απασχολούν κάτω από 20 άτομα οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διαβουλεύονται μεταξύ τους και να επιλέγουν με πλειοψηφία εκπρόσωπό τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.

Ο εργοδότης οφείλει να θέτει στη διάθεση των εκπροσώπων των εργαζομένων, επαρκή άδεια με αποδοχές, καθώς και τα αναγκαία μέσα προκειμένου να μπορούν να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία. Ο χρόνος αυτός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το ένα τρίτο (1/3) του ελάχιστου χρόνου απασχόλησης του τεχνικού ασφάλειας ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

## **iv. Όργανα Ελέγχου-Κυρώσεις.**

Ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων γίνεται από τους τεχνικούς και υγειονομικούς επιθεωρητές εργασίας που υπάγονται σε υπηρεσίες των Νομαρχιών. Σύμφωνα με το άρθρο 24 του Ν. 2224/94, οι τεχνικοί επιθεωρητές εργασίας έχουν το δικαίωμα να επιβάλλουν χρηματικά πρόστιμα ως 9.000 ευρώ για κάθε παράβαση, να κάνουν προσωρινή διακοπή λειτουργίας των επιχειρήσεων για χρονικό διάστημα μέχρι 6 ημέρες και να εισηγούνται μέχρι και οριστική διακοπή της λειτουργίας των επιχειρήσεων. Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 25 του Ν.2224/94 κάθε εργοδότης, παρασκευαστής ή κατασκευαστής, εισαγωγέας ή προμηθευτής που παραβαίνει από πρόθεση τις διατάξεις της νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή 300 ευρώ ή και με τις δύο ποινές. Σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων από αμέλεια τιμωρούνται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με χρηματική ποινή.

## **v. Υποχρεώσεις & Δικαιώματα Εργαζομένων**

Οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας και να φροντίζουν ανάλογα με τις δυνατότητες τους για την ασφάλεια και την υγεία των ίδιων και των άλλων ατόμων που επηρεάζονται από τις ενέργειες και παραλείψεις τους κατά την εργασία. Ειδικότερα οι εργαζόμενοι οφείλουν:

- Να χρησιμοποιούν σωστά τις μηχανές, τις συσκευές, τα εργαλεία, τις επικίνδυνες ουσίες, τα μεταφορικά και άλλα μέσα.
- Να χρησιμοποιούν σωστά τον ατομικό προστατευτικό εξοπλισμό τους.
- Να μην θέτουν εκτός λειτουργίας, αλλάζουν ή μετατοπίζουν αυθαίρετα τους μηχανισμούς ασφάλειας των μηχανών, εργαλείων, συσκευών, εγκαταστάσεων.
- Να αναφέρουν αμέσως στον εργοδότη όλες τις καταστάσεις που παρουσιάζουν άμεσο και σοβαρό κίνδυνο για την ασφάλεια και την υγεία τους.
- Να διευκολύνουν τον εργοδότη, ώστε να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση όλων των καθηκόντων ή απαιτήσεων, που επιβάλλονται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας στον εργοδότη για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.
- Να διευκολύνουν τον εργοδότη, ώστε να μπορεί να εγγυηθεί ότι το περιβάλλον και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλείς και χωρίς κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία εντός του πεδίου δραστηριότητάς τους ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

#### **Δ) Υποχρέωση χορήγησης πιστοποιητικού προϋπηρεσίας.**

Η υποχρέωση του εργοδότη για χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας βασίζεται στην εύλογη απαίτηση του εργαζομένου να εξασφαλίσει βεβαίωση για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας που έχει προσφέρει στα πλαίσια της επαγγελματικής του πορείας και σταδιοδρομίας. Η υποχρέωση αυτή θεμελιώνεται από τις διατάξεις των άρθρων 678 Α.Κ., 2 Ν. 2112/1920 και 4 Β.Δ. 16/18.07.1920.

#### **Περιεχόμενο πιστοποιητικού**

Το πιστοποιητικό εργασίας πρέπει να αναφέρει το είδος της εργασίας, δηλαδή να περιλαμβάνει τα στοιχεία εκείνα που είναι απαραίτητα για τον καθορισμό της φύσης της, καθώς και τη διάρκεια της εργασίας, δηλαδή να προσδιορίζει το χρονικό διάστημα απασχόλησης του εργαζομένου.

Το πιστοποιητικό εργασίας μπορεί, επίσης, να αναφέρεται στην ποιότητα της εργασίας και στη διαγωγή του εργαζομένου μόνο κατόπιν ειδικού αιτήματος του τελευταίου. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης πιστοποιεί τις ικανότητες και δεξιότητες, τις γνώσεις και την επαγγελματική εμπειρία (ποιόν εργασίας), καθώς και τον χαρακτήρα και τη συμπεριφορά του εργαζομένου (διαγωγή) κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Πρέπει να σημειωθεί ότι εάν ο εργαζόμενος δεν το επιθυμεί, ο εργοδότης δεν μπορεί να συμπεριλάβει καμία αναφορά των στοιχείων αυτών στο πιστοποιητικό εργασίας (Εφημερίδα το ποντίκι,2010).

## **Υποχρέωση χορήγησης αληθούς πιστοποιητικού**

Η υποχρέωση του εργοδότη δεν συνίσταται απλά στην έκδοση και χορήγηση του πιστοποιητικού εργασίας, αλλά και στην παροχή πιστοποιητικού με αληθές περιεχόμενο. Αυτό σημαίνει ότι το πιστοποιητικό εργασίας πρέπει να αποδίδει σωστά και συνολικά την υπηρεσιακή εικόνα του εργαζομένου, να είναι σαφές και αντικειμενικό και να ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

## **Χρόνος χορήγησης του πιστοποιητικού**

Η εργοδοτική υποχρέωση για έκδοση και χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας δημιουργείται, σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 678 Α.Κ.), κατόπιν αιτήσεως του εργαζομένου, με τη λήξη της εργασιακής σύμβασης. Ωστόσο, γίνεται δεκτό ότι μπορεί να ζητηθεί και να χορηγηθεί ένα τέτοιο πιστοποιητικό και όσο διαρκεί η εργασιακή σχέση, εφόσον ο εργαζόμενος επικαλεσθεί ειδικό έννομο συμφέρον. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται στην παροχή του πιστοποιητικού εργασίας στα πλαίσια της καλής πίστης και της υποχρέωσης πρόνοιας που διέπουν την εργασιακή σχέση.

## **Άρνηση χορήγησης πιστοποιητικού εργασίας**

Η αίτηση του εργαζομένου για χορήγηση του πιστοποιητικού επέχει θέση όχλησης. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης που αρνείται να ικανοποιήσει ένα τέτοιο αίτημα καθίσταται υπερώμερος.

Σε περίπτωση αρνήσεως του εργοδότη να χορηγήσει το εν λόγω πιστοποιητικό, ο εργαζόμενος μπορεί να εγείρει αγωγή στο αρμόδιο δικαστήριο ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης στην έκδοση και χορήγηση του πιστοποιητικού με την απειλή χρηματικής ποινής έως πέντε χιλιάδες εννιακόσια ευρώ (5.900) και προσωπικής κράτησης έως ένα έτος, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 946 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Παράλληλα δεν αποκλείεται και η καταδίκη του εργοδότη σε δήλωση βουλήσεως (άρθρο 949 Κ.Πολ.Δ.) με αποτέλεσμα η δικαστική απόφαση να επέχει θέση πιστοποιητικού εργασίας (Εφημερίδα το ποντίκι,2010).

## **Υποχρέωση συμπλήρωσης ελλιπούς, ψευδούς ή ανακριβούς πιστοποιητικού**

Εάν ο εργοδότης χορηγήσει ελλιπές, ανακριβές ή ψευδές πιστοποιητικό εργασίας, μπορεί να υποχρεωθεί από το αρμόδιο δικαστήριο να συμπληρώσει ή να διορθώσει το πιστοποιητικό ή ακόμη και να προβεί στην έκδοση και χορήγηση νέου. Και σε αυτή την περίπτωση, όπως και στην περίπτωση αρνήσεως χορήγησης

πιστοποιητικού, απειλείται χρηματική ποινή και προσωπική κράτηση, καθώς και καταδίκη σε δήλωση βουλήσεως (άρθρα 946 & 949 Κ.Πολ.Δ.) σύμφωνα με τα ανωτέρω.

### **Υποχρέωση αποζημίωσης**

Η ευθύνη του εργοδότη για την ακρίβεια του πιστοποιητικού εργασίας που χορηγεί υπάρχει τόσο απέναντι στον εργαζόμενο όσο και απέναντι στον τρίτο νέο εργοδότη, στον οποίο απευθύνεται το πιστοποιητικό. Επομένως, σε κάθε περίπτωση υπαίτιας παράβασης της υποχρέωσης του εργοδότη για παροχή του εν λόγω πιστοποιητικού, η οποία οφείλεται είτε σε άρνηση ή καθυστέρηση χορήγησής του, είτε σε χορήγηση ελλιπούς, ψευδούς ή ανακριβούς πιστοποιητικού ή ακόμη και σε μη συμμόρφωση με δικαστική απόφαση που τον υποχρεώνει στη χορήγηση πιστοποιητικού, ο εργοδότης ευθύνεται σε αποζημίωση προκειμένου να αποκαταστήσει τυχόν ζημία που προξένησε στον εργαζόμενο ή στον τρίτο νέο εργοδότη (Εφημερίδα το ποντίκι,2010).

### **Κυρώσεις**

Σύμφωνα με το άρθρο 18 παρ. 5 του Ν. 1545/1985 ο εργοδότης που αρνείται να χορηγήσει πιστοποιητικό ή που εκδίδει ψευδές ή ανακριβές πιστοποιητικό εργασίας τιμωρείται με πρόστιμο δεκαπέντε έως και τριακοσίων ευρώ από τον αρμόδιο επιθεωρητή εργασίας, το οποίο καταπίπτει υπέρ της εργατικής εστίας.

### **Απόδειξη προϋπηρεσίας**

Τέλος, η χορήγηση του πιστοποιητικού εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία για τον εργαζόμενο καθώς αποδεικνύει την προϋπηρεσία του σε προηγούμενους εργοδότες. Σε αυτή την περίπτωση απαιτείται η κατάθεση του πιστοποιητικού, καθώς και κάθε άλλου αποδεικτικού μέσου στον νέο εργοδότη έτσι ώστε να ενεργοποιηθεί η αντίστοιχη υποχρέωση του τελευταίου για καταβολή αποδοχών ανάλογων με την προϋπηρεσία του εργαζομένου. Για τον υπολογισμό των κατώτατων ορίων μισθών των απασχολουμένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου λαμβάνεται υπόψη:

α. Στον μεν ίδιο εργοδότη οποιαδήποτε προϋπηρεσία με υπαλληλική ή υπηρετική ιδιότητα, ακόμη και με αυτήν του εργάτη.

β. Σε άλλους δε εργοδότες κάθε συναφής και ανάλογη προς την ήδη παρεχόμενη προϋπηρεσία (Εφημερίδα το ποντίκι,2010).

### **Ε) Υποχρέωση να αποζημιώσει τον εργαζόμενο σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος.**

Με βάση τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 8, παρ. 4 και 34, παρ. 1 του Α.Ν.1846/1951, συνάγεται ότι ως **εργατικό ατύχημα** θεωρείται παν ζημιογόνο για την υγεία του ασφαλισμένου βίαιο συμβάν, το οποίο επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ αφορμής αυτής ή σε επαγγελματική ασθένεια και το οποίο τελεί σε "αιτιώδη - άμεσο ή έμμεσο - σύνδεσμο προς αυτή".

Συνεπώς, για να θεωρηθεί ως εργατικό ένα ατύχημα που προκαλείται σε μισθωτό, πρέπει το βίαιο συμβάν (το οποίο προκάλεσε το ατύχημα στο μισθωτό) να έχει λάβει χώρα κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Επιπροσθέτως, το βίαιο συμβάν πρέπει να συνδέεται τοπικά και χρονικά με την παροχή της εργασίας, δηλαδή, για να θεωρηθεί ως εργατικό ένα ατύχημα, πρέπει το ατύχημα αυτό να συντελεσθεί, αφενός μεν, στον εργασιακό χώρο (στο χώρο που παρέχει εν γνώσει του εργοδότη ο μισθωτός την εργασία του), αφετέρου δε, κατά το χρόνο (το ωράριο) της απασχόλησής του εργαζομένου.

Επίσης, ως εργατικό ατύχημα μπορεί να νοηθεί και το βίαιο συμβάν το οποίο, αν και δεν έχει συντελεσθεί στο χώρο εργασίας του μισθωτού ή κατά το ωράριο απασχόλησής του, εν τούτοις προκλήθηκε εξ αφορμής της παροχής εργασίας. Τούτο σημαίνει ότι εκείνο το ατύχημα το οποίο συνέβη εξ αφορμής της εργασίας και το οποίο δεν είχε ευθεία και άμεση σύνδεση με αυτή καθ' αυτή την εκτέλεση της εργασίας εκ μέρους του μισθωτού, θεωρείται ως εργατικό ατύχημα, από τη στιγμή που η εργασία κρίνεται πως ήταν η αφορμή που ο ασφαλισμένος μισθωτός εκτέθηκε σε κίνδυνο και υπέστη τελικά το ατύχημα. Εργατικό ατύχημα θεωρείται το ατύχημα που δεν είναι μεν άμεση συνέπεια της παρεχόμενης εργασίας, αλλά συνδέεται με αυτή σε σχέση αιτίου και αποτελέσματος, για το λόγο ότι εξαιτίας της εργασίας δημιουργήθηκαν οι ιδιαίτερες εκείνες αναγκαίες συνθήκες για την επέλευση του ατυχήματος (Α.Π.299/1977 και 530/1978).

Εξ όσων συνάγονται από τα ανωτέρω, ως εργατικό ατύχημα μπορεί να νοηθεί και το ατύχημα που προκαλείται σε ασφαλισμένο μισθωτό κατά τη διάρκεια της διαδρομής που ακολουθεί από την κατοικία του προς τον τόπο εργασίας του ή και αντίστροφα, με οποιοδήποτε μεταφορικό μέσο κοινής χρήσης, με τη χρησιμοποίηση όμως του συνήθους δρομολογίου, αρκεί να υπάρχει στον ασφαλισμένο η πρόθεση να μεταβεί στην εργασία του ή να επιστρέψει απ' αυτή και να μην διασπάται ο απαιτούμενος με την εργασία αιτιώδης σύνδεσμος του βίαιου συμβάντος, όπως π.χ. όταν ο ενδιαφερόμενος παρεκκλίνει από τη συνήθη διαδρομή του ή προβαίνει σε ενέργεια ξένη προς τη μετάβαση ή επιστροφή (Πρωτοδικείο Αθηνών: 4388/1979).

Επίσης, ως εργατικό χαρακτηρίζεται το ατύχημα το οποίο οφείλεται σε αιφνίδιο και βίαιο εξωτερικό συμβάν, το οποίο δεν συνδέεται με την κατάσταση της υγείας του παθόντος ασφαλισμένου. Για παράδειγμα, το καρδιακό επεισόδιο που υπέστη

μισθωτός και το οποίο προκλήθηκε υπό καθεστώς εξαντλητικής και ανθυγιεινής απασχόλησης αυτού, συνιστά εργατικό ατύχημα. Αντίθετα, το ίδιο συμβάν (το καρδιακό επεισόδιο) δεν εκλαμβάνεται ως εργατικό ατύχημα, από τη στιγμή που οι συνθήκες απασχόλησης του μισθωτού κρίθηκαν κανονικές και δεν συνετέλεσαν έμμεσα ή άμεσα σ' αυτό ([www.lawsavvidou.gr](http://www.lawsavvidou.gr)).

Οι παροχές που χορηγούνται από το ΙΚΑ στην περίπτωση ασθένειας καταβάλλονται, όπως είναι φυσικό, στο δικαιούχο ασφαλισμένο και στην περίπτωση του εργατικού ατυχήματος. Το επίδομα ασθένειας, στις περιπτώσεις αυτές, καταβάλλεται από την ημέρα αναγγελίας του εργατικού ατυχήματος στο ΙΚΑ, χωρίς προς τούτο να απαιτείται τριήμερη διάρκεια αναμονής, με την προϋπόθεση ότι η ανικανότητα προς εργασία του ασφαλισμένου που υπέστη εργατικό ατύχημα διαρκεί για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών. Στην περίπτωση που η ανικανότητα προς εργασία λόγω εργατικού ατυχήματος του ασφαλισμένου έχει χρονική διάρκεια μέχρι και τρεις (3) ημέρες, τότε υπολογίζεται όπως και στην απλή ασθένεια το τριήμερο αναμονής. Οι παροχές του ΙΚΑ, στην περίπτωση του εργατικού ατυχήματος, χορηγούνται στο δικαιούχο ασφαλισμένο, ανεξάρτητα με το χρόνο απασχόλησης και ασφάλισής του. Δεν απαιτείται, δηλαδή, η πραγματοποίηση εκ μέρους του ενός ορισμένου αριθμού ημερών απασχόλησης, όπως στην περίπτωση της απλής ασθένειας που απαιτείται δεκαήμερη παροχή πραγματικής εργασίας.

Ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει στον ασφαλισμένο που υπέστη εργατικό ατύχημα τις αποδοχές των ημερών ασθένειας που δικαιούται, όπως και για την απλή ασθένεια, ήτοι τις αποδοχές μέχρι συμπληρώσεως του μισού (1/2) μισθού [ή των δέκα τριών (13) ημερομισθίων] ή του ενός (1) μισθού [ή των είκοσι έξι (26) ημερομισθίων], ανάλογα με το εάν έχει χρόνο προϋπηρεσίας μικρότερο ή μεγαλύτερο του ενός (1) έτους, αντίστοιχα, στον εργοδότη που τον απασχολεί. Επίσης, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει αποζημίωση στο μισθωτό που υπέστη εργατικό ατύχημα, από τη στιγμή που κάτι τέτοιο καθορισθεί με απόφαση των Δικαστηρίων.

Το εργατικό ατύχημα πρέπει να δηλωθεί στο ΙΚΑ μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την ημέρα του ατυχήματος και τούτο για να μπορέσει ο παθών μισθωτός να εισπράξει τις παροχές που προβλέπονται από το Ίδρυμα. Στην προθεσμία αυτή αναγγελίας του ατυχήματος [των πέντε (5) ημερών] στο ΙΚΑ δεν υπολογίζεται η ημέρα που έγινε το ατύχημα. Το ΙΚΑ, τονίζεται ότι, δέχεται και εκπρόθεσμη δήλωση ατυχήματος, αν πεισθεί ότι υπάρχουν σοβαροί λόγοι, ανεξάρτητοι από τη θέληση των δηλούντων που προκάλεσαν την καθυστέρηση αναγγελίας. Στις περιπτώσεις αυτές, η προθεσμία παρατείνεται μέχρι εξήντα (60) ημέρες. Επίσης, σε περίπτωση ατυχήματος που προκάλεσε απόλυτη αναπηρία, η προθεσμία παρατείνεται μέχρι ένα (1) χρόνο και σε περίπτωση θανατηφόρου ατυχήματος μέχρι δύο (2) χρόνια (Σ.Ε. 188/1983, Τμήμα Α', 732/1983, Τμήμα Α').

Επιπροσθέτως, τονίζεται ότι η αναγγελία του εργατικού ατυχήματος γίνεται στο πλησιέστερο Υποκατάστημα του ΙΚΑ και, αν αυτό είναι αδύνατο, στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή, η οποία διαβιβάζει την αναγγελία στο ΙΚΑ. Η αναγγελία του εργατικού ατυχήματος πρέπει να περιλαμβάνει, εκτός των άλλων, τα αναλυτικά στοιχεία τόσο του εργοδότη, όσο και του παθόντος μισθωτού



(ονοματεπώνυμο, διεύθυνση κ.λπ.), καθώς και λεπτομέρειες για τις συνθήκες κάτω από τις οποίες συνέβη το εργατικό ατύχημα. Στην περίπτωση που, λόγω εργατικού ατυχήματος, επέλθει αναπηρία ή θάνατος του ασφαλισμένου, τότε το ΙΚΑ χορηγεί σύνταξη λόγω αναπηρίας στον ασφαλισμένο ή σύνταξη λόγω θανάτου στα προστατευόμενα μέλη της οικογένειάς του, αντίστοιχα ([www.lawsavvidou.gr](http://www.lawsavvidou.gr)).

### **Z) Υποχρέωση ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, επιβάλλει στον εργοδότη, όταν προβαίνει σε οικειοθελή παροχή σε ορισμένους εργαζόμενους, να μην εξαιρεί άλλους μισθωτούς του, που ανήκουν στην ίδια κατηγορία, έχουν τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και παρέχουν κάτω από τις ίδιες εργασιακές συνθήκες τις ίδιες υπηρεσίες, εκτός αν η εξαίρεση είναι, κατά την καλή πίστη, λαμβανομένων υπόψη των συναλλακτικών ηθών, δίκαιη και εύλογη. Βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της ανωτέρω αρχής, είναι η παροχή του εργοδότη να είναι εκούσια και οικειοθελής, δηλαδή να χορηγείται από δική του πρωτοβουλία και χωρίς να υπάρχει σχετική υποχρέωση. Αν ο εργοδότη έχει υποχρέωση από διάταξη νόμου ή από όρο Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή Διαιτητικής Απόφασης ή Δικαστικής Απόφασης να χορηγήσει κάποια παροχή σε ορισμένους μισθωτούς, δεν πρόκειται για οικειοθελή παροχή και η εξαίρεση από αυτή άλλων μισθωτών, που τελούν υπό τις ίδιες δεν παραβιάζει την αρχή της ισότητας. Επίσης, δεν παραβιάζεται η ίδια αρχή, όταν οι εξαιρούμενοι από την παροχή εργαζόμενοι ανήκουν σε διαφορετική κατηγορία και δεν έχουν τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, έστω και αν παρέχουν εργασία ανάλογης ή ίσης αξίας, που τείνει στην εξυπηρέτηση των ίδιων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του εργοδότη ([www.thessaloniki-lawfirm.gr](http://www.thessaloniki-lawfirm.gr)).

### **Η) Υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του εργαζόμενου.**

Ποια υποχρέωση έχει ο εργοδότης; Να καταβάλει μόνο τον μισθό ή και να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο;

Κατ' αρχάς, πρέπει να αναφερθεί πως οι απόψεις ως προς αυτό το θέμα δίστανται. Σύμφωνα με την νομολογία του Αρείου Πάγου, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση μόνο να καταβάλει τον μισθό και όχι να αποδέχεται την εργασία του μισθωτού. Είναι υποχρεωμένος να τον απασχολεί πραγματικά, όταν αυτό προβλέπεται στην σύμβαση, σε ρητή διάταξη νόμου ή σε ΣΣΕ.

Με άλλα λόγια, ο εργοδότης, εφόσον το κρίνει σκόπιμο, μπορεί να αφαιρέσει από τον μισθωτό πλήρως τα καθήκοντά του, υπό την προϋπόθεση ότι θα συνεχίσει να καταβάλει τον μισθό. Δικαίωμα για πραγματική απασχόληση έχουν οι εργαζόμενοι ορισμένων κατηγοριών, όπως οι ειδικευόμενοι και όσοι παρέχουν εργασία ανωτέρας φύσης, δηλαδή καλλιτέχνες, δημοσιογράφοι, επιστήμονες. Όταν η μη απασχόληση θίγει υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζομένου, καθίσταται παράνομη. Αυτό μπορεί να συμβεί στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αμείβεται κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, άρα η μη απασχόληση συνεπάγεται μείωση μισθού.

Αντίθετα, η θεωρία και η νομολογία πολλών δικαστηρίων δέχονται ότι ο εργοδότης έχει κατ' αρχήν την υποχρέωση όχι μόνο να καταβάλει τον μισθό αλλά και να τον απασχολεί πραγματικά. Ο εργοδότης που καταβάλλει τον μισθό και δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού καθίσταται υπερήμερος οφειλέτης. Η χωρίς σοβαρό λόγο άρνηση του εργοδότη να απασχολεί πραγματικά τον εργαζόμενο συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή και προσβολή προσωπικότητας. Μάλιστα, αν πρόκειται για συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η άρνηση αποτελεί σπουδαίο λόγο για καταγγελία της σύμβασης με υπαιτιότητα του εργοδότη ([www.dikigorosergatologos.gr](http://www.dikigorosergatologos.gr)).

### **Θ) Υποχρέωση χορήγησης των αδειών που δικαιούνται από το νόμο οι εργαζόμενοι.**

#### **i) Η Ετήσια Άδεια των εργαζομένων**

**α) Τι θα πρέπει να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι για την χορήγηση της ετήσιας άδειας ως προς τον χρόνο χορήγησης της άδειας.**

- Ο χρόνος χορηγήσεως των αδειών καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ μισθωτών και εργοδότη.
- Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς πρέπει να πάρουν άδεια μέσα στο χρονικό διάστημα από 1 Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο κατά το οποίο διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.
- Επίσης υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια οπωσδήποτε πριν τη λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω και αν δεν του την ζήτησε ο μισθωτός ([www.nb.org](http://www.nb.org)).

**β)Τι θα πρέπει να γνωρίζουν οι εργαζόμενοι για την χορήγηση της ετήσιας άδειας ως προς τον τρόπο χορήγησης της άδειας.**

Μπορεί η άδεια να χορηγηθεί τμηματικά:

- Η άδεια για μεν το πρώτο ημερολογιακό έτος χορηγείται σε τμήματα, Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθηκε ο μισθωτός, να χορηγήσει σε αυτόν την αναλογία της κανονικής του άδειας.

- Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τμηματικά την άδειά του με αποδοχές, που αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στο έτος αυτό. Η αναλογία υπολογίζεται και πάλι με βάση της 20 ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο ή τις 24 ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο.

Στη διάρκεια του έτους αυτού και στο σημείο που συμπληρώνει 12 μήνες εργασία, η άδεια αυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του δεύτερου ημερολογιακού έτους, να του χορηγήσει αναλογικώς ή ολόκληρη την άδεια που φθάνει μέχρι τις 21 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο, και τις 25 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο.

- Κατά το τρίτο ημερολογιακό έτος, καθώς και τα επόμενα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει ολόκληρη την άδεια του σε κάθε χρονικό σημείο του έτους αυτού. Η άδεια αυτή θα φθάσει τις 22 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο ή τις 26 εργάσιμες ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο, εάν έχουν συμπληρωθεί 2 έτη απασχόλησης μέσα στο τρίτο ημερολογιακό έτος.

- Οι μισθωτοί με προϋπηρεσία τουλάχιστον 10 έτη στον ίδιο εργοδότη ή 12 έτη σε οποιοδήποτε εργοδότη δικαιούνται 25 εργάσιμες ημέρες άδειας, για όσους είναι με πενθήμερο, ή 30 εργάσιμες ημέρες άδειας, για όσους είναι με εξαήμερο με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2000-2001, άρθρο 6).

- Επίσης οι μισθωτοί, από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) εργάσιμη ημέρα παραπάνω, δηλ. 26 ημέρες για τους εργαζόμενους με πενθήμερο και 31 ημέρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο (ΕΓΣΣΕ 2008-2009, άρθρο 3).

- Σύμφωνα με το Ν 4093/2012 και την διευκρινιστική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας η διαδικασία χορήγησης αδειάς γίνεται ως εξής:

Η διάταξη της περίπτωσης 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.14 του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 συμπληρώνει το άρθρο 8 του Ν 549/77 κατά το μέρος που κύρωσε το άρθρο 7 της από 26-1-1977 ΕΓΣΣΕ και όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 6 του Ν.3846/10 και προβλέπει συνολικά πλέον τα εξής:

α) Είναι επιτρεπτή από τον εργοδότη η κατάτμηση του χρόνου αδειάς εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης που προκύπτει στο πλαίσιο της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Η κατάτμηση μπορεί να γίνει σε δυο περιόδους εντός του αυτού ημερολογιακού έτους. Η πρώτη περίοδος της άδειας που χορηγείται με αυτό τον τρόπο δεν μπορεί να είναι μικρότερη των έξι (6) εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργάσιμων ημερών επί

πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο.

β) Επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου αδείας και σε περισσότερες των δυο περιόδων. Η διαδικασία αυτή, η οποία προβλέπει έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, θα πρέπει να περιλαμβάνει την χορήγηση ενιαίου τμήματος αδείας δέκα (10) εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών επί εξαημέρου εβδομαδιαίας εργασίας ή δώδεκα (12) εργάσιμων ημερών, εάν πρόκειται για ανήλικο εργαζόμενο. Η παραπάνω διαδικασία υπάγεται στις σχετικές διατάξεις της νομοθεσίας για την άδεια, οι οποίες προβλέπουν τη χορήγηση αδείας ή τμήματος αδείας από τον εργοδότη στον εργαζόμενο μετά από συνεννόηση των δυο μερών (άρθρο του AN 539/45 όπως ισχύει) ([www.nb.org](http://www.nb.org)).

## **ii) Αποδοχές άδειας και χρόνος καταβολής**

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της άδειάς του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα μηνιαία επιδόματα και οι προσαυξήσεις.

Δικαιούται επίσης επίδομα αδείας, το οποίο είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών άδειας, με ανώτατο όριο το ½ του μισθού, για τους αμειβόμενους με μισθό ή τα 13 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει τις αποδοχές και το επίδομα αδείας στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας.

Αν από υπαιτιότητα του εργοδότη δεν χορηγηθεί η άδεια μέχρι το τέλος του ημερολογιακού έτους, ο εργαζόμενος δικαιούται τις αποδοχές άδειας αυξημένες στο 100% (διπλάσιο). Δεν διπλασιάζεται όμως το επίδομα αδείας ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

## **iii) Βιβλίο αδειών.**

Από το νόμο επιβάλλεται ο κάθε εργοδότης να τηρεί «Ειδικό Βιβλίο Αδειών», θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας στο οποίο οφείλει να καταχωρεί τα στοιχεία του εργαζόμενου, την περίοδο χορήγησης της άδειας καθώς και τις αποδοχές αδείας. Όταν ο μισθωτός λάβει την άδεια του και πληρωθεί τις αποδοχές αυτής, οφείλει να υπογράψει έναντι αυτών ([www.nb.org](http://www.nb.org)).

#### **iv) Απαγόρευση απασχόλησης κατά την άδεια.**

Από το νόμο απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειάς τους.

#### **v) Απαγόρευση απόλυσης κατά την άδεια.**

Απαγορεύεται η καταγγελία σύμβασης κατά τη διάρκεια της άδειας του μισθωτού από τον εργοδότη. Η απαγόρευση είναι απόλυτη και δεν επιτρέπει την απόλυση για οποιοδήποτε λόγο. Σε περίπτωση που γίνει θεωρείται άκυρη ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

### **1.2.2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ.**

Η σχέση εξαρτημένης εργασίας συνήθως δε λειτουργεί απομονωμένη, αλλά εντάσσεται σε ευρύτερα σχήματα, δηλαδή σε συλλογικά επίπεδα.

- Το πρώτο συλλογικό επίπεδο είναι η εσωτερική οργάνωση μιας επιχείρησης. Σ' αυτήν ισχύουν οι κανονισμοί εργασίας, που είναι υποχρεωμένες να καταρτίζουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό πάνω από 70 πρόσωπα. Οι κανονισμοί εργασίας διαμορφώνουν την εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης και δεσμεύουν αναγκαστικά τον εργοδότη και τους εργαζόμενους. Καταρτίζονται κατόπιν γραπτής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων και ισχύουν από την κατάθεση της συμφωνίας αυτής στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Τέλος, στην εσωτερική οργάνωση της επιχείρησης ασκείται και το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δηλαδή η εξουσία του να οργανώνει και να διευθύνει την εργασία των εργαζόμενων στην επιχείρηση του.

- Το δεύτερο και ευρύτερο συλλογικό επίπεδο είναι οι επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, που αποτελεί τον πυρήνα της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθ.23 παρ.1 του Συντάγματος). Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι (άρθρο 12 του Συντάγματος), αποτελεί τη νομική βάση για τη δημιουργία επαγγελματικών οργανώσεων από εργαζόμενους και εργοδότες αντίστοιχα. Το ατομικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι έχει δύο όψεις, τη θετική και την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία. Η θετική

συνδικαλιστική ελευθερία περιέχει το δικαίωμα των ατόμων να ιδρύσουν επαγγελματικές οργανώσεις χωρίς προηγούμενη άδεια του κράτους , σύμφωνα βέβαια με όσα ορίζει ο νόμος .Η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία περιέχει το δικαίωμα του ατόμου να απέχει από τη συνδικαλιστική οργάνωση (Γεωργιάδου,2009).

### **ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που καταρτίζεται μεταξύ των αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών , με την οποία ρυθμίζονται οι ατομικές εργασιακές σχέσεις των μελών τους καθώς και τα οικονομικά, συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά τους ζητήματα . Κατοχυρώνεται με την ρητή αναφορά στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος.

Κάθε αντίθετη ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου είναι άκυρη, εκτός αν περιέχει πιο ευνοϊκούς όρους για τον εργαζόμενο από τους όρους της συλλογικής σύμβασης εργασίας (Αγαλλοπούλου,2007).

**Τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι τα παρακάτω:**

#### **α) Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ( Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).**

Αφορά τους εργαζόμενους όλης της χώρας και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν. Για το λόγο αυτό δεν επιτρέπει σε άλλου είδους συλλογική σύμβαση εργασίας (δηλαδή κλαδική ,εθνική ή τοπική ομοιοεπαγγελματική και επιχειρησιακή) να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους.

#### **β) Κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας.**

Αφορά τους όλους εργαζόμενους ενός συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής (π.χ. ιματισμός, δέρμα, μέταλλο), στο τοπικό πεδίο που ισχύουν ή όλης της χώρας.

#### **γ) Εθνική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας .**

Αφορά τους εργαζόμενους όμοιων επαγγελμάτων ή και συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας. Πρόκειται για συλλογικές συμβάσεις ορισμένου επαγγέλματος (π.χ. λογιστών, ιδιωτικών υπαλλήλων γραφείων, ηλεκτροτεχνικών κ.τ.λ.) και όχι κλάδων της οικονομίας.

#### **δ) Τοπική ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.**

Αφορά τους εργαζόμενους ορισμένων επαγγελμάτων ή και συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων ,συγκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

### **ε) Επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.**

Αφορά όλους τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή μιας επιχείρησης (Αγαλλοπούλου,2007).

### **Χρονικό πεδίο ισχύος**

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσης της στην αρμόδια υπηρεσία και συνάπτεται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η συλλογική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου έχει διάρκεια ενός έτους, δεδομένου ότι , σύμφωνα με το νόμο, αν προβλέπεται στην συλλογική σύμβαση εργασίας διάρκεια πέραν του έτους ,θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια.

#### **Η συλλογική σύμβαση εργασίας λήγει με τους εξής τρόπους:**

**α)** Με την πάροδο του ορισμένου χρόνου, αν είναι ορισμένου χρόνου,

**β)** με καταγγελία,

**γ)** με νεότερη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση που να την καταργεί ρητά ή σιωπηρά (Αγαλλοπούλου,2007).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

### **2.1. Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ.**

Η εργασία αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα του ανθρώπου και αναφέρεται στις σχέσεις εξουσίας και κοινωνίας σε συλλογικό επίπεδο. Κατοχυρώνεται στο ισχύον Σύνταγμα αλλά και σε διεθνείς συμβάσεις (Καταστατικός Χάρτης του Ο.Η.Ε. του 1945, Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948 και κυρίως για τις χώρες της Ε.Ε., η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου) και στο Κοινοτικό Δίκαιο.

Ως κοινωνικό δικαίωμα θεσπίζει υποχρέωση του κράτους για παρέμβαση με θετικές ενέργειες και παροχή υπηρεσιών ,χωρίς να δημιουργείται και αντίστοιχη αξίωση του φορέα του δικαιώματος (δικαιούχου) κατά του κράτους. Οι δικαιούχοι των δικαιωμάτων αυτών απαιτούν από το Κράτος ορισμένες παροχές κυρίως οικονομικής και κοινωνικής φύσεως. Τα κοινωνικά δικαιώματα όμως δεν παράγουν αγωγίμες αξιώσεις συγκεκριμένων φορέων των δικαιωμάτων κατά του Κράτους για τις παροχές αυτές. Π.χ. σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 22 του ισχύον Συντάγματος: **«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών , για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου, αγροτικού και αστικού πληθυσμού».** Δηλαδή το κράτος οφείλει να φροντίζει για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών, χωρίς να δημιουργείται αντίστοιχη αξίωση των πολιτών που στερούνται εργασίας. Από την παρ. 5 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι το Κράτος υποχρεώνεται να φροντίζει για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων και από την παρ. 2 ότι το Κράτος υποχρεώνεται να καθορίζει με νόμο τους γενικούς όρους εργασίας , οι οποίοι συμπληρώνονται με συλλογικές συμβάσεις. Προκύπτουν από τα ανωτέρω συγκεκριμένες υποχρεώσεις του Κράτους απέναντι στους εργαζόμενους και ανατίθεται σε αυτό ο καθορισμός των γενικότερων όρων απασχόλησης με στόχους την οικονομική και ηθική εξύψωση των εργαζομένων. Υποχρεούται επίσης το Κράτος στην λήψη μέτρων καταπολέμησης της ανεργίας **(Κοϊμτζογλου,2005).**

Φορείς του δικαιώματος της εργασίας είναι τόσο οι Έλληνες όσο και οι αλλοδαποί και αποδέκτες είναι οι φορείς δημόσιας εξουσίας(εκτελεστικής, νομοθετικής και δικαστικής) και ο ιδιώτες.

Ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα δεν είναι ανεπίδεκτο περιορισμού. **Μπορεί να περιοριστεί στις ακόλουθες περιπτώσεις :**

- α)** από το Σύνταγμα όπως λόγου χάρη η κήρυξη κατάστασης πολιορκίας,
- β)** αν η άσκηση του είναι καταχρηστική,

**γ)** από εκτελεστικούς νόμους του Συντάγματος εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ του νόμου(«όπως ο νόμος ορίζει»), με ουσιαστική και όχι μόνο με τυπική έννοια,



δ) για λόγους γενικού συμφέροντος λ.χ. άρση του απορρήτου των επιστολών για λόγους εθνικής ασφάλειας ή για τη διακρίβωση ιδιαίτερων σοβαρών εγκλημάτων.

Πολλές φορές τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα συγκρούονται με άλλα δικαιώματα, αγαθά ή συμφέροντα, τα οποία αναγνωρίζονται ως αξίες από την έννομη τάξη και για το λόγο αυτό αποτελούν έννομα αγαθά. Λόγου χάριν το κοινωνικό δικαίωμα της απόκτησης κατοικίας συγκρούεται με το ατομικό δικαίωμα της ιδιοκτησίας. Στις περιπτώσεις αυτές της σύγκρουσης των θεμελιωδών δικαιωμάτων ισχύει η αρχή της πρακτικής αρμονίας, η οποία επιτάσσει να ικανοποιούνται κατά το μέτρο του δυνατού τα συγκρουόμενα συμφέροντα. Αν η εναρμόνιση αυτή είναι αδύνατη τότε πρέπει, με βάση την αρχή της αναλογικότητας, να γίνεται στάθμιση των έννομων αγαθών, δικαιωμάτων ή συμφερόντων. Με βάση την αρχή της αναλογικότητας τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα πρέπει να περιορίζονται από το νόμο μόνο εφόσον είναι απόλυτα αναγκαίο για την επίτευξη του επιδιωκόμενου δημόσιου σκοπού. Τέλος, στη σύγκρουση των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων δεν πρέπει οι περιορισμοί να φθάνουν μέχρι την πλήρη κατάργηση του δικαιώματος, δηλαδή να μην θίγεται η ουσία ή ο πυρήνας του δικαιώματος (Χριστοφιλόπουλος,2007).

## **2.2. Η ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

Το άρθρο 22 παρ. 1 Σύνταγμα καθιερώνει το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας που δεν πρέπει να συγχέεται με την ελευθερία της εργασίας ως ατομικό δικαίωμα, προβλεπόμενο από το άρθρο 5 παρ.1 Σύνταγμα. Το ατομικό δικαίωμα της εργασίας δηλαδή η ατομική ελευθερία της εργασίας συνίσταται στην επαγγελματική ελευθερία ή ελευθερία επιλογής και άσκησης οποιουδήποτε επαγγέλματος. Η ελευθερία της εργασίας καλύπτει κάθε μορφή εργασίας, την ανεξάρτητη αλλά και την εξαρτημένη, στα πλαίσια της οποίας ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και εποπτείας της εργασίας, καθορίζοντας τον τόπο, χρόνο, τρόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της, ενώ ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

Η ελευθερία ή το αμυντικό δικαίωμα της εργασίας περιλαμβάνει την αξίωση κάθε ανθρώπου, έναντι του κράτους και των άλλων προσώπων, να μην παρεμποδίζεται να διαλέγει και να μεταβάλλει το είδος και τις συνθήκες της εργασίας του (ελευθερία επιλογής εργασίας),να μην παρεμποδίζεται να συνεχίζει την απασχόλησή του για όσο χρόνο θέλει (ελευθερία άσκησης εργασίας) και να μην εξαναγκάζεται να εργασθεί παρά τη θέλησή του (αρνητική ελευθερία εργασίας). (Σκανδαλής, 2009).

### **Θετική ελευθερία εργασίας :**

Περιλαμβάνει την ελευθερία του ατόμου σε σχέση με την επιλογή του είδους και των λοιπών όρων εργασίας καθώς επίσης και το δικαίωμα για την ελεύθερη αλλαγή τους. Οποιοσδήποτε νομοθετικός περιορισμός της θεωρείται αντισυνταγματικός,

εκτός αν αποτελεί αναγκαίο μέτρο για την εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος, δικαιολογείται από το συγκεκριμένο είδος εργασίας και αφορά όλα τα άτομα που τελούν υπό ίδιες συνθήκες.

### **Αρνητική ελευθερία εργασίας :**

Συνίσταται στην αξίωση κάθε ανθρώπου να μην εξαναγκάζεται με τη χρήση βίας ή με την απειλή κυρώσεων και παρά τη θέλησή του, να παρέχει την εργασία του σε άλλον, να απασχολείται υπό ανεπιθύμητες συνθήκες ή να μην παύσει την παροχή της εργασίας του. Από τη ρητή απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, το Σύνταγμα προβλέπει εξαιρέσεις, πρώτον υπό έκτακτες συνθήκες και δεύτερον στα πλαίσια της τοπικής αυτοδιοίκησης. Και οι δύο αυτές εξαιρέσεις αποτελούν περιπτώσεις «κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης» που είναι χρέος όλων των πολιτών και την εκπλήρωση του οποίου δικαιούται το κράτος να αξιώνει (Σκανδαλής, 2009).

### **Ελευθερία εργασίας και αναγκαστική εργασία:**

Το Σύνταγμα καθιερώνει καταρχήν την ελευθερία της εργασίας, με την έννοια της απαγόρευσης της αναγκαστικής εργασίας. Κανείς δεν μπορεί να εξαναγκασθεί σε εργασία γενικά ή συγκεκριμένα. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Εξαιρέσεις του κανόνα αυτού αποτελούν οι περιπτώσεις της επίταξης και της προσφοράς στους δήμους και τις κοινότητες (Σύνταγμα άρθρο 22 παρ. 1 και 4). Ο αναγκαστικός χαρακτήρας της εργασίας εξαρτάται πάντως από την οικονομική κατάσταση και τις επιδιώξεις εκάστου (Σκανδαλής, 2009).

### **2.3. ΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.**

Το δικαίωμα της αμοιβής για ίσης αξίας εργασία καθιερώνεται στο άρθρο 22 παρ.1 εδ. β Συντάγματος., είναι όμως φανερό ότι αποτελεί και αυτό μια ειδική μορφή της γενικής αρχής της ισότητας.(άρθρο 4 Σ). Ενώ η διάταξη του αρθ.22 παρ.1εδ.β Συντ. ρυθμίζει ειδικά την ίση μεταχείριση στην αμοιβή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως γενική αρχή του εργατικού δικαίου, δεν περιορίζεται μόνο σε ζητήματα αμοιβής, αλλά

καλύπτει όλους τους όρους εργασίας και αποτελεί κριτήριο ελέγχου της εργοδοτικής συμπεριφοράς στο σύνολό της. Θέτει όρια επομένως και στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Ουσιώδης είναι η διαφοροποίηση έναντι της γενικής αρχής της ισότητας, ως προς τους φορείς και τους αποδέκτες των δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 22 παρ.1 εδ. β Συντ. Εφόσον το Σύνταγμα κάνει λόγο για όλους τους

εργαζομένους, πρόδηλο είναι ότι φορείς του δικαιώματος για ίση αμοιβή είναι και οι αλλοδαποί, ενώ αποδέκτες των επιταγών του καθίσταται κατά πρώτο λόγο ο εργοδότης . Παράλληλα όμως δεσμεύεται και ο νομοθέτης και άρα η ισότητα της αμοιβής επιβάλλεται και όταν πρόκειται για παροχή που χορηγείται με διάταξη νόμου. Τέλος η έννοια της αμοιβής στο αρθ.22 παρ 1 εδ. β Συντάγματος είναι ευρύτατη, περιλαμβάνοντας όχι μόνο το μισθό αλλά και κάθε είδους επιδόματα και οποιεσδήποτε άλλες παροχές, έστω και αν αυτές δεν είναι σε χρήμα αλλά σε είδος (Σκανδαλής, 2009).

#### **2.4. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ.**

Συλλογική αυτονομία είναι η νομική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών να καθορίζουν τους όρους εργασίας και τα μεταξύ τους δικαιώματα και υποχρεώσεις συνάπτοντας συμφωνίες (συλλογικές συμβάσεις εργασίας) που έχουν χαρακτήρα κανόνα δικαίου και δεσμεύουν άμεσα τα μέλη τους. Η σύναψη των Συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί το σπουδαιότερο δικαίωμα των εργαζομένων .

Η διαιτησία συμβάλλει στη συνομολόγηση αμοιβής και όρων εργασίας, οι οποίοι συμβιβάζονται κατά κανόνα με τη γενική οικονομική κατάσταση και την εισοδηματική πολιτική του κράτους. Ο διαιτητής είναι εκ των πραγμάτων υποχρεωμένος να εκτιμήσει τα επιχειρήματα όλων των πλευρών και να καταλήξει σε αποφάσεις που ικανοποιούν κατά το δυνατόν όλους , χωρίς να θέτει σε κίνδυνο τη σταθερότητα και την ανάπτυξη της οικονομίας. Το άρθρο 22 παρ.2 Συντάγματος προβλέπει ότι: «με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία». Από τη διατύπωση αυτή προκύπτει ότι στη ρύθμιση των όρων εργασίας προηγούνται οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ΣΣΕ . Σε περίπτωση όμως αποτυχίας αυτών τότε η ρύθμιση των όρων εργασίας πρέπει να γίνεται με κανόνες που θέτει η διαιτησία .

Διαιτησία είναι μια διαμεσολάβηση μεταξύ των αντίπαλων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που πραγματοποιείται μετά την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και όταν πλέον επίκειται η έναρξη εργατικών αγώνων ή μετά την έναρξη εργατικών αγώνων . Σκοπός της είναι να προλάβει την έναρξη ή να επιτύχει τη λήξη των εργατικών αγώνων , γεγονός που περιορίζει τις δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις τους και υποβοηθά στη σύναψη ΣΣΕ .

Η διαιτησία εμφανίζεται υπό περισσότερες μορφές. Είναι είτε προαιρετική είτε υποχρεωτική είτε αποτελείται από προαιρετικά και υποχρεωτικά στοιχεία. Στη διαιτησία του άρθρο 22 παρ2 Συντ. υπάγεται καταρχήν μορφή εκείνη διαιτησίας , της οποίας η έναρξη εξουσιάζεται και από τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς και η οποία όμως καταλήγει σε δεσμευτική για τα μέρη απόφαση. Η μορφή αυτή διαιτησίας είναι η προαιρετική και συμβιβάζεται με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας και το δικαίωμα της απεργίας. Στην έννοια όμως του ίδιου άρθρου υπάγονται και μορφές υποχρεωτικής διαιτησίας , μορφές δηλαδή διαιτησίας που δεν εξουσιάζονται και από τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς (Καρανικολάου, 2005).

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΕΙΔΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

### **3.1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

Το ειδικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών αποτελείται από ρυθμίσεις που εμπνέονται από δύο αρχές με διαφορετική αφετηρία η κάθε μία και διαφορετικό στόχο. Η μία, η παραδοσιακή, στηρίζεται στη βιολογική ιδιαιτερότητα της γυναίκας και στη μητρότητα και οδηγεί σε ρυθμίσεις προς όφελος των γυναικών. Η άλλη αναπτύχθηκε πολύ μεταγενέστερα για να αντιμετωπισθεί η άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών στην εργασία.

#### **3.1.1.ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ**

Το νομικό καθεστώς της εργασίας των γυναικών καθορίζεται από ρυθμίσεις που καλύπτουν διάφορες φάσεις της εργασίας. Ειδικότερα προβλέπεται γενική απαγόρευση απασχόλησης της γυναίκας κατά τη νύχτα σε ορισμένους από το νόμο καθορισμένους κλάδους επιχειρήσεων με σημαντικές εξαιρέσεις.

#### **3.1.2. ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Η προστασία που προσφέρει ο νόμος στη μητρότητα εκδηλώνεται τόσο κατά τη πρόσληψη, όσο και κατά τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας, συμπληρώνεται δε με τη προστασία κατά της απολύσεως. Σύμφωνα με το νομικό καθεστώς για την εργαζόμενη γυναίκα ή μητέρα ισχύουν τα παρακάτω:

- Προστασία της εργαζόμενης εγκύου με την παροχή άδειας 17 εβδομάδων με αποδοχές πριν και μετά τον τοκετό (προγενέθλια 8 εβδομάδες και μεταγενέθλια άδεια 9 εβδομάδων). Για τις ημέρες απουσίας της μητέρας λόγω κυοφορίας και λοχείας αναγνωρίζονται στην ασφάλιση μόνο 13 ή 26 ημέρες, όπως και στην ασθένεια.
- Απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για δύο χρόνια μετά τον τοκετό ή και για μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας οφειλομένης στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για την καταγγελία.
- Κατάλληλες παροχές κοινωνικής ασφάλειας, οι οποίες είναι κυρίως οι παρακάτω:
  1. Παροχές που αφορούν στη μαιευτική περίθαλψη
  2. Παροχή του βοηθήματος τοκετού
  3. Επιδόματα Μητρότητας του Ι.Κ.Α.
  4. Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από το ΟΑΕΔ.
- Εξασφάλιση μειωμένου ωραρίου με σκοπό τη δυνατότητα φροντίδας και θηλασμού του παιδιού. Οι εργαζόμενες μητέρες για το θηλασμό και την ανατροφή του παιδιού τους δικαιούνται για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας

λοχείας, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Την άδεια αυτή δικαιούται και ο πατέρας εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα.

- Ρύθμιση της απασχόλησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού σε νυχτερινές εργασίες και στη βιομηχανική απασχόληση.
- Απαγόρευση απασχόλησης των εγκύων γυναικών σε εργασίες με επικίνδυνο, ανθυγιεινό ή επίπονο χαρακτήρα.
- Λήψη μέτρων για την ανακούφιση της μητέρας – εργαζόμενης, όπως η ίδρυση και λειτουργία κατάλληλων ιδρυμάτων, σταθμών και υπηρεσιών.

### **3.1.3. Η ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

Στη Ελλάδα ο Νόμος 1414/84 αποτελεί σημείο αναφοράς για την προστασία και τη θεσμοθέτηση της ισότητας των δύο φύλων. Καθιερώνει και προστατεύει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με το νόμο αυτό απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία. Ο ίδιος νόμος ορίζει ότι η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αποτελούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται. Επίσης ο ίδιος νόμος προβλέπει και για την ισότητα στην αμοιβή και ορίζει ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο **(Ιωαννίδης κ.α. 2008)**.

### **3.2. ΑΝΗΛΙΚΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

Η ένταξη των ανηλίκων εργαζόμενων στην παραγωγική διαδικασία και στην αμειβόμενη απασχόληση αποτέλεσε, ήδη από την αρχή του αιώνα, ιδιαίτερη μέριμνα της πολιτείας. Έτσι, πριν ακόμη κατοχυρωθούν νομοθετικά γενικότεροι θεσμοί του εργατικού δικαίου, όπως λ.χ. το δωρο στην καθημερινή απασχόληση, η ετήσια άδεια των εργαζομένων κλπ., η πολιτεία ψήφισε νόμους που έθεταν περιορισμούς στην απασχόληση των ανηλίκων. Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε ορισμένους περιορισμούς, που αποσκοπούν στην απαγόρευση της απασχόλησης ανηλίκων σε εργασίες, οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική τους ακεραιότητα ή επιβλαβείς για την υγεία τους. Γενικά η θέση των ανηλίκων στην εργατική νομοθεσία είναι ευμενέστερη σε σχέση με τους ενήλικους. Ως ανήλικοι για την εφαρμογή των νόμων αυτών, θεωρούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους. Οι διατάξεις των νόμων αυτών δεν εφαρμόζονται στις οικογενειακού χαρακτήρα γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες.

### **3.2.1. ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.**

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από τις αναφερόμενες κατωτέρω καλλιτεχνικές κλπ. δραστηριότητες.

β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να απασχολούνται σε εργασίες, έργα ή δραστηριότητες οποιασδήποτε μορφής που από τη φύση τους ή τις συνθήκες που εκτελούνται είναι πιθανό να βλάψουν την υγεία, την ασφάλεια, ή να προσβάλλουν την ηθική τους. Οι εργασίες αυτές έχουν καθορισθεί με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

γ) Με άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας επιτρέπεται η απασχόληση ανηλίκων, που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους σε ορισμένες καλλιτεχνικές, θεατρικές κλπ. εργασίες, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία και η ηθική τους. Η άδεια αυτή χορηγείται στον εργοδότη ύστερα από αίτηση του, χορηγείται δε για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 3 μήνες.

### **3.2.2. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΑΜΟΙΒΗ.**

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους καθώς και οι ανήλικοι που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια κάθε τύπου τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, αναγνωρισμένες από το Κράτος, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Παράλληλα δικαιούνται ημερήσια ανάπαυση από 12 τουλάχιστον συνεχείς ώρες, στις οποίες πρέπει να περιλαμβάνεται το χρονικό διάστημα από τις 10 το βράδυ, μέχρι τις 6 το πρωί. Η ημερήσια απασχόληση των ανηλίκων που φοιτούν αρχίζει ή λήγει 2 τουλάχιστον ώρες μετά τη λήξη ή πριν από την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα. Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται. Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, που προβλέπεται στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης του. Νοείται βέβαια ότι τυχόν ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη αμοιβή που ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ισχύουν. Δεδομένου ότι η εργασία των ανηλίκων ενδιαφέρει τη δημόσια τάξη προβλέπεται ειδική μέριμνα για την τήρηση των προστατευτικών διατάξεων, γι' αυτό ο νόμος προβλέπει τον εφοδιασμό τους με βιβλιάρια εργασίας, την τήρηση ειδικών μητρώων ανηλίκων, ιατρικές εξετάσεις κλπ. καθώς και την ανάθεση του ελέγχου στην επιθεώρηση εργασίας. Στο πλαίσιο αυτού του ελέγχου προβλέπεται η δυνατότητα απαγόρευσης συνέχισης της εργασίας, η επιβολή διοικητικών χρηματικών προστίμων και η λήψη μέτρων προς αποτροπή επικείμενου κινδύνου. Συγχρόνως προβλέπονται ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών για παραβάσεις όχι μόνο από δόλο αλλά και από αμέλεια, καθώς και πρόστιμο σε βάρος των ασκούντων την επιμέλεια των ανηλίκων (Ιωαννίδης κ.α. 2008).

### **3.3. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΤΥΧΗΜΑΤΟΣ.**

**Εργατικό ατύχημα** είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία και το οποίο οφείλεται σε απότομο γεγονός, βίαιο γεγονός, εφ' όσον αυτό προκάλεσε στον εργαζόμενο ανικανότητα να εργασθεί πάνω από 4 ημέρες ή και απώλεια ζωής ακόμα.

**Βίαιο γεγονός**, σημαίνει, να υπάρχει έκτακτη και αιφνίδια επίδραση εξωτερικού παράγοντα, που δεν έχει σχέση με την οργανική κατάσταση του εργαζόμενου. Η επίδραση αυτή μπορεί να έχει σαν αιτία την επιβάρυνση των όρων εργασίας κάτω από απρόβλεπτες και έκτακτες συνθήκες Συνεπώς προϋπάρχουσα ασθένεια, η οποία εκδηλώνεται ή επιδεινώνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από κανονικές συνθήκες δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα. Αν όμως η ασθένεια προήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας κάτω από εξαιρετικές και ασυνήθιστες συνθήκες χαρακτηρίζεται ως εργατικό ατύχημα. Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι υπέρμετρη προσπάθεια του εργαζόμενου που προκάλεσε θάνατο ή ανικανότητα για εργασία είναι εργατικό ατύχημα.

- Έτσι, οξύ έμφραγμα μυοκαρδίου, που προκλήθηκε από ασυνήθιστους όρους εργασίας και δυσμενείς συνθήκες κρίθηκε από τα Δικαστήρια ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα.
- Εργατικό ατύχημα έχει κριθεί επίσης οτιδήποτε αποτελεί επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας, που προκλήθηκε από υπέρμετρη προσπάθεια που κατέβαλε ο εργαζόμενος κατά την εκτέλεση της εργασίας του κάτω από εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες.
- Ακόμα σαν εργατικό ατύχημα έχει χαρακτηριστεί εκείνο που συνέβη εξαιτίας ανάθεσης βαρείας εργασίας σε μη αποθεραπευθέντα εργαζόμενο (Ιωαννίδης κ.α. 2008).

#### **3.3.1.ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ.**

##### **A) Κατά την εκτέλεση της εργασίας .**

Εκείνα που συμβαίνουν κατά την εκτέλεση της εργασίας σαν άμεση συνέπεια αυτής (τραυματισμός του εργαζομένου από μηχάνημα, πτώση κατά την εκτέλεση της εργασίας κλπ).

## **B) Με αφορμή την εργασία.**

Εκείνα που συμβαίνουν με αφορμή την εργασία, δηλαδή εκτός του τόπου και του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση να έχουν έστω και έμμεση σχέση με την εργασία. Έχει κριθεί από τα Δικαστήρια ότι αποτελούν εργατικά ατυχήματα και εκείνα που συμβαίνουν κατά την μετάβαση στην εργασία, ή κατά την ενέργεια μιας πράξης προς το συμφέρον του εργοδότη, ακόμα και χωρίς την εντολή του, ή κατά την διάρκεια της μεσημβρινής διακοπής στον τόπο της εργασίας κατά την προσέλευση ή αναχώρηση και για χρονικό διάστημα μιας ώρας αντίστοιχα.

## **Γ) Από επαγγελματική ασθένεια.**

Εκείνα που οφείλονται σε επαγγελματική ασθένεια. Επαγγελματικές ασθένειες είναι αυτές που οφείλονται στις επιδράσεις των συνθηκών εργασίας, όπως αναλυτικά αναφέρονται στον Κανονισμό Ασθένειας του ΙΚΑ. Ευρύτερα, όμως, και κάθε επιδείνωση προϋπάρχουσας ασθένειας που συνέβη λόγω εξακολούθησης της αυτής εργασίας αποτελεί επίσης εργατικό ατύχημα (**[www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)**)

### **3.3.2.ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΑΝΑΓΓΕΛΙΑΣ:**

**Οι εργοδότες έχει υποχρέωση να αναγγείλει κάθε εργατικό ατύχημα:**

1. Στην πλησιέστερη Αστυνομική Αρχή χωρίς αναβολή και με το ταχύτερο μέσο.
2. Επίσης στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 48ώρες. Όπου δεν υπάρχει Επιθεώρηση Εργασίας, η αναγγελία πρέπει να γίνει στην οικεία Αστυνομική Αρχή.
3. Για να αναγνωρισθεί το ατύχημα από το ΙΚΑ, είτε πρόκειται για εργατικό είτε εκτός εργασίας είναι απαραίτητο να αναγγελθεί εμπρόθεσμα στις υπηρεσίες του.

### **Συγκεκριμένα:**

Κάθε ατύχημα που γίνεται κατά την εκτέλεση της εργασίας ή με αφορμή αυτή και έχει σαν αποτέλεσμα τον τραυματισμό ή την αδυναμία για την συνέχιση της εργασίας



ή το θάνατο του ασφαλισμένου, αναγγέλλεται υποχρεωτικά στο Ίδρυμα από τον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπο του, από τον παθόντα ασφαλισμένο και σε περίπτωση αδυναμίας του ή θανάτου του, από τα πρόσωπα που αποκτούν δικαίωμα απ' αυτό, από τον γιατρό που έδωσε τις πρώτες βοήθειες και κάθε υπάλληλο του ΙΚΑ, επίσης και από οποιοδήποτε τρίτο που έλαβε γνώση. Η δήλωση μπορεί να είναι γραπτή ή προφορική και συντάσσεται από την αρμόδια Υπηρεσία. Η δήλωση γίνεται στο πλησιέστερο προς τον τόπο που συνέβη το ατύχημα υποκατάστημα του ΙΚΑ. Αν εκεί δεν εδρεύει Υποκατάστημα του ΙΚΑ, η δήλωση γίνεται στην Αστυνομική Αρχή, η οποία την διαβιβάζει στο πλησιέστερο Υπ/μα του ΙΚΑ. Με την αναγγελία εργατικού ατυχήματος εξομοιώνεται κάθε αίτηση, δήλωση κλπ που υποβάλλεται σε Υπηρεσία του ΙΚΑ, εφ' όσον σ' αυτή μνημονεύεται συγκεκριμένα το ατύχημα και ταυτόχρονα περιγράφονται τα περιστατικά τα οποία συνιστούν εργατικό ατύχημα. Η προθεσμία αναγγελίας ατυχήματος στο ΙΚΑ πρέπει να γίνει μέσα σε 5 μέρες από το ατύχημα. Ο γιατρός όμως και κάθε υπάλληλος του ΙΚΑ πρέπει να το αναγγείλουν το ατύχημα μέσα σε 24 ώρες από τότε που έλαβαν γνώση ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

### **3.3.3. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ:**

- Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος να το αναγγείλει μέσα σε 24 ώρες (για ατυχήματα στις οικοδομές και τεχνικά έργα) ή 48 ώρες για τα υπόλοιπα, στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας (Τοπική Επιθεώρηση Εργασίας), στο Ι.Κ.Α. και στο Αστυνομικό Τμήμα της περιοχής.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο ατυχημάτων στο οποίο να αναγράφονται η περιγραφή και τα αίτια του ατυχήματος.
- Να τηρεί κατάλογο των εργατικών ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια για τον εργαζόμενο ανικανότητα εργασίας μεγαλύτερη των τριών εργάσιμων ημερών.
- Να τηρεί ειδικό βιβλίο καταχώρησης των μετρήσεων και των αποτελεσμάτων ελέγχου του εργασιακού περιβάλλοντος και ιατρικών εξετάσεων.
- Να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους, μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

### **3.3.4. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ:**

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, οι παροχές του εργαζόμενου σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος διαφέρουν ανάλογα με το εάν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ ή όχι.

**Έτσι ο εργαζόμενος δικαιούται:**

#### **α) Ιατροφαρμακευτική και Νοσοκομειακή περίθαλψη .**

Εάν ο εργαζόμενος δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης υποχρεώνεται να τα πληρώσει ο εργοδότης. Εάν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ, ο εργοδότης απαλλάσσεται από τα έξοδα αυτά και ο εργαζόμενος καλύπτεται από το ΙΚΑ για τις παροχές αυτές.

#### **β) Εφάπαξ αποζημίωση όταν δεν είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ.**

Οι μη ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ δικαιούνται εφάπαξ αποζημίωση από τον εργοδότη, η οποία κυμαίνεται, ανάλογα με τον βαθμό ανικανότητας για εργασία (πλήρης διαρκής ανικανότητα, μερική διαρκής, πλήρης πρόσκαιρη, μερική πρόσκαιρη, θάνατος). Σήμερα πλέον περισσότερο εφαρμόζονται οι διατάξεις για αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης. Οι παραπάνω αξιώσεις παραγράφονται μετά από παρέλευση 3 ετών από το ατύχημα.

#### **γ) Αποζημίωση για ηθική βλάβη ή ψυχική οδύνη .**

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα αν είναι ασφαλισμένοι ή όχι στο ΙΚΑ, εφόσον υποστούν εργατικό ατύχημα που οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια του εργοδότη ή των προσώπων του ή αν υπάρχει παράβαση των διατάξεων για τους όρους υγιεινής και ασφάλειας, δικαιούνται χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη. Σε περίπτωση θανάτου η αποζημίωση επιδικάζεται στα μέλη της οικογένειας (ψυχική οδύνη). Το ποσό της αποζημίωσης εξαρτάται από το βαθμό της βλάβης και ρυθμίζεται από το δικαστήριο.

Οι αξιώσεις αυτές παραγράφονται 5 χρόνια μετά το ατύχημα. Ο εργοδότης επίσης υποχρεούται στην περίπτωση αυτή να καταβάλει στο ΙΚΑ κάθε δαπάνη από τη χορήγηση ασφαλιστικών παροχών στον παθόντα ασφαλισμένο.

#### **δ) Αποδοχές - Επίδομα ασθενείας .**

Ο εργαζόμενος δικαιούται επίσης κατά το διάστημα της ανικανότητας επίδομα ασθενείας από το ΙΚΑ και το υπόλοιπο του μισθού του από τον εργοδότη για διάστημα 15 ημερών, εάν έχει υπηρεσία μικρότερη του έτους ή 1 μηνός για υπηρεσία πάνω από έτος ([www.kepea.gr](http://www.kepea.gr)).

### **3.4. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ.**

Οι καλούμενοι στο στρατό μισθωτοί γενικά (δηλαδή άσχετα αν πρόκειται για υπαλλήλους ή εργατοτεχνίτες ή υπηρέτες) τυγχάνουν ειδικής προστασίας, τόσο κατά τη διάρκεια του χρόνου της στράτευσής τους, όσο και για ορισμένο χρόνο μετά την απόλυσή τους από τις τάξεις του στρατού. Τα θέματα που αφορούν την προστασία των στρατευομένων μισθωτών ρυθμίζει ο Νόμος 3514/1928, όπως συμπληρώθηκε από το Νόμο 547/1937) με τον οποίο επεκτάθηκαν οι διατάξεις του ανωτέρω νόμου και στο εργατοτεχνικό προσωπικό των κάθε είδους επιχειρήσεων.

#### **3.4.1. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ.**

Η σύμβαση εργασίας του μισθωτού δεν λύεται με την πρόσκληση του στο στρατό. Σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις ο εργοδότης δεν μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας που υπάρχει με το μισθωτό, κατά τη διάρκεια στράτευσής του, γιατί αυτή τελεί υπό το νόμο σε υποχρεωτική αναστολή, λόγω της αναγκαστικής απουσίας του μισθωτού και επομένως η τυχόν απόλυσή του είναι άκυρη. Η ανωτέρω προστασία επεκτείνεται γενικά σε όλους τους μισθωτούς που στρατεύονται με οποιαδήποτε ιδιότητα, αδιακρίτως αν είναι άνδρας ή γυναίκα. Ενδέχεται όμως παρά την απαγόρευση του νόμου, να γίνει από τον εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του στρατευθέντος μισθωτού. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται να λάβει:

- α) τη βασική αποζημίωση λόγω απόλυσης που προβλέπεται από το νόμο,
- β) επιπλέον ειδική αποζημίωση, η οποία είναι ίση με τις αποδοχές 6 μηνών (Ιωαννίδης κ.α. 2008).

#### **3.4.2. ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ.**

Για να τύχει ο στρατευόμενος μισθωτός της ειδικής προστασίας του ανωτέρω νόμου, πρέπει να έχει τουλάχιστον 6 μήνες προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη,

από την εργασία του οποίου στρατεύεται. Προγενέστερη τυχόν υπηρεσία του σε άλλο εργοδότη δεν συνυπολογίζεται. Το εν λόγω εξάμηνο προϋπηρεσίας απαιτείται να είναι συνεχές, δηλαδή να μην έχει γίνει στο μεταξύ διάστημα καταγγελία της σύμβασης εργασίας, είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό.

### **3.4.3. ΧΡΟΝΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ.**

Η προστασία του στρατευόμενου μισθωτού αρχίζει από την ημερομηνία έκδοσης της στρατιωτικής διαταγής, με την οποία καλείται στο στρατό και όχι από τη δημοσίευση αυτής στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ή από την ημερομηνία της πραγματικής κατάταξης του. Επομένως εάν τυχόν γίνει απόλυση μισθωτού πριν από την κατάταξή του, αλλά μετά τη χρονολογία της πρόσκλησής του στο στρατό, είναι άκυρη, έστω και αν ο εργοδότης αγνοούσε των πρόσκληση **(Ιωαννίδης κ.α. 2008)**.

### **3.4.4. ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ.**

Με ρητή διάταξη του νόμου προβλέπεται ότι η υπηρεσία των μισθωτών γενικά στο στρατό ως εφέδρων ή κληρωτών ή εθελοντών και ανεξάρτητα με το χρόνο προσέλευσής τους, αναγνωρίζεται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας για την άσκηση των δικαιωμάτων τους έναντι του εργοδότη στον οποίο εργάζονταν πριν τη στράτευσή τους. Αντίθετα σαν χρόνος ασφάλισης έναντι του ΙΚΑ και των λοιπών ασφαλιστικών οργανισμών, για τη χορήγηση γενικά των ασφαλιστικών παροχών, αναγνωρίζεται μόνο το διάστημα της εφεδρικής υπηρεσίας, για το οποίο δικαιούνται να λάβουν επίδομα στράτευσης.

### **3.4.5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΣΤΡΑΤΕΥΣΗ.**

Για την περίοδο μετά την αποστράτευση υπάρχει η διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 3514/1928, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης έχει υποχρέωση να επαναπροσλάβει τον αποστρατευθέντα μισθωτό και να τον απασχολήσει στην εργασία του επί ένα τουλάχιστον έτος. Για να διατηρήσει ό)ως ο μισθωτός το ανωτέρω δικαίωμα του οφείλει, μέσα σε προθεσμία ενός μήνα από την απόλυση του από το στρατό, να δηλώσει στον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπο του γραπτώς ή προφορικά, εάν επιθυμεί να επανέλθει στην εργασία του. Επίσης μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη δήλωσή του αυτή, οφείλει να προσέλθει και να αναλάβει εργασία **(Ιωαννίδης κ.α. 2008)**.

### **3.5. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.**

Η νομοθεσία προβλέπει ειδικές ρυθμίσεις και για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους που έχουν ανάγκη τις φροντίδες ή την υποστήριξη τους, ώστε να διευκολύνεται η προετοιμασία τους για την είσοδο στην απασχόληση, η διατήρηση της, καθώς και η επαγγελματική τους εξέλιξη. Σύμφωνα με τον νόμο 1483/1984 απαγορεύεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος των εργαζομένων της προηγούμενης παραγράφου, που αναφέρεται στην είσοδο τους στην απασχόληση, στη διατήρηση της και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν εφαρμόζονται στους απασχολούμενους:

- α) Στο δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τα λοιπά νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου, με οποιαδήποτε σχέση,
- β) Στη ναυτική εργασία (**Ιωαννίδης κ.α. 2008**).

#### **3.5.1. ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ.**

Στην έννοια του όρου του «εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειας που έχουν ανάγκη για φροντίδες ή υποστήριξη» περιλαμβάνονται:

- α) Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια τους,
- β) τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλεια τους,
- γ) ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί,
- δ) οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημα τους δεν είναι μεγαλύτερο του 25πλάσιου του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά επί 12 μήνες (**Ιωαννίδης κ.α. 2008**).

#### **3.5.2. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.**

α) Ασφαλιστικά δικαιώματα .Ο εργαζόμενος γονέας, που λαμβάνει γονική άδεια ανατροφής, έχει, κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του, πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως, να καταβάλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί σ' αυτό το διάστημα.

β) Μειωμένο ωράριο .Οι γονείς που εργάζονται με τις προϋποθέσεις που προαναφέραμε, σε ιδιωτική επιχείρηση ή εκμετάλλευση που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) άτομα και έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, μπορούν να ζητήσουν να μειωθεί το ωράριο εργασίας τους κατά μία ώρα την ημέρα, με ανάλογη περικοπή των αποδοχών τους.

γ) Δικαίωμα με πλήρη απασχόληση .Οι εργαζόμενοι, που έχουν από την πρόσληψη τους ή μεταγενέστερα συμφωνία, γραπτή ή προφορική, με τον εργοδότη τους να απασχολούνται για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων με μειωμένο ωράριο, έχουν δικαίωμα να αναλάβουν εργασία ή να επανέλθουν, με αίτηση τους, σε απασχόληση )ε πλήρες ωράριο, εάν υπάρχει κενή θέση, ανεξάρτητα εάν εξακολουθούν οι περιστάσεις που τους ανάγκασαν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο.

δ) Βρεφονηπιακοί σταθμοί .Οι βιομηχανικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με προσωπικό πάνω από τριακόσια (300) άτομα υποχρεούνται κατά την ανέγερση των κτιριακών τους εγκαταστάσεων να προβλέπουν επαρκή και κατάλληλο χώρο για την στέγαση βρεφονηπιακού σταθμού, που να καλύπτει τις ανάγκες των εργαζομένων σ' αυτές (Ιωαννίδης κ.α. 2008).

### **3.5.3. ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ.**

Οι εργοδότες οι οποίοι απασχολούν εργαζομένους, που προστατεύουν πρόσωπα των παραπάνω περιπτώσεων, υποχρεούνται κατά τον προγραμματισμό του χρόνου χορήγησης των ετήσιων αδειών απουσίας του προσωπικού τους να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων της κατηγορίας αυτής. Οι άδειες που δικαιούνται είναι οι εξής:

**α) Γονική άδεια ανατροφής.** Ο γονέας που έχει συμπληρώσει ένα χρόνο εργασίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούται να λάβει γονική άδεια ανατροφής του παιδιού, στο χρονικό διάστημα από τη λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3,5 ετών. Η συνολική διάρκεια της άδειας μπορεί να φθάσει τους 3,5 μήνες, συνολικά ή τμηματικά, για κάθε γονέα. Η άδεια αυτή είναι χωρίς αποδοχές και χορηγείται από τον εργοδότη με βάση τη σειρά προτεραιότητας των ανάλογων αιτήσεων των απασχολούμενων στην επιχείρηση, για κάθε ημερολογιακό έτος. Δεδομένου ότι η γονική άδεια έχει χαρακτήρα προαιρετικό, μπορεί να χορηγηθεί και τμηματικά, κατόπιν βέβαια συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Ο εργαζόμενος γονέας, που παίρνει γονική άδεια ανατροφής έχει κατά το χρονικό διάστημα της απουσίας από την εργασία του πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του φορέα, υποχρεούται όμως να καταβάλει ολόκληρη την εισφορά (εργοδότη και ασφαλισμένου) που αντιστοιχεί σε αυτή την περίοδο. Οι ανωτέρω ρυθμίσεις ισχύουν και για τους απασχολούμενους στο Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Όπως επίσης και για τους εργαζομένους που έχουν υιοθετήσει παιδί. Σε περίπτωση ύπαρξης περισσοτέρων παιδιών, το δικαίωμα των γονέων είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, εφόσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένας χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται με τις προϋποθέσεις που προαναφέραμε αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει πρώτος χρήση αυτού του

δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ή χηρείας ή γεννήσεως τέκνου, η γονική άδεια και μέχρι 3 μήνες, χορηγείται στον γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού. Μετά τη λήξη της γονικής άδειας, ο εργαζόμενος δικαιούται να επανέλθει στην εργασία στην ίδια ή παρόμοια θέση, η οποία δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να είναι κατώτερη από αυτή που είχε πριν την άδεια.

**β) Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών.** Οι εργαζόμενοι εφόσον έχουν πλήρη απασχόληση, δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας έξι εργάσιμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων από αυτούς παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας. Η άδεια αυτή είναι δυνατό να χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οκτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά και σε δώδεκα (12) ημέρες, εάν προστατεύει από τρία και πάνω. Αν και οι δύο γονείς είναι εργαζόμενοι, η άδεια αυτή χορηγείται στον καθένα χωριστά. Ο χρόνος της άδειας αυτής θεωρείται ως χρόνος υπηρεσίας για όλα τα δικαιώματα του εργαζόμενου (υπολογισμός αποδοχών, χορήγηση ετήσιας άδειας, υπολογισμός αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης). Δεν αναγνωρίζεται όμως ως χρόνος ασφάλισης στο ΙΚΑ .

**γ) Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών .** Οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης ή πηγαίνουν στο νηπιαγωγείο, δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους μέχρι τη συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, με άδεια του εργοδότη, για να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους, με σκοπό την παρακολούθηση της σχολικής τους επίδοσης. Η άδεια απουσίας χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς. Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται αποφασίζουν με κοινή συμφωνία, κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα κάνει χρήση αυτού του δικαιώματος και για πόσο χρονικό διάστημα που πάντως δεν μπορεί συνολικά και για τους δύο γονείς να υπερβαίνει τη διάρκεια των 4 ημερών. Η άδεια αυτή είναι με αποδοχές και συνεπώς υπόκειται σε εισφορές. Η ύπαρξη περισσότερων παιδιών δεν δίνει το δικαίωμα για ανάλογη αύξηση των ημερών της άδειας έστω και αν παρακολουθούν μαθήματα σε διαφορετικά σχολεία (**Ιωαννίδης κ.α. 2008**).

### **3.6. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

Βασικός στόχος της ειδικής μέριμνας για τα άτομα με μειωμένες ικανότητες είναι το ξεπέραςμα των βιολογικών τους αδυναμιών και η δημιουργία κινήτρων για την αξιοποίηση τους με στόχο την ενσωμάτωσή τους στην κοινωνία. Η κοινωνική πολιτική απέναντι στα άτομα αυτά καλύπτει διάφορους τομείς. Σε σχέση με την ένταξη τους στην αγορά εργασίας η όλη πολιτική διέπεται από ορισμένες κατευθυντήριες αρχές μέσα στις οποίες κυριαρχούν η επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του ατόμου με μειωμένα προσόντα, η προπαρασκευή του για τον επαγγελματικό βίο ανάλογα με τις ειδικότερες κατηγορίες αναπηρίας ή ανεπάρκειας, η ενθάρρυνση του εργοδότη για την απασχόληση του, η μέριμνα κατά τη διάρκεια της απασχόλησης.

### **3.6.1. ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΠΡΟΣΩΠΑ.**

Στις προστατευτικές διατάξεις του νόμου για την προστασία των μειονεκτούντων προσώπων υπάγονται οι εξής:

- α) Οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα παιδιά και άνω, ένα από τα παιδιά της οικογένειας και ο επιζών ή ο άγαμος γονέας τριών ανήλικων παιδιών και άνω.
- β) Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης, εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. Επίσης προστατεύονται όσοι έχουν παιδί, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων.
- γ) Όσοι έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση και τα παιδιά τους.
- δ) Οι ανάπηροι και οι τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης και τα παιδιά τους.
- ε) Γονείς με τρία παιδιά και ένα από τα τρία παιδιά. Όπου με τις διατάξεις του νόμου παρέχεται προστασία σε περισσότερους από ένα δικαιούχους μιας οικογένειας η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από ένα δικαιούχο αποκλείει τους υπόλοιπους.

### **3.6.2. ΤΟ ΕΙΔΙΚΟ ΝΟΜΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ.**

Για τα παραπάνω προστατευόμενα πρόσωπα ο νόμος θεσπίζει:

- α) Την επίσημη αναγνώριση της ιδιότητας του προστατευόμενου προσώπου με κύριο αρμόδιο φορέα τον Ο.Α.Ε.Δ.
- β) Την επαγγελματική εκπαίδευση με φροντίδα του Ο.Α.Ε.Δ.
- γ) Την συνδρομή από τους κοινωνικούς λειτουργούς για την εξεύρεση εργασίας ανάλογα με τα προσόντα τους και την ικανότητα τους.
- δ) Την υποχρέωση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα για πρόσληψη ενός ποσοστού εργαζομένων από την κατηγορία των προσώπων αυτών και την υποχρέωση των δημόσιων υπηρεσιών για κατά προτεραιότητα πρόσληψη τους σε ορισμένης κατηγορίας κενές θέσεις.
- ε) Τη χρηματοδότηση δαπανών των εργοδοτών που δέχονται να προβούν σε στοιχειώδη εργονομική διεύθετηση των θέσεων εργασίας καθώς και την κάλυψη μέρους των αποδοχών των ατόμων αυτών.
- στ) Την ενδεχόμενη, μετά από απόφαση του Υπουργού Εργασίας, χορήγηση πρόσθετης άδειας 6 ημερών (**Ιωαννίδης κ.α. 2008**).



### **3.7. Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ.**

Η εργασία των αλλοδαπών στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, εκτός από τους προερχόμενους από χώρες που είναι μέλη της Ε.Ε., αλλά υπόκειται σε διάφορους περιορισμούς, σχετικά με την πρόσληψη και την απασχόληση τους. Σύμφωνα με τη νομοθεσία απαγορεύεται στους αλλοδαπούς γενικά, ανεξαρτήτως ηλικίας, να απασχοληθούν σε κάθε είδους εξαρτημένη εργασία εάν δεν είναι εφοδιασμένοι προηγουμένως με άδεια εργασίας και μάλιστα ειδικά για ορισμένο εργοδότη. Η ανωτέρω άδεια εργασίας των αλλοδαπών χορηγείται για ορισμένη χρονική διάρκεια (συνήθως για ένα έτος) και οπωσδήποτε πριν από την ανάληψη της εργασίας. Επομένως η σύμβαση εργασίας που συνάπτεται με αλλοδαπό είναι πάντοτε ορισμένου χρόνου (**Ιωαννίδης κ.α. 2008**).

#### **3.7.1. ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ.**

Στον αλλοδαπό που έχει λάβει θεώρηση εισόδου για την παροχή εξαρτημένης εργασίας στην Ελλάδα, χορηγείται άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία, εφόσον έχει συνάψει σύμβαση εργασίας από την οποία προκύπτει ότι η αμοιβή του είναι ίση, τουλάχιστον, με τις μηνιαίες αποδοχές του ανειδίκευτου εργάτη και προσκομίσει τα απαιτούμενα δικαιολογητικά που καθορίζονται από το νόμο. Για την ανανέωση της άδειας διαμονής για εξαρτημένη εργασία, ο αλλοδαπός οφείλει, μέσα σε χρονικό διάστημα δύο μηνών πριν από τη λήξη της άδειας διαμονής, να καταθέσει στο δήμο ή στην κοινότητα του τόπου διαμονής του αίτηση και τα δικαιολογητικά που προβλέπει ο νόμος. Μετά την πάροδο έξι ετών, η ανανέωση της άδειας παραμονής γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και μετά την πάροδο δέκα ετών συνολικής παραμονής στην Ελλάδα μπορεί να χορηγείται με όμοια απόφαση άδεια παραμονής αόριστης διάρκειας.

#### **3.7.2. ΑΣΦΑΛΙΣΗ.**

Οι αλλοδαποί που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ασφαλίζονται στους οικείους ασφαλιστικούς οργανισμούς και έχουν τα ίδια ασφαλιστικά δικαιώματα με τους ημεδαπούς.

### **3.7.3. ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΥΠΗΚΟΟΙ ΚΡΑΤΩΝ-ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ Ε.Ε.**

Από την 1.1.1988 που η Ελλάδα έγινε μέλος της Ε.Ε. ισχύει η εφαρμογή της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων στη χώρα μας και στις χώρες της Ε.Ε. Έτσι δεν απαιτείται πλέον άδεια εργασίας για τους κοινοτικούς υπηκόους και τα μέλη της οικογένειάς τους, αλλά μόνο άδεια διαμονής, η οποία περιλαμβάνει και το δικαίωμα της εργασίας **(Ιωαννίδης κ.α. 2008)**.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΟΧΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ).**

**Απεργία** είναι η προσωρινή και συλλογική αποχή από την εργασία, που αποφασίζεται με σκοπό να υποστηριχθούν οι διεκδικήσεις των εργαζόμενων.

Λόγο της σπουδαιότητας της για την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και για την προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων, προστατεύεται από το Σύνταγμα ως αυτοτελές δικαίωμα. Σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος: «Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.»

Φορείς του δικαιώματος της απεργίας είναι τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις (**Κουκιάδης, 2006**).

### **4.1. ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ**

α) **Με βάση την μορφή της δράσης**, τον τρόπο δηλαδή με τον οποίο εκφράζεται η αποχή, διακρίνουμε την απεργία σε μερική (στην οποία συμμετέχει μέρος του προσωπικού της επιχείρησης) και σε καθολική (στην οποία συμμετέχει ολόκληρο το προσωπικό της επιχείρησης).

β) **Με βάση το είδος της αποχής** διακρίνουμε την απεργία σε κλασική απεργία, που συνδέεται με την πλήρη παύση της εργασίας, και σε λευκή απεργία, όπου η αποχή εκδηλώνεται με μειωμένη απόδοση και πλημμελή εκπλήρωση των υποχρεώσεων.

γ) **Σε σχέση με την χρονική διάρκεια της αποχής** η απεργία διακρίνεται σε απεργία αόριστης διάρκειας, ορισμένου χρόνου και σε στάση εργασίας (ολιγόωρη αποχή από την εργασία).

δ) **Σε σχέση με το ποιος παίρνει την απόφαση για την απεργία** διακρίνουμε την απεργία σε συνδικαλιστική (όταν πραγματοποιείται με απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης) και σε αδέσποτη (όταν αποφασίζεται από ομάδα

εργαζομένων). Κατά το Ελληνικό Δίκαιο μόνο η συνδικαλιστική απεργία χαρακτηρίζεται ως νόμιμη.

**ε) Σε σχέση με τα αιτήματα της** η απεργία διακρίνεται σε καθαρά διεκδικητική, σε προειδοποιητική και σε απεργία διαμαρτυρίας. Καθαρά διεκδικητική λέγεται η απεργία όταν οι εργαζόμενοι ζητούν άμεση ικανοποίηση ενός αιτήματος τους. Προειδοποιητική λέγεται η απεργία όταν οι εργαζόμενοι προμηνύουν στον εργοδότη, με μια πρώτη αγωνιστική κινητοποίηση, ότι θα προχωρήσουν σε διεκδικητική απεργία αν δεν βρεθεί λύση. Τέλος, όταν οι εργαζόμενοι περιορίζονται στο να εκφράσουν γενικώς την δυσφορία τους για μία συγκεκριμένη συμπεριφοράς του εργοδότη η απεργία ονομάζεται απεργία διαμαρτυρίας.

**στ) Με βάση το περιεχόμενο του αιτήματος και το πρόσωπο του αποδέκτη** η απεργία διακρίνεται και σε απεργία αλληλεγγύης. Κατά την κλασσική της έννοια η απεργία αλληλεγγύης είναι απεργία με σκοπό να υποστηριχθούν αιτήματα και γενικότερα επαγγελματικά συμφέροντα τρίτων, προκειμένου να υποστηριχτεί η δική τους απεργία (Κουκιάδης, 2006).

#### **4.2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.**

Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας **υπόκειται στους παρακάτω όρους:**

α) Πρέπει να προηγείται απόφαση της Γενικής Συνέλευσης του οργανισμού, που λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία.

β) Πρέπει να έχει προειδοποιηθεί ο εργοδότης ή η συνδικαλιστική οργάνωση του εργοδότη, 24 τουλάχιστον ώρες πριν την πραγματοποίηση της.

γ) Η συνδικαλιστική οργάνωση είναι υποχρεωμένη να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό ασφαλείας, για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών (Κουκιάδης, 2006).

### 4.3. Η ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑ.

Η απεργία είναι ακόμα και σήμερα το μοναδικό όπλο που έχουν οι μισθωτοί, προκειμένου να πετύχουν τη βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου, με την εξασφάλιση της υψηλότερης δυνατής τιμής στην αμοιβή της εργασίας τους χωρίς τη βοήθεια κρατικής παρέμβασης.

Η ανταπεργία είναι το αντιστάθμισμα της απεργίας από την εργοδοτική πλευρά . Αποτελεί τη συλλογική άρνηση των εργοδοτών να αποδεχτούν την παροχή εργασίας από μέρους των εργαζομένων όταν αυτό γίνεται με ένα ορισμένο συλλογικό σκοπό . Όπως η απεργία, έτσι και η ανταπεργία, όταν ασκείται νόμιμα, δεν αποτελεί παράβαση της σύμβασης εργασίας, την οποία δεν καταγγέλλει, αλλά απλώς αναστέλλει . Η ανταπεργία , δηλαδή ο αποκλεισμός των μισθωτών , από την πλευρά του εργοδότη , από τον τόπο εργασίας ή η μη παράδοση σ' αυτούς των απαραίτητων μέσων για την παροχή αυτής, είτε προκειμένου να αποκρούσει ο εργοδότης κάποια ήδη κηρυχθείσα απεργία των μισθωτών (αμυντική ανταπεργία), είτε προς ικανοποίηση ιδίων συμφερόντων του (επιθετική ανταπεργία), αναγνωρίζεται ως δικαίωμα, σύμφωνα με το άρθρο 32 παρ.3 του Ν.330/1976, με βάση το οποίο, οι διατάξεις περί απεργίας έχουν ανάλογη εφαρμογή και επί των εργοδοτών ή εργοδοτικών σωματείων σε περίπτωση ανταπεργίας.

Τέλος, η διακοπή της εργασίας ή της λειτουργίας της επιχείρησης από τους επαγγελματίες εις ένδειξη διαμαρτυρίας προς τη διοίκηση λόγω της μη ικανοποίησης οικονομικών αιτημάτων της επαγγελματικής τους τάξης και προς ικανοποίηση άσχετων προς τις διεκδικήσεις των μισθωτών αιτημάτων τους , δεν συνιστά επιθετική ανταπεργία του εργοδότη **(Σκιαδά, χ.χ.)**.

## **ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.**

**Σκοπός** της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν σήμερα στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου Κρήτης, σύμφωνα με τις αναπροσαρμογές και τις έντονες ζυμώσεις που διεξάγονται στο όνομα της χρηματοπιστωτικής κρίσης, των μνημονίων και του μεσοπρόθεσμου προγράμματος σταθεροποίησης.

Σε γενικό επίπεδο γίνεται προσπάθεια ώστε να αναλυθούν **δύο κρίσιμα ερευνητικά ερωτήματα**. Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που αναλύεται είναι το πώς διαμορφώνεται η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου σήμερα και το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που αναλύεται είναι το πώς προβλέπεται να είναι η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου στο μέλλον.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.**

Με στόχο την κάλυψη των ερευνητικών ερωτημάτων, πραγματοποιήθηκε **πρωτογενής και δευτερογενής έρευνα**, με σκοπό τη διεξαγωγή αποτελεσμάτων και συνεπώς συμπερασμάτων.

**Πρωτογενής έρευνα** διεξήχθη με μεθοδολογία **α) την δημοσκόπηση και β) την συνέντευξη σε βάθος**. Προτιμήσαμε να μην αξιοποιήσουμε μόνο μία μέθοδο συλλογής δεδομένων ,ώστε να μπορέσουμε να διασταυρώσουμε τα στοιχεία και να οδηγηθούμε σε όσο το δυνατόν ασφαλέστερα συμπεράσματα. Συνδυάσαμε συνεπώς ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία κατά το πρότυπο της «μεθοδολογικής τριγωνοποίησης» ή της «πολυμεθοδολογικής προσέγγισης». **Τα ερευνητικά εργαλεία** που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα ήταν **το ερωτηματολόγιο α) για την συνέντευξη και β) για την δημοσκόπηση**.

**Η συνέντευξη** πραγματοποιήθηκε στις 5/5/2014 με τον κ. Περπατάρη Δημήτρη, δικηγόρο Παρ Άρειο Πάγω-Εργατολόγο Αθηνών, τηλεφωνικά. Στη συνέντευξη χρησιμοποιήσαμε ένα ερωτηματολόγιο επτά ερωτήσεων. Αναλυτικότερα επειδή η φύση της παρούσας έρευνας έχει να κάνει με ένα ζήτημα καθαρά νομικό επιλέξαμε για τη συνέντευξη μας έναν εξαιρετο δικηγόρο, ο οποίος δραστηριοποιείται αρκετά χρόνια πάνω σε εργασιακά, διοικητικά και ασφαλιστικά ζητήματα. Με την βοήθεια και καθοδήγηση του ολοκληρώσαμε τις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων της συνέντευξης και της δημοσκόπησης ,συμπεριλάβαμε στην έρευνα μας πρόσθετα σημαντικά στοιχεία και συλλέξαμε όλα τα απαραίτητα ερευνητικά δεδομένα για την εξαγωγή συμπερασμάτων.

**Η έρευνα μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης** πραγματοποιήθηκε από τις αρχές Απριλίου του 2014 έως και τα μέσα Μαΐου του 2014. Στην έρευνα μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης χρησιμοποιήσαμε 30 ερωτηματολόγια τα οποία αποτελούνταν από 12 βασικές ερωτήσεις και 3 ερωτήσεις δημογραφικές. Επειδή το σύνολο του πληθυσμού της έρευνας μας ήταν όλοι οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου και ήταν αρκετά μεγάλο , δεν ήταν δυνατό να πραγματοποιήσουμε την έρευνα μας σε ολόκληρο τον πληθυσμό, **αλλά σε δείγμα του**. Για να πάρουμε το δείγμα μας, **χρησιμοποιήσαμε την μέθοδο της μη τυχαίας (ή κατευθυνόμενης) δειγματοληψίας , και συγκεκριμένα την τεχνική του στρωματοποιημένου μη τυχαίου δείγματος**. Κατά τη μη-τυχαία δειγματοληψία το κάθε άτομο ενός πληθυσμού δεν έχει την ίδια πιθανότητα να εμφανιστεί στο δείγμα. **Συνεπώς δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι το δείγμα μας είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και τα συμπεράσματά μας δεν είναι γενικεύσιμα με ασφάλεια στον πληθυσμό της έρευνας μας**. Χωρίσαμε τον πληθυσμό μας σε ομάδες ατόμων που διέθεταν όμοια χαρακτηριστικά, τα οποία αποτελούσαν σημαντικά στοιχεία για την έρευνα μας. Τέτοια χαρακτηριστικά ήταν το φύλο, η ηλικία , το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, το αν είναι άνεργοι οι εργαζόμενοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα και εφ όσον είναι εργαζόμενοι, αν εργάζονται στον ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα. Από την αρχή επιδιώξαμε **να έχουμε αναλογική εκπροσώπηση** , θέλοντας τα ποσοστά στο δείγμα μας να είναι ίδια με εκείνα στον πραγματικό πληθυσμό. Για τον σκοπό αυτό αναζητήσαμε πρόσφατες έρευνες της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) – μία από αυτές είναι και αυτή που αναφέρουμε στο Παράρτημα 3 , για την ανεργία στην

Κρήτη. Βασιστήκαμε στα πραγματικά ποσοστά και φροντίσαμε ώστε στο δείγμα μας να εμπεριέχονται τα ποσοστά αυτά κατ αναλογία.

**Δευτερογενής έρευνα** πραγματοποιήθηκε σε νομικά βιβλία, επιστημονικά περιοδικά, νομικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις και νομικά άρθρα δημοσιευμένα σε εφημερίδες, τόσο για το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας όσο και για την βοήθεια εξαγωγής συμπερασμάτων.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.**

Τα αποτελέσματα της έρευνας μας, προέρχονται από την συλλογή και επεξεργασία των απαντήσεων των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης και της συνέντευξης.

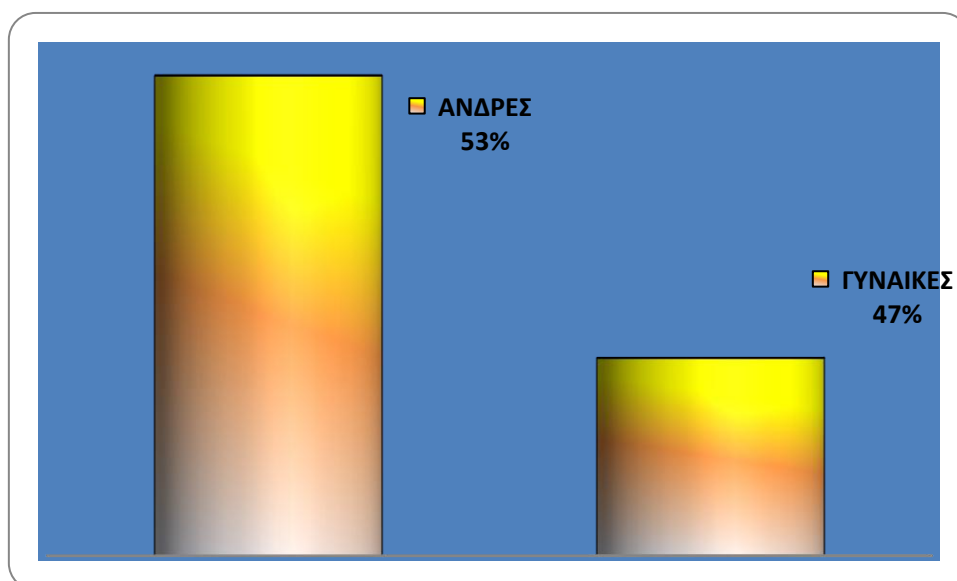
### **6.1. Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ ΣΗΜΕΡΑ.**

#### **6.1.1. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΚΟΠΗΣΗΣ.**

##### **ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ-ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ:**

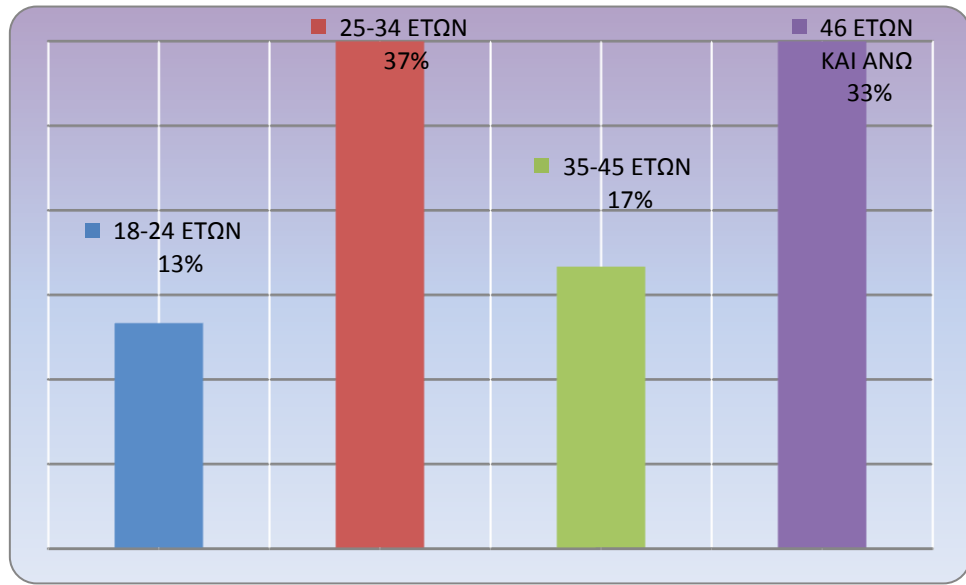
##### **ΕΡΩΤΗΣΗ 1. ΦΥΛΟ**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το 53% των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης, ήταν άντρες και το 47% ήταν γυναίκες.

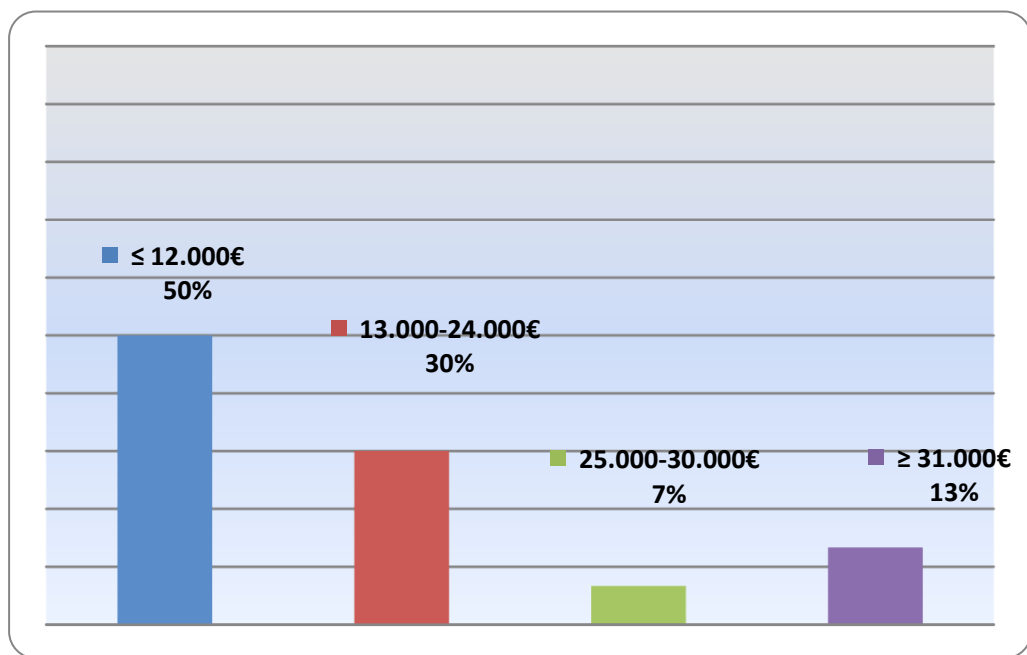


## ΕΡΩΤΗΣΗ 2. ΗΛΙΚΙΑ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης, ήταν ηλικίας 25-34 ετών (ποσοστό 37%) και 46 ετών και άνω (ποσοστό 33%).



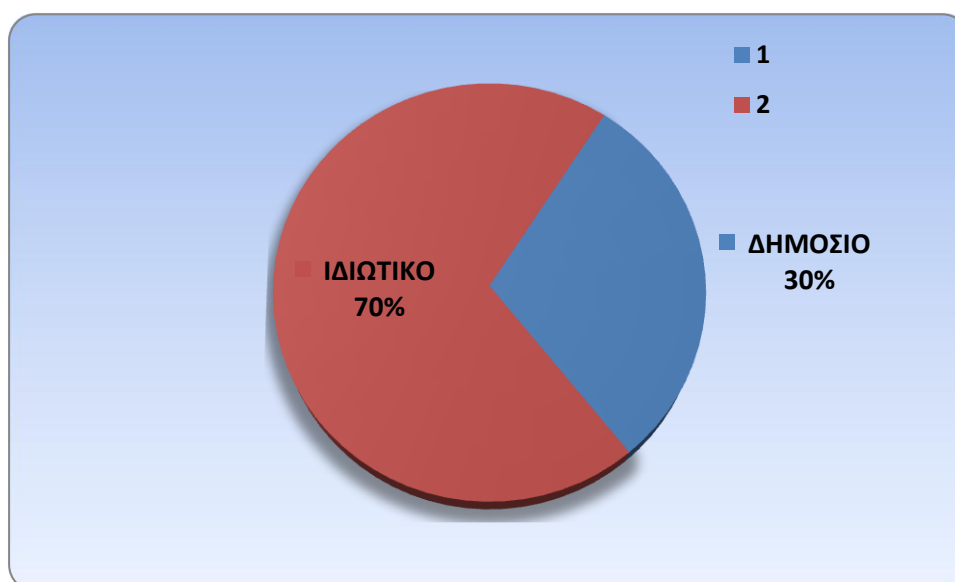
## ΕΡΩΤΗΣΗ 3. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΕΤΗΣΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ



Όπως μπορούμε να δούμε και από το παραπάνω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης, δήλωσε ότι έχει ετήσιο οικογενειακό εισόδημα μικρότερο ή ίσο των 12.000 ευρώ (ποσοστό 50%) και από 13.000-24.000 ευρώ (ποσοστό 30%).

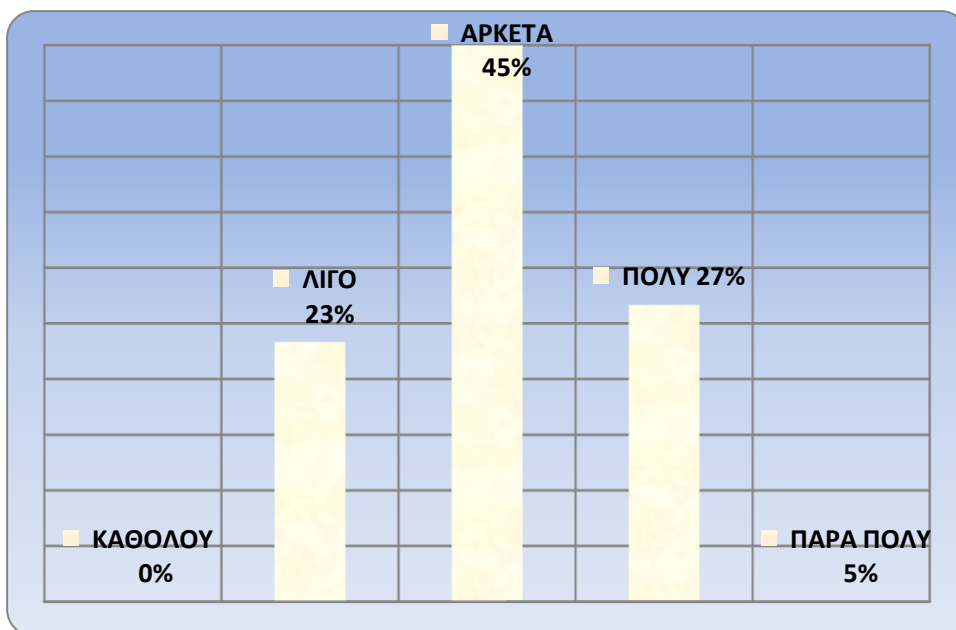
#### **ΕΡΩΤΗΣΗ 4. ΣΕ ΠΟΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ ΑΝΗΚΕΤΕ;**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι ανήκει στον ιδιωτικό τομέα (ποσοστό 70%).



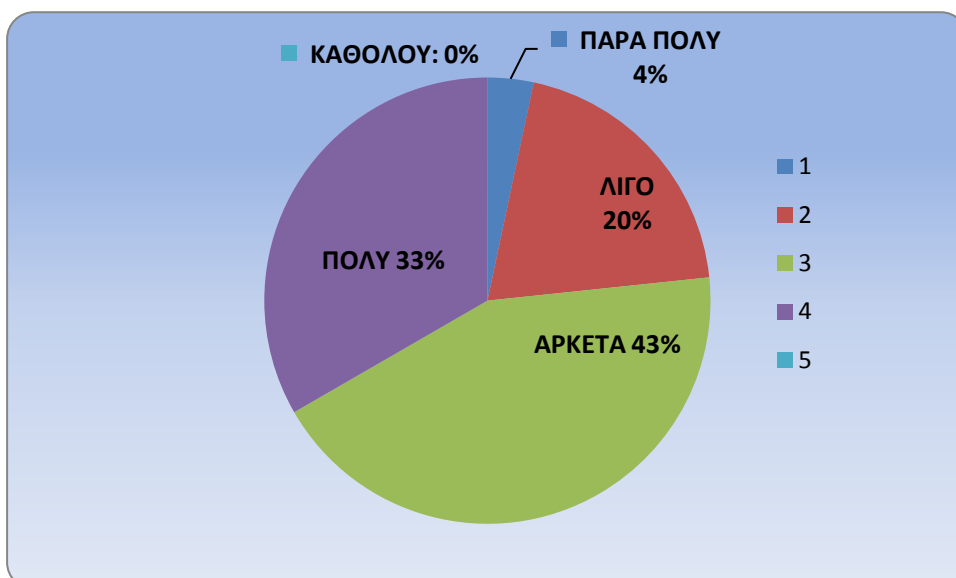
#### **ΕΡΩΤΗΣΗ 5. ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΓΝΩΡΙΖΕΤΕ ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΣΑΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ;**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι γνωρίζει αρκετά τα εργασιακά του δικαιώματα (ποσοστό 45%).



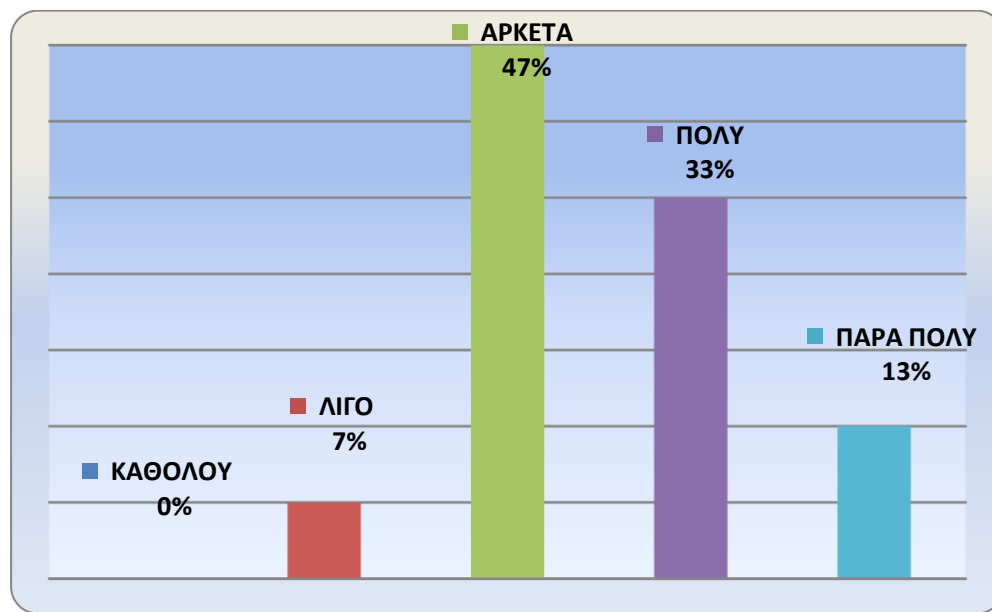
**ΕΡΩΤΗΣΗ 6. ΓΕΝΙΚΑ ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΙ ΕΙΣΤΕ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ;**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι είναι αρκετά ικανοποιημένο από την εργασία του (ποσοστό 43%).



## ΕΡΩΤΗΣΗ 7. ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΜΕΝΟΙ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΕΙΣΑΣΤΕ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ;

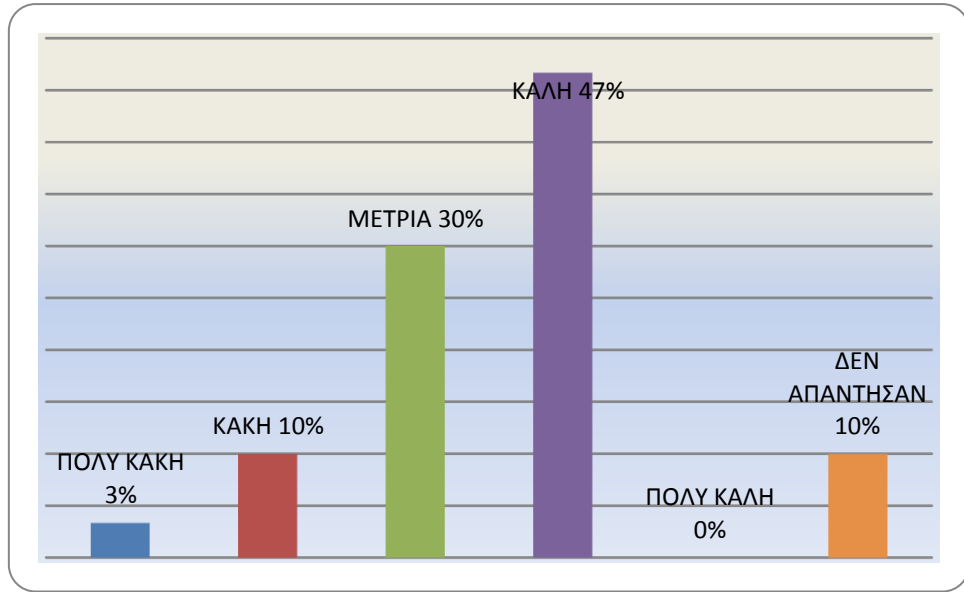
Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι είναι αρκετά εκπαιδευμένο και ενημερωμένο σχετικά με το αντικείμενο εργασίας του (ποσοστό 47%).



## ΕΡΩΤΗΣΗ 8. ΠΩΣ ΑΞΙΟΛΟΓΕΙΤΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΑΣ ΑΜΟΙΒΗ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ:

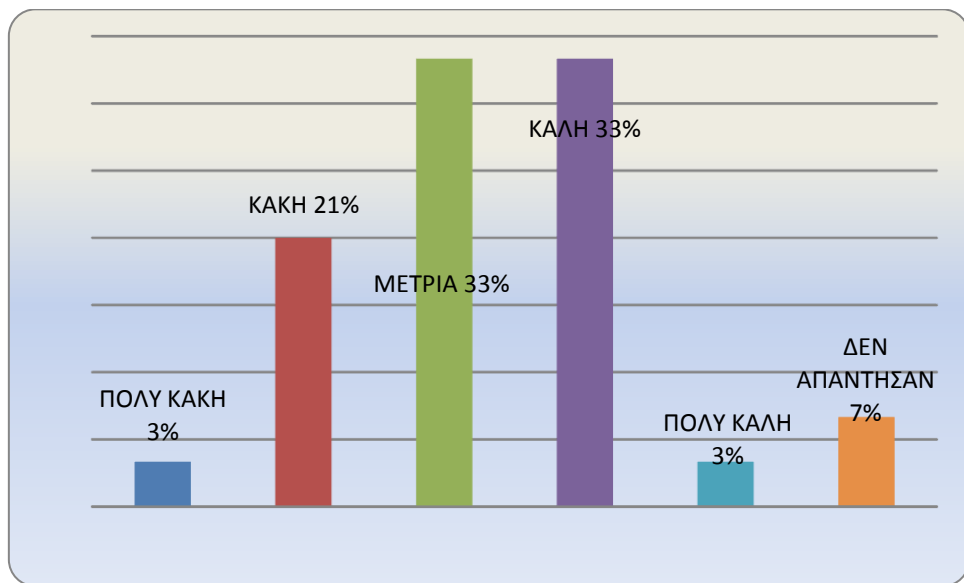
### α) ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΣΠΟΥΔΩΝ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η εργασιακή του αμοιβή σε σχέση με το αντικείμενο των σπουδών του είναι καλή (ποσοστό 47%).



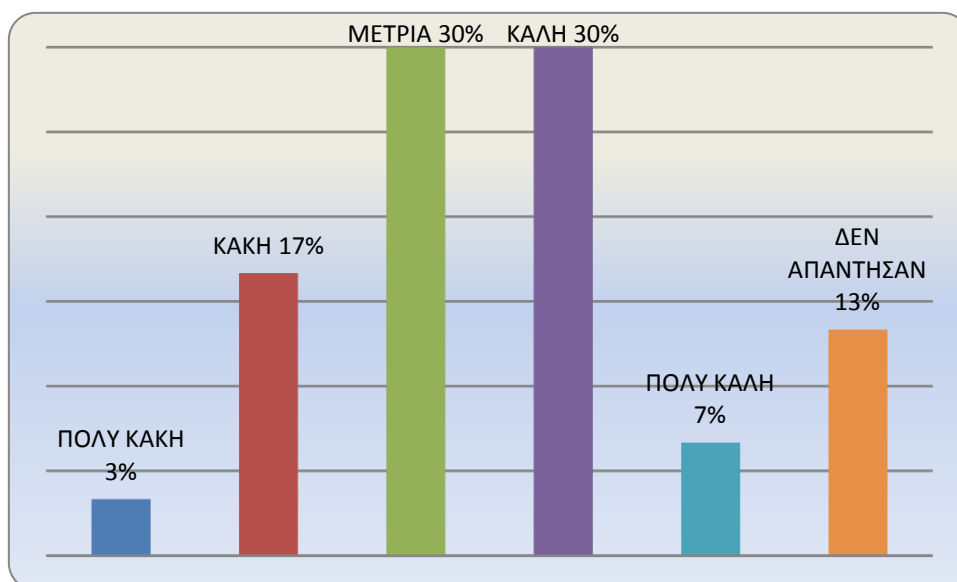
### β) ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η εργασιακή του αμοιβή σε σχέση με το ωράριο εργασίας του είναι από μέτρια έως καλή (ποσοστό 33% εξίσου).



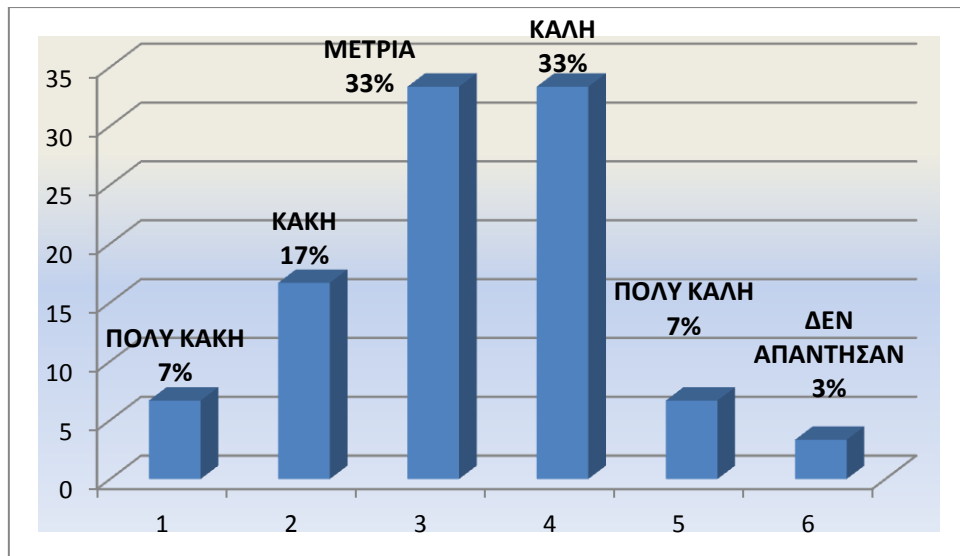
### γ) ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΘΕΣΗ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η εργασιακή του αμοιβή σε σχέση με την προϋπηρεσία του στην αντίστοιχη θέση είναι από μέτρια έως καλή (ποσοστό 30% εξίσου).



### δ) ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

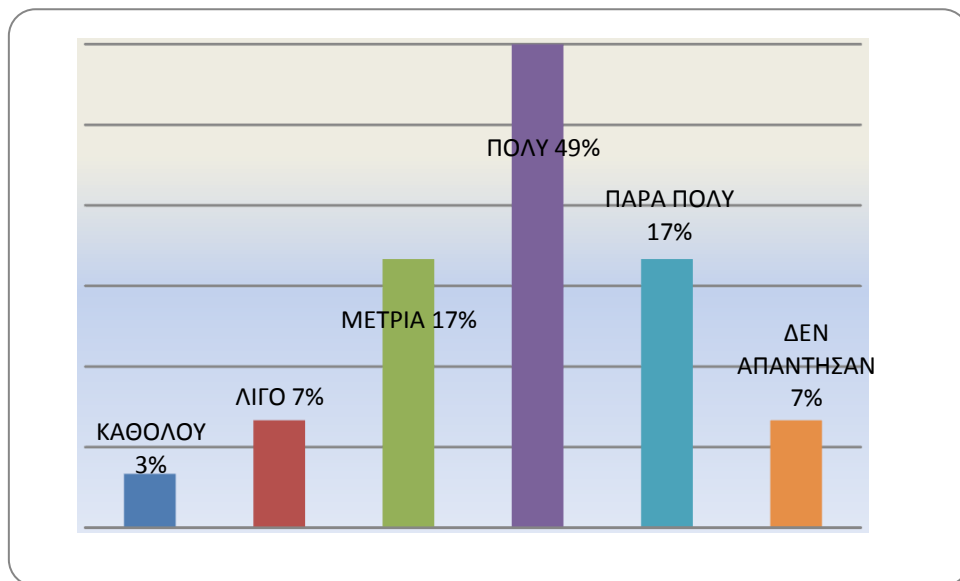
Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η εργασιακή του αμοιβή σε σχέση με την προσφορά του στην υπηρεσία είναι από μέτρια έως καλή (ποσοστό 33% εξίσου).



**ΕΡΩΤΗΣΗ 11. ΚΑΤΑ ΠΟΣΟ ΕΧΕΙ ΕΠΗΡΕΑΣΕΙ Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ:**

**α) ΜΙΣΘΟΣ / ΑΠΟΔΟΧΕΣ**

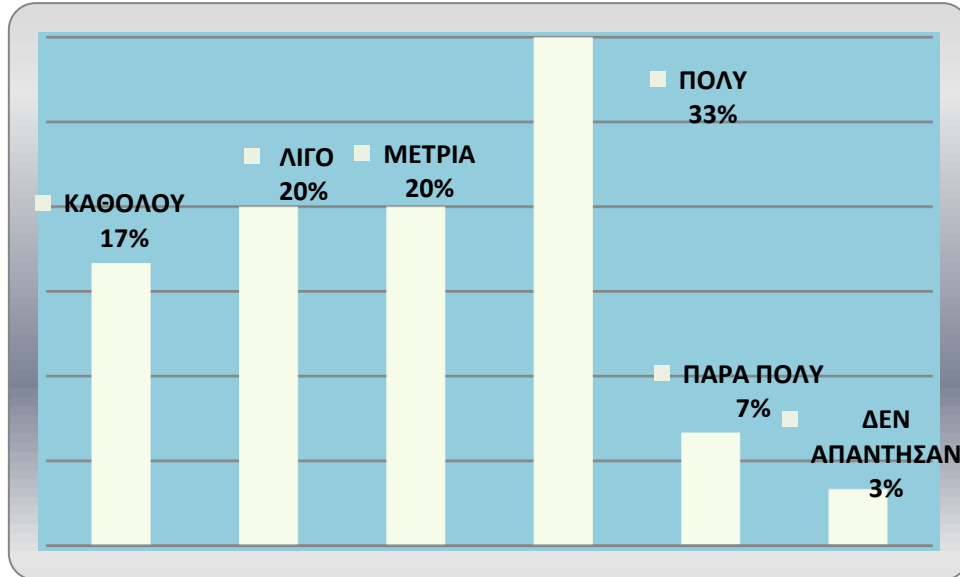
Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την εργασία του, αναφορικά με τον μισθό του, πολύ (ποσοστό 49%).





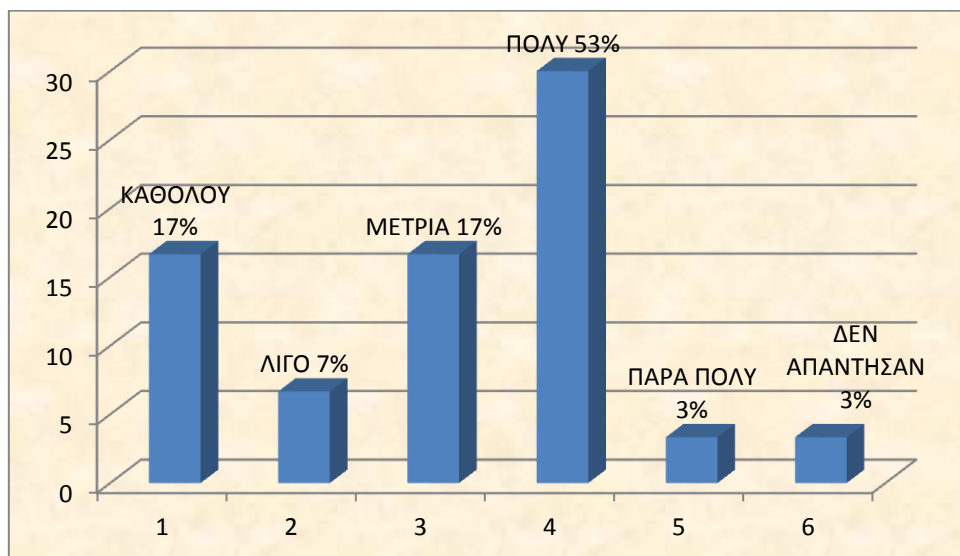
## β) ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την εργασία του, αναφορικά με την ασφάλιση του, πολύ (ποσοστό 33%).



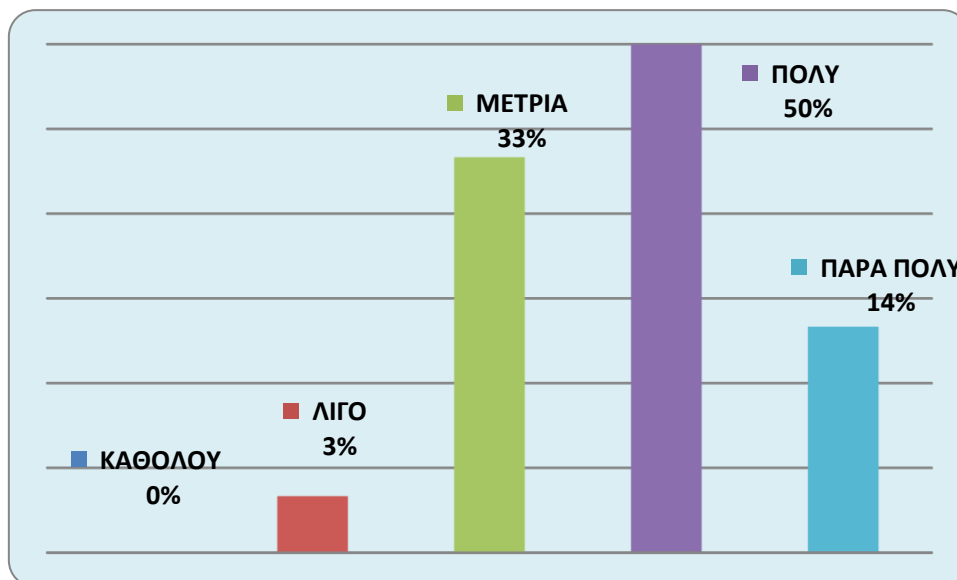
## γ) ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την εργασία του, αναφορικά με το ωράριο εργασίας του, πολύ (ποσοστό 53%).



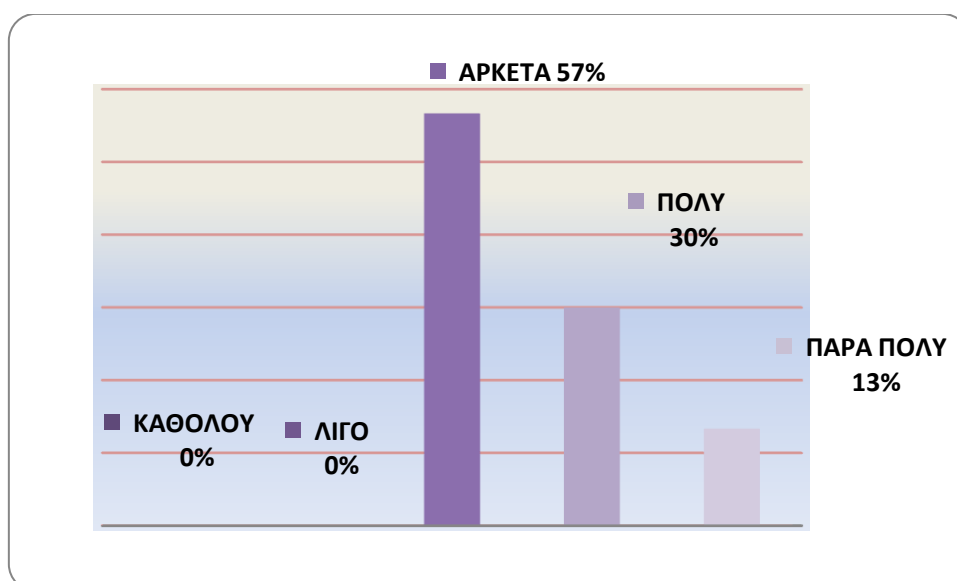
## δ) ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την εργασία του, αναφορικά με το φόρτο εργασίας του, πολύ (ποσοστό 50%).



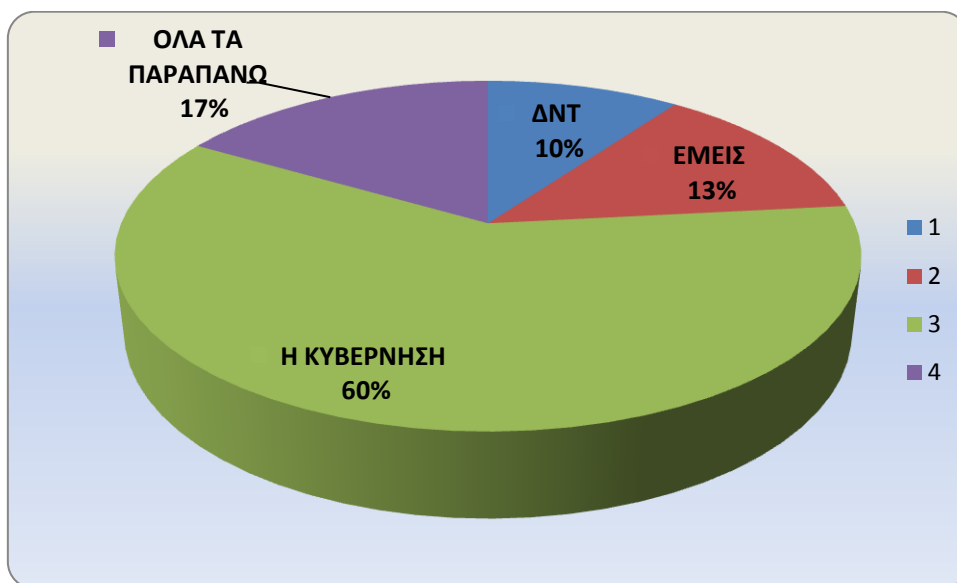
## ΕΡΩΤΗΣΗ 12.ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΑΠΟ ΑΥΤΕΣ ΠΟΥ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ;

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, πιστεύει πως οι συνθήκες εργασίας στο εξωτερικό είναι αρκετά καλύτερες από αυτές που υπάρχουν στην Ελλάδα (ποσοστό 57%).



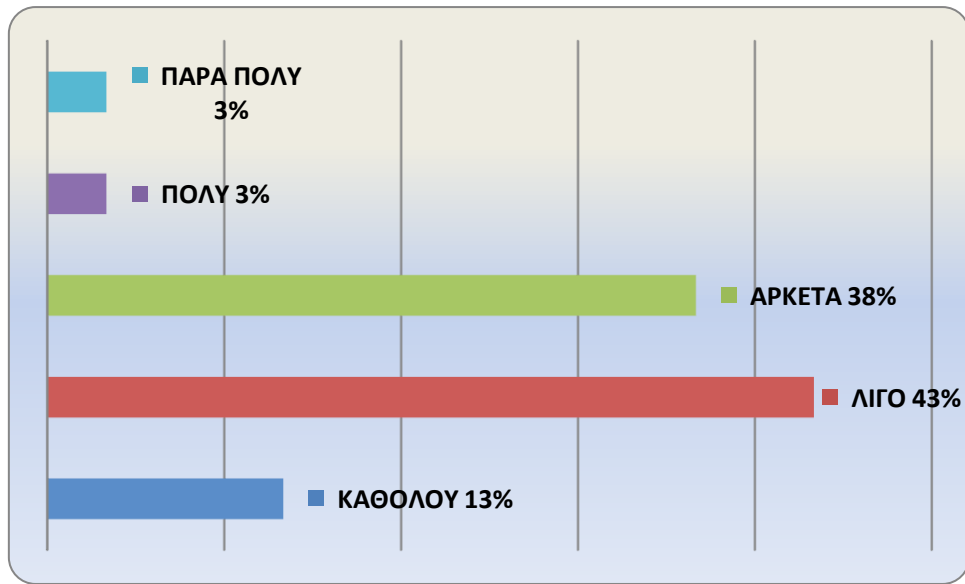
**ΕΡΩΤΗΣΗ 13. ΠΟΙΟΣ ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΦΤΑΙΕΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, πιστεύει πως για την χρηματοπιστωτική κρίση και τις συνέπειες της στην Ελληνική αγορά εργασίας φταίει η Κυβέρνηση (ποσοστό 60%).



**ΕΡΩΤΗΣΗ 14. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΜΙΑ ΛΥΣΗ ΕΣΤΩ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ;**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το παρακάτω διάγραμμα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, πιστεύει πως οι ελαστικές σχέσεις εργασίας λύνουν από λίγο έως αρκετά το θέμα της ανεργίας (ποσοστό 43% και 38% αντίστοιχα).



## **6.1.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ.**

### **ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ-ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ:**

#### **1) Ποιές είναι οι σημαντικότερες αλλαγές που έχουν γίνει την τελευταία τετραετία (από τα τέλη του 2009 έως τα μέσα του 2014) στις εργασιακές σχέσεις;**

Σήμερα για πρώτη φορά καταστρατηγούνται τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και οι πολιτικές ελευθερίες , για τα οποία υπήρξαν μεγάλοι αγώνες για την κατάκτηση τους και τα δεδομένα στον εργασιακό χώρο ανατρέπονται προς όφελος του κεφαλαίου.

Δυστυχώς η αίσθηση που υπάρχει σε κάθε εργαζόμενο , είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα αλλά και σε κάθε άνεργο , που αποτελεί τμήμα του θλιβερού ποσοστού ανεργίας της χώρας- η οποία ανεργία όχι μόνο έχει εκτοξευθεί , αλλά έχει αποκτήσει πλέον και διαρθρωτικό χαρακτήρα, δηλαδή χαρακτήρα μονιμότητας- ανταποκρίνεται στην αλήθεια. Δηλαδή έχουμε γυρίσει στο μεσαίωνα με την έννοια ότι από την έναρξη του μνημονίου και με αφορμή το μνημόνιο, με επιχειρηματολογία το μνημόνιο και το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα σταθεροποίησης, έχουν γίνει αποδεκτά όλα τα σκληρά αιτήματα της εργοδοτικής πλευράς , τα οποία τις προηγούμενες δεκαετίες οι επίσημοι εργοδοτικοί φορείς δεν τολμούσαν καν να τα διατυπώσουν.

Σήμερα όχι μόνο οι προτάσεις τους έχουν γίνει αποδεκτές , τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά έχουν γίνει και νομοθετημένη εργασιακή πολιτική. Τους έχει παραχωρηθεί ένα σύστημα εκ περιτροπής εργασίας με μία τυπική διαβούλευση , χωρίς να χρειάζεται η σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων και των ίδιων των εργαζομένων σε μία επιχείρηση, που σημαίνει πρακτικά ότι η εργοδοτική πλευρά επιβάλλει ένα νέο πρόγραμμα εργασίας μέσα σε ελάχιστες μέρες, το οποίο απλώς καταθέτει στην επιθεώρηση εργασίας και το οποίο μπορεί να συνεπάγεται δραστική μείωση των μηνιαίων αποδοχών. Έχουμε ακραίες περιπτώσεις εφαρμογής με 2 ημέρες απασχόλησης το μήνα, με σημαντική μείωση του ωραρίου εργασίας, ελάχιστες ημέρες ασφαλιστικής κάλυψης και ,συνεπώς, με την εφαρμογή των πιο πάνω μέτρων, την παραβίαση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Έχουν επίσης δυνατότητα οι εργοδότες με απευθείας , υποτίθεται, διαπραγμάτευση με τους εργαζομένους, κάτω από την απειλή του φάσματος της ανεργίας, να πετυχαίνουν , εκβιάζοντας με απόλυση , την υπογραφή των ίδιων των εργαζομένων σε μια βλαπτική μεταβολή των όρων απασχόλησης. Βλαπτική μεταβολή είναι οποιαδήποτε μεταβολή των όρων εργασίας που προκαλεί οικονομική ή ηθική ζημία στον εργαζόμενο και γίνεται χωρίς τη συναίνεσή του. Παραδείγματα

βλαπτικών μεταβολών είναι: η μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση του μισθού, η μεταβολή της ειδικότητας, η περικοπή ασφάλισης στο ΙΚΑ, η ανάρμοστη και υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη κ.ά. .

Σε περίπτωση απόλυσης του εργαζομένου, ο εργοδότης επικαλούμενος τις οικονομικές δυσχέρειες είτε δεν καταβάλλει καθόλου αποζημίωση, είτε καταβάλλει αποζημίωση σε δόσεις, πολλές από τις οποίες ουδέποτε καταβάλλονται αφού στο μεταξύ ο εργοδότης έχει φροντίσει να περιέλθει σε κατάσταση πτώχευσης ή τουλάχιστον υπαγωγής στο άρθρο 99 του Πτωχευτικού Κώδικα (ν. 3588/2007), που τον προστατεύει από όλους τους δανειστές, περισσότεροι και σημαντικότεροι είναι φυσικά οι εργαζόμενοι του, στους οποίους δεν έχει καταβάλει δεδουλευμένες αποδοχές. Το όριο των ομαδικών απολύσεων έχει ανέβει και βεβαίως όλα αυτά σε ένα ευρύτερο πλαίσιο ελαστικοποιήσεων που η μεγάλη ανατροπή που έχει γίνει είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, μετά από δεκαετίες που είχε θεσμοθετηθεί από το ατομικό εργατικό δίκαιο , να μην αποτελεί πλέον τον κανόνα , αλλά την θλιβερή εξαίρεση.

Όλα τα παραπάνω σε συνδυασμό με την πλήρη αποδόμηση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας πραγματικά μεταφέρουν ένα τοπίο μεσαίωνα, που θυμίζει τις απαιτήσεις των πιο ακραίων καπιταλιστών που έλεγαν ότι το μόνο δικαίωμα που έχει ο εργαζόμενος είναι ο μισθός , όχι το ύψος του μισθού, ούτε καν η τακτική καταβολή του και από εκεί και πέρα έχει μόνο υποχρεώσεις. Νόμος γίνεται πραγματικά το δίκαιο του εργοδότη και όχι του εργαζόμενου.

## **2)Με ποió τρόπο πλήττεται το κράτος πρόνοιας εξαιτίας των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις;**

Οι θεσμοί κοινωνικής προστασίας εργαζομένων και ανέργων έχουν παρακαμφθεί και ξεπεραστεί. Το πρόβλημα αυτό είναι ιδιαίτερα αισθητό σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες (μητέρες με ανήλικα παιδιά, άτομα με ειδικές ανάγκες, νέοι άνεργοι κ.τ.λ.). Και το χειρότερο είναι ότι παράλληλα με την αποδιάρθρωση κάθε έννοιας του κοινωνικού κράτους, αποδιρθρώνεται και η έννοια του προστατευμένου εισοδήματος με τις συνεχείς μειώσεις του ύψους του βασικού μισθού, των δώρων και των επιδομάτων. Η δυνατότητα της καταβολής του μισθού αμφισβητείται.

Έχουν γίνει πολύ πιο αυστηρές οι προϋποθέσεις χορήγησης επιδομάτων ανεργίας και επιπλέον έχουν μειωθεί κατά πολύ τα επιδόματα ανεργίας, λόγω οικονομικής δυσχέρειας του Ο.Α.Ε.Δ. Τα ασφαλιστικά ταμεία ζουν ένα δράμα λόγω του υψηλού ποσοστού ανεργίας και ανασφάλιστης εργασίας, που στερούν από αυτά σημαντικά έσοδα. Το αποτέλεσμα είναι να έχουμε πολύ μεγάλες περικοπές στις κύριες και στις επικουρικές συντάξεις και- το ακόμα χειρότερο- να τίθεται υπό αμφισβήτηση το δικαίωμα της σύνταξης.

Ακόμη, ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, δηλαδή τα Ν.Π.Δ.Δ. και τα Ν.Π.Ι.Δ. , οδηγεί το προσωπικό του με το σύστημα της εφεδρείας σε μία διαδικασία απόλυσης

προχρονολογημένης και βέβαιης. Η εργασιακή εφεδρεία είναι μία συγκαλυμμένη απόλυση: α)όσων βρίσκονται στην επόμενη διετία στα όρια της συνταξιοδότησης και β)όσων κριθούν ως πλεονάζον προσωπικό την επόμενη διετία. Οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων θα απολυθούν και μάλιστα έχοντας λάβει μέσα στην τελευταία διετία μόνο το 60% του βασικού τους μισθού και όχι του πλήρη μισθού τους.

Το μέτρο της εφεδρείας συνοδεύεται, όχι τυχαία, από το μέτρο της κατάργησης των κενών οργανικών θέσεων. Έτσι λοιπόν μεγάλο ποσοστό των άνεργων πτυχιούχων της χώρας αυτής θα σταματήσει να ελπίζει στην μελλοντική εργασιακή του τακτοποίηση. Όταν η εφεδρεία θα επιβάλει την αφαίρεση ενός ζωτικού προσωπικού μέσω της διαδικασίας απόλυσης, οι υπηρεσίες θα αδυνατούν να λειτουργήσουν. Θα ανοίξει διάπλατα η πόρτα σε ιδιωτικοποιήσεις και τα ξένα ιδιωτικά συμφέροντα θα έρθουν έτοιμα να καρπωθούν τα οφέλη της λειτουργίας τους.

Στις μέρες μας επίσης παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Μετά την εξάντληση του τριμήνου, προκειμένου να τεθεί εκ νέου ο ίδιος εργαζόμενος σε διαθεσιμότητα απαιτείται και η παρέλευση τουλάχιστον τριών (3)μηνών. Κατά τη διάρκειά της ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία, αλλά λαμβάνει τις μισές αποδοχές. Οι αποδοχές αυτές υπολογίζονται βάσει του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών του των δύο τελευταίων μηνών.

Επιπλέον στις μέρες μας παρατηρείται η προσπάθεια εξομοίωσης του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα προς το χειρότερο, δηλαδή προς τον ιδιωτικό τομέα. Και αυτό επιτυγχάνεται με μεγάλες περικοπές στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων και με την αμφισβήτηση του πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων στις ΔΕΚΟ. Το ενιαίο μισθολόγιο είναι στην ουσία μία προσπάθεια νομιμοποίησης χαμηλών κατώτατων αποδοχών, οι οποίες είναι συγκριτικά οι ίδιες με τις αποδοχές του ιδιωτικού τομέα.

Ο δημόσιος τομέας ήταν παραδοσιακά ένας πυλώνας προστασίας των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων (δικαίωμα απασχόλησης, δικαίωμα τακτικής καταβολής μισθού, υπηρεσιακή εξέλιξη, συνδικαλιστική εκπροσώπηση). Την τελευταία τριετία όμως παρατηρούμε την συνεχή αποδιάρθρωση του δημόσιου τομέα. Οι σχέσεις εργασίας έχουν αλλάξει δραματικά, η απειλή της απόλυσης με την εργασιακή εφεδρεία είναι μία νέα πραγματικότητα, η μονιμότητα που ήταν συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα έχει αρθεί, αμφισβητούνται δεδομένα δεκαετιών για τα οποία υπήρξαν μεγάλοι αγώνες για την κατάκτηση τους.

### **3) Ποιος πιστεύετε ότι φταίει για την χρηματοπιστωτική κρίση στην Ελλάδα και τις συνέπειες της στην αγορά εργασίας ;**

Πιστεύω ότι η χρηματοπιστωτική κρίση στη Ελλάδα οφείλεται σε πληθώρα παραγόντων, τόσο εσωτερικών αδυναμιών της οικονομίας μας , αλλά και εξωτερικών επιδράσεων.

### **4)Πιστεύετε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων βοηθούν στην προάσπιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων; Συνεργάζονται με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών προκειμένου να επιτευχθούν κοινοί στόχοι;**

Το τέλος της μεταπολίτευσης και τα δεδομένα της σημερινής παγκοσμιοποίησης και των οικονομικών πολιτικών στα χρόνια των μνημονίων, δείχνουν ακόμα πιο ξεπερασμένο και γυμνό, -τόσο από πλευράς αποτελεσματικών αγώνων αλλά και προτάσεων διεκδίκησης που να συσπειρώνουν ευρύτερες κατηγορίες εργαζόμενων-, το παραδοσιακό γραφειοκρατικό και συγκεντρωτικό στη κορυφή συνδικαλιστικό κίνημα της Μεταπολίτευσης το οποίο δυστυχώς σε πολλές εκφράσεις του επέλεξε την πολιτική συνδιαλλαγής - συνδιαχείρισης με τα εκάστοτε πολιτικά και κομματικά κατεστημένα. Σήμερα, όλοι κατανοούν ότι ένα τέτοιο κίνημα, ούτε κίνημα μπορεί να γίνει ούτε πολιτικές αντεργατικές μπορεί να ανατρέψει. Αντίθετα θα είναι μονίμως υπόλογο για τις αδυναμίες του απέναντι στους εργαζόμενους - ανέργους και στα καυτά καθημερινά προβλήματα τους. Η μόνη ελπίδα που μπορεί να υπάρξει από μία κίνηση έντιμων και συνειδητοποιημένων συλλογικών φορέων που δεν θα είναι επαγγελματίες του συνδικαλισμού αλλά αντίθετα θα φέρουν στο συνδικαλισμό τις ζωογόνες αγωνίες των νέων εργαζομένων και ανέργων που μόνο αυτοί θα αποτελέσουν το παρόν και το μέλλον ενός ακηδεμόνευτου και αγωνιστικού συνδικαλισμού που θα βρίσκεται μέσα στη κοινωνία και τις ανάγκες της και όχι απέναντι της.



## **5) Ποιές είναι οι μορφές ελαστικών σχέσεων εργασίας που ισχύουν σήμερα; Τι ιδιαιτερότητες υπάρχουν σε Ηράκλειο και Ρέθυμνο;**

Λόγω και της πλήρης αποδόμησης του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που αποτελούσαν προστατευτικό μανδύα προστασίας των εργαζομένων από την καταχρηστική συμπεριφορά των εργοδοτών, δόθηκε δυστυχώς η αφορμή και η ευκαιρία να ευδοκιμήσουν οι μορφές ελαστικών σχέσεων εργασίας, στην αγορά εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις μορφές ελαστικών σχέσεων εργασίας που ισχύουν σήμερα στο Ηράκλειο και στο Ρέθυμνο Κρήτης:

1) Η part-time απασχόληση ή αλλιώς η μερική απασχόληση, που συνεπάγεται δραστική μείωση των μηνιαίων αποδοχών και των ημερών ασφάλισης.

2) Η απασχόληση «μαθητείας» stage , που πίσω από την ψευδαίσθηση της «μαθητείας» κρύβεται η πλήρη εκμετάλλευση του εργαζομένου τόσο στην αμοιβή, όσο και στο ωράριο εργασίας, στο είδος της εργασίας και στην ασφαλιστική κάλυψη. Η σύμβαση «μαθητείας» stage εκτός των παραπάνω, στερεί επιπλέον από τον εργαζόμενο κάθε δικαίωμα για μετατροπή της προσωρινής σύμβασης του σε ορισμένου χρόνου.

3) Η σύμβαση ορισμένου χρόνου, στην οποία ο εργαζόμενος ζει σε ένα καθεστώς ομηρείας , εκμεταλλευόμενος από τις εκάστοτε πολιτικές κυβερνήσεις για ψηφοθηρικούς καθαρά λόγους, χωρίς να έχει ουσιαστικά κανένα δικαίωμα μετατροπής της σύμβασης του από ορισμένου σε αορίστου χρόνου ή ένταξης του στο μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης.

4) Η σύμβαση έργου, που αποτελεί το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα καταστρατήγησης εργασιακών δικαιωμάτων. Ο εργαζόμενος βαπτίζεται «εργολάβος» ή «εξωτερικός συνεργάτης» της επιχείρησης , χωρίς να αποτελεί καν μέρος του προσωπικού της επιχείρησης. Αυτό πρακτικά σημαίνει:

i) ανασφάλιστη εργασία,

ii) αβεβαιότητα ως προς το χρόνο της εργασίας , αφού η σύμβαση λήγει με την περάτωση του έργου που έχει αναλάβει,

iii) παντελής έλλειψη προστασίας από την Επιθεώρηση Εργασίας όσον αφορά τις αποδοχές του εργαζόμενου σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη ,

iv) «δικαίωμα» από μέρος του εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο οποιαδήποτε χρονική στιγμή θέλει, χωρίς προειδοποίηση και χωρίς καταβολή αποζημίωσης,

iv) καμία υποχρέωση του εργοδότη όσον αφορά την καταβολή δώρων, επιδομάτων και αδειών,

ν) υποχρέωση του εργαζόμενου για έναρξη επαγγέλματος, που συνεπάγεται καταβολή εισφορών στο Τ.Ε.Β.Ε. ,καταβολή Φ.Π.Α. στην αρμόδια Δ.Ο.Υ., έξοδα για άνοιγμα και κλείσιμο βιβλίων, πληρωμή λογιστή, έξοδα τα οποία βαρύνουν υπέρμετρα τον εργαζόμενο και σε πολλές περιπτώσεις του δεσμεύουν το σύνολο σχεδόν των αποδοχών του . Εργάζεται δηλαδή αποκλειστικά και μόνο για να εξυπηρετήσει τους σκοπούς της επιχείρησης και ,φυσικά,

vii) ουδεμία αξίωση εκ μέρους του εργαζομένου προς την επιχείρηση για μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου ή για την ένταξη του στο μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης.

5) Άτυπη και «μαύρη» εργασία η οποία παραμένει ανεξέλεγκτη , αφού δεν μπορούν να λειτουργήσουν ούτε στοιχειωδώς οι αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας.

Η λεπίδα της προσωρινότητας κρέμεται πάνω από το κεφάλι χιλιάδων νέων εργαζόμενων(συχνά ανασφάλιστων). Οι μεγάλες μειώσεις αποδοχών όσων ακόμη απασχολούνται έχουν συντελεστεί στο έδαφος της κατάργησης των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ήδη μετρούνται στα δάκτυλα των δύο χεριών όσες είναι ακόμη σε ισχύ), της πλήρους ελαστικοποίησης των ατομικών συμβάσεων εργασίας με μειωμένη ή εκ περιτροπής απασχόληση, στη διαιώνιση του καθεστώτος της μαύρης και ανασφάλιστης εργασίας και στην νέα λεωφόρο της απασχόλησης δανειζόμενου προσωπικού μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης οι οποίες τραβούν πάνω τους τις ευθύνες του εργοδότη και την ανασφάλεια των ανέργων για την αποδοχή της όποιας απασχόλησης με τις ελάχιστες δυνατές αποδοχές.

## **6) Έχουν αυξηθεί οι δικαστικές προσφυγές, όσον αφορά τα εργασιακά ζητήματα ,την τελευταία τετραετία σε Ηράκλειο και Ρέθυμνο;**

Οι δικαστικές προσφυγές στο Ηράκλειο και στο Ρέθυμνο έχουν αυξηθεί θεαματικά δεδομένου ότι και ο αριθμός των απολυμένων έχει εκτοξευτεί και υπάρχει μεγαλύτερη αυστηρότητα στις συνθήκες εργασίας. Οι εργαζόμενοι στις μέρες μας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα, ως επί το πλείστον επιζητούν την δικαστική προστασία , ως το μόνο μέσο για την αποκατάσταση και διαφύλαξη των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Είναι επίσης πολύ περισσότερες οι ομαδικές προσφυγές από τις ατομικές.

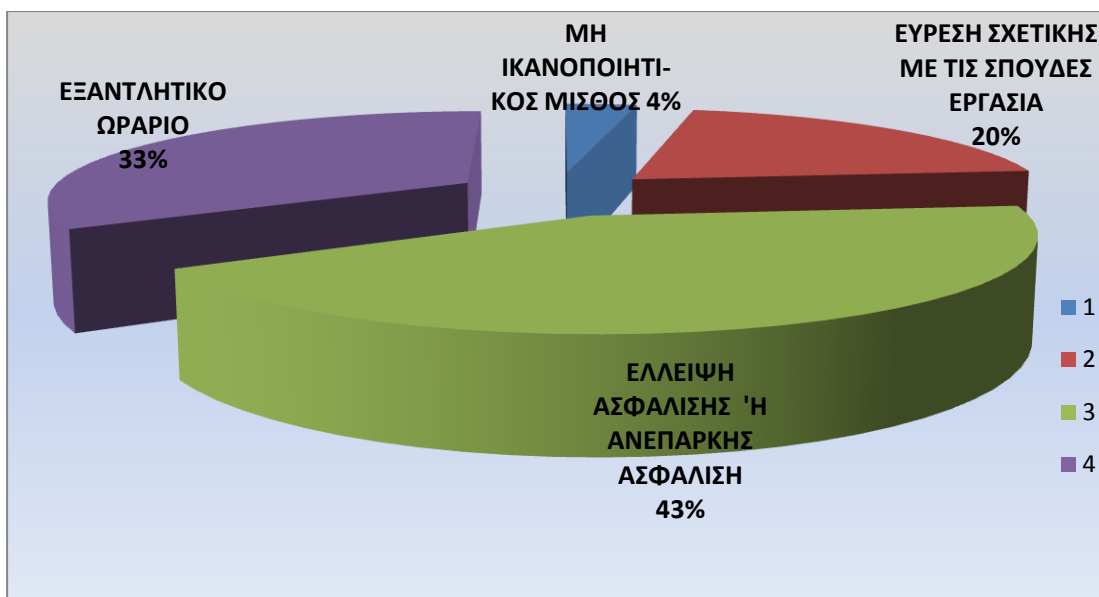
## **6.2. ΠΩΣ ΠΡΟΒΛΕΠΕΤΑΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΡΕΘΥΜΝΟΥ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ.**

### **6.2.1. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΚΟΠΗΣΗΣ.**

#### **ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ-ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ:**

#### **ΕΡΩΤΗΣΗ 9. ΓΙΑ ΠΟΙΟΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΛΟΓΟΥΣ ΙΣΩΣ ΘΑ ΕΠΙΘΥΜΟΥΣΑΤΕ ΝΑ ΑΛΛΑΞΕΤΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ**

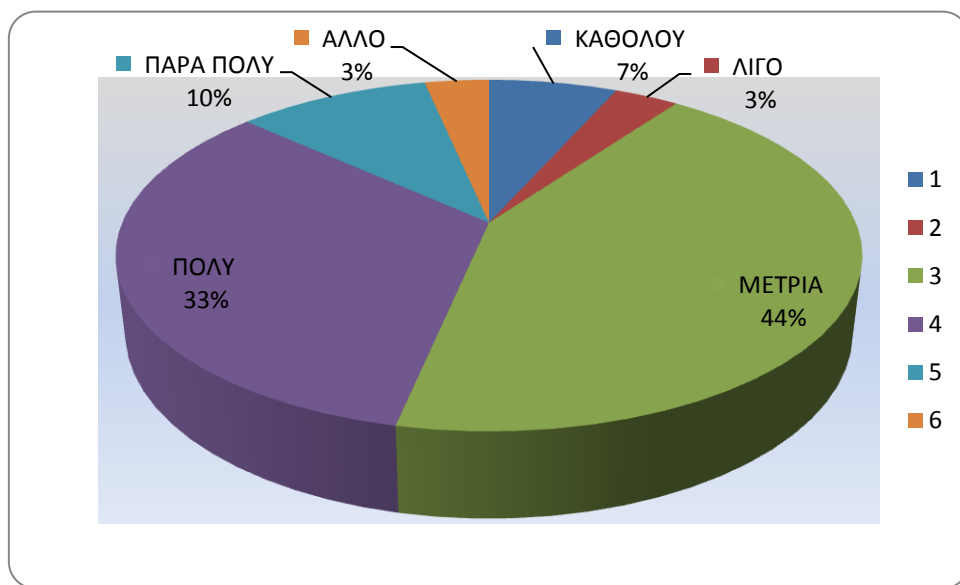
Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι θα επιθυμούσε ίσως να αλλάξει εργασία στο μέλλον, λόγω έλλειψης ασφάλισης ή λόγω ανεπαρκούς ασφάλισης (ποσοστό 43%).



**ΕΡΩΤΗΣΗ 10. ΠΩΣ ΘΑ ΒΕΛΤΙΩΝΑΝ ΟΙ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΛΟΓΟΙ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ**

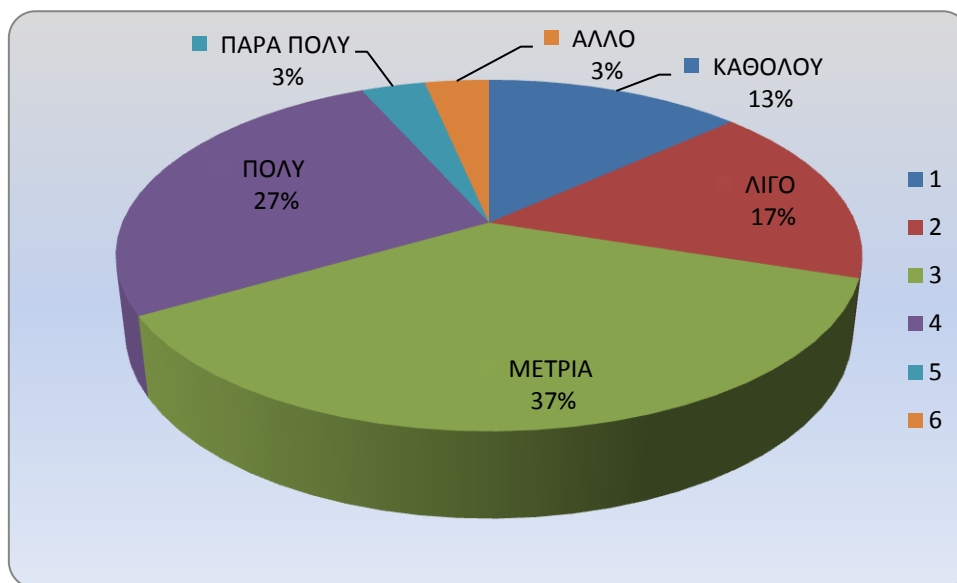
**α) ΠΑΡΟΧΗ ΥΨΗΛΟΤΕΡΟΥ ΜΙΣΘΟΥ**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η απόδοση του στην εργασία του θα βελτιωνόταν μέτρια με την παροχή υψηλότερου μισθού (ποσοστό 44%).



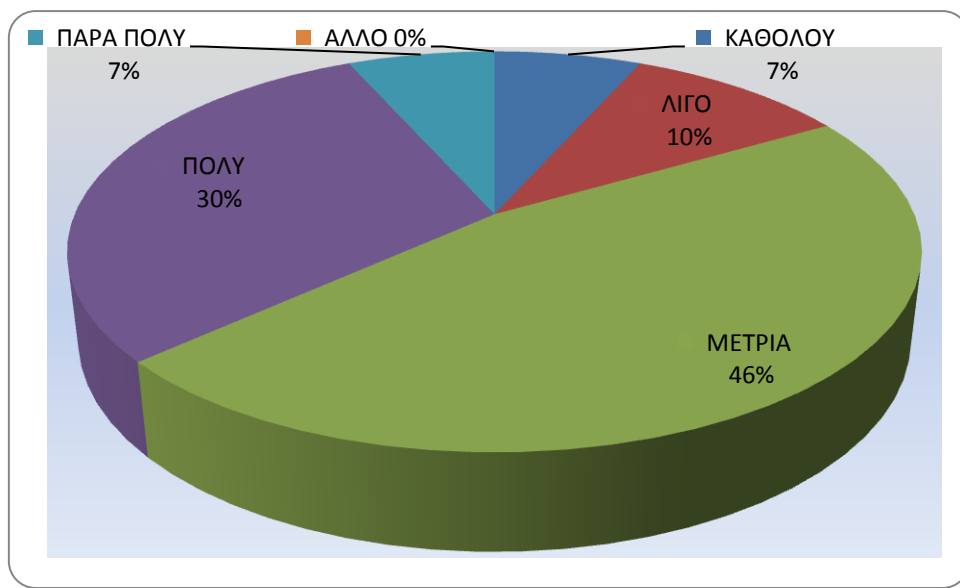
## **β) ΠΑΡΟΧΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ Η ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η απόδοση του στην εργασία του θα βελτιωνόταν μέτρια με την παροχή ασφάλισης ή με την βελτίωση της υπάρχουσας ασφάλισης (ποσοστό 37%).



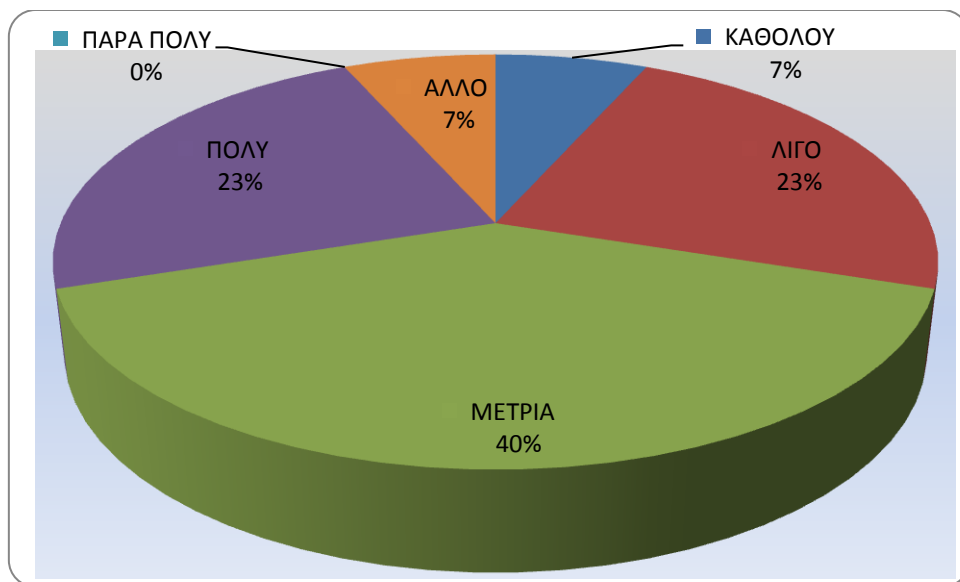
## **γ) ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΣΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΗ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗ**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η απόδοση του στην εργασία του θα βελτιωνόταν μέτρια με την αναγνώριση της προσφοράς του στην εργασία του και την συνεχή επιβράβευση (ποσοστό 46%).



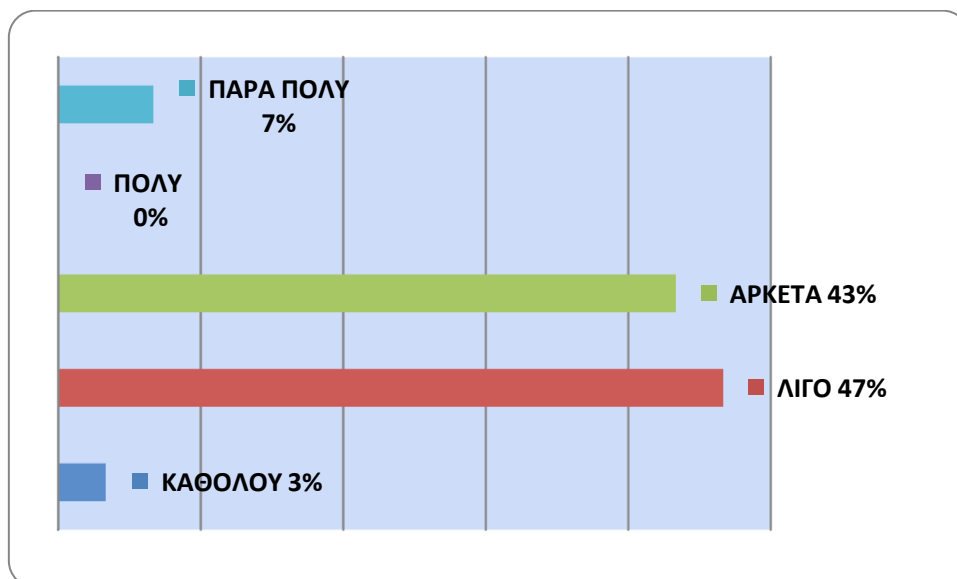
### δ) ΜΕΙΩΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΑΣ

Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, δήλωσε ότι η απόδοση του στην εργασία του θα βελτιωνόταν μέτρια με την μείωση του ωραρίου εργασίας του (ποσοστό 40%).



**ΕΡΩΤΗΣΗ 15. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΟΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΘΟΥΝ ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΠΡΟΣ ΟΦΕΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ;**

Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα που ακολουθεί, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, πιστεύει ότι μπορεί να βελτιωθούν από λίγο έως αρκετά οι συνθήκες εργασίας στο μέλλον, προς όφελος των εργαζομένων (ποσοστό 47% και 43% αντίστοιχα).



## **6.2.2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ.**

### **ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ-ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ:**

#### **7)Μπορεί η χρηματοπιστωτική κρίση να γίνει η αιτία για να δημιουργηθεί μια καινούργια κοινωνική συνθήκη για το μέλλον μας;**

Ναι γιατί η ελπίδα που εμπεριέχει η ερώτηση σας είναι ότι μία κρίση είναι πάντα και μία δημιουργική δύναμη για νέους αγώνες και νέες δυνατότητες αφού μαζί με όλα τα αρνητικά της φέρνει και το θετικό της συνειδητοποίησης ευρύτερων κοινωνικών κατηγοριών και την δυνατότητα μίας νέας αυτοδιάθεσης στις ξεπερασμένες κοινωνικές και πολιτικές κατεστημένες δυνάμεις που κληρονομεί μία εποχή που βιώνει την καταστροφική δύναμη της απόλυτης ισοπέδωσης.

Μπορούμε να αντιδράσουμε απέναντι σε αυτά τα αντεργατικά μέτρα που επέφερε η πολιτική του μνημονίου, ώστε να μην αποτελέσουν μακροχρόνια πρακτική. Μέσα από τη δράση και τον αγώνα μας. Οι προκλήσεις είναι κοινές , πρέπει λοιπόν να είναι κοινά και τα μέτρα και ενιαία η λογική. Αυτή είναι μία ιστορική αφορμή για να έχουμε μία σύγκλιση όχι μόνο προβλημάτων , αλλά και απαιτήσεων, διεκδικήσεων και αγώνων , από τους συνδικαλιστικούς φορείς τόσο του δημόσιου ,όσο και του ιδιωτικού τομέα. Το συλλογικό πνεύμα πρέπει να πρυτανεύσει αν μπορούμε να πούμε ότι θα υπάρξει κάποια ελπίδα για την ανατροπή του όλου σκηνικού προς όφελος μας. Και λέγοντας συλλογικό πνεύμα δεν εννοώ μόνο σε εθνικό επίπεδο, αλλά και σε πανευρωπαϊκό. Πρέπει να είμαστε σε διεθνή συντονισμό και να δημιουργήσουμε διεθνή κινήματα, τα οποία θα φέρουν στο προσκήνιο αυτά τα δικαιώματα, αυτές τις διεκδικήσεις και αυτή την ελπίδα για την αποκατάσταση και διαφύλαξη της εργασιακής και ατομικής αξιοπρέπειας **ΟΛΩΝ ΜΑΣ.**



## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

**Σκοπός** της παρούσας ερευνητικής εργασίας ήταν η διεξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν σήμερα στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου Κρήτης. Για να τονίσουμε την σημασία της εργασίας ως θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος ,θεωρήσαμε αναγκαίο να παραθέσουμε -εκτός από κάποιες νομικές έννοιες σχετικές με την εργασία- και μία σύντομη αναδρομή στην ιστορία και εξέλιξη του.

Επιπλέον πραγματοποιήσαμε **πρωτογενή έρευνα** στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου με **μεθοδολογία α) την δημοσκόπηση και β)την συνέντευξη σε βάθος**. Τα **ερευνητικά εργαλεία** που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα ήταν **το ερωτηματολόγιο α) για την συνέντευξη και β) για την δημοσκόπηση**.

**Δευτερογενής έρευνα** πραγματοποιήθηκε σε νομικά βιβλία, επιστημονικά περιοδικά, νομικές ηλεκτρονικές διευθύνσεις και νομικά άρθρα δημοσιευμένα σε εφημερίδες, τόσο για το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας όσο και για την βοήθεια εξαγωγής συμπερασμάτων.

Σε γενικό επίπεδο προσπαθήσαμε να αναλύσουμε **δύο κρίσιμα ερευνητικά ερωτήματα**. Το **πρώτο ερευνητικό ερώτημα** που αναλύσαμε είναι το πώς διαμορφώνεται η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου σήμερα και το **δεύτερο ερευνητικό ερώτημα** που αναλύσαμε είναι το πώς προβλέπεται να είναι η αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου στο μέλλον.

Τα **αποτελέσματα της έρευνας μας**, προέρχονται από την συλλογή και επεξεργασία των απαντήσεων των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης και της συνέντευξης. Στη **συνέντευξη**, την οποία μας παραχώρησε ο γνωστός δικηγόρος Παρ'Αρείο Πάγω – Εργατολόγος Αθηνών κ. Περπατάρης Δημήτρης, τηλεφωνικά, χρησιμοποιήσαμε ένα ερωτηματολόγιο επτά ερωτήσεων. **Στην έρευνα μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκόπησης** χρησιμοποιήσαμε 30 ερωτηματολόγια τα οποία αποτελούνταν από 12 βασικές ερωτήσεις και 3 ερωτήσεις δημογραφικές. Επειδή το σύνολο του πληθυσμού της έρευνας μας ήταν όλοι οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου και ήταν αρκετά μεγάλο , δεν ήταν δυνατό να πραγματοποιήσουμε την έρευνα μας σε ολόκληρο τον πληθυσμό, **αλλά σε δείγμα του**. Για να πάρουμε το δείγμα μας, **χρησιμοποιήσαμε την μέθοδο της μη τυχαίας (ή κατευθυνόμενης) δειγματοληψίας, και συγκεκριμένα την τεχνική του στρωματοποιημένου μη τυχαίου δείγματος**. Κατά τη μη-τυχαία δειγματοληψία το κάθε άτομο ενός πληθυσμού δεν έχει την ίδια

πιθανότητα να εμφανιστεί στο δείγμα. **Συνεπώς δεν μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι το δείγμα μας είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού και τα συμπεράσματά μας δεν είναι γενικεύσιμα με ασφάλεια στον πληθυσμό της έρευνας μας.**

**Στην έρευνα μας μέσω των ερωτηματολογίων της δημοσκοπήσης το 53% των ατόμων συμμετείχαν ήταν άντρες και το 47% ήταν γυναίκες. Ακόμη, το 70% των εργαζόμενων ατόμων ανήκε στον ιδιωτικό τομέα και το 30% των εργαζομένων ατόμων ανήκε στον δημόσιο τομέα.** Μετά από επεξεργασία των απαντήσεων, **σχετικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα**, συμπεραίνουμε ότι στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου η **ανεργία** όχι μόνο έχει εκτοξευτεί, αλλά έχει αποκτήσει και διαρθρωτικό χαρακτήρα, δηλαδή χαρακτήρα μονιμότητας. Το **43% των εργαζομένων ατόμων είναι αρκετά ικανοποιημένο** από την εργασία του. Θεωρεί όμως ότι **η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την εργασία του** α) στον μισθό/αποδοχές του πολύ (ποσοστό 49%), β) στην ασφάλιση του πολύ (ποσοστό 33%), γ) στο ωράριο εργασίας του πολύ (ποσοστό 53%) και δ) στον φόρτο εργασίας του πολύ (ποσοστό 50%). **Σχετικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα**, το σύνολο των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα μας, **πιστεύει ότι μπορεί να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας στο μέλλον προς όφελος των εργαζομένων**, από λίγο έως αρκετά (ποσοστό 47% και 43% αντίστοιχα).

Μετά από επεξεργασία των **απαντήσεων της συνέντευξης**, σχετικά με το **πρώτο ερευνητικό ερώτημα**, συμπεραίνουμε ότι τα δεδομένα στον εργασιακό χώρο ανατρέπονται προς όφελος του κεφαλαίου και έχουν γίνει αποδεκτά όλα τα σκληρά αιτήματα της εργοδοτικής πλευράς, τα οποία τις προηγούμενες δεκαετίες οι επίσημοι εργοδοτικοί φορείς δεν τολμούσαν καν να τα διατυπώσουν. Σήμερα όχι μόνο οι προτάσεις τους έχουν γίνει αποδεκτές, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά έχουν γίνει και νομοθετημένη εργασιακή πολιτική.

Μέσω του **συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας** και της **βλαπτικής μεταβολής των όρων απασχόλησης** οι εργοδότες προκαλούν οικονομική και ηθική ζημιά στους εργαζόμενους, χωρίς την συναίνεση τους. Οι θεσμοί κοινωνικής προστασίας εργαζομένων και ανέργων έχουν παρακαμφθεί και ξεπεραστεί. Και το χειρότερο είναι ότι παράλληλα με την αποδιάρθρωση κάθε έννοιας του κοινωνικού κράτους, αποδιαρθρώνεται και η έννοια του προστατευμένου εισοδήματος με τις συνεχείς μειώσεις του ύψους του βασικού μισθού, των δώρων και των επιδομάτων. Η δυνατότητα της καταβολής του μισθού αμφισβητείται. Έχουν γίνει πολύ πιο αυστηρές οι προϋποθέσεις χορήγησης επιδομάτων ανεργίας και επιπλέον έχουν μειωθεί κατά πολύ τα επιδόματα ανεργίας, λόγω οικονομικής δυσχέρειας του Ο.Α.Ε.Δ. Τα ασφαλιστικά ταμεία ζουν ένα δράμα λόγω του υψηλού ποσοστού ανεργίας και ανασφάλιστης εργασίας, που στερούν από αυτά σημαντικά έσοδα. Το αποτέλεσμα είναι να έχουμε πολύ μεγάλες περικοπές στις κύριες και στις επικουρικές συντάξεις και- το ακόμα χειρότερο- να τίθεται υπό αμφισβήτηση το δικαίωμα της σύνταξης.

Ακόμη παρατηρούμε ότι ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, δηλαδή τα Ν.Π.Δ.Δ. και τα Ν.Π.Ι.Δ., οδηγεί το προσωπικό του με το σύστημα της εφεδρείας σε μία διαδικασία απόλυσης προχρονολογημένης και βέβαιης. Η **εργασιακή εφεδρεία** είναι μία συγκαλυμμένη απόλυση: α) όσων βρίσκονται στην επόμενη διετία στα όρια της συνταξιοδότησης και β) όσων κριθούν ως πλεονάζον προσωπικό την επόμενη διετία. Οι δύο αυτές κατηγορίες εργαζομένων θα απολυθούν και μάλιστα έχοντας λάβει μέσα στην τελευταία διετία μόνο το 60% του βασικού τους μισθού και όχι του πλήρη μισθού τους.

Το μέτρο της εφεδρείας συνοδεύεται, όχι τυχαία, από **το μέτρο της κατάργησης των κενών οργανικών θέσεων**. Έτσι λοιπόν μεγάλο ποσοστό των άνεργων πτυχιούχων της χώρας αυτής θα σταματήσει να ελπίζει στην μελλοντική εργασιακή του τακτοποίηση.

Ένα άλλο δυσάρεστο φαινόμενο που παρατηρήσαμε στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου είναι **το φαινόμενο της διαθεσιμότητας**. Οι επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις, αν έχει περιοριστεί η οικονομική τους δραστηριότητα, μπορούν, αντί της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να θέτουν εγγράφως σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς τους, η οποία δεν μπορεί να υπερβεί συνολικά τους τρεις (3) μήνες ετησίως, μόνο εφόσον προηγουμένως προβούν σε διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων. Κατά τη διάρκεια της ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία, αλλά λαμβάνει τις μισές αποδοχές.

Λόγω και της πλήρους αποδόμησης του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που αποτελούσαν προστατευτικό μανδύα προστασίας των εργαζομένων από την καταχρηστική συμπεριφορά των εργοδοτών, δόθηκε δυστυχώς η αφορμή και η ευκαιρία να ευδοκιμήσουν οι **μορφές ελαστικών σχέσεων εργασίας**, στην αγορά εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις μορφές ελαστικών σχέσεων εργασίας που ισχύουν σήμερα στο Ηράκλειο και στο Ρέθυμνο Κρήτης: **1)** Η part-time απασχόληση ή αλλιώς η μερική απασχόληση, **2)** Η απασχόληση «μαθητείας» stage, **3)** Η σύμβαση ορισμένου χρόνου, **4)** Η σύμβαση έργου, **5)** Άτυπη και «μαύρη» εργασία η οποία παραμένει ανεξέλεγκτη, αφού δεν μπορούν να λειτουργήσουν ούτε στοιχειωδώς οι αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας.

Επιπλέον στις μέρες μας παρατηρείται η προσπάθεια εξομοίωσης του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα προς το χειρότερο, δηλαδή προς τον ιδιωτικό τομέα. Και αυτό επιτυγχάνεται με μεγάλες περικοπές στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων και με την αμφισβήτηση του πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων στις ΔΕΚΟ. Το ενιαίο μισθολόγιο είναι στην ουσία μία προσπάθεια νομιμοποίησης χαμηλών κατώτατων αποδοχών, οι οποίες είναι συγκριτικά οι ίδιες με τις αποδοχές του ιδιωτικού τομέα.

Παρόλα όμως αυτά τα δυσάρεστα φαινόμενα τα οποία διαπιστώσαμε κατά την διάρκεια της έρευνας μας στην αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι η χρηματοπιστωτική κρίση η οποία διανύουμε τώρα μπορεί να γίνει αιτία για να δημιουργηθεί μία καινούργια κοινωνική συνθήκη για το μέλλον μας. Μία κρίση είναι πάντα και μία δημιουργική δύναμη για νέους αγώνες και νέες δυνατότητες αφού μαζί με όλα τα αρνητικά της φέρνει και το θετικό της συνειδητοποίησης ευρύτερων κοινωνικών κατηγοριών και την δυνατότητα μίας νέας αυτοδιάθεσης στις ξεπερασμένες κοινωνικές και πολιτικές κατεστημένες δυνάμεις που κληρονομεί μία εποχή που βιώνει την καταστροφική δύναμη της απόλυτης ισοπέδωσης.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΝΟΜΙΚΑ ΒΙΒΛΙΑ:**

- Αγαλλοπούλου, Π. (2007). *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.
- Γεωργιάδου, Ν. (2009). *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα : Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας.
- Κοϊμτζόγλου, Ι. (2005). *Στοιχεία δημοσίου δικαίου*. Αθήνα -Θεσσαλονίκη : Σάκκουλας.
- Κουκιάδης , Ι. (2006). *Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα -Θεσσαλονίκη : Σάκκουλας.
- Μέντης, Γ. (2007). *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου*. Αθήνα : Έλλην.
- Ο.Ε.Δ.Β.Α. (2002). *Εισαγωγή στο Δίκαιο και τους Πολιτικούς Θεσμούς*. Αθήνα : Υπουργείο Παιδείας.
- Πουλάκου-Ευθυμιάτου, Α. (2007). *Εργατικό Δίκαιο :Ατομικό, Συλλογικό, Ευρωπαϊκό*. Αθήνα -Θεσσαλονίκη : Σάκκουλας.
- Χριστοφιλόπουλος, Δ. (2007). *Εισαγωγή στο δίκαιο*. Αθήνα: Σάκκουλας.

### **ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ ΝΟΜΙΚΕΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ:**

*Τρόποι Λύσης Σύμβασης Αορίστου Χρόνου*. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.kepea.gr> . Ανακτήθηκε στις 29/04/2014.

Δελτίο τύπου Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), Έρευνα εργατικού δυναμικού (8/5/2014). Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.statistics.gr>. Ανακτήθηκε στις 03/06/2014.

Η ετήσια άδεια των εργαζομένων. (2013). Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.nb.org>. Ανακτήθηκε στις 27/06/2014.

Θεοχάρης , Δ. (χ.χ.). Αρχή ίσης μεταχείρισης εργαζομένων-Διάκριση από αρχή Ισότητας. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.thessaloniki-lawfirm.gr>. Ανακτήθηκε στις 08/07/2014.

Καρούζος, Γ. (2014). Πραγματική απασχόληση του εργαζομένου. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.dikigorosergatologos.gr>. Ανακτήθηκε στις 02/07/2014.

Περπατάρης, Δ. (2014) . Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι πραγματικές και Νομικές συνέπειες της υπογραφής της. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.perpataris.gr> . Ανακτήθηκε στις 05/05/2014.

Σαββίδου, Ο. (2014). Εργατικό ατύχημα. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.lawsavidou.gr>. Ανακτήθηκε στις 05/08/2014.

### **ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ ΜΕ ΝΟΜΙΚΑ ΑΡΘΡΑ:**

Περπατάρης, Δ. (2010) . «Η υποχρέωση του εργοδότη για χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας», *Εφημερίδα Το Ποντίκι-Στήλη Ασφάλιση Εργασία Online, [Διαδίκτυο], 27 Νοεμβρίου*. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.topontiki.gr>. Ανακτήθηκε στις 05/07/2014.

Περπατάρης, Δ. (2013) . «Συνέντευξη για τα εργασιακά δικαιώματα και το Δ.Ν.Τ.», *Εφημερίδα Ζωγραφοτυπία Δήμου Ζωγράφου Online, [Διαδίκτυο], 30 Δεκεμβρίου*. Διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο <http://www.filetech.gr/perpataris/zografotypia.pdf>. Ανακτήθηκε στις 03/06/2014.

### **ΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ:**

Ιωαννίδης, Α. & Ματσιούρη, Ε. & Πολύζου, Α. & Χυτούδης, Β. (2008). *Το Δίκαιο της εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Α.Τ.Ε.Ι.Θ.

Καναβούρη, Φ. (2006). *Ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού*. Θεσσαλονίκη: Α.Π.Θ.

Καρανικολάου, Ε. (2005). *Τα Συνταγματικά Δικαιώματα στον εργασιακό χώρο και το δικαίωμα της εργασίας των αλλοδαπών*. Αθήνα: Ε.Κ.Π.Α.

Σκανδαλής, Γ. (2009). *Η εργασία ως Συνταγματικό Δικαίωμα*. Αθήνα: Ε.Κ.Π.Α.

Σκιαδά, Α. (χ.χ.). *Τα Συνταγματικά Δικαιώματα στον εργασιακό χώρο*. Αθήνα: Ε.Κ.Π.Α.

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:**

### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΔΗΜΟΣΚΟΠΗΣΗΣ (ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ).**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Το ερωτηματολόγιο διερευνά την αγορά εργασίας του Ηρακλείου και του Ρεθύμνου την εποχή της χρηματοπιστωτικής κρίσης. Η έρευνα αποτελεί μέρος των απαιτήσεων της πτυχιακής εργασίας της Σχολής Διοίκησης Επιχειρήσεων. Παρακαλώ απαντήστε με ειλικρίνεια. Τα στοιχεία που θα συλλεγούν, θα χρησιμοποιηθούν με εμπιστευτικό τρόπο.

#### **ΜΕΡΟΣ Α: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

##### **1. Φύλο**

Άνδρας       Γυναίκα

##### **2. Ηλικία**

18-24 ετών       25-34 ετών       35-45 ετών       ≥ 46ετών

##### **3. Οικογενειακό Ετήσιο Εισόδημα**

≤ 12.000€       13-24.000€       25-30.000€       ≥31.000€

#### **ΜΕΡΟΣ Β: ΓΕΝΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

**1** .Σε ποίο εργασιακό τομέα ανήκετε ;

δημόσιο

ιδιωτικό

2. Κατά πόσο γνωρίζετε τα εργασιακά σας δικαιώματα;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα Πολύ

3. Γενικά, κατά πόσο είστε ικανοποιημένοι από την εργασία σας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα Πολύ

4. Κατά πόσο εκπαιδευμένοι και ενημερωμένοι θεωρείτε ότι είσαστε σχετικά με το αντικείμενο εργασίας σας;

Καθόλου

Λίγο

Αρκετά

Πολύ

Πάρα Πολύ

### ΜΕΡΟΣ Β: ΕΙΔΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

5. Πως αξιολογείτε την εργασιακή σας αμοιβή σε σχέση με τους παρακάτω παράγοντες;

	Πολύ Κακή	Κακή	Μέτρια	Καλή	Πολύ Καλή
αντικείμενο σπουδών σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ωράριο εργασίας σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
προϋπηρεσία σας στην αντίστοιχη θέση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
προσφορά σας στην υπηρεσία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Για ποιόν από τους παρακάτω λόγους ίσως να επιθυμούσατε να αλλάξετε εργασία στο μέλλον; **(Επιλέξτε ένα)**

μη ικανοποιητικός μισθός

επιθυμία εύρεσης εργασίας σχετικής με το αντικείμενο σπουδών σας

έλλειψη ασφάλισης ή ανεπαρκής ασφάλιση

εξαντλητικό ωράριο εργασίας

Άλλο (αναφέρετε).....

7. Πώς θα βελτιώναν οι παρακάτω λόγοι την απόδοση σας στην εργασία σας;

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολυ
Παροχή υψηλότερου μισθού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Παροχή ασφάλισης ή βελτίωση της υπάρχουσας ασφάλισης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
αναγνώριση της προσφοράς σας στην εργασία σας και συνεχής επιβράβευση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
μείωση ωραρίου εργασίας σας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Άλλο (προσδιορίστε) _____					

**8. Κατά πόσο έχει επηρεάσει η οικονομική κρίση την εργασία σας σε σχέση με τους παρακάτω παράγοντες;**

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Μισθός/αποδοχές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ασφάλιση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ωράριο εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
φόρτος εργασίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. Οι συνθήκες εργασίας στο εξωτερικό πιστεύετε ότι είναι καλύτερες από αυτές που υπάρχουν στην Ελλάδα;**

Καθόλου  Λίγο  Αρκετά  Πολύ  Πάρα Πολύ

**10. Ποιος πιστεύετε ότι φταίει για την χρηματοπιστωτική κρίση και τις συνέπειες της στην Ελληνική αγορά εργασίας; (Επιλέξτε ένα)**

Το Δ.Ν.Τ.  Εμείς

Η Κυβέρνηση  Οι συνδικαλιστικοί φορείς

**11. Πιστεύετε ότι οι ελαστικές σχέσεις εργασίας αποτελούν μία λύση, έστω και προσωρινή, στο θέμα της ανεργίας;**

Καθόλου  Λίγο  Αρκετά  Πολύ  Πάρα Πολύ

**12. Πιστεύετε ότι μπορεί να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας στο μέλλον προς όφελος των εργαζομένων;**

Καθόλου  Λίγο  Αρκετά  Πολύ  Πάρα Πολύ

**ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ**



## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2:**

### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ (ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ).**

- 1) Ποιές είναι οι σημαντικότερες αλλαγές που έχουν γίνει την τελευταία τετραετία (από τα τέλη του 2009 έως τις αρχές του 2014) στις εργασιακές σχέσεις;
- 2) Με ποιό τρόπο πλήττεται το κράτος πρόνοιας εξαιτίας των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις;
- 3) Ποιος πιστεύετε ότι φταίει για την χρηματοπιστωτική κρίση στην Ελλάδα και τις συνέπειες της στην αγορά εργασίας ;
- 4) Πιστεύετε ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων βοηθούν στην προάσπιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων; Συνεργάζονται με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών προκειμένου να επιτευχθούν κοινοί στόχοι;
- 5) Ποιές είναι οι μορφές ελαστικών σχέσεων εργασίας που ισχύουν σήμερα; Τι ιδιαίτερότητες υπάρχουν σε Ηράκλειο και Ρέθυμνο;
- 6) Έχουν αυξηθεί οι δικαστικές προσφυγές, όσον αφορά τα εργασιακά ζητήματα ,την τελευταία τετραετία σε Ηράκλειο και Ρέθυμνο;
- 7) Μπορεί η χρηματοπιστωτική κρίση να γίνει η αιτία για να δημιουργηθεί μια καινούργια κοινωνική συνθήκη για το μέλλον μας;

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3**

### **Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ.**

Από τον παρακάτω πίνακα που αποτελεί τμήμα πολύ πρόσφατης έρευνας της ΕΛΣΤΑΤ , παρατηρούμε ότι η ανεργία στην Κρήτη όχι μόνο έχει εκτοξευτεί, αλλά έχει αποκτήσει και διαρθρωτικό χαρακτήρα, δηλαδή χαρακτήρα μονιμότητας.

**Πίνακας 1. Ποσοστά ανεργίας τον Φεβρουάριο 2014 και τους τελευταίους 12 μήνες, κατά Αποκεντρωμένη Διοίκηση**

Αποκεντρωμένη Διοίκηση	Χρονική Περίοδος												
	2013											2014	
	2ος	3ος	4ος	5ος	6ος	7ος	8ος	9ος	10ος	11ος	12ος	1ος	2ος
Μακεδονίας- Θράκης	28,3	28,3	29,0	29,0	29,4	29,9	29,3	29,8	29,2	29,6	28,8	27,4	26,9
Ηπείρου- Δυτικής Μακεδονίας	28,8	29,9	29,7	30,0	29,3	30,1	29,7	29,2	29,4	28,6	29,8	28,9	29,6
Θεσσαλίας- Στερεάς Ελλάδας	27,8	26,3	26,6	26,4	26,4	26,3	26,6	26,6	26,6	26,9	26,3	26,1	26,1
Πελοποννήσου- Δυτικής Ελλάδας και Ιόνιων Νήσων	23,1	23,3	24,0	24,3	24,8	24,7	25,5	25,4	25,6	24,9	26,6	25,8	26,1
Αττικής	27,8	28,3	28,0	28,4	27,9	28,2	27,8	28,7	28,5	28,4	27,7	27,3	27,3
Αιγαίου	20,2	21,4	19,7	21,8	21,4	21,2	22,3	21,6	23,1	22,7	20,3	22,7	21,3

<b>Κρήτης</b>	<b>23,3</b>	<b>22,0</b>	<b>25,1</b>	<b>24,4</b>	<b>23,2</b>	<b>25,1</b>	<b>27,0</b>	<b>24,8</b>	<b>25,2</b>	<b>25,7</b>	<b>23,4</b>	<b>23,2</b>	<b>23,8</b>
Σύνολο Ελλάδας	26,7	26,9	27,3	27,5	27,4	27,5	27,5	27,7	27,6	27,5	27,1	26,6	26,5

**Πηγή:** Δελτίο τύπου Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), Έρευνα  
εργατικού δυναμικού, ημερομηνία δημοσίευσης: 8/5/2014.  
(<http://www.statistics.gr>)