

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΚΑΙΟΥ

**Π.Μ.Σ. «ΔΙΚΑΙΟ & ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΟΠΟΙΗΣΗ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ : Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ**

Επιβλέπων Καθηγητής : κ. Γεώργιος Κουκουλές

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Καζά Αθηνά, Α.Μ. 0905Μ032

ΑΘΗΝΑ, 2008

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
---------------	---

ΜΕΡΟΣ Α :

ΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: Οι οικονομικές εξελίξεις, πρόκριμα για την αναγκαιότητα της δημιουργίας του θεσμού.....	7
--	---

I. Η πορεία προς αστικοποίηση της ελληνικής οικονομίας.....	7
II. Το εργατικό κίνημα και τα ρεύματα των νέων ιδεών.....	10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: Από τις πρώτες ελληνικές ρυθμίσεις έως τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 81

I. Οι πρώτες ελληνικές ρυθμίσεις.....	14
II. Η υπ' αριθ. 81 ΔΣΕ «περί επιθεώρησης της εργασίας εις την βιομηχανίαν και το εμπόριον»	20
α. Γενικά	20
β. Δομή της Επιθεώρησης Εργασίας.....	21
γ. Οι αρμοδιότητες των Επιθεωρητών.....	24
δ. Προσωπικό της επιθεώρησης.....	24
στ. Πρόσληψη και εκπαίδευση.....	25
ε. Η ελεγκτική διαδικασία.....	27
ζ. Πόροι.....	28
η. Κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.....	29

ΜΕΡΟΣ Β

ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: Το Ν .Δ 2954/1954.....	31
------------------------------------	----

I. Γενικά.....	31
-------------------	----

II. Οι αρμοδιότητες του Σώματος	32
III. Η ελεγκτική διαδικασία	34
IV. Συνθήκες εργασίας- Προϋπολογισμός	35
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β:Ο Ν. 2639/98 Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση	
Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας και άλλες διατάξεις.....	37
 I. Γενικά.....	37
II. Δομή του Σώματος.....	39
III. Οι αρμοδιότητες του Ειδικού Γραμματέα.....	41
IV. Οι αρμοδιότητες των Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας.....	42
V. Τρόπος επιλογής.....	53
VII. Εκπαίδευση Προσωπικού.....	56
VIII. Η ελεγκτική διαδικασία.....	58
α) Προϋποθέσεις.....	58
β) Τρόπος διενέργειας του ελέγχου.....	66
γ) Η ανεξαρτησία της γνώμης του Ειδικού Γραμματέα, των Ειδικών Επιθεωρητών και των λοιπών Επιθεωρητών.....	66
IX. Κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας.....	67
α) Διοικητικές κυρώσεις.....	68
β) Ποινικές κυρώσεις.....	74
X. Έκθεση Πεπραγμένων.....	77
XI. Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας.....	77
XII. Συνθήκες εργασίας – Προϋπολογισμός.....	80
XIII. Εσωτερικός έλεγχος.....	84
 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	90
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
Αριθ.	Αριθμός
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
Βλ	Βλέπε
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
Εδ.	εδάφιο
Εκδ.	Εκδόσεις
επ.	επόμενα
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΠΑ	Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης
ΙΓΣΕ	Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας
ΙΚΑ	Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ILO	International Labour Organization
κ.λπ	και λοιπά
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Ν	Νόμος
ΝΑ	Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΔΔΥ ΑΕ	Οργανισμός Διαχείρισης Δημόσιου Υλικού
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
ό.π.	όπου παραπάνω
ΟΤΑ	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
παρ.	παράγραφος
Σ.ΕΠ.Ε	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
σελ.	σελίδα
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΠ	Συνήγορος του Πολίτη
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη ανεπτυγμένη του μορφή έχει καταστεί ουσιαστικά το δίκαιο της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας του εργαζόμενου ανθρώπου και της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας. Είναι δίκαιο ιδιαίτερα ευαίσθητο στις κοινωνικές, οικονομικές, τεχνολογικές κ.α συνθήκες που συνεχώς αλλάζουν, γι' αυτό και το ίδιο αδιάκοπα μεταβάλλεται και προσαρμόζεται.

Η ταχεία τεχνολογική πρόοδος, ο μεγαλύτερος ανταγωνισμός που προκύπτει από την παγκοσμιοποίηση, η αλλαγή της ζήτησης εκ μέρους των καταναλωτών και η σημαντική ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών καθιστούν επιτακτική την προσαρμογή του για μεγαλύτερη ευελιξία. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι συμβάσεις εργασίας με μερική απασχόληση, οι συμβάσεις περιστασιακής εργασίας, οι συμβάσεις «ώρα μηδέν», οι συμβάσεις για εργαζόμενους που προσλαμβάνονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)¹ έχουν καταστεί καθιερωμένο χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας². Οι άτυπες και ταυτόχρονα ευέλικτες αυτές συμβάσεις αφενός μεν καθιστούν τις επιχειρήσεις ικανές να ανταποκρίνονται ταχέως στις μεταβαλλόμενες τάσεις των καταναλωτών, στις εξελισσόμενες τεχνολογίες και στις νέες ευκαιρίες για την προσέλκυση και τη διατήρηση αξιόλογου εργατικού δυναμικού, αφετέρου δε ωθούν τις επιχειρήσεις για να παραμένουν ανταγωνιστικές να αποφεύγουν μεταξύ άλλων το κόστος της συμμόρφωσης προς τους κανόνες της προστασίας της απασχόλησης και το κόστος των συνεισφορών της κοινωνικής ασφάλισης.

Ως εκ τούτου το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας καλείται να διαδραματίσει ρόλο καίριας σημασίας για την εξασφάλιση της καλής λειτουργίας και της

¹ Οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλο εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλο εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

² Ο καταμερισμός της πλήρους απασχόλησης σε εργαζόμενους με συνθήκες εργασίας που διαφέρουν από το παραδοσιακό συμβατικό πρότυπο, καθώς και σε αυτοαπασχολούμενους αυξήθηκε από το 2001 από άνω του 36% το 2001 σε σχεδόν 40% του εργατικού δυναμικού της ΕΕ-25 το 2005. Βλ. Πράσινη Βίβλο του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα COM(2006)708, σελ. 9.

προσαρμοστικότητα της αγοράς εργασίας για την πρόληψη των παραβάσεων του εργατικού δικαίου και για την διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη δημιουργούμενη εθνική, ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά εργασίας.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η προαγωγή της γνώσης για την εμφάνιση της επιθεώρησης εργασίας στην Ελλάδα, την αναγκαιότητα του θεσμού και τις δυνατότητες του. Το εγχείρημα δεν ήταν εύκολο καθώς δεν υπάρχει μια συνολική μελέτη για την επιθεώρηση. Επιπλέον περιορίζεται μόνο στους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας λόγω της ιδιότητάς μου ως Κοινωνικού Επιθεωρητή Εργασίας.

Η εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος με τίτλο «Οι προϋποθέσεις για την εμφάνιση του θεσμού και οι πρώτες ρυθμίσεις» περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Το κεφάλαιο με τίτλο «Οι οικονομικές εξελίξεις , πρόκριμα για την αναγκαιότητα του θεσμού» παρουσιάζει το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο καλλιεργήθηκαν οι συνθήκες για τη δημιουργία του θεσμού και το κεφάλαιο με τίτλο «Από τις πρώτες ελληνικές ρυθμίσεις έως τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας » αποτυπώνει το αρχικό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του. Το δεύτερο μέρος με τίτλο «Από την αποσπασματικότητα στη θεωρητική ολοκλήρωση του θεσμού» περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Το κεφάλαιο με τίτλο «Το Ν.Δ 2954/1954» παρουσιάζει το εν λόγω διάταγμα που ίδρυσε το πρώτο, με αξιολογή οργάνωση για εκείνη την εποχή, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, στο Υπουργείο Εργασίας και το κεφάλαιο με τίτλο «Ο. Ν. 2639/98 Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας και άλλες διατάξεις» παρουσιάζει με τη σημερινή του μορφή τη δομή του σώματος, την ελεγκτική του δραστηριότητα, την εκπαίδευση του προσωπικού, τις συνθήκες εργασίας καθώς και τα οικονομικά μέσα.

Η παράθεση στοιχείων από την έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων έτους 2006 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (International Labour Conference, 95th Session, 2006, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22, and 35 of the Constitution) κρίθηκε απαραίτητη καθώς δεν πρέπει να παραβλέψουμε ότι οι οικονομικές, κοινωνικές και τεχνικές αλλαγές έχουν επηρεάσει τον κόσμο της εργασίας και ίσως καθίσταται αναγκαία μια αλλαγή κατεύθυνσης του ρόλου και των στόχων της επιθεώρησης.

ΜΕΡΟΣ Α
ΟΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ
ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ , ΠΡΟΚΡΙΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ
ΘΕΣΜΟΥ

Ι. Η πορεία προς αστικοποίηση της ελληνικής οικονομίας

Η πορεία της ελληνικής κοινωνίας κατά τη διάρκεια του 19^{ου} αιώνα δεν επέτρεψε να δημιουργηθούν εκείνες οι διεργασίες που θα οδηγούσαν τη χώρα σε ένα στάδιο ανάπτυξης ανάλογο προς εκείνο των εκβιομηχανισμένων καπιταλιστικών χωρών της Δ. Ευρώπης. Η Ελλάδα παρέμενε χώρα αγροτική με διογκωμένο τον πρωτογενή τομέα της οικονομίας και με έναν τεράστιο κρατικό μηχανισμό. Μέχρι το 1880 δεν είχε γίνει καμία σχεδόν προσπάθεια για ανάπτυξη του δευτερογενούς τομέα (βιομηχανία). Τόσο οι έλληνες αστοί των παροικιών όσο και οι εγχώριοι αστοί απέφευγαν τις επενδύσεις στον παραγωγικό τομέα της βιομηχανίας, ο οποίος απαιτεί μακροχρόνιους σχεδιασμούς και δημιουργία κατάλληλης υποδομής. Αρκέστηκαν στη χρηματοδότηση του εισαγωγικού και εξαγωγικού εμπορίου και σε άλλες κερδοσκοπικές και χρηματιστικές επιχειρήσεις (τοκογλυφία, μεταλλεία κ.ά.), που εξασφάλιζαν εύκολο και γρήγορο κέρδος. Αλλά και τα κέρδη από τις επιχειρήσεις αυτές σπάνια τα επανεπένδυαν σε παραγωγικούς τομείς. Αν δεν τα εξήγαγαν στο εξωτερικό για να τα τοποθετήσουν σε ξένες αγορές ή τράπεζες, τα διέθεταν για αγορά ή κατασκευή αστικών ακινήτων, τα αποταμίευαν ή τα αποθησαύριζαν σε χρυσές λίρες³.

Στην καχεξία της βιομηχανικής παραγωγής συνέβαλε η ασταθής πολιτική κατάσταση, η έλλειψη ανώτερης και γενικότερης οικονομικής και τεχνικής μόρφωσης αυτών που μπορούσαν να διαθέτουν κεφάλαια ή να λάβουν την πρωτοβουλία να οργανώσουν μεγαλύτερες βιομηχανικές επιχειρήσεις, η έλλειψη μέσων συγκοινωνίας, ο μικρός πληθυσμός της Ελλάδας καθώς και η έλλειψη δασμολογικού προστατευτισμού των ελληνικών προϊόντων που μείωνε την ανταγωνιστικότητά τους. Ιδιαίτερα το τελευταίο επηρεαζόταν από τις αντιλήψεις της κλασικής φιλελεύθερης

³ Βλ.Χρ. Αγγριαντώνη κ.ά, Εισαγωγή στη Νεοελληνική Οικονομική Ιστορία (18^{ος} –20^{ος} αιώνες), εκδ. τυπωθήτω, Αθήνα 2003, σελ.167.

σχολής της οικονομικής σύμφωνα με τις οποίες δεν ενδείκνυται οποιαδήποτε επέμβαση του κράτους στα οικονομικά φαινόμενα.

Τέλος σημαντικό εμπόδιο στη διαδικασία εκβιομηχάνισης αποτελούσε η πάγια έλλειψη εργατικού δυναμικού. Τα δημογραφικά πλεονάσματα που δημιουργούσε ο αγροτικός τομέας δεν τροφοδοτούσαν την ελληνική βιομηχανία με εργατικό δυναμικό λόγω της κυριαρχίας της μικρής οικογενειακής εκμετάλλευσης στην ελληνική ύπαιθρο και της εξωτερικής μετανάστευσης. Επιπλέον υπήρχε βαθιά αποστροφή για τη χειρωνακτική εργασία, η οποία ερχόταν σε πλήρη αντίθεση με την κυρίαρχη ελπίδα για ένταξη στα μικροαστικά στρώματα των πόλεων ενώ η κλασικού προσανατολισμού παιδεία που πρόσφερε η ελληνική εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες, αναπαρήγε και ενδυνάμωνε την αντίληψη αυτή⁴.

Από το 1880 (περίοδος Τρικούπη) η κατάσταση στην οικονομία αρχίζει σιγά-σιγά να διαφοροποιείται. Η κρίση της οικονομίας στη Δ. Ευρώπη μετά το 1873, οδηγεί το ξένο κεφάλαιο σε αναζήτηση νέων αγορών μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα. Το παροικιακό κεφάλαιο ακολουθεί. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό και με την επιβολή προστατευτικών δασμών για τα ελληνικά προϊόντα δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για τη δημιουργία μιας υποτυπώδους βιομηχανικής ανάπτυξης. Η ανάπτυξη αυτή μπορεί βέβαια να είναι θεαματική σε σύγκριση με το παρελθόν – που ήταν σχεδόν ανύπαρκτη- δεν μπορούμε όμως να ισχυριστούμε ότι η Ελλάδα είχε περάσει στο στάδιο του βιομηχανικού καπιταλισμού, αφού οι περισσότερες βιομηχανίες δεν ήταν παρά μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις. Σ' αυτήν όμως την περίοδο αρχίζει να αναπτύσσεται και το πάγιο κοινωνικό κεφάλαιο (σιδηρόδρομοι, δρόμοι, λιμάνια) που θα συμβάλλουν στην ανάπτυξη της οικονομίας. Βέβαια τα σχέδια αυτά εξυπηρετήθηκαν με τη συστηματική προσφυγή στον εξωτερικό δανεισμό και την αύξηση της φορολογίας – ιδίως των εμμέσων φόρων με αποτέλεσμα να μην έχουμε τα αναμενόμενα αποτελέσματα και η χώρα να οδηγηθεί στην πτώχευση του 1893⁵ και στην επιβολή διεθνούς οικονομικού ελέγχου⁶.

⁴ Ο.π., σελ.183.

⁵ Ο.π., σελ.167.

⁶ Η διαχείριση των δημόσιων οικονομικών και ο έλεγχος των δημοσίων προσόδων τίθενται υπό την εποπτεία διεθνούς επιτροπής που αποτελούνταν από αντιπροσώπους των μεγάλων δυνάμεων, με σκοπό την τακτική εξυπηρέτηση του δημόσιου χρέους. Για το λόγο αυτό επιβλήθηκε αυστηρός περιορισμός στις δαπάνες του προϋπολογισμού, με εξαίρεση βεβαίως αυτές που αφορούσαν το δημόσιο χρέος, καθώς επίσης και σταδιακή μείωση του χαρτονομίσματος που κυκλοφορούσε για λογαριασμό του ελληνικού κράτους.

Τα ανωτέρω σε συνδυασμό με την ήττα του 1897⁷ οδηγούν σε γενική κατακραυγή για την ανικανότητα της ολιγαρχίας και των ανακτόρων να κυβερνήσουν τον τόπο και ασκείται έντονη κριτική κατά των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών δομών της χώρας. Υπήρχε ανάγκη μεταρρυθμίσεων. Η ανυπαρξία όμως πολιτικών κομμάτων τα οποία θα εξέφραζαν τις τάσεις των διαφόρων τάξεων της ελληνικής κοινωνίας, αποτελούσε αρνητικό παράγοντα για την εξέλιξη της κοινωνικής και πολιτικής ζωής της χώρας. Αυτή την ανυπαρξία των πολιτικών μεταρρυθμιστικών φορέων αναλαμβάνει να αναπληρώσει το κίνημα του «Στρατιωτικού Συνδέσμου»⁸ το οποίο υποστηρίζεται με ενθουσιασμό και από τους αγρότες και από τα μεσαία και μικροαστικά στρώματα της ελληνικής κοινωνίας.

Με την επικράτηση του Βενιζέλου και του κόμματος των Φιλελευθέρων γίνονται τα πρώτα βήματα για τη δημιουργία ενός σύγχρονου αστικού κράτους κατά τα πρότυπα των δυτικών δημοκρατιών. Εφαρμόζοντας ένα έντονο δασμολογικό προστατευτισμό για τα ελληνικά προϊόντα, έδωσε νέα ώθηση στην εμβρυώδη ελληνική βιομηχανία. Με την εξωτερική του πολιτική, η οποία οδήγησε στην επέκταση

⁷ Ο επαναστατικός αναβρασμός που επικρατούσε στην Κρήτη εντάθηκε στις αρχές του 1897. Η ευαισθησία της κοινής γνώμης στην Ελλάδα και η πίεση της « Εθνικής Εταιρείας» οδήγησαν την κυβέρνηση Δηλιγιάννη στην αποστολή στρατιωτικού τμήματος στην Κρήτη. Η Τουρκία απαίτησε την αποχώρηση των ελληνικών δυνάμεων από το νησί απειλώντας με πόλεμο και η κυβέρνηση μολονότι απaráσκευη για τέτοιο ενδεχόμενο δέχτηκε την πρόκληση. Η Τουρκία κήρυξε τον πόλεμο στις 5/4/1897 και τα στρατεύματά της εισέβαλαν στη Θεσσαλία, κατέλαβαν την Λάρισα και διασκόρπισαν τον ελληνικό στρατό. Η ήττα του 1897 αποτέλεσε όνειδος διπλωματικό, στρατιωτικό και οικονομικό για τη χώρα. Προκειμένου να σταματήσουν οι εχθροπραξίες ζητήθηκε η επέμβαση του Τσάρου και η Ελλάδα για να πληρώσει πολεμική αποζημίωση υποχρεώθηκε να συνάψει νέο δάνειο και να δεχτεί Διεθνή Οικονομικό Έλεγχο.

⁸ Το Μαΐο του 1909, μια ομάδα αξιωματικών σχημάτισε τον Στρατιωτικό Σύνδεσμο, ο οποίος αμέσως απαίτησε αναδιοργάνωση του στρατού και του στόλου, απομάκρυνση των πριγκίπων από στρατιωτικές θέσεις και γενικότερη ανανέωση της πολιτικής ζωής. Την αρχηγία του Συνδέσμου οι αξιωματικοί ανέθεσαν στο Συνταγματάρχη Νικόλαο Ζορμπά (1844-1920). Επειδή ο σύνδεσμος αντιμετώπισε απροθυμία των πολιτικών και του βασιλιά να δεχτούν το πρόγραμμά του, αποφάσισε να το επιβάλει πραξικοπηματικά. Τη νύχτα της 15^{ης} Αυγούστου 1909 ο Στρατιωτικός Σύνδεσμος οργανώνει κίνημα το οποίο επικράτησε χωρίς δυσκολία. Η κυβέρνηση του Δημητρίου Ράλλη παραιτείται και η νέα κυβέρνηση με πρωθυπουργό τον Κυριακούλη Μαυρομιχάλη, αναγκάστηκε να δεχτεί τις περισσότερες αξιώσεις του Συνδέσμου, ο οποίος όμως έκρινε ασφαλέστερο τελικά να καλέσει ως πολιτικό του σύμβουλο τον Ελευθέριο Βενιζέλο (1864 – 1936) ο οποίος είχε διακριθεί στην Κρήτη με τη σθεναρή στάση του απέναντι στον πρίγκιπα Γεώργιο.

της ελληνικής επικράτειας, δημιουργήθηκαν νέες αγορές που μπορούσαν να απορροφήσουν ελληνικά προϊόντα. Εξάλλου και η παγκόσμια συγκυρία ήταν ευνοϊκή. Οι πόλεμοι (Βαλκανικοί – Α' Παγκόσμιος Πόλεμος) δημιουργούσαν νέες ευκαιρίες για επενδύσεις στους κεφαλαιούχους ⁹. Γενικά η ελληνική οικονομία κατά την περίοδο αυτή συνεχίζει την ανοδική της πορεία, η οποία θα την οδηγήσει στον πλήρη καπιταλιστικό μετασχηματισμό της.

II. Το εργατικό κίνημα και τα ρεύματα των νέων ιδεών

Η δημιουργία βιομηχανικών μονάδων, η ίδρυση ναυπηγείων, η εκμετάλλευση ορυχείων και η αντίστοιχη συγκέντρωση εργατικού δυναμικού στα τότε αστικά κέντρα (Σύρο, Πάτρα, Πειραιά, Βόλο και αλλού) έθεσαν, όπως και σε άλλες χώρες νωρίτερα, τα προβλήματα των σχέσεων εργοδότη-εργαζομένου. Ιδρύθηκαν εργατικοί σύλλογοι και προβλήθηκαν με διάφορα έντυπα τα αιτήματα των εργαζομένων και οι νέες κοινωνικές ιδέες. Σημειώνονται οι πρώτες απεργίες λόγω των δυσμενών συνθηκών εργασίας και των πενιχρότατων αμοιβών. Το 1891 γιορτάστηκε στο στάδιο για πρώτη φορά η εργατική πρωτομαγιά. Τότε ακούστηκαν τα αιτήματα της εργατικής τάξης: αργία της Κυριακής, οκτάωρη εργασία, όχι εργασία στα ανήλικα παιδιά και άλλα.

Η εργατική τάξη έως το 1910, δεν κατόρθωσε να διαδραματίσει αποφασιστικό ρόλο στις κοινωνικές εξελίξεις του τόπου. Η συνδικαλιστική της οργάνωση δεν ξεπερνά το επίπεδο του συντεχνιακού σωματείου (στο ίδιο σωματείο συμμετέχουν εργάτες και εργοδότες) ενώ η πολιτική της οργάνωση είναι ανύπαρκτη. Η έλλειψη σαφών και προσδιορισμένων στόχων, οι διενέξεις μεταξύ των σοσιαλιστών καθώς και το εχθρικό πολιτικό κλίμα μέσα στο οποίο έδρασαν οι πρώτοι έλληνες σοσιαλιστές δε συνέβαλαν στην ανάπτυξη ενός οργανωμένου κινήματος, ικανού να παρεμβαίνει και να διεκδικεί λύσεις προς όφελος των εργατών. Οι εργάτες παρέμεναν χωρίς κοινωνικά δικαιώματα και νομική κατοχύρωση. Εξάλλου το

⁹ Η ζήτηση καταναλωτικών αγαθών, που δημιουργήθηκε από τις ανάγκες του στρατού, τροφοδότησε μέσω των κρατικών παραγγελιών την ανάπτυξη της βιομηχανίας και ιδιαίτερα της αλευροβιομηχανίας και της υφαντουργίας. Ταυτόχρονα, όμως, τα ημερομίσθια παρέμεναν σε υψηλά επίπεδα λόγω της επιστράτευσης, η οποία εξάντλησε τα εργατικά αποθέματα της χώρας. Οι ελλείψεις της βιομηχανίας σε ανδρικό εργατικό δυναμικό καλύφθηκαν από την αθρόα εισαγωγή γυναικών και παιδιών στα εργοστάσια. Από την άλλη, ο βασικός λόγος που υποχρέωνε ανήλικα παιδιά, πολλές φορές κάτω των 14 χρόνων, να αναζητήσουν δουλειά στη βιομηχανία ήταν η οικονομική ανέχεια των οικογενειών τους λόγω της επιστράτευσης.

εργατικό δυναμικό της χώρας ήταν έως τότε ολιγάριθμο εξαιτίας της βιομηχανικής υπανάπτυξης του τόπου. Μετά όμως το 1909 η εργατική τάξη αρχίζει να κάνει εντονότερη και πιο οργανωμένη την παρουσία της στην ελληνική σκηνή. Ήδη οι συντεχνίες της Αθήνας και του Πειραιά είχαν δραστηριοποιηθεί για να υποστηρίξουν το κίνημα του Στρατιωτικού Συνδέσμου. Δημιουργούνται οι πρώτες αμιγείς εργατικές ενώσεις, στις οποίες δεν συμμετέχουν οι εργοδότες (1910) και ιδρύεται το Εργατικό Κέντρο Αθηνών και το Εργατικό Κέντρο Πειραιώς. Πλέον οι αγώνες των εργατών συντονίζονται και πιέζουν για δικαιότερη μεταχείριση των εργαζομένων. Ξεσπούν αρκετές απεργίες, όπως η απεργία των ναυτοθερμαστών του Πειραιά (1910), των τροχιοδρομικών της Αθήνας (1911), των τυπογράφων της Αθήνας (1914).

Επόμενο ήταν ότι η κυβέρνηση Βενιζέλου που προήλθε από το κίνημα του Γουδί ότι δεν μπορούσε ούτε να αγνοήσει πλέον την ύπαρξη της εργατικής τάξης, ούτε να παραγνωρίσει το γεγονός ότι εξελισσόταν σε μια βαρύνουσα πολιτική δύναμη, προορισμένη να παίξει ρόλο στο δημόσιο βίο της χώρας. Ως εκ τούτου ήταν εκ των πραγμάτων αναγκασμένη να αναγνωρίσει την ύπαρξη εργατικής τάξης και της ειδικής προβληματικής της¹⁰. Για πρώτη φορά στον ελληνικό χώρο επιχειρείται ο καταρτισμός μιας ειδικής νομοθεσίας για την προστασία των εργαζομένων με τη σύσταση ειδικής κυβερνητικής υπηρεσίας «Τμήμα εργασίας και κοινωνικής προνοίας»¹¹ με επικεφαλής τον ειδικευμένο στα θέματα εργασίας Σπύρο Κορώνη και

¹⁰ Βλ. *Τ. Βουρνάς, Ιστορία της Νεώτερης και Σύγχρονης Ελλάδας*, Τόμος Β', εκδ. Πατάκη, Αθήνα 2005, σελ. 73.

¹¹ Σύμφωνα με τον ιδρυτικό της, η υπηρεσία εκείνη, που απετέλεσε τον αρχικό πυρήνα του κατοπινού υπουργείου Εργασίας, σκοπό είχε :

«1° Την έρευνα και την μελέτην των όρων εργασίας εις την βιομηχανίαν και εις το εμπόριον της χώρας και εις κάθε άλλη μορφήν εργασίας. 2° Την μελέτην προληπτικών μέτρων, την επέμβασιν προς λύσιν διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών που πηγάζουν από την σύμβασιν εργασίας. 3° Τον καταρτισμόν συγκριτικών μελετών περί της εργασίας εις την Ελλάδα και εις άλλας χώρας. 4° Την επίβλεψιν της εφαρμογής των εργατικών νόμων, την επεξεργασίαν κανονιστικών διαταγμάτων και ειδικών κανονισμών. 5° Την επίβλεψιν της λειτουργίας των εργατικών νόμων των ενώσεων αλληλοβοηθείας και των μεταξύ αυτών συνδέσμων των επαγγελματικών ενώσεων, των ασφαλιστικών των εργατών οργανισμών, των συνεργατικών εταιρειών και τον έλεγχον της διοικήσεως και διαχειρίσεως των. 6° Την οργάνωσιν ενίσχυσιν και επίβλεψιν ταμείων αλληλοβοηθείας, συντάξεως εργατών, υπαλλήλων και ιδρυμάτων προνοίας εν γένει, 7° Την επίβλεψιν και τον έλεγχον ατμολεβήτων ατμοδοχείων, κινητηρίων μηχανών των εργοστασίων και την επεξεργασίαν και εφαρμογήν των σχετικών προς αυτάς σχεδίων νόμων και διαταγμάτων».

την ψήφιση των πρώτων υποτυπωδών νομοθετικών μέτρων (Κυριακή αργία, οκτάωρο, απαγόρευση εργασίας ανηλίκων).

Ακολούθως η αθρόα εισροή προσφύγων μετά τη μικρασιατική καταστροφή, όπου στην Ελλάδα των 5.000.000 κατοίκων κατέφυγαν 1.200.000 πρόσφυγες, αποτέλεσε μοχλό πίεσης για την οποιαδήποτε πολιτική που θα εφαρμοζόταν. Ένα μεγάλο μέρος κατέφυγε στις πόλεις και σημαντικό ποσοστό από αυτούς προστέθηκε στο ήδη υπάρχον δυναμικό με αποτέλεσμα να ακολουθήσει μεγάλη προσφορά χεριών από άνδρες, γυναίκες και παιδιά έναντι οποιαδήποτε αμοιβής. Ως εκ τούτου υπήρξε πλήρης ανατροπή του κανονικού ρυθμού της ζωής και της εργασίας της χώρας με πτώση των ημερομισθίων και δημιουργία ανέργων¹².

Τέλος, στην προσπάθεια προώθησης των εργατικών διεκδικήσεων συνέβαλε σημαντικά και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)¹³ καθώς στόχος της ήταν η καθιέρωση διεθνώς ενός κώδικα εργατικής νομοθεσίας και μιας διαδικασίας για την επίλυση των εργατικών ζητημάτων μέσω αμοιβαίων συμβιβασμών ανάμεσα στα εργατικά συνδικάτα, τις εργοδοτικές οργανώσεις και το κράτος. Η τυπική

¹² Βλ.Α. Λιάκος, Εργασία και πολιτική στην Ελλάδα του Μεσοπολέμου, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος, Αθήνα 2003, σελ.44.

¹³ Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε) αποτελεί τον τρίτο κατά σειρά αρχαιότερο διεθνή οργανισμό μετά τη «Διεθνή Ένωση Τηλεπικοινωνιών (17.5.1865) και την «Παγκόσμια Ταχυδρομική Ένωση» (9.10.1874) με κύριο αντικείμενο την παραγωγή διεθνών προστατευτικών κανόνων στον τομέα των συνθηκών και όρων εργασίας και γενικότερα της απασχόλησης, δηλ. κανόνων που καλύπτουν αυτό που συνηθίζεται να χαρακτηρίζουμε ως «κοινωνικό δίκαιο». Τα τρία βασικά καταστατικά όργανα της ΔΟΕ είναι :

- Η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας αποτελεί το «νομοθετικό» όργανο της ΔΟΕ αλλά και βήμα συζήτησης κρίσιμων εργασιακών και κοινωνικών ζητημάτων που απασχολούν τα κράτη μέλη και τη διεθνή κοινότητα. Συνέρχεται κάθε Ιούνιο στην έδρα του Οργανισμού, στη Γενεύη, εκλέγει το Διοικητικό Συμβούλιο, εγκρίνει κάθε δύο έτη τον προϋπολογισμό της ΔΟΕ και υιοθετεί αποφάσεις που συμβάλλουν στην χάραξη της γενικής πολιτικής και στις μέλλουσες δραστηριότητες του Οργανισμού.

- Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελεί το εκτελεστικό όργανο. Συνέρχεται κανονικά τρεις φορές το έτος, εκλέγει το Γενικό Γραμματέα, λαμβάνει αποφάσεις που διαμορφώνουν τις εκάστοτε πολιτικές της οργάνωσης, επεξεργάζεται το γενικό πρόγραμμα και τον προϋπολογισμό της Δ.Ο.Ε, τον οποίο υποβάλλει στη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας και γενικότερα καθορίζει την ημερήσια διάταξη της Διεθνούς Συνδιάσκεψης.

- Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας αποτελεί όχι μόνο τη διαρκή Γραμματεία αλλά ταυτόχρονα συνιστά και κέντρο έρευνας της οργάνωσης. Προϊστάται ο Γενικός Γραμματέας, ο οποίος εκπροσωπεί γενικότερα τη Διεθνή αυτή Οργάνωση.

Βλ. Ι. Ληξουριώτης Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005, σελ.1.

διαδικασία περιλάμβανε α) τις ετήσιες διεθνείς συνδιασκέψεις που προετοίμαζαν και ψήφιζαν τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, β) την επικύρωσή τους από τα εθνικά νομοθετικά σώματα και την ανάλογη προσαρμογή της εθνικής νομοθεσίας και γ) την τεχνική βοήθεια, μέσω μιας πυκνής και αμφίδρομης ροής σχετικών πληροφοριών καθώς και με την αποστολή ειδικών που ανελάμβαναν έρευνες επιτόπου ή επεξεργάζονταν συγκεκριμένα νομοθετήματα¹⁴. Η άτυπη διαδικασία, η οποία επιβλήθηκε εκ των πραγμάτων, συνίστατο στις ποικίλες πιέσεις και παρεμβάσεις για την επικύρωση των διεθνών συμβάσεων ή για τη μεσολάβηση σε περιπτώσεις κρίσεων ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη.

¹⁴ Ο Adrien Tixier, διευθυντής των κοινωνικών ασφαλίσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ΔΓΕ) (1921) έμεινε στην Αθήνα δύο μήνες, από τα τέλη Μαρτίου ως τα τέλη Μαΐου του 1929, και διεξήγαγε επιτόπια έρευνα. Για την παιδική εργασία έγραφε :

«Είναι οικτρό. Εργάζονται 9,10, ακόμα και 11 και 12 ώρες. Παιδιά δέκα, ένδεκα και δώδεκα χρόνων εργάζονται όπως οι ενήλικες 9 και 10 ώρες στα νηματοουργεία, στα υπόγεια των ζαχαροπλαστείων, στα ταπητουργεία και επίσης μπροστά στους φούρνους των υαλουργείων. Ο υπουργός (ένας εργοδότης) είναι αδιάφορος. Ο Ζάκκας δηλώνει αδύναμος. Η ΓΣΕΕ το ίδιο.»

Για τους μισθούς :

«Οι μισθοί στην Ελλάδα είναι εξαιρετικά χαμηλοί εξαιτίας της αφθονίας εργατικής δύναμης που προέρχεται από τους πρόσφυγες της Μικράς Ασίας. Από αυτούς 400 ή 500.000 συγκεντρώθηκαν στις πόλεις, πράγμα που προκαλεί εκτεταμένη ανεργία. Οι εργατικές οργανώσεις επίσης, εξαιτίας της πολύ μεγάλης αδυναμίας τους, δεν κατόρθωσαν να επιβάλλουν την πρακτική των συλλογικών συμβάσεων».

Τέλος για την εργατική νομοθεσία παρατηρούσε πως δεν εφαρμοζόταν εξαιτίας της ανεπάρκειας προσωπικού και της έλλειψης μέσων της επιθεώρησης εργασίας, η οποία περιλάμβανε όλους κι όλους τρεις επιθεωρητές, επτά υποεπιθεωρητές και μια υποεπιθεωρήτρια. Ο προϋπολογισμός της μόλις έφθανε τις 680.000 δρχ. ετησίως, συμπεριλαμβανομένων των εξόδων μετακίνησης. Έτσι οι επιθεωρήσεις περιορίζονταν σε μια ακτίνα γύρω από την έδρα της υπηρεσίας. Εκτός όμως από οικονομική, καταλόγιζε και ηθική ανεπάρκεια : «Εκτός από δυο τρεις, οι υπόλοιποι επιθεωρητές εργασίας είναι σχεδόν ασήμαντοι. Το κύρος τους απέναντι στους εργοδότες είναι ανύπαρκτο». Όταν επισκέπτονται τα εργοστάσια «κρατούν μια στάση δουλική απέναντι στους βιομηχάνους και στην άγνοιά τους». Α. Λιάκος, ό.π., σ.156 επ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΡΩΤΕΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΩΣ ΤΗ ΔΙΕΘΝΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 81

Ι. Οι πρώτες ελληνικές ρυθμίσεις

Η οργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας ως ιδιαίτερης Κρατικής Αρχής ακολουθεί την οργάνωση του ίδιου του Υπουργείου Εργασίας ή του Υφυπουργείου Εργασίας, ως ανεξάρτητου πολιτικού Υπουργείου. Έτσι, μέχρι τη σύσταση του Υπουργείου Εργασίας, που έγινε με τον Α.Ν της 14/14 Οκτ.1935 «Περί συστάσεως Υπουργείου Εργασίας»¹⁵ η νομοθεσία, σε θέματα εργασιακών σχέσεων και συνθηκών εργασίας, εφαρμόζονταν από τους επιθεωρητές ή επόπτες εργασίας του Υφυπουργείου Εργασίας, που υπαγόταν στον κορμό του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 του νόμου ΓΨΝΔ της 28^{ης} Απριλίου 1910 για το Υπουργείο Γεωργίας, Εμπορίου και Βιομηχανίας το οποίο μετονομάστηκε σε Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας στην αρμοδιότητα του νέου Υπουργείου «υπάγεται και η φροντίς περί της καθόλου βιομηχανικής εργασίας επομένως η μέριμνα περί διακανονισμού των σχέσεων εργοδότη και εργάτου, η μέριμνα προς επίτευξιν υγιεινών συνθηκών βίου και εργασίας των εργατών, η μελέτη περί προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, ήτοι περί κανονισμού και περί της αμοιβής της εργασίας..... η σύστασις, οργάνωσις και διοικήσις αλληλοβοηθητικών των εργατών ταμείων, η οργάνωσις και εποπτεία αλληλοβοηθητικών και επαγγελματικών εργατικών

¹⁵ Το Υπουργείο συστήθηκε στη διάρκεια της βραχύβιας κυβερνητικής θητείας του Γεωργίου Κονδύλη (διετέλεσε πρωθυπουργός από 10.10.35 έως 30.11.35) και τη διεύθυνσή του ανέλαβε ο Γεώργιος Καρτάλης. Η διάρθρωση του Υπουργείου είχε ως εξής : Γενική Γραμματεία, Δ/ση Εργασίας, Δ/ση Κοινωνικής Ασφάλισης, Δ/ση Προνοίας και Αντιλήψεως, Τμήμα Μελετών και Τμήμα Διεκπεραιώσεως και Αρχείου. Στη συνέχεια με τον Α.Ν της 18^{ης} Ιανουαρίου του 1936 «Περί καταργήσεως του Υπουργείου Εργασίας» καταργείται το Υπουργείο Εργασίας και η Δ/ση Εργασίας του Υπουργείου μεταφέρεται στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας με τον ίδιο τίτλο και με την ίδια αρμοδιότητα. Με τον Α.Ν 46/1936 «Περί συστάσεως Υφυπουργείου Εργασίας παρά τω Υπουργείω Εθνικής Οικονομίας» το Υφυπουργείο αποτελεί του λοιπού ίδιον Υπουργείο, το οποίο μετονομάζεται σε Υφυπουργείο Εργασίας και με το Ν. 17.1943 «Περί μετατροπής του Υφυπουργείου Εργασίας σε Υπουργείο Εργασίας» μετατρέπεται το Υφυπουργείο Εργασίας σε Υπουργείο Εργασίας. Βλ. Χ. Βούρτσης, Υπουργοί Εργασίας της Ελλάδος, Αθήνα 1998, σελ. 4-6.

ενώσεων, συνεργατικών εταιρειών και η εκτέλεσις της νομοθεσίας περί εργασίας και εργατών». Οι αρμοδιότητες αυτές υπήχθησαν σε ένα από τα γραφεία του τμήματος Εμπορίου και Βιομηχανίας που συστάθηκε με το νόμο αυτό. Στη συνέχεια όμως λόγω αδυναμίας για την συμβιβαστική εκπροσώπηση των εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων¹⁶ μεταφέρθηκαν οι αρμοδιότητες του γραφείου αυτού από το 1911 σε αυτοτελές τμήμα¹⁷, το τμήμα εργασίας και κοινωνικής πολιτικής. Το τμήμα είχε επιπλέον ως έργο και την μελέτη προληπτικών μέτρων και την επέμβαση προς λύση διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών που προέρχονταν από τη σύμβαση εργασίας. Το προσωπικό του τμήματος αποτελούνταν από ένα τμηματάρχη, ένα γραμματέα και ένα γραφέα.

Ακολουθώντας με τα άρθρα 21-23 του Ν. ΔΚΘ της 24^{ης} Ιανουαρίου 1912 περί εργασίας γυναικών και ανηλίκων συνεστήθη το Σώμα της Επιθεωρήσεως της Εργασίας, που σκοπό είχε μαζί με τα αστυνομικά όργανα την επίβλεψη της εφαρμογής των προστατευτικών νόμων για τους εργάτες. Το Σώμα αποτελούνταν από δύο (2) Επιθεωρητές (βαθμός Τμηματάρχη) και δύο επόπτες (2) (βαθμό γραμματέα). Ο αριθμός του προσωπικού του τμήματος καθώς και της Επιθεώρησης παρέμεινε αμετάβλητος μέχρι το 1917¹⁸. Στο άρθρο 23 του νόμου καθορίστηκαν τα δικαιώματα των Επιθεωρητών και των Εποπτών και το δικαίωμα εγκλήσεως εκ μέρους των παραβάσεων των εργατικών νόμων. Ακολουθώντας με το λεπτομερές εκτελεστικό Διάταγμα της 24^{ης} Ιουλίου 1912 ορίστηκαν σε 16 άρθρα τα γενικά και ειδικά καθήκοντα του Σώματος καθώς και οι υποχρεώσεις των αστυνομικών και διοικητικών οργάνων όπως συνδράμουν το έργο του Σώματος. Ως σκοπός των επιθεωρήσεων καθορίζεται η εξακρίβωση και η άρση στους τόπους εργασίας καταστάσεων ή συνθηκών που αντίκεινται στους προστατευτικούς εργατικούς νόμους καθώς και η υποχρέωση προς τήρηση κατά ημερολογιακή τάξη βιβλίου επιθεωρήσεων βάσει του οποίου υποβάλλονται δύο φορές το χρόνο εκθέσεις πεπραγμένων προς το τμήμα εργασίας. Επιπλέον χαρακτηριστική είναι η υποχρέωση, όπως παραδίδουν διαλέξεις στις εργατικές τάξεις « προς υποβοήθηση αυτών εν τη κατανόησει των υπέρ αυτών τεθειμένων νομικών διατάξεων». Και πράγματι η διάταξη αυτή τηρήθηκε ¹⁹.

¹⁶ Βλ. Σπ. Κορώνη, Η εργατική πολιτική των ετών 1909-1918, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 1944, σελ. 73.

¹⁷ Γπ ΑΒ της 12^{ης} Νοεμβρίου 1911.

¹⁸ Ο.π. , σελ. 74

¹⁹ Ο.π., σελ. 74

Σημαντικό σταθμό στην εξέλιξη του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας σημείωσε η ψήφιση του νόμου 4819/ 30-6-1930 «περί οργανώσεως του Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας»²⁰. Ο νόμος αυτός απέβλεψε αφενός μεν στην ενίσχυση του Σώματος με αύξηση του προσωπικού μέσω προσλήψεων αφετέρου δε στην ανασυγκρότηση και οργάνωση του Σώματος με βάση τα δεδομένα που ίσχυαν σε χώρες όπου ο θεσμός της Επιθεώρησης είχε πολυετή λειτουργία.

Το σώμα έχει ως αρμοδιότητα την ειδικότερη επίβλεψη της εφαρμογής των νόμων που ρυθμίζουν την εργασία καθώς και την εκτέλεση των διαταγμάτων και των υπουργικών αποφάσεων που εκδίδονται με εξαίρεση αυτούς που αφορούν τις υπόγειες εργασίες στα μεταλλεία. Ενδεικτικά :

- Την πληρωμή των ημερομισθίων των εργατών και τους μισθούς των υπηρετών και υπαλλήλων²¹.
- Την υποχρεωτική καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων²².
- Την αποζημίωση των εργατικών ατυχημάτων²³.
- Την περί οκτώρου εφαρμογή²⁴.
- Την υγιεινή και ασφάλεια εργατών²⁵.
- Την λειτουργία Σωματείων²⁶.
- Την υγιεινή των αρτοποιείων.

²⁰ Τροποποιήθηκε με το Ν. 5598 της 27 Αυγ/5 Σεπτ.1932 περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως εργατικών νόμων και το Ν. 6145 της 14/16 Ιουν.1934 περί τροποποιήσεως του κωδικοποιημένου Ν. 4819/1930 περί οργανώσεως κ.λ.π και κωδικοποιήθηκε με το Π.Δ 17/29 Σεπτ 1934.

²¹ Β.Δ 14 Σεπτεμβρίου 1912, Β.Δ 24.7./21.8.1920 «περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον των νόμων περί πληρωμής των ημερομισθίων των εργατών κ.λ.π

²² Ν. 2112/1920 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων, Ν. 4558/1930 και Β.Δ 16/18 Ιουλίου 1920 «περί επεκτάσεως του ν. 2112/1920 περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών.

²³ Ν. 551/1914 ο οποίος κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ της 24.7/25.8.1920 «περί κωδικοποιήσεως των νόμων περί ευθύνης προς αποζημίωση των εξ' ατυχήματος εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων», Ν. 4705/1930 και Ν. 5241/1931.

²⁴ Ν. 2269/1920 «περί κυρώσεως της διεθνούς συμβάσεως της Ουασινγκτόνς περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις οκτώ καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδα».

²⁵ Ν. ΓπΛΔ, ιατρικής επιθεωρήσεως και εφοδιασμού δι' ατομικών βιβλιαρίων υγείας (Δ)μα 18-1-30.

²⁶ Ν. 281/1914

- Την εργασία γυναικών και ανηλίκων²⁷.
- Την παροχή άδειας ιδρύσεως και λειτουργίας και του τεχνικού ελέγχου οποιασδήποτε βιομηχανικής και βιοτεχνικής εγκατάστασης στα εργοστάσια, την έκδοση περί ασκήσεως επαγγέλματος μηχανολόγου καθώς και των προβλεπόμενων αδειών ασκήσεως επαγγέλματος μηχανοδηγού και τον έλεγχο και επίβλεψη της ασφάλειας των ικριωμάτων.

Οι επιθεωρητές έχουν το δικαίωμα να εισέρχονται για τη διενέργεια ελέγχων στα καταστήματα και στους τόπους εργασίας οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύκτας εφόσον εκτελείται εργασία και την υποχρέωση να επιδεικνύουν το δελτίο ταυτότητας τους εάν ζητούνταν²⁸. Σε περίπτωση που κάποιος παρεμποδίζει την είσοδό τους τιμωρείται με πρόστιμο εάν δεν συντρέχει περίπτωση επιβολής μεγαλύτερης ποινής από τον Ποινικό Κώδικα. Μάλιστα κατά την άσκηση των καθηκόντων τους οι δικαστικές, διοικητικές, αστυνομικές και κοινοτικές αρχές οφείλουν να παρέχουν οποιαδήποτε συνδρομή. Ειδικά η αστυνομία ενισχύει τη δράση του Σώματος στην επίβλεψη της εφαρμογής των διατάξεων σχετικά με την προστασία των γυναικών, των ανηλίκων, για την ανάπαυση της Κυριακής και για τις ώρες εργασίας, υποχρεούται να αναγγέλλει την έναρξη λειτουργίας για πρώτη φορά των βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργαστηρίων εφόσον αυτά απασχολούν περισσότερους από πέντε εργάτες, να αναγγέλλει όπως και οι Λιμενικές αρχές τα εργατικά ατυχήματα και να υποβάλλει κατάσταση των μηνύσεων που υποβάλλονται σε αυτή για παράβαση των διατάξεων των εργατικών νόμων²⁹. Κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ο Γενικός Επιθεωρητής, οι Επιθεωρητές, οι Επόπτες, οι Επόπτριες και ο Επιθεωρητής Επαγγελματικής Υγιεινής έχουν υποχρέωση να διαφυλάσσουν τα μυστικά παραγωγής ή άλλες μεθόδους εκμετάλλευσης που περιήλθαν με οποιοδήποτε τρόπο σε γνώση τους καθώς και να μην αποκαλύπτουν στους εργοδότες τους εργάτες ή υπαλλήλους που υπέβαλλαν παράπονα για τη μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας. Σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης αυτής διώκονται πειθαρχικά μετά από αναφορά στο Διοικητικό Συμβούλιο του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας³⁰. Οι επιθεωρητές και οι επόπτες εργασίας καθώς και όσοι ασκούν τα καθήκοντά τους έχουν την ιδιότητα του δημόσιου κατήγορου για τις

²⁷ Ν. ΔΚΘ/1912 και Ν. 2271/1920 « περί κυρώσεως της διεθνούς συνδιασκέψεως εργασίας της Ουασιγκτόνως περί καθορισμού κατωτάτου ορίου ηλικίας των ανηλίκων εις τας βιομηχανικάς εργασίας».

²⁸ Άρθρο 12.

²⁹ Άρθρο 12 παρ. 3.

³⁰ Άρθρο 15 παρ.2.

παραβάσεις των εργατικών νόμων σε βαθμό πταισματος και σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματός τους αναπληρώνονται από το γενικό δημόσιο κατήγορο του πταισματοδικείου με εντολή του εισαγγελέα πλημμελειοδικών³¹.

Προς εφαρμογή και εκτέλεση των διατάξεων του ανωτέρω νόμου εκδόθηκαν δύο διατάγματα:

α) Το από 24 -11-1930 Διάταγμα «περί επεκτάσεως Περιφερειών Επιθεωρήσεως Εργασίας», το οποίο κατένειμε τη χώρα σε έξι περιφέρειες και καθόριζε την έκτασή τους³². Σε κάθε περιφέρεια υπήρχε ένα γραφείο επιθεώρησης με έναν επιθεωρητή και εάν το επέβαλλαν οι ανάγκες της υπηρεσίας από έναν επόπτη, ένα γραφέα και ένα κλητήρα.

β) Το από 12-2-31 Διάταγμα «περί καθηκόντων των οργάνων του Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας και του τρόπου εκπληρώσεως του έργου των» καθόρισε με σαφήνεια τα έργα των οργάνων του Σώματος και εισήγαγε τα βιβλία Επιθεωρήσεως Εργασίας για την πλήρη παρακολούθηση του έργου τους και τη συλλογή στοιχείων σχετικά με τις γενικότερες συνθήκες στην εργασία σε κάθε περιφέρεια. Μάλιστα με τα βιβλία επιτεύχθηκε αφενός μεν η απλούστευση της γραφικής υπηρεσίας και η παύση της ατελείωτης αλληλογραφίας μεταξύ των επιθεωρητών και των εργοδοτών αναφορικά με τα υποδεικνυόμενα κάθε φορά μέτρα, αφετέρου δε η συστηματοποίηση της συλλογής των αναγκαίων στατιστικών στοιχείων.

Η σύνθεση του Σώματος στις αρχές του 1931 ήταν ως εξής :

- Ένας (1) Γενικός Επιθεωρητής, Προϊστάμενος της υπηρεσίας.
- Ένας (1) Επιθεωρητής Επαγγελματικής Υγιεινής.
- Ένας (1) Επιθεωρητής Σωματείων.

³¹ Άρθρο 12 παρ. 6.

³² Ειδικότερα η έκταση κάθε περιφέρειας Επιθεώρησης Εργασίας καθοριζόταν ως εξής :

Στην Α' Περιφέρεια με έδρα την Αθήνα υπάγονταν οι νομοί Αττικής και Βοιωτίας, Ευβοίας, Αργολιδοκορινθίας και ολόκληρη η Κρήτη.

Στην Β' Περιφέρεια με έδρα τον Πειραιά υπάγονταν ο Πειραιάς, το Ν. Φάληρο, τα νησιά του Αιγαίου και των Κυκλάδων.

Στην Γ' Περιφέρεια με έδρα τη Θεσσαλονίκη υπάγονταν οι νομοί Θεσσαλονίκης, Κοζάνης, Πέλλας, Φλωρίνης, Χαλκιδικής και Σερρών.

Στην Δ' Περιφέρεια με έδρα την Πάτρα υπάγονταν τα νησιά του Ιονίου, η Πελοπόννησος (εκτός του νομού Αργολιδοκορινθίας), οι νομοί Αιτωλίας και Ακαρνανίας, Άρτας, Πρεβέζης και Ιωαννίνων.

Στην Ε' Περιφέρεια με έδρα την Καβάλα οι νομοί Καβάλας, Δράμας, Έβρου και Ροδόπης.

Στην ΣΤ' Περιφέρεια με έδρα το Βόλο οι νομοί Λαρίσης, Τρικάλων, Φθιωτιδοφωκίδας και τα νησιά των Σποράδων.

- Έξι (6) Επιθεωρητές Εργασίας.
- Επτά (7) Επόπτες Εργασίας.
- Μία (1) Επόπτρια Εργασίας.

Η εκπαίδευση των δόκιμων υπαλλήλων, οι οποίοι προσλαμβάνονται ως προσωρινοί υπάλληλοι σύμφωνα με τον Οργανισμό του Σώματος, περιλαμβάνει μαθήματα εφαρμοσμένης μηχανολογίας, ηλεκτροτεχνίας, υγιεινής, ειδικής προφύλαξης από τις μηχανές και τα εργαλεία για την πρόληψη των ατυχημάτων και μαθήματα εργατικής νομοθεσίας. Ιδιαίτερη σημασία αποδίδεται στην πρακτική εκπαίδευση τους σχετικά με τις τεχνικές διατάξεις των νόμων και διαταγμάτων για την υγιεινή και ασφάλεια ³³.

Στην αρμοδιότητα των επιθεωρητών ανήκει³⁴ :

- Η επιθεώρηση εργοστασίων.
- Η επέμβαση σε ομαδικές συγκρούσεις εργαζόμενων και εργοδοτών και σε μεμονωμένες διαφορές.
- Η ρύθμιση λιμενεργατικών διαφορών.
- Η διενέργεια διοικητικών ελέγχων σωματείων.
- Η παράσταση σε συνελεύσεις σωματείων ή επίλυση διαφορών μεταξύ των μελών του ή διάφορων σωματείων.
- Η παράσταση σε δικαστήρια προς υποστήριξη μηνύσεων για παραβάσεις εργατικών νόμων.
- Η τοποθέτηση ανέργων.
- Ο καταρτισμός πραγματογνωμοσύνης σε εργατικά ατυχήματα και ο προσδιορισμός ανικανότητας εργασίας.
- Η συμμετοχή ως μέλη σε διοικητικές επιτροπές για μελέτη εργατικών ή σχετικών προς αυτά ζητημάτων.

Με το Ν. 6145/1934 το Σώμα ενισχύθηκε σημαντικά σε προσωπικό αλλά και πάλι δεν απέκτησε την απαιτούμενη επάρκεια προκειμένου να ολοκληρωθεί ο προορισμός και το έργο του . Επιπλέον η δράση και η αναδιοργάνωση του ενισχύθηκαν σημαντικά καθώς με το νόμο τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε το καταστατικό του Σώματος (ν. 4819/1934) και διευρύνθηκαν οι αρμοδιότητες του καθώς κρίθηκε αναγκαίο οι συχνές επιθεωρήσεις των τόπων και όρων εργασίας και η επίβλεψη της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας να προσλάβουν καθολικό χαρακτήρα και να

³³ Υπουργείο Εργασίας, Εκθέσεις και πεπραγμένα Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας επί της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των συνθηκών εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1931, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα ,1934, σελ 4.

³⁴ Ο.π.,σελ.5.

επεκταθούν στα κυριότερα βιομηχανικά και εμπορικά κέντρα της χώρας, σε όλες τις μορφές εργασίας και τις πάσης φύσεως επιχειρήσεις, βιομηχανικά εργοστάσια, βιοτεχνικά εργαστήρια, εμπορικά καταστήματα και γραφεία³⁵.

Το προσωπικό αποτελούσε ένας (1) Γενικός Επιθεωρητής Εργασίας, Προϊστάμενος του Σώματος, δώδεκα (12) Επιθεωρητές Εργασίας, ένας (1) Επιθεωρητής Επαγγελματικής Υγιεινής, πέντε (5) Επιθεωρητές Σωματείων και Εργατικών διαφορών, δεκατέσσερις (14) Επόπτες Εργασίας και τέσσερις (4) Επόπτριες Εργασίας.

Κύριο έργο των Επιθεωρητών Εργασίας ορίστηκε η προσπάθεια ικανοποιητικής εφαρμογής των εργατικών νόμων, η κατεύθυνση και ο έλεγχος της δράσης των Εποπτών και η επιμέλεια διαφωτισμού των αστυνομικών αρχών, των εργοδοτών και των εργατών για τη σημασία των διατάξεων αναφορικά με την εργασία και την κοινωνική νομοθεσία καθώς και του πιο πρόσφορου τρόπου για την εφαρμογή τους. Με την ενίσχυση του προσωπικού κατέστη εφικτή η τοποθέτηση Επιθεωρητών και Εποπτών Εργασίας στα κυριότερα επαρχιακά κέντρα στα οποία μέχρι τότε δεν υπήρχε ευχέρεια μετάβασης αυτών από το κέντρο και κατ' επέκταση η παρακολούθηση και η επίλυση εργατικών ζητημάτων³⁶. Ως έδρες Επιθεωρήσεως Εργασίας ορίστηκαν οι πόλεις : Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Καβάλα, Βόλος, Καλάμαι, Σύρος, Χανιά, Έδεσσα, Λέσβος και Κέρκυρα. Στις Σέρρες, Ξάνθη και Χαλκίδα τοποθετήθηκαν επόπτες Εργασίας και γραφείς ως βοηθοί τους.

II. Η υπ' αριθ. 81 ΔΣΕ «περί επιθεωρήσεως της εργασίας εις την βιομηχανίαν και το εμπόριον».

α. Γενικά

Από τις αρχές της ίδρυσής της η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έθεσε την Επιθεώρηση Εργασίας ως μία από τις προτεραιότητές της. Σύμφωνα με το άρθρο 427, του Μέρους XIII της Συνθήκης των Βερσαλλιών του 1919, με την οποία και ιδρύθηκε ο διεθνής αυτός οργανισμός, κάθε κράτος θα πρέπει να ορίσει ένα σύστημα επιθεώρησης, στο οποίο θα συμμετέχουν και γυναίκες προκειμένου να εξασφαλίσει την εφαρμογή των νόμων και κανονισμών για την προστασία των εργαζομένων. Ακολουθώντας σύμφωνα με το άρθρο 10 (2)β του «Καταστατικού της ΔΟΕ» η Διεθνής

³⁵ Υπουργείο Εργασίας, Εκθέσεις και πεπραγμένα Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας επί της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των συνθηκών εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1934, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 1936, σελ 7.

³⁶ Υπουργείο Εργασίας, ό.π., σελ. 8

Οργάνωση Εργασίας θα βοηθά τα κράτη στη βελτίωση των συστημάτων επιθεωρήσεων εργασίας. Στην πρώτη σύνοδο της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (Ουάσιγκτων 29.10.1919) υιοθετήθηκε Σύσταση³⁷ με σκοπό να εγκαθιδρυθεί ένα σύστημα το οποίο θα εξασφάλιζε ότι τα εργοστάσια και οι χώροι εργασίας επιθεωρούνται αποτελεσματικά και να συσταθεί μια κρατική υπηρεσία σε όλα τα κράτη –μέλη η οποία σε συνεργασία με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας θα είναι υπεύθυνη για την προστασία της υγείας των εργατών. Τέσσερα χρόνια αργότερα το 1923, μια διεθνής Σύσταση έθεσε τις βασικές αρχές οι οποίες αποτελούν τη βάση για την αποτελεσματική ίδρυση και λειτουργία του συστήματος επιθεώρησης εργασίας. Η ΔΣΕ 81, η οποία έχει εφαρμογή στη βιομηχανία και στο εμπόριο θεωρείται από την υιοθέτησή της το 1947 ως το παγκόσμιο εργαλείο αναφοράς για την επιθεώρηση εργασίας και έχει επηρεαστεί σε μεγάλο βαθμό από την προαναφερόμενη σύσταση του 1923.

Στη συνοπτική παρουσίαση της σύμβασης που ακολουθεί παρατίθενται στοιχεία από την Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έτους 2006. Ειδικότερα στη 288^η σύνοδο (Νοέμβριος 2003) αποφασίστηκε, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 19 παρ. 5 του καταστατικού της ΔΟΕ, να κληθούν οι κυβερνήσεις των κρατών μελών που δεν είχαν επικυρώσει τις ΔΣΕ 81 και 129 και το πρωτόκολλο του 1995 να υποβάλουν έκθεση σχετικά με την παρούσα κατάσταση των νόμων και των πρακτικών τους για την επιθεώρηση εργασίας. Η έκθεση, η οποία είναι βασισμένη τόσο στις εκθέσεις που υποβλήθηκαν όσο και στις εκθέσεις που διαβιβάζονται τακτικά στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας, προσπαθεί να περιγράψει την κατάσταση όσον αφορά τις εθνικές νομοθεσίες και τις ορθές πρακτικές καθώς επίσης και τις δυσκολίες που αποτρέπουν ή εμποδίζουν την αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας από την επιθεώρηση εργασίας.

β. Δομή της Επιθεώρησης Εργασίας

Σύμφωνα με τη ΔΣΕ 81 τη δομή της Επιθεώρησης Εργασίας διέπουν οι ακόλουθες θεμελιώδεις αρχές :

³⁷ Η Σύσταση αποτελεί κείμενο που δεν υποβάλλεται στα κράτη μέλη για τυπική επικύρωση και συνεπώς δεν αποκτά αναγκαστική ισχύ, αναφέρεται συνήθως στα θέματα που ρυθμίζονται ήδη με τις Δ.Σ.Ε και συμπληρώνοντας αυτές καθορίζει τις αρχές πάνω στις οποίες μπορούν να προσανατολιστούν οι εθνικές πολιτικές και πρακτικές. Βλ. *Ι.Ληξουριώτης, ό.π.*, σελ. 26.

1) Η αρχή της ενότητας του Σώματος της Επιθεώρησης Εργασίας³⁸.

Ανεξάρτητα από τον τύπο της οργάνωσης ή τη μέθοδο λειτουργίας της επιθεώρησης είναι γεγονός ότι τα καθήκοντα της επιθεώρησης διαφέρουν από τμήμα σε τμήμα ανάλογα με την περιοχή ή το χώρο που υπάγεται σε επιθεώρηση. Για το λόγο αυτό η αρμόδια αρχή λαμβάνει μέτρα να ενθαρρύνει την αμοιβαία συνεργασία και βοήθεια μεταξύ όλων των τμημάτων. Ειδικά η συνεχής ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών μεταξύ των τμημάτων θα συμβάλει στην καλύτερη οργάνωση των ελέγχων και στην αποφυγή διενέργειας περιττών ελέγχων (π.χ ανά τακτά χρονικά διαστήματα στις ίδιες επιχειρήσεις).

2) Η αρχή της υπαγωγής σε μια κεντρική αρχή που προϊστάται, ελέγχει και εποπτεύει την Επιθεώρηση Εργασίας³⁹. Η ύπαρξη ενός ενιαίου συστήματος επιθεώρησης με άμεση εξάρτηση από μια κεντρική αρχή εξασφαλίζει την ομοιόμορφη και αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε όλη την επικράτεια⁴⁰.

³⁸ Άρθρα 1 και 22 ΔΣΕ 81.

³⁹ Άρθρο 4 ΔΣΕ 81.

⁴⁰ Στις περισσότερες χώρες η Επιθεώρηση Εργασίας είναι οργανωμένη ως τμήμα Υπουργείου με κεντρική δομή και άλλες περιφερειακές δομές οι οποίες συνήθως υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας: Στη Γαλλία η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελεί διυπουργικό φορέα στον οποίο συμμετέχουν τα Υπουργεία Εργασίας, Γεωργίας και Μεταφορών. Η κύρια αρμοδιότητα της Επιθεώρησης υπάγεται, ωστόσο, στο Υπουργείο Εργασίας και την Επιθεώρησή του, που επιβλέπει τις συνθήκες εργασίας στους περισσότερους κλάδους της βιομηχανίας και του εμπορίου. Τα νομαρχιακά γραφεία ομαδοποιούνται σε 22 περιφέρειες. Η δράση των περιφερειακών επιθεωρήσεων συντονίζεται από την υπαγόμενη στο Υπουργείο Εργασίας Γενική Επιθεώρηση Κοινωνικών Υποθέσεων, ενώ συμβουλευτικές αρμοδιότητες έχει το Ανώτερο Συμβούλιο Πρόληψης Επαγγελματικών Κινδύνων (τριμερούς σύνθεσης). Στην Ισπανία η Επιθεώρηση Εργασίας υπάγεται στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διαθέτει 52 επαρχιακά γραφεία με προϊστάμενο Διευθυντή του Υπουργείου και υπό την εποπτεία του αρμόδιου για την Επιθεώρηση Υφυπουργού. Στην Πορτογαλία η Επιθεώρηση Εργασίας υπάγεται στο Ίδρυμα για τη Βελτίωση και την Επιθεώρηση των Συνθηκών Εργασίας, το οποίο με τη σειρά του υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Λειτουργούν 21 γραφεία και 10 δευτερεύοντα γραφεία κατανεμημένα σε τρεις περιφέρειες, των οποίων οι προϊστάμενοι διορίζονται από την κεντρική υπηρεσία. Στο Βέλγιο η Επιθεώρηση Εργασίας υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Απασχόλησης, ως ανεξάρτητο όργανο στο οποίο προϊστάται ο Γενικός Επιθεωρητής. Σε καθεμία από τις 12 περιφέρειες λειτουργεί σώμα επιθεωρητών, που υπάγεται στο Γενικό Επιθεωρητή. Συμβουλευτική αρμοδιότητα στο πλαίσιο του Υπουργείου Εργασίας έχει το Συμβούλιο για την Ασφάλεια, την Υγεία και Βελτίωση των χώρων εργασίας (τριμερούς σύνθεσης). Στη Γερμανία η συμμόρφωση προς την εργατική νομοθεσία αποτελεί αρμοδιότητα

3) Η αρχή της ουσιαστικής, στενής συνεργασίας μεταξύ των Επιθεωρήσεων Εργασίας και άλλων φορέων⁴¹. Η συνεργασία όχι μόνο μεταξύ των επιθεωρήσεων εργασίας μεταξύ τους αλλά και των επιθεωρήσεων αφενός με άλλες κρατικές αρχές και αφετέρου με τους εργαζόμενους και τους εργοδότες είναι αναγκαία και απαραίτητη. Η αποτελεσματικότητα της Επιθεώρησης Εργασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητά της να αναπτύσσει μηχανισμούς και πεδία συνεργασίας με όλους τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς καθώς και με τους κοινωνικούς εταίρους και τους αντιπροσωπευτικούς οργανισμούς τους.

4) Η αρχή της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας από κυβερνητική μεταβολή και η ελευθερία κρίσεως.⁴² Το προσωπικό της επιθεώρησης αποτελείται από δημόσιους υπαλλήλους για τους οποίους οι καταστατικές διατάξεις και οι συνθήκες της υπηρεσίας θα εξασφαλίζουν τη μονιμότητα της απασχόλησης τους και την ανεξαρτησία τους από κάθε κυβερνητική μεταβολή.

της Επιθεώρησης Εργασίας κάθε ομόσπονδου κρατιδίου. Παράλληλα με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας, που υπάγονται στην κεντρική διοίκηση κάθε κρατιδίου, λειτουργούν αυτόνομοι ασφαλιστικοί φορείς, διοικούμενοι από εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών, που ελέγχουν την εφαρμογή των κανονισμών για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Στην Αυστρία η Κεντρική Επιθεώρηση Εργασίας, όπου προϊστάται Γενικός Διευθυντής, υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Σε καθένα από τα 19 γεωγραφικά διαμερίσματα λειτουργεί τοπική επιθεώρηση εργασίας, όπου προϊστάται διευθυντής ο οποίος αναφέρεται στο Γενικό Διευθυντή. Τα θέματα των Επιθεωρήσεων Εργασίας εξετάζονται από τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την προστασία των εργαζομένων (τριμερούς σύνθεσης), υπό την προεδρία του Γενικού Διευθυντή. Στη Δανία η Επιθεώρηση Εργασίας αποτελείται από μια κεντρική διεύθυνση στο Υπουργείο Εργασίας και περιφερειακές επιθεωρήσεις σε 14 περιφέρειες, όπου προϊστάται Επιθεωρητής περιφέρειας, υπαγόμενος στο Γενικό Διευθυντή της κεντρικής διεύθυνσης. Συμβουλευτικές αρμοδιότητες έχει το Συμβούλιο Εργασιακού Περιβάλλοντος (διμερούς σύνθεσης). Τέλος, στην Αγγλία η Επιθεώρηση Εργασίας ονομάζεται Εκτελεστική Υπηρεσία Υγείας και Ασφάλειας, υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και έχει επικεφαλής Γενικό Διευθυντή, ο οποίος επικουρούμενος από δύο αναπληρωτές προϊστάται της κεντρικής και των 7 περιφερειακών Επιθεωρήσεων. Συμβουλευτικές αρμοδιότητες έχει η Επιτροπή Υγείας και Ασφάλειας στο Υπουργείο Εργασίας ενώ οι ελεγκτικές αρμοδιότητες τοπικών αρχών οριοθετούνται και εναρμονίζονται με τις υπόλοιπες υπηρεσίες. Βλ. Ξ. Κοντιάδης, Όψεις αναδιάρθρωσης του κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη, εκδ. Α. Σάκκουλα, Αθήνα 1997, σελ.156 επ.

⁴¹ Άρθρο 5 ΔΣΕ 81.

⁴² Άρθρο 6 ΔΣΕ 81

γ. Οι αρμοδιότητες των Επιθεωρητών

Το σύστημα της επιθεώρησης εργασίας είναι επιφορτισμένο να εξασφαλίζει την εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Για την εξασφάλιση αυτή ορισμένες φορές παρεμβαίνει συμφιλιωτικά και καταβάλει κάθε δυνατή προσπάθεια για συμβιβαστική διευθέτηση της διαφοράς ούτως ώστε, ούτε η εργασιακή ευρυθμία, αλλά ούτε και η οικονομική ανάπτυξη να διαταράσσεται ή να κινδυνεύει. Υποστηρίζεται ότι η συμφιλιωτική παρέμβαση επιβαρύνει τους επιθεωρητές με καθήκοντα τα οποία λόγω της φύσεως τους σε συγκεκριμένες χώρες είναι ασυμβίβαστα με τα βασικά καθήκοντα της επίβλεψης και του ελέγχου εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας και ως εκ τούτου σε πολλές χώρες ο ρόλος της συμφιλίωσης και της επίβλεψης είναι διαχωρισμένος. Υπάρχουν όμως και χώρες στις οποίες η συμφιλιωτική παρέμβαση θεωρείται αναπόσπαστα συνδεδεμένη με τα καθήκοντα των επιθεωρητών καθώς ως δημόσιοι υπάλληλοι που βρίσκονται κοντά στους κοινωνικούς εταίρους και λόγω της ανεξαρτησίας και ουδετερότητας που τους χαρακτηρίζουν⁴³ εκτιμάται ότι μπορούν να κατανοήσουν καλύτερα τις συγκρούσεις μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών και να εξισορροπήσουν τις αντιθέσεις που ανακύπτουν στους χώρους εργασίας⁴⁴.

δ. Προσωπικό της επιθεώρησης

Το προσωπικό αποτελείται τόσο από άνδρες όσο και από γυναίκες οι οποίες έχουν τις ίδιες εξουσίες και καθήκοντα με τους άνδρες επιθεωρητές⁴⁵. Μάλιστα ορισμένα κράτη αναθέτουν αποκλειστικά στις γυναίκες επιθεωρήτριες τους ελέγχους αναφορικά με την παιδική εργασία, την απασχόληση, υγιεινή και ασφάλεια και την παροχή κατώτατου μισθού στις γυναίκες (Ονδούρα) ή τους ελέγχους για τους όρους εργασίας γενικά στους χώρους εργασίας όπου η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι γυναίκες και νέοι (Αυστρία)⁴⁶.

Ως κριτήρια που πρέπει να συντρέχουν έτσι ώστε ο αριθμός των επιθεωρητών να είναι επαρκής προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων της επιθεώρησης ορίζονται: α) ο αριθμός, το είδος, το

⁴³ Άρθρο 6 ΔΣΕ 81.

⁴⁴ Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έτους 2006, σελ. 23.

⁴⁵ Άρθρο 8 ΔΣΕ 81.

⁴⁶ Ο.π.,σελ.60.

μέγεθος και η θέση των καταστημάτων που υπάγονται στον έλεγχο των επιθεωρήσεων, β) ο αριθμός και οι διάφορες κατηγορίες των εργαζομένων που απασχολούνται στις εν λόγω επιχειρήσεις καθώς και γ) ο αριθμός και η πολυπλοκότητα των διατάξεων που πρέπει να εφαρμοστούν. Ο αριθμός αυτός θα πρέπει να αυξάνεται στην περίπτωση που οι επιθεωρητές καλούνται να εξασκήσουν πρόσθετα καθήκοντα που δεν προβλέπονται από τη σύμβαση⁴⁷.

στ. Πρόσληψη και εκπαίδευση

Οι επιθεωρητές πρέπει να είναι δημόσιοι ανώτεροι υπάλληλοι έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η σταθερότητα της απασχόλησης και η ανεξαρτησία από ανάρμοστες επιρροές⁴⁸. Άλλωστε κατά την προεργασία της Σύμβασης το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων θεωρήθηκε η καλύτερη επιλογή για να εγγυηθεί την ανεξαρτησία και την ουδετερότητα, βασικές ιδιότητες για έναν επιθεωρητή και θεμελιώδεις για να κερδίσουν την υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων για τους στόχους της επιθεώρησης⁴⁹. Κατά συνέπεια μπορούν να απολυθούν για σοβαρό υπηρεσιακό παράπτωμα το οποίο θα πρέπει να ορίζεται με ακρίβεια ώστε να αποφεύγονται τυχόν αυθαιρεσίες ή ακατάλληλες ερμηνείες. Η απόφαση να απολυθεί ένας επιθεωρητής, όπως κάθε άλλη απόφαση που επιφέρει κυρώσεις με σοβαρές συνέπειες θα πρέπει να λαμβάνεται ή να επικυρώνεται από σώμα που παρέχει τις απαραίτητες εγγυήσεις ανεξαρτησίας ή αυτονομίας με σεβασμό στην ιεραρχία και σύμφωνα με διαδικασία που εγγυάται το δικαίωμα στην άμυνα και έφεση⁵⁰.

Ο τρόπος επιλογής καθορίζεται από τις εθνικές νομοθεσίες με βασικό κριτήριο πρόσληψης τις ικανότητες των υποψηφίων να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους⁵¹. Αυτό σημαίνει ότι εκτός από τα τυπικά προσόντα πρέπει να διαθέτουν και ουσιαστικά όπως αμεροληψία, ακεραιότητα και διακριτικότητα, ουσιαστικές ιδιότητες ενός

⁴⁷ Άρθρο 10 ΔΣΕ 81.

⁴⁸ Άρθρο 6 ΔΣΕ 81.

⁴⁹ Συνήθως οι επιθεωρητές καλύπτονται από τις γενικές διατάξεις για τους δημοσίους υπαλλήλους ή σε ορισμένες χώρες από ειδικούς κανονισμούς οι οποίοι εφαρμόζονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες μόνιμων κρατικών υπαλλήλων π.χ στη Μάλτα οι επιθεωρητές διορίζονται για μια περίοδο τριών χρόνων η οποία ανανεώνεται αυτόματα εάν η απόδοσή τους χαρακτηρίζεται ικανοποιητική. Ό.π., σελ. 68.

⁵⁰ Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έτους 2006, σελ. 67.

⁵¹ Άρθρο 7 ΔΣΕ 81.

επιθεωρητή και θεμελιώδεις για να αποκτήσουν την υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων για τους σκοπούς της επιθεώρησης⁵².

Ακολούθως θα πρέπει να λαμβάνουν την απαραίτητη αρχική εκπαίδευση⁵³. Επισημαίνεται ότι αυξάνεται ο αριθμός των χωρών που διαπιστώνουν ότι λόγω της ευρύτητας του πεδίου δράσης και της πολυπλοκότητας του αντικειμένου είναι αναγκαία πέραν της απαιτούμενης βασικής αρχικής εκπαίδευσης και συμπληρωματική εξειδικευμένη θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση όχι μόνο για τους νέους υποψήφιους αλλά για όλους τους επιθεωρητές. Εκτός από λίγες εξαιρέσεις⁵⁴ οι περισσότερες χώρες δεν παρέχουν αναλυτικές πληροφορίες για την περαιτέρω εκπαίδευση των επιθεωρητών.

⁵²Στις περισσότερες χώρες οι υποψήφιοι για επιθεωρητές εργασίας όπως και για παρόμοιες θέσεις στη δημόσια διοίκηση θα πρέπει να έχουν πτυχίο πανεπιστημιακής σχολής και να δίνουν σχετικές εξετάσεις. Στη Βραζιλία ο υποψήφιος πρέπει να έχει πλήρη πολιτικά δικαιώματα, να έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές και εκλογικές του υποχρεώσεις και να είναι σε καλή φυσική και διανοητική υγεία. Στην Κίνα η τιμιότητα, η επιμέλεια και η ακεραιότητα είναι ιδιότητες που απαιτούνται ενώ στη Σλοβακία, στη Ρουμανία και στο Λουξεμβούργο ο υποψήφιος πρέπει να έχει καθαρό ποινικό μητρώο. Κατά την επιτροπή οι κατάλληλες και σε βάθος συνεντεύξεις των υποψηφίων σε συνδυασμό με τις αρχές της δικαιοσύνης και της αντικειμενικότητας είναι ο καλύτερος τρόπος για την αρμόδια αρχή να επιλέξει τους πιο κατάλληλους υποψήφιους. Ό.π.,σελ.61-62.

⁵³ Άρθρο 7 παρ. 3 ΔΣΕ 81.

⁵⁴ Η Γαλλία στην ετήσια έκθεσή της για τις δραστηριότητες των επιθεωρητών συχνά αναφέρει στατιστικά στοιχεία και πληροφορίες για τα θέματα που αφορούν την εκπαίδευση που παρέχεται στους επιθεωρητές από το Εθνικό Ινστιτούτο Απασχόλησης και από Επαγγελματικά Εκπαιδευτικά Γραφεία (κεντρικά και περιφερειακά). Στη Πορτογαλία και στην Ισπανία δίδονται αναλυτικές πληροφορίες στην ετήσια έκθεση επιθεώρησης για το είδος των εκπαιδευτικών σεμιναρίων, το αντικείμενο και τον αριθμό των εκπαιδευόμενων. Στη Φιλανδία εκπαιδευτικά σεμινάρια διοργανώνονται από την Επιθεώρηση και οι Επιθεωρητές μπορούν να συμμετέχουν σε εσωτερικά ή εξωτερικά σεμινάρια. Στη Ρουμανία professional development courses με ελάχιστη διάρκεια 7 ημέρες διεξάγονται κάθε χρόνο από το Εθνικό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης ή άλλα αναγνωρισμένα Ινστιτούτα. Ειδικότερα με αφορμή ένα εθνικό πρόγραμμα για την υγιεινή και ασφάλεια για τους επιθεωρητές κατά τη διάρκεια 2002-2007 60 επιθεωρητές εκπαιδεύτηκαν ως εκπαιδευτές και καινούριες μέθοδοι για μετάδοση πληροφοριών αναπτύχθηκαν. Βλ. Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έτους 2006, σελ.63.

ε. Η ελεγκτική διαδικασία

Οι χώροι εργασίας θα πρέπει να υπόκεινται σε συστηματικό και ενδελεχή έλεγχο προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας⁵⁵. Η εφαρμογή της επιταγής αυτής στην πράξη είναι και η βασική δοκιμασία για την κάθε επιθεώρηση εργασίας. Τα κριτήρια για τις επιθεωρήσεις είναι ο αριθμός των εργαζομένων ή ο βαθμός επαγγελματικού κινδύνου της οικονομικής δραστηριότητας ή του χώρου εργασίας προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας και οι χώροι εργασίας υψηλού επαγγελματικού κινδύνου επιθεωρούνται όσο το δυνατόν συχνότερα⁵⁶.

Το προσωπικό της επιθεώρησης, το οποίο είναι εφοδιασμένο με ειδική υπηρεσιακή ταυτότητα για τη διευκόλυνση του έργου του εισέρχεται οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας στους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας⁵⁷. Με τη διάταξη αυτή καθιερώνονται δύο αρχές :

1) Η αρχή της ελεύθερης πρόσβασης των επιθεωρητών στις επιχειρήσεις.
Στις περισσότερες χώρες οι επιθεωρητές έχουν δικαίωμα ελεύθερης πρόσβασης στις επιχειρήσεις δηλαδή δεν χρειάζεται να έχουν άδεια από οποιαδήποτε αρχή. Υπάρχουν όμως και χώρες π.χ Βέλγιο, Νέα Ζηλανδία, Δημοκρατία της Τσεχίας, Δημοκρατία της Κορέας, Μεξικό όπου οι επιθεωρήσεις επιτρέπονται μόνο με τη συναίνεση του εργοδότη, του εκμισθωτή ή δικαστικής απόφασης ή άλλης αρχής⁵⁸. Αναμφισβήτητα εθνικές διατάξεις που επιτρέπουν επιθεωρήσεις ύστερα από άδεια

⁵⁵ Άρθρο 16 ΔΣΕ 81.

⁵⁶ Παρ' όλα αυτά το χρονικό διάστημα μεταξύ των προγραμματισμένων ελέγχων, ποικίλλει από ένα (1) έως είκοσι (20) έτη ανάλογα με το είδος του εργασιακού χώρου π.χ Στην Ολλανδία σύμφωνα με σχόλιο της Ολλανδικής Ένωσης Σωματείων υπάρχουν τόσο λίγοι επιθεωρητές ώστε οι εργοδότες δεν συμμορφώνονται με τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας καθώς γνωρίζουν ότι η πιθανότητα να ελεγχθούν είναι μια φορά στα είκοσι χρόνια. Στις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες οι επιθεωρητές περιορίζονται στους χώρους εργασίας όπου για την πρόσβαση δεν χρειάζεται μεταφορικό μέσο ενώ σε χώρες όπου υπάρχουν επαρκή μέσα μεταφοράς για έλεγχο, επιθεωρήσεις ρουτίνας σχεδιάζονται συνήθως σε ετήσια βάση, σύμφωνα με καθορισμένες προτεραιότητες και διενεργούνται ανεξάρτητα από τις επιθεωρήσεις που βασίζονται σε καταγγελίες . Ό.π., σελ.83,88.

⁵⁷ Άρθρο 12 ΔΣΕ 81

⁵⁸ Ό.π.,σελ.86.

αποκλείουν από την προστασία της επιθεώρησης αρκετούς εργαζόμενους που απασχολούνται κατ' οίκον και οι οποίοι στην πλειοψηφία είναι γυναίκες. Επιπλέον σε ορισμένες χώρες υπάρχουν περιορισμοί ως προς τις ώρες διενέργειας των επιθεωρήσεων καθώς προβλέπεται ότι οι επιθεωρητές μπορούν να πραγματοποιήσουν έλεγχο σε επιχείρηση κατά τη διάρκεια εργασίμων ωρών π.χ Αιθιοπία, Μεξικό, Σαουδική Αραβία ενώ σε άλλες δεν μπορούν να εισέλθουν στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια της νύχτας παρά μόνο εάν εκτελείται εργασία π.χ Γουατεμάλα, Φιλιππίνες ⁵⁹.

2) Η αρχή της μη ανακοινώσιμης επιθεώρησης. Οι επιθεωρητές εισέρχονται στις επιχειρήσεις χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση, τακτική η οποία εξασφαλίζει την αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού έργου σε περιπτώσεις που η παρουσία τους απαιτεί άμεσες και συντονισμένες ενέργειες, όπως οι καταγγελίες που αφορούν παράνομη απασχόληση αλλοδαπών, υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας (παράνομες υπερωρίες), ανασφάλιστοι εργαζόμενοι κ.λ.π. Παράλληλα οι απροειδοποίητοι έλεγχοι σε σύγκριση με τους προγραμματισμένους ελέγχους έχουν το πλεονέκτημα ότι διασφαλίζουν τη συνεχή ετοιμότητα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων αφού γνωρίζουν ότι οποιαδήποτε στιγμή μπορεί να διενεργηθεί έλεγχος.

ζ. Πόροι

Η αποτελεσματική λειτουργία της επιθεώρησης δεν εξαρτάται μόνο από επαρκή αριθμό προσωπικού με τις κατάλληλες διαδικασίες πρόσληψης και εκπαίδευσης αλλά και από τις συνθήκες εργασίας που απολαμβάνει το προσωπικό αυτό. Η αρμόδια αρχή θα πρέπει να εφοδιάζει τους επιθεωρητές με τον κατάλληλο υλικοτεχνικό εξοπλισμό⁶⁰ και τα απαραίτητα μέσα μεταφοράς προκειμένου να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους. Θα πρέπει να λαμβάνουν εκτός έδρας αποζημίωση και οδοιπορικά έξοδα εάν χρειάζεται να μετακινηθούν. Παρατηρείται όμως ότι ο προϋπολογισμός της επιθεώρησης συνήθως υπάγεται στον προϋπολογισμό του υπουργείου που είναι αρμόδιο για την εργασία, τις κοινωνικές υποθέσεις και άλλα

⁵⁹ Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έτους 2006, σελ. 87.

⁶⁰ Άρθρο 11 ΔΣΕ 81.

συναφή θέματα και ως εκ τούτου καθίσταται αβέβαιη η χρηματοδότηση των υπηρεσιών της⁶¹.

Ως προς την αμοιβή τους επισημαίνεται ο χαμηλός μισθός των επιθεωρητών⁶² που σε συνδυασμό με την απουσία προοπτικών σταδιοδρομίας ωθεί τους επιθεωρητές να στραφούν σε άλλους τομείς με κύρος στη δημόσια διοίκηση ή στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον τα ανεπαρκή επίπεδα ανταμοιβής τους ωθούν στην ανεύρεση άλλων πηγών εισοδήματος, όπως μια δεύτερη εργασία και συνήθως με εργοδότη ιδιωτικού τομέα. Είναι γεγονός ότι όταν οι επιθεωρητές δεν λαμβάνουν ανταμοιβή ανάλογη με τις ευθύνες τους υποτιμάται η ίδια η επιθεώρηση εργασίας ενώ δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου το χαμηλό βιοτικό επίπεδο ευθύνεται για φαινόμενα διαφθοράς.

η. Κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας

Όσοι παραβαίνουν ή αμελούν να τηρήσουν τις νόμιμες διατάξεις η εκτέλεση των οποίων έχει ανατεθεί στους επιθεωρητές εργασίας, υπόκεινται στις νόμιμες

⁶¹ Στην Αλγερία υπολογιστές και σύγχρονα μέσα επικοινωνίας είναι διαθέσιμα και ο εξοπλισμός των υπηρεσιών ανανεώνεται κάθε έτος, ανάλογα με τους πόρους που διατίθενται. Αντίθετα στη Βραζιλία, στη Γουατεμάλα και στο Περού ο εξοπλισμός σε υπολογιστές, τηλέφωνα και γραφεία είναι ελάχιστος.

Στη Βραζιλία, στην Κόστα Ρίκα, στη Γουατεμάλα, στη Παραγουάη και στη Σρι Λάνκα οι οργανώσεις συνδικάτων ισχυρίζονται την αθέτηση των διατάξεων για την αποζημίωση των εξόδων μετακίνησης ή υπερβολικές περίπλοκες διαδικασίες για τη λήψη της ενώ η κυβέρνηση της Κεντρικής Αφρικανικής Δημοκρατίας επισημαίνει ότι παρά την αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών λόγω έλλειψης διαθέσιμων πόρων δεν είναι δυνατόν να πληρώσουν τα έξοδα κίνησης των επιθεωρητών και οι δραστηριότητες της επιθεώρησης καλύπτουν στην πλειοψηφία τους τη διαμεσολάβηση εργατικών διαφορών. Ό.π., σελ 79, 81

⁶² Στην Ευρώπη, το επίπεδο ανταμοιβής των επιθεωρητών εργασίας ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Τα νέα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καταβάλλουν ιδιαίτερη προσπάθεια να ενισχύσουν την επιθεώρηση εργασίας με το ανθρώπινο δυναμικό που απαιτείται για να πραγματοποιήσει τα καθήκοντά του και να δώσει στους επιθεωρητές τα κίνητρα που χρειάζονται για να παραμείνουν στην επιθεώρηση. Στη Λετονία ο νόμος προβλέπει να λαμβάνουν εκτός από το μηνιαίο μισθό τους, διάφορα επιδόματα, όπως οικογενειακά επιδόματα, έξοδα μετακίνησης, ειδικά επιδόματα για πρόσθετη εργασία ή για ειδικές δύσκολες συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και δαπάνες για επαγγελματική κατάρτιση και εκπαιδευτική άδεια. Βλ. Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας έτους 2006, σελ. 70.

κυρώσεις χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση⁶³. Στις εθνικές νομοθεσίες όμως μπορεί να προβλέπονται εξαιρέσεις και σε ορισμένες περιπτώσεις να προηγείται σύσταση για συμμόρφωση εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος προς τις υποδείξεις των επιθεωρητών. Στις περιπτώσεις αυτές ανήκει στη διακριτική ευχέρεια των επιθεωρητών να δώσουν συμβουλές ή να κινήσουν τη διαδικασία επιβολής των προβλεπόμενων από τη νομοθεσία κυρώσεων. Επομένως το προσωπικό της επιθεώρησης θα πρέπει να έχει την απαραίτητη ικανότητα κρίσης για να διακρίνει μεταξύ μιας σοβαρής και επαναλαμβανόμενης από πρόθεση ή αμέλεια παράβασης για την οποία απαιτείται κύρωση και μιας ασήμαντης παράβασης η οποία μπορεί να οδηγήσει σε μια απλή σύσταση⁶⁴.

Στην ανάπτυξη που προηγήθηκε παρουσιάστηκε το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο καλλιεργήθηκαν οι συνθήκες για τη δημιουργία του θεσμού και το αρχικό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας του. Στο επόμενο μέρος που ακολουθεί θα παρουσιαστεί το Ν.Δ 2954/1954 που ίδρυσε το πρώτο, με αξιόλογη οργάνωση για εκείνη την εποχή, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, στο Υπουργείο Εργασίας και ο «Ν. 2639/98 Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας και άλλες διατάξεις» ο οποίος διέπει σήμερα το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

⁶³ άρθρο 17 ΔΣΕ 81.

⁶⁴ Η νομοθεσία ορισμένων χωρών ορίζει ρητά ότι θα πρέπει να ανήκει στην απόλυτη διακριτική ευχέρεια των επιθεωρητών να επιλέγουν συμβουλές και προειδοποιήσεις από το να επιβάλλουν κυρώσεις. Μάλιστα στις περισσότερες χώρες, οι επιθεωρητές προτιμούν στην πράξη με εξαίρεση τις παραβάσεις από πρόθεση ή αμέλεια να συμβουλεύουν πριν εισηγηθούν κυρώσεις. Σε κάθε περίπτωση όμως είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί ότι η δυνατότητα αυτή δεν χρησιμοποιείται με τρόπο ώστε να αναιρείται η βασική επιδίωξη του Σώματος π.χ στη Ρουμανία η ένωση εργατικών σωματείων θεωρεί ότι οι επιθεωρητές προτιμούν τις απλές συστάσεις οι οποίες δεν έχουν αποτέλεσμα ακόμη και σε περιπτώσεις επαναλαμβανόμενων παραβάσεων παρόλο που ο νόμος προβλέπει μια σειρά κυρώσεων από πρόστιμο μέχρι τη διακοπή της επιχείρησης. Ό.π., σελ. 94

ΜΕΡΟΣ Β
ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΣΠΑΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α
Το Ν.Δ 2954/1954

Ι. Γενικά

Τομή, για σύστημα οργανωμένης Επιθεώρησης Εργασίας, αποτέλεσε το Ν.Δ 2954/54, που ίδρυσε το πρώτο, με αξιόλογη οργάνωση για εκείνη την εποχή, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, στο Υπουργείο Εργασίας, με τέσσερις (4) Επιθεωρήσεις Εργασίας και σαράντα τρία (43) Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας σε όλη τη χώρα και προϊστάμενο το Γενικό Επιθεωρητή Εργασίας⁶⁵, που είχε την έδρα του στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Τα 43 Γραφεία Επιθεώρησης Εργασίας διαιρούνταν σε τρεις (3) τάξεις : Στην πρώτη τάξη ανήκαν τέσσερα (4) γραφεία στην Αθήνα, δύο (2) στη Θεσσαλονίκη και από ένα (1) στον Πειραιά, Πάτρα, Βόλο και Καβάλα. Στη δεύτερη τάξη συστάθηκαν δύο (2) στον Πειραιά και από ένα (1) στις πόλεις : Αθήνα, Μυτιλήνη, Ρόδο, Ηράκλειο, Χανιά, Σύρο, Καλαμάτα, Ελευσίνα, Χαλκίδα και Λάρισα. Στη τρίτη τάξη συστάθηκαν από ένα (1) στις πόλεις : Χίο, Σάμο, Τρίπολη, Πύργο, Ναύπλιο, Λαύριο, Αγρίνιο, Λιβαδειά, Λαμία, Τρίκαλα, Άρτα, Ιωάννινα, Κέρκυρα, Φλώρινα, Βέροια, Κοζάνη, Σέρρες, Δράμα, Ξάνθη, Κομοτηνή και Αλεξανδρούπολη.

Ο αριθμός, η διάκριση και η κατανομή των θέσεων κατά κατηγορίες, κλάδους και βαθμούς του προσωπικού έχει ως εξής :

Την Α' κατηγορία αποτελούν 4 κλάδοι :

- α) Διοικητικού από το Γενικό Επιθεωρητή, τέσσερις (4) επιθεωρητές εργασίας⁶⁶ και τέσσερις (4) επόπτες εργασίας α' τάξεως⁶⁷.
- β) Τεχνικού από έξι (6) τεχνικούς Επιθεωρητές⁶⁸.
- γ) Υγειονομικού από τέσσερις (4) Υγειονομικούς Επιθεωρητές⁶⁹.

⁶⁵ Με βαθμό 3^ο ή 2^ο

⁶⁶ Με βαθμό 3^ο ή 2^ο

⁶⁷ Με βαθμό 5^ο ή 4^ο

⁶⁸ Με βαθμό 6^ο, 5^ο, 4^ο, 3^ο, 2^ο

⁶⁹ Με βαθμό 6^ο, 5^ο, 4^ο, 3^ο, ή 2^ο

δ) Εποπτών από πέντε (5) επόπτες εργασίας α' τάξεως⁷⁰, πέντε (5) επόπτες εργασίας β' τάξεως⁷¹ και δέκα (10) επόπτες εργασίας γ' τάξεως⁷².

Την Β' Κατηγορία αποτελούν 2 κλάδοι :

α) Διοικητικού από δεκαεπτά (17) γραφείς⁷³ .

β) Εποπτών από επτά (7) Επόπτες Εργασίας α' τάξεως⁷⁴, έντεκα (11) Επόπτες Εργασίας⁷⁵, δεκαέξι (16) Επόπτες Εργασίας γ' τάξεως⁷⁶ και σαράντα τέσσερις (44) βοηθούς Επόπτες Εργασίας⁷⁷.

Την Γ' Κατηγορία αποτελούν δέκα (10) κλητήρες⁷⁸.

Ως γραφέας στον 11^ο βαθμό διορίζεται ο κάτοχος απολυτηρίου γυμνασίου ή πρακτικού Λυκείου ή Δημόσιας Εμπορικής Σχολής ή άλλης αναγνωρισμένης ως ισότιμης Σχολής. Ως βοηθός Επόπτης Εργασίας στο 10^ο βαθμό διορίζεται ο κάτοχος απολυτηρίου Γυμνασίου ή Πρακτικού Λυκείου ή Δημόσιας Εμπορικής Σχολής ή άλλης αναγνωρισμένης ως ισότιμης Σχολής. Οι βοηθοί Επόπτες Εργασίας μετά από διετή προϋπηρεσία μονιμοποιούνται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος διατάγματος και από αυτούς όσοι έχουν αποκτήσει πτυχίο ανώτερης σχολής μονιμοποιούνται ως Βοηθοί Επόπτες Εργασίας στον 8^ο βαθμό. Ως κλητήρας στο 12^ο βαθμό διορίζεται αυτός που γνωρίζει γραφή και ανάγνωση.

II. Οι αρμοδιότητες του Σώματος

α) Οι αρμοδιότητες του Γενικού Επιθεωρητή είναι οι εξής⁷⁹ :

- Διοικεί το Σώμα.
- Προϊσταται των Επιθεωρητών Εργασίας και του λοιπού προσωπικού.

⁷⁰ Με βαθμό 5^ο ή 4^ο

⁷¹ Με βαθμό 6^ο

⁷² Με βαθμό 9^ο, 8^ο ή 7^ο

⁷³ Με βαθμό 11^ο, 10^ο 9^ο, ή 8^ο

⁷⁴ Με βαθμό 5^ο ή 4^ο

⁷⁵ Με βαθμό 6^ο

⁷⁶ Με βαθμό 9^ο, 8^ο, ή 7^ο

⁷⁷ Με βαθμό 10^ο, 9^ο, ή 8^ο

⁷⁸ Με βαθμό 12^ο, 11^ο, 10^ο, ή 9^ο

⁷⁹ Η ρύθμιση αυτή αποβλέπει στην εφαρμογή των αρχών που επιτάσσει η 81 ΔΣΕ δηλ. της ενότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, της υπαγωγής σε μια κεντρική αρχή που προϊσταται, ελέγχει και εποπτεύει την Επιθεώρηση Εργασίας και της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας από κυβερνητική μεταβολή και της ελευθερίας κρίσεως.

- Ελέγχει και κατευθύνει τη δράση του Σώματος για την ομοιόμορφη εφαρμογή των εργατικών νόμων.
- Συντάσσει ετήσια έκθεση στους τρεις πρώτους μήνες κάθε έτους για την εφαρμογή της Εργατικής νομοθεσίας κατά το προηγούμενο έτος, τυχόν τροποποιήσεις αυτής καθώς και για την δράση των οργάνων του Σώματος.

β) Οι αρμοδιότητες του Επιθεωρητή Εργασίας είναι οι εξής :

- Προϊσταται της Επιθεώρησης Εργασίας.
- Παρακολουθεί και ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στην περιφέρεια του .
- Υποβάλλει εντός (45) σαράντα πέντε ημερών στην αρχή κάθε έτους έκθεση περί των πεπραγμένων του προηγούμενου έτους⁸⁰.
- Ασκεί την εποπτεία και πειθαρχική δικαιοδοσία των οργάνων του Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας, των υπαλλήλων των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας και Γραφείων Εργασίας Λιμενικών της περιφέρειας του.
- Εκδίδει τις εντολές μετακίνησης για εκτέλεση υπηρεσίας του προσωπικού που υπηρετεί στην περιφέρεια του.
- Μεταθέτει τους Βοηθούς Επόπτες Εργασίας και Επόπτες Εργασίας γ' τάξεως που υπηρετούν στην περιφέρεια του.
- Επιθεωρεί τα Γραφεία Επιθεωρήσεως Εργασίας, Ευρέσεως Εργασίας και Εργασίας Λιμένων της περιφέρειας του.

Τον Επιθεωρητή Εργασίας όταν απουσιάζει ή κωλύεται αναπληρώνει ο κατά βαθμό ανώτερος από τους υπηρετούντες στην Επιθεώρηση. Ο Επιθεωρητής Εργασίας, όταν απομακρύνεται από την έδρα του για να επιθεωρήσει την περιφέρεια

⁸⁰ Τα αποτελέσματα δίδονται υπό τη μορφή πινάκων που αναφέρονται στις επισκέψεις που διενεργήθηκαν στους τόπους εργασίας της περιφέρειάς του κατά κατηγορίας επιχειρήσεων, στον αριθμό των θεωρημένων καταστάσεων ωρών εργασίας και εβδομαδιαίας αναπαύσεως, στον αριθμό των απασχολούμενων προσώπων κατά κατηγορίες προσώπων (άνδρες, γυναίκες και παιδιά) και των επιχειρήσεων, στον αριθμό των αδειών που χορηγούνται την αργία της Κυριακής καθώς και τον αριθμό των προσώπων που απασχολήθηκαν, στον αριθμό των αδειών υπερωρίας που χορηγήθηκαν καθώς και τον αριθμό των ωρών κατά κατηγορίας προσώπων και επιχειρήσεων που πραγματοποιήθηκαν ,στον αριθμό, τη φύση και τις αιτίες των εργατικών ατυχημάτων, στον αριθμό των εργατικών διαφορών που επιλύθηκαν και των κηρυχθεισών απεργιών και εκ της αιτίας ταύτης απολεσθεισών ωρών εργασίας, στον αριθμό των μηνύσεων που επιβλήθηκαν και των αποτελεσμάτων αυτών που εκδικάστηκαν, στον αριθμό των βιβλιαρίων ανηλίκων που χορηγήθηκαν.

του, αναφέρει κάθε μετακίνηση του. Δεν δύναται ν' απομακρυνθεί από την έδρα του, εφ' όσον με διαταγή του Υπουργού Εργασίας έχει απαγορευθεί αυτό.

γ) Οι αρμοδιότητες του Επόπτη Εργασίας και του Βοηθού Επόπτη Εργασίας είναι οι εξής:

- Επιβλέπει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.
- Παρακολουθεί και ελέγχει την πιστή τήρηση και εκτέλεση των μέτρων που διατάσσονται από τους τεχνικούς και υγειονομικούς επιθεωρητές.
- Χορηγεί άδεια για πρόσθετες ώρες εργασίας ή εργασία κατά την Κυριακή.
- Ο Επόπτης Εργασίας α' τάξεως μεριμνά για την επίλυση συλλογικών και ατομικών διαφορών μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Στο προεδρικό διάταγμα ορίζεται ότι οι ήδη υπηρετούντες Επόπτες Εργασίας θα ενταχθούν στο Σώμα ανάλογα με το βαθμό τους με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και ύστερα από γνώμη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου. Αυτοί που θα κριθούν υπεράριθμοι θα ενταχθούν στην προηγούμενη τάξη του Επόπτη Εργασίας ή Βοηθού Επόπτη Εργασίας διατηρώντας τον βαθμό και το μισθό τον οποίο έχουν. Τυχόν κενά που θα προκύψουν από την ανωτέρω διαδικασία μπορούν να καλυφθούν με μετατάξεις υπαλλήλων του αντίστοιχου βαθμού της Κεντρικής Υπηρεσίας ή με αποσπάσεις υπαλλήλων οι οποίοι έχουν προϋπηρεσία άνω της πενταετίας σε υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας.

IV. Η ελεγκτική διαδικασία

Οι επιθεωρητές έχουν το δικαίωμα να εισέρχονται για τη διενέργεια ελέγχων στα καταστήματα και στους τόπους εργασίας οποιαδήποτε ώρα της ημέρας ή της νύκτας εφόσον εκτελείται εργασία και την υποχρέωση να επιδείξουν το δελτίο ταυτότητας τους εάν ζητείται⁸¹. Το δελτίο ταυτότητας χορηγείται από τον Υπουργό Εργασίας με την προσυπογραφή των Υπουργών Δικαιοσύνης και Εσωτερικών. Τα όργανα του Σώματος έχουν την υποχρέωση να μην αποκαλύπτουν τα μυστικά παραγωγής ή άλλες μεθόδους εκμετάλλευσης που περιήλθαν σε γνώση τους, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να μην αποκαλύπτουν στους εργοδότες ή στους υπαλλήλους των τους εργαζόμενους που υπέβαλλαν παράπονα για τη μη τήρηση της εργατικής νομοθεσίας καθώς και να μην χορηγούν πληροφορίες ή αντίγραφα των

⁸¹ Άρθρο 8.

στοιχείων ή καταστάσεων προσωπικού που υποβάλλονται σε αυτά. Οι παραβάσεις των ανωτέρω έχει ως αποτέλεσμα την πειθαρχική τους δίωξη.

Κατά τη διενέργεια ελέγχων οι δικαστικές, διοικητικές, αστυνομικές και κοινοτικές αρχές οφείλουν να παρέχουν κάθε αιτούμενη συνδρομή στα όργανα του Σώματος Επιθεώρησης προκειμένου αυτά να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους⁸². Μάλιστα αστυνομικοί υπάλληλοι μπορούν να αποσπαστούν στα Γραφεία Επιθεωρήσεως Εργασίας για την ενίσχυση του Σώματος με απόφαση του οικείου Νομάρχη, για την Αθήνα και τον Πειραιά του Υπουργού Εσωτερικών και για την Βόρεια Ελλάδα του Υπουργού Βόρειας Ελλάδας. Σε μέρη όπου δεν υπάρχει Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας αρμόδια είναι η οικεία αστυνομική αρχή η οποία και ενημερώνει την οικεία Επιθεώρηση Εργασίας για τις άδειες εργασίας που χορηγεί καθ' υπέρβαση των χρονικών ορίων ή κατά τις Κυριακές, για τα ατυχήματα, για την έναρξη των αρχικών εργασιών των βιομηχανικών και βιοτεχνικών εργαστηρίων, των μηνύσεων που υποβάλλει για τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, τους έλεγχους που διενεργεί και τις καταστάσεις που θεωρεί⁸³.

Τέλος στην περίπτωση που κάποιος παρεμποδίζει την είσοδό τους στους τόπους εργασίας για την εκτέλεση των καθηκόντων τους ή χορηγεί εν γνώσει ανακριβή στοιχεία ή πληροφορίες τιμωρείται με πρόστιμο πεντακοσίων μέχρι πέντε χιλιάδων (500-5000) μεταλλικών δραχμών εάν δεν συντρέχει περίπτωση επιβολής μεγαλύτερης ποινής από τις διατάξεις του Ποινικού Κώδικα.

V. Συνθήκες εργασίας – προϋπολογισμός

Οι Επιθεωρήσεις Εργασίας και τα γραφεία Επιθεωρήσεως Εργασίας στεγάζονται υποχρεωτικά εντός των κατά τόπους Νομαρχιακών ή Δημαρχιακών Καταστημάτων με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Εργασίας, και οι υπηρεσίες στις οποίες συστεγάζονται έχουν υποχρέωση να τις παρέχουν ύδρευση, φωτισμό, θέρμανση και καθαριότητα. Σε περίπτωση όπου τέτοιου είδους στέγαση δεν είναι δυνατή οι Υπηρεσίες στεγάζονται σε μισθωμένα ακίνητα και γράφεται κάθε χρόνο στον προϋπολογισμό εξόδων του Υπουργείου Εργασίας η αναγκαία πίστωση για τα έξοδα μίσθωσης, επίπλωσης, καθαριότητας, ύδρευσης, θέρμανσης, γραφικής

⁸² Η ρύθμιση αυτή αποβλέπει στην εφαρμογή της αρχής της ουσιαστικής στενής συνεργασίας όχι μόνο μεταξύ των Επιθεωρήσεων αλλά και των Επιθεωρήσεων με άλλους αρμόδιους φορείς.

⁸³ Άρθρο 9.

ύλης και φωτισμού. Ο προσδιορισμός των εξόδων αυτών καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Εργασίας. Για την εκτέλεση των καθηκόντων τους δικαιούνται ελεύθερη κυκλοφορία στα συγκοινωνιακά μέσα της περιφέρειας τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Ο Ν.2639/98 "Ρύθμιση Εργασιακών Σχέσεων, Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες Διατάξεις".

Ι. Γενικά

Στην Ελλάδα η ΔΣΕ 81 κυρώθηκε με το Ν. 3249/55 ενώ στη συνέχεια σημαντική ώθηση στην λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας, ως περιφερειακής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, έδωσαν το Β.Δ 868/60 «Περί Οργανισμού του Υπουργείου Εργασίας», το Π.Δ 1156/77, το Π.Δ 369/89 και το ΠΔ 337/1990. Σε αυτά όπως και στο Ν.Δ 2954/1954 αποτυπώνονται οι θεμελιώδεις αρχές της διεθνούς σύμβασης⁸⁴.

Με το Ν. 2218/94⁸⁵ η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων νομαρχιακού επιπέδου ανατίθεται στις νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις (Ν.Α), στις οποίες περιέχονται όλες οι αρμοδιότητες των νομαρχών και των νομαρχιακών επιτροπών, με εξαίρεση τις αρμοδιότητες των υπουργών Εθνικής Άμυνας, Εξωτερικών, Οικονομικών και Δικαιοσύνης. Με την ανάθεση αυτή η Επιθεώρηση Εργασίας εντάσσεται στη Ν.Α και υπόκειται στην εξουσία του Προϊσταμένου της Ν.Α από τον οποίο θα λαμβάνει εντολές και οδηγίες. Η χάραξη πλέον της γενικής πολιτικής και η οργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας σε εθνικό επίπεδο δεν αποτελεί αρμοδιότητα του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και ειδικότερα της Διεύθυνσης

⁸⁴ α) Η αρχή της ενότητας του Σώματος της Επιθεώρησης Εργασίας στο Π.Δ 337/1990 από το οποίο προκύπτει η πρόθεση για ενότητα της Επιθεώρησης Εργασίας κάτω από την εποπτεία ενός Γενικού Διευθυντή. β) Η αρχή της υπαγωγής σε μια κεντρική αρχή που προϊσταται, ελέγχει και εποπτεύει την Επιθεώρηση Εργασίας στο άρθρο 12 παρ.2 του Π.Δ. 368/1989 στο οποίο περιγράφονται οι αρμοδιότητες της Διεύθυνσης Συνθηκών Εργασίας ως της κεντρικής αρχής για την εποπτεία των Επιθεωρήσεων Εργασίας και στο άρθρο 11 παρ. 2 του Π.Δ 368/1989 όπου μεταξύ των αρμοδιοτήτων της Διεύθυνσης Επιθεώρησης Εργασίας συμπεριλαμβάνεται και η παρακολούθηση του έργου των Επιθεωρήσεων Εργασίας γ) Η αρχή της ουσιαστικής, στενής συνεργασίας μεταξύ των Επιθεωρήσεων Εργασίας στο άρθρο 11 παρ. 2 του Π.Δ 368/1989 δ) η αρχή της ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας από κυβερνητική μεταβολή και η ελευθερία κρίσεως στο Π.Δ 337/1990 «Σύσταση Γενικών Διευθύνσεωνστο Υπουργείο Εργασίας» από το οποίο προκύπτει η υπαγωγή των Επιθεωρήσεων Εργασίας στην αρμοδιότητα ενός Γενικού Διευθυντή.

⁸⁵ Άρθρο 3 παρ.1

Επιθεώρησης Εργασίας και της Διεύθυνσης Συνθηκών και Υγιεινής της Εργασίας, οι οποίες περιορίστηκαν κυρίως σε νομοθετικό, γνωμοδοτικό και ερευνητικό ρόλο.

Η εν λόγω υπαγωγή δεν επέφερε τα προσδοκώμενα αποτελέσματα αφού οι φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών άρχισαν να διαμαρτύρονται για υποβάθμιση και αποδιοργάνωση της Επιθεώρησης Εργασίας και για ανυπαρξία ελέγχων εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Επιπλέον τον Απρίλιο του 1997 το Διεθνές Γραφείο Εργασίας κοινοποίησε στην Κυβέρνηση έκθεση με την οποία γνωστοποιούσε ότι η διοικητική αλλαγή που έγινε, σε ότι αφορά την Επιθεώρηση Εργασίας, δεν ήταν συμβατή με το άρθρο 4 παρ. 1 και με τα άρθρα 6,19 και 20 της 81 ΔΣΕ και ζητούσε να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα, ιδιαίτερα τοποθετώντας την Επιθεώρηση υπό την επίβλεψη και τον έλεγχο μιας κεντρικής αρχής⁸⁶.

Με το Ν.2639/98 επαναφέρεται η Επιθεώρηση Εργασίας⁸⁷ στο Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και όπως επισημαίνεται στην εισηγητική έκθεση του νόμου «με το νόμο αυτό επιδιώκεται η δημιουργία ενός σύγχρονου ελεγκτικού φορέα, με δομή που θα εξασφαλίζει την οργανωτική του αυτονομία και με διάρθρωση σε κεντρικές και περιφερειακές μονάδες, ώστε να επιτυγχάνεται αποτελεσματικότητα στους ελέγχους, ομοιομορφία στην τήρηση και εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και επιπλέον ουσιαστική υποβοήθηση του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων στη χάραξη της πολιτικής για τα εργασιακά

⁸⁶ Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ.401-402. Επίσης Βλ. Σπυρόπουλο Γ. Υπαγωγή των Επιθεωρήσεων Εργασίας στη νομαρχιακή αυτοδιοίκηση : Ένα σοβαρό πολιτικό και κοινωνικό σφάλμα. ΕΕργ.Δ 1996, σελ 1135 επ.

⁸⁷ Η Ο.Κ.Ε έκρινε ως ιδιαίτερα θετική την επαναφορά των Επιθεωρήσεων Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και την αναδιοργάνωσή τους σε ενιαίο σώμα υπό κεντρικό έλεγχο. Η υπαγωγή των Επιθεωρήσεων Εργασίας στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση στο πλαίσιο της αποκέντρωσης που επέφερε ο Ν. 2218/94, συνέβαλε στην αδρανοποίησή τους και στην παρακώλυση του έργου τους. Επιπλέον, η αποκέντρωση αυτή ερχόταν σε αντίθεση με βασικές αρχές της 81 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας, όπως η ενότητα του σώματος της Επιθεώρησης Εργασίας υπό κεντρική προϊστάμενη αρχή (άρθρα 4,5,11,19 και 20 της ΔΣΕ 81) και της ανεξαρτησίας της από κάθε κυβερνητική μεταβολή και εξωτερική επιρροή (άρθρο 6). Η δημιουργία ενιαίου σώματος επιθεωρητών με άμεση υπαγωγή σε μια κεντρική αρχή ελέγχου και εποπτείας θα βοηθήσει στην αποτελεσματικότερη και περισσότερο ομοιόμορφη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Θα πρέπει, πάντως, να επιδιωχθεί, πέραν της ποιοτικής αναβάθμισης του ρόλου τους, και η αναβάθμιση της στελέχωσής τους με το κατάλληλο επιστημονικό δυναμικό όλων των ειδικοτήτων. Βλ. Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, Γνώμη της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε επί του σχεδίου Νόμου : «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις», Αθήνα 16 Ιουλίου 1998.

θέματα και ευρύτερα για την απασχόληση, που να βασίζεται σε έγκαιρη και έγκυρη ενημέρωση για τα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπισθούν».

II. Δομή του Σώματος

Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε.) άρχισε να λειτουργεί την 1^η Ιουλίου 1999⁸⁸ και η δομή του, όπως προσδιορίζεται από τον ιδρυτικό του νόμο και τον οργανισμό λειτουργίας του (Π.Δ. 136/99), βασίζεται στη διάκριση των κλάδων των Επιθεωρητών και στη θεματική διάκριση των υπηρεσιών ελέγχου. Έτσι οι Επιθεωρητές Εργασίας εντάσσονται σε τρεις διακριτούς κλάδους:

- Κοινωνικοί Επιθεωρητές
- Τεχνικοί Επιθεωρητές⁸⁹
- Υγειονομικοί Επιθεωρητές⁹⁰

⁸⁸ Κατά τη συζήτηση του νομοσχεδίου στη Βουλή ο Λεωνίδας Τζανής παρατήρησε « γιατί να πάει τόσο πίσω η υπαγωγή του ελέγχου της επιθεώρησης εργασίας στο κράτος , γιατί δηλαδή να πάει από 1-7-1999. Δεν φτάνει ίσως από 1.1.1999. Δεν ξέρω τα χρονικά περιθώρια ποια είναι». Στην παρατήρηση αυτή ο Υπουργός Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Μ. Παπαϊωάννου είπε : « Βάλαμε τον Ιούλιο του 1999 για να μπει σε εφαρμογή και θα είμαι απόλυτα ικανοποιημένος να αρχίσει την 1^η Ιουλίου 1999 και θα κάνουμε ότι γίνεται για να επιτευχθεί αυτό, γιατί προκειμένου να γίνουν όλες αυτές οι προσλήψεις, όλες αυτές οι αλλαγές, όλες αυτές οι προσεγγίσεις, διαγωνισμοί ΑΣΕΠ κ.λ.π. δεν μπορεί να γίνει από τη μια ημέρα στην άλλη. Άρα ένας χρόνος έχει το στοιχείο του ρεαλισμού. Και εμείς θα προσπαθήσουμε κυρίως να καλύψουμε αυτές τις θέσεις μέσα από δημόσιο διαγωνισμό και όχι μέσα από αποσπάσεις, γιατί για να πάμε σε αποσπάσεις που προβλέπει ο νόμος, πρέπει να πληρούν οι υπάλληλοι που θα αποσπασθούν τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος και όπως καταλαβαίνετε είναι πολύ δύσκολο να βρεθούν αυτοί οι υπάλληλοι». Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ. 412.

⁸⁹ Άρθρο 8 παρ. 2 Ν. 2639/98. Οι Τεχνικοί Επιθεωρητές Εργασίας διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τις αιτίες των σοβαρών και θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων, υποδεικνύουν μέτρα για την αποφυγή επανάληψής τους και παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζόμενους και στους εργοδότες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας. Καθήκοντα Τεχνικού Επιθεωρητή Εργασίας ασκούν υπάλληλοι των Κλάδων ΠΕ Μηχανικών ή ΠΕ Θετικών Επιστημών ή ΤΕ Τεχνολογικών Εφαρμογών, εάν έχουν τα ειδικά προσόντα που θα ορισθούν με τα προεδρικά διατάγματα της παραγράφου 5 του παρόντος άρθρου και έχουν ολοκληρώσει την προβλεπόμενη εκπαίδευση.

⁹⁰ Άρθρο 8 παρ. 2 Ν. 2639/98. Οι Υγειονομικοί Επιθεωρητές διενεργούν ελέγχους για την εφαρμογή κυρίως της εργατικής νομοθεσίας για την υγεία των εργαζομένων, ερευνούν τη

Αντίστοιχα οι υπηρεσίες ελέγχου διακρίνονται σε δύο κατηγορίες:

1. Τις υπηρεσίες Κοινωνικής Επιθεώρησης με κύρια αρμοδιότητα τον έλεγχο των όρων εργασίας, της παράνομης απασχόλησης και την έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων. Στις υπηρεσίες αυτές εντάσσονται οι Κοινωνικοί Επιθεωρητές Εργασίας.
2. Τα Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕ.Π.Ε.Κ.) με κύρια αρμοδιότητα τον έλεγχο των συνθηκών υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων. Στις υπηρεσίες αυτές εντάσσονται οι Τεχνικοί και Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας.

Το Σ.Ε.Π.Ε. αποτελεί υπηρεσία που υπάγεται απευθείας στον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων⁹¹ και διαρθρώθηκε με βάση το Π.Δ.136/99 σε Κεντρική και Περιφερειακές υπηρεσίες. Η κατά τόπον αρμοδιότητα του εκτείνεται σε όλη την Επικράτεια και οι καθ' ύλην αρμοδιότητές του ασκούνται από την κεντρική και τις περιφερειακές υπηρεσίες του⁹².

Η Κεντρική Υπηρεσία απαρτίζεται από:

- Το Γραφείο του Ειδικού Γραμματέα που προΐσταται της υπηρεσίας αυτής.

φύση και τις αιτίες των επαγγελματικών νόσων, υποδεικνύουν μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων και παρέχουν συμβουλές, οδηγίες και υποδείξεις στους εργαζόμενους και στους εργοδότες για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας, Καθήκοντα Υγειονομικού Επιθεωρητή ασκούν υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ Ιατρών Εργασίας ή ΠΕ Ιατρών ή ΠΕ Ιατρών Ειδικοτήτων ή ΤΕ Εποπτών Δημόσιας Υγείας ή ΤΕ Επαγγελματιών Υγείας και Πρόνοιας, σχετικών με το αντικείμενο της προστασίας της υγείας των εργαζομένων, εάν έχουν τα ειδικά προσόντα που θα ορισθούν με το αντικείμενο της προστασίας της υγείας των εργαζομένων, εάν έχουν τα ειδικά προσόντα που θα ορισθούν με τα προεδρικά διατάγματα της παραγράφου 5 του παρόντος άρθρου και έχουν ολοκληρώσει την προβλεπόμενη εκπαίδευση.

⁹¹ Άρθρο 6 Ν. 2639/98 . Ως προς τη θέση των Σωμάτων Επιθεωρητών αξίζει να τονιστεί ότι είναι εκτός της διοικητικής ιεραρχίας κάθε Υπουργείου. Έτσι, αυτά είναι ενταγμένα, εάν κανείς παρατηρήσει το οργανόγραμμα ενός Υπουργείου, στο γραφείο του Υπουργού. Ο λόγος είναι ότι εφόσον σκοπός των Σωμάτων είναι, όπως χαρακτηριστικά σημειώνεται, να αποτελούν «το μάτι του Υπουργού» στις υπηρεσίες του, πρέπει ο σύνδεσμος μεταξύ των Σωμάτων και του Υπουργού, ο οποίος αποτελεί όπως σχηματικά αναγράφεται τον «εγκέφαλο», να είναι όσο το δυνατόν πιο άμεσος. Οι πληροφορίες παρέχονται άμεσα από τα Σώματα Επιθεωρητών στους Υπουργούς χωρίς την παρεμβολή τρίτων. Βλ. *Ελισάβετ Μπέσιλα - Μακρίδη, Ο έλεγχος της διοίκησης*, εκδ.Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2006, σελ. 39.

⁹² Άρθρο του 1 Π.Δ 136/1999.

- Την Υπηρεσία των Ειδικών Επιθεωρητών που είναι υπεύθυνοι για τον εσωτερικό έλεγχο της υπηρεσίας.
- Τη Διεύθυνση Προγραμματισμού και Συντονισμού.
- Τη Διεύθυνση Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης.

Οι Περιφερειακές υπηρεσίες ακολουθούν την Περιφερειακή και Νομαρχιακή διαίρεση της χώρας και περιλαμβάνουν:

- Δεκαέξι (16) Περιφερειακές Διευθύνσεις Κοινωνικής Επιθεώρησης (μία σε κάθε περιφέρεια και τέσσερις στην Αττική λόγω συγκέντρωσης μεγάλου αριθμού εργαζομένων και επιχειρήσεων), στη δύναμη των οποίων ανήκουν ογδόντα (80) τοπικά Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης (κυρίως σε επίπεδο νομού).⁹³
- Επτά (7) Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου, σε επίπεδο Διεύθυνσης, με διαπεριφερειακή αρμοδιότητα, στη δύναμη των οποίων ανήκουν τριάντα ένα (31) τοπικά Τμήματα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης Εργασίας (σε επίπεδο νομού).

III. Οι αρμοδιότητες του Ειδικού Γραμματέα

Με το ν. 2639/98⁹⁴ του Σώματος προΐσταται Ειδικός Γραμματέας που είναι μετακλητός⁹⁵ για την τοποθέτηση του οποίου διατυπώθηκαν πολλές αντιρρήσεις στη Βουλή κατά τη συζήτηση του σχετικού νομοσχεδίου⁹⁶. Οι αρμοδιότητες του Ειδικού Γραμματέα είναι οι εξής :

⁹³ Με το άρθρο 28 Ν.2956/01, συστάθηκαν Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας στην Πτολεμαΐδα και στο Αγρίνιο. Η σύσταση αυτών θεωρήθηκε επιβεβλημένη, επειδή στη μεν Πτολεμαΐδα είναι συγκεντρωμένος μεγάλος αριθμός εργατικού δυναμικού και οι περισσότερες βιομηχανικές δραστηριότητες της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας, το δε Αγρίνιο είναι η μεγαλύτερη σε έκταση και πληθυσμό πόλη του Ν. Αιτωλοακαρνανίας με τις περισσότερες επιχειρήσεις (βιομηχανικές, εμπορικές, κατασκευαστικές). Επιπλέον, το Αγρίνιο συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό συναλλασσομένων εργοδοτών - εργαζομένων με την Κοινωνική Επιθεώρηση. Βλ.Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε.* Έτους, 2002, Αθήνα, σελ. 6.

⁹⁴ Άρθρο 6.

⁹⁵ Άρθρο 28 Ν. 1558/1985.

⁹⁶ Στην αγόρευση του ο Ε. Παπαγεωργόπουλος τόνισε για τον Ειδικό Γραμματέα ότι : « Θεσμοθετείτε θέση ειδικού γραμματέα, κομματικού προσώπου αναμφίβολα, πολιτικού προσώπου, που θα ελέγχει τη λειτουργία αυτού του Σώματος. Επομένως πάει περίπατο η αρχή της πλήρους ανεξαρτησίας της Επιθεωρήσεως Εργασίας, που προβλέπεται από την 81

- Προϊσταται των Επιθεωρητών Εργασίας και με απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία δεν έχει εκδοθεί μέχρι σήμερα, είναι αρμόδιος για τα θέματα κρίσεων, τοποθετήσεων και μεταθέσεων προϊσταμένων υπηρεσιακών μονάδων του Σ.ΕΠ.Ε ως πρόεδρος του πενταμελούς Υπηρεσιακού Συμβουλίου.
- Καταρτίζει τα προγράμματα αρχικής και στη συνέχεια κατά τακτά χρονικά διαστήματα εκπαίδευσης του προσωπικού του Σώματος μετά από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας⁹⁷.
- Προϊσταται της Υπηρεσίας των Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας στους οποίους και αναθέτει την εκτέλεση κάθε άλλου έργου που έχει σχέση με την οργάνωση και λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε και δέχεται σχετικές αναφορές τους για τη βελτίωση του παρεχόμενου έργου τους⁹⁸.
- Υποβάλλει ετήσια Έκθεση πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε μέσα στο πρώτο εξάμηνο του επόμενου έτους στον Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος αποφασίζει τη δημοσίευσή της. Η έκθεση αυτή κοινοποιείται στις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, καθώς και στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και στην Ευρωπαϊκή Ένωση⁹⁹.
- Συγκαλεί και προεδρεύει του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε), αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα λειτουργίας και δράσης του Σ.ΕΠ.Ε.

IV. Οι αρμοδιότητες των Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας

Στην Ελλάδα η επιθεώρηση εργασίας καλύπτει όλη την εργατική νομοθεσία. Συγκεκριμένα το κύριο έργο του Σ.ΕΠ.Ε είναι ο έλεγχος της εφαρμογής της εργατικής

Διεθνή Σύμβαση Εργασίας. Μα τι πρέπει να κάνετε ; Μα, δεν υπήρχε πριν και γιατί να υπάρχει τώρα, για να υπάρχει έλεγχος, για να υπάρχει καθοδήγηση. Γιατί υπάρχουν αυξημένες αρμοδιότητες, υπάρχουν μεγάλες δυνατότητες στα χέρια των επιθεωρητών εργασίας και με αυτά πρέπει να ελέγξετε την αγορά, πρέπει να πιέσετε τις παραγωγικές τάξεις, πρέπει να περάσετε τους πολιτικούς σας σχεδιασμούς μέσα και από αυτόν το μοχλό πίεσης. Αυτά είναι τα ζητήματα, για να τα λέμε τα πράγματα με το όνομά τους. Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ. 403.

⁹⁷ Άρθρο 10 παρ. 1 εδ β

⁹⁸ Άρθρο 11

⁹⁹ Άρθρο 12

νομοθεσίας, που αφορά τους όρους εργασίας¹⁰⁰, τη νομιμότητα της απασχόλησης, την έρευνα της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων καθώς και τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων. Το Σ.ΕΠ.Ε ελέγχει όλες τις επιχειρήσεις και γενικότερα κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας ή χώρο όπου υπάρχει υπόνοια ότι απασχολούνται εργαζόμενοι, εκτός των θαλάσσιων μεταφορών που ελέγχονται από το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας, Αιγαίου και Νησιωτικής Πολιτικής¹⁰¹. Δεν έχει αρμοδιότητα ελέγχου των όρων εργασίας κ.λπ των δημοσίων υπαλλήλων με εξαίρεση τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας τους, οι οποίες ελέγχονται από τις υπηρεσίες της Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης¹⁰² ενώ αντίθετα έχει αρμοδιότητα ελέγχου των όρων εργασίας κ.λπ των εργαζόμενων στα μεταλλεία – λατομεία - ορυχεία με εξαίρεση τις συνθήκες υγείας και ασφάλειας τους, οι οποίες ελέγχονται από τις Επιθεωρήσεις Μεταλλείων του Υπουργείου Ανάπτυξης¹⁰³. Τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις του Κοινωνικού Επιθεωρητή απορρέουν από τα άρθρα 7 και 8 παρ.2 εδαφ. α του Ν. 2639/98 και από το άρθρο 9 του Π.Δ 136/99 η καταγραφή των οποίων έχει ως εξής :

- Να ερευνά, παράλληλα και ανεξάρτητα από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων. Κατά τη διενέργεια ελέγχου, εξετάζει αν υπάρχουν τα έντυπα καταχώρησης των νεοπροσλαμβανόμενων μισθωτών ή για τους ήδη απασχολούμενους, την καταχώρηση αυτών στο μισθολόγιο του

¹⁰⁰ Το σύνολο των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του εργαζομένου, που καθορίζουν το περιεχόμενο της εργασίας του και τη συμπεριφορά του κατά την παροχή της και οι οποίοι καλύπτουν όλο το νομικό καθεστώς εργασίας, από την πρόσληψη ως και την απόλυση. Ο καθορισμός του περιεχομένου των όρων αυτών αποτελεί, κατ' αρχήν, αντικείμενο ελεύθερης συμφωνίας μεταξύ των συμβαλλομένων στην εργασιακή σύμβαση μερών, στο πλαίσιο της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης. Από τους όρους εργασίας, εκείνοι μεν που διαμορφώνονται από τη μονομερή βούληση του εργοδότη κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, συνηθίζεται να λέγονται συγκεκριμένοι όροι εργασίας, ενώ εκείνοι που διαμορφώνονται από τις υπόλοιπες πηγές (την κοινή εργατική νομοθεσία κ.λ.π), συνηθίζεται να λέγονται αφηρημένοι όροι εργασίας, αντιδιαστέλλονται δε και οι δύο αυτές κατηγορίες εργασιακών όρων από τους καλούμενους συμβατικούς όρους εργασίας, που είναι εκείνοι οι οποίοι διαμορφώνονται από τα συμβαλλόμενα μέρη με την ίδια την εργασιακή σύμβαση. Βλ.Σ. Βλαστός, Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 2001, σελ. 167.

¹⁰¹ Άρθρο 1 παρ.7 Π.Δ 17/96.

¹⁰² Βλ. ΚΥΑ 88555/3293/88 , Π.Δ 17/1996.

¹⁰³ Άρθρο 15 παρ.2 Π.Δ 17/96.

Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)¹⁰⁴. Σε περίπτωση καταγγελίας της σχέσης εργασίας, υποχρεούται να εξετάζει και την καταχώρηση του απολυόμενου στο μισθολόγιο του ΙΚΑ ή αν έχει αυτός ασφαλιστεί, εκτός από το έντυπο της καταγγελίας και την καταβολή της αποζημίωσης για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας .

- Να παραλαμβάνει τους πίνακες προσωπικού και ωρών εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης του προσωπικού¹⁰⁵. Ο έλεγχος συνίσταται στην

¹⁰⁴ Σύμφωνα με το άρθρο 2 Ν. 2556/97 και την Υ.Α Φ21/500/26.3.98 (ΦΕΚ 813/Β/30.3.98) οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να καταχωρούν τους εργαζόμενους που απασχολούν αμέσως μετά την πρόσληψη και πριν αυτοί αναλάβουν εργασία στο Ειδικό Βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού. Στους εργοδότες που δεν καταχωρούν τους νεοπροσλαμβανόμενους εργαζόμενους στο Ειδικό Βιβλίο κατ' απόλυτη ημερομηνία πρόσληψης ή δεν τηρούν ή δεν επιδεικνύουν αυτό στα αρμόδια όργανα όταν τους ζητηθεί, επιβάλλεται, με πράξη του αρμοδίου οργάνου του ΙΚΑ σε βάρος αυτών πρόστιμο. Η αριθ. πρωτ. 11304/2000 εγκύκλιος της Δ/σης Προγραμματισμού & Συντονισμού της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. ορίζει τη διαδικασία που πρέπει να τηρείται: Στο Ειδικό Βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού ο Επιθεωρητής θα διαγράφει με διαγώνιο γραμμή το κενό διάστημα που υπάρχει ανάμεσα στην τελευταία καταχώρηση στοιχείων εργαζομένων και στο τέλος της σελίδας. Στη συνέχεια θα διατυπώνει έγγραφη παρατήρηση και στα δύο αντίγραφα του κενού χώρου της σελίδας που έχει γίνει η τελευταία καταχώρηση, με απαραίτητη σημείωση της ημερομηνίας και ώρας του ελέγχου, τα αποτελέσματα του και στο τέλος θα θέτει την υπογραφή και το ονοματεπώνυμό του. Η πρώτη σελίδα με την ένδειξη για το ΙΚΑ θα αφαιρείται και θα διαβιβάζεται στο αρμόδιο υποκατάστημα του Ι.Κ.Α για τις δικές τους περαιτέρω ενέργειες.

¹⁰⁵ Το άρθρο 4 του Ν.Δ 515/70 «περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών» όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 2 του άρθρου 18 του Ν. 1082/80 καθώς και οι παρ. α και β του άρθρου 13 του Ν.Δ 1037/71 «περί χρονικών ορίων λειτουργίας καταστημάτων και εργασίας του προσωπικού αυτών» αντικαταστάθηκαν με το άρθρο 16 του Ν.2874/00 σύμφωνα με το οποίο «κάθε εργοδότης υποχρεούται όπως μια φορά το χρόνο και κατά το χρονικό διάστημα από 15 Σεπτεμβρίου έως 15 Νοεμβρίου καταθέτει, με οποιοδήποτε τρόπο, στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.ΕΠ.Ε –Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης , εις διπλούν , πίνακα με την επωνυμία, το είδος, τον τόπο λειτουργίας και τον Αριθμό Φορολογικού Μητρώου (Α.Φ.Μ) της επιχείρησης, ο οποίος θα περιλαμβάνει τα παρακάτω στοιχεία ενός εκάστου των απασχολούμενων σε αυτή μισθωτών :

α) το ονοματεπώνυμο, ονοματεπώνυμο πατέρα και μητέρας, ηλικία και οικογενειακή κατάσταση (τέκνα).

β) την ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης και την τυχόν προϋπηρεσία στην ειδικότητα.

αντιστοιχία όλων των αναγραφόμενων από τον εργοδότη στοιχείων όπως ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ειδικότητα, ημερομηνία πρόσληψης, προϋπηρεσία, ώρες εργασίας των εργαζομένων με τις αποδοχές τους, μισθοί – ημερομίσθια. Με μέριμνα του εργοδότη το ένα αντίτυπο του πίνακα παραλαμβάνεται από την υπηρεσία κατάθεσης σφραγισμένο και αναρτάται σε εμφανές σημείο του τόπου εργασίας χωρίς τη στήλη των καταβαλλόμενων αποδοχών ενώ το άλλο παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε για πέντε έτη¹⁰⁶.

- Να θεωρεί ανά τρίμηνο τα βιβλία δρομολογίων των φορτηγών αυτοκινήτων και να ελέγχει αυτά σε οποιαδήποτε ώρα και σε οποιοδήποτε σημείο της διαδρομής, σημειώνοντας στην οικεία στήλη τις τυχόν παρατηρήσεις του¹⁰⁷. Το βιβλίο δρομολογίων, είναι υποχρεωμένοι οι οδηγοί, αφού το παραλάβουν από τους εργοδότες, να το τηρούν και να συμπληρώνουν πριν από κάθε δρομολόγιο την ώρα εκκίνησης, την ώρα άφιξης, το είδος του φορτίου, τον τόπο προορισμού¹⁰⁸.
- Να θεωρεί ανά τρίμηνο, τα βιβλιάρια εργασίας των οδηγών επιβατικών αυτοκινήτων Δημοσίας Χρήσεως (ΤΑΞΙ –ΑΓΟΡΑΙΑ) τα οποία είναι υποχρεωμένοι οι ιδιοκτήτες τους να προσκομίζουν για θεώρηση στην αρμόδια κοινωνική επιθεώρηση εργασίας¹⁰⁹.
- Να θεωρεί ανά τρίμηνο, τα βιβλία δρομολογίων των Τουριστικών Λεωφορείων, τα οποία προσκομίζουν στην αρμόδια κοινωνική επιθεώρηση εργασίας οι υπόχρεοι ιδιοκτήτες ή οι νόμιμοι εκπρόσωποί τους¹¹⁰.

γ) τον αριθμό κάρτας πρόσληψης (ΟΑΕΔ), τον αριθμό μητρώου του ΙΚΑ, τον αριθμό βιβλιαρίου ανηλίκων (επί απασχολήσεως ανηλίκων) και τον αριθμό αδείας εργασίας αλλοδαπού (επί απασχολήσεως αλλοδαπού).

δ) Τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας και του γιατρού εργασίας, καθώς και το ωράριο απασχολήσεώς τους στην επιχείρηση.

ε) τη διάρκεια εργασίας (ώρες έναρξης και λήξης ημερήσιας εργασίας), το διάλειμμα και τις διακοπές εργασίας.

στ) τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές.

¹⁰⁶ Π.Δ 358/79 «Περί της εκκαθαρίσεως των αρχείων της Κεντρικής και των Περιφερειακών Υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας», Π.Δ. 162/79 «Περί εκκαθαρίσεως των αρχείων των Δημοσίων Υπηρεσιών όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με τις διατάξεις του Π.Δ. 87/81 «Περί εκκαθαρίσεως των αρχείων των Δημοσίων Υπηρεσιών».

¹⁰⁷ Άρθρο 1 Π.Δ 93/ 86, άρθρο 2 Π.Δ 882/80 και άρθρο 6 Β.Δ 28-1/4-2-38.

¹⁰⁸ Ο τύπος και οι αναγκαίες λεπτομέρειες για την τήρησή του, καθορίζονται με την 1173/80 ΥΑ «περί καθορισμού βιβλίου Δρομολογίων Φορτηγών Αυτοκινήτων Α, Β, και Γ, κατηγορίας».

¹⁰⁹ Άρθρο 1 Π.Δ 120/86

¹¹⁰ ΥΑ 989/80 παρ.1.

- Να θεωρεί ως προς την ακρίβεια του περιεχομένου τους τα πιστοποιητικά, τα οποία εκδίδονται από τους εργοδότες για τον χρόνο υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας και την ειδικότητα των εργαζομένων στις επιχειρήσεις τους¹¹¹. Η θεώρηση πρέπει να βασίζεται σε απολύτως ελεγμένα στοιχεία τα οποία θα προκύπτουν από τους πίνακες προσωπικού (ειδικότητα) εφόσον αυτοί δεν έχουν καταστραφεί (5ετία) ή τα ασφαλιστικά βιβλιάρια του ΙΚΑ (χρόνος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας).
- Να χορηγεί τα βιβλιάρια εργασίας ανηλίκων, εφόσον προηγουμένως έχει παραπέμψει τους ανήλικους για γενικές ιατρικές εξετάσεις στις υπηρεσίες του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΕΣΥ) ή του ΙΚΑ και έχει πιστοποιηθεί από τον προϊστάμενο των υπηρεσιών υγείας ή από τους οριζόμενους απ' αυτόν γιατρούς η ικανότητά τους προς εργασία¹¹². Να απαγορεύει τη συνέχιση της εργασίας του ανηλίκου σε ορισμένη επιχείρηση όταν οι συνθήκες δεν είναι κατάλληλες για τη σωματική ή την ψυχική του υγεία ¹¹³.
- Να θεωρεί την προσκομιζόμενη από επιχείρηση αναγγελία υπερωριακής εργασίας του προσωπικού της¹¹⁴.

¹¹¹ Με τη λήξη της σύμβασης εργασίας ο εργοδότης οφείλει να δώσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας (άρθρο 678 Α.Κ., άρθρο 2 Ν. 2112/1920, άρθρο 4 Β.Δ 16/18.7.1920). Το πιστοποιητικό αυτό δίνεται κατόπιν αιτήσεως του εργαζόμενου και βεβαιώνει το είδος και τη διάρκεια της εργασίας του (απλό πιστοποιητικό). Για την ποιότητα της εργασίας και τη διαγωγή (λεπτομερές πιστοποιητικό) ο εργοδότης μπορεί και πρέπει να κάνει λόγο, μόνο αν του το ζητήσει ειδικά ο μισθωτός.

¹¹² Άρθρα 8,11 και 14 Ν. 1837/89, Π.Δ 62/98.

¹¹³ Άρθρο 17 Ν. 1837/89. Η ΥΑ 130627/90 καθορίζει ποιες εργασίες είναι επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές για την απασχόληση των ανηλίκων και η ΥΑ 130621/2003 καθορίζει τις εργασίες, έργα και δραστηριότητες στις οποίες απαγορεύεται να απασχολούνται οι ανήλικοι.

¹¹⁴ Η υπερωριακή απασχόληση για να είναι νόμιμη πρέπει να συντρέχουν τρεις προϋποθέσεις : Να την επιβάλλει ουσιαστικά σοβαρός λόγος, περιορισμός της στα όρια του νόμου, και τήρηση ορισμένων διατυπώσεων (κατά περίπτωση αναγγελία στην Επιθεώρηση Εργασίας, άδεια της ίδιας αρχής, τήρηση ειδικού θεωρημένου βιβλίου υπερωριών με μορφή ημερολογίου). Η υπερωριακή εργασία, όταν συντρέχει σοβαρή και επείγουσα ανάγκη, που προβλέπει ο νόμος (άρθρο 3 του Ν.Δ 515/70 «περί χρονικών ορίων εργασίας μισθωτών», άρθρο 12 του Ν.Δ 1037/71 «περί χρονικών ορίων λειτουργίας κατ'των και εργασίας του προσωπικού αυτών, άρθρο 12 «υπέρβαση χρονικών ορίων εργασίας», Π.Δ 8/13-4-32 «περί κωδικοποιήσεως των διατάξεων των Νόμων περί χρονικών ορίων εργασίας εις τα καταστήματα κπλ») επιτρέπεται μόνο σε ορισμένο μέτρο. Ειδικότερα :

α) Για κάθε μισθωτό ανώνυμων εταιρειών, τραπεζών και γραφείων γενικά επιτρέπεται η υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου μέχρι 2 ώρες την ημέρα για 60 το πολύ εργάσιμες ημέρες το χρόνο.

- Να θεωρεί το ειδικό βιβλίο υπερωριών, το οποίο λειτουργεί υπό τύπο ημερολογίου και περιέχει την αιτία της υπερωριακής απασχόλησης, το ονοματεπώνυμο και την ειδικότητα των εργαζομένων, ή τον αριθμό των απασχολούμενων μισθωτών κατά ειδικότητα και τμήμα, την ημερομηνία της υπερωριακής απασχόλησης, την ώρα έναρξης και λήξης αυτής και την υπογραφή του εργαζόμενου εφόσον δεν υπογράψει σε εξοφλητική μισθολογική κατάσταση κ.α. Το βιβλίο θεωρείται προ πάσης χρησιμοποίησεως του και τίθεται στη διάθεση των οργάνων της Κοινωνικής Επιθεώρησης.
- Να χορηγεί άδεια εργασίας¹¹⁵ στο προσωπικό επιχείρησης σε ημέρα Κυριακή και ημέρες αργίας, κατ' εξαίρεση από την θεσπιζόμενη ανάπαυση κατά τις ημέρες αυτές¹¹⁶.
- Να θεωρεί για τους εργαζόμενους που απασχολούνται άνω των πέντε ωρών κατά Κυριακή τον καθορισμό αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης διάρκειας 24 συνεχών ωρών, σε άλλη εργάσιμη ημέρα εντός της εβδομάδας που άρχισε από την Κυριακή και η οποία αναγράφεται από τον εργοδότη στους πίνακες ωρών εργασίας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης¹¹⁷. Να χορηγεί στους εργαζόμενους του Δημοσίου και ΝΠΔΔ και στις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του Δημοσίου ή ΝΠΔΔ ή Κοινής Ωφέλειας καθώς επίσης και στις επιχειρήσεις που απασχολούν ένα μόνο εργαζόμενο ορισμένης ειδικότητας (αδυναμία αντικατάστασης), αντί της αναπληρωματικής εβδομαδιαίας ανάπαυσης συνεχείς

β) Στη βιομηχανία η υπερωριακή απασχόληση δε μπορεί να ξεπερνά, με ορισμένες εξαιρέσεις, τις 3 ώρες την ημέρα. Το ανώτατο όριο υπερωριακής απασχόλησης ορίζεται με αποφάσεις του Υπουργού, που εκδίδονται κάθε χρόνο ή κάθε εξάμηνο για όλη την επικράτεια ή για ορισμένες περιφέρειες, γενικά ή για ορισμένους κλάδους ή ειδικότητες (άρθρο 1 παρ. 3 Ν.Δ 515/1970).

Στα καταστήματα η υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού δεν επιτρέπεται να ξεπερνά τις 2 ώρες την ημέρα (σε περίπτωση επείγουσας εργασίας για να προληφθούν ατυχήματα ή ζημιές είναι απεριόριστη την πρώτη ημέρα), και τις 120 το χρόνο.

Με το Ν.Δ 264/1973 (άρθρο 1) είναι δυνατό με απόφαση του Υπουργού να δίδεται άδεια για υπερωριακή απασχόληση και πέραν των ανώτατων ορίων σε περιπτώσεις : α) επείγουσας εργασίας, της οποίας η εκτέλεση κρίνεται απόλυτα επιβεβλημένη και δεν επιδέχεται αναβολή, και β) εξαιρετικά επείγουσας ανάγκης να εξυπηρετηθούν οι ένοπλες δυνάμεις, το δημόσιο και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου.

¹¹⁵ Άρθρα 9 και 10 Β.Δ 748/66.

¹¹⁶ Άρθρο 7 Β.Δ 748/66 «περί κωδικοποίησης, καταργήσεως, τροποποίησης, συμπληρώσεως των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, περί εβδομαδιαίας και Κυριακής αναπαύσεως και ημερών αργίας».

¹¹⁷ Άρθρο 10 παρ.4 Β.Δ 748/66.

ημέρες άδειας απουσίας ανά περίοδο τεσσάρων μηνών, ίσες με τον αριθμό των Κυριακών κατά τις οποίες απασχολήθηκε ο εργαζόμενος ¹¹⁸ .

- Να παρεμβαίνει συμφιλιωτικά ¹¹⁹ για την επίλυση των αναφυόμενων ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας ¹²⁰. Η εργατική διαφορά, όπως έχει επικρατήσει ο όρος για το χαρακτηρισμό αυτής της δράσης της επιθεώρησης διενεργείται μετά από έγγραφη αίτηση του προσφεύγοντος στην Επιθεώρηση, η οποία στη συνέχεια συγκαλεί τριμερή συνάντηση (επιθεωρητής – εργαζόμενος - εργοδότης), κατά τη διάρκεια της οποίας συζητείται το αντικείμενο της διένεξης και ο τρόπος επίλυσής της ¹²¹. Το αποτέλεσμα της επεμβάσεως καταχωρείται με σαφήνεια στο δελτίο εργατικής διαφοράς και σε περίπτωση κατά την οποία δεν επέλθει συμφωνία παρατίθεται υποχρεωτικά η άποψη του Επιθεωρητή Εργασίας, παράλληλα με την υπόδειξη στους ενδιαφερομένους (εγγράφως) για περαιτέρω προσφυγή στα αρμόδια δικαστήρια. Το δελτίο εργατικής διαφοράς, το οποίο αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο της καλής ή κακής πίστης του κάθε μέρους, υπογράφεται από τους συμμετέχοντες, ενώ στην περίπτωση άρνησης υπογραφής από κάποιον γίνεται μνεία του γεγονότος με αναγραφή των λόγων άρνησης ¹²². Η διαδικασία αυτή, η οποία είναι παρούσα και στο προϊσχύον

¹¹⁸ Άρθρο 10 παρ.4 Β.Δ 748/66.

¹¹⁹ Άρθρο 6 παρ.1 στοιχείο ιδ Ν. 2639/98.

¹²⁰ Με το άρθρο 13 του Ν. 1876/90 « ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις θεσπίστηκε ο θεσμός της συμφιλίωσης, ο οποίος αναβάθμισε το θεσμό της τριμερούς συνεργασίας (άρθρο 9 του Ν.Δ 186/90) αφού η παρέμβαση του συμφιλιωτή Κοινωνικού Επιθεωρητή μπορεί να ζητηθεί από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις και από τον εργοδότη και όχι μόνο για θέματα που αποτελούν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης αλλά για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας όπως π.χ μη εκπλήρωση από τον εργοδότη των οικονομικών του υποχρεώσεων κ.λ.π.

¹²¹ Για την πρόσφορη λειτουργία του σώματος θα πρέπει να προβλέπεται υποχρέωση εμφάνισης του εργοδότη ή του νομίμου εκπροσώπου του σε πρόσκληση του Επιθεωρητή καθώς και ποινικές ή διοικητικές κυρώσεις σε περίπτωση μη εμφάνισής του. Βλ. Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, Γνώμη της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε επί του σχεδίου Νόμου : «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις», Αθήνα 16 Ιουλίου 1998. Επίσης Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Ετήσια Έκθεση 2002, κείμενο 8 « Παρατηρήσεις για την πρακτική της ενοικίασης των εργαζομένων» σελ. 161, Εθνικό Τυπογραφείο 2003.

¹²² Με την αριθ. πρωτ. 10027/1999 εγκύκλιο της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε ο Προϊστάμενος της αρμόδιας υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε καθορίζει τον ή τους υπαλλήλους που θα επιλαμβάνονται της επίλυσης των εργατικών διαφορών, οι οποίοι οφείλουν να αναπτύξουν κλίμα εμπιστοσύνης στα δύο μέρη, να επιδείξουν αντικειμενικότητα και αμεροληψία αναφορικά με τις θέσεις των διισταμένων μερών και να αποφύγουν τη δημιουργία

δίκαιο¹²³, είναι αρκετά χρήσιμη γιατί με αυτό τον τρόπο αποφεύγεται μια τυχόν χρονοβόρα και δαπανηρή δικαστική διαμάχη με άγνωστα και αμφίβολα αποτελέσματα για τον εργαζόμενο.

- Να παρακολουθεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της αρχής της μη διάκρισης στο χώρο της εργασίας. Συγκεκριμένα με τη ψήφιση του Ν. 3304/2005 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» με τον οποίο ενεργοποιήθηκαν στο εσωτερικό της ελληνικής έννομης τάξης οι οδηγίες 2000/43 και 2000/78 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ορίζεται το Σ.ΕΠ.Ε στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας ως φορέας προώθησης στον ιδιωτικό τομέα της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις περιπτώσεις που αυτή παραβιάζεται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα¹²⁴. Εκτός από τη διενέργεια προσπάθειας

παρεξηγήσεων ή εντάσεων ή επεισοδίων. Βασική επιδίωξη είναι πάντα η εφαρμογή των οικείων διατάξεων ή/ και ο συμβιβασμός μεταξύ των μερών για να επιλυθεί ομαλά η υπάρχουσα διαφορά.

¹²³ «Ευκαίον θα ήτο αν πάσαι αι αναφυόμεναι εργατικάί διαφοραί ελύοντο παρά των αρμοδίων οργάνων Επιθεωρήσεως Εργασίας προς το συμφέρον των εργατών και των εργοδοτών και αποφυγής δαπάνης και χρόνου. Ευτυχώς τούτο αντελήφθησαν αι ενδιαφερόμενοι και σημειούμεν ευχαρίστως ότι, συν τω χρόνω η προσφυγή εις την διαιτησίαν των οργάνων της Επιθεωρήσεως Εργασίας επί των αναφουμένων εκάστοτε διαφορών αυξάνεται. Ο χειρισμός των ζητημάτων τούτων παρά των πεπειραμένων οργάνων εγένετο μετά της προσηκούσης λεπτότητας και αμεροληψίας, ώστε η προσφυγή εις την επιθεώρησιν αμφοτέρων των ενδιαφερομένων, λόγω της αναπτυχθείσης προς αυτήν εμπιστοσύνης, ήτο αυθόρμητος, αι δε προτεινόμεναι λύσεις αποδεκταί. Δια του τρόπου τούτου απεσοβήθησαν πλείσται προσφυγαί πτωχών βιοπαλαιστών εις τα δικαστήρια». Βλ. *Υπουργείο Εργασίας, Εκθέσεις και Πεπραγμένα Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας επί της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των συνθηκών εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1931*, σελ.7.

¹²⁴ Η απαγόρευση των διακρίσεων στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης αφορά :

- α) στους όρους πρόσβασης στην εργασία και στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων και των όρων επιλογής και πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης,
- β) στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας,
- γ) στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων και αυτών που αφορούν τις απολύσεις και αμοιβές,

συμφιλίωσης των μερών σε περίπτωση υποβολής καταγγελίας διακρίσεων είναι αρμόδιο : α) να διενεργεί έρευνες ή ελέγχους αναφορικά με τη διαπίστωση της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, β) να εξετάζει τις καταγγελίες των θυμάτων διάκρισης, γ) να μεριμνά για την πληροφόρηση και ενημέρωση των πολιτών για τα νέα δικαιώματά τους που απορρέουν από τον ανωτέρω νόμο, δ) να επιβάλλει τις προβλεπόμενες από το νόμο διοικητικές κυρώσεις, ε) να αναφέρεται στην εφαρμογή και προώθηση της ίσης μεταχείρισης σε ειδικό κεφάλαιο της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων που δημοσιεύει.

- Να ενημερώνει το Συνήγορο του Πολίτη (ΣτΠ)¹²⁵ για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας και να υποβάλλει σε αυτόν τα αποτελέσματα του ελέγχου του. Με το Ν. 3488/2006 «για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας», ο οποίος ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη την Οδηγία 2002/73 /ΕΚ αναγορεύεται ο Συνήγορος του Πολίτη σε φορέα παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης αλλά και σε φορέα άσκησης διαμεσολάβησης μεταξύ του θιγομένου και του φορέα αθέμιτης διάκρισης με βάση το φύλο τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα¹²⁶.

δ) στην ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε επαγγελματική οργάνωση, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που απορρέουν από τη συμμετοχή σε αυτές.

¹²⁵ Ο Συνήγορος του Πολίτη είναι ανεξάρτητη αρχή κατοχυρωμένη από το Σύνταγμα. Ξεκίνησε τη λειτουργία του την 1^η Οκτωβρίου 1998 και παρέχει τις υπηρεσίες του σε όλους τους πολίτες δωρεάν. Η οργάνωση, η στελέχωση και η λειτουργία του καθορίζονται από το Ν. 3094/2003 καθώς και από τον Κανονισμό Λειτουργίας του (Π.Δ 273/1999), στο πλαίσιο που θέτουν οι διατάξεις του Συντάγματος μετά την αναθεώρηση του 2001.

¹²⁶ Εργαζόμενη σε τράπεζα προσέφυγε στο ΣτΠ ζητώντας να διερευνηθεί κατά πόσο το Σ.ΕΠ.Ε εξάντλησε τα περιθώρια ελέγχου του κατά τη διερεύνηση καταγγελίας της εις βάρος της εργοδότης τράπεζας για διακριτική μεταχείριση λόγω αναπηρίας. Η καταγγέλουσα είχε προσληφθεί το 1995 ως άτομο με αναπηρία και εξαρχής είχε τοποθετηθεί σε υποκατάστημα κοντά στο σπίτι της. Το Μαΐο του 2006 της ανακοινώθηκε η μετάθεσή της σε υποκατάστημα μακριά από τον τόπο κατοικίας της, γεγονός που θα καθιστούσε ιδιαίτερα επάθλη τη μετάβασή της στην εργασία της. Το Σ.ΕΠ.Ε, αφού έλαβε υπόψη του τις θέσεις και των δύο πλευρών έκρινε ότι δεν μπορούσε να επιτευχθεί συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς και συνέστησε στην καταγγέλουσα να προσφύγει στα αρμόδια πολιτικά δικαστήρια. Ο ΣτΠ έκρινε ότι το Σ.ΕΠ.Ε δεν εξάντλησε τις αρμοδιότητές του και πρότεινε να επανεξετάσει την

- Να δέχεται τη μεταξύ εργοδότη και απασχολούμενου συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ιδίως στις περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης η οποία εάν είναι έγγραφη και γνωστοποιηθεί εντός δεκαπέντε ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας¹²⁷. Να δέχεται την έγγραφη ατομική σύμβαση περί μερικής απασχόλησης¹²⁸ που καταρτίζεται κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της μεταξύ εργοδότη και μισθωτού και η οποία εάν δεν γνωστοποιηθεί εντός δεκαπέντε ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.
- Να ελέγχει τις προϋποθέσεις νόμιμης λειτουργίας των Εταιριών Προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)¹²⁹ και να επιβάλλει σε περίπτωση παραβάσεων των διατάξεων του νόμου τις ανάλογες κυρώσεις¹³⁰.

καταγγελία. Το Σ.Ε.Π.Ε ενημέρωσε την Αρχή ότι τελικά το συγκεκριμένο πρόβλημα διευθετήθηκε με δικαστική απόφαση ασφαλιστικών μέτρων. *Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια έκθεση 2006*, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, σελ. 195.

¹²⁷ Άρθρο 1 Ν. 2639/1998.

¹²⁸ Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης ισχύει και εφαρμόζεται νομοθετικά από το έτος 1990 σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 38 Ν.1892/90, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του Ν. 2639/98 στον ιδιωτικό τομέα. Για το Δημόσιο, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ ισχύει ο Ν. 3174/2003 «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα». Με την έγγραφη ατομική συμφωνία μπορεί η απασχόληση του μισθωτού να είναι καθημερινή αλλά με λιγότερες ώρες εργασίας του κανονικού ωραρίου(νομίμου ή συμβατικού της ΕΓΣΣΕ) ή λιγότερες ημέρες της εβδομάδας ή του 15νθήμερου ή του μήνα με αντίστοιχες πάντοτε μειωμένες αποδοχές.

¹²⁹ Οι εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, οι οποίες έχουν υποχρεωτικά τη μορφή Ανώνυμης Εταιρείας (Α.Ε), για να λάβουν ειδική άδεια λειτουργίας, πρέπει να συντρέχουν διάφορες προϋποθέσεις, οι κυριότερες από τις οποίες είναι οι ακόλουθες :

α) Να έχει την εταιρική μορφή της ΑΕ.

β) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας να αποτελείται από Έλληνες πολίτες ή ομογενείς που νόμιμα διαμένουν στην Ελλάδα, ή πολίτες Κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ή του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και να μην έχουν παραπεμφθεί ή καταδικαστεί για αξιόποινες πράξεις.

γ) Να διαθέτει κεφάλαιο ύψους 176.082,172 ευρώ και να καταθέσει εγγυητικές επιστολές Τράπεζας για λόγους εξασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας και οργάνωσης της εταιρείας καθώς και για λόγους εγγύησης για τη διασφάλιση των μισθολογικών απαιτήσεων, αλλά και των πάσης φύσεως ασφαλιστικών εισφορών των προσωρινά απασχολούμενων, προκειμένου

- Να ελέγχει τις προϋποθέσεις άδειας σύστασης και λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ)¹³¹, ενός νέου θεσμού που δημιουργήθηκε με σκοπό τη διευκόλυνση ανεύρεσης εργασίας σε ανέργους. Σκοπός των επιτόπιων ελέγχων είναι να εξακριβωθεί εάν πληρούν τις προδιαγραφές που απαιτούνται αναφορικά με την κτιριακή υποδομή, τον τεχνικό εξοπλισμό και το προσωπικό¹³².
- Να ερευνά, να ανακαλύπτει και να διώκει παράλληλα και ανεξάρτητα από τις αστυνομικές αρχές την παράνομη απασχόληση¹³³. Για το σκοπό αυτό ο

δηλαδή, να διασφαλιστεί η τήρηση από πλευράς Ε.Π.Α των υποχρεώσεων που απορρέουν από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.

δ)Να πληροί τις απαιτήσεις για ελάχιστο αριθμό προσωπικού και τα προσόντα που πρέπει αυτό να διαθέτει καθώς και να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις όσον αφορά στις κτιριακές εγκαταστάσεις.

¹³⁰ Άρθρο 25 Ν. 2956/2001 : το πρόστιμο κυμαίνεται από 2.936 ευρώ μέχρι 29.360 ευρώ, ανάλογα με τη βαρύτητα της παράβασης.

¹³¹ Άρθρο 5 Ν. 2639/98, Π.Δ 160/99, άρθρο 12 Ν. 2874/2000, άρθρο 5 Ν. 3144/2003. Φυσικά ή νομικά πρόσωπα μπορούν να συνιστούν ΙΓΣΕ με αποκλειστικό αντικείμενο τη μεσολάβηση για την εξεύρεση, για λογαριασμό του εργοδότη, ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας, σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς που νόμιμα διαμένουν στην Ελλάδα Η διαμεσολάβηση των ΙΓΣΕ προκειμένου να τοποθετηθεί κάποιος σε θέση εργασίας γίνεται χωρίς οικονομική επιβάρυνση για τον εργαζόμενο ενώ η αμοιβή των ΙΓΣΕ (το τίμημα της διαμεσολάβησης) καταβάλλεται από τον υπόχρεο εργοδότη. Τα ΙΓΣΕ δεν είναι υποχρεωτικό να έχουν συγκεκριμένη νομική μορφή σε αντίθεση με τις ΕΠΑ. Τέλος, η σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου και μπορεί να είναι είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου.

¹³² Από 26 ελέγχους που έγιναν κατά το 2001, ζητήθηκε με αιτιολογημένες εκθέσεις των Ειδικών Επιθεωρητών, η ανάκληση της χορηγηθείσας άδειας λειτουργίας τριών (3) και η οριστική διακοπή λειτουργίας τεσσάρων (4). Βλ. *Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε Έτους 2002*, σελ.36.

¹³³ Η ΔΣΕ 81 δεν περιέχει κανένα όρο που να υπονοεί ότι εργαζόμενος θα εξαιρείται της προστασίας της επιθεώρησης εργασίας εάν το καθεστώς της απασχόλησής του είναι παράνομο.

Αρχικά στο νομοσχέδιο προβλεπόταν η έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη για την απασχόληση των αλλοδαπών. Κατά την συζήτηση του νομοσχεδίου διατυπώθηκαν επιφυλάξεις ως προς την επιλογή της λέξης αλλοδαπών. Έτσι ο Π. Παρασκευόπουλος υποστήριξε ότι : «Δεν αντιλαμβάνομαι την ιδιαίτερη αναφορά στο άρθρο 6, την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη, που μιλάει για την απασχόληση των αλλοδαπών. Σημειολογικά δεν είναι σωστό. Ο Επιθεωρητής, όταν πάει σε ένα χώρο εργασίας, δεν κάνει διακρίσεις ανάμεσα σε λευκούς και μαύρους, ανάμεσα σε Έλληνες και ξένους. Αναζητεί τη νομιμότητα ή όχι του απασχολούμενου». Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Μιλτιάδης Παπαϊωάννου συμφωνώντας με

νομοθέτης τους εξουσιοδοτεί να έχουν πρόσβαση στα αρχεία και έγγραφα της επιχείρησης, στη δομή της παραγωγικής διαδικασίας καθώς και να λαμβάνουν γνώση οποιουδήποτε από τα τηρούμενα βιβλία, μητρώα, έγγραφα και κάθε άλλου είδους στοιχείου της επιχείρησης¹³⁴.

V. Τρόπος Επιλογής

Στον ιδρυτικό νόμο του Σ.Ε.Π.Ε συστάθηκαν 760 θέσεις Επιθεωρητών¹³⁵ και 278 θέσεις για γραμματειακή, διοικητική και λοιπή υποστήριξη¹³⁶. Η στελέχωση του Σ.Ε.Π.Ε ορίστηκε ότι θα γίνει με αποσπάσεις υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με αποσπάσεις υπαλλήλων του Δημοσίου, νομικών προσώπων δημοσίου Δικαίου καθώς και με νέες προσλήψεις¹³⁷.

Για τους υπαλλήλους κατηγορίας ΠΕ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ορίστηκε ως απαραίτητη προϋπόθεση πενταετής τουλάχιστον εμπειρία σε έργα και καθήκοντα που ασκούσαν οι υπάλληλοι των πρώην Επιθεωρήσεων Εργασίας και εφόσον είχαν τα προσόντα διορισμού που προβλέπονται από το άρθρο 15 του Π.Δ 136/99 «Οργάνωση Υπηρεσιών Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας»¹³⁸. Κατ' εξαίρεση καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασίας θα ασκούσαν και υπάλληλοι κατηγορίας ΔΕ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εφόσον είχαν τουλάχιστον επταετή εμπειρία σε έργα και καθήκοντα

την παρατήρηση αυτή είπε : «Όσον αφορά το άρθρο 6, ο κ. Παρασκευόπουλος είπε να απαλείψουμε τη λέξη «των αλλοδαπών» και συμφωνώ. Κατά συνέπεια, στο εδάφιο γ, που λέει «Την έρευνα, ανακάλυψη και δίωξη παράλληλα και ανεξάρτητα από τις αστυνομικές αρχές, της παράνομης απασχόλησης των αλλοδαπών» απαλείφεται «των αλλοδαπών» και μένει το άλλο ως έχει. Δεν χρειάζεται να δώσουμε έμφαση σε αυτό». Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ. 406,410.

¹³⁴ Άρθρο 6 και 7 Ν.2639/98.

¹³⁵ Διακρίθηκαν σε Κοινωνικούς, Τεχνικούς και Υγειονομικούς κατά κατηγορία και κλάδο ως εξής : ΠΕ Διοικητικού Οικονομικού (348) θέσεις, ΠΕ Μηχανικών (131) θέσεις, ΠΕ Θετικών Επιστημών (52) θέσεις, ΠΕ Ιατρών Ειδικοτήτων, ΠΕ Ιατρών Εργασίας (60) θέσεις, ΤΕ Διοικητικού Λογιστικού (40) θέσεις, ΤΕ Τεχνολογικών Εφαρμογών (89) θέσεις, ΤΕ Υγείας Πρόνοιας, ΤΕ Εποπτών Δημόσιας Υγείας (40) θέσεις.

¹³⁶ Κατά κατηγορία και κλάδο ως εξής : ΠΕ Πληροφορικής, (3) θέσεις , ΔΕ Διοικητικού Λογιστικού (188) θέσεις, ΔΕ Τεχνικών (33) θέσεις και ΔΕ Τεχνικών (Οδηγών) (54) θέσεις.

¹³⁷ Άρθρο 8 παρ.3 Ν.2639/98.

¹³⁸ Για όλους τους κλάδους προσόντα διορισμού στον εισαγωγικό βαθμό ορίζονται τα καθορισμένα στο ισχύον προσοντολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων (Π.Δ 50/2001).

Επιθεωρητή Εργασίας¹³⁹. Στη συνέχεια με νομοθετική ρύθμιση ορίστηκε ότι καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασίας μπορούν να ασκήσουν υπάλληλοι του Σ.Ε.Π.Ε των κλάδων ΔΕ Διοικητικού-Λογιστικού και ΔΕ Τεχνικών (εκτός ΔΕ Τεχνικών-Οδηγών), εφόσον έχουν τουλάχιστον πενταετή προϋπηρεσία σε υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας, η οποία διαπιστώνεται από το αρμόδιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο και εφόσον παρακολουθήσουν επιτυχώς ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης , που καταρτίζεται από τον Ειδικό Γραμματέα του Σ.Ε.Π.Ε μετά από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας¹⁴⁰.

Για τους αποσπασμένους στη νομαρχιακή αυτοδιοίκηση υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων προβλέπεται ότι θα τοποθετηθούν στο Σ.Ε.Π.Ε μετά από αίτησή τους που θα υποβληθεί προς το Υπουργείο Εργασίας

¹³⁹ Ως προς τον τρόπο επιλογής των Επιθεωρητών διατυπώθηκαν κατά την συζήτηση του νομοσχεδίου στη Βουλή αντιρρήσεις. Έτσι ο Ε. Παπαγεωργόπουλος διατύπωσε την επιφύλαξη ότι : «Στις παραγράφους 3 και 4 του άρθρου 8 προβλέπεται πενταετής εμπειρία για τους πτυχιούχους και επταετής για τους μη πτυχιούχους. Προτείνουμε στην παράγραφο 3 αντί πενταετής να γίνει τριετής η εμπειρία και στην παράγραφο 4 αντί επταετής να γίνει πενταετής η εμπειρία. Δηλαδή από πέντε να γίνει τρία και από επτά να γίνει πέντε. Διότι εάν παραμείνει η πενταετία και η επταετία, τότε μόνο μικρός αριθμός θα έχει τις προϋποθέσεις για τοποθέτηση στο Σ.Ε.Π.Ε με αποτέλεσμα η κρίση για το ποιοι θα στελεχώσουν την υπηρεσία να είναι αυθαίρετη. Υπάρχει έτοιμο δυναμικό. Ε, από αυτούς μπορείτε με μείωση του χρονικού διαστήματος να επιλέξετε όσους χρειάζεται, για να κάνουν τη δουλειά αυτή. Στην ανωτέρω επιφύλαξη ο Υφυπουργός Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Χ. Πρωτόπαπας απάντησε: «Δεν έχετε καταλάβει τη φιλοδοξία μας, κύριε Παπαγεωργόπουλε. Φιλοδοξούμε να φτιάξουμε ένα σώμα το οποίο θα λειτουργεί στο διηνεκές, το οποίο δεν θα επηρεάζεται από τις αλλαγές των Υπουργών και από τις αλλαγές των κυβερνήσεων. Θα μπορεί να λειτουργεί με τα πρότυπα ενός ελεγκτικού μηχανισμού άτεγκτου, σωστού, δίκαιου και ο οποίος δεν θα έχει μέσα ούτε κομματικές σκοπιμότητες, ούτε θα επηρεάζεται από τις οποιεσδήποτε προσωπικές σκοπιμότητες ή εντολές. Θα λειτουργεί έξω από κόμματα, έξω από αλλαγές Υπουργείων, ακριβώς αφοσιωμένο - και έχουμε βάλει τις ασφαλιστικές δικλίδες σ' αυτό - προκειμένου να επιτύχει το σκοπό του. Γι' αυτό όμως, και οι υπάλληλοι πρέπει να είναι έμπειροι. Αυτός είναι ο σκοπός που βάλαμε αυτές τις χρονικές προθεσμίες. Θέλουμε υπαλλήλους έμπειρους που να ξέρουν τα προβλήματα, να ξέρουν τους πειρασμούς που υπάρχουν σε τελική ανάλυση, υπαλλήλους που να έχουν δοκιμαστεί πολύχρονα στην άσκηση αυτού του λειτουργήματος, ακριβώς για να πετύχουμε την αναβάθμιση και τη σταθερότητα και τη διαχρονικότητα που εγώ πιστεύω ότι και οι δύο θέλουμε». Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ.404, 416.

¹⁴⁰ Άρθρο 68 Ν. 3518/2006.

και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εντός τριμήνου από τη δημοσίευση του σχετικού νόμου και ύστερα από γνώμη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

Αρχικά εντάχθηκαν με αίτησή τους 463 υπάλληλοι, οι οποίοι ήταν υπάλληλοι του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων που υπηρετούσαν στις πρώην Επιθεωρήσεις Εργασίας των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων¹⁴¹. Στη συνέχεια, με νέες προσλήψεις, εντάχθηκαν στο Σ.ΕΠ.Ε. 237 νέοι υπάλληλοι. Ακολουθώντας διαπιστώθηκε ότι με τη στελέχωση των σχετικών υπηρεσιών και την αποκτηθείσα εμπειρία ήταν επιτακτική η ανάγκη διάρθρωσης των σχετικών Διευθύνσεων κατ' αναλογία με την περιφερειακή διάρθρωση της χώρας και κατ' επέκταση η ενίσχυση του σώματος με εύλογο αριθμό πρόσθετου προσωπικού¹⁴². Έτσι με το Ν.3144/2003¹⁴³ προστέθηκαν τριάντα (30) θέσεις για τα Περιφερειακά Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου και σαράντα (40) θέσεις Κοινωνικών Επιθεωρητών.

Σήμερα στο Σ.ΕΠ.Ε. υπηρετούν 631 Επιθεωρητές, από τους οποίους 350 είναι Κοινωνικοί Επιθεωρητές και 281 Τεχνικοί και Υγειονομικοί Επιθεωρητές. Επιπλέον, υπηρετούν 195 υπάλληλοι γραμματειακής υποστήριξης¹⁴⁴ και 38 οδηγοί.

Το προσωπικό υπάγεται ως προς τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Κατ' εξαίρεση τα θέματα κρίσεων, τοποθετήσεων και μεταθέσεων Προϊσταμένων υπηρεσιακών μονάδων του Σ.ΕΠ.Ε υπάγονται στην αρμοδιότητα πενταμελούς Υπηρεσιακού Συμβουλίου που συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας¹⁴⁵ και αποτελείται από :

¹⁴¹ Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση 2002, ό.π., σελ. 10.

¹⁴² Εισηγητική Έκθεση Ν.3144/2003.

¹⁴³ Άρθρο 11.

¹⁴⁴ Άρθρο 22 Ν. 2736/99 Από τους 195 υπαλλήλους που υπηρετούν στη γραμματειακή υποστήριξη οι 185 καταλαμβάνουν προσωποπαγείς θέσεις ως προς την ιδιότητα του Επιθεωρητή Εργασίας.

¹⁴⁵ Οι 94838/27-4-2004 και 90319/16-1-2007 ΥΑ. Ο Ε. Παπαγεωργόπουλος πρότεινε : «Για το άρθρο 9, η παράγραφος 2 να τροποποιηθεί ως εξής : Το προσωπικό του ΣΕΠΕ να υπάγεται, ως προς τα θέματα υπηρεσιακής κατάστασης κρίσεων και τοποθετήσεων προϊσταμένων, στο υπάρχον υπηρεσιακό συμβούλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Και να καταργηθεί η παράγραφος 3. Δηλαδή, εδώ μπαίνει το εξής : Διασπάται το υπηρεσιακό συμβούλιο σε δύο υπηρεσιακά συμβούλια. Έχουμε το υπάρχον υπηρεσιακό συμβούλιο και έχουμε και ένα πενταμελές υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Ε, αυτό ούτε θεμιτό είναι ούτε σύμφωνα με τους κανόνες της σωστής διοίκησης είναι. Το αίτημα της ομοσπονδίας συλλόγου του Υπουργείου Εργασίας είναι να μη διασπαστεί το υπηρεσιακό συμβούλιο και το υπάρχον να κρίνει τα του άρθρου 9». Στην

α) τον Ειδικό Γραμματέα, ως πρόεδρο,
β) δύο (2) Επιθεωρητές, Προϊσταμένους Διευθύνσεων που ορίζονται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού,
γ) δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των εργαζομένων στο ΣΕΠΕ,
Με την ίδια απόφαση ορίζεται γραμματέας του συμβουλίου αυτού, καθώς και τα αναπληρωματικά μέλη εκτός των αιρετών. Μέχρι τη συγκρότηση του υπηρεσιακού συμβουλίου το προσωπικό υπαγόταν στο Υπηρεσιακό Συμβούλιο του Υπουργείου.

VI. Εκπαίδευση προσωπικού

Το προσωπικό του Σ.Ε.Π.Ε εκπαιδεύεται αρχικά κατά την είσοδό του σε αυτό και στη συνέχεια κατά τακτά χρονικά διαστήματα. Τα προγράμματα εκπαίδευσης καταρτίζονται από τον Ειδικό Γραμματέα, μετά από γνώμη του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας. Η εκπαίδευση και η συνεχιζόμενη κατάρτιση του προσωπικού μπορεί να πραγματοποιείται σε συνεργασία και με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΙΝΕΠ)¹⁴⁶. Το προσωπικό επίσης μπορεί να

ανωτέρω παρατήρηση ο Υφυπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Χρήστος Πρωτόπαπας είπε : « Θέλω να θυμίσω ότι και γι' αυτό υπάρχει χωριστό υπηρεσιακό συμβούλιο – είναι στα πρότυπα του ΣΔΟΕ- προκειμένου να κατοχυρώσει την αυτονομία του σώματος. Αυτός είναι ο λόγος και όχι ο λόγος κανενός ελέγχου, κύριε Παπαγεωργόπουλε. Θέλουμε την αυτονομία και τη διαχρονικότητα του σώματος και γι' αυτό βάλαμε το χωριστό υπηρεσιακό συμβούλιο, όπως επίσης και γι' αυτό έχουν γίνει και οι σχετικές προβλέψεις στα υπόλοιπα άρθρα. Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ.404, 416.

¹⁴⁶ Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης ιδρύθηκε το 1983 (Ν.1388/1983), είναι Ν.Π.Δ.Δ και εποπτεύεται από τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Το ΙΝΕΠ αποτελεί εκπαιδευτική μονάδα του Εθνικού Κέντρου και σκοπό έχει την εισαγωγική εκπαίδευση των νεοδιοριζόμενων στο δημόσιο τομέα και την αυτοδιοίκηση, τη διαρκή επιμόρφωση των ήδη υπηρετούντων δημοσίων υπαλλήλων μέσω ειδικά σχεδιασμένων βραχυχρόνιων προγραμμάτων, καθώς και την ενημέρωση και ειδική επιμόρφωση των μελών των αιρετών οργάνων και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού.

Στα πλαίσια της συνεχιζόμενης κατάρτισης και εκπαίδευσης σε συνεργασία με το ΙΝΕΠ, η Υπηρεσία εκπαίδευσε τους υπαλλήλους της στα παρακάτω προγράμματα:

1. "Εξειδίκευση στην ευθεία και αντίστροφη μετάφραση" (Αγγλικά, 25 υπάλληλοι στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη, 23/4).

αποστέλλεται για εκπαίδευση σε σχολές ή κέντρα εκπαίδευσης του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα του εσωτερικού ή εξωτερικού ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες της αποστολής του. Η αρχική εκπαίδευση, πριν αναλάβει ο υπάλληλος καθήκοντα Επιθεωρητή Εργασίας και ενταχθεί στο Σώμα, δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τρεις (3) μήνες¹⁴⁷. Αποτελείται από τρεις (3) ενότητες εκπαίδευσης :

α) Θεωρητική εκπαίδευση¹⁴⁸ κατά τη διάρκεια της οποίας παρέχονται στους εκπαιδευόμενους οι βασικές θεωρητικές γνώσεις, έννοιες και δεξιότητες σε γενικά και εξειδικευμένα θέματα που αναφέρονται στη συνολική θεώρηση της γενικής και ειδικής προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας. Διεξάγεται συνήθως σε αίθουσα της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου.

β) Πρακτική εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της οποίας οι εκπαιδευόμενοι υπό την άμεση εποπτεία, έλεγχο, επίβλεψη και ευθύνη των Προϊσταμένων των Υπηρεσιών στις οποίες ήδη υπηρετούν αναλαμβάνουν να επιλύσουν πρακτικά και θεωρητικά προβλήματα που θα αποτελέσουν αντικείμενο των μελλοντικών τους καθηκόντων.

γ) Εκπόνηση μελέτης η οποία πραγματοποιείται παράλληλα με την πρακτική εκπαίδευση. Συγκεκριμένα δέκα πέντε (15) ημέρες πριν την ολοκλήρωση της αρχικής εκπαίδευσης, οι Προϊστάμενοι των Υπηρεσιών, στις οποίες υπηρετούν ήδη και

2. "Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διευθυντικών Στελεχών" (13 υπάλληλοι στην Αθήνα, 16/9-27/9).

3. Δημόσιο Marketing (9 υπάλληλοι στην Αθήνα, 7/10-11/10).

4. Windows-Word-Excel (9 υπάλληλοι στην Αθήνα, 18/11-29/11). *Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε., Έτους, 2002, Αθήνα, σελ. 11.*

¹⁴⁷ Άρθρο 11, παρ.6 Ν. 3144/2003 «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις» με το οποίο αντικαταστάθηκε η παρ.3 του άρθρου 10 του Ν. 2639/98 που όριζε ότι η αρχική εκπαίδευση δεν μπορεί να είναι μικρότερη από έξι (6) μήνες.

¹⁴⁸ Θεματικές ενότητες : ΣΕΠΕ, Σύσταση - έργο-Λειτουργία, Ο ρόλος των Ειδικών Επιθεωρητών, Ατομική Σύμβαση ή Σχέση εργασίας, Χρονικά όρια εργασίας και διευθέτηση χρόνου εργασίας, αμοιβή εργασίας, διαθεσιμότητα –δανεισμός μισθωτών, κανονισμοί εργασίας, κυρώσεις διοικητικές –ποινικές, μερική απασχόληση – εκ περιτροπής εργασία, ειδικές μορφές απασχόλησης, υποχρέωση εργοδότη για ενημέρωση των εργαζομένων, λύση συμβάσεως ή σχέσεως εργασίας, έλεγχος επιχειρήσεων κυρώσεις, εργατικές διαφορές, άδεια μισθωτών – επίδομα αδείας, βλαπτική μεταβολή, ομαδικές απολύσεις – ιδιωτικά γραφεία συμβούλων εργασίας, ασθένεια μισθωτών, διευθυντικό δικαίωμα εργοδότη, αρχή της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης, επίσχεση εργασίας, προστασία γυναικών, προστασία ανηλίκων –στρατευμένων, ανυπαίτιο κώλυμα παροχής εργασίας, συνδικαλισμός προστασία, αλλοδαποί, διεθνείς οργανισμοί –Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).

πραγματοποιούν την πρακτική εκπαίδευση οι εκπαιδευόμενοι, αναθέτουν στους τελευταίους την εκπόνηση μελέτης το θέμα της οποίας επιλέγεται από τη διδακτέα ύλη. Αντίγραφο της μελέτης αυτής πέντε (5) ημέρες πριν τη λήξη της αρχικής εκπαίδευσης κατατίθεται στη Διεύθυνση Εκπαίδευσης του Υπουργείου Απασχόλησης, στη Διεύθυνση Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης του ΣΕΠΕ καθώς και στους Προϊσταμένους των Υπηρεσιών που τους ανάθεσαν την εκπόνηση της μελέτης, προκειμένου να αξιολογηθεί η εμπέδωση και αφομοίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που απέκτησαν οι εκπαιδευόμενοι κατά τη διάρκεια της θεωρητικής τους εκπαίδευσης καθώς και η αξιοποίηση αυτών κατά τη διάρκεια της πρακτικής τους εκπαίδευσης.

Στοιχεία για τα θέματα για τα οποία λαμβάνουν θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση καθώς και ο αριθμός των επιθεωρητών που εκπαιδεύονται παρέχουν οι εκθέσεις πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε ¹⁴⁹.

VII. Η Ελεγκτική διαδικασία

α) Προϋποθέσεις.

Οι έλεγχοι διενεργούνται είτε βάση ετήσιου συγκεκριμένου προγραμματισμού, ο οποίος αποτελεί αντικείμενο γνωμοδότησης του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου

¹⁴⁹ Στα πλαίσια της αρμοδιότητάς του, το Σ.ΕΠ.Ε., συνέχισε και ολοκλήρωσε την προβλεπόμενη από το άρθρο 10 Ν. 2639/98 αρχική εκπαίδευση και από το άρθρο 47 Ν. 2683/99 εισαγωγική εκπαίδευση των νέων Κοινωνικών, Τεχνικών & Υγειονομικών Επιθεωρητών & Οδηγών.

Εκπαιδεύτηκαν:

- * 6 Τεχνικοί & Υγειονομικοί στην Αθήνα, αρχική εκπαίδευση ,22/04/2002.
- * 7 Τεχνικοί & Υγειονομικοί στην Αθήνα, εισαγωγική εκπαίδευση , 3/06/2002.
- * 19 Τεχνικοί & Υγειονομικοί στην Αθήνα, εισαγωγική εκπαίδευση ,17/06/2002.
- * 1 Κοινωνικός Επιθεωρητής στην Άρτα, εισαγωγική εκπαίδευση ,4/03/2002.
- * 1 Κοινωνικός Επιθεωρητής στη Λιβαδειά, εισαγωγική εκπαίδευση ,25/06/2002.
- * 18 Κοινωνικοί, Τεχνικοί & Υγειονομικοί στην Αθήνα, εισαγωγική εκπαίδευση ,7/10/2002.
- * 7 ΔΕ Οδηγοί στην Αθήνα, εισαγωγική εκπαίδευση , 7/10/2002.
- * 26 Κοινωνικοί, Τεχνικοί & Υγειονομικοί στην Αθήνα, εισαγωγική εκπαίδευση ,21/10/2002.
- * 14 ΔΕ Διοικητικοί & ΔΕ Οδηγοί στη Θεσσαλονίκη, εισαγωγική εκπαίδευση ,29/10/2002.
- * 5 ΔΕ Διοικητικοί & ΔΕ Οδηγοί στην Αθήνα, εισαγωγική εκπαίδευση ,18/11/2002.
- * 66 Κοινωνικοί Επιθεωρητές στην Αθήνα, αρχική εκπαίδευση ,11/11/2002.
- * 23 Κοινωνικοί Επιθεωρητές στην Αθήνα, αρχική εκπαίδευση , 2/12/2002.

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση 2002, ό.π., σελ. 10.

Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε)¹⁵⁰, είτε μετά από καταγγελίες¹⁵¹ (ανώνυμες ή επώνυμες, προφορικές ή γραπτές) μεμονωμένων εργαζομένων ή οργανώσεων εργαζομένων. Δεν αποκλείονται και καμπάνιες επιθεώρησης επικεντρωμένες σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα όπως η έρευνα για τις συνθήκες εργασίας ταχυμεταφορέων και διανομέων δικυκλιστών¹⁵².

Σε έλεγχο υπόκεινται όλες οι επιχειρήσεις και γενικότερα κάθε ιδιωτικός ή δημόσιος χώρος εργασίας ή χώρος όπου υπάρχει υπόνοια ότι υπάρχουν εργαζόμενοι, εκτός από τις περιπτώσεις που ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις¹⁵³. Πλέον δεν χρησιμοποιείται ο όρος καταστήματα¹⁵⁴ όπως στα

¹⁵⁰ Βλ. παρακάτω. Ενδεικτικά το Συμβούλιο αποφάσισε ότι κατά το έτος 2000 θα έπρεπε να εφαρμοστούν πανελλαδικά :

- Έλεγχοι επιχειρήσεων για την εφαρμογή των διατάξεων περί μερικής απασχόλησης.
- Έλεγχοι για παράνομη απασχόληση (αλλοδαποί, ανασφάλιστοι, κλπ).
- Έλεγχοι στις τουριστικές επιχειρήσεις κατά τις τουριστικές περιόδους.
- Καταγραφή προβλημάτων από την εφαρμογή στην πράξη της νομοθεσίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε., Έτους, 2000, Αθήνα, σελ. 11.

¹⁵¹ Στα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία του έτους 2000 δεν υπάρχει χωριστή καταγραφή για το πόσοι από τους εμφανιζόμενους ελέγχους έγιναν κατόπιν καταγγελιών. Στα στατιστικά στοιχεία 2001 έχει προβλεφθεί σχετική καταγραφή, ώστε να μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα για τους προληπτικούς ελέγχους (αυτούς που διενεργούνται βάσει προγραμματισμού) σε σχέση με τους κατασταλτικούς ελέγχους (δηλαδή αυτούς που γίνονται με αφορμή κάποια καταγγελία από οπουδήποτε και αν αυτή προέρχεται). Επισημαίνεται ότι το σύνολο των εργατικών διαφορών που διενεργούνται από τις Κοινωνικές Επιθεωρήσεις είναι αποτέλεσμα επώνυμων καταγγελιών. Οι ενέργειες αυτές της Επιθεώρησης δεν καταγράφονται στον πίνακα των ελέγχων. *Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση2000, ό.π., σελ. 12.*

¹⁵² Οι λόγοι που οδήγησαν στην επιλογή της συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων ήταν : η συχνή εμφάνιση τροχαίων ατυχημάτων, η ταχεία ανάπτυξη του κλάδου τα τελευταία χρόνια και οι επαγγελματικές ιδιαιτερότητες του κλάδου (εργασίας σε εξωτερικό χώρο, αδυναμία επίβλεψης των εργαζομένων από τον εργοδότη, το κυκλοφοριακό πρόβλημα και η χρονική πίεση). *Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση2002, ό.π., σελ. 29.*

¹⁵³ Άρθρο 7 παρ. 1Ν.2639/98.

¹⁵⁴ Άρθρο 1 του Ν.Δ 1037/71 όπου ως κατάσταση, θεωρείται «πας εν ακινήτω ανοικτός ή κλειστός χώρος ένθα ενεργούνται συνήθως αγοραπωλησίοι εμπορευμάτων». Προς καταστήματα εξομοιούνται τα Κουρέια, Κομμωτήρια, Ινστιτούτα αισθητικής, Βαφεία, Καθαριστήρια, Πλυντήρια, Σιδηρωτήρια και Στιλβωτήρια. Με αποφάσεις του Υπουργού

προηγούμενα νομοθετήματα αλλά ο όρος επιχείρηση¹⁵⁵. Ως κριτήριο για έλεγχο είναι η ύπαρξη εξαρτημένης εργασίας¹⁵⁶ και όχι η μορφή της επιχείρησης και επομένως όλες οι επιχειρήσεις υπάγονται σε έλεγχο. Παρά όμως το κριτήριο της εξαρτημένης εργασίας υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων που αποκλείονται από την προστασία των επιθεωρητών όπως :

1) Οι οικιακοί βοηθοί, δηλαδή τα πρόσωπα εκείνα που παρέχουν υπηρεσίες, οι οποίες αφορούν κατά κύριο λόγο την ικανοποίηση των οικιακών αναγκών του εργοδότη και διακρίνονται στους οικόσιτους, εκείνοι που μένουν και διατρέφονται στην κατοικία του εργοδότη και στους μη οικόσιτους¹⁵⁷. Για τους οικόσιτους οικιακούς

Εργασίας μπορούν να χαρακτηρίζονται ως καταστήματα και άλλοι χώροι στους οποίους παρέχονται υπηρεσίες στο κοινό.

¹⁵⁵ Η επιχείρηση αποτελεί ενιαία οργάνωση μέσων και επιδιώκει σκοπό κατά κανόνα οικονομικό- κερδοσκοπικό. Αναπτύσσει οικονομικές δραστηριότητες με την παραγωγή ή κυκλοφορία αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών. Βλ.Α. Καρακατσάνης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα, 1997, σελ. 47.

¹⁵⁶ Καμία διάταξη δεν προσδιορίζει ρητώς το περιεχόμενο της έννοιας της «εξάρτησης». Ωστόσο από το συνδυασμό διαφόρων διατάξεων με διάφορες παρεμφερείς διατυπώσεις, θεωρία και νομολογία συνάγουν ότι σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν στο πλαίσιο αυτής οι συμβαλλόμενοι(μισθωτός και εργοδότης) αποβλέπουν στην παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας του πρώτου προς τον δεύτερο έναντι μισθού (ανεξάρτητα του τρόπου καθορισμού και καταβολής του) και ο μιν εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης, εποπτείας και ελέγχου της εργασίας του μισθωτού, καθορίζοντας τον χρόνο, τον τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της (διευθυντικό δικαίωμα), ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται προς τις υποδείξεις του εργοδότη (νομική εξάρτηση), χωρίς όμως να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας. Ληξουριώτης Ι., Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005, σελ.82, Καρακατσάνη, ό.π., σελ.35. Ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί το είδος εκείνο της σύμβασης εργασίας, βάσει του οποίου ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται στην υπηρεσία του εργοδότη, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και υπόσχεται να του παρέχει τη σωματική ή την πνευματική του εργασία έναντι αμοιβής, που συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά μεταξύ τους. Βλ. Σ Βλαστός., Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 2001,σελ.1.

¹⁵⁷ Συνδέονται είτε με σύμβαση έργου είτε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Σύμβαση έργου έχουν όταν η σχέση τους με τον φερόμενο ως εργοδότη είναι παροδική και εκτελούν την εργασία τους σποραδικά και σε ακαθόριστα από πριν χρονικά διαστήματα, χωρίς να ελέγχονται ως προς τις ώρες και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας τους, αμειβόμενοι μετά την κάθε παράδοση του έργου τους ή τμήματός του ενώ σύμβαση εξαρτημένης εργασίας , ορισμένου ή αορίστου χρόνου, όταν, ανεξαρτήτως εάν παρέχουν την εργασία τους σε όλες τις

εργαζόμενους υποστηρίζεται ότι δεν έχουν εφαρμογή οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, εκτός αν ρητώς έχει προβλεφθεί η υπαγωγή τους σε συγκεκριμένη ρύθμιση από ειδική διάταξη και μάλιστα έχει κριθεί ότι η εξαίρεσή τους από αυτούς τους κανόνες δεν είναι αντισυνταγματική¹⁵⁸. Αξιοσημείωτο όμως είναι ότι κατά την 301^η Σύνοδο του Διοικητικού Συμβουλίου (Μάρτιος 2007) της Δ.Ο.Ε τα κράτη μέλη επέλεξαν ως θέμα για την ατζέντα της 99^{ης} Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας (Ιούνιος 2010) την αξιοπρεπή εργασία για τους οικιακούς εργαζόμενους με σκοπό την παραγωγή κανονιστικού κειμένου, πιθανόν Σύμβασης με συμπληρωματική Σύσταση¹⁵⁹.

2) Κατ' οίκον εργαζόμενοι, δηλαδή εκείνοι οι εργαζόμενοι που αναλαμβάνουν να εκτελέσουν κάποια εργασία, μαζί ή και χωρίς βοηθούς, στο σπίτι τους π.χ. εργαζόμενοι στο σπίτι τους με φασσόν, για λογαριασμό βιοτεχνιών ή βιομηχανιών. Η μορφή αυτή απασχόλησης σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία θεωρείται ότι αποτελεί σύμβαση έργου (αμοιβή με το κομμάτι) και δεν υπάγεται στην εργατική νομοθεσία. Ειδικότερα για τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας ισχύει το τεκμήριο του άρθρου 1 Ν. 2639/1998 δηλ. η έγγραφη συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του απασχολούμενου εάν γνωστοποιηθεί εντός δεκαπέντε ημερών από την κατάρτισή της στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Διάφορες αποσπασματικές ρυθμίσεις (π.χ για την κοινωνική ασφάλιση, για την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων) επιχειρούν να επεκτείνουν διατάξεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και στην κατηγορία αυτή των εργαζομένων που συγκεντρώνει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά στο περιεχόμενο της απασχόλησης τους με έντονο το στοιχείο της εκμετάλλευσης (π.χ αμοιβή, χρόνος εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια)¹⁶⁰.

ημέρες της εβδομάδας ή ορισμένες και μόνο από αυτές, εργάζονται ορισμένες ώρες, υπό τις οδηγίες του εργοδότη και αμείβονται κάθε εβδομάδα ή κάθε μήνα.

¹⁵⁸ Βλαστός,ό.π., σελ 105.

¹⁵⁹ Σύμφωνα με το ΔΓΕ οι διάφορες εκθέσεις και έρευνες αποδεικνύουν ένα αυξανόμενο έλλειμμα αξιοπρεπούς εργασίας για τους οικιακά εργαζόμενους παγκοσμίως. Πολλά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι οικιακοί εργαζόμενοι – οι οποίοι στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες- μπορούν να αποδοθούν στην ιδιαίτερη φύση του επαγγέλματός τους και στην ελλιπή αντιμετώπισή τους από το διεθνές δίκαιο και τις εθνικές νομοθεσίες. Το ΔΓΕ είναι της άποψης ότι η ανάπτυξη διεθνών κανόνων εργασίας θα καλύψει ένα σημαντικό κενό και θα παράσχει κατάλληλη και επίκαιρη καθοδήγηση στο εν λόγω ζήτημα τόσο από την άποψη πολιτικών όσο και από την άποψη της πρακτικής αντιμετώπισής του.

¹⁶⁰ Βλ.Κουζής Γ. Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορρύθμιση ή αναβάθμιση της Εργασίας ; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001, σελ. 292. Βλ.

3)Εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα. Ο κλάδος της γεωργίας και της κτηνοτροφίας, στον οποίο εντάσσονται και η πτηνοτροφία, η δασοκομία και η αλιεία αποτελεί έναν οικονομικό κλάδο στον οποίο, κατά την κρατούσα στη νομολογία και στη νομική θεωρία άποψη, η εργατική νομοθεσία έχει περιορισμένη ή και περιστασιακή εφαρμογή¹⁶¹. Ειδικότερα οι αμέσως απασχολούμενοι με την καλλιέργεια γεωργικών προϊόντων, επί των οποίων δεν εφαρμόζονται οι περισσότερες των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται εκείνοι που ασχολούνται ευθέως με την καλλιέργεια και τη συγκομιδή γεωργικών προϊόντων και με την ανάπτυξη ζώων, μέχρι την ολοκλήρωση της παραγωγικής διαδικασίας, η οποία, στην περίπτωση των γεωργικών εργασιών, συμπίπτει με τη συγκομιδή. Αντίθετα κάθε εργασία που παρέχεται από τους απασχολούμενους αυτοπροσώπως σε γεωργικές κ.λ.π. εργασίες ή και από τους επιτηρούντες αυτούς μετά το πέρας της συγκομιδής όπως είναι λ.χ. η φύλαξη, η αποθήκευση, η συσκευασία, η μεταφορά και η διάθεση των ανωτέρω προϊόντων στον καταναλωτή, δε θεωρείται ως αμέσως γεωργική εργασία, με αποτέλεσμα να υπόκειται στις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η ελεγκτική δράση της Κοινωνικής Επιθεώρησης δεν ταυτίζεται με τον επιτόπιο έλεγχο των επιχειρήσεων, αλλά συμπληρώνεται με τον έλεγχο των καταστάσεων προσωπικού και ωρών εργασίας που κατατίθεται καθώς επίσης και με τη διενέργεια εργατικών διαφορών. Ο έλεγχος των καταστάσεων μπορεί να θεωρηθεί

όμως και Βλαστός, ο.π σελ. 107 όπου οι εργαζόμενοι της εν λόγω κατηγορίας υπάγονται στην εργατική νομοθεσία, με εξαίρεση εκείνους που εργάζονται σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω των 6.000 κατοίκων, για τους οποίους δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για το νόμιμο μισθό, για τα χρονικά όρια εργασίας, για την Κυριακή ανάπαυση και για την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης, άρθρο 44 Ν.Δ 2658/53.

¹⁶¹ Υποστηρίζεται ότι η ιδιομορφία των ανωτέρω εργασιών δε δικαιολογεί, σε καμία περίπτωση, την άρνηση παροχής της ελάχιστης προστασίας την οποία η εργατική νομοθεσία παρέχει σε όλες τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Άλλωστε, τούτο έχει προβλεφθεί από τουλάχιστον δέκα διεθνείς συμβάσεις εργασίας, που αφορούν ειδικώς στην προστασία των εργαζομένων στη γεωργία, καμία των οποίων όμως δεν έχει επικυρώσει η χώρα μας, ώστε να αποτελέσει εσωτερικό δίκαιο. Πρόκειται για τις ΔΣΕ με τους αριθμούς 10/192, 12/1921, 25/1927, 36,38 και 40/1933, 99/1951, 101/1952, 129/1969, Βλαστός, ό.π., σελ.59. Είναι γεγονός ότι ο Ν.1876/1990 επέκτεινε το θεσμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στην κατηγορία αυτή των μισθωτών, ανεξάρτητα από την υπαγωγή αυτών στην ασφάλιση του ΙΚΑ ή την ιδιότητα του εργοδότη. Ωστόσο από της ισχύος αυτού δεν έχει υπογραφεί καμία κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε που να αφορά τους γεωργικούς ή κτηνοτροφικούς εργάτες και να ορίζει το νόμιμο μισθό του και τους λοιπούς όρους εργασίας τους. Βλ. Ληξουριώτης, ό.π., σελ.96.

ως προληπτικός κατ' αρχήν έλεγχος των επιχειρήσεων, ενώ οι εργατικές διαφορές ως κατασταλτικοί έλεγχοι αφού έπονται συνήθως επώνυμων καταγγελιών. Σύμφωνα με τα στοιχεία των εκθέσεων 1999 –2006 ο αριθμός των ελέγχων κυμαίνεται κατά έτος περίπου στις 30.000 το χρόνο¹⁶² και οι περισσότεροι από αυτούς διενεργούνται στους κλάδους :

- Λιανικό εμπόριο-επισκευή ειδών οικιακής χρήσης (οι έλεγχοι αφορούν συνήθως το ωράριο απασχόλησης, το ωράριο λειτουργίας καταστημάτων ή την εφαρμογή των διατάξεων για μερική απασχόληση).

¹⁶² Ο αριθμός όμως των ελέγχων κατά την περίοδο 1984-1989 είναι σχεδόν κατά έτος τριπλάσιος ή τετραπλάσιος : α) 1984 : 162.040, β) 1985 : 164.374, γ) 1986 : 168.064, δ) 1987 :153.432, ε) 1988 :144.561, στ) 1989:115.263. Σημειώνεται ότι με βάση τις καταστάσεις προσωπικού που θεωρούνται από την Υπηρεσία ο αριθμός των επιχειρήσεων είναι 148.942 το 1991 και 844.103 το 2006. Βλ. Υπουργείο Εργασίας, Πεπραγμένα Περιφ/κών Υπηρεσιών Υπ. Εργασίας έτους 1989. Σύμφωνα με τα πεπραγμένα η αυξομείωση του αριθμού των ελέγχων από έτος σε έτος οφείλεται στους εξής λόγους :

- α) στην αύξηση του αριθμού του απασχολούμενου προσωπικού και στην μέχρι σήμερα μη πλήρη στελέχωση των Περιφερειακών Υπηρεσιών,
- β) στη μεγαλύτερη προσέλευση των εργαζομένων στις Υπηρεσίες για θεώρηση καταστάσεων προσωπικού λόγω ΑΤΑ, παροχή πληροφοριών, επίλυση εργατικών διαφορών, θεώρηση βιβλίων δρομολογίων, πιστοποιητικών προϋπηρεσίας, χορήγηση αντιγράφων από το αρχείο, εισηγήσεων στους Νομάρχες για εργατικά θέματα και άλλες ενέργειες που οπωσδήποτε αποτελούν ώρες πρόσθετης εργασίας, χωρίς να αναγράφονται στους πίνακες δραστηριότητας,
- γ) η παρατηρούμενη τα τελευταία χρόνια βελτίωση του επιπέδου μόρφωσης και λειτουργίας των οργάνων του συνδικαλισμού με φυσική συνέπεια την απευθείας επίλυση και διευθέτηση πολλών θεμάτων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, χωρίς τη μεσολάβηση των περιφερειακών οργάνων μας,
- δ) στην αύξηση του αντικειμένου εργασίας που παρουσιάζεται τελευταία που δεν απεικονίζεται με αριθμούς όπως π.χ στη συμμετοχή σε συμβούλια και Επιτροπές του Υπουργείου Εργασίας Ν. 1648/86 κ.λ.π στον καθορισμό ωραρίου λειτουργίας καταστημάτων, στις εργασιακές σχέσεις για ισότητα των δύο φύλων στα συνδικαλιστικά θέματα, σε θέματα ομαδικών απολύσεων, στη συγκέντρωση αιτήσεων για δάνεια Ο.Ε.Κ. καθώς και σε κοινωνικές εκδηλώσεις κ.λ.π
- ε) στην παρακολούθηση, κατάρτιση και ενημέρωση των εργαζομένων γύρω από τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, στην καταβολή των νομίμων αποδοχών (επιδόματα αδειών, δώρων κ.λ.π) καθώς και στην από μέρους των εργοδοτών δημιουργίας καλύτερων συνθηκών εργασίας, ανάπτυξης διαλόγου και πειθούς από τους Επιθεωρητές Εργασίας προς τους εργοδότες.

- Ξενοδοχεία-εστιατόρια (οι έλεγχοι αφορούν συνήθως παραβίαση των ωρών απασχόλησης του προσωπικού ή η απασχόληση παράνομων αλλοδαπών ή ανασφάλιστων και τη σωστή εφαρμογή των διατάξεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας).
- Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί - τράπεζες (οι έλεγχοι αφορούν συνήθως στην υπερωριακή απασχόληση και στην εφαρμογή του πενθημέρου).
- Βιομηχανία τροφίμων και ποτών.
- Κατασκευές (Οικοδομές – Δημόσια έργα) (οι έλεγχοι αφορούν συνήθως την εφαρμογή του πενθημέρου, την υπερωριακή απασχόληση και την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών ή ανασφάλιστων).
- Χερσαίες και μέσω αγωγών μεταφορές (οι έλεγχοι αφορούν συνήθως την απασχόληση των οδηγών και τις ώρες εργασίας τους).
- Εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων-μοτο-πρατήρια καυσίμων

Στις εκθέσεις επισημαίνεται ότι ποσοστό των ελέγχων πραγματοποιείται στους ανωτέρω κλάδους καθώς η διασπορά αυτή δικαιολογείται αφενός μεν σε σχέση με τον προγραμματισμό δράσης του Σ.Ε.Π.Ε., αφετέρου από τον όγκο του εργατικού δυναμικού που απασχολείται , αλλά και των καταγγελιών που δέχεται η Επιθεώρηση.

β) Τρόπος διενέργειας του ελέγχου.

Το προσωπικό, το οποίο είναι εφοδιασμένο με ειδική υπηρεσιακή ταυτότητα για τη διευκόλυνση του έργου του¹⁶³ εισέρχεται οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας στους χώρους εργασίας, όταν κρίνει αναγκαίο, χωρίς προειδοποίηση προς τον εργοδότη, για να διαπιστώσει αν τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας¹⁶⁴. Καθοριστικό κριτήριο για να προσδιοριστεί η κατάλληλη ώρα των επιθεωρήσεων είναι η προστασία των εργαζομένων όπως για παράδειγμα στις Τράπεζες όπου οι έλεγχοι πραγματοποιούνται τις απογευματινές ώρες καθώς τότε παρατηρείται υπέρβαση του νομίμου ωραρίου, παράνομες υπερωρίες και μη τήρηση βιβλίου υπερωριών για τις νόμιμες υπερωρίες. Ακολουθώντας στα νυχτερινά

¹⁶³ Άρθρο 14 παρ. 1Ν. 2639/98. Εκδίδεται από την Κεντρική Υπηρεσία του ΣΕΠΕ, έχει την φωτογραφία του, το ονοματεπώνυμο του και μνημονεύει ότι: « ο επιθεωρητής εργασίας μπορεί σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν. 2639/98 να εισέρχεται ελεύθερα σε κάθε ιδιωτικό ή δημόσιο χώρο εργασίας οποιαδήποτε ώρα κατά τη διάρκεια της ημέρας ή της νύχτας».

¹⁶⁴ Άρθρο 7 Ν. 2639/1998.

κέντρα διασκέδασης, στις επιχειρήσεις ετοίμου σκυροδέματος, στις οικοδομικές εργασίες πραγματοποιούνται νυχτερινοί έλεγχοι καθώς τότε διαπιστώνεται παράνομη απασχόληση αλλοδαπών.

Κατά την επίσκεψή τους στην επιχείρηση ενημερώνεται κατ' αρχήν ο εργοδότης ή ο αντιπρόσωπός του με εξαίρεση τις περιπτώσεις εκείνες που κρίνουν ότι η ενημέρωση θα αποβεί επιζήμια στην αποτελεσματικότητα του ελέγχου. Ο επιθεωρητής με τη σειρά του ενημερώνεται για την ύπαρξη επιχειρησιακού ή κλαδικού σωματείου, με τους εκπροσώπους των οποίων συνεργάζεται. Συνομιλεί με τους εργαζόμενους παρουσία του εργοδότη, του σωματείου υποβάλλοντας τους ερωτήματα σχετικά με την εργασία τους ή συνομιλεί και ιδιαιτέρως με κάποιους εργαζόμενους, προκειμένου να διαμορφώσει εικόνα για τα εργατικά ζητήματα ή τυχόν προβλήματα που τους απασχολούν. Ακολούθως προβαίνει σε έλεγχο βιβλίων ή στοιχείων τα οποία προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις ή τον εσωτερικό κανονισμό της επιχείρησης όπου υπάρχει, όπως παρουσιολόγιο, προγράμματα εργασίας, μισθολόγια και εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών των εργαζομένων, ατομικές συμβάσεις εργασίας, βιβλίο ετήσιας αδείας, βιβλίο υπερωριακής απασχόλησης κλπ.

Στο τέλος κάθε ελέγχου ο κοινωνικός επιθεωρητής συντάσσει υποχρεωτικά Δελτίο ελέγχου με τις παρατηρήσεις του και τις υποδείξεις του προς την επιχείρηση ενώ δίδεται προθεσμία πέντε (5) ημερών στον εργοδότη προκειμένου να απολογηθεί εγγράφως για τις διαπιστωθείσες παραβάσεις. Ο επιθεωρητής δύναται να δώσει προθεσμία εύλογου χρόνου στον εργοδότη για τη συμμόρφωση του μετά την πάροδο του οποίου διενεργεί επανέλεγχο και διατυπώνει ρητά και όχι γενικά στο δελτίο του για ποια από τα μέτρα που υποδείχθηκαν την πρώτη φορά υπήρξε συμμόρφωση καθώς και τις πρόσθετες παρατηρήσεις του. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης κινείται η διαδικασία επιβολής διοικητικού προστίμου και υποβολής μήνυσης σε βάρος του εργοδότη.

Η αποτελεσματικότητα της Επιθεώρησης Εργασίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από τη συνεργασία της και με άλλα τμήματα της διοίκησης καθώς οι διάφορες υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για την απασχόληση, την ισότητα στο χώρο της εργασίας, την επαγγελματική εκπαίδευση, τη μετανάστευση, τους ανήλικους, τα άτομα με αναπηρία και τη συλλογή στατιστικών στοιχείων, μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στο να βοηθήσουν την επιθεώρηση να προσδιορίσει τους άξονες προτεραιότητας της. Για το σκοπό αυτό οι διοικητικές, αστυνομικές, λιμενικές αρχές, οι δικαστικές υπηρεσίες, οι δημόσιες υπηρεσίες καθώς και οι υπηρεσίες της αυτοδιοίκησης και των δύο βαθμών υποχρεούνται να παρέχουν κάθε αιτούμενη

συνδρομή ιδιαίτερα με την παροχή στο Σ.ΕΠ.Ε μηχανογραφικών στοιχείων και πληροφοριών, για τη διευκόλυνση της άσκησης των αρμοδιοτήτων του¹⁶⁵.

Η παρεμπόδιση της εισόδου σε χώρο εργασίας, η μη παροχή στοιχείων ή πληροφοριών ή η παροχή ψευδών στοιχείων συνεπάγεται τις ποινικές κυρώσεις του άρθρου 8 του Ν. 2336/95 δηλ. φυλάκιση μέχρι ένα έτος κατόπιν μηνύσεως του τοπικά αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας ή των αστυνομικών οργάνων και διοικητικό πρόστιμο σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν. 2639/98.

γ) Η ανεξαρτησία της γνώμης του Ειδικού Γραμματέα, των Ειδικών Επιθεωρητών και των λοιπών Επιθεωρητών.

Ο Ειδικός Γραμματέας, οι Ειδικοί Επιθεωρητές και οι λοιποί Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε δεν εξετάζονται, δεν διώκονται και δεν ενάγονται για γνώμη που διατύπωσαν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Εξαιρούνται των ανωτέρω η περίπτωση δόλου, η παραβίαση του απορρήτου των πληροφοριών και στοιχείων που περιήλθαν σε γνώση τους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και η παράβαση του καθήκοντος εχεμύθειας, στο οποίο υποχρεούνται όχι μόνο κατά τη διάρκεια της παραμονής τους στο Σώμα αλλά και μετά την αποχώρησή τους από αυτό¹⁶⁶.

Ως προς το καθήκον εχεμύθειας σημειώνεται ότι ο Ειδικός Γραμματέας, οι Ειδικοί Επιθεωρητές και οι λοιποί Επιθεωρητές έχουν υποχρέωση να διαφυλάσσουν τα διάφορα επαγγελματικά και άλλα απόρρητα στοιχεία που περιήλθαν με οποιοδήποτε τρόπο σε γνώση τους, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Η υποχρέωση τους αυτή εκτείνεται και μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία χωρίς να τίθεται χρονικός περιορισμός. Επιπλέον οφείλουν να χειριστούν ως απολύτως εμπιστευτική την πηγή οποιασδήποτε καταγγελίας που τους ενημερώνει για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και να μην δώσουν καμία υπόνοια στον εργοδότη ότι η επιθεώρηση ήταν αποτέλεσμα καταγγελίας καθώς οι εργαζόμενοι μπορεί να διστάσουν την επόμενη φορά να στραφούν προς την Επιθεώρηση φοβούμενοι τυχόν αντίποινα από την πλευρά του εργοδότη¹⁶⁷.

Για τους υπαλλήλους της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και της Γενικής

¹⁶⁵ Άρθρο 9 Ν.2639/1998.

¹⁶⁶ Άρθρο 18 Ν. 3260/2004 – που συμπλήρωσε το Ν. 3074/2002- και του οποίου οι διατάξεις σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 68 του Ν. 3518/2006 , ισχύουν για τον Ειδικό Γραμματέα, τους Ειδικούς Επιθεωρητές και τους λοιπούς Επιθεωρητές του Σ.ΕΠ.Ε.

¹⁶⁷ Άρθρο 9 παρ. 6.

Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε δίκες που έχουν σχέση με την άσκηση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί προς υπεράσπιση του συμφέροντος της υπηρεσίας ή κατά τη συμμετοχή τους σε συλλογικά όργανα, μπορεί να παρίσταται για την υπεράσπισή τους ενώπιον των ποινικών και πολιτικών δικαστηρίων εκπρόσωπος του Γραφείου του Νομικού Συμβούλου του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ύστερα από έγκριση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που χορηγείται μετά από τη διενέργεια Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης και σύνταξη πορίσματος από το οποίο να προκύπτει ότι δεν υπάρχουν ενδείξεις για διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από τους συγκεκριμένους υπαλλήλους¹⁶⁸. Ειδικά για τον Ειδικό Γραμματέα, τους Ειδικούς Επιθεωρητές και τους λοιπούς επιθεωρητές του Σώματος Επιθεώρησης είναι δυνατή η εκπροσώπηση χωρίς τη διενέργεια ένορκης Διοικητικής Εξέτασης και σύνταξη πορίσματος¹⁶⁹.

VIII. Κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας

Η επιβολή κυρώσεων είναι η αναγκαία κατάληξη κάθε παρέμβασης των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε σε επιχειρήσεις οι οποίες παραβιάζουν και αρνούνται να συμμορφωθούν στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Είναι γεγονός ότι ορισμένες παραβάσεις μπορεί να οφείλονται σε λόγους ελλιπής ενημέρωσης ή μη κατανόησης των νόμων ή κανονισμών που εφαρμόζονται. Για το λόγο αυτό επισημαίνεται ότι η εξάντληση των μέσων του διαλόγου και της πειθούς τόσο προς τους εργοδότες όσο και προς τους εργαζόμενους πρέπει να προηγείται των οποιοδήποτε κυρώσεων¹⁷⁰. Μετά την εξάντληση των ανωτέρω μέσων στις περιπτώσεις μη συμμόρφωσης των επιχειρήσεων, οι επιθεωρητές μπορούν κατά περίπτωση και κατά την κρίση τους, να δίνουν μια μόνο χρονική παράταση της προθεσμίας συμμόρφωσης ή να κινούν την προβλεπόμενη διαδικασία επιβολής κυρώσεων, τακτική η οποία χαρακτηρίζει το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και στο προΐσχύον δίκαιο¹⁷¹.

¹⁶⁸ Άρθρο 20 παρ. 7 Ν. 2556/97 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 13 παρ. 4 Ν. 3050/2002.

¹⁶⁹ Άρθρο 68 παρ. 1Ν. 3518/2006

¹⁷⁰ Η αριθ.πρωτ. 10027/99 εγκύκλιος της Δ/νσης Συντονισμού και Προγραμματισμού της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.

¹⁷¹ «Θα ήτο δε μεγαλύτερος ο αριθμός των υποβληθεισών μηνύσεων εάν δεν ετηρείτο η αρχή να μηνύονται εκείνοι μόνο των επιχειρήσεων αίτινες, παρά τις σχετικές συστάσεις της υπηρεσίας, εξηκολούθουν παραβαίνοντες τους νόμους. Η τηρηθείσα δε τακτική αυτή δέον να

α) Διοικητικές κυρώσεις

Στον εργοδότη που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επιβάλλεται με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου Επιθεωρητή Εργασίας και ύστερα από πρόσκλησή του για παροχή εξηγήσεων ¹⁷² : 1) Πρόστιμο για κάθε μια παράβαση από χίλια (1.000) ευρώ μέχρι τριάντα χιλιάδες ευρώ (30.000)¹⁷³ και 2) διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης η οποία διακρίνεται σε προσωρινή διακοπή και σε οριστική διακοπή¹⁷⁴.

Η διαδικασία επιβολής των παραπάνω κυρώσεων ξεκινά από το τοπικό Τμήμα, όπου καλείται ο παραβάτης εργοδότης με το δελτίο ελέγχου του επιθεωρητή ή με ξεχωριστό έγγραφο να παράσχει γραπτές εξηγήσεις σε πέντε (5) ή

μη αποδοθεί μόνο εις λελογισμένην και δικαιολογημένην επιείκειαν της υπηρεσίας έναντι παραβατών των εργατικών νόμων. Αλλά και εις την αντίληψιν ότι, είναι αποτελεσματικώτερον να υποβάλλωνται μηνύσεις μόνον μετά την εξάντλησιν των συστάσεων κλπ, οπότε το αποτέλεσμα των μηνύσεων τούτων θα είναι ασφαλώς η καταδίκη των μηνυθέντων αντί της υποβολής, αβασανίστως μηνύσεων οπότε η τυχόν αθώωσις των μηνυθέντων δύναται να παρερμηνευθεί από τους ενδιαφερόμενους». Υπουργείο Εργασίας, Εκθέσεις και πεπραγμένα Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας επί της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των συνθηκών εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1934, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 1936.

¹⁷² Άρθρο 16 Ν. 2639/98. Η θέσπιση διοικητικών κυρώσεων άρχισε, κυρίως από τις αρχές του 1980, με βασική σκέψη η επιβολή των κυρώσεων να είναι πιο άμεση και πιο ευέλικτη, καθώς ήταν δεδομένο ότι οι ποινικές υποθέσεις στα αρμόδια δικαστήρια καθυστερούσαν πολύ να εκδικαστούν, λόγω του μεγάλου όγκου των υποθέσεων που αυτά είχαν να εκδικάσουν. Βλ. Α. Χαλαμάνης, Κυρώσεις κατά παραβατών της Εργατικής Νομοθεσίας, ΔΕΝ 2004, Αθήνα, σελ.946.

¹⁷³ Άρθρο 3 Ν. 3385/2005 με το οποίο αυξήθηκε το πρόστιμο το οποίο αρχικά ήταν από 50.000 δραχμές (146,74 ευρώ) μέχρι 3.000.000 δραχμές (8.804,11 ευρώ) και με το άρθρο 11 Ν. 3144/2003 αυξήθηκε από 500 ευρώ μέχρι 30.000 ευρώ. Επισημαίνεται ότι το επιβαλλόμενο πρόστιμο επιβάλλεται αυτοτελώς για κάθε μια παράβαση χωριστά και όχι ενιαίο για όλες τις παραβάσεις και ακόμη για κάθε παράβαση εκδίδεται διαφορετική πράξη επιβολής προστίμου.

¹⁷⁴ Το μεγαλύτερο ποσοστό των διακοπών εργασιών (88%), κύρωση που επιβάλλεται στις περιπτώσεις άμεσου και σοβαρού κινδύνου για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, επιβάλλεται σε εργοδότες του κλάδου των κατασκευών (οικοδομές –δημόσια έργα). Βλ. Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε, Έτους 2001, σελ. 19.

περισσότερες ημέρες για τις διαπιστωμένες παραβάσεις που περιγράφονται στο δελτίο ελέγχου¹⁷⁵. Προφορικές εξηγήσεις από τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του κατά τη διάρκεια του ελέγχου ή μετά τον έλεγχο, έχει κριθεί ότι δεν ικανοποιούν την πρόβλεψη του νόμου¹⁷⁶. Ακολουθώντας ο Προϊστάμενος της τοπικής Υπηρεσίας εισηγείται το κατά τη γνώμη του ύψος του επιβαλλόμενου προστίμου καταγράφοντας με κάθε λεπτομέρεια τα πραγματικά περιστατικά που οδήγησαν στον έλεγχο (πιθανή τηλεφωνική ή γραπτή καταγγελία), τις κατά τον έλεγχο διαπιστωθείσες παραβάσεις και σε συνδυασμό με τις γραπτές εξηγήσεις του παραβάτη εργοδότη κρίνει αν αυτές είναι επαρκείς και αποτρεπτικές της κύρωσης ή όχι. Επίσης μνημονεύει τη συχνότητα των καταγγελιών, των ελέγχων και των τυχόν επιβαλλόμενων κυρώσεων στον ίδιο εργοδότη, γεγονότα που θα δικαιολογούν το εισηγούμενο ύψος του επιβαλλόμενου προστίμου και θα διαμορφώνουν την άποψη του Διευθυντή για το τελικό ύψος της διοικητικής κύρωσης¹⁷⁷.

¹⁷⁵ Η αριθ.πρωτ.20061/2000 της Δ/σης Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε. και άρθρο 6 Ν. 2690/90

¹⁷⁶ Η υπ' αριθ. 49/201 απόφαση του Διοικητικού Πρωτοδικείου Αθηνών με την οποία απορρίφθηκε πράξη επιβολής προστίμου λόγω μη κλήσεως του εργοδότη για παροχή εξηγήσεων καθώς και η υπ' αριθ. 2038/2005 απόφαση Διοικητικού Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης.

¹⁷⁷ Κατά τη συζήτηση του νομοσχεδίου στη Βουλή ο Β Μιχαλολιάκος παρατήρησε : «Θα ήθελα να μείνω λίγο παραπάνω στο φαινόμενο της διαφθοράς και της συναλλαγής που έχει μπει ως πολύ αρνητικό στοιχείο στη ζωή μας. Όταν κανείς θέλει να πατάξει τη διαφθορά, ασφαλώς οφείλει να θεσπίσει και βαρύτερες κυρώσεις. Πρέπει όμως να προσέχει πάντα, αυτές οι κυρώσεις να έχουν το μέγεθος της λογικής. Και όταν πρέπει να αποδεικνύει κανείς την εντιμότητά του σε μια εποχή που οι πειρασμοί είναι πολλοί, θα πρέπει να αποφεύγει να δίνει εξουσίες σε ένα άτομο είτε είναι από τον παραδοσιακό μηχανισμό της γραφειοκρατίας είτε είναι από τους καινούριους που θα προκύψουν από τις προσλήψεις. Όταν λέτε ότι ένας άνθρωπος έχει δικαίωμα να διαπραγματευθεί για επιβολή προστίμων από πενήντα χιλιάδες (50.000) δραχμές έως τρία εκατομμύρια (3.000.000) ή ακόμη τη δυνατότητα να κλείσει μια επιχείρηση, η οποία μπορεί να είναι και εποχιακού χαρακτήρα για κάποιες μέρες, αυτό οφείλει να σας προβληματίσει ότι δεν οδηγεί στην κατεύθυνση της κάθαρσης, αλλά ενδεχομένως ενισχύει τη συναλλαγή. Ένας άνθρωπος θα μπορεί να διαπραγματευθεί από πενήντα χιλιάδες (50.000) μέχρι τρία εκατομμύρια (3.000.000) δραχμές». Στην παρατήρηση αυτή ο Υφυπουργός Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων είπε: « Για το άρθρο 16 παράγραφος 2 δεν είναι έτσι τα πράγματα. Δεν είναι ο ένας υπάλληλος ο οποίος ανεξέλεγκτα θα μπορεί να επιβάλλει ποινές στον κάθε εργοδότη. Πρώτα πρώτα υπάρχει το αιτιολογημένο της απόφασης το οποίο επιβάλλεται και ελέγχεται - τονίζω και πάλι - από τον υπάλληλο ο οποίος θα το κάνει. Αλλά, πέραν αυτού, στο ίδιο άρθρο υπάρχει και η δυνατότητα της προσφυγής.

Στη συνέχεια αποστέλλει το σχετικό φάκελο με το δελτίο ελέγχου, την έγγραφη καταγγελία εάν υπάρχει, την έκθεση αυτοψίας σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος και τις γραπτές εξηγήσεις του παραβάτη εργοδότη στον αρμόδιο για την επιβολή των διοικητικών κυρώσεων Διευθυντή¹⁷⁸. Ο Διευθυντής εάν κρίνει ότι πρέπει να επιβληθεί πρόστιμο, συντάσσει και υπογράφει αιτιολογημένη πράξη επιβολής προστίμου¹⁷⁹ την οποία κοινοποιεί με απόδειξη¹⁸⁰ στον παραβάτη εργοδότη. Η πράξη του Διευθυντή μαζί με την απόδειξη παραλαβής αποστέλλονται στην αρμόδια Κοινωνική Επιθεώρηση η οποία οφείλει να παρακολουθεί τις προθεσμίες άσκησης εμπρόθεσμης προσφυγής, το απαράδεκτο αυτής αν παρέλθει το δεκαήμερο από την κατάθεσή της και δεν έχει κοινοποιηθεί στην υπηρεσία προκειμένου να βεβαιώσει το 20% ή το 100% του επιβληθέντος προστίμου. Οι κλήσεις προς εμφάνιση στο Διοικητικό Πρωτοδικείο αλλά και οι αποφάσεις που εκδίδονται κοινοποιούνται στο τοπικό Τμήμα και οι τυχόν διαγραφές χρεών γίνονται από το τοπικό Τμήμα.

Στην περίπτωση που ο Διευθυντής αποφασίσει να επιβάλλει τη διοικητική κύρωση της προσωρινής διακοπής μέχρι τρεις (3) ημέρες τότε συντάσσει έγγραφο για την άμεση διακοπή των εργασιών συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης στο οποίο μνημονεύει και τους λόγους της απόφασης του αυτής και το αποστέλλει στο Αστυνομικό Τμήμα της περιοχής για την εκτέλεση του διοικητικού μέτρου της προσωρινής διακοπής. Σε περίπτωση κατά την οποία ο Διευθυντής κρίνει ότι επιβάλλεται προσωρινή διακοπή

Όποια επιχείρηση εκτιμά ότι αδικήθηκε και μπορεί να τεκμηριώσει ότι έχει αδικηθεί, έχει τη δυνατότητα να κάνει προσφυγή και να της αναγνωριστεί το δίκιο της και να τεκμηριώσει την προσφυγή της. Δεν υπάρχει, λοιπόν, κανένας ανεξέλεγκτος και κανένας ο οποίος ενεργεί μόνος του. Υπάρχει πλήρης προστασία και του πολίτη και του εργαζομένου και της σωστά λειτουργούσης επιχείρησης στον τομέα αυτό. Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ.413-415.

¹⁷⁸ Η υπ' αριθ. ΥΑ 80083/99 όπως συμπληρώθηκε με την ΥΑ 80019/2005 «Μεταβίβαση αρμοδιοτήτων και εξουσία υπογραφής του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων στον Ειδικό Γραμματέα Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας», άρθρο 3, παρ.7 Ν. 2639/98.

¹⁷⁹ Το έντυπο της πράξης επιβολής προστίμου αποτελείται από τέσσερα χρωματιστά φύλλα από τα οποία το πρώτο παραμένει στο Διευθυντή, το δεύτερο κοινοποιείται στον παραβάτη εργοδότη και τα υπόλοιπα αποστέλλονται με το φάκελο της υπόθεσης στο τοπικό Τμήμα για τις περαιτέρω ενέργειες αυτού.

¹⁸⁰ Άρθρο 16 παρ.2 Ν.2639/98, Ν. 2717/90 «Κώδικας Διοικητικής Δικονομίας». Η απόδειξη απαραίτητα θα πρέπει να περιέχει υπογραφή του παραβάτη εργοδότη καθώς και ημερομηνία παραλαβής, προκειμένου να κριθεί το εμπρόθεσμο της προσφυγής. Εάν εκ παραδρομής προϊστάμενος Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης ή ΚΕ.Π.Ε.Κ επέβαλε πρόστιμο ο ίδιος, τότε η πράξη αυτή πρέπει να ανακληθεί ως επιβαλλόμενη από αναρμόδιο όργανο.

πάνω από τρεις (3) ημέρες ή οριστική διακοπή λόγω της σοβαρότητας της παράβασης τότε με αιτιολογημένη εισήγησή του¹⁸¹ υποβάλλει το φάκελο της σχετικής υπόθεσης προς τον Υπουργό Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, προκειμένου αυτός, ως αρμόδιος, να αποφασίσει για την επιβολή της διοικητικής αυτής κύρωσης. Η εκτέλεση της σχετικής απόφασης του Υπουργού, ανατίθεται στην αρμόδια αστυνομική αρχή. Ακολουθώντας, ο φάκελος της υπόθεσης με φωτοαντίγραφο του εγγράφου της προσωρινής διακοπής ή με την απόφαση του Υπουργού Απασχόλησης επιστρέφεται στο τοπικό Τμήμα.

Επισημαίνεται ότι σε εξαιρετικές περιπτώσεις στις οποίες κατά τη διενέργεια του ελέγχου, διαπιστώνεται άμεσος και σοβαρός κίνδυνος για τη ζωή και την ασφάλεια των εργαζομένων, ο Επιθεωρητής Εργασίας, με το δελτίο ελέγχου προβαίνει σε διαπίστωση της συνδρομής του ως άνω κινδύνου και καλεί τον εργοδότη να προβεί σε άμεση διακοπή των εργασιών εν όλο ή εν μέρει προκειμένου να αποτραπεί η επέλευση του κινδύνου¹⁸². Αμέσως ενημερώνεται ο Διευθυντής, ο οποίος εκδίδει την αιτιολογημένη πράξη διακοπής των εργασιών, την οποία αποστέλλει στο αρμόδιο Αστυνομικό Τμήμα για την εκτέλεσή της. Η αρμοδιότητα αυτή ισχύει για προσωρινή διακοπή μέχρι έξι (6) ημέρες.

Κατά της πράξης επιβολής προστίμου ασκείται προσφυγή εντός 60 ημερών¹⁸³ από την κοινοποίηση της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου¹⁸⁴. Η προσφυγή είναι απαράδεκτη αν δεν κοινοποιηθεί μέσα σε 10 ημέρες από την κατάθεσή της στο δικαστήριο στην αρμόδια υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε δηλ στο τοπικό Τμήμα που

¹⁸¹ Απαιτείται να συντρέχουν λόγοι σημαντικοί όπως η καθ' υποτροπή διάπραξη των αυτών ή πολλών παραβάσεων, η επίδειξη αδιαφορίας σε επανειλημμένες συστάσεις και υποδείξεις των αρμοδίων οργάνων, η επιβολή προηγούμενων διοικητικών και ποινικών κυρώσεων στις οποίες δεν συμμορφώνεται η επιχείρηση κ.λπ.

¹⁸² Στην προσπάθεια προστασίας της ζωής και της υγείας των εργαζομένων, από άμεσο κίνδυνο, παραλείπεται η πρόσκληση στον παραβάτη εργοδότη για παροχή εξηγήσεων (άρθρο 6 παρ. 3 Ν. 2690/99). Η πράξη διακοπής των εργασιών που εκδίδει ο Διευθυντής, πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένη, να θεμελιώνεται ο άμεσος κίνδυνος ώστε να στοιχειοθετείται ο λόγος που επιβάλλει την παρέκκλιση από το στάδιο της παροχής εξηγήσεων του παραβάτη εργοδότη.

¹⁸³ Η προθεσμία αφορά σε ημερολογιακές ημέρες και όχι σε εργάσιμες και εάν η τελευταία ημέρα συμπίπτει με αργία, τότε ισχύει η αμέσως επόμενη εργάσιμη ημέρα σύμφωνα με το άρθρο 60 Ν. 2717/99.

¹⁸⁴ Ο Ν. 2639/98 καταργεί παλαιότερους που προέβλεπαν ότι η άσκηση προσφυγής μπορεί να γίνει ενώπιον και άλλων δικαστηρίων όπως π.χ του Ειρηνοδικείου άρθρο 16 παρ.2 Ν. 1264/82.

εισηγήθηκε κατόπιν ελέγχου το πρόστιμο¹⁸⁵. Η άσκηση της προσφυγής έχει ανασταλτικό χαρακτήρα για το 80% του προστίμου το οποίο θα βεβαιωθεί μετά την έκδοση καταδικαστικής απόφασης ενώ από την αρμόδια υπηρεσία βεβαιώνεται το

¹⁸⁵ Οι κατά τόπον αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας του Νομού Αττικής εκτός Πειραιά υποχρεούνται να κοινοποιήσουν την προσφυγή και να αποστείλουν αμέσως στο Τμήμα Νομικής Υποστήριξης του Σ.ΕΠ.Ε το φάκελο της υπόθεσης (καταγγελία, δελτίο ελέγχου, έκθεση αυτοψίας σε περίπτωση εργατικών ατυχημάτων, απόδειξη παραλαβής, πράξη επιβολής προστίμου, τυχόν μήνυση αν έχει υποβληθεί) και γενικά όλα τα σχετικά με την υπόθεση έγγραφα καθώς και ενημερωτικό σημείωμα με το ιστορικό της υπόθεσης. Το τμήμα Νομικής Υποστήριξης, λαμβάνει γνώση της υπόθεσης, εξετάζει αν μέσα στο φάκελο υπάρχουν όλα τα απαραίτητα έγγραφα, ευρισκόμενο σε επαφή και επικοινωνία, αν χρειαστεί με το Τοπικό Τμήμα και αποστέλλει έγκαιρα το φάκελο στο Γραφείο του Νομικού Συμβούλου του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων όσον αφορά τα πρόστιμα που επιβάλλονται στην περιοχή των Αθηνών για την άρτια νομική επεξεργασία των υπηρεσιακών απόψεων και τη στήριξη περαιτέρω της υπόθεσης στα δικαστήρια καθώς η δικαστική εκπροσώπηση του Δημοσίου ανήκει στο Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (Κανονιστικό Διάταγμα 26.6/10.7.44 «Κώδικας των Νόμων περί Δικών του Δημοσίου, άρθρο 2 και 6 Ν. 3086/2002 «Οργανισμός Νομικού Συμβουλίου του Κράτους»). Όσον αφορά τα πρόστιμα που επιβάλλονται από τις Περιφερειακές Υπηρεσίες όπου υπάρχει δικαστικό γραφείο, ο φάκελος της υπόθεσης αποστέλλεται με έκθεση απόψεων για τη διαφορά και για τους προβαλλόμενους νομικούς και πραγματικούς ισχυρισμούς στη Γραμματεία του Διοικητικού Πρωτοδικείου και στο Δικαστικό γραφείο της περιοχής (άρθρο 129 Ν. 2717/99). Εάν δεν υπάρχει δικαστικό γραφείο στην περιοχή της κατά τόπον αρμόδιας Επιθεώρησης που επιβάλλει το πρόστιμο, τότε ο φάκελος αποστέλλεται στη γραμματεία του Διοικητικού Δικαστηρίου, και στην αρμόδια ΔΟΥ ως εκπρόσωπο του Υπουργείου Οικονομικών. Και στις δύο περιπτώσεις αποστέλλεται με διαβιβαστικό η προσφυγή στην Κεντρική Υπηρεσία του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους προκειμένου, για μεν την πρώτη περίπτωση να χορηγήσει την εντολή εκπροσώπησης στο αρμόδιο δικαστικό γραφείο, για δε τη δεύτερη να ορίσει δικηγόρο για την υπεράσπιση της υπόθεσης στο Δικαστήριο. Στην Κεντρική Υπηρεσία του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους κατά τον ίδιο τρόπο αποστέλλεται και η κλήση προς εμφάνιση και η άσκηση έφεσης κατά της πρωτόδικης απόφασης αλλά και η οριστική απόφαση. Για την περιοχή του νομού Αττικής εκτός Πειραιά, μετά την άσκηση της προσφυγής και οι αποστελλόμενες από το Δικαστήριο κλήσεις προς εμφάνιση θα πρέπει να διαβιβάζονται αμέσως στο Τμήμα Νομικής υποστήριξης, πριν παρέλθει η αναγραφόμενη ημερομηνία δικασίμου για τις περαιτέρω ενέργειες αυτού σύμφωνα με τα παραπάνω. Το ίδιο επιβάλλεται να γίνεται και με τις εκδιδόμενες από το Διοικητικό Πρωτοδικείο αποφάσεις επί προσφυγών κατά πράξεων επιβολής προστίμου. Η υπ' αριθ. 20772/2001 εγκύκλιος της Δ/νσης Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε.

20% του επιβληθέντος προστίμου με την άσκηση της εμπρόθεσμης προσφυγής¹⁸⁶. Συνεπώς δεν επιτρέπεται η αρμόδια Επιθεώρηση αν δεν έχει κοινοποιήσει την προσφυγή του ο εργοδότης και μέσα σε χρονικό διάστημα εβδομήντα (70) ημερών, να προβεί σε αποστολή χρηματικών καταλόγων στη Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ)¹⁸⁷ της έδρας της παραβαίνουσας επιχείρησης, είτε με το 20% του προστίμου είτε με το 100%. Σε περίπτωση που η πράξη επιβολής προστίμου ακυρωθεί με τελεσίδικη απόφαση, η υπηρεσία που επέβαλε το πρόστιμο αποστέλλει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ σχετικό έγγραφο για τη διαγραφή του χρέους και την επιστροφή του ποσού που καταβλήθηκε αχρεωστήτως.

Επισημαίνεται ότι οι ανωτέρω κυρώσεις εφαρμόζονται σε όλες τις περιπτώσεις στις οποίες μέχρι την έναρξη της ισχύος του ιδρυτικού νόμου του Σ.Ε.Π.Ε (2.9.98) υπήρχε ρητή πρόβλεψη κατ' είδος και αντικείμενο, βάσει ειδικών διατάξεων, επιβολής διοικητικών κυρώσεων για παράβαση συγκεκριμένων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες πλέον, ως προς τη διαδικασία, τους όρους και το ύψος των προστίμων, καταργούνται, διότι προέβλεπαν ως διοικητική κύρωση το πρόστιμο κατά τρόπο διάφορο και για τις οποίες πλέον ειδικές περιπτώσεις έχει εφαρμογή η εν λόγω διαδικασία εκτός από τις διατάξεις που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν¹⁸⁸. Δεν

¹⁸⁶ Ως προς το ανασταλτικό αποτέλεσμα κατά τη συζήτηση του νομοσχεδίου στη Βουλή ο Λ. Τζανής παρατήρησε : «Η επόμενη παρατήρησή μου αφορά το άρθρο 16. Εδώ ορθώς προβλέπεται ότι η κατάθεση προσφυγής κατά της πράξης επιβολής προστίμου από τον επιθεωρητή εργασίας έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα κατά 80%. Δεν θα πρέπει να δίνεται το ανασταλτικό αποτέλεσμα, κύριε Υπουργέ, σε περιπτώσεις υποτροπής του εργοδότη. Λίγο παρακάτω λέτε ότι συνεκτιμάται για το ύψος του προστίμου. Όταν έχουμε, λοιπόν, υπότροπο εργοδότη να προβλέπεται εκ του νόμου η μη ύπαρξη ανασταλτικού αποτελέσματος στην προσφυγή». Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ.410. Υποστηρίζεται ότι θα πρέπει να καταργηθεί η υποχρέωση προκαταβολής του 20% του διοικητικού προστίμου ως προϋπόθεση του παραδεκτού της άσκησης προσφυγής κατά της πράξης επιβολής προστίμου, άλλως είναι δυνατόν να δημιουργηθούν προϋποθέσεις καταχρηστικής επιβολής της ευχέρειας αυτής. Βλ. Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, Γνώμη της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε. επί του σχεδίου Νόμου : «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις», Αθήνα 16 Ιουλίου 1998.

¹⁸⁷ Ως αρμόδια Δ.Ο.Υ θεωρείται της έδρας της επιχείρησης του εργοδότη και εάν πρόκειται για εταιρεία που εκτελεί εργασίες ή έχει υποκαταστήματα σε όλη την επικράτεια, τότε το πρόστιμο βεβαιώνεται στη Δ.Ο.Υ του τόπου εργασίας, στον οποίο διαπιστώθηκε η παράβαση, με κοινοποίηση του βεβαιωθέντος προστίμου και στον τόπο της έδρας της εταιρείας.

¹⁸⁸ Η θέσπιση του άρθρου 16 οφείλεται στην ανάγκη της ενιαίας αντιμετώπισης των πάσης φύσεως προστίμων, που μέχρι τότε επιβάλλονταν με διάφορες διατάξεις, οι οποίες

αποκλείεται βέβαια και ο καθορισμός νέων διοικητικών κυρώσεων για περιπτώσεις παράβασης διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

β) Ποινικές κυρώσεις

Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που αφορούν στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και συγκεκριμένα τα χρονικά όρια εργασίας ή την αμοιβή ή την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον έξι (6) μηνών ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον εννιακοσίων (900) ευρώ ή και με τις δύο αυτές ποινές¹⁸⁹.

Ο Επιθεωρητής Εργασίας συντάσσοντας τη μήνυση ή τη μηνυτήρια αναφορά καταγράφει με σαφήνεια και πληρότητα τα πραγματικά περιστατικά που κατά τη γνώμη του συνιστούν την αξιόποινη συμπεριφορά του εργοδότη, αναφέρει την παραβιασθείσα ειδική διάταξη καθώς και τη διάταξη που προβλέπει την ποινική κύρωση για τον παραβάτη εργοδότη. Για τα φυσικά πρόσωπα πρέπει να αναγράφονται όλα τα απαραίτητα για τον ακριβή προσδιορισμό τους στοιχεία και συγκεκριμένα το ονοματεπώνυμο, πατρώνυμο, μητρώνυμο, επάγγελμα, διεύθυνση επαγγέλματος, διεύθυνση κατοικίας, αριθμός ταυτότητας, αριθμός φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ). Για τα νομικά πρόσωπα ακριβή επωνυμία, διεύθυνση, το ονοματεπώνυμο (διεύθυνση κατοικίας, ΑΦΜ κ.λ.π) του νομίμου εκπροσώπου τους και ότι άλλο στοιχείο που αφορά στην ταυτότητά τους και προκύπτει από τα σχετικά έγγραφά τους. Μήνυση συνήθως υποβάλλει ο Επιθεωρητής Εργασίας όταν έχει ιδίαν αντίληψη της παράβασης όπως π.χ κατά τη διενέργεια ελέγχου, ενώ μηνυτήρια αναφορά όταν η αξιόποινη συμπεριφορά του εργοδότη περιέρχεται στη γνώση του όπως π.χ κατά την επίλυση εργατικής διαφοράς, όπου εδώ δεν υπάρχει ιδία αντίληψη των πραγμάτων αλλά εκπορεύεται από τα δηλωθέντα, εργοδότη και

προέβλεπαν διαφορετική διαδικασία η κάθε μια, με διαφορετικό ύψος προστίμου και διαφορετικό φορέα υπέρ του οποίου εισπράττονταν (Δημόσιο, Εργατική Εστία, ΟΑΕΔ, Α.Σ.Ε κλπ.) και γενικά στο να είναι η διαδικασία πλήρης από το στάδιο της βεβαίωσης του προστίμου μέχρι το στάδιο της είσπραξης αυτού. Βλ. Α. Χαλαμάνης, ό.π., σελ.947.

¹⁸⁹ Άρθρο 3 Ν. 3385/2005 με το οποίο αυξήθηκε η ποινή φυλάκισης που αρχικά ήταν τουλάχιστον τρεις (3) μήνες και η χρηματική ποινή τουλάχιστον εκατό χιλιάδες (100.000) δραχμές, άρθρο 17 Ν. 2639/98. Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση του νόμου με την τροποποίηση αυτή καθίσταται αυστηρότερη η ποινική μεταχείριση των εργοδοτών που παραβαίνουν διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας με σκοπό των αποτροπή τέλεσης των πράξεων αυτών.

εργαζόμενου. Η μήνυση ή η αναφορά υπογράφεται από τον Επιθεωρητή που διαπίστωσε την παράβαση και αποστέλλεται με διαβιβαστικό από τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας στον αρμόδιο Εισαγγελέα ο οποίος και θα εξετάσει εάν είναι βάσιμη ή όχι.¹⁹⁰ Επισημαίνεται ότι για τις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν διατάξεις με τις οποίες να προβλέπεται η επιβολή ποινικών κυρώσεων στους εργοδότες και οι εργαζόμενοι πλήττονται (π.χ απολύσεις, μη καταβολή αποδοχών διαθεσιμότητας, ασθένειας κ.λ.π) και για αποφυγή δυσμενών σχολίων εις βάρος των υπηρεσιών δίνεται η δυνατότητα μετά από συνεκτίμηση των γεγονότων και κατά την κρίση του Προϊσταμένου κάθε Υπηρεσίας, να διαβιβάζεται στον αρμόδιο Εισαγγελέα αναφορά μαζί με την καταγγελία- αν υπάρχει- των εργαζομένων στην οποία αναφέρονται τα πραγματικά περιστατικά και οι ενέργειες των Επιθεωρητών για περαιτέρω έρευνα και εξέταση του θέματος¹⁹¹.

Στην παράγραφο 2 του συγκεκριμένου άρθρου γίνεται ειδική πρόβλεψη όσον αφορά την ποινική αντιμετώπιση παραβάσεων ειδικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για τις οποίες προβλέπεται συγκεκριμένη ποινική μεταχείριση του παραβάτη και η οποία είναι διαφορετική από αυτήν που προβλέπει η γενική διάταξη της παραγράφου 1. Για τις περιπτώσεις αυτές οι ειδικές διατάξεις εξακολουθούν να ισχύουν χωρίς να καταργούνται από την εν λόγω γενική διάταξη. Υποστηρίζεται ότι η φράση «διαφορετική ποινική μεταχείριση » δεν σημαίνει μόνο την ηπιότερη ή βαρύτερη ποινική μεταχείριση, αλλά κυρίως δηλώνει με έμφαση ότι όλες οι ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν ποινικές κυρώσεις (μικρότερες ή μεγαλύτερες ποινές, δεν έχει σημασία) εξακολουθούν να ισχύουν¹⁹². Διατυπώθηκε

¹⁹⁰ Η υπ' αριθ. πρωτ. 20061/7-1-2000 εγκύκλιος της Δ/σης Διοικητικής και Τεχνικής Στήριξης της Κεντρικής Υπηρεσίας του Σ.Ε.Π.Ε.

¹⁹¹ Ενδεικτικά από τα στοιχεία των Εκθέσεων Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε για τα έτη 2004, 2005 και 2006 ο αριθμός των μηνύσεων είναι αντίστοιχα 43, 133, και 153 αριθμός ο οποίος διαφέρει κατά πολύ από τον αριθμό των μηνύσεων κατά την περίοδο 1984-1989 : α)1984 : 7198, β)1985 : 6354, γ)1986 : 4629, δ)1987 :4711, ε)1988 :3824, στ)1989:3118. Σημειώνεται ότι με βάση τις καταστάσεις προσωπικού που θεωρούνται από την Υπηρεσία ο αριθμός των επιχειρήσεων είναι 148.942 το 1991 και 844.103 το 2006. Σύμφωνα μάλιστα με τα Πεπραγμένα Περιφ/κών Υπηρεσιών Υπ. Εργασίας έτους 1989 η μείωση των μηνύσεων σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη δικαιολογείται λόγω της προσπάθειας που κατέβαλλαν τα εποπτικά όργανα στην ανάπτυξη διαλόγου με τα ενδιαφερόμενα μέρη για συμμόρφωση των παρανομούντων εργοδοτών προς τους εργατικούς νόμους.

¹⁹² Βλ. Α. Χαλαμάνης, ό.π., σελ.953 όπου παρατίθενται και οι ισχύουσες ποινικές κυρώσεις, βάσει ειδικών διατάξεων προκειμένου να εξευρεθεί σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να έχει εφαρμογή το άρθρο 17 Ν. 2639/98.

όμως και η άποψη ότι οι ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας αν προβλέπουν είτε ηπιότερη είτε βαρύτερη ποινική μεταχείριση και σκοπό έχουν να κατισχύουν της ρύθμισης αυτής θα πρέπει να διευκρινιστεί για να μη δημιουργείται σύγχυση¹⁹³. Άποψη η οποία δυστυχώς επιβεβαιώνεται τόσο στη νομολογία όσο και σε πρόσφατες γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Ειδικότερα σε δύο περιπτώσεις ο εφαρμοστής του δικαίου για την παράβαση ειδικής διάταξης της εργατικής νομοθεσίας δεν επιβάλλει την ποινή που προβλέπεται αλλά ποινή που προσδιορίζεται από τα πλαίσια που καθορίζει η ειδική διάταξη και η προαναφερόμενη γενική διάταξη¹⁹⁴. Το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους στην 191/2006 γνωμοδότησή του αποφαινεται ότι εάν οι διατάξεις προεδρικού διατάγματος προβλέπουν ελαφρύτερη ποινική μεταχείριση από εκείνη που προβλέπεται στο άρθρο 17 του Ν. 2639/98 τότε πρέπει να γίνει δεκτό ότι οι διατάξεις του διατάγματος έχουν καταργηθεί από την έναρξη ισχύος του νόμου και κατά συνέπεια σε περίπτωση επιβολής κυρώσεων έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 17. Στην 27/2005 γνωμοδότησή του αντίθετα αποφαινεται ότι εάν σε προεδρικό διάταγμα δεν περιλαμβάνονται ούτε διατάξεις με τις οποίες να προβλέπεται ο έλεγχος της εφαρμογής του, ούτε διατάξεις με τις οποίες να προβλέπεται η επιβολή κυρώσεων στους παραβάτες ορθότερο είναι να γίνει δεκτό ότι σε περίπτωση παράβασης των διατάξεων του δεν μπορούν να επιβληθούν οι κυρώσεις που προβλέπονται από τα άρθρα 16 και 17 του Ν. 2639/1998 που, άλλωστε, επιβάλλονται για συγκεκριμένες

¹⁹³ Ο Λ. Τζανής αναφερόμενος κατά τη συζήτηση του νομοσχεδίου στη Βουλή στο άρθρο 17 παρατήρησε : « Και τελειώνω με τη διάταξη του άρθρου 17. Εδώ έχουμε ένα λευκό ποινικό νόμο. Κάθε εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις συλλήβδην της εργατικής νομοθεσίας τιμωρείται. Και βέβαια προσδιορίζεται ποιες από τις συγκεκριμένες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας θα αποτελούν την αντικειμενική υπόσταση του αδικήματος. Δεν καταλαβαίνω την παράγραφο 2. Ξέρετε καλύτερα από εμένα ότι ισχύει η αρχή του ηπιότερου νόμου. Αν από της τελέσεως της πράξεως μέχρι την εκδίκασή της ίσχυσαν πλείονες του ενός νόμου, εφαρμόζεται ο περιέχων τις ευμενέστερες διατάξεις. Έτσι όπως είναι διατυπωμένη η παράγραφος 2 ότι δηλαδή «ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν διαφορετική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν» δημιουργεί σύγχυση. Μήπως πρέπει να πείτε βαρύτερη ποινική μεταχείριση. Εκτός αν στις προθέσεις είναι αυτό ούτε θέλει διευκρίνιση. Αν προβλέπουν είτε ηπιότερη είτε βαρύτερη ποινική μεταχείριση και θέλετε να κατισχύουν αυτής της ρυθμίσεως καλό είναι να διευκρινιστεί για να μη δημιουργηθεί σύγχυση». Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ 410.

¹⁹⁴ Οι 2356/2005 ΑΠ και 609/2006 ΑΠ για μη καταβολή αποδοχών σε εργαζόμενο.

παραβάσεις μεταξύ των οποίων δεν περιλαμβάνεται η παράβαση διατάξεων του εν λόγω προεδρικού διατάγματος.

ΙΧ. Έκθεση Πεπραγμένων

Κατ' έτος συντάσσεται από τον Ειδικό Γραμματέα Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων, η οποία υποβάλλεται μέσα στο πρώτο εξάμηνο του επόμενου έτους στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο οποίος αποφασίζει τη δημοσίευσή της. Η Έκθεση Πεπραγμένων προβλέπεται από τον ιδρυτικό νόμο του Σ.ΕΠ.Ε¹⁹⁵ και έχει ως σκοπό : α) αφενός την ενημέρωση των αρμοδίων και υπευθύνων οργάνων της Πολιτείας και β) αφετέρου την πληροφόρηση των πλέον αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων καθώς και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας διατυπώνει γνώμη επί της εκθέσεως πριν από τη δημοσίευσή της.

Χ.Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας

Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε)¹⁹⁶, αρμόδιο να γνωμοδοτεί σε θέματα λειτουργίας και δράσης του Σ.ΕΠ.Ε λειτουργεί στα πλαίσια του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε)¹⁹⁷ και συγκροτείται από :

- α) τον Ειδικό Γραμματέα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, που προΐσταται του Σ.ΕΠ.Ε, ως πρόεδρο, ο οποίος αναπληρώνεται σε περίπτωση κωλύματος ή απουσίας, από τον Επιθεωρητή Εργασίας,
- β) έναν (1) Επιθεωρητή Εργασίας, ο οποίος αναπληρώνεται, επίσης, από Επιθεωρητή Εργασίας,
- γ) έναν (1) εκπρόσωπο της Ένωσης Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων Ελλάδας (Ε.Ν.Α.Ε) που υποδεικνύεται από αυτή,
- δ) δύο (2) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και έναν (1) της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων που υποδεικνύονται από τις οργανώσεις αυτές,

¹⁹⁵ Άρθρο 12 Ν. 2639/98.

¹⁹⁶ Άρθρο 13 Ν.2639/98

¹⁹⁷ Λειτουργεί στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας σε Ολομέλεια και Τμήματα. Η συγκρότηση και οι αρμοδιότητες της Ολομέλειας και των Τμημάτων περιγράφονται αναλυτικά στο άρθρο 25 Π.Δ 368/89.

ε) τρεις (3) εκπροσώπους εργοδοτικών οργανώσεων και ειδικότερα έναν από το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.)¹⁹⁸, έναν από την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου και έναν από τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος που υποδεικνύονται από τις οργανώσεις αυτές, στ) έναν (1) εκπρόσωπο των εργαζομένων στο Σ.Ε.Π.Ε που υποδεικνύεται από την αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση.

Ο διορισμός των μελών και των αναπληρωτών τους γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Οι αρμοδιότητες του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε είναι :

α) Η διατύπωση γνώμης σχετικά με τον προγραμματισμό της δράσης και την εν γένει λειτουργία του Σ.Ε.Π.Ε σε εθνικό επίπεδο, καθώς και των προγραμμάτων εκπαίδευσης του προσωπικού του¹⁹⁹.

¹⁹⁸ Ο Π. Παρασκευόπουλος κατά τη συζήτηση του νομοσχεδίου στη Βουλή παρατήρησε : «Τέλος, σε σχέση με τη σύσταση των συμβουλίων κοινωνικού ελέγχου, νομίζω ότι δεν θα λειτουργήσουν. Είναι η γνωστή συγκρότηση στη βάση της ισορροπίας της αδράνειας. Τρεις από την εργοδοσία, τρεις από τους εργαζόμενους. Αρχίζουν οι συμψηφισμοί και τα παζάρια. Εάν θέλουμε να μιλάμε για κοινωνικό έλεγχο, πρέπει να διευρύνουμε τις κοινωνικές εκπροσωπήσεις. Δεν αντιλαμβάνομαι, κεντρικά και περιφερειακά γιατί να μη συμμετέχει το ΤΕΕ, τα επιμελητήρια και η μόνη εκπροσώπηση της άλλης πλευράς να είναι οι εργοδότες. Να έχουν εκπροσωπήσεις οι δύο κοινωνικές ομάδες –τάξεις. Υπάρχουν όμως και άλλοι φορείς με κύρος. Επιμελητήρια σε κεντρικό επίπεδο και σε περιφερειακό επίπεδο. Τεχνικά επιμελητήρια, οικονομικά επιμελητήρια. Γιατί έξω το πανεπιστήμιο; Γιατί έξω ο ιατρικός σύλλογος; Γιατί το λέω αυτό; Για να διευρυνθούν οι ορίζοντες αυτών των συμβουλίων και να μην προσεγγίζουν στενά και στατιστικά το ζήτημα. Γιατί έχουμε ανάγκη από συμβούλια, που θα διατυπώσουν απόψεις και προτάσεις, που θα βλέπουν σε βάθος τα προβλήματα και θα έχουν ενόραση πάλι σε βάθος». Στην παρατήρηση αυτή ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Μιλτιάδης Παπαϊωάννου είπε : «Συμμετέχουν όλοι οι κοινωνικοί εταίροι και βέβαια δεν μπορούμε να πάμε στην προσέγγιση του κ. Παρασκευόπουλου να βάλουμε και τους ιατρικούς συλλόγους και το ΤΕΕ κλπ, διότι θα φτιάχναμε ένα πολύπλοκο σχήμα το οποίο θέλουμε να αποδώσει και εδώ είναι πράγματι η άσκηση ελέγχων σε σχέση με όλα αυτά τα ζητήματα». Βλ. Πρακτικά της Βουλής (Τμήμα Διακοπής Εργασιών Βουλής), Συνεδρίαση ΙΓ', 6-8-1998, σελ 406, 411.

¹⁹⁹ Σύμφωνα με την Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε έτους 2002 κατά το έτος αυτό έγιναν 25 συνεδριάσεις, όπου μετά από εποικοδομητικό διάλογο και σύνθεση απόψεων υιοθετήθηκαν διάφορες προτάσεις, ενώ συγχρόνως οι εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών διατύπωσαν προτάσεις για τη βελτίωση της λειτουργίας του Σ.Ε.Π.Ε.

Τα κυριότερα θέματα που συζητήθηκαν είναι τα εξής:

β) Η διατύπωση γνώμης επί της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε.

γ) Η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την έκδοση νόμων και κανονιστικών πράξεων, με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας του Σ.ΕΠ.Ε και την εξασφάλιση της ποιότητας των παρεχόμενων από αυτό υπηρεσιών.

Στο Σ.Κ.Ε.Ε.Ε συμμετέχουν ως εισηγητές οι προϊστάμενοι των αρμόδιων υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε ή άλλων υπηρεσιών του Υπουργείου και κατά περίπτωση άλλοι εισηγητές από τους συμμετέχοντες φορείς. Στις συνεδριάσεις μπορούν να συμμετέχουν χωρίς ψήφο, ύστερα από πρόσκληση του προέδρου, εκπρόσωποι επιστημονικών οργανώσεων, καθώς και ειδικοί επιστήμονες.

Σε κάθε Διοικητική Περιφέρεια συνιστάται Περιφερειακή Επιτροπή Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε) , η οποία είναι γνωμοδοτικό όργανο για τη λειτουργία και δράση του Σ.ΕΠ.Ε στην περιφέρεια και συγκροτείται από :

α) το Γενικό Γραμματέα της Περιφέρειας ως Πρόεδρο, ο οποίος αναπληρώνεται σε περίπτωση κωλύματος από το νόμιμο αναπληρωτή του,

β) τον προϊστάμενο της υπηρεσίας του Σ.ΕΠ.Ε στην έδρα της Περιφέρειας ή τον νόμιμο αναπληρωτή του,

γ) έναν εκπρόσωπο Ε.Ν.Α.Ε στην Περιφέρεια ή τον αναπληρωτή του που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησής του,

* Κατάθεση προτάσεων των Κοινωνικών Εταίρων για τον προγραμματισμό δράσης του Σ.ΕΠ.Ε. για το 2002.

* Απολογισμός δράσεων Σ.ΕΠ.Ε. 2001.

* Ατομικές Συμβάσεις (περιεχόμενο κλπ).

* Ενημέρωση για τη διαδικασία ελέγχου Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) για χορήγηση άδειας.

* Εκπαίδευση Επιθεωρητών Εργασίας.

* Μελέτη διερεύνησης συνθηκών εργασίας ταχυμεταφορέων και διανομέων δικυκλιστών.

* Βιβλίο δρομολογίων αυτοκινήτων.

* Ενημέρωση και συζήτηση για την ισχύουσα νομοθεσία σχετικά με τα φορτηγά αυτοκίνητα.

* Απολογιστικά στοιχεία ελέγχων και κυρώσεων κατά το 2001.

* Ενημέρωση για τα εργατικά ατυχήματα και για τις διεθνείς εξελίξεις σχετικά με στατιστικά των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.

* Διαπιστώσεις από τους ελέγχους στα ξενοδοχεία του Ν. Αττικής.

* Προγραμματισμός προσλήψεων προσωπικού.

* Ενημέρωση και αποτελέσματα ελέγχων για το θεσμό των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ).

δ) έναν εκπρόσωπο της πλέον αντιπροσωπευτικής εργοδοτικής οργάνωσης από τη βιομηχανία, τη βιοτεχνία και το εμπόριο, της έδρας της Περιφέρειας ή τον αναπληρωτή του, που υποδεικνύονται με απόφαση της διοίκησης της.

Εισηγητές ορίζονται κατά περίπτωση και ανάλογα με τα συζητούμενα θέματα Κοινωνικοί ή Τεχνικοί ή Υγειονομικοί Επιθεωρητές Εργασίας ή εκπρόσωποι των συμμετεχόντων φορέων. Ο διορισμός των μελών γίνεται με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας.

Οι αρμοδιότητες του Π.Ε.Κ.Ε.Ε.Ε είναι :

α) Η διατύπωση γνώμης σχετικά με τον προγραμματισμό της δράσης και την εν γένει λειτουργία του Σ.ΕΠ.Ε στην Περιφέρεια.

β) Η διατύπωση γνώμης επί της ετήσιας έκθεσης πεπραγμένων του Σ.ΕΠ.Ε στην Περιφέρεια.

Στις συνεδριάσεις μπορούν να συμμετέχουν χωρίς ψήφο, ύστερα από πρόσκληση του προέδρου, εκπρόσωποι επιστημονικών οργανώσεων, καθώς και ειδικοί επιστήμονες.

XI. Συνθήκες εργασίας –προϋπολογισμός

Οι υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε λειτουργούν όλες τις ημέρες του μήνα και οι υπάλληλοι λόγω της φύσεως του αντικειμένου ασκούν τις ελεγκτικές αρμοδιότητες όλο το 24ωρο και όλες τις ημέρες της εβδομάδας και υποχρεούνται σε υπερωριακή εργασία, καθώς και εργασία κατά τις Κυριακές, τις αργίες και τις νύχτες ευρισκόμενοι σε διατεταγμένη υπηρεσία σε κάθε τόπο και χρόνο²⁰⁰. Όταν μεταβαίνουν για εκτέλεση υπηρεσίας εκτός της έδρας τους²⁰¹ λαμβάνουν τις ακόλουθες δαπάνες :

α) έξοδα μετακίνησης οι οποίες περιλαμβάνουν το αντίτιμο των εισιτηρίων των συγκοινωνιακών μέσων καθώς και τη δαπάνη χρήσης ιδιόκτητου μεταφορικού μέσου ή μισθωμένου οχήματος στις περιπτώσεις που επιτρέπεται η χρησιμοποίησή του,
β) έξοδα διανυκτέρευσης και

²⁰⁰ Άρθρο 9 Ν. 2639/1998, Ν.3205/2003, άρθρο 15 Ν. 2592/98.

²⁰¹ Ως έδρα νοείται η πόλη στην οποία λειτουργεί η υπηρεσία όπου υπηρετεί ο μετακινούμενος υπάλληλος. Ως ημέρα εκτός έδρας θεωρείται κάθε ημέρα μετακίνησης του υπαλλήλου από την έδρα του, για εκτέλεση υπηρεσίας, ανεξάρτητα εάν διανυκτερεύει ή επιστρέφει αυθημερόν. Άρθρο 2 Ν. 2685/99.

γ) ημερήσια αποζημίωση η οποία είναι το χρηματικό ποσό που καταβάλλεται στον μετακινούμενο για την κάλυψη των έκτακτων εξόδων, τα οποία προκαλούνται λόγω της μετακίνησης και παραμονής του εκτός έδρας.

Η καταβολή των ανωτέρω δαπανών γίνεται είτε πριν από την πραγματοποιούμενη μετακίνηση με την έκδοση Χρηματικού Εντάλματος Προπληρωμής (ΧΕΠ), είτε κατόπιν με την έκδοση Τακτικού Χρηματικού Εντάλματος (ΤΧΕ)²⁰².

Για τη διενέργεια των ελέγχων σε χώρους εργασίας όπου επικρατούν συνθήκες επικίνδυνες για την υγεία και την σωματική τους ακεραιότητα τους χορηγούνται τα ακόλουθα είδη ατομικής προστασίας: 1) Δύο (2) παντελόνια εργασίας ετησίως (1 χειμερινό και 1 θερινό), 2) Δύο (2) πουκάμισα εργασίας ετησίως (1 χειμερινό και 1 θερινό), 3) ένα (1) ζεύγος γάντια αδιάβροχα με εσωτερική επένδυση ανά τριετία, 4) ένα (1) ζεύγος υποδήματα εργασίας ετησίως, 5) ένας (1) επενδυτής (jacket) ανά τριετία, 6) ένα (1) κράνος ασφαλείας ανά τετραετία, 7) ένα (1) ζεύγος ωτοασπίδες ανά τετραετία, 8) γυαλιά προστατευτικά ανά τετραετία, 9) ένα (1) κουτί (50 ζεύγη) ωτοβύσματα ανά διετία, 10) δέκα (10) ατομικές συσκευές (μάσκες) προστασίας της αναπνοής²⁰³.

Ο προϋπολογισμός της Επιθεώρησης Εργασίας αποφασίζεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και προκύπτει μέσα από τον προβλεπόμενο προϋπολογισμό του Υπουργείου, ο οποίος με τη σειρά του έχει εγκριθεί από το Κοινοβούλιο στα πλαίσια της συζήτησης έγκρισης του τακτικού προϋπολογισμού του κράτους. Το Σ.ΕΠ.Ε από την πρώτη ημέρα λειτουργίας του συνάντησε πρακτικά προβλήματα που είχαν σχέση με τη στέγαση και τον εξοπλισμό των υπηρεσιών του. Ο υλικοτεχνικός εξοπλισμός και σε πολλές περιπτώσεις και τα αυτοκίνητα, αλλά ακόμα και τα κτίρια που στεγάζονταν οι περιφερειακές υπηρεσίες επιθεώρησης εργασίας ανήκαν στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση. Από τον ιδρυτικό νόμο προβλεπόταν ότι μέχρι να καλυφθούν οι ανάγκες στέγασης και λειτουργίας του ΣΕΠΕ οι Κοινωνικές Επιθεωρήσεις Εργασίας και τα Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου θα εξακολουθήσουν να στεγάζονται στα κτίρια που στεγάζονταν και θα χρησιμοποιούν την υλικοτεχνική υποδομή και τον εξοπλισμό, καθώς και τα υπηρεσιακά αυτοκίνητα που χρησιμοποιούσαν και πριν από τη

²⁰² Ν. 2685/99, ΠΔ 136/98, ΥΑ 2/54866/0022/20.7.99, Υ.Α 2/42763/0022/29.11.2005.

²⁰³ Η με αριθ. απόφαση 168315/2003 του Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Είδη ατομικής προστασίας για τους Κοινωνικούς Επιθεωρητές Εργασίας» που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 7 του άρθρου 11 του Ν. 3144/2003 «Κοινωνικός Διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις».

σύσταση του ΣΕΠΕ. Σε πολλές περιπτώσεις υπήρξαν πιέσεις από τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση για να ελευθερωθούν οι χώροι που στεγάζονταν οι υπηρεσίες του ΣΕΠΕ, καθώς και ο παρασχεθείς υλικοτεχνικός εξοπλισμός.

Μέχρι σήμερα δεν έχει επιλυθεί ακόμη η απόκτηση από το ΣΕΠΕ υπηρεσιακών αυτοκινήτων. Αρχικά, είχε στη διάθεσή του πανελλαδικά μόνο τέσσερα (4) αυτοκίνητα για την κάλυψη των καθημερινών υπηρεσιακών αναγκών ενώ χρησιμοποιούσε, όπου αυτό ήταν εφικτό, υπηρεσιακά αυτοκίνητα που ανήκαν στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση²⁰⁴. Η κατάσταση δεν βελτιώθηκε σημαντικά το 2001²⁰⁵ αφενός μεν γιατί τα αυτοκίνητα αυξήθηκαν μόνο σε δώδεκα (12), αφετέρου δε προκειμένου να καλυφθούν οι άμεσες ανάγκες των Υπηρεσιών επιχειρήθηκε ο εφοδιασμός τους με μεταχειρισμένα αυτοκίνητα μέσω του Οργανισμού Διαχείρισης Δημόσιου Υλικού Α.Ε (Ο.Δ.Δ.Υ. Α.Ε)²⁰⁶. Σήμερα το Σ.Ε.Π.Ε διαθέτει εβδομήντα τρία (73) αυτοκίνητα για την κάλυψη των καθημερινών υπηρεσιακών αναγκών. Βέβαια σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμη και εάν υπάρχουν αυτοκίνητα παρατηρείται ότι δεν μπορούν να μετακινηθούν είτε λόγω έλλειψης των απαραίτητων πιστώσεων για βενζίνη είτε λόγω έλλειψης ειδικότητας οδηγού. Εναλλακτική λύση αποτελεί η αποζημίωση των δαπανών μετακίνησης στις περιπτώσεις που οι Επιθεωρητές χρησιμοποιούν ιδιόκτητο μεταφορικό μέσο για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Η σύνδεση σε δίκτυο όλων των υπηρεσιών του καθώς και η σύνδεση με το Internet αποτελεί επιτακτική ανάγκη²⁰⁷. Οι Επιθεωρητές πρέπει να έχουν τις απαραίτητες πληροφορίες για τις επιχειρήσεις και για τις δραστηριότητες που θα επιθεωρήσουν ώστε να μπορέσουν να επικεντρώσουν την παρέμβασή τους σε προτεραιότητες που θα προσδιοριστούν με βάση αντικειμενικά κριτήρια όπως το επίπεδο του επαγγελματικού κινδύνου, τις ευπαθείς κατηγορίες εργαζομένων

²⁰⁴ Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε 1999, σελ. 7.

²⁰⁵ Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Έκθεση Πεπραγμένων Σ.Ε.Π.Ε 2001, σελ. 7

²⁰⁶ Ο Ο.Δ.Δ.Υ. ιδρύθηκε με το Ν. 251/76 και μετατράπηκε σε Α.Ε με το Π.Δ 413/1998. Ανάμεσα στις δραστηριότητές του είναι η διάθεση σε Δημόσιες υπηρεσίες αυτοκινήτων που ανήκουν στο Δημόσιο και η διαχείριση, διακίνηση και εκποίηση των πάσης φύσεως πλεοναζόντων και μη αναγκαιούντων κινητών πραγμάτων που ανήκουν στην κυριότητα του Δημοσίου.

²⁰⁷ Στην Κεντρική Υπηρεσία του Σ.Ε.Π.Ε. υπάρχει ήδη σύνδεση με το Internet (e-mail: ypersepe@otenet.gr). Πληροφορίες σχετικά με το Σ.Ε.Π.Ε. υπάρχουν επίσης και στην ηλεκτρονική σελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας <http://www.ypakp@otenet.gr>

(μετανάστες, ανήλικοι) και τη παρουσία εργατικών σωματείων. Πάγιο αίτημα στις εκθέσεις πεπραγμένων του Σ.Ε.Π.Ε αποτελεί ένα Πληροφοριακό Σύστημα που θα υποστηρίζει την παροχή υπηρεσιών σε εργαζόμενους και εργοδότες (ηλεκτρονική κατάθεση αιτημάτων, καταγγελιών, αναγγελιών εργατικών ατυχημάτων, κλπ.) και τη διάθεση πληροφοριών σε θέματα νομοθεσίας υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, διαδικασιών επιθεωρήσεων και ελέγχων, εργατικών διαφορών, κλπ. Παράλληλα, θα υπάρχει η δυνατότητα αρχειοθέτησης και στατιστικής επεξεργασίας δεδομένων (επιθεωρήσεις, έλεγχοι, πρόστιμα, μηνύσεις, εργατικά ατυχήματα, ατυχήματα μεγάλης έκτασης, κλπ). Συγκεκριμένα, το νέο Πληροφοριακό Σύστημα φιλοδοξεί να αναπτύξει εφαρμογές, όπως:

(α) Μητρώο επιχειρήσεων που θα διαθέτει μια βάση δεδομένων όπου θα καταγράφονται όλες οι υφιστάμενες επιχειρήσεις. Οι επιχειρήσεις υποχρεώνονται να καταθέτουν στις Περιφερειακές Διευθύνσεις του Σ.Ε.Π.Ε. καταστάσεις προσωπικού και προγράμματα εργασίας, στις οποίες αναγράφουν αναλυτικά τα στοιχεία κάθε εργαζόμενου, την ειδικότητά του, την ημερομηνία πρόσληψής του, τη διάρκεια της ημερήσιας εργασίας, καθώς επίσης και τις πάσης φύσεως καταβαλλόμενες αποδοχές. Με την εγκατάσταση του μητρώου οι επιχειρήσεις θα έχουν τη δυνατότητα να καταθέτουν ηλεκτρονικά τα απαιτούμενα στοιχεία (καταστάσεις προσωπικού) μειώνοντας το χρόνο εξυπηρέτησής τους. Μέχρι σήμερα εικόνα για τον αριθμό των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε αυτές κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας προέρχεται από το μητρώο επιχειρήσεων της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος για το έτος 1995 (δεν συμπεριλαμβάνεται ο καθαρά δημόσιος τομέας, οι νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης).

(β) Μητρώο καταγγελιών που θα παρέχει τη δυνατότητα στους πολίτες να αποστέλλουν τις καταγγελίες τους ηλεκτρονικά²⁰⁸.

(γ) Διαχείριση ελέγχων και επιθεωρήσεων με βάση δεδομένων επιθεωρήσεων και ελέγχων για κάθε Διεύθυνση και Τμήμα, τόσο των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων, όσο και των ΚΕ.Π.Ε.Κ., με πλήρη εναρμόνιση στοιχείων και δεδομένων ελέγχου, τόσο με το Υπ. Οικονομικών (Δ.Ο.Υ.), όσο και με τους Ασφαλιστικούς φορείς (Ι.Κ.Α., κλπ.).

²⁰⁸ Το Σ.Ε.Π.Ε. καθώς καλείται να επιλύσει εργατικές διαφορές, γίνεται αποδέκτης μεγάλου αριθμού καταγγελιών (καταγγελίες συμβάσεων εργασίας, χρονικά όρια, δεδουλευμένα, κλπ). Ενδεικτικά, κατά το έτος 2002 αντιμετώπισε 15.281 περιπτώσεις εργατικών διαφορών.

XII. Εσωτερικός έλεγχος

Ο εσωτερικός έλεγχος του Σώματος επιτυγχάνεται μέσω της Υπηρεσίας Ειδικών Επιθεωρητών η οποία υπάγεται απ' ευθείας στον Ειδικό Γραμματέα²⁰⁹. Σε πρώτη φάση, είχαν συσταθεί και πληρωθεί πέντε (5) οργανικές θέσεις Διευθυντών και πέντε (5) οργανικές θέσεις Προϊσταμένων Τμήματος, οι οποίες κατανεμήθηκαν αντίστοιχα ανά τρεις (3) για Κοινωνικούς Επιθεωρητές Εργασίας και ανά δύο (2) για Τεχνικούς/Υγειονομικούς Επιθεωρητές. Με τη ψήφιση του Ν. 2956/01 ενισχύθηκε η Υπηρεσία Ειδικών Επιθεωρητών καθώς συστάθηκαν επιπλέον δύο (2) οργανικές θέσεις Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας με βαθμό Διευθυντή, έξι (6) οργανικές θέσεις Κοινωνικών Επιθεωρητών Εργασίας- Προϊσταμένων Τμήματος καθώς και δύο (2) οργανικές θέσεις Τεχνικών/Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας - Προϊσταμένων Τμήματος.

Οι Ειδικοί Επιθεωρητές :

- Ασκούν όλες τις αρμοδιότητες και έχουν όλα τα καθήκοντα, υποχρεώσεις και δικαιώματα των υπαλλήλων του Σ.ΕΠ.Ε.
- Λειτουργούν ως ιδιαίτερο ελεγκτικό όργανο επιχειρήσεων σε όλη την επικράτεια (ύστερα από σχετική εντολή του Ειδικού Γραμματέα),
- Πραγματοποιούν επιτόπιους ελέγχους σε περιφερειακές υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε.²¹⁰ προκειμένου να διαπιστωθεί η πορεία του έργου τους και να καταγραφούν τυχόν προβλήματα δυσλειτουργίας των Υπηρεσιών αυτών ενώ παράλληλα δίνουν οδηγίες για την αποτελεσματικότερη δράση τους και υποβάλλουν σχετικές προτάσεις για βελτίωση της απόδοσής τους.
- Συμμετέχουν στη μελέτη, κατάρτιση και υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος, για την αρχική εκπαίδευση των νεοπροσληφθέντων επιθεωρητών

²⁰⁹ Άρθρο 11 Ν. 2639/98. Σύμφωνα με την εισηγητική έκθεση του νόμου με τη μονάδα αυτή αφ' ενός μεν θεσμοθετείται ένα διαρκές σύστημα αυτοελέγχου του Σ.ΕΠ.Ε αφ' ετέρου δε παρέχεται η δυνατότητα άμεσης ενέργειας της κεντρικής αρχής σε περιπτώσεις που απαιτούν ειδική αντιμετώπιση.

²¹⁰ Όσον αφορά τη Μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας, εάν πρόκειται περί «εσωτερικής υπηρεσίας» ελέγχου των Επιθεωρητών Εργασίας, δεν εκφράζεται αντίρρηση, εφόσον όμως ο έλεγχος αυτός καταστεί υποχρεωτικός και στην περίπτωση σχετικών καταγγελιών των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και της ΓΣΕΕ. Βλ. Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, Γνώμη της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε επί του σχεδίου Νόμου : «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις», Αθήνα 16 Ιουλίου 1998.

καθώς και ως εισηγητές θεμάτων κατά την πραγματοποίηση των εν λόγω προγραμμάτων εκπαίδευσης.

- Πραγματοποιούν, ως μέλη σχετικών επιτροπών, επιτόπιους ελέγχους στα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας για τη διαπίστωση των απαραίτητων όρων και προδιαγραφών και συντάσσουν αντίστοιχο αριθμό εκθέσεων αξιολόγησης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι γεγονός ότι σήμερα λαμβάνουν χώρα θεμελιώδεις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες αποτελούν προκλήσεις για τους παραδοσιακούς ρόλους της νομοθεσίας και των μηχανισμών επιβολής της.

Η αναγκαστική εργασία δεν έχει εξαλειφθεί και είναι παρούσα. Ιδιαίτερα τα τελευταία 15 χρόνια με την «έκρηξη της ελεύθερης αγοράς» και τις μαζικές διασυνοριακές μετακινήσεις κεφαλαίων και εργατικών χεριών εκδηλώνεται με την εμπορία ανθρώπων (trafficking) δηλαδή της βίαιης μεταφοράς ανθρώπων με σκοπό τον εξαναγκασμό τους σε παράνομες πράξεις, που αποφέρουν οικονομικά κέρδη στον εξουσιαστή τους²¹¹. Πρόκειται για ένα πολύπλοκο φαινόμενο που πλήττει κατά κύριο λόγο τις γυναίκες και τα νέα κορίτσια και που αποτελεί απειλή και πρόκληση σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς δυναμιτίζει τα θεμελιώδη δικαιώματα, το κράτος δικαίου και τη διεθνή έννομη τάξη²¹².

Ως νέα χώρα υποδοχής σημαντικού αριθμού μεταναστών, η Ελλάδα βρίσκεται αντιμέτωπη με πολύπλοκα ζητήματα όπως τη διαχείριση της μετανάστευσης και της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών. Οι μετανάστες συνήθως εκτίθενται σε απαράδεκτες συνθήκες εργασίας λόγω της κατάστασής τους ως μετανάστες και της άγνοιας των νόμων και των κανονισμών στη χώρα υποδοχής. Ως εκ τούτου οι επιθεωρητές θα πρέπει να συμβάλλουν στη μείωση των διαφορών που υφίστανται σήμερα μεταξύ γηγενών και μεταναστών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στον εργασιακό χώρο, στην αποτροπή της εκμετάλλευσης τους και στην καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης που πλήττει τον ανταγωνισμό.

²¹¹ Ν. 3064/2002, Π.Δ 233/2003, Ν. 3386/2005.

²¹² Στην τελευταία έκθεση του US Department of State για την Εμπορία Ανθρώπων αναφέρεται πως « Από τους κατ' εκτίμηση 600.000 έως 800.000 ανθρώπους που διακινούνται διεθνώς κατ' έτος το 80% των θυμάτων είναι γυναίκες και κορίτσια. Θύματα ποικίλων μορφών εκμετάλλευσης, κυρίως όμως σεξουαλικής αλλά και καταναγκαστικής εργασίας και εμπορίας οργάνων. Σύμφωνα δε με Έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (2005) το 40% περίπου του συνόλου των θυμάτων είναι παιδιά, ενώ το 98% των θυμάτων σεξουαλικής εκμετάλλευσης είναι γυναίκες και παιδιά. Βλ. Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Ετήσια Έκθεση 2007, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα 2008, σελ. 107.

Η αδήλωτη εργασία²¹³ τείνει να λάβει ανησυχητικές διαστάσεις. Είναι ένα πολυσύνθετο φαινόμενο στο οποίο εμπλέκονται τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι για το κέρδος που αποκομίζεται μέσω της φοροδιαφυγής και της μη καταβολής των εισφορών της κοινωνικής ασφάλισης, της μη εφαρμογής κοινωνικών δικαιωμάτων (κατώτατος μισθός, νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, δικαιώματα άδειας) και της αποφυγής του κόστους που συνεπάγεται η συμμόρφωση με τη νομοθεσία (απαιτήσεις εγγραφής των εργαζομένων, κανονισμοί για την υγεία και την ασφάλεια). Καλύπτει ποικίλες δραστηριότητες, από την άτυπη παροχή οικιακών υπηρεσιών έως τη λαθραία εργασία ατόμων που διαμένουν παράνομα σε ένα κράτος και καθώς εκφράζονται ανησυχίες ότι μπορεί να διευρυνθεί το πεδίο ανάπτυξης της²¹⁴ είναι αναγκαία η αποτελεσματικότερη συνεργασία των επιθεωρήσεων εργασίας με τους φορείς κοινωνικής ασφάλισης και τις φορολογικές αρχές.

Ο νέος θεσμός της Επιθεώρησης Εργασίας παρουσιάζεται αρκετά βελτιωμένος από τον προηγούμενο με κύρια χαρακτηριστικά του Σώματος της Επιθεώρησης Εργασίας από τη μελέτη που προηγήθηκε :

- Την υπαγωγή του σε μία κεντρική αρχή, τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ώστε να διασφαλίζεται μια ενιαία πολιτική ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.
- Τη διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του .
- Την ανάδειξη του διακριτού ρόλου των Επιθεωρητών Εργασίας (Κοινωνικοί Επιθεωρητές, Τεχνικοί και Υγειονομικοί Επιθεωρητές), ώστε με την εξειδίκευση της δράσης να επιτυγχάνεται βελτίωση της ποιότητας του ελεγκτικού τους έργου.

²¹³ Με τον όρο αδήλωτη εργασία νοούνται «όλες οι αμειβόμενες δραστηριότητες που είναι νόμιμες ως προς τη φύση τους αλλά δεν δηλώνονται στις δημόσιες αρχές, λαμβανομένων υπόψη βεβαίως των διαφορετικών κανονιστικών ρυθμίσεων που εφαρμόζονται στα διάφορα κράτη μέλη. Βλ. Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Ενίσχυση της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας COM (2007)628.

²¹⁴ Ως παράγοντες αναφέρονται:

- η αυξανόμενη ζήτηση για οικιακές υπηρεσίες φροντίδας ως αποτέλεσμα των κοινωνικών και δημογραφικών αλλαγών.
- Η τάση για συντομότερες και λιγότερο ιεραρχικές σχέσεις εργασίας με πιο ευέλικτα συστήματα αμοιβής ή υπολογισμού του χρόνου εργασίας
- Η αυτοαπασχόληση και η υπεργολαβία και ,γενικότερα, οι ευέλικτες συμβάσεις και η περιστασιακή εργασία όταν χρησιμοποιούνται καταχρηστικά για τη μη δήλωση μέρους των εισοδημάτων

- Τη σημαντική αύξηση του αριθμού των Επιθεωρητών Εργασίας.
- Την υποχρεωτική αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση των Επιθεωρητών.
- Τον συνεχή εσωτερικό έλεγχο των υπηρεσιών του Σ.ΕΠ.Ε, μέσω της Μονάδας Ειδικών Επιθεωρητών στην Κεντρική Υπηρεσία του για τη διασφάλιση της διαφάνειας και της αντικειμενικότητας του έργου των Επιθεωρητών.
- Τον κοινωνικό έλεγχο του Σ.ΕΠ.Ε. μέσω θεσμικών οργάνων στα οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Παρά την πρόοδο όμως που έχει σημειωθεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας δεν είναι ακόμη σε θέση να υποστηρίξει τις δράσεις και να καλύψει τις ανάγκες ενός σύγχρονου ελεγκτικού μηχανισμού.

- Η παρέμβαση των μηχανισμών του σε υποθέσεις δυσμενούς μεταχείρισης στον κλάδο της ιδιωτικής απασχόλησης παρουσίασε μειωμένη δραστηριότητα, πρόβλημα το οποίο αποδίδεται στο γεγονός ότι η ανάθεση νέων ειδικών αρμοδιοτήτων δεν έχει γίνει επαρκώς αντιληπτή στους Επιθεωρητές ώστε υποθέσεις που εμπίπτουν στο πεδίο του νέου ρυθμιστικού πλαισίου να μην διερευνώνται ή να μην καταγράφονται καν ²¹⁵.
- Η διάρκεια της αρχικής εκπαίδευσης μειώθηκε σημαντικά καθώς η ελάχιστη απαραίτητη εκπαίδευση των έξι μηνών αντικαταστάθηκε από εκπαίδευση τριών μηνών.
- Σημαντικά προβλήματα υλικοτεχνικής υποδομής εξακολουθούν να υπάρχουν κυρίως σε ό,τι αφορά εξοπλισμό των Υπηρεσιών του με Η/Υ, φωτοαντιγραφικά μηχανήματα, εξοπλισμό γραφείου, συσκευές τηλεφώνου και φαξ. Η έλλειψη κονδυλίων για αναλώσιμο υλικό έχει ως αποτέλεσμα να εμφανίζονται φαινόμενα ακόμη και έλλειψης γραφικής ύλης.

²¹⁵ Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια Έκθεση 2006, σελ 187. Επιπλέον το Σ.ΕΠ.Ε δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 17 του ν. 3488/2006 σχετικά με τη νέα αποδεικτική διαδικασία, καλείται να επανεξετάσει την πρότερη του πρακτική, σύμφωνα με την οποία δεν λαμβάνονται υπόψη μαρτυρικές καταθέσεις και αποδεικτικά στοιχεία, αλλά και να αποδεχθεί έμπρακτα το γεγονός ότι η γενική του αρμοδιότητα έχει πλέον , δυνάμει των νέων διατάξεων επεκταθεί σε σημαντικό βαθμό πέραν του εσωτερικού στη σχέση εξαρτημένης εργασίας πεδίου. Ειδικότερα θα πρέπει να αντιμετωπισθεί από μέρους της ηγεσίας του Σ.ΕΠ.Ε η εύλογη διστακτικότητα που συχνά επιδεικνύουν επιθεωρητές εργασίας για τη διεξαγωγή καινοφανών αποδεικτικών διαδικασιών, στις οποίες καλούνται να προβούν χωρίς την ύπαρξη των αναγκαίων εγκυκλίων –οδηγιών. Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια Έκθεση 2007, σελ 184.

- Εξακολουθούν και παραμένουν κενές αρκετές οργανικές θέσεις και παρά τις προσλήψεις η κατάσταση δεν βελτιώνεται καθώς αρκετοί επιθεωρητές αποχωρούν για θέσεις με καλύτερες οικονομικές αποδοχές.
- Οι αυστηρότερες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις δεν φαίνεται να προβληματίζουν σοβαρά τους εργοδότες που παραβαίνουν διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Οι συνεχόμενες όμως προκλήσεις σήμερα για να αντιμετωπιστούν χρειάζονται μια επιθεώρηση σύγχρονη, ικανή με ουδετερότητα και αμεροληψία ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίζει με πληρότητα και υπευθυνότητα οποιοδήποτε πρόβλημα παρουσιάζεται. Μια επιθεώρηση με τον απαραίτητο υλικοτεχνικό εξοπλισμό και αποδοχές ικανοποιητικές για να προσελκύσουν κατάλληλο σε τυπικά και ουσιαστικά προσόντα προσωπικό. Μια επιθεώρηση που θα αποδίδει ιδιαίτερη προσοχή στην εκπαίδευση των επιθεωρητών : α) με την περιοδική συμμετοχή τους σε επιμορφωτικά σεμινάρια, όχι μόνο σε θέματα εργατικού δικαίου αλλά και γενικότερα θέματα κοινωνικής πολιτικής και μεθόδων αντιμετώπισης των σύγχρονων προβλημάτων και β) με την πραγματοποίηση ετησίου συνεδρίου των προϊσταμένων όλων των περιφερειακών υπηρεσιών για ανταλλαγή απόψεων, προγραμματισμό στόχων και δράσης των υπηρεσιών τους, επισήμανση προβλημάτων και χάραξη ενιαίας γραμμής και στάσης στην αντιμετώπιση και επίλυση των διαφόρων προβλημάτων της περιοχής τους.

Στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης, της αναδιάρθρωσης και της τάσης για μια οικονομία βασισμένη στη γνώση, είναι αναγκαίο οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας να μην αποκλείουν κανένα και να είναι περισσότερο δεκτικές προσαρμογής στην αλλαγή. Η ευελιξία όμως απαιτεί κανόνες και προδιαγραφές που θα θεσπίζονται και θα εποπτεύονται με αυστηρότητα γιατί διαφορετικά μπορεί να οδηγήσει σε ανασφάλεια και σε αντιδράσεις ενάντια στην αναγκαία διαδικασία προσαρμογής. Η αποτελεσματική λειτουργία της Επιθεώρησης Εργασίας αποτελεί για το κράτος ένα σημαντικό εργαλείο προκειμένου να ανταποκριθεί στις επιτακτικές ανάγκες των καιρών και να λειτουργήσει σωστά, ως θεσμός προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αλλά και ως όργανο προαγωγής της συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αγριαντώνη Χρ. κ.ά, Εισαγωγή στη Νεοελληνική Οικονομική Ιστορία (18^{ος} –20^{ος} αιώνας), εκδόσεις τυπωθήτω, Αθήνα 2003.

Βλαστός Σ., Επίτομο Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2001

Βουρνάς. Τ., Ιστορία της Νεώτερης και Σύγχρονης Ελλάδας, Τόμος Β', εκδόσεις Πατάκη, Αθήνα 2005.

Βούρτσης. Χ., Υπουργοί Εργασίας της Ελλάδος, Αθήνα 1998

Εργατική Νομοθεσία, Επιμέλεια Ληξουριώτη Ι., εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, Ετήσια Έκθεση 2007, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα 2008

Καρακατσάνης. Α, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα, 1997.

Κοντιάδης, Ξ. Όψεις αναδιάρθρωσης του κράτους πρόνοιας στην Ευρώπη, εκδόσεις Αντ.Ν Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1997.

Κορώνη Σπ., Η εργατική πολιτική των ετών 1909-1918, εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1944.

Κουζής Γ. Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορύθμιση ή αναβάθμιση της Εργασίας ; Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2001.

Ληξουριώτης Ι., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005.

Ληξουριώτης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2005

Λιάκος Α., Εργασία και πολιτική στην Ελλάδα του Μεσοπολέμου, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος, Αθήνα 2003.

Μάμμου Π., Διοικητικά πρόστιμα (κατ' άρθρο 16 του Ν. 2639/98), Δ.Ε.Ν 2002, 650 επ.

Μπέσιλα - Μακρίδη Ελισάβετ, Ο έλεγχος της διοίκησης, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2006

Σπυρόπουλος Γ., Υπαγωγή των επιθεωρήσεων εργασίας στη νομαρχιακή αυτοδιοίκηση : Ένα σοβαρό πολιτικό και κοινωνικό σφάλμα, ΕΕργΔ, 55, 1996, 1135 επ.

Τρουλάκης Δ., Μηχανισμοί παρακολούθησης κοινωνικών πολιτικών κατά την εποχή του μετασχηματισμού του κοινωνικού κράτους. Ελλάδα, η περίπτωση του Σ.ΕΠ.Ε. Αθήνα 2002

Χαλαμάνης Α., Κυρώσεις κατά παραβατών της Εργατικής Νομοθεσίας, ΔΕΝ 2004, 945 επ.

Πράσινη Βίβλος του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα COM(2006)708.

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για την Ενίσχυση της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας COM (2007)628

Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή, Γνώμη της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε επί του σχεδίου Νόμου: «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις», Αθήνα 16 Ιουλίου 1998.

Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια έκθεση 2007, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα

Συνήγορος του Πολίτη, Ετήσια έκθεση 2006, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα

Εκθέσεις και πεπραγμένα Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας επί της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των συνθηκών εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1931, Υπουργείο Εργασίας, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα ,1934.

Εκθέσεις και πεπραγμένα Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας επί της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των συνθηκών εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1934, Υπουργείο Εργασίας, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα ,1936.

Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Πεπραγμένα Περιφ/κών Υπηρεσιών Υπ. Εργασίας έτους 1991.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Εκθέσεις Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε, 1999-2007 εκδ. Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Αθήνα

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, Τόμος Α' , Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα 1998

ΞΕΝΗ

International Labour Conference, 95th Session,2006, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19,22, and 35 of the Constitution), International Labour Office Geneva 2006.

The global challenges of labour inspection, number 140/141, labour education 2003/3-4, International Labour Office Geneva.

Αποτέλεσμα Επέμβασης.



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝ. ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ
ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

...../...../.....
Αριθμ. Δελτίου Διαφ.

Π ρ ο ς

ΠΕΡΙΦ/ΚΗ Δ/ΝΣΗ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝ. ΕΠΙΘ/ΣΗΣ

Διεύθυνση

Ταχ. Κωδ.

Πληροφορίες

Τηλέφωνο

Φάξ

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ

Παρακαλούμε να προσέλθετε τηνημέρα
και ώραστα γραφεία του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης
.....επί της οδού.....στο

Για συνεννόηση σε υπόθεση που σας αφορά και προέκυψε από την εργασιακή σχέση της
Επιχείρησης με τεργαζόμεν.....και
αφορά

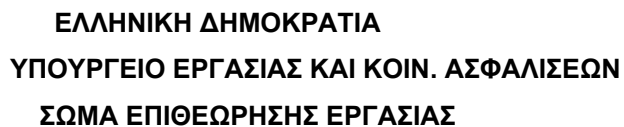
Να προσκομισθούν τα παρακάτω τα στοιχεία που σημειώνονται με αστερίσκο

- ☐ Αναλυτικές αποδείξεις πληρωμής περιόδου
- ☐ Το έντυπο του Π.Δ. 156/94 και οποιοδήποτε άλλο Ιδιωτικό συμφωνητικό.....
- ☐ Κάρτα πρόσληψης του Ο.Α.Ε.Δ.....
- ☐ Μισθολόγιο του Ι.Κ.Α. περιόδου
- ☐ Βιβλίο Δρομολογίου περιόδου.....
- ☐ Θεωρημένες καταστάσεις Προσωπικού περιόδου
- ☐
- ☐
- ☐

Επίσης να προσκομισθεί και οποιοδήποτε άλλο έγγραφο που δύναται να θεωρηθεί από σας
απαραίτητο.

Ο/Η

Προϊσταμέν.....



Αριθ. Κωδ :.....

Τόπος Εργασίας	Επωνυμία 			
	Είδος 			
	Διεύθυνση 			
	Τηλέφωνο 			
Αριθμός Προσωπικού	Άνδρες	Γυναίκες	Ανήλικα	Σύνολο

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΟΔΕΙΞΕΙΣ

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

Ο/Η Επιθεωρητής Εργασίας

ΣΗΜΕΙΩΣΗ : Όποιος παρεμποδίζει την είσοδο των οργάνων του Σώματος
Επιθεώρησης Εργασίας ή δίνει ανακριβή στοιχεία και πληροφορίες διώκεται ποινικά.