

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ – ΤΟΜΕΑΣ ΕΓΚΛΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 20ΕΤΙΑ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ της
ΚΑΛΛΙΑΡΑ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ

ΑΘΗΝΑ 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος

Εισαγωγή

Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ορισμός και έννοια της εξαρτημένης εργασίας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

- A) Οι παραβάσεις των εργοδοτών με εγκληματολογικό ενδιαφέρον ως παραβάσεις του υπάρχοντος Δικαίου και ως πράξεις προσβλητικές των θεμελιωδών κοινωνικών αξιών
- B) Ιστορική αναδρομή του συνδικαλιστικού κινήματος από τις αρχές του αιώνα έως σήμερα
- Γ) Έρευνα παραβάσεων από τα αρχεία των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας
- Δ) Παραβάσεις που στρέφονται ενάντια στην υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας
- E) Παραβάσεις εναντίον ειδικών κοινωνικών κατηγοριών

Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗ Ν ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 20ΕΤΙΑ

- A) Παράγοντες που καθορίζουν την εξέλιξη του εργατικού δικαίου
- B) Η εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας στην σύγχρονη Ελλάδα, την τελευταία 20ετία

Γ΄ ΜΕΡΟΣ :

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- A) Συμπεράσματα – εκτενής περίληψη
- B) Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΑΓΡΑΦΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΑΡΧΕΙΑ
ΤΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Α) Συνεντεύξεις Κοινωνικών και Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας

Β) Συνεντεύξεις Συνδικαλιστών

Γ) Συνεντεύξεις Εργαζόμενων

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

«Εργοδότες επί τω έργω

ΤΟ ΖΕΥΓΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ: Κύριε Μ. θα ήθελα να ζητήσω την άδειά σας να απουσιάσω δύο μήνες για να μπορέσω να παρακολουθήσω μία σχολή.

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ: Τι είπες; Άδεια απουσίας; Τώρα που αρχίζει η σεζόν, τώρα που σε χρειάζομαι περισσότερο; Αποκλείεται – άδεια απουσίας! Τι είδους σχολή είναι αυτή που θέλεις να πας;

ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ: Είναι η Θερινή Σχολή Εργαζομένων Γυναικών στη Βιομηχανία Bryn Mawr.

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ: Α, κατάλαβα. Θέλεις να πας σε μια σχολή που διδάσκει τους εργάτες πώς να πολεμάνε καλύτερα τα αφεντικά τους.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ: Καθόλου. Ο στόχος της σχολής είναι να βοηθήσει τους εργαζόμενους να σκέφτονται καθαρότερα πάνω στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ: Ελπίζω να μη σκοπεύεις να γίνεις φιλόσοφος. Και τι θα γίνει αν μορφωθείς τόσο που όταν γυρίσεις να μη θέλεις να δουλεύεις σε μια κοπτοραπτική βιοτεχνία;

ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ: Αν δεν ήθελα να δουλέψω πια για σας δεν θα σας ζήτηγα να μου κρατήσετε τη θέση.

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ: Τι τη χρειάζεσαι τη μόρφωση; Δεν μπορείς χωρίς αυτή να ράβεις παλτά;

Διάλογος που αφηγήθηκε μια μαθήτρια της Θερινής σχολής Bryn Mawr στα 1920 (Hilda W, Smith Collection, Shhlesinger Library, Radcliffe College, τον παραθέτουν οι Kessler Harris 1982, σ. 243) (Τσαρλς και Κρις Τίλυ, 2001, σ. 153).

Πρόλογος

Το έναυσμα για την παρούσα μελέτη οφείλεται στην εργασία μου ως Κοινωνική Επιθεωρήτρια Εργασίας και στον αναπληρωτή καθηγητή κ. Γρηγόρη Λάζο, που με παρότρυνε να ασχοληθώ με ένα θέμα που συνιστά κύριο αντικείμενο ενασχόλησης στην εργασία μου και να το προσεγγίσω από την σκοπιά της κριτικής εγκληματολογίας. Στο βιβλίο του «Κριτική εγκληματολογία» (2007) αφιερώνει εκτενείς αναλύσεις για τις βασικές θέσεις της κριτικής εγκληματολογίας, αποκαλύπτοντας στον αναγνώστη μία εγκληματολογία όχι αξιολογικά ουδέτερη, αλλά συνδεδεμένη με μία ολιστική άποψη για τα κοινωνικά ζητήματα, εστιάζοντας στην εκφορά από τους επιστημονικούς εκπροσώπους της όχι ενός τεχνικά ουδέτερου λόγου, αλλά ενός προβληματισμού που συμβάλει στην κριτική προσέγγιση των ζητημάτων που επεξεργάζεται. Χωρίς την πολύτιμη καθοδήγησή του η παρούσα εργασία δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί.

Πριν η παρούσα μελέτη στραφεί στο κύριο αντικείμενό της, τις εργασιακές σχέσεις στη σύγχρονη καπιταλιστική οικονομία, οφείλουμε να επισημάνουμε ότι η εγκληματολογία στην Ελλάδα δεν έχει προσεγγίσει την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων ως μία μορφή εκδήλωσης του επιχειρηματικού εγκλήματος. Η ακαδημαϊκή κοινότητα έχει υποτιμήσει το θέμα και απουσιάζει κάθε προσπάθεια έρευνας και θεωρητικής επεξεργασίας του, καθώς εκλαμβάνεται ως περιθωριακό τόσο από τους εγκληματολόγους, όσο και από τους μελετητές του ποινικού συστήματος, λόγω και της κυριαρχίας του θετικισμού, που αποστρέφει την προσοχή του από τα εγκλήματα που διαπράττονται, αλλά δεν τιμωρούνται από τον ποινικό νόμο και δεν εντοπίζονται από τους μηχανισμούς του ποινικού συστήματος. Ειδικά οι ενέργειες που στρέφονται εναντίον των εργαζόμενων βλάπτοντάς τους, δεν εμφανίζονται και δεν εγγράφονται ως ποινικά κολάσιμες πράξεις, αλλά τίθενται κάτω από «ανώδυνες» νομικές κατηγορίες, επισείοντας στην καλύτερη περίπτωση διοικητικές κυρώσεις και εξαγοράσιμες ποινές. Και αυτό παρά το γεγονός πως, όπως οι G. Slappers και S. Tombs αναφέρουν, το επιχειρηματικό έγκλημα είναι εγγενές και συναφές με την ίδια την επιχειρηματική δομή και για το λόγο αυτό διαπράττεται από το σύνολο του επιχειρηματικού κόσμου και πλήττει, λόγω της υπερεθνικής φύσης των επιχειρήσεων και της προόδου της τεχνολογίας και των επικοινωνιών, το σύνολο της ζωής μας. Αντίθετα μάλιστα από ότι πιστεύει η κοινή γνώμη, η προσοχή της οποίας είναι στραμμένη σχεδόν αποκλειστικά στο έγκλημα του δρόμου, το επιχειρηματικό έγκλημα δεν είναι «αθώο», αλλά μία σοβαρή απειλή, καθώς όλοι είμαστε πιθανά θύματά του και το οικονομικό τουλάχιστον κόστος του επιχειρηματικού εγκλήματος είναι πολύ μεγαλύτερο από αυτό που υπολογίζεται ότι προκαλεί το συμβατικό έγκλημα (1999, σσ. 10 και 54).

Τα επιχειρηματικά εγκλήματα είναι στην πλειοψηφία τους οικονομικά εγκλήματα με στόχο την επίτευξη μεγαλύτερου κέρδους (L. Zhao, «The punishment of corporate crime in China», *International handbook of white – collar and corporate crime*, (2007), σ. 668). και για το λόγο αυτό ένα μεγάλο μέρος τους στρέφεται κατά των εργαζόμενων για τη μείωση σε όσο δυνατόν χαμηλότερο επίπεδο του κόστους εργασίας, αφαιρώντας από τους εργαζόμενους τη δυνατότητα να έχουν πρόσβαση στα αναγκαία μέσα επιβίωσης και πολιτισμικής ανάπτυξης. Τα ζητήματα αυτά προσεγγίζονται συνήθως ως δυσλειτουργίες της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ως ανεπιθύμητες συμπεριφορές μερίδας επιχειρηματιών, που είναι δυνατόν να ξεπεραστούν με θεσμικές παρεμβάσεις. Συνήθως όσοι προκαλούν κοινωνική βλάβη αναζητούνται πάντα μεταξύ των εκπροσώπων των κατώτερων τάξεων ενώ τείνει να θεωρούνται ακίνδυνες οι ανώτερες τάξεις, παρά τις καταστροφές και τις ανθρώπινες τραγωδίες που επιφέρει η αντικοινωνική τους δράση, το «επιχειρησιακό έγκλημα» και το «έγκλημα του λευκού κολάρου».

Η «ορθόδοξη» εγκληματολογία κατά τον Michalowski λόγω ιδιοτήτων όπως ο μεθοδολογικός ατομισμός, ο νομικός φορμαλισμός, τα κίνητρα βελτίωσης του συστήματος εντός των ορίων που θέτει το σύστημα, αλλά και η διεκδίκηση ακαδημαϊκών θέσεων και οικονομικών πόρων από μέρος των εκπροσώπων της, εμφανίζεται να υπηρετεί τις πολιτικές της εξουσίας και να τις ενισχύει θεωρητικά (Γ. Λάζος, 2011, σ. 22). Η εγκληματολογία οφείλει να επιδιώκει την κατανόηση του «τοπίου» των εγκλημάτων κατά της εργασίας, ως ένα ακόμα πεδίο κοινωνικής βλάβης, προκειμένου να συμβάλει στην τιμωρία τους προς την κατεύθυνση της κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και της προστασίας των δικαιωμάτων που απορρέουν από την ανθρώπινη ζωή. Όπως επισημαίνουν οι N. Pontell και G. Geis, παρατηρείται η τάση να επικεντρώνεται η έρευνα των κοινωνιολόγων και των εγκληματολόγων στο παραδοσιακό «έγκλημα του δρόμου», στα ναρκωτικά, στις επιθέσεις, στους φόνους, στην ενδοοικογενειακή βία κ.λ.π.. Αποδίδουν δε το γεγονός αυτό στη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι ερευνητές κατά τη συλλογή στοιχείων (με εξαίρεση τις επίσημες στατιστικές και τα πρακτικά των δικών), στην απροθυμία των εμπλεκόμενων να παρέχουν στοιχεία, που διευκολύνεται από τη θέση και τα οικονομικά και δικονομικά μέσα που διαθέτουν οι εταιρίες, καθώς και με τα εμπόδια που θέτουν στην αποκάλυψη στοιχείων όσοι φορείς οικονομικοί, κοινωνικοί και πολιτικοί σχετίζονται με την εταιρία μέσω καθεστώτων προνομίων και για το λόγο αυτό δεν θέλουν να τη δυσαρεστήσουν. Η κριτική προσέγγιση των συγγραφέων, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι μπροστά στο «επιχειρησιακό έγκλημα» και στο «έγκλημα του λευκού κολάρου» ο νόμος τείνει να βρίσκεται σε αδράνεια (2007, σσ. 7 και 14).

Η έρευνα του επιχειρηματικού εγκλήματος παγκόσμια βρίσκεται στο περιθώριο τόσο της κοινωνιολογικής όσο και της εγκληματολογικής έρευνας μεταξύ άλλων και λόγω της χρηματοδότησης των σχετικών πανεπιστημιακών ερευνών από πηγές της αγοράς και άλλους σχετικούς οργανισμούς εκτός πανεπιστημίου, πηγές που οδηγούν στην εμπορευματοποίηση της παραγόμενης γνώσης και συνεπώς απομακρύνουν τους μελετητές από την έρευνα δυσάρεστων ή ανεπιθύμητων θεμάτων για την αγορά και τους μάνατζερ. Αυτός είναι και ένας από τους τρόπους με τους οποίους εκπληρώνεται η κυριαρχία των τάξεων που ασκούν ηγεμονία σε βάρος όσων την υφίστανται (S. Tomps and D. Whyte, «Researching corporate and white – collar crime in an International era of neo – liberalism» *International handbook of white – collar and corporate crime*, (2007), σ. 134). Δεν μπορούμε συνεπώς να μην λαμβάνουμε υπόψη μας, σε αυτήν την επιλεκτική ενασχόληση της εγκληματολογίας με τα εγκλήματα μόνο των από κάτω, τον ρόλο των πολιτικών και οικονομικών ελίτ, καθώς και της ηγεμονεύουσας ιδεολογίας, που διευκολύνει, στηρίζει, προωθεί και συντηρεί την ασύδοτη δράση των φορέων της αγοράς μέσω της συμβολής της στην θεσμοθέτηση ευνοϊκών νόμων, θέμα που εξετάζουμε στο Β΄ μέρος της εργασίας.

Η στάση των εγκληματολόγων να αποσπών από την προσοχή τους τα εγκλήματα των επιχειρήσεων, οφείλετε κατά τους εγκληματολόγους J. Michalowski και R. Cromer στο άρθρο τους «State corporate crime and criminological inquiry» και στο γεγονός ότι αυτά δεν προκαλούν συνήθως άμεσες βλάβες, ώστε να μπορούν εξαρχής να εντοπιστούν και να χαρακτηριστούν ως πράξεις «κακούργων» και «κατεργάρηδων», όπως συμβαίνει με το έγκλημα του δρόμου, ώστε να προκύπτει απευθείας σύνδεση ανάμεσα στο δράστη και στο θύμα και αυτό διότι, ανάμεσα στα άλλα, οι αποφάσεις για την διάπραξη των αξιόποινων πράξεων δε λαμβάνονται συνήθως από ένα άτομο, αλλά είναι αποτέλεσμα συμφωνιών και αποφάσεων διοικήσεων, οργανισμών, μετόχων και διάφορων ιεραρχικών τομέων της επιχείρησης (*International handbook of white – collar and corporate crime*, (2007), σ. 207).

Ωστόσο, αντίθετα από την συμβατική εγκληματολογία, η κριτική εγκληματολογία, που αναδύθηκε την δεκαετία 1965 – 1975, επηρεασμένη από την θεωρία της ετικέτας (label theory) και την θεωρία της κοινωνικής αντίδρασης των Matza και Becker καθώς και η μαρξιστική εγκληματολογία, στράφηκαν στην θεωρητική προσέγγιση των εγκλημάτων που διαπράττουν τα μέλη της άρχουσας τάξης, έστω και αν αυτά δεν συμπεριλαμβάνονται στις ποινικά κολάσιμες πράξεις, με αποτέλεσμα να μένουν ατιμώρητα ή στην καλύτερη περίπτωση να επιβάλλονται στους θύτες διοικητικές ποινές και πρόστιμα (F. Williams III και M. D. Mcshane, 1994, σσ. 156 – 164).

Η εργασία αυτή ξεκίνησε το Μάιο του 2007 και συνιστά μία θεωρητική προσέγγιση των εργασιακών σχέσεων ατενίζοντας όμως ένα οικονομικό περιβάλλον πολύ διαφορετικό μεταξύ της έναρξης και της ολοκλήρωσής του, καθώς μεσολάβησαν συντριπτικές ανατροπές μετά την εφαρμογή των μέτρων που απορρέουν από τις δανειακές συμβάσεις και τα μνημόνια που τις συνοδεύουν.

Ευχαριστώ θερμά τους συναδέλφους των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης Καρδίτσας, Κέρκυρας, Πιερίας, Λάρισας, καθώς και των ΚΕΠΕΚ Λάρισας και Ελευσίνας, για τη στήριξή τους κατά την συλλογή των στοιχείων των αρχείων των τμημάτων τους καθώς και για τις συνεντεύξεις που μου παραχώρησαν. Ευχαριστίες οφείλω επίσης και στους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς όσα ανέφεραν στις συνεντεύξεις τους συνέβαλαν στην διεύρυνση του προβληματισμού μου. Συγκεκριμένα στον κ. Νίκο Παπαγεωργίου εκ μέρους του συνδικάτου τουριστικών και επισιτιστικών επαγγελμάτων, στον κ. Σταμάτη Πελάη εκ μέρους του συνδέσμου ξενοδοχοϋπαλλήλων Κέρκυρας και στον κ. Γεώργιο Σκαρμούτσο εκ μέρους του εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Ελευσίνας.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους καθηγητές της τριμελούς επιτροπής τον καθηγητή κ. Αντώνιο Μαγκανά και τον αναπληρωτή καθηγητή κ. Γεώργιο Νικολόπουλο που με καθοδήγησαν στην προσπάθειά μου, κυρίως κατά την τελική διαμόρφωση της μελέτης. Θα ήθελα να σημειώσω και την πολύτιμη βοήθεια του κ. Ιωάννη Κουζή, αναπληρωτή καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου που συνέβαλε με τις επισημάνσεις του και την επιστημονική του κατάρτιση στις εργασιακές σχέσεις, ώστε να απαλειφθούν μεθοδολογικά λάθη και παραλείψεις.

Ευχαριστίες οφείλω και στην φίλη κοινωνιολόγο – εκπαιδευτικό κ. Μαρία Παπαϊωάννου που με την πολύτιμη βοήθειά της με καθοδήγησε κυρίως κατά την τελική διαμόρφωση της εργασίας μου.

Τέλος ιδιαίτερα ευχαριστώ τους εργαζόμενους που μοιράστηκαν μαζί τους τις σκέψεις τους, τις αγωνίες τους, τις απόψεις τους και κυρίως τις προσωπικές αρνητικές εμπειρίες τους από τον εργασιακό τους βίο, λόγω της παραβατικής συμπεριφοράς της εργοδοσίας.

Εισαγωγή

Η μελέτη έχει δύο κύριες ενότητες. Στο Α΄ μέρος αναφέρεται στις παραβάσεις των εργοδοτών σε βάρος των εργαζόμενων μέσω της διερεύνησης των αρχείων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας. Στο Β΄ μέρος εστιάζεται στις εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία στην Ελλάδα την τελευταία εικοσαετία, όταν η οικονομική ενοποίηση των χωρών της ΕΕ και η επικράτηση των νεοφιλελεύθερων δογμάτων, υπήρξαν οι κύριοι παράγοντες που διαμόρφωσαν το νέο εργασιακό τοπίο με σκοπό την επίτευξη της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης, ως απάντηση στις πιέσεις του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού, που οδήγησε στην συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων.

Επιχειρείται να αναδειχτεί η παραβατικότητα των επιχειρήσεων που στρέφεται ενάντια στους εργαζόμενους, θέμα σπανίως διερευνημένο, καθώς η παραβατικότητα αυτή δεν εκλαμβάνεται από την πλειοψηφία της επιστημονικής κοινότητας ως μορφή εγκλήματος και το δίκαιο της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων δεν τις τιμωρεί με τις ίδιες αυστηρές ποινές που επιφυλάσσει για τα εγκλήματα του δρόμου και τα εγκλήματα των φτωχών.

Προκειμένου να μελετηθούν τα παραπάνω ζητήματα, τα μεθοδολογικά και θεωρητικά εργαλεία αντλήθηκαν από την κοινωνιολογία και συγκεκριμένα από τον χώρο της κριτικής εγκληματολογίας. Η διεύρυνση της επιστημονικής έρευνας πέρα από τους εγκληματίες που συνήθως αντιμετωπίζουν τα συνήθη δικαστήρια, τα οποία δικάζουν εγκλήματα που διαπράττονται από τις κατώτερες τάξεις, τις ‘απολίτιστες’, ‘αναξιοπρεπείς’, ‘βάρβαρες’ τάξεις, οφείλεται στον Sutherland που έδωσε νέο περιεχόμενο στο έγκλημα. Μεταξύ του 1940 και του 1949, διατύπωσε τον όρο έγκλημα του «λευκού κολάρου», το οποίο διαπράττεται από εξέχοντα και σεβαστά μέλη των ‘αξιοπρεπών’ τάξεων. Ο Sutherland άλλαξε την καθιερωμένη ως τότε άποψη για το έγκλημα, τονίζοντας ότι το έγκλημα των ‘άνωτερων τάξεων’ και των ‘κατώτερων τάξεων’ διαφέρει μόνο ως προς το ότι τα δικαστήρια τείνουν να ασχολούνται μόνο με το δεύτερο αγνοώντας προκλητικά το πρώτο και οι νόμοι που εφαρμόζονται για το έγκλημα αντιμετωπίζουν διαφορετικά το έγκλημα, των μεν και των δε. Κατά τον Sutherland μάλιστα, το γεγονός ότι οι εγκληματικές ενέργειες των επιχειρήσεων δεν εκλαμβάνονται ως πραγματικά εγκλήματα, αλλά ως συνήθεις επιχειρηματικές συμπεριφορές, δεν σημαίνει ότι δεν προκαλούν σοβαρές κοινωνικές βλάβες (G. Slappers και S. Tomps, 1999, σ. 6).

Τα εγκλήματα των πλουσίων και των ισχυρών είναι κοινωνικά ολέθρια και επιζήμια, διότι όλοι είμαστε εν δυνάμει θύματά τους, για παράδειγμα ως καταναλωτές ή ως κάτοικοι αυτού του πλανήτη, όταν πρόκειται για την μόλυνση του περιβάλλοντος. Ειδικά στις περιπτώσεις του επιχειρηματικού εγκλήματος ενάντια στους εργαζόμενους, οι συγγραφείς αναφέρουν ότι το μεγαλύτερο μέρος του κόστους δεν το επωμίζονται οι εργοδότες που το προκαλούν, αλλά το σύνολο της κοινωνίας καθώς αυτό το είδος του εγκλήματος παράγει επιπλέον κοινωνικά

κόστη για υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης και υγείας, για αποζημιώσεις από τα κοινωνικά ταμεία και τις κρατικές παροχές, ενώ προκαλεί σοβαρές αρνητικές συνέπειες στις ζωές των οικογενειών των θυμάτων (ο.π., σ. 81). Με την έννοια αυτή, δεν είναι υπερβολή να τονίσουμε ότι όλοι είμαστε θύματα του επιχειρηματικού εγκλήματος, την ίδια στιγμή που δεν αναγνωρίζεται η συχνότητα και η ισχύς της επιχειρηματικής ανευθυνότητας και της διαφθοράς και δεν υπολογίζεται η βαρύτητα της σοβαρότητας του επιχειρηματικού εγκλήματος και ως εκ τούτου αυτό δεν τιμωρείται, επειδή εκλαμβάνεται ως αναπόσπαστο μέρος της επιχειρηματικότητας. Αντίθετα, υποστηρίζεται ότι η ποινικοποίησή του συνιστά ταυτόχρονα ποινικοποίηση της επιχειρηματικής δράσης.

Οι γενικές εκτιμήσεις για την επιχειρηματικότητα, για τις «μπίζνες» είναι ότι πρόκειται για νόμιμους οργανισμούς που προμηθεύουν την κοινωνία με χρήσιμα αγαθά, δημιουργούν θέσεις εργασίας, πληρώνουν φόρους, κοινωνικοποιούν τα έσοδά τους μέσω των μετοχών, προωθούν την πρόοδο. Με άλλα λόγια τα εγωιστικά τους συμφέροντα, οι κυρίαρχες τάξεις τα αποκρύπτουν προσπαθώντας να παρουσιάσουν τη δράση τους για την επίτευξη των ιδιοτελών τους σκοπών ως δράση για το γενικό καλό και συμφέρον του συνόλου της κοινωνίας. Στην προσπάθεια αυτή, η εκδήλωση εγκληματικής συμπεριφοράς νοείται και προβάλλεται ως ‘υποπροϊόν’, ως ‘ατυχές συμβάν’, ως ‘εξαίρεση που απλά επιβεβαιώνει τον κανόνα’, ως ‘κατ’ εξαίρεση παθολογία’ (G. Slappers και S. Tombs, 1999, σ. 90). Οι συγγραφείς παραθέτουν την άποψη του Passas, ότι δηλαδή η πίεση για την επιτυχία των διοικητικών και των οικονομικών στελεχών που μεταφράζεται με την επίτευξη του μέγιστου κέρδους, την επέκταση της επιχείρησης και της αποτελεσματικότητά της, συνιστά δομικό στοιχείο των επιχειρήσεων που ασκούν περιορισμούς και πιέσεις από την κορυφή έως την βάση της διοίκησής τους. Οι στόχοι αυτοί πρέπει να κατακτηθούν με οποιοδήποτε μέσο, νόμιμο ή παράνομο, ειδικά όταν διακυβεύεται η συνέχεια της συγκεκριμένης επιχειρηματικής δράσης και οι επιχειρηματίες αντιλαμβάνονται ότι η επίτευξη των προσωπικών τους στόχων εξαρτάται από την επιβίωση της επιχείρησης. Στις περιπτώσεις αυτές, τονίζει ο συγγραφέας, οι παράνομες ενέργειες και δράσεις θεωρούνται από τα στελέχη δικαιολογημένες και θεμιτές (ο.π., σ. 135). Με άλλα λόγια ο νόμος στον οποίο υπακούουν οι «μπίζνεσμαν» είναι ο νόμος του κέρδους και όχι ο κρατικός ή ο ηθικός νόμος.

Οι συγγραφείς επιχειρηματολογούν υπέρ της θέσης τους για την απουσία ηθικών φραγμών στην επιχειρηματική δραστηριότητα παραθέτοντας τρία τουλάχιστον βασικά σημεία: Οι διοικήσεις των επιχειρήσεων είναι υποχρεωμένες να ασκήσουν το έργο τους με τρόπο ώστε να εξασφαλίσουν τα καλύτερα δυνατά μερίσματα στους μετόχους. Κατά συνέπεια η ευθύνη τους είναι να επιτύχουν αυτό το στόχο και όχι να ενεργήσουν με κοινωνική ή ηθική υπευθυνότητα, εκτός και αν κάτω από ειδικές οικονομικές και πολιτικές συνθήκες μία

τέτοιου είδους συμπεριφορά είναι συμβατή με την μεγιστοποίηση του κέρδους. Ένα δεύτερο σημείο στο οποίο οι συγγραφείς επιμένουν είναι ότι ακόμα και όταν οι αποφάσεις των μάνατζερ δεν έχουν ως αποτέλεσμα - εξαιτίας ειδικών περιστάσεων - την μεγιστοποίηση του κέρδους, αυτό δεν σημαίνει ότι το κέρδος έπαυσε να συνιστά την κινητήρια δύναμη της επιχειρηματικής διαδικασίας, καθώς τα συμπεράσματά μας πρέπει να αντλούνται από το σκοπό και όχι από το αποτέλεσμα. Το τρίτο συμπέρασμα αναφέρει ότι ακόμα και στις περιπτώσεις που βραχυπρόθεσμα οι επιχειρήσεις αποφασίσουν να ασκήσουν τις οικονομικές τους δραστηριότητες σε συμμόρφωση με τους νόμους, ανταποκρινόμενοι στην κοινωνική απαίτηση για επίδειξη ηθικής και κοινωνικής υπευθυνότητας, αυτό δεν σημαίνει ότι παραιτούνται από τον κυρίαρχο στόχο της μεγιστοποίησης του κέρδους, αλλά αντίθετα η συμπεριφορά αυτή μπορεί να κρίνεται αναγκαία για την επίτευξη μακροπρόθεσμα των οικονομικών τους υπολογισμών (ο.π., σσ. 173-174). Στα επόμενα κεφάλαια της μελέτης μας θα παρουσιάσουμε τα συμπεράσματα από τη θεωρητική έρευνα και την έρευνα των αρχείων των επιθεωρήσεων εργασίας που σκιαγραφούν τις κυριότερες αυθαίρετες εργοδοτικές μεθόδους κατά των εργαζόμενων και κατά συνέπεια ενισχύουν την άποψη ότι το επιχειρηματικό έγκλημα κατά των εργαζόμενων δεν είναι ασήμαντο και σπάνιο, αλλά εκτεταμένο και συνεπώς η επιχειρηματική τάξη είναι *μία βαθιά εγκληματική τάξη*.

Ο κριτικός εγκληματολόγος I. Taylor εξηγεί ότι η σύγχρονη γενιά της μεταφορτικής περιόδου, ειδικά από το 1990 και μετά, είναι η πρώτη μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο που βρίσκεται αντιμέτωπη με την προσδοκία χειρότερου βιοτικού επιπέδου, λόγω των αλλαγών στην αγορά εργασίας σε σχέση με τις προηγούμενες γενεές, που θα επιφέρουν νέες και διαφορετικές μορφές ανισότητας και υποταγής (1999, σ. 12). Είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου την ιδιαιτερότητα της ελληνικής πραγματικότητας, όπως απεικονίζεται στην Ετήσια Έκθεση 2008 του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα κύρια χαρακτηριστικά της οποίας συνιστούν η κατακερματισμένη οικονομική δομή λόγω των πολυάριθμων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και την επέκταση του φαινομένου της εργολαβίας και υπεργολαβίας, τα χαμηλότερα στην Ευρώπη ποσοστά μισθωτής εργασίας (63,6%) και τη συνεχιζόμενη επιβράδυνση της ελληνικής οικονομίας (σσ. 315-316). Ωστόσο, οι επίσημες στατιστικές δεν μπορούν να αποτυπώσουν την σκοτεινή, την αθέατη καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων και τις επιπτώσεις τους στον εργαζόμενο και κατά επέκταση στην ίδια την κοινωνία. Προς την κατεύθυνση αυτή μπορεί να συμβάλει η μελέτη της σκληρότητας του καθημερινού εργασιακού βίου των εργαζόμενων, καθώς είναι αποκαλυπτική για τις εργασιακές σχέσεις που επικρατούν και στην ελληνική πραγματικότητα, αμφισβητώντας την κυρίαρχη λογική ότι η παραβίαση των σχετικών νόμων και οι άθλιες εργοδοτικές πρακτικές συνιστούν 'φυσικό' νόμο της επιχειρηματικότητας.

Η λογική αυτή εμφανίζεται ως έναν βαθμό να διέπει τους υπαλλήλους των ελεγκτικών μηχανισμών, τους δικαστικούς και τους νομοθέτες, οι οποίοι τείνουν να υιοθετούν τα κυρίαρχα ιδεολογικά και αξιακά πρότυπα, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, γεγονός που επηρεάζει την οπτική της προσέγγισης των εργασιακών σχέσεων.

Στο σημείο τούτο, θα τονίσουμε ότι η μελέτη της εξέλιξης του εργατικού δικαίου που θα αναλύσουμε εκτενώς στο Β' μέρος της παρούσας μελέτης, δεν θα βασιστεί στη στενή νομική οπτική. Σκοπός μας είναι να διερευνήσουμε πως και σε ποιο βαθμό, το ελληνικό εργατικό δίκαιο που δεν εμφανίζεται ολοκληρωτικά 'τυφλό' και προβλέπει κυρώσεις για την υπερεκμετάλλευση, ορίζοντας κανόνες εντός του πλαισίου των οποίων οφείλει να λειτουργεί η αγορά εργασίας, ταυτόχρονα αποδέχεται και εδραιώνει περιθώρια «νόμιμης» εκμετάλλευσης του εργαζόμενου. Είναι ένας τομέας του κρατικού μηχανισμού που λειτουργεί στην καπιταλιστική κοινωνία ως «εξωτερικός εγγυητής» των συμφερόντων της αστικής τάξης, όπως τον ονομάζει ο C. Offe (1993, σ. 170), ενώ όπως τονίζεται στην Ετήσια Έκθεση 2008 του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, η όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού, λόγω της διεθνοποίησης της οικονομίας έχει σαν αποτέλεσμα την υιοθέτηση κρατικών πολιτικών που διασφαλίζουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων μέσω της μείωσης του άμεσου και έμμεσου κόστους εργασίας (2008, σ. 19). Για την κατανόηση των εξελίξεων στην εργατική νομοθεσία ο όρος «ελεύθερη επιχειρηματικότητα» είναι κρίσιμος, καθώς σημαίνει 'δουλειές' ελεύθερες από νομικούς περιορισμούς.

Στην κατεύθυνση αυτή το ελληνικό εργατικό δίκαιο καθορίζει το πλαίσιο εντός του οποίου επανοριοθετούνται οι εργασιακές σχέσεις προκειμένου να ανταποκριθούν στους όρους των νέων παγκόσμιων συνθηκών της οικονομίας. Η ελαστικότητα (flexibility) ανάγεται σε κυρίαρχο οικονομικό δόγμα καθιστώντας αναγκαίο ένα δίκαιο πρόθυμο να θεσμοθετεί νέα, ευέλικτα καθεστάτα εργασίας. Ταυτόχρονα προωθείται η συνύπαρξη της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις και κυρίως η απελευθέρωση των απολύσεων, με ένα αυστηρότερο πλαίσιο διασφάλισης ασφαλών συνθηκών και όρων εργασίας, που έχει καθιερωθεί ως ευέλικτη ασφάλεια ή ευλασφάλεια (flexycurity). Ωστόσο, όπως έχουν εύστοχα επισημάνει ορισμένοι μελετητές των εργασιακών σχέσεων η ευέλικτη ασφάλεια προσομοιάζει με έναν παράδεισο με λάκκους γεμάτους φίδια, καθώς ο σκοπός των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων που είναι η μείωση του εργασιακού κόστους ακυρώνει κάθε έννοια ασφάλειας.

Το έναυσμα για την παρούσα μελέτη δόθηκε από την εργασία της γράφουσας, ως κοινωνική επιθεωρήτρια εργασίας και μέσω της εμπειρίας αυτής επιχειρείται να αναδειχθεί ο βαθμός και ο τρόπος εκμετάλλευσης και εμπορευματοποίησης της ανθρώπινης εργασιακής δύναμης που επηρεάζει σε δραματικό βαθμό την κοινωνική και υλική πλευρά της ύπαρξής της. Μια τέτοια προσέγγιση καθιστά σαφές ότι η φτώχεια δεν είναι συστατικό στοιχείο της εργασίας, αλλά

είναι συναρτημένη με τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Η σκληρή καθημερινότητα των εργαζόμενων, μέρος της οποίας μόνο καταγράφεται στα αρχεία των Επιθεωρήσεων Εργασίας και στις επίσημες στατιστικές, αποδυναμώνει και απογυμνώνει από τα θεωρητικά στηρίγματα την αντίληψη που διέπει και το θεσμικό σύστημα, ότι δηλαδή ο εργοδότης και ο εργαζόμενος είναι δύο ελεύθερα όντα που συνάπτουν συμβάσεις με βάση την ελεύθερη θέλησή τους, ανεξάρτητα από τα άνισα μεγέθη ιδιοκτησίας που κατέχουν εξαιτίας της οποίας ο εργοδότης έχει μεγαλύτερη ισχύ. Πρόκειται για ψεύδος, που καθιερώθηκε με τη νίκη των αστών στην Γαλλική Επανάσταση και αποτυπώθηκε στους πρώτους νόμους που μπαίνουν «κατά τρόπο μοναδικό στην υπηρεσία της αστικής τάξης και αποτελούν μια σαφή προδοσία των εργατών και των αγροτών που αποτέλεσαν τη δύναμη κρούσης της Επανάστασης» (Tiger και Levy, 1981, σ. 262). Στο στίβο των εργασιακών σχέσεων διεξάγεται ένας άνισος αγώνας για την απαρχή του οποίου ο Μαρξ έγραψε: «Η πάλη ανάμεσα στον κεφαλαιοκράτη και στο μισθωτό εργάτη αρχίζει από τη στιγμή που γεννιέται αυτή η ίδια η σχέση του κεφαλαίου» (Το Κεφάλαιο, τ. 1, σ. 444).

Ο Hobsbawm περιγράφει τη Βιομηχανική Επανάσταση τονίζοντας μία συνέπειά της στις ζωές της νέας κοινωνικής ομάδας που είναι οι εργάτες: φέρει μαζί της την τυραννία του χρόνου, του ρολογιού, του ρυθμού και κατά συνέπεια τη μέτρηση της ζωής όχι πια σε χρόνια, μήνες ή εβδομάδες, αλλά σε λεπτά. Κάθε λεπτό στην παραγωγή μετράει σε χρήμα (1976, σ. 85).

Ο οικονομικός φιλελευθερισμός, η ιδεολογική βάση που στηρίζει τον καπιταλισμό είναι ότι οι επιχειρήσεις έχουν το δικαίωμα να πράττουν ότι εκείνοι κρίνουν αναγκαίο για να κερδίσουν. Ή όπως το θέτει ο Γ. Λάζος (2011, σ. 1) δεν πρέπει να ξεχνιέται ότι οι δυτικές κοινωνίες που προέκυψαν από την βιομηχανική επανάσταση του 19^{ου} αιώνα δεν έφεραν μόνο την πρόοδο και τον πολιτισμό. Ταυτόχρονα επιφύλαξαν για την πλειοψηφία του πληθυσμού φτώχεια και εξαθλίωση καθιστώντας τες κοινωνίες της βαρβαρότητας.

Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ορισμός και έννοια της εξαρτημένης εργασίας

Η σχέση ανάμεσα σε αυτούς που εκτελούν την εργασία και σε εκείνους που τη διευθύνουν έχει τις ρίζες του στην εμφάνιση του ανθρώπινου πολιτισμού (M. Leat, Γ. Κουζής και Θεόδωρος Κουτρούκης, 2009, σ.13). Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας αποτελεί το θεμέλιο λίθο της εργατικής νομοθεσίας. Για τη νομοθεσία, ως εξαρτημένη ορίζεται η εργασία που παρέχεται υπό τις εντολές του εργοδότη, ο οποίος ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα προσδιορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο που παρέχεται. Πρόκειται για οικονομική συναλλαγή στην οποία συμμετέχουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι.

Οι υποστηρικτές του καπιταλιστικού συστήματος απέφευγαν ανέκαθεν να το συσχετίσουν με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας, που εύκολα δημιουργεί συνειρμούς σχετικά με την άσκηση εξουσίας μίας τάξης πάνω σε μία άλλη. Αντίθετα, οι έννοιες «ελεύθερη αγορά» και «σύστημα ιδιωτικής πρωτοβουλίας» που χρησιμοποιούνται περιγράφουν ένα οικονομικό σύστημα που σέβεται και προωθεί την ελευθερία του ανθρώπου, αναλαμβάνοντας το έργο της απάλειψης των άσχημων συνειρμών. Ο R. Sennett, αναφέρει επίσης ότι σήμερα που κυριαρχεί ο «ευέλικτος καπιταλισμός», η έμφαση δίνεται στην επίθεση ενάντια στις αγκυλώσεις της γραφειοκρατίας και της μηχανιστικής ρουτίνας αναδεικνύοντας το ρίσκο και τις συνεχείς αλλαγές στον εργασιακό βίο των εργαζόμενων ως προαπαιτούμενο για να διαμορφώνουν τη ζωή τους οι άνθρωποι με μεγαλύτερη ελευθερία. Διεξοδικότερη όμως εξέταση των ισχυρισμών αυτών, αποκαλύπτει ότι η νέα τάξη πραγμάτων που επιβάλλει ο σύγχρονος, ευέλικτος καπιταλισμός αντικαθιστά τις παλιές με νέες μορφές εξουσίας πάνω στον άνθρωπο - εργαζόμενο, που είναι δύσκολο να αποκρυπτογραφηθούν (2010, σσ. 14 – 15).

Η δυσκολία αυτή εντείνεται από το γεγονός ότι η σχετική ελληνική νομοθεσία, σε εναρμόνιση με το ευρωπαϊκό εργασιακό πρότυπο που επιβλήθηκε ταυτόχρονα με τη πορεία της ένταξης της Ελλάδας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση σε αντίθεση με την άμεση ανταπόκρισή της στις απαιτήσεις των αγορών για την επιβολή της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, επέδειξε απροθυμία ενόψει των διαμορφούμενων εξελίξεων στον [επανακαθορισμό της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας και την διερεύνηση του πλαισίου προστασίας της εργατικής νομοθεσίας στην κατηγορία των «ανεξάρτητων» εργαζόμενων] (Γ.Κουζής, 2001, σ. 354). Σ' αυτό το πνεύμα εντάσσεται και η περιφρόνηση του νόμου απέναντι στην κατηγορία εργαζόμενων που περιλαμβάνει όσους βρίσκονται στη «γκρίζα ζώνη» μεταξύ μισθωτής εργασίας και «ανεξάρτητης» απασχόλησης, όπου ανήκουν για παράδειγμα οι τηλεεργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι με σύστημα φασόν, το εξειδικευμένο

προσωπικό που παρέχει την εργασία του σε έναν εργοδότη, ενώ πληρώνει ο ίδιος ο εργαζόμενος τις ασφαλιστικές του εισφορές κ.λ.π. Στις περιπτώσεις αυτές ο νόμος εμφανίζεται απρόθυμος, διστακτικός να επιβάλει λύσεις, να θέσει όρια και φραγμούς και εντέλει να εμποδίσει την υποβάθμιση και τον ευτελισμό των εργασιακών πόρων που προστάζουν οι αγορές, προκειμένου να ανταποκριθούν στις πιέσεις του διεθνούς ανταγωνισμού απασχολώντας φθινό και προσαρμόσιμο εργατικό δυναμικό.

Οι Γ. Μηλιός και Γ. Οικονομάκης σημειώνουν ότι μία εκ των δύο αναγκαίων συνθηκών του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής είναι η απαλλοτρίωση των άμεσων παραγωγών (εργάτες) από τα μέσα παραγωγής και συντήρησης και η ατομική ελευθερία, δηλαδή η απελευθέρωση τους από εξωοικονομικούς καταναγκασμούς («Για τον ταξικό προσδιορισμό της εργατικής και της νέας μικροαστικής τάξης: μια απάντηση», *Θέσεις* 105 (2008), σ.21). Με την έννοια αυτή, όπως παρατηρούν οι G. Slappers και S. Tombs όλο το πλέγμα των κοινωνικών σχέσεων του παρελθόντος συρρικνώθηκε με την επικράτηση του καπιταλισμού στη μία και μοναδική οικονομική σχέση που οδήγησε στην εμπορευματοποίηση όλων των πλευρών της ανθρώπινης ζωής, καθιστώντας παράλληλα κυρίαρχη την εμπορευματοποίηση της κοινωνικής παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών που καθιστούν την θυσία των ανθρώπων – εργαζόμενων αναγκαίο κακό (1999, σ. 144).

Ο ελεύθερος εργάτης, δηλαδή ο ελεύθερος άνθρωπος που μπορεί να διαθέτει την εργατική του δύναμη σαν εμπόρευμα, που το μόνο πράγμα που έχει να πουλήσει είναι η εργατική του δύναμη και που δεν διαθέτει τα αναγκαία μέσα για τη χρησιμοποίηση της εργατικής του δύναμης, είναι απαραίτητος προκειμένου ο κάτοχος χρημάτων να μπορεί να μετατρέψει τα χρήματά του σε κεφάλαιο, εξηγεί στο Κεφάλαιο ο Μαρξ . Για να συμβεί αυτό, ήταν απαραίτητο πρώτα ο δουλοπάροικος του μεσαίωνα να απογυμνωθεί από τα μέσα παραγωγής του και από τη σιγουριά της επιβίωσης που του παρείχε η φεουδαρχική τάξη πραγμάτων. Μία ανατροπή που όπως τονίζει ο Μαρξ ήταν γραμμένη με φωτιά και αίμα (σε T.B. Bottomore και M. Rubel, 1970, σσ. 124 και 127).

Για τον Ένγκελς, η ανάπτυξη του βιομηχανικού καπιταλισμού, οδήγησε στον αφανισμό της μικρής αγροτιάς και της μικροαστικής τάξης, εξαφάνισε με τον τρόπο αυτό τις ενδιάμεσες κοινωνικές τάξεις, εγκλωβίζοντας κατά συνέπεια τον εργάτη στο προλεταριάτο, ενώ στο παρελθόν αποτελούσε ενδιάμεση τάξη για να αναρριχηθεί στην αστική τάξη. “.. η χειροτεχνία βιομηχανοποιήθηκε, ο καταμερισμός της εργασίας εφαρμόστηκε με σκληρότητα... Σύγχρονα όμως, η εξαφάνιση αυτής της χειροτεχνίας, η εκμηδένιση της μικροαστικής τάξης αφαίρεσαν απ’ τον εργάτη κάθε δυνατότητα να γίνει ο ίδιος αστός. Ως τα τότε είχε πάντα την προοπτική να μπορέσει να εγκατασταθεί κάπου σαν αφεντικό... Από τώρα και εις το εξής όποιος γεννιόταν προλετάριος δεν είχε άλλη προοπτική από εκείνη του να μείνει σ’ όλη του τη ζωή προλετάριος». (1985, σ. 61).

Η Βιομηχανική Επανάσταση στην Αγγλία ασκώντας εξωοικονομικό καταναγκασμό υποχρέωσε τον πληθυσμό να αποδεχτεί την εξαρτημένη εργασία στα εργοστάσια των πόλεων. Η αστική τάξη εμφανίστηκε, εδραίωσε την ύπαρξή και εξασφάλισε την διαίωσή της διαπράττοντας ασύλληπτες θηριωδίες σε βάρος της εργατικής τάξης. Τα πρώτα χρόνια και κυρίως από το 1830 έως το 1840, δεκαετία αποφασιστική στην ανέλιξη τόσο του καπιταλισμού όσο και του εργατικού κινήματος, η εκτεταμένη και απάνθρωπη εκμετάλλευση των εργαζόμενων μέχρι εξαντλήσεως και θανάτου, ακόμα και παιδιών από 6 ετών, ήταν η μοναδική μέθοδος των εργοστασιαρχών για να αντλούν κέρδος. Κάποια στιγμή από το 1840 και μετά, όλα άρχισαν να αλλάζουν, ψηφίζεται ο νόμος για τη δεκάωρη εργασία στην κλωστοϋφαντουργία το 1847 και καθιερώθηκε ο ελεύθερος χρόνος από την Κυριακή το μεσημέρι, που εφαρμόστηκε στο Λάνκαστερ το 1840 και στο Λονδίνο το 1850. Οι παροχές αυτές δεν ήταν αποτέλεσμα, ούτε της επικράτησης της λογικής, ούτε και της πολιτικής πίεσης για κατευνασμό των κοινωνικών εντάσεων, αλλά εφαρμόστηκαν από εργοδότες των οποίων οι δουλειές ανθούσαν και δεν είχαν να φοβηθούν πια από το ενδεχόμενο της χρεοκοπίας λόγω των εμπορικών διακυμάνσεων. Οι μεγάλες αλλαγές του 1884, 1918 και 1928, όταν έγινε αποδεκτό ένα εκλογικό σύστημα που συμπεριελάμβανε και τις ψήφους της εργατικής τάξης, ήταν αποτέλεσμα του γεγονότος ότι οι μάζες των προλεταριάτων είχαν πάψει πια να θεωρούνται επαναστατικός κίνδυνος για την αστική τάξη. Οι χαρτιστές και ο σοσιαλισμός είχαν εκδιωχθεί και εξαφανιστεί από τη γέννησή τους και μία νέα καλοπληρωμένη αριστοκρατία της εργασίας ήταν έτοιμη να αποδεχτεί χωρίς κανενός είδους αμφισβήτηση το νέο εδραιωμένο κοινωνικό σύστημα ως μόνιμο (E. Hobsbawm, 1976, σσ. 123 - 126). Σύμφωνα με το Μαρξ, στο σύστημα της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής, μια τάξη του πληθυσμού, προκειμένου να ζήσει εργάζεται για τους κατόχους των μέσων παραγωγής, εργαλείων, μηχανών, πρώτων υλών και τροφίμων. Ο μισθός της αντιπροσωπεύει την χρηματική αξία των μέσων συντήρησης που είναι απαραίτητα για να είναι ικανός ένας εργάτης για εργασία, για την κατάρτισή του και για την αναπαραγωγή του, δηλαδή για να μπορούν να τον αντικαταστήσουν με έναν άλλο εργάτη σε περίπτωση θανάτου, ηλικίας ή αρρώστιας, προκειμένου να διατηρείται η εργατική δύναμη στον χρειαζούμενο αριθμό (Μαρξ & Ένγκελς – Διαλεχτά Έργα, Γνώσεις, Αθήνα, σ.68). Στο άρθρο του, για τη Νέα Εφημερίδα του Ρήνου, στις 4 Απριλίου 1849, ο Μαρξ διασαφηνίζει ότι ο μισθός δεν είναι παρά η τιμή του ιδιόρρυθμου εμπορεύματος της εργατικής δύναμης, «που φορέας του είναι η ανθρώπινη σάρκα και το ανθρώπινο αίμα» (Κ. Μάρξ, 2010, σσ. 24 – 25). Ο Μαρξ διευκρινίζει ότι εργατική δύναμη αποτελεί εμπόρευμα, αλλά διακρίνεται από τα υπόλοιπα εμπορεύματα, γιατί η χρήση του δημιουργεί αξία και μάλιστα μεγαλύτερη απ' ό τι στοιχίζει το ίδιο (1978, τ. 1, σ. 244).

«Χαώδη στρόβιλο» αποκαλεί ο Ένγκελς τον αγώνα του φτωχού εργαζόμενου να παλέψει με το κεφάλαιο ακόμα και για να διατηρηθεί σε αυτή τη ζωή. Αν ο εργαζόμενος σταθεί αρκετά τυχερός, σχολιάζει, στον αγώνα του με τον ιδιοκτήτη των μέσων παραγωγής και των μέσων που απαιτούνται για την αναπαραγωγή και τη συντήρησή του στη ζωή, αν βρει δουλειά, «αν η αστική τάξη του κάνει τη χάρη να πλουτίσει σε βάρος του», τότε θα εξασφαλίσει τα ελάχιστα μέσα για τη συντήρησή του. Διαφορετικά θα κλέψει ή θα πεθάνει από την πείνα, ενώ η αστυνομία θα εξασφαλίσει ότι «θα πεθάνει μ' έναν ήσυχο τρόπο, που να μην πληγώνει στο παραμικρό την αστική τάξη». Και συνεχίζει, κατηγορώντας την εκβιομηχάνιση επειδή κατόρθωσε να μετατρέψει τον πρόσφατα απελευθερωμένο από την δουλοπαροικία εργάτη σε απλό υλικό, σε πράγμα (Φρ. Ένγκελς, 1985, σσ. 69 και 109).

Από την άποψη αυτή, η αγορά εργασίας στις καπιταλιστικές κοινωνίες αντιπροσωπεύει για τον πολιτικό επιστήμονα και κοινωνιολόγο C. Offe την κύρια θεσμική λύση που ρυθμίζει την ανταλλαγή ανάμεσα στην αναγκαία για το σύστημα παραγωγής ποσότητα εργασίας και στο μισθό της εργασιακής δύναμης. Στην ανταλλαγή αυτή «αγοραστές και πωλητές εργασίας βρίσκονται σε αντίθετη θέση» (1993, σ. 34). Στη σχέση αυτή, η μειονεκτική θέση επιφυλάσσεται για τον πόλο της προσφορά εργασίας, καθώς όπως επισημαίνει ο ίδιος συγγραφέας, αυτή γίνεται ανελαστική κυρίως λόγω της πίεσης που ασκεί το θεμελιώδες ζήτημα της φυσικής ύπαρξης, δηλαδή ότι ο εργαζόμενος στην καπιταλιστική εκβιομηχανισμένη κοινωνία δε μπορεί να συντηρηθεί με άλλα μέσα, εκτός από την αμοιβή που λαμβάνει για την εργασία του. «Στο μέτρο που αυτές οι προϋποθέσεις έχουν αναιρεθεί, η προσφορά εργασίας που δεν ανταποκρίνεται σε ζήτηση είναι καθ' εαυτή ολοκληρωτικά δίχως αξία» (ο.π., σσ. 38 – 39). Αυτό πρακτικά στενεύει τα περιθώρια για την διαπραγμάτευση προς όφελος του κόσμου της εργασίας, των συνθηκών εργασίας (αμοιβή, ασφάλεια, ένταση εργασίας κ.λ.π.). Από την άποψη αυτή, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε το στοιχείο της σύγκρουσης στις εργασιακές σχέσεις, παρά το γεγονός ότι η άποψη που έχει εδραιωθεί και προβάλλεται ευρέως είναι ότι οι δύο πλευρές μπορούν να ρυθμίσουν τις σχέσεις τους με προσήλωση στη συναίνεση, στο διάλογο και στους μηχανισμούς ισορροπίας και αυτορρύθμισης της αγοράς, απομακρύνοντας από το πεδίο της διευθέτησής τους 'ενοχλητικά' στοιχεία αντιπαράθεσης και διεκδίκησης, όπως οι απεργίες και οι άλλες μορφές πίεσης από μέρους των εργαζόμενων.

Για τον Offe, η μαζική αύξηση της ποσότητας της εργασίας από τον 19^ο αιώνα, απάλλαξε την εργασία από τα φεουδαλικά της κατάλοιπα, ανάμεσα στα οποία συγκαταλέγονται οι κανονιστικές σχέσεις πρόνοιας και οι σχέσεις αλληλοδέσμευσης και την πρόσδεσε στο άρμα της αγοράς, την κατέστησε ετεροκαθοριζόμενη, λόγω του «μαστίγιου της πείνας» (ο.π., σ. 209). Η εργασιακή δύναμη, δεν έχει αξία χρήσης για τον κύριό της στην περίπτωση που αυτός στερείται μέσων παραγωγής και δε μπορεί να υπάρξει φυσικά αδιαχώριστη από τον

κάτοχό της. Τα χαρακτηριστικά αυτά, υπογραμμίζουν την αντίθεση που υφίσταται ανάμεσα στην φύση της εργατικής δύναμης και στον τρόπο που αυτή αντιμετωπίζεται από την αγορά εργασίας. Η εργατική δύναμη διαφέρει από τα άλλα εμπορεύματα παρόλο που στην αγορά αντιμετωπίζεται ως εμπόρευμα. Αυτό σημαίνει ότι ανεξάρτητα από το τι ευρέως υποστηρίζεται, οι εταίροι στην αγορά εργασίας δεν διαθέτουν ισότητα διαπραγματευτικής ισχύος. Η ελεύθερη αγορά, αυτή η αφηρημένη και νεφελώδης οικονομική έννοια, παρά το μύθο ότι εξισώνει τα άνισα, που απορρέει από το γεγονός ότι κυριαρχούν η πίστη στις αρχές και στην αποδοτικότητα της, στην πραγματικότητα καθιστά τους εργαζόμενους θύματα της μακροχρόνιας εκμετάλλευσής τους από τον εργοδότη, καθώς οι συμφωνίες μεταξύ των εργαζόμενων και των εργοδοτών είναι προϊόντα αποκλειστικής υποχώρησης των πρώτων στις απαιτήσεις των δεύτερων.

Η αξία ή η τιμή της εργατικής δύναμης αντιπροσωπεύει το ποσό της εργασίας που είναι απαραίτητη για τη διατήρηση και αναπαραγωγή του εργάτη, ώστε να μπορεί και αύριο να εργαστεί. Περιορίζεται συνεπώς σ' αυτό το μέγεθος και δεν αντιπροσωπεύει με κανέναν τρόπο το ποσό του παραγωγικού αποτελέσματος που μπορεί να αποφέρει. Ο Ronald Meek αναφέρει τη θεωρητική θέση του Μάρξ και του Ρικάρντο, σύμφωνα με την οποία η ποσότητα της εργασίας που απαιτείται για την παραγωγή ενός εμπορεύματος, δεν περιλαμβάνει μόνο την εργασία του εργάτη που τελικά το παράγει, αλλά και την εργασία όσων παρήγαγαν το κεφάλαιο και τις πρώτες ύλες που απαιτούνται στην παραγωγή του συγκεκριμένου εμπορεύματος. Το παραγωγικό αυτό πλεόνασμα το ιδιοποιείται ο κεφαλαιοκράτης (υπεραξία), ως προσωρινός κάτοχος της εργατικής δύναμης των εργαζομένων του, ακόμα και όταν πουλά απλώς το εμπόρευμα στην αξία του και όχι πάνω από αυτή (1956, σ. 177).

Κατά το Μαρξ η αύξηση των ωρών εργασίας προκειμένου να αντλείται η υπεραξία προς όφελος μιας τάξης που ζει από την εκμετάλλευσή της, δεν αποτελεί εφεύρεση του κεφαλαίου. Σε κάθε κοινωνία που ένα μέρος της έχει στην κατοχή του τα μέσα παραγωγής, ο εργάτης, ελεύθερος ή σκλάβος είναι υποχρεωμένος να παράγει και τα μέσα συντήρησης της τάξης που τον εκμεταλλεύεται. Αυτό που διαφέρει στον καπιταλισμό δεν είναι λοιπόν το γεγονός της εκμετάλλευσής, αλλά η μέθοδος (ο.π., σ. 184). Ο Μαρξ αντιλαμβάνεται ότι η υπεραξία αυξάνεται, όσο περισσότερο παρατείνεται η εργάσιμη μέρα πέρα από το χρονικό όριο που είναι απαραίτητο για να παράγει ο εργάτης τα μέσα αναπαραγωγής του (ο.π., σσ. 505-506). Για τον Γ. Τουτζίουράκη, η επικράτηση της «εξαρτημένης βιοποριστικής εργασίας» και η μετατροπή της εργασίας σε εμπόρευμα, οι όροι της ανταλλαγής του οποίου ρυθμίζεται από θεσμούς, που με τη σειρά τους ρυθμίζουν την αγορά εργασίας αποτελούν τα κυριότερα δομικά χαρακτηριστικά της βιομηχανικής κοινωνίας, που προέκυψε μετά τη βιομηχανική επανάσταση (στο C. Offe, *Κοινωνία της εργασίας*, νήσος, Αθήνα 1993, σ.11).

Κατά τον Μαρξ, κάθε μηχανήμα και τεχνολογική εφεύρεση μετατρέπεται σε κεφάλαιο μόνο

από τη στιγμή που θα λειτουργήσει μέσα σε ορισμένες κοινωνικές σχέσεις και με την έννοια αυτή, αναγκαία προϋπόθεσή του αποτελεί η ύπαρξη μιας τάξης που δεν έχει τίποτα άλλο στην κατοχή της, παρά μόνο την ικανότητά της για εργασία. «Το κεφάλαιο επομένως προϋποθέτει τη μισθωτή εργασία, η μισθωτή εργασία προϋποθέτει το κεφάλαιο. Το ένα προϋποθέτει το άλλο, το ένα παράγει το άλλο». Από μόνο του το κεφάλαιο, μεταφυσικά, δεν διαθέτει καμία ικανότητα παραγωγής. Αναγνωρίζει ότι ο μισθός της εργασίας και το κέρδος του κεφαλαίου, βρίσκονται σε αντίστροφη αναλογία μεταξύ τους, καθώς το κέρδος αυξάνεται ή μειώνεται, ανάλογα με το πόσο μειώνεται ή αυξάνεται ο μισθός της εργασίας ((1978, τ. 1, σσ. 90-92 και. 97). Πρόκειται για κοινωνική διαντίδραση με ευνοημένη την πλευρά της ζήτησης εργασίας έναντι της προσφοράς.

Η εντατικοποίηση της εργασίας αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της ανταγωνιστικότητας του κεφαλαίου, καθώς επιτρέπει στον κάτοχο των μέσων παραγωγής να πουλήσει πιο φτηνά κι έτσι να εκτοπίσει από την παραγωγική διαδικασία άλλους κατόχους και να οικειοποιηθεί το κεφάλαιό τους. Καθώς ο εργάτης αυξάνει τον ξένο πλούτο, μπορεί να απολαμβάνει ενδεχομένως καλύτερες αμοιβές, αλλά ταυτόχρονα «σφυρηλατεί τις χρυσές αλυσίδες με τις οποίες τον σέρνει η αστική τάξη από πίσω της». Την ευκαιρία αυτή στον κεφαλαιοκράτη, την προσφέρει ο εργάτης, όχι μόνο δουλεύοντας περισσότερες ώρες και εντατικότερα, αλλά συναγωνίζοντας ταυτόχρονα τον ίδιο του τον εαυτό ως μέλος της εργατικής τάξης μέσω του ανταγωνισμού που καλλιεργεί με τους άλλους εργαζόμενους, προσπαθώντας να πουλήσει πιο φτηνά την εργατική του δύναμη ή να εκτελέσει μόνος του την εργασία που κανονικά απαιτείται μεγαλύτερος αριθμός εργαζόμενων για την εκτέλεσή της (ο.π., σσ. 99 – 100 και 104 – 105).

Η εξαρτημένη εργασία είναι συνυφασμένη με την ατομική ιδιοκτησία, η οποία διακρίνεται από την περιουσία, δηλαδή από τα αγαθά που είναι απαραίτητα για έναν άνθρωπο, για να ζει από μέρα σε μέρα, η υλική βάση της καθημερινής του ζωής. Ο κάτοχος ιδιοκτησίας και κεφαλαίου, ο καπιταλιστής, προσλαμβάνει άλλους ανθρώπους, ως προέκταση του σώματός του για να εργαστεί και να παράγει, διότι οι δικές του σωματικές δυνάμεις δεν επαρκούν, για να εργαστούν και να παράγουν πλούτο από τα μέσα παραγωγής που έχει στην κατοχή του. Ως προέκταση του εργοδότη του, ο εργαζόμενος αφήνει έξω από τη δουλειά τις προσωπικές του ιδιότητες. Το πρόσωπο του πωλητή της εργασιακής δύναμης, με την έννοια αυτή, όπως επισημαίνεται από τον C. Offe περιέρχεται σε κάποια εξάρτηση, γεγονός που συνδέεται με το χαρακτηρισμό του συστήματος μισθωτής εργασίας σαν «μισθωτή δουλειά».

Εργασιακή δύναμη είναι η δυνατότητα παραγωγικής δραστηριότητας που έχει ο άνθρωπος. Η εκδήλωση της εργασιακής δύναμης είναι η εργασία και η υλικότητα της εργασίας, η αξία της οποίας εκφράζεται ως μισθός ή μεροκάματο (ημερομίσθιο). Μ' αυτή την έννοια ο Offe παρατηρεί ότι ο αγοραστής της εργασίας, αυτό που μάλλον αποχτά είναι η η εργασιακή

δύναμη και όχι η εργασία, η οποία χαρακτηρίζεται από ποικιλία και πλαστικότητα (1993, σσ. 47 και 95).

Μέσω της σύμβασης εργασίας, ο εργοδότης αποκτά τη νομική κυριότητα του εμπορεύματος της εργασιακής δύναμης. Οι διατάξεις του αστικού δικαίου διασφαλίζουν ότι ο μισθός ή το μεροκάματο που θα λάβει ο εργαζόμενος εξασφαλίζουν τη συντήρησή του, για την αυριανή μέρα, να βρίσκεται δηλαδή στην ίδια κατάσταση στην οποία βρίσκεται και σήμερα (απλή αναπαραγωγή), αλλά διασφαλίζουν και την αναπαραγωγή του, προκειμένου να προκύψει και η επόμενη γενιά εργαζόμενων (εκτεταμένη αναπαραγωγή). Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας που χαρακτηρίζει το σύγχρονο κοινωνικο-οικονομικό σύστημα, συνεπάγεται την πτώση του κόστους αναπαραγωγής του εργαζόμενου, καθώς σήμερα όλο και περισσότερα προϊόντα παράγονται φθηνότερα, γεγονός που εν μέρει συνδέεται με την τάση να μειώνεται ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς μεγαλώνει εκείνο το κομμάτι της εργάσιμης ημέρας που ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δωρίζει στον καπιταλιστή, χωρίς να πληρώνεται γι' αυτό. Ο Μαρξ διευκρινίζει ότι αυτό που πουλά άμεσα ο εργάτης δεν είναι η εργασία του, αλλά η εργασιακή του δύναμη που υπάρχει μόνο μέσα στη ζωντανή του προσωπικότητα και την οποία θέτει προσωρινά στη διάθεση του κεφαλαιοκράτη (1978, σσ. 501 – 503). Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ο εργάτης χρειάζεται μία ποσότητα μέσων συντήρησης για να μπορεί να επιβιώνει και να συντηρεί την ικανότητά του να εργάζεται και ότι αν η εργασιακή του δύναμη επιτρέπονταν να είναι στη διάθεση του κεφαλαιοκράτη για απεριόριστο χρονικό διάστημα, τότε θα μιλούσαμε για δουλεία.

Οι θέσεις που παρουσιάστηκαν ως τώρα μπορούν να συνοψιστούν στο συμπέρασμα ότι *ο εργαζόμενος είναι κατάσταση ζωής*, η οποία συσσωρεύεται στα παραγόμενα αντικείμενα. Η εργασιακή του δύναμη είναι συνυφασμένη με το πρόσωπό του και δεν διαχωρίζεται από αυτό. Ο εργαζόμενος δεν θέτει στη διάθεση της εξουσίας του εργοδότη του μόνο την εργασία του, αλλά και το πρόσωπό του, η εξάρτηση λοιπόν μπορεί να χαρακτηριστεί προσωπική. Όντας στην κατάσταση αυτή, ο εργαζόμενος παύει να ορίζει κατά τη θέλησή του την εργασιακή του δύναμη, καθώς ο προσδιορισμός της και ο τρόπος αξιοποίησής της ανήκουν πια αποκλειστικά στον εργοδότη (Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 1560/10, σ. 563). Οι εργασιακές σχέσεις αφορούν τις σχέσεις εργασίας και κεφαλαίου και τον μεταξύ τους συσχετισμό δύναμης. Ο Μαρξ θεωρεί ότι το κοινό χαρακτηριστικό όλων των προϊόντων είναι η εργασία και μελετάει τα πάντα σε όρους εργασίας, διότι αποτελεί το μόνο πεπερασμένο μέγεθος. Κατά τη διάρκεια της εργασίας η βούληση του εργαζόμενου δεν ακυρώνεται, αλλά τίθεται στην διάθεση του αφεντικού του, που σημαίνει ότι αξιοποιείται με βάση τη βούληση του εργοδότη του. «Μόλις αρχίζει πραγματικά η εργασία του – λέει ο Μαρξ - παύει κιόλας ν' ανήκει σ' αυτόν..» και συμπληρώνει: «Τη ζωτική του δραστηριότητα την πουλά σε έναν τρίτο, για να εξασφαλίσει για τον εαυτό του τα αναγκαία μέσα συντήρησης... Εργάζεται για να ζει. Την εργασία δεν

την καταλογίζει ο ίδιος στη ζωή του, η εργασία είναι για τον εργάτη θυσία της ζωής του... Η ζωή αρχίζει γι' αυτόν εκεί που σταματά αυτή η δράση, στο τραπέζι, στο μπάγκο της ταβέρνας, στο κρεβάτι» (1978, σσ. 70 και 79-80).

Προκειμένου να επικυρωθεί η πρακτική της πώλησης της εργασίας ως εμπόρευμα στον εργοδότη, εφευρέθηκε το 1700 περίπου η έννοια της σύμβασης. Οι εργοδότες ως αγοραστές και οι εργαζόμενοι ως πωλητές, συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ανάμεσά τους. Στην Ελλάδα «η φυσική ευχέρεια κάθε προσώπου που έχει ικανότητα δικαίου και δικαιοπραξίας, να καταρτίζει με τρίτους συμβάσεις ή ν' αποκρούει κατάρτισή τους» απορρέει από το άρθρο 5, παράγραφος 1 του Συντάγματος και αποτελεί την κατοχύρωση του ατομικού δικαιώματος για την ανάπτυξη της προσωπικότητας, όπως εκφράζεται μέσα από την ελεύθερη επαγγελματική και οικονομική δράση (Απόφαση Αρείου Πάγου 1087/08-Τμ. Β2, ΔΕΝ 1530 (2009), σ. 81). Στο σημείο αυτό ο C. Offe επισημαίνει ιδιαίτερα εύστοχα, ότι στην περίπτωση της πώλησης της εργασιακής δύναμης, η σύμβαση δεν μπορεί να ορίσει με ακρίβεια και σαφήνεια το είδος του εμπορεύματος εργασιακή δύναμη και να προσδιορίσει τις λεπτομέρειες και τους όρους της εκμετάλλευσής της, όπως συμβαίνει με την κυριότητα οποιουδήποτε άλλου εμπορεύματος: «Οι ποσοτικά συγκεκριμένες και ποιοτικά εξειδικευμένες εργασιακές δραστηριότητες δεν είναι αντικείμενο της σύμβασης αλλά μόνο οι τυπικοί όροι σύμφωνα με τους οποίους οι επιχειρηματίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν την εργασιακή δύναμη για συγκεκριμένους σκοπούς που από την αρχή δεν έχουν καθοριστεί επακριβώς. Και πράγματι δεν μπορούν να καθοριστούν εκ των προτέρων». Και συνεχίζει, εντοπίζοντας την αναγκαιότητα αυτής της ασάφειας στο ότι προσφέρει στον αγοραστή τη δυνατότητα να διαφοροποιεί τη χρήση και την ένταση της εργασίας, σύμφωνα με τις μεταβαλλόμενες επιχειρηματικές ανάγκες (1993, σσ. 45 και 96). Με άλλα λόγια οι τεχνικές που ασκούνται από το μάνατζμεντ ως διευθυντικό δικαίωμα – καταχραστικά ή μη - και αποσκοπούν στην εκμετάλλευση των εργαζόμενων (εξαναγκασμός σε πολύωρη εργασία, εντατικοποίηση της εργασίας, ανάθεση επιπρόσθετων καθηκόντων, εκβιαστικές συμπεριφορές κ.λ.π) δεν αναγράφονται σε κανενός είδους συμβόλαιο και δεν είναι γνωστές εκ των προτέρων στην πλευρά της εργασίας.

Επιπλέον εστιάζουμε την προσοχή μας στα εξής δεδομένα: 1^ο: οι συμβάσεις είναι διμερείς, δηλαδή συμμετέχουν σε αυτές δύο πρόσωπα, με εξαίρεση τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες αποτελούν οδυνηρές εξαιρέσεις για την λειτουργία του κεφαλαιοκρατικού συστήματος. Για το λόγο αυτό υπάρχει μια εγγενής τάση, που στις μέρες μας αποτελεί συστηματική προσπάθεια, να μετατραπούν οι συλλογικές σε ατομικές συμβάσεις. 2^ο: η σύμβαση προϋποθέτει τη συναίνεση, η οποία είναι πλασματική, διότι ένα από τα δύο μέρη αναγκάζεται να συναινέσει, όχι γιατί το θέλει, αλλά γιατί δεν έχει άλλη επιλογή. Αυτά τα δύο μέρη, μόνο κατά νομική φαντασία είναι ίσα, καθώς πάνω από το κεφάλι του εργαζόμενου

κρέμεται η δαμόκλειος σπάθη η απειλή της απόλυσης και της ανεργίας, καθώς ο εργαζόμενος είναι αναγκασμένος να βρει μόνος του αγοραστή για να πουλήσει την εργατική του δύναμη. Ένας διαρκής αγώνας καθορίζει την επαγγελματική ζωή κάθε εργαζόμενου. Ως εκ τούτου η συμφωνία προϋποθέτει την υποταγή του εργαζόμενου στην εξουσία του εργοδότη. Με την έννοια αυτή η καπιταλιστική κοινωνία είναι ένα ευφύες σύστημα, που δεσμεύει όμως τους εργαζόμενους με έναν καταπιεστικό χαλκά, όπως διαπιστώνει ο αμερικανός κοινωνιολόγος R Sennett (Ελευθεροτυπία, 22-3-09, σ. 22).

Ο εργαζόμενος μέσω της εξαρτημένης εργασίας, στην εκβιομηχανισμένη καπιταλιστική κοινωνία παράγει τον κοινωνικό πλούτο που νόμιμα, δηλαδή με την ανοχή και τη στήριξη του θεσμικού συστήματος, μέσω των κυριότερων νόμιμων μηχανισμών του ώριμου καπιταλισμού που είναι οι επιχειρήσεις, ιδιοποιούνται οι κάτοχοι των μέσων παραγωγής. Στον προβληματισμό που θα ακολουθήσει πάνω σε κρίσιμα ζητήματα των σχέσεων εργασίας και των πολιτικών επιλογών σχετικά με το μέλλον της μισθωτής εργασίας επικεντρωόμαστε στην επιχείρηση, η οποία κατά τον H. Glasbeek, αποτελεί το μέσο επίτευξης της οικονομικής δραστηριότητας σε μια κοινωνική οργάνωση όπου κυριαρχεί ο ανταγωνισμός και η φιλαργυρία και που σαν αποτέλεσμα έχει την ανισότητα η οποία αποβαίνει υπέρ εκείνων που βρίσκονται σε καλύτερη θέση να αντλήσουν πλεονεκτήματα. Η επιχείρηση εξυπηρετεί το σκοπό της παραγωγής πλούτου και της ιδιωτικής συσσώρευσης του κοινωνικά παραγόμενου πλούτου. Αλλά και η νομική και πολιτική κάλυψη που της επιφυλάσσεται καθώς και η ιδεολογική και διανοητική «μάλαξη» που υφίσταται κατορθώνουν να αποκρύψουν τη βιαιότητα και την αδιαφορία προς αυτούς που παράγουν τον πλούτο, προς τους μη έχοντες, τους οποίους ο καπιταλισμός καταδικάζει να εργαστούν σαν εξαρτήματα του καπιταλιστή («The corporation as a legally created site of irresponsibility», *International handbook of white – collar and corporate crime* (2007), σ. 249).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΡΓΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Α) Οι παραβάσεις των εργοδοτών με εγκληματολογικό ενδιαφέρον ως παραβάσεις του υπάρχοντος Δικαίου και ως πράξεις προσβλητικές των θεμελιωδών κοινωνικών αξιών

Τα σημαντικά ιδεώδη που μερικά κληρονόμησε η ανθρωπότητα από το Διαφωτισμό, παρά τις σοβαρές αντιφάσεις και τις σκοτεινές πλευρές του (Γ. Λάζος, 2011, σσ. 37 – 48) συνέβαλαν στην αντίληψη του δικαίου ως αδιαχώριστου από την κοινωνική δικαιοσύνη. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, που ιδρύθηκε το 1919 και έγινε μέλος των Ηνωμένων Εθνών με στόχο την εγκαθίδρυση παγκόσμιων προτύπων στα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα και κυρίως στην διαφύλαξη της αξιοπρέπειας στην εργασία, διατύπωσε το Μάιο του 1919 την προκήρυξη της Φιλαδέλφειας, μέσω της οποίας, έθετε τρεις βασικές αρχές:

α. η εργασία δεν είναι εμπόρευμα

β. η ελευθερία της έκφρασης και του συνεταιρίζεσθαι είναι απαραίτητα στοιχεία για την εδραίωση της κοινωνικής προόδου

γ. η φτώχεια απ' όπου κι αν προέρχεται συνιστά κίνδυνο για τη συνολική κοινωνική ευημερία

Το παράρτημα II της ίδιας συνθήκης, περιλαμβάνει ως κυριότερα δικαιώματα τα ακόλουθα:

- Όλοι οι άνθρωποι ανεξάρτητα από φύλο ή φυλή έχουν δικαίωμα στην υλική ευημερία και στην πνευματική τους ανάπτυξη σε συνθήκες ελευθερίας και αξιοπρέπειας, οικονομικής ασφάλειας και ίσων ευκαιριών.

- Η εκπλήρωση των παραπάνω συνθηκών θα πρέπει να αποτελεί τον κύριο στόχο της κεντρικής και εθνικής πολιτικής.

- Οι εθνικές και διεθνείς αποφάσεις, κυρίως εκείνες με οικονομικό χαρακτήρα θα πρέπει να κρίνονται και να γίνονται αποδεκτές μόνο εάν προωθούν τους παραπάνω στόχους.

Οι αποφάσεις αυτές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με τη μορφή των Διεθνών

Συμβάσεων Εργασίας κυρώθηκαν στην Ελλάδα από τις αρχές τις δεκαετίας του '50 με

εργατικούς νόμους που εξασφάλισαν τα ελάχιστα όρια προστασίας των αδύναμων της

εργασιακής σχέσης έναντι των ισχυρότερων, δηλαδή των εργοδοτών. Σύμφωνα με το νομικό

και εργατολόγο Χ. Καρατζά («Το μέλλον της εργατικής νομοθεσίας στην Ελλάδα», ΔΕΝ,

1611 (2012), σ. 1234) οι κυριότεροι νόμοι που εξέφραζαν τις αρχές των Διεθνών Συμβάσεων

Εργασίας στη χώρα μας, καθιέρωσαν το 48ωρο ως εβδομαδιαία απασχόληση, την ετήσια

κανονική άδεια με αποδοχές, τον περιορισμό της εργασίας ανηλίκων, τη συνδικαλιστική

ελευθερία, τη μία ημέρα ανάπαυσης των εργαζόμενων ανά βδομάδα, την ελευθερία των

συλλογικών διαπραγματεύσεων, την καθιέρωση των όρων υγιεινής και ασφάλειας στην

εργασία. Εν τέλει οι νόμοι αυτοί σταδιακά διαβρώθηκαν στις βασικές αρχές και στο πνεύμα

θεσμοθέτησής τους, ήδη από τη δεκαετία του 1990, (νόμοι 1892/90, 2639/1998, 2874/2000, με τους οποίους νομοθετήθηκε και στην χώρα μας η ευέλικτη εργασία (διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία, μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.λ.π.), πυροδοτώντας από το 2009, τη σπίθα που θα προκαλούσε την έκρηξη της κατάρρευσης ολόκληρου του οικοδομήματος των προστατευτικών εργατικών νόμων. Ανάλογες είναι και οι αρχές που διατυπώνονται στην Ευρωπαϊκή Κοινωνική Χάρτα, που υπογράφηκε για πρώτη φορά από τα κράτη – μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης στο Τορίνο στις 18-10-61 και αναθεωρήθηκε στο Στρασβούργο το 1996, με στόχο να προστατεύσει τα ανθρώπινα δικαιώματα, παρόλο που συνίσταται περισσότερο από διακηρύξεις και συστάσεις και ως εκ τούτου δεν έχει δεσμευτικό χαρακτήρα. Η Χάρτα στο μέρος I, προβλέπει τις εξής γενικές αρχές για την προστασία των εργαζόμενων, τις οποίες εξειδικεύει αναλυτικότερα στα επόμενα μέρη:

- Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες στη δουλειά και συγκεκριμένα σε δίκαιες και υγιείς συνθήκες εργασίας
- Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα σε δίκαια πληρωμή, προκειμένου να απολαμβάνουν ένα στοιχειώδες βιοτικό επίπεδο για τους εαυτούς τους και τις οικογένειές τους.
- Τα παιδιά και οι νέοι έχουν το δικαίωμα σε ειδική προστασία ενάντια στους φυσικούς και ηθικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται.
- Οι εργαζόμενες γυναίκες, σε περίπτωση εγκυμοσύνης, έχουν το δικαίωμα ειδικής προστασίας.

Το ελληνικό σύνταγμα προστατεύει το δικαίωμα στην εργασία στο άρθρο 22 που ορίζει ότι η εργασία συνιστά δικαίωμα που προστατεύεται από το κράτος. Στην ουσία ιδιαίτερη σημασία δίνεται στην διασφάλιση ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου για τον εργαζόμενο ως βάση για την πολιτική, οικονομική και κοινωνική σταθερότητα και ανάπτυξη των σύγχρονων κοινωνιών. Στις σύγχρονες συνθήκες οι όροι και οι θεσμοί ελέγχου του επιχειρηματικού εγκλήματος εναντίον των εργαζόμενων και η θεσμική προστασία των δικαιωμάτων τους, εξακολουθούν να κρίνονται ανεπαρκείς με αποτέλεσμα την υπονόμηση της επίτευξης ενός αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου, με τελικό σκοπό την εξάλειψη της φτώχειας. Η αστική τάξη εξακολουθεί να διαπράττει θηριωδίες εναντίον της εργατικής τάξης με σύμμαχο τις κρατικές πολιτικές για τις εργασιακές σχέσεις, καθώς, κατά τη μαρξιστική θεωρία, οι νόμοι που θεσπίζονται είναι προσαρμοσμένοι τόσο ως προς τον τύπο, όσο και ως προς τις αξίες, ώστε να είναι κατάλληλοι προκειμένου να συντηρήσουν τον κυρίαρχο τρόπο παραγωγής (D. Garland, 1990, σ. 85). Ωστόσο, το κράτος έχει μία σχετική αυτονομία να νομοθετεί, παρά τον έλεγχο που υφίσταται από την αστική τάξη. Η αστική τάξη κατά την άποψη που κατέθεσαν ιστορικοί του νόμου και της δικαιοσύνης, δεν είναι ομοιογενής αλλά διαπερνάται από συμμαχίες και ομάδες διαφορετικών συμφερόντων στο εσωτερικό της. Μεταβολές στην

ιδεολογία ή στις συμμαχίες και τις προσδοκίες στο εσωτερικό της, που δεν μπορούν εκ των προτέρων να προβλεφθούν, οδηγούν σε δομικές αλλαγές, στις οποίες επίσης οδηγούν και οι αλλαγές στις σχέσεις παραγωγής. Επιπρόσθετα, οι νόμοι για να επιβληθούν στις μάζες πρέπει να φαίνονται δίκαιοι και για να το πετύχουν αυτό, θα πρέπει ορισμένες φορές να είναι και δίκαιοι (D. Greenberg, 1993, σσ. 446 – 448).

Ο Χάρτης Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζόμενων συμπεριλήφθηκε στο Πρωτόκολλο Κοινωνικής Πολιτικής της Συμφωνίας του Μάαστριχτ (1991) και στη συνέχεια στη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) ορίζοντας μεταξύ άλλων ως θεμελιώδη δικαιώματα:

- Την απασχόληση και την αμοιβή
- Την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης
- Την κοινωνική προστασία
- Την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της συλλογικής διαπραγμάτευσης
- Την ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών
- Την προστασία της υγείας και της ασφάλειας της εργασίας
- Την προστασία των νέων, των ηλικιωμένων και των ΑμΕΑ
- Οι υπήκοοι τρίτων χωρών που εργάζονται στο έδαφος των χωρών – μελών της ΕΕ

δικαιούνται συνθήκες εργασίας αντίστοιχες με εκείνες που απολαμβάνουν οι πολίτες της Ευρώπης.

Ωστόσο τα κείμενα αυτά όπως ήδη προαναφέρθηκε είναι κυρίως διακηρυκτικού χαρακτήρα που σημαίνει ότι παραπέμπουν σε ένα ασαφές μελλοντικό χρόνο την λήψη ουσιαστικών περιοριστικών νομοθετικών μέτρων στην ανεξέλεγκτη και χωρίς όρους εκμετάλλευση της ανθρώπινης εργασίας (I. Κουζής, 2001, σσ. 67 – 68). Τα κείμενα είναι πλούσια, αλλά τα μέσα παραμένουν φτωχά, καθώς η εφαρμογή τους είναι προαιρετική, δεν οδηγούν στην θέσπιση ενός ανάλογου κανονιστικού πλαισίου συμπεριφοράς και δεν προβλέπουν μηχανισμούς καταστολής και τιμωρίας των παραβατών. Πρόκειται κυρίως για συστάσεις, κώδικες δεοντολογίας και πρακτικές που τα όργανα που τις εισάγουν γνωρίζουν εκ των προτέρων ότι δεν μπορούν να εξασφαλίσουν την υποστήριξη ή να ασκήσουν την απαραίτητη πίεση, προκειμένου να καταστούν νόμοι και να η παράβασή τους να επισείει την τιμωρία.

Ο κοινωνικός χαρακτήρας της Ευρώπης, ατόνησε προκειμένου να επιτευχθεί η Οικονομική Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) με επακόλουθο την αναγόρευση των όρων της ελεύθερης αγοράς και της οικονομική και νομισματική πολιτικής σε κυρίαρχες αξίες στην λήψη αποφάσεων στα κράτη – μέλη της Ε.Ε., με αποκλειστικό σκοπό την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων στις νέες συνθήκες διεθνοποίησης του κεφαλαίου. Η προτεραιότητα αυτή οδηγεί στην ακραία – και μέχρι θανάτου, όπως στην περίπτωση των εργατικών ατυχημάτων, εκμετάλλευση της παραγωγικότητας των

εργαζομένων στις σύγχρονες συνθήκες, στην ανασφάλεια και στη μείωση του βιοτικού τους επιπέδου σε επίπεδα που δεν συμβαδίζουν με το μέγεθος της συσσώρευσης κερδών και κεφαλαίου. Η αύξηση του μεριδίου της εργασίας στον πλούτο που αυτή παράγει, μέσω κρατικών πρωτοβουλιών μείωσης των ωρών εργασίας και βελτίωσης των αμοιβών, θα μπορούσε να συνιστά τον βασικό άξονα σχεδιασμού και εφαρμογής μέτρων κατά της εντονότερης εκμετάλλευσης των εργαζομένων, όπως αυτή εδραιώθηκε με την καθιέρωση της ευελιξίας της εργασίας, καθιστώντας βαθύτερο το δημοκρατικό έλλειμμα των φιλελεύθερων κοινωνιών.

Η εκτεταμένη κλίμακα και η ένταση που λαμβάνει η εργοδοτική αυθαιρεσία, που όπως προκύπτει και από τι επάγγελμα της γράφουσας, ως κοινωνική επιθεωρήτρια εργασίας, καταργεί και ακυρώνει όχι μόνο τα εργασιακά, αλλά και τα κατοχυρωμένα από τις διεθνείς και εθνικές συμβάσεις δικαιώματα των ανθρώπων, καθιστά επιτακτική την ενίσχυση των μηχανισμών απονομής δικαιοσύνης στα αποτρόπαια επιχειρηματικά εγκλήματα. Εκτός από την απονομή δικαιοσύνης η Α. Αθανασίου, με αφορμή τη δολοφονική εργοδοτική επίθεση με οξύ εναντίον της μετανάστριας και συνδικαλίστριας Κ. Κούνεβα τον Δεκέμβριο του 2008, αναφέρει ως επιτακτική τη ριζοστικοποίηση της δυναμικής των δικαιωμάτων, τη κοινωνική επαγρύπνηση και τη συλλογική δράση. Υποστηρίζει ότι «αν τα ανθρώπινα δικαιώματα προβάλλονται σήμερα ως η εκπληρωμένη υπόσχεση της νεωτερικότητας, αν έχουν μετατραπεί σε μια νομοτεχνική και ηθικολογική «κοινοτοπία» που επικαλούνται εργαλειακά και αυτό-νομιμοποιητικά εθνικό – κρατικές και φιλελεύθερες ηγεμονίες, ιστορίες σαν αυτή της Κούνεβα επιτάσσουν την ριζική επανεκτίμηση των τρόπων με τους οποίους ο ανιστορικός οικουμενισμός που διαπερνά τον κανονιστικό λόγο των δικαιωμάτων θεμελιώνεται σε ιεραρχικές διαβαθμίσεις, δεσποτικούς αποκλεισμούς και πειθαρχικές πρακτικές... Μόνο μέσα από αυτήν τη ριζοστικοποίηση η πολιτική των δικαιωμάτων μπορεί να αποδευστεί από την πραγματιστική λογιστική της κυριαρχίας – της εθνικής, αστικής, πατρικής και αρσενικής – και να κινητοποιηθεί στους αγώνες για την ανατροπή της αδικίας και της εκμετάλλευσης» (2009, σσ. 9 – 10).

Οι ταχύτερες και βαθιές ανατροπές που υπέστη το ελληνικό δίκαιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων από το Μάιο του 2010, με την ψήφιση του πρώτου μνημονίου, όπως αποτυπώνονται στον εκτελεστικό νόμο 3845/10, λόγω της διεθνούς οικονομικής, κατέργησαν το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 22, παράγραφος 1 του Συντάγματος, περιορίζοντας ασφυκτικά τα δικαιώματα του ανθρώπου. Ο νόμος 4024/11, εκθεμελίωσε τα εργασιακά δικαιώματα, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημοσίου τομέα, καθώς ουσιαστικά κατέργησε την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την σύναψη συλλογικών ρυθμίσεων για τους όρους και την αμοιβή της εργασίας με τον επικουρικό ρόλο της μεσολάβησης και της διαιτησίας.

Το άτομο που θεωρείται από το Δίκαιο ως ελεύθερος να επιλέξει αν θα εργαστεί και με ποιους όρους, είναι ένας μύθος. Η πραγματικότητα είναι ότι η εργασία είναι εμπόρευμα και μάλιστα η έλλειψη ιδιοκτησίας από τη μεριά του μισθωτού τον εξαναγκάζει να εκμισθώνει τη δύναμή του στον κάτοχο των μέσων παραγωγής, και η σύμβαση εργασίας είναι το μέσο που επιτρέπει στον κάτοχο να ασκεί έλεγχο και να ορίζει τους όρους εργασίας του πρώτου (M. Tigar και M. Levy, 1981, σ.337). Συνθήκες δίκαιου μισθού, ίσων ευκαιριών και αξιοπρέπειας δε μπορούν να κατοχυρωθούν από ένα σύστημα κανόνων, όπως είναι και το εθνικό μας δίκαιο, που είναι εδραιωμένο στο δόγμα ότι δίκαιο είναι ότι θεωρεί η αγορά ως τέτοιο. Το δίκαιο καλείται λοιπόν να εξυπηρετήσει ένα συγκεκριμένο ταξικό συμφέρον, εκείνο των ιδιοκτητών των μέσων παραγωγής και όταν εμφανίζονται αντιθέσεις οφείλονται στο γεγονός ότι η διατύπωση και η εφαρμογή του, ανατίθενται σε «μια ειδικά εξασκημένη τάξη νομικών, οι οποίοι έχουν συνηθίσει να σκέπτονται σύμφωνα με την ιδεολογία καθεαυτή, παρά σύμφωνα με το ταξικό συμφέρον» (ο.π., σ.319).

Το δικαίωμα του ανθρώπου να αντλεί ικανοποίηση και αμοιβές από την εργασία του συνδέεται με τις ανθρώπινες ανάγκες, οι οποίες συμπεριλαμβάνουν την ανάγκη για δικαιοσύνη, ισότητα, σιγουριά, ασφάλεια, συνεισφορά και αυτοεκπλήρωση, όπως από χρόνια έχουν αναγνωριστεί από αμερικανούς ερευνητές όπως οι Dikson, Maslow και Herzberg (στο M. Leak, Γ. Κουζής, Θ. Κουτρούκης, 2009, σ. 28). Στη συντριπτική τους πλειοψηφία όμως οι εργαζόμενοι δουλεύουν με εξοντωτικά ωράρια, με χαμηλές αμοιβές, με απλήρωτη εργασία, χωρίς σταθερή εργασία και κάτω από συνθήκες που βλάπτουν την υγεία και είναι επικίνδυνες για τη ζωή τους.

Η κριτική εγκληματολογία που εμφανίστηκε στις αρχές του 1970, τόνισε μέσω των εκπροσώπων της ότι το επιχειρηματικό έγκλημα που συντελείται στον καπιταλισμό (περιβαλλοντική μόλυνση, επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, παράνομη εξαγωγή συναλλάγματος κ.λ.π.), αποτελεί σοβαρή απειλή για την ανθρώπινη ευημερία και ευτυχία (D. Greenberg, 1993, σ. 6). Αναφορικά με το επιχειρηματικό έγκλημα, η D. Vaughan («International Handbook of white – collar and corporate crime», *Beyond macro – and micro – levels of analysis, organizations, and the cultural fix* (2007), σσ. 8 -9) παραθέτει τις απόψεις των V. Aubert και G. Geis. Σύμφωνα με τον πρώτο, οι επιχειρηματίες βρίσκονται διχασμένοι μεταξύ τους να υπακούσουν το νόμο και ταυτόχρονα να αντισταθούν σ' αυτόν, αντί να πορευτούν στην πραγμάτωση των στόχων τους ακολουθώντας μόνο τους κανόνες επιχειρηματικότητας και η τάση αυτή δικαιολογεί τις παραβάσεις τους. Ο Geis ερευνώντας το παραπάνω θέμα διαπίστωσε ότι οι επιχειρηματίες και τα ανώτατα και ανώτερα διοικητικά στελέχη επιχειρήσεων που διέπραξαν εγκληματικές πράξεις, πίστευαν ότι απλά ακολουθούσαν επιχειρηματικούς κανόνες, θεωρούσαν δηλαδή ότι οι πράξεις τους ήταν φυσιολογικές και ηθικά σωστές και ότι η παραβίαση των θεσπισμένων κανόνων αποτελεί

αναπόσπαστο μέρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας, στην πραγματικότητα πίστευαν ότι οι παρανομίες συνιστούν «εταιρική πολιτική». Ο κοινωνιολόγος N. Shover στο άρθρο του παραθέτει τον ορισμό του Edelhertz για το έγκλημα του λευκού κολάρου ως «μια παράνομη πράξη ή μια σειρά από παράνομες πράξεις που πράττουν ενέργειες μη σωματικές, αλλά με σκοτεινά μέσα και δόλο, για να αποκτήσουν χρήματα ή περιουσία, για να αποφύγουν τις πληρωμές ή το χάσιμο χρημάτων και περιουσιακών στοιχείων ή για να αποκτήσουν δουλειές ή προσωπικά πλεονεκτήματα» («International Handbook of white collar and corporate crime», *Generative worlds of white collar crime*, (2007), σσ. 81 – 82).

Σε ανάλογη κατεύθυνση έχει κινηθεί και η L. Snider επισημαίνοντας ότι η αυξανόμενη επικράτηση του δόγματος ότι η μεγιστοποίηση των κερδών είναι ένας θεμιτός και εύλογος σκοπός της ανθρώπινης ζωής έχει σημαντική επίδραση στη συνείδηση και στα ήθη, καθώς και στα πρότυπα κοινωνικοποίησης και σε όλα τα επίπεδα του άτυπου κοινωνικού ελέγχου. Καταθέτοντας μία σκληρή κριτική, αναφέρει ότι όταν βασιλεύει το δόγμα της απληστίας ως φυσιολογική ανθρώπινη αξία, τότε το αξιακό σύστημα που συμπεριλαμβάνει αρχές όπως η τιμιότητα, η κοινωνική ισότητα και η υπευθυνότητα προς τους συνανθρώπους μας αδυνατίζει, ενώ φυσικά εδραιώνονται κώδικες ηθικής που δικαιολογούν και προωθούν την παράβαση των νόμων (ο.π., σ. 639). Τονίζει ότι κάτω από την επίδραση της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας, οι κρατικές παρεμβάσεις που θέτουν όρια, κανόνες και περιορισμούς και επιβάλλουν ποινές προκειμένου να πειθαρχήσουν τις δυνάμεις της αγοράς, θεωρούνται τεχνικά εμπόδια που στην καλύτερη περίπτωση συνιστούν παρέμβαση στις οικονομικές υποθέσεις των πολιτών και στην χειρότερη αποκάλυπτη και ασυγχώρητη κλοπή (L. Snider, «Theoretical criminology», *The sociology of corporate crime*, (2000), 4:169, σ. 182)

Οι ισχυροί δεν δείχνουν την ίδια εχθρότητα απέναντι σε όλους τους νόμους. Οι Clinard και Yeager ανακάλυψαν ότι οι επιχειρηματίες τείνουν να εφαρμόσουν περισσότερο τους νόμους που προστατεύουν τις αγορές και διασφαλίζουν το καπιταλιστικό σύστημα, όπως οι νόμοι περί ανταγωνισμού, εμπορίου και προστασίας από τα καρτέλ, ενώ αδιαφορούν για τους νόμους που προστατεύουν άλλου είδους ανθρώπινες αξίες, που θεωρούνται γι' αυτούς λιγότερο σημαντικές, όπως η ρύπανση του περιβάλλοντος και τα δικαιώματα των εργαζόμενων («International Handbook of white collar and corporate crime», *Understanding corporate lawbreaking. From profit seeking to low finding*, (2007), σ. 30).

Η παραβατικότητα των εργοδοτών και οι υποβαθμισμένες εργασιακές σχέσεις οδηγούν και στην ανάπτυξη εργασιακού στρες, ειδικά στις κατηγορίες των εργαζόμενων που είναι περισσότερο ευάλωτες και έτσι καθίστανται τα κυριότερα θύματα αυτών των συμπεριφορών (γυναίκες, μετανάστες και νέοι). Η ιδιότητα του ξένου, του οικονομικού μετανάστη μετατρέπει τον φέροντα σε θύμα εργοδοτικής ασυδοσίας. Ο Δ. Στρατούλης συλλαμβάνει αυτή τη θλιβερή πραγματικότητα ειδικά για τους νέους, όταν γράφει ότι οι χιλιάδες των νέων

που εργάζονται σε πιτσαρίες, εστιατόρια, ταχυμεταφορές, απολαμβάνουν ελάχιστα ή καθόλου εργασιακά δικαιώματα. Οι συνθήκες εργασίας τους εξαρτώνται συχνά από την «καλή θέληση του εργοδότη» και από την προθυμία του ή μη, να εφαρμόσει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ η προσβολή της προσωπικότητάς τους αποτελεί συνηθισμένο φαινόμενο (2005, σ. 297).

Ωστόσο, η αναγνώριση των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και η πίστη στη δικαιοσύνη και την ισότητα δεν αρκούν για την προστασία των εργαζόμενων, έναντι των ανεξέλεγκτων δικαιωμάτων του κεφαλαίου και των πολιτικών νεοφιλελεύθερου προσανατολισμού που προς το παρόν τείνουν να κυριαρχήσουν στην πολιτική της ΕΕ υπονομεύοντας το παραδοσιακό μοντέλο κοινωνικής προστασίας, κυρίαρχο έως πρόσφατα στα ευρωπαϊκά συστήματα διακυβέρνησης, καθώς η έμφαση δίνεται στην νομισματική ένωση με ανυπολόγιστες συνέπειες στα εργασιακά πρότυπα.

B) Ιστορική αναδρομή του συνδικαλιστικού κινήματος από τις αρχές του αιώνα έως σήμερα

«Έτσι ο κεφαλαιοκράτης επικαλείται το νόμο της ανταλλαγής εμπορεύματος. Προσπαθεί ν' αποσπάσει όσο το δυνατό μεγαλύτερο όφελος από την αξία χρήσης του εμπορεύματός του. Ξαφνικά όμως ακούεται η φωνή του εργάτη που έχει βουβαθεί μέσα στη θύελλα και στην ορμή του προτσές της παραγωγής:

Το εμπόρευμα που σου πούλησα διακρίνεται από τον υπόλοιπο συρφετό των εμπορευμάτων κατά το ότι η χρήση του δημιουργεί αξία και μάλιστα αξία μεγαλύτερη απ' ότι στοιχίζει το ίδιο. Αυτός ήταν ο λόγος που το αγόρασες. Αυτό που από την πλευρά σου εμφανίζεται σαν αξιοποίηση του κεφαλαίου, από τη δική μου πλευρά είναι παραπανήσιο ζόδεμα εργατικής δύναμης... Εκτός από τη φυσική φθορά λόγω ηλικίας κλπ. πρέπει να είμαι ικανός να εργάζομαι αύριο με την ίδια όπως και σήμερα φυσιολογική κατάσταση δύναμης, υγείας και φρεσκάδας. Μου κηρύχνεις διαρκώς το ευαγγέλιο της «οικονομίας» και της «εγκράτειας». Ωραία! Θα διαχειριστώ σαν λογικός, οικονόμος νοικοκύρης τη μοναδική μου περιουσία, την εργατική δύναμη και θ' απόσχω από κάθε ανόητη σπατάλη της... Ζητώ λοιπόν μια εργάσιμη ημέρα κανονικής διάρκειας και δεν τη ζητώ κάνοντας έκκληση στην καρδιά σου, γιατί σε χρηματικά ζητήματα δεν έχουν πέραση τα αισθήματα.... Ζητώ την κανονική εργάσιμη ημέρα, γιατί όπως και κάθε άλλος πωλητής, ζητώ την αξία του εμπορεύματός μου» (Μαρξ, 1978, τ. 1, σσ. 244 – 245).

Στην Ελλάδα, η καθυστέρηση της ανάπτυξης της βιομηχανίας είχε ως παρεπόμενο αποτέλεσμα την καθυστερημένη εμφάνιση και ανάπτυξη του συνδικαλισμού.

Το πρώτο εργατικό σωματείο κατά τον ιστορικό Γ. Κορδάτο, ίσως ιδρύθηκε στη Σύρο τον Φεβρουάριο του 1879. Ακολουθούν τα σωματεία των τυπογράφων της Αθήνας (1882), των ραφτάδων και των τσαγκαράδων. Το 1833 ιδρύεται στην Αθήνα, η Ένωσις των εργοστασιαρχών. Τα πρώτα αυτά σωματεία ήταν περισσότερο συντεχνιακά, παρά εργατικά, δηλαδή σ' αυτά συμμετείχαν και εργάτες και εργοδότες (1972, σελ. 22).

Τα πρώτα αιτήματα που διεκδικούν οι εργαζόμενοι ήταν των τυπογράφων στο Τυπογραφείο της Διοικήσεως, οι οποίοι το 1822 διεκδικούν επίδομα ενόψει των εορτών του Πάσχα. Την απαρχή της καθιέρωσης της αμοιβής για υπερωριακή εργασία την έθεσαν οι βυρσοδευεργάτες με την απεργία που πραγματοποίησαν στο Ναύπλιο στις 21-2-1879. Στα αιτήματά τους ζητούσαν να καταργηθεί η υποχρεωτική δίωρη εργασία της Κυριακής, καθώς όπως μας πληροφορεί ο συγγραφέας δύο ώρες κάθε Κυριακή οι εργάτες ήταν υποχρεωμένοι να δουλεύουν χωρίς αμοιβή για τον εργοδότη τους. Ο θεσμός είχε παραμείνει από τον καιρό της φεουδαρχίας (ο.π., σ. 29 και 32).

Το Μάιο του 1894 γιορτάζεται για πρώτη φορά η Εργατική Πρωτομαγιά απ' όλους τους συνδικαλιστές που είχαν αναπτύξει δράση την εποχή εκείνη στην Ελλάδα. Ο εορτασμός

λαμβάνει χώρο στο Καλλιμάρμαρο Στάδιο. Ο Κορδάτος υπογραμμίζει ότι η πρώτη αυτή «σοσιαλιστική επίδειξη» δεν ήταν ασήμαντο γεγονός. Μάλιστα οι σοσιαλιστές επέδωσαν ψήφισμα προς την Κυβέρνηση της Ελλάδας, με το οποίο ανάμεσα στα άλλα αιτήματα ζητούν την Κυριακή να κλείνουν τα καταστήματα και οι εργάτες να αναπαύονται. Επίσης ζητούσαν δωρο για όλους τους εργάτες, απαγόρευση της εργασίας των ανηλίκων και απονομή σύνταξης σε όσους, εξαιτίας της εργασίας τους, έμεναν ανίκανοι για εργασία.

Η απαγόρευση της εργασίας την Κυριακή καθιερώθηκε τελικά με το ΒΔ 748 του 1966, το οποίος ορίζει ότι σε περίπτωση που κατά εξαίρεση ο μισθωτός απασχοληθεί την Κυριακή πάνω από πέντε ώρες, τότε λαμβάνει αναπληρωματική ανάπαυση, ενώ με τις Υπουργικές Αποφάσεις 8900/1946 και 25825/1941, ορίζεται προσαύξηση 75% στο ωρομίσθιο.

Το συνδικαλιστικό κίνημα οφείλει πολλά στον κλάδο των καπνεργατών, ο οποίος είναι από τους πρώτους που οργανώνεται συνδικαλιστικά στην Ελλάδα κάνοντας γνωστά τα αιτήματά τους και διεκδικώντας τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Αναφορικά με την ιστορία των σπουδαίων αγώνων των καπνεργατών ο Κορδάτος σημειώνει: στις 2-3-1909 ξέσπασε στο Βόλο η πρώτη απεργία καπνεργατών και ακολουθούν ύστερα από βίαια παρέμβαση των αρχών, αιματηρά γεγονότα που καταλήγουν στον τραυματισμό καπνεργατών. Η απεργία αυτή λήγει με επιτυχία, καθώς έχει ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση των αιτημάτων των καπνεργατών από τους καπνέμπορους. Το 1911 ξεσπάει νέα απεργία των καπνεργατών στο Βόλο. Ζητούν δωρη εργασία, βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και κατάργηση της κράτησης 1% που γίνονταν στα μεροκάματά τους. Η απεργία αυτή που η διάρκειά της ήταν ένας μήνας, δεν έληξε με την δικαίωση των απεργών. Στην Ελλάδα κατά την ίδια χρονική περίοδο που χαρακτηρίζεται από τις πρώτες διεκδικήσεις των εργαζόμενων, η επιρροή των αναρχικών οδηγεί τους τσιγαράδες στην απεργία του Πειραιά των Μάιο του 1910 να κάνουν έφοδο στο εργοστάσιο και να σπάσουν τις τσιγαροποιητικές μηχανές, πιστεύοντας ότι οι μηχανές είναι η αιτία της οικτρής τους οικονομικής κατάστασης (ο.π., σσ.187-194).

Μια άλλη αιματηρή απεργία ξέσπασε τον Αύγουστο του 1916 στους μεταλλωρύχους στην Σέριφο, με οργανωτή τον αναρχοσυνδικαλιστή Κώστα Σπέρα, λόγω των χαμηλών μισθών και των άσχημων συνθηκών εργασίας που είχαν σαν αποτέλεσμα συχνά περιστατικά με νεκρούς και τραυματισμένους εργάτες. Η απεργία κράτησε 20 ημέρες και έληξε με τέσσερις νεκρούς απεργούς και αρκετούς τραυματίες από την πλευρά των μεταλλωρύχων, μετά από επέμβαση της χωροφυλακής, που άνοιξε πυρ κατά των απεργών. Στα μεταλλεία εφαρμόστηκε τελικά το οχτάωρο το 1925, ενώ είχε θεσμοθετηθεί ήδη από το 1920.

Από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα και τις αρχές του 20^{ου}, παρά την ανύπαρκτη σχεδόν βιομηχανία και βιοτεχνία, αρχίζει η εμφάνιση της εργατικής τάξης, που διεκδικεί την βελτίωση των συνθηκών της ζωής τους. Ο Κορδάτος περιγράφει ως εξής τις συνθήκες αυτές: «...από το

1908 η κοινωνική διαφοροποίηση πήρε γρηγορότερο ρυθμό. Από τη μια μεριά οι μικροαστικές μάζες στις πόλεις και στα χωριά υποφέρανε και από την άλλη οι εργάτες άρχισαν να ξυπνούν και με το όπλο της απεργίας να ζητούν καλύτερευση της θέσης τους. Έτσι η κατάσταση σ' όλη την Ελλάδα παρουσιάζονταν πολύ ανήσυχη. Εξάλλου η Τουρκική Επανάσταση (1908), το Κρητικό Ζήτημα και οι απειλές των Νεότουρκων είχαν αφυπνίσει την αστική τάξη που στα χρόνια αυτά βρισκόταν σε οικονομικό οργανισμό» (ο.π. σ. 106). Ο Κορδάτος περιγράφει γλαφυρά την κατάσταση ολόκληρης της εργατικής τάξης και την αντιμετώπιση από τους εργοδότες τους στην αυγή του 20^{ου} αιώνα αναφερόμενος στους αγώνες των εργατών στα εμπορικά καράβια: «Όλο το προσωπικό ζούσε μια ζωή σκυλίσια. Μεγάλη καταπίεση, λίγη τροφή, πολλές ώρες δουλειάς... Δε βαστούσαν πια. Στην αρχή με το καλό και παρακαλώντας ζήτησαν να τους δοθεί λίγο ψωμί παραπανίσιο από κείνο που παίρνανε και να λιγοστεύσουν οι ώρες δουλειάς. Μα οι εφοπλιστές ούτε ν' ακούσουν θέλανε τα παρακάλια των σκλάβων τους» (1958, σ. 380).

Αναφορικά με την εικόνα της ελληνικής βιομηχανίας, ο Γ. Κορδάτος αναφέρει ότι το 1885 αναπτύσσεται η ελαιουργία, η σαπωνοποιία, η οινοποιία και η οινοπνευματοποιία, ενώ από το 1905 και μετά εμφανίζεται η τάση για την ανάπτυξη μεγαλύτερου μεγέθους βιομηχανίας. Ανάμεσα στα έτη 1911-1912 ιδρύθηκαν 66 νέες βιομηχανίες και το 1907 απασχολούνταν στο εμπόριο και στην βιομηχανία το 36,7% του πληθυσμού. Ως αποτέλεσμα των εξελίξεων αυτών νέες ιδέες έρχονται στο προσκήνιο και αρχίζει η αμφισβήτηση των παλιών κομμάτων. Ο σοσιαλισμός αρχίζει να προπαγανδίζεται και μια ομάδα επιστημόνων επηρεασμένων από το γερμανικό σοσιαλισμό, ιδρύουν στην Αθήνα το 1907 την Κοινωνιολογική Εταιρία με εκπροσώπους τους Αλεξ. Παπαναστασίου, Κ. Τριανταφυλλόπουλο, Σπύρο Μελά, Δημ. Γληνό κ.α., η οποία από το 1911 κάνει την παρουσία της ως πολιτικό κόμμα, ως κόμμα των κοινωνιολόγων, ασκώντας κριτική και ερχόμενος σε σύγκρουση μέσα στη Βουλή με τα παλαιοκομματικά στοιχεία του Βενιζέλου για κρίσιμα ζητήματα της ελληνικής κοινωνίας, ανάμεσά τους το αγροτικό ζήτημα και οι διώξεις της απεργίας των τροχιοδρομικών. Ωστόσο, παρά τα νέα πολιτικά και κοινωνικά δεδομένα, δεν υπήρχαν εργάτες σοσιαλιστές που να προπαγανδίζουν το σοσιαλισμό στα εργοστάσια και στα εργατικά σωματεία (1972, σσ. 106 – 107 και 115).

Ένα από τα σημαντικότερα γεγονότα υπήρξε το 1908 η ίδρυση του Εργατικού Κέντρου Βόλου που συγκεντρώνει γύρω του τη μεγάλη μάζα των εργατών του Βόλου και αναπτύσσει δράση μέσα στην εργατιά καθώς και το 1908 η ίδρυση του Ε.Σ.Κ. (Ελληνικού Σοσιαλιστικού Κόμματος) και του Σ.Τ.Ε.Τ. (Σύνδεσμος των Εργατικών Τάξεων της Ελλάδος) από τον σοσιαλιστή Δρακούλη. Μεταξύ των σκοπών, όπως αναφέρονται στο καταστατικό τους, συμπεριλαμβάνονται η αναγκαιότητα νομοθέτησης συντάξεων για τους υπερήλικους εργάτες, στα ελάχιστα όρια ημερομισθίων, η αποζημίωση των εργατών για σωματικές βλάβες και η

απαγόρευση υπερβολικής εργασίας παιδιών. Κατά την εκτίμηση του Κορδάτου, παρά το γεγονός ότι ακόμα δεν είχαν διαμορφωθεί οι συνθήκες που θα επέτρεπαν την διεκδίκηση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, είναι βέβαιο ότι οι βάσεις για την κατάκτησή τους είχαν πια τεθεί, καθώς άρχισαν να συνειδητοποιούνται και να εκφράζονται ως αναγκαιότητα και δικαίωμα (ο.π., σσ. 149-151),

Το ελληνικό σοσιαλιστικό και εργατικό κίνημα δεν έμεινε όμως, όπως ήταν φυσικό, ανεπηρέαστο και από τις διεθνείς εξελίξεις. Ο σοσιαλισμός σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες σημειώνει άνοδο με την εμφάνιση και ισχυροποίηση των εργατικών σωματείων στην Γερμανία, Αγγλία και Γαλλία, ενώ η Οχτωβριανή Επανάσταση ακολουθεί, για να θέσει την δική της σφραγίδα στο νεαρό ελληνικό εργατικό κίνημα. Είναι η χρονιά του 1910 που ιδρύθηκε το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (ΕΚΑ), ενώ με την πρωτοβουλία του Εργατικού Κέντρου, ιδρύθηκε την ίδια χρονιά η Πανελλήνια Εργατική Ομοσπονδία. Ο Κορδάτος επισημαίνει με έμφαση ότι η ίδρυση της Πανελλήνιας Εργατικής Ομοσπονδίας ήταν η πρώτη επίσημη πράξη της εργατικής τάξης, που έδειχνε πως ήταν αποφασισμένη να πραγματοποιήσει την ενότητά της (ο.π., σσ. 179 και 292-293).

Το 1911 ιδρύθηκε επίσης το Σοσιαλιστικό Κέντρο της Αθήνας από τον Ν. Γιαννιό και τον Δρακούλη, που σύμφωνα με τον συγγραφέα, οι διεκδικήσεις του είχαν ριζοσπαστικό και προοδευτικό προσανατολισμό. Συγκεκριμένα, στις διεκδικήσεις του συμπεριλάμβαναν την καθημερινή 8ωρη εργασία, την ανάπαυση όλων των εργατών μιάμιση μέρα την εβδομάδα, δηλαδή να λήγει η εργασιακή εβδομάδα το Σάββατο το μεσημέρι, την απαγόρευση στους εργοδότες να βάζουν χρηματικά πρόστιμα στους εργάτες για τιμωρία, τη σύσταση μιας Εθνικής Ασφάλειας που θα φροντίζει για τις ασθένειες, τα δυστυχήματα, την ανικανότητα, τα γεράματα και την ανεργία των εργατών. Επίσης, ανάμεσα στα αιτήματά τους είναι και η ίδρυση δημόσιου γραφείου επιφορτισμένου με την ευθύνη να βρίσκει δουλειά στους άνεργους εργάτες, προπομπό θα λέγαμε του σημερινού ΟΑΕΔ, που ο οι εγγυήσεις σχετικά με τον κρίσιμο ρόλο που θα κληθεί να εκπληρώσει έχουν τις ρίζες τους ακριβώς στο δημόσιο χαρακτήρα του που διεκδίκησαν από τότε οι εργάτες¹. Το 1909 ιδρύεται στη Θεσσαλονίκη η Φεντερασιόν (Federation Socialiste – Σοσιαλιστική Ομοσπονδία) με πρωτεργάτη τον Αβραάμ Μπεναρόγια, η οποία κατορθώνει σταδιακά να ενώσει τους Έλληνες, τους Ισραηλίτες και τους Τούρκους εργάτες και να πραγματοποιήσει ένα επιτυχημένο σε συμμετοχή συλλαλητήριο το 1912 που οργανώθηκε εναντίον του νόμου του Υπουργού των Εσωτερικών Φερίτ Πασά, με το οποίο απαγόρευε τις απεργίες στις υπηρεσίες δημοσίας ανάγκης (ο.π., σσ. 240-245).

¹ Στις σημερινές συνθήκες ο σκοπός του βάλλεται από την ίδρυση ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, που επιτρέπεται από το Ν.2639/98, ενώ με το τρίτο μηνύονιο που τέθηκε σε εφαρμογή μετά την 12^η Νοεμβρίου 2012 με το νόμο 4093/12, οι όροι και οι προϋποθέσεις ίδρυσης και λειτουργίας τους απελευθερώνονται.

Το γεγονός που σφράγισε την εξέλιξη του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος ήταν η ίδρυση της Γενικής Συνομοσπονδίας των Εργατών Ελλάδα που αποφασίστηκε στο Α΄ Πανελλαδικό Εργατικό Συνέδριο, η έναρξη του οποίου έγινε στις 21-10-1918 με τη συνένωση των συνδικαλιστικών εργατικών ενώσεων, που αντιπροσώπευαν περίπου 65.000 οργανωμένους εργαζόμενους. Από την ίδρυσή της και μετά όλες οι ελληνικές κυβερνήσεις προσπάθησαν να θέσουν υπό τον έλεγχό της την Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας με αποτέλεσμα την διάσπασή της που ξεκίνησε το 1919, με την ανάθεση της προεδρίας στο ΣΕΚΕ και την ολοκλήρωση της διάσπασης το 1930.

Στη διάρκεια του μεσοπολέμου το συνδικαλιστικό κίνημα σηματοδοτείται από τις αντικρουόμενες απόψεις των Δ. Στρατή και Ι. Καλομοίρη. Ο Δ. Στρατής, που αναδείχθηκε μέσω της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σιδηροδρόμων είναι μία από τις πιο αμφιλεγόμενες προσωπικότητες που σημάδεψαν, αλλά και δίχασαν το συνδικαλιστικό κίνημα. Η ομάδα που συσπειρώνεται γύρω από τον Στρατή, αποδέχεται την πάλη των τάξεων, αλλά αρνείται κάθε σύνδεση του εργατικού κινήματος με την πολιτική και τα κόμματα. Αντίθετα η ομάδα του Ι. Καλομοίρη είναι πιο συντηρητική και επιδιώκει τη συνεργασία με τις κυβερνήσεις για την επίτευξη οικονομικών αιτημάτων των εργατών.

Ο Α. Αυγουστήδης στη μελέτη του «Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα κατά τη δεκαετία του 40 και τα περιθώρια της πολιτικής» (1999) εστιάζεται στην ιστορική πορεία των οργανωμένων εργατικών αγώνων στην ταραγμένη ιστορικά περίοδο της δεκαετίας του 40 (δεύτερος παγκόσμιος πόλεμος, εμφύλιος), εντάσσοντάς την στις έντονες πολιτικές, κοινωνικές και οικονομικές διεργασίες εκείνης της εποχής που σημάδεψαν την Ελλάδα κυρίως με την εμπλοκή του αμερικανικού και του αγγλικού παράγοντα και στο ρόλο των Στρατή – Καλομοίρη στην εξέλιξη του συνδικαλισμού στην Ελλάδα.

Σχετικά με την ΓΣΕΕ αναφέρει ότι στο 4ο συνέδριο της ΓΣΕΕ, στις 8 Μαρτίου 1928 το ανώτατο όργανο εκπροσώπησης των εργαζόμενων οδηγήθηκε στην διάσπαση ανάμεσα στους κομμουνιστές και τους ρεβιζιονιστές, τους οποίους ακολούθησαν και οι σοσιαλιστές.

Κατόπιν τούτης της εξέλιξης, οι κομμουνιστές οργάνωσαν την Ενωτική ΓΣΕΕ ή ΕΓΣΕΕ. Η αιτία ήταν μεταξύ άλλων και η προσπάθεια του Γενικού Γραμματέα Δ. Στρατή και των ομοειδεατών του να αποκλείσουν τα σωματεία που ελέγχονται από τους κομμουνιστές από την ΓΣΕΕ και να αποδυναμώσουν δραστικά την επιρροή των κομμουνιστών εντός του συνδικαλιστικού κινήματος (ο.π., σσ. 64-65).

Μια άλλη εξέλιξη υπήρξε το γεγονός ότι ο Βενιζέλος, επιδιώκοντας τον έλεγχο και τον περιορισμό της δύναμης του επικίνδυνου για τα συμφέροντα της αστικής τάξης συνδικαλισμού και στηρίζοντας το νομοταγή συνδικαλισμό, παραχώρησε στην ηγεσία της ΓΣΕΕ, 4 θέσεις στην Γερουσία και φρόντισε για την προώθησή τους σε κυβερνητικού οργανισμούς και ιδρύματα, δημιουργώντας με τις κινήσεις αυτές, όπως επισημαίνεται στη

μελέτη, τις βάσεις για την εμφάνιση των «εργατοπατέρων», οι οποίοι έκαναν τα πάντα για να διατηρήσουν τις θέσεις τους στην ηγεσία του συνδικαλισμού, δρώντας για λογαριασμό τους και με κύριο γνώμονα τη διατήρηση των προνομίων και των θέσεων τους. Παράλληλα, από το 1929 προχώρησε στην εφαρμογή μιας σειράς νόμων με βάση τους οποίους μπορούσαν να συλληφθούν συνδικαλιστές και να διαλύονται ανεπιθύμητες συνδικαλιστικές συγκεντρώσεις. Ο Βενιζέλος προσπάθησε να χειραγωγήσει το συνδικαλιστικό κίνημα, χωρίς να έρθει σε άμεση ρήξη μαζί του επειδή τα εδάφη που είχε προσαρτήσει η Ελλάδα, κυρίως μέσω των δύο νικηφόρων Βαλκανικών Πολέμων, είχαν προκαλέσει τις αντιδράσεις των λαών των οποίων η εδαφική ακεραιότητα είχε θιγεί, αντιδράσεις που εκφράζονταν και στα διεθνή σοσιαλιστικά συνέδρια. Για το λόγο αυτό ο Βενιζέλος, στράφηκε στη Φεντερασιόν και υποσχέθηκε τη συνεργασία του για την ίδρυση μιας εθνικής συνδικαλιστικής συνομοσπονδίας και ενός σοσιαλιστικού κινήματος. Στις 4-10 Νοεμβρίου του ίδιου έτους που ιδρύθηκε η ΓΣΕΕ, ιδρύεται και το Σοσιαλιστικό Εργατικό Κόμμα Ελλάδος (ΣΕΚΕ). Στο συνέδριο όμως της ΓΣΕΕ, το οποίο κατέληγε σε πρακτικές διεκδικήσεις για το δωρο, τη θέσπιση κατώτερου μισθού, την προστασία των γυναικών και των ανηλίκων, την κύρωση της απεργίας ως το κύριο διεκδικητικό μέσο των εργατών κ.λ.π, επικράτησε η τάση των σοσιαλδημοκρατικών με κύριο εκπρόσωπο τον Α. Μπεναρόγια. Στο εσωτερικό της ΓΣΕΕ, η ήττα του Βενιζέλου στις εκλογές του 1920 είχε σαν αποτέλεσμα την κατάρρευση της βενιζελικής πτέρυγας στο εσωτερικό της και κατά συνέπεια την ενίσχυση των σοσιαλιστών, ενώ οι πληθυσμιακές αλλαγές που επήλθαν μετά τη μικρασιατική καταστροφή με την προσθήκη των προσφύγων από τα μικρασιατικά παράλια (σύμφωνα με στοιχεία της εποχής, υπολογίζονται το 1928 σε 1.221.849) επιδείνωσαν τις συνθήκες φτώχειας και πείνας (ο.π., σσ. 41-44)

Παρουσιάζοντας την εικόνα της Ελλάδας τα χρόνια που προηγήθηκαν ο Αυγουστίδης σημειώνει ότι οι πρώτες προσπάθειες να δημιουργηθούν και να εκσυγχρονιστούν οι υποδομές της Ελλάδας έγιναν στο τέλος του 19^{ου} αιώνα από τον Χαρίλαο Τρικούπη, ο οποίος εκμεταλλεύτηκε τις προσπάθειες του διεθνούς κεφαλαίου της εποχής να βρει κερδοφόρες επενδύσεις, γεγονός που το καθιστούσε ιδιαίτερα πρόθυμο να δανείσει χρήματα στην Ελλάδα για την κατασκευή έργων. Ωστόσο, η οικονομική κρίση που εμφανίζεται στην Ευρώπη την ίδια εποχή, καθώς και η υποχρέωση της Ελλάδας να καταβάλει αποζημίωση στην Τουρκία, σε συνδυασμό με τον ανταγωνισμό της αγγλικής βιομηχανίας, οδήγησε σε καταστροφή την ελληνική οικονομία. Οι προσπάθειες συνεχίστηκαν από το Βενιζέλο και με τη στήριξη της μεσαίας τάξης και του επιχειρηματικού κεφαλαίου για να ανακοπούν από τους αν και νικηφόρους, ιδιαίτερα καταστροφικούς Βαλκανικούς πολέμους (1912-1913) και την εθνική τραγωδία του 1922, στην οποία κατέληξαν οι πολεμικές επιχειρήσεις στο πλευρό της Αντάντ, για την εκπλήρωση του εθνικού οράματος που περιελάμβανε την προσάρτηση των παραλιών της Μ. Ασίας και της Κωνσταντινούπολης. Παρά τους πολέμους την περίοδο 1909-1922, ο

Βενιζέλος προχωρά σε μεταρρυθμίσεις προκειμένου να αλλάξει τη βιομηχανία της Ελλάδας από τον μέχρι τότε παρασιτικό της ρόλο, και προχωρά στην ανάληψη προστατευτικών και ενισχυτικών μέτρων, προς την κατεύθυνση αυτή. Είναι η ίδια αυτή εποχή που τα συνδικάτα αρχίζουν να οργανώνονται και ξεσπούν πολλές απεργίες, λόγω των άσχημων συνθηκών εργασίας και των χαμηλών μεροκάματων, από τα οποία εξαρτιόντουσαν όλο και περισσότερο οι εργάτες και οι οικογένειές τους (ο.π., σσ. 31 και 35-36).

Ο συγγραφέας επισημαίνει πως παρά τη μικρασιατική καταστροφή του 1922, η ελληνική οικονομία άρχισε να γνωρίζει άνθηση που οφειλόνταν σε σημαντικό βαθμό στους πρόσφυγες που ήταν ειδικευμένοι τεχνίτες και επιστήμονες και ήταν διατεθειμένοι να δουλέψουν σκληρά, προκειμένου να επιβιώσουν. Επιπλέον, η οικονομία ενισχύθηκε από την οικοδομική δραστηριότητα που έλαβε διαστάσεις οικοδομικού οργανισμού, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες στέγασης σε συνδυασμό με τα δημόσια έργα και τις αποξηράνσεις που ήταν απαραίτητες για να δημιουργηθεί γη για τους ακτήμονες. Καταλυτικής σημασίας για την οικονομική ανάπτυξη αποτέλεσε και η επένδυση των κεφαλαίων των πλούσιων ελλήνων σε παραγωγικές δραστηριότητες της βιομηχανίας και της βιοτεχνίας, καθώς και η συμβολή των όσων προσφύγων κατόρθωσαν να μεταφέρουν την επιχείρησή τους στην Ελλάδα. Σύμφωνα με στοιχεία που παραθέτει ο συγγραφέας, ο οικονομικός οργανισμός έλαβε τέτοιες διαστάσεις που μεταξύ 1928 και 1938, η ελληνική βιομηχανική παραγωγή αυξήθηκε κατά 65%, το υψηλότερο ποσοστό ανάπτυξης διεθνώς μετά της ΕΣΣΔ και της Ιαπωνίας. Ωστόσο, η θετική αυτή κατάσταση δεν αποτυπώθηκε και στα μεροκάματα των εργαζόμενων, καθώς η υπερπροσφορά εργατικών χεριών με την είσοδο των προσφύγων και των γυναικών (καθώς πλέον οι οικογένειες δεν μπορούσαν να επιβιώσουν στις πόλεις με ένα μόνο μέλος να εργάζεται), συντέλεσε στη μείωση των ημερομισθίων έως και 50% (ο.π., σσ. 53 και 58). Ενδιαφέρον έχει να εστιάσουμε και στην κοινωνική σύνθεση του πληθυσμού των προσφύγων που σε μεγάλο βαθμό καθόρισε και την πολιτική τους συμπεριφορά και στάση. Η πλειοψηφία των προσφύγων ανήκε στις ανώτερες κοινωνικές τάξεις, γεγονός που τους δυσκόλευε να δεχτούν τη νέα τους κατάσταση, ως εργάτες και προλετάριοι. Τα προβλήματα των προσφύγων σε συνδυασμό με το γεγονός ότι στη ΓΣΣΕ την επιρροή την είχε από την αρχή της λειτουργίας το ΚΚΕ, είχε ως αποτέλεσμα, κατά τον συγγραφέα, το ξέσπασμα αιματηρών απεργιών κατά το χρονικό διάστημα 1920-1921 των σιδηροδρομικών και των λιμενεργατών (σσ. 59 - 60).

Το μέλλον φάνταζε ζοφερό για το συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς οι εξελίξεις αυτές είχαν σαν αποτέλεσμα να συνδικαλίζονται ολοένα και λιγότεροι εργαζόμενοι. Η κατάσταση, σύμφωνα με την εκτίμηση του συγγραφέα, άρχισε να αλλάζει θετικά μετά την ανάληψη της ηγεσίας του ΚΚΕ από το Ν. Ζαχαριάδη, ο οποίος προώθησε τη στροφή από τις υπερεπαναστατικές θέσεις στη διεκδίκηση βραχυπρόθεσμων πρακτικών αιτημάτων των εργαζόμενων, ενώ

προώθησε από το 1934 και τη συνεργασία με αντιφασιστικές κοινωνικές δυνάμεις της Ευρώπης, μπροστά στον φασιστικό κίνδυνο που ολοένα και γιγαντώνονταν (ο.π., σσ. 67-68). Τα αποτελέσματα αυτών των πρωτοβουλιών φάνηκαν αμέσων. Το Μάιο του 1936 στη Θεσσαλονίκη ξέσπασε μία από τις μεγαλύτερες απεργίες στην ιστορία της Ελλάδας. Ξεκίνησε ως απεργία των καπνεργατών, αλλά σύντομα μετατράπηκε σε γενική λαϊκή εξέγερση με νεκρούς και τραυματίες. Οι εργάτες εμφανίζονται ολοένα και πιο αποφασισμένοι να διεκδικήσουν τη βελτίωση των όρων εργασίας. Η δικτατορία του Ι. Μεταξά την 4^η Αυγούστου 1936 επισπεύτηκε από τις ριζοσπαστικές αυτές απεργίες. Μία από τις πρώτες πρωτοβουλίες του Μεταξά ήταν να ελέγξει και πάλι τη ΓΣΕΕ και κατά συνέπεια το συνδικαλισμό, αυτή τη φορά στο συνέδριο της ΓΣΕΕ, διορίζοντας τον πρώην κομμουνιστή και μετέπειτα ρεφορμιστή Δημητράτο (ο.π., σσ.68- 69).

Αυτό ήταν το κλίμα και οι εξελίξεις που επικρατούσαν ως εκείνη τη στιγμή, όταν ξέσπασε ο Β΄ Παγκόσμιος Πόλεμος και στις 27-9-1941 ιδρύθηκε το Εθνικό Απελευθερωτικό Μέτωπο (ΕΑΜ). Το ΕΑΜ από το καλοκαίρι του 1943 ήταν η πρώτη σε μέλη και ισχύ οργάνωση που δρούσε στην Ελλάδα. Τα μέλη της ξεπερνούσαν τα 2.000.000. Παράλληλα με τη δράση που ανέπτυξε μέσω των σαμποτάζ, των στρατιωτικών επιθέσεων κλπ, οργάνωσε απεργίες, διαδηλώσεις και διάσωση λιμοκτονούντων. Η απήχησή της ήταν τέτοια που στις 23-4-1944 κατόρθωσε και οργάνωσε εκλογές παντού στην Ελλάδα, για την ανάδειξη Εθνικής Συνέλευσης.

Με το ξέσπασμα του πολέμου ο ελληνικός συνδικαλισμός βρισκόταν υπό διάλυση. Ο «μεταξικός» Δημητράτος αναχώρησε για το εξωτερικό και διόρισε στη θέση του Γενικού Γραμματέα της ΓΣΕΕ τον παλιό ρεφορμιστή και επαγγελματία συνδικαλιστή Γιάννη Καλομοίρη, ο οποίος μέχρι να αντικατασταθεί από τον σοσιαλιστή Καλύβα, ο οποίος αργότερα θα γίνονται ο κατοχικός υπουργός εργασίας, είχε δηλώσει εγγράφως την υποταγή του, τόσο στην κατοχική κυβέρνηση Τσολάκογλου, όσο και στον ίδιο τον Χίτλερ. Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα ήταν φυσικά η πρώτη έγνοια για το ΚΚΕ, ως πόλος του εθνικοαπελευθερωτικού αγώνα και στις 16-7-1941 ιδρύθηκε στην Αθήνα το Εργατικό Εθνικό Απελευθερωτικό Μέτωπο (ΕΕΑΜ), που αποτέλεσε την συνδικαλιστική πτέρυγα του ΕΑΜ. Τρεις ήταν οι συνδικαλιστικές ομάδες στα πλαίσια του ΕΕΑΜ: οι ρεφορμιστές με ηγέτη τον Γ. Καλομοίρη, μια δεύτερη παράταξη με κύρια επιρροή στους δημοσίους υπαλλήλους και εμποροϋπάλληλους και εκπρόσωπο το Δημήτρη Στρατή τον σοσιαλιστή συνδικαλιστή και σιδηροδρομικό, που προαναφέραμε και φυσικά αυτή των κομμουνιστών με τη μεγαλύτερη επιρροή ανάμεσα στους βιομηχανικούς εργάτες και κύριους εκπροσώπους τον Κώστα Λαραζίδη και Κώστα Θέο (ο.π., σσ. 87 και 90-92). Μία από τις πρώτες προτεραιότητες του ΕΕΑΜ ήταν η οργάνωση των ανέργων, που πλήθαιναν συνεχώς, καθώς ο πόλεμος οδήγησε στην ανεπάρκεια πρώτων υλών και κατά συνέπεια στο κλείσιμο των εργοστασίων. (ο.π., σ.

107). Κάτω από τις συνθήκες αυτές, το ΕΕΑΜ συγκέντρωσε την πλειοψηφία των εργατών. Σύμφωνα με υπολογισμούς, η μαζικότητά του το 1944 έφτανε στον αριθμό των 650.000 – 750.000 μελών και αντικατέστησε ουσιαστικά στις μάζες των εργατών την κατοχική ΓΣΕΕ. Εκπληκτικό για τις συνθήκες της κατοχής ήταν το γεγονός ότι οι συνδικαλιστές του μπορούσαν να μιλήσουν ανοιχτά καθώς ο φόβος της τιμωρίας των αντιπάλων από την ΟΠΛΑ (Οργάνωση Προστασίας Λαϊκών Αγώνων) και η τακτική των αντιπάλων να μην προδίδουν τον αντίπαλο στον κατακτητή τους εξασφάλιζε μια σχετική ελευθερία (ο.π., σσ. 112 και 124-126).

Οι πρώτες μαζικές κινητοποιήσεις των εργαζόμενων στην κατεχόμενη Ελλάδα, άρχισαν την άνοιξη με καλοκαίρι του 1942 και επρόκειτο να συνεχιστούν με την ίδια αμείωτη ένταση στη διάρκεια της κατοχής για να φτάσουν στο ζενίθ λίγο πριν απελευθερωθεί η χώρα από την γερμανική κατοχή. Αυτό είχε σαν συνέπεια η απελευθέρωση να βρει τους εργάτες και το προλεταριάτο των πόλεων στην Ελλάδα άριστα οργανωμένο για τη συνέχιση κοινωνικών αγώνων και διεκδικήσεων μετά την απελευθέρωση και κατά συνέπεια ιδιαίτερα επικίνδυνο για τα κατεστημένα συμφέροντα. Στην συσπείρωση των ελλήνων γύρω από το ΕΑΜ και το ΕΕΑΜ συνέβαλε και η μεγάλη πείνα του χειμώνα 1941-1942 που οδήγησε πολλούς Έλληνες, κυρίως στις πόλεις στο θάνατο. Το ΕΑΜ έδειξε στους Έλληνες ότι μόνο μέσω του οργανωμένου αγώνα ήταν δυνατόν να δοθεί λύση (ο.π., σσ. 128 και 131).

Μέσα στις ακραίες συνθήκες που βρέθηκαν οι Έλληνες στην κατοχή ξέσπασε η πρώτη δυναμική απεργία των δημοσίων υπαλλήλων. Οι μεγαλύτερες ωστόσο σε αριθμό απεργών και ένταση απεργίες ήταν αυτές που ξέσπασαν στην Αθήνα και σε άλλες πόλεις τον Φεβρουάριο με Μάρτιο 1943 ως αντίδραση στο σχέδιο των Γερμανών κατακτητών να επιστρατεύσουν Έλληνες εργάτες για τα εργοστάσια της Γερμανίας. Η μαχητικότητα, η ένταση και η έκταση αυτών των απεργιών και διαδηλώσεων, στις οποίες σύμφωνα με εκτιμήσεις συγκέντρωσαν 50.000 – 250.000 κόσμο, είχε σαν αποτέλεσμα κάτω ακόμα και από τις κατοχικές συνθήκες να επιτευχθεί μία αναμφισβήτητη μεγάλη νίκη: να υποχωρήσουν οι Γερμανοί και να αυξήσει τους μισθούς η κατοχική κυβέρνηση (ο.π., σσ. 135-137). Σύμφωνα με τα στοιχεία που αντλούμε από την ίδια μελέτη, οι κινητοποιήσεις στη διάρκεια της κατοχής ήταν πολλές και με εντυπωσιακά αποτελέσματα. Παρά τις νίκες όμως των εργατών, η διορισμένη από τους ναζιστές κυβέρνηση του Ι. Ράλλη (1943 – 1944) έπαιρνε μέτρα υπέρ των εργοδοτών. Με το Ν. 522, ιδρύθηκε το «Ανώτατο Συμβούλιο Συντονισμού», το οποίο ήταν αρμόδιο να εγκρίνει πρώτο κάθε αύξηση ή παροχή σε χρήμα ή σε είδος και ο Ν. 1083/1943 επέτρεπε στους εργοδότες να απολύουν πλεονάζον προσωπικό χωρίς κανέναν περιορισμό (ο.π., σσ. 143-144). Παράλληλα τα περιβόητα Τάγματα Ασφαλείας του Ι. Ράλλη και της κυβέρνησής του και η δράση των SS και της Gestapo, οδήγησαν την ηγεσία του ΕΑΜ στην απόφαση να περιορίσει τις απεργίες και τις διαμαρτυρίες. Ωστόσο, παρά τις δυσκολίες

αυτές, στις 24 Απριλίου 1944 έγινε η πρώτη παλλαϊκή απεργία στην Αθήνα, όπου συμμετείχαν εργάτες, δημόσιοι υπάλληλοι, ακόμα και ελεύθεροι επαγγελματίες. Στη Θεσσαλονίκη τον εντυπωσιακό είναι ότι παρά την αυστηρή και ιδιαίτερα καταπιεστική τακτική των κατακτητών, η ένταση και η μαχητικότητα των αγώνων οδήγησε σε μια πρωτοφανή επιτυχία, αν την συγκρίνουμε ακόμα και με τα δεδομένα της σύγχρονης εποχής: είχαν σαν αποτέλεσμα να αναγκαστεί ο Γερμανός διοικητής Mertens στις αρχές του 1944, να δεχτεί έστω και για έναν μήνα την αρχή της τιμαριθμικής προσαρμογής μισθών και ημερομισθίων κάθε εβδομάδα (ο.π., σ. 153).

Στις 18 Οκτωβρίου 1944 η εξόριστη ελληνική κυβέρνηση με πρωθυπουργό τον Γ. Παπανδρέου ανέλαβε την εξουσία στην Αθήνα. Ήδη το ΚΚΕ είχε προβεί σε παραχωρήσεις υπογράφοντας την Συμφωνία του Λιβάνου και στις 27-9-1944 τη Συμφωνία της Καζέρτας, σύμφωνα με την οποία έθετε όλες τις ελληνικές αντάρτικες δυνάμεις στην υπηρεσία της ελληνικής κυβέρνησης. Ωστόσο, η πρώτη κυβέρνηση της απελευθερωμένης από τους Γερμανούς Ελλάδας δε δείχνει κανέναν ιδιαίτερο ζήλο να εκκαθαρίσει τον κρατικό μηχανισμό από τους δοσίλογους και τους συνεργάτες των Γερμανών (ο.π., σσ. 167-174). Στις 18-8-1944 το Εργατικό Εθνικό Απελευθερωτικό Μέτωπο (ΕΕΑΜ) μετονομάστηκε σε ΓΣΣΕ και σύμφωνα με την απόφαση της Κεντρικής Επιτροπής του ΕΕΑΜ, δεν ήταν παρά η συνέχιση της ενωμένης προ-μεταξικής ΓΣΕΕ. Μία από τις πρώτες ενέργειες της ΓΣΕΕ ήταν να ξαναγίνει μέλος της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Ομοσπονδίας (International Federation of Trade Unions). Στα εργατικά κέντρα και στη ΓΣΕΕ έγινε μια προσπάθεια να κρατηθεί μια ισορροπία στον αριθμό των μελών που αντιπροσώπευαν διαφορετικές πολιτικές στάσεις. Στη νέα προσωρινή διοίκηση της ΓΣΕΕ ανατίθεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας Πορφυρογένη να διοργανώσει σύντομα συνδικαλιστικές εκλογές και πανελλήνιο συνέδριο στηριζόμενος στον ΑΝ 3127/1942 της εξόριστης ελληνικής κυβέρνησης, περί αποκατάστασης των συνδικαλιστικών ελευθεριών στην Ελλάδα. Η ΓΣΕΕ διατηρούσε γενικά καλές σχέσεις με την κυβέρνηση και δεν ωθούσε τους εργάτες σε απεργίες.

Καθοριστική στιγμή του λαϊκού κινήματος υπήρξαν τα γεγονότα του Δεκέμβρη του 1944. Μετά την αιματηρή επίθεση της αστυνομίας κατά των διαδηλωτών στο Σύνταγμα, που συγκέντρωσε το ΕΑΜ στις 3-12-1944, ξέσπασαν στην Αθήνα εχθροπραξίες ανάμεσα στον ΕΛΑΣ και τις κυβερνητικές δυνάμεις. Το τέλος του Δεκέμβρη, βρήκε τον ΕΛΑΣ από θέση επίθεσης σε θέση άμυνας. Οι εχθροπραξίες έληξαν στις 11-1-1945 και κατέληξαν στη Συμφωνία της Βάρκιζας μεταξύ της κυβέρνησης Πλαστήρα και του ΕΑΜ, της οποίας ένα από τα κυριότερα ζητήματα ήταν και η αποκατάσταση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και η εκκαθάριση του κρατικού μηχανισμού από τους συνεργάτες των Γερμανών. Παρά την παράδοση του στρατιωτικού εξοπλισμού από τον ΕΛΑΣ, οι μονάδες του που είχαν επικεφαλής τον Άρη Βελουχιώτη, αρνήθηκαν να παραδώσουν τα όπλα, με αποτέλεσμα τον εμφύλιο

πόλεμο. Η Συνθήκη της Βάρκιζας, που ουσιαστικά αποτέλεσε την συνθηκολόγηση της ελληνικής αριστεράς, οδήγησε τον τόπο σε νέα πολιτική κρίση. Ο Αυγουστίδης δεν παραβλέπει να τονίσει ότι οι παρακρατικοί μηχανισμοί και οι συμμορίες από δοσίλογους, σε συνεργασία με την εθνοφυλακή και το στρατό σκορπούσαν τον τρόμο και τη φρίκη, ιδιαίτερα στην επαρχία. Δολοφονούσαν φριχτά, βίαζαν και βασάνιζαν αριστερούς πολίτες (ο.π., σσ 229-230).

Στις 22-1-45 κατέφθασε στην Αθήνα, προσκεκλημένη από τη νέα «δεξιά» πτέρυγα της ΓΣΕΕ η TUC (Trade Union Congress), η μεγάλη βρετανική συνδικαλιστική οργάνωση με κύριο σκοπό να νομιμοποιηθούν και να εξασφαλίσουν παρουσία και οντότητα. Τόσο το Εργατικό Κόμμα της Βρετανίας, όσο και η TUC ένωσαν ενοχές για τις ολέθριες παρεμβάσεις των Βρετανών στην Ελλάδα. Ωστόσο, οι αντίπαλοι του ΕΑΜ, που συγκροτούσαν όπως αναφέραμε τη νέα διοίκηση της ΓΣΕΕ, κατάφεραν παραποιώντας την αλήθεια, να πείσουν τους εκπροσώπους της TUC για τις ακρότητες και τις δολοφονίες του ΕΑΜ, κατά τη διάρκεια του εμφυλίου πολέμου. Η συνέπεια ήταν να κρατήσει η TUC, ουδέτερη στάση απέναντι στους συνδικαλιστές της «παλιάς» ΓΣΕΕ, παρόλο που οι τελευταίοι, ως μέρος της αντίστασης κατά των Γερμανών, προσδοκούσαν την στήριξη της TUC (ο.π., σσ. 220-223). Η άσχημη κατάσταση των φτωχών στρωμάτων μεταπολεμικά είχε σαν αποτέλεσμα να ξεσπάσουν απεργίες σε όλη την Ελλάδα. Στη Θεσσαλονίκη, η γενική απεργία είχε σαν αποτέλεσμα να πετύχουν οι εργαζόμενοι αυξήσεις έως 125%.

Στις 27-4-1953, πραγματοποιείται το 11^ο συνέδριο της ΓΣΕΕ, το οποίο λήγει με τον διορισμό από τον υπουργό εργασίας Ελ. Γονή της διοίκησης της νέας όπως ονομάστηκε ΓΣΕΕ. Ο διορισμός διοικήσεων και ο έλεγχος μέσω των διοικήσεων αυτών που δρουν παρασκηνακά και ανεξέλεγκτα και αλλοιώνουν τα αποτελέσματα των εκλογών, είναι χαρακτηριστικό σε όλη τη μεταμφυλιακή περίοδο. Οι συνδικαλιστές και οι αγωνιζόμενοι εργαζόμενοι εξορίζονται και φυλακίζονται. Όσοι κουμουνιστές αποφυλακίζονται ιδρύουν το 1955 το Δημοκρατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα, με σκοπό τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος, την μαζική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζόμενων και την αποκατάσταση των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Οι προσπάθειες αυτές θα καταλήξουν στο κίνημα των 115 το 1962, που ήταν η προσπάθεια 115 εργατοϋπαλληλικών οργανώσεων που αποτελούνταν από κουμουνιστές και σοσιαλιστές για την αποκατάσταση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και ενάντια στις αντεργατικές αποφάσεις της διοίκησης της ΓΣΕΕ. Την ίδια στιγμή, το σύνταγμα του 1952, απαγόρευσε την απεργία στους δημοσίους υπαλλήλους.

Από τις πρώτες ενέργειες της χούντας (1967-1974) που ακολούθησε την ταραγμένη μετεμφυλιακή πολιτική ζωή της Ελλάδας, ήταν η απαγόρευση της απεργίας. Ανοίγουν τα ξερονήσια και οι αγωνιστές φυλακίζονται, εξορίζονται, απολύονται από την εργασία τους και δολοφονούνται. Ταυτόχρονα ψηφίζουν νόμο με τον οποίο απαγορεύεται να εκλεγεί κάποιος

ως μέλος της ΓΣΕΕ, εάν δεν έχει μεγάλη προϋπηρεσία, αποκλείοντας πολλούς εργαζόμενους από τη συμμετοχή τους στη διοίκησή της. Ο Φ. Μακρής, υποδέχεται ως Γενικός Γραμματέας την δικτατορία της 21^{ης} Απριλίου 1967. Το 1972-1973, παρά την άσκηση της άγριας και εκτεταμένης τρομοκρατίας ξεσπούν ιδιαίτερα μαζικές και μαχητικές απεργίες στη ΔΕΗ, στους τυπογράφους και στους αλιεργάτες της Καβάλας, ενώ την ίδια χρονική περίοδο έντονες διεργασίες για την εκδήλωση απεργιακών κινητοποιήσεων λαμβάνουν χώρα στους οικοδόμους και στους τραπεζοϋπάλληλους. Το 1973 ξεσπούν αγροτικές κινητοποιήσεις με μεγάλη συμμετοχή στον θεσσαλικό κάμπο, με εστία την Λάρισα και στην Αττική (Μενίδι, Μέγαρα και Σπάτα).

Στις 24 Ιουλίου 1974, ορκίζεται από το χουντικό Φ. Γκιζίκη, ως Πρωθυπουργός ο Κ. Καραμανλής. Στη μεταπολίτευση τα μεγάλα προβλήματα που συσώρευσε η χούντα των συνταγματαρχών σε βάρος των εργαζόμενων και των λαϊκών στρωμάτων οδήγησε σε ιδιαίτερα μαζικές και μαχητικές απεργιακές και φοιτητικές κινητοποιήσεις. Απεργίες, καταλήψεις εργοστασίων και σχολών πανεπιστημίων, που είχαν θετικά αποτελέσματα υπέρ των εργαζόμενων. Παρά τις αρχικές διαβεβαιώσεις δεν απομακρύνονται από τις ηγετικές θέσεις τις ΓΣΕΕ, οι διορισμένοι συνεργάτες της δικτατορίας. Το 1974-1975 ξεσπούν μία σειρά από απεργίες στις σημαντικότερες βιομηχανίες της Ελλάδας: στην Ιζόλα, στην Τομ Πάππας, στον Σαρακάκη, στην Βιοχάλκο, στην ΕΒΓΑ, ενώ στις απεργιακές κινητοποιήσεις λαμβάνουν μέρος οι εργάτες υγραερίου και οι λιμενεργάτες. Το εργατικό κίνημα, με ιδιαίτερα δυναμικό τρόπο, διεκδικεί άμεση δημοκρατία ακόμα και στους χώρους δουλειάς. Στις απεργίες και στις καταλήψεις των εργοστασίων συμμετέχουν ακόμα και ανήλικοι εργαζόμενοι.

Στις 28-7-1980, σκοτώνεται στην είσοδο του εργοστασίου της ΕΤΜΑ, στο Βοτανικό, η φοιτήτρια Σωτηρία Βασιλακοπούλου. Η φοιτήτρια που εκείνη την ώρα μοίραζε προκηρύξεις στους εργάτες του εργοστασίου, σκοτώθηκε από λεωφορείο που μετέφερε εργάτες του εργοστασίου. Την ίδια ημέρα το Συνδικάτο Κλωστοϋφαντουργών και η επιτροπή του εργοστασίου της ΕΤΜΑ, κηρύσσουν απεργία, ενώ τις επόμενες ημέρες ξεσπούν διαδηλώσεις. Στις 16-11-1980, σκοτώνονται από τα ΜΑΤ στη πορεία για την εξέγερση του Πολυτεχνείου η εργάτρια Σωτηρία Κανελλοπούλου και ο κύπριος φοιτητής Ιάκωβος Κουμής.

Από τη δεκαετία του 1980 και του 1990 το συνδικαλιστικό κίνημα ατονεί και οι εντάσεις μεταξύ διαφορετικών πολιτικών ρευμάτων εντός της ΓΣΕΕ εξομαλύνονται. Οι συνδικαλιστικές ηγεσίες αυτής της χρονικής περιόδου λαμβάνουν αποφάσεις συναινετικές ως προς τις απαιτήσεις της κυβέρνησης και των εργοδοτών, γεγονός που αντικατοπτρίζεται και στην ανάληψη υπουργικών θέσεων από δύο προέδρους της ΓΣΕΕ

Ιδιαίτερης σημασίας για το συνδικαλιστικό κίνημα, υπήρξε η ψήφιση του νόμου 1864/92, που προστατεύει τους συνδικαλιστικές από απολύσεις, εξαιτίας της συνδικαλιστικής τους δράσης.

Το 2001, μετά από προσπάθειες της τότε κυβέρνησης ΠΑΣΟΚ με πρωθυπουργό τον Κ. Σήμιτη να ψηφιστούν από το ελληνικό κοινοβούλιο μέτρα που θα επιδείνωναν το ασφαλιστικό σύστημα για τους εργαζόμενους, πραγματοποιούνται δύο από τις μαζικότερες απεργίες. Η έλευση των μνημονίων βρήκε το συνδικαλιστικό κίνημα αποδυναμωμένο και αναποτελεσματικό να ανακόψει το σφοδρό κύμα αντεργατικών μέτρων που απέσυρε ακόμα και τα στοιχειώδη μέτρα προστασίας των εργαζόμενων από την εργοδοτική ασυδοσία. Οι αδυναμίες του συνδικαλιστικού κινήματος, που όπως περιγράψαμε παραπάνω εδραιώθηκαν ειδικά στα τελευταία χρόνια πριν από την οικονομική κρίση στην Ελλάδα, καθιστούν το συνδικαλιστικό κίνημα ανέτοιμο να ανασυντάξει τις δυνάμεις του και να αντιδράσει καίρια στις νέες οδυνηρές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Ταυτόχρονα, απουσιάζουν προσπάθειες συνεργασίας και συμμαχίας με ευρύτερες κοινωνικές ομάδες που επίσης βιώνουν τις συνέπειες των πολιτικών αποφάσεων με πρόσχημα την κρίση που τις οδηγούν σε ακραία εξαθλίωση.

Η παγκοσμιοποίηση των αγορών εργασίας, ελαστικοποίησε τη ζήτηση της εργασίας και οδήγησε σε μείωση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζόμενων. Το ζήτημα έχει τεθεί και ως «διάβρωση της εργασιακής ηθικής» με την έννοια ότι φαίνονται περισσότερο ελκυστικές πρακτικές ατομικής ευελιξίας και επιβίωσης. Αυτό είχε ως συνέπεια την σύσταση ενιαίων διαπραγματευτικών συλλογικοτήτων από ανόμοιες εργασιακές ομάδες, γεγονός που συνέβαλε στην αύξηση της δυσκολίας σχετικά με την ανάληψη αποφάσεων και την οργάνωση απεργιακών κινητοποιήσεων. Το γεγονός αυτό οφείλεται και στην ανομοιογένεια των εργασιακών συμφερόντων κάτι που οδηγεί στην ακύρωση αυτού που ο Ν. Παλαιολόγος περιγράφει ως περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζόμενων και επικράτηση αλληλέγγυας συμπεριφοράς, προκειμένου οι εργαζόμενοι να αντιπαρατεθούν αποτελεσματικά στο κεφάλαιο (2006, σ. 30)

Εξάλλου, όπως σημειώνουν οι Μ. Leak, Γ. Κουζής και Θ. Κουτρούκης, η δραστηριότητα των πολυεθνικών επιχειρήσεων, σηματοδοτείται από στρατηγικές διάλυσης της συνοχής και του συντονισμού των συνδικάτων σε διαφορετικές χώρες και τα αναγκάζει να διεξάγουν επιμέρους και ανταγωνιστικές μεταξύ τους διαπραγματεύσεις, καθώς και διαπραγματεύσεις παραχωρήσεων πέρα των συνόρων με αποτέλεσμα να αποδυναμώνεται η αποτελεσματικότητα των αγώνων τους (2009, σ. 157).

Στις συνθήκες που δημιουργήθηκαν μετά την οικονομική ευημερία που ακολούθησε το τέλος του Β' παγκοσμίου πολέμου και έληξε στα μέσα του 1970, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καλούνται να κατευθύνουν τη δράση τους στην προστασία όλων των πλευρών της ζωής του εργαζόμενου, διευρύνοντας το θεσμικό πλαίσιο δράσης τους από την διεκδίκηση ενός αξιοπρεπούς μισθού και την διαφύλαξη της ασφάλειας στην εργασία και στις συνθήκες εργασίας έως την προστασία του κοινωνικού και φυσικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο ζει

(C. Offe, σσ. 154-155). Πρόκειται για την απώλεια της κεντρικότητας της εργασίας από τη ζωή του εργαζόμενου, γι αυτό που ο Dahrendorf στο C. Offe, (ο.π., σ. 225) περιγράφει ως το τέλος μιας εποχής που «η εργασία ως ακτινοβολούσα δύναμη της ζωής συνέδεε και συγκρατούσε όλες τις άλλες πλευρές της κοινωνικής της συγκρότησης».

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έρχονται σήμερα αντιμέτωπες και με τον σημαντικό ρόλο που εμφανίζεται να διαδραματίζουν οι ταξικές στρεβλώσεις, οι οποίες έχουν σαν αποτέλεσμα τα συμφέροντα της αστικής τάξης να υιοθετούνται από τους εργαζόμενους ως δικά τους συμφέροντα. Στις σημερινές συνθήκες της εργασιακής ετερογένειας και των συσσωρευμένων οργανωτικών αδυναμιών του συνδικαλιστικού κινήματος, οι παραπάνω πεποιθήσεις έχουν ως συνέπεια οι εργαζόμενοι να καταφεύγουν σε ατομικές στρατηγικές ελιγμών για να εξασφαλίσουν την εργασιακή τους επιβίωση και υποτιμούν τη διεκδίκηση των συμφερόντων τους μέσω της συμμετοχής τους στις εργατικές οργανώσεις. Το γεγονός αυτό έχει σαν επακόλουθο να μειώνεται η συνδικαλιστική πυκνότητα, και κατά συνέπεια να επέρχονται αλλαγές στο συσχετισμό δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, με σαφέστατα ευνοημένο τον πρώτο πόλο. Παράλληλα, ακολουθώντας συχνά ομορπονιστικές πρακτικές με σκοπό την επίτευξη βραχυπρόθεσμων στόχων, μέσα από τα θεσμοποιημένα και τα πολιτικά κανάλια δράσης, τείνει να λησμονείται ή να περιθωριοποιείται η ταξική τους προέλευση και κατά συνέπεια ο ταξικός ρόλος που οφείλουν να έχουν. Άλλωστε, όπως προαναφέρθηκε ήδη, τις προηγούμενες δεκαετίες στην Ελλάδα κατεστημένες συνδικαλιστικές ηγεσίες οδήγησαν τις διεκδικήσεις των εργαζόμενων σε ακίνδυνα για την αστική τάξη κανάλια, με αποτέλεσμα την απαξίωσή τους στη συνείδηση των εργαζόμενων και κατά συνέπεια την αποδυνάμωση των συνδικάτων. Στις συνεντεύξεις που παραθέτουμε θίχτηκε από τους επιθεωρητές εργασίας και την εμπειρία τους από την συνεργασία τους με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων το γεγονός ότι: «Τα σωματεία παίζουν τον ρόλο διεκπεραιωτή. Υπάρχουν εργοδότες που ζητούν από τους συνδικαλιστές... να μην κάνουν καταγγελίες σε βάρος τους, να μην τους κυνηγήσουν και να τους αφήσουν να δουλέψουν π.χ. το καλοκαίρι» (βλέπε: Παράρτημα II).

Δεν λείπουν και οι θετικές αναφορές στον αναμφισβήτητο σημαντικό ρόλο του συνδικαλιστικού κινήματος στην προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων. Επιθεωρητής εργασίας, τονίζει με έμφαση την σημασία της συνεργασίας μεταξύ του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και των εκλεγμένων αντιπροσώπων των εργαζόμενων ως εξής: «Ο ρόλος των σωματείων είναι πρωταρχικός. Αυτός είναι ο άλλος εταίρος, οι εκπρόσωποι του σωματείου είναι που θα δεχτούν τα παράπονα και τις προτάσεις, τα οποία τα μεταφέρουν σ' εμάς για να δούμε τι θα κάνουμε, τι μπορούμε να κάνουμε και πως θα το κάνουμε. Αυτός είναι ο τρίτος εταίρος στις τριμελείς επιτροπές για σημαντικά θέματα των εργαζόμενων. Συμμετέχουν κατά αυτόν τον τρόπο και στη διαμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Οι συνέπειες της υποχώρησης του συνδικαλιστικού κινήματος και της έλλειψης συνδικαλιστικής πυκνότητας φαίνονται καθαρά στις άθλιες συνθήκες και στις χαμηλές αμοιβές που συνεπάγεται η επιβολή των ευέλικτων σχέσεων εργασίας και στη χώρα μας. Στην Ελλάδα, η συμμετοχή των εργαζομένων, σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, χαρακτηρίζεται από χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, ανερχόμενη σε ποσοστό 28% (Ετήσια Έκθεση, 2008, σ. 318). Ίσως στη νέα πραγματικότητα που διαγράφεται στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα να συνέβαλε και αυτό που οι Χ. Τζεκίνης και Θ. Κουτρούκης περιγράφουν ως [την εποχή του «τέλους του εμφυλίου πολέμου», την κρίση των οραμάτων της παραδοσιακής Αριστεράς και της σύντομης διάρκειας συμμετοχής της σε κυβερνητικά σχήματα] (1992, σ. 120). Κάτω από αυτές τις συνθήκες αξίζει να αναρωτηθούμε τι είναι σε θέση να προσφέρει το συνδικαλιστικό κίνημα στην αντιμετώπιση της κοινωνικής ανισότητας και στο ζήτημα της κοινωνικής δικαιοσύνης, στις σύγχρονες συνθήκες, που οι πολυεθνικές επιχειρήσεις και οι ισχυροί των αγορών προσπαθούν να το υποβαθμίσουν και να το παραμερίσουν στην επιθυμία τους να επιβάλουν τους όρους τους, να κυριαρχήσει η εσωτερική τους λογική που είναι η μεγιστοποίηση των κερδών, χωρίς να έχουν οποιαδήποτε υποχρέωση έναντι του κοινωνικού συνόλου. Και στο ερώτημα αυτό μπορούμε να καταθέσουμε σαν απάντηση την άποψη του Ένγκελς για την αναγκαιότητα της ενεργητικής αντίστασης: «Οι εργάτες έχουν υποχρέωση απέναντι στον εαυτό τους να διαμαρτύρονται όσο δεν έχουν χάσει κάθε ανθρώπινο αίσθημα» (1974, σ. 125). Από τη δεκαετία του '90 και μετά το Δίκαιο του αδύνατου μέρους της εργασιακής σχέσης μετατράπηκε σε Δίκαιο της απασχόλησης εμπερικλείοντας την λογική «της ανάγκης ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με όρους αναζήτησης μείωσης των δαπανών για την εργασία» (Ι. Κουζής, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, 2008, 3 (1), σ.68). Αποδυναμώνεται έτσι ο ρόλος των συλλογικών οργανώσεων της εργασίας, ως μηχανισμού που θέτει περιορισμούς σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Κρίνεται αναπόφευκτο για τους εργαζόμενους ότι στην εποχή που [«προϊόντα, διαδικασίες παραγωγής και τρόποι οργάνωσης της εργασίας μεταβάλλονται ... η ετερογένειά τους και η εξατομίκευσή τους θα οδηγήσουν σε αναζήτηση άλλων τρόπων ορισμού του κοινού συμφέροντος που στο παρελθόν ήταν δεδομένο στα πλαίσια της «εργασιακής κουλτούρας»] (Γ. Τουτζουράκης στο C. Offe, 1993, σ.15).

Την ίδια στιγμή που νέες μορφές εργασίας (εργασία με το κομμάτι ή φασόν, μερική απασχόληση, ενοικιαζόμενη εργασία, τηλεργασία κ.λ.π.) εδραιώνονται και εκτοπίζουν, τη μέχρι πρότινος σταθερή, πλήρη απασχόληση στον χώρο της επιχείρησης και με διακριτό το πρόσωπο του εργοδότη, οι σταθερές, διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αντικαθίστανται από ασταθείς, ανίσχυρους και βραχυχρόνιους δεσμούς. Η ανυπαρξία ισχυρών δεσμών αποδυναμώνει ακόμα περισσότερο την επιθυμία για κοινή οργάνωση και

δράση. Η οργάνωση των εργατών σε συνδικαλιστικές ενώσεις είναι η προσπάθεια των εργαζόμενων ως εταίρων της ανταλλαγής της εργασιακής τους δύναμης με κατόχους των μέσων παραγωγής, για να διαπραγματευτούν μισθούς και συνθήκες της εργασίας, δηλαδή τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας, το βαθμό ικανοποίησης από την εργασία. Χωρίς τη συνένωση αυτή: «Οι εργάτες απλώς δεν θα είχαν διαπραγματευτική ισχύ να χρησιμοποιήσουν για να βελτιώσουν τις συνθήκες δουλειάς ή τους μισθούς τους, γιατί κάθε ατομικός εργάτης που θα είχε τέτοιες απαιτήσεις θα διακινδύνευε την αντικατάστασή του είτε από κάποιον άλλο εργάτη, είτε από μηχανή» (C. Offe, σ. 143). Ωστόσο, ο ίδιος συγγραφέας, εκτιμά ότι κανένα συνδικάτο δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς ορισμένα προαπαιτούμενα, όπως το να θεωρεί κάθε μέλος ότι η συμμετοχή στο σωματείο ή στη συνδικαλιστική οργάνωση έχει αξία καθ' εαυτή, πέρα και έξω από ωφελιμιστικούς σκοπούς, ότι κάθε μέλος πρέπει να είναι έτοιμο για θυσίες και να στηρίζει τη συμμετοχή και τη δράση του στις αρχές της αλληλεγγύης και της πειθαρχίας (ο.π., σ. 150).

Η ανταπόκριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις νέες συνθήκες, συνιστά κατά τη γνώμη μας τον καθοριστικό παράγοντα για το μέλλον τους. Το γεγονός ότι οι αδυναμίες και οι παθογένειες του συνδικαλιστικού κινήματος γίνονται αντιληπτές και από τους ίδιους τους συνδικαλιστές αποτυπώνεται στα παρακάτω λόγια ενός εκ των εκπροσώπων του: «Για την χαμηλή συμμετοχή στα συνδικάτα έχει ευθύνη και το συνδικαλιστικό κίνημα και ο εργαζόμενος, ο οποίος έχει ευθύνη για το κατά πόσο ενδιαφέρεται για τον συνδικαλιστικό κίνημα και θέλει να εντάξει την συνδικαλιστική δράση ως μέρος της ζωής του. Οι περισσότερες καταγγελίες γίνονται από τους εργαζόμενους, όταν απολυθούν κι έτσι αυτομάτως δεν υφίσταται ο κίνδυνος της απώλειας της θέσης εργασίας, όταν δηλαδή νιώθουν ότι δεν έχουν να χάσουν τίποτα. Είναι και η κρίση εμπιστοσύνης προς τον συνδικαλισμό που απηχεί αυτή η στάση των εργαζόμενων. Υπάρχει καχυποψία από την πλευρά του κόσμου, ένα σημαντικό πρόβλημα που έχει να κάνει και με τους συνδικαλιστές ως πρόσωπα, αλλά και με τις συνδικαλιστικές παρατάξεις που δημιουργούν σύγχυση στους εργαζόμενους και βάλουν την αξιοπιστία του συνδικαλιστικού οργάνου. Από την άλλη ο φόβος της ανεργίας τους συγκρατεί, τους καθιστά απρόθυμους από το να κάνουν ενέργειες, καταγγελίες ή να αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση. Έχει σημασία για την ενδυνάμωση ή μη της αίσθησης εμπιστοσύνης και κατά πόσο οι συνδικαλιστές διαθέτουν αξιόπιστο λόγο. Το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε κρίση» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Γ) Παραβάσεις, όπως αποτυπώνονται στα αρχεία των εργατικών διαφορών των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας

Η εκμετάλλευση, όπως την όρισε στο Κεφάλαιο ο Κ. Μαρξ είναι η «αδιοποίηση ξένης απλήρωτης εργασίας». (1978, τ. 3, σ. 487). Μάλιστα, θεωρεί ότι η εργάσιμη ημέρα μπορεί να προσδιοριστεί από το άθροισμα του χρόνου εργασίας που είναι απαραίτητος για την αναπαραγωγή του και από τη διάρκεια της υπερεργασίας (1978, τ. 1, σ. 243). Ο Μαρξ στο ίδιο έργο του προσεγγίζει την παραγωγή της υπεραξίας ως την βασική προϋπόθεση για να θεωρείται η εργασία παραγωγική: «... η μάζα της χρησιμοποιούμενης παραγωγικής εργασίας παρουσιάζει ενδιαφέρον για το κεφάλαιο μόνο, εφόσον χάρη σ' αυτήν – ή σε σχέση μ' αυτήν – αυξάνει η μάζα της πρόσθετης εργασίας... Όταν η εργασία δεν έχει αυτό το αποτέλεσμα, είναι περιττή και πρέπει να σταματήσει» (1978, τ. 4, σσ.637 – 638).

Η κυριότερη συγκεκριμένη μορφή απλήρωτης εργασίας είναι βεβαίως η άντληση της υπεραξίας. Αυτή, που όπως την όρισε ο Μαρξ, προκύπτει από την ικανότητα του κεφαλαιοκράτη να αγοράζει την εργασιακή δύναμη και χρησιμοποιώντας την να μπορεί να παράγει αγαθά που γεννούν κατά την πώλησή τους στην αγορά μεγαλύτερη αξία από όση κόστισε στον καπιταλιστή η πληρωμή των εργατών (P. Walton και A. Gamble, 1979, σ. 182).

Η εργασία που δημιουργεί υπεραξία είναι εκείνη που αλλάζει τη φυσική υπόσταση των φυσικών αντικειμένων ή η εργασία που αλλάζει την πνευματική ιδιότητα ενός πνευματικού αντικειμένου. Η απόσπαση υπεραξίας, την οποία ο Μαρξ στο Κεφάλαιο ονομάζει υπερεργασία, δηλαδή ο χρόνος που ο εργαζόμενος εργάζεται για τον εργοδότη, αφού έχει παράγει τα απαραίτητα αγαθά για την συντήρησή του (1978, τ. 1, σ.243) δεν είναι η μοναδική μορφή που λαμβάνει η εκμετάλλευση. Όταν υπάρχει η δυνατότητα και η επιτακτική ανάγκη για οικονομική επιβίωση στις συνθήκες ανταγωνισμού, τότε επιστρατεύονται λιγότερο κομψές μορφές αρπαγής του ανθρώπινου μόχθου, μέσω της απλήρωτης εργασίας και κάθε είδους σκληρής εκμετάλλευσης. Απλήρωτες υπερωρίες, απολύσεις χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, ανασφάλιστη εργασία, οφειλές μισθών, άρνηση χορήγησης αδειας, εκμετάλλευση γυναικών, μεταναστών και νέων είναι μερικές μόνο περιπτώσεις από τον ατελείωτο κατάλογο των αποτρόπαιων πράξεων που διαπράττονται μόνιμα και σκόπιμα από τους εργοδότες. Οι πληροφορίες που είναι συγκεντρωμένες στα αρχεία των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας, που μεταξύ άλλων μεσολαβούν στην επίλυση εργατικών διαφορών, σκιαγραφούν την έκταση καθώς και το βαθμό σκληρότητας των παραβάσεων των εργοδοτών, οι οποίοι εμφανίζονται ως εάν να έχουν ως βασικό τους μέλημα τη συχνή ως και συνηθισμένη, και ίσως – ίσως κανονική, εκτεταμένη παραβίαση των όρων και των εγγυημένων δεσμεύσεων σχετικά με την ασφάλη, αμειβόμενη και χρονικά οριοθετημένη εργασία.

Οι συνεντεύξεις που μας παραχώρησαν οι επιθεωρητές εργασίας εμπλουτίζουν επίσης τη

μελέτη με πληροφορίες και στοιχεία που υπενθυμίζουν ότι η τέλεση παράνομων πράξεων, η εκμετάλλευση, η καταπίεση και η βαρβαρότητα χαρακτηρίζουν τον στίβο των εργασιακών σχέσεων με θύτες τους εργοδότες και θύματα τους εργαζόμενους, καταλύοντας κάθε έννοια κοινωνικής δικαιοσύνης.

Όπως αναφέρει κοινωνικός επιθεωρητής εργασίας οι παράνομες εργοδοτικές πρακτικές ακραίες ή μη είναι δεδομένες στην αγορά εργασίας και «οι καταγγελίες των εργαζόμενων περιλαμβάνουν παραβάσεις που αφορούν στην καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων (μισθών, αδειας και επιδόματος αδειας και εορτών κ.λ.π.- ν. 2336/95), στην απασχόληση καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης ως παραβίαση του πενθημέρου, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, στην άρνηση χορήγησης αποδείξεων πληρωμής των δεδουλευμένων (ν. 1469/84 και όρων ΣΣΕ ή ΔΑ), στην πλημμελή τήρηση του βιβλίου αδειών, στην αντικανονική χορήγηση αδειών (ν. 539/45 και ν. 1346/83), στην πλημμελή καταβολή των προσαυξήσεων του 75% για εργασία Κυριακών – Αργιών και το 25% για νυχτερινή εργασία και στην άρνηση χορήγησης ατομικών συμβάσεων ΠΔ 156/94. Όταν προσφεύγουν οι εργαζόμενοι στην Κοινωνικής Επιθεώρηση Εργασίας, εκτός των παραπάνω, καταγγέλλουν συνήθως και την καταχρηστική απόλυση και την αντισυμβατική συμπεριφορά του εργοδότη – αφεντικού, όπως και την άρνηση ή την καθυστέρηση επαναπρόσληψης εποχιακών εργαζόμενων και τέλος την στάση γενικότερα των εργοδοτών ν' αθετούν τις προστατευτικές για τους μισθωτούς διατάξεις, θεωρώντας τες περιττές πολυτέλειες» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Πριν προχωρήσουμε, για να κατανοήσουμε τις εργοδοτικές παραβάσεις, χρειάζεται να παρουσιάσουμε την έννοια της υπεραξίας. Ο Μαρξ διέκρινε ανάμεσα στην απόλυτη υπεραξία, που είναι η μορφή υπεραξίας που παράγεται με την παράταση του εργάσιμου χρόνου του εργαζόμενου, ενώ έχει αμειφθεί μόνο για τον αναγκαίο εργάσιμο χρόνο, δηλαδή τον χρόνο στη διάρκεια του οποίου ο εργάτης έχει δημιουργήσει την αξία που είναι απαραίτητη για την αναπαραγωγή της εργασιακής του δύναμης και τη σχετική υπεραξία που προκύπτει μέσω των μεθόδων αύξησης της παραγωγικότητας του εργαζόμενου. Υποστηρίζει ότι δεν αποτελεί έμφυτη ιδιότητα της ανθρώπινης φύσης να παράγει υπερπροϊόν, αλλά είναι αποτέλεσμα εξωτερικού καταναγκασμού (τ. 1^ο, 1978, σσ. 525 και 531).

Ο Δ. Στρατούλης παραθέτοντας τις προϋποθέσεις που καθιστούν εφικτή την εκμετάλλευση του ανθρώπου από άνθρωπο αναφέρει: (α) την αναγκαιότητα ύπαρξης ενός ελάχιστου επιπέδου ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων και (β) την ατομική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής. Ο συγγραφέας εξετάζοντας πιο συγκεκριμένα το ζήτημα τονίζει ότι: «Οι μορφές εκμετάλλευσης είναι οι τρόποι έκφρασης των εκμεταλλευτικών – ανταγωνιστικών σχέσεων

κεφαλαίου – εργασίας και γι' αυτό αποτελούν και οι ίδιες κοινωνικές σχέσεις». Διακρίνει ο συγγραφέας τρεις τύπους υπεραξίας: α) την άμεση παραγωγή υπεραξίας, αυτή που αποσπάται από τον εργαζόμενο στο επίπεδο του ατομικού κεφαλαίου (επιχείρηση), με την οποία θα ασχοληθούμε στην παρούσα εργασία β) την έμμεση παραγωγή υπεραξίας που συντελείται με την αναδιανομή του πλούτου υπέρ των κατόχων του κεφαλαίου (κρατικές επιχορηγήσεις, φορολογικό σύστημα κλπ.), γ) την παγκόσμια παραγωγή υπεραξίας, δηλαδή την ιδιοποίηση της υπεραξίας που παράγεται στη χώρα μας από το διεθνές χρηματιστικό κεφάλαιο (2005, σσ. 28 - 31).

Τρόπους απόσπασης απόλυτης υπεραξίας εφαρμόζουν κυρίως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενώ η ιδιοποίηση της σχετικής υπεραξίας είναι εφικτή – χωρίς να εγκαταλείπεται και η απόλυτη υπεραξία – κυρίως μέσω των μεθόδων που εφαρμόζουν οι μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες μάλιστα σήμερα έχουν στην διάθεσή τους ολοένα και πιο εξελιγμένα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας, εφαρμόζουν την ευελιξία ως εργασιακή πρακτική και με σύμμαχο τις νέες μορφές τεχνολογίας και πληροφορικής επιτυγχάνουν αποτελεσματικά τον σκοπό τους. Μια ενδιαφέρουσα εκδοχή είναι η εκτίμηση του M. Lynch (στο D. Greenberg, 1993, σ. 65) ότι η αύξηση του ποσοστού υπεραξίας που αποκαλείται και ποσοστό εκμετάλλευσης προέρχεται από τη μείωση των δαπανών για τους εργαζόμενους. Για το λόγο αυτό, όταν η εκμετάλλευση εντείνεται, οι άνθρωποι οδηγούνται σε περιθωριακές μορφές απασχόλησης και χαμηλόμισθης εργασίας όπως είναι οι ελαστικές μορφές εργασίας ή η ανεργία.

Ενδεικτικά αναφέρει κοινωνικός επιθεωρητής: «Οι μικρότερες επιχειρήσεις έχουν σοβαρότερες παραβάσεις, διότι είναι μικρότερα τα οικονομικά μεγέθη και προσπαθούν να κερδίσουν από τους εργαζόμενους, παίρνοντας όσο το δυνατόν περισσότερα απ' αυτούς χωρίς να πληρώσουν. Ότι βγάλουν είναι από την αρπαγή, που διευκολύνεται από το γεγονός ότι η συνδικαλιστική οργάνωση στις μικρές επιχειρήσεις είναι χειρότερη ή ανύπαρκτη, Δεν υπάρχει οργάνωση των εργαζόμενων. Είναι άλλου επιπέδου οι μικρές και οι μεγάλες επιχειρήσεις, άρα είναι διαφορετικές και οι διεκδικήσεις. Στις ΑΕ, δεν είμαι σίγουρος, αλλά μήπως μπορεί να περάσει σαν έξοδο η επιχείρηση τις δαπάνες για μισθούς, άρα να έχει και τις ανάλογες ελαφρύνσεις, ενώ στις ΕΠΕ δεν είναι έξοδο» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Η ίδια η τεχνολογία και η εφαρμογή της, μπορεί να οδηγήσει σε θετικές συνέπειες, όταν δεν αξιοποιείται μονομερώς προς όφελος των επιχειρήσεων. Θα μπορούσε να μειώσει τον απαραίτητο χρόνο εργασίας και να δημιουργήσει θέσεις εργασίας, όπου η δημιουργικότητα και η αναβάθμιση των εργασιακών δεξιοτήτων μπορούν να οδηγήσουν στην αναβάθμιση των εργασιακών διαδικασιών, ενώ ταυτόχρονα να θέσει τις προϋποθέσεις για την είσοδο στην αγορά εργασίας κοινωνικών ομάδων που αδυνατούν να αποδεχθούν την κανονική σχέση εργασίας και για το λόγο αυτό παρέμεναν αποκλεισμένες από την αγορά εργασίας και

συγκεκριμένα τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι γυναίκες με ανήλικα τέκνα κ.λ.π. Ωστόσο, ο Δ. Στρατούλης επισημαίνει ότι αντί να χρησιμοποιείται η τεχνολογία προς μια θετική κατεύθυνση και προοπτική, ο μονόπλευρος, ταξικός τρόπος με τον οποίο αξιοποιείται οδηγεί σε «αύξηση της ανεργίας, εντατικοποίηση της εργασίας, υποτίμηση της εργατικής δύναμης, ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, ειδίκευση ορισμένων τμημάτων των εργαζομένων αλλά και αποειδίκευση ορισμένων παραδοσιακά ειδικευμένων τμημάτων, που το μέλλον τους στην παραγωγή και στις υπηρεσίες είναι αβέβαιο» (2005, σ. 220). Ο Ένγκελς έγραφε το 1844 για τις τεχνολογικές βελτιώσεις ότι θα μπορούσαμε να χαιρόμαστε γι' αυτές μονάχα «αν στην κοινωνία βασίλευε αρμονία» (σ. 10, 1974). Η τεχνολογία αυξάνει τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να επηρεάζουν έμμεσα, ή άμεσα, μέσω της δραστηριότητάς τους, όλο και περισσότερο ανθρώπους και συνεπώς όλο και περισσότεροι άνθρωποι συντρέχουν τον κίνδυνο να υποστούν τις συνέπειες της επιχειρηματικής ασυδοσίας. Το οικονομικό έγκλημα παρατηρεί ο H. Croall δεν είναι λιγότερο απειλητικό ως προς τις δραματικές, επώδυνες και μοιραίες συνέπειες που αποφέρει στη ζωή των ανθρώπων και τις περισσότερες φορές επιφέρει φτώχεια και δυστυχία, ενώ το πιο σημαντικό απ' όλα είναι ότι πολλοί άνθρωποι βιώνουν περισσότερο συχνά το επιχειρηματικό παρά το συμβατικό έγκλημα (H. Croall, «Criminology and criminal justice», *Community safety and economic crime*, (2009), 9:165, σ. 168). Την διαπίστωση αυτή ενισχύει η έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ το 1991, η οποία απέδειξε ότι παρά την τεχνολογική εξέλιξη σε ένα σημαντικό κομμάτι των ελληνικών επιχειρήσεων και κατά συνέπεια παρά την αύξηση της παραγωγικότητας, δεν βελτιώθηκαν και οι αμοιβές εργασίας (B. Γεωργακοπούλου, Γ. Κουζής, σ. 41).

Η εισαγωγή της μηχανικής παραγωγής στο πλαίσιο του καπιταλισμού, όπως το θέτει ο Γ. Λάζος (2011, σ. 55) συνέστησε ιστορική διαστροφή, καθώς η μηχανική παραγωγή δεν εισήχθηκε για να μειώσει τον κόπο και τον κάματο των εργαζόμενου, αλλά να αυξήσει την κερδοφορία του ιδιοκτήτη της, καθώς ο άνθρωπος δεν εργάζεται λιγότερο αλλά όσο αντέχει και στην αρχή της ανόδου του καπιταλισμού μέχρι την πλήρη εξουθένωσή του, ενώ η μηχανή μετατρέπεται σε επιστάτη του. Ο ίδιος ο Μαρξ επισήμανε ότι η εισαγωγή των μηχανών και των νέων όλο και πιο βελτιωμένων τεχνικών μέσων, δημιουργεί μεγαλύτερο κίνητρο στον κάτοχό τους για την εντατικοποίηση και την αύξηση της διάρκειας της εργάσιμης ημέρας κι αυτό γιατί όσο πιο γρήγορα αναπαραχθεί η συνολική τους αξία, τόσο μικρότερος είναι ο κίνδυνος για την ηθική φθορά τους, που είναι συνέπεια των ακόμα πιο τελειοποιημένων τεχνικών μέσων που θα εφευρεθούν. Καταναλώνοντας την αξία της εργασίας γρηγορότερα μειώνεται ο κίνδυνος να χαθεί η αξία της από τις περισσότερες τελειοποιημένες και φθηνότερες μηχανές του μέλλοντος. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να αντλήσει το ίδιο ποσοστό υπεραξίας από λιγότερους εργάτες που τώρα απαιτούνται για τη λειτουργία των μηχανών σε σχέση με τον αριθμό των εργατών που απαιτούνταν πριν από την εισαγωγή τους και τώρα

έχουν εκτοπιστεί απ' αυτές. Αυτό σημαίνει ότι αναγκαστικά θα εντατικοποιήσει την εργασία τους για να εξισώσει τη μείωση των εργατών. Πρόκειται κατά τον Μαρξ, για μια εσωτερική αντίφαση του κεφαλαίου. «Από δω το οικονομικό παράδοξο, ότι το πιο ισχυρό μέσο συντόμευσης του χρόνου εργασίας μετατρέπεται στο πιο αλάθευτο μέσο για τη μετατροπή όλου του χρόνου ζωής του εργάτη και της οικογένειάς του σε διαθέσιμο χρόνο εργασίας για την αξιοποίηση του κεφαλαίου» (1978, τ. 1, σσ. 420 - 423). Όπως και ο Μαρξ, ο Ένγκελς ξέρει ότι εντέλει «η μοναδική χρησιμότητα σχετικά με τους εργάτες που οι μηχανές υπηρέτησαν, είναι ότι τους έδειξαν την ανάγκη μιας κοινωνικής μεταρρύθμισης που να κάνει τις μηχανές να εργάζονται όχι ενάντια στους εργάτες, αλλά για το συμφέρον τους» (1974, σ. 15).

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζουμε τις εργοδοτικές παραβάσεις, όπως αποκαλύπτονται από την έρευνα των αρχείων των εργατικών διαφορών, επειδή στις εργατικές διαφορές το υποκείμενο εργαζόμενος αφηγείται την εργασιακή του εμπειρία. Οι εργοδοτικές παραβάσεις αποτελούν μία εκ των μορφών με την οποία εκδηλώνεται το επιχειρηματικό έγκλημα, σε μια κοινωνία όπου όπως επισημαίνουν οι G. Slappers και S. Tombs (1999, σ. 2) η ηθική στριμώχνεται σε στενές ιδιοτελείς βάσεις, όπως είναι η αρχή που υποστηρίζει ότι «η τιμιότητα είναι η καλύτερη πολιτική» και το δόγμα που προωθείται είναι «κάθε ένας για τον εαυτό του» και συνεπώς δεν επιτρέπει στα σεβάσματα μέλη της να αποδεχτούν τίποτα άλλο παρά μόνο την προσωπική επιτυχία, δηλαδή τη συσσώρευση πλούτου, αδιαφορώντας για τα κοινωνικά κόστη και τη νομιμότητα ή μη των μεθόδων. Αντλώντας από τις απόψεις των Pearce και Vaughan, υποστηρίζουν ότι το επιχειρηματικό έγκλημα μπορεί να κατανοηθεί αν μεταξύ άλλων ληφθεί υπόψη η κυριαρχία της ηθικής του ανταγωνισμού και της επιτυχίας με οποιοδήποτε κόστος καθώς και η αυξανόμενη εμπορευματοποίηση όλων των ανθρώπινων σχέσεων και πρακτικών, όπως και η απουσία σύλληψης και τιμωρίας ειδικών κατηγοριών του επιχειρηματικού εγκλήματος και η επίτευξη των στόχων των μπίζνεσμαν κάτω από την ομπρέλα ενός αδιάφορου ή και προστατευτικού παρά τιμωρητικού νομικού πλαισίου (ο.π., σσ. 161 – 162)..

Τα ευρήματα από την έρευνα των αρχείων της επιθεώρησης εργασίας, αποκαλύπτουν την καθημερινή πράξη της πλειονότητας των επιχειρήσεων προς τους εργαζόμενους, οι οποίες παρανομούν συχνά, κανονικά ή και συστηματικά, παρακάμπτοντας και εξουδετερώνοντας τις προβλέψεις του νόμου, και εφαρμόζοντας στην πράξη ένα άλλο, άτυπο δίκαιο το οποίο είναι σε θέση και να επιβάλλουν στο πλαίσιο των όρων ελεύθερης αγοράς που επικρατούν. Επιπλέον, επιδίδονται συστηματικά και με διάφορες ιδιαίτερες τεχνικές σε πράξεις που ακροβατούν στα όρια του νόμου, που ακόμα και όταν καταγγέλλονται δύσκολα επιλύονται υπέρ των εργαζόμενων εκτός δικαστηρίων, με την προσφυγή τους στις επιθεωρήσεις εργασίας, ενώ είναι υπαρκτό και ενεργό και το χαρακτηριστικά ταξικό φαινόμενο της

υπερπροστασίας των εργοδοτών από τη δικαιοσύνη.

Το επιχειρηματικό έγκλημα κατά της εργασίας συγκεντρώνει μέρος του ειδικού ενδιαφέροντος της κριτικής εγκληματολογίας σε διεθνές επίπεδο. Η μελέτη του επιχειρηματικού εγκλήματος από τους κριτικούς εγκληματολόγους, οδήγησε τους G. Slappers και S. Tombs στο συμπέρασμα ότι η σύγχυση που προκαλείται στα θύματα του επιχειρηματικού εγκλήματος, τα καθιστά ώστε να έχουν άγνοια ότι οι ίδιοι έχουν καταστεί θύματα και αυτό οφείλεται στις πολύ διαφορετικές σχέσεις ανάμεσα στους θύτες και τα θύματα, σε αυτό το είδος του εγκλήματος. Συγκεκριμένα η απόσταση του χρόνου και του χώρου από εκείνον που τους βλάπτει, σε αντίθεση με την εγγύτητα που χαρακτηρίζει το θύμα και τον θύτη στο συμβατικό έγκλημα (π.χ. στον κλέφτη και το θύμα του), δυσχεραίνει την συνειδητοποίηση ή στην καλύτερη περίπτωση δημιουργεί την εντύπωση ότι πρόκειται για ήπια μορφή εγκληματικότητας (ο.π., σ. 56). Οι πεποιθήσεις αυτές οφείλονται και στο γεγονός ότι δεν έχει γίνει καμία προσπάθεια προκειμένου να εκτιμηθεί το οικονομικό, το ανθρώπινο και το κοινωνικό κόστος αυτού του είδους εγκλήματος. Οι συγγραφείς παρατηρούν ότι το οικονομικό κόστος του επιχειρηματικού εγκλήματος, δεν είναι αμελητέο και συμπεριλαμβάνει τις δαπάνες για την αποζημίωση των θυμάτων, τις δαπάνες για την λειτουργία της δικαστικής διαδικασίας που θα κρίνει τις σχετικές υποθέσεις και το κόστος για την λειτουργία των υπηρεσιών που στοχεύουν στην πρόληψη και την καταστολή του, Αντίθετα από ότι αποτελεί εδραιωμένη πεποίθηση το κόστος του ξεπερνά αυτό του συνηθισμένου εγκλήματος (ο.π., σσ. 59 – 64).

Για την συλλογή των πληροφοριών επιλέχθηκαν τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Κέρκυρας, Καρδίτσας, Κατερίνης, Λάρισας, το Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης του Κέντρου Επαγγελματικού Κινδύνου Κεντρικής Ελλάδας και το Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης του Κέντρου Επαγγελματικού Κινδύνου Αττικής και Πελοποννήσου. Η επιλογή των αρχείων των συγκεκριμένων υπηρεσιών βασίστηκε στο κριτήριο να εκπροσωπηθούν περιοχές ενδεικτικές των κυριότερων χαρακτηριστικών της ελληνικής αγοράς εργασίας και των τομέων οικονομικής δραστηριότητας που ανταποκρίνεται στο πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης των τελευταίων δεκαετιών στην Ελλάδα. Για το λόγο αυτό επιλέχθηκαν περιοχές που δραστηριοποιούνται κατά κύριο λόγο στον τομέα των υπηρεσιών και του εμπορίου, (τομείς, όπου δραστηριοποιούνται περισσότερο μικρομεσαίες επιχειρήσεις), η περιοχή της Δυτικής Αττικής με την υψηλότερη συγκέντρωση βιομηχανικής παραγωγής στη χώρα μας και περιοχές που η οικονομία τους βασίζεται σε μεγαλύτερο βαθμό στον τουρισμό.

Συγκεκριμένα, διερευνήθηκε το αρχείο του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Κέρκυρα, διότι πρόκειται για έναν από τους κυριότερους τουριστικούς προορισμούς στην Ελλάδα, με

οργανωμένες τουριστικές υποδομές και επιχειρήσεις. Η απογραφή του έτους 2001 κατέγραψε την εργασία στα ξενοδοχεία και στον επισιτισμό ως την κύρια μορφή απασχόλησης, καθώς ο συνολικός αριθμός των εργαζόμενων στους δύο αυτούς τομείς ανέρχεται σε 5.795 άτομα. Το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Κέρκυρας έχει επίσης ως περιοχή αρμοδιότητας τα νησιά Παξοί, Αντίπαξοι, Οθωνοί, Ερείκουσσα και Μαθράκι. Τα εργασιακά προβλήματα που υπάρχουν στο νομό εντοπίζονται κατά κύριο λόγο στην εποχικότητα της εργασίας, δηλαδή στην εναλλαγή περιόδων εργασίας και μη εργασίας, με τους εργαζόμενους να περνάνε συνεχώς από την κατάσταση της εργασίας στην ανεργία.

Για τον ίδιο λόγο εντάξαμε στην έρευνα μας τον νομό Πιερίας, στην οποία λειτουργούν συνολικά 1.380 τουριστικές επιχειρήσεις που απασχολούν 3.270 εργαζόμενους, σύμφωνα με την απογραφή της ΕΛ.ΣΤΑΤ. Στην ίδια περιοχή δραστηριοποιείται επίσης ένας σημαντικός αριθμός μεταποιητικών βιομηχανιών, συνολικά 1.113 μεταποιητικές βιομηχανίες και βιοτεχνίες, σύμφωνα με τα στοιχεία του επιμελητηρίου Πιερίας για τα έτη 2006 – 2007. Τα αρχεία του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Καρδίτσας, προσφέρουν σημαντικές πληροφορίες για την παραβατικότητα των εργοδοτών σε μία περιοχή όπου η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων ανήκει στην κατηγορία που ο M. Leat, ορίζει ως «μικρές παραδοσιακές επιχειρήσεις». Ο συγγραφέας τις ορίζει ως επιχειρήσεις που ανταγωνίζονται στη βάση της τιμής και επειδή δεν πετυχαίνουν οικονομίες που προέρχονται από την παραγωγή κλίμακας και τη μαζική παραγωγή προσπαθούν να ανταποκριθούν στον ανταγωνισμό κρατώντας το κόστος χαμηλά, συμπιέζοντας φυσικά και τις αμοιβές του προσωπικού τους. Αυτό το πετυχαίνουν, καθώς τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που διαθέτουν προς πώληση, δεν απαιτούν εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, και συνεπώς μπορούν να χρησιμοποιούν φθηνά εργατικά χέρια (Leat, Κουζής, Κουτρούκης, 2009, σ. 88). Η πλειοψηφία των εργαζόμενων απασχολείται κυρίως στο λιανικό εμπόριο, στην παροχή υπηρεσιών και στην επισκευή οχημάτων και ειδών οικιακής χρήσης, με συνολικά 4.811 εργαζόμενους στους τομείς αυτούς οικονομικής δραστηριότητας, σύμφωνα με της απογραφή του 2001. Στα έτη 2006 και 2007 ο αριθμός των εργαζόμενων στα ξενοδοχεία και τον επισιτισμό, λόγω της τουριστικής αξιοποίησης της περιοχής της λίμνης Πλαστήρα ανήλθε στον αριθμό των 1977 εργαζόμενων, όπως προκύπτει από τα τηρούμενα αρχεία του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης. Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των εργαζόμενων απασχολείται κυρίως στο λιανικό εμπόριο, ενώ ακολουθεί η εργασία σε επιχειρήσεις επισιτισμού, σε ξενοδοχεία και στην κατασκευή οικοδομών.

Στο νομό Λάρισας, έναν από τους μεγαλύτερους νομούς της Θεσσαλίας, η απογραφή της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για το έτος 2001 κατέγραψε 14.747 εργαζόμενους στο εμπόριο και στον τομέα της παροχής υπηρεσιών και 13.043 εργαζόμενους στις μεταποιητικές βιομηχανίες, κυρίως με πλήρη απασχόληση, αριθμός που μειώνεται κατά τα έτη 2006 – 2007,

λόγω της αποβιομηχάνιση της Ελλάδας που άρχισε ήδη από την μεταπολίτευση και η οποία σταδιακά μετέτρεψε την ΒΙ.ΠΕ. Λάρισας σε βιομηχανικά ερείπια. Προκειμένου να δοθεί μία ολοκληρωμένη εικόνα για το μεγαλύτερο νομό της κεντρικής Ελλάδας, ερευνήσαμε τόσο τα αρχεία του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Λάρισας, για τις παραβάσεις των εργοδοτών κατά της αμοιβής και τους όρους εργασίας και τα αρχεία του Κέντρου Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕΠΕΚ) Κεντρικής Ελλάδας, προκειμένου να διερευνηθούν εγκλήματα κατά της ζωής και της υγείας των εργαζόμενων.

Τέλος, επιλέχθηκε η περιοχή της Δυτικής Αττικής και συγκεκριμένα το ΚΕΠΕΚ Ελευσίνας, γιατί στα αρχεία του αποτυπώνονται τα σοβαρότερα εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα, ενδεικτικά της εργοδοτικής βαρβαρότητας, καθώς η περιοχή συγκεντρώνει το 80% της βιομηχανικής δραστηριότητας της Ελλάδας, με 12.314 εργαζόμενους στις βιομηχανίες, σύμφωνα με την απογραφή του 2001. Όπως τονίζει η διευθύντρια της συγκεκριμένης υπηρεσίας: «Το δικό μας ΚΕΠΕΚ ελέγχει μία περιοχή, όπου λειτουργεί το 70 εως 80% της βαριάς βιομηχανίας της Ελλάδας. Υπάρχουν βιομηχανικές μονάδες που εγκυμονούν υψηλούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων» (Βλέπε: Παράρτημα ΙΙ). Η ελληνική πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από την έκδηλη παραβατική συμπεριφορά μεγάλου μέρους των εργοδοτών, οι οποίοι κατορθώνουν παράλληλα με την επίσημη, νομικά κατοχυρωμένη, να εγκαθιδρύσουν και μια παράλληλη, παράνομη ευελιξία, εκμεταλλευόμενοι και τους ελλειπείς και αναποτελεσματικούς ελέγχους των θεσμοθετημένων οργάνων της πολιτείας. Εμφανίζεται η τάση να παραβιάζονται οι εγγυημένες δεσμεύσεις και οι όροι που αφορούν το δικαίωμα του εργαζόμενου στη συνεχή, ασφαλή με καθορισμένο ωράριο και ημέρες αναπαύσεως εργασία, απολαμβάνοντας τα στοιχειώδη δικαιώματα, όπως αυτά καθορίζονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ). Όπως επισημαίνουν οι Β. Γεωργακοπούλου και Γ. Κουζής, τόσο από την ελληνική όσο και από τη διεθνή εμπειρία, συχνά, η μάχη του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων εξαντλείται αποκλειστικά και μόνο στην προσπάθεια συμπίεσης του εργατικού κόστους, σε βάρος των υπόλοιπων προϋποθέσεων επιχειρησιακού εκσυγχρονισμού (1991, σ. 21). Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις δεν επιδεικνύουν ενδιαφέρον και προθυμία για την διερεύνηση εναλλακτικών και καινοτόμων επιλογών στον τομέα των τεχνικο-οικονομικών εφαρμογών και επιλέγουν άκαμπτα και πεισματικά την απασχόληση κακοπληρωμένων και χωρίς δικαιώματα μισθωτών, εκμεταλλευόμενοι και το ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο, που πλέον δεν εξασφαλίζει το δικαίωμα των εργαζόμενων στη σταθερή και πλήρη εργασία, πράγμα που θα απέτρεπε την περιέλευση τους σε κατάσταση φτώχειας.

Οι εργοδότες κατά την προσέλευσή τους στις επιθεωρήσεις εργασίας για την επίλυση της εργατικής διαφοράς, επικαλούνται αδυναμία ικανοποίησης των αιτημάτων της πλευράς των εργαζόμενων, προκειμένου να πετύχουν την υποχώρησή τους. Ταυτόχρονα, με την άρνηση

αυτή προσπαθούν να αποφύγουν την προσφυγή των εργαζόμενων στα ένδικα μέσα ή την εμπλοκή των συνδικαλιστικών τους εκπροσώπων. Το αποτέλεσμα είναι ότι ο συμβιβασμός που επιχειρείται με τη διαμεσολάβηση των επιθεωρήσεων εργασίας – λόγω της εξαιρετικής διαπραγματευτικής ανισότητας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, θίγει τις αξιώσεις του πρώτου ως προϊόν βούλησης του τελευταίου.

Οι εργαζόμενοι υφίστανται συντριπτικές πιέσεις για να είναι εργατικοί, υπάκουοι και χωρίς απαιτήσεις σχετικά με τα δικαιώματά τους που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία και τις προστατευτικές της διατάξεις. Οι σκληρές, παράνομες και άθλιες εργοδοτικές πρακτικές εντείνονται και εξαιτίας των νέων, θεσμικά κατοχυρωμένων μορφών ευέλικτης απασχόλησης (δανεισμός και ενοικίαση μισθωτού, μερική απασχόληση κ.λ.π.). Κι ενώ, οι μονοπωλιακές επιχειρήσεις βασίζονται για την άντληση κερδών στην κατανάλωση, οι μικρότερες επιχειρήσεις προσπαθώντας να επιβιώσουν στις συνθήκες ανταγωνισμού, δεδομένου ότι ο μεγάλος αριθμός τους οδηγεί σε ευκαμψία των τιμών και συνεπώς σε μικρά περιθώρια άντλησης κέρδους, στρέφονται κατά κύριο λόγο στην λύση της συμπίεσης του μισθολογικού κόστους (D. Greenberg, 1993, σσ. 205 και 259).

Η αποδυνάμωση των προστατευτικών διατάξεων για τη σταθερή εργασία, δηλαδή την εργασία με πλήρες ωράριο και μισθό διευκολύνει την εργοδοτική ασυδοσία, καθώς όπως επισημαίνει ο κοινωνιολόγος P. C. Yeager, όταν αποδυναμώνεται η ηθική ισχύς του νόμου, τότε οι επιχειρηματίες και οι μάνατζερ νιώθουν ότι παραβαίνοντας τους νέους, περισσότερο επιτρεπτικούς νόμους, προκαλούν μικρότερη βλάβη και συνεπώς είναι λιγότερο ανήθικη η παράβασή τους («International Handbook of white collar and corporate crime», *Understanding corporate lawbreaking. From profit seeking to low finding*, (2007), σ. 49).

Ένας άλλος προβληματισμός έρχεται από την L. Snider, η οποία κατατάσσει τις παράνομες πράξεις που διαπράττονται από επιχειρήσεις και οικονομικούς οργανισμούς με σκοπό το κέρδος γι' αυτούς και τα άτομα που εμπλέκονται, οι οποίες θυματοποιούν ευάλωτες κατηγορίες ανθρώπων, όπως οι εργαζόμενοι, στα κοινωνικά εγκλήματα (ο.π., σ. 629).

Μελετητές όπως ο Etzioni τόνισαν το οικονομικό και κοινωνικό γενικό πλαίσιο των προστίμων που επιβάλλονται για της παραβάσεις των επιχειρηματιών, τονίζοντας μέσα από μελέτη που διεξήγαγε ότι 1 στις 50 επιχειρήσεις εντοπίζονται και τιμωρούνται (στο G. Slapper και S. Tombs, 1999, σ. 208). Οι διαπιστώσεις αυτές θεωρούμε ότι αποδεικνύουν πως δεν έχει μόνο σημασία το ύψος του προστίμου, αλλά και η συχνότητα επιβολής του. Η αδυναμία του Σώματος Επιθεωρήσεων Εργασίας, λόγω και της ελλιπούς στελέχωσης, στην άσκηση συστηματικού ελέγχου στο σύνολο των επιχειρήσεων που απασχολούν προσωπικό καθιστά ιδιαίτερα ελκυστικά για τις τελευταίες τα οφέλη που προκύπτουν από τη μη εφαρμογή του έστω και αναιμικού θεσμικού πλαισίου που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, καθώς πολλές επιχειρήσεις είναι διατεθειμένες να αναλάβουν το ρίσκο της κακής

επιχειρηματικής πρακτικής, γνωρίζοντας ότι δύσκολα θα εντοπιστούν και θα τιμωρηθούν. Οι συνθήκες λειτουργίας των ελεγκτικών μηχανισμών αντανakλούν συνάμα και την πολιτική βούληση του κράτους σχετικά με το βαθμό αυστηρότητας των περιορισμών που επιθυμούν να επιβάλλουν, ώστε να μην θίξουν σε δυσάρεστο βαθμό, τα συμφέροντα της κυρίαρχης τάξης. Όσα αναφέρθηκαν στις συνεντεύξεις από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας δείχνουν ότι οι εξόχως σημαντικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά την εκτέλεση του ελεγκτικού έργου, εμποδίζουν εντέλει τον αποτελεσματικό εντοπισμό και την τιμωρία των παραβατών. Ελλείψεις σε προσωπικό και υλικοτεχνική υποδομή, απουσία εκπαιδευτικής υποστήριξης, εκτέλεση μεγάλου όγκου γραμματειακής και διοικητικής εσωτερικής εργασίας, απουσία κωδικοποίησης της εργατικής νομοθεσίας και πλήθος άλλων προβλημάτων υποβαθμίζουν την εποπτική ικανότητα του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Έτσι, για παράδειγμα κοινωνικός επιθεωρητής εργασίας δηλώνει: «Το κυριότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζω ειλικρινά δεν είναι τίποτα άλλο παρά η μείωση των χρημάτων που μας στέλνουν για την λειτουργία του γραφείου, το πετρέλαιο, το συνεργείο καθαρισμού, πρόβλημα που με φθείρει και με κάνει να χάνω ενέργεια και να αναλώνομαι σε διοικητικά θέματα. Να οφείλω χρήματα, εγώ που είμαι επιθεωρητής εργασίας, το μεροκάματα στην καθαρίστρια; Αναλωνόμαστε σ' έναν γραφειοκρατικού είδους πυρήνα προβλημάτων, ενώ θα μπορούσαμε να δώσουμε αυτή την ενέργεια στις υποθέσεις των εργαζόμενων που καταφεύγουν σ' εμάς».

Για την Snider οι περιορισμοί καθίστανται περισσότερο συστηματικοί και αυστηροί στις περιπτώσεις που το επιχειρηματικό έγκλημα πλήττει τα συμφέροντα του καπιταλισμού, δηλαδή στην περίπτωση του οικονομικού εγκλήματος (π.χ. παραβίαση των νόμων για τον ανταγωνισμό, οικονομικές απάτες κ.λ.π) και λιγότερο όταν πρόκειται για κοινωνικά εγκλήματα (π.χ. η θυσία των καταναλωτών ή των εργαζόμενων στο βωμό του κέρδους) (σε G. Slappers και S. Tombs, 1999, σ. 196). Η πολιτική απροθυμία να ασκηθεί πίεση στις επιχειρήσεις προς την κατεύθυνση της εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας με μέσο τα πρόστιμα και τις διοικητικές ποινές έχει ταυτόχρονα ως συνέπεια να χαθεί η ευκαιρία της επίδρασης των ποινών αυτών και σε άλλες επιχειρήσεις, όπως έχει αποδειχτεί σύμφωνα με εγκληματολόγους όπου ο Yeager και Braithwaite λειτουργώντας προληπτικά ως προς την εκδήλωση παραβατικών συμπεριφορών. Η αδυναμία αυτή καθιστά περισσότερο ελκυστική την προοπτική της κακής πρακτικής και των κερδών που θα αποφέρει ακόμα και η πιο ακραία εργοδοτική συμπεριφορά, εφόσον αυτή έχει εξασφαλιστεί ότι δεν θα εντοπιστεί και δεν θα τιμωρηθεί (ο.π., σσ. 205 και 207).

Από τα καταγεγραμμένα περιστατικά στα αρχεία των εργατικών διαφορών, που συντάσσονται στις επιθεωρήσεις εργασίας, κατά την προσφυγή των εργαζόμενων για παραβάσεις του εργοδότη, διαπιστώνουμε ότι η ευέλικτη εργασία, επιβάλλεται χωρίς

σπουδαίο λόγο, όπως για παράδειγμα θα ήταν ο περιορισμός του κύκλου εργασιών της επιχείρησης. Οι περιπτώσεις αυτές, συνιστούν βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και επιβάλλονται συνθέστερα ως λόγοι αντεκδίκησης προς τον εργαζόμενο, π.χ. είτε ως αντίποινα για συνδικαλιστική δράση, είτε ως έκφραση δυσαρέσκειας στο γεγονός της εγκύου ή ως πρακτική για τον εξαναγκασμό του εργαζόμενου σε παραίτηση.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση εργοδότη σε επιχείρηση της Λάρισας, ο οποίος έκρινε ότι η έγκυος που εργάζονταν στην επιχείρησή του συνολικά τέσσερα έτη, συνιστούσε λόγω της εγκυμοσύνης της ζημιογόνο ανθρώπινο κεφάλαιο για την επιχείρησή του και ως εκ τούτου όφειλε να αντισταθμίσει τις «απώλειες» με αλλαγή της ειδικότητά της και να μετατρέψει την πλήρη απασχόληση της σε εκ περιτροπής απασχόληση, δηλαδή σε απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα, προκειμένου να μειώσει τις αποδοχές της. Η μαρτυρία της εργαζόμενης, κατά την προσέλευσή της στην επιθεώρηση εργασίας είναι χαρακτηριστική: «Μετά από λίγες ημέρες, αφού γνωστοποίησα την εγκυμοσύνη, ο εργοδότης άλλαξε την ειδικότητά μου από merchandiser σε πωλήτρια και από πλήρη απασχόληση σε απασχόληση 3 ημερών την εβδομάδα, με αποτέλεσμα να υποστώ μείωση του μισθού κατά 40%, έχοντας υποστεί λόγω της αλλαγής της ειδικότητας και των καθηκόντων μου και ηθική βλάβη και διάκριση σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης, οι οποίοι συνεχίζουν να λαμβάνουν αποδοχές για πλήρη απασχόληση».

Προς την κατεύθυνση της υπονόμησης των νομικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων των εργαζόμενων συμβάλλει και η κατάτμηση της ιδιότητας του εργοδότη, όπως στην περίπτωση των ενοικιαζόμενων εργαζόμενων και της συγχώνευσης, της εξαγοράς και της μεταβίβασης μίας επιχείρησης. Πρόκειται ουσιαστικά για την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, δηλαδή την ανάληψη και την συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας από τρίτο, εφόσον δεν μεταβάλλεται η ταυτότητα της επιχείρησης (Α. Σταμάτη, Π. Συριόπουλος, «Μεταβολή (Αλλαγή) του προσώπου του εργοδότη – Μεταβίβαση επιχείρησης», *Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτική 2012-2015*, σ. 2). Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την επεξεργασία του πρωτογενούς υλικού των αρχείων των εργατικών διαφορών των τμημάτων κοινωνικής επιθεώρησης είναι ότι στις περιπτώσεις αυτές παραβιάζονται οι διατάξεις του Προεδρικού Διατάγματος 178/2002, που αφορούν τις υποχρεώσεις, έναντι των εργαζόμενου, τόσο του παλαιού, όσο και του διάδοχου εργοδότη. Συγκεκριμένα, λόγω της σύγχυσης που προκαλείται τουλάχιστον στην αρχή, τόσο στους εργαζόμενους, όσο και στους ελεγκτικούς μηχανισμούς, σχετικά με το πρόσωπο που έχει την κύρια ευθύνη, εξαιτίας της ασάφειας σχετικά με τη σταθερότητα του προσώπου του εργοδότη, οι δύο πλευρές τείνουν να εκμεταλλεύονται με κυνικό τρόπο το εργατικό δυναμικό. Στις περιπτώσεις αυτές ασκείται πίεση στους εργαζόμενους με το πρόσχημα της διατήρησης της θέσης εργασίας και από τις δύο πλευρές για να αποδεχθούν την απόλυσή

τους, χωρίς να αποζημιωθούν και να επαναπροσληφθούν από το νέο εργοδότη, έχοντας απολέσει τα δικαιώματα που προκύπτουν λόγω προϋπηρεσίας (μισθός κλιμακούμενος ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας, επιδόματα εορτών και αδείας, ημέρες αδείας, ενδεχόμενη εξέλιξη στην ιεραρχική κλίμακα), ενώ οι θέσεις πλήρους απασχόλησης αντικαθίστανται από νέες συμβάσεις για την ανάληψη θέσεων προσωρινής – ορισμένου χρόνου εργασίας και μερικής απασχόλησης. Επίσης σε περίπτωση πρόκλησης εργατικού ατυχήματος, η υπόθεση περιπλέκεται και δυσχεραίνεται η διαδικασία απόδοσης διοικητικών και ποινικών ευθυνών. Ένα ακόμα σοβαρό ζήτημα στην περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης είναι ότι πρέπει να αποδειχθεί και να αξιολογηθεί δικαστικά με βάση συγκεκριμένα στοιχεία, αν πρόκειται ή όχι για μεταβίβαση επιχείρησης, σε περίπτωση αθέτησης των υποχρεώσεων του νέου εργοδότη έναντι των εργαζόμενων. Τέτοια στοιχεία είναι κατά την κρίση του καθηγητή εργατικού δικαίου Δ. Ζερδελή μεταξύ άλλων η μεταβίβαση ή μη, υλικών και άυλων στοιχείων και της πελατείας, η ομοιότητα ή μη, των δραστηριοτήτων και η πρόσληψη ή μη σημαντικού μέρους του εργατικού δυναμικού από το νέο επιχειρηματία (*ΔΕΝ*, 1546 (2009), σσ.1169-1178). Συνεπώς, οι σχετική νομοθεσία που ρυθμίζει τη μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας σε νέο ιδιοκτήτη, παρέχει μόνο γενικές κατευθύνσεις και σε καμία περίπτωση δεν είναι επαρκής για την προστασία των δικαιωμάτων του προσωπικού που εργάζεται στην προς μεταβίβαση επιχείρηση.

Προς την κατεύθυνση αυτή, ως μία ακόμη μορφή επισφαλών σχέσεων εργασίας, συνέβαλε η ψήφιση του Ν. 2956/2001 που θεσμοθέτησε τον δανεισμό μισθωτών μέσω των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, τις λεγόμενες ΕΠΑ. Ο κύριος στόχος του νόμου αυτού, που παρουσιάζεται αναλυτικά στο Β΄ μέρος της μελέτης μας, στο οποίο εξετάζονται οι εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία, είναι να ευνοηθούν οι επιχειρηματικοί στόχοι, παρά το γεγονός ότι ο νόμος πλήττει και υπονομεύει την προστασία των εργαζόμενων στο νέο εργοδότη. Για παράδειγμα, αλυσίδα σούπερ μάρκετ μεταβιβάστηκε σε νέο επιχειρηματία, με συνέχιση της ίδιας οικονομικής δραστηριότητας. Ωστόσο ο νέος ιδιοκτήτης της επιχείρησης αρνήθηκε να διαδεχθεί τον προηγούμενο εργοδότη όσον αφορά τις υποχρεώσεις του έναντι των εργαζόμενων. Μετά από παρέμβαση του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας αναγνώρισε τις υποχρεώσεις του, όπως απορρέουν από το σχετικό Προεδρικό Διάταγμα. Όμως σε άλλη περίπτωση, ο ίδιος επιχειρηματίας έχοντας αναλάβει την εκμετάλλευση επιχείρησης παροχής υπηρεσιών άθλησης και αισθητικής φροντίδας και ενώ ουσιαστικά συνέτρεχαν όλες οι προϋποθέσεις που αφορούσαν την προβλεπόμενη προστασία των εργαζόμενων κατά τη μεταβίβαση, αρνήθηκε να καταβάλει τα οφειλόμενα του προηγούμενου εργοδότη στους εργαζόμενους και να αποζημιώσει τους απολυμένους. Η προφορική υπόσχεση προς τους εργαζόμενους ότι θα συνεχίσουν να εργάζονται στην επιχείρηση, μόνο αν υπογράψουν οικειοθελή αποχώρηση, που ουσιαστικά σήμαινε παραίτηση από τα δικαιώματά τους, λόγω

αρχαιότητας, δηλαδή παραίτηση από την προϋπηρεσία τους στον υπολογισμό του μισθού, των επιδομάτων εορτών και αδείας και στην τυχόν καταβαλλόμενη αποζημίωση, τους ανάγκασε να ασκήσουν ένδικα μέσα, προκειμένου να τιμωρηθεί ο νέος εργοδότης για τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που απορρέουν από το νόμο.

Ο Ν. 2956/2001 επιτρέπει την ίδρυση των ΕΠΑ και ουσιαστικά καθιερώνει την μεσιτεία της εργασίας από ιδιώτες. Στην περίπτωση αυτή αλλοιώνεται πλήρως η αναφορά του εργαζόμενου σε ένα και μόνο πρόσωπο – εργοδότη, καθώς αυτό διασπάται στον έμμεσο και στον άμεσο εργοδότη. Οι ολέθριες κοινωνικές συνέπειες του γεγονότος αυτού αποκαλύπτονται στις περιγραφές των συνδικαλιστών για τις νόμιμες αλλά και ημι-παράνομες δραστηριότητες των εταιριών αυτών: «Όσο για τους αποσπασμένους εργαζόμενους από το εξωτερικό, αυτοί υφίστανται πολλαπλές παραβάσεις. Η διαπίστωση του σωματείου είναι ότι κάτω από την απειλή της απόλυσης και ίσως της οριστικής λήξης της σύμβασης που έχουν με τα γραφεία που τους παραχωρούν, δανείζονται στις επιχειρήσεις αποσπασμένοι εργαζόμενοι από άλλες χώρες, κυρίως την Βουλγαρία, την Ρουμανία και γενικά από χώρες με έντονα προβλήματα εξεύρεσης εργασίας και καταβολής μισθών ικανών να καλύπτουν την επιβίωση των εργαζόμενων οι οποίοι είναι “πρόθυμοι” να υποστούν αδιαμαρτύρητα μια σειρά από ακραίες παραβιάσεις των στοιχειωδών δικαιωμάτων τους, όπως το να υπογράψουν αποδείξεις εξοφλητικές για ποσά ίσα με τα προβλεπόμενα από τις ΣΣΕ, ενώ στην πραγματικότητα αμείβονται με λιγότερα χρήματα ή να αποδέχονται υπερωριακή απασχόληση πέρα των νόμιμων ορίων και χωρίς αμοιβή. Μέσω αυτής της διαδικασίας, οι άμεσοι και οι έμμεσοι εργοδότες τους, τυπικά και έναντι των υπηρεσιών ελέγχου, φαίνεται ότι έχουν καταβάλει τα νόμιμα, αλλά στην πραγματικότητα οι μισθωτοί δεν τα έχουν λάβει. Να λοιπόν, πως μπορούν οι ΕΠΑ να εκπληρώνουν με συνέπεια όσα αναφέρουν στις διαφημίσεις τους για τη δυνατότητά τους να προσφέρουν στις επιχειρήσεις φθηνούς εργαζόμενους και να διαφημίζονται κιόλας γι’ αυτό.

Η μόνη λύση στο πρόβλημα αυτό είναι η ανάδειξη του ΟΑΕΔ, δηλαδή της κρατικής υπηρεσίας και πάλι σε φορέα εξεύρεσης εργασίας σε έλληνες και ξένους εργαζόμενους. Διαφορετικά θα ανθίζουν και θα ανδρώνονται φαινόμενα όπως γνωστής κυπριακής εταιρίας προσωρινής απασχόλησης που διαφημίζει ότι μπορεί να διαθέσει προσωπικό με χρήματα λιγότερα από αυτά που επιτάσσουν οι ΣΣΕ. Η εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων του νόμου για τους όρους λειτουργίας των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης δεν μπορεί να ελεγχθεί από τις αρμόδιες υπηρεσίες, κυρίως την Επιθεώρηση Εργασίας. Στις ίδιες αυτές τις εταιρίες δεν μπορεί να ελεγχθεί τίποτα, καθώς δεν υπάρχει στην πραγματικότητα προσωπικό, παρόλο που οι εταιρίες αυτές χαρακτηρίζονται από το νόμο ως άμεσος εργοδότης. Ο έλεγχος δυσχεραίνεται. Όπου υπάρχουν μεσάζοντες, υπάρχει σκλαβοπάζαρο» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Επίσημα στοιχεία, αναφέρουν ότι η ελληνική αγορά εργασίας εμφανίζει υψηλό ποσοστό ανασφάλιστης εργασίας (20%) και μεγάλη συχνότητα εργοδοτικών παραβιάσεων (Ι. Κουζής, *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 3.1. (2008), σ. 73). Το χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και κοινωνικού κράτους πλήττει τα πιο αδύναμα και ευάλωτα τμήματα της μισθωτής εργασίας (άνεργους, μετανάστες, μετανάστριες, εργαζόμενους σε άτυπες μορφές εργασίας, γυναίκες, ανήλικους κ.λ.π.) ακυρώνοντας τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες, όπως κατοχυρώθηκαν και από το Συμβούλιο της Ευρώπης στο Τορίνο, το 1961, με την ψήφιση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Όπως ισχυρίζεται επιθεωρήτρια εργασίας στην ερώτηση για το μέγεθος της εκμετάλλευσης εναντίον των μεταναστών: «Οι μετανάστες υφίστανται την πιο σκληρή και ανελέητη μορφή εκμετάλλευσης. Δεν μπορούν καταρχήν να μεταφέρουν τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα από τη χώρα τους, διότι δεν υπάρχουν οι ειδικές συμφωνίες ανάμεσα στη χώρα τους και την Ελλάδα. Το γεγονός αυτό εκμεταλλεύονται οι εργοδότες στην Ελλάδα και τους λένε ότι δεν θα τους πληρώσουν όλα τα ένσημα, αυτά που αντιστοιχούν στην εργασία που παρείχαν, αλλά τόσα μόνο, όσα τους χρειάζονται για να βγάλουν την άδεια εργασίας, εφόσον – τους λένε – αν σου τα πληρώσω όλα δεν θα σου χρησιμεύσουν σε τίποτα, γιατί έτσι κι αλλιώς, αφού δεν μπορείς να μεταφέρεις τα ασφαλιστικά σου δικαιώματα, δεν μπορείς να βγάλεις σύνταξη» (Βλέπε: Παράρτημα ΙΙ).

Οι καταγεγραμμένες εργοδοτικές παραβάσεις στα δελτία των εργατικών διαφορών σκιαγραφούν την έκταση, τη φύση και τα είδη του επιχειρηματικού εγκλήματος, σε βάρος των εργαζόμενων και καταδεικνύει ότι το έγκλημα ενάντια στους εργαζόμενους είναι εκτεταμένο και αποτελεί τον κανόνα και όχι την εξαίρεση ή το παραπροϊόν της επιχειρηματικότητας, παρά το γεγονός ότι η ενασχόληση των ακαδημαϊκών με αυτό το είδος του εγκλήματος είναι αντιστρόφως ανάλογη της έκτασης και της σημασίας του. Στα κείμενα που συντάσσονται κατά τη διάρκεια των εργατικών διαφορών ανθολογούνται περιπτώσεις όπου οι επιχειρηματίες εκμεταλλεύονται τις ατέλειες του νόμου και όταν τα εμπόδια που θέτει ο νόμος κρίνονται ασύμφορα, υιοθετούνται πρακτικές που όταν δεν ακροβατούν στα όρια μεταξύ του νόμιμου και του παράνομου, τον υπερβαίνουν. Οι εργοδότες έχουν σύμμαχό τους και τον ίδιο τον αστικό νόμο, καθώς δεν μπορούν να υπαχθούν όλα τα είδη και οι τρόποι βάρβαρης συμπεριφοράς και βίαιης καταπάτησης των δικαιωμάτων των ανθρώπων, στις νομικές κατηγορίες του αστικού νόμου, με αποτέλεσμα να διαφεύγουν της τιμωρίας.

Οι ιστορίες των εργαζόμενων που καταφεύγουν για οφειλές προηγούμενων εργασιακών ετών στην επιθεώρηση εργασίας, αποδεικνύουν ότι οι εργοδότες δεν διστάζουν να καταφεύγουν σε εμφανώς αντισυμβατικές συμπεριφορές, που προϋποθέτουν για την άρση τους, την προσφυγή των εργαζόμενων στο δικαστήριο. Η εργοδοσία καταφεύγει σε εκβιαστική συμπεριφορά απέναντι στους εργαζόμενους και εκδηλώνουν κάθε είδους συμπεριφορά που υποκρύπτει

εκδικητικότητα για την διεκδίκηση των νόμιμων δικαιωμάτων τους. Εμφανίζεται ιδιαίτερα εφευρετική προς την κατεύθυνση αυτή, καθώς οι ενέργειές της περιλαμβάνουν μία σειρά από πράξεις αντεκδίκησης και εκφοβισμού. Ενδεικτικά, στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας υπάρχουν αναφορές για άρνηση χορήγησης της κανονικής άδειας, άρνηση συναίνεσης μετατροπής του μειωμένου ωραρίου για τις νέες μητέρες σε ισόχρονη άδεια, υβριστική συμπεριφορά, προσβολή της προσωπικότητας, ακόμα και προπηλακισμοί, όπως σπρωξίματα, σκόπιμοι μικροτραυματισμοί κ.λ.π.. Πρόκειται για ένα είδος εργοδοτικού bullying, με σκοπό την ψυχολογική και νευρική κατάπτωση του εργαζόμενου, ενόψει και του κινδύνου να απολέσει την εργασία του, με προέλευση ταπεινά ελατήρια, όπως το μίσος, η εμπάθεια και η έχθρα.

Ο Ν. Shover εξηγεί ότι η αλαζονεία είναι αυτή που μπορεί να οδηγήσει τα μέλη της μεσαίας τάξης στην διάπραξη επιχειρηματικών εγκληματικών πράξεων, καθώς αντιλαμβάνονται τους νόμους ως παρεμβάσεις του κράτους που περιορίζουν το εύρος των αποφάσεων και των δράσεών τους στο εργασιακό περιβάλλον τους και συνεπώς τείνουν να αδιαφορούν γι' αυτούς. Για το λόγο αυτό, όταν αποκαλύπτονται, δεν θεωρούν τους εαυτούς τους «γνήσιους» εγκληματίες. Ο ίδιος συγγραφέας παραθέτει τα αποτελέσματα ερευνών σύμφωνα με τα οποία οι διευθυντές και οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων θεωρούν ότι τους οφείλεται επιείκεια σε περίπτωση παραβάσεων, καθώς συμβάλουν τα μέγιστα στο κοινωνικό σύνολο και ένας από τους λόγους είναι ότι απασχολούν εργαζόμενους («International Handbook of white collar and corporate crime», *Generative worlds of white collar crime* (2007) σσ. 91 – 92). Η απαίτηση των εργοδοτών για ατιμωρησία, προβάλλεται με ένταση κατά τον έλεγχο που πραγματοποιούν οι επιθεωρητές εργασίας στους τόπους εργασίας: «Πάντα αδικημένοι παρουσιάζουν τον εαυτό τους οι εργοδότες, πάντα επιθετικοί, μη τυχόν τους πάρουμε τον αέρα. Και οι μεγάλες επιχειρήσεις όλο και περισσότερο χρησιμοποιούν δικηγόρους και μάλιστα αντί να είναι αμυντικοί ως ελεγχόμενοι, μάς επιτίθενται και μάς απαξιώνουν. Οι εργοδότες καθόλου πρόθυμοι δεν είναι να δεχτούν τον έλεγχο. Μικροί και μεγάλοι παρεμποδίζουν τον έλεγχο και γκρινιάζουν ότι δεν μπορούν να γίνουν όλα αυτά που προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία, με κύρια αιτιολογία φυσικά ότι δεν υπάρχουν χρήματα, ότι θα αυξηθεί το κόστος παραγωγής ή των παρεχόμενων υπηρεσιών και φυσικά καταφεύγουν και στη δυνατότητα της προσφυγής κατά των προστίμων που τους επιβάλλουμε, κατηγορώντας την υπηρεσία για έλλειψη αντικειμενικότητας κ.λ.π.» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Ειδικά σε περιόδους κρίσης, το «κλέψιμο» και το «ροκάνισμα» όπως περιγράφει τα φαινόμενα αυτά ο Μαρξ (1978, τ. 1, σ. 254) των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, η ένταση και η αγριότητα της εκμετάλλευσης για την διασφάλιση του ποσοστού κέρδους που απειλείται από τη συρρίκνωση των εργασιών εμφανίζονται συχνότερα. Οι υπερβασίες του

νόμου επιστρατεύονται για να επιτευχθεί το κέρδος, χειροτερεύοντας τους όρους εργασίας. Σε όλες τις περιπτώσεις του επιχειρηματικού εγκλήματος κατά της εργασίας, τα διοικητικά πρόστιμα των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους δεν κρίνονται αποτελεσματικά, καθώς δίνουν το μήνυμα ότι το έγκλημα δεν πληρώνει και το πρόστιμο ελάχιστα περιορίζει το κέρδος που θα αποκτηθεί από παράνομες επιχειρηματικές ενέργειες ενάντια στους εργαζόμενους, αφήνοντας ανέπαφο το μεγαλύτερο μέρος του κέρδους και άρα καθιστώντας ελκυστικό το ενδεχόμενο συνέχισης της εγκληματικής συμπεριφοράς. Η αναποτελεσματικότητά τους οφείλεται και στο γεγονός ότι τα πρόστιμα δεν επιβάλλονται συστηματικά και αφορούν μόνο όσες παραβάσεις εντοπίζονται, λειτουργώντας ως εισπρακτικός μηχανισμός του κράτους. Οι Slappers και Tombs προβάλλουν ως την πεμπτουσία του καπιταλισμού τον υπολογισμό του κόστους. Καθοριστικής σημασίας για την συνέχιση ή τον τερματισμό μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας ή συμπεριφοράς είναι ο υπολογισμός των κερδών και των εξόδων. Στον υπολογισμό αυτό οι επιχειρήσεις δεν λαμβάνουν υπόψη τους τις θυσίες των ανθρώπινων ζωών που πρέπει να γίνουν. Αρκεί οι διοικητικές ποινές να μην υπερβαίνουν ως κόστος, τα κέρδη τους από τις παράνομες ενέργειες (1999, σσ. 143–144).

Κεντρικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις καταλαμβάνει η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος, που ορίζεται ως το δικαίωμα του εργοδότη να προσδιορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας με μοναδικό περιορισμό ότι οι σκοποί του δικαιώματος αυτού πρέπει να εξυπηρετούν κατά τα χρηστά ήθη, την καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (ΔΕΝ, 1530 (2009), σ. 81). Παρά το γεγονός ότι το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται εντός των χρηστών ηθών, δηλαδή να μην ασκείται καταχρηστικά, αλλά σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και της αναλογικότητας (ΑΚ 281 και 371), δεν ορίζονται ακριβώς τα όρια της εξουσίας του εργοδότη. Η τυπική ακαθοριστία του παραπάνω εργοδοτικού δικαιώματος έχει ως αποτέλεσμα να απαιτείται δικαστικός έλεγχος, δηλαδή προσφυγή των εργαζόμενων στα δικαστήρια σχετικά με την καταχρηστική ή μη άσκηση του.

Ο P. C. Yeager αντλώντας στοιχεία από έρευνες, όπως η έρευνα του Wisconsin, επισήμανε τη σημασία που έχει η συρρίκνωση των κερδών στις περιόδους όπου τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης είναι σταθερά, καθώς και η τάση των επιχειρήσεων να επεκτείνουν τον κύκλο εργασιών τους, στη πιθανότητα οι μάνατζερ και οι ιδιοκτήτες τους, να παραβιάσουν τους νόμους κάθε είδους. Μια άλλη κατηγορία ποιοτικών ερευνών που εστιάζονται στο επίπεδο της μικροκοινωνιολογίας, έχουν στοχεύσει στο ρόλο που διαδραματίζουν οι ηθικές εκτιμήσεις όσων διοικούν τις επιχειρήσεις, όπως και οι προσωπικοί τους στόχοι, οι φιλοδοξίες και οι υποχρεώσεις τους προς την επιχείρηση, ειδικά όταν τα παραπάνω ταυτίζονται με τους σκοπούς της ίδιας της επιχείρησης (ο.π., σσ. 29 και 32). Όπως

απεικονίζεται στα αρχεία των εργατικών διαφορών τμημάτων των κοινωνικών επιθεωρήσεων εργασίας, οι παραπάνω παράγοντες έχουν ως συνέπεια συχνά ο εργαζόμενος, από τη σκοπιά της επιχειρηματικής αντίληψης, να αντιμετωπίζεται ως αναλώσιμος.

Ειδικά, στις μικρές, παραδοσιακές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται κυρίως στο χώρο της εστίασης, του λιανικού εμπορίου και των ενοικιαζόμενων δωματίων, το ωράριο εργασίας ελαστικοποιείται πέρα από τα όρια του νόμου, η εργάσιμη ημέρα επεκτείνεται κατά το δοκούν, το ημερομίσθιο και ο μισθός καθορίζονται από την πελατεία και οι ημέρες ανάπαυσης θεωρούνται περιττή και υπερβολική απαίτηση του άκαμπτου νόμου.

Συχνά, τα ελεγκτικά όργανα της πολιτείας αντιμετωπίζουν την άσκηση ψυχολογικής βίας και είναι αποδέκτες κάθε είδους χειριστικής συμπεριφοράς (φωνές, απειλές, σπρωξίματα), που στοχεύει στον εκφοβισμό τους, ώστε να μην καταγραφούν οι διαπιστωμένες παραβάσεις.

Στους επιχειρηματίες επικρατεί η λογική ότι το νόμιμο και το ηθικό ταυτίζεται με τα συμφέροντά τους και ότι το κινήγι του κέρδους συνιστά την υπέρτατη αξία.

Τα αρχεία των εργατικών διαφορών αποκαλύπτουν εξοργιστικές πρακτικές των επιχειρήσεων. Όπως προκύπτει από την έρευνα, οι περιπτώσεις μη τήρησης των νόμιμων διαδικασιών κατά την απόλυση των εργαζόμενων και κυρίως η μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, συνιστούν την πλειοψηφία των εργοδοτικών παραβάσεων. Πρόκειται για 297 παραβάσεις σε σύνολο 935 εργατικών διαφορών που συγκεντρώθηκαν από τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας. Αναλυτικότερα οι απολύσεις χωρίς την τήρηση των νόμιμων διαδικασιών (έγγραφο καταγγελία, ασφαλισμένη εργασία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης) σε συνδυασμό με την ταυτόχρονη οφειλή δεδουλευμένων αποδοχών (μισθοί, επιδόματα εορτών, αδειάς, αμοιβής υπερωριακής απασχόλησης κ.λ.π.), για τα έτη 2006 έως 2007, παρουσιάζονται στον Πίνακα 1:

Πίνακας 1

Απολύσεις ανά Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης, χωρίς την τήρηση των νομίμων διαδικασιών (έγγραφο καταγγελία, ασφάλιση του εργαζόμενου και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης) για τα έτη 2006 – 2007	
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	11 από τις συνολικά 90 εργατικές διαφορές
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΚΕΡΚΥΡΑΣ	88 από τις συνολικά 245 εργατικές διαφορές
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΠΕΙΡΙΑΣ	21 από τις συνολικά 172 εργατικές διαφορές
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΛΑΡΙΣΑΣ	177 από τις συνολικά 478 εργατικές διαφορές

Συνηθισμένη εργοδοτική συμπεριφορά συνιστά η απόλυση των εργαζόμενων, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες και χωρίς οι λόγοι της λύσης της εργασιακής σχέσης να αιτιολογούνται από την μείωση των εργασιών της επιχείρησης, αλλά να οφείλονται σε λόγους αντεκδίκησης. Το Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ, 1492 (2007), σσ. 540 – 544), καταγράφει την απόφαση 506/2006, του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, σύμφωνα με την οποία: «η κατά το άρθρο 669 ΑΚ καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής, απευθυντέα και αναιτιώδης δικαιοπραξία και αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού, η άσκηση του οποίου δεν είναι απεριόριστη και ανέλεγκτη, αλλά υπόκειται στον περιορισμό που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ, δηλαδή της μη προφανούς υπέρβασης των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, οπότε αν η καταγγελία έγινε κατά κατάχρηση του οικείου δικαιώματος, είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενομένη (άρθρα 174,180 ΑΚ). Τούτο δε, διότι η στέρηση από τον εργαζόμενο της θέσης εργασίας, η οποία αποτελεί τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης, χωρίς τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων που να δικαιολογούν επαρκώς την καταγγελία, δεν συμβιβάζεται με τις θεμελιώδεις συνταγματικές αξιολογήσεις, με τις οποίες το συμφέρον του εργαζόμενου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης έχει αναχθεί σε συνταγματικά προστατευόμενη έννομη θέση (άρθρα 2 παρ. 1,5 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος)».

Στα αρχεία εντοπίστηκαν μία σειρά από περιπτώσεις καταχρηστικών απολύσεων, όπως ο οδηγός που απολύθηκε χωρίς να αποζημιωθεί, έπειτα από άρνησή του να υπακούσει στις εντολές του εργοδότη, όταν του αρνήθηκε να προσφέρει εξαναγκαστικά την εργασία του, ασκώντας καθήκοντα πέρα από αυτά για τα οποία προσλήφθηκε. Αναφέρουμε επίσης την περίπτωση απόλυσης προϊσταμένου ξενοδοχειακής επιχείρησης μετά από 26 έτη συνεχούς και επιτυχούς εκτέλεσης των καθηκόντων του, μετά από την εγχείρηση ανοικτής καρδιάς και σε ηλικία 52 ετών. Οι υπεύθυνοι προέβησαν στην απόλυση, παρά το γεγονός ότι η ίδια η διοίκηση του ξενοδοχείου «συνομολογεί ότι ο ενάγων υπήρξε άριστος υπάλληλος επέδειξε ζήλο, ήθος, εργατικότητα, εντιμότητα και αποδοτικότητα ακόμη και μετά την εγχείρηση» και ότι ο λόγος της απόλυσης ήταν η «αιφνίδια ασθένεια του εργαζόμενου της και η από μέρους της εκτίμηση ότι ο εργαζόμενος δεν μπορούσε πλέον να ανταποκριθεί στα αυξημένα καθήκοντά του». Ο μισθωτός κατέφυγε στα δικαστήρια το οποίο τελικά αποφάνθηκε ότι η επιχείρηση πριν εξετάσει άλλη λύση, όπως την απασχόλησή του σε άλλη θέση, προέβηκε στο επαχθέστερο για τον εργαζόμενο μέσο της απόλυσης, με αποτέλεσμα η απόλυσή του να είναι καταχρηστική ως αντιβαίνουσα στην διάταξη του 281 ΑΚ. Επίσης, ακραία διάκριση συνιστά και η απόλυση μισθωτής από πολυεθνική επιχείρηση πώλησης παιχνιδιών μετά από τροχαίο ατύχημα. Η επιχείρηση θεώρησε αντίθετο με τα συμφέροντά της να συνεχίσει να δέχεται την

εργασία της τραυματισμένης μισθωτής, διότι όπως ισχυρίστηκε στον επιθεωρητή εργασίας, η απουσία της μισθωτής λόγω του ατυχήματος, έθιγε τα συμφέροντά της και διατάρασσε την οργάνωση του προγράμματος εργασίας των μισθωτών.

Η προστασία των μισθωτών, σε περίπτωση απολύσεως, θα μπορούσε να γίνει περισσότερο ουσιαστική και αποτελεσματική, εάν η νομοθεσία απαιτούσε την αιτιολόγηση της απόλυσης, προκειμένου να παρέχεται η δυνατότητα τόσο στις υπηρεσίες, όσο και στα αρμόδια δικαστήρια να κρίνουν την ακυρότητά της. Ωστόσο, στην Ελλάδα η απόλυση συνιστά αναιτιολόγητη δικαιοπραξία, δεν απαιτείται δηλαδή να εκτεθούν από τον εργοδότη οι λόγοι απόλυσης του μισθωτού στα αρμόδια θεσμικά όργανα, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Γερμανία, Γαλλία), που η νομιμότητα των απολύσεων υπόκειται υποχρεωτικά στον κρατικό έλεγχο. Για το λόγο αυτό, προβλέπονταν μεγαλύτερες αποζημιώσεις στην Ελλάδα, σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες, γεγονός που τεχνηέντως αποκρύφτηκε κατά την ενημέρωση της κοινής γνώμης, σχετικά με τις περικοπές που επιφύλαξαν για τις αποζημιώσεις απόλυσης οι μνημονιακοί νόμοι (Ν. 4093/12), εμφανίζοντας τα ποσά που προβλέπονταν πριν την συρρίκνωσή τους, περίπου ως αδικαιολόγητα προνομιακή μεταχείριση των εργαζόμενων, που έπρεπε να σταματήσει. Το αξιοσημείωτο στις περιπτώσεις αυτές είναι ότι η επιχειρηματολογία των επιχειρήσεων υιοθετείται με προσοχή και σοβαρότητα από τον πολιτικό και νομικό κόσμο σε βάρος του κόσμου της εργασίας. Σε άλλη περίπτωση, ο μισθωτός με την ειδικότητα του οδηγού καταγγέλλει στην αρμόδια ελεγκτική υπηρεσία ότι η απόλυσή του «είναι προϊόν αντεκδίκησης, καθώς ζήτησε να εργάζεται εντός των νομίμων χρονικών ορίων, ενώ η επιχείρηση τον υποχρέωνε να απασχολείται πέραν του δώρου οδηγήσεως και του 13ώρου συνεχής ημερήσιας απασχόλησης και διεκδικεί να του καταβληθεί η αποζημίωση για την εκτός έδρας απασχόλησή του». Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η περίπτωση οδηγού, σε τουριστικό γραφείο της Κέρκυρας που απολύθηκε, επειδή αρνήθηκε να οδηγήσει λεωφορείο που δεν διέθετε τα κατάλληλα έγγραφα και κυκλοφορούσε παράνομα, διότι δεν κάλυπτε τους όρους ασφαλούς μεταφοράς επιβατών. Οι περιπτώσεις οδηγών που εξαναγκάζονται να οδηγήσουν ακατάλληλα οχήματα ή πέρα των επιτρεπόμενων χρονικών ορίων, αποδεικνύει την εγκληματική ανευθυνότητα των εργοδοτών, όχι μόνο απέναντι στον εργαζόμενο, αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο (επιβάτες και οδηγούς) που έχουν σαν αποτέλεσμα κατ' επανάληψη στη χώρα μας την πρόκληση πολύνεκρων ατυχημάτων. Πρόκειται για προκλητικά σκόπιμη παραμέληση από τους επιχειρηματίες ακόμα και των στοιχειωδών κανόνων του κώδικα οδικής κυκλοφορίας, καθώς αγνοείται συστηματικά το πεπερασμένο της φυσικής και πνευματικής αντοχής του εργαζόμενου, με αποτέλεσμα να αυξάνεται δραματικά η πιθανότητα πρόκλησης ατυχήματος, γεγονός που αποδεικνύει την οικονομική εκμετάλλευση της εργασίας μέχρι θανάτου.

Παρόμοιες είναι και η περίπτωση ηλεκτρολόγου – μηχανολόγου, που εργάζονταν ως συντηρητής του κλιμακοστάσιου ξενοδοχείου τουριστικού νησιού, απολύθηκε επειδή μεταξύ των διαμαρτυριών του εκτός από τη μη καταβολή δεδουλευμένων μισθών, συμπεριλαμβάνονταν και η επισήμανσή του ότι στο κλιμακοστάσιο δεν τηρούνταν τα απαραίτητα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, με αποτέλεσμα τον αυξημένο κίνδυνο για πρόκληση ατυχήματος, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για τους πελάτες του ξενοδοχείου. Με αφορμή το τραγικό περιστατικό θανάτου τουριστών σε ξενοδοχείο της Κέρκυρας το καλοκαίρι 2007, λόγω έκλυσης αναθυμιάσεων σε δωμάτιο του ξενοδοχείου, συνδικαλιστής του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Κέρκυρας, τόνισε χαρακτηριστικά: «Παρά την υποχρέωση των ξενοδοχείων, δεν απασχολούν όλα τα ξενοδοχεία μηχανολόγους – μηχανικούς στα κλιμακοστάσια. Τρεις έως τέσσερις μηχανικοί υπογράφουν έγγραφα καταλληλότητας των σχετικών εγκαταστάσεων για 30 ξενοδοχεία στην Κέρκυρα. Είναι φανερό ότι δεν είναι δυνατόν να εργάζονται και να κάνουν πραγματικές εκτιμήσεις για το σύνολο αυτών των ξενοδοχείων. Ουσιαστικά δηλαδή, η κατάσταση και η καταλληλότητα λειτουργίας των εγκαταστάσεων δεν είναι δυνατόν να ελεγχθούν, με αποτέλεσμα να κινδυνεύουν όχι μόνο οι πελάτες, όπως συνέβηκε το 2007 με τα δύο νεκρά παιδιά, άγγλων τουριστών στο Κέρκυρα Μπητς, αλλά και η ζωή των ίδιων των εργαζόμενων» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Στις περιπτώσεις των καταγγελιών των εργαζόμενων οι κρατικές υπηρεσίες λειτουργούν συμφιλιοτικά και το γεγονός αυτό, έχει την δική του ιδιαίτερη σημασία, καθώς: [Στη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου... υπάρχει μια αναπότρεπτη «στιγμή» παραγωγός συγκρούσεων, στην οποία οι σφαίρες συμφερόντων και των δύο πλευρών δεν μπορούν να οριστούν με ακρίβεια στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας, και συνεπώς θα πρέπει να βρουν, στην καλύτερη περίπτωση, μια ασταθή ισορροπία μέσω συνεχών προόδων και οπισθοχωρήσεων και των δύο πλευρών» (C. Offe, 1993, σ. 50). Ωστόσο, όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο M. Leat: «Η φύση και ο βαθμός αυτής της ενδημικής σύγκρουσης είναι τέτοια, που ο συμβιβασμός και η επίλυση με ειρηνικά μέσα δεν αποτελούν ρεαλιστικές δυνατότητες. Εάν η εργατική δύναμη συμβιβαστεί, θα πρέπει να το πράξει με καπιταλιστικούς όρους και επομένως θα ζημιωθεί» (Leaf, Κουζής και Κουτρούκης, 2009, σ. 45).

Το παρακάτω περιστατικό είναι ενδεικτικό της περιφρόνησης του κεφαλαίου ακόμα και γι' αυτήν την ίδια την ζωή των εργαζόμενων: Εργοδότης κατασκευαστικής εταιρίας προσήλθε και διαμαρτυρήθηκε σε έντονο ύφος σε υπαλλήλους του Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου, επειδή αντί να παραπέμπουν τον ίδιο στα δικαστήρια, όπως είχε πράξει η υπηρεσία λόγω θανατηφόρου εργατικού ατυχήματος σε απασχολούμενο της επιχείρησής του, από πτώση από ύψος, εξαιτίας της έλλειψης προστατευτικών μέτρων, θα

έπρεπε κατά τη γνώμη του να αναζητήσουν ευθύνες στον ήδη νεκρό εργαζόμενο για την απροσεξία του. Φαίνεται, ότι από τον 19^ο αιώνα, που οι άρχουσες τάξεις υποστήριζαν ότι οι εργαζόμενοι αφού είχαν συναινέσει να εργαστούν σε έναν εργοδότη, αποδέχονταν κάθε κίνδυνο που θα προέκυπτε κατά την εκτέλεση της εργασίας τους και η παραμικρή αμέλεια από μέρους τους απάλλασσε τον εργοδότη από τις ευθύνες του, ζήτημα που κατοχυρώνονταν και από τη νομοθεσία υπέρ των εργοδοτών (G. Slappers και S. Tombs (1999, σ. 34) επιμένει στις ίδιες διαχειριστικές και επικοινωνιακές μεθόδους της.

Συχνά, όπως προκύπτει από τις καταγγελλόμενες περιπτώσεις, οι μισθωτοί έχουν άγνοια των δικαιωμάτων τους και είναι αποδέκτες πιέσεων από τους εργοδότες να αποχωρήσουν οικειοθελώς από την εργασία τους, προκειμένου να οι εργοδότες να μην καταβάλουν αποζημίωση. Οι εργαζόμενοι που από άγνοια ή εμπιστοσύνη στις προθέσεις του εργοδότη συνέπεια και του γεγονότος ότι εργοδότες και εργαζόμενοι εκτός από το οικονομικό, συνάπτουν και ένα ηθικό συμβόλαιο, δεχτούν να αποχωρήσουν από την εργασία, χωρίς την εφαρμογή των προϋποθέσεων που θέτει ο νόμος παραχωρούν τη δυνατότητα στον εργοδότη να ισχυριστεί ψευδώς ότι δεν πρόκειται για καταγγελία της εργασιακής σχέσης, αλλά για οικειοθελή αποχώρηση, στερώντας τους όχι μόνο το ποσό της αποζημίωσης, αλλά και το δικαίωμα του επιδόματος ανεργίας. Ο εργαζόμενος σ' αυτές τις περιπτώσεις είναι το θύμα του δόλου και της απάτης ή μπορεί να έχει υποστεί ψυχολογική πίεση, έλεγχο ή ακόμα και βία. Ο Shein (σε M. Leat, Γ. Κουζής, Θ. Κουτρούκης, 2009, σ. 27) συζητά το άτυπο συμβόλαιο, το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη, που δεν είναι νομικά εκτελεστέο, αλλά εμπεριέχει ηθικής φύσεως ισχυρές δεσμεύσεις, τονίζοντας ότι προκειμένου να καταστεί ενεργό, θα πρέπει να συντρέχουν οι προϋποθέσεις ότι οι θυσίες, η αφοσίωση και η συνεισφορά του εργαζόμενου για την επιχείρηση και τον εργοδότη του, θα τύχουν δίκαιης και έντιμης αναγνώρισης και ότι ο ίδιος θα ανταμειφθεί με σταθερή εργασία, με ανταποδοτικότητα στις αποδοχές του και με επαγγελματική εξέλιξη. Όπως καθιστούν ξεκάθαρο τα όσα ειπώθηκαν παραπάνω, το συμβόλαιο αυτό τείνει να παραβιάζεται από την μεριά των εργοδοτών καθώς χρησιμοποιείται ως πρακτική αύξησης των κερδών τους, χωρίς την ταυτόχρονη διαφύλαξη του δικαιολογημένων συμφερόντων του εργαζόμενου που απορρέουν από αυτό.

Στην περίπτωση των μεταναστών, η βία που ασκείται δε διαφέρει από την αντίστοιχη άλλων μορφών εμπορίας ανθρώπων και συγκεκριμένα περιλαμβάνει την παράνομη παρακράτηση των εγγράφων τους, όπως του διαβατηρίου και της άδειας παραμονής και εργασίας και τον εξαναγκασμό τους έναντι ελάχιστης αμοιβής σε υπερβολική εργασία απεριόριστες ώρες κάτω από συνθήκες βάνουσης συμπεριφοράς. Οι αξιόποινες αυτές πράξεις στοχεύουν στη παρεμπόδιση των μεταναστών να προσφύγουν στις αρμόδιες υπηρεσίες για την προστασία των δικαιωμάτων τους και την απασχόλησή τους με συνθήκες εργασιακής αξιοπρέπειας. Οι

προβλέψεις του νόμου περιφρονούνται ανοιχτά από τους εργοδότες εξαιτίας και της μη επίγνωσης των δικαιωμάτων τους και της νομοθεσίας για τις ευάλωτες ομάδες. Προς την κατεύθυνση αυτή συμβάλει και η σύνδεση της χορήγησης άδειας παραμονής με τη συμπλήρωση του απαιτούμενου αριθμού ενσήμων, γεγονός που ενισχύει και παγιώνει σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και αύξησης της ανεργίας τη μετάβαση του μετανάστη από τη νομιμότητα στην παρανομία και αντίστροφα. Η εργοδοτική αυθαιρεσία και εκμετάλλευση λαμβάνει σκληρότερες μορφές, καθώς η διαδικασία αυτή χρησιμοποιείται ως μοχλός πίεσης και εξαναγκασμού των μεταναστών να παραιτηθούν από κάθε είδους δικαίωμα και να εργαστούν με ελάχιστο μισθό αποδεχόμενοι συνθήκες εργασίας ακραίας απανθρωπιάς. Πρόκειται για κοινωνική ομάδα, η οποία αντιμετωπίζει με ιδιαίτερη ένταση τους κινδύνους της αγοράς εργασίας, καθώς οι μετανάστες απολύονται εύκολα, αναλαμβάνουν υποβαθμισμένες εργασίες που χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές και από την έκθεση σε κινδύνους που υποσκάπτουν την υγεία τους και θέτουν σε κίνδυνο τη ζωή τους και έχουν μεγαλύτερη δυσκολία στην εξεύρεση εργασίας. Ο απελπισμένος στερείται διαπραγματευτικής δύναμης και η ασυδοσία δεν έχει να αντιμετωπίσει κανένα εμπόδιο. Η μετανάστευση συνιστά διαδικασία προσαρμογής του πωλητή της εργασιακής δύναμης στη διάσταση του χώρου με την προσδοκία να βελτιώσει ο εργαζόμενος τη θέση του στην αγορά εργασίας (C. Offe, 1993, σ. 42). Στη προσπάθειά του αυτή αναγκάζεται να προβεί σε θυσίες που ξεκινούν με την απομάκρυνσή του από την πατρίδα του, τους συγγενείς και τον κοινωνικό του ιστό και συχνά καταλήγουν στην εξαθλίωση και στην περιθωριοποίηση στη νέα χώρα, όπου συνιστούν εύκολα θύματα εργασιακής εκμετάλλευσης. Ο μεγαλύτερος αριθμός μεταναστών απασχολούνται σε δουλειές στις οποίες κατά κανόνα δεν απαιτείται κάποιας μορφής προηγούμενη εκπαίδευση και εξειδίκευση, σε θέσεις εργασίας περιοριστικές, με την έννοια ότι αποτελούν τις «βρωμο - δουλειές» που μπορεί να κάνει ο καθένας, ακόμη και χωρίς ικανότητες (B. Lutz and W. Sengenberger, Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik στο C. Offe, 1993, σ.70). Ο Offe συμπληρώνει: [Όσο μεγαλύτερη είναι η αναλογία των περιθωριακών εργαζόμενων (οι οποίοι εξ ορισμού είναι φθηνοί και αντικαθίστανται εύκολα και δίχως τριβές) τόσο λιγότερο πιέζεται η διεύθυνση (management) να προβεί σε παραχωρήσεις σε μισθολογικά αιτήματα των εργαζόμενων, καθώς η πίεση υποκατάστασης στην οποία εκτίθενται οι εργαζόμενοι του «περιθωριακού εργατικού δυναμικού» είναι μεγαλύτερη] (ο.π., σ. 71).

Οι διεκδικήσεις των μεταναστών προκαλούν το μένος των εργοδοτών όχι μόνο επειδή απειλούν τα συμφέροντά τους, αλλά και επειδή τολμούν να διεκδικήσουν και να σπάσουν τη σιωπή, ενώ κατά τη γνώμη τους οι «ξένοι» οφείλουν να είναι «για ένα κομμάτι ψωμί» πειθήνιοι, αόρατοι, σιωπηλοί, εύκολη λεία στις απαιτήσεις της αγοράς για φθηνή εργατική

δύναμη. Στερούν από το μετανάστη - εργαζόμενο ακόμα και νομικά κατοχυρωμένα ανθρώπινα δικαιώματα. Όπως αναφέρει ο Δ. Στρατούλης «είναι σύνηθες το φαινόμενο εργοδότες να απειλούν με απόλυση τους αλλοδαπούς, στο εύλογο αίτημα των τελευταίων για ολιγόχρονη απουσία από την εργασία – σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα η απειλή αυτή έχει πραγματοποιηθεί» (2005, σ. 376).

Στο Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Καρδίτσας, προσέφυγαν δύο μετανάστες, με το αίτημα της οφειλής δεδουλευμένων άνω των 3.000 ευρώ, που τους στερούσε ακόμα και τη δυνατότητα να εξασφαλίσουν τα βασικά είδη για την επιβίωσή τους. Όπως δήλωσαν στην υπηρεσία, μην έχοντας λάβει τους συμφωνηθέντες μισθούς για την εργασία τους, υποσιτίζονταν και δεν μπορούσαν να συντηρηθούν και να καλύψουν το κόστος της μετακίνησής τους. Όπως επισήμαναν, στην συμφωνία με τον εργοδότη, η οποία ήταν προφορική, εκτός από τον μισθό, είχε συμφωνηθεί ότι θα τους παρέχονταν δωρεάν στέγαση και θέρμανση. Ο εργοδότης, δήλωσε, όπως καταγράφηκε στο βιβλίο εργατικών διαφορών, ότι «αναγνωρίζει την οφειλή του προς τους εργαζόμενους, αλλά απ' αυτήν θα αφαιρέσει τα ενοίκια των 5 μηνών για το σπίτι που τους παραχώρησε και το πετρέλαιο θέρμανσης, το οποίο υπολογίζει περίπου στο 1/4 του ποσού των οφειλομένων. Με περίσσια αναληψία και με την αλαζονεία του ισχυρού που συντρίβει το όνειρο για επιβίωση και μία ελάχιστη αξιοπρέπεια του αδύνατου. Άλλο αίτημα μετανάστη αφορούσε την επέμβαση της υπηρεσίας προκειμένου να του καταβληθεί η αποζημίωση απόλυσης. Στην εργατική διαφορά καταγράφεται: «προσήλθε ο κληθείς εργοδότης και δήλωσε ότι δεν υπήρξε καταγγελία σύμβασης εργασίας, αλλά ο εργαζόμενος αποχώρησε οικειοθελώς. Δέχεται να κάνει επαναπρόσληψη του μισθωτού και να τον ασφαλίσει με την προϋπόθεση να εκκενώσει το σπίτι που του έχει παραχωρηθεί για τη διαμονή του». Διαπιστώνουμε συνεπώς ότι ασκείται πίεση με ιδιαίτερα σκληρό τρόπο προς τους παρίες της αγοράς εργασίας, τους μετανάστες, λόγω της ευάλωτης θέσης. τους Επιπροσθέτως, οι μετανάστες, λόγω της κινητικότητάς τους, από περιοχή σε περιοχή για την εξεύρεση εργασίας, ακόμα κι όταν έχουν υποστεί παραβάσεις των εργασιακών τους δικαιωμάτων αδυνατούν να προσφύγουν στην συζήτηση της εργατικής διαφοράς, καθώς η απόσταση συνεπάγεται οικονομικό κόστος και ταλαιπωρία, για ένα αβέβαιο αποτέλεσμα, το οποίο θα έρθει αργά, λόγω της βραδύτητας που χαρακτηρίζει το σύστημα απόδοσης δικαιοσύνης.

Η θεσμοθέτηση αρχών και κανόνων, δεν σημαίνει ότι οι επιχειρηματίες ενεργούν αυτόματα σύμφωνα με τους νόμους και συμμορφώνονται με τις αρχές, ούτε ότι οι εργαζόμενοι είναι ενημερωμένοι για τους νόμους που τους προστατεύουν. Το αποτέλεσμα είναι ότι η απόδοση δικαιοσύνης συχνά δεν είναι εφικτή, χωρίς να προηγηθεί η προσφυγή στα δικαστήρια, οι αποφάσεις των οποίων διέπονται συχνά από την «αστικοδικαιική νοοτροπία των ελληνικών δικαστών», καθώς όπως αναφέρει η Γ. Κραβαρίτου: «μπορούμε ... να παρατηρήσουμε στην

ελληνική νομολογία των τελευταίων ετών μια τάση που οδηγεί σε αποδυνάμωση της προστασίας των εργαζομένων. Η αναφορά στη δύσκολη οικονομική κατάσταση της επιχείρησης βρίσκεται συχνά πίσω απ αυτές τις δικαστικές αποφάσεις που τους λείπει συνήθως η αίσθηση και η ζύγιση του κοινωνικού και του συλλογικού» (1990, σ. 121). Η προσέγγιση αυτού του θέματος από μελετητές όπως ο D. Garland εστιάζεται ιδιαίτερα στο γεγονός ότι οι δικαστές δεν μένουν ανεπηρέαστοι από τις ιδέες και τις αξίες της εποχής τους και συγκεκριμένα στις δίκες αναπαράγουν τους μύθους και τις ‘αλήθειες’ της κοινωνίας της αγοράς (ο.π., σ. 113). Επίσης, οι εργοδότες διαθέτουν τα απαραίτητα οικονομικά μέσα για την υπεράσπισή τους, που τους επιτρέπουν να καλύπτουν και το οικονομικό κόστος που προκύπτει από τις συνεχείς αναβολές που αντίθετα εξοντώνουν οικονομικά τον εργαζόμενο και συχνά διαθέτουν και την πολιτική ισχύ, που τους επιτρέπει να ασκούν πίεση στους φορείς της δικαιοσύνης κατά τη παραπομπή τους στο δικαστήριο, ενώ πλήθος αντικοινωνικών τους συμπεριφορών δεν ορίζονται ως εγκληματικές πράξεις, από τον ποινικό νόμο. Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι τα δικαστήρια είναι αποξενωμένα και σε απόσταση από τα πραγματικά τους προβλήματα που προκαλούνται από τις εργοδοτικές παραβάσεις που υφίστανται και δεν προσδοκούν ότι αυτά παράγουν δικαιοσύνη. «Οι συνάδελφοί μου δεν έχουν εμπιστοσύνη στα δικαστήρια και στις αρμόδιες υπηρεσίες. Πιστεύουν ότι δεν είναι σε επαφή με τα προβλήματά τους», μας επεσήμανε εργαζόμενη (Βλέπε: παράρτημα II). Ωθούνται με τον τρόπο αυτό στους εξωδικαστικούς συμβιβασμούς, κυρίως μέσω των επιθεωρήσεων εργασίας που καταλήγουν στην λήψη ενός χρηματικού ποσού πολύ μικρότερου από αυτό που θα μπορούσαν να διεκδικήσουν μέσω μιας δικαστικής απόφασης που θα τους δικαίωνε. Το σύστημα απονομής δικαιοσύνης πάσχει και λόγω της σύνθετης πορείας μίας υπόθεσης μέσα στις δαιδαλώδες διαδρομές της δικαιοσύνης, όπου οι αποτρόπαιες δράσεις των επιχειρηματιών συχνά δεν ορίζονται ως εγκλήματα και όπου όπως εύστοχα τονίζει στη συνέντευξη του κοινωνικός επιθεωρητής εργασίας: «...η δουλειά μας δυσχεραίνεται και από τις πολλές και εύκολες, πολύ εύκολες αναβολές που παίρνουν οι εργοδότες, όταν η υπόθεση φτάσει στα δικαστήρια. Κι αυτό κατά την γνώμη μου γιατί οι δικαστές και οι δικηγόροι λειτουργούν σαν κύκλωμα. Μ’ αυτό εννοώ ότι αποτελούν συντεχνία και λειτουργούν συντεχνιακά. Έτσι ένας δικαστής δεν θα αρνηθεί εύκολα σ’ έναν δικηγόρο το αίτημά του για αναβολή της δίκης, προκειμένου ο δικηγόρος να εξυπηρετήσει τον πελάτη του. Είναι ολοφάνερο ότι κάποιες περιπτώσεις βγάζουν μάτι. Με μια απλή βεβαίωση ιδιώτη γιατρού, ο καθένας που βρίσκεται στη θέση του κατηγορούμενου – εργοδότη, μπορεί να επικαλεστεί ότι του κατέβει και να πάρει τελικά αναβολή. Ο δικαστής, λοιπόν θέλει να εξυπηρετήσει τον συνάδελφό του, να μην φανεί δυσάρεστος, να μην έρθει σε σύγκρουση μαζί του, να μην τον «ρίξει». Για να πληρώνονται και οι δικηγόροι περισσότερες παραστάσεις». Ένα ακόμα ζήτημα που υπονομεύει την απονομή δικαιοσύνης,

είναι η κραυγαλέα καθυστέρηση στην έκδοση των δικαστικών αποφάσεων όταν πρόκειται για εργατικές διαφορές, την ίδια στιγμή που εκδίδεται με νόμο ταχύτατα η απόφαση για την κήρυξη μίας απεργίας ως παράνομης και καταχρηστικής.

Οι εργαζόμενη συνήθως προσφεύγουν στους ελεγκτικούς και εποπτικούς θεσμούς αφού καταστεί ατελέσφορη η επίλυση της διαφοράς τους με τον εργοδότη με κάθε άλλο πρόσφορο μέσο, ως έσχατη δηλαδή λύση. Πρόκειται για αυτό που ο C. Offe έχει αποκαλέσει τρόπο στρατηγικής συμπεριφοράς από την πλευρά της προσφοράς εργασίας και συγκεκριμένα είναι ένας τρόπος να εκδηλώσουν οι απασχολούμενοι ως άτομα τη νομιμοφοροσύνη τους στην επιχείρηση, προσδοκώντας να τύχουν προνομιακής μεταχείρισης στο μέλλον (π.χ. προαγωγή) ή να απομακρύνουν τον κίνδυνο της απόλυσής τους (ο.π., σ. 179). Η χρονική καθυστέρηση με την οποία προσφεύγουν στις αρμόδιες υπηρεσίες και φορείς, λόγω του φόβου της απόλυσης ή του πραγματικού ή φαντασιακού φόβου ότι θα χαρακτηριστούν ανεπιθύμητοι εργαζόμενοι όχι μόνο για τον εργοδότη τους, αλλά και για μελλοντικούς εργοδότες αποδυναμώνει την πιθανότητα η παρέμβασή των υπηρεσιών να αποφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα για τον εργαζόμενο, καθώς ο χρόνος λειτουργεί κατά κανόνα υπέρ του εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές έχει επέλθει χρονικό διάστημα ικανό να καταστήσει αδύνατο τον υπολογισμό των οφειλόμενων (π.χ. τον υπολογισμό των ωρών υπερωριακής εργασίας ή των ημερών ανάπαυσης κατά τις οποίες έχει εργαστεί χωρίς να λάβει αμοιβή) ή η παρέλευση του χρόνου έχει οδηγήσει στη παραγραφή των οφειλομένων και καθιστά ουσιαστικά αναποτελεσματικό τον επιτόπιο έλεγχο, καθώς δεν διαπιστώνεται η παράβαση την στιγμή που συντελείται, ενώ έχουν αλλοιωθεί στοιχεία και αποδείξεις. Ο μόνος τρόπος να διασφαλιστεί η αμοιβή των υπερωριών είναι η διενέργεια ελέγχου από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας για να διασφαλιστεί η καταβολή των οφειλομένων τουλάχιστον για τις ώρες, για τις οποίες θα διαπιστωθεί η υπερωριακή απασχόληση. Ωστόσο, ο έλεγχος και η επιβολή διοικητικών ποινών δεν διασφαλίζει την νομιμοφοροσύνη του εργοδότη, καθώς πρόκειται για ήπιες ποινές, με αποτέλεσμα να μην ασκείται αποτελεσματική πίεση για συμμόρφωση προς τους κανόνες.

Σύμφωνα με το παρακάτω απόσπασμα από εργατική διαφορά με αίτημα: «Καταγγελία σύμβασης εργασίας – αποζημίωση απόλυσης – διαφορές μισθών – αποζημίωση υπερωριακής απασχόλησης», ο εργοδότης επιμένει να παραπλανά όχι μόνο τον εργαζόμενο, αλλά και τους αρμόδιους κρατικούς φορείς, καθώς δηλώνει ότι ο μισθωτός αποχώρησε οικειοθελώς για να απασχοληθεί σε άλλο έργο, γι' αυτό και του ζητήθηκε να υπογράψει έγγραφο οικειοθελούς αποχώρησης. Όσον αφορά την αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση επέμενε ότι οι υπερωρίες έχουν εξοφληθεί βάσει συμφωνίας, 50% με προσαύξηση, την στιγμή που η προσαύξηση σύμφωνα με το νόμο τη δεδομένη χρονική στιγμή, όταν δεν έχει ζητηθεί για την πραγματοποίηση των υπερωριών έγκριση από την επιθεώρηση εργασίας είναι 100% και

συμφωνία για παραίτηση του μισθωτού από τα νόμιμα δικαιώματά του είναι άκυρη, ενώ ο εργοδότης δεν προσκομίζει αποδείξεις υπογεγραμμένες από το μισθωτό που αποδεικνύουν την εξόφλησή τους. «Αντίθετα, ο εργαζόμενος δήλωσε ότι ουδέποτε αποχώρησε οικειοθελώς και ότι ο εργοδότης τον κατέβασε από το μηχάνημα έργου που χειρίζονταν και του ζήτησε να μην ξανάρθει στη δουλειά... Επίσης, ισχυρίστηκε ότι ουδέποτε συμφώνησε για προσαύξηση 50%, αλλά απαιτεί ότι λέει ο νόμος για αμοιβή υπερωριών και αξιώνει την εξόφλησή τους με 250% προσαύξηση, καθώς επίσης αξιώνει και την αποζημίωση απόλυσης. Μη επερχόμενης συμφωνίας, στις δύο πλευρές υποδεικνύεται η προσφυγή στα πολιτικά δικαστήρια».

Η ανεξέλεγκτη επιμήκυνση του χρόνου εργασίας επιλέγεται ως μέσο αύξησης της παραγωγικότητας και μείωσης του κόστους, ιδιαίτερα όταν οι επιπρόσθετες ώρες εργασίας δεν αμείβονται με τις νόμιμες προσαυξήσεις, προκαλώντας σοβαρές συνέπειες στην ποιότητα της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου, στην υγεία και την ασφάλειά του, καθώς η παρατεταμένη εργασία αυξάνει τον κίνδυνο σφαλμάτων. Με το ζήτημα αυτό, συνδέεται και η εντατικοποίηση της εργασίας, προκειμένου ο εργαζόμενος να προσφέρει όσο το δυνατόν περισσότερα, μέσα στην ίδια ώρα. Η αποστροφή των εργοδοτών προς τους χρονικούς περιορισμούς που νομοθετικά επιβάλλονται στην οικονομική εκμετάλλευση της εργασίας αποκαλύπτεται και από το γεγονός ότι η τήρηση του προγράμματος ωρών εργασίας και ανάπαυσης, για το οποίο απαιτείται θεώρηση από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, κατά κανόνα δεν εφαρμόζεται και αντικαθίσταται από ένα άτυπο πρόγραμμα που είναι εκείνο που πραγματικά εφαρμόζεται και μεταβάλλεται ελαστικοποιώντας κατά την επιθυμία του εργοδότη τις ώρες εργασίας και τις ημέρες ανάπαυσης.

Σύμφωνα με τον Μάρξ η εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης δεν μπορεί να είναι απεριόριστη, καθώς στη διάρκεια της ημέρας πρέπει να υπάρχει χρόνος για την ξεκούραση, την ικανοποίηση των φυσικών, των πνευματικών και των κοινωνικών του αναγκών (1978, τ. 1, σ. 243). Ο εργαζόμενος στερείται του δικαιώματος να προγραμματίζει τον προσωπικό χρόνο της καθημερινότητάς του. Οι ώρες αυτές δεν εξοφλούνται ποτέ, καθώς αυτό που αντιμετωπίζουν συχνά οι επιθεωρητές εργασίας είναι περιπτώσεις όπου εκ των υστέρων απαιτούνται δεδουλευμένα, λόγω υπερωριακής απασχόλησης και μάλιστα ο μισθωτός αρκετές φορές το μόνο αποδεικτικό στοιχείο που έχει είναι πρόχειρες σημειώσεις για το σύνολο των ωρών αυτών, ενώ δεν είναι λίγες και οι περιπτώσεις που απουσιάζει έστω και η πρόχειρη καταγραφή τους. Οι εργοδότες στις περιπτώσεις αυτές έχουν την ευχέρεια να αρνηθούν ότι απασχόλησαν υπερωριακά τον εργαζόμενο². Στο μέλημα των εργοδοτών για τη

² Μετά τη ψήφιση του Ν. 4093/2012, παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να κοινοποιήσει εντός διημέρου τη μεταβολή του ωραρίου του μισθωτού. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να καταστρατηγούν το νόμιμο ωράριο και τις ημέρες ανάπαυσης των μισθωτών, ενώ επιπλέον μπορούν να αποφύγουν τις κυρώσεις στην περίπτωση επιτόπιου ελέγχου, καθώς ο εργοδότης μπορεί να δηλώσει την αλλαγή και μετά την διαπίστωση της παράβασης από τους επιθεωρητές εργασίας.

μη καταβολή αμοιβής για υπερωριακή εργασία, έρχεται να συμβάλει ως αρωγός η νομοθεσία που διέπει το πλέγμα της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων, καθώς για τους μερικά απασχολούμενους και μέχρι την συμπλήρωση των ωρών πλήρους απασχόλησης, δεν προβλέπεται υπερωριακή προσαύξηση, παρόλο που έχει διαπιστωθεί ότι οι ρυθμοί εργασίας, στην περίπτωση αυτή, είναι ταχύτατοι και η εντατικοποίηση της εργασίας επιτυγχάνει την απόσπαση της υπεραξίας πολύ πιο νωρίς.

Ωστόσο, η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η εξέλιξή του κυρίως μετά το 1990, όπως περιγράφεται και στο Β΄ μέρος της παρούσας εργασίας, συντέλεσε ώστε η αταξία στα χρονικά όρια εργασίας να θεσμοθετηθούν και να παρέχουν επιπρόσθετες διευκολύνσεις στους εργοδότες, με φθηνότερες εργατοώρες, διαταράσσοντας την ζωή του εργαζόμενου, χωρίς κανένα όφελος για τον ίδιο. Αναφερόμαστε ειδικότερα στο Ν. 3385/2005, ο οποίος επέτρεψε την διευθέτηση του χρόνου εργασίας για ένα τετράμηνο μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, προβλέποντας αύξηση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας κατά δύο ώρες για όσο χρονικό διάστημα η επιχείρηση επικαλεστεί έκτακτο φόρτο εργασίας και μειωμένο ωράριο απασχόλησης καθώς και συνδυασμό επιπρόσθετων ημερών ανάπαυσης, για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα. Με τον ίδιο νόμο μειώθηκε και η προσαύξηση για την υπερωριακή απασχόληση, με το πρόσχημα της προώθησης της απασχόλησης και της αναγκαιότητας για φθηνότερο κόστος εργασίας. Το σχόλιο που ακολουθεί, ανήκει σε συνδικαλιστή του συνδέσμου ξενοδοχοϋπαλλήλων Κέρκυρας και επισημαίνει με εύστοχο τρόπο ότι: «Το επιχείρημα, όπως παρουσιάστηκε και από το Υπουργείο Εργασίας ότι οι μικρότερες προσαυξήσεις θα οδηγούσαν τους εργοδότες στην πληρωμή των υπερωριών, είναι ψεύτικο, δεδομένου ότι οι υπερωρίες ως γνωστό δεν πληρώνονταν, ούτε όταν ήταν μεγαλύτερη η προσαύξηση, ούτε πληρώνονται τώρα που έχουν μειωθεί. Αυτός που ήταν να πληρώσει, πλήρωνε είτε έτσι, είτε αλλιώς. Το επιπρόσθετο για τους εργοδότες κέρδος είναι ότι τώρα ο εργαζόμενος δεν έχει σημαντικό όφελος για να τις διεκδικήσει κι έτσι χαρίζονται πιο συχνά στους εργοδότες». Οι υπεύθυνοι μεγάλου κύκλου εργασιών επιχειρήσεων κυνικά δηλώνουν στα θεσμοθετημένα ελεγκτικά όργανα της πολιτείας, ότι οι διοικητικές ποινές και τα πρόστιμα συνιστούν αμελητέο και πρόσκαιρο έξοδο για την επιχείρηση σε σχέση με το σταθερό κόστος που θα επωμίζονταν εξαιτίας της πληρωμής των πραγματικών ωρών εργασίας.

Μία άλλη τακτική των επιχειρήσεων είναι η τρομοκράτηση των μισθωτών που θα τολμήσουν να διαμαρτυρηθούν και να απαιτήσουν τον σεβασμό των δικαιωμάτων του. Τα αντίποινα εναντίον όσων παραπονιούνται συμπεριλαμβάνουν τη δημιουργία ενός εξευτελιστικού, εκφοβιστικού, ταπεινωτικού και απειλητικού περιβάλλοντος. Τέτοιου είδους μέσα εκβιασμού, τρομοκράτησης και πειθάρχησης συνιστούν η απειλή της απόλυσης και ο εξαναγκασμός του μισθωτού να επιλέξει μεταξύ της οριστικής απόλυσης ή της αποδοχής

δυσμενέστερων όρων εργασίας (βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας) ως παραδειγματική τιμωρία που θα λειτουργήσει αποτρεπτικά για τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Μητέρα ανήλικης εργαζόμενης που προσέφυγε στην επιθεώρηση εργασίας, μία ημέρα μετά την διεξαγωγή εργατικής διαφοράς, ανέφερε ότι η κόρη της υφίσταται ψυχολογική βία, μέσω ακραίων απαιτήσεων του εργοδότη, λόγω εκδικητικότητας, ο οποίος απαγόρευε στην ανήλικη να βγει για οποιοδήποτε λόγο από το κατάστημά του ως τη λήξη του ωραρίου, ακόμα και για ελάχιστο χρόνο που απαιτείται για την προμήθεια ενός μικρού γεύματος. Στόχος των εχθρικών αυτών ενεργειών από μέρους του εργοδότη είναι να απολέσει το άτομο τη δύναμη ή τη διάθεσή να υπερασπιστεί τον εαυτό του και να το καθλώσει σε θέση μόνιμης αδυναμίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν. 3488/2006, σαν παρενόχληση στο χώρο εργασίας νοείται κάθε συμπεριφορά που « έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος». Πρόκειται για την χυδαιότητα της εργασίας, που εκφράζεται με συμπεριφορές που χαρακτηρίζονται από κυνικότητα και κτηνωδία, όπως υβριστικές και χυδαίες φραστικές επιθέσεις. Οι συμπεριφορές αυτές εμφανίζονται κυρίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις καθώς όπως επισήμανε ο Φ. Ένγκελς: «Υπάρχει ένας νόμος της σύγχρονης πολιτικής οικονομίας... ότι όσο περισσότερο αναπτύσσεται η κεφαλαιοκρατική παραγωγή, τόσο λιγότερο μπορεί να καταφεύγει στις μικροαπάτες και τις μικροκατεργαριές που χαρακτηρίζουν τα προηγούμενα στάδια της ανάπτυξής της» (Μαρξ – Ένγκελς, 1985, τ. II, σ. 472). Παράλληλα, όπως υποστηρίζει ο Ένγκελς, σε εποχές που η ζήτηση εργατών δεν είναι πολύ ισχυρή, η αναγκαστική – με το φόβο της απόλυσης – απλήρωτη εργασία περισσότερων ωρών, διευκολύνει τον βιομήχανο να διώξει έναν ή περισσότερους εργαζόμενους (ο.π., σ. 146). Στην Ελλάδα, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις εμφανίζουν καθυστέρηση στην υιοθέτηση σύγχρονων μεθόδων παραγωγής και η μείωση του εργασιακού κόστους μέσω της υπερεκμετάλλευσης της εργασίας, υιοθετείται ως μονόδρομος στην επιβίωσή τους. Ως μορφή διεστραμμένου μάναντζμεντ που συμβάλει σε μια «ήπια βαρβαρότητα» χαρακτηρίζει η Higigoyen M.F. την ηθική παρενόχληση στον χώρο εργασίας που αποσκοπεί στην αύξηση της αποδοτικότητας με κάθε μέσο και στη ψυχική εξόντωση του εργαζόμενου, προκειμένου να απαλλαγεί η επιχείρηση απ' αυτόν με το μικρότερο δυνατό κόστος (π.χ. εξαναγκασμός σε παραίτηση). Η συγγραφέας ξεκαθαρίζει ότι τα συνδικάτα είναι απροετοίμαστα να αντιμετωπίσουν τέτοια περιστατικά, διότι εκτός του συχνά μειωμένου κύρους τους, μπορεί να γνωρίζουν να επιλύουν εργασιακά προβλήματα, «αλλά οι προσωπικές πτυχές δεν εμπίπτουν στην δικαιοδοσία τους και δεν αποτελούν αντικείμενο διερεύνησης» («Η ηθική παρενόχληση» *Η ψυχολογία της καθημερινής ζωής* (5) 2002, σσ. 324 – 327). Ανθρώπινες ιδιότητες όπως η ανάληψη πρωτοβουλίας, η ικανότητα λήψης αποφάσεων, η

δημιουργική σκέψη, οι καινοτόμοι τρόποι παροχής εργασίας, δεν καθιστούν έναν εργαζόμενο πάντα επιθυμητό, αλλά μπορεί να εκληφθούν ως απειλή, σε ένα εργασιακό τοπίο, όπου το παραγόμενο αποτέλεσμα θα πρέπει να μην εξαρτάται από τις ικανότητες του εργαζόμενου, καθιστώντας τον αναντικατάστατο και κατά συνέπεια ο εργαζόμενος παρά την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας του δεν είναι ποτέ ασφαλής, όσον αφορά την διάρκεια της εργασιακής του σχέσης. Αίρεται η αναγνώριση του μισθωτού μέσω της εργασίας του, ώστε οι άνθρωποι από την «βιοποριστική εργασία» να μην αντλούν ικανοποίηση, να περιβάλλονται από ηθική απαξίωση, από την έλλειψη της υποκειμενικής πλευράς του επαγγέλματος, του ηθικού στοιχείου που ο M. Weber αναγνώριζε σαν «πνεύμα του καπιταλισμού».

Ο R. Sennett καθιστά επίσης σαφές, ότι φανταστικές επινοήσεις που χρησιμοποιούν σύγχρονες επιχειρήσεις όπως το να βαφτίζουν τον εργαζόμενο συνεργάτη ή το να δημιουργούν ομάδες εργασίας, δημιουργούν τις προϋποθέσεις για την άσκηση αποτελεσματικότερης κυριαρχίας, καθώς δημιουργούν την εντύπωση ότι εργοδότες και εργαζόμενοι ανήκουν στην ίδια ομάδα (2010, σσ. 175 – 179) . Εργαζόμενοι τους οποίους ο εργοδότης ορίζει ως υπεύθυνου ή του προϊστάμενου, έναντι ενός ποσοστού αύξησης του μισθού (πριμ ή μπόνους) ταυτίζονται με τα συμφέροντα της επιχείρησης και εργάζονται σκληρά, από την άποψη της εντατικοποίησης και της υπέρβασης του ωραρίου ασκώντας παράλληλα εποπτεία στο υπόλοιπο προσωπικό, αξιολογώντας την ποιότητα της εργασίας τους και παρέχοντας κάθε είδους πληροφορία σχετικά με τον ρυθμό εργασίας, τον τρόπο εκτέλεσής της και την τυχόν ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης. Κατά τον έλεγχο των εποπτικών θεσμών οι 'υπεύθυνοι' εκδηλώνουν ιδιαίτερη ανησυχία και άγχος και είναι πρόθυμοι να αναλάβουν ατομικά την ευθύνη για κάθε παράβαση, προφασιζόμενοι ότι επρόκειτο για δική τους αμέλεια ή λάθος. Δεν διστάζουν ορισμένες φορές να εκλιπαρούν για τη μη καταγραφή της διαπιστωμένης παράβασης, ισχυριζόμενοι ότι αυτό θα είχε δυσάρεστες συνέπειες για τους ίδιους, καθώς θα τους αποδίδονταν ευθύνες για αμέλεια και επινοούν πλήθος τρόπων παραπλάνησης των ελεγκτικών μηχανισμών.

Η έρευνα αποκάλυψε επίσης περιπτώσεις εργοδοτών που παρακρατούν παράνομα μέρος των αποδοχών του προσωπικού για να καλύψουν ζημιές που προκύπτουν κατά την επιχειρηματική δραστηριότητα. Οι ιδιοκτήτες μίας αλυσίδας καταστημάτων πώλησης ηλεκτρολογικού εξοπλισμού, υποχρέωναν συστηματικά τους μισθωτούς να πληρώνουν όσα εμπορεύματα χάνονται κατά τη μεταφορά τους, μέσω ιδιωτικής μεταφορικής εταιρίας, από τις κεντρικές αποθήκες προς τα υποκαταστήματα. Σε μία περίπτωση μάλιστα, προέβησαν στην παράνομη και καταχρηστική του διευθυντικού δικαιώματος συμπεριφορά της παρακράτησης 250 ευρώ μηνιαίως από το μισθό υπαλλήλου λογιστηρίου, προκειμένου να καλυφθεί το ποσό των 9.000 ευρώ από ακάλυπτη επιταγή πελάτη, που ο υπάλληλος έκανε δεχτή κατόπιν συνεννόησης με τον διευθυντή του καταστήματος. Τα περιστατικά αυτά

ενισχύουν την άποψη ότι η εργοδοτική φαντασία ξεπερνά κάθε φραγμό, όταν πρόκειται για την θυματοποίηση και την ταπείνωση των εργαζόμενων και την ισοπέδωση του οικονομικού και κοινωνικού ρόλου της εργασίας.

Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας, απαγορεύεται, αλλά η υπογραφή του μισθωτού ή η σιωπηρή αποδοχή της που συνιστάται από την αδιαμαρτύρητη και ανεπιφύλακτη συμμόρφωσή του με τους νέους όρους εργασίας κατοχυρώνει την συναίνεσή του στη δυσμενέστερη εργασιακή μεταχείρισή (ΔΕΝ, 1530 (2009), σ. 82). Η προσφυγή στα δικαστήρια για την ακύρωση αυτών των εργοδοτικών συμπεριφορών είναι βραδεία και κοστοβόρα, άρα απρόσφορη. Όπως έχει υποστηριχθεί από τον Ι. Κουκιάδη, η δυνατότητα απόδειξης μιας εργοδοτικής συμπεριφοράς ως καταχρηστικής στο δικαστήριο είναι εξαιρετικά περιορισμένη (ΔΕΝ 1549 (2009), σ. 1379). Αλλά και αν ακόμα αποφασίσουν να καταφύγουν στο δικαστήριο οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με την άρνηση των συναδέλφων τους να καταθέσουν ως μάρτυρες, ενάντια στον εργοδότη.

Όπως προαναφέρθηκε, η επιβολή της κυριαρχίας, του φόβου στους εργαζόμενους, προκειμένου να καμφθεί το ηθικό τους και να τους επισημανθούν άτυπα, συμβολικά, αλλά με σαφήνεια οι συνέπειες που μπορεί να έχουν οι διεκδικήσεις τους, προκειμένου να δεχτούν στερήσεις και εκποίηση των δικαιωμάτων τους. Για τους λόγους αυτούς εκδηλώνεται με ιδιαίτερη ένταση η εργοδοτική δυσφορία έναντι των εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζόμενων. Η παρακάτω περίπτωση, που καταγράφηκε στα αρχεία που ερευνήσαμε είναι χαρακτηριστική των όσων περιγράφουμε παραπάνω. Εργαζόμενος σε μεγάλο οικονομικού μεγέθους λατομείο, συνδικαλιστής, εκλεγμένο μέλος διοίκησης σωματείου εργαζόμενων, απολύθηκε με τη κατηγορία της διάπραξης αξιόποινων πράξεων. Σύμφωνα με το Ν.1264/82 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και τη κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζόμενων», άρθρο 14, η απόλυση συνδικαλιστή επιτρέπεται σε περίπτωση που έχει υποπέσει σε αξιόποινες πράξεις, αν αποφασίσει ότι συντρέχουν τέτοιοι λόγοι η ειδική επιτροπή του άρθρου 15 του ίδιου νόμου.³ Ο εργαζόμενος απευθύνθηκε στην Επιθεώρηση Εργασίας, και στους εκπροσώπους της επιχείρησης, επισημάνθηκε η ακυρότητα της καταγγελίας, λόγω της μη τήρησης των διαδικασιών του νόμου. Η δικηγόρος της επιχείρησης εκμυστηρεύτηκε στον αρμόδιο υπάλληλο ότι η εταιρία, γνωρίζει ότι το δικαστήριο πιθανότατα θα δικαιώσει τον εργαζόμενο, το ζήτημα δεν είναι οικονομικό, αλλά είναι αποφασισμένη να εμμένει στην απόφασή της περί απόλυσεως, με οποιοδήποτε κόστος, για να μην μειωθεί η δύναμη επιβολής της στους εργαζόμενους, γεγονός που κατά την άποψή της θα διαταράξει την εύρυθμη λειτουργία της, καθώς προσδοκάται ότι με την απόλυση θα αποθαρρυνθούν οι υπόλοιποι εργαζόμενοι από μία ενδεχόμενη μαχητική

³ Η επιτροπή του άρθρου 15 του Ν.1264/82, αποτελείται από τον Πρόεδρο του Πρωτοδικείου, από τον εκπρόσωπο τους Εμποροβιομηχανικού Επιμελητηρίου και από τον εκπρόσωπο των εργαζόμενων.

στάση.

Οι επιχειρήσεις, σε ανάλογες περιπτώσει επιδίδονται σε προσπάθειες άδικης και χυδαίας συκοφάντησης του συνδικαλιστή, ως αντιπαραγωγικού, εριστικού, αδικαιολόγητα απουσιάζοντα κ.λ.π. Αυτό ακριβώς συνέβη και στη περίπτωση υποκαταστήματος ξένων συμφερόντων τράπεζας. Τραπεζικός υπάλληλος που συμμετείχε συστηματικά στις απεργίες της ΟΤΟΕ απολύθηκε, αλλά στα υποκαταστήματα της συγκεκριμένης τράπεζας, οι εργοδότες διέρρευσαν με συστηματικό και οργανωμένο τρόπο υποτιμητικά, και αναληθή σχόλια εναντίον του απολυθέντα για την ποιότητα του χαρακτήρα και της εργασίας του, στιγματίζοντάς τον στις συνειδήσεις των συναδέλφων του. Στον πίνακα 5, που παρατίθεται στο τέλος του κεφαλαίου, διαπιστώνουμε ότι οι επιχειρήσεις δεν κάμπτονται από τις κυρώσεις του νόμου 1264/82 και προβαίνουν παρά την σχετική απαγόρευση σε απολύσεις συνδικαλιστών, προφασιζόμενοι ασήμαντες, προσχηματικές και κατασκευασμένες αιτίες, επιθυμώντας να φιμώσουν και να εξαλείψουν την οργανωμένη και αγωνιστική αντίδραση των εργαζόμενων στην απάνθρωπη εκμετάλλευση.

Από τις πρώτες στιγμές της βιομηχανικής επανάστασης στην Αγγλία, η εκμετάλλευση των γυναικών έλαβε ακραίες μορφές που οδηγούσαν στην ηθική και φυσική εξόντωσή τους. Θάνατοι από υπερκόπωση ή από τις ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας ήταν ο φόρος που πλήρωναν οι γυναίκες του προλεταριάτου. Ο πρώτος νόμος για την ελάχιστη προστασία τους τέθηκε σε ισχύ το 1844 και αφορούσε την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας θέτοντας ανώτερο όριο ημερήσιας εργασίας τις 12 ώρες (Κ. Μαρξ, 1 (1978), σ. 295). Οι γυναίκες, εκτός από την άδικη μεταχείριση ως εργαζόμενες, καθίστανται θύματα λεκτικής ή σωματικής βίας, προσβλητικής και ταπεινωτικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας. Οι ψυχολόγοι αποδίδουν στη λεκτική βία και στην εξύβριση ένα αίσθημα εξουσίας και επιβεβαίωσης της ισχύος (Ντομινίκ Γκαργκίλο, «Ο αποκλεισμός», *Ψυχολογία της καθημερινής ζωής* (5), 2004, σ. 335). Ο Γ. Λάζος επισήμανε ότι: «Η έξοδος από το σπιτικό στην αγορά εργασίας πρόσφερε στη γυναίκα ορισμένες σημαντικές προϋποθέσεις για μια απελευθέρωση από μια σειρά κοινωνικά, οικονομικά και ψυχικά δεσμά σε σχέση με τον άνδρα. Συγχρόνως, έφερε μαζί της και νέα δεσμά, αυτή τη φορά σε σχέση με τον εργοδότη – και ο εργοδότης είναι μια ταξική – ανδρική κοινωνική θέση που μπορεί να υπηρετηθεί τόσο από έναν άνδρα όσο και μια γυναίκα. Οι γυναίκες πλαισιώνονται με διάφορες προκαταλήψεις, όπως είναι και η αδιαφορία ή η ανικανότητα για καλή απόδοση της μητέρας – εργαζόμενης, καθώς θεωρείται ότι έχει μετατοπιστεί το ενδιαφέρον της από την καριέρα της στο ρόλο της μητρότητας» (2009, σ. 259).

Ο Nicholls (στο Μ. Leak, Γ. Κουζής, Θ. Κουτρούκης, 2009, σ. 41) τόνισε ιδιαίτερα την φεμινιστική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία οι εργασιακές σχέσεις προσεγγίζονται με

όρους πατριαρχίας και κυριαρχίας του αρσενικού στις γυναίκες, ακόμα και αν ο εργοδότης είναι γυναίκα είναι ο ίδιος ρόλος που επαναλαμβάνεται, καθώς ενδύονται ανδρισμικά χαρακτηριστικά και υπηρετούν το δόγμα να υποτάσσεται ο εργαζόμενος στην άσκηση της εξουσίας και του ελέγχου από τον εργοδότη. Εργαζόμενη σε εργατική διαφορά δήλωσε ότι «προσήλθε στην εργασία της και ο εργοδότης την έδωξε παρουσία και άλλων συναδέλφων χειροδικώντας και με ύβρεις». Η θέση του Jenkins (στο T. Watson, 2005, σ.200) είναι ότι οι επιχειρηματίες αρέσκονται να στρατολογούν πειθαρχημένους, χειραγωγήσιμους και προβλέψιμους εργαζόμενους, δημιουργώντας διακρίσεις κατά φύλο και ορίζοντας τη μετέπειτα συμπεριφορά τους με βάση τη διάκριση αυτή. Η τακτική αυτή ίσως έχει κοινή συνισταμένη με τις χαμηλές προσδοκίες και απαιτήσεις που χαρακτηρίζουν τις μειονεκτούσες ομάδες εργαζόμενων (γυναίκες, ανήλικοι, ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, μετανάστες) κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, ως προς το ύψος της αμοιβής και τις συνθήκες εργασίας. Συνεπώς, για τους εργοδότες θεωρούνται πιο υπομονετικοί και ανυπεράσπιστοι και άρα πιο ανεκτικοί στην εκμετάλλευσή τους εκτός του νομίμου ρυθμιστικού πλαισίου. Οι επιχειρηματίες γνωρίζουν ότι θα αντλήσουν από τους εργαζόμενους των ειδικών κατηγοριών, πρόσθετα πλεονεκτήματα και ότι λόγω των συρρικνωμένων επιλογών τους θα αποτελέσουν γι' αυτούς μία φθηνή δεξαμενή εργατικού δυναμικού και για το λόγο αυτό μπορούν να τους αναθέσουν εργασίες ή να τους απασχολήσουν κάτω από εργασιακές συνθήκες και επιβαρύνσεις που για τους υπόλοιπους εργαζόμενους θα θεωρούνταν απαράδεκτες και άρα δεν θα τις αποδέχονταν. Άλλωστε, από τις αρχές της βιομηχανικής επανάστασης στην Αγγλία, οι γυναίκες, τα παιδιά και οι μετανάστες, χρησιμοποιήθηκαν ως φθηνή εργατική δύναμη, στα κλωστοϋφαντουργία του 18^{ου} και 19^{ου} αιώνα και στην κακή τους κατάσταση συνέβαλε και το γεγονός ότι δεν συμμετείχαν σε εργατικές οργανώσεις (E. Hobsbawm, 1976, σ. 65).

Το 2006 ψηφίστηκε ο Ν. 3488 που αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου, ενώ ο Ν. 3304/05 αφορά την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού. Ωστόσο, οι γυναίκες εργαζόμενες που επιδιώκουν τη μητρότητα αντιμετωπίζονται ως απειλή για τα συμφέροντα της επιχείρησης, και η αυγή της βιομηχανικής επανάστασης έχει στιγματιστεί από εργοδοτικές συμπεριφορές αδιανόητης σκληρότητας και βαρβαρότητας, όπως έγκυες που εργάζονται στο εργοστάσιο ως την τελευταία ημέρα του τοκετού τους, όπως τις περιγράφει ο Φ. Ένγκελς στο έργο του «Η κατάσταση της εργατικής τάξης στην Αγγλία» (1974, σ. 47). Η σύγχρονη πραγματικότητα που βιώνουν οι γυναίκες εργαζόμενες χαρακτηρίζονται από περισσότερο επιστημονικά «επεξεργασμένες», αλλά εξίσου σκληρές μορφές επαίσχυντης βαρβαρότητας. Έτσι οι γυναίκες καταλαμβάνουν χαμηλόμισθες θέσεις χαμηλού εργασιακού κύρους, καθώς ο νόμος για την ίση μεταχείριση δεν μερινά για τις περιπτώσεις των έμμεσων διακρίσεων που

προέρχονται από τις δυσκολίες πρόσβασης των γυναικών σε προγράμματα ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, ενώ τα συστήματα ρύθμισης των αμοιβών με βάση την προϋπηρεσία αποκλείουν έναν μεγάλο αριθμό γυναικών από την μισθολογική εξέλιξη, καθώς η απασχόλησή τους είναι συνήθως πρόσκαιρη, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Στις γραμμές που ακολουθούν παρουσιάζουμε εν συντομία ένα χαρακτηριστικό συμβάν των όσων αναφέρθηκαν στις προηγούμενες παραγράφους, όπως μας το διηγήθηκε εργαζόμενη στην Επιθεώρηση Εργασίας: «όταν έμεινα έγκυος, τους το ανακοίνωσα, γιατί ήμουν άγαμη. Μετά απ' αυτό τα αφεντικά δεν μου μιλούσαν, με απέφευγαν, δε μπορούσα να συνεργαστώ μαζί τους, δεν μου δίνανε απασχόληση. Ήταν μορφή ψυχολογικής βίας. Όταν μετά από τέσσερις μήνες απέβαλα και μετά από την αναρρωτική άδεια, γύρισα στην εργασία όχι μόνο δε μου μιλούσαν, αλλά έκαναν σα να χάρηκαν...». Ένα εξάμηνο μετά η εργαζόμενη αναγκάστηκε να ζητήσει και να λάβει αναρρωτική άδεια λόγω ορθοπεδικού προβλήματος. Η τακτική που ακολουθείται, κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής της άδειας, είναι η δυσφήμιση της εργαζόμενης, διαδίδοντας αναληθείς ειδήσεις, με σκοπό να προκαλέσουν αρνητικές εντυπώσεις στους συναδέλφους της και κατά συνέπεια να την απομονώσουν, να την ταπεινώσουν και να της προκαλέσουν οδύνη: «...Άρχισαν να διαδίδουν ότι λέω ψέματα στους συναδέλφους, ότι δεν έχω τίποτα, αλλά ότι κάνω κρυφές προσπάθειες για εξωσωματική γονιμοποίηση». Τελικά η εργαζόμενη απευθύνεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και κατόπιν ακολουθεί την δικαστική οδό, με αποτέλεσμα να λάβει τόσο μισθούς υπερημερίας, λόγω ακυρότητας της καταγγελίας της εργασιακής της σχέσης, στη οποία προέβησαν τελικά οι εργοδότες, όσο και αποζημίωση για ηθική βλάβη, λόγω υπέρβασης από τον εργοδότη των ορίων που επιβάλει ο οικονομικός σκοπός του διευθυντικού δικαιώματος. Κατά τον ορισμό της ΓΣΕΕ: «Ως ηθική παρενόχληση νοείται οποιαδήποτε μορφή επαναλαμβανόμενης ή συστηματικής λεκτικής, μη-λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς του εργοδότη ή του εκπροσώπου του βάνουσης, ή προσβλητικής της προσωπικότητας του εργαζόμενου (ή ομάδας εργαζόμενων), η οποία έχει ως συνέπεια, με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος, την προσβολή της αξιοπρέπειας ή της ψυχικής και σωματικής ακεραιότητας του εργαζόμενου» (ΓΣΕΕ, πρόσκληση στους εργοδοτικούς φορείς για την έναρξη διαπραγματεύσεων για την ΕΓΣΕΕ, 2006).

Η σεξουαλική παρενόχληση, ειδικά σε βάρος των γυναικών, είναι μια κατάσταση θλιβερή αλλά υπαρκτή και στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα, που όμως λόγω του φόβου του θύματος για την κοινωνική κατακραυγή και τον διασυρμό στον εργασιακό χώρο και την ενδεχόμενη δυσκολία που θα αντιμετωπίσει να υποστηρίξει τη θέση του, ειδικά όταν στερείται μάρτυρες, αποσιωπείται κάτι που συμβάλει στη συντήρηση και την διαίωσή του. Ο ορισμός που χρησιμοποιείται από τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, αναφέρει ότι: «Σεξουαλική

παρενόχληση στο χώρο εργασίας είναι η ανεπιθύμητη σεξουαλική ή άλλης φύσεως συμπεριφορά, που βασίζεται στη διαφορά του φύλου και θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία, η οποία εκφράζεται με λόγια ή πράξεις» (Δ. Στρατούλης, 2005, σσ. 251 - 252). Σύμφωνα με έρευνα του Κέντρου Ερευνών για θέματα ισότητας (ΚΕΘΙ), που διενεργήθηκε σε πανελλαδική κλίμακα από το Δεκέμβριο του 2003 έως τον Ιανουάριο του 2004, τρεις στις δέκα εργαζόμενες έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση, κυρίως από τους προϊσταμένους τους, την τελευταία δεκαετία (ο.π., σ. 254). Παρόλα αυτά, στη χώρα μας η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας δεν έχει εκτιμηθεί ως προς την σοβαρότητα των ψυχολογικών, κοινωνικών και οικονομικών συνεπειών της σε βάρος των θυμάτων και συνακόλουθα δεν έχει ποινικοποιηθεί. Το ίδιο αυτό γεγονός αναλύει ο συγγραφέας εκθέτοντας με μοναδικό τρόπο την αντίληψή του, ότι οι σεξουαλικές οχλήσεις κυρίως των ιεραρχικά ανώτερων προς τις γυναίκες – υπαλλήλους είναι μια μορφή βίας διότι «προσβάλλει το έννομο αγαθό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, το δικαίωμα της ελεύθερης διαχείρισης της σεξουαλικότητας, την αρχή της ισότητας και διαιώνίζει την εκμετάλλευση και τη διακριτική μεταχείριση εις βάρος των θυμάτων και ιδιαίτερα των γυναικών» (ο.π., σ. 256). Η πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας που συμπεριέλαβε την σεξουαλική παρενόχληση, ως ενδεχόμενη μορφή παράβασης των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, είναι η ΣΣΕ των υπαλλήλων ασφαλιστικών εταιριών.

Άλλη κατηγορία εργαζόμενων που συνήθως η υπόθεσή τους δεν επιλύεται κατά την προσφυγή τους στις επιθεωρήσεις εργασίας, αλλά απαιτείται η παρέμβαση των δικαστηρίων για να δικαιωθούν είναι όσοι εργάζονται στις αναπτυξιακές εταιρίες δήμων, οι οποίοι μένουν απλήρωτοι και χωρίς εργασία, λόγω των ασαφών όρων πρόσληψης και παροχής της εργασίας τους, των άτυπων παρατάσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου με τις οποίες προσλαμβάνονται, καθώς και λόγω της οικονομικής δυσπραγίας που αντιμετωπίζουν οι εταιρίες αυτές εξαιτίας της μη εξασφάλισης της απρόσκοπτης χρηματοδότησής τους. Συνήθως πρόκειται για αθρόες προσλήψεις, χωρίς προγραμματισμό για τον τρόπο μισθοδοσίας τους, στα πλαίσια της πρακτικής των πελατειακών σχέσεων.

Στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα η εργοδοτική απαίτηση είναι ο προσαρμόσιμος εργαζόμενος, ο έτοιμος να δεχτεί όλες τις μεταβολές που μπορεί να διευκολύνουν το επιχειρηματικό κέρδος, ο ικανός να «αντέχει» και να «ανέχεται» τις αναγκαίες μεταβολές στην εργασιακή του κατάσταση. Η έννοια του δια βίου απασχολήσιμου εργαζόμενου εμπεριέχουν ακριβώς την λογική του πρόθυμου, προσαρμοστικού εργαζόμενου, εκείνου που το εργασιακό του ήθος περιλαμβάνει τις έννοιες της διάθεσης και της προσωπικής εμπλοκής στην εργασία και ταυτόχρονα είναι 'πρόθυμος' για μία ζωή απρόβλεπτη και αβέβαιη. [Οι υψηλές προδιαγραφές που κάνουν θελκτικό για έναν εργοδότη κάποιον εργαζόμενο - τονίζουν οι Α. Λυμπεράκη, Θ. Πελαγίδης (2000, σ. 28) – «δεν αφορούν αποκλειστικά

το ήδη διαθέσιμο επίπεδο δεξιοτήτων του τελευταίου, αλλά αναφέρονται στη διάθεση και ικανότητα για συνεχή εκμάθηση, στο εργασιακό ήθος, στην προθυμία και στο ενδιαφέρον, στην προσωπική εμπλοκή και σε όλα εκείνα που συνθέτουν την εικόνα ενός «προσαρμοστικού» δυναμικού ανθρώπου». Οι νέες ευέλικτες, σχέσεις εργασίας, που τείνουν να κυριαρχήσουν στην αγορά της εργασίας, σε αντιδιαστολή με την πλήρη απασχόληση, χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες και ως μέσο εκβιαστικής πίεσης, προκειμένου να κάμψουν το ηθικό των εργαζόμενων ή να τους αποτρέψουν να προσφύγουν στους θεσμούς, σε περίπτωση που παραβιάζονται τα δικαιώματά τους. Η ουσιαστική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων στις επισφαλείς μορφές εργασίας, έστω και με την κατοχύρωση των τυπικών δικαιωμάτων που προβλέπονται από το νόμο, προσκρούει στο γεγονός ότι αυτή η κατηγορία εργαζόμενων είναι ιδιαίτερα ευάλωτη στις εργοδοτικές πιέσεις κάθε είδους, με αποτέλεσμα καταγεγραμμένη υψηλότερη συχνότητα εργοδοτικών παραβιάσεων (G. Filoche, σε I. Κουζής «Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη» 3/1 (2008), σ.71). Η δεινή θέση στην οποία περιέρχονται ενισχύεται από το γεγονός ότι όσοι αντιμετωπίζουν δυσμενείς όρους εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, ανασφάλιστη εργασία) «σπανίως είναι πρόθυμοι – αντικειμενικά και υποκειμενικά – για οργανωμένη αντιπολίτευση και συνδικαλιστική δραστηριότητα» (C, Offe, 1993, σ. 74).

Το τι μπορούν να μηχανευτούν οι εργοδότες για να παραβούν το νόμο φαίνεται και από την περιγραφή του παρακάτω συμβάντος, που αντλήσαμε κατά την έρευνά μας. Σε μία από τις μεγαλύτερες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις της χώρας, η διαμαρτυρία των μισθωτών για τη μη πληρωμή των δεδουλευμένων τους και των προσαυξήσεων για υπερωριακή απασχόληση προκαλεί την αντίδραση του εργοδότη με απειλές που συμπεριλαμβάνουν την απόλυση ή τον εξαναγκασμό του εργαζόμενου να αποδεχτεί δυσμενέστερους γι' αυτόν όρους απασχόλησης (π.χ. από πλήρη σε μερική απασχόληση ή βραδινή βάρδια).

Ακόμη, στις επιθεωρήσεις εργασίας καταφεύγουν εργαζόμενοι που εργάζονται σε ιδιώτες εργολάβους και υπεργολάβους που έχουν αναλάβει την εκτέλεση εργασιών σε δημόσιους φορείς και υπηρεσίες και στους οποίους οφείλονται χρηματικά ποσά για την παρεχόμενη εργασία τους. Δηλαδή, οι φορείς του κράτους αποποιούνται οι ίδιοι τις ευθύνες τους έναντι των μισθωτών, συνεργαζόμενοι με εργολάβους, χωρίς έστω να διαφυλάττουν ότι ο συνεργάτης τους δεν θα παραβιάσει τους σχετικούς νόμους. Ο επιχειρήσεις συνηθίζουν να μεταβιβάζουν μέρος ή το σύνολο ενός έργου της παραγωγής σε ιδιώτες εργολάβους και υπεργολάβους, οι οποίοι προσλαμβάνουν για το σκοπό αυτό εργαζόμενους, οι οποίοι αμείβονται χαμηλότερα από το αντίστοιχο μισθό που λαμβάνουν οι μόνιμα απασχολούμενοι στην επιχείρηση που παραχωρεί το έργο. Η πρακτική αυτή εφαρμόζεται εξίσου και από τον ιδιωτικό και από τον δημόσιο τομέα, στοχεύοντας με τον τρόπο αυτό στην «έξοδο» δραστηριοτήτων, το outsourcing, όπως αποκαλείται διεθνώς, με σκοπό να μειώσει το κόστος

που θα είχε η πρόσληψη μόνιμων εργαζόμενων για τις συγκεκριμένες εργασίες, προφανώς με χαμηλότερες αμοιβές από αυτές του μόνιμου προσωπικού των επιχειρήσεων. Πρόκειται για εξωτερική ευελιξία, προκειμένου να ξεπεραστεί το παραδοσιακό συγκεντρωτικό μοντέλο επιχείρησης, μέσω ενός ευρύτατου δικτύου συμβάσεων με άλλες επιχειρήσεις που αναλαμβάνουν ορισμένα ή αρκετά τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας, προκειμένου να περιοριστούν οι κίνδυνοι σε περίπτωση κάμψης της επιχειρηματική δραστηριότητας. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία που παραθέτουμε στο Παράρτημα Ι της παρούσας μελέτης, επιχειρήσεις που εκτελούν δημόσια έργα οδοποιίας δεν λαμβάνουν ούτε τα στοιχειώδη μέτρα ασφαλείας, παραμένοντας προκλητικά αδιάφοροι έναντι της πιθανότητας να προκληθούν τραυματισμοί, βλάβες της υγείας ή ακόμα και θάνατος των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, κατά την κατασκευή σήραγγας, ως τμήμα του οδικού δικτύου, ένας μετανάστης εργάτης τραυματίστηκε σοβαρά, καθώς δεν λαμβάνονταν τα κατάλληλα προστατευτικά μέτρα, για την αποτροπή της πτώσης από ύψος στο κενό μεταξύ του ικριώματος και του δαπέδου της σήραγγας. Η ανάθεση εργασιών του δημοσίου σε εργολάβους και υπεργολάβους σχετίζεται με την διακηρυγμένη προσπάθεια εξυγίανσης του δημόσιου τομέα με την υιοθέτηση ιδιωτικοοικονομικών κριτηρίων. Όπως αποκαλύπτει ο Δ. Στρατούλης, οι δυνατότητες διαπραγμάτευσης για την αμοιβή του έργου είναι μικρές, οπότε οι εργολάβοι οδηγούνται στην λύση της συμπίεσης του εργασιακού κόστους, με όλες τις παραπάνω αρνητικές συνέπειες (2005, σσ. 172-173). Ο Γ. Κουζής θίγει δύο κρίσιμα ζητήματα που προκύπτουν: «Πρώτον, ποιος είναι ο ρόλος του Δημοσίου απέναντι στο φαινόμενο ως φορέας ουσιαστικής και συμβολικής κατοχύρωσης των στοιχειωδών όρων για την διασφάλιση της προστασίας του δημόσιου συμφέροντος και της ποιότητας της εργασίας; Η στροφή του Δημοσίου στη λύση των εργολαβιών ... εστιάσθηκε στη λογική της αναζήτησης μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων μέσω της χρήσης ευέλικτων πρακτικών, που συνεπάγονται μειωμένες δαπάνες για την εργασία. Ωστόσο, υπάρχουν περιπτώσεις που το Δημόσιο καταλήγει σε συμβάσεις με εργολάβους και σε περιπτώσεις που προσφορά των τελευταίων είναι προφανώς χαμηλότερη του ελάχιστου κόστους που απαιτείται για δαπάνες προσωπικού... Αντιθέτως, καταγράφονται και πρακτικές σύμφωνα με τις οποίες το κόστος των συμβάσεων εργολαβίας υπερβαίνει σημαντικά το κόστος αντίστοιχου αριθμού προσωπικού με καθεστώς Δημοσίου... Δεύτερον, ποια είναι τα δείγματα κοινωνικής και εργατικής αλληλεγγύης του μόνιμου προσωπικού... και των συνδικαλιστικών εκπροσώπων τους απέναντι στα θύματα της γενικευμένης αυθαιρεσίας των εργολάβων;» (Γ. Κουζής, «Επισφαλής εργασία: η περίπτωση των εργαζόμενων στις εργολαβίες καθαρισμού» *επισφαλής εργασία, «γυναικεία εργασία»*, Α. Αθανασίου, Κ. Γιαννακόπουλος, Α. Διαλλά, Π. Μαρκέτου, Π. Χαντζαρούλα(επιμ.), Αθήνα: Νεφέλη, 2009, σσ. 47 - 51).

Σύμφωνα με στοιχεία που αντλούμε από τη μελέτη του Δημήτρη Ι. Στρατούλη, «Οι

εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα», εταιρίες που εφαρμόζουν σε μεγάλη έκταση την υπεργολαβία, κυρίως στον τομέα της καθαριότητας είναι ασφαλιστικές εταιρίες και οι τράπεζες. Οι καθαριστές και οι καθαρίστριες ανήκουν σε εταιρίες καθαρισμού, μετακινούνται συνεχώς, χωρίς να έχουν σταθερό χώρο απασχόλησης και αμείβονται κατά κανόνα με μισθούς χαμηλότερους, από εκείνους που λάμβανε το μόνιμο προσωπικό καθαριότητας που απασχολούνταν στο παρελθόν στις επιχειρήσεις αυτές. Επίσης εταιρίες καυσίμων όπως η Mobil, η Shell, η Fina, η Total, η Texaco κλπ., μισθώνουν οδηγούς βυτιοφόρων ΔΧ, τους οποίους αμείβουν με μια σύμβαση «οδηγών βυτιοφόρων ΔΧ», η οποία εμπεριέχει δυσμενέστερους όρους εργασίας και αμοιβής από την συλλογική σύμβαση εργασίας των εργαζόμενων των πετρελαιοειδών. Από το 1974 η πρακτική της εργολαβίας άρχισε να εφαρμόζεται στον κλάδο ζύθου – ποτών – αναψυκτικών – τυποποιημένων τροφίμων και εργοστασίων γάλακτος. Η Coca cola, η οποία αναθέτει σε εταιρίες - υπεργολάβους σε διάφορα μέρη της Ελλάδας (π.χ. Τρίκαλα, Κέρκυρα) την εμφιάλωση των αναψυκτικών, στις απεργίες των εργαζομένων της στην Θεσσαλονίκη το 1997, μίσθωσε φορτηγά με απεργοσπάστες και τους έστειλε στις διάφορες εταιρείες – εμφιαλωτήρια με τα οποία είχε συμβάσεις υπεργολαβίας ανά την Ελλάδα (2005, σσ. 174-179). Βεβαίως, όταν οι συνεργασίες αυτές δεν κρίνονται συμφέρουσες, οι εταιρείες ακυρώνουν τις συμφωνίες με τους εργολάβους οδηγώντας τους εργαζόμενους στα εμφιαλωτήρια στην ανεργία. Οι θέσεις που κατέχουν οι εργαζόμενοι στους υπεργολάβους είναι συνήθως με συμβάσεις έργου (παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών), που υποκρύπτουν σχέσεις εξαρτημένης εργασίας και είναι «από τις πιο σκληρές μορφές εκμετάλλευσης των εργαζόμενων. Γι' αυτούς, που αναγκάζονται να την υπογράψουν, δεν ισχύουν ούτε οι ελάχιστες εγγυήσεις της εργατικής νομοθεσίας, γιατί η σύμβασή τους θεωρείται ότι δεν θεμελιώνει σχέση εξαρτημένης εργασίας» (ο.π., σ. 177).

Ιδιαίτερα διαδεδομένη είναι η πρακτική της υπεργολαβιών, που δραστηριοποιούνται στη φύλαξη χώρων επιχειρήσεων ή στη διακίνηση χρημάτων, εργασίες οι οποίες ανατίθενται στις εταιρίες παροχής υπηρεσιών ασφαλείας. Οι εταιρείες αυτές, παρουσιάζουν μεγάλη συχνότητα παραβάσεων και απασχολούν συχνά τις υπηρεσίες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ως υπότροπες, κυρίως για παραβάσεις που αφορούν στη μη καταβολή οφειλόμενων αποδοχών, απολύσεις χωρίς την καταβολή της αποζημίωσης, απλήρωτες ώρες εργασίας, υπέρβαση των χρονικών ορίων απασχόλησης κλπ. Οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις αυτού του είδους, έρχονται συχνά αντιμέτωποι με απειλητικές και βίαιες επιθέσεις από την πλευρά των υπευθύνων, με αποτέλεσμα εκτός της σωματικής κόπωσης, λόγω της εκτεταμένης εκμετάλλευσής τους να υφίστανται και ψυχική κόπωση.

Από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά την έρευνά, διαπιστώθηκε ότι οι εργολάβοι που εμπλέκονται στις συνεργασίες με το δημόσιο είναι υπεύθυνοι για γενικευμένη αυθαιρεσία και

ανεπαρκή εφαρμογή της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας, με αποτέλεσμα να προκαλούνται εργατικά ατυχήματα σε βάρος των εργαζόμενων τους, μη εφαρμογή των ΣΣΕ, απλήρωτα και ατελείωτα ωράρια εργασίας και ανασφάλιστη εργασία. Λόγω της μη αναγνώρισης από την ελληνική νομοθεσία της συνυπευθυνότητας των χρηστών των υπηρεσιών που παρέχονται από τους εργαζόμενους του εργολάβου, η επιλογή της λύσης της εργολαβίας συνιστάται στην επιθυμία για υπηρεσίες χαμηλού κόστους, απαλλάσσοντας τον χρήστη από την ευθύνη της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Στο Παράρτημα I παρουσιάζονται οι παραβάσεις των εργολάβων κατά της υγείας και της ασφάλειας της εργασίας, ενώ στον παρακάτω πίνακα, παρουσιάζονται οι παραβάσεις των εταιριών παροχής υπηρεσιών (εργολάβοι και υπεργολάβοι), όπως συγκεντρώθηκαν από τα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης που ερευνήσαμε για τα έτη 2006-2007:

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Παραβάσεις των εταιριών παροχής υπηρεσιών κατά τα έτη 2006-2007 στα Τμήματα Κοινωνικής Επιθεώρησης Καρδίτσας, Κέρκυρας, Πιερίας και Λάρισας

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΕΩΝ
ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	2
ΚΕΡΚΥΡΑΣ	5 (Υπότροπες για τις ίδιες παραβάσεις)
ΠΙΕΡΙΑΣ	4
ΛΑΡΙΣΑΣ	14

Και στην μορφή αυτή απασχόλησης, ελάχιστη κατοχύρωση των εργαζόμενων και προστασία τους από την εργοδοτική ασυδοσία θα συνιστούσε η υποχρεωτική παροχή όλων των δικαιωμάτων που απολαμβάνουν και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι της επιχείρησης, η οποία καταφεύγει στον υπεργολάβο. Ωστόσο, ειδικά, οι εργαζόμενοι που δανείζονται από τον «άμεσο» στον «έμμεσο» εργοδότη, κατά εφαρμογή του Ν. 2956/2001, υφίστανται άνιση μεταχείριση σε σχέση με τους μόνιμα εργαζόμενους του «έμμεσου» εργοδότη, καθώς αμείβονται με βάση τα κατώτατα όρια των ΣΣΕ και όχι με βάση τις ενδεχόμενα υψηλότερες αμοιβές, (λόγω μόνιμης, πρωτογενούς παραγωγικότητας και άλλων επιδομάτων) που χορηγούνται στους μόνιμους εργαζόμενους.

Παρά το γεγονός ότι ο νόμος προστατεύει τους εργαζόμενους από την βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, ωστόσο οι εργοδότες δεν διστάζουν να προβαίνουν στην επιβολή δυσμενέστερων όρων εργασίας για την εξυπηρέτηση των συμφερόντων τους ή για τον εξαναγκασμό των μισθωτών σε παραίτηση και συνεπώς στην απαλλαγή τους από την

υποχρέωση να καταβάλλουν τη νόμιμη αποζημίωση. Κύριες μορφές που λαμβάνει η βλαπτική μεταβολή, αφορά την τροποποίηση των ωραρίου εργασίας (παράδειγμα από συνεχές σε διακεκομμένο ή από πρωινό σε απογευματινό). Η εργοδοτική πλευρά επικαλείται το διευθυντικό δικαίωμα και τις περισσότερες φορές, λόγω της ασάφειας του νόμου, οι σχετικές υποθέσεις απαιτούν την επίλυσή τους στο δικαστήριο, όμως αυτό απαιτεί την απόφαση του εργαζόμενου να αμφισβητήσει την εργοδοτική απόφαση μέσω του δικαστικού ελέγχου. Ελάχιστοι όμως εργαζόμενοι καταφεύγουν στην διαδικασία αυτή, η οποία, όπως προαναφέρθηκε, είναι χρονοβόρα και με δυσβάσταχτο οικονομικό κόστος για τον προσφεύγοντα.

Ένας εργαζόμενος σε μεγάλη ξενοδοχειακή μονάδα της Κέρκυρας, με δεκαετή υπηρεσία στο ίδιο ξενοδοχείο, προσέφυγε στην επιθεώρηση εργασίας προκειμένου να καταγγείλει την πίεση που υφίσταται από τον εργοδότη να ανταποκριθεί σε νέο τροποποιημένο ωράριο, που ανατρέπει την οικογενειακή του ζωή. Η επέμβαση της υπηρεσίας υποχρέωσε την επιχείρηση να αποδεχτεί την εργασία του μισθωτού και να μην εφαρμόσει το τροποποιημένο ωράριο.

Τον επόμενο χρόνο ο εργαζόμενος απολύεται και αποζημιώνεται. Η παρέμβαση της υπηρεσίας να παραμείνει ο εργαζόμενος στην εργασία του, λόγω κοινωνικών λόγων, καθώς η ηλικία του και οι οικογενειακές του υποχρεώσεις, καθιστούσαν ιδιαίτερα επαχθές το μέτρο της απόλυσης, καθώς αυτή θα προκαλούσε δυσμενείς επιπτώσεις στη ζωή του δεν πείθει την επιχείρηση. Η επιχείρηση επιλέγει να τον απολύσει, παρά το γεγονός ότι πρέπει να του καταβάλει ως αποζημίωση περίπου 8.000 ευρώ.

Ο Πίνακας 3 δείχνει τις καταγεγραμμένες περιπτώσεις βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, όπως προέκυψαν κατά την έρευνα:

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας στα τμήματα κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας Καρδίτσας, Κέρκυρας, Πιερίας και Λάρισας κατά τα έτη 2006-2007

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΣΑΝ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	1 (αφορούσε την αλλαγή ωραρίου)	1,1
ΚΕΡΚΥΡΑΣ	11 (από τις οποίες 1 αφορούσε βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εγκύου, 4 την αλλαγή του ωραρίου και 6 τη μείωση μισθού)	3
ΠΙΕΡΙΑΣ	0	0

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΣΑΝ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
ΛΑΡΙΣΑΣ	18 (από τις οποίες 2 αφορούσαν μείωση ωραρίου, 2 βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εγκύου, 1 τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας συνδικαλιστή, σε 4 περιπτώσεις η βλαπτική μεταβολή συνοδεύονταν από άρνηση του εργοδότη να πληρώσει τα οφειλόμενα στο μισθωτό, 3 αφορούσαν βλαπτική μεταβολή με ταυτόχρονη άσκηση ψυχολογικής βίας από τον εργοδότη και 1 υπόθεση αφορούσε βλαπτική μεταβολή με οφειλές δεδουλευμένων και βιοπραγία του εργοδότη)	3,1
ΣΥΝΟΛΟ	30	7,2

Η μείωση του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης, δεν περιορίζεται μόνο σε παρεμβάσεις στους άψυχους φορείς του κεφαλαίου, αλλά αφορά και τους εργαζόμενους και μάλιστα, όχι μέσω των νόμιμων οδών, των δυνατοτήτων και των σχετικών διευκολύνσεων που παρέχονται από την πολιτεία, αλλά και μέσω ευφάνταστων τεχνασμάτων που αντιμετωπίζουν τον μισθωτό ως υποχρεωμένο να αποδείξει την αφοσίωσή του στην επιχείρηση παραιτούμενος από το δικαίωμά του να λάβει επαγγελματική εκπαίδευση, ώστε να βελτιώσει τις απολαβές τους, βελτιώνοντας ταυτόχρονα και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας. Το Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Κέρκυρας επιλήφθηκε την υπόθεση μίας εργαζόμενης σε ξενοδοχειακή μονάδα, η οποία κατά τη διάρκεια της εργασιακής της σχέσης αποφοίτησε από την σχολή τουριστικών επαγγελμάτων, που την αναβάθμιζε από εργατοτεχνίτη σε υπάλληλο ως προς την αποζημίωση απόλυσης, ενώ ταυτόχρονα θα λάμβανε αύξηση 10% στις καταβαλλόμενες αποδοχές της και την οποία ο εργοδότης, σπεύδει να την απολύσει, για να απαλλαγεί από το σχετικό κόστος και μάλιστα την απολύει καταβάλλοντας την αποζημίωση του εργατοτεχνίτη.

Τα ξενοδοχεία, ανεξάρτητα του οικονομικού της μεγέθους, καταστρατηγούν το νόμο για την υποχρέωσή τους να επαναπροσλάβουν τους μισθωτούς που έχουν κάνει τη σχετική αίτηση επαναπρόσληψης που προβλέπεται από το Ν. 1346/1983 και αφορά εποχιακής λειτουργίας επιχειρήσεις, σε τουριστικές περιοχές χωρίς ταυτόχρονα να αποζημιώσουν τους θιγόμενους μισθωτούς. Σ' αυτή την περίπτωση, οι εργαζόμενοι τη μόνη δυνατότητα που έχουν είναι να προσφύγουν για την δικαίωσή τους στα δικαστήρια, καθώς ο νόμος δεν προβλέπει ποινικές κυρώσεις. Συνήθως και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αποφεύγουν να κάνουν αίτηση επαναπρόσληψης, ενεργοποιώντας ως εκ τούτου τις προστατευτικές διατάξεις των ως άνω νόμων, υποχωρώντας μπροστά στον κίνδυνο να δυσανεστήσουν τον εργοδότη κατοχυρώνοντας τυπικά το δικαίωμά τους. Σε κάποιες περιπτώσεις έχει παρατηρηθεί ότι

ακολουθείται η τακτική της πώλησης ή της μεταβίβασης της επιχείρησης, προκειμένου να απαλλαγούν οι εργοδότες από τις υποχρεώσεις του σχετικού νόμου επενδύοντας και στη σύγχυση που θα προκληθεί στους εργαζόμενους με διάφορα τεχνάσματα, όπως ότι θα προβούν σε εργασίες ανακαίνισης εντός της καλοκαιρινής περιόδου, με αποτέλεσμα αρκετοί από αυτούς να παραιτηθούν από τις νόμιμες απαιτήσεις τους, αναζητώντας αλλού εργασία. Ο Πίνακας 4, παρουσιάζει τις παραβάσεις αυτές που προκαλούν ευρύτερες αρνητικές συνέπειες στις τοπικές κοινωνίες των τουριστικών περιοχών, καθώς άνθρωποι που εργάζονται στον τουρισμό για σύντομες χρονικές περιόδους ωθούνται στην ανεργία, με αποτέλεσμα να απολέσουν, έστω και το πενιχρό εισόδημα που θα του εξασφάλιζε η εποχιακή εργασία.

Πίνακας 4

Περιπτώσεις μη επαναπρόσληψης των ξενοδοχοϋπαλλήλων που κατέθεσαν εμπρόθεσμα αίτηση επαναπρόσληψης στα τμήματα κοινωνικής επιθεώρησης εργασίας Καρδίτσας, Κέρκυρας, Πιερίας και Λάρισας κατά τα έτη 2006-2007

ΤΜΗΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ	ΕΡΓΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΣΑΝ ΤΗ ΜΗ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΛΗΨΗ ΞΕΝΟΔΟΧΟΎΠΑΛΛΗΛΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	0	0
ΚΕΡΚΥΡΑΣ	8	2,19
ΠΙΕΡΙΑΣ	1	0,6
ΛΑΡΙΣΑΣ	0	0
ΣΥΝΟΛΟ	9	2,79

Άλλο γεγονός που στερεί από τον εργαζόμενο ακόμα και τη δυνατότητα να προσφύγει για την δικαίωση του στις αρμόδιες υπηρεσίες, συνιστά η πρόσληψη του εργαζόμενου σε χρόνο προγενέστερο του χρόνου που αυτή εγγράφως αναγγέλλεται στον ΟΑΕΔ και στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, με αποτέλεσμα όχι μόνο να μην ασφαλίζεται για τον πραγματικό χρόνο εργασίας, αλλά και να στερείται των πραγματικών χρηματικών ποσών που οφείλεται να του καταβληθούν από τον εργοδότη σε περίπτωση αποζημίωσης απόλυσης, άδειας και επιδόματος αδείας κ.λ.π.

Οι τράπεζες με μεγαλύτερη συχνότητα επιλέγουν να αναθέτουν δευτερεύουσες και περιφερειακές εργασίες (π.χ. καθαρισμό) σε μισθωτούς με δελτία παροχής υπηρεσιών, γεγονός που αφήνει τους μισθωτούς έκθετους και απροστάτευτους, καθώς η εξαρτημένη εργασία μετατρέπεται τυπικά σε εργασία παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Αυτό συμβαίνει

διότι η επιχείρηση επιθυμεί να απαλλαγεί από την υποχρέωση καταβολής επιδομάτων, σύμφωνα με τις ΣΣΕ, ασφαλιστικών εισφορών, αποζημίωσης απόλυσης, αδειάς και επιδομάτων αδειάς και επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, ενώ ταυτόχρονα ωφελείται από την ευχέρεια να επιβάλλει το ωράριο, τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας και πολλές φορές να αναθέσει καθήκοντα που δεν συμπίπτουν με την ειδικότητα για την οποία έχει κληθεί να εργαστεί η εργαζόμενη. Πρόκειται για μορφές απασχόλησης, οι οποίες έχουν ενσωματωθεί στην νομοθεσία είτε ως «συμβάσεις έργου», είτε ως «υπεργολαβία» στην προσπάθεια ακριβώς να αποχαρακτηριστούν από συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας και να μην ισχύει η εφαρμογή επ' αυτών των σχετικών ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, όπως προκύπτει από την έρευνα είναι αυτό τράπεζας, που απασχολούσε καθαρίστρια με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ενώ κατά δήλωση της μισθωτής: «το ωράριο ημερήσιας εργασίας το καθόριζε ο εργοδότης και ήταν το ίδιο από την έναρξη της σύμβασης μέχρι και την απόλυσή της, ενώ τα υλικά της εργασίας της (καθαριστικά κ.λ.π.) τα παρείχε η τράπεζα, με συνέπεια η μισθωτή να παρέχει μόνο την εργασία της. ...Εκτός από τις εργασίες καθαρισμού, η μισθωτή πολλές φορές εκτέλεσε και άλλες εργασίες, με εντολή της εργοδότης, όπως αρχειοθέτηση, φωτοτυπίες κ.λ.π παρεμφερή...». Οι έλεγχοι των επιθεωρήσεων εργασίας στις τράπεζες συστηματικά εντοπίζουν παραβάσεις που αφορούν τόσο την επιβολή στους εργαζόμενους της υποχρέωσης επιμήκυνσης του χρόνου εργασίας, χωρίς αμοιβή, καθώς και τη μη χορήγηση όλων των ημερών κανονικής αδειάς που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ανά έτος. Καταγγελία από εργαζόμενες και μητέρες ανήλικων τέκνων σε παράρτημα υποκαταστήματος τράπεζας αποκάλυψε ότι παρόλο που τους οφείλοντας ημέρες αδειάς προηγούμενων ετών δεν τους επιτρέπονταν να απουσιάσουν ούτε στις περιπτώσεις ασθένειας των παιδιών. Μισθωτός που κατέφυγε στην επιθεώρηση εργασίας για τη μη καταβολή αδειάς, είχε ήδη υποστεί και την διοικητική ποινή της Τράπεζας (στέριση από τον μισθό του, 1.000 ευρώ), διότι είχε απουσιάσει από την εργασία 21 ημέρες, που αντιστοιχούσαν στο υπόλοιπο κανονικής άδειας, προηγούμενου έτους, για την οποία αιτήθηκε αποδεδειγμένα εγγράφως την χορήγησή της, αλλά η τράπεζα αρνήθηκε να του χορηγήσει. Ο Δ. Στρατούλης παρουσιάζει το σύστημα «quota» που χρησιμοποιείται από τις ξένες ιδιωτικές τράπεζες που δραστηριοποιούνται και στη χώρα μας. Πρόκειται για τον τρόπο κατανομής του αριθμού των υπαλλήλων ανά τμήμα. Αρχικά υπολογίζονται τα τετραγωνικά μέτρα, κατόπιν ο χώρος σε τετραγωνικά που καταλαμβάνει ο κάθε υπάλληλος, το ενοίκιο που αντιστοιχεί σ' αυτό, η γραφική ύλη και το ηλεκτρικό ρεύμα που καταναλώνει κλπ. σε συνδυασμό με την αποδοτικότητά του, το ύψος του μισθού του, τη συχνότητα των απουσιών του, ενώ ανά δέκα περίπου

χρόνια, οι εργαζόμενες κυρίως μητέρες απολύονται ως μη παραγωγικές, προκειμένου να ανανεωθεί το προσωπικό (2005, σ. 244).

Ο Rick Sarre (σε Δ. Στρατούλη, 2005, σ. 649) επισημαίνει την εταιρική «κουλτούρα» και «προσωπικότητα». Μπορεί φανερά η επιχείρηση να προβάλλει το προφίλ μιας σύγχρονης επιχείρησης που εφαρμόζει πολιτικές προστασίας των εργαζόμενων και μάλιστα να διαφημίζει αυτή την φωτεινή της πλευρά. Όταν όμως, η πίεση προς τους μάνατζερ και τους διευθυντές είναι να υλοποιήσουν μη ρεαλιστικούς στόχους ή μη ρεαλιστικά χρονικά διαγράμματα θα υπάρχει η τάση να παραβιάζονται τα εργασιακά δικαιώματα σε θέματα σημαντικά, ακόμα και στο θέμα της υγιεινής και της ασφάλειας της εργασίας. Οι κρατικές επιχειρήσεις, δεν εξαιρούνται από την λογική αυτή.

Συνολικά ειδικότερες, οι όψεις του επιχειρηματικού εγκλήματος κατά της εργασίας, είναι δύσκολο να εντοπιστούν παρά το γεγονός ότι όπως προαναφέρθηκε πολλές κατηγορίες εργαζόμενων απολαμβάνουν χαμηλούς μισθούς, απαράδεκτα κακές συνθήκες εργασίας, ατελείωτες ώρες εργασίας και καμία προστασία του δικαιώματος του συνδικαλιζέσθαι με αποτέλεσμα να καθίστανται θύματα της μακροχρόνιας εκμετάλλευσης των εργοδοτών.

Αναλυτικά, τα ευρήματα από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα αρχεία των εργατικών διαφορών των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας παρουσιάζονται στον Πίνακα 5 και αναλυτικά στο Παράρτημα Ι, στο τέλος της μελέτης μας, αποκαλύπτοντας παραβάσεις που εκτείνονται σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας:

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Παραβάσεις εργοδοτών ενάντια των εργαζόμενων όπως προκύπτουν από τα αρχεία των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας Καρδίτσας, Κέρκυρας, Πιερίας και Λάρισας κατά τα έτη 2006 – 2007

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών (συμπεριλαμβάνονται η μη καταβολή μισθών, επιδομάτων αδείας και εορτών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, διαφορές αποδοχών μεταξύ των προβλεπόμενων από την οικεία ΣΣΕ και των καταβαλλόμενων, επιδομάτων: γάμου, σπουδών, τέκνων κλπ)	459	44,86
Μη καταβολή δεδουλευμένων όπως περιγράφονται παραπάνω και ανασφάλιστη εργασία	10	0,97

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία, αμοιβή για τις ημέρες ανάπαυσης κατά τις οποίες ο εργαζόμενος εργάστηκε και προσαύξησης για νυχτερινή εργασία και εργασία Κυριακών και αργιών	115	11,24
Απλήρωτες υπερωρίες, ημέρες ανάπαυσης, νυχτερινά και εργασία Κυριακών και αργιών:	34	3,32
Ανασφάλιστη εργασία	1	0,097
Ομαδικές απολύσεις (πάνω από το 75% των εργαζόμενων, χωρίς να ληφθούν υπόψη κοινωνικά κριτήρια (οικογενειακές ανάγκες, τέκνα, ηλικία κ.λ.π.):	6	0,59
Απόλυση πριν τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου:	6	0,59
Απόλυση πριν τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και μη καταβολή δεδουλευμένων:	1	0,097
Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης	75	7,33
Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή αποζημίωσης και την καταβολή των δεδουλευμένων, όπως περιγράφονται στην πρώτη παράγραφο	159	15,54
Απόλυση χωρίς της καταβολή αποζημίωσης και την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και υπερωριών, αμοιβής για τις ημέρες ανάπαυσης κατά τις οποίες ο εργαζόμενος εργάστηκε και προσαύξησης για νυχτερινή εργασία και εργασία Κυριακών και αργιών	71	6,94
Μη καταβολή αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης (εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη ο εργαζόμενος λαμβάνει από τον εργοδότη το 40% ή το 50% της αποζημίωσης απόλυσης ανάλογα με το αν θα λάβει σύνταξη και από επικουρικό ταμείο ή όχι)	2	0,19
Μη αποδοχή προσφερόμενων υπηρεσιών, χωρίς ο εργοδότης να προβαίνει στην απόλυση του εργαζόμενου, με έγγραφο, καταβολή αποζημίωσης και καταβολή των οφειλόμενων	17	1,66
Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (από πλήρη σε μερική απασχόληση ή αλλαγή του ωραρίου εργασίας, αλλαγή ειδικότητας κ.λ.π.)	17	1,66
Απόλυση χωρίς την καταβολή του ορθού ποσού της αποζημίωσης ως υπαλλήλου αντί της καταβαλλόμενης ως εργατοτεχνίτη, η οποία υπολείπεται σημαντικά έναντι της αποζημίωσης ως υπαλλήλου	2	0,19
Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και μη καταβολή των δεδουλευμένων	12	1,17
Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και ηθική βλάβη	3	0,29
Μη τήρηση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργοδότη για την πρόσληψη ξενοδοχοϋπαλλήλου που κατέθεσε εμπρόθεσμα αίτηση επαναπρόσληψης για την νέα τουριστική περίοδο	9	0,88
Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και μη τήρηση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία <i>Παρά την προσφυγή στην Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας για το λόγο αυτό, η σχετική νομοθεσία δεν παρέχει καμία προστασία και διέξοδο προσφυγής στους εργαζόμενους σε περίπτωση που αρνηθούν να εργαστούν κάτω από επισφαλείς συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.</i>	4	0,39

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
<p>Παραβάσεις εναντίον συνδικαλιστών:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ένας συνδικαλιστής απολύθηκε από γνωστή αλυσίδα σούπερ μάρκετ λόγω της συμμετοχής του στη μεικτή επιτροπή μαζί με τεχνικούς και υγειονομικούς επιθεωρητές εργασίας για την επίβλεψη της τήρησης των όρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας - Σε μία περίπτωση υπήρξε άκυρη απόλυση συνδικαλιστή, ο οποίος πρώτα υπέστη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του <ul style="list-style-type: none"> - Επιβολή προσχηματικών πειθαρχικών κυρώσεων σε έναν συνδικαλιστή λόγω της νόμιμης συνδικαλιστικής του δράσης σε εμπορική αλυσίδα - Εξέταση δυνατοτήτων παραμονής στην εργασία συνδικαλιστή, ο οποίος βρισκόταν σε αναρρωτική άδεια - Μία συνδικαλίστρια υπέστη προσβολή της προσωπικότητάς της, λόγω αναξιοπρεπούς και εκφοβιστικού προσωπικού ελέγχου σε εμπορική αλυσίδα, με το πρόσχημα της κλοπής, καθώς και λόγω διάδοσης ψευδών κατηγοριών προς το πρόσωπό της και συκοφαντικής δυσφήμισης - Μία συνδικαλίστρια απολύθηκε κατά παράβαση του σχετικού προστατευτικού νόμου, χωρίς μάλιστα να της εξοφληθούν και τα δεδουλευμένα της. <p><i>Η απόλυση των συνδικαλιστών είναι πάγια εργοδοτική πρακτική, παρά το γεγονός ότι συνήθως δεν προκύπτει καμία αμέλεια ως προς την εκτέλεση των εργασιακών τους υποχρεώσεων. Ωστόσο, η απόλυσή τους θεωρείται μέτρο πρόληψης, ώστε να αποφευχθεί τυχόν εκδήλωση διεκδικητικής δραστηριότητας (π.χ. απεργίες) από μέρος των εργαζόμενων.</i></p>	6	0,59
<p>Παραβάσεις εναντίον γυναικών:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Τέσσερις γυναίκες απολύθηκαν κατά την προστατευτική από το νόμο περίοδο της εγκυμοσύνης. -Δύο μητέρες απολύθηκαν κατά την προστατευτική περίοδο ενός έτους μετά τον τοκετό. -Τέσσερις γυναίκες που απολύθηκαν κατά την προστατευτική από το νόμο περίοδο της εγκυμοσύνης δεν έλαβαν επιπρόσθετα τα δεδουλευμένα τους. -Δύο εργαζόμενες υπέστησαν λόγω της εγκυμοσύνης τους βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας τους, επιθετική συμπεριφορά, διακρίσεις και άνιση μεταχείριση. -Σε μία μητέρα ο εργοδότης αρνήθηκε να χορηγήσει το μειωμένο ωράριο λόγω μητρότητας. Μία μητέρα υπέστη σεξουαλική παρενόχληση και άρνηση χορήγησης του επιδόματος τέκνων. <p><i>Οι εργοδότες είναι ιδιαίτερα σκληροί απέναντι στις εργαζόμενες που επιθυμούν να τεκνοποιήσουν και επιδιώκουν σκόπιμα να καταστήσουν δυσκολότερη τη ζωή των εργαζόμενων γυναικών με απώτερο σκοπό τον εξαναγκασμό τους σε παραίτηση, προκειμένου μεταξύ άλλων να απαλλαγθούν από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη νομοθεσία προστασίας της μητρότητας</i></p>	14	1,37

Δ. Παραβάσεις που στρέφονται ενάντια στην υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας

*«Μια κριτική εγκληματολογία πρέπει να αγωνίζεται όχι απλά και μόνο για τη γνώση, αλλά για την δύναμη της γνώσης»
S.Cohen*

Τα 'εργατικά ατυχήματα' και οι 'επαγγελματικές ασθένειες' κατά την επικρατούσα ονομασία τους περιβάλλονται τόσο από την ηγεμονεύουσα ιδεολογία όσο και από τη νομοθεσία και τους τρόπους άσκησης δικαιοσύνης καλυμμένα με έναν προστατευτικό – για τον «προνομιούχο» επιχειρηματία – μανδύα. Το κεφάλαιο που ακολουθεί αρθρώνεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται να παρουσιαστεί μέσω στατιστικών δεδομένων, μια πρώτη εικόνα του φαινομένου στην Ελλάδα, παρουσιάζοντας συνοπτικά και τα ευρήματα από τα αρχεία των Κέντρων Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου και να εντοπιστούν οι σκόπιμες συσκοτίσεις που περιβάλλουν την καταγραφή του από τους επίσημους φορείς. Στο δεύτερο μέρος διερευνάται το ζήτημα μέσω των θεωρητικών ερμηνευτικών αρχών της κριτικής εγκληματολογίας, σύμφωνα με τις οποίες: «η συμπεριφορά των ατόμων, των ομάδων και των οργανισμών, οφείλουν να κατανοηθούν στο πλαίσιο της σύνδεσής τους με τους ευρύτερους οικονομικούς, κοινωνικούς, πολιτικούς, πολιτιστικούς και ιστορικούς παράγοντες που ορίζουν τις δομές της κοινωνικής ζωής». Το τι ορίζεται ως έγκλημα και τι όχι σε μια συγκεκριμένη κοινωνία «είναι ένα κοινωνιολογικά προσδιορισμένο φαινόμενο και οι μορφές του εγκλήματος και της τιμωρίας σε μια κοινωνία, αντανακλούν τα κοινωνικά δομικά χαρακτηριστικά της» (Lynch, Michalowski και Groves, 1999, σσ. 3-4). Πώς διαμορφώνεται το τοπίο της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων στην Ελλάδα και κυρίως με ποιους τρόπους εφαρμόζεται στην πράξη η προστασία των δικαιωμάτων τους; Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία και τη νομολογία που προκύπτει από τις αποφάσεις των ελληνικών δικαστηρίων, «ως ατύχημα από βίαιο συμβάν – που επήλθε κατά την εκτέλεση της εργασίας ή εξ' αφορμής αυτής σε εργάτη ή υπάλληλο... - θεωρείται κάθε βλάβη η οποία είναι αποτέλεσμα βίαιας και αιφνιδίας επενεργείας εξωτερικού αιτίου που δεν θα λάμβανε ύπαρξη χωρίς την εργασία και την εκτέλεσή της υπό τις δεδομένες περιστάσεις εκτελέσεώς της» (απόφαση Ολομέλειας Αρείου Πάγου 1287/86). Όσον αφορά στις επαγγελματικές ασθένειες, το εθνικό σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από την έλλειψη προσδιοριστικού ορισμού και προδιαγραφών πρόληψης και καταγραφής τους, με κύριο χαρακτηριστικό την υποβάθμιση της σημασίας τους.

Το γεγονός είναι ότι η αναγνώριση και η καταγραφή τους βασίζεται στο άρθρο 40 του Κανονισμού Ασθένειας του ΙΚΑ «περί αναγνωρισμένων επαγγελματικών ασθενειών» του 1978 και ο αριθμός των αναγνωρισθέντων περιπτώσεων επαγγελματικής νόσου των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ, είναι σχεδόν μηδενικός τις τελευταίες δεκαετίες (Χρήστος Χατζής,

«Μυοσκελετικές διαταραχές (Μ.Σ.Δ.) και εργασία. Ένα οξύ πρόβλημα στην επαγγελματική και δημόσια υγεία» *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας* 32 (2007), σσ. 14-15). Επιπρόσθετα, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον όσα μας κατέθεσε προφορικά επιμελήτρια υγείας, υπάλληλος του Σώματος Τεχνικών Ασφαλείας και Υγιεινής της Εργασίας: «Οι επαγγελματικές ασθένειες είναι συνολικά 40 αναγνωρισμένες και καταγεγραμμένες από το ΙΚΑ. Όμως δεν πρόκειται για μια πλήρη λίστα ασθενειών, που ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα, καθώς αρκετές ασθένειες που μπορεί να εμφανιστούν εξαιτίας των συνθηκών εργασίας, δεν δηλώνονται λόγω άγνοιας και κενών νόμου ως τέτοιες. Δηλαδή, κάποιος μπορεί να νοσήσει με υπαιτιότητα τα ελλιπή μέτρα για την υγιεινή των εργαζομένων, χωρίς να ξέρει ότι πρόκειται για επαγγελματική ασθένεια με αποτέλεσμα να μη μπορεί να διεκδικήσει το δίκιο του. Παράδειγμα, τραυματισμό της άγνοιας που επικρατεί, είναι ότι στα ΜΜΕ αναφέρονται τα εργατικά ατυχήματα, αλλά όχι τα περιστατικά επαγγελματικών ασθενειών, που μπορεί επίσης να οδηγήσουν στον θάνατο εργαζομένων».

Υπάρχουν προφανείς λόγοι που έχουν σαν συνέπεια την υποεκτίμηση του αριθμού των θανάτων που οφείλονται στις επαγγελματικές ασθένειες, τους οποίους οι G. Slappers και S. Tombs αποδίδουν στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί ανάμεσα στην έναρξη της ασθένειας και στον θάνατο ή στην έκθεση στην αιτία που προκαλεί την ασθένεια και στην εκδήλωσή της, την έλλειψη κάθε υλικού κινήτρου, για τους γιατρούς και τους δικαστές προκειμένου να πιστοποιήσουν έναν θάνατο ως απόρροια των επαγγελματικών συνθηκών, την έλλειψη σχετικών εξειδικευμένων γνώσεων και την αδιαφορία απέναντι στην ιστορία της εργασίας, προκειμένου να ανακαλύψουν τις θανατηφόρες ασθένειες, ειδικά όταν πρόκειται για τις γυναίκες εργαζόμενες. Στην πλειονότητά τους, οι θάνατοι αυτοί χάνονται μέσα στις στατιστικές των κοινών θανάτων και δεν κατηγοριοποιούνται ως θάνατοι λόγω της χρόνιας έκθεσης σε επιβλαβείς επαγγελματικούς παράγοντες (1999, σσ. 72 - 73).

Από την άλλη, τα κενά νόμου, αναφέρονται κυρίως στο γεγονός ότι για τον υπάλληλο, που είναι επιφορτισμένος με το έργο να ελέγχει αν τηρούνται οι συνθήκες υγιεινής στο χώρο εργασίας, τα πράγματα δεν είναι ξεκάθαρα, συγκεκριμένα και σαφώς προσδιορισμένα, όπως ίσως συμβαίνει με το έργο των Κοινωνικών Επιθεωρητών ή των Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας. Γι' αυτό είναι δύσκολο για τους Υγειονομικούς Επιθεωρητές να διαπιστώσουν αν μια ασθένεια είναι επαγγελματική ή όχι. Τα διατάγματα δεν καθορίζουν τι είδους ιατρικές εξετάσεις πρέπει να γίνουν (είναι στην κρίση του γιατρού εργασίας). Κατά συνέπεια, όταν ζητήσει ο Υγειονομικός Επιθεωρητής ιατρικό φάκελο, δεν ξέρει τι αυτός θα πρέπει ή όχι να περιέχει, διότι είναι στην κρίση του γιατρού εργασίας το είδος των εξετάσεων που θα πραγματοποιηθούν, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να εκτιμήσει, αν υπάρχει παράβαση ή όχι.

Και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι περισσότερο πιθανόν να αποδώσουν έναν τραυματισμό ή έναν θάνατο στον εργασιακό χώρο στην εργοδοτική αδιαφορία για την έλλειψη κατάλληλων προληπτικών μέτρων από την διοίκηση της επιχείρησης, παρά σε κινδύνους στους οποίους για τους ίδιους λόγους εκτίθενται και επηρεάζουν την υγεία τους, διότι αυτοί οι τελευταίοι παράγοντες λειτουργούν περισσότερο «ύπουλα», συσσωρευτικά και βαθμιαία (ο.π., σ. 77). Μάλιστα ο Tombs (1998) τονίζει το γεγονός ότι η έκθεση σε παράγοντες που προκαλούν βλάβη στην υγεία των εργαζόμενων είναι περισσότερο πιθανόν να οφείλονται σε παραβάσεις του νόμου από τους εργοδότες σε σχέση με τους παράγοντες που προκαλούν ατυχήματα. Στο σημείο αυτό θα σημειώσουμε ακόμα ότι τα Κέντρα Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου, (ΚΕΠΕΚ) , παρά το γεγονός ότι συνιστούν ένα θεσμοθετημένο όργανο της πολιτείας, αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε προσωπικό και η παρέμβασή τους αποδυναμώνεται, λόγω της ασάφειας των διαταγμάτων και κατά συνέπεια περιορίζεται η αποτελεσματικότητά τους στην προστασία των εργαζόμενων. Η διευθύντρια του ΚΕΠΕΚ Δυτικής Αττικής και Πελοποννήσου τόνισε ότι ενώ η συγκεκριμένη υπηρεσία ελέγχει μία περιοχή όπου λειτουργεί το 70-80% της βαριάς βιομηχανίας της Ελλάδας και υπάρχουν βιομηχανικές μονάδες που εγκυμονούν υψηλούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων, υπάρχει έλλειψη προσωπικού, ενώ ταυτόχρονα τα τμήματα που υπάγονται στη συγκεκριμένη διεύθυνση έχουν σημαντικές ελλείψεις σε υλικοτεχνική υποδομή (Βλέπε: Παράρτημα II). Σε ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον σημείο της μελέτης του, ο Δ. Στρατούλης αποκαλύπτει ότι κατά την περίοδο τέλεσης των έργων των Ολυμπιακών Αγώνων, υπήρξαν έντονες πιέσεις τόσο από την κυβέρνηση, όσο και από τους εργοδότες για την χαλάρωση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας των εργαζόμενων, προκειμένου να προετοιμαστούν έγκαιρα τα απαιτούμενα έργα (2005, σ. 379). Το αποτέλεσμα ήταν να σημειωθούν στο «σύγχρονο κάτεργο», όπως αποκάλεσε το συνδικάτο οικοδόμων τα έργα της ‘μεγάλης ιδέας’ των ολυμπιακών αγώνων του 2004 στην Ελλάδα, 13 θάνατοι εργαζόμενων και να τραυματιστούν αρκετοί εργατοτεχνίτες σοβαρά, με αποτέλεσμα κάποιοι από αυτούς να υποστούν μόνιμες βλάβες (Βλεπε: www.iospress.gr).

Συγκριτικά αναφέρουμε επίσης, ότι ενώ σύμφωνα με την Παγκόσμια Οργάνωση Εργασίας, για το έτος 2001 οι καταγεγραμμένες περιπτώσεις επαγγελματικών ασθενειών στην Ελλάδα εκτιμάται ότι ανέρχονται στις 2.848 και οι θάνατοι εξαιτίας της έκθεσης σε επικίνδυνες ουσίες υπολογίζονται σε 540 εργαζόμενους, ο μεγαλύτερος εθνικός οργανισμός ασφάλισης των εργαζόμενων με σχέση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) έχει καταγράψει για τα έτη 2003-2007 μόνο 103 περιπτώσεις επαγγελματικών ασθενειών. Μελέτη του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (1996) τονίζει τη μη καταγραφή των προβλημάτων της υγείας των εργαζόμενων ή στην καλύτερη περίπτωση την αργόσυρτη καταγραφή τους, καθώς στην περίπτωση των

επαγγελματικών ασθενειών, θανατηφόρων και μη, παρεμβάλλεται η λεγόμενη λανθάνουσα περίοδος, το χρονικό διάστημα δηλαδή που μεσολαβεί ανάμεσα στην έκθεση στους παράγοντες πρόκλησης της ασθένειας και στην εκδήλωσή της.

Η σημασία της προαγωγής και προάσπισης των δικαιωμάτων των εργαζόμενων στην υγιεινή και στην ασφάλεια στην εργασία, υποσκιάπεται στην χώρα μας από την ανυπαρξία ενός δικτύου κρατικών υπηρεσιών εκτίμησης και πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου. Κι αυτό, τη στιγμή που εκτιμάται ότι στην Ευρώπη των 27, ο αριθμός των ασθενειών που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας (μεταξύ των οποίων και ο καρκίνος) είναι σημαντικά υψηλότερος από τα εργατικά ατυχήματα. Κάθε χρόνο 167.000 εργαζόμενοι πεθαίνουν από επαγγελματικές ασθένειες, σύμφωνα με την ILO (Ε. Νυφούδη, «Έκθεση σε χημικούς παράγοντες: νομική και ηθική ευθύνη του εργοδότη – Πηγές πληροφόρησης», *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 45 (2011), σ. 27).

Όπως επισημαίνει σε άρθρο του ο Γ. Ραχιώτης, αναλύοντας τις συνθήκες που επικρατούν στη νέα πραγματικότητα, με τις σημερινές προϋποθέσεις είναι δύσκολο να επιτευχθεί οποιαδήποτε πρόοδος προς τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας καθώς: «Σήμερα οι υπάρχουσες διεθνείς οικονομικοί και κοινωνικοί συσχετισμοί δυνάμεων θέτουν σε κρίση όλο το οικοδόμημα του 'κράτους πρόνοιας' και φυσικά της υγείας και ασφάλειας στην εργασία ακόμη και σε χώρες με παράδοση δεκαετιών και φυσικά πολύ περισσότερο στην καθυστερημένη από την άποψη αυτή Ελλάδα. Πρόσφατα διατυπώθηκε από ορισμένους οικονομικούς παράγοντες η άποψη ότι η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία είναι "αντιπαραγωγικά" βάρη με υψηλό κόστος πάνω στην δραστηριότητα της εργοδοτικής πλευράς». Τι σημαίνει αυτό πρακτικά: Στη χώρα μας απουσιάζει ο θεσμός της ιατρικής της εργασίας από το Εθνικό Σύστημα Υγείας και ο προβλεπόμενος αριθμός ειδικευόμενων ιατρών στην ιατρική της εργασίας παραμένει καθηλωμένος στους 20, ενώ σύμφωνα με εκτιμήσεις ο αναγκαίος αριθμός τους ανέρχεται τουλάχιστον σε 800 και επιπλέον δεν έχει δημιουργηθεί ως σήμερα κρατικό ινστιτούτο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Τα έτη 1981 – 1983, 1986 και 1988 το ΙΚΑ είχε καταγράψει μηδέν επαγγελματικές νόσους, ενώ για το έτος 1996 ο μεγαλύτερος κρατικός ασφαλιστικός φορέας της χώρας αναγνώρισε 86 αιτήσεις επαγγελματικών νοσημάτων (Γ. Ραχιώτης, «Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα: η υγεία και η ασφάλεια των εργαζόμενων στο εκτελεστικό απόσπασμα», *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 14 (2003), σ. 21).

Άλλο χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το γεγονός ότι όπως επισημαίνει σε συνέντευξή του ο Βασίλης Μακρόπουλος, Πρόεδρος τους Δ.Σ. του ΕΛΙΝΥΑΕ, το Προεδρικό Διάταγμα 99/1999 που εκδόθηκε σε εναρμόνιση με τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες 91/322 ΕΟΚ και 96/96 ΕΚ

παραμένει ανεφάρμοστο στην πράξη, καθώς δεν υπάρχουν οι απαραίτητες υποδομές μέτρησης των παραγόντων αυτών (*Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας* 26 (2006), σ 23). Δηλαδή, αντί να αποτελέσει το εν λόγω Προεδρικό Διάταγμα την αφετηρία για την ανάπτυξη ενός κρατικού πλέγματος θεσμών και μηχανισμών καταγραφής και πρόβλεψης των δυσμενών επιπτώσεων των εργασιακών συνθηκών στους εργαζόμενους, παραμένει ανεφάρμοστο, «κενό γράμμα», ακριβώς λόγω των ελλείψεων αυτών. Τα αμέσως προηγούμενα ενισχύονται από τα λεγόμενα επισκέπτριας υγείας, υπαλλήλου του Σώματος Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας στη συγγραφέα: «Οι επαγγελματικές ασθένειες είναι περίπου 40 αναγνωρισμένες και καταγεγραμμένες από το ΙΚΑ. Όμως δεν πρόκειται για μια πλήρη λίστα ασθενειών που ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, καθώς αρκετές ασθένειες που μπορεί να εμφανιστούν εξαιτίας των συνθηκών εργασίας, δε δηλώνονται ούτε από τον εργοδότη, ούτε από τον παθόντα ως τέτοιες, λόγω άγνοιας και κενών νόμων. Το πιο χαρακτηριστικό όμως απ' όλα είναι ότι δεν υπάρχει μια τυποποιημένη νομική φόρμουλα που να καθορίζει αν μία ασθένεια είναι επαγγελματική ή όχι. Τα διατάγματα δεν καθορίζουν τι είδους ιατρικές εξετάσεις πρέπει να γίνουν στους εργαζόμενους. Αυτό είναι στην κρίση του ιατρού εργασίας, εφόσον υπάρχει και εφόσον διαθέτει τις κατάλληλες γνώσεις και εμπειρία, γιατί κι εδώ υπάρχει πρόβλημα».

Οι G. Slappers και S. Tombs τονίζουν ότι ο Start παρατηρεί ότι οι έρευνες έχουν δείξει πως οι γιατροί που καλούνται να αποφανθούν για το εάν ένας θάνατος οφείλεται σε επαγγελματική ασθένεια επικεντρώνονται περισσότερο στο τελικό αποτέλεσμα, δηλαδή στο θάνατο, παρά στην αλληλουχία των γεγονότων που προκάλεσαν την ασθένεια και οδήγησαν στο θάνατο, με αποτέλεσμα στις μισές τουλάχιστον των περιπτώσεων να μην αναγνωρίζεται η επίδραση των συνθηκών εργασίας σ' αυτόν. Ο αποπροσανατολισμός στην πραγματική εκτίμηση των θανάτων αυτών, οφείλεται κατά τους συγγραφείς και στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί ανάμεσα σε έναν τραυματισμό ή ασθένεια που προκλήθηκαν στην εργασία και στο θάνατο, χρονικό διάστημα που μπορεί να διαρκέσει ακόμα και χρόνια, με αποτέλεσμα ο θάνατος αυτός να χαθεί ανάμεσα στους θανάτους του γενικού πληθυσμού από άλλες αιτίες (1999, σσ. 71 - 72).

Οι παραβάσεις των εργοδοτών ενάντια στους εργαζόμενους δεν συμπεριλαμβάνονται στις επίσημες στατιστικές και τους αριθμούς που μετρούν το πρόβλημα του εγκλήματος. Η απουσία στατιστικής αποτύπωσης του επιχειρηματικού εγκλήματος από τη μέτρηση του εγκλήματος, συνιστά κατά τους ίδιους συγγραφείς, έναν από λόγους για τους οποίους αυτή η σοβαρή μορφή εγκληματικότητας απουσιάζει από την ατζέντα του νόμου και της τάξης. Τα στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας που αναφέρονται στη σύγκριση των εργατικών

ατυχημάτων στην Ελλάδα ανάμεσα στα έτη 2004 – 2006, φανερώνουν την σταθερότητα της εμφάνισης και της έκτασης του φαινομένου (Πίνακας 6 και Διάγραμμα 1):

Πίνακας 6

Εργατικά ατυχήματα δηλωθέντα στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Έτη: 2004 - 2006

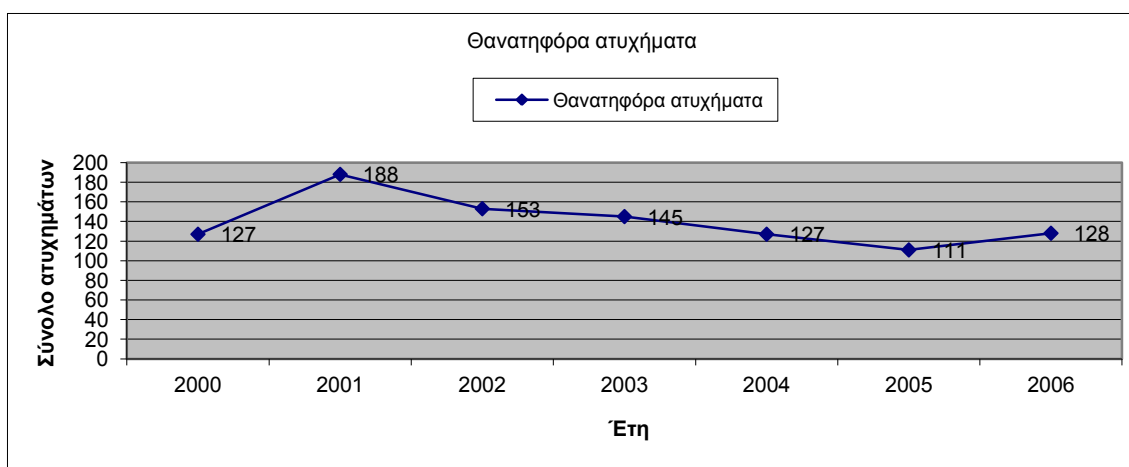
	2004	2005	2006
Δηλωθέντα εργατικά ατυχήματα	6333	6043	6255
Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα (συνολικά)	127	111	128
Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα (εκτός τροχαίων και παθολογικών)	97	95	105

Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Το παρακάτω διάγραμμα, παρουσιάζει τα εργατικά ατυχήματα τη περίοδο των έξι τελευταίων ετών, επιβεβαιώνοντας το συμπέρασμα ότι ο αριθμός των θανάτων των εργαζόμενων, λόγω των συνθηκών εργασίας, εμφανίζει μια σταθερότητα μακροχρόνια. Σύμφωνα μάλιστα με την εκτίμηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, η αύξηση των ελέγχων και των κυρώσεων δεν είχε την αναμενόμενη αποτελεσματικότητα στη μείωση των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων, τα οποία εντοπίζονται κυρίως στη βιομηχανία, τη βιοτεχνία και τα τεχνικά έργα. Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, οι αιτίες θανάτου επικεντρώνονται ως εξής: πτώση από ύψος, ανασφαλής εξοπλισμός εργασίας, εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας, χειρισμός μηχανημάτων από εργαζόμενους που δε διαθέτουν τις κατάλληλες γνώσεις και ανασφαλείς πρακτικές εργασίας.

Διάγραμμα 1: Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα δηλωθέντα στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας.

Έτη: 2000 - 2006



Πηγή: Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας

Στον Πίνακα 7, τα στοιχεία του οποίου προέρχονται από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδας (ΕΣΥΕ), παρέχονται συγκριτικά στοιχεία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (1998-2005) και για διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, χρησιμεύοντας σε μεγαλύτερης έκτασης διαπιστώσεις και συμπεράσματα.

Πίνακας 7

Εργατικά ατυχήματα κατά ομάδες ηλικιών και ποσοστιαία κατανομή τους. Έτη: 1998 – 2005

ΕΤΗ	1998		1999		2000	
	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %
Ομάδες ηλικιών						
Έως 15 ετών	4	0,03	3	0,02	3	0,02
15-19 ετών	289	1,92	203	1,34	253	1,56
20-24 ετών	1.893	12,57	2.062	13,57	2.122	13,12
55-59 ετών	874	5,80	870	5,72	837	5,17
60-64 ετών	274	1,82	278	1,83	290	1,79
65 και άνω	38	0,25	41	0,27	64	0,40
ΣΥΝΟΛΟ	15.059	100,00	15.200	100,00	16.179	100,00

ΕΤΗ	2001		2002		2003	
	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %
Ομάδες ηλικιών						
Έως 15 ετών	7	0,05	2	0,01	4	0,03
15-19 ετών	222	1,54	204	1,46	160	1,2
20-24 ετών	1.870	12,95	1.812	12,94	1712	12,87
55-59 ετών	856	5,93	866	6,18	801	6,02
60-64 ετών	207	1,43	212	1,51	179	1,35
65 και άνω	42	0,29	40	0,29	27	0,2
ΣΥΝΟΛΟ	14.440	100,00	14.004	100,00	13.302	100,00

ΕΤΗ	2004		2005	
	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %	Αριθμός εργατικών ατυχημάτων	Ποσοστό %
Ομάδες ηλικιών				
Έως 15 ετών	1	0,01	0	0,00
15-19 ετών	128	1,04	96	0,90
20-24 ετών	1.441	11,69	1.114	10,43
55-59 ετών	705	5,72	624	5,84
60-64 ετών	164	1,33	180	1,68
65 και άνω	23	0,19	28	0,26
ΣΥΝΟΛΟ	12.325	100,00	10.684	100,00

Πηγή: Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας

Με βάση τα στοιχεία που καταγράφονται στον παραπάνω πίνακα επισημαίνουμε ότι:

α) παρατηρείται χαμηλότερο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων τα δύο τελευταία έτη 2004-2005. Ωστόσο, η μείωση δε μπορεί να θεωρηθεί σημαντική, καθώς ο συνολικός καταγεγραμμένος αριθμός τους καταδεικνύει ότι οι συνθήκες εργασίας εξακολουθούν να είναι δυσμενείς ή μοιραίες για την ζωή και την υγεία των εργαζόμενων. Επιπλέον, δεν υπάρχει σύστημα καταγραφής με βάση την σοβαρότητά τους, με αποτέλεσμα η συχνότητά τους να μειώνεται, αλλά η σοβαρότητά τους να αυξάνεται (Θεανώ Κουκουλάκη, «Καταγραφή εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα – Αδυναμίες και Προοπτικές», *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 18 (2004), σ. 10). Επίσης, θα πρέπει να αναφέρουμε και το μη καταγεγραμμένο, το 'σκοτεινό αριθμό' εργατικών ατυχημάτων, φαινόμενο που εμφανίζεται σε όλες τις χώρες και κατά την εκτίμηση της Παγκόσμιας Οργάνωσης Εργασίας (International Labour Organization, ILO) αφορά κυρίως στους εργαζόμενους που ανήκουν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (μετανάστες, ανήλικοι, νέοι, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι), η απασχόληση των οποίων δεν δηλώνεται από τους εργοδότες στις αρμόδιες υπηρεσίες (άτυπη εργασία) και τα άτομα που ανήκουν στις ομάδες αυτές είναι περισσότερο πιθανόν να δεχτούν να εργαστούν με τους επαχθέστερους όρους.

Είναι αναγκαίο επίσης να σημειώσουμε ότι από τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις με στόχο την ευελιξία της εργασίας, προέκυψαν εναλλακτικά καθεστάτα απασχόλησης (εργασία με το κομμάτι, φασόν κ.λ.π.), τα οποία αν και υποκρύπτουν εξαρτημένη μορφή εργασίας, ο εργαζόμενος παρουσιάζεται ως αυτοαπασχολούμενος και συνεπώς απαλλάσσεται ο εργοδότης από οποιαδήποτε ευθύνη απέναντί του. Επιπρόσθετα στις περιπτώσεις των εργαζόμενων με επισφαλές καθεστώδες απασχόλησης, που λαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερη έκταση (συμβάσεις μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου, κατ' αποκοπήν εργασία, δανεισμός μισθωτών μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης κ.λ.π.) υπάρχουν αρκετοί λόγοι για τους οποίους αυτοί διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο να υποστούν σωματική βλάβη και τραυματισμό ή να προσβληθούν από επαγγελματική ασθένεια, καθώς δεν διαμορφώνουν με ευκολία αμυντικές στρατηγικές, εμφανίζουν αδυναμία να αρνηθούν την εκτέλεση επικίνδυνων εργασιών και κατά συνέπεια είναι περισσότερο πρόθυμοι να αναλάβουν επικίνδυνες εργασίες που οι «κανονικοί εργαζόμενοι» θα θεωρούσαν απαράδεκτες. Όσοι εργαζόμενοι ανήκουν σε αυτή την κατηγορία αποφεύγουν να καταγγείλουν τις κακές συνθήκες εργασίας, ακόμα και όταν είναι οι ίδιοι θύματα των συνθηκών αυτών.

Ουσιαστικά, κατά τους Lynch, Michalowski και Groves, τα εγκλήματα των ισχυρών περιλαμβάνουν μια έμμεση θυματοποίηση και «σαν συνέπεια οι άνθρωποι που ανήκουν στην εργατική τάξη έχουν συχνά άγνοια για τους τρόπους με τους οποίους θυματοποιούνται από τους ισχυρούς και, αντίθετα, εστιάζουν την προσοχή τους σε ότι εμφανίζεται να είναι περισσότερο άμεσος και παρών κίνδυνος: τα εγκλήματα που διαπράττονται εναντίον τους

από άλλους ανθρώπους της εργατικής τάξης» (ό.π., σ. 217). Έτσι βρισκόμαστε μπροστά στο φαινόμενο να αγνοείται, τόσο από το σύστημα δικαίου, όσο και από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ότι η αμέλεια σχετικά με την παροχή πληροφόρησης και εκπαίδευσης σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, και η μη παροχή ασφαλών μέσων εργασίας (μηχανήματα, εργαλεία, εξοπλισμός, κατάλληλη ενδυμασία κ.λ.π.) συνιστούν παραβατική συμπεριφορά έκθεσης σε κίνδυνο. Το ευρωπαϊκό δελτίο ενημέρωσης για θέματα ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, “FORUM” προσδιορίζει με τον ίδιο περίπου τρόπο τους κυριότερους παράγοντες που αυξάνουν την πιθανότητα εργατικού ατυχήματος: (α) η πίεση του χρόνου για την διεκπεραίωση της εργασίας, (β) η απουσία στρατηγικών ενημέρωσης των εργαζόμενων για την ασφάλεια στην εργασία, (γ) ο σύντομος χρόνος προϋπηρεσίας του εργαζόμενου στην συγκεκριμένη θέση εργασίας, (δ) η ανασφάλεια και η προσωρινότητα που συνεπάγεται η απασχόληση σε ευκαιριακές, μικρής χρονικής διάρκειας εργασίες ή σε θέσεις μερικής απασχόλησης (Σταμάτης Πασβάγκας, «Απόλυτα σοφή η υιοθέτηση μιας πολιτικής πρόληψης στον τομέα των εργατικών ατυχημάτων, όμως με τον άνθρωπο – εργαζόμενο που υπέστη ατύχημα τι γίνεται;» *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, 14 (2003), σ. 19).

Σύμφωνα με όσα επισημαίνονται στην συνέντευξη που μας παραχώρησαν οι τεχνικοί επιθεωρητές εργασίας: «Η μη τήρηση των μέτρων ασφαλείας οφείλεται σε προβλήματα γενικότερης παιδείας. Αυτό είναι το πρώτο. Δεν είναι από τα θέματα στην εργασία, που ο εργοδότης θα πιέσει τον εργαζόμενο να εφαρμόσει. Δε δίνει προτεραιότητα σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Θυμάμαι κάτι που μου είπε ένας εργοδότης: Εμένα δε με νοιάζει αν θα δουλέψει το μηχάνημα με προφυλακτήρα ή χωρίς προφυλακτήρα, αν θα τον χρησιμοποιήσει ή όχι. Μ’ ενδιαφέρει να βγάζει 20 τεμάχια ξύλο την ημέρα. Τα μέτρα προστασίας είναι λοιπόν κατά της παραγωγικότητας. Δεν έχουν εξοικειωθεί και οι εργαζόμενοι με την εφαρμογή των αναγκαίων μέτρων προστασίας. Παράδειγμα, νιώθει κάποιος ότι δεν φοράει το κράνος γιατί ιδρώνει, άφησέ τον λέει ο εργοδότης. Εμένα μ’ ενδιαφέρει να βγάλει τη δουλειά, με ή χωρίς το κράνος. Κι ένας άλλος παράγοντας είναι οι πρακτικές εργασίας που υιοθετούνται και που περνάνε από εργαζόμενο σε εργαζόμενο. Να σου πω ένα παράδειγμα. Στο σούπερ μάρκετ, για να καθαρίσεις τη μηχανή του κιμά, θα πρέπει αυτή να είναι αποσυνδεδεμένη από τη πρίζα. Οι περισσότεροι τι κάνουν; Βάζουν τη μηχανή στη πρίζα και σε λειτουργία και καθώς γυρίζουν τα μηχανικά μέρη τη καθαρίζουν! Έχουμε πολλά ατυχήματα έτσι. Αυτό κάνει ο προϊστάμενος, το υιοθετούν και οι εργαζόμενοι, για να μη φανούν αντιπαραγωγικοί, λιγότερο γρήγοροι και περισσότερο χρονοβόρος ο καθαρισμός από τους ίδιους. Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζόμενων στις επισφαλείς συνθήκες εργασίας, παγιώνει τέτοιου είδους πρακτικές» (Βλέπε: Παράρτημα II).

β) Δεν είναι ασήμαντο το ποσοστό των καταγεγραμμένων εργατικών ατυχημάτων στους

ανήλικους και τις νεαρές ηλικίες από 15-24 ετών, καθώς και μεταξύ των εργαζόμενων που σύντομα λόγω ηλικίας θα εξέλθουν από την αγορά εργασίας ή που είναι ήδη συνταξιούχοι (από 55 ετών και άνω). Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας εκτιμά ότι οι νεαρότερες ηλικίες είναι περισσότερο πιθανόν να υποστούν εργατικά ατυχήματα από ότι οι ενήλικες, καθώς τους χαρακτηρίζει η έλλειψη εμπειρίας και αντίληψης των επαγγελματικών κινδύνων, η απουσία σχετικής εκπαίδευσης και γνώσης, η σωματική και πνευματική ανωριμότητα και η πιθανότητα ανάληψης εργασιών πέραν των δυνατοτήτων τους, σε συνδυασμό με την απουσία λήψης μέτρων εκ μέρους των επιχειρήσεων με στόχο την σχετική επίβλεψη. Για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, οι αιτίες εντοπίζονται σε ψυχολογικούς και στρεσογόνους παράγοντες που εμφανίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό σ' αυτές τις ηλικίες, αλλά και στους σωματικούς παράγοντες, όπως τα μυοσκελετικά προβλήματα, τα προβλήματα όρασης κ.λ.π., που τους καθιστούν περισσότερο ευάλωτους απέναντι στις επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Σύμφωνα με την εκτίμηση της ILO, η εξέλιξη του φαινομένου είναι συνυφασμένη επίσης με την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης - που πρόσφατα υιοθετήθηκαν και από την χώρα μας και τα οποία αυξήθηκαν ακόμα περισσότερο και συγκεκριμένα στα 67 έτη με το μνημονιακό νόμο 3863/2012 - καθώς και με τις δυσμενείς επιπτώσεις στους εργαζόμενους των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας, την αναζήτηση από το κεφάλαιο φθηνότερων αγορών προσφερόμενης εργασίας, που οδηγούν στην συμπίεση των εισοδημάτων των εργαζόμενων, ωθώντας τους στην επιμήκυνση του ηλικιακού χρόνου παραμονής τους στην εργασία.

γ) Η ιδιαίτερα σημαντική απόκλιση στα καταγεγραμμένα εργατικά ατυχήματα μεταξύ του ΙΚΑ και του ΣΕΠΕ, οφείλεται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει συντονισμός μεταξύ των δύο φορέων στην καταγραφή τους. Επιπλέον, οι υπόλοιποι ασφαλιστικοί φορείς, πλην του ΙΚΑ, δεν διαθέτουν κανένα σύστημα καταγραφής ατυχημάτων, ενώ είναι ευρύτερα γνωστό ότι αρκετά ατυχήματα, κυρίως με παράνομα απασχολούμενους μετανάστες δεν δηλώνονται και δεν καταγράφονται ποτέ.

Στο σημείο αυτό, παραθέτουμε τη περιγραφή “ατυχήματος” στον χώρο εργασίας, που οδήγησε στον ακρωτηριασμό του χεριού μιας νέας εργαζόμενης, μητέρας ενός ανήλικου παιδιού, κατά τη κοπή κρέατος με τη μηχανή του κιμά, εκτελώντας εργασίες κρεοπωλείου σε γνωστό πολυκατάστημα που διαθέτει καταστήματα σε ολόκληρη την Ελλάδα, χωρίς να έχει την αντίστοιχη ειδικότητα και συνεπώς και τη κατάλληλη εκπαίδευση. Η περιγραφή προέρχεται από την ίδια τη συγγραφέα που παραβρέθηκε στις διαδικασίες που ακολούθησαν μετά τον τραυματισμό και αφορούσαν τις ενέργειες των υπαλλήλων του Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου. Οι υπάλληλοι επισκέπτονται αρχικά την επιχείρηση και ζητούν το βιβλίο ατυχημάτων, για να διαπιστωθεί αν έχει καταχωρηθεί το συγκεκριμένο “ατύχημα”,

καθώς και την γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου (πρόκειται για μελέτη που συντάσσει ο τεχνικός ασφαλείας της επιχείρησης και στην οποία καταγράφει τους εργαζόμενους, τις ειδικότητές τους και τους κινδύνους που διατρέχουν με βάση τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί, καθώς και τις διαπιστωμένες ελλείψεις που αφορούν την ασφάλειά τους). Στη συγκεκριμένη έκθεση, ο τεχνικός ασφαλείας έχει ήδη επισημάνει τον κίνδυνο που προέρχεται από τη χρήση της συγκεκριμένης μηχανής κοπής κρέατος, εκτιμώντας ότι υπάρχει κίνδυνος εγκλωβισμού και ακρωτηριασμού του χεριού του χρήστη και για το λόγο αυτό συστήνει αυστηρά την τοποθέτηση ειδικού προστατευτικού πλέγματος και την χρήση της μόνο από εργαζόμενους που έχουν εκπαιδευτεί στον τρόπο λειτουργίας της και στους κινδύνους που διατρέχουν κατά τη χρήση της. Τόσο ο διάλογος που παρατίθεται παρακάτω ανάμεσα στην Τεχνικό Επιθεωρητή Εργασίας και τον διευθυντή της επιχείρησης, όσο και οι μαρτυρίες των εργαζόμενων και της ίδιας της τραυματισμένης εργαζόμενης, είναι ενδεικτικοί για την εξαγωγή συμπερασμάτων που συμπίπτουν με όσα αναπτύσσουμε στη μελέτη μας.

- Τεχνικός Επιθεωρητής Ασφαλείας: «Ήξερε πως δουλεύει η μηχανή; Είχε εκπαιδευτεί; Της είχε δείξει κάποιος υπεύθυνος την λειτουργία της και τους πιθανούς κινδύνους;»

- Διευθυντής: «Ήξερε, είχε εκπαιδευτεί, υπήρχε και η ασφάλεια της μηχανής από πάνω, αλλά έβαλε το χέρι μέσα. Δεν έβαλε τον γδούπο⁴, έβαλε το αριστερό της χέρι μέσα. Έλειπε ο κρεοπώλης και ήρθε να εξυπηρετήσει έναν πελάτη».

Στη συνέχεια κι άλλοι εργαζόμενοι μας διαβεβαιώνουν ότι συχνά καλούνταν να εκτελέσουν εργασίες στο χώρο του κρεοπωλείου, χωρίς να έχουν προσληφθεί μ' αυτή την ειδικότητα και χωρίς να έχουν την απαραίτητη εκπαίδευση. Ο ίδιος ο κρεοπώλης δηλώνει: «Εμείς που ξέρουμε τη χρήση της συγκεκριμένης μηχανής και μπορεί να βρεθούμε τραυματισμένοι. Δεν ήξερε τον κίνδυνο η κοπέλα». Η τεχνικός επιθεωρητής ασφαλείας έχει προβεί ήδη στην πρώτη σημαντική διαπίστωση: «Δεν είχε εκπαιδευτεί, γι' αυτό δεν γνώριζε τον κίνδυνο. Πίστευε ότι πρόκειται για μια απλή κουζίνομηχανή». Όμως η υπεύθυνη του καταστήματος έχει διαφορετική άποψη για το ατύχημα. Υποστηρίζει: «Δεν ήταν η πρώτη φορά που εξυπηρετούσε πελάτη στο κρεοπωλείο η συγκεκριμένη εργαζόμενη, αλλά ήταν η κακιά στιγμή. Στο νοσοκομείο μου είπε, κ. Βάσω, εγώ έβαλα το χέρι μέσα».

Η τραυματισμένη εργαζόμενη στο νοσοκομείο δηλώνει στους υπαλλήλους της υπηρεσίας ότι δεν είχε εκπαιδευτεί για την χρήση της μηχανής κι ό,τι γνώριζε ήταν ότι έβλεπε από τους συναδέλφους της. Επίσης, επισημαίνει ότι στα πέντε χρόνια που εργαζόνταν στην επιχείρηση

⁴ Ειδικό εργαλείο για το σπρώξιμο του κρέατος στην μηχανή

δεν είχε δει ποτέ να τους επισκέπτεται ο ιατρός εργασίας. Προσθέτει επίσης ότι εξυπηρετούσε πελάτες για την κοπή κρέατος, όταν έλειπε ο κρεοπώλης, καθώς η επιχείρηση δεν είχε προσλάβει και άλλους μισθωτούς με την ειδικότητα του κρεοπώλη, ώστε να υπάρχει πάντα κάποιος εκεί κατά τις ώρες λειτουργίας του καταστήματος. Τέλος, πληροφορεί τους υπαλλήλους, ότι το ατύχημα ήταν αποτέλεσμα της βιασύνης της να εξυπηρετήσει τον πελάτη και να μην υποστεί τις παρατηρήσεις του προϊσταμένου της σε συνδυασμό με την άγνοια κινδύνου, καθώς μένοντας έξω ένα κομμάτι κρέας, έβαλε το χέρι της για να το σπρώξει, πιστεύοντας ότι με τον τρόπο αυτό θα εξοικονομήσει χρόνο, μη χρησιμοποιώντας το ειδικό εργαλείο για το σπρώξιμο του κρέατος στη μηχανή.

Η συζήτησή μας, με την Τεχνικό Επιθεωρητή Εργασίας, έθεσε ως κεντρικό θέμα προβληματισμού την πλήρη καταστρατήγηση της νομοθεσίας σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας για τους ανήλικους. Ειδικότερα, ενώ οι ανήλικοι εξαιρούνται από την εκτέλεση επικίνδυνων εργασιών, η σχετική νομοθεσία δεν εφαρμόζεται σχεδόν ποτέ από τους εργοδότες που τους απασχολούν. Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι όπως επισήμανε η ίδια οι εργοδότες δεν συνεργάζονται ή συνεργάζονται απρόθυμα κατά τη διενέργεια ελέγχου: «Οι εργοδότες δεν είναι ποτέ ευχαριστημένοι με τον έλεγχο. Μας βλέπουν όχι σαν συνεργάτες, αλλά σαν αντίδικους. Δεν βλέπουν την πρόληψη σαν έμμεσο κέρδος. Το να προλαμβάνεις, να παίρνεις τα αναγκαία μέτρα στοιχίζει λιγότερο, παραδείγματος χάριν δεν θα χρειαστεί να αποζημιώσεις αυτόν που έχει υποστεί εργατικό ατύχημα».

Η έρευνα των αρχείων των Κέντρων Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου ανέδειξε το γεγονός ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις και οι βιομηχανικές μονάδες εμπλέκονται συστηματικά σε εργατικά ατυχήματα και σε παραβάσεις των νόμων που προστατεύουν την υγεία και τη ζωή των εργαζόμενων, γεγονός που καθιστά τους διευθυντές και τους ιδιοκτήτες τους καθ' έξιν εγκληματίες και τις παραβάσεις τους σκόπιμες και μελετημένες. Ενδιαφέρον έχει να τονίσουμε ότι ακόμα και δημόσιοι φορείς, όπως είναι τα νοσοκομεία και η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού, αλλά και κατά την κατασκευή έργων οδοποιίας, το σύνολο ή μέρος εργασιών ανατίθενται σε εργολάβους και υπεργολάβους, χωρίς εκ των προτέρων να απαιτείται ως προϋπόθεση ανάληψης των έργων, η εφαρμογή των νόμων της εργατικής νομοθεσίας. Οι άθλιες πρακτικές των εργολάβων, που προκειμένου να τηρήσουν τις συμφωνίες με το δημόσιο - εργοδότη και να επιβάλουν την παρουσία τους στο χώρο του δημοσίου, προσφέρουν φθηνές υπηρεσίες και αγαθά - αν και στοιχεία αποδεικνύουν ότι δεν αποτελούν πάντα φθηνή και συμφέρουσα λύση – και κατά συνέπεια κατευθύνονται στη μείωση το εργατικού κόστους με κάθε τρόπο (Βλέπε: Παράρτημα Ι). Τα παραδείγματα δημοσίου νοσοκομείου της Αθήνας, που κατά τον έλεγχο που διεξήγαγε το ΚΕΠΕΚ διαπιστώθηκε ότι ο εργολάβος που είχε αναλάβει τα έργα είχε πολλαπλές παραβάσεις της

νομοθεσίας για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζόμενων, καθώς και το παράδειγμα εργολάβου της ΔΕΗ, ο οποίος μη λαμβάνοντας υπόψη τις υποδείξεις που αρχικά του έγιναν από την επιθεώρηση εργασίας, προκάλεσε θανατηφόρο εργατικό ατύχημα μας είναι μόνο μερικά ενδεικτικά παραδείγματα αυτής της εξωφρενικής κατάστασης.

Όπως μας δήλωσαν υπάλληλος του Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου (ΚΕΠΕΚ) υπάρχουν επιχειρήσεις που δεν δηλώνουν ποτέ τα εργατικά ατυχήματα που συμβαίνουν στις εγκαταστάσεις τους, όπως επιχείρηση που επί 6 χρόνια δεν δήλωνε εργατικά ατυχήματα που συνέβαιναν συστηματικά σε αυτήν. Τα ατυχήματα αυτά έγιναν γνωστά στη Υπηρεσία, κατόπιν καταγγελίας των δύο εκ των τριών θυμάτων εργατικού ατυχήματος που επαναλήφθηκε στην επιχείρηση. Επίσης, στη διάρκεια της συνομιλίας μας με υπαλλήλους των ΚΕΠΕΚ Δυτικής Αττικής και Πελοποννήσου, πληροφορηθήκαμε ότι σε μεγάλες εταιρίες διανομής τύπου διαπιστώνεται πλημμελή έως και ανεπαρκή τήρηση των μέτρων ασφαλείας σχετικά με τον κίνδυνο εκδήλωσης πυρκαγιάς (πυροσβεστήρες χωρίς σήμανση και τοποθετημένοι σε λάθος σημεία).

Από τις συνεντεύξεις με υπαλλήλους του ΚΕΠΕΚ σχηματίσαμε την άποψη ότι συχνά το έργο τους δυσχεραίνεται από την έλλειψη σαφών οδηγιών της σχετικής νομοθεσίας. Επίσης, στις συνεντεύξεις, έρχονται να καταθέσουν απόψεις που αδυνατίζουν το επιχείρημα που επικαλούνται συχνά οι εργοδότες, ότι δηλαδή οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, με υπαιτιότητά τους, δεν τηρούν τα μέτρα ασφαλείας. Ένας υπάλληλος μας ανέφερε: «Η μη τήρηση των μέτρων ασφαλείας από τους ίδιους τους εργαζόμενους, παράδειγμα σε μια οικοδομή που δεν φοράνε όλοι κράνη, μπορεί να περιοριστεί ή και να εκλείψει, όταν ο εργοδότης επιμένει με αυστηρότητα, συνέπεια και επαναλαμβανόμενη σύσταση στην τήρησή τους. Αυτό διαπιστώνουμε. Έτσι κάθε φορά είναι και θέμα νοοτροπίας και εκπαίδευσης, τόσο του εργαζόμενου, όσο και του εργοδότη για την αναγκαιότητα εφαρμογής των σχετικών μέτρων. Τα μέτρα ενοχλούν ίσως και τους δύο, αλλά είναι απαραίτητα. Δεν μπορεί να λες ούτε ανήκεις στη μία πλευρά, ούτε στην άλλη ότι εμένα δεν θα μου συμβεί, θα τα καταφέρω χωρίς την τήρησή τους. Γενικά, ενώ υπάρχει το ΠΔ 394/96, άρθρο 8, που προβλέπει διοικητικές ποινές για τη μη παροχή εκπαίδευσης στους εργαζόμενους, δεν επιβάλλουμε τέτοιου είδους πρόστιμα, γιατί δε μπορείς να αποδείξεις αν κάποιος έχει εκπαιδευτεί ή όχι. Δεν υποχρεούνται να κρατούν σχετικές καταστάσεις. Αλλά ακόμα κι αν κρατάνε, πώς να αποδείξεις αν έγινε σοβαρή δουλειά ή όχι και τι είδους εκπαίδευση έχουν λάβει; Αν πάμε σε μια επιχείρηση και ο εργαζόμενος που έχει υποστεί εργατικό ατύχημα είναι δεκαπέντε χρόνια στην επιχείρηση, δεν είναι σα να έχει εκπαιδευτεί;

Σε μια τέτοια επιχείρηση μπορεί να διαπιστώσεις παράβαση για μη τήρηση των μέτρων ασφαλείας και να εισηγηθείς πρόστιμο γι' αυτό, αλλά για μη εκπαίδευση δεν μπορείς να βάλεις κατά τη γνώμη μου, γιατί πως θα το στηρίξεις αυτό; Από την άλλη, αν έρθει ένας

εργαζόμενος και καταγγέλλει εργατικό ατύχημα ενώ εργάζεται δύο ημέρες στην επιχείρηση και δηλώσει ότι κανείς δεν του έχει δείξει τίποτα, δεν τον έχει εκπαιδεύσει, τότε θα εισηγηθώ πρόστιμο και για την απουσία εκπαίδευσης και ας εργάζεται μόνο δύο ημέρες».

Η εκτεταμένη βαρβαρότητα που επικρατεί στους σύγχρονους χώρους εργασίας, αποτυπώνεται από τους J. Gobert και M. Panch με τον όρο «επιχειρηματική βία». Είναι ο όρος που χρησιμοποιούν οι συγγραφείς, όταν αναφέρονται στους θανάτους και στους σοβαρούς τραυματισμούς εργαζόμενων, οι οποίοι όπως θα εξηγήσουμε και παρακάτω, αναφέρονται ως ατυχήματα, ως συμβάντα δηλαδή που οφείλονται στην ατυχία, στην κακή τύχη, ενώ στην πραγματικότητα πρόκειται για σοβαρές και τραγικά απερίσκεπτες παραλείψεις ή ενέργειες των εργοδοτών (“International Handbook of white – collar and corporate crime”, *Because they can*, (2007), σ. 126). Σε αντίθεση με όσους βλέπουν την επιχειρηματικότητα με τον συμβατικό, αισιόδοξο τρόπο, ως μέσο δηλαδή σταθερότητας και ευημερίας της κοινωνίας, οι G. Slappers και S. Tombs εκτιμούν ότι ακόμα και αν δεχτούμε ότι μία επιχείρηση δεν έχει σκοπό να διαπράξει αδικήματα, δε σημαίνει ότι δεν θα διαπράξει ποτέ, έστω και ως συνέπεια του συνόλου της οικονομικής της δραστηριότητας. Κατά τους ίδιους συγγραφείς, ο υψηλός αριθμός εργατικών ατυχημάτων είναι απόδειξη ότι δεν συνιστούν αποτέλεσμα απλής άγνοιας του εργοδότη για την εφαρμογή των σχετικών προστατευτικών κανόνων, αλλά απροθυμίας και ηθελημένης απόφασης να μην επικεντρώνεται η προσοχή στα μέτρα που μπορούν να καταστήσουν την εργασία, πραγματικά ασφαλή. Ακόμα και σε επιχειρήσεις που η παραγωγική διαδικασία από τη φύση της εμπεριέχει σοβαρούς κινδύνους, δηλαδή επιχειρήσεις που βρίσκονται στην πρωτοπορία της τεχνολογίας, οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι θάνατοι και οι τραυματισμοί δεν είναι αναπόφευκτοι, αλλά αποτέλεσμα της κακής ποιότητας επικοινωνίας μεταξύ της διοίκησης και των εργαζόμενων με ευθύνη της πρώτης, της απουσίας σχετικού προστατευτικού εξοπλισμού και πρόληψης και γενικότερα των επισφαλών εργασιακών πρακτικών. Θάνατοι που θα μπορούσαν να αποφευχθούν αν όπως τονίζει ο Carson, στην ίδια μελέτη, η πολιτική οικονομία της ταχύτητας δεν κυριαρχούσε πάνω στην πολιτική οικονομία της ζωής των εργαζόμενων (1999, σσ. 148 και 158).

Αναφορικά με το εργατικό ατύχημα που αναφέραμε στις παραπάνω γραμμές, κατά τον έλεγχο και την προσεκτική παρατήρηση της συγκεκριμένης μηχανής, η αρμόδια υπάλληλος διαπιστώνει ότι η μηχανή είναι παλαιάς τεχνολογίας και δεν τηρεί τις προδιαγραφές ασφαλείας, δηλαδή δε διαθέτει το ειδικό προστατευτικό πλέγμα που εμποδίζει τον εργαζόμενο να εισχωρήσει το χέρι μέσα σ’ αυτήν, κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της και δεν διαθέτει το ειδικό σήμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης CE που πιστοποιεί την ασφάλειά της. Υπάρχουν κι άλλες μελέτες που υπογραμμίζουν την ‘απροσεξία’ των εργαζόμενων, ως πιθανό παράγοντα πρόκλησης ατυχήματος στους ίδιους ή και σε συναδέλφους τους. Ωστόσο,

μια τέτοια εστίαση στερείται νοήματος και απέχει από την πραγματικότητα καθώς χρεώνει εν μέρει την ευθύνη στα άτομα που δεν έχουν άλλη επιλογή, παρά μόνο την συμμόρφωσή τους με τις οδηγίες και τις απαιτήσεις της διεύθυνσης της επιχείρησης. Αυτό αποτυπώνεται στη νομοθεσία με τον χαρακτηρισμό ενός ατυχήματος, ως εργατικού, ανεξάρτητα από το αν υπάρχει συνυπευθυνότητα του εργαζόμενου. Ο J. Reiman τονίζει πως: «το να υποστηρίζεται ότι κάποιος εργαζόμενος πέθανε από ατυχήματα που προκλήθηκαν από την απροσεξία τους, είναι περίπου τόσο βοηθητικό σαν να υποστηρίζουμε ότι όσοι πέθαναν στα χέρια των δολοφόνων τους, το άξιζαν».

Με άλλα λόγια, είναι σαν να λέμε ότι οι εργαζόμενοι έχουν επιλέξει να ζουν και να εργάζονται επικίνδυνα και να παραγνωρίζουμε το γεγονός ότι οφείλουν να ακολουθήσουν οδηγίες οι οποίες θέτουν ως προτεραιότητα την επίτευξη συγκεκριμένων παραγωγικών στόχων με το χαμηλότερο δυνατό κόστος και όχι την παραγωγή εντός ορίων που προστατεύουν την υγεία και τη ζωή των εργαζόμενων. Ο Reiman ενισχύει το επιχειρήμα του αναφέροντας ότι στις ΗΠΑ, οι θάνατοι είναι περισσότεροι από επαγγελματικές ασθένειες και λιγότεροι από ατυχήματα στο χώρο εργασίας και οι ασθένειες οφείλονται στην λειτουργία παραγόντων πέρα από τον έλεγχο του κάθε εργαζόμενου (2007, σ. 86). Η ελληνική πραγματικότητα της μη συστηματικής και ολοκληρωμένης καταγραφής των ασθενειών που προκαλούνται από τις συνθήκες εργασίας, δυστυχώς δεν επιτρέπει συγκρίσεις τέτοιου είδους. Οι όροι ‘εργατικά ατυχήματα’ και ‘επαγγελματική ασθένεια’ υποκρύπτουν το αναπόφευκτο, δηλαδή αυτό που δεν μπορεί να προβλεφθεί, να ελεγχθεί και κατά συνέπεια, να τιμωρηθεί. Υπονοείται ότι υπάρχουν εργασίες επικίνδυνες από τη φύση τους, απαλλάσσοντας από την ευθύνη τα κοινωνικά υποκείμενα εργοδότες – θύτες, κατασκευαστές των ασφαλών ή επισφαλών συνθηκών στους χώρους εργασίας και παρουσιάζοντας τα θύματα - εργαζόμενους σαν το αναπόφευκτο αποτέλεσμα των κινδύνων που ελλοχεύουν εκ φύσεως στην παραγωγική διαδικασία, μ’ έναν τρόπο μοιραίο και μεταφυσικό. Ο όρος ατύχημα παραβλέπει τη συμβολή σ’ αυτά των σκόπιμων ή μη εργοδοτικών αποφάσεων που όχι μόνο δεν προλαμβάνουν, αλλά διευκολύνουν την πρόκληση ενός τραυματισμού ή θανάτου, όπως τονίζει ο R. Sarre «White collar and prosecution for “Industrial Manslaughter” as a means to reduce workplace deaths», *International handbook of white and corporate crime*, (2007), s. 648). Ο συγγραφέας δεν θεωρεί επαρκή τον ρόλο που καλείται να παίξει ο νόμος στο να ελέγξει και να περιορίσει την επιχειρηματική παρανομία, καθώς [οι μεγάλες εταιρείες μπορούν να προσλάβουν τους καλύτερους δικηγόρους, να σιγουρέψουν «επαγγελματικούς» ειδικούς μάρτυρες και να εμπλακούν σε αποφασιστικές τακτικές για να ακυρώσουν την πολιτική πίεση που εξαναγκάζει την κυβέρνηση σε μια ποινική δίωξη σε πρώτο πλαίσιο] (ο.π., σ. 648).

Οι Slappers και Tombs με έμφαση υποστηρίζουν ότι η προσέγγιση των επαγγελματικών

ασθενειών και των εργατικών ατυχημάτων με τον τρόπο που υποδηλώνει η χρήση αυτών των δύο όρων έχει σαν αποτέλεσμα να δίνεται ελάχιστη ή καθόλου προσοχή στην διερεύνηση των περιστάσεων και της τήρησης ή μη των νομικών υποχρεώσεων του εργοδότη. Η λέξη ‘ατυχήματα’ παραπέμπει στην επικέντρωση σε έκτακτες, ειδικές περιστάσεις, χωρίς να τους αποδίδεται ένα πιο συγκεκριμένο περιεχόμενο. Η εκτενής αναφορά στα εγκλήματα κατά της υγείας και της ζωής των εργαζόμενων με τον όρο ‘ατυχήματα’, παραπέμπει σε, τυχαία, μεμονωμένα γεγονότα και είναι φορτισμένη με τις έννοιες του απρόβλεπτου, του άγνωστου, αυτού που δεν μπορούσε να προληφθεί, συνεπώς θα συνέβαινε είτε είχαν ληφθεί τα αναγκαία μέτρα, είτε όχι. Συνεπώς η ευθύνη δεν επιρρίπτεται στον εργοδότη, αλλά στην απροσεξία, στην παθητικότητα ή και στις κακές συνήθειες του θύματος (κάπνιζε, δεν φορούσε το κράνος του, δε γυμνάζονταν, μπέρδεψε τα καλώδια κ.λ.π.) (1999, σ. 95).

Ο Carson τονίζει ότι όσοι εργάζονται σε κακοπληρωμένες δουλειές και σε επιχειρήσεις που έχουν ανύπαρκτα ή ελλιπή μέτρα προστασίας είναι περισσότερο πιθανό να καταστούν θύματα επαγγελματικών ασθενειών ή εργατικών ατυχημάτων, από όσους εργάζονται σε «παραδοσιακά» επικίνδυνα επαγγέλματα (στο G. Slapper και S. Tombs, 1999, σ. 83). Στο ίδιο έργο, διατυπώνεται η άποψη ότι ο λόγος για τον οποίο οι επιχειρήσεις αποφεύγουν να επενδύσουν σε προστατευτικά μέτρα είναι γιατί θεωρούν ότι το κόστος από ένα ατύχημα στο χώρο εργασίας είναι μικρότερο από αυτό της λήψης προληπτικών μέτρων, διότι με τον πρώτο τρόπο εξωτερικεύουν το κόστος, το οποίο εκτός από το μισθωτό και την οικογένειά του το επιβαρύνεται το κράτος, η κοινωνική ασφάλιση, το σύστημα υγείας και εν τέλει ολόκληρη η κοινωνία. Με τον τρόπο αυτό το επιχειρηματικό έγκλημα πλήττει τους φτωχούς, οι οποίοι καλούνται με τον τρόπο αυτό να πληρώσουν για άλλη μια φορά τους πλούσιους. Διότι, είτε ως εργαζόμενος που θα υποστεί την βλάβη, είτε ως μέρος του κοινωνικού συνόλου που θα επιβαρυνθεί το κόστος της, όσοι ανήκουν στις μη κυρίαρχες τάξεις, διαθέτουν θεαματικά μικρότερη οικονομική, πολιτική και πολιτισμική ισχύ για να αντιδράσουν στο έγκλημα των ισχυρών (ο.π., σσ. 83 - 84).

Για να κατανοήσουμε το μέγεθος της εργοδοτικής αδιαφορίας είναι ενδεικτικό το γεγονός ότι στην απάντηση στην ερώτηση αν οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν τα μέτρα για την υγιεινή και την ασφάλεια στην εργασία, Τεχνικός Ασφαλείας διευκρινίζει:

«Κατά τους ελέγχους, κυρίως διαπιστώνεται η έλλειψη των απαραίτητων συστημάτων προφύλαξης σε κινούμενα μέρη μηχανών και η μη χρήση υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας, όπως και η μη χορήγηση των υποχρεωτικών μέσων ατομικής προστασίας (κράνη, παπούτσια, ρούχα, μάσκες κ.λ.π.)».

Και απαντώντας στην ερώτηση σχετικά με τις καταγγελίες που αναφέρουν στην υπηρεσία τους οι μισθωτοί και τα σωματεία τους, αναφέρει:

«Απ’ όλα περιλαμβάνουν οι καταγγελίες, σχετικά με την απασχόληση των μισθωτών σε

επικίνδυνες εργασίες, χωρίς τη λήψη των κατάλληλων μέτρων προστασίας, την έλλειψη μέτρων ασφαλείας στις οικοδομές, όπου εκτελούνται εργασίες από ύψος και η έκθεση σε σκόνη και χημικούς παράγοντες, χωρίς φυσικά τις κατάλληλες προδιαγραφές για την προστασία της υγείας των εργαζόμενων. Το ότι ένα εργατικό ατύχημα που καταγγέλλεται είναι ελαφρύ, δε σημαίνει τίποτα. Είναι τυχαίο. Οι ίδιες συνθήκες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε βαρύ τραυματισμό ή και θάνατο έναν εργαζόμενο» (Βλέπε: Παράρτημα II). Ο Ένγκελς, αφιερώνοντας το έργο του «Η κατάσταση της εργατικής τάξης στην Αγγλία», στις άθλιες, μέχρι θανάτου, συνθήκες εργασίας και ζωής των εργατών με τις ατελείωτες ώρες εργασίας και τα ανύπαρκτα σχεδόν μεροκάματα, τα οποία δεν επαρκούσαν ούτε για την ικανοποίηση των βασικών ανθρωπίνων αναγκών, έγραφε το 1845: «Όταν ένα άτομο προκαλεί σ' ένα άλλο το θάνατο, αυτό το αποκαλούμε ανθρωποκτονία, αν ο αυτουργός γνωρίζει απ' τα πριν ότι η ενέργειά του θα προκαλέσει το θάνατο, αποκαλούμε την ενέργειά του, δολοφονία. Όταν η κοινωνία (αναφέρεται στην αστική τάξη) καταδικάζει εκατοντάδες προλετάριους σε μια τέτοια κατάσταση που αναγκαστικά είναι εκτεθειμένοι σ' έναν πρόωρο και ανώμαλο θάνατο, σ' ένα θάνατο τόσο βίαιο, όσο ο θάνατος από σπαθί ή από σφαίρα... όταν πολύ καλά γνωρίζει, ότι αυτές οι χιλιάδες τα όντα θα γίνουν θύματα αυτών των συνθηκών ύπαρξης, κι ωστόσο τις αφήνει να υπάρχουν, τότε πρόκειται, πολύ καλά, για μια δολοφονία, ακριβώς όπως εκείνη που διαπράττεται από ένα άτομο, εκτός απ' τ' ότι εδώ είναι πιο συγκαλυμμένη, πιο δόλια, μια δολοφονία ενάντια στην οποία κανένας δε μπορεί ν' αμυνθεί, που δε μοιάζει με μια δολοφονία, γιατί δε βλέπουμε το δολοφόνο... γιατί ο θάνατος του θύματος φαίνεται φυσικός, και γιατί το αμάρτημα διαπράττεται λιγότερο από ανάλογη ενέργεια και περισσότερο από παράλειψη. Δεν είναι όμως γι' αυτό, σε λιγότερο βαθμό, μια δολοφονία».

Και για όσους και σήμερα επικαλούνται τη δικαιολογία ότι η ελεύθερη επιχειρηματική δραστηριότητα «κρύβει» κινδύνους και αβεβαιότητες για την υγεία των εργαζόμενων που όμως είναι ένα αναγκαίο ρίσκο, η απάντησή του Ένγκελς, αν και έρχεται από το χτες, παραμένει πάντα επίκαιρη: «Τίποτα δεν είναι περισσότερο εξοργιστικό από το να βλέπει κανένας στην έκθεση στη μια σελίδα τους μακρούς καταλόγους απ' τις αρρώστιες και τις αναπηρίες που προκλήθηκαν απ' την εξαντλητική εργασία, και στην άλλη, απέναντι απ' την πρώτη, τις ψυχρές διαπιστώσεις της πολιτικής οικονομίας του βιομηχάνου, με τις οποίες ο τελευταίος προσπαθεί ν' αποδείξει, με στήριγμα τους αριθμούς, ότι θα χρεωκοπούσε...» (1974, σ. 61).

Οι J. Munche και E. McLaughlin (1996, σ. 160) υποστηρίζουν ότι η τάση να χαρακτηρίζονται οι προσβολές κατά της υγείας και της ζωής της μισθωτής εργασίας ως ατυχήματα, αντανακλά την έμφαση στο κίνητρο, ως προσδιοριστικό παράγοντα για τον προσδιορισμό μιας ενέργειας ως εγκληματικής, δεδομένου ότι το κλειδί στο συνηθισμένο έγκλημα είναι να

αποδείξουμε την ύπαρξη σκοπιμότητας να προκληθεί βλάβη. Ο J. Reiman (2007, σ. 120) συμβάλει με τις απόψεις του στην κριτική διασαφήνιση του τρόπου συσκότισης των πραγματικών παραμέτρων του προβλήματος, υποστηρίζοντας ότι το έγκλημα, προϋποθέτει ένα θύτη, ο φόνος τον δολοφόνο, ενώ το “ατύχημα” και η ‘τραγωδία’ ή η ‘ασθένεια’ προϋποθέτουν την επενέργεια απρόσωπων δυνάμεων. Ο συγγραφέας συνέβαλε στην αιχμηρή σύνθεση των παραμέτρων, της συγκεκριμένα βάρβαρης αυτής μορφής μεταχείρισης των εργαζόμενων όταν έγραψε: «Μια επίθεση μ’ ένα όπλο σε ένα ή περισσότερα άτομα ... ταιριάζει στο μοντέλο της πρόσωπο-με-πρόσωπο βλάβης... Εφόσον διαλέξει το θύμα του ο φονιάς, θέλει το πρόσωπο που επέλεξε να υποφέρει. Ο επιχειρηματίας του ορυχείου, από την άλλη πλευρά, δεν θέλει οι εργάτες του να υποφέρουν. Πράγματι, θα προτιμούσε να μην υπήρχε ατύχημα ή τραυματισμός ή θάνατος ανθρακωρύχων. Ό,τι θέλει είναι κάτι που θεωρείται νόμιμο. Είναι... να μεγιστοποιήσει τα κέρδη μειώνοντας το κόστος. Αν καταστρατηγήσει τη διαδικασία για να ‘ αυξήσει το κέρδος, απλά κάνει τη δουλειά του. Αν δέκα άνδρες πεθάνουν επειδή καταστρατήγησε κανονισμούς ασφαλείας, θα τον χαρακτηρίσουν σκληρό και αναισθητό, αλλά όχι δολοφόνο... Μπορεί να κατηγορηθεί ότι δεν τήρησε τους κανονισμούς ασφαλείας, αλλά όχι ότι είναι δολοφόνος.» (ο.π., σ. 72).

Αναμφίβολα, όπως υποστηρίζει, δεν μπορούμε να αρνηθούμε τους κινδύνους που είναι αναπόφευκτα στοιχεία κάθε παραγωγικής διαδικασίας. Ωστόσο, η σταθερότητα και η έκταση που εμφανίζει μακροχρόνια το φαινόμενο, συγκεκριμένα δεν έπαυε ποτέ να υπάρχει σε όλα τα στάδια της καπιταλιστικής συσσώρευσης, καταδεικνύει ότι αποτελεί το αναπόφευκτο κόστος για την υλοποίηση των “οικονομικών θριάμβων” της καπιταλιστικής οικονομίας. Οι κυρίαρχοι ιδεολογικοί μηχανισμοί προβάλλουν τις συνέπειες των ανασφαλών συνθηκών εργασίας ως το οικονομικό και κοινωνικό κόστος που πρέπει να πληρώσουμε στο όνομα του οικονομικού εκσυγχρονισμού. Μόνο που αυτό το κόστος οι εργαζόμενοι το πληρώνουν με την ίδια τους τη ζωή, ενώ οι επιχειρηματίες με πρόστιμα και αποζημιώσεις, που αντλούν από τα κέρδη που τα θύματα συσσωρεύσαν γι’ αυτούς.

Οι θεσμοί, που βρίσκονται στο κέντρο των νόμων και των αποφάσεων σχετικά με την τιμωρία των εγκλημάτων των επιχειρηματιών εναντίων της εργατικής τάξης, δεν δίνουν έμφαση στο θέμα της πρόθεσης, της τέλεσης εγκλήματος εκ προμελέτης, όπως τονίζει ο W. G. Carson, προσθέτοντας ότι ο σκοπός του παραπάνω δόγματος είναι να προστατευτούν οι συγκεκριμένες κοινωνικές τάξεις από τις συνέπειες της πραγματικής τιμωρίας που αξίζουν τα εγκλήματά τους, δηλαδή από τις τιμωρίες του ποινικού συστήματος που επιφυλάσσονται αποκλειστικά για τις κατώτερες κοινωνικές τάξεις (W.G.Carson «The Conventionalization of early factory crime», *Policy and practice in health and safety*, 03.2 (2005), σ. 121). Είναι σαφές ότι η ετικοποίηση από το ποινικό σύστημα για το ποια πράξη θεωρείται εγκληματική και ποια όχι εξαρτάται από το ποιος επιβάλλει τον σχετικό ορισμό.

Σε άλλο σημείο ο συγγραφέας υποστηρίζει ότι θα πρέπει να εστιάσουμε στη τάση να μεταφέρεται κατά τη δίωξη η ευθύνη για το “εργατικό ατύχημα” από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, προκειμένου ο πρώτος να δραπετευθεί από τις συνέπειες του νόμου, αν και είναι το πρόσωπο που αποκομίζει κέρδη από την αποφυγή εφαρμογής των σχετικών νόμων και βέβαια είναι αρκετά έξυπνος, υπεύθυνος και συχνά μορφωμένος για να γνωρίζει κάτω από ποιες συνθήκες εργάζονται οι εργαζόμενοί του και να επιβλέψει την τήρηση των σχετικών μέτρων (ο.π., σ. 117).

Για να προσδιορίσουν την σοβαρότητα της απειλής, οι Lynch, Michalowski και Groves παραθέτουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι στις ΗΠΑ, ο κίνδυνος να είναι κάποιος θύμα ενός εργατικού ατυχήματος, που προκλήθηκε λόγω των συνθηκών που επικρατούν στο χώρο εργασίας είναι σχεδόν 11 φορές μεγαλύτερος από τον κίνδυνο να είναι θύμα του εγκλήματος του δρόμου (street crime) (ο.π., σ. 68). Τονίζουν μάλιστα, ότι το μέγεθος του σχετικού κινδύνου διευρύνεται, καθώς οι ισχυροί με τις αποφάσεις τους για το αν θα λάβουν μέριμνα ώστε να δαπανηθούν τα χρήματα που απαιτούνται για την λήψη κατάλληλων μέτρων και για τη βελτίωση των συνθηκών στον χώρο εργασίας, επηρεάζουν την ποιότητα, αλλά και την ίδια την ζωή ακόμα περισσότερων του ενός ανθρώπων (ο.π., σσ. 68-69). Σύμφωνα με υπολογισμούς της Παγκόσμιας Οργάνωσης Εργασίας, 142.400 άνθρωποι πεθαίνουν κάθε χρόνο στην ΕΕ από επαγγελματικές ασθένειες και άλλοι 8.900 από εργατικά ατυχήματα. Στην Ελλάδα, όπως προκύπτει από τα στοιχεία που παραθέτονται παραπάνω, τα εργατικά ατυχήματα υπολογίζονται σε πάνω από 10.000 ετησίως, ενώ παραμένει άγνωστος ο αριθμός όσων δεν καταγράφονται από τις υπηρεσίες, διότι δεν αναφέρονται σ’ αυτές από τους επιχειρηματίες ή τους εργαζόμενους. Οι επιχειρηματίες, οι θεσμικοί εκπρόσωποί τους και οι θεωρητικοί υποστηρικτές της κοινωνίας της αγοράς, υποστηρίζουν ότι η αυστηρή τήρηση των κανονισμών σχετικά με την ασφάλεια και την υγιεινή στο χώρο εργασίας αλλά και η τιμωρία της αμέλειας των εργοδοτών, σχετικά με τους όρους ασφαλείας, αυξάνει την τιμή των προϊόντων περιορίζοντας ταυτόχρονα το περιθώριο του κέρδους, θέτοντας επιπρόσθετα οικονομικά βάρη στην λειτουργία τους.

Στην Ελλάδα, οι υπάλληλοι των υπηρεσιών τεχνικής και κοινωνικής επιθεώρησης, κατά τη διαδικασία του ελέγχου εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας, είναι αποδέκτες παραπόνων και «απειλών», από τους εργοδότες που εκφράζονται περίπου με τον ακόλουθο τρόπο: «Το κράτος πρέπει να αποφασίσει ή να μας αφήσει ελεύθερους να αναπτυχθούμε, απαλλάσσοντας την λειτουργία των επιχειρήσεων από τους αυστηρούς περιορισμούς και το δυσβάσταχτο κόστος για την εφαρμογή τους ή θα υποχρεωθούμε σε κεφαλαιακή από-επένδυση από τη χώρα με όλες της αρνητικές συνέπειες». Οι απόψεις αυτές διαθέτουν τους ιδεολογικούς υποστηρικτές τους, με γνωστότερο τον M. Friedman, οι οποίοι υπογραμμίζουν την ικανότητα των επιχειρήσεων να αυτο-ελεγχθούν. Ωστόσο, όπως έχουν καταδείξει μία σειρά από

σχετικές μελέτες, η επιχειρηματική συμπεριφορά χαρακτηρίζεται μάλλον από την προσήλωση στην επίτευξη του κέρδους, παρά από την φροντίδα για την υγεία και την ζωή των εργαζόμενων και φυσικά καμία ένδειξη δεν υπάρχει ότι στο μέλλον, αν οι περιορισμοί καταργηθούν, οι επιχειρήσεις θα εφαρμόσουν τους κανόνες με τη θέλησή τους (ο.π., σσ. 157-158). Η μελέτη των αρχείων των Κέντρων Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου αποτυπώνει τη περιφρόνηση των εργοδοτών έναντι των μέτρων προστασίας της υγείας και της ζωής των εργαζόμενων που έχει σαν αποτέλεσμα την απουσία μέριμνας για την εφαρμογή τους. Η αυξανόμενη πίεση προς τους εργαζόμενους για τη διατήρηση της θέσης εργασίας και τα αυξανόμενα περιθώρια για την εκμετάλλευση της εργασιακής δύναμης που παρέχει η νομοθεσία μετά την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, κυρίως έναντι των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, όπως οι μετανάστες, καθιστά ενοχλητική διαδικασία την εφαρμογή των σχετικών μέτρων καθώς η προστασία της ανθρώπινης ζωής αποτιμάται σε χρόνο και χρήμα. Τα κυριότερα συμπεράσματα αποτυπώνονται στον Πίνακα 8, ενώ αναλυτικά οι περιπτώσεις περιγράφονται στο Παράρτημα Ι.

Πίνακας 8

Οι κυριότερες παραβάσεις των εργοδοτών κατά της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζόμενων όπως αποτυπώνονται στα αρχεία του ΚΕΠΕΚ Δυτικής Αττικής και Πελοποννήσου και του ΚΕΠΕΚ Κεντρικής Ελλάδας για τα έτη 2006 – 2007

ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ		
ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Παραβάσεις σχετικές με περιστατικά εργατικών ατυχημάτων (δεν αναγγέλθηκε το εργατικό ατύχημα στην υπηρεσία ή δεν είχε γίνει ανάλυση αιτιών σε εταιρία που συνέβηκαν 3 συνεχόμενα εργατικά ατυχήματα ή δεν είχαν τηρηθεί αμετάβλητα τα στοιχεία του εργατικού ατυχήματος, προκειμένου να γίνει επιτόπιος έλεγχος για τις συνθήκες και τις αιτίες). Από τα ατυχήματα που δεν αναγγέλθηκαν, τα 2 ήταν σοβαρά.	53	15,40

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Χειρισμός μηχανημάτων από εργαζόμενους που δεν διέθεταν άδεια χειριστή, προκειμένου ο μισθός τους να μην συμπεριλαμβάνει τα ανάλογα επιδόματα, τα οποία τους καθιστούν ακριβότερους εργαζόμενους. Εξαιτίας της πρακτικής αυτής, 3 εργαζόμενοι τραυματίστηκαν και 1 σκοτώθηκε.	75	21,8
Λειτουργία μηχανημάτων (πρέσες, βαρύ ελασματοουργείο, κοχλίες, κοπτικά εργαλεία, πριονοκορδέλες, δισκοπρίονα κ.λ.π.), χωρίς να διαθέτουν προστασία από τα κινούμενα μέρη (προφυλακτήρες εισόδου των χεριών, προστατευτικά κ.λ.π.). Ο απολογισμός, ήταν 8 εργατικά ατυχήματα, από τα οποία τα 2 σοβαρά.	22	6,39
Ακατάλληλη συντήρηση και τοποθέτηση (μη ασφαλώς προσδεδεμένες και εκτεθειμένες στον ήλιο) φιάλες αερίων 1 εργαζόμενος τραυματίστηκε.	8	2,32
Μη χρήση υπηρεσιών γιατρού εργασίας και μη πραγματοποίηση ή τήρηση φακέλου ιατρικών εξετάσεων, σε επιχειρήσεις που προβλέπεται από το νόμο (όταν η επιχείρηση έχει πάνω από 50 εργαζόμενους και όταν είναι εκτεθειμένοι σε βιολογικούς και χημικούς παράγοντες κ.λ.π.). Σε μία επιχείρηση ένας εργαζόμενος απεβίωσε στο χώρο εργασίας, καθώς δεν υπήρχε εκτίμηση της κατάστασης της υγείας του από τον γιατρό εργασίας.	4	1,16
Φραγμένες από εμπορεύματα και μη σημασμένες έξοδοι διαφυγής, σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης.	3	0,87
Εκτέλεση οικοδομικών εργασιών, εργασιών από ύψος, έργων οδοποιίας, χωρίς προστασία από ενδεχόμενη πτώση (κιγκλιδώματα, εξοπλισμός προστασίας, κάλυψη ανοιγμάτων ορόφων, προστατευτικά στηθαία, διαβάσεις διέλευσης κ.λ.π.). Η πρακτική αυτή είχε ως αποτέλεσμα να συμβούν 3 εργατικά ατυχήματα.	25	7,26

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Εκτέλεση εργασιών με εύφλεκτα υλικά και υλικά επικίνδυνα για την πρόκληση έκρηξης, χωρίς την εφαρμογή των σχετικών προστατευτικών διατάξεων (έγγραφα σχετικά με την επικινδυνότητά τους, σχετικά με το αν η εκτελούμενη εργασία είναι ψυχρή ή θερμή, σε 1 επιχείρηση δεν είχε γίνει έλεγχος σε δεξαμενή υγραερίου και εκτέλεση εργασιών σε πλοίο χωρίς να έχει καθαριστεί ο χώρος από υπολείμματα πετρελαιοειδών και αερίων με αποτέλεσμα τον άμεσο κίνδυνο για την πρόκληση έκρηξης). Ο αριθμός των εργαζόμενων που τραυματίστηκαν από την έκθεση τους στους παραπάνω κινδύνους ήταν 3, ενώ υπήρχε και 1 θάνατος εργαζόμενου.	9	2,61
Εργασίες με μηχανήματα έργου, θερμοπλαστικές πρέσες, ανυψωτικά περονοφόρα, τσάπες, θερμικές μηχανές κ.λ.π., χωρίς να είναι εφοδιασμένα με τα πιστοποιητικά ελέγχου καλής συντήρησης και λειτουργίας. 1 εργατικό ατύχημα συνέβηκε, λόγω του χειρισμού ακατάλληλα συντηρημένου μηχανήματος.	17	4,94
Εργασίες ηλεκτροσυγκόλλησης χωρίς ο εργαζόμενος να διαθέτει άδεια ηλεκτροσυγκολλητή, ηλεκτροσυγκόλληση χωρίς δίοδο διαφυγής αερίων με αποτέλεσμα 1 τραυματισμός και 1 θάνατος εργαζόμενου.	11	3,19
Εργασίες σε ηλεκτρικούς πίνακες, χωρίς μέτρα προστασίας για την αποφυγή ατυχήματος λόγω βλάβης.	5	1,45
Ανύψωση εργαζόμενων με πλήρως ακατάλληλα ανυψωτικά μηχανήματα ή ακάλυπτα όργανα χειρισμού. Η εργοδοτική αυτή πρακτική είχε σαν αποτέλεσμα 1 σοβαρό τραυματισμό εργαζόμενου από την ανατροπή κλωβού που δεν ήταν στις περόνες και 2 θάνατοι.	6	1,74

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Εκτέλεση εργασιών χωρίς να έχουν χορηγηθεί στους εργαζόμενους τα κατάλληλα προστατευτικά μέσα (μάσκες σε επιχειρήσεις συγκομιδής απορριμμάτων, μάσκες, φόρμες, κράνη, αντιολισθητικά παπούτσια, προστατευτικά έναντι της έκθεσης σε θόρυβο κ.λ.π.) ή δεν επιβλέπονταν η ορθή χρήση τους.	27	7,84
Παραβάσεις σχετικές με την κατάλληλη τοποθέτηση και την καλή συντήρηση (αναγόμωση) των πυροσβεστήρων. Σε 2 επιχειρήσεις δεν υπήρχαν πυροσβεστήρες και σε 5 δεν είχαν σήμανση οι πυροσβεστήρες.	12	3,48
Παραβάσεις σχετικά με τις διατάξεις των νόμων που αφορούν τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας (χρήση υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας, και μη τήρηση βιβλίου τεχνικού ασφαλείας, ημερολογίου μέτρων ασφαλείας και λήψη ενυπογράφως γνώσεις από τον εργοδότη των υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας). Σε 2 επιχειρήσεις δεν χρησιμοποιούνταν γνώσεις τεχνικού ασφαλείας, παρά το γεγονός ότι οι εργασίες ήταν ιδιαίτερα επικίνδυνες και επιβλαβείς και σε 1 περίπτωση η έλλειψη τεχνικού ασφαλείας είχε σαν συνέπεια την πρόκληση θανατηφόρου εργατικού ατυχήματος.	31	9,01

ΚΕΠΕΚ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Παραβάσεις σχετικές με περιστατικά εργατικών ατυχημάτων (δεν αναγγέλθηκε το εργατικό ατύχημα στην υπηρεσία). Η μία περίπτωση αφορούσε εργολάβο που είχε αναλάβει έργα της ΔΕΗ.	18	7,5
Χειρισμός μηχανημάτων από εργαζόμενους που δεν διέθεταν άδεια χειριστή, προκειμένου ο μισθός τους να μην συμπεριλαμβάνει τα ανάλογα επιδόματα, τα οποία τους καθιστούν ακριβότερους εργαζόμενους.	30	12,5
Λειτουργία μηχανημάτων (περονοφόρα, γερανογέρφυρες, κλαρκ, γωνιακοί τροχοί κοπής κ.λ.π.), χωρίς να διαθέτουν προστασία από τα κινούμενα μέρη. Ο απολογισμός, ήταν 1 θανατηφόρο εργατικό ατύχημα.	5	2,08
Φραγμένες από εμπορεύματα και μη σημασμένες έξοδοι διαφυγής, σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης.	4	1,6
Εκτέλεση οικοδομικών εργασιών, εργασιών από ύψος, έργων οδοποιίας, χωρίς προστασία από ενδεχόμενη πτώση (κιγκλιδώματα, εξοπλισμός προστασίας, κάλυψη ανοιγμάτων ορόφων, προστατευτικά στηθαία, διαβάσεις διέλευσης, ακάλυπτοι φωταγωγοί, προστασία από πτώση βράχων κ.λ.π.). Η πρακτική αυτή είχε ως αποτέλεσμα να συμβούν 3 εργατικά ατυχήματα.	52	21,6
Εκτέλεση εργασιών με εύφλεκτα υλικά και υλικά επικίνδυνα για την υγεία των εργαζόμενων (ατμοί εκτυπωτικών μηχανών, βαφεία κ.λ.π.) χωρίς την εφαρμογή των σχετικών προστατευτικών διατάξεων (έγγραφα σχετικά με την επικινδυνότητά τους, κατάλληλες μετρήσεις για την επικινδυνότητά τους κ.λ.π.).	7	2,91

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ	ΠΟΣΟΣΤΟ %
Εργασίες με μηχανήματα έργου, ανυψωτικά περονοφόρα, τσάπες, θερμικές μηχανές κ.λ.π., χωρίς να είναι εφοδιασμένα με τα πιστοποιητικά ελέγχου καλής συντήρησης και λειτουργίας. 1 θανατηφόρο εργατικό ατύχημα συνέβηκε, λόγω του χειρισμού ακατάλληλα συντηρημένου μηχανήματος.	13	5,41
Εργασίες σε ακατάλληλους ηλεκτρικούς πίνακες, ανεξέλεγκτα διασκορπισμένες ηλεκτρικές γραμμές, καλώδια χωρίς μόνωση ανάμεσα σε νερά και αιχμηρά αντικείμενα κ.λ.π.) χωρίς μέτρα προστασίας για την αποφυγή ατυχήματος λόγω βλάβης, εργασίες. Η 1 περίπτωση αφορούσε έργα που είχε αναλάβει εργολάβος κατά την επέκταση δικαστικού μεγάρου.	6	2,5
Εκτέλεση εργασιών χωρίς να έχουν χορηγηθεί στους εργαζόμενους τα κατάλληλα προστατευτικά μέσα (μάσκες, φόρμες, κράνη, αντιολισθητικά παπούτσια, κ.λ.π.).	22	9,16
Παραβάσεις σχετικά με τις διατάξεις των νόμων που αφορούν τις υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας (χρήση υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας, και μη τήρηση βιβλίου τεχνικού ασφαλείας, ημερολογίου μέτρων ασφαλείας και λήψη ενυπογράφως γνώσεις από τον εργοδότη των υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας), συμπληρωμένα ΣΑΥ, ΦΑΥ και 1 περίπτωση μη ορισμού γιατρού εργασίας).	56	23,3
1 θανατηφόρο ατύχημα σε μετανάστη, λόγω του μη συντονισμού των εργασιών από τον εργοδότη κατά την αντικατάσταση φύλλων αμιάντου (ΕΛΛΕΝΙΤ)	1	2,4
Σε σύραγμα κρατικών έργων που εκτελούνταν από εργολάβο, δεν υπήρχε ο κατάλληλος φωτισμός	1	2,4

Οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, ως κύριο χαρακτηριστικό της αναδιάρθρωσης της οικονομίας και της αναζήτησης της επίτευξης της μέγιστης προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στις νέες μεταβαλλόμενες παγκόσμιες οικονομικές σχέσεις και πρακτικές του μεταφορντικού καπιταλιστικού μοντέλου μεταφράζεται πρακτικά σε υψηλούς ρυθμούς εργασίας που ενοχοποιούνται για την πρόκληση επαγγελματικών ασθενειών, τραυματισμών και θανάτων, στην προσφυγή σε εξωτερικές πηγές άντλησης εργαζόμενων (outsourcing), προκειμένου να αξιοποιείται κάθε μέσο που θα μειώσει το κόστος, αναπτύσσοντας ένα περίπλοκο δίκτυο υπεργολάβων και μεσιτών δανεισμού εργαζόμενων, των οποίων ο έλεγχος της τήρησης ή μη, της εργατικής νομοθεσίας καθίσταται δυσχερής και αδύνατη, ενώ υπάρχει συνεχή τάση για μείωση του κόστους εργασίας με ελάχιστη ή μηδενική βελτίωση των μισθών, σε συνδυασμό και με την αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης που υποχρεώνει τους εργαζόμενους σε επιμήκυνση του χρόνου παραμονής τους στην εργασία. Επίσης, όπως διαπιστώνεται από έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης, οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, όπου κανείς δεν είναι ασφαλής στη θέση του και κανείς δεν είναι αναντικατάστατος, ωθεί τους εργαζόμενους να αποδεχτούν τις ανασφαλείς συνθήκες εργασίας. Ωστόσο, οι σχέσεις απασχόλησης δεν διαδραματίζονται στο κενό. Δεν πρόκειται για ουδέτερες και αναγκαίες με ένα μυστικιστικό τρόπο αλλαγές που απαιτεί η σύγχρονη κοινωνία. Πρόκειται για αλλαγές που υλοποιήθηκαν «στη βάση στρατηγικής, επιλογών και τρόπων εφαρμογής. Ως κατασκευασμένη, η σημερινή κατάσταση έχει κατασκευαστές, δηλαδή υποκείμενα της διαδικασίας που είναι αποκλειστικά εντοπισμένα στην αστική τάξη και ιδίως στη μονοπωλιακή μερίδα της». Οι διαδικασίες αυτές δεν μπορεί παρά να προϋποθέτουν και τους χαμένους, δηλαδή τους φορείς της εργασίας (Λύτρας, 2000, σ. 83-85).

Είναι επίσης αναγκαίο να εντοπίσουμε με ακρίβεια την ιδιαιτερότητα και να προσδιορίσουμε τη σημασία της ανθρώπινης εργασίας, όπως το επισήμανε ο ιστορικός E. Hobsbawm στο βιβλίο του «Η Εποχή των Άκρων – Ο Σύντομος Εικοστός Αιώνας 1914-1991»: «Το κόστος της ανθρώπινης εργασίας δεν μπορεί να μειωθεί για απεριόριστο χρονικό διάστημα... Οι άνθρωποι δεν έχουν 'σχεδιαστεί' με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι όλο και πιο αποτελεσματικοί για το καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής» (2004, σ. 529). Οι τάσεις αυτές, μπορούν να γίνουν αντιληπτές για την ελληνική πραγματικότητα με την παράθεση των παρακάτω πληροφοριών, όπως προκύπτουν από τα στοιχεία του Ερευνητικού Πανεπιστημιακού Ινστιτούτου Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού του Παντείου Πανεπιστημίου. Το κόστος εργασίας, ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος στην Ελλάδα σήμερα, είναι το χαμηλότερο μεταξύ των 15 χωρών της Ε.Ε. (υπολογιζόμενο σε ευρώ, ανέρχεται σε 66,5% του μέσου αντίστοιχου κόστους στην Ε.Ε.) γεγονός που συνδέεται και με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα, κατά την περίοδο 1996-

2004, η οποία έχει ήδη προσεγγίσει το 90% του μέσου ευρωπαϊκού όρου (Η. Ιωακείμογλου, «Εργασία 2005 - Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηριώσεις. Αφιέρωμα: Πολιτικές Απασχόλησης» στο Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινωτή και Σ. Ρομπόλης (επιμ.), Ερευνητικό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού του Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα 2005, σσ. 23-24).

Καίριος παράγοντας που οφείλουμε να συνδέσουμε με το θέμα της παρούσας μελέτης αποτελεί και ο τρόπος αντιμετώπισης της έκθεσης των εργαζόμενων σε επικίνδυνες πρακτικές εργασίας από το νόμο και την δικαιοσύνη, καθώς η εδραιωμένη ιστορικά κοινωνική ανισότητα αντανακλάται και στο επίπεδο της απονομής δικαιοσύνης, με την έννοια ότι τίθενται σε εφαρμογή κάθε φορά διαφορετικοί νόμοι για διαφορετικές κοινωνικές ομάδες. Σύμφωνα με την άποψη του Skolnick, που παραθέτει ο S. Cohen (1992, σ. 59) το τι χαρακτηρίζεται ως βίαιη και εγκληματική συμπεριφορά, διαφέρει ανάλογα με το ποιος αποδίδει αυτόν τον χαρακτηρισμό καθώς και με το αν διαθέτει τα κατάλληλα και αποτελεσματικότερα μέσα, για να τον διαδώσει και να τον ενδυναμώσει ή αντίθετα να τον απαλείψει από ορισμένες δράσεις. Ο Z. Bauman, λαμβάνοντας αφορμή από τη διαπίστωση του T. Mathiesen ότι το ποινικό σύστημα επικεντρώνεται στις συμπεριφορές όσων βρίσκονται στον πυθμένα, παρά στην κορυφή της κοινωνίας, τονίζει ότι σκοπός όσων απονέμουν τη δικαιοσύνη δεν είναι απλά να διατηρήσουν την τάξη και την ομαλότητα, αλλά να συντηρήσουν έναν συγκεκριμένο τρόπο τάξης και κοινωνικής ομαλότητας (Z. Bauman, “Social uses of law and order”, στο D. Garland και R. Sparks (επιμ.), *Criminology and social theory*, New York : Oxford University Press, 2006, σ. 40).

Μία άλλη άποψη, που παρουσιάζει ενδιαφέρον στην ανάλυση που επιχειρούμε, είναι αυτή που διατυπώνουν οι Lynch, Michalowski, και Groves (2000., σ. 65), υποστηρίζοντας ότι για να καταλάβουμε τις ιστορικές δυνάμεις που έχουν διαχωρίσει τις επιζήμιες συμπεριφορές, σ’ αυτές που καταδικάζουμε και σε εκείνες που ανεχόμαστε, πρέπει να συγκρίνουμε εκείνες που εγκληματοποιούνται μ’ εκείνες που χαρακτηρίζονται απλά ως ‘αναλογικές κοινωνικές βλάβες’, οι οποίες είναι νόμιμες ενέργειες που στην πραγματικότητα προκαλούν βλάβες και απώλειες ίσες ή και μεγαλύτερες απ’ αυτές που προκαλούν εκείνες που συνήθως χαρακτηρίζονται ως εγκλήματα. Η πραγματικότητα φωτίζει την προνομιακή μεταχείριση που επιφυλάσσεται από το κράτος και τους θεσμούς του για τις εγκληματικές παραβάσεις των ισχυρών και το επιχειρησιακό έγκλημα, σε αντίθεση με τα εγκλήματα που διαπράττουν οι κατώτερες κοινωνικοοικονομικά τάξεις. «...δεν είναι τυχαίο ότι το δίκαιο επιφυλάσσει τη στέρηση ελευθερίας κυρίως για τα εγκλήματα που διαπράττονται συχνότερα από τους φτωχούς ή αδύναμους (π.χ. κλοπές), με τους πλούσιους ή ισχυρούς να περιορίζονται στην καταβολή προστίμων για τα εγκλήματα που δομικά μόνον αυτοί μπορούν να διαπράξουν (π.χ. επιχειρηματικά εγκλήματα). Οι πλούσιοι πληρώνουν σε χρόνο άλλων που έχουν

συσσωρεύσει, ενώ οι φτωχοί πληρώνουν σε δικό τους χρόνο (Λάζος, 2007, σ. 21).

Το Κέντρο Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου Δυτικής Αττικής και Πελοποννήσου, επιφορτισμένο να ελέγχει και να επιβάλλει διοικητικές ποινές-πρόστιμα, σε μια περιοχή της Ελλάδας, όπου συγκεντρώνεται τουλάχιστον το 50% της επιχειρηματικής δραστηριότητας και της βαριάς βιομηχανίας της χώρας, ενώ έρευνες έχουν καταγράψει αξιοσημείωτα φαινόμενα παιδικής εργασίας στην περιοχή⁵, στελεχώνεται από ελάχιστο αριθμό υπαλλήλων, δέκα περίπου υπάλληλοι, την ίδια στιγμή που σε κάθε σωφρονιστικό κατάστημα ανηλίκων εργάζεται τουλάχιστον τριψήφιος αριθμός υπαλλήλων. Η Ελλάδα του 21^{ου} αιώνα, εκτιμάται λοιπόν ότι κινδυνεύει περισσότερο από τους ανήλικους, παρά από τους ισχυρούς. Ή, για να το θέσουμε διαφορετικά, στην Ελλάδα του 21^{ου} αιώνα, είναι άλλο να είσαι επιχειρηματίας παραβάτης και διαφορετικό να είσαι ανήλικος και ιδιαίτερα παραβάτης και ανήλικος μετανάστης.

Το κράτος δεν μεριμνά για την ενίσχυση των μηχανισμών για την επίβλεψη της εφαρμογής και την επιβολή του νόμου και είναι σαν να αφήνουν την εφαρμογή του νόμου στην καλή θέληση του εργοδότη. Διευθύντρια ΚΕΠΕΚ, τόνισε χαρακτηριστικά για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά την εκτέλεση του έργου τους: «Το δικό μας ΚΕΠΕΚ ελέγχει μία περιοχή, όπου λειτουργεί το 70 εως 80% της βαριάς βιομηχανίας της Ελλάδας. Υπάρχουν βιομηχανικές μονάδες που εγκυμονούν υψηλούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Υπάρχει έλλειψη προσωπικού λόγω μη πλήρωσης, συνολικά 10 θέσεων απαραίτητων για τη λειτουργία της υπηρεσίας θέσεων (2 ΠΕ – μηχανικών, 5 Ιατρών, 1 ΤΕ – μηχανικών, 1 θέση οδηγού και 1 κενή θέση τμηματάρχη) και παράλληλα υπάρχουν αποσπάσεις, αναρρωτικές άδειες και άδειες ανατροφής παιδιού. Λείπουν υπολογιστές, τα τμήματα (Κορίνθου, Τρίπολης, Αργολίδας, Καλαμάτας) δεν έχουν διαδίκτυο για την καλύτερη επικοινωνία με τη διεύθυνση, ενώ υπάρχουν και σε αυτά ελλείψεις προσωπικού. Λείπει φωτοτυπικό, χρειαζόμαστε οδηγό, συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα και χορήγηση κινητών τηλεφώνων».

Στις 3 Απριλίου 2003, έξι εργάτες κυριολεκτικά διαμελίστηκαν και έχασαν τη ζωή τους και τρεις τραυματίστηκαν από έκρηξη κατά την παραγωγή προϊόντων χάλυβα στο εργοστάσιο «Σωληνοουργία Κορίνθου», στην Κόρινθο. Το πόρισμα της Επιθεώρησης Εργασίας, αποδίδει

⁵. Πρόκειται για έρευνα που έλαβε χώρα στην περιοχή του Θριάσιου Πεδίου τα έτη 1991-2000 από τους: Κ. Σουλιώτη και Μ. Αγγέλου και κατέγραψε εργαζόμενους ανήλικους σε ποσοστό 7,05% μεταξύ του συνόλου των εργαζόμενων στην περιοχή (14.500 ενήλικοι και 1.100 ανήλικοι), και εστιάζεται ειδικά στα οφθαλμολογικά ατυχήματα στην εργασία, τα οποία υπολόγισε σε ποσοστό 11% στους ανήλικους στο σύνολο των ατυχημάτων αυτού του είδους («Εργατικά οφθαλμολογικά ατυχήματα – Κοινωνικές και Οικονομικές Διαστάσεις», *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας* 8 (2001), σ. 4).

ολοκληρωτικά την ευθύνη στους εργοδότες για τη μη τήρηση των θεσπισμένων κανόνων ασφαλείας. Τονίζεται ότι ιδιαίτερα επικίνδυνες εργασίες εκτελούνταν, ενώ υπήρχαν σοβαρές ελλείψεις μέτρων ασφαλείας και μάλιστα από εργαζόμενους χωρίς την κατάλληλη εκπαίδευση και τα τυπικά προσόντα και ο μηχανικός εξοπλισμός κρίθηκε εντελώς ακατάλληλος και επικίνδυνος για την πρόκληση έκρηξης. Ωστόσο, η διαδρομή της υπόθεσης προς τα δικαστήρια για την απόδοση ποινικών ευθυνών και την επιβολή ποινών καταλήγει στον χαρακτηρισμό του ‘ατυχήματος’ σε πλημμέλημα και στην αθώωση των εργοδοτών το Δεκέμβριο του 2007, «λόγω έλλειψης επαρκών στοιχείων ενοχής» (εφ. *Η Καθημερινή*, 2 – 2 - 08). Πρόκειται για μία περίπτωση που ενισχύει την άποψη ότι ο νόμος εμφανίζεται να εφαρμόζεται από τις δικαστικές αρχές με διαφορετικούς τρόπους όταν πρόκειται για τα κοινά εγκλήματα σε σχέση με τις νομοθετικές παραβιάσεις που προέρχονται από παρανομίες των επιχειρηματιών (Glassbeek, 1995, σ. 111-112, Harry Glassbeek, “Preliminary observations on strains of, and strains in, Corporate law scholarship”, *Corporate Crime: Contemporary Debates*, F. Pearce και L. Snider (επιμ.), Toronto: University of Toronto Press, 1995, σσ. 111 – 131).

Στη δίκη, όπου κατηγορούμενος είναι ένα άτομο, όλη η διαδικασία εστιάζει στην παραβατική πράξη του ατόμου και προσπαθεί να αποδείξει τη σκοπιμότητα του κατηγορούμενου να προκαλέσει τη βλάβη. Αντίθετα, όταν πρόκειται για επιχειρηματικό έγκλημα, τότε υιοθετούνται διαφορετικές αξίες, η δικαστική διαδικασία δεν εστιάζεται στην ενοχή ή μη των υπευθύνων της επιχείρησης που προκάλεσαν τα βλαπτικά αποτελέσματα, στην κατάσταση του μυαλού τους ή της οικογένειά τους ή στην ύπαρξη ή όχι της πρόθεσης να βλάψουν. Αντικαθίσταται με όρους και προσδιορισμούς, όπως η αμέλεια, η απροσεξία, η πλημμελής εφαρμογή των μέτρων ασφαλείας, η μη καταβολή της επιβαλλόμενης προσοχής με αποτέλεσμα την πρόκληση ατυχήματος ή η εμφάνιση ασθένειας.⁶

Μια συνέπεια αυτού του προσανατολισμού είναι η μη επιβολή ποινών ή, στην περίπτωση της επιβολής ποινών, η τελευταία να απευθύνεται γενικά προς την επιχείρηση, χωρίς να προσωποποιείται και τελικά αποβλέπει στην άσκηση πίεσης προκειμένου οι υπεύθυνοι να

⁶ Ανατρέχοντας σε σχετικές αποφάσεις των ελληνικών δικαστηρίων, ακόμα και σε περιπτώσεις που δικάζεται ο εργοδότης για την πρόκληση θανατηφόρων σωματικών βλαβών και ασθενειών και βαριάς μορφής αναπηρίας, οι όροι και οι φράσεις που υιοθετούνται είναι ‘μη ενσυνείδητη αμέλεια’, ‘ο δράστης προέβη στην πράξη, διότι δεν προέβλεψε ως δυνατόν να επέλθει το αξιόποιο αποτέλεσμα’, ‘δεν καταβλήθηκε η απαιτούμενη προσοχή’, ‘πταίσμα’, ‘δεν υφίσταται αιτιώδης συνάφεια’, ‘παράβαση της γενικής υποχρέωσης του εργοδότη προς λήψη των αναγκαίων μέτρων προστασίας της υγείας και της ζωής των μισθωτών’ (διαδικτυακός τόπος του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία – ΕΛΙΝΥΑΕ, <http://www.elinyae.gr/el/item/details.jsp?cat-id=365>).

συμμορφωθούν και όχι να τιμωρηθούν. Συμπεραίνουν συνεπώς ότι οι νομοθετικοί και δικαστικοί θεσμοί διέπονται από ταξική προκατάληψη, αποσκοπούν στην απλή διαχείριση των ταξικών αντιθέσεων, χωρίς οι αποφάσεις τους να θέτουν σε κίνδυνο την αλλαγή της υπάρχουσας ταξικής κοινωνικής δομής και κατά συνέπεια επιφυλάσσουν διαφορετικές τιμωρίες για τους ανθρώπους που προέρχονται από διαφορετικές κοινωνικές τάξεις ((Lynch, Michalowski και Groves, 2000, σσ. 175 -177).

Σύμφωνα με τις αρχές που διέπουν τη διαδικασία απόδοσης δικαιοσύνης, η τελευταία οφείλει να είναι τυφλή κατά την έκδοση αποφάσεων, ανεξάρτητα από τα κοινωνικά χαρακτηριστικά μεταξύ των ανθρώπων, προκειμένου να διασφαλίζεται ίση μεταχείριση σε όλους. Το ερώτημα που εγείρεται είναι πώς σε μια κοινωνία που διέπεται από ανισότητες και ταξικές αντιθέσεις - μία διάσταση των οποίων αποτελούν οι σωματικές βλάβες και η απώλεια της ζωής των εργαζόμενων κατά την εκτέλεση της εργασίας - μπορεί η δικαιοσύνη να παρέχει ίση μεταχείριση σ' αυτούς που ευνοούνται και σ' αυτούς που είναι θύματα των μορφών αυτών ανισότητας. Η μη μεταχείριση της σοβαρής και εκτεταμένης αυτής μορφής βίαιης και εγκληματικής εργοδοτικής συμπεριφοράς, ως τέτοια, δεν μπορεί να αποδοθεί απλά στην ενδεχόμενη μεροληψία ή χειραγώγηση της δικαιοσύνης, επειδή ακόμα και όταν οι δικαστικές αρχές ενεργούν με τυφλή προσήλωση στις αρχές και στις διαδικασίες της απόδοσης δικαιοσύνης, το παραγόμενο αποτέλεσμα δεν είναι η δικαιοσύνη, όταν για τα αδικήματα και τις βιαιότητες των κατεχόντων τη δύναμη δεν ισχύουν οι νομικές διαδικασίες εγκληματοποίησης που προβλέπονται για τα εγκλήματα των φτωχών (ο.π., σ. 168).

Οι θεσμοί που είναι διατεταλμένοι να αποδώσουν το νόμο δεν αποσκοπούν στη διατήρηση της κοινωνικής ευταξίας γενικά και στον περιορισμό του ανταγωνισμού μεταξύ των κοινωνικών τάξεων. Συνιστούν περισσότερο διαδικασίες διατήρησης του είδους εκείνου κοινωνικής ευταξίας που δεν θα περιορίσει την ελεύθερη λειτουργία της οικονομίας και συνεπώς δεν συμβάλουν προς την κατεύθυνση να διαχωριστούν οι παράνομες πράξεις, οι εγκληματικές ενέργειες των εργοδοτών από την 'κανονική' επιχειρηματική δράση.

Ο Christie (στο Λάζος, 2007, σ. 120) συνέλαβε αυτή την λυπηρή ειρωνεία, όταν υποστήριξε ότι 'τυφλή' Δικαιοσύνη είναι αυτή που «βλέπει» και το έγκλημα του ισχυρού, περιλαμβάνοντας στο ποινικό της σκέλος και όλες τις μορφές εγκλήματος που τώρα νομιμοποιεί σιωπηλά, ανάγοντας τα σε 'ηθικά ατοπήματα', 'υπερβάσεις', 'αθέμιτες δράσεις', 'αμέλειες', 'παρατυπίες' ή παραπέμπει στο αστικό δίκαιο για ελάχιστες, ασήμαντες και μη στιγματισμένες κυρώσεις, συνήθως πρόστιμα. Εφόσον υπάρχει φυλακή, δικαίωμα στη φυλακή έχουν και οι ισχυροί.

Η έκθεση των εργαζόμενων σε κίνδυνο με αποτέλεσμα σωματικές ασθένειες, τραυματισμούς και θανάτους αποτελεί έγκλημα, με την έννοια ότι οι κίνδυνοι αυτοί θα μπορούσαν να προβλεφθούν, άρα να αποφευχθούν καθώς υπάρχουν τα τεχνικά μέσα, οι ειδικοί και οι

γνώσεις στα οποία μπορεί να στηριχθεί ο σχεδιασμός ασφαλών σχεδίων παραγωγής και να δημιουργηθούν εργασιακοί χώροι απαλλαγμένοι από επαγγελματικούς κινδύνους. Είναι αλήθεια, όπως υποστηρίζει ο A. Giddens ότι είναι διαδεδομένη επιχειρηματική πρακτική η εισαγωγή από τους εργοδότες ή τα διευθυντικά τους στελέχη επικίνδυνων εργασιακών πρακτικών εν γνώσει τους και με σαφή πρόθεση παράβασης της απαγόρευσης των νόμων. Σημειώνει μάλιστα ότι «μερικοί υποστηρίζουν ότι οι θάνατοι που οφείλονται σε τέτοιες καταστάσεις θα έπρεπε να χαρακτηρίζονται ως εταιρικές ανθρωποκτονίες, διότι στην πραγματικότητα συνεπάγονται την παράνομη (και αποφευκτέα) αφαίρεση ζωής από την εταιρική επιχείρηση» (2002, σ. 289).

Θα υποστηρίζαμε ότι σημειολογικά, στο χώρο της κοινωνικής επικοινωνίας, σχηματίζεται η εντύπωση ότι πρόκειται για συνέπειες αναπόφευκτες (άραγε ποιοι ευνοούνται θετικά και ποιοι υφίστανται τις απάνθρωπες διαστάσεις τους; και τελικά γιατί το τίμημα δεν το πληρώνουν όλοι;), συνυφασμένες με τον «νέο» κόσμο της οικονομίας και συνεπώς το θέμα της άρσης τους δεν επείγει. Κατά την άποψη που εκφράζουν μελετητές όπως η A. Pollert (στο T. Watson, 2005, σ. 369), η οποία γράφει για το «φετίχ της ευελιξίας», η ευρεία χρήση της συγκεκριμένης έννοιας «συσκοτίζει» «ένα φάσμα μεταβολών στη διεύθυνση της εργασίας, όπως είναι η διεύρυνση του έργου, η εντατικοποίηση της καταβαλλόμενης προσπάθειας και οι έλεγχοι κόστους...».

Και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι δεν αντιλαμβάνονται την θυματοποίησή τους, λόγω της απόστασης του χρόνου και του τόπου που αυτά συμβαίνουν, δεδομένου ότι μία επαγγελματική ασθένεια π.χ. μπορεί να εκδηλωθεί μετά από 50 χρόνια ή ένας εργαζόμενος μπορεί σε αυτό το χρονικό διάστημα να αλλάξει περισσότερους από έναν εργοδότη. Με τον τρόπο αυτό, όπως επισημαίνει ο Tombs (σε G. Slappers και S. Tombs, 1999, σ. 97) το θύμα δεν συνειδητοποιεί ότι έχει θυματοποιηθεί. Είναι, υποστηρίζει ο Tombs, όπως στην περίπτωση των αναπνευστικών προβλημάτων των παιδιών σε μία περιοχή με περιβαλλοντική μόλυνση, που οι γονείς μπορεί να αντιλαμβάνονται ως αιτία την μόλυνση του ατμοσφαιρικού αέρα, αλλά δεν αντιλαμβάνονται ότι για να συμβεί αυτό έχουν παραβιαστεί νόμοι που αφορούν π.χ. την εκπομπή αερίων από τα οχήματα, τα εργοστάσια κ.λ.π. Κατά τον ίδιο τρόπο οι εργαζόμενοι θα αποδώσουν την βλάβη της υγείας τους στην απροσεξία τους και όχι στην παράβαση των νόμων για την προστασία τους από τους εργοδότες (ο.π., σ. 97). Και ο Reiman συμπληρώνει ότι ο δολοφόνος που δεν απουσιάζει όταν συμβαίνει ο φόνος, μπορεί να μην έχει σκοπό να βλάψει έναν συγκεκριμένο άνθρωπο, αλλά γνωρίζει ότι οι ενέργειές του θα βλάψουν κάποιον και μπορεί το κίνητρό του να μην είναι το πάθος αλλά ο ψυχρός υπολογισμός, ωστόσο δεν διστάζει να θέσει σε κίνδυνο τη ζωή των ανθρώπων για μερικά κέρδη και για το λόγο αυτό δεν είναι λιγότερο επικίνδυνος για τους συνανθρώπους του από τον κοινό δολοφόνο (2007, σ. 105).

Με βάση τα παραπάνω ενισχύεται η άποψη ότι η αλλοτρίωση του ανθρώπου είναι αναπόφευκτη, καθώς οι διαδικασίες αυτές οδηγούν στην από-ανθρωποποίηση (dehumanization) του ανθρώπου (Walton και Gamble, 1979, σσ. 14 - 15). Καταργείται η ειδοποιός διαφορά της ανθρώπινης φύσης της εργασίας που τη διαχωρίζει και καθιστά τουλάχιστον ανήθικη και βάρβαρη την χρησιμοποίησή της σαν οποιοδήποτε άλλο εμπόρευμα – πρώτη ύλη για την παραγωγή. «...η εργασία δεν είναι όπως κάθε άλλο εμπόρευμα. Οι συνθήκες που επικρατούν στο περιβάλλον εργασίας, είναι άνευ σημασίας για το ατσάλι: δεν ανησυχούμε για την ευημερία (well-being) του ατσαλιού (αν και για να είμαστε σίγουροι, ίσως λάβουμε μέτρα ώστε το περιβάλλον να μην οδηγήσει στην καταστροφή του ή επηρεάσει τα λειτουργικά του χαρακτηριστικά)... Η διάκριση προκύπτει από την ανθρώπινη φύση της εργασίας... Το μεγαλύτερο μέρος της νεοφιλελεύθερης θεωρίας αντιμετωπίζει την εργασία ολοκληρωτικά σαν εισαγόμενο εμπόρευμα στην παραγωγική διαδικασία, όπως κάθε άλλο που συμμετέχει σ' αυτήν. Αλλά, αν η βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης είναι ο σκοπός κάθε οικονομίας, τότε η βελτίωση της ευημερίας των εργαζόμενων αποτελεί σκοπό από μόνη της: και μόνο αν κάποιος πιστεύει ότι οι κανόνες της αγοράς οδηγούν σε ικανοποιητικά αποτελέσματα μπορεί να νιώσει βεβαιότητα ότι δεν χρειάζεται να επικεντρώνουμε την προσοχή στην ευημερία των εργαζόμενων καθώς η λειτουργία και μόνο της αγοράς θα κάνει τις αναγκαίες διορθώσεις.. αν και έχουμε αναφέρει ήδη τις αποτυχίες της αγοράς» (J. Stiglitz, 2002, σσ. 10 – 20).

Νόμοι για αδικήματα των ισχυρών, όπως η παραβίαση των κανόνων που διασφαλίζουν τη ζωή και την σωματική ή ψυχική ασφάλεια των εργαζόμενων έχουν θεσμοθετηθεί, τουλάχιστον στα κράτη – όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας - που όσο προσηλωμένα κι αν είναι στη διευκόλυνση της ελεύθερης ροής της οικονομίας και της επίτευξης της κερδοφορίας, έχουν θεσπίσει ορισμένους ελέγχους και περιορισμούς για την προστασία των πολιτών τους. Πρόκειται για προσπάθεια εξανθρωπισμού των συνθηκών εργασίας προκειμένου να αποτραπεί η πρόωρη εξάντληση της εργατικής δύναμης. Η συμβολή της κριτικής εγκληματολογίας έγκειται στη σημαντική επισήμανση ότι ακόμα κι όταν σχετικοί νόμοι έχουν θεσπιστεί, ακόμα κι όταν εφαρμόζονται, οι παραβάτες δεν υφίστανται τις ίδιες αυστηρές μορφές τιμωρίας που επιφυλάσσονται για τα εγκλήματα που διαπράττει η εργατική τάξη ή το υποπρολεταριάτο (under class), τα αποκαλούμενα εγκλήματα του δρόμου. Οι διοικητικές συνήθως τιμωρίες που επιβάλλονται (πρόστιμα και αποζημιώσεις) έχουν σκοπό όχι να τιμωρήσουν, αλλά να σωφρονίσουν (F. Pearce και L. Snider, 1995, σσ. 19 – 47).

Η Διακήρυξη του Λουξεμβούργου για την προαγωγή της υγείας στο χώρο εργασίας προβλέπει ότι: «Η προαγωγή της υγείας στο χώρο εργασίας είναι μια συντονισμένη προσπάθεια των εργοδοτών, των εργαζομένων και της κοινωνίας, με στόχο τη βελτίωση της υγείας και της ευεξίας των ανθρώπων στο εργασιακό περιβάλλον» (ΕΛΙΝΥΑΕ). Συνεπώς η

μη τήρηση των κανόνων προστασίας της ζωής και της υγείας των εργαζόμενων δεν συνεπάγεται μόνο τις τραγικές συνέπειες για τον εργαζόμενο – θύμα, αλλά επιφέρει ένα αυξανόμενο οικονομικό κόστος για την επιχείρηση (άδειες ασθενοίας, πιθανά έξοδα από δικαστικές διαμάχες, επιβολή προστίμων κ.λ.π.) και συνδέεται και με ένα κόστος για την ευρύτερη κοινωνία και κυρίως για τα εθνικά συστήματα υγείας (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, μέτρα αποκατάστασης, συντάξεις αναπηρίας κ.λ.π.). Η σοβαρότητα της κοινωνικής βλάβης που προκαλεί η λογική της ελεύθερης οικονομίας της αγοράς δημιουργεί αμφιβολίες για το κατά πόσο υπάρχουν περιθώρια για την αντιμετώπισή τους με προσπάθειες μεταρρύθμισης. Τι είναι αναγκαίο να γίνει στην προοπτική της ουσιαστικής μείωσης αυτού του τραγικού φαινομένου;

Η έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, συναρτά σε μεγάλο βαθμό τα προβλήματα της υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο της εργασίας με τη νομοθετική ανεπάρκεια που ανάμεσα στα άλλα αγνόησε την ύπαρξη και τη λειτουργία στο οικονομικό περιβάλλον της Ελλάδας του πλήθους των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, προβάλλοντας και μια σειρά από άλλους παράγοντες, όπως είναι η έλλειψη τεχνικών υποδομών, η έλλειψη ιατρών εργασίας κ.λ.π. Τονίζει ότι το σύστημα των εργασιακών σχέσεων δεν μπορεί να βελτιωθεί μόνο με τον εκσυγχρονισμό των νομοθετικών ρυθμίσεων: πρέπει να συνοδεύεται και από την αλλαγή στη συμπεριφορά των κοινωνικών μερών. Προκειμένου να συλληφθούν πληρέστερα οι κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις του φαινομένου και να αποσαφηνιστεί ο ρόλος της συμπεριφοράς των κοινωνικών μερών, η μελέτη επικεντρώνεται στη μετατροπή της ανθυγιεινής εργασίας σε διαπραγματευτικό μέσο των συλλογικών οργάνων συνδικαλιστικής έκφρασης και διεκδίκησης των εργαζομένων για την αύξηση των καταβαλλόμενων αποδοχών μέσα από την διεκδίκηση επιδομάτων ανθυγιεινής εργασίας και στην αντιμετώπιση από τους εργοδότες της εξασφάλισης ασφαλών συνθηκών εργασίας, ως παράγοντα κόστους, που δεν επιφέρει άμεσα και έμμεσα οφέλη (Ιωάννου, Χ. Α., «Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας», *Κύρια θέματα του προσδιορισμού προτεραιοτήτων πολιτικής, Έκθεση για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, Β', Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1996, σσ. 231-237). Συνεπώς, εδώ τίθενται ένας ευρύτερος προβληματισμός γύρω από την διαπραγματευτική τακτική των συνδικαλιστικών οργάνων εκπροσώπησης των εργαζόμενων που περιορίζεται σε αντικείμενα οικονομικού συμβιβασμού, αποστεωμένων από την πολιτική ουσία, που θα ισχυροποιούσε τη διαπραγματευτική τους δύναμη, θέτοντας στο προσκήνιο τα καθολικά κοινωνικά δικαιώματα του ανθρώπου – εργαζόμενου που κληροδότησαν στην ανθρωπότητα η καταστροφή και ο πόλεμος: το καθολικό δικαίωμα στην εργασία, στην ελεύθερη επιλογή του επαγγέλματος, στις δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες στην εργασία και στην προστασία ενάντια στην ανεργία, χωρίς καμία διάκριση και πάνω απ' όλα το δικαίωμα στη ζωή, την ελευθερία και την ασφάλεια, όπως προβλέπονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των

Δικαιωμάτων των Ανθρώπων (άρθρα 3, 23). Ιδανικά που απέχουν από την πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν οι υποκειμένες κοινωνικές τάξεις σε μια κοινωνία που στηρίζεται στην ατομική ιδιοκτησία, τον ανταγωνισμό, τη συσσώρευση και την απουσία κοινωνικής αλληλεγγύης και δικαιοσύνης για το σύνολο των ατόμων «ανεξάρτητα από διακρίσεις κάθε είδους, όπως η φυλή, το χρώμα, το φύλο, η γλώσσα, η θρησκεία, οι πολιτικές ή άλλες απόψεις, η εθνική ή η κοινωνική προέλευση, η περιουσία, η εκ γενετής καταγωγή ή άλλη κοινωνική θέση» (*Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ανθρώπων*, άρθρο 2).

Ωστόσο, οφείλουμε να μην παραγνωρίσουμε το γεγονός ότι δεν αντανακλούν όλοι οι νόμοι τα αποκλειστικά ενδιαφέροντα και συμφέροντα του ηγεμονικού μπλοκ. Κατά την γνώμη μας η αναζήτηση της δράσης που πρέπει να αναδειχτεί και να λάβει τα χαρακτηριστικά μιας κοινωνικής δυναμικής με σκοπό την κατοχύρωση της κοινωνικής δικαιοσύνης και ισότητας δεν μπορεί να μην θέσει ως αφετηριακό το ερώτημα, όπως το διατυπώνει ο Michael Schwalbe (2005, σ. 77): «Μια οικονομία για ποιο σκοπό; Και προσθέτει: «για να καταλάβουμε πως θέλουμε μια οικονομία να λειτουργεί, *χρειάζεται να σκεφτούμε γύρω από τα αποτελέσματα που θέλουμε να παράγει*». Η δράση αυτή κρίνεται περισσότερο επιτακτική – παρά τις δυσμενείς επικρατούσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες ακριβώς λόγω της αναγκαιότητας ανατροπής αυτών των συνθηκών. Ο Box, ασκώντας κριτική στις θεωρίες της συμβατικής εγκληματολογίας ότι σε περιόδους ύφεσης εντείνονται μόνο τα εγκλήματα των υποκειμένων κοινωνικών τάξεων, υποστηρίζει ότι είναι ακριβώς αυτές οι συνθήκες που ευνοούν την τάση των ισχυρών να παραβιάσουν τους νόμους, λόγω των εντατικότερων προσπαθειών που πρέπει να καταβάλλουν, για να συνεχίσουν ν' αυξάνουν τα κέρδη τους σε περιόδους ύφεσης (1983, σσ. 102-103).

Η σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από μικρομεσαίες και οικογενειακού τύπου επιχειρήσεις για τις οποίες οι σύγχρονες οικονομικές συγκυρίες επιφυλάσσουν μεγαλύτερη ανασφάλεια και αβεβαιότητα, λόγω των στενότερων περιθωρίων προσαρμογής και ευελιξίας που διαθέτουν. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat για το έτος 2003, όπως παρουσιάζονται στον διαδικτυακό τόπο του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Πειραιά (<http://www.bep.gr>), το 97,66% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι πολύ μικρές και οικογενειακού χαρακτήρα, με αριθμό εργαζόμενων από 1 έως 10 άτομα. Χαρακτηριστικό των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν είναι το γεγονός ότι σύμφωνα με την ίδια πηγή, το 20% των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα κλείνει κατά το δεύτερο χρόνο λειτουργίας του, ενώ το 50% κλείνει 5-7 χρόνια μετά από την ίδρυσή τους. Από τις εμπειρίες που οφείλονται στο επάγγελμα της γράφουσας ως κοινωνικός επιθεωρητής εργασίας, οι μικρές επιχειρήσεις λόγω της παραπάνω ιδιαιτερότητας, δείχνουν να στρέφονται προς μορφές περισσότερο “άκομψες”, στυνγές και οφθαλμοφανείς, παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας, υιοθετώντας επικίνδυνες και παράνομες πρακτικές σε βάρος της ασφάλειας των

εργασιακών συνθηκών, δεδομένου ότι η καταπάτηση των δικαιωμάτων αποτελεί τρόπο κερδοφορίας για τις πιο καθυστερημένες μερίδες του κεφαλαίου. Διότι στις παρούσες οικονομικές συνθήκες είναι αναμενόμενο ότι τα αποτελέσματα δεν μπορεί να είναι διαφορετικά από την υποτίμηση της ζωής του μετανάστη, της γυναίκας, του εργαζόμενου⁷. Ειδικά που αυτές οι κατηγορίες εμφανίζονται στην αγορά σαν τον άνθρωπο που «συνεσταλμένος, δισταχτικός... φέρνει στην αγορά για να πουλήσει το ίδιο το δικό του τομάρι, ξέροντας ότι το μόνο που τον περιμένει είναι το γδάρσιμο» (Κ. Μάρξ, σσ. 175 – 176).

⁷ Ο Ν. Πουλατζάς επεκτείνει το ρόλο του Κράτους στην επίτευξη της συναίνεσης πέρα από τα όρια της καταστολής και της συσκότισης της πραγματικότητας και συνεπώς της εξαπάτησης των μαζών. Υποστηρίζει ότι, αναγκασμένο να δρα στο πεδίο μια ασταθούς κοινωνικής ισορροπίας μεταξύ των κυρίαρχων και των κυριαρχούμενων, «...παίρνει σε μόνιμη βάση μια σειρά θετικά υλικά μέτρα για τις λαϊκές μάζες, έστω και αν αυτά αποτελούν παραχωρήσεις που επιβλήθηκαν από τον αγώνα των δυναστευόμενων τάξεων ... το Κράτος δρα και μέσω του υλικού υποστρώματος της συναίνεσης των μαζών προς την εξουσία» (Ν. Πουλατζάς, 1983, σ. 43-44).

Ε. Παραβάσεις εναντίον ειδικών κοινωνικών κατηγοριών

Η διερεύνηση του επιχειρηματικού εγκλήματος που θυματοποιεί ειδικά τις γυναίκες και τους μετανάστες αποκαλύπτει την πολλαπλότητα των παραγόντων που συνθέτουν το φαινόμενο. Οι μισθολογικές ανισότητες που προκύπτουν από την ευελιξία της εργασίας και τις πολιτικές συγκράτησης των μισθών στους όρους λειτουργίας της Οικονομικής Νομισματικής Ένωσης πλήττουν κατά κανόνα τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (γυναίκες, νέοι, μετανάστες, άτομα με ειδικές ανάγκες, ηλικιωμένοι). Οι γυναίκες και οι μετανάστες είναι οι νέοι πρωταγωνιστές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, που υφίστανται ακραία συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων τους, η οποία τους καθιστά θύματα αυτού που ο Γ. Λάζος περιγράφει στο βιβλίο του ως τη βαρβαρότητα του κόπου και της ανάγκης: «...από τη μία να μοχθούν υπερβολικά και, από την άλλη, να μην μπορούν να καλύψουν ακόμα και τις βασικές τους ανάγκες...» (2011, σ. 21).

Η Ελλάδα μετά τα τέλη της δεκαετίας του 70 και κυρίως από τη δεκαετία του 90 γίνεται χώρα υποδοχής μεταναστών. Η κοινωνική εικόνα του μετανάστη είναι στενά συνδεδεμένη με την ανειδίκευτη και κακοπληρωμένη εργασία, την προσωρινή και εποχιακή εργασία, στον αγροτικό τομέα, στον κλάδο των κατασκευών, στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στην παροχή κατ' οίκον υπηρεσιών (φροντίδα ηλικιωμένων, αρρώστων, παιδιών, καθαριότητα. Η προστασία των μεταναστών θα διασφαλιζόνταν εφόσον η διάρκεια της άδειας παραμονής δεν συνδέονταν με τις ημέρες εργασίας, που πιστοποιούνται μόνο αν είναι και ημέρες ασφάλισης, γεγονός που τους καθιστά ευάλωτους σε κάθε είδους άγρια εργασιακή εκμετάλλευση, μέσω της μαύρης εργασίας. Αναφερόμενος στο θέμα της βάρβαρης εκμετάλλευσης των μεταναστών ο Γ. Κουζής (2001, σ. 278) επισημαίνει ότι, για τους μετανάστες η διατήρηση της παράνομης εργασίας σε ιδιαίτερα ψηλά επίπεδα, «συμβάλει στη συγκράτηση και μείωση του πληθωρισμού, στοιχείο που δεν είναι δυνατόν να μείνει απαρατήρητο σε μια συγκυρία που ο στόχος του χαμηλού πληθωρισμού συνιστά καθοριστικό μέσον για την ένταξη στην ΟΝΕ».

Ο μετανάστης απανθρωποιείται κι αυτό δικαιολογεί κάθε είδους βιαίας και απάνθρωπης συμπεριφοράς εναντίον του. Η ιστορία της μετανάστριας από τη Βουλγαρία, Κωνσταντίνας Κούνεβα που το 2008 δέχτηκε δολοφονική επίθεση με οξύ λόγω της συνδικαλιστικής της δράσης, προκειμένου να την φιμώσουν, να την τιμωρήσουν και να την επαναφέρουν στην «τάξη» της πειθήνιας εργαζόμενης που δεν αντιδρά ενάντια στην εργοδοτική αυθαιρεσία, είναι ένα ακραία δραματικό γεγονός, που ωστόσο είναι ενδεικτικό του σημείου μέχρι το οποίο μπορεί να φτάσουν οι εργοδότες προκειμένου να εξαντλήσουν κάθε περιθώριο για την απόσπαση φθηνής, χωρίς κανένα δικαίωμα εργασίας. Η ανυπότακτη Κούνεβα τιμωρήθηκε παραδειγματικά, διότι είναι μετανάστρια, γυναίκα, εργαζόμενη στην κοινωνικά υποτιμημένη εργασία της καθαριότητας και παρόλα αυτά τόλμησε να δηλώσει ότι αρνείται την καταδίκη

σε μία ζωή αναλώσιμη στις σκληρές και απάνθρωπες συνθήκες εργασίας που επέβαλε ο εργολάβος καθαριότητας (Α. Αθανασίου, «Εισαγωγή», *επισφαλής εργασία, «γυναικεία εργασία»*, (2009), σσ. 7 – 8).

Οι μετανάστες, αυτοί οι απόκληροι που ζουν στα όρια της ανθρώπινης υπόστασης, αντιμετωπίζουν μια εφιαλτική εργασιακή πραγματικότητα. Κυριαρχεί ο φυλετικός καταμερισμός της εργασίας (π.χ. μετανάστριες ως οικιακοί βοηθοί και καθαρίστριες, μετανάστες σε ιδιαίτερα επιβαρυντικές για την υγεία και την ασφάλεια του εργαζόμενου εργασίες, π.χ. σε δεξαμενές πλοίων), κατάσταση που λαμβάνει μεγαλύτερες διαστάσεις και εξαιτίας του φαινόμενου της παραοικονομίας, ιδιαίτερα διαδεδομένο στην ελληνική οικονομία.

Από τα δεδομένα που παρουσιάζονται στον πίνακα 9, παρατηρούμε ότι μικρός αριθμός μεταναστών εργαζόμενων σε σχέση με τους έλληνες εργαζόμενους, προβαίνουν σε καταγγελίες σε βάρος των εργοδοτών τους, παρά τις διακρίσεις που υφίστανται σε βάρος τους όσον αφορά την αμοιβή και τις εργασιακές συνθήκες και δεδομένου ότι οι εργοδότες επιδεικνύουν ιδιαίτερη φροντίδα στην δημιουργία ενός εκφοβιστικού και απειλητικού εργασιακού περιβάλλοντος, προκειμένου να κάμψουν τις αντιστάσεις τους και να απολαμβάνουν μεγαλύτερη ευχέρεια στην εκμετάλλευση της εργασιακής τους δύναμης. Αυτό οφείλεται στην μειονεκτική θέση στην οποία βρίσκονται ως ξένοι, ιδιαίτερα αν διαθέτουν τα νόμιμα έγγραφα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

Αριθμός εργαζόμενων που προσέφυγαν στις επιθεωρήσεις εργασίας για την επίλυση εργατικών διαφορών κατά φύλο και αριθμό ελλήνων / μεταναστών

ΕΛΛΗΝΕΣ				ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ			
ΦΥΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ				ΦΥΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ			
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ
582	801	1383	91,95%	65	56	121	8,4%

Οι Piores και Sabels παρατηρούν ότι τα οφέλη που προκύπτουν για την εργοδοσία από τους μετανάστες είναι ιδιαίτερα σημαντικά, καθώς τους παρέχεται η δυνατότητα να προμηθευτούν εργαζόμενους για την κάλυψη των λιγότερο ελκυστικών εργασιών, «εφόσον οι μετανάστες συγκρίνουν αυτές τις δουλειές με τις ακόμα πιο απωθητικές λύσεις στην περιοχή προέλευσης τους» (στο Τ. και Κ. Τίλυ, 2001, σ. 332). Για τους εργοδότες αποτελούν μία ευέλικτη, άμεσα διαθέσιμη και φθηνή εργατική δύναμη, για τους μετανάστες την αφετηρία μίας έστω αβέβαιης ζωής, χωρίς την ακραία φτώχεια και τον φόβο του πολέμου.

Η Ι. Λαλιώτου αναφέρει ότι οι μετανάστες είναι μία ομάδα πληθυσμού που απουσιάζει από

τα κυρίαρχα αφηγήματα αυτοπροσδιορισμού της ελληνικής κοινωνίας, η οποία τείνει να ξεχνά τη συμβολή τους στην επίτευξη του ονείρου των Ολυμπιακών Αγώνων το 2004, τη συντήρηση και τον καθαρισμό δημόσιων κτηρίων, τις διεθνείς επιτυχίες στον πρωταθλητισμό, την φροντίδα των άρρωστων και ηλικιωμένων ατόμων κ.λ.π. (Ι Λαλιώτου, «Μεταναστευτική εργασία και η οικονομία του ρατσισμού, «επισημάλής εργασία, «γυναικεία εργασία», Α. Αθανασίου, Κ. Γιαννακόπουλος, Α. Διαλλά, Π. Μαρκέτου, Π. Χαντζαρούλα (επιμ.), Αθήνα: Νεφέλη, 2009, σσ. 39 - 44).

Οι επιθεωρητές εργασίας αποτυπώνουν γλαφυρά στις συνεντεύξεις τους τη δεινή θέση των μεταναστών εργαζόμενων, ως άμεσοι δέκτες των παραπόνων τους και των συνθηκών που αντικρίζουν και καταγράφουν κατά τους ελέγχους που διενεργούν: «Κακά τα ψέματα, έχουμε πλήρη εκμετάλλευση των μεταναστών. Υπάρχουν δύο ειδών εργασίες στην περιοχή μας στις οποίες απασχολούνται οι μετανάστες: οι αγροτικές και οι κτηνοτροφικές εργασίες, όπου απασχολούνται κυρίως πακιστανοί κ.λ.π. και οι βιομηχανικές εργασίες, όπου εργάζονται κυρίως οι αλβανοί μετανάστες με λειψά ένσημα, μισούς μισθούς, κυρίως στις βιομηχανικές μονάδες, που δεν υπάρχει συνδικαλιστική δράση και δουλεύουν στους εργολάβους τους. Τους χρησιμοποιούν με τις πιο σκληρές μορφές εκμετάλλευσης. Εκεί που υπάρχει συνδικαλιστική παρουσία, γίνονται, έχουν γίνει βήματα να περιοριστούν τέτοια φαινόμενα. Εκεί να δείτε την μορφή και την έκταση της εκμετάλλευσης. Στις αγροτικές και κτηνοτροφικές εργασίες, από μικρές, συχνά ατομικές επιχειρήσεις. Ας μην κρυβόμαστε, άνθρωποι που διαθέτουν μια μικρή αγροτική ή κτηνοτροφική μονάδα, τους εκμεταλλεύονται με πρακτικές που μόνο ντροπή και αγανάχτηση μπορούν να προκαλούν. Για να γυρίσουμε στις βιομηχανικές επιχειρήσεις, το ένα από τα δύο πρόσφατα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα προκλήθηκε σε μετανάστη, ο οποίος εκτελούσε εργασίες που δεν ήταν εντός των καθηκόντων του να τις εκτελέσει, υπό τον αυστηρό καταναγκασμό του εργοδότη. Μέσα στην εργασία δεν υπάρχουν διαχωρισμοί. Οφείλουμε να μεριμνούμε για την προστασία όλων των εργαζόμενων. Για να το θέσω διαφορετικά, το λάθος του μετανάστη εργαζόμενου, που οφείλεται στην υπερεκμετάλλευση του, μπορεί να το επωμιστεί και ο έλληνας εργαζόμενος, να σκοτωθεί και να τραυματιστεί εξαιτίας του και αντίστροφα. Εάν σπάσει ένας κρίκος της εργασίας, τότε μπορεί να διαλυθεί ολόκληρη η αλυσίδα».

Θα μπορούσαμε να τους εντάξουμε στη σύγχρονη όψη που λαμβάνει αυτό που ο Μαρξ ονόμασε λανθάνον υπερπληθυσμό. Είναι το μέρος του πληθυσμού που περισσεύει από την οικονομία και αποτελεί τις αποθήκες για να αντλήσει ο καπιταλισμός ανθρώπινο δυναμικό. Ο μεγάλος αριθμός μεταναστών που κατακλύζουν τις αναπτυσσόμενες οικονομικά χώρες, είναι ικανός να ακυρώσει κάθε προσπάθεια πολιτικής πίεσης προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και επιβίωσής τους, με αποτέλεσμα να υφίστανται σε μεγάλο βαθμό

περιθωριοποίηση και κοινωνικό αποκλεισμό. Δεν υπάρχει πρόβλεψη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης για τους μετανάστες που δεν καλύπτουν τις προϋποθέσεις για τα νόμιμα εγκατάστασή τους στη χώρα υποδοχής (π.χ. για τις γυναίκες μετανάστριες που επιθυμούν να τεκνοποιήσουν). Συγχρόνως τα μεροκάματα των μεταναστών παραμένουν χαμηλότερα σε σχέση με αυτά των ελλήνων εργαζόμενων και οι συνθήκες εργασίας τους αθλιότερες, καθώς ενώ παράγουν πλούτο, μοχθούν στις επαχθέστερες θέσεις των ελληνικών επιχειρήσεων και στις αγροτικές εργασίες.

Αν ξαναθυμηθούμε τις συνθήκες ζωής των μεταναστών, από την Ιρλανδία στην Αγγλία, τα πρώτα χρόνια της βιομηχανικής επανάστασης, όπως περιγράφονται από τον Ένγκελς στο κεφάλαιο 3 του έργου του «Η κατάσταση της εργατικής τάξης στην Αγγλία», θα διαπιστώσουμε ότι η βαρβαρότητα που συντελείται σε βάρος τους συνεχίζεται και στη σύγχρονη εποχή. Όπως σημειώνεται στον πρόλογο της γαλλικής έκδοσης του έργου (Φρ. Ένγκελς, 1985, σ. 17): «Το κεφαλαιοκρατικό καθεστώς γκρεμίζει απότομα τη νεαρή εργατική τάξη – από χώρες που δεν έχουν αναπτυχθεί και βρίσκονται σε προ – βιομηχανική κατάσταση, όπως η Ιρλανδία – σ' ένα είδος κοινωνικής κόλασης, όπου οι εργάτες αποτελούν αντικείμενο μιας ασύστολης εκμετάλλευσης, κακοπληρώνονται, είναι καταδικασμένοι στην πείνα, είναι εγκαταλειμμένοι, καταδικασμένοι να ζουν σε ρυπαρές τρώγλες, περιφρονημένοι και καταπιεζόμενοι όχι μονάχα εξ' αιτίας του απρόσωπου παιχνιδιού του συναγωνισμού, μ' ακόμα απ' ευθείας απ' την αστική τάξη που, σαν τάξη, τους θεωρεί σαν πράγματα και όχι σαν ανθρώπους, σαν «εργασία», σαν «παραγωγικό χέρι» και όχι σαν ανθρώπινα όντα».

Όπως σημειώνει ο Θ. Αλεξίου, εκτεταμένες μελέτες καταδεικνύουν πως πρώτα εμφανίζεται η ανάγκη για εργατικά χέρια και μετά η άφιξη των μεταναστών. Ο ίδιος συγγραφέας επισημαίνει ότι η συμπίεση των μισθών που προκύπτει από την υποπληρωμένη εργασία του μετανάστη διαμορφώνει τη βάση του ανταγωνισμού και των εντάσεων με τους γηγενείς εργαζόμενους («Η πολιτική οικονομία της διαπολιτισμικότητας», *Θέσεις* 105 (2008), σ. 143).

Το κοινωνικοοικονομικό σκηνικό που όπως προαναφέρθηκα χαρακτηρίζεται από τη μετατροπή της χώρας μας την τελευταία εικοσαετία από χώρα αποστολής σε χώρα υποδοχής μεταναστών. Η μαζική χρησιμοποίηση μεταναστών ως εργατικού δυναμικού ξεκίνησε ήδη από τις αρχές της 10ετίας του 1990, ενώ σημαντικός αριθμός μεταναστών έχουν εισέλθει παράνομα στη χώρα ή βρίσκονται εδώ, χωρίς να έχουν καταφέρει να εξασφαλίσουν τα απαραίτητα νομιμοποιητικά έγγραφα (Αν. Λυμπεράκη - Θ. Πελαγίδης, 2000, σ. 12). Κάτω από πιέσεις τέτοιου είδους, οι μετανάστες είναι «πρόθυμοι» να υποστούν και να ανεχτούν εργασιακές παραβάσεις σε βάρος τους, προκειμένου να εξασφαλίσουν την πολυπόθητη θέση εργασίας. Όπως επισημαίνεται στην ίδια μελέτη, σύμφωνα με την συλλογιστική οικονομολόγων, όπως ο Borjas τα οφέλη της μετανάστευσης για την χώρα υποδοχής, προκύπτουν και από το γεγονός ότι με την εισροή μεταναστών εντείνεται ο ανταγωνισμός

μεταξύ των εργαζόμενων, κάτι που οδηγεί στη μείωση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις και συνεπώς στην αύξηση του εθνικού προϊόντος. Μάλιστα, όπως υπογραμμίζει ο ίδιος συγγραφέας, «η πτωτική τάση των αμοιβών που θα προκληθεί... θα είναι μεγαλύτερη εφ' όσον οι μετανάστες θα είναι διατεθειμένοι να εργαστούν με χαμηλότερη αμοιβή σε σχέση με τους ντόπιους. Αυτή η υπόθεση αγγίζει τα όρια της βεβαιότητας όταν πρόκειται για παράνομους μετανάστες» (ο.π., σσ.20- 22).

Έρευνα των Λιανού, Σαρρή και Κατσέλη, το 1996, σε τέσσερις νομούς της Μακεδονίας που παρουσιάζουν οι Λυμπεράκου και Πελαγίδης κατέδειξε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των παράνομων μεταναστών συγκεντρώνεται στις αγροτικές εργασίες, ενώ οι αμοιβές τους είναι σημαντικά χαμηλότερες έως και 40% από τις αντίστοιχες των ελλήνων εργαζόμενων για εργασία της ίδιας παραγωγικότητας, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται σε αυτές οι εργοδοτικές εισφορές για την ασφάλιση. Στην ουσία, κατά τους ίδιους ερευνητές, αντανακλούν το ρίσκο του εργοδότη για την απασχόληση παράνομων μεταναστών (ο.π., σ. 35). Η δεινή τους θέση οφείλεται και στους συλλογικούς φόβους περί επικινδυνότητας, εγκληματικής και αντικοινωνικής συμπεριφοράς, με τους οποίους ένα μεγάλο μέρος της ελληνικής κοινωνίας ενδύει τους μετανάστες, αδιαφορώντας ταυτόχρονα για τις εγκληματικές ενέργειες σε βάρος τους, στις οποίες προβαίνουν οι εργοδότες – δυνάστες τους, παραβιάζοντας ακόμα και α στοιχειώδη ανθρώπινα δικαιώματα και μετατρέποντας σε εφιάλη τον εργασιακό τους βίο. Οι εργοδότες παραβιάζοντας τις προβλεπόμενες σχετικές διατάξεις για την υποχρεωτικότητα της σύναψης έγγραφης σύμβασης εργασίας, στερούν από τους μετανάστες τη δυνατότητα να προχωρήσουν στη διαδικασία νομιμοποίησής τους, καθώς για να εκδοθεί ή να ανανεωθεί ή άδεια εργασίας, απαραίτητη προϋπόθεση είναι η προσκόμιση στις αρμόδιες αρχές έγγραφης σύμβασης εργασίας. Η σκληρότητα αντιμετώπισης των μεταναστών από τους εργοδότες αρθρώνεται γύρω από την πειστικά σημαντική αυτή ανάγκη των μεταναστών, καθώς σε μια ενδεχόμενη απόλυσή τους, έρχονται αντιμέτωποι όχι μόνο με τις δυσκολίες της επιβίωσής τους, αλλά και με τον κίνδυνο να μην μπορέσουν να εξασφαλίσουν τη νομιμοποίηση της παραμονής και της εργασίας τους. Στερούν από το μετανάστη - εργαζόμενο ακόμα και νομικά κατοχυρωμένα ανθρώπινα δικαιώματα. Όπως περιγράφει ο Δ. Στρατούλης στις περιπτώσεις αυτές: «είναι σύνηθες το φαινόμενο εργοδότες να απειλούν με απόλυση τους αλλοδαπούς, στο εύλογο αίτημα των τελευταίων για ολιγόχρονη απουσία από την εργασία – σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα η απειλή αυτή έχει πραγματοποιηθεί» (2005, σ. 376).

Ειδικά οι γυναίκες μετανάστριες έχουν να αντιμετωπίσουν εκτός από την τραυματική εμπειρία της μετανάστευσης - που τις οδηγεί στο να προσλαμβάνουν τη ζωή τους ως διαρκή κρίση, γεγονός που τους προκαλεί ψυχολογικό και κοινωνικό αδιέξοδο - και τις διακρίσεις σε βάρος τους, λόγω του φύλου, γεγονός που εντείνει τα οικονομικά αδιέξοδά τους και τις

εξαναγκάζει να αποδέχονται εργασίες όπου η μεταχείριση που τους επιφυλάσσεται είναι σκληρή και απάνθρωπη και αφορά χαμηλότερες αμοιβές, ανεξέλεγκτα ωράρια εργασίας, ανασφάλιστη εργασία και ορισμένες φορές σωματική, ψυχολογική και σεξουαλική κακοποίηση. Στην εργοδοτική, αρσενική κυριαρχία (ακόμα και όταν ασκείται από γυναίκες), η έννοια της απειθαρχίας και της ανυπακοής της γυναίκας εργαζόμενης φαντάζει αδιανόητη και για το λόγο αυτό πρέπει να παταχθεί και να εξαφανιστεί, ώστε οι γυναίκες να παραδειγματιστούν και να επιστρέψουν το συντομότερο δυνατό στην κατάσταση της σιωπής. Ο σεξιστικός διαχωρισμός των εργασιών σε αντρικές και γυναικείες, ενώ στην ουσία πρόκειται για δουλειές που απαιτούν τις ίδιες δεξιότητες και τον ίδιο μόχθο, παρέχουν στους εργοδότες το άλλοθι της άνισης αμοιβής με βάση το φύλο. Στην πράξη οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο για τις κοπιαστικές και επιβλαβείς για την υγεία τους «γυναικείες» εργασίες που εκτελούν.

Στο αρχείο των εργατικών διαφορών των Τμημάτων Κοινωνικής Επιθεώρησης καταγράφονται περιστατικά κατάφορα άδικης μεταχείρισης γυναικών, όπως η απόλυση γυναικών συνδικαλιστριών και προστατευμένων από το νόμο γυναικών λόγω τοκετού και μητρότητας. Θα αναφέρουμε χαρακτηριστικά την περίπτωση συνδικαλίστριας εργαζόμενης σε εταιρεία παροχής υπηρεσιών ασφαλείας, που απολύθηκε για την συνδικαλιστική της δράση και επαναπροσλήφθηκε μετά από παρέμβαση της επιθεώρησης εργασίας. Ο εργοδότης, όμως παρά την επαναπρόσληψή της, αρνήθηκε να της καταβάλει δεδουλευμένα, επιδόματα εορτών και αδειάς, καθώς και αμοιβή για εργασία κατά την ημέρα της ανάπαυσης της, καθώς και τα δεδουλευμένα για τις ημέρες εργασίας της μετά την επαναπρόσληψή της. Δηλαδή, ανταποκρίθηκε στην τυπική διαδικασία της επαναπρόσληψής της, καθώς ο Ν. 1892/90 απαγορεύει την απόλυση συνδικαλιστή-στριας, αλλά συνέχισε να της αποσπά αυθαίρετα απλήρωτη εργασία, όπως και στο παρελθόν, εξαναγκάζοντάς την ουσιαστικά να παραιτηθεί και να καταφύγει στα δικαστήρια.

Οι εργοδότες δεν διστάζουν να παραβιάσουν τους νόμους που προστατεύουν τις γυναίκες κατά την εγκυμοσύνη και τη λοχεία, καθώς και ένα έτος μετά την επιστροφή τους στην εργασία. Αντιμετωπίζουν τις γυναίκες που τεκνοποιούν ως ένα επαχθές κόστος από το οποίο ο ορθολογισμός της επιχειρηματικότητας και της ανταγωνιστικότητας επιβάλλει να απαλλαγούν γρήγορα και με οποιοδήποτε τρόπο. Είναι σαν να θεωρούν ότι οι γυναίκες εργαζόμενες προσέρχονται στην εργασιακή σχέση σαν να μην κουβαλάνε κανένα άλλο πεδίο κοινωνικών σχέσεων. Η μεταβολή των ατομικών όρων εργασίας που αφορά το ωράριο των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις είναι συμπεριφορά που στόχο έχει την επέκταση του εργοδοτικού ελέγχου και του πειθαναγκασμού των ωρών της ημέρας, εκτός των εργασιακών καθηκόντων, προκειμένου η εργαζόμενη να λάβει το μήνυμα ότι η αφοσίωσή της σε δραστηριότητες πέρα από τη μισθωτή εργασία, ενδέχεται να προκαλέσουν την απόλυσή της.

Η μελέτη των αρχείων των εργατικών διαφορών ανέδειξε την σκληρή εργασιακή πραγματικότητα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες - εργαζόμενες. Συνοπτικά, από τις 975 περιπτώσεις εργαζόμενων που κατέφυγαν στις επιθεωρήσεις εργασίας, οι χαρακτηριστικότερες περιπτώσεις που αφορούσαν παραβάσεις λόγω του φύλου παρουσιάζονται στον πίνακα 10:

Πίνακας 10

Χαρακτηριστικότερες παραβάσεις των εργοδοτών σε βάρος γυναικών

Περιγραφή της παράβασης	Αριθμός	Ποσοστό %
Γυναίκες που απολύθηκαν επειδή ανακοίνωσαν την εγκυμοσύνη τους. Οι 4 από αυτές απολύθηκαν, χωρίς να έχουν λάβει τα δεδουλευμένα τους	8	0,82%
Γυναίκες που απολύθηκαν κατά τη διάρκεια της προστατευτικής περιόδου 1 έτος μετά την επιστροφή από τον τοκετό (N, 1483/84)* * Ο χρόνος προστασίας έχει επεκταθεί σε 18 μήνες με το Ν. 3996/11	2	0,20%
Γυναίκες που υπέστησαν άνιση μεταχείριση, κατά παράβαση του Ν. 3304/2005, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και επιθετική συμπεριφορά, λόγω της ανακοίνωσης στον εργοδότη της εγκυμοσύνης τους	2	0,20%
Ο εργοδότης δεν κατάβαλε το επίδομα τέκνου και ενοχλούσε την γυναίκα εργαζόμενη σεξουαλικά	1	0,10%
Ο εργοδότης αρνήθηκε να χορηγήσει το μειωμένο ωράριο, λόγω μητρότητας, σε εμπορική αλυσίδα	1	0,10%
γυναίκα συνδικαλίστρια δέχθηκε προσβολή της προσωπικότητάς της, συκοφαντική δυσφήμιση και αντιμετώπισε ψευδείς κατηγορίες, λόγω αναξιοπρεπούς και εκφοβιστικού προσωπικού ελέγχου (στα ενδύματά της και την τσάντα της),	1	0,10%
ΣΥΝΟΛΟ	15	1,52

Οι γυναίκες θεωρούνται υπάκουο και πειθαρχημένο προσωπικό που αποφεύγουν να συνδικαλίζονται και να συμμετέχουν σε δράσεις αμφισβήτησης των εργοδοτικών ενεργειών και της άνευ ορίων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Για το λόγο αυτό οι εργοδότες αντιδρούν έντονα, όταν η εργαζόμενη αποδεικνύεται ότι δεν ανταποκρίνεται σε αυτό το βολικό προφίλ. Η υπερεθνική συνδικαλιστική οργάνωση «Διεθνής Συνομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων» (International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU) επισημαίνει μάλιστα ότι τα συχνότερα θύματα της ανισότητας, της κατάφωρης εκμετάλλευσης στους χώρους εργασίας με την παραβίαση των βασικών δικαιωμάτων των εργαζόμενων, που όλο και περισσότερο γίνεται τμήμα του παγκόσμιου εμπορίου, είναι νέες εργαζόμενες που δεν είναι οργανωμένες στα συνδικάτα ακόμα και στις αναπτυγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (M. Leak, Γ. Κουζής, Θ. Κουτρούκης, 2009, σ. 161).

Ο Ν. 3304/2005 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» δεν δύναται να εξαλείψει τις ταξικές, τις φυλετικές ή τις ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, ανισότητες που αποτελούν αντανάκλαση των αντίστοιχων μορφών διαμάχης στο ευρύτερο κοινωνικό πεδίο. Πρόκειται για προσπάθεια που περιορίζεται στην διαχείριση των ανισοτήτων που γεννιούνται όχι σ' έναν ουδέτερο κόσμο, αλλά εντός μιας κοινωνικής οργάνωσης που στηρίζει την λειτουργία της οικονομίας της στην ύπαρξη ακριβώς αυτών των ανισοτήτων. Ειδικά για τις γυναίκες, η άρση των ανισοτήτων τείνει να παραγνωρίζει το γεγονός του κοινωνικού τους ρόλου στην ιδιωτική σφαίρα της οικογένειας, καθώς και τα έμφυλα στερεότυπα που αντιμετωπίζουν, που καθιστά στην ουσία ανέφικτη την ισότητα στην εργασία καθιστώντας τις σχετικές διακηρύξεις ανεδαφικές. Τονίζουμε ότι πρόκειται για διαχείριση και όχι για άρση αυτών των ανισοτήτων, των οποίων οι ρίζες εισχωρούν βαθιά σ' ένα συγκεκριμένο κοινωνικό, οικονομικό και ιστορικό έδαφος, που στερεί από τις γυναίκες τη δυνατότητα της εργασιακής ταυτότητας και τις καθιστά εύκολα θύματα αυθαίρετων εργοδοτικών πρακτικών συστηματικής καταπάτησης των δικαιωμάτων τους. Ο Γ. Λάζος μας υπενθυμίζει ότι η γυναίκα και το παιδί απελευθερώθηκαν από την αρχή της βιομηχανικής επανάστασης σε όρους κερδοφορίας του κεφαλαίου. Ο ίδιος συγγραφέας τονίζει ότι σε μία ανδροκρατούμενη κοινωνία, καθώς τα μεροκάματα των ανδρών έπεφταν και η εκμετάλλευση παιδιών και γυναικών κατέστη συμφέρουσα για συγκεκριμένους τομείς της βιομηχανίας, όπως η βαμβακοβιομηχανία, η γυναίκα και το παιδί απελευθερώθηκαν από τις καπιταλιστικές και προκαπιταλιστικές δεσμεύσεις επειδή η εργασία τους κρίθηκε συμφέρουσα ως πηγή άντλησης κέρδους από φθηνά εργατικά χέρια, χωρίς να γίνονται σεβαστές οι ιδιαιτερότητές τους. Άλλωστε τέτοιες ευαισθησίες το κεφάλαιο δεν διαθέτει, εκτός και αν υποχρεωθεί από την πολιτεία, με την θεσμοθέτηση αντίστοιχων μέτρων (2011, σ. 58).

Στο πέρασμα του χρόνου η τακτική δεν άλλαξε. Και σήμερα οι επιχειρηματίες όταν απασχολούν εργαζόμενους από τις ειδικές ομάδες (ανήλικα, γυναίκες, συνταξιούχους, άτομα με ειδικές ανάγκες), στοχεύουν στο να αντλήσουν από αυτούς ειδικά πλεονεκτήματα. Γνωρίζουν, για παράδειγμα, ότι λόγω των συρρικνωμένων επιλογών τους αποτελούν μία φθηνή δεξαμενή εργατικού δυναμικού και μπορούν να τους χρησιμοποιήσουν για να τους αναθέσουν εργασίες ή να τους απασχολήσουν κάτω από εργασιακές συνθήκες και επιβαρύνσεις που για τους «κανονικούς» εργαζόμενους (κυρίως άνδρες σε παραγωγική ηλικία) θα θεωρούνταν απαράδεκτες και συνεπώς δεν θα τις αποδέχονταν και θα τις απέρριπταν ως απαράδεκτες. Εν τέλει, όπως αναφέρουν οι Schwendinger και Schwendinger (σε D. Greenberg, 1993, σ. 365), στις συνθήκες του καπιταλισμού η ανεξαρτησία, που η εργαζόμενη γυναίκα κέρδισε από την έξοδό της στην αγορά εργασίας, προέρχεται περισσότερο από την κατάσταση της, ως φορέας του εμπορεύματος της εργατικής της δύναμης και από το εισόδημα που προκύπτει από την πώλησή της, παρά από την συμμετοχή της στην εμπορευματική παραγωγή καθεαυτή.

Τα στερεότυπα που αφορούν το φύλο, όπως ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο παραγωγικές από τους άνδρες ενισχύονται από το γεγονός ότι οι εργοδότες, αλλά και οι άνδρες εργαζόμενοι συχνά αρνούνται το δικαίωμα στις γυναίκες να συμμετέχουν σε προγράμματα βελτίωσης των ικανοτήτων τους καθώς, ενώ τα ανδροκρατούμενα συνδικαλιστικά όργανα αποτυγχάνουν να εκφράσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών (εγκυμοσύνη, μητρότητα, προστασία και φροντίδα των αδύναμων μελών της οικογένειας, όπως είναι τα παιδιά και οι ηλικιωμένοι, οικιακές εργασίες) και να πετύχουν ίσες εργασιακές ευκαιρίες (D. Greenberg, 1993, σσ. 427 – 428).

Δεινή καθίσταται η θέση της γυναίκας μετανάστριας, που συγκεντρώνει στο πρόσωπό της ταυτόχρονα δύο ιδιότητες που την καταδικάζουν στην ανάληψη κακοπληρωμένης και ανθυγιεινής εργασίας, εργασίας χαμηλού κύρους (κυρίως σε οικιακές εργασίες, εργασίες καθαριότητας και φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και αρρώστων), εργασία κατά κύριο λόγο ανασφάλιστη, κακοπληρωμένη, με ατελείωτα ωράρια και προσωπικούς εξευτελισμούς, άσκηση βίας φυσικής και σεξουαλικής. Σε μία 'γυναικεία' εργασία, που δυσκολότερα επιλέγεται από τις ελληνίδες εργαζόμενες, λόγω των απαράδεκτων εργασιακών συνθηκών με τις οποίες τις περισσότερες φορές συνδέεται, κάτω από την απόλυτη εξουσία των εργοδοτών, των εργολάβων και των μελών της οικογένειας όπου παρέχεται η εργασία, αλλά και λόγω του γεγονότος ότι οι εργασίες αυτές θεωρούνται περισσότερο λύσεις ανάγκης και όχι καθεαυτό εργασία και περιβάλλονται από κοινωνική απαξίωση.

Οι γυναίκες, οι ανήλικοι και οι μετανάστες, επειδή για διαφορετικές κοινωνικές αιτίες είναι σε μειονεκτική θέση, εκτίθενται ανυπεράσπιστοι στην αγορά εργασίας και ως εκ τούτου είναι αναγκασμένοι να αποδεχθούν χειρότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας, ασταθείς μορφές

εργασίας, εργασίες υψηλού κινδύνου για την σωματική τους υγεία κ.λ.π. Αναφερόμενος στις ομάδες αυτές ο C. Offe επισημαίνει ότι η παγίωσή τους ως «προβληματικές ομάδες» στην αγορά εργασίας «δεν μπορεί να εξηγηθεί με κάποια φυσική «μειονεξία» της προσφοράς τους, άλλα μόνο με το γεγονός πως οι δυνατότητες που έχουν να «πλασάρουν στην αγορά» την κατά τα άλλα ισοδύναμη προσφορά τους έχουν δυσχερανθεί από πολιτικούς ή κανονιστικούς παράγοντες» (1993, σ. 65).

Κατά τον Μαρξ, η είσοδος των μηχανών στην οργάνωση της βιομηχανικής παραγωγής ήδη, από τη βιομηχανική επανάσταση του 18^{ου} αιώνα κατέστησε περιττή τη μυϊκή δύναμη και έκανε εφικτή την χρησιμοποίηση στην παραγωγή των γυναικών και των παιδιών καθώς διέθεταν «ανώριμη σωματική ανάπτυξη», αλλά μεγαλύτερη «ευστροφία των μελών», στερώντας από τα παιδιά τις ώρες του παιχνιδιού, καταδικάζοντας τα σε ηθική και σωματική κατάπτωση και από τις γυναίκες τις ώρες που θα αφιέρωναν στις ανάγκες της οικογένειας, που τις οικειοποιούνταν το κεφάλαιο Προσεγγίζοντας ακόμα βαθύτερα το θέμα, περιγράφει τη βαναυσότητα που ήταν υποχρεωμένοι να δείχνουν οι ενήλικοι εργάτες προς τα παιδιά και τις γυναίκες τους, παραχωρώντας τους στην εκμετάλλευση των καπιταλιστών, σαν δουλέμποροι, για το καθημερινό ψωμί τους: «Προηγούμενα ο εργάτης πουλούσε τη δική του εργατική δύναμη ... Τώρα πουλάει τη γυναίκα και το παιδί του».

Αυτή η εξέλιξη είχε ακόμα μια αρνητική συνέπεια για την εργατική οικογένεια: αναγκάζεται να ξοδεύει το επιπλέον εισόδημά της σε αντικαταστάτριες όσων αναγκών κάλυπτε προηγουμένως η γυναίκα, που λόγω της εργασίας της δεν μπορεί πια να ικανοποιήσει. Η πιο σοβαρότερη επίπτωση από την εργασία των γυναικών και την σωματική και ηθική εξάντλησή τους στο χώρο του εργοστασίου ήταν η μεγάλη θνησιμότητα των βρεφών, κάτω του έτους, που οφείλονταν στην ελλιπή φροντίδα και διατροφή τους, στην κακοποίηση που υφίσταντο κατά τις ώρες απουσίας των μητέρων τους και στα ναρκωτικά που τους έδιναν προκειμένου να παραμένουν ήσυχα και να ξεχνάν τη πείνα τους ή και στη συνειδητή καλυμμένη παιδοκτονία με την παραμέληση και τα ναρκωτικά, που αποτελούσαν συχνά τη μόνη λύση γι' αυτές τις δύστυχες! Αναφέρει και τα λόγια του Λόρδου Ashley, για την εργασία των γυναικών: «Ο κ. Ε. Εργοστασιάρχης, μου είπε ότι ... χρησιμοποιεί αποκλειστικά γυναίκες. Προτιμάει, λέει τις παντρεμένες γυναίκες, ιδιαίτερα όσες έχουν οικογένεια που η συντήρησή της εξαρτάται απ' αυτές. Οι γυναίκες τούτες είναι πολύ πιο προσεχτικές και πιο πειθήνιες από τις ανύπαντρες και είναι υποχρεωμένες να εντείνουν τις δυνάμεις τους στο έπακρο για να κατορθώσουν να κερδίζουν τα απαραίτητα χρήματα ... Έτσι οι αρετές, οι καθαυτό αρετές του γυναικείου χαρακτήρα, στρέφονται σε βάρος των γυναικών – έτσι καθετί το ηθικό και το αβρό που έχει η γυναίκα στο χαρακτήρα της μετατρέπεται σε μέσο υποδούλωσης της και σε πηγή των βασάνων της» (Κεφάλαιο, τ. 1^{ος} σσ. 409 – 414).

Η κριτική, φεμινιστική, εγκληματολογική προσέγγιση τονίζει ότι το κράτος εκτός από ταξικό

και ρατσιστικό είναι και πατριαρχικό. Αυτό κατά την MacKinnon, έχει ως συνέπεια τον ανδρισμικό χαρακτήρα του νόμου που στηρίζεται στην τυπική ισότητα, εξοβελίζοντας την ουσιαστική ισότητα. Τα άτομα κατά το δυτικό νομικό σύστημα είναι ίσα-ες ενώπιον του νόμου. Όμως αυτή τη αντίληψη για την ισότητα ενώπιον του νόμου, αντί να οδηγήσει μέσω, του νόμου στην άμβλυνση των ανισοτήτων, τις ενισχύει, και τις νομιμοποιεί (στο Γ. Λάζος, 2007), διότι ανάμεσα στα άλλα, παραβλέπει και τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας, που διευρύνει την κοινωνική ανισότητα.

Η έλλειψη ενός ολοκληρωμένου και αποτελεσματικού κράτους πρόνοιας, επιβαρύνει τη ζωή της γυναίκας με την φροντίδα τόσο των ανήλικων, όσο και των ηλικιωμένων και άρρωστων μελών της οικογένειας με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε επισφαλείς και υποβαθμισμένες μορφές απασχόλησης (φασόν, μερική απασχόληση, εκ περιτροπής απασχόληση, εποχιακή απασχόληση κ.λ.π.) μετατρέποντας τες σε φθηνό εργατικό δυναμικό. Ο C. Offe, συλλαμβάνει και επισημαίνει στη δομή της σκέψης τους, ότι οι κίνδυνοι της αγοράς εργασίας (ανεργία, υποαπασχόληση, χαμηλές αμοιβές, παραβίαση δικαιωμάτων κ.λ.π.) συνδέονται στενά και με ορισμένα εγγενή χαρακτηριστικά των ανθρώπων που τις εντοπίζει στην ηλικία, στο φύλο, στην εθνικότητα και στη φυσική κατάσταση. Η εστίαση στο γεγονός αυτό είναι κατά την άποψή του, ιδιαίτερα σημαντική στο βαθμό που αναιρεί την κυρίαρχη υπόθεση ότι «μια κοινωνία προσανατολισμένη στην εργασία και την παραγωγή... (δηλαδή στην αγορά εργασίας), οδηγεί στην αποδυνάμωση των γνωρισμάτων της κοινωνικής ζωής, τα οποία τείνουν να δημιουργούν μόνιμες διακρίσεις» και ότι ... «έχει δημιουργηθεί ένας τύπος αφηρημένου, τυποποιημένου εργαζόμενου του οποίου η κοινωνική θέση ... καθορίζεται μόνο μέσω της συλλογικής ταξικής θέσης και των ανώνυμων διαδικασιών της αγοράς ... και με αυστηρά ατομικά χαρακτηριστικά επίδοσης και επιτυχίας μέσω της αγοράς» (1993., σσ. 32-33).

Το είδος της εργασίας που «επιλέγουν» κυρίως οι γυναίκες δεν αφορά μόνο την επαγγελματική ειδικότητα αλλά και τη μορφή της. Εργασίες που κατά κανόνα είναι χαμηλά αμειβόμενες και με δυσμενέστερες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας είναι χαρακτηριστικά της κατεξοχήν εργασίας των γυναικών. Η γυναίκα, που εκτός από την εργασία επιβαρύνεται και με τα οικιακά καθήκοντα, ενώ μπορεί να έχει και τη φροντίδα των παιδιών ή και των ηλικιωμένων και ασθενών μελών της οικογένειας επιβαρύνεται κατά την προσπάθειά της για αναζήτηση εργασίας με αδυναμία στην διαπραγματευτική της ικανότητα, που έχει ως συνέπεια την ανάληψη εργασιών με «επισφαλή» χαρακτήρα, «αβέβαιων», «βοηθητικών», «συμπληρωματικών», «χαμηλά αμειβόμενων».

Στο δεύτερο κεφάλαιο του βιβλίου της η συγγραφέας Ζ. Σαλίμπα παρέχει λεπτομερή ιστορική παρουσίαση της εργασίας κατ' οίκον ή της εργασίας φασόν στην Ελλάδα (2002, σσ. 141 – 152). Επικράτησε από τα πρώτα χρόνια της εκβιομηχάνισης στην Ελλάδα, στις αρχές

του 20^{ου} αιώνα και συγκαταλέγεται ανάμεσα στα κυριότερα παραδείγματα κακοπληρωμένης εργασίας, με διαρκές ωράριο και ανθυγιεινές και επικίνδυνες συνθήκες εργασίας. Οι γυναίκες αρχίζουν να προμηθεύουν με στολές τον ελληνικό στρατό, που ράβουν οι ίδιες στο σπίτι, από το 1882. Καθώς στην πορεία εισέρχονται και άλλοι εργολάβοι και βιοτεχνίες και βιομηχανίες, τα ημερομίσθια συμπιέζονται. Αυτό συμβαίνει, όταν το 1897, αναλαμβάνουν την σχετική προμήθεια οι εμποροράπτες των κοριτσιών του Αρσακείου και το φιλανθρωπικό σωματείο Ένωσις των Ελληνίδων. Όταν κατά τη διάρκεια των Βαλκανικών Πολέμων, η αποθήκη ιματισμού του στρατού, εφοδιασμένη πια με κοπτικά μηχανήματα, προσλαμβάνει γυναίκες για την παραγωγή του στρατιωτικού ιματισμού, απόστρατοι αξιωματικοί καταγγέλλουν ότι οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με μια διαφορετική αλλά εξίσου σκληρή και απάνθρωπη μορφή αδικίας: προσλαμβάνονται ανάλογα με τη φυσική τους κατάσταση καθώς όπως υποστηρίζουν οι προϊστάμενοι του στρατού προτιμούν τις «καλλιπάρειες» εργάτριες. Είναι άραγε εκείνες που διαθέτουν μόνο καλή υγεία και γεροδεμένη κορμοστασιά που μπορούν να αντέξουν τις συνθήκες εργασίας και να αποδώσουν τα μέγιστα ή οι όμορφες και ελκυστικές για τους προϊσταμένους τους εργάτριες, οι οποίες υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση, που υφίστανται εξαιτίας της απεγνωσμένης προσπάθειας τους να εργαστούν; Είναι αλήθεια, όπως καταλήγει η συγγραφέας ότι «ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργοδοτών αναγκάζει τις εργαζόμενες «να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους, γεγονός που έχει επιπτώσεις στην υγεία τους» (2002, σσ 141 – 152).

Οι πρώτες φωνές για την αναγκαιότητα λήψης προστατευτικών μέτρων σχετικά με την εργασία των γυναικών και των ανήλικων εμφανίστηκαν την πρωτομαγιά του 1893, όταν ο Κεντρικός Σοσιαλιστικός Όμιλος που ίδρυσε ο Σταύρος Καλλέργης, πρόβαλε το αίτημα της υιοθέτησης του οχταώρου για τις γυναίκες και τα παιδιά. Προστατευτικό νομοθετικό πλαίσιο ζητά από τη Βουλή και η δημοσιογράφος Ευγενία Ζωγράφου, καθώς και ο βουλευτής Γ. Φιλάρετος το 1898. Ωστόσο, οι πρώτες νομοθετικές παρεμβάσεις θεσμοθετούνται κατά τη διάρκεια της διακυβέρνησης του Βενιζέλου (1910 – 1920), μετά και από τα σχετικά αιτήματα του Εργατικού Κέντρου Αθήνας, το οποίο ζητά να εξαιρεθούν τα παιδιά και οι γυναίκες από τη νυχτερινή εργασία καθώς και την προστασία της εγκύου γυναίκας. Ως αποτέλεσμα της παραπάνω κοινωνικής διεργασίας θεσπίζεται στις 24 Ιανουαρίου/7 Φεβρουαρίου 1912 ο νόμος 4029 «περί εργασίας γυναικών και ανήλικων». Ο νόμος αυτός θεσμοθετεί το 10ωρο για τις γυναίκες, το διάλειμμα κατά τη διάρκειά της, το 6ωρο για τα παιδιά ηλικίας ως 16 ετών, την απαγόρευση της εργασίας για παιδιά κάτω των 12 ετών, το βιβλιάριο εργασίας για τους ανήλικους, την προστασία της εγκύου και την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας για τις γυναίκες καθώς και ημέρες αργίας γι' αυτές (εκτός από την Κυριακή και κατά τις ημέρες των Χριστουγέννων, του Ευαγγελισμού και τη Δευτέρα του Πάσχα).

Οι εργάτριες χάνουν το μεροκάματό τους όμως για τις ημέρες που δεν εργάζονται λόγω

αργίας ή άδειας τοκετού και λοχειάς, εκτός του ότι κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους κατά τη διάρκεια της απουσίας τους, καθώς θεωρούνται λιγότερο παραγωγικές από τις ανύπαντρες. Κάτω από την πίεση αυτών των συνθηκών, καθώς και λόγω του γεγονότος ότι οι επιχειρήσεις θεωρούν ασύμφορο να απασχολούν τα 14χρονα παιδιά κάτω από 6 ώρες, ο νόμος αυτός μένει ανεφάρμοστος. Στην Ελλάδα κατά τα πρώτα αυτά χρόνια που η εκβιομηχάνιση της χώρας βρισκόταν ακόμα στα σπάργανα, οι εργοδότες εκμεταλλεύονται την απουσία κατάλληλου προστατευτικού θεσμικού πλαισίου για να αναγορευτούν οι ίδιοι σε νομοθέτες αναγορεύοντας την εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης σε αναφαίρετο δικαίωμά τους (ο.π. σσ. 54 – 58). Θα αναφέρουμε στο σημείο αυτό δύο παραδείγματα που αντλούμε από την ίδια μελέτη: οι βιομήχανοι ζητάνε την συγκατάθεση των ίδιων των εργατών για να επιμηκύνουν τον εργάσιμο χρόνο κατά τη βούλησή τους, παρά την θεσμοθέτηση των ορίων ημερήσιας εργασίας, χωρίς βέβαια να είναι μέσα στις προθέσεις τους η καταβολή επιπλέον χρημάτων για τις επιπλέον ώρες.

Το βιβλιάριο εργασίας ανηλικού από μέσο προστασίας των παιδιών κατέληξε στα χέρια των εργοστασιαρχών σε μέσο εκφοβισμού και εκβιασμού τους, καθώς οι τελευταίοι στην προσπάθειά τους να ελέγξουν την κινητικότητα των εργατών συνάπτουν σύμβαση μεταξύ τους ότι απαγορεύονταν η πρόσληψη εργατών από άλλα εργοστάσια αν δεν υπήρχε ρητή δήλωση στο βιβλιάριό τους ότι είχαν απολυθεί και για το λόγο αυτό αναζητούσαν αλλού εργασία και έτσι οι εργάτες δεν μπορούσαν να εργαστούν όπου αυτοί έκριναν πιο ικανοποιητικά τα μεροκάματα, το είδος ή τον τόπο εργασίας (ο.π., σσ. 59 – 61). Η αναφορά στους πρώτους νόμους που ψηφίστηκαν για την εργασία έχει τη σημασία της, στο βαθμό που στο τέλος του αιώνα και στις αρχές του εικοστού πρώτου, η προσαρμοσμένη στις νέες συνθήκες εργασιακή νομοθεσία αποτελεί ως έναν βαθμό συνέχεια του τρόπου αντιμετώπισης του εγκλήματος των ισχυρών όπως τότε έτσι και σήμερα.

Η συγγραφέας αναφέρει επίσης ότι πριν την ψήφιση του πρώτου νόμου για την υποχρεωτική ασφάλιση, οι εργοδότες κρατούσαν το 10% από τις δεκαπενθήμερες αποδοχές των εργατριών ως καταθέσεις, για να τους τις αποδώσουν σε περίπτωση απουσίας από την εργασία, λόγω ασθένειας. Ωστόσο, όταν οι εργάτριες έφευγαν από το εργοστάσιο για την αναζήτηση καλύτερου μεροκάματου σε άλλη εργασία, οι καταθέσεις αυτές δεν επιστρέφονταν, αλλά παρακρατούνταν από τον εργοδότη! Με τον τρόπο αυτό οι εργάτριες εκβιάζονταν για να παραμείνουν στην ίδια εργασία, ακόμα και αν είχαν τη δυνατότητα να εργαστούν με ευνοϊκότερους όρους κάπου αλλού (ο.π., σ. 85).

Στις μέρες μας, οι γυναίκες είναι εργαζόμενες μερικής απασχόλησης αλλά γονείς πλήρους ωραρίου και εν απουσία του κοινωνικού κράτους, εύκολα θύματα της εργοδοτικής εκμετάλλευσης τόσο λόγω του φύλου, όσο και λόγω της αναγκαστικής επιλογής των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Η βαρβαρότητα που επικρατούσε στα εργοστάσια των αρχών της βιομηχανικής επανάστασης, όπως την περιγράφει ο Μάρξ στο Κεφάλαιο (τ. 1^{ος}, σσ. 441 – 443) παρουσιάζει ανατριχιαστικές ομοιότητες με τις σημερινές συνθήκες που οδηγούν σε επικίνδυνα και θανατηφόρα συμβάντα για την υγεία και την ζωή του εργαζόμενου. Οι εργοστασιάρχες ληστεύοντας τους εργάτες για πολλοστή φορά, πέρα από τον πενιχρό μισθό και τις ατελείωτες ώρες εργασίας, έκαναν οικονομία στα μέσα και στις υλικές συνθήκες που θα προστάτευαν τον εργαζόμενο. Η μη τήρηση του νόμου αποδεικνύονταν γι' αυτούς πιο επικερδής από την τήρησή του, μετατρέποντας τα σε «μετριασμένα κάτεργα». Η φριχτή κυνικότητα με την οποία προάσπιζαν τα συμφέροντά τους, αδιαφορώντας πλήρως για τη ζωντανή εργασία αντικατοπτρίζεται στην έκθεση του επιθεωρητή εργασίας Λ. Χόρνερ που καταγράφει ο Μάρξ: «Έχω ακούσει εργοστασιάρχες να μιλάνε με ασυγχώρητη ελαφρότητα για μερικές περιπτώσεις ατυχημάτων λ.χ. να λένε πως η απώλεια ενός δαχτύλου είναι λεπτομέρεια. Η ζωή και η προκοπή ενός εργάτη εξαρτιούνται τόσο πολύ από τα δάχτυλά του, που μια τέτοια απώλεια αποτελεί γι' αυτόν ένα εξαιρετικά σοβαρό γεγονός. Όταν ακούω τέτοιες απερίσκεπτες φλυαρίες, βάζω το ερώτημα: Ας υποθέσουμε ότι χρειάζεστε έναν επιπλέον εργάτη και παρουσιάζονται δύο, που κατά τα άλλα είναι εξίσου ικανοί, μόνο που ο ένας δεν έχει αντίχειρα ή δείχτη, ποιόν λοιπόν θα διαλέγατε; Χωρίς να διστάσουν ούτε στιγμή απαντούν ότι θα διάλεγαν τον εργάτη που έχει όλα τα δάχτυλά του ...» (ο.π., σ. 443). Η διάκριση ανάμεσα στις πρακτικές που περιγράφονται παραπάνω και σε εκείνες που επικρατούν σήμερα, μετά από σχεδόν πάνω από 200 χρόνια, καθώς και οι σχετικές άθλιες επιχειρηματολογίες του νεοφιλελεύθερου στρατοπέδου που στηρίζουν την επιχειρηματική αυθαιρεσία και παρανομία κάθε μεγέθους είναι ανύπαρκτη. Ο δρόμος του κέρδους, ακόμα αντλεί υλικά από την απανθρωπιά και την βαρβαρότητα.

Μία επιπλέον πληροφόρηση για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στις «γυναικείες» εργασίες των αρχών του 20^{ου} αιώνα, λαμβάνουμε από τις Εκθέσεις και Πεπραγμένα του Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας κατά το έτος 1931. Σε υπόγεια βιοτεχνιών (τυπογραφεία, βιοτεχνία δερμάτων ειδών, πλεκτήρια, κυβοποιεία, χωρίς αερισμό και φυσικό φως, εργαζόνται γυναίκες πάνω από δέκα ώρες, συνθήκες που περιγράφονται από τους επιθεωρητές ως «αθλιεστάτης από υγιεινής απόψεως καταστάσεως. Οι επιχειρήσεις δεν είναι πρόθυμες να προβούν σε βελτιώσεις των συνθηκών αυτών, καθώς επικαλούνται περιόδους οικονομικής δυσπραγίας και κρίσεως» (ο.π., σ. 8). Από τις αναφορές των Επιθεωρητών Εργασίας, προκύπτει ότι το 1931 συνέβηκαν 4.561 εργατικά ατυχήματα, 4204 σε άνδρες και 357 σε γυναίκες. Από αυτά τα 35 ήταν θανατηφόρα και τα 305 προκάλεσαν μερική διαρκή ανικανότητα προς εργασία. Στα καπνεργοστάσια ο αερισμός είναι ανεπαρκής, επιδεινώνοντας το ήδη υπάρχον πρόβλημα λόγω της φύσεως της εργασίας του κονιορτού από νικοτίνη. Οι καπναποθήκες και τα καπνεργοστάσια δεν διαθέτουν επαρκή αερισμό και φωτισμό

αυξάνοντας το καλοκαίρι την εσωτερική θερμοκρασία (ο.π., σσ. 29 - 30).

Μετανάστες, ανήλικοι ή γυναίκες, η θυματοποίησή τους μέσω ενός εξωφρενικά άδικου πλέγματος εργασιακών σχέσεων και η καταστρατήγησης κάθε εργασιακού και ασφαλιστικού τους δικαιώματος, λαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις σε συνάρτηση με την απορρύθμιση του εργατικού δικαίου. Οι σχετικοί νόμοι προστασίας τους, δεν λαμβάνουν υπόψη τους τα πραγματικά προβλήματα και τις ανάγκες των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων εργαζόμενων, παρά μόνο σε ένα ασαφές χρονικά μέλλον. Είναι σχεδόν βέβαιο ότι όσο πιο «διακριτικό» καθίστανται το δίκαιο στην επιβολή ορίων στην επιχειρηματική δραστηριότητα, τόσο πιο αφόρητος θα καθίστανται ο εργασιακός τους βίος και πιο ακραίοι οι τρόποι εκμετάλλευσής τους.

Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ 20ΕΤΙΑ

Α) Παράγοντες που καθορίζουν την εξέλιξη του εργατικού δικαίου

«Τα συμφέροντά της και τα δικά σας είναι διαμετρικά αντίθετα, και μ' όλο που ακατάπαυστα επιχειρεί να βεβαιώνει το αντίθετο και προσπαθεί να σας κάνει να πιστέψτε ότι τρέφει για την τύχη σας την πιο μεγάλη συμπάθεια, οι πράξεις της διαψεύδουν τα λόγια της» (Φρ. Ένγκελς, Η κατάσταση της εργατικής τάξης στην Αγγλία)

Στο κεφάλαιο, αυτό θα μελετηθεί μεταξύ άλλων, το πως η νομοθεσία που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, έρχεται συχνά να καθαγιάσει τις παραβάσεις των εργοδοτών – καθώς εξελίσσεται, αποποινικοποιώντας δράσεις και πρακτικές εις βάρος των μισθωτών, θεσπίζοντας νέους ή καταργώντας παλαιότερους νόμους και προστατευτικές ρυθμίσεις, ενώ και οι διαδικασίες απονομής δικαιοσύνης τείνουν να υποβαθμίζουν το ευρύτερο αρνητικό κοινωνικό κόστος που προκαλεί η επιχειρηματικότητα, καθιστώντας σχεδόν απίθανο να κριθούν ως εγκληματικές οι εργασιακές πρακτικές μίας επιχείρησης και να τιμωρηθεί με ανάλογη αυστηρότητα.

Η εκάστοτε κυβέρνηση κατέχει κυρίαρχο ρόλο στην καθιέρωση του νομοθετικού πλαισίου, καθώς στις νομοθετικές της παρεμβάσεις αντανakλάται τόσο το ισχύον σύστημα της κατανομής εξουσίας, όσο και ο καταμερισμός της δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Σημαντική επιρροή κατά την θέσπιση κανόνων που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις ασκούν επίσης οι ανάγκες, οι στόχοι και οι δραστηριότητες του διεθνούς κεφαλαίου σε κάθε χρονική περίοδο. Έτσι η απορρύθμιση των εθνικών αγορών εργασίας, είναι απόρροια των πιέσεων του διεθνούς ανταγωνισμού. Η απορρύθμιση των νόμων που θέτουν όρια στον αχαλίνωτο «καουμπόικο» καπιταλισμό όπως γλαφυρά τον αποκαλεί η канаδή κοινωνιολόγος L. Snider, στηρίζεται κατά την συγγραφέα στη λογική ότι το «laissez faire» δεν περικλείει στα σπλάχνα του τίποτα το κακό, οι μπίζνες είναι πάντα αγαθές, που συμβάλλουν στην ανάπτυξη και την πρόοδο, ενώ αντιμετωπίζονται σα να μην προκαλούν ούτε περιβαλλοντικά εγκλήματα, ούτε εγκλήματα κατά των καταναλωτών, ούτε εγκλήματα κατά της υγείας, της ζωής και των εργασιακών δικαιωμάτων («This time we really mean it», *International handbook of white-collar and corporate crime* (2008) σσ. 627 – 628).

Ο Πασουκάνις θεωρεί τον «αστικό» νόμο, ως τη νομική έκφραση της καπιταλιστικής εμπορευματικής παραγωγής με τρόπο που τη νομιμοποιεί και τη διευκολύνει ταυτόχρονα. Στον καπιταλισμό, τα άτομα αντιμετωπίζονται από το νόμο σαν εγωιστικά υποκείμενα που έχουν αυτόνομα ιδιωτικά συμφέροντα, στο πεδίο της αγοράς. Ο Garland στην κριτική του για τις θέσεις του Πασουκάνις, τονίζει ότι με ειρωνικό τρόπο, ενώ ο Πασουκάνις δεν το συμπεριλαμβάνει στις θέσεις του, ωστόσο η θεωρία του βοηθά να επικεντρωθεί η προσοχή

στο γεγονός ότι ο νόμος στον καπιταλισμό προσφέρει σε όλους προστασία στο δικαίωμα της ιδιοκτησίας, ενάντια στα εγκλήματα του δρόμου (επιθέσεις, κλοπές κ.λ.π.), αλλά δεν προσφέρει κανενός είδους προστασία ενάντια στις βλάβες που προκαλούν τα εγκλήματα της οικονομικά κυρίαρχης τάξης, στις κυριαρχούμενες τάξεις (ο.π., σ. 118). Ο νόμος στην πραγματικότητα εξορθολογίζει και καθιστά ως οικουμενικές, αξίες και αρχές που απλά είναι απαραίτητες στον συγκεκριμένο ταξικό τρόπο παραγωγής (D. Garland, 1990, σ. 112). Σύμφωνα με τον Garland, παρόλο που ο νόμος φαίνεται να προστατεύει την ιδιοκτησία ανεξαιρέτως όλων των ανθρώπων, δεν κάνει διάκριση ανάμεσα στην προστασία της ατομικής ιδιοκτησίας και την ιδιοκτησίας στα μέσα παραγωγής, νομιμοποιώντας με τον τρόπο αυτό τη βάση της εκμετάλλευσης της μίας τάξης από την άλλη.

Ο Ν. Πουλατζάς επισημαίνει ότι: «Ο νόμος – κανόνας, χάρη στην ίδια τη λογική υφή του, αποκρύπτει τις πολιτικο-οικονομικές πραγματικότητες, εμπεριέχει δομικά χάσματα και κενά, μεταθέτει αυτές τις πραγματικότητες στην πολιτική σκηνή με τη βοήθεια ενός ειδικού μηχανισμού απόκρυψης – αντίστροφης. Μεταφράζει επίσης τη φαντασιακή παράσταση της κοινωνίας και της εξουσίας της κυρίαρχης τάξης. Ο νόμος είναι, από τούτη την άποψη, και παράλληλα με τη θέση του μέσα στον μηχανισμό καταστολής, ένας από τους σημαντικούς παράγοντες της οργάνωσης της συναίνεσης των δυναστευόμενων τάξεων» συνιστά δηλαδή την εξουσία (2001. σ.119). Με την έννοια αυτή ο νόμος, η θεσμική ρύθμιση της αγοράς εργασίας δεν υπαγορεύεται από αντικειμενικές και αυστηρά προσδιοριζόμενες από άορατους οικονομικούς νόμους συνθήκες, αλλά αποτελεί άμεσο παράγωγο διαδικασίας κατά την οποία οι ελίτ που ανήκουν στο ηγεμονικό μπλοκ έχουν πολύ ισχυρό λόγο (D. Melossi “Changing Representations of the criminal”, *Criminology and social theory*, (2000), σ. 153).

Οι επιθεωρητές εργασίας κατά την αναφορά τους στις δυσκολίες που προκύπτουν από τους ίδιους τους νόμους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, αναφέρουν ασάφειες και στασιμότητα, ενώ υποστηρίζουν σχετικά με το ίδιο θέμα ότι υπάρχει αναγκαιότητα «να διευκρινιστούν οι διατάξεις που είναι αόριστες και επιδέχονται διαφόρων ερμηνειών κατά το δοκούν, ανάλογα με το ποιος κάνει την χρήση τους, δηλαδή αν την κάνει ο εργοδότης διαλέγει την ερμηνεία που τον βολεύει, αν την επικαλεστεί ο εργαζόμενος διαλέγει την ερμηνεία που τον συμφέρει και να κωδικοποιηθεί η νομοθεσία, διότι υπάρχουν πολλές διάχυτες και διάσπαρτες διατάξεις για τα ίδια θέματα, μερικές των οποίων μπορεί ενίοτε και να αγνοούνται πλήρως, ακόμη και από τα δικαστήρια» (Βλέπε: Παράρτημα II). Ο Ν. Πουλατζάς συνέλαβε αυτή τη λυπηρή ειρωνεία όταν έγραφε: [Κάθε νομικό σύστημα περιλαμβάνει την παρανομία και με την έννοια ότι εμπεριέχει, ως συστατικό μέρος της λογικής του, κενά και λευκά χάσματα του νόμου: δεν πρόκειται εδώ για αστοχίες και σκοτισμό του νου οφειλόμενο στην επιχείρηση ιδεολογικού συσκοτισμού που υφίσταται το Δίκαιο, αλλά για μηχανισμούς που έχουν σκόπιμα προβλέψει ρωγμές που θα επιτρέπουν την

παράκαμψη του νόμου... Πολλοί νόμοι δεν θα είχαν υπάρξει ποτέ με τη συγκεκριμένη μορφή τους αν δεν είχε προϋπολογιστεί, δηλαδή εγγραφεί μέσα στους κρατικούς μηχανισμούς, ένα ποσοστό παραβίασης από μέρους των κυρίαρχων τάξεων, με την υποστήριξη του συνόλου των κρατικών μηχανισμών» (ο.π., σ. 121). Επιπλέον, οι εργοδότες απολαμβάνουν πολύτιμα πλεονεκτήματα από την επιεική προς αυτούς νομοθεσία και τις ανώδυνες ποινές που έχουν θεσπιστεί για την καταπάτηση της εργατική νομοθεσίας, αναλογικά με την σοβαρότητα των παραβάσεων, ενώ και ο αριθμός των επιθεωρητών εργασίας δεν επαρκεί, προκειμένου να εντοπιστούν και να τιμωρηθούν. Συχνά μάλιστα υπάρχει η υποκριτική ανικανότητα του κράτους όχι μόνο να εντοπίσει, αλλά περισσότερο να εξαλείψει την αναπαραγωγή των εγκληματικών αυτών πράξεων, τις οποίες σε μεγάλο βαθμό θεωρεί αναπόφευκτες και αναγκαίες για την ανεμπόδιστη επιχειρηματική δράση. Όπως έχει υπολογιστεί από τους Neikens και Tyne μία επιχείρηση μπορεί να περιμένει μία επίσκεψη επιθεωρητή εργασίας κάθε δέκα χρόνια: (σε Slapper και Tombs, 1999, σ. 157). Η προοπτική να τιμωρηθούν οι εργοδότες μειώνεται ακόμα περισσότερο και από το γεγονός ότι οι επιθεωρητές σε ορισμένες περιπτώσεις, αποφεύγουν να επιβάλλουν ποινές στις επιχειρήσεις εάν προηγουμένως δεν έχει προηγηθεί σύσταση με την οποία δεν συμμορφώθηκαν.

Θα υπογραμμίσουμε επίσης έναν άλλο παράγοντα που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην θεσμική λειτουργία του δικαίου που θα μελετήσουμε. Πρόκειται για τη γλώσσα που «επιβάλλει ώστε οι παρεμβάσεις του κράτους και οι ορισμοί του νόμου να δομούνται εκφραστικά ως εάν να βρίσκονται υπεράνω ειδικών συμφερόντων» (Γ. Λάζος, 2007, σ. 303). Είναι ως οι νόμοι να αποτελούν παράγωγο μιας αμερόληπτης δημοκρατικής πλειοψηφίας του κοινοβουλίου, που λαμβάνει υπόψη τις απόψεις της μειοψηφίας, καθώς χρειάζεται μια ευρύτερη νομιμοποίηση και όχι ως το παράγωγο ενός συγκεκριμένου συσχετισμού πολιτικών και κοινωνικών δυνάμεων. Όπως θα γίνει φανερό από τα όσα θα παραθέσουμε παρακάτω, πληθαίνουν οι ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου που αναγνωρίζουν ως επιτρεπτές, ιδιαίτερα δυσμενείς για τα συμφέροντα των εργαζόμενων εργοδοτικές πρακτικές προκειμένου να μειωθεί το μισθολογικό και το μη – μισθολογικό κόστος της εργασίας και να ανταποκριθούν οι επιχειρήσεις στη σημερινή καπιταλιστική οικονομική πραγματικότητα⁸.

Πρόκειται, όπως την ονομάζει ο Αν. Ταρπάγκος για τη «νεοφιλελεύθερη αποδιάρθρωση του Εργατικού Δικαίου», που στηρίζεται στο επιχειρήμα ότι η νομική θεωρία και πρακτική καλείται να αποκρυσταλλώσει θεσμικά στο νομοθετικό επίπεδο τις εργασιακές αλλαγές και την ευελιξία που η ίδια η οικονομική πραγματικότητα και οι κοινωνικές συνθήκες έχουν

⁸ Στο Γ' μέρος αναλύεται διεξοδικά το νομοθετικό πλαίσιο που επιβλήθηκε μέσω των μνημονίων και που ως κύριο μέρος περιλαμβάνουν ρυθμίσεις πλήρους απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας από περιορισμούς και απαγορεύσεις στον τρόπο άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

δημιουργήσει και επιβάλλει. Για τον ίδιο συγγραφέα - ο οποίος υπογραμμίζει ότι αυτή η μεθοδολογία επονομάζεται και «προτάσεις σοφών⁹», ενώ οι προτάσεις τους, παρουσιάζονται ως «επιστημονικά πορίσματα» από τις κυβερνήσεις του δικομματισμού (ΠΑΣΟΚ – ΝΔ) στην Ελλάδα - υποκρύπτεται ουσιαστικά ότι πρόκειται για στρατηγικές παρεμβάσεις προς την κατεύθυνση των εργοδοτικών επιδιώξεων στις συνθήκες διεθνοποίησης του κεφαλαίου και τα αντίστοιχα «επιστημονικά πορίσματα» είναι καθαρά [ιδεολογική θεσμική «απολογιτική» της ισχύουσας νεοφιλελεύθερης κοινωνικής πραγματικότητας και των αντίστοιχων ταξικών συσχετισμών]. Επίσης, ο Ταρπάγκος έρχεται να συνοψίσει με τον πληρέστερο τρόπο την κριτική του στο ισχύον Εργατικό Δίκαιο που ελαστικοποιεί τις εργασιακές σχέσεις και προωθεί την ελασασφάλεια (flexisecurity) υποστηρίζοντας ότι σε τελική ανάλυση: [Το ίδιο το Εργατικό Δίκαιο «ιδιωτικοποιείται» στο μέτρο που οι κανόνες του υποχρεωτικής ισχύος (λ.χ. υποχρεωτικότητα εφαρμογής των ΣΣΕ, της δωρης εργασίας κ.α.) παύουν να έχουν ισχύ, και υποχωρούν έναντι της εφαρμογής κανόνων του Αστικού και Εμπορικού Δικαίου, που είναι δικαιικές ρυθμίσεις της ελεύθερης αγοράς και του καπιταλιστικού ανταγωνισμού. Η λογική αυτή είναι εμφανής στην κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ), ήδη από το πρώτο μνημόνιο (Ν. 4024/11), που έχει ως συνέπεια την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τον περιορισμό τους σε επιχειρησιακό και ατομικό επίπεδο με στόχο την ευελιξία της αμοιβής και ουσιαστικά την συγκράτηση της αμοιβής της εργασίας σε χαμηλό επίπεδο για ένα απρόβλεπτα μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο νόμος παραβλέπει την ετεροβαρή σχέση των δύο μερών, εξισώνοντας τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, όχι από κακή εκτίμηση του νομοθέτη, αλλά τάσσοντας αποκάλυπτα και χωρίς τα προσχήματα του παρελθόντος ενός κράτους δικαίου για όλους, το νόμο στην αποκλειστική εξυπηρέτηση των συμφερόντων του ισχυρού πόλου της αγοράς εργασίας. Προφανώς και πρόκειται για την αντανάκλαση στο νομικό εποικοδόμημα της μεταλλαγής του κοινωνικού συσχετισμού των δυνάμεων που έχει επιφέρει η καπιταλιστική ανασυγκρότηση και οι νεοφιλελεύθερες αναδιαρθρώσεις σε συνδυασμό με την αποδιάρθρωση του εργατικού συνδικαλιστικού κινήματος] (ο.π. σσ. 187 – 188).

Ουσιαστικά, δηλαδή το σύστημα δικαίου καθορίζεται από την πολιτική βούληση και την κοινωνική πολιτική, όχι μόνο την εθνική, αλλά και την κοινοτική και από τα ταξικά συμφέροντα που αυτές εκφράζουν, ανάλογα με τις ιστορικές περιόδους και τις συγκυρίες. Το Δίκαιο τελικά δεν είναι παράγωγο ενός αθώου, ιδεολογικά και ταξικά ουδέτερου κράτους που το σχεδιάζει λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις ενός μέρους μιας «αντικειμενικής», «ουδέτερης» επιστημονικής κοινότητας, όπως τείνει να παρουσιάζεται από τα δύο αυτά μέρη,

⁹ Αναφέρεται στο πόρισμα της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων που συστήθηκε το Μάρτιο 2007 με επικεφαλής των Ι. Κουκιάδη.

καθώς και από τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας, επειδή η εξέλιξή του αποδεικνύει ότι υπάρχουν κοινωνικές ομάδες που είναι αποκλειστικά ευνοημένες και άλλοι που είναι χαμένοι από την εφαρμογή του. Η εκτίμηση του Α. Λύτρα είναι ότι: «η ύπαρξη των χαμένων έχει το αντίβαρό της σε κάποιους ωφελημένους. Τις περισσότερες φορές, η περιπελεγμένη και κοινωνικά μη διευκρινίσιμη αναφορά στους χαμένους, δεν συνοδεύεται από την αναφορά στους κερδισμένους» (2000, σ. 85).

Η νομική ιδεολογία του καπιταλισμού που ρίζωσε στις κοινωνίες, από το 19^ο αιώνα και μετά, εμπεριέχει δύο μύθους, όπως αποκαλύπτουν οι Μ. Tigar και Μ. Levy. Ο πρώτος αφορούσε την ελευθερία των συμβαλλόμενων μερών στις συμβάσεις εργασίας και ο δεύτερος «τον ισχυρισμό ότι οι νομικοί περιορισμοί μπορούσαν να αναχαιτίσουν τη φυσική διαδικασία της καπιταλιστικής συσσώρευσης» (1981, σ. 341). Για τον Ένγκελς ο νόμος δημιουργεί την αυταπάτη στον προλετάριο ότι ενεργεί ελεύθερα, συνάπτοντας συμβόλαιο με τον εργοδότη, ενώ στην πραγματικότητα δεν του αφήνει άλλη ελευθερία «...εκτός απ' του να υπογράψει κάτω απ' τους όρους που του επιβάλλει η αστική τάξη, ή να πεθάνει απ' την πείνα, το κρύο, να πλαγιάσει ολόγυμνος...» (Φρ. Ένγκελς, 1985, σ. 139). Ωστόσο συνολικά και ιστορικά ιδωμένο το σχετικό σύστημα νόμων εμφανίζεται να υποστηρίζει κατά περιόδους τον έλεγχο στην επιχειρηματική δράση, οι οποίοι μπορεί να γίνονται αποδεκτοί και από μερίδα επιχειρηματιών, όχι λόγω της ξαφνικής αφύπνισης των φιλανθρωπικών αισθημάτων τους, αλλά προκειμένου όπως τονίζει και ο Μαρξ να καμφθεί το πάθος του κεφαλαίου για άνευ ορίων εκμετάλλευση και εξόντωση της εργατικής τάξης (G. Slapper και S. Tombs, 1999, σ. 159). Στο κεφάλαιο αυτό της μελέτης, καταδεικνύεται ένας από τους τρόπους με τους οποίους το κράτος στην καπιταλιστική κοινωνία επιφυλάσσει μια πολύ προσεκτική συμπεριφορά στο κεφάλαιο, μια προνομιούχα θέση, λόγω του ότι στηρίζεται σημαντικά στην ανάπτυξη της διαδικασίας συσσώρευσης, όπως υποστήριξε ο Lindblom (σε C. Offe, σσ 161 - 162). Ο Offe στηριζόμενος στις επισημάνσεις του Lindblom αναφέρει ότι: «Αυτή η ασύμμετρη σχέση ελέγχου δημιουργεί σχετικά δυσδιάκριτους τύπους επικοινωνίας και διαντίδρασης ανάμεσα στις επιχειρησιακές ενώσεις και την κρατική μηχανή, ικανούς να φέρνουν σε πέρας τους πολιτικούς στόχους του κεφαλαίου» (ο.π., σ. 162).

Οι εργασιακές σχέσεις προσαρμόστηκαν, μέσω της απορρύθμισης του υπάρχοντος εργατικού δικαίου προς την κατεύθυνση της άρσης εμποδίων και αγκυλώσεων του παρελθόντος, όπως προβλήθηκαν οι προστατευτικές του διατάξεις για πλήρη και σταθερή εργασία, στο νέο ευρωπαϊκό πρότυπο, όπως δομήθηκε σε περίοδο έντονης διεθνοποίησης της παραγωγικής διαδικασίας και παγκοσμιοποίησης των αγορών, μετά την κατάρρευση του υπαρκτού σοσιαλισμού. Το ζήτημα της παγκοσμιοποίησης των αγορών αποτυπώνεται στις σχετικές απόψεις του I. Taylor, που επισημαίνει ότι η μεταφορντική κουλτούρα των επιχειρήσεων

είναι η συνεχής αναζήτηση υψηλότερων ποσοστών κέρδους και εσόδων, εκμεταλλευόμενοι κάθε ευκαιρία που μπορεί να συμβάλει στην επίτευξη αυτού του σκοπού. Η τάση αυτή συμπεριλαμβάνει και την αναζήτηση παγκόσμιων αγορών, προκειμένου να επενδύσουν ή να μεταφέρουν τα κεφάλαιά τους. Σ' αυτές τις περιστάσεις τοπικές ή εθνικές νομοθεσίες αντιμετωπίζονται σαν εμπόδια στη νέα παγκόσμια αγορά των εταιριών και των επιχειρήσεων (1999, σσ. 160 – 161). Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις επιλέγεται ως η απάντηση των επιχειρήσεων στις νέες συνθήκες της αγοράς, δηλαδή η χειροτέρευση των όρων αμοιβής και οι αλλαγές στον εργασιμό χρόνο και στους ρυθμούς εργασίας επιλέγονται ως λύση, προκειμένου να εξασφαλίζεται η οικονομική αντοχή των επιχειρήσεων στις συνθήκες που γεννά η παγκοσμιοποίηση. Την ίδια στιγμή που τα ευέλικτα καθεστάτα εργασίας θεσμοθετούνται προσφέροντας «σανίδα σωτηρίας» στις επιχειρήσεις, στη νέα εποχή της παγκόσμιας οικονομίας, συνεπάγονται την κοινωνική αποδιοργάνωση που δημιουργείται από τους ολοένα και περισσότερους ανθρώπους που η εργασία τους δεν τους εξασφαλίζει ένα στέρεο πλαίσιο και βιώνουν την αίσθηση ότι ανά πάσα στιγμή μπορούν να χάσουν τον έλεγχο της ζωής τους, να περιέλθουν σε κατάσταση ανεργίας και φτώχειας.

Την κατάσταση αυτή σκιαγραφούν και οι Gollac/Volkoff, θέτοντας το ζήτημα της υποταγής και της εντατικοποίησης των συνθηκών εργασίας που αποτελούν συνακόλουθο της ευελιξίας, καθώς και ο Dejours, αναφέροντας ότι εκτός των άλλων οι ευέλικτες θέσεις εργασίας φθείρουν τις σχέσεις εμπιστοσύνης στον χώρο εργασίας και οδηγούν στην εμφάνιση ασθενειών, όπως το άγχος και η κατάθλιψη (στο Χριστίνα Καρακιουλάφη (επιμ.), *Αναλυτικό γλωσσάριο*, INE, Αθήνα, 2003, σ. 217). Ο Supiot (σε M. Leak, Γ. Κουζής και Θ. Κουτρούκης, σ. 107) στην ανάλυσή του για τον φορντισμό, συμπεραίνει ότι ο φορντισμός έχει αντικατασταθεί από μία μέθοδο παραγωγής που δίνει έμφαση στην ευελιξία της εργασίας, στον κατακερματισμό και στις ατομικές συμβάσεις για τους όρους εργασίας, στην εργασιακή ανασφάλεια, τις συχνότερες και μακρύτερες περιόδους ανεργίας και επανεκπαίδευσης των εργαζόμενων και σε συχνότερη χρησιμοποίηση εξωτερικών εργαζόμενων και υπεργολαβιών. Στην ενασχόλησή μας με την εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας, η οποία είναι αναπόσπαστη από την εξέλιξη του οικονομικού και κοινωνικού συστήματος λάβαμε υπόψη ότι τόσο το πλήρες περιεχόμενο των λειτουργιών της, όσο και το εύρος της είναι σε τέτοιο βαθμό περίπλοκο, που μια εξαντλητική περιγραφή θα ήταν δίχως τέλος. Για το λόγο αυτό, περιορίσαμε το θέμα στην χρονική περίοδο που ορίζεται από την υπογραφή της συνθήκης του Μάαστριχτ και την έναρξη των πολιτικών και οικονομικών διαδικασιών για την ένταξη της Ελλάδας στην Οικονομική Νομισματική Ένωση της ΕΕ έως το 2010, με το σκεπτικό ότι δημιουργείται την εποχή αυτή μια τομή στις εργασιακές σχέσεις. Άλλωστε οι ρυθμίσεις που διαμόρφωσαν το νέο θεσμικό πλαίσιο της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα αποτελούν μορφώματα που υιοθετήθηκαν από το ελληνικό κράτος ως ευρωπαϊκές αποφάσεις, καθώς

όπως υπογραμμίζεται από τον Ν. Πατινώτη, υπολογίζεται ότι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης «τα τρία τέταρτα των νόμων που αποφασίζονται στα εθνική κοινοβούλια έχουν πηγή τους αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και άλλων οργάνων της Ε.Ε., αποτελώντας έτσι προσαρμογή ευρύτερων ευρωπαϊκών αποφάσεων στις τοπικές εθνικές καταστάσεις» (σε R. Sennett, 2010, σ. 9).

Η μελέτη μας εξαντλείται χρονικά στο έτος 2010, πριν την επιβολή των όρων του πρώτου μνημονίου που επέβαλε ένα πλαίσιο σκληρής οικονομικής λιτότητας και επέφερε συντριπτικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Θεωρούμε ότι για το λόγο αυτό, αποκτά ιστορική σημασία, στο βαθμό που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την εξήγηση των σύγχρονων ανατροπών, εφόσον όπως υποστηρίζει ο D. F. Greenberg, στηριζόμενος στην μαρξιστική κληρονομιά, όπως αποτυπώνεται στην 18^η Μπρυμαίρ του Λουδοβίκου Βοναπάρτη, ο νόμος και το δίκαιο αλλάζουν με τρόπους που περιορίζονται και διαμορφώνονται από την ιστορική κληρονομιά (1993, σ. 19). Ωστόσο, στο Γ΄ Μέρος, αναφερθήκαμε συνοπτικά στις βάρβαρες πολιτικές που εφαρμόστηκαν στις εργασιακές σχέσεις στη μεταμνημονιακή Ελλάδα, πολιτικές που πρόσφεραν ένα σύνολο λύσεων στους εργοδότες και επιφύλαξαν την πλήρη διάλυση κάθε κανόνα προστασίας για τους εργαζόμενους. Εκεί παρουσιάζονται οι κυριότερες νομοθετικές ρυθμίσεις που κατεδάφισαν το προϊσχύον – για πάνω από έναν αιώνα σε ορισμένες περιπτώσεις – εργασιακό νομοθετικό πλαίσιο επιφέροντας πλήρη απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, υποβαθμίζοντας και ευτελίζοντας τους εργασιακούς πόρους.

B) Η εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας στην σύγχρονη Ελλάδα, την τελευταία 20ετία

Στο κεφάλαιο αυτό εξετάζονται οι νόμοι ως συνθήκες που αντί να προστατεύουν καταλήγουν να επιτρέπουν και να διευκολύνουν την εκδήλωση των βίαιων παραβατικών συμπεριφορών σε βάρος των ελλήνων και μεταναστών εργαζόμενων. Σκοπός μας στο παρόν κεφάλαιο της μελέτης μας είναι να συλλάβουμε τους ειδικούς μηχανισμούς με τους οποίους εξυπηρετούνται τα επιχειρηματικά συμφέροντα και ευνοούνται επιχειρηματικοί στόχοι σε βάρος των υποκείμενων κοινωνικών τάξεων, υπονομεύοντας τα ελάχιστα όρια προστασίας. Η προσοχή των κριτικών εγκληματολόγων, κάτω από την επίδραση της μαρξιστικής θεωρίας, είναι στραμμένη στο νόμο και στους θεσμούς δικαιοσύνης. Αντικρούουν στα έργα τους την επικρατούσα και διαδεδομένη αντίληψη περί κοινωνικής συναίνεσης κατά την ψήφιση και την εφαρμογή τους, σαν οι νόμοι να είναι πάνω από τις κοινωνικές τάξεις και τα διαφορετικά συμφέροντα τους, σαν ουδέτερους που στοχεύουν στην προστασία όλων ανεξαιρέτως των μελών της κοινωνίας. Ο D. Greenberg (1993, σ. 444) συναρτά το νόμο με την κυρίαρχη τάξη που σε μία καπιταλιστική κοινωνία είναι η αστική τάξη, που στόχο έχει να ενδυναμώσει τις ανισότητες του πλούτου και της δύναμης και να καταπνίξει κάθε διαφωνία προς τα συμφέροντά της. Σε ότι αφορά την αποτελεσματικότητά του, πετυχαίνει να προστατεύσει τους πλούσιους και αποτυχαίνει να προστατεύσει τους φτωχούς και την εργατική τάξη. Ωστόσο η άποψη αυτή έχει υποστεί την κριτική ότι δεν λαμβάνει υπόψη το γεγονός, που επισημαίνει ο Chablis ότι δηλαδή η αστική τάξη δεν είναι ομοιογενής και δεν δρα πάντα συνεκτικά. Διαφορετικά δεν θα μπορούσε να ερμηνευτεί το επιχειρηματικό και το κρατικό έγκλημα, γιατί δηλαδή η ίδια η αστική τάξη και οι πολιτικοί εκφραστές της, παραβιάζουν τους νόμους, που οι ίδιοι θεσμοθέτησαν (ο.π., σ. 445).

Η στρουκτουραλιστική άποψη που εκφράστηκε από τον L. Althusser και τον N. Πουλαντζά σχετικά με το συγκεκριμένο ζήτημα, επισημαίνει ότι αν και οι νόμοι είναι ουσιαστικό συστατικό του καπιταλιστικού κοινωνικού μορφώματος δεν αποτελούν αντανάκλαση των συμφερόντων καμιάς τάξης. Αν και παράγονται κατά την πάλη των τάξεων, δεν ελέγχονται απαραίτητα από καμία κοινωνική τάξη. «Έτσι, δεν είναι η θέληση αυτών που θεσμοθετούν, αλλά οι σχέσεις εκείνων που θεσμοθετούν που καθορίζουν τους νόμους» (ο.π., σ. 446).

Ο νόμος και το κοινοβούλιο που νομοθετεί τείνει να επιδεικνύει πλήρη ανοχή, να μένει αδρανής και να απεγκληματοποιεί τις δράσεις των καπιταλιστών και να επιδεικνύει μηδενική ανοχή έναντι των εγκλημάτων των φτωχών. Έτσι, ουσιαστικά το δίκαιο και το μέρος του δικαίου που πλαισιώνει τις εργασιακές σχέσεις συνιστούν τις δικαιοκές βαρβαρότητες του αστικού καθεστώτος και αυτό είναι το στοχαστικό πλαίσιο πάνω στο οποίο θα βασιστούμε στη συνέχεια.

Ο νόμος στην καπιταλιστική πολιτική οικονομία και όχι στη δημοκρατία της ελεύθερης αγοράς, όρος στον οποίο προτιμάται να δίνεται έμφαση από το κεφάλαιο και τους επίσημους εκφραστές του, κατά τον H. Glasbeek, τονίζει ότι αυτός περιγράφεται ως φιλελεύθερος, αφοσιωμένος στη διατήρηση των φωτισμένων αξιών της ελευθερίας. Αυτές οι αξίες χρησιμοποιούνται από το νόμο για να του αποδώσουν ιδιότητες, όπως ότι απέναντί του όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι και απόλυτα προστατευμένοι από κάθε είδους εξαναγκασμό. Η εξαπάτηση προς τους καταπιεσμένους συνεχίζεται, καθώς υποστηρίζεται ότι η προσήλωση στους ουδέτερους νόμους συμβαδίζει με την ερμηνεία και εφαρμογή τους από ουδέτερους δικαστές και δικαστήρια. Όμως, στην πραγματικότητα οι φιλελεύθεροι νόμοι δεν εμπνέονται από σοσιαλιστικές ιδέες, όπως η ιδέα ότι αυτοί που κατέχουν τα μέσα και τις ικανότητες, θα πρέπει να καλύπτουν και τις ανάγκες όσων δεν μπορούν. Στην πραγματικότητα οι ιδιότητες και οι αξίες που του αποδίδονται είναι το προσωπείο, η μάσκα που καλύπτει την πραγματικότητα: ότι δηλαδή ο νόμος μοχθεί να καλύψει τις ανάγκες του κεφαλαίου, ότι επιτρέπει στους ισχυρούς να συσσωρεύουν τον κοινωνικά παραγόμενο πλούτο και ότι αυτές οι ανάγκες απαιτούν πρακτικές εξαναγκασμού και εκμετάλλευσης των δυνατών εναντίων των αδυνάτων. Ειδικά για τους νόμους που ρυθμίζουν τη λειτουργία των επιχειρήσεων, ο ίδιος συγγραφέας τονίζει ότι δίνουν τη δύναμη και το κίνητρο στους κατόχους του πλούτου να ξεπερνούν μάλλον παρά να περιορίζονται από τα εμπόδια που θα έθετε η ουσιαστική και πλήρης προστασία των δικαιωμάτων, όσων δεν κατέχουν πλούτο και κερδίζουν τα προς το ζην εκτός των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (“The corporation as a legally created site of irresponsibility”, *International handbook of white – collar and corporate crime* (2007), σ. 256).

Αλλά και μετά την καθιέρωση ενός συστήματος νόμων, κάτω από τις επιταγές των ισχυρών, η εκπαιδευτική προστασία τους εντείνεται κατά την εφαρμογή τους, καθώς όπως εκτιμά η K. Hewkins οι επιχειρηματίες «διευρύνουν το περιβάλλον για οικονομικές ευκαιρίες μέσω της εκμετάλλευσης των αδυναμιών της νομοθεσίας και στη συνέχεια και αμείλικτα προσπαθούν να επεκτείνουν τα όρια του νόμου προς και πέρα από τα κανονικά περιθώρια που αυτός ορίζει» (σε J. Gobert και M. Panch, «Because they can”, *International Handbook of white – collar and corporate crime*, (2007), σ. 99). Οι Gobert και Panch διευκρινίζουν ότι η πρακτική αυτή ενισχύεται από συντηρητικούς οικονομολόγους, νομικούς, πολιτικούς και δημοσιογράφους και από όσους ιδεολογικά αντιτίθενται στην κανονιστική ρύθμιση των επιχειρηματικών πρακτικών μέσω των νόμων και όχι μέσω της ελεύθερης αγοράς, που θεωρούν ως τον κατεξοχήν κατάλληλο και αποτελεσματικό μηχανισμό για την ρύθμισή τους. Αντιλαμβάνονται δηλαδή τους νόμους σαν γραφειοκρατικά εμπόδια, που καθώς αναπτύσσεται η επιχειρηματική δραστηριότητα, θα πρέπει να εκλείψουν. Οι συγγραφείς συναρτούν την τάση για «απελευθέρωση» της αγοράς εργασίας από θεσμικούς περιορισμούς

με την επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού, ιδεολογία η οποία κατέστησε κυρίαρχο δόγμα το ψυχρό κυνήγι του κέρδους ως τη μόνη ηθική αξία του ανθρώπου, γεγονός που μεταφράζεται στο πεδίο της νομοθεσίας ως απαίτηση για πλήρη ακύρωση των νόμων που θέτουν περιορισμούς στον στόχο του κέρδους ως αντι-επιχειρηματική (anti – business) ρητορική και πρακτική. Πρέπει όμως να τονιστεί ότι όταν οι εξωτερικοί έλεγχοι στην αύξηση του κέρδους αποδυναμώνονται, τότε με σιγουριά θα πρέπει να περιμένουμε την αυξανόμενη τάση στην παραβατικότητα και στα εγκλήματα των επιχειρήσεων (ο.π., σσ. 102 και 127).

Άλλη μία στοχαστής που εστίασε την προσοχή της στην επίδραση που ασκεί η νεοφιλελεύθερη ιδεολογία στην ρυθμιστική νομοθεσία που θέτει κανόνες εντός των οποίων οφείλει να κινείται η επιχειρηματικότητα, είναι η L. Snider στο άρθρο της «This time we really mean it!». Επισημαίνει ότι οι νεοφιλελεύθερες κυβερνήσεις ασκούν ανελέητη και σκληρή κριτική εναντίον αυτών των νόμων κρίνοντάς τους αναποτελεσματικούς, προϊόν γραφειοκρατικών εγκεφάλων και ως εκ τούτου οι νόμοι ακυρώνονται, οι συλλογικές ρυθμίσεις αντικαθίστανται από ατομικές διευθετήσεις και ο προϋπολογισμός για τις υπηρεσίες που είναι επιφορτισμένες με την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας, περικόπτεται («International Handbook of white – colar and corporate crime», (2007), σ. 628). Κατά την ίδια συγγραφέα τη δεκαετία του '80 η ανισότητα στις ανεπτυγμένες χώρες αυξήθηκε αλματώδεις ρυθμούς, καθώς υποχώρησε το δίκαιο προστασίας των αδυνάτων, η φορολόγηση των επιχειρήσεων εξασθένησε, η ανεργία αυξήθηκε, ο δημόσιος τομέας απαξιώθηκε και οι ως συνέπεια οι εργαζόμενοι άρχισαν να αντιμετωπίζουν χειρότερηση των συνθηκών εργασίας, καθώς την ίδια περίοδο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αμφισβητήθηκαν και παραμερίστηκαν, οι νόμοι παραμερίστηκαν, οι μισθοί έπεσαν και οι απαιτήσεις των εργοδοτών αυξήθηκαν («Theoretical Criminology», *The sociology of corporate crime: An obituary*, (2000) 4:169 σσ. 170-171). Όπως αποσαφηνίζει ο Μαρξ, η λειτουργία του καπιταλιστή σε μία καπιταλιστική οικονομία είναι να συσσωρεύσει, προκειμένου να επιβιώσει από τον ανταγωνισμό κι αυτό για τον κεφαλαιοκράτη μεταφράζεται σε τρεις σκοπούς: να αυξάνει συνεχώς τα κέρδη, να ενισχύει την ισχύ του πάνω στους εργαζόμενους και να επιβιώνει μέσα σε μια ανταγωνιστική οικονομία (σε B. Milward, 2002, σ. 88). Και οι κριτικοί εγκληματολόγοι επισημαίνουν ότι η πολιτική δύναμη που συγκεντρώνουν τα μονοπώλια, εξαιτίας του μεγέθους συσσώρευσης κεφαλαίου που έχουν επιτύχει, τους παρέχει την ικανότητα να επηρεάζουν τη ρύθμιση του νομοθετικού πλαισίου υπέρ τους και να το χρησιμοποιούν προκειμένου να αντλήσουν οφέλη, προκαλώντας μέγιστη κοινωνική βλάβη, ενώ προβάλλονται ως οι σωτήρες της κοινωνίας, επειδή συμβάλουν στην ανάπτυξη (D. Greenberg, 1993, σ. 263).

Οι επιθεωρητές εργασίας κατά την αναφορά τους στις δυσκολίες που προκύπτουν από τους ίδιους τους νόμους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, αναφέρουν ασάφειες και

στασιμότητα. Σε ότι αφορά το νέο εργασιακό μοντέλο που αναδύεται και μετατρέπει την εργασία σε επισφαλή, άτυπη, αβέβαιη, χαμηλά αμειβόμενη και ευέλικτη, αποκαλύπτεται η ταύτισή του Δικαίου με τις άθλιες επιθυμίες, πρακτικές και τον κυνισμό των επιχειρήσεων και των διοικήσεών τους που εδώ και 150 περίπου χρόνια παραμένουν αναλλοίωτες. Πρόκειται για θεσμικά μέτρα που όπως τα σκιαγραφεί ο Γ. Λάζος από την πρώτη εισαγωγή τους από το κράτος, από τις αρχές του 19^{ου} αιώνα, «ήταν αναιμικά και περιορισμένα... προσέγγιζαν το ζήτημα με ασάφεια, αβεβαιότητα, διακριτικότητα προς το κεφάλαιο, με συστολή ώστε να μην υπάρξει υπερβολική παρέμβαση στους τόσο φυσικούς νόμους της αγοράς. Στις λίγες δε περιπτώσεις που η εφαρμογή τους ήταν δυνατή και τις ελάχιστες που υπήρχε καταδίκη, οι τιμωρίες ήταν ασήμαντα χρηματικά πρόστιμα. Το ποινικό δίκαιο και οι τρομακτικές του ποινές σε όρους φυλάκισης παρέμεναν ενεργά μόνο για τον έλεγχο των 'κατώτερων' τάξεων» (2011, σ. 63).

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ αναφέρει, κατ' επανάληψη, στην Ετήσια Έκθεση του 2008 για τις Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα ότι η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις συμπίπτει με την κρίση της οικονομίας στις αρχές της δεκαετία του '70 (πετρελαϊκές κρίσεις και κρίση του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου στην Ευρώπη), με τον ΟΑΣΑ, να πρωταγωνιστεί σε συμπόσιο το 1973 στην προπαγάνδισή της αναγκαιότητας να περιοριστούν οι «αγκυλώσεις» των εθνικών εργατικών νομοθεσιών που μπορεί να βλάψουν την ανταγωνιστικότητα των εθνικών οικονομιών (2008, σ. 32). Από συγγραφείς τονίζεται επίσης η προσπάθεια της ΕΕ να αντιγράψει την «επιτυχημένη» οικονομική πολιτική των ΗΠΑ, της δεκαετίας του '80, που μείωσε την ανεργία, δημιουργώντας επισφαλείς και φθηνές για τους εργοδότες θέσεις εργασίας, με κοινωνικό κόστος για τους εργαζόμενους καθώς έπληξαν τα εργασιακά δικαιώματα και αύξησαν τις ανισότητες των εργαζόμενων (Γ. Κουζής, 2001, σ. 17).

Το βασίλειο της κοινωνικής δυναμικής της κοινωνίας των αστών (bourgeois society) είναι η αγορά, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις και η κεφαλαιακή συσσώρευση, συνεπώς κατά την γλαφυρή επισήμανση του G. Therborn είναι οι τρεις αυτές συνισταμένες που καθορίζουν τη μορφή και το περιεχόμενο των κρατικών κανόνων, παρότι είναι ταυτόχρονα αναγκαίοι για την προστασία αυτού του βασιλείου η ανάπτυξη από το κράτος ιδεολογικών μηχανισμών επιβολής και άσκησης βίας (1980, σ. 52). Οι θεωρητικοί της συστημικής προσέγγισης επισημαίνουν την τάση όλων των οργανισμών να αυτο-συντηρηθούν και να διατηρήσουν την ισορροπία τους. Ωστόσο, είναι αλήθεια όπως υποστηρίζει ο ίδιος συγγραφέας, ότι ορισμένες αρχές της συστημικής θεωρίας μπορούν να αναπλαισιωθούν και να χρησιμοποιηθούν με διαφορετικό τρόπο. Και συνεχίζοντας, επισημαίνει ότι αν αντιληφθούμε το κράτος ως

οργανισμό, τότε οι μηχανισμοί συντήρησής του σχετίζονται άμεσα με την μεταβολή που προωθεί η συνεχής κοινωνική διαδικασία την αναπαραγωγής του και της αλλαγής του. Και εφόσον δεχτούμε ως έγκυρες τις αρχές του ιστορικού υλισμού, η διαδικασία της αλλαγής καθορίζεται από την ταξική πάλη και συνιστά τις αποκρυσταλλώσεις των σχέσεων μεταξύ των τάξεων (ο.π., σσ. 38-39 και 52).

Γύρω από την έννοια του εργατικού δικαίου έχουν αναπτυχθεί ιδεολογήματα που αναβαθμίζουν σε δίκαιο που ανταποκρίνεται αποκλειστικά στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, τονίζεται ο υπερταξικός, ουδέτερος ρόλος του, ενώ όπως αιχμηρά επισημαίνει ο Κ. Παπαδημητρίου («Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας», *Εργοδοτικές αποφάσεις ενόψει της οικονομικής κρίσης* (2009), σ. 1378) αποσιωπάται η οικονομική λειτουργία αυτού του κλάδου δικαίου: «Δεν μπορούμε να συλλάβουμε τη θεσμική λειτουργία του σε όλη της την έκταση, παρά μόνο εάν τον αντιληφθούμε ως ένα κλάδο ο οποίος εξασφαλίζει την ισορροπία του συγκεκριμένου κοινωνικο-οικονομικού συστήματος, έχοντας μηχανισμούς, άλλοι εκ των οποίων πράγματι ανταποκρίνονται στην προστασία των συμφερόντων των εργαζόμενων, αλλά και άλλοι στα συμφέροντα της ετέρας πλευράς, δηλαδή των επιχειρήσεων».

Οι νέες εξελίξεις στην αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα της οικονομικής αναδιάρθρωσης που συνδέεται με την ήττα και την αποδυνάμωση των δυνάμεων της εργασίας και για την οποία οι προγενέστερες ρυθμίσεις των σχέσεων εργασίας αποτελούν εμπόδιο. Θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι πρόκειται για την ανατροπή αυτού που ο Ζ. Παπαδημητρίου αποκαλεί «θεσμοποίηση της ταξικής πάλης» (1993, σ.5) και αφορούσε τις συναινετικές και συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοσίας με την εγγύηση του κράτους, μοντέλο που χαρακτηρίζει το φορντικό πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης και κεφαλαιακής συσσώρευσης, ως τα μέσα περίπου της δεκαετίας του 1970. Οι νεοφιλελεύθερες στρατηγικές που «υπόσχονται μείωση του κόστους εργασίας και ως εκ τούτου ενίσχυση της επενδυτικής ικανότητας και θέλησης» αποσκοπούν μέσω των σχετικών θεσμικών αλλαγών να καταστήσουν τους εργαζόμενους πειθαρχημένους, προκειμένου να ανταποκρίνονται όσο το δυνατόν καλύτερα στις πιέσεις για προσαρμοστικότητα και ευελιξία, απομακρύνοντας ταυτόχρονα τους μηχανισμούς (συμπεριλαμβανομένων των συνδικάτων) που δρουν στην αγορά εργασίας περιορίζοντας τον ανταγωνισμό (C, Offe, 1993, σ. 109). Ταυτόχρονα, απομακρύνει και τους εργαζόμενους από την οργανωμένη συνδικαλιστική δράση, ενισχύοντας της συνέπειες της υποταγής και της «απολιτικοποίησης».

Η σύμβαση καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις με τις οποίες ο κάτοχος του κεφαλαίου, ο καπιταλιστής αποκτά την εργασιακή δύναμη, αλλά και τη «νεκρή» εργασία που είναι ενσωματωμένη στα κεφαλαιουχικά αγαθά (C. Offe, 1993, σ. 140). Η παρακάτω ιστορική αναφορά αποσαφηνίζει τις θεωρητικές διαπιστώσεις του Offe. Από τις αρχές του

18^{ου} αιώνα με την εμφάνιση των εργοστασίων κλωστοϋφαντουργίας και των ανθρακορυχείων στην Αγγλία, οι εργοστασιάρχες μπορούσαν ασύδοτα και μέχρι θανάτου να εκμεταλλεύονται την εργασία των ανηλίκων, τα οποία εγκαταλείπονταν από τους γαριφιάδες της ενορίας τους στα εργοστάσια και στο έλεος των ιδιοκτητών τους. Εκεί υφίσταντο ιδιαίτερα φρικτές συνθήκες ζωής και εργασίας: αναγκάζονταν να δουλεύουν ως και 15 ώρες ημερησίως και η παραγωγικότητά τους διασφαλιζόταν με απάνθρωπες και σκληρές συμπεριφορές (βασανισμούς, μαστίγωμα και αλυσοδέσιμο), ενώ την εκμετάλλευσή τους επέτειναν και οι κακές συνθήκες διατροφής και ανάπαυσης (βρώμικα κρεβάτια, ανεπαρκή καταλύματα και ασιτία), όταν τα ίδια τα παιδιά δεν κατέρρεαν από εξάντληση στα πατώματα των εργοστασίων. Το 1802 και σταδιακά έως και το 1833 εμφανίζονται οι πρώτες νομοθετικές παρεμβάσεις για τη μείωση των ωρών εργασίας των ανηλίκων, τη βελτίωση των όρων υγιεινής με μέτρα για τον αερισμό και την καθαριότητα των χώρων εργασίας καθώς και μέριμνα για την παρακολούθηση σχολικών μαθημάτων. Παρά την εμφάνιση των πρώτων περιορισμών κυρίως για την εργασία των ανηλίκων, οι εργοδότες διατήρησαν έναν σημαντικό βαθμό νομικής ασυλίας για τα εγκλήματα τους σε βάρος των ανηλίκων, καθώς οι Κοιμισάριοι και οι Επιθεωρητές που ήταν εντεταλμένοι να ασχοληθούν με το σοβαρό αυτό ζήτημα, θεωρούσαν τους σχετικούς νόμους ενοχλητικούς και δεσποτικούς, που θα είχαν σαν συνέπεια να αποτρέψουν μελλοντικές επενδύσεις στις χώρες τους. Η ταραχώδης αυτή πορεία για την εδραίωση της σχετικής νομοθεσίας μετριάστηκε και οι νόμοι άρχισαν να εφαρμόζονται όταν αυτή η εξέλιξη κρίθηκε απαραίτητη προκειμένου να ρυθμίσει και να ομαλοποιήσει τις συνθήκες της εκβιομηχάνισης και της λειτουργίας του καπιταλισμού στο πνεύμα του *laissez – faire*, που κυριάρχησε κατά τα έτη 1820 με 1850. Δηλαδή, κρίθηκε ότι έπρεπε να γίνει περισσότερο αυστηρό το πλαίσιο επιβολής των νόμων, προκειμένου να εδραιωθεί ένας δίκαιος ανταγωνισμός, μεταξύ των εργοστασιαρχών που υπάκουαν το νόμο ή που εξαναγκάζονταν από τους Επιθεωρητές να υπακούσουν, και σε εκείνους που επωφελούνταν από την εξαντλητική και μεγαλύτερης ημερήσιας χρονικής διάρκειας εκμετάλλευση των παιδιών. Αλλά και η μέριμνα για την εκπαίδευσή τους εξυπηρετούσε τους κεφαλαιοκράτες από την άποψη ότι η εξέλιξη της εκβιομηχάνισης απαιτούσε όλο και πιο πειθαρχημένους και ικανούς εργάτες να ανέχονται και να ανταποκρίνονται στην αυξανόμενη αναγκαιότητα για τάξη και υπακοή σε κανόνες οργάνωσης και παραγωγής. (W. G Carson, στο «Policy and practice in health and safety» (2005), σσ. 107 – 113).

Αναφορικά με την κατανόηση του ελληνικού συστήματος ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η Γ. Κραβαρίτου (1990, σσ. 117 - 118) θέτει ορισμένα σημαντικά ζητήματα καίριας σημασίας. Υπογραμμίζει ότι η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας γίνεται κυρίως μέσω κανόνων που επιβάλλει το κράτος και ότι το σύστημα αυτό έχει υποστεί σημαντικές εξελίξεις καταρχήν μέσω του Συντάγματος της μεταπολίτευσης που προβλέπει για πρώτη φορά

σημαντικά κοινωνικά δικαιώματα και προστασία για τους εργαζόμενους και μέσω των νόμων που ψηφίστηκαν από το 1980 και μετά, ανταποκρινόμενη η σχετική ελληνική νομοθεσία στην αναγκαιότητα ενσωμάτωσης στο εργατικό δίκαιο των οδηγιών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Ιδιαιτερότητα αποτελεί επίσης, κατά την άποψη της, και ο περιορισμένος ρόλος της συλλογικής αυτονομίας, ο τρόπος λειτουργίας δηλαδή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις οποίες το κράτος κατέχει τον κυρίαρχο, αυταρχικό ρόλο, κυρίως μέχρι την ψήφιση του Ν. 1876/90 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, που θα παρουσιάσουμε παρακάτω. Για τον Ανέστη Ταρπάγκο (2008., σσ. 181 – 182) το ελληνικό Εργατικό Δίκαιο είχε και πριν από τις ρυθμίσεις που πρότεινε η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων το 2006, στο πλαίσιο της ελληνικής εφαρμογής της Πράσινης Βίβλου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αναιμικά χαρακτηριστικά. Όπως παρατηρεί ο συγγραφέας, η απουσία εργατικού κώδικα, η εργοδοτική ελευθερία περί «αναιτιολόγητων» απολύσεων, το βάρος της απόδειξης της καταχρηστικότητας των οποίων βαρύνει στο δικαστήριο τον εργαζόμενο, η αδυναμία ελέγχου της αδήλωτης εργασίας σκιαγραφούν μερικές από τις κυριότερες αδυναμίες του ελληνικού εργατικού δικαίου, σε αντίθεση με αντίστοιχες ρυθμίσεις του γαλλικού εργατικού κώδικα καθώς και άλλων ευρωπαϊκών νομοθεσιών.

Όσον αφορά την εδραίωση ενός ολοένα και περισσότερο προσαρμοσμένου στις απαιτήσεις του κεφαλαίου νομικού συστήματος, παραθέτουμε τις απόψεις των Kagan, Shholz και Bardach, σύμφωνα με τις οποίες η παραβατική δραστηριότητα δεν αφορά μόνο τα «bad apple» της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Αντίθετα η ανυπαρξία ηθικών νόμων είναι χαρακτηριστικό όλων των επιχειρηματικών οργανισμών, καθώς κινητοποιούμενοι από το «κυνήγι του κέρδους» επιλέγουν την ανυπακοή απέναντι στο νόμο, όταν οι ποινές που αυτός προβλέπει έχουν μικρότερο κόστος σε σχέση με τα κέρδη που μπορούν να αποκομίσουν ως παραβάτες (σε G. Slappers και S. Tombs, 1999, σ. 170).

Στην Ελλάδα, οι συνεχείς πολιτικές λιτότητας οδήγησαν σε ένα «κράμα διατάξεων νομοθετικής – εκτελεστικής παραγωγής», «στην δημιουργία ενός πλέγματος διατάξεων συμβατικής προελεύσεως», ενώ από τις αρχές του '90 αρχίζει να διαμορφώνεται ένα περισσότερο αποτελεσματικό νομικό πλαίσιο, αλλά η θετική αυτή εξέλιξη παρεμποδίζεται από παράγοντες όπως η αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος, οι ιδιωτικοποιήσεις, η ανεργία και βεβαίως από την επικράτηση του νεοφιλελευθερισμού στην ενωμένη Ευρώπη (Δ. Στρατούλης, 2005 σσ. 16-17). Η εξέλιξη αυτή οδήγησε στην εφαρμογή μίας πολιτικής που εκτιμά τις νομοθετικές εγγυήσεις υπέρ των εργαζόμενων, τουλάχιστον με την μέχρι τώρα μορφή τους, ως ανασταλτικές για την οικονομική ανάπτυξη και την επίτευξη επιχειρηματικών κερδών προωθώντας ποικίλες μορφές ευέλικτης και ελαστικής απασχόλησης που σηματοδοτούν την εκτροπή από τα παραδοσιακά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Όπως εκτιμάται όμως στην ετήσια έκθεση 2008 για τις εργασιακές σχέσεις στην

Ευρώπη και στην Ελλάδα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, οι αλλαγές αυτές είναι «ετεροβαρείς για την πλευρά της εργασίας, συμβάλλοντας στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, στην εργασιακή ανασφάλεια και στην αποκέντρωση/υποβάθμιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης» (σ. 24). Καθοριστική σημασία για τον προσανατολισμό της ευρωπαϊκής πολιτικής προς την κατεύθυνση αυτή υπήρξε η Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) και την ίδια χρονιά η *Πράσινη Βίβλος* για την οργάνωση της εργασίας, τα οποία προσανατόλισαν τους στόχους τους στο να καταστήσουν ελκυστική την προσφορά εργασίας από την πλευρά της ζήτησης, υιοθετώντας μονομερή και μονοδιάστατα μέτρα, για την δημιουργία φθηνού εργατικού δυναμικού όπως μεταξύ άλλων τις ευέλικτες μορφές εργασίας, με στόχο τη μείωση των αποδοχών και τη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου καθώς και την άμεση άλλα και την έμμεση επιδότηση του εργοδότη μέσω της ελάφρυνσής του από την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών. Ιδιαίτερης σημασίας είναι, προς την ίδια κατεύθυνση, η ανάλυση των ριζικών αλλαγών στην οργάνωση της παραγωγής που παρατηρούνται στο μεταφορντικό πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης. Σύμφωνα με την ανάλυση του Ζ. Παπαδημητρίου (1993, σσ. 7 – 8), η κρίση του φορντισμού έθεσε στο επίκεντρο της οικονομικής ανασυγκρότησης την «ευέλικτη βιομηχανική παραγωγή», δηλαδή την ικανότητα των επιχειρήσεων να ανταποκρίνονται με επιτυχία στην ποιοτική και ποσοτική προσαρμογή της παραγωγής, ανάλογα με τις οικονομικές συγκυρίες. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό απαιτούνταν ανάμεσα στα άλλα και ευέλικτες μορφές απασχόλησης, προκειμένου να καταστεί δυνατή η «επιλεκτική χρήση της εργατικής δύναμης».

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με υπολογισμούς της Eurostat για το 1995, το 45% του ενεργού εργασιακού πληθυσμού απασχολείται στην άτυπη οικονομία, είτε ως κύρια απασχόληση, είτε ως συμπλήρωση του εισοδήματος από την κύρια εργασία. Η άτυπη οικονομία περιλαμβάνει όλες εκείνες τις εργασίες που εργοδότες και επιχειρήσεις αναθέτουν σε εργαζόμενους, χωρίς ασφάλιση και δήλωσή τους στους αρμόδιους κρατικούς φορείς (ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, Επιθεώρηση Εργασίας). Στο σημείο αυτό θεωρούμε αναγκαίο να προστεθεί και η παράνομη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις που τυπικά δεν καταγράφεται σε αυτή την κατηγορία, αλλά εντάσσεται στις προσπάθειες των εργοδοτών να καθιερώνουν δίπλα στην νομοθετικά κατοχυρωμένη και μία άτυπη ευελιξία της εργασίας. Στην σκοτεινή αυτή περιοχή της «μαύρης εργασίας», η «ακαμψία» των πατερναλιστικών, κρατικών, προστατευτικών εργασιακών ρυθμίσεων, όπως αυτές ίσχυαν στο τέλος της δεκαετίας του 1970 και ως τις αρχές της δεκαετίας του 1980, έχει πρακτικά παρακαμφθεί, θέτοντας ταυτόχρονα ως αναγκαιότητα και την τυπική κατάργηση των αυστηρών νόμων και την τυπική κατοχύρωση της ευελιξίας στην απασχόληση, οδηγώντας με τον τρόπο αυτό σε μία διάσπαση και αποσύνθεση του μέχρι πρότινος εργασιακού δικαίου. Ο κύριος σκοπός του εγχειρηματός που προβλήθηκε και επιχειρηματολογήθηκε σχετικά με τις αλλαγές στην εφαρμοζόμενη πολιτική στην αγορά

εργασίας, ήταν η καταπολέμηση της ανεργίας, η οποία σύμφωνα με την μελέτη του ΟΑΣΑ, τη χρονιά του 2001 άγγιζε, ειδικά για τους νέους το ποσοστό του 28% (Γ. Κατρούγκαλος και Γ. Λαζαρίδου *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 3 (2008), σσ. 17-18).

Οι αλλαγές αυτές δοκιμάστηκαν εφαρμοζόμενες αρχικά στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, προκειμένου να αρχίσει η σταδιακή διάχυσή τους και στον ιδιωτικό τομέα. Με κύριο άξονα τις ιδιωτικοποιήσεις δημοσίων υπηρεσιών και επιχειρήσεων, αξιοποιώντας υπαρκτά προβλήματα του δημοσίου τομέα, προκειμένου να επιτευχθεί η κοινωνική συναίνεση, εφαρμόστηκαν οι κατευθύνσεις των Βρυξελλών με πρόσχημα τον εξορθολογισμό των δημοσίων δαπανών και την εξασφάλιση ενός επιχειρηματικού περιβάλλοντος όπου η ανταγωνιστικότητα δεν θα παρεμποδίζεται από τη γραφειοκρατία και τον κρατικό παρεμβατισμό (Ετήσια Έκθεση 2008, σ. 24 – 25). Πολιτικό όχημα για την προώθηση και εδραίωση αυτών των αλλαγών υπήρξε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Συνθήκης της Λισσαβώνας) από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 και οι Συνθήκες Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης (ONE, Μάαστριχτ) (ο.π., σ. 34). Κατά τον Dunlop οι εργασιακές σχέσεις συνιστούν το υποσύστημα εντός ενός ευρύτερου οικονομικού και κοινωνικού συστήματος, το οποίο λειτουργεί ως πεδίο σύνθεσης και διαπραγμάτευσης ιδεολογιών και επιδιώξεων ανάμεσα στους τρεις πόλους (κεφάλαιο, εργαζόμενοι και κράτος) γύρω από την οργάνωση και την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων (σε Ετήσια Έκθεση 2008, INE ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, σ. 15).

Η ένταση των ανισοτήτων και της ακύρωσης των δικαιωμάτων των εργαζόμενων, μεγιστοποιούνται και λαμβάνουν δυσμενέστερες μορφές, όχι μόνο λόγω της νομοθετικής κατοχύρωσης της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, αλλά και λόγω της εντεινόμενης εργοδοτικής αυθαιρεσίας και της άρνησης των εργοδοτών να συμμορφωθούν με τις προστατευτικές διατάξεις των νόμων (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 305). Φαίνεται καθαρά ότι μακροπρόθεσμα οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αντιμετωπίσουν την πραγματικότητα του κόστους που προκαλείται από τα αισθήματα προσωρινότητα και ανασφάλειας των εργαζόμενων, καθώς οδηγούν σε πτώση του ηθικού, σε εργασιακό στρες, σε έλλειψη κινήτρων για ειδίκευση και βελτίωση της παρεχόμενης εργασίας και προσαρμογής στους στόχους της επιχείρησης (ο.π. σ. 409). Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει σχετικά με το ίδιο θέμα ο αμερικανός κοινωνιολόγος Ρίτσαρντ Σένετ, ο ευέλικτος καπιταλισμός που επικράτησε ιδιαίτερα από τα μέσα του '90 είναι λειτουργικός όταν η οικονομία λειτουργεί με επιθετικό τρόπο, αλλά δυσλειτουργικός όταν ο οικονομικός κύκλος μεταστρέφεται. Όταν η οικονομία λειτουργεί με αμυντικό τρόπο, τότε οι διαχειριστές της (επιχειρηματίες, μάνατζερ, πολιτικοί κ.λ.π.) αντιλαμβάνονται ολοένα και περισσότερο την αναγκαιότητα εδραίωσης μακροπρόθεσμων δεσμών και αφοσίωσης από τους εργαζόμενους (Εφημερίδα «Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία», 22/3/09, σ. 22). Συμπληρωματικά με τις παραπάνω θέσεις επισημαίνουμε τα

σταθερά κόστη που αποτελούν για την επιχείρηση οι συνεχείς αλλαγές εργατικού δυναμικού (απολύσεις και επαναπροσλήψεις), κόστη που αφορούν την επανεκπαίδευση του νέου προσωπικού, το ρίσκο να μην αποδίδει ο νέος εργαζόμενος, εξίσου καλά με τον προκάτοχό του λόγω και της απουσίας εξοικείωσης κ.λ.π.

Πρόκειται για ένα ζήτημα που θίγεται και στην έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ήδη από το 1991. Όπως επισημαίνουν οι συγγραφείς της Β. Γεωργακοπούλου και Γ. Κουζής, «Η έκτακτη απασχόληση αποτελεί μία πολιτική ευελιξίας των επιχειρήσεων προκειμένου να καλυφθούν έκτακτες ανάγκες της αγοράς αλλά και να εξοικονομηθεί το οικονομικό κόστος ... Η πολιτική αυτή ... που αποβλέπει στη βελτίωση της ανταγωνιστικής τους θέσης μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους δημιουργεί άλλου τύπου προβλήματα στις επιχειρήσεις που αντιστρατεύονται την ανταγωνιστικότητά της. Το χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού που απασχολείται με τις μορφές έκτακτης απασχόλησης αποτελεί έναν αρνητικό παράγοντα για την αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης...» (σ. 103).

Παρακάτω θα παρουσιάσουμε τις συνολικές ρυθμίσεις που υπονομεύουν, απορρυθμίζουν και αποσταθεροποιούν, ήδη από τη δεκαετία του '90, τις μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα αντιμετωπίζοντας την εργασία ως οικονομικό κόστος, που επιβαρύνει το κόστος παραγωγής και όχι ως παραγωγό αξιών χρήσης που ικανοποιούν τις ανθρώπινες ανάγκες. Τα παραπάνω θα τα εξετάσουμε, λαμβάνοντας υπόψη και τις κοινωνικο – οικονομικές συνθήκες και τους συσχετισμούς δυνάμεων που συμβάλουν προς την κατεύθυνση αυτή, όπως αποτυπώνονται στους θεσμοθετημένους κανόνες της κείμενης νομοθεσίας. Θα αναφέρουμε επίσης αναλυτικά, πως η απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας παρείχε στους εργοδότες νέες ευκαιρίες για παραβατικότητα.

Στην Ελλάδα το οχτάωρο και οι 48 ώρες εργασίας την εβδομάδα, καθιερώθηκαν με το Ν.2269/1920 «περί κυρώσεως της διεθνούς συμβάσεως της Ουάσιγκτον περί περιορισμού των ωρών εργασίας εν ταις βιομηχανικαίς επιχειρήσεσιν εις οκτώ καθ' ημέραν και 48 καθ' εβδομάδα». Τα προστατευτικά μέτρα, υπέρ των εργαζόμενων, αποτελούσαν άσκηση κοινωνικής πολιτικής, προκειμένου κυρίως μέσω της αύξησης του νόμιμου μισθού να ενισχυθεί η αγοραστική δύναμη των εργαζόμενων και κατά συνέπεια η μαζική κατανάλωση και ταυτόχρονα η μαζική παραγωγή στο πλαίσιο του φορντικού μοντέλου και αργότερα (από το 1950 και ως το 1975 περίπου) στο πλαίσιο του κεϋνσιανού κράτους πρόνοιας.

Σήμερα το μοντέλο της πλήρους και σταθερής εργασίας πλήτεται, καθώς: «Η πλέον πρόσφατη θεωρία και πρακτική οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων είναι η «ευλυγισία», «η ελαστικότητα» του χρόνου εργασίας, της θέσης εργασίας, των αμοιβών και των μορφών απασχόλησης, η οποία αποτελεί και τον πυρήνα των σύγχρονων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και ενδύεται ιδεολογικά κύρια από το νεοφιλελευθερισμό» (Δ

Στρατούλης, 2005, σ. 60). Στην ιστορική παρουσίαση των νόμων που καθιέρωσαν την ελαστική εργασία στην Ελλάδα, που με ενδιαφέροντα τρόπο επιχειρήσε η Γ. Κραβαρίτου, βλέπουμε ότι οι πρώτες προσπάθειες νομοθετικής ρύθμισης των ελαστικών μορφών εργασίας ανήκουν στην ‘σοσιαλιστική’ κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ στα έτη 1987 και 1988. Η συγγραφέας καταλήγει δίνοντας μία σαφή απάντηση στο ερώτημα ποιοι ευνοούνται από τις νέες μορφές απασχόλησης: «Η ελαστικότητα στο ωράριο και οι νέες μορφές εργασίας δεν εξυπηρετούν, ακόμα και με τις πιο ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που υπάρχουν σήμερα στα κράτη – μέλη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, παρά τις ανάγκες των επιχειρήσεων και του εντεινόμενου ανταγωνισμού» (1990, σσ. 128-131).

Σε αυτό το ερώτημα, ανάλογη απάντηση προέκυψε και από την έρευνα των Β.

Γεωργακοπούλου και Γ. Κουζή, σύμφωνα με την οποία όσοι κατέχουν επισφαλείς θέσεις εργασίας, απορροφούν τις διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης, είτε λόγω αρνητικής οικονομικής συγκυρίας, είτε λόγω εσφαλμένης πρόβλεψης και ανεπαρκούς προγραμματισμού της επιχείρησης. Η ίδια μελέτη, που διεξήχθη το 1991, πριν την ψήφιση των σχετικών νόμων για την προώθηση των ασταθών μορφών απασχόλησης και των επισφαλών μορφών εργασίας, κατέληξε σε ένα σημαντικό συμπέρασμα «... ακόμα και μεγάλες επιχειρήσεις που υφίστανται σοβαρές διακυμάνσεις στη δραστηριότητά τους – αλλά και περιορισμούς στην υιοθέτηση ακραίων εργασιακών πολιτικών από την ύπαρξη και δράση του επιχειρηματικού σωματείου – διαθέτουν ήδη, στη συντριπτική πλειοψηφία τους, τα επιθυμητά περιθώρια και μέσα εργασιακής ευελιξίας. Συνεπώς ο υπερτονισμός των εργασιακών ακαμψιών και των «υπέρμετρων θεσμικών περιορισμών» εκ μέρους των εγχώριων υποστηρικτών της «απελευθέρωσης» της αγοράς εργασίας δεν φαίνεται να έχει αντικειμενική βάση» (1991, σσ. 71 και 73).

Η Ενωμένη Ευρώπη έχει μετατραπεί σε ενιαίο οικονομικό χώρο για την κίνηση των κεφαλαίων και προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της κερδοφορίας τους επιφυλάσσει για τους εργαζόμενους την συμπίεση των αμοιβών με την μορφή μοντέλων της ελαστικότητας των εργασιακών σχέσεων. Οι κατευθυντήριες γραμμές αυτής της τάσης, δίνονται στη Λευκή Βίβλο. Το 1997 μετά τη Σύνοδο Κορυφής στο Λουξεμβούργο, εισάγεται και στην Ελλάδα ο όρος απασχολησιμότητα. Ο όρος αυτός «αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να προσαρμόζεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας – κυρίως μέσα από τη διαρκή και δια βίου μάθηση – υπό την έννοια των προϋποθέσεων που πρέπει να εκπληρώσει προκειμένου να εργαστεί» («Αναλυτικό Γλωσσάριο», 1 (2003), σ. 165). Ο όρος αυτός προκαλεί την αντίδραση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), καθώς θεωρεί ότι μεταθέτει την ευθύνη της εύρεσης εργασίας στο άτομο – εργαζόμενο, απαλλάσσοντας το κράτος από την εφαρμογή πολιτικών που εξασφαλίζουν το δικαίωμα στην εργασία. Η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων επιλέχθηκε ως μέσο προκειμένου να συγκρατηθούν οι

αμοιβές ενόψει της ένταξης της Ελλάδας στη Νομισματική Ένωση και να καταπολεμηθεί η ανεργία, η οποία σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάζονται στη μελέτη του Γ. Κουζή το 2001 προσεγγίζει το 12% με συνεχώς αυξανόμενες τάσεις (σ. 309)¹⁰. Επιπλέον, τονίζεται ότι ο όρος συνδέεται με την εξεύρεση εργασιών, όπου ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να αποδεχτεί περιορισμένα δικαιώματα και χειρότερες συνθήκες εργασίας. Στο πλαίσιο αυτής της ευλυσίας, όπου όλα τείνουν να είναι ρευστά για τους εργαζόμενους, ακυρώνεται η αίσθηση της ασφάλειας και εγκαθίσταται σε όλα τα επίπεδα (οικονομικό, ψυχολογικό, επαγγελματικό) η αίσθηση της προσωρινότητας, οι παραβάσεις βρίσκουν ένα ευνοϊκό πεδίο και κλίμα εκδήλωσης. Ο λόγος είναι ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας, αντίθετα με τις επίσημες κρατικές διακηρύξεις και τους υποστηρικτές τους, δεν επιλέγονται από τους μισθωτούς ελεύθερα, αλλά κάτω από την πίεση που ασκούν οι οικονομικές ανάγκες. Ο ελαστικά εργαζόμενος είναι ένας «αόρατος εργαζόμενος», μερικά αμειβόμενος, που στην πραγματικότητα ίσως εργάζεται με πλήρες ωράριο, που πιθανόν είναι αναγκασμένος να συμπληρώσει το εισόδημά του ασκώντας ταυτόχρονα και μια δεύτερη αδήλωτη απασχόληση, δανεισμένος, χωρίς να γνωρίζει τον πραγματικό του εργοδότη, αυτασφάλιστος, 'ελεύθερος επαγγελματίας', ενώ στην πραγματικότητα εργάζεται υπό καθεστώς εξαρτημένης εργασίας. Η περιγραφή που επιλέγει ο Z. Bauman για τον ελαστικά εργαζόμενο, σκιαγραφεί έναν άνθρωπο που έχει απολέσει τις ικανότητες που του παρείχε η εμπειρία της καθημερινής εργασίας, της καθημερινής βάρδιας, του μόνιμου τόπου εργασίας, των συναδέλφων που συναναστρέφονταν καθημερινά εντός του χώρου εργασίας, που δεν είναι εξειδικευμένος σε κανενός είδους δουλειά ή και που εμποδίζεται να αποκτήσει οποιοδήποτε τύπου ικανότητες και ειδικευση και που έχει απαλλαγεί από 'νοσηρές' συνήθειες, όπως να αναπτύσσει πρωτοβουλίες και να απαιτεί τα δικαιώματά του. Ο συγγραφέας αποκαλύπτει ότι το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και η Παγκόσμια Τράπεζα στο ετήσιο συνέδριο που έλαβε χώρα στο Hong Kong τον Σεπτέμβριο του 1997 απαίτησαν από τις κυβερνήσεις των κρατών να λάβουν μέτρα προκειμένου να διαλύσουν τα νομοθετικά πλαίσια προστασίας των εργαζόμενων, καθώς τα χαρακτήρισαν «διαστροφικά εμπόδια» για την απρόσκοπτη λειτουργία της ανταγωνιστικότητας και να «σπάσουν» κάθε αντίσταση των εργαζόμενων ενάντια στην «ανάκληση των προνομίων τους» (2000, σ. 31).

Το ζήτημα που ανακύπτει, στις περιπτώσεις αυτές, είναι το πώς θα καταφέρει να σεβαστεί ένα ημερήσιο πρόγραμμα οικογενειακής ζωής, οικονομικών υποχρεώσεων και διαχείρισης της καθημερινότητάς του, που μπορεί να συμπεριλαμβάνει και τη φροντίδα παιδιών, εγκλωβισμένος μέσα στις οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές πιέσεις που δημιουργούν

¹⁰ Το ποσοστό της ανεργίας, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για το β' τρίμηνο 2013 εκτοξεύτηκε στο 27,1 %, μετά την εφαρμογή των όσων απορρέουν από τα μνημόνια. (διαδικτυακός τόπος της ΕΛΣΤΑΤ: <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>).

αυτές οι καταστάσεις. Ο «ελαστικοποιημένος άνθρωπος» του R. Sennett βιώνει την εμπειρία του κατακερματισμένου χρόνου που με τη σειρά της «απειλεί την ικανότητα των ανθρώπων να διαμορφώνουν τον χαρακτήρα τους σε συνεχόμενες αφηγήσεις» και το «όχι στο μακροπρόθεσμο» είναι μια αρχή «που διαβρώνει την εμπιστοσύνη, την αφοσίωση και την αμοιβαία δέσμευση», ζήτημα ιδιαίτερα σοβαρό όσον αφορά και την οικογενειακή του ζωή (2010, σσ. 33 και 44). Και συνεχίζει, ορίζοντας τις ευέλικτες αλλαγές στις οποίες υπόκειται το εργατικό δυναμικό ως τον ακρογωνιαίο λίθο του σύγχρονου μανάτζμεντ. Για το λόγο αυτό άλλωστε στις μεγάλες επιχειρήσεις οι απολύσεις προσωπικού, οι συγχωνεύσεις τμημάτων ή η κατάργησή τους είναι αποτέλεσμα επεξεργασίας που αναλαμβάνουν ειδικά λογισμικά. Ο συγγραφέας δεν διστάζει να υποστηρίξει ότι οι αλλαγές αυτές δεν αποβαίνουν τελικά πάντα προς το συμφέρον της επιχείρησης: [Η American Management Association βρήκε ότι οι επαναλαμβανόμενες μειώσεις προσωπικού παράγουν «μικρότερα κέρδη και φθίνουσα παραγωγικότητα της εργασίας», επειδή οι εργαζόμενοι τείνουν να ανησυχούν περισσότερο για το ποιος θα είναι το θύμα της επόμενης απόλυσης, παρά να χαίρονται που νίκησαν στον ανταγωνισμό με αυτούς που απολύθηκαν και να συγκεντρώνουν τις δυνάμεις τους στην καλύτερη απόδοση της εργασίας τους] (ο.π., σσ. 73 – 76).

Ο Μαρξ ξεκαθαρίζει ότι οι νομοθετικοί περιορισμοί στην απληστία του κεφαλαίου είναι γι' αυτό οι χειροπέδες του (1978, τ. 1, σ. 255). Αντίθετα με τους νεοφιλελεύθερους που πιέζουν για την άρση των αγκυλώσεων του νομοθετικού συστήματος στη βάση της λογικής ότι το άτομο είναι υπεύθυνο για την τύχη του και ότι οι δυνάμεις της αγοράς μπορούν να ρυθμίσουν τις εργασιακές σχέσεις, οι διάφορες μορφές ευέλικτης εργασίας, επιβάλλονται στους εργαζόμενους αναγκαστικά. Ο επιτυχημένος εργαζόμενος, αυτός που θα αντέξει και τελικά θα επιβιώσει είναι εκείνος που θα επιδείξει τη μέγιστη «προσαρμοστικότητα», τόσο κατά την κινητικότητα του από τη μια μορφή απασχόλησης στην άλλη (π.χ. από την πλήρη στη μερική απασχόληση ή στην εργασία με το κομμάτι), όσο και κατά την κινητικότητά του από την μια περιοχή στην άλλη, όποια και αν είναι η χρονική και η γεωγραφική απόσταση, αλλά και που θα είναι πρόθυμος να υποστεί τις παραβάσεις των δικαιωμάτων του από τον επιχειρηματία, που θα ρυθμίζει ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησής του, πόσο θα τηρούνται αυστηρά ή όχι οι κανόνες του εργατικού δικαίου. Ταυτόχρονα, θα φροντίσει ανάλογα με το οικονομικό του μέγεθος, να διαθέτει τους κατάλληλους νομικούς συμβούλους, διευθυντές και νομικά τμήματα, που θα του επιτρέπουν να κινείται στα όρια του νόμου, ειδικά όταν ο τελευταίος βρίθεται από κενά και οι τυπικές εγγυήσεις που προβλέπονται για τους μισθωτούς, στην πράξη είναι δύσκολο για τον έναν ή τον άλλο λόγο να ελεγχθούν ως προς την τήρησή τους.

Χαρακτηριστικό που συνόδευσε την «ορθολογικοποίηση» της εργασίας προς αυτή την

κατεύθυνση αποτελεί η αντικατάσταση της λέξης «εργαζόμενος» από αυτή του «απασχολήσιμου», που όπως αναφέραμε και παραπάνω είναι ο άνθρωπος ο διαθέσιμος για κάθε είδους εργασία, εφόσον του δοθεί η δυνατότητα και ο πρόθυμος να εργαστεί υπό συνθήκες και όρους χειρότερους από αυτούς που ισχύουν για την τυπική εργασία. Χωρίς δηλαδή πλήρες ωράριο, ασφάλιση, μισθό όπως προβλέπεται από συλλογικές ή κλαδικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς δικαίωμα συνδικαλισμού και ενδεχομένως χωρίς εφαρμογή μέτρων ασφάλειας και προστασίας της υγείας του.

Η Ετήσια Έκθεση 2008 του ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, αναφέρει ότι: «Η έννοια της απασχολησιμότητας ... είναι εξαιρετικά αμφιλεγόμενη από μόνη της, καθώς υποδεικνύει με σαφή τρόπο ότι είναι η πλευρά της προσφοράς εργασίας που καλείται να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες και στις απαιτήσεις της ζήτησης εργασίας ενώ το άτομο αναλαμβάνει δυσανάλογο βάρος ευθύνης για την απασχολήσή του συγκριτικά με εκείνο που είναι σε θέση πραγματικά να αναλάβει (2008, σ. 19). Αυτό σημαίνει ότι η χαλάρωση των «αγκυλώσεων» του νομοθετικού συστήματος, προκειμένου να επιτευχθεί η ευελιξία, δηλαδή η μείωση του εργασιακού κόστους για τις επιχειρήσεις, θα πρέπει να συνδυάζεται και με την ουσιαστική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζόμενων, προκειμένου να διασφαλιστεί ένα ελάχιστο όριο ασφάλειας στην εργασία, σε αναλογία με τα οφέλη που αποκομίζει η επιχείρηση από την εφαρμογή της (π.χ. μέσω της εντατικοποίησης των ρυθμών εργασίας ή της αμοιβής με βάση χειρότερους όρους για τους «ενοικιαζόμενους» εργαζόμενους). Διαφορετικά, το κόστος είναι δυσανάλογα μεγάλο για το κοινωνικό σύνολο, τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για την οικονομική επιβάρυνση που θα επιβληθεί σε ευρύτερες κοινωνικές κατηγορίες μέσω της ανάληψης διορθωτικών μέτρων για όσους πλήττονται από τα νέα μέτρα (π.χ. αποκατάστασης των ανέργων, λόγω της απελευθέρωσης των απολύσεων). Για να καταλάβουμε τη σοβαρότητα της απειλής, ίσως μας βοηθήσει η παράθεση των παρακάτω πληροφοριών: η επιχειρούμενη και σε μεγάλη έκταση εφαρμογή της ελαστικότητας στις εργασιακές σχέσεις, αφορά και τους μισθούς, καθώς [θεωρείται ακαμψία στην αγορά εργασίας, όταν οι αμοιβές προσδιορίζονται αυστηρά από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τα «κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων» κατοχυρώνονται νομοθετικά ή μέσω Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας] (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 66). Συνεπώς επιχειρείται η σύνδεσή τους με την παραγωγικότητα του εργαζόμενου και τα κέρδη της επιχείρησης.

Εύλογα τα ερωτήματα που δημιουργούνται σχετικά με το ποιος θα προσδιορίζει και με ποια κριτήρια την «αξία» του εργαζόμενου, προκειμένου να του καταβληθεί η αύξηση στο μισθό, το τάδε ή το δείνα επίδομα κλπ. Δεδομένου ότι με τις ατομικές συμφωνίες, ο τελευταίος θα είναι αδύναμος, λόγω της ετεροβαρούς σχέσης και λόγω της απουσίας συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, είναι σχεδόν βέβαιο ότι οι ατομικές συμφωνίες θα αποβαίνουν σε βάρος του

και θα αδυνατεί πλήρως να διασφαλίζει τα δικαιώματά του ¹¹. Εκεί που φαίνεται με ιδιαίτερο έντονο τρόπο σε ποιο σημείο μπορεί να φτάσει η ευελιξία και η επιθυμία των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν, να απολύουν και να αντικαταστούν το προσωπικό ανάλογα με τις μεταβαλλόμενες περιστάσεις, είναι η δυνατότητα να καταρτίζουν ακόμα και συμβάσεις εργασίας ενός μήνα ή ακόμα και μιας ημέρας. Το μοντέλο αυτό εργασίας εφαρμόστηκε εξαρχής στον ΟΠΑΠ.

Οι αλλαγές αυτές στηρίζονται και πριμοδοτούνται ιδεολογικά από τις έννοιες του νεοφιλελευθερισμού περί “οικονομικά ελεύθερων υποκειμένων”, δηλαδή ότι τα άτομα είναι ελεύθερα κατά τη συνάντησή τους στην αγορά εργασίας και κατά συνέπεια υπάρχει η δυνατότητα μεταξύ των ατόμων να συνάπτουν ισότιμα συμφωνίες κι έτσι η αγορά αυτορυθμίζεται χωρίς να απαιτούνται νομοθετικές ρυθμίσεις. Επίσης η προώθηση της παγκοσμιοποίησης ενισχύει το ρόλο και τη συμμετοχή των πολυεθνικών επιχειρήσεων στην ελληνική αγορά εργασίας, οι οποίες μεταφέρουν σε μια χώρα τις πρακτικές που εφαρμόζουν κατά την οικονομική τους δραστηριότητα σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές ανά τον κόσμο, απαιτώντας την προσαρμογή της νομοθεσίας της χώρας μας, ώστε να καταστεί περισσότερο «φιλική», όπως ενδεχομένως συμβαίνει και σε χώρες, όπου η εργατική νομοθεσία είναι αναιμική ή ανύπαρκτη. Αντικαθίσταται, με αυτόν τον τρόπο ερμηνείας της πραγματικότητας, η έννοια της δικαιοσύνης με μια αφηρημένη αντίληψη για την ελευθερία, βασικό στοιχείο της οποίας θεωρείται η ελευθερία των επιχειρήσεων. Εντείνονται σήμερα, συνεπώς οι πιέσεις και οι προσταγές των ισχυρών οικονομικά επιχειρήσεων για κατάργηση κάθε είδους παρέμβασης και ελέγχου της αγοράς εργασίας με κυρίαρχη απαίτηση την εξάλειψη των περιορισμών που θέτει η προστασία των εργαζόμενων, με κυρίαρχα αιτήματα τον περιορισμό της δύναμης των συνδικάτων και την αμφισβήτηση και την αποδόμηση θεμελιακών θεσμών του Εργατικού Δικαίου. Σύμφωνα μ’ αυτές τις απόψεις: «η αγορά είναι ο πιο αντικειμενικός, αυθόρμητος και αδέκαστος κριτής της απόδοσης της εργασίας του καθένα» (ο.π. σσ. 68 - 70). Είναι προφανές ότι η προσωρινότητα, η ανασφάλεια και η αβεβαιότητα για το εργασιακό μέλλον – στο οποίο συμβάλει και η αυξανόμενη ανεργία – που βιώνει ο εργαζόμενος, επιδεινώνουν τη θέση του και τον καθιστούν ευάλωτο στην εκμετάλλευση και διστακτικό να υπερασπιστεί τον εαυτό του, προσφεύγοντας στις αρμόδιες υπηρεσίες.

¹¹ Η επιχειρηματική αυτή πρακτική έλαβε μαζικές διαστάσεις μετά την είσοδο της Ελλάδας κάτω από την επιτήρηση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και την κατάργηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που μετέτρεψαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ατομικές συμφωνίες καθιστώντας τους εργαζόμενους - λόγω και της δραματικής αύξησης της ανεργίας - έρμαιο της ακόρεστης επιθυμίας των εργοδοτών για ακόμα φθηνότερη εργασία. Αναλυτικά, τα θέματα αυτά παρουσιάζονται στον Επίλογο του Γ’ μέρους.

Στο σημείο αυτό κρίνουμε απαραίτητο να παραθέσουμε τα στοιχεία για την ανεργία που αποκαλύπτει ο Γ. Κουζής (2001, σσ. 269-270), σύμφωνα με τα οποία το ποσοστό αύξησης της ανεργίας στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1993-1999 (το 1998 η χώρα μας εισέρχεται στην ΟΝΕ) είναι 31,9% και το αντίστοιχο ποσοστό για τη μακροχρόνια ανεργία 53,4%, ενώ όσοι είναι μακροχρόνια άνεργοι αποτελούν πάνω από το μισό (58,5%) του συνόλου των ανέργων. Η δεινή κατάσταση των ανέργων επιδεινώνεται από το γεγονός ότι στη χώρα μας τα επιδόματα ανεργίας είναι τα χαμηλότερα στην Ευρώπη (51% του μισθού του ανειδίκευτου εργάτη έναντι 80% στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες) και παρέχονται για 12 μόνο μήνες, περίπου στο 30% των ανέργων (ο.π., σ. 326) και από το γεγονός ότι περιοριστικοί όροι που επινοούνται και εφαρμόζονται κατά την καταγραφή των ανέργων, δεν συμπεριλαμβάνουν αρκετές κατηγορίες π.χ. τους άνεργους δικηγόρους ή γιατρούς. Η κατάσταση των ελλήνων ανέργων, όπως περιγράφεται από τον ίδιο συγγραφέα, συνθέτει ένα τοπίο, όπου, ειδικά μετά από κάθε προστατευτική υποχώρηση των νόμων, εύκολα οδηγεί σε σκληρότερες και αγριότερες μορφές εκμετάλλευσης¹².

Στη δεκαετία του '80 και κυρίως μετά την ένταξη της χώρας μας στην ΟΝΕ (Οικονομική και Νομισματική Ένωση), αλλά και λόγω της συνεχούς διευρυνόμενης παγκοσμιοποίησης «παρατηρούνται στη χώρα μας ισχυρές τάσεις αλλαγής των εργασιακών σχέσεων και προσαρμογή τους στις νέες συνθήκες αξιοποίησης του κεφαλαίου...» (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 82). Η εξέλιξη αυτή συνδέεται και με το γεγονός ότι η συνθήκη του Μάαστριχτ που αποτέλεσε την έναρξη των διαδικασιών για την Οικονομική και Νομισματική Ένωση «αναπαράγει την κεντρική φιλοσοφία του κοινοτικού εγχειρήματος που αποβλέπει πρώτιστα στην προώθηση και επίτευξη οικονομικών στόχων και αποτελεσμάτων», υπονομεύοντας με τον τρόπο αυτό το ευρωπαϊκό κοινωνικό και εργασιακό μοντέλο, «που για δεκαετίες έδωσε δείγματα γραφής υψηλών κοινωνικών και ταυτόχρονα οικονομικών επιτευγμάτων» (Ι. Κουζής, «Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση – Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», *Μελέτες* (2001), σσ.15-16).

Η αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων συνοδεύεται από αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, που υιοθετούν κοινοτικές οδηγίες, οι οποίες έχουν προκύψει ως έκφραση νεοφιλελεύθερων πολιτικών στην ΕΕ, που στοχεύουν στην απελευθερωμένη και ανεξέλεγκτη

¹². Τα επιδόματα ανεργία μειώθηκαν, εξαιτίας των μειώσεων που υπέστησαν τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, μετά την εφαρμογή του Ν. 4046/2012 μειώθηκαν από 22 έως 32/% (Βλέπε: Γ' Μέρος). Με το Ν. 3986/2011 τέθηκε ως ανώτατο όριο επιδοτούμενης ανεργίας οι 450 ημέρες, που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα από 1-1-2009 έως 1-1-2013, με αποτέλεσμα να στερούνται πλήρως του δικαιώματος επιδότησης οι κατεξοχήν εποχιακά εργαζόμενοι, όπως οι εργαζόμενοι κατά την τουριστική περίοδο και οι οικοδόμοι.

λειτουργία της αγοράς και που προβάλουν τις άθλιες πρακτικές της σαν να πρόκειται για την αιώνια, ρεαλιστική και υπέρτατη αξία. Κατά συνέπεια δεν αντισταθμίζεται το κοινωνικό κόστος κατά την εφαρμογή τους ή χαρακτηρίζονται από ανακολουθίες και ασάφειες, που αδυνατίζουν την δυνατότητα να συμβάλουν στην προστασία της εργασίας εντός του πλαισίου ανάπτυξης αυτής της ανασφαλούς και ιδιαίτερα άνισης αγοράς εργασίας που περιλαμβάνει τους άνεργους, τους περιστασιακά εργαζόμενους, τους μερικόν ωρών εργαζόμενους και τους οικονομικά περιθωριοποιημένους. Σταδιακά, στον τρόπο εφαρμογής τους, επιτρέπουν εργοδοτικές «υπερβάσεις» και ερμηνείες, κατά το δοκούν.

Ο Γ. Λεβέντης χρησιμοποιεί τους όρους ευρύτερη και στενότερη, για να αναφερθεί στον ποιοτικό και όχι στον ποσοτικό χαρακτήρα της εξάρτησης «ανάλογα με τη φύση της παρεχόμενης εργασίας και το περιεχόμενο της συμβάσεως εργασίας» (*«Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας»*, *Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας* 1560 (2009), σ. 563). Προσδιοριστικός παράγοντας για το αν πρόκειται δηλαδή για εξαρτημένη ή ανεξάρτητη εργασία δεν είναι η ύπαρξη ενός ή περισσότερων ενδείξεων για τον χαρακτηρισμό της και σε καμία περίπτωση ο χαρακτηρισμός που δόθηκε στη σύμβαση που συμφωνήθηκε ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη, αλλά οι όροι κάτω από τους οποίους τελικά παρέχεται η εργασία. Η μη προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα, όπου η νέα τεχνολογία και το διαδίκτυο, αλλά και η επιλογή των επιχειρήσεων να εκτελούνται εργασίες που αφορούν την οικονομική τους δραστηριότητα εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, καθώς και η νέα γενιά εργαζόμενων κατόχων ειδικευμένων γνώσεων που τους δίνει τη δυνατότητα να διατηρούν έναν ορισμένο βαθμό αυτονομίας ως προς την εκτέλεση της ζητούμενης εργασίας, συντηρεί και εντείνει το φαινόμενο της «γκρίζας ζώνης» μεταξύ της μισθωτής και της πλασματικής σε πολλές περιπτώσεις ανεξάρτητης εργασίας. Το ίδιο αυτό θέμα αναλύει ο Ι. Κουζής, εκθέτοντας με μοναδικό τρόπο την αντίληψή του: «Το γεγονός ότι σε πολλές εθνικές νομοθεσίες η έννοια της εξαρτημένης εργασίας εξακολουθεί να διατηρεί το περιεχόμενο και τα παραδοσιακά κριτήρια προσδιορισμού της, χωρίς να προσαρμόζεται στα δεδομένα και στο σύγχρονο περιεχόμενο της εξαρτημένης εργασίας... οδηγεί στον «αποχαρακτηρισμό» μεγάλης κατηγορίας, κατ' ουσία, εξαρτημένων σχέσεων και στην απόδοση σε αυτές εργολαβικού και ανεξάρτητου χαρακτήρα. Άμεσο αποτέλεσμα αυτής της πολιτικής είναι η πλασματική αύξηση του μεγέθους των αυτοαπασχολούμενων και ελεύθερων επαγγελματιών σε βάρος της μισθωτής απασχόλησης. Προφανής δε συνέπεια του προηγούμενου αποτελεί η απουσία εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας στις συγκεκριμένες αυτές μορφές απασχόλησης». Ειδικότερες εκφράσεις της είναι η μη προσαρμογή της αμοιβής στις ισχύουσες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η μη εφαρμογή του νόμιμου

ωραρίου εργασίας με έντονο το στοιχείο της επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου και της εντατικοποίησης, η έλλειψη στοιχειωδών κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, η μη εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργοδότη για κοινωνική ασφάλιση του εργαζόμενου, η μη συμμετοχή στα συνδικάτα κλπ. (ο.π., σσ. 113-114).

Για να σκεφτούμε τη σημασία των αλλαγών που αναφέρονται παραπάνω θα πρέπει να επαναλάβουμε, όπως το αναφέρει και ο Δ. Στρατούλης ότι: «Οι δυνάμεις του κεφαλαίου προσπαθούν να αυξήσουν την παραγόμενη από την εργατική δύναμη υπεραξία και κατά συνέπεια το βαθμό εκμετάλλευσης της εργατικής τάξης, που ήταν και παραμένει η βασική πηγή συσσώρευσης του κεφαλαίου και αύξησης των επιχειρηματικών κερδών» (2005, σ. 65). Και ο συγγραφέας συμπεραίνει αλλού στο βιβλίο του ότι: «Με τις παραπάνω νέες ρυθμίσεις υπάρχει σοβαρός κίνδυνος αυξημένων παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας από τους εργοδότες, γιατί ο έτσι κι αλλιώς ανεπαρκής κρατικός έλεγχος θα γίνει ακόμα δυσκολότερος...» (ο.π., σ. 119).

Στην Ελλάδα ο Ν. 1892/90 έθεσε τις πρώτες ρυθμίσεις για την αναδιοργάνωση της εργασίας, καθώς αναφέρονταν για πρώτη φορά στη μερική απασχόληση, στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, για ένα τρίμηνο (άρθρο 41), στην τέταρτη βάρδια (άρθρο 40) και στην αποδέσμευση του ωραρίου των καταστημάτων από το ωράριο των απασχολούμενων σε αυτά (άρθρο 42). Με το άρθρο 38 προβλέπεται η μερική απασχόληση ή οποία μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, τόσο κατά την έναρξη, όσο και κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης. Δηλαδή, παρέχεται η δυνατότητα να μετατραπεί μια θέση πλήρους απασχόλησης, σε θέση μερικής απασχόλησης και να ζητήσει ο εργοδότης από τον μέχρι πρότινος πλήρως απασχολούμενο μισθωτό να την αποδεχτεί. Κατά συνέπεια, ο μερικώς απασχολούμενος λαμβάνει εκτός από το μισθό, αντίστοιχα μειωμένο και το επίδομα ανεργίας και τις τυχόν λοιπές χρηματικές παροχές, σύμφωνα με το άρθρο 39, παράγραφος 5, ενώ με δυσκολία κατοχυρώνεται το δικαίωμα της σύνταξης καθώς σε περίπτωση που καταλαμβάνει συνεχώς θέσεις με μερική απασχόληση, πρέπει να δουλέψει μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, προκειμένου να κατοχυρώσει το δικαίωμα στη σύνταξη. Για να καταλάβουμε την σοβαρότητα της απειλής που αποτελεί η κρίση του παραδοσιακού προτύπου απασχόλησης για τους εργαζόμενους, παραθέτουμε τις αρνητικές συνέπειες που αναφέρονται από τον Γ. Κουζή, ανάμεσα στις οποίες εκτός από την έλλειψη των προϋποθέσεων για την πλήρη συνταξιοδότηση καταγράφονται η εντατικοποίηση της εργασίας, λόγω της έντασης των ρυθμών που επιτρέπει το μειωμένο ωράριο, η κοινωνική απομόνωση και η μη συμμετοχή στα συνδικαλιστικά όργανα των εργαζόμενων, η ανάπτυξη του αισθήματος της ανασφάλειας και οι κακές συνθήκες εργασίας (2001, σσ. 108 – 109). Ο ίδιος συγγραφέας στη μελέτη του δεν συμμερίζεται την αισιοδοξία περί συμφιλίωσης της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής,

καθώς αυτή δεν μπορεί να επέλθει όσο η επιλογή της γίνεται αναγκαστικά και όχι εθελοντικά και οι μισθολογικές αποδοχές δεν καλύπτουν τις οικογενειακές ανάγκες και αναφέρει ενδεικτικά ότι στην Ελλάδα η μη εθελούσια επιλογή της μερικής απασχόλησης αφορά το εξαιρετικό σημαντικό ποσοστό του 43,8% των εργαζόμενων (ο.π., σσ. 110 και 286).

Ο νόμος 2639/98, με τον οποίο προβλέπονται προσλήψεις και αναβάθμιση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, θέμα ιδιαίτερα σημαντικό καθώς σε συνδυασμό με τις αντίστοιχες υπηρεσίες του ΙΚΑ αποτελούν τους κυριότερους μηχανισμούς ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στη χώρας μας δεν αποδείχθηκε αποτελεσματικός, καθώς οι προσλήψεις υλοποιήθηκαν με μεγάλη καθυστέρηση και δεν κάλυψαν όλες τις θέσεις επιθεωρητών εργασίας που αρχικά με το νόμο προβλέπονταν.

Οι δυσκολίες στον έλεγχο, προκύπτουν και από το γεγονός ότι σε περιπτώσεις ελέγχου επιχειρήσεων που εφαρμόζουν το σύστημα της τηλεργασίας, της υπεργολαβίας, του δανεισμού μισθωτών ή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, το πλαίσιο που προκύπτει είναι ιδιαίτερα περίπλοκο και καθιστά δύσκολο ή και αδύνατο από τα αρμόδια κρατικά όργανα τον έλεγχο, ώστε να μπορούν να προσδιοριστούν οι παραβάσεις, να εντοπιστούν οι παραβάτες και να επιβληθούν ποινές. Για παράδειγμα, καθίσταται δύσκολο ή ακόμα και αδύνατο να ελεγχθεί η παραβίαση ή όχι των χρονικών ορίων εργασίας για έναν εργαζόμενο που απασχολείται στην επιχείρηση με το σύστημα της εργασίας με το κομμάτι ή της τηλεργασίας, που εκτελείται κατ' οίκον. Συνεπώς ακυρώνεται η διάκριση μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού βίου και είναι αδύνατη η πρόσβαση των ελεγκτικών μηχανισμών. Το ίδιο δύσκολο είναι να ελεγχθούν υπερβάσεις των νόμων στην περίπτωση της εργασίας «κατόπι κλήσεως», κατά την οποία ο εργαζόμενος παραμένει στη διάθεση του εργοδότη για όλο το 24ωρο ή στην περίπτωση της διαλείπουσας εργασίας. Ή να αναζητηθεί ποιος είναι ο παραβάτης – εργοδότης στην περίπτωση του δανεισμού μισθωτών ή της υπεργολαβίας, καθώς η εμπλοκή περισσότερων του ενός προσώπων και υπευθύνων δίνει τη δυνατότητα για μετάθεση ευθυνών και άρνηση εμπλοκής στην παραβατική συμπεριφορά.

Για την ενίσχυση του έργου των ελεγκτικών υπηρεσιών, ο Δ. Στρατούλης, επισημαίνει ότι είναι απαραίτητη η ουσιαστική και αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας με την απαραίτητη στελέχωση σε ανθρώπινο δυναμικό για να καλύπτεται αποτελεσματικά ολόκληρη η επικράτεια, καθώς και η παροχή εγγυήσεων για την ανεξαρτησία των υπαλλήλων του ΣΕΠΕ από κυβερνητικές και εξωτερικές παρεμβάσεις, νομοθετική πρόβλεψη για την ουσιαστική σύμπραξη του ΣΕΠΕ και με άλλες κρατικές υπηρεσίες, ανάθεση ανακριτικών καθηκόντων καθώς και δυνατότητα επιβολής διοικητικών και ποινικών κυρώσεων σε περίπτωση μη εμφάνισης εργοδότη ή εκπροσώπου του, στις προσκλήσεις της υπηρεσίας ή σε περίπτωση διατάραξης με δική του ευθύνη του εργασιακού

κλίματος και πρόβλεψη ικανοποιητικής χρηματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων για την κάλυψη των εκτάκτων ωρών απασχόλησης (υπερωριακά, νυχτερινά και αργιών), που απαιτούνται για αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων τους (2009, σσ.184-185). Ταυτόχρονα, ο περιορισμός της δημόσιας διοίκησης ως διαμεσολαβητή σε διαβουλεύσεις μεταξύ εργαζόμενων και εργοδοτών, χωρίς το πόρισμα των αρμοδίων οργάνων της να έχει θέση υποχρεωτικής εφαρμογής, στερεί τη δυνατότητα υπαρκτής ενδιάμεσου βαθμού θεσμικού ελέγχου. Οι δυσχέρειες στην συστηματική αντιμετώπιση των αδικημάτων που λαμβάνουν συχνά ευφάνταστες μορφές από τη διεύθυνση (management) και τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων ευνοούνται από τα κενά του νόμου. Σύμφωνα με το M. Foucault τα κενά του νόμου συνιστούν τη σιωπή ή και την εκ των προτέρων ανεκτικότητα του απέναντι σε αδικήματα και εκφράζεται πρακτικά και με τις ποινές που επιφυλάσσονται στα αδικήματα κατά της περιουσίας (δικαστήρια και φυλακές) σε αντιδιαστολή με αυτές που εφαρμόζονται για αδικήματα ενάντια σε άλλα ανθρώπινα δικαιώματα (διοικητικές ποινές και αποζημιώσεις) (στο «Policy and practice in health and safety», *IOSH*, 03.2 (2005) σ. 107). Όπως αναφέρει ο H.Bernett κάθε κρατική υπηρεσία συνιστά έναν μικρόκοσμο του κράτους που προσπαθεί μέσω των θεσμικών πλαισίων να επιλύσει τη διαμάχη ανάμεσα στη συσσώρευση του κεφαλαίου και την κοινωνική αρμονία. Οι υπηρεσίες εκτελούν τα καθήκοντά τους προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της καπιταλιστικής συσσώρευσης, σε βάρος της συνολικής κοινωνικής αρμονίας ή προς την κατεύθυνση να χρησιμοποιηθούν τα κέρδη προς όφελος όσων παράγουν τον κοινωνικό πλούτο, απαλείφοντας την κοινωνική δυσαρμονία, ανάλογα με τα συμφέροντα που θέλει να εξυπηρετήσει το κράτος (σε D, Greenberg, 1993, σ. 645). Η μερική απασχόληση, η οποία θεσπίστηκε στη χώρα μας με το Ν. 2639/98 (παράγραφος 1, άρθρο 2) δημιούργησε τις προϋποθέσεις για τη μετατροπή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική, είτε με την μείωση των ωρών που εργάζεται ο εργαζόμενος, είτε με την απόλυσή του και την πρόσληψη στη θέση του μερικά απασχολούμενων εργαζόμενων. Ένας από τους διακηρυγμένους στόχους πριν την εφαρμογή της ήταν η συστηματική αντιμετώπιση της αυξανόμενης ανεργίας, καθώς και οι ευνοϊκές προϋποθέσεις που θα δημιουργούνταν για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ανθρώπων που επιθυμούν να εργαστούν, αλλά δεν δύνανται λόγω των ιδιαίτερων καθημερινών υποχρεώσεών τους ή ιδιαίτερων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν που συνιστούν εμπόδια προκειμένου να αναλάβουν θέσεις πλήρους απασχόλησης, όπως οι μητέρες, οι φοιτητές, άτομα με χρόνιες παθήσεις. Η προοπτική αυτή όμως θα εκπλήρωνε τον διακηρυγμένο σκοπό της, εάν οι θέσεις μερικής απασχόλησης καλύπτονταν από εργαζόμενους που εθελοντικά τις επέλεγαν, γεγονός που προϋποθέτει επίσης ότι περιορίζονται σε ένα μικρό ποσοστό του συνόλου των θέσεων εργασίας. Αντί γι' αυτό όμως, συνήθως στις θέσεις μερικής απασχόλησης κατευθύνονται άνθρωποι και κοινωνικές ομάδες που λόγω σχετικών και ειδικών στερήσεων είναι αναγκασμένοι να

αποδεχθούν δυσμενέστερους όρους και συνθήκες εργασίας. Επιπρόσθετα: «Συχνό είναι το φαινόμενο μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής, καθώς επίσης και το εγχείρημα επιχειρήσεων να μειώσουν μονομερώς το χρόνο εργασίας με παράλληλη μείωση των αποδοχών με την αιτιολογία της αποφυγής απολύσεων, παρότι στη χώρα μας έχει διαμορφωθεί αφενός νομοθεσία (άρθρο 38, παράγ. 2 του ν. 1892/90) και αφετέρου νομολογία, σύμφωνα με τις οποίες είναι άκυρη ως καταχρηστική η απόλυση μισθωτού λόγω άρνησης μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική» (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 144). Στην πραγματικότητα όμως όσοι εργαζόμενοι βρεθούν στη δεινή αυτή θέση, αποφεύγουν να έρθουν αντιμέτωποι με την εργοδοτική απόφαση, καθώς αυτό μπορεί να έχει ως συνέπεια τη μελλοντική οριστική απώλεια της θέσεως εργασίας (Κ. Παπαδημητρίου, «Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, *Εργοδοτικές αποφάσεις ενόψει κρίσεως*», 1549 (2009), σ. 1379). Δημιουργείται με τον τρόπο αυτό ουσιαστική ανισότητα με την αναλογία σε δικαιώματα αμοιβής σε σχέση με όσους εργάζονται με πλήρη απασχόληση, καθώς στη μερική απασχόληση και μέχρι την συμπλήρωση των ωρών εργασίας πλήρους απασχόλησης, δεν προβλέπεται αμοιβή για υπερωρίες. Όπως επισημαίνει ο Μ. Leak (2009, σ. 81) το εργατικό δυναμικό που κατέχει θέση μερικής απασχόλησης «φαίνεται να έχει λιγότερα προσόντα και να είναι πιο ευάλωτο από το βασικό προσωπικό της επιχείρησης» και οι εργαζόμενοι με μερική ή προσωρινή απασχόληση που κατέχουν περιορισμένες δεξιότητες «χρησιμοποιούνται, κατά πάσα πιθανότητα, όπως οποιοσδήποτε άλλος ανθρώπινος πόρος εργασίας και τελικά, όταν δεν τους έχουν ανάγκη απολύονται».

Στην ουσία, χωρίς να παραβιάζεται ο ίδιος ο νόμος, χωρίς ο εργοδότης να προβαίνει τυπικά σε παράνομες πράξεις, οι πολιτικές για την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας διευκολύνουν την καταστρατήγηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των εργαζόμενων, όπως αυτά κληροδοτήθηκαν από τη νέα γενιά ανθρωπίνων δικαιωμάτων μετά την θλιβερή πραγματικότητα του β' παγκοσμίου πολέμου και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Σύμφωνα με την προκήρυξη της Φιλαδέλφειας, η οποία διατυπώθηκε από την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας το 1944, οι σκοποί και οι επιδιώξεις της τελευταίας συμπεριλαμβάνουν αρχές και κατευθυντήριες γραμμές που αποσκοπούν στην προστασία του δικαιώματος της εργασίας και των εργαζόμενων από την πλήρη, χωρίς όρους διασφάλισης των προϋποθέσεων που είναι αναγκαίες για την αναπαραγωγή της εκμετάλλευσής της. Η διακήρυξη διατυπώνει την αρχή της αποφυγής αντιμετώπισης της εργασίας ως εμπόρευμα και αναγνωρίζει το δικαίωμα των ανθρώπων να απολαμβάνουν την εφαρμογή μιας πολιτικής που να διασφαλίζει ένα ελάχιστο όριο μισθού συντηρήσεως, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και δίκαια συμμετοχή όλων στους καρπούς της προόδου, δεδομένου ότι «η πενία οπουδήποτε και να υπάρχει, αποτελεί κίνδυνο για την ευημερία όλων των ανθρώπων» (Κ.Ι. Τζιμάνη, 2002 σσ. 15-16).

Επιπλέον με το νόμο 2639/98 ρυθμίζονται και άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, που σήμερα κυριαρχούν στο εργασιακό τοπίο, όπως η παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου και η εκ περιτροπής εργασία, δηλαδή η παροχή εργασίας με πλήρες ωράριο, κατά λιγότερες όμως ημέρες την εβδομάδα ή του μήνα (παράγραφος 2, άρθρο 2 του νόμου). Η δυνατότητα επιβολής εκ περιτροπής εργασίας υπήρχε ήδη από το 1954 (Νομοθετικό Διάταγμα 2961/54) σε περίπτωση περιορισμού των εργασιών της επιχείρησης και μάλιστα μονομερώς, χωρίς δηλαδή να απαιτείται η συγκατάθεση των εργαζόμενων. Από το 1970 με το Βασιλική Διάταγμα 711/70 και το Νομοθετικό Διάταγμα 532/70, είναι απαραίτητη για την επιβολή αυτού του συστήματος εργασίας η συγκατάθεση του Νομάρχη. Με το Ν. 2639, καταργείται ο όρος αυτός και δύναται η δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων να έρθουν σε διαβούλευση με τον εργοδότη για την εφαρμογή ή μη του μέτρου. Ωστόσο, η δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει με μονομερή ενέργεια το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας δεν θίγεται, καθώς, ακόμα και μετά την άρνηση των εργαζόμενων μπορεί να το εφαρμόσει. Στην περίπτωση αυτή, ο νόμος δεν προστατεύει τον εργαζόμενο, παρέχοντάς του μόνο τη δυνατότητα να αρνηθεί την εκ περιτροπής εργασία, που αποτελεί δυσμενή μεταβολή των όρων εργασίας του.

Επιπλέον με το νόμο αυτό ο εργαζόμενος, καθίσταται περισσότερο ευάλωτος έναντι της εργοδοτικής αυθαιρεσίας, καθώς μπορεί να εξαναγκαστεί σε παροχή επιπρόσθετης εργασίας, πέρα του ωραρίου της μερικής απασχόλησης, καθώς ως τη συμπλήρωση του πλήρους ωραρίου, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει προσαύξηση για τις επιπλέον ώρες που θα εργαστεί ο μερικώς απασχολούμενος. Ειδικά, η οικονομική κρίση παρακίνησε τους εργοδότες στην επιβολή τεχνασμάτων που με εφιαλτήριο τη θεσμοθετημένη πλέον ευελιξία στην εργασία, απασχολούν π.χ. τους εργαζόμενους με πλήρες ωράριο, αλλά τους αμείβουν και τους ασφαλίζουν για λιγότερες ώρες, δηλώνοντας τους ως μερικώς απασχολούμενους, προκαλώντας σύγχυση στις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες, με αποτέλεσμα να μην εντοπίζονται και να μην τιμωρούνται οι παρανομίες.

Η πολιτεία αποδέχτηκε θεσμοθετώντας ως νόμιμο αυτό το οποίο μέχρι εκείνη τη στιγμή θεωρούσε παράνομο, ακυρώνοντας το δικαίωμα του ανθρώπου στην πλήρη εργασία και συνεπώς σε έναν αξιοπρεπή μισθό και όρους επιβίωσης, όπως καθιερώνεται και από το Σύνταγμα της Ελλάδας, περιορίζοντας και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών και κατά επέκταση τα έσοδα του ΙΚΑ. Μετά την εφαρμογή του νόμου, το βάρος της απόδειξης ότι μία σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας φέρει ο εργαζόμενος, ο οποίος για το λόγο αυτό μπορεί να καταφύγει στα δικαστήρια, εφόσον η οικονομική και ψυχική αντοχή του, το επιτρέπει. Στην περίπτωση αυτή «δεν απομένει παρά ο δικαστικός έλεγχος, ο οποίος όμως δεν θα έλθει ως συνήθως, παρά πολύ αργά, και στον βαθμό που θα βρεθεί εκείνος ο εργαζόμενος ο οποίος θα αμφισβητήσει την

εργοδοτική απόφαση με τόσο έντονο τρόπο (Κ. Παπαδημητρίου, «Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, *Εργοδοτικές αποφάσεις ενόψει κρίσεως*», 1549 (2009), σ. 1380). Με την παράγραφο 15 του άρθρου 2 του Ν. 2639/98, επεκτείνεται η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης και στο δημόσιο τομέα, ο οποίος – αντίθετα με ότι συνιστά κοινή πεποίθηση – κατεξοχήν αποτελεί το πεδίο, όπου εφαρμόζονται δοκιμαστικά μοντέλα απασχόλησης των εργαζόμενων με δυσμενέστερους όρους, πριν εξαχθούν προς εφαρμογή στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα, με το άρθρο 4, προωθούνται τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης στα οποία συμμετέχουν φορείς του δημοσίου, της τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλοι κοινωνικοί φορείς, αλλά και εργοδότες και τα οποία εφαρμόστηκαν σε περιοχές της Ελλάδας με διακηρυγμένο στόχο την ένταξη στην εργασία ανέργων, την επαγγελματική κατάρτιση εργαζόμενων που κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους και ευπαθών κοινωνικών ομάδων που υφίστανται τις συνέπειες του κοινωνικού αποκλεισμού και την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο, π.χ. στην φροντίδα των ηλικιωμένων, παιδιών, ατόμων με ειδικές ανάγκες κλπ. Στην αποτελεσματικότητα της εφαρμογής των Τοπικών Συμφωνιών Απασχόλησης λειτούργησε σαν τροχοπέδη η απουσία ενός ολοκληρωμένου σχεδιασμού αναπτυξιακής προσέγγισης, «δηλαδή, με στόχο την ανάδειξη, ενίσχυση ή και τη δημιουργία συγκριτικών πλεονεκτημάτων, που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη δημιουργία βιώσιμων θέσεων απασχόλησης. Απουσίαζαν επίσης ενέργειες και δράσεις στην κατεύθυνση στήριξης, καθοδήγησης και προστασίας των ανέργων...» (Δ. Στρατούλης, 2005, σσ. 192-193). Επιπλέον, στην αποτελεσματική λειτουργία τους, υπήρξαν δυσκολίες που προέρχονταν από τις κρατικές παρεμβάσεις, στην κατεύθυνση και το περιεχόμενο των δράσεων, καθώς και από την έλλειψη διαφάνειας όσον αφορά το μέγεθος και τους δικαιούχους των επιδοτήσεων που αφορούσαν νέους ελεύθερους επαγγελματίες ηλικίας 18 – 64 ετών («Αναλυτικό Γλωσσάριο», 1 (2003), σ. 143). Οι συνδικαλιστικοί φορείς των εργαζόμενων εξέφρασαν τη δυσπιστία τους και σε αρκετές περιπτώσεις αρνήθηκαν τη συμμετοχή τους στη σύναψη τοπικών συμφώνων απασχόλησης, καθώς οι ειδικές συλλογικές συμφωνίες που μπορούν να καταρτιστούν στο πλαίσιο του νόμου αυτού, επιτρέπεται να περιλαμβάνουν όρους αμοιβής και γενικότερους όρους απασχόλησης, δυσμενέστερους από τις ισχύουσες διατάξεις των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, που συνάπτονται κατ' εξουσιοδότηση του Ν. 1876/90. Επίσης με το άρθρο 5 του Ν. 2639/98, εισάγεται για πρώτη φορά στην ελληνική νομοθεσία η δυνατότητα σύστασης και λειτουργίας Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας, που μεσολαβούν για την εξεύρεση εργασίας. Η μεσιτεία στην εξεύρεση εργασίας μέχρι την ψήφιση του Ν. 2639/98, απαγορεύονταν από το κράτος, το οποίο την είχε αναθέσει στον κρατικό ΟΑΕΔ. Η εμφάνιση των γραφείων συμβούλων, ενδυνάμωσε την εμφάνιση των επισφαλών μορφών εργασίας «καταλήγοντας σε κερδοσκοπία σε βάρος των εργαζόμενων. Η κρατική παρεμβολή αντίθετα διέπεται σύμφωνα με τους διεθνείς κανόνες, από τρεις αρχές:

την αρχή της αντικειμενικότητας, την αρχή της αφίλοκέρδειας και την αρχή της ελευθερίας αποδοχής της προσφερόμενης εργασίας» (Σοφία Λαμπουράκη, « Η νέα οδηγία για το δανεισμό εργαζόμενων», *Ενημέρωση*, 160 (2009), σ. 3).

Οι μικρομεσαίες και οι οικογενειακού τύπου επιχειρήσεις που αποτελούν στην Ελλάδα το 98 % των επιχειρήσεων, δεν μπορούν να επωφεληθούν από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και της πληροφορικής, δεδομένου ότι απαιτούνται επενδύσεις που αδυνατούν να συμπεριλάβουν στον οικονομικό σχεδιασμό τους και να χρηματοδοτήσουν, ειδικά στις συνθήκες παγκοσμιοποίησης που ευνοούν την κυριαρχία των διεθνών οικονομικών κολοσσών. Όπως εύστοχα παρατηρεί ο Δ. Στρατούλης, η ικανότητα επένδυσης και εφαρμογής των νέων δυνατοτήτων της πληροφορικής και της τεχνολογίας θα τις παρείχε τη δυνατότητα να αυξήσουν την παραγωγικότητα των εργαζόμενων και έτσι να μειώσουν τον αναγκαίο χρόνο που απαιτείται για την παραγωγή των μέσων συντήρησής τους, οπότε θα μπορούσαν ευκολότερα να καρπωθούν την υπεραξία (2005, σ. 80). Απουσίας αυτής της δυνατότητας καταφεύγουν σε λύσεις, προκειμένου να περιορίσουν τις ζημιές και να διασφαλίσουν την οικονομική τους επιβίωση, όπως είναι η δραστική μείωση για το κόστος των υπαλλήλων που απασχολούν, κάνοντας χρήση τόσο των νέων περιθωρίων που παρέχει η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, πρόσληψη εργαζόμενων ως ανεξάρτητους επαγγελματίες, ενώ στην πραγματικότητα υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία κλπ.), όσο και παραβιάζοντας την σχετική νομοθεσία. Ο Αν. Ταρπάγκος αναφέροντας στοιχεία σχετικά με την επισφαλή εργασία στην Ελλάδα το 2008, τα οποία αντλεί από την *Ενημέρωση* του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, επισημαίνει ότι το νέο εργασιακό μοντέλο που αναδύεται και συνεχώς αναπτύσσεται και στην Ελλάδα είναι η επισφαλής εργασία και συγκεκριμένα: «Προσωρινή απασχόληση, σε ποσοστό 11% + μερική απασχόληση 6% + άνεργο εργατικό δυναμικό 9% + γκρίζα – αδήλωτη εργασία (ελάχιστο ευρωπαϊκό ποσοστό 7%) = 33% του συνολικού εργατικού δυναμικού» («Το Εργατικό Δίκαιο σε απορρύθμιση», *Θέσεις* (105) 2008, σ.183).

Η ρύθμιση σχετικά με την αποδέσμευση του ωραρίου των καταστημάτων από το ωράριο που επιτρέπεται να εργάζονται οι υπάλληλοι σε αυτά, ενέτεινε τον ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων μεγάλου κεφαλαίου (εθνικών και πολυεθνικών) και των μεσαίων και μικρού μεγέθους καταστημάτων, καθώς είναι δυσκολότερο να ανταποκριθούν και να λειτουργήσουν με βάση το διευρυμένο ωράριο, χωρίς ταυτόχρονη αύξηση των εξόδων τους. Το 1997 υπογράφηκε ανάμεσα στους εκπροσώπους των ελληνικών σούπερ μάρκετ (ΣΕΣΜΕ), τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου (ΣΕΛΠΕ) και τα μικρά καταστήματα λιανικού εμπορίου, συμφωνία για τον προσδιορισμό του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων με ωράριο έναρξης ελεύθερο και ώρα κλεισίματος την 20^η το χειμώνα και την 21^η το καλοκαίρι, προκειμένου για τις καθημερινές και την 18^η ώρα το Σάββατο, ενώ

συμφωνήθηκε τα καταστήματα να παραμένουν κλειστά την Κυριακή. Η συμφωνία αυτή επικυρώθηκε με την Υπουργική Απόφαση 1162/17-3-97 και όπως επισημαίνει με έμφαση ο Δ. Στρατούλης είναι η μοναδική τέτοια είδους συμφωνία σε ολόκληρη την Ευρώπη, που στην ουσία καταργεί το απελευθερωμένο ωράριο (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 127). Τελικά, ο Ν. 3377/2005 διέυρνε ακόμα περισσότερο το ωράριο, κατά μία ώρα το χειμώνα και κατά δύο ώρες το Σάββατο. Οι συνέπειες για τους εργαζόμενους είναι πολλαπλές και ουσιαστικά η διεύρυνση του ωραρίου εξυπηρετεί τις μεγάλες πολυεθνικές, που ειδικά στο χώρο των σουπερ μάρκετ, έχουν εισβάλει ορμητικά τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, εξαγοράζοντας ελληνικές εμπορικές αλυσίδες (π.χ. η απορρόφηση των Prisunic Μαρινόπουλος από την Γαλλική Carrefour και των Α-Β Βασιλόπουλος από την Βελγική Delhaize Le Lion) (ο.π., σ. 124)¹³.

Ο συγγραφέας κάνει τις εξής σημαντικές παρατηρήσεις: στις επιχειρήσεις αυτές παρατηρείται υπερεντατικοποίηση της εργασίας που αφορούν την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας σε θέματα ωραρίου, απολύσεων ή βλαπτικές μεταβολές των ωρών εργασίας, είναι υπαρκτός ο κίνδυνος για πλήρη απελευθέρωση του ωραρίου που αποτελεί και πάγιο αίτημα των μεγάλων επιχειρήσεων και η «δυνατότητα να επιβληθεί εκ μέρους των επιχειρήσεων αναγκαστική εργασία σε «κοινωνικές» ώρες (9-11 το βράδυ) κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν ελεύθερο χρόνο ή χρόνο για τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις» και συνεχίζει επισημαίνοντας ότι: «ο τζίρος των σουπερ μάρκετ ξεπερνούσε το 2002 τα 2,8 τρις δρχ. με αποτέλεσμα στο ζήτημα του ωραρίου να συγκρούονται μεγάλα οικονομικά συμφέροντα (ο.π., σσ. 124, 129 και 131).

Ουσιαστικά η παρουσία των ξένων επενδύσεων με τη μορφή εξαγορών, συμπαρασύρει τις ρυθμίσεις των εργασιακών και κοινωνικών μοντέλων προς τις πρακτικές εκείνες που ισχύουν στις χώρες από όπου προέρχονται ή και στις χώρες με χαμηλότερο εργασιακό κόστος, όπου επενδύουν (π.χ. οι χώρες της Βαλτικής) (Ι. Κουζής, «Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity).

Μια κριτική προσέγγιση», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 3/1 (2008) σ.72).

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις, κάνοντας χρήση της δυνατότητας για μερική απασχόληση των εργαζόμενων, προσλαμβάνουν εργαζόμενους για λιγότερες του οχταώρου εργασία (συνήθως

¹³ Ουσιαστικά το τρίτο μνημόνιο, κατά απαίτηση των δανειστών της χώρας μας, όπως αποτυπώθηκε στο Ν. 4093/12, που τέθηκε σε εφαρμογή από τις 12/11/2012 και συνιστά την τελική πράξη της πλήρους απαξίωσης κάθε προστατευτικού θεσμικού μανδύα έναντι της επιχειρηματικής εγκληματικής ασυδοσίας, καταργεί το πενήντημερο στα εμπορικά καταστήματα και σουπερ μάρκετ, παρέχοντας τη δυνατότητα για εφαρμογή εξαήμερου συστήματος εργασίας και ουσιαστικά αναίρει την εφαρμογή του συνεχούς ωραρίου –που εφαρμόζονταν κυρίως στα πολυκαταστήματα - παρέχοντας τη δυνατότητα στους ιδιοκτήτες των καταστημάτων να διακόπτουν την εργασία τους για τρίωρη μεσημβρινή ανάπαυση και στους εργαζόμενους που απασχολούνται με συνεχές ωράριο. Παράλληλα ο ίδιος νόμος, μειώνει κατά μία επιπλέον ώρα το χρόνο ανάπαυσης ανάμεσα σε δύο συνεχόμενες βάρδιες, ο οποίος περιορίζεται από τις 12, στις 11 ώρες, «χαρίζοντας» στους εργοδότες ακόμα μεγαλύτερη ευελιξία στο κινήγι του κέρδους. Με το Ν. 4177/13 διευρύνεται το άνοιγμα των καταστημάτων για 7 Κυριακές το χρόνο.

για εργασία 4 ωρών), οι οποίοι πολλές φορές αναγκάζονται από τον εργοδότη ή λόγω της μικρότερης σε σχέση με την πλήρη απασχόληση αμοιβής που εισπράττουν, να δουλέψουν περισσότερες ώρες, χωρίς βέβαια να αμείβονται υπερωριακά, αλλά λαμβάνοντας απλό ωρομίσθιο. Ο ίδιος νόμος επέκτεινε τη δυνατότητα να λειτουργούν με το σύστημα τεσσάρων εναλλασσόμενων ομάδων εργασίας (βάρδιες) και επιχειρήσεις που δεν είναι από τη φύση τους συνεχούς λειτουργίας, κάτι που μέχρι τότε επιτρέπονταν μόνο για τις επιχειρήσεις «συνεχούς πυράς» (π.χ. χαλυβουργεία), όπως καθορίζονταν από το Ν. 2269/20 και το άρθρο 8 του Π.Δ. της 27-6/4-7-1932. Η συνεχής λειτουργία της επιχείρησης που διασφαλίζεται με την επέκταση της εφαρμογής του μέτρου της τέταρτης βάρδιας, μπορεί να καλύπτεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, καταργώντας με τον τρόπο αυτό την αργία του σαββατοκύριακου κλονίζοντας την ομαλή προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζόμενων. Στην περίπτωση που η τέταρτη βάρδια καλύπτεται με προσλήψεις μισθωτών μερικής απασχόλησης που εργάζονται δύο 12ωρα εντός του σαββατοκύριακου, ο Δ. Στρατούλης εντοπίζει τις δυσμενείς επιπτώσεις στην ψυχική, σωματική και πνευματική εξόντωση των εργαζόμενων που μπορεί να οδηγήσει ακόμα και στην πρόκληση εργατικού ατυχήματος ή στην εμφάνιση επαγγελματικής ασθένειας. Παράλληλα, υφίστανται όλες τις δυσμενείς συνέπειες που συνεπάγεται η εργασία κατά τις ημέρες του σαββατοκύριακου με την στέρηση προσωπικού ελεύθερου χρόνου, ειδικά εάν αναζητήσουν και δεύτερη εργασία μέσα στην εβδομάδα, προκειμένου να καλύψουν το εισόδημά τους. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις συσσωρεύουν κέρδη που προέρχονται από την γρηγορότερη απόσβεση του πάγιου, σταθερού κεφαλαίου και την υπερεκμετάλλευση του κεφαλαίου (2005, σσ.104-106). Στις περιπτώσεις της εφαρμογής του συστήματος βάρδιας αν και υπερτονίζεται από το νόμο, αλλά και από τους εργοδότες η αναγκαιότητα συνεχούς εκτέλεσης εργασιών, ο λόγος αυτός αποτελεί «άλλοθι» για να συγκαλυφθεί πλήρως η εξυπηρέτηση των οικονομικών συμφερόντων και τα οικονομικά οφέλη που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις, λόγω της πλήρους αξιοποίησης του μηχανολογικού εξοπλισμού και του πλεονόζοντος εργατικού δυναμικού (Β. Γεωργακοπούλου, Γ. Κουζής, 1991, σσ. 145 – 146).

Ο Ν. 2874/2000 ψηφίστηκε ως ηπιότερο νομοθετικό μέτρο, προκειμένου να καμφθούν οι αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζόμενων, από τα μέτρα που υιοθετήθηκαν από την ελληνική κυβέρνηση το 2000 για την αγορά εργασίας, καθ' υπόδειξη όσων πρότεινε η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα για τη μείωση του δημόσιου χρέους και τη διατήρηση της σταθερότητας των τιμών. Ειδικότερα στα μέτρα που προτεινόταν συμπεριλάμβαναν η μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών, η εξάμηνη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, μονομερώς από τον εργοδότη, η αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων, η επέκταση της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, η κατάργηση της υπερεργασίας και ο περιορισμός των υπερωριών (Γ. Κουζής, 2001, σσ. 379 –

380). Ο Ν. 2874/2000, επανέφερε τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και αντικατέστησε τις σχετικές διατάξεις του Ν. 1892/90 (άρθρο 41) και 2639/98 (άρθρο 3), η οποία οριστικοποιήθηκε με το Ν. 3385/2005 (άρθρο 2), δηλαδή την οργάνωση των ωρών εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να επεκτείνεται το ημερήσιο ωράριο ως και μέχρι 10 ώρες ημερησίως σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους, λόγω αυξημένων αναγκών της επιχείρησης με αντάλλαγμα την παροχή ρεπό ή αδείας, τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία η οικονομική δραστηριότητα της επιχείρησης είναι μειωμένη. Ποιες ακριβώς είναι οι θετικές συνέπειες που φέρει ο συγκεκριμένος νόμος προς όφελος των επιχειρήσεων φωτίζονται από τον Δ. Στρατούλη: ο νόμος αυτός καταργεί πρακτικά, τη δυνατότητα των εργαζόμενων να αμείβονται υπερωριακά, αν και πρόκειται για υπερωριακή απασχόληση στις περιόδους αιχμής, ενώ ταυτόχρονα οδηγεί στην αύξηση της κερδοφορίας των επιχειρήσεων που υπολογίζεται για την χώρα μας στο 10-12%, «λόγω: α) της μείωσης του κόστους εργασίας από τη μείωση (της αμοιβής) των υπερωριών, από τη δυνατότητά τους να ανταποκρίνονται στις έκτακτες ανάγκες χωρίς την πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού και από την αύξηση της παραγωγικότητας, β) από την αύξηση του όγκου της παραγωγής και γ) από τη μείωση των αποθεμάτων των έτοιμων προϊόντων, από την ταχύτερη απόσβεση και περιστροφή του κεφαλαίου κίνησης και από τη μείωση των σταθερών εξόδων ανά μονάδα προϊόντος» (2005, σ. 116). Δηλαδή η επιχείρηση ανταποκρίνεται με αποτελεσματικότερο και ταχύτερο τρόπο στις διακυμάνσεις της ζήτησης με αποτέλεσμα τη μείωση του κόστους και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας (Κ. Τζιμάνης, 2002, σ. 168). Με το άρθρο 12 του ίδιου νόμου καθορίζονται οι προδιαγραφές για την ίδρυση Ιδιωτικών Γραφείων Εργασίας. Το Π.Δ. 160/99 καθόρισε τους όρους, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας, αλλά ο Ν. 2874/2000 συμπεριέλαβε μεγαλύτερη αποσαφήνιση των τρόπου και των προϋποθέσεων λειτουργίας τους, όπως και ο Ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις». Με το Ν. 2874/2000, μειώνονται επίσης οι εργοδοτικές εισφορές υπέρ του κλάδου κύριας σύνταξης του ΙΚΑ, για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση (άρθρο 6) κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες και προβλέπεται ότι η μείωση αυτή θα καλυφθεί στο ΙΚΑ από το Δημόσιο, επιβαρύνοντας με τον τρόπο αυτό για δεύτερη φορά τους εργαζόμενους, καθώς στα ασφαλιστικά ταμεία δημιουργούνται ελλείμματα που καλείται να καλύψει από τα έσοδά του το κράτος, το οποίο συστηματικά μάλιστα από τη δεκαετία του 1960 δεν καταβάλλει τα ποσά που του αναλογούν στην τριμερή (εργαζόμενοι, εργοδότες και κράτος) χρηματοδότηση των ασφαλιστικών ταμείων, επιτείνοντας τα προβλήματα που επιφέρει η μείωση των οικονομικών αποθεμάτων τους. Τα ασφαλιστικά ταμεία θα οδηγηθούν σε πλήρη οικονομικό αδιέξοδο μετά

την “αξιοποίηση” των περιουσιακών τους στοιχείων στο χρηματιστήριο από τις κυβερνήσεις των ετών 1996-2004 και το λεγόμενο «κούρεμα» των ομολόγων τους στο πλαίσιο του PSI τον Ιούλιο 2012 που κόστισε τα ταμεία, περίπου 13 δισεκατομμύρια ευρώ, ενώ από το 2013 θα βρεθούν αντιμέτωπα με το φάσμα της χρεοκοπίας, λόγω της ύφεσης και της ανεργίας που αυτή επιφέρει.

Μία από τις σημαντικότερες αλλαγές που επέφερε ο ίδιος νόμος, είναι ότι καταργεί με το άρθρο 4 την «υπερεργασία», δηλαδή την υποχρέωση των εργαζόμενων να εργάζονται επιπλέον των 40 ωρών εβδομαδιαίως και ως τις 45 ώρες, που προβλέπονταν με προσαύξηση 25% και αντικαθίσταται από την «ιδιόρρυθμη υπερωρία» από 41 έως 43 ώρες εβδομαδιαίως με προσαύξηση 50%, ενώ αυξάνει σημαντικά και το κόστος των υπερωριών σε ποσοστό 75% για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας έως τις 120 ώρες ετησίως και σε ποσοστό 150% για τις παράνομες υπερωρίες, δηλαδή τις υπερωρίες που δεν δηλώνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες. Η υπερωρία είναι η δυνατότητα του εργοδότη για την υπέρβαση των χρονικών ορίων απασχόλησης, αλλά είναι προαιρετική για τον εργαζόμενο. Η υπερεργασία όμως είναι υποχρεωτική, που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αρνηθεί την εκτέλεσή της. Οι συντάκτες του Αναλυτικού Γλωσσάριου θεωρούν την υπερωριακή εργασία, μαζί με την εργασία σε βάρδιες ως την καθεαυτή ευελιξία του χρόνου εργασίας 1, (2003), σ. 221), μη λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός, όπως τονίζει με έμφαση ο Δ. Στρατούλης «ότι τα περισσότερα εργατικά ατυχήματα συντελούνται κατά τη διάρκεια της υπερωριακής απασχόλησης, λόγω της επελθούσας κόπωσης των εργαζόμενων...» (2005, σσ. 134 - 135). Ο Ν. 3385/05, διευκόλυνε ακόμα περισσότερο τις επιχειρήσεις για την εφαρμογή του μέτρου της υπερωριακής απασχόλησης, καθώς επανέφερε την ιδιόρρυθμη υπερωρία (έως τις 45 ώρες εβδομαδιαίως για τους εργαζόμενους με πενήνήμερη εργασία και έως τις 48 ώρες για τους εργαζόμενους με εξαήμερο), μειώνοντας και πάλι την σχετική προσαύξηση στο ωρομίσθιο στο 25%, από 50% που προβλέπονταν από το Ν. 2874/2000, ενώ μειώθηκε και το κόστος των υπερωριών από 75% σε 50% για τις νόμιμες υπερωρίες έως τις 120 ώρες ετησίως και από 150% στο 100% για τις παράνομες υπερωρίες, οι οποίες στο εξής θα ονομαστούν με τον συγκεκριμένο νόμο «κατ’ εξαίρεση υπερωρίες». Μειώνεται με τον τρόπο αυτό το εισόδημα των εργαζόμενων και κατά τον Δ. Στρατούλη «εάν ληφθεί υπόψη ότι στη χώρα μας, λόγω των χαμηλών μισθών το 30% των εργαζόμενων εργάζεται υπερωριακά, για να ενισχύσουν τα εισοδήματά τους, τότε το 10% των εισοδημάτων τους μεταφέρεται πλέον στα κέρδη των επιχειρήσεων». Ταυτόχρονα, μειώνονται οι ασφαλιστικές εισφορές για τις υπερωρίες στο ΙΚΑ (2005, σσ. 135-136).

Μία μορφή εξωτερικής ευελιξίας είναι όταν συμβάλλονται οι εργοδότες με πρακτορεία και με μεσίτες εύρεσης προσωπικού, ρόλο που επιτελούν στη χώρα μας οι Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ). Πριν την θεσμοθέτηση των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης με το

νόμο 2956/2001, η μεσιτεία εργασίας δεν επιτρέπονταν να ασκείται από ιδιώτες, διότι ο νομοθέτης θεωρούσε ότι ο ιδιώτης θα κερδοσκοπούσε σε βάρος του εργαζόμενου. Πρόκειται για μία νέα τάση στην αγορά εργασίας, που στην ΕΕ αφορά 3.000.000 εργαζόμενους, που εργάζονται μέσω των ΕΠΑ, σύμφωνα με στοιχεία που παρουσιάζονται στην περιοδική έκδοση «Ενημέρωση» του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (Σ. Λαμπουριάκη, «Η νέα οδηγία για το δανεισμό εργαζόμενων», *Ενημέρωση*, 160 (2009) σσ.3 - 4). Ο συγγραφέας Δ. Στρατούλης εκφράζει τις επιφυλάξεις του για τη δυνατότητα που παρέχει ο νόμος να προστατευτεί ο εργαζόμενος από τυχόν αυθαιρεσίες, αναφέροντας ότι λόγω της πίεσης που έχει τη δυνατότητα να ασκεί ο «άμεσος» εργοδότης, που είναι η Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης στον εργαζόμενο, με την απειλή ότι δεν θα του ανανεώσει τη σύμβασή του, ο πρώτος γίνεται ιδιαίτερα επιφυλακτικός στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων του, εργάζεται με χειρότερες συνθήκες και αμοιβές σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους του «έμμεσου» εργοδότη, στον οποίο δανείζεται και στις περισσότερες των περιπτώσεων δεν ασφαρίζεται, όπως έχει διαπιστωθεί από ελέγχους του ΙΚΑ (2005, σ. 181).

Και τούτο διότι ο κίνδυνος της υποκατάστασης της τακτικής εργασίας με την ευκαιριακή και προσωρινή εργασία δεν έχει αντιμετωπιστεί με τον παρόντα νόμο, καθώς αυτός δεν διευκρινίζει αν η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης θα συνάπτει με το μισθωτό σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Έτσι, οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τομέα του δανεισμού μισθωτών, προτιμούν να συνάπτουν ορισμένου χρόνου συμβάσεις με τους εργαζόμενους, τους οποίους παραχωρούν σε επιχειρήσεις, πάλι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.ο.κ., ευνοούμενοι με τον τρόπο αυτό από τις πιέσεις στους εργαζόμενους, που τους δίνει το περιθώριο να ασκούν η έλλειψη σχετικής απαγόρευσης από τη νομοθεσία. Η σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς περιορισμό με τον άμεσο εργοδότη, εισάγει απόκλιση από τη θεμελιώδη διάταξη του άρθρου 8, παράγραφος 3 του Ν. 2112/20, εφόσον οι αλληπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου για τις ΕΠΑ είναι επιτρεπτές, χωρίς να αιτιολογούνται από τη φύση ή το σκοπό της εργασίας ή από τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως (Γ. Λεβέντης, «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζόμενων και οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης θεσμοθετήθηκαν με το Ν. 2956/2001», *ΔΕΝ*, 1370/57 (2001), σσ.1505 - 1510). Αξίζει να επισημανθούν οι ειδικότερες συνέπειες που προκύπτουν για τον εργαζόμενο, κατά το καθεστώς του δανεισμού, όπως καταγράφονται από τον Γ. Κουζή (2001, σ. 112), δηλαδή η διαφορά αμοιβής και συνθηκών εργασίας μεταξύ των εργαζόμενων που απασχολούνται στην δανειζόμενη επιχείρηση και των ενοικιαζόμενων εργαζόμενων, καθώς και η ψυχολογική τους απομόνωση λόγω της συχνής εναλλαγής του εργασιακού περιβάλλοντος που δυσκολεύει μεταξύ άλλων την ένταξή τους στο συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ φαίνεται σαν τα πάντα να απορρέουν από την εδραίωση της λογικής και της ηθικής νομιμοποίησης της εμπορευματοποίησης του ανθρώπου -εργαζόμενου και της εργασίας του. Ωστόσο, ήδη από το

1998 με το Ν. 2639, προβλέπονταν η ίδρυση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας, όπως ονομάστηκαν, στις οποίες επιτρέπονταν η εξεύρεση θέσεων εργασίας για ορισμένες κατηγορίες εργαζόμενων, όπως οι εργαζόμενοι στις οικοδομές, οι φοροτεχνικοί, το προσωπικό καθαριότητας, οι εργαζόμενοι στο χώρο της μόδας και των θεαμάτων, οι διευθυντές, οι αποκλειστικοί νοσοκόμοι, τα πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων και οι οικιακοί βοηθοί. Ταυτόχρονα, δεν έχει εξασφαλιστεί με το νόμο 2956/2001 ή με άλλες νομοθετικές πράξεις που θα διασαφήνιζαν και θα ακολουθούσαν της εφαρμογής του, η πλήρης προστασία των εργαζόμενων έναντι του «άμεσου – ΕΠΑ» και του έμμεσου εργοδότη και συγκεκριμένα δεν υπάρχει πρόβλεψη ώστε την ευθύνη να την έχουν και οι δύο εμπλεκόμενοι εργοδότες, ούτε διασφαλίζεται ότι στους εργαζόμενους με καθεστώς ενοικίασης θα εφαρμόζονται οι τυχόν ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που ισχύουν για το υπόλοιπο προσωπικό της έμμεσης επιχείρησης και φυσικά δεν κατοχυρώνεται το δικαίωμά τους να συμμετέχουν στις επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, προκειμένου να απολαμβάνουν της προστασίας τους. Επίσης, έχει διαπιστωθεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις, αμείβονται με ημερομίσθιο κατώτερο από εκείνο που προβλέπεται από τις ΣΣΕ, γιατί από τον σχετικό νόμο «δεν προβλέπεται δικαίωμα των “δανεικών” εργαζόμενων να απολαμβάνουν από τον εργοδότη στον οποίο τους δανείζουν το σύνολο του εργασιακού καθεστώτος, που ισχύει στην επιχείρηση για τους τακτικούς εργαζόμενους σε αυτήν και απορρέει όχι μόνο από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και από κανονισμούς εργασίας ή επιχειρησιακές συνθήκες» (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 183).

Από την μηνιαία έκδοση «Ενημέρωση» του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, πληροφορούμαστε ότι έρευνες έχουν δείξει ότι ακόμα και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που από την εθνική τους νομοθεσία αναγνωρίζεται η μη διάκριση στους βασικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας μεταξύ των άμεσα εργαζόμενων και των εργαζόμενων μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης, οι προσωρινά απασχολούμενοι εργάζονται με χειρότερους όρους. Στην Ελλάδα, ο ισχύων νόμος 2956/2001 κατοχυρώνει τη μη διάκριση στις αποδοχές όλων των εργαζόμενων του έμμεσου εργοδότη, αλλά δεν υπάγει στην ίδια αρχή το ωράριο, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις άδειες κ.λ.π., ενώ όσον αφορά και τις αποδοχές δεν αναφέρει ρητά ότι οι εργαζόμενοι είναι ίσοι και ως προς τις πρόσθετες παροχές, που μπορεί να απολαμβάνουν οι άμεσοι εργαζόμενοι στον έμμεσο εργοδότη, λόγω π.χ. επιχειρησιακής συνθήκης (Σ. Λαμπουριάκη, «Η νέα οδηγία για το δανεισμό εργαζόμενων», *Ενημέρωση* 160 (2009), σσ. 6 – 7).

Οι διαφημίσεις των εταιριών αυτών, για τη δυνατότητα «προσφοράς» προσωπικού, με αμοιβές συμφέρουσες για τον έμμεσο εργοδότη στηρίζονται στο γεγονός ότι δεν υπάρχει νομοθετική δέσμευση σύμφωνα με την οποία, εκτός από τα κατώτατα όρια αποδοχών που ορίζουν οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας

που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, να διασφαλίζονται για τους εργαζόμενους που προέρχονται από δανεισμό και οι υπόλοιπες τυχόν παροχές που δίνονται στο προσωπικό της επιχείρησης, καταστρατηγώντας με τον τρόπο αυτό την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως προβλέπεται από το άρθρο 22 του Συντάγματος και τα άρθρα 200, 281 και 288 του Αστικού Κώδικα.. «Επειδή ο κατά δανεισμόν απασχολούμενος δεν είναι μισθωτός του έμμεσου εργοδότη αλλά της Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης, υπάρχει κατά τη γνώμη μας ο κίνδυνος ο έμμεσος εργοδότης να αντιμετωπίζει τους κατά δανεισμό απασχολούμενους ως ίδια κατηγορία εργαζόμενων και να τους εξαιρεί από παροχές που παραχωρούνται στο προσωπικό της επιχείρησεως (Γ. Λεβέντης, «Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζόμενων και οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης κατά το Ν. 2956/2001», ΔΕΝ, 1370/57 (2001), σσ.1505 - 1510).

Στο σχετικό νόμο διαπιστώνονται ελλείψεις και κενά, ενώ μεταγενέστερες υπουργικές αποφάσεις συγκρούονται με το περιεχόμενό του. Δεν συμπεριλαμβάνεται στον σχετικό νόμο πρόβλεψη ότι σε περίπτωση που μπορούν να ισχύσουν για τον ενοικιαζόμενο εργαζόμενο διαφορετικές συλλογικές συμβάσεις, ανάλογα με την ειδικότητα που καλείται να καλύψει στον «έμμεσο» εργοδότη και το είδος της επιχείρησης στην οποία δανείζεται, ισχύει η ευνοϊκότερη. Επίσης, ενώ με το άρθρο 22 του παραπάνω νόμου προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να ασφαλιζονται τόσο ως προς την κύρια όσο και ως προς την επικουρική ασφάλιση, όπως ασφαλιζονται οι υπόλοιποι εργαζόμενοι του δανειζόμενου εργοδότη, το έγγραφο της Διεύθυνσης Πρόσθετης Ασφάλισης με αριθμό πρωτοκόλλου 3788/139/16-2-2004, ορίζει ότι «οι ανωτέρω ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι μισθωτοί κατά τη διάρκεια της προσωρινής απασχόλησής τους συνεχίζουν να ασφαλιζονται στο φορέα επικουρικής ασφάλισης που έχουν υπαχθεί ως μισθωτοί του άμεσου εργοδότη. Για το λόγο αυτό δεν είναι δυνατόν να ασφαλιζονται κάθε φορά στον φορέα επικουρικής ασφάλισης στον οποίο ασφαλιζεται το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, εφόσον υφίσταται υποχρέωση υπαγωγής σε διαφορετικό φορέα επικουρικής ασφάλισης από αυτόν στον οποίο ήδη ασφαλιζονται...» (Δ. Στρατούλης, 2005, σσ. 181-182).

Σύμφωνα με τον συγγραφέα, για να σκεφτούμε τις αρνητικές διαστάσεις της μορφής αυτής διάθεσης και εκμετάλλευσης της εργατικής δύναμης, είναι σκόπιμο να λάβουμε γνώση της γνωμοδότησης της Εθνικής Επιτροπής Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΕΔΑ) της χώρας μας. Ανάμεσα στα επιχειρήματα που στηρίζουν την απόφαση της επιτροπής είναι ότι σύμφωνα «με έρευνες που έχουν γίνει σε πανευρωπαϊκό επίπεδο από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την εργασία, την υγιεινή και την ασφάλεια της εργασίας που εδρεύει στο Δουβλίνο, (ο θεσμός της ενοικίασης) δεν δίνει τη δυνατότητα στους δανειζόμενους εργαζόμενους να διεκδικήσουν τα νόμιμα δικαιώματά τους. Οι δανειζόμενοι εργαζόμενοι, λόγω της διφυούς φάσης της εργασίας τους είναι οι πιο ευάλωτοι στην καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας».

Επιπλέον, η ηλεκτρονική καταχώρηση αυστηρά προσωπικών δεδομένων των εργαζόμενων με το πρόσχημα της δημιουργίας αρχείων «εργατικού προφίλ» αντιτίθεται σε βασικές διατάξεις του Ελληνικού Συντάγματος (άρθρο 2, παράγρ. 1 & 22) και της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (άρθρα 4 και 23). Η εμφάνιση της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης, ως τρίτου εταίρου στη σύμβαση εργασίας, που πριν την εμφάνιση αυτής της μορφής ευέλικτης εργασίας, συνάπτονταν μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου δυσχεραίνει τον έλεγχο της Επιθεώρησης Εργασίας, καθώς και ο ίδιος ο εργαζόμενος σε αρκετές περιπτώσεις δεν μπορεί να προσδιορίσει ποιος στην πραγματικότητα είναι ο εργοδότης του.

Η μεσιτεία της εργασίας, δημιουργεί προσωρινές και ανασφαλείς μορφές απασχόλησης, που όπως συμβαίνει και με κάθε μορφή εργασίας που αποκλίνει από την πλήρη και σταθερή εργασία, δημιουργεί απαράδεκτα επίπεδα άγχους κατά την εκτέλεση της εργασίας καθώς και υπερβολικό έλεγχο και εκμετάλλευση από την εργοδοσία. Στην ουσία οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτό, εγγυούνται στον έμμεσο εργοδότη ότι θα του παρέχουν προσαρμοστικό προσωπικό, με το οποίο ο εργοδότης θα μπορεί να προωθεί μια πιο εξατομικευμένη σχέση, παρακάμπτοντας ευκολότερα τους όρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων και τα νομικά εμπόδια, σε σχέση με τους εργαζόμενους που έχουν μια πιο σταθερή εργασιακή σχέση με την επιχείρηση.

Σύμφωνα με τις διαπιστώσεις των εκπροσώπων του Συνδέσμου Ξενοδοχοϋπαλλήλων Κέρκυρας σχετικά με το ζήτημα αυτό, «κάτω από την απειλή της απόλυσης και ίσως της οριστικής λήξης της σύμβασης που έχουν με τα γραφεία που τους παραχωρούν, δανείζονται στις επιχειρήσεις αποσπασμένοι εργαζόμενοι από άλλες χώρες -κυρίως Βουλγαρία, Ρουμανία και γενικά από χώρες με έντονα προβλήματα εξεύρεσης εργασίας και καταβολής μισθών ικανών να καλύπτουν την επιβίωση των εργαζόμενων οι οποίοι είναι “πρόθυμοι” να υποστούν αδιαμαρτύρητα μια σειρά από ακραίες παραβιάσεις των στοιχειωδών δικαιωμάτων τους, όπως το να υπογράψουν αποδείξεις εξοφλητικές για ποσά ίσα με τα προβλεπόμενα από τις ΣΣΕ, ενώ στην πραγματικότητα αμείβονται με λιγότερα χρήματα ή να αποδέχονται υπερωριακή απασχόληση πέρα των νόμιμων ορίων και χωρίς αμοιβή. Μέσω αυτής της διαδικασίας, οι άμεσοι και οι έμμεσοι εργοδότες τους, τυπικά και έναντι των υπηρεσιών ελέγχου φαίνεται ότι έχουν καταβάλει τα νόμιμα, αλλά στην πραγματικότητα οι μισθωτοί δεν τα έχουν λάβει. Να λοιπόν, πως μπορούν οι ΕΠΑ να εκπληρώνουν με συνέπεια όσα αναφέρουν στις διαφημίσεις τους για την δυνατότητά τους να προσφέρουν στις επιχειρήσεις φθηνούς εργαζόμενους και να διαφημίζονται κιόλας γι’ αυτό» (Βλέπε: Παράρτημα II).

Εδραιώνεται με τον τρόπο αυτό στις συνειδήσεις των εργαζόμενων η αίσθηση ότι ανήκουν σε κατηγορίες με διαφορετικά συμφέροντα, μια κατάτμηση της συλλογικής αντίληψης για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους που οδηγεί στην απομόνωση των ευέλκτα

απασχολούμενων από τις οργανωμένες συνδικαλιστικές δομές, καθιστώντας τους περισσότερο τρωτούς σε κάθε είδους πιέσεις και εργοδοτικές προσπάθειες χειραγώγησής τους. Οι έρευνες που έχουν εστιαστεί στην απασχόληση, μέσω των εταιριών προσωρινής απασχόλησης, έχουν διαπιστώσει ότι οι εργαζόμενοι έχουν το χειρότερο επίπεδο συνθηκών εργασίας (αμοιβή, ωράρια, φόρτο εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια, ικανοποίηση από την εργασία κ.α.) (Σοφία Λαμπουσάκη, «Η νέα οδηγία για το δανεισμό εργαζόμενων» *Ενημέρωση*, 160 (2009), σ. 4).

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα που αφορά την εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας είναι οι ρυθμίσεις που αφορούν τις προϋποθέσεις για την ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Τα προστατευτικά κενά από τα οποία βρίθει ακόμα η σχετική νομοθεσία, οδηγούν στη συνεχή ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, παρόλο που σε μια τέτοια περίπτωση τεκμαίρεται ότι ο εργαζόμενος καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες της επιχείρησης και κατά συνέπεια θα πρέπει η σύμβασή του να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου, αλλά προκειμένου να αποδειχθεί η δόλια συμπεριφορά του εργοδότη, απαιτείται η προσφυγή στα δικαστήρια, με ότι συνεπάγεται σε οικονομικό και ψυχικό κόστος για τον ενδιαφερόμενο. Ευνοούνται με τον τρόπο αυτό και εδραιώνονται αντιλήψεις περί ατιμωρησίας, με το σκεπτικό ότι δύσκολα μπορεί να αποδοθεί παράβαση ή μη του νόμου.

Το ΠΔ 81/2003 που ρυθμίζει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου εκδόθηκε σε εφαρμογή της Κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/EC και εξαίρεσε από την προστασία του, τους προσωρινά απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, στις αεροπορικές εταιρίες, στα φροντιστήρια και τα ιδιωτικά σχολεία, τους ηθοποιούς, συνθέτες, φωτογράφους κλπ, ενώ δεν δόθηκε αναδρομική ισχύ στην εφαρμογή του, για τους πριν την έκδοσή του εργαζόμενους (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 154). Επίσης, με το ίδιο Προεδρικό Διάταγμα, επιτρέπεται κατ' εξαίρεση διαφορετική αντιμετώπιση για τους απασχολούμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου, σε σχέση με όσους εργάζονται στην επιχείρηση με συμβάσεις αορίστου χρόνου, για αντικειμενικούς λόγους (άρθρο 4), οι οποίοι επίσης δεν προσδιορίζονται ρητά. Μία μορφή εξαγωγής της παραγωγής μέρους του προϊόντος από την επιχείρηση, με σκοπό τη μείωση του εργασιακού κόστους και των δαπανών επένδυσης αποτελεί η εργασία με το κομμάτι ή φασόν, που ρυθμίζεται ως προς την ασφάλιση από το άρθρο 22 του Ν. 1902/1990. Μνεία στην μορφή αυτή απασχόλησης κάνει και ο Ν. 2639/1998, που αναφέρεται εκτός από την κατά μονάδα εργασία (φασόν), στην τηλεργασία και στην κατ' οίκον απασχόληση και προβλέπει ότι η σχετική σύμβαση πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία επιθεώρηση εργασίας. Η εργασία με το κομμάτι, μπορεί να γίνεται μέσα στο σπίτι με πρώτες ύλες της επιχείρησης και μέσα παραγωγής συνήθως της ίδιας της οικογένειας. Στην περίπτωση αυτή το κέρδος της επιχείρησης προέρχεται από το

υπερπροϊόν που παράγεται, δηλαδή το επιπρόσθετο προϊόν πέρα από την κάλυψη των αναγκών της οικογένειας, μπορεί όμως να προέρχεται και από μέρος του προϊόντος, που είναι αναγκαίο για την συντήρησή της. Επίσης, εφαρμογή της οργάνωσης της εργασίας με το κομμάτι, μπορεί να συντελείται μέσα στην επιχείρηση και ο εργαζόμενος στην περίπτωση αυτή αμείβεται ανάλογα με την παραγωγή του. Ιδιαίτερα συχνή πρακτική αποτελεί η ανάληψη από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις μέρους της παραγωγής του προϊόντος από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (ο.π., σ. 156). Από αυτή τη μορφή απασχόλησης, πλήττονται κυρίως οι γυναίκες, οι μακροχρόνια άνεργοι κ.λ.π.

Οι απασχολούμενοι με τη μέθοδο φασόν αμείβονται κατά κανόνα με αμοιβές κατώτερες της αξίας του προϊόντος που παράγουν καθώς και με χαμηλότερες αμοιβές, από αυτές που προβλέπονται για άλλες κατηγορίες εργαζόμενων, ενώ δεν τους αναγνωρίζονται κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα όπως επιδόματα προϋπηρεσίας, μητρότητας, αδειάς, εορτών, διότι δεν κατοχυρώνεται νομοθετικά η υποχρεωτικότητα να δηλώνεται ως εξαρτημένη μορφή εργασίας, ενώ ταυτόχρονα υφίστανται τις συνέπειες που προκύπτουν επειδή αναμειγνύεται ο οικιακός βίος με την εργασία με αρνητικά αποτελέσματα. Συνέπεια των συνθηκών αυτών είναι ότι ειδικά όσοι εργάζονται στο σπίτι αναγκάζονται σε πολύωρη προσπάθεια, για την παραγωγή ποσότητας και ποιότητας προϊόντος που θα τους εξασφαλίσει ένα ικανοποιητικό εισόδημα, με αποτέλεσμα να υφίστανται τον κίνδυνο να υποστούν ατυχήματα εν ώρα εργασίας ή μυοσκελετικά προβλήματα, πονοκεφάλους κλπ, ενώ στο σπίτι «υπάρχει παντελής έλλειψη στοιχειωδών κανόνων υγιεινής και ασφάλειας. Κόλλες, χνουδι, θόρυβοι, αναθυμιάσεις αναμειγνύονται με τα σκεύη της κουζίνας, την κρεβατοκάμαρα, τα βιβλία των παιδιών, τα παιχνίδια τους, το φαγητό (!!!)» (ο.π. σσ. 159-160). Ο Sennett προβάλλει την εκτίμηση, ότι η κατ' οίκον εργασία, είναι η πιο ευέλικτη από τις ευέλικτες μορφές εργασίας και επειδή ακριβώς πρόκειται για εργαζόμενους που δεν εργάζονται στο χώρο εργασίας, οι εργοδότες φοβούνται ότι θα χάσουν τον έλεγχό τους και επινοούν για το λόγο αυτό περισσότερο αυστηρές μορφές ελέγχου και εργασιακής πειθαρχίας, όπως τα συνεχή τηλεφωνήματα ή τους ελέγχους μέσω διαδικτύου (2010, σ. 90).

Ορισμένα ιστορικά στοιχεία σχετικά με την κατ' οίκον εργασία ή την εργασία φασόν, καταγράφονται στο βιβλίο της Ζιζή Σαλίμπα, “Γυναίκες εργάτριες στην ελληνική βιομηχανία και στη βιοτεχνία (1870 – 1922)”. Η εμφάνισή της είναι συνυφασμένη με τις προσπάθειες του Χαρίλαου Τρικούπη από το 1882 έως το 1887 για τον εκσυγχρονισμό του ελληνικού στρατεύματος και την επιβολή ομοιόμορφης στρατιωτικής αμφίεσης. Οι στρατιωτικές αρχές αναθέτουν αρχικά σε γυναίκες αδελφές, γυναίκες ή χήρες των στρατιωτών και των αξιωματικών το ράψιμο των στολών, οι οποίες, όπως μας πληροφορεί η συγγραφέας είχαν τόσο τις προσβάσεις εντός του στρατεύματος, όσο και την ανάγκη για την εξεύρεση οικονομικών πόρων για την επιβίωσή τους. Στα επόμενα χρόνια, η εργασία φασόν

επεκτείνεται και σε άλλους παραγωγικούς τομείς (στην πιλοποιεία, στην ανδρική ένδυση και στην υποδηματοποιεία), η εργασία των γυναικών στο σπίτι δημιουργεί κύματα άνεργων ή χαμηλά αμειβόμενων και με δυσμενείς όρους υγιεινής και διαρκές ωράριο εργαζόμενων γυναικών, που λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων που τους κλείνουν το δρόμο προς το εργοστάσιο αναγκάζονται να δεχτούν αυτή τη μορφή απασχόλησης (2002, σσ. 141 – 152). Στην εργασία κατ' οίκον που εφαρμόστηκε από τα πρώτα χρόνια της βιομηχανικής επανάστασης και αποτέλεσε την οικιακή βιομηχανία των αρχών του 18^{ου} αιώνα, που λειτουργούσε όπως και σήμερα ως εξωτερικό τμήμα του εργοστασίου, της μανιφακτούρας ή του εμπορικού καταστήματος αναφέρονταν ο Κ. Μάρξ στο Κεφάλαιο περιγράφοντας την ως «...εκμετάλλευση φθηνών και ανώριμων εργατικών δυνάμεων» η οποία «γίνεται πιο ξετσιπίωτη απ' ότι στο καθαυτό εργοστάσιο, γιατί στη μανιφακτούρα λείπει στο μεγαλύτερο της μέρος η τεχνική βάση που υπάρχει στο εργοστάσιο, η αντικατάσταση της μυϊκής δύναμης με μηχανές και η ευκολία της δουλειάς, και γιατί ταυτόχρονα το γυναικείο ή το ανώριμο σώμα των ανήλικων εκθέτεται με τον πιο ασυνείδητο τρόπο στην επίδραση δηλητηριωδών ουσιών κλπ. Στη λεγόμενη δουλειά στο σπίτι η εκμετάλλευση γίνεται πιο ξετσιπίωτη και από τη μανιφακτούρα, γιατί με τη διασπορά των εργατών μειώνεται η ικανότητα αντίστασής τους, γιατί ανάμεσα στον καθαυτό εργοδότη και στον εργάτη χώνεται ολόκληρη σειρά από ληστρικά παράσιτα, γιατί παντού η δουλειά στο σπίτι, παλεύει ενάντια στη μηχανική... παραγωγή του ίδιου κλάδου παραγωγής, γιατί η φτώχεια στερεί από τον εργάτη τους απαραίτητους όρους δουλειάς, το χώρο, το φως, τον αερισμό κ.λ.π.» (τ. 1, 1978, σ. 479)¹⁴. Η τηλεεργασία είναι όρος ο οποίος αποδίδεται στην παροχή εργασίας από το σπίτι ή από εξειδικευμένους χώρους που διαθέτουν τον απαραίτητο εξοπλισμό, με τη χρήση της πληροφορικής, των τηλεπικοινωνιών και της τηλεματικής. Η τηλεεργασία έχει χαρακτηριστεί και ως «ψηφιακό φασόν» (Θ. Τσακαλίδης, σε Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 167), επειδή εμφανίζει ομοιότητες με τη μέθοδο φασόν, ειδικά στις δυσμενείς επιπτώσεις που έχει για τους εργαζόμενους: δεν μπορεί να ελεγχθεί η ύπαρξη και η εφαρμογή μέτρων υγιεινής και ασφάλειας, ειδικά όταν συντελείται στο χώρο της κατοικίας, προκαλεί σύγχυση στην

¹⁴. Τα «ληστρικά παράσιτα» που αναφέρει ο Μάρξ για τις εργασιακές σχέσεις των αρχών της βιομηχανικής επανάστασης δεν διαφέρουν από τους μεσάζοντες που στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις και στο σύγχρονο εργασιακό δίκαιο παρουσιάζονται με ουδέτερες και ανώδυνες ονομασίες όπως εταιρίες προσωρινής απασχόλησης, ενοικίαση εργαζόμενων κλπ. Ταυτόχρονα αυτά τα εξωτερικά εργοστάσια, όπως αποκαλεί την εργασία στο σπίτι ο Μάρξ, παραλληλίζονται με το outsourcing, δηλαδή με την ανάθεση έργου μιας επιχείρησης σε εργολάβους, υπεργολάβους και μεσάζοντες. Οι καθαρίστριες των τραπεζών, τα τοπικά εμφιαλωτήρια πολυεθνικών επιχειρήσεων αναψυκτικών, οι λογιστές με συμβάσεις έργου, οι έλληνες και μετανάστες εργάτες ναυπηγείων και έργων δημόσιων επιχειρήσεων αποτελούν μερικά μόνο τέτοια παραδείγματα.

προσωπική και οικογενειακή ζωή καθώς και στον εργάσιμο και ελεύθερο χρόνο, π.χ. εργασία και κατά τις Κυριακές και αργίες. Επισημαίνουμε, ότι εφόσον δεν εγκλωβιστεί η χρήση της στην αντίληψη της ανθρώπινης εργασίας ως αποκλειστικά εμπορεύσιμη αξία, παρέχει πρωτοποριακές και δυναμικές λύσεις για την δυνατότητα εξεύρεσης εργασίας και επομένως εισοδήματος και ανεξάρτητης, αξιοπρεπούς ζωής στα άτομα με ειδικές ανάγκες ή σε ανθρώπους που λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων (όπως για παράδειγμα είναι η φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και αρρώστων μελών της οικογένειας) δεν μπορούν να εργαστούν εκτός σπιτιού ή σε μακρινή απόσταση από αυτό.

Ωστόσο, συχνά η τηλεργασία αποτελεί εξαρτημένη μορφή εργασίας, που όμως βαφτίζεται από τον εργοδότη ως παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, γεγονός που συνεπάγεται φορολογική και ασφαλιστική επιβάρυνση του ίδιου του εργαζόμενου, αλλά και απαλλαγή του εργοδότη από μια σειρά άλλων παροχών που προβλέπονται για την εξαρτημένη εργασία. Στις μορφές αυτές απασχόλησης, τις περισσότερες φορές ο εργαζόμενος έχει μόνο έναν εργοδότη ως πελάτη, που σημαίνει ότι δεν πρόκειται για αυτοαπασχολούμενο, αλλά η εργασιακή του σχέση τελεί στην πραγματικότητα υπό καθεστώς εξάρτησης. Επίσης, λόγω των δυνατοτήτων που εξασφαλίζει η σύγχρονη τεχνολογία οι τηλεεργαζόμενοι (όπως οι τηλεφωνητές – τριες), παρακολουθούνται αυστηρά από τους εργοδότες τους και εξαναγκάζονται σε εντατικούς ρυθμούς εργασίας, προκειμένου να πραγματοποιήσουν ορισμένο όγκο δουλειάς, όπως για παράδειγμα συγκεκριμένο αριθμό τηλεφωνημάτων ανά λεπτό, ενώ αντιμετωπίζουν και την πίεση που ασκείται μέσω των υβριστικών και απειλητικών σχολίων από τους πελάτες. Η αξιολόγηση της εργασίας τους βασίζεται σε ποσοτικά και όχι σε ποιοτικά κριτήρια, εντείνοντας την υποταγή και τον φόβο του τηλεεργαζόμενου απέναντι στην εργοδοσία. Στη χώρα μας η τηλεργασία και οι ρυθμίσεις που αφορούν αυτή τη μορφή εργασίας, καθορίζονται από το άρθρο 1, παράγ. 1 του Ν. 2639/98, που όπως αναφέραμε παραπάνω εδραίωσε τις μορφές ευέλικτης απασχόλησης, και από την Υπουργική Απόφαση 80025/2004, «ωστόσο έχουν μείνει έξω ζητήματα όπως ο ορισμός της τηλεργασίας και του τηλεεργαζόμενου, τα δικαιώματα των τηλεεργαζόμενων, η κατοχύρωση ισότητας των δικαιωμάτων τους με τους «κανονικούς» εργαζόμενους, ο εθελοντικός χαρακτήρας της μεταφοράς του εργαζόμενου σε καθεστώς τηλεργασίας με δικαίωμα επαναφοράς σε «κανονική απασχόληση», το δικαίωμα απεργίας, η διασφάλιση συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας, η δίκαιη φορολογική και ασφαλιστική αντιμετώπιση των τηλεεργαζόμενων...». Επίσης, ο τηλεεργαζόμενος θα πρέπει να τυγχάνει της προστασίας των δικαιωμάτων του για ισότιμη συμμετοχή με τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης στην εξέλιξη και την εκπαίδευσή του. Ειδικά για τις γυναίκες εδραιώνεται, με τον τρόπο αυτό η κοινωνικά κατασκευασμένη και διαδεδομένη αντίληψη, ότι η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι, μακριά από τη μισθωτή εργασία «ότι ο μισθός της γυναίκας είναι συμπληρωματικός του άνδρα –

συζύγου και υπονομεύεται αντικειμενικά η οικονομική ανεξαρτησία της γυναίκας που αποτελεί τη βάση για την κατάκτηση της ισονομίας της» (ο.π., σσ. 161 και 171).

Δεν πρέπει να παραβλέψουμε και το γεγονός ότι τόσο ο αμιγής δημόσιος τομέας, όσο και οι επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, εφάρμοσαν και εφαρμόζουν, αλλά και προωθούν σε εκτεταμένη κλίμακα τα μέτρα που αφορούν την ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας, με σκοπό να προσαρμοστούν στις νέες οικονομικές συνθήκες, υιοθετώντας ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια με άμεσο στόχο τη μείωση του κόστους λειτουργίας τους και την εξυγίανσή τους με τους νεοφιλελεύθερους όρους της αγοράς, προκειμένου να καταστούν ελκυστικές επιχειρήσεις σε ενδεχόμενη πώλησή τους σε ιδιώτες. Η ανάπτυξη του δημοσίου τομέα ανταποκρίθηκε σε ένα συγκεκριμένο στάδιο της καπιταλιστικής ανάπτυξης που απαιτούσε την ανάληψη από το κράτος δραστηριότητας για μεγάλης κλίμακας και μακροπρόθεσμες επενδύσεις που θεωρούνταν ιδιαίτερα ριψοκίνδυνες και ζημιογόνες για να τις αναλάβει το ιδιωτικό κεφάλαιο. Ταυτόχρονα συνδέονταν με έναν βαθμό αναγκαιότητας οικονομικού συντονισμού, που δεν μπορούσε να υλοποιηθεί από την καθεαυτό αγορά (G. Theborn, 1980, σσ. 66-67). Η σημερινή εποχή, εξαιτίας της μεταβολής των αναγκών του κεφαλαίου, επιτάσσει την συρρίκνωση του δημοσίου τομέα και την αποδυνάμωση του κοινωνικού του ρόλου, προκειμένου τμήμα των υπηρεσιών του ή να καταργηθεί ή να μεταβιβαστεί στους ιδιώτες.

Ο G. Theodor, αναπτύσσει την ανάλυσή του για τις ταξικές σχέσεις στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, τις σχέσεις δηλαδή που αναπτύσσονται ανάμεσα στους αστούς και τους προλετάριους, χαρακτηρίζοντάς τες ως σχέσεις αγοράς, όπου κυριαρχούν οι έννοιες της ανταλλαγής και του ανταγωνισμού. Εμβαθύνοντας στην ανάλυση αυτών των σχέσεων, αναφέρει ότι «Οι βασικές σχέσεις της εκμετάλλευσης ανάμεσα στις δύο τάξεις συνδυάζει έναν ιστό της αγοράς που συνδέει τους πωλητές και τους αγοραστές του εμπορεύματος εργατική δύναμη με την διαδικασία της απόσπασης της υπεραξίας». Αυτός ο σφετερισμός, όπως τον αποκαλεί, του προϊόντος ανθρώπινη εργασία απαιτεί και καθοδηγείται από τον άμεσο έλεγχο του τρόπου χρήσης της εργατικής δύναμης, φυσικά με σκοπό και προς την κατεύθυνση της συσσώρευσης κεφαλαίου (ο.π., σ. 43).

Συνυφασμένη ή μη, με την πρακτική της υπεργολαβίας η απασχόληση των εργαζόμενων με σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών συνιστά καταχρηστική από το μέρος του εργοδότη εφαρμογή των δυνατοτήτων που παρέχει η εργατική νομοθεσία. Οι υπεύθυνοι των επιχειρήσεων αυθαιρετούν εκμεταλλευόμενοι την αδυναμία των αρμόδιων κρατικών φορέων να ελέγξουν τα πραγματικά περιστατικά της απασχόλησης, δηλαδή αν όντως τηρούνται οι προϋποθέσεις της παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας δεν προσδιορίζεται από τις διατάξεις του αστικού κώδικα ή της εργατικής νομοθεσίας, αλλά από δικαστικές αποφάσεις, όπως η απόφαση του Αρείου Πάγου 528/71, η οποία θεωρείται και η

επικρατέστερη και σύμφωνα με την οποία «εξαρτημένη εργασία χαρακτηρίζεται εκείνη στην οποία υπάρχει νομική εξάρτηση», δηλαδή ο εργοδότης «καθορίζει το χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας» (Κ. Τζιμάνης, 2002, σ. 132). «Στη χώρα μας αυτό το πρόβλημα επιτείνεται λόγω του μεγάλου αριθμού μικρών επιχειρήσεων, της έλλειψης σεβασμού στους νόμους από πολλούς εργοδότες και της μη ικανοποιητικής ανταπόκρισης των δημόσιων συστημάτων ελέγχου εφαρμογής τους. Οι ατομικές προσφυγές των εργαζόμενων στα δικαστήρια – με όλη την ταλαιπωρία και το οικονομικό κόστος που συνεπάγονται για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους – δεν οδηγούν πάντα σε λύση του προβλήματος (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 187). Εξαιτίας όλων των παραπάνω, αμφίβολες σχέσεις εργασίας, ως προς τη μορφή τους και τις πραγματικές συνθήκες απασχόλησης (τηλεργασία, φασόν, πωλητές – αντιπρόσωποι προϊόντων, αμειβόμενοι με ποσοστά κλπ.) που υποκρύπτουν εξαρτημένη σχέση εργασίας, ενδύονται τον χαρακτηρισμό «παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών» και στερούν τους εργαζόμενους από την προστασία της σχετικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένες επαγγελματικές (π.χ. δικηγόροι, καθηγητές) και κοινωνικές ομάδες ιδιαίτερα ευάλωτες (μακροχρόνια άνεργοι, νέοι, μετανάστες και γυναίκες), συνιστούν τα θύματα αυτής της πρακτικής. Ωστόσο, στη χώρα μας ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες, αμφίβολων σχέσεων εργασίας, όπως οι ξεναγοί, οι εργαζόμενοι με φασόν και οι τεχνικοί του κινηματογράφου και της τηλεόρασης, πέτυχαν με τις κινητοποιήσεις τους να ασφαρίζονται για την εργασία τους στο ΙΚΑ και στον ΟΑΕΔ (Ν. 1305/1982, άρθρο 22) (ο.π., σ. 188). Οι Αναγκαστικοί Νόμοι 99/1967 και 173/1967, απαγόρευαν τις ομαδικές απολύσεις, εφόσον δεν είχαν εγκριθεί από τον Υπουργό Εργασίας. Οι Κοινοτικές Οδηγίες 75/129, 92/56 και 98/59 περιορίζουν το ρόλο της δημόσιας αρχής στην υποχρεωτική ενημέρωσή της για τα αποτελέσματα των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενων, στην περίπτωση ομαδικών απολύσεων, προκειμένου να εξεύρει ενδεχόμενες λύσεις που μπορούν να περιορίσουν τις δυσμενείς συνέπειες των απολύσεων. Ρυθμίζουν δηλαδή τις διαδικασίες υλοποίησης της απόφασης του επιχειρηματία για ομαδικές απολύσεις, διότι η βασική φιλοσοφία τους είναι να μην θιγεί το ελεύθερο δικαίωμα των εργοδοτών για απόλυση, επιβάλλοντας «περιορισμό στην επαγγελματική και οικονομική ελευθερία του εργοδότη» περιορίζοντας «υπέρμετρα το δικαίωμά του να αποφασίζει ο ίδιος για την πορεία, την λειτουργία ή τη διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεώς του (Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ, 1552 (2010), σ. 97). Η Κοινοτική Οδηγία 92/56 άρθρο 3, παράγραφος 1, χαλάρωσε σε μεγαλύτερη έκταση τα ελάχιστα όρια προστασίας των εργαζόμενων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, προβλέποντας ότι σε περίπτωση διακοπής της δραστηριότητας της επιχείρησης κατόπιν δικαστικής απόφασης, π.χ. πτώχευση του εργοδότη, τότε είναι προαιρετική ακόμα και η ενημέρωση της δημόσιας αρχής επί των αποτελεσμάτων των διαβουλεύσεων.

Στη χώρα μας, σήμερα ισχύει ο Ν. 1387/83, που στο άρθρο 5, παράγραφο 5 καθορίζει τις διαδικασίες ενημέρωσης της δημόσιας αρχής, χωρίς να απαγορεύει με σαφήνεια τις απολύσεις σε περίπτωση αποτυχίας των διαβουλεύσεων (ο.π., σ. 96). Το αν και κατά πόσο είναι αποτελεσματικές ως προς το στόχο τους οι διαβουλεύσεις προβληματίζει τον συγγραφέα, ο οποίος τονίζει ότι πρέπει να λάβει κανείς υπόψη ότι: «οι διαβουλεύσεις δεν έχουν συνήθως νόημα και είναι αναποτελεσματικές όταν η επιχείρηση πτωχεύει ή τίθεται σε εκκαθάριση και εν συνεχεία διακόπτει τη λειτουργία της» και ότι τα μέτρα που λαμβάνονται είναι προς το ευνοϊκότερο για την επιχείρηση, περιορίζοντας και περικόπτοντας τα δικαιώματα των εργαζόμενων, όπως την καταβολή αποζημιώσεων, την καταβολή τους επί μακρότερο του συνηθισμένου χρονικού διαστήματος μέσω δόσεων, μείωση του ποσού των οφειλόμενων επιδομάτων ή των κάθε λογής αποζημιώσεων για υπερωριακή, νυχτερινή ή καθ' ημέρες αργίας εργασία κ.λ.π. (ο.π., σσ. 93 – 94).

Μια άλλη αρνητική εξέλιξη που υπονομεύει την προστασία των εργαζόμενων είναι η ψήφιση του Πτωχευτικού Κώδικα (Ν. 3588/2007), ο οποίος προβλέπει δυσμενέστερους όρους για την εξόφληση των απαιτήσεων της μισθωτής εργασίας σε περίπτωση πτώχευσης των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, περιορίζει στους έξι μήνες από τα δύο χρόνια, το διάστημα εργασίας όσων θα ικανοποιηθούν προνομιακά από την εκκαθάριση της επιχείρησης, χωρίς την καταβολή τόκων, ενώ παράλληλα η προτεραιότητα πληρωμής των χρεών μοιράζεται μεταξύ των απαιτήσεων της μισθωτής εργασίας και των άλλων απαιτήσεων¹⁵.

Ο Ν. 1876/90 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που ψηφίστηκε στις 18 Μαρτίου του 1990, αντικαθιστώντας τον Ν. 3239/1955, με τη συναίνεση των τριών μεγαλύτερων κομμάτων της χώρας αποτελεί, σύμφωνα με τους Χ. Τζεκίνη και Θ. Κουτρούκη, «μια πολυσήμαντη προσπάθεια για την εναρμόνιση του εθνικού νομικού πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις συμβάσεις και τις συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τις νομοθεσίες των άλλων ευρωπαϊκών κρατών, αλλά και τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας» (1992, σ. 20). Ο νόμος αυτός επιτρέπει τη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης και οι εργαζόμενοι εκφράζονται, κατά τη σύναψή της, από την επιχειρησιακή συνδικαλιστική τους οργάνωση ή σε περίπτωση που αυτή απουσιάζει, τους εκπροσωπεί η αντίστοιχη πρωτοβάθμια κλαδική

¹⁵ Η θέση των εργαζόμενων καθίσταται δυσμενέστερη για την διεκδίκηση των οφειλομένων τους, μετά την εφαρμογή του νέου πτωχευτικού κώδικα (Ν. 4013/2011) και συγκεκριμένα των άρθρων 99 -106, που περιορίζει ακόμα περισσότερο τη δυνατότητα των εργαζόμενων να λάβουν τα δεδουλευμένα, σε περίπτωση που η επιχείρηση υπαχθεί σ' αυτόν. Αναλυτικά, ο συγκεκριμένος νόμος περιγράφεται στον Επίλογο του Γ' Μέρους της μελέτης.

οργάνωση, αλλά οι συμβάσεις αυτές, όπως και οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις δεν θα πρέπει να περιέχουν δυσμενέστερους όρους από εκείνους που προβλέπονται από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας. Οι κανονιστικοί όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν αναγκαστική ισχύ και στην περίπτωση της ύπαρξης ατομικών συμβάσεων εργασίας, αυτές υπερισχύουν των όρων των ΣΣΕ, εφόσον είναι ευνοϊκότερες από την εκάστοτε ΣΣΕ και έχουν κατά συνέπεια μεγαλύτερη προστατευτική ισχύ.

Ωστόσο, δεν μπορεί κάποιος να αποκρύψει, όπως τονίζει ο Γ. Κουζής, το γεγονός ότι οι εξελίξεις αυτές αποτελούν μία τάση αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγματεύσεως, με το σκεπτικό ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι «άκαμπτες», δεν λαμβάνουν δηλαδή υπόψη τις ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων.

Ο συγγραφέας όμως αποκαλύπτει ότι τα επιχειρήματα αυτά αποτελούν πρόσχημα, καθώς στην ουσία επιχειρείται η διευκόλυνση της σύνδεσης του μισθού με τα κέρδη και τις ζημιές της επιχείρησης, η άρση του δεσμευτικού χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την πρακτική της μη επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων στις επιχειρήσεις που δεν είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τις υπέγραψαν και σε εξατομίκευση των αμοιβών με βαθύτατες αρνητικές συνέπειες για το εισόδημα του εργαζόμενου, αναφέροντας ως παραδείγματα αντίστοιχα της Γερμανίας και της Μεγάλης Βρετανίας (2001, σσ. 63 -64)¹⁶. Αυτές οι τάσεις μπορούν να γίνουν αντιληπτές ως μέρος των σαρωτικών αλλαγών της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, ώστε να περιοριστούν στο ελάχιστο τα εμπόδια για την ανεξέλεγκτη εκμετάλλευση της εργασίας. Όπως σημειώνει ο Γ. Κουζής, ήδη στη χώρα μας, κυρίως μεγάλου οικονομικού μεγέθους επιχειρήσεις και καταστήματα πολυεθνικών στον τομέα των τραπεζών, της λιανικής πώλησης κλπ. εφαρμόζουν τη σύνδεση των αυξήσεων και των επιπλέον παροχών στους μισθούς με μορφή διάφορων πριμ, που παρέχονται σε περίπτωση που ο εργαζόμενος καλύψει ικανοποιητικά τους στόχους που του αναθέτει η επιχείρηση, σε ποσοστό περίπου 36% (2001, σ. 305). Οι στόχοι αυτοί μπορεί να συμπεριλαμβάνουν την παραγωγή πάνω από ένα ελάχιστο αριθμό εμπορευμάτων (πριμ παραγωγικότητας), την εξυπηρέτηση ή την εξεύρεση πάνω από ένα όριο πελατών (αμοιβή βάσει αξιολόγησης), αμοιβές ανταποδοτικότητας, σε περίπτωση αδιάλειπτης και συνεχούς παρουσίας, καθημερινά στην εργασία, διανομή μετοχών της εταιρίας, δώρα στον «υπάλληλο της χρονιάς» κλπ. Επειδή η αύξηση της κερδοφορίας είναι ένας ατελέσφορος στόχος,

¹⁶ Οι εξελίξεις αυτές προσδιορίζουν τους πολιτικούς προσανατολισμούς στην αγορά εργασίας, για τους οποίους ασκείται πίεση από την ΕΕ, προκειμένου να υιοθετηθούν ως εθνικές πολιτικές, όπως συνέβηκε με τους αλληπάλληλους σχετικούς νόμους στην Ελλάδα μετά το 2010 και με την εφαρμογή των μνημονίων. Ήδη το πρώτο μνημόνιο και τον εκτελεστικό νόμο που ακολούθησε (Ν. 3845/10) καταργούνται οι διατάξεις του Ν. 1876/90 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (βλ. Γ' Μέρος – Επίλογος).

«...κάθε φορά που η «νόρμα» καλύπτεται από την πλειοψηφία των εργαζόμενων της επιχείρησης, ο εργοδότης μονομερώς την αναπροσαρμόζει προς τα πάνω» (Δ. Στρατούλης, 2005, σ. 206). Οι πολιτικές εξατομίκευσης των αμοιβών αποτελούν έναν άλλο τρόπο για την επιβολή μίας ιδιότυπης ευελιξίας των αμοιβών και μετάθεσης του επιχειρηματικού κόστους στον εργαζόμενο, δηλαδή την εξάρτηση του μισθού από τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης και ουσιαστικά μπορούν να οδηγήσουν στην σταδιακή κατάργηση της εφαρμογής των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και της προστασίας που παρέχει ο καθορισμός των επιτρεπόμενων κατώτατων ορίων μισθών.

Πρόκειται για την εφαρμογή του λεγόμενου μοντέλου Weitzman, που ο ίδιος παρουσίασε στο βιβλίο του “The share economy” και η κεντρική του φιλοσοφία είναι ότι η σύνδεση των μισθών με το επίπεδο κερδών της επιχείρησης μπορεί να αποτελέσει ισχυρό όπλο στην καταπολέμηση του πληθωρισμού και της ανεργίας, και να λειτουργήσει εναλλακτικά ως προς τις παραδοσιακές μορφές άσκησης νομισματικής και δημοσιονομικής πολιτικής (B. Γεωργακοπούλου, 1996, σ. 138). Με τον τρόπο αυτό, κατά τον M. Weitzman, οποιαδήποτε διακύμανση των κερδών της επιχείρησης, π.χ. μία ενδεχόμενη πτώση τους, λόγω της μείωσης της ζήτησης, δεν εκτονώνεται πάνω στην απασχόληση, αλλά μέσω της διακύμανσης των μισθών και των τιμών, οπότε και θα επέλθει η ισορροπία. Παρά το γεγονός ότι από πρώτη άποψη, το μοντέλο επιδιώκει τους θεμιτούς στόχους για τους οποίους προτάθηκε από τον M. Weitzman, σύμφωνα με τον συγγραφέα είναι αμφίβολο αν η εφαρμογή του θα οδηγήσει σε θετικά ως προς αυτή την κατεύθυνση αποτελέσματα. Οι κυριότερες άξονες της κριτικής της συνοψίζονται στα εξής: α) στις οικονομίες όπου το σημαντικότερο κομμάτι του ενεργού πληθυσμού και των καταναλωτών το συγκροτεί περισσότερο η ζήτηση, β) σε συνδυασμό με τις ολιγοπωλιακές πρακτικές των επιχειρήσεων η μείωση της ζήτησης δεν θα εκτονωθεί στις τιμές, προκαλώντας την πτώση τους, όπως υποστηρίζει το μοντέλο, αλλά μονομερώς στις αμοιβές των εργαζόμενων, καθιστώντας τις θυσίες τους χαμένες και τους ίδιους μόνους και χαμένους, οδηγώντας σε χειρότερη κατάσταση το σύνολο της οικονομίας, γ) δεν ανταποκρίνεται στις ευρωπαϊκές συνθήκες, όπου οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναπροσαρμόζονται κάθε 1 – 3 χρόνια, με αποτέλεσμα στις συνθήκες αυτές η σταθεροποιητική εμβέλεια του μοντέλου να καθίσταται μικρότερη, διότι αυτό στηρίζεται στην βασική παραδοχή ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι άκαμπτες βραχυχρόνια και ευέλικτες μόνο μακροχρόνια. Ωστόσο, ο Waitzman υποστηρίζει ότι η εφαρμογή αυτής της πρακτικής θα διασφαλίσει τις θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στο μεταξύ, δεδομένου ότι ένας σημαντικά χαμηλός βασικός μισθός που συμπληρώνεται από τα πριμ, που ο εργαζόμενος θα λάβει ανάλογα με τα καθαρά κέρδη της επιχείρησης, οδηγεί την τελευταία να θεωρεί συμφέρουσα την πρόσληψη περισσότερων εργαζόμενων, οπότε οι εργαζόμενοι βιώνουν τελικά τη δυσάρεστη πραγματικότητα της

αποσταθεροποίησης των αμοιβών και της αποσταθεροποίησης της απασχόλησης, δ) τελικά, κατά τη συγγραφέα, στόχος του μοντέλου δεν είναι ο «εμπλουτισμός των συμβάσεων», αλλά η κατάργηση κάθε εγγύησης στα επίπεδα των αμοιβών.

Περιστατικό που διευκολύνει την αποσαφήνιση της λειτουργίας ενός συστήματος αμοιβής, με βάση τους στόχους που θέτει η επιχείρηση στον εργαζόμενο, προέρχεται από την εργασιακή εμπειρία της ίδιας της γράφουσας, όταν σε έλεγχο μεγάλης ασφαλιστικής εταιρίας διαπιστώθηκε ότι οι κρατήσεις στο μισθό των εργαζόμενων, αφορούσαν και την πρόσθετη ιδιωτική ασφάλιση, που «προσέφερε» η εταιρία στους εργαζόμενους. Μέρος του μισθού των εργαζόμενων, ενίσχυε τα κεφάλαια της ασφαλιστικής εταιρίας, και αύξανε πλασματικά τον αριθμό των πελατών που «επέλεξαν» να την εμπιστευτούν, κάνοντας πράξη τις αυθαιρεσίες στις οποίες μπορεί να καταλήξει η σύνδεση του μισθού με τα πριμ παραγωγικότητας, καθώς είναι η αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζόμενων, δηλαδή η αύξηση του ποσοστού της εκμετάλλευσης και της υπεραξίας πάντα καρπώνεται από τον κάτοχο των μέσων παραγωγής και όχι από τον εργαζόμενο στις συνθήκες της ελεύθερης αγοράς. Η λογική αυτή εντάσσεται στις προϋποθέσεις που πρέπει να εκπληρωθούν, προκειμένου να επιτευχθεί η ενσωμάτωση του συνόλου της προσωπικότητας και της ζωής του εργαζόμενου στο επιδιωκόμενο οργανόγραμμα ανάπτυξης και αύξησης των κερδών της επιχείρησης. Το αποτέλεσμα όμως αυτής της διαδικασίας είναι σε βάρος των εργαζόμενων, καθώς οι όροι με τους οποίους πραγματοποιείται η ασφάλιση, ακυρώνεται στην περίπτωση που η επιχείρηση κλείσει ή ο εργαζόμενος απολυθεί. Καλλιεργώντας στον εργαζόμενο την ψευδαίσθηση ότι η εταιρία τον φροντίζει με μία «οικειοθελή» παροχή, η οποία αποφασίστηκε μονομερώς από τον εργοδότη και εφαρμόζεται μέσω της αφαιμάξης τμήματος του μισθού, καθιστά το κόστος της απόλυσης μεγαλύτερο γι' αυτόν και συνεπώς τον ίδιο απρόθυμο να προστατεύσει τα δικαιώματά του, καθώς σε αυτήν την περίπτωση ενέχει ο κίνδυνος της απομάκρυνσής του, για λόγους αντεκδίκησης.

Οι εργαζόμενοι αναπτύσσουν, μέσω της πολιτικής, αυτής την ψευδαίσθηση ότι η παραμονή στην εργασία τους και η αύξηση του μισθού τους, είναι δυνατόν να επιτευχθεί με σκληρή ατομική εργασία και κατά συνέπεια τείνουν να αναπτύσσουν ατομικιστικές στρατηγικές διαπραγμάτευσης, γεγονός που οδηγεί στην απομάκρυνσή τους από τη συλλογική συνδικαλιστική δράση. Δεν αποφεύγουν να εντατικοποιήσουν την εργασία τους, με κίνδυνο την σωματική και ψυχική εξουθένωσή τους και την αύξηση της πιθανότητας να κινδυνεύσουν από εργατικό ατύχημα. Συχνά, αντιμετωπίζουν ανταγωνιστικά τον συνάδελφό τους, με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται μεταξύ των εργαζόμενων σχέσεις διαίρεσης και αντιπαλότητας, σχέσεις καχυποψίας, ενώ το εχθρικό κλίμα που ευνοείται βγαίνει εν τέλει σε βάρος της ικανότητάς τους για την κατοχύρωση και την προστασία των δικαιωμάτων τους.

Με τον τρόπο αυτό «διαμορφώνεται μια νέα κατηγορία πειθαρχικών στην υπηρεσιακή ιεραρχία, ασυνδικάλιστων και αδιάφορων για τις κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις εργαζόμενων» (Γ. Στρατούλης, 2005, σ. 408). Εξασφαλίζεται εργασιακή ειρήνη, που σημαίνει ότι ο εργοδότης έχει εξασφαλίσει τον πλήρη έλεγχο των εργαζόμενων, ενισχύοντας τη δύναμή του και έχει κατορθώσει να επιβάλλει μία εθισμένη επιχειρησιακή πρακτική, το λεγόμενο «καθεστώς του μαγαζιού» ως μέσο παράκαμψης του νόμου, χωρίς να κινδυνεύει από απρόβλεπτα «ατυχήματα», όπως απεργίες, επισχές εργασίας, προσφυγή στα δικαστήρια ή στις επιθεωρήσεις εργασίας. Προπάντων, αυξάνει την παραγωγικότητα και μειώνει το μισθολογικό κόστος.

Το παράδειγμα ξένης εμπορικής αλυσίδας πώλησης παιδικών παιχνιδιών, που παρέχει απλόχερα τον τίτλο «υπεύθυνο τμήματος» στους εργαζόμενους και έπειτα προχωρά μεθοδικά στην αφαίμαξη της εργασίας τους, μέσω του πριμ είναι χαρακτηριστικό παράδειγμα που αντιμετώπισαν συχνά τα τμήματα επιθεώρησης εργασίας σε διάφορες ελληνικές πόλεις, όπου δραστηριοποιούνταν τα συγκεκριμένα καταστήματα. Εκεί το πριμ αντικαθιστά την αμοιβή για τη νόμιμη και την παράνομη εργασία, καταστρατηγώντας τον σχετικό νόμο. Μόνο που το ποσό του πριμ αποδοτικότητας καλύπτει μόνο το ¼ του ποσού που ο εργαζόμενος θα λάμβανε εάν αμείβονταν σύμφωνα με το νόμο την υπερωριακή του εργασία. Υπάρχουν φυσικά και οι συνέπειες που αφορούν στην διατάραξη της προσωπικής και οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου. Στην ουσία πρόκειται για φενάκη: καλλιεργείται στους εργαζόμενους η αυταπάτη ότι συμμετέχουν στις αποφάσεις της επιχείρησης, ενώ στην ουσία έχουν προετοιμαστεί ώστε να ενδώσουν, χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία στο προαποφασισμένο πρόγραμμα της διοίκησης.

Ταυτόχρονα, προκαλούνται τριγμοί στη διασφάλιση ενός κατώτατου ορίου μισθών για τους οποίους μπορούν μόνο οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας να εγγυηθούν, ακριβώς λόγω της συλλογικής διαπραγμάτευσης που προηγείται. Τα πριμ παραγωγικότητας χρησιμοποιούνται συχνά ως επιβράβευση και ενίσχυση νομιμοφροσύνης του εργαζόμενου, περικλείοντας εφιαλτικούς κινδύνους έναντι της διασφάλισης των στοιχειωδών ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Δεν είναι άνευ σημασίας η αναφορά του Δ. Στρατούλη ότι στα «Ναυπηγία Ελευσίνας», όπου εφαρμόζεται σύστημα επιδομάτων παρουσίας και εταιρικής συμπεριφοράς, υπάρχουν εργαζόμενοι που σύμφωνα με τις επίσημες καταστάσεις μισθοδοσίας δεν έχουν αρρωστήσει ούτε μια φορά, τα τελευταία 15 χρόνια (2005, σ. 210). Τέλος, θα πρέπει να τονίσουμε ότι, οι οικονομολόγοι αμφισβητούν κατά πόσο η παραγωγικότητα του ατόμου μπορεί να μετρηθεί στα όρια της επιχείρησης, καθώς υποστηρίζουν ότι η αξιολόγησή της υπερβαίνει τα συγκεκριμένα όρια. Οι παραπάνω προβληματισμοί απασχολούν τα συνδικάτα, τα οποία αρνούνται να αποδεχτούν την μέτρηση της ατομικής παραγωγικότητας ως μέσο καθορισμού

των αμοιβών¹⁷.

Οι συγχωνεύσεις και οι μεταβιβάσεις επιχειρήσεων δημιουργούν τα περιθώρια στις νέες επιχειρήσεις που προκύπτουν, να αμφισβητήσουν τα ήδη κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα των εργαζόμενων που προέρχονται από την συγχωνευθείσα ή τη μεταβιβασθείσα επιχείρηση και τους επιφυλάσσουν δυσμενέστερη τροποποίηση των όρων εργασίας τους, μετά την λήξη ισχύος τους. Συχνά, οι εργαζόμενοι εξαναγκάζονται μέσω απειλών και άλλων μεθόδων χειραγώγησης και πειθούς, στην παραίτηση και στην επαναπρόσληψή τους στη νέα εταιρία, χωρίς τους ευνοϊκότερους όρους που απολάμβαναν λόγω προϋπηρεσίας, επιδόματα, ασφαλιστικά δικαιώματα. Τα Π.Δ. 572/88 και 178/2002, ενσωμάτωσαν τις ευρωπαϊκές οδηγίες 98/50 ΕΚ/29-6-1998 στο ελληνικό δίκαιο και ο Ν. 1387/83 με τη σειρά του ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τις ευρωπαϊκές οδηγίες 77/187 και 92/56 που αφορούν τις συγχωνεύσεις, τις εξαγορές επιχειρήσεων και τις ομαδικές απολύσεις. Ωστόσο, οι διατάξεις αυτών των νομοθετημάτων, εξασφαλίζουν κυρίως την απρόσκοπτη συνέχιση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και όχι την προστασία των εργασιακών σχέσεων των εργαζόμενων που προέρχονται από την μεταβιβασθείσα ή τη συγχωνευθείσα επιχείρηση. Η ελεύθερη μετεγκατάσταση ελληνικών επιχειρήσεων στα βαλκάνια, κυρίως στον τομέα του ματιτισμού, χωρίς επιβολή κρατικών περιορισμών και αντικινήτρων οδηγεί στην απώλεια θέσεων εργασίας στη χώρα μας και στην επιβολή στους εργαζόμενους της χώρας υποδοχής τους, υποβαθμισμένων σχέσεων εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία που παραθέτει ο συγγραφέας στις αρχές του 2005 υπήρχαν περισσότερες από 3.500 επενδύσεις ελληνικών επιχειρήσεων στις βαλκανικές χώρες και οδήγησαν στο να χαθούν 100.000 περίπου θέσεις εργασίας κυρίως στη βόρεια Ελλάδα, την τελευταία δεκαετία (2005, σσ. 291-293). Οι παραβάσεις των δικαιωμάτων των εργαζόμενων επιτείνουν την αδυναμία τους να

¹⁷ Η ιδιαίτερη βαρύτητα που δόθηκε κατά τη λεγόμενη αναδιάρθρωση του δημοσίου τομέα, που απορρέει από την εφαρμογή των μνημονίων, στην επίτευξη συγκεκριμένων, μετρήσιμων στόχων, μέσω της στοχοθεσίας κατ' εφαρμογή του Ν 3230/2004, που επί μία δεκαετία περίπου έμεινε ανενεργός, είναι ενδεικτική της τάσης για εφαρμογή οικονομικοτεχνικών μεθόδων στη δημόσια διοίκηση, με το πρόσημο της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών, που εντατικοποιούν την εργασία, μέσω ατελέσφορης προσπάθειας, λόγω και των συνεχώς εντεινόμενων ελλείψεων σε υλικοτεχνική υποδομή και οικονομικούς πόρους καθώς και λόγω της έλλειψης προσωπικού. Ο σκοπός των αλλαγών αυτών, που αφορά μεταξύ άλλων και την καθιέρωση της ελαστικότητας των αμοιβών στο δημόσιο, γίνεται ολοφάνερη από το γεγονός ότι η επίτευξη σαφώς προσδιορισμένων και μετρήσιμων στόχων, ήδη σε ορισμένες υπηρεσίες του δημοσίου συνδέεται με τη λήψη συγκεκριμένων πριμ, καθώς και με την μοριοδότηση για την προαγωγή σε θέσεις ευθύνης. Δεδομένης μάλιστα της τάσης να εφαρμόζονται πρώτα στο δημόσιο τομέα, ριζικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που μεταφέρονται στη συνέχεια με μεγαλύτερη ένταση στον ιδιωτικό τομέα, οι εξελίξεις αυτές προκαλούν έντονο προβληματισμό.

καλύψουν τις ανάγκες τους, δηλαδή χειροτερεύουν το βιοτικό επίπεδο και κατά επέκταση τους όρους αναπαραγωγής των εργαζόμενων, συρρικνώνοντας με τον τρόπο αυτό τα δικαιώματά τους και τις κοινωνικές παροχές που μπορούν να απολαμβάνουν. Η συρρίκνωση της προστασίας που παρέχει η εργατική νομοθεσία αποδυναμώνουν τα μέχρι τώρα δικαιώματα των εργαζόμενων για πλήρη και σταθερή απασχόληση, το δικαίωμα σε συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, καθώς και για εργασία προσαρμοσμένη στις δυνάμεις του ανθρώπου κι όχι πάνω και πέρα απ' αυτές (εντατικοποίηση, εργασία χωρίς κατοχύρωση δικαιωμάτων, προστασία ευάλωτων κοινωνικών ομάδων κλπ.) (ο.π., σ. 407).

Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων θα καθοριστεί από την μορφή που θα λάβουν κατά την επαναρρύθμισή τους με βάση την μέθοδο της flexicurity, όπως είναι ο ευρωπαϊκός όρος που επιχειρεί να περιγράψει τον επιχειρούμενο συνδυασμό της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας. Ο Ι. Κουζής με σαφήνεια συγκεντρώνει την προσοχή του στην αντίφαση που εμπεριέχει η εφαρμογή μιας διαδικασίας που θα εγγυάται την διασφάλιση των δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζόμενων, χωρίς να αυξάνει το κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις, τη στιγμή που η μείωση του εργασιακού κόστους είναι που προέχει, «όπως εκδηλώνεται σημειολογικά και με την πρόταξη του flexi» (2001, σ. 69). Εκτιμάται κατά συνέπεια ότι η πρόταξη του σκοπού να συνδυαστούν δύο αντίθετες καταστάσεις στην εργασία, στο βαθμό που το ένα προϋποθέτει την ακύρωση του άλλου, μόνο ως τρόπος κατευνασμού κοινωνικών εντάσεων μπορεί να εκληφθεί.

Ο Μ. Τρόντι γράφει ότι οι συνθήκες προσωρινότητας, ανασφάλειας και αβεβαιότητας που βιώνουν οι εργαζόμενοι, λόγω της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, τις μετατρέπουν σε «μία σχέση μη ελευθερίας, μια ανελεύθερη σχέση, που αντιτίθεται, αρνείται με τον πλέον κατηγορηματικό τρόπο, ανατρέπει ολόκληρη τη μακροχρόνια ιστορία του εργατικού εκπολιτισμού του καπιταλισμού. Η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων αποτελεί το αντίθετο της ελευθερίας» (σε Δ. Στρατούλης, 2005 σ. 408). Ουσιαστικά οι επισφαλείς μορφές εργασίας συνιστούν την προσπάθεια μετάθεσης του επιχειρηματικού ρίσκου στους εργαζόμενους¹⁸.

Η παγκοσμιοποίηση σημαίνει ανάμεσα στα άλλα ότι οι επιχειρήσεις και η διεθνοποιημένη επιχειρηματικότητα δεν μπορούν εύκολα να υπαχθούν στα υπάρχοντα εθνικά συστήματα

18. Ένα μόνο παράδειγμα είναι ο Ν. 3198/55, που ισχύει ακόμα, σύμφωνα με τον οποίο σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας και κάμψης των εργασιών, ο εργοδότης μπορεί να θέσει σε διαθεσιμότητα ένα μέρος ή ολόκληρο το προσωπικό της επιχείρησής του καταβάλλοντας το 1/2 του μισθού. Πρόκειται για ενέργεια με σαφώς δυσμενείς επιπτώσεις στη ζωή του εργαζόμενου, οι οποίοι επωμίζονται με σκληρό τρόπο την επιλογή του επιχειρηματία για ανάληψη επιχειρηματικού κινδύνου, που είναι αναπόφευκτο στοιχείο της ελεύθερης αγοράς.

κοινωνικού ελέγχου και ρυθμίσεων. Το παγκοσμιοποιημένο κεφάλαιο έχει την ευχέρεια σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό για τεχνολογικούς ή πολιτικούς λόγους να μετακινείται από χώρα σε χώρα με το πρόσχημα των πραγματικών ή των φανταστικών απειλών που μπορεί να αντιμετωπίζει ανάλογα με τα εθνικά νομικά συστήματα, ασκώντας αντίστοιχες πιέσεις στις κυβερνήσεις (G. Slappers και S. Tombs, 1999 σ. 164). Ο τρόπος με τον οποίο οι πολυεθνικές επιχειρήσεις διαχέουν τις πολιτικές και τις πρακτικές που εφαρμόζουν στο ζήτημα των εργασιακών σχέσεων στο εσωτερικό των κρατών, εντός των οποίων δραστηριοποιούνται, είναι ξεκάθαρος στις περιπτώσεις των αποφάσεων του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σχετικά με τις εταιρίες Viking και Laval. Η φιλανδική εταιρία Viking αποφάσισε να μετανηολογήσει το πλοίο Rossela με εσθονική σημαία προκειμένου να εκμεταλλευτεί το χαμηλότερο εργασιακό κόστος που ισχύει στο εσθονικό δίκαιο.

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) εξέδωσε προδικαστική απόφαση, κατόπιν ερωτήματος των εθνικών δικαστηρίων στα οποία κατέφυγε η εταιρία λόγω των συνδικαλιστικών κινητοποιήσεων που εμπόδιζαν την μετανηολόγηση, σύμφωνα με την οποία οι συνδικαλιστές έθεταν εμπόδια στην ελευθερία εγκατάστασης της εταιρίας, παραβιάζοντας την πραγμάτωση των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς κρίθηκε ότι η εταιρία δεν θα έπρεπε να αποκλειστεί από την ευνοϊκότερη μεταχείριση, λόγω του χαμηλότερου επιπέδου προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, που απολάμβαναν οι εσθονικές εταιρίες.

Στην περίπτωση της Λιθουανικής εταιρίας Laval, που ανέλαβε εργασίες ανακαίνισης σχολείου στη Σουηδία, προσλαμβάνοντας λιθουανούς εργάτες, οι οποίοι αμείβονταν με τα μειωμένα κατά 40% ημερομίσθια που ίσχυαν στην Λιθουανία σε σχέση με τη Σουηδία, το ΔΕΚ έκρινε επιτρεπτό στον εργοδότη να συνεχίσει να δεσμεύεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας που ισχύει στο κράτος προέλευσης και όχι στο κράτος υποδοχής, δηλαδή τη Σουηδία. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις το ΔΕΚ έδωσε προβάδισμα στις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες έναντι των εργασιακών δικαιωμάτων (I. Σκανδάλης, «Οι επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ, Viking και Laval στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο», *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, 1545, (2009), σσ. 1105 – 1111). Οι αποφάσεις αυτές καθιερώνουν ένα σκληρότερο καθεστώς εναντίον των εργαζόμενων, καθώς επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να επιλέγουν το πιο ευνοϊκό ρυθμιστικό εργασιακό καθεστώς γι' αυτές, σε όποια χώρα της ΕΕ και αν δραστηριοποιούνται, ασκώντας πιέσεις και προς τις χώρες όπου οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν υψηλότερο επίπεδο εργατοδικαϊκής προστασίας για την χειροτέρευση των όρων εργασίας και αμοιβής τους. Οι αποφάσεις αυτές συνδέονται με την Οδηγία Μπολκεστάιν 123/2006, η οποία κατοχυρώνει την αρχή της «χώρας προέλευσης»: για παράδειγμα ο εργάτης από Βουλγαρία θα μπορεί να εργάζεται π.χ. στη Γερμανία ή στην Ελλάδα με τις αμοιβές που ισχύουν στη χώρα τους και

όχι στη χώρα υποδοχής, θέτοντας με τον τρόπο αυτό σε δυσμενέστερη θέση τους ακριβότερους εργαζόμενους της χώρας υποδοχής, με την αιτιολογία ότι δεν μπορούν να υπάρχουν διαφορετικοί όροι στην παροχή εργασίας μεταξύ των κρατών – μελών της ΕΕ. Η απειλή αυτή εντείνεται από το γεγονός ότι όπως αναφέρει ο Hyman (σε M. Leak, Γ. Κουζής, Θ. Κουτρούκης, 2009, σ. 119), οι επιχειρήσεις αυτές μπορούν να μεταφέρουν τις λειτουργίες τους εκτός του κράτους, εντός του οποίου απειλούνται, από δυσμενή γι' αυτές καθεστάτα ρύθμισης ή για να επωφεληθούν από διαφορές στα κόστη και στα αποθέματα εργασίας, φορολογικά κίνητρα, αναπτυξιακές επιχορηγήσεις κ.λ.π.

Από μελετητές, όπως ο D. Frienchs, η παγκοσμιοποίηση έχει χαρακτηριστεί ως η μοντέρνα μορφή της παλαιότερης πρακτικής της αποικιοκρατίας. Με την έννοια αυτή, ο συγγραφέας θεωρεί υπεύθυνη την παγκοσμιοποίηση για την ένταση και τη συχνότητα που λαμβάνει χώρα εντός της το έγκλημα του λευκού κολάρου. Πρώτον λόγω της μονοδιάστατης επικράτησης του φονταμενταλισμού της αγοράς, του νεοφιλελευθερισμού που ξεκάθαρα γεννά οφέλη για τους πλούσιους και τους ισχυρούς και δεύτερον μέσω της αυξανόμενης επιρροής και δραστηριότητας των παγκόσμιων οργανισμών (Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, Παγκόσμια Τράπεζα, Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου) («White – colar crime in a postmodern globalized world, *International handbook of white – colar and corporate crime*, (2007), σσ. 164 και 169 – 170)

Στην οικονομία της Ελλάδας μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας ένταξης στην Οικονομική Νομισματική Ένωση, ακολούθησαν μια σειρά από εξελίξεις που συνέβαλαν με καθοριστικό τρόπο στην αναδιοργάνωση της εργασίας. Την διείσδυση μεγάλων πολυεθνικών κολοσσών, που η λειτουργία τους ήταν συνυφασμένη με την εφαρμογή των νέων ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας, ακολούθησε μια σε μεγάλη έκταση πολιτική ιδιωτικοποιήσεων, εξαγορών και συγχωνεύσεων, που οδήγησε επίσης σε διευρυμένη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και σ' αυτές τις επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, διατηρήθηκαν παραδοσιακές μορφές εκμετάλλευσης των εργαζόμενων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικά ομάδες (γυναίκες, μετανάστες, ανήλικοι), ενώ εκσυγχρονίστηκαν οι μέθοδοι επιτήρησής τους με τη χρήση κάμερας, ηλεκτρονικής καταχώρησης προσωπικών δεδομένων κ.λ.π. Στις τελευταίες αυτές περιπτώσεις δεν παραβιάζονται μόνο οι νόμοι προστασίας των μισθωτών, αλλά και μια σειρά από άλλα δικαιώματα, η προσωπικότητα, η αξιοπρέπεια, η μη πρόσβαση σε προσωπικά δεδομένα κλπ. (Δ. Στρατούλης, 2005, σσ. 86-87). Η πορεία των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, στα πλαίσια της Οικονομικής Νομισματικής Ένωσης, οφείλεται στις πολιτικές αποφάσεις των κυβερνήσεων, οι οποίες ανταποκρινόμενες στις απαιτήσεις της Ε.Ε. που καθορίζονταν από συμφέροντα της βιομηχανίας, υιοθετώντας πρακτικές ανταγωνισμού, μετατράπηκαν σε πρόθυμους

υποστηρικτές της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων ως απάντηση στις συνθήκες του παγκόσμιου ανταγωνισμού.

Μια συνοπτική ιστορική παρουσίαση που ίσως μας βοηθήσει να γίνουν αντιληπτές αυτές οι τάσεις ξεκινάει με την Ενιαία Πράξη του 1986, που αποτέλεσε την έναρξη της προοπτικής της ενιαίας αγοράς. Τα συνδικάτα και τα κοινωνικά κινήματα διεκδίκησαν και πέτυχαν να συμπεριληφθεί στο τμήμα του κοινωνικού πρωτοκόλλου της Συμφωνίας του Μάαστριχτ το 1991, ο Χάρτης των Θεμελιακών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζόμενων, ο οποίος συμπεριλήφθηκε και στη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997. Ωστόσο, το περιεχόμενο του Χάρτη είχε ήδη υποβαθμιστεί από τα διαδοχικά βέτο της «θατσερικής» Αγγλίας, ενώ «τα κριτήρια ονομαστικής σύγκλισης, που είχαν τεθεί από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ..., καθώς και το σύμφωνο σταθερότητας, το οποίο συνόδευε τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, με στόχο τη διαρκή τήρηση των ονομαστικών κριτηρίων σύγκλισης και τα μηδενικά δημόσια ελλείμματα, περιόρισαν τις δυνατότητες για την προώθηση και τη διεύρυνση της κοινωνικής Ευρώπης» Οι κατευθύνσεις αυτές, προς την πορεία των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, κατοχυρώθηκαν και διευρύνθηκαν ακόμα περισσότερο με το Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη-Ανταγωνιστικότητα-Απασχόληση, το 1993, με το Πράσινο Βιβλίο για την Οργάνωση της Εργασίας το 1997, στη Βαρκελώνη το 2002 και στις Βρυξέλλες στην εαρινή σύνοδο κορυφής της ΕΕ, καταλήγοντας στη θεσμοθέτηση των νέων εργασιακών ρυθμίσεων για την προώθηση της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

Ότι εφαρμόζονταν έως τώρα στην πράξη ως αναγκαία για την κερδοφορία των επιχειρήσεων πρακτική, νομιμοποιείται και καθαγιάζεται από τη νομοθεσία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το παράδοξο είναι ότι η νομοθεσία προσαρμόζεται στις ανάγκες τους, αντί να αποτελεί τον προμαχώνα του ελέγχου και να θέτει περιορισμούς στις επιχειρησιακές συμπεριφορές που ακυρώνουν τα δικαιώματα των εργαζόμενων και να εγκαθιδρύσει ένα ευρωπαϊκό και κοινωνικό πρότυπο δικαιοσύνης και ανθρωπισμού. Αντίθετα, κατοχυρώνει ολοένα και σε μεγαλύτερο βαθμό τις απαιτήσεις της οικονομικής ελίτ, μέσω περίπλοκων και σημαντικών Ευρωπαϊκών θεσμών, όπως του Ευρωσυντάγματος, στο οποίο ανάμεσα στα άλλα τονίζεται: «η ανάγκη δημιουργίας εξειδικευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού καθώς και η διαμόρφωση αγοράς εργασίας που να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις της οικονομίας» (Δ. Στρατούλης, 2005, σσ. 92 - 96).

Σήμερα εκφράζεται από αναλυτές των εργασιακών σχέσεων και από το συνδικαλιστικό κίνημα, η άποψη ότι θα πρέπει να διευρυνθεί η έννοια της εξαρτημένης εργασίας και η θεσμική προστασία να επεκταθεί και να συμπεριλάβει και την κατηγορία των «ανεξάρτητων» εργαζόμενων, όπου όμως υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία. Σαν εναλλακτική στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, το συνδικαλιστικό κίνημα οφείλει να θέσει την επαναρρύθμιση και την αναβάθμισή τους, λαμβάνοντας υπόψη τις νέες δυνατότητες που

παρέχει η σημερινή ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων, όπως η εισαγωγή και η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας και της πληροφορικής (προώθηση του 35ωρου, ενίσχυση και επιτήρηση της αυστηρής εφαρμογής των θεσμοθετημένων κανόνων, εξασφάλιση συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους της εργασίας, μισθοί που να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζόμενων κλπ.). Η υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων αποτελεί την πολιτική βάση για την έκφραση και την διεκδίκηση και των άλλων κοινωνικών δικαιωμάτων των ανθρώπων. Όπως δήλωσε ένας νέος 29 ετών κατά τις ημέρες που ακολούθησαν το θανάσιμο τραυματισμό ενός εφήβου από ειδικό φρουρό, στα Εξάρχεια το Δεκέμβριο του 2008 σε τηλεοπτικό δελτίο ειδήσεων: «Δεν θέλουμε να δουλεύουμε με οποιουδήποτε όρους. Θέλουμε δουλειά με δικαιώματα» (Δελτίο Ειδήσεων τηλεοπτικού σταθμού ANT1 -15/12/08).

Η οργανωμένη συνδικαλιστική δράση και οι εκπρόσωποί της οφείλουν να διερευνήσουν διόδους επικοινωνίας και ανάπτυξης εμπιστοσύνης προς την συλλογική δράση με εκείνες τις ομάδες ατόμων που εργάζονται με τις νέες ευέλικτες μορφές εργασίας, ένα κομμάτι εργαζόμενων που συνεχώς διευρύνεται, λαμβάνοντας υπόψη ότι όσο κατώτερο είναι το μέσο εισόδημα και η θέση απασχόλησης των εργαζόμενων τόσο δυσκολότερη είναι και η οικοδόμηση του βαθμού της αλληλεγγύης που απαιτείται για επιτυχημένη συλλογική δράση. Πως όμως θα ικανοποιηθούν οι νέες αυτές ανάγκες των εργοδοτών, όταν συνεπάγονται, όπως περιγράψαμε παραπάνω όρους εργασίας που συντελούν στη μείωση του μισθού της εργασιακής δύναμης; Κι αυτό, δεδομένου του γεγονότος ότι οι μισθοί της παρέχουν τα μέσα συντήρησης και όπως παρατηρεί ο C. Offe, η ανάγκη για τα μέσα συντήρησης παραμένει σχετικά σταθερή στο πλαίσιο ενός καθορισμένου υλικά και πολιτιστικά ελάχιστου επιπέδου διαβίωσης, συνεπώς «η αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης δεν μπορεί να διατηρηθεί με μικρότερο εισόδημα ανά νοικοκυριό» (1993, σσ.40 και 61-62).

Η ολοκληρωμένη κατανόηση για τον τρόπο που θεσμοθετείται και εφαρμόζεται το εργατικό δίκαιο, περιλαμβάνεται στην θέση του Offe, ότι δηλαδή κάθε κρατική παρέμβαση προς την κατεύθυνση της εξομάλυνσης της διαφοράς εξουσίας που υπάρχει ανάμεσα στους δύο πόλους της αγοράς εργασίας (προσφορά εργασίας – εργαζόμενοι, ζήτηση εργασίας – επιχειρήσεις), που άλλωστε θα αποτελούσε προϋπόθεση ουσιαστικής συμβατικής ελευθερίας (ελευθερίας των ατόμων στις έννομες σχέσεις), όπως ισχύει σε όλες τις άλλες μορφές συμβάσεων, δεδομένου ότι στον αστικό μας πολιτισμό όλα μετριοούνται σε μονάδες ελευθερίας, εμπεριέχει έναν κορυφαίο περιορισμό: η πλήρης εξάλειψη αυτής της ανισορροπίας «θα σήμαινε το αιφνίδιο τέλος αυτής της ανταλλαγής». Θα ακύρωνε κάθε ορθολογική κίνητρο των επιχειρήσεων για την απασχόληση εργαζόμενων (ο.π., σσ. 77-78)

Οι πολιτικές αυτές σχολιάζονται από τον Κρέτσο (στο Ετήσια Έκθεση 2008, σ. 48) με την επισήμανση της πρωτοφανούς για την ιστορία του καπιταλισμού μορφής υπολογισμού της

της αμοιβής της μισθωτής εργασίας σε ενόητες χρόνου που αφιερώνει ο εργαζόμενος στον εργοδότη του.

Στο επόμενο κεφάλαιο περιγράφονται οι κυριότερες νομοθετικές διατάξεις της μεταμνημονιακής Ελλάδας που αποσάρθρωσαν πλήρως το εργατικό δίκαιο και οδήγησαν στην άρση της προστασίας των εργαζόμενων στο όνομα μιας μεταφυσικής και αφηρημένης οικονομικής αναγκαιότητας, αξιώνοντας επαχθείς θυσίες που επωμίζονται μονομερώς οι κυριαρχούμενοι: μισθωτοί, άνεργοι, φτωχοί, συνταξιούχοι.

Γ΄ ΜΕΡΟΣ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Οι εργασιακές σχέσεις μετά τα μνημόνια

Η παγκόσμια κρίση δημοσίου χρέους που βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη από το 2008 και ξεκίνησε ως κρίση στο αμερικανικό και το διεθνές τραπεζικό και χρηματοπιστωτικό σύστημα, ενισχύει την προοπτική για ριζική ανακατανομή ισχύος σε πλανητική κλίμακα, καθώς το χρηματοπιστωτικό σύστημα κατέχει πρωτεύοντα τρόπο στην λειτουργία του καπιταλιστικού συστήματος. Την ίδια στιγμή που το επιχειρηματικό έγκλημα στρέφεται ενάντια στους εργαζόμενους, χωρίς προσχώματα ενισχυμένο κυρίως από την ασαφή και προκλητικά ευνοϊκή για την επιχειρηματική δραστηριότητα εργατική νομοθεσία, συνιστά μία θλιβερή κανονικότητα, ως μέθοδο προκειμένου αυτές να παραμείνουν οικονομικά ζωντανές, κερδοφόρες και ανταγωνιστικές, στο τοπίο της σύγχρονης κρίσης, τα κράτη να τείνουν να τις στηρίζουν, όταν πληγωμένες από το οικονομικό σύστημα που οι ίδιες κατασκεύασαν, εγκαταλείπουν τη νεοφιλελεύθερη ιδεολογική καθαρότητα και προσφεύγουν στην προστασία του κράτους για την ανάκαμψή τους. Η ενοχοποίηση της εργασίας και του κόστους της ως τη βασική οδό βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, συνιστούν, όπως επισημαίνει και ο Β. Δρουκόπουλος τη μόνιμη επωδό στα χείλη των μνημονιακών πολιτικών («Η ενοχοποίηση της εργασίας και το αναμάρτητο του κεφαλαίου», *Θέσεις*, 121 (2012, σ. 46).

Παράδειγμα της πρακτικής αυτής ήταν η αντίδραση των Ηνωμένων Πολιτειών Αμερικής, όπου εκδηλώθηκε η κρίση, πριν επεκταθεί παγκόσμια και συγκεκριμένα η κρατική στήριξη και ο έλεγχος δύο εκ των αμερικανικών γιγάντων των ενυπόθηκων δανείων (της Fannie Mae και της Freddie Mac), οι οποίες είχαν στο παρελθόν καταδικαστεί η πρώτη για «εξωραϊσμό» του ισολογισμού της με σκοπό την εξασφάλιση ακόμα πλουσιοπάροχων μόνους στα ανώτερα στελέχη της και η δεύτερη για τη δημιουργία lobby με σκοπό την ευνοϊκότερη μεταχείριση από τα μέλη του Κογκρέσου που ήταν επιφορτισμένα με την ευθύνη του ελέγχου των δραστηριοτήτων της (Ελληνική έκδοση της *Le Monde diplomatique*, No 556, 19-10-08) . Στην αιχμή της σημερινής συζήτησης για την κατάσταση που δημιουργήθηκε στη χώρα μας μετά την εμπλοκή της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και κυρίως του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου στην ελληνική κυβερνητική πολιτική, είναι η κατάργηση ευνοϊκών για την προστασία των εργαζόμενων νόμων και κυρίως η κατάργηση της συνταγματικά θεσμοθετημένης συλλογικής διαπραγμάτευσης με την απαγόρευση των αυξήσεων και την ουσιαστική ανατροπή του νόμου 1876/90 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη δυνατότητα να καταφεύγουν μονομερώς οι εργαζόμενοι ή οι εργοδότες στην διαιτησία για την σύναψη διαιτητικών αποφάσεων, σε περίπτωση που δεν υπήρχε μεταξύ τους συμφωνία. Από τη δυνατότητα αυτή επωφελούνταν κυρίως οι εργαζόμενοι, καθώς σε περίπτωση που οι

εργοδότες αρνούταν στην παροχή αυξήσεων, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας, κατοχύρωνε με Διαιτητικές Αποφάσεις αυξήσεις ίσες ή και μεγαλύτερες από αυτές που προέβλεπε η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Οι νέες αυτές δραματικές εξελίξεις ως προς την κατεύθυνση της επιδείνωσης της κατάστασης των εργαζόμενων στην χώρα μας, με στόχο όπως αναφέρει ο Π. Κυργιακούλας (2012, σ. 6) την δημιουργία ενός νέου εργασιακού προτύπου που θα οδηγήσει κατά τον ισχυρισμό των κυβερνητικών παραγόντων στην ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της δραστηκής μείωσης του κόστους εργασίας, προβλέπονται από το πρώτο μνημόνιο και τον εκτελεστικό τους νόμο 3845/10. Ταυτόχρονα, οι αρνητικές εξελίξεις για τους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα (μείωση μισθών, περικοπή επιδομάτων, κατάργηση επιδομάτων εορτών και αδειάς) στερεί από τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα, όπως επισημαίνεται από τον Γ. Κουζή, τις όποιες αναφορές για περαιτέρω βελτίωση της θέσης τους, συμβάλλοντας ακόμα περισσότερο στην γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας («Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά τα μνημόνια», *Ενημέρωση*, (2011), σσ. 6-7).

Με τον ίδιο νόμο καταργείται επίσης μία άλλη σημαντική διάταξη του 1876/1990, αυτή που αφορά την αρχή της συρροής, δηλαδή ότι σε περίπτωση που ισχύουν πέρα της μίας συμβάσεις εργασίας που αφορούν τους ίδιους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανόμενης και της επιχειρησιακής σύμβασης, τότε εφαρμόζεται εκείνη που είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Συνεπώς, ο νέος νόμος δεν καθιστά υποχρεωτική, αλλά επιτρέπει την απόκλιση των ομοιοεπαγγελματικών ή επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας από τις κλαδικές, δηλαδή αυτές επιτρέπεται να εφαρμοστούν έστω και αν εμπεριέχουν χειρότερους όρους αμοιβής και συνθηκών εργασίας. Στην ουσία με το πρόσχημα της κρίσης και των “έκτακτων συνθηκών” νομιμοποιείται η φθινή εργασία ισοπεδώνοντας τον οικονομικό και κοινωνικό ρόλο της εργασίας, απογυμνώνοντάς την από την αξία της ως μέσο βελτίωσης της ζωής του εργαζόμενου. Ταυτόχρονα η πολιτική αυτή απόφαση για την κατάργηση της συρροής, ακυρώνει την προηγούμενη προσπάθεια του ελληνικού κράτους να καθιερώσει ίσους όρους οικονομικού ανταγωνισμού στην ελληνική οικονομία, η δομή της οποίας χαρακτηρίζεται κυρίως από τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, καθώς με το Ν. 1876/1990, στην ουσία επέβαλε φραγμό στις μεγάλες επιχειρήσεις και στις πολυεθνικές, οι οποίες είχαν κυρίως τη δυνατότητα να συνάπτουν επιχειρησιακές συμβάσεις, να εφαρμόζουν πολιτικές αύξησης της ανταγωνιστικότητας μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους.

Ταυτόχρονα, στην πορεία αυτή της πιο ακραίας έκφρασης της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που έχει συμβεί ποτέ στην χώρα μας, μέσω των πιέσεων που ασκούν τόσο ο ευρωπαϊκός χώρος, όσο και οι οικονομικοί κύκλοι που αυτός εκφράζει ψηφίστηκε ο Ν. 3863/10, ο οποίος διευκολύνει ακόμα περισσότερο τις απολύσεις, καθώς μειώνεται σημαντικά ο χρόνος προειδοποίησης που προβλέπονται από το Ν. 2112/20,

προκειμένου ο εργοδότης να καταβάλει το μισό ποσό της αποζημίωσης απόλυσης με μοναδικό στόχο να καθίσταται οικονομικά ανώδυνη για τις επιχειρήσεις η απόλυση των εργαζόμενων και να τους παρέχεται η δυνατότητα να απαλλαγούν από τους εργαζόμενους που αμείβονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να προσλαμβάνουν εργαζόμενους με τα κατώτερα όρια μισθού ή ημερομισθίου που προβλέπεται από τη ΓΣΕΕ και αργότερα με την καθιέρωση του Ν. 4093/12, του κατώτατου νομοθετημένου μισθού. Για τα εμπορικά καταστήματα επίσης, αίρεται με το νόμο αυτό η απαγόρευση της απασχόλησης των εργαζόμενων κατά τις ώρες που δεν λειτουργούν τα καταστήματα, ώστε να μην θεωρείται υπερωρία για τους εργοδότες η παραμονή τους μέσα σε αυτά μετά το κλείσιμό τους για την εκτέλεση βοηθητικών εργασιών (κλείσιμο ταμείου, καθαριότητα, διαμόρφωση βιτρίνας, τακτοποίηση εμπορευμάτων κ.λ.π.), να μην καταβάλλεται η νόμιμη προσαύξηση και να μην επιβάλλονται πρόστιμα από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. Στην ουσία πρόκειται για διεύρυνση του ωραρίου, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι επρόκειτο ήδη για εθισμένη επιχειρηματική συνήθεια, εκμηδενίζοντας και την ελάχιστη πιθανότητα που υπήρχε πριν την εφαρμογή του νόμου, εφόσον εντοπίζονταν να αποδίδονταν στους εργαζόμενους οι νόμιμες προσαυξήσεις και να τιμωρούνταν οι εργοδότες.

Η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης που είχε ήδη προβλεφθεί με το πρώτο μνημόνιο (Ν.3845/10), ολοκληρώθηκε με το Ν. 4093/12, καθώς τίθεται ως ανώτερο όριο τακτικών αποδοχών με βάση τις οποίες υπολογίζεται το ποσό της αποζημίωσης τα 2.000 ευρώ, ενώ ως χρόνος εργασίας για όσους εργαζόμενους στις 12/11/2012, ημερομηνία εφαρμογής του νόμου, έχουν συμπληρώσει 17 και πάνω έτη εργασίας υπολογίζεται μόνο αυτός που είχαν ως την συγκεκριμένη ημερομηνία, οποτεδήποτε και αν απολυθούν. Οι πολιτικές εξουσίες των τελευταίων ετών στην Ελλάδα, συστηματικά πρόβαλαν ως υπερβολικά ευνοϊκά τα ποσά της αποζημίωσης που κατέβαλαν οι εργοδότες στην Ελλάδα, που καθιστούσαν τις απολύσεις ακριβές για την επιχείρηση, αποκρύπτοντας το γεγονός ότι οι υψηλότερες αποζημιώσεις απόλυσης στην Ελλάδα, σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες οφείλονται στο γεγονός ότι στη χώρα μας οι απολύσεις εξακολουθούν να συνιστούν αναιτιώδη δικαιοπραξία. Δηλαδή ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να αιτιολογήσει την απόφασή του, σε αντίθεση με χώρες όπως π.χ. η Γαλλία και η Γερμανία που οι χαμηλότερες αποζημιώσεις αντισταθμίζονται από το γεγονός ότι οι απολύσεις γίνονται δυσκολότερα και ότι ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο μόνο όταν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, όπως π.χ. οικονομοτεχνικοί λόγοι ή ποινική δίωξη του εργαζόμενου. Η νομιμοποίηση της φθηνής εργασίας που προβλέπει ο νόμος, αποτυπώνεται και στην τροποποίηση του άρθρου 1 του Ν. 1387/83, με το Ν. 3863/10 που επέφερε αύξηση του ποσοστού των ομαδικών απολύσεων, καθώς για επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 άτομα προβλέπει 6 απολύσεις ανά μήνα, από 4 απολύσεις που προβλέπονταν για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 20 έως 200

εργαζόμενους, με το νόμο του 1983. Από 150 άτομα και πάνω προβλέπει απολύσεις σε ποσοστό 5%, από ποσοστό 2% που προέβλεπε ο προηγούμενος νόμος και μάλιστα για επιχειρήσεις που απασχολούσαν περισσότερα άτομα, δηλαδή από 200 και πάνω.

Το δεύτερο μνημόνιο, εκτελεστική εφαρμογή του οποίου συνιστά ο Ν. 4046/12, δίνει τη δυνατότητα της διάβρωσης ακόμα και αυτού του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ, καθώς μειώνει κατά 32% τα κατώτερα όρια μισθών της ΕΓΣΣΕ για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών και κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών, χωρίς να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζόμενων. Ενώ με το νέο νόμο επιδεινώνεται περισσότερο η ήδη δεινή θέση των νέων, καθώς μειώνεται στο 68% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη η αμοιβή των μαθητευόμενων του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα από το εξάμηνο σπουδών που διανύει ο μαθητής. Ακυρώνεται συνεπώς η αρχή της ίσης μεταχείρισης για τους εργαζόμενους και εδραιώνονται σταθερότερες μορφές οικονομικής εκμετάλλευσης των νέων των λαϊκών τάξεων. Με τον ίδιο νόμο, καταργούνται μετά την ψήφισή του, δηλαδή μετά τις 14-2-2012 οι ωριμάνσεις, δηλαδή οι διατάξεις νόμων και Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις μισθών και ημερομισθίων μετά την συμπλήρωση του αναγκαίου χρόνου προϋπηρεσίας, καθλώνοντας τους μισθούς σε συγκεκριμένα επίπεδα και καταργώντας τις αυξήσεις, λόγω του χρόνου απασχόλησης του εργαζόμενου στον ίδιο εργοδότη ή στην ίδια ειδικότητα σε οποιονδήποτε εργοδότη, δηλαδή λόγω προϋπηρεσίας.

Η διαδικασία ανθρωπιστικής καταστροφής που επιφυλάσσουν για την ελληνική κοινωνία και ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους τα μνημόνια, καταλύοντας ότι είχε απομείνει από ένα ήδη αναιμικό κοινωνικό κράτος, συμπεριέλαβε ακόμα και τους θεσμούς που δημιουργήθηκαν και λειτούργησαν από τις εισφορές των εργαζόμενων, όπως τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) και τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ). Το κλείσιμο των ΟΕΚ και ΟΕΕ, σε συνδυασμό με τη μείωση των συντάξεων ήταν αποτέλεσμα του δεύτερου μνημονίου, προκειμένου να μειωθούν οι εργοδοτικές εισφορές στο ΙΚΑ, κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες, χωρίς να υπάρξει ταυτόχρονα μείωση στα έσοδά του.

Κοντά στις παραπάνω δυσμενείς για τους εργαζόμενους ρυθμίσεις θα πρέπει να παρατεθούν και οι συνέπειες της εφαρμογής του Νέου Πτωχευτικού Κώδικα του Ν. 4013/11, που αντικατέστησε το Ν. 3588/2007. Η υπαγωγή των υπερχρεωμένων επιχειρήσεων στα άρθρα 99-106, τους δίνει τη δυνατότητα να διεκδικούν πίστωση χρόνου και μείωση των απαιτήσεων των πιστωτών – μεταξύ των οποίων και οι απαιτήσεις των εργαζόμενων – καθώς, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δεν συμμετέχουν στη συμφωνία εξυγίανσης, δεσμεύονται από αυτήν. Ο νέος νόμος αναιρεί την ικανοποίηση του συνόλου των οικονομικών απαιτήσεων των εργαζόμενων της τελευταίας διετίας, συμπεριλαμβανόμενης και της αποζημίωσης απόλυσης, όπως προβλέπονταν με το νόμο του 2007. Με το νέο νόμο, ικανοποιείται το ¼ των απαιτήσεων και δεν συμπεριλαμβάνονται οι τόκοι αυτών, ενώ το οφειλόμενο ποσό μπορεί

να περιοριστεί στο μισό του ήδη περιορισμένου κεφαλαίου μιας χρεωμένης επιχείρησης. Το ίδιο ισχύει και για τις απαιτήσεις του δημοσίου και των ασφαλιστικών ταμείων, ενώ οι τράπεζες είναι οι μόνες ευνοημένες, καθώς διαθέτουν μηχανισμούς που μπορούν μέσω προσημειώσεων κ.λ.π. να δεσμεύουν τα περιουσιακά στοιχεία, διασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό την εξόφληση των οφειλόμενων.

Η υπονόμηση και η απορρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ), ολοκληρώθηκε με το νόμο 4046/12. Ο νόμος αυτός προβλέπει ότι μετά την λήξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και την παρέλευση του χρόνου μετενέργειας, ο οποίος μειώθηκε από τους έξι στους τρεις μήνες, και εφόσον δεν υπογραφούν νέες ΣΣΕ, με σαφώς δυσμενέστερους όρους (λόγω των ειδικών οικονομικών συνθηκών, της ραγδαία αυξανόμενης ανεργίας και της κατάρτησης του ουσιαστικού ρόλου του ΟΜΕΔ, και δεδομένου ότι πλέον δεν είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή των εργαζόμενων στον Οργανισμό εφόσον δεν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή και οι εργοδότες), οι ΣΣΕ εξακολουθούν να ισχύουν μόνο για τους ήδη εργαζόμενους. Ωστόσο και στην περίπτωση αυτή διατηρούνται μόνο τα επιδόματα της προϋπηρεσίας, των τέκνων, των σπουδών και της ανθυγιεινής εργασίας και καταργείται κάθε άλλο καταβαλλόμενο επίδομα. Επίσης, όσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Διαιτητικές Αποφάσεις βρίσκονται σε ισχύ 24 μήνες ή περισσότερο κατά την 14^η Φεβρουαρίου 2012, ημερομηνία εφαρμογής του νόμου, λήγουν υποχρεωτικά στις 14 Φεβρουαρίου 2013, ενώ όσες ίσχυαν για χρονικά διάστημα λιγότερο από 24 μήνες κατά την ημερομηνία εφαρμογής του νόμου, λήγουν όταν συμπληρώσουν τριετία από την έναρξη της ισχύος τους. Τίθεται δηλαδή ως άμεση και επιτακτική ανάγκη να απαλλαγεί και να αποστειρωθεί το πλέγμα των ρυθμιστικών κανόνων της αγοράς εργασίας από κάθε ψήγμα συλλογικών διαπραγματεύσεων με τους εργοδότες, παρά το γεγονός ότι συνιστούσαν ένα ελάχιστο ανάχωμα προστασίας των εργαζόμενων έναντι της ισχύς της εργοδοσίας. Αποτέλεσμα ήταν η εντεινόμενη επισφάλεια, εξαιτίας της επέκτασης των ευέλικτων μορφών εργασίας και της ευελιξίας της αμοιβής που μεταξύ άλλων ενισχύθηκε από την επέκταση των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας που καλύπτουν με γοργό ρυθμό το κενό που προκύπτει μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με κύριο χαρακτηριστικό την μείωση των αποδοχών των εργαζόμενων.

Πρόκειται για την λογική που αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της φιλελεύθερης ιδεολογίας και συνίσταται στην αναβάθμιση της αγοράς ως μηχανισμό που μπορεί να ρυθμίσει αποτελεσματικά την κατανομή των πόρων, ενώ ο εργαζόμενος θεωρείται ορθολογικό άτομο, που είναι ικανό από μόνο του και χωρίς να υπάρχει ανάγκη κρατικής υπεράσπισής τους, να προασπίσει τα συμφέροντά του, κατά την πώληση της εργατικής του δύναμης (Μ. Leak, Γ. Κουζής, Θ. Κουτρούκης, 2009, σ. 283). Ο Χ. Καρατζάς ασκεί έντονη κριτική στην αποψίλωση της εργατικής νομοθεσίας, μέσω των λεγόμενων προσηματικά «μνημονίων

προσαρμογής» που συνιστούν μορφές καταπίεσης και κερδοσκοπίας, θεωρώντας ότι η επίκληση του σκοπού της μείωσης του εργασιακού κόστους, προκειμένου να ξεπληρωθούν οι οφειλές προς τους δανειστές συνιστά άλλοθι, δεδομένου ότι ακόμα και ένας πρωτοετής φοιτητής των οικονομικών επιστημών γνωρίζει ότι τα μέτρα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας, με σκοπό να διευκολύνεται η αποδοχή της εργασίας κάτω από δυσμενέστερους όρους και συνιστούν κατάφωρη παραβίαση των αρχών των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί και από τη χώρα μας («Το μέλλον της Εργατικής Νομοθεσίας στην Ελλάδα»), *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, 68/1611 (2012), σσ. 1233-1235). Ο Ν. 3899/10 διευκόλυνε τις απολύσεις, μειώνοντας σημαντικά τον χρόνο προειδοποίησης, προκειμένου να λάβει ο εργαζόμενος τη μίση αποζημίωση απόλυσης σε σχέση με αυτή που θα λάβει χωρίς προειδοποίηση. Ο ίδιος νόμος, αύξησε κατά δέκα μήνες, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο, χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση και το οποίο σύμφωνα με το Ν. 2112/20 και το Προεδρικό Διάταγμα 16-18/7/1920, ήταν δύο μήνες. Επεκτείνεται με τον τρόπο αυτό από δύο σε δώδεκα μήνες η δοκιμαστική περίοδος για τον εργαζόμενο και η ευκαιρία για τον εργοδότη να επωφεληθεί από την φθηνή προσφορά της εργατικής δύναμης, την οποία μπορεί να ανανεώνει σε τακτά χρονικά διαστήματα προσλαμβάνοντας συνεχώς νέους εργαζόμενους για ένα έτος, χωρίς το βάρος της αποζημίωσης απόλυσης. Επιπλέον, ο ίδιος νόμος προβλέπει την σύναψη ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες αποκλίνουν επί το δυσμενέστερο για τους εργαζόμενους έναντι των κλαδικών ΣΣΕ συμβάλλοντας καθοριστικά στην αποκαθίλωση των θεσμοθετημένων παραχωρήσεων προς τους εργαζόμενους και στην ακύρωση κάθε προσπάθειας των εργαζόμενων για συλλογικά κατοχυρωμένους όρους και αμοιβές εργασίας. Η σκληρή εκμετάλλευση των εργαζόμενων που παγιώνεται με τους νέους νόμους με πρόσχημα την κρίση αποτυπώνεται στα στοιχεία που προκύπτουν από μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), που εκπονήθηκε το έτος 2012 και σύμφωνα με την οποία το κόστος εργασίας υποχώρησε συνολικά από το α' τρίμηνο 2010 έως το γ' τρίμηνο 2011, κατά 14,3% και ειδικά στον κλάδο των ξενοδοχείων και του επισιτισμού, η μείωση για το ίδιο χρονικό διάστημα ανέρχεται στο 32,5% (Π. Κυργιακούλας, 2012, σ. 12).

Τα μνημόνια επινοήθηκαν και επιβλήθηκαν από οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους, τόσο της ΕΕ, όσο και της Ελλάδας που έχουν στο μυαλό τους μία συγκεκριμένη θεωρία: τον νεοφιλελευθερισμό που σημαίνει ισοπέδωση των δικαιωμάτων των πολλών υπέρ των λίγων και σε καμία περίπτωση δεν συνιστούν απόρροια μίας αφηρημένης οικονομικής αναγκαιότητας, που εκτός των άλλων φαίνεται να είναι υπαρκτή μόνο για τις υποκείμενες κοινωνικές τάξεις. Ο Κωνσταντίνος Τσουκαλάς στο περιοδικό «Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών», μας θυμίζει ότι πρόκειται για την επικράτηση του αγοραίου νέο φιλελευθερισμού,

ο οποίος γέννησε νέες, πρωτόγνωρες μορφές αυθαιρεσίας και αλαζονείας ενός κεφαλαίου που πλέον έχει πεισθεί ότι έχει κυριαρχήσει πλήρως και κατά συνέπεια δεν φοβάται τίποτα και δεν δίνει λογαριασμό σε κανέναν (Α' - Β', 2011, σ. 18).

Όπως επισημαίνεται στο περιοδικό «Θέσεις», [Πίσω από την πρόσοψη του κόσμου των ειδώλων με τα κεφάλαια που «χάνονται» και τις «παραγωγικές δυνάμεις» που καταστρέφονται βρίσκεται σε τελική ανάλυση η εργασία, που απαξιώνεται δίνοντας με αυτό τον τρόπο τη δυνατότητα να ξεκινήσει ένας νέος περισσότερο αποδοτικός και κερδοφόρος κύκλος στη διαδικασία διευρυμένης αναπαραγωγής της κεφαλαιακής σχέσης] («Υπέρ αδυνάτου. Πολιτική για τους «από κάτω» στην εποχή του νεοφιλελευθερισμού» 105 (2008), σ. 6). Οι εργοδότες πέτυχαν να ικανοποιήσουν το πάγιο αίτημά τους προς την πολιτεία, δηλαδή να μπορούν χρησιμοποιούν ελεύθερα την εργασία, σε όρους ελεύθερης αγοράς, χωρίς ελάχιστες υποχρεώσεις. Οι μεταρρυθμίσεις μετακυλύουν ένα μεγάλο μέρος του ρίσκου της επιχειρηματικής δραστηριότητας στον εργαζόμενο, λες και είναι αυτός που έχει αναλάβει αυτό το ρίσκο, ενώ εκθεμελιώνουν ότι είχε απομείνει από το δίκαιο προστασίας του, εξαλείφοντας κάθε μέσο πειθαρχίας των δυνάμεων της αγοράς.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

A) Συμπεράσματα – εκτενής περίληψη

Στην παρούσα μελέτη επιχειρήσαμε να χαρτογραφήσουμε τους διαφορετικούς τύπους των παραβάσεων των εργοδοτών ενάντια στους εργαζόμενους, συνδέοντας τες με τη νομική απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, από δεσμεύσεις όπως η σταθερή και πλήρης απασχόληση, την σχεδόν πλήρη απορρύθμιση του εργατικού δικαίου, καθώς αίρεται η προστασία του εργαζόμενου από τον εξαναγκασμό του σε πολύωρη, κακοπληρωμένη και χωρίς δικαιώματα εργασία. Είναι σαν το ποινικό δίκαιο να βλέπει μόνο των έγκλημα των από κάτω, των αδυνάτων και να επιφυλάσσει μία διακριτική στάση για το έγκλημα των ισχυρών, προκειμένου να μην θίξει την «ελευθερία» του κεφαλαίου να μεταχειρίζεται κάθε μέσον σε βάρος των εργασιακών πόρων υποβαθμίζοντάς τους, προκειμένου να κερδοσκοπήσει. Η μελέτη του επιχειρηματικού εγκλήματος και ιδιαίτερα των παραβάσεων της εργοδοσίας κατά των εργαζόμενων απουσιάζουν από την συμβατική εγκληματολογία, καθώς στο όνομα ενός “αντικειμενικού” και “ουδέτερου” επιστημονικού λόγου προερχόμενου από την θετικιστική παράδοσή της, αδιαφορεί για την ύπαρξη εγκλημάτων από τους οικονομικά ισχυρούς, αντιμετωπίζοντας την επιχειρηματική πρωτοβουλία ως παράγοντα υγιούς οργάνωσης και ρύθμισης του κοινωνικού γίνεσθαι. Κίνητρο για την προσέγγιση της κριτικής εγκληματολογίας, ως θεωρητικής βάσεις προκειμένου να μελετήσουμε και να ερμηνεύσουμε το επιχειρηματικό έγκλημα κατά των εργαζόμενων, αποτέλεσε το γεγονός ότι οι επιστημονικοί εκπρόσωποί της επιλέγουν την αντιπαράθεση με τους θιασώτες της ελεύθερης ατομικής πρωτοβουλίας και κατά επέκταση των νόμων της αγοράς καθώς και της νεοφιλελεύθερης ιδεολογίας που από το 1990 και μετά καταλαμβάνει ολοένα και περισσότερο χώρο στο πεδίο της κοινωνικής σκέψης. Οι εκπρόσωποι της κριτικής εγκληματολογίας ανιχνεύουν το έγκλημα πέρα από τα συνήθη μονοπάτια του «εγκλήματος των φτωχών» ή του «εγκλήματος του δρόμου» και εξετάζουν τον τρόπο με τον οποίο το νομικό σύστημα συμπεριλαμβανομένου αυτού που ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις στο όνομα τάχα του δημοσίου συμφέροντος και της προστασίας του αδυνάτου, καταλήγει τελικά να εξυπηρετεί τα ιδιωτικά συμφέροντα των ισχυρών, δηλαδή των εργοδοτών. Είναι η εποχή που ο εργαζόμενος από πολίτης με δικαιώματα, μετατρέπεται σε ικέτη της εργασίας. Από την άποψη αυτή ο λόγος της κριτικής εγκληματολογίας και των θεωρητικών της, αποκτούν ιδιαίτερη σημασία στην διερεύνηση και ερμηνεία ολόκληρου του φάσματος των πρόσφατων – εν μέσω της λεγόμενης ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, της νομισματικής ένωσης και εν τέλει της πρόσφατης οικονομικής κρίσης - εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις καθώς και της σκληρότητας των εργοδοτικών εγκλημάτων που τις συνοδεύουν.

Στην προσπάθειά μας αυτή, αναδείξαμε τη σημασία των πληροφοριών που προέκυψαν από

την έρευνα των αρχείων των Κοινωνικών Επιθεωρήσεων Εργασίας, ως προς την σκιαγράφηση της έκτασης καθώς και του βαθμού σκληρότητας των εργοδοτικών παραβάσεων, οι οποίες συνήθως δεν εντοπίζονται και όταν εντοπίζονται δεν τιμωρούνται από τον ποινικό νόμο, ως εγκληματικές πράξεις, προσπαθώντας να τις «φωτίσουμε», ως ένα πρώτο «άνοιγμα» σε ένα ζήτημα που αξίζει να μελετηθεί πληρέστερα και να αποκαλύψουμε το μέγεθος της κοινωνικής βλάβης που προκαλούν. Για το λόγο αυτό επιλέχθηκε να δοθεί έμφαση στη βιωμένη εμπειρία των ανθρώπων που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Ερευνήθηκαν τα αρχεία των τμημάτων κοινωνικής επιθεώρησης Καρδίτσας, Κέρκυρας, Πιερίας και Λάρισας και συγκεκριμένα τα αρχεία των εργατικών διαφορών, δηλαδή τα αρχεία όπου βρίσκονται καταγεγραμμένες οι καταγγελίες των εργαζόμενων σε βάρος των επιχειρηματιών για παραβάσεις ακόμα και των στοιχειωδέστερων δικαιωμάτων τους. Από την έρευνα αυτή, προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις αδιαφορούν συστηματικά για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και υιοθετούν μία σειρά από συμπεριφορές για να την παρακάμπτουν, ενώ επιδίδονται συστηματικά και με ιδιαίτερη τεχνική σε ημιπαράνομες πράξεις εξαπάτησης των μισθωτών που ακόμα και όταν καταγγέλλονται δύσκολα μπορούν να διερευνηθούν, με αποτέλεσμα να καθίσταται αδύνατη η επίλυσή τους υπέρ των εργαζόμενων εκτός δικαστηρίων.

Εστίασαμε ειδικά και με ιδιαίτερο ενδιαφέρον στα εγκλήματα ενάντια στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, λόγω του τεράστιου ανθρώπινου, κοινωνικού και οικονομικού κόστους που προκαλούν, των οποίων οι ολέθριες συνέπειες καλύπτονται από σκοτάδι και σιωπή, στηριζόμενοι στις καταγεγραμμένες παραβάσεις που αποτυπώνονται στα αρχεία του Κέντρου Πρόληψης Επαγγελματικού Κινδύνου Δυτικής Ελλάδας και Πελοποννήσου και του αντίστοιχου της Κεντρικής Ελλάδας. Η συστηματική παραμέληση τήρησης και εφαρμογής των σχετικών νόμων, αποδεικνύει, όπως προκύπτει και από την σχετική βιβλιογραφία που ερευνήσαμε κυρίως από τον πλούτο των έργων της κριτικής εγκληματολογίας, ότι δεν πρόκειται για εργατικά ατυχήματα, αλλά για διαρκή εγκλήματα με θύτες τους εργοδότες και θύματα τους εργαζόμενους.

Στην παρούσα εργασία, αναδείχθηκαν επίσης οι παραβάσεις που υφίστανται κατηγορίες εργαζόμενων που λόγω της κοινωνικής τους θέσης, υφίστανται ιδιαίτερης σκληρότητας και έντασης εργοδοτικές παραβάσεις, όπως είναι οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι ανήλικοι. Άλλωστε, οι εργοδότες προτιμούν να τους απασχολούν λόγω των ειδικών πλεονεκτημάτων που δύνανται να αποκομίσουν από την εκμετάλλευσή τους, καθώς λόγω ακριβώς των ιδιαιτεροτήτων που τους χαρακτηρίζουν, ευκολότερα αναλαμβάνουν εργασίες κάτω από όρους αμοιβής και συνθήκες που δυσκολότερα θα αποδέχονταν οι υπόλοιποι εργαζόμενοι. Κατά την βιβλιογραφική έρευνα προέκυψε ότι η μελέτη των επιχειρηματικών εγκλημάτων σε βάρος των εργαζόμενων, ελάχιστα αντιπροσωπεύεται ως θέμα στην ελληνική και διεθνή

βιβλιογραφία. Για το λόγο αυτό, ελπίζουμε η παρούσα προσπάθεια παρά τις μεθοδολογικές αδυναμίες που παρουσιάζει να συμβάλει στην παραπέρα διερεύνησή του θέματος, προκειμένου να εξεταστούν στην πραγματική τους διάσταση τα οικονομικά και ανθρώπινα κόστη και οι συνέπειες αυτής της μορφής επιχειρηματικού εγκλήματος στην καθημερινή ζωή, καθώς το επιχειρηματικό έγκλημα έχει μεταπηδήσει από το χώρο της οικογένειας, του περιθωρίου και της προβληματικής προσωπικότητας, στην καθημερινή ζωή, κυρίως των πιο αδύνατων και φτωχών μελών της κοινωνίας.

Παρά το γεγονός ότι το επιχειρηματικό έγκλημα δεν μπορεί να κατανοηθεί παρά μόνο στο πλαίσιο της ευρύτερης πολιτικής οικονομίας, όπως τονίζουν οι G. Slappers και S. Tombs καθώς το βασικό χαρακτηριστικό της επιχειρηματικής επιβίωσης είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους, είναι απαραίτητο να λαμβάνεται υπόψη κατά την εξέταση των εγκληματικών τους ενεργειών, όπως τονίζουν οι ίδιοι συγγραφείς, οι ειδικότερες πλευρές της πολιτικής οικονομίας που ισχύουν σε κάθε δεδομένη χρονική συγκυρία, όπως η γενικότερη κατάσταση της εθνικής και της διεθνούς οικονομίας, η φύση των αγορών, οι πολιτικές προτεραιότητες και κατά επέκταση η σχετική νομοθεσία, η επιχειρηματική δομή κ.λπ. (1999, σ. 160).

Με την έννοια αυτή δεν θα μπορούσε παρά να συμπεριληφθεί στη μελέτη μας και η εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας των τελευταίων ετών, που απορρύθμισε πλήρως την προϋπάρχουσα νομοθεσία, με στόχο να αποκτήσουν οι εργοδότες ευεργετικές ρυθμίσεις και να μετατραπεί η εργασία σε προϊόν κυνικής εκμετάλλευσης.

Επιχειρήθηκε μία κριτική οπτική των εργοδοτικών πρακτικών και της λειτουργίας του εργατικού δικαίου, με στόχο την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας από κάθε προστατευτισμό που περιορίζει την αύξηση των κερδών, δεδομένου ότι όπως προαναφέραμε οι εργοδοτικές παραβάσεις δεν διαδραματίζονται στο κενό, αλλά εντός οικονομικών, πολιτικών και νομικών πλαισίων, που συμβάλουν ώστε η εργατική δύναμη να καθίσταται περισσότερο ή λιγότερο προϊόν εκμετάλλευσης. Η μελέτη μας είναι μια προσπάθεια κατανόησης της αγοραίας διάστασης της εργασίας και των μεγάλου εύρους αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις που έχουν ως επακόλουθο «την εκπτώχευση μιας μερίδας εργαζομένων, παρά το γεγονός ότι διατηρούν μια θέση απασχόλησης (working poor) και την εδραίωση του «απολυταρχισμού των οικονομικών σχέσεων» (Κ. Δ. Παπαδημητρίου, «Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας» 1549 (2009), σ. 1383). Η αντιμετώπιση του επιχειρησιακού εγκλήματος σε βάρος των εργαζομένων από το εργατικό δίκαιο χαρακτηρίζεται από την απροθυμία του να το προσδιορίσει και να το αντιμετωπίσει ως έγκλημα και την εμμονή του να το αντιμετωπίζει ως συμβατικού είδους παραβατικότητα με αποτέλεσμα η τιμωρία του να παραμένει παροδική ή επιεικής και υποχωρητική. Μια τέτοια νομοθετική προσέγγιση ανοίγει έναν φαύλο κύκλο όπου «το επιχειρηματικό έγκλημα παραμένει συμβατικό επειδή διώκεται σπάνια και διώκεται

σπάνια επειδή θεωρείται συμβατικό» (Becker 1971 στο W. G. Carson, 2005, σ. 121). Οι νομικές προϋποθέσεις για την διάβρωση του δικαιώματος στην σταθερή και πλήρη εργασία, τέθηκαν, λόγω των αναγκών της παγκοσμιοποιούμενης οικονομίας, και του οικουμενικού οικονομικού ανταγωνισμού που κυριαρχείται από τη νεοφιλελεύθερη ιδεολογία και την επιχειρούμενη συμπίεση του εργατικού κόστους, που είχε αναχθεί μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών σε βασικό όρο για την επίτευξη της ονομαστικής σύγκλισης για την Οικονομική Νομισματική Ένωση. Εκφράστηκε με την απελευθέρωση των εργοδοτών από θεσμικές ρυθμίσεις που προστάτευαν το δικαίωμα στην πλήρη και σταθερή απασχόληση, κατά την πορεία της ένταξης της Ελλάδας στην ΟΝΕ, από την δεκαετία του 1990 και μετά, και με την εισροή των οικονομικών μεταναστών κατά την ίδια χρονική περίοδο, οι οποίοι αντιμετώπισαν αδιανόητες σε σκληρότητα και βαρβαρότητα εργασιακές συνθήκες, προκειμένου να αποτελέσουν μία πάμφθην εργασιακή δύναμη.

Επίσης στην παρούσα μελέτη εξετάστηκαν οι εξελίξεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, μέσω της βιβλιογραφικής έρευνας, δεδομένου ότι η αδρανοποίησή του συνιστά κρίσιμη παράμετρο τόσο για την ένταση της εκμετάλλευσης της εργατικής δύναμης, όσο και για την δυναμική της υποχώρησης του εργατικού δικαίου στις απαιτήσεις των αγορών εργασίας προς την κατεύθυνση της απορρύθμισής του και της εδραίωσης των ευέλικτων μορφών εργασίας. Με την έννοια αυτή, η κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος στο τέλος του 20^{ου} και στις αρχές του 21^{ου} αιώνα μπορεί να ερμηνευτεί μόνο λαμβάνοντας υπόψη τους πολιτικούς και κοινωνικούς παράγοντες που καθόρισαν την εξέλιξή του. Οι ανομοιογένειες που παρατηρούνται ανάμεσα στις διάφορες εργασιακές καταστάσεις που εδραιώθηκαν από το 1990 και μετά, ως προς π.χ. τη μονιμότητα ή την προσωρινότητα της θέσης εργασίας, το ύψος του μισθού, τις ώρες εργασίας, την εξειδίκευση ή μη, το είδος της σύμβασης κ.λ.π. καθιστούν ολοένα και περισσότερο αμφίβολο κατά πόσο η επιβίωση μέσω της εξαρτημένης εργασίας, μπορεί να ενώσει τα συμφέροντα και να καθορίζει τη συνείδηση των εργαζόμενων. Στις συνθήκες αυτές η κεφαλαιοκρατική παραγωγή οδηγεί στο πεδίο της μάχης δύο αντίπαλους στρατούς, τους πωλητές και τους αγοραστές. Ο στρατός που τελικά θα νικήσει είναι εκείνος στου οποίου τους κόλπους επικρατεί το μικρότερο αλληλοφάγωμα (Κ. Μαρξ, 2010, σ. 29).

Στις σημερινές συνθήκες, αυτό που συχνά επιλέγεται από την πλειοψηφία των εργαζόμενων είναι η καταφυγή σε ατομικές στρατηγικές ελιγμών και εργασιακής επιβίωσης (αποδοχή δυσμενέστερων συνθηκών εργασίας, συνεχών εργασιακών μεταβολών κάθε είδους, ευπροσαρμοστικότητα, συνεχής ατομική κατάρτιση και εκπαίδευση κ.α.) που αποδεικνύονται ως επί το πλείστον αναποτελεσματικές. Η αποφυγή των δυσμενών επιπτώσεων των συνθηκών που η πλευρά της προσφοράς διαμορφώνει, είναι ανεπιτυχής όσο η πλευρά της ζήτησης μάταια ελπίζει ότι οι ατομικές λύσεις είναι αρκετές για να της εξασφαλίσουν

αμειβόμενη και σταθερή εργασία.

Οι στάσεις αυτές αντανακλούν το γεγονός ότι εργασία και οι άνθρωποι που ανήκουν στην τάξη της αδυνατούν να αντιληφθούν το δικά τους συμφέροντα. Όπως διασαφηνίζει ο C. Offe: «Αυτή η ασυμμετρία έχει άμεση σχέση με την ίδια την ταξική κυριαρχία. Ασάφεια, αποξένωση, αλλοτρίωση, φετιχισμός επηρεάζουν άμεσα τη συνείδηση της εργατικής τάξης...» (1993, σ. 169). Στις συνθήκες αυτές η νομοθεσία κάτω από την ετεροβαρή πίεση συμφερόντων, με όλο και πιο αδύναμους τους εργαζόμενους σχετικά με τη συλλογική έκφραση των αναγκών τους, φανερώνει με σκληρό και απροκάλυπτο τρόπο την αλήθεια που κρύβεται στη φράση ότι «οι κανόνες που ισχύουν σήμερα έχουν τις καταβολές τους στους επαναστατικούς κοινωνικούς αγώνες της τάξης της οποίας υπηρετούν τα συμφέροντα» (M. Tiger και M. Levy, 1981, σ. 13). Με άλλα λόγια η ισχύουσα νομοθεσία είναι το ιστορικό αποτελέσματα της επαναστατικότητας της αστικής και όχι της εργατικής τάξης.

Προς την κατεύθυνση αυτή θεωρούμε εποικοδομητικό κάθε προβληματισμό γύρω από τις παγιωμένες, αλλά και τις νεότερες εργασιακές συνθήκες που θα μπορούσε να συμβάλει στον επαναπροσδιορισμό των νόμων, καθώς τα τελευταία χρόνια ολόκληρο το θεσμικό πλέγμα αλώθηκε κυριολεκτικά από κάθε προστατευτική διάταξη που έθετε στοιχειώδη όρια στην άνευ όρων αύξηση του κέρδους από την εκμετάλλευση της ανθρώπινης εργασίας. Η εφαρμογή της μνημονιακής πολιτικής οδήγησε στην θεσμική εξατομίκευση των συνθηκών εργασίας και ειδικά του ωραρίου και της αμοιβής καθώς καταργείται το καθεστώς των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Από εδώ και στο εξής ο εργαζόμενος βρίσκεται αντιμέτωπος μόνος, ως άτομο και όχι διαμέσου της συνδικαλιστικής του οργάνωσης, απέναντι στην επιχείρηση, κατά τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας του, δυσχεραίνοντας με τον τρόπο αυτό την θέση του.

Ο Polanyi παρομοιάζει την αγορά εργασίας με έναν σατανικό μύλο καθώς επεκτείνει την αγοραία ρυθμιστική λογική στη ζώσα εργασία (K. Polanyi στο C. Offe, 1993, σ. 91). Και είναι αυτό ακριβώς το χαρακτηριστικό της εργασίας, δηλαδή η ζωντανή της υπόσταση, που θα στέκεται εμπόδιο στην πλήρη μετατροπή της σε εμπόρευμα. Γιατί είναι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που μπορούν να συμμετέχουν στην ερμηνεία της κοινωνικής πραγματικότητας και συνεπώς να αποφασίζουν για την τύχη της ατομικής τους ύπαρξης και του συλλογικού υποκειμένου της τάξης τους, γεγονός που καθορίζει και το βαθμό συμμετοχής των εργαζόμενων στα εργατικά σωματεία.

Οι νέες εργασιακές συνθήκες που απορρέουν από τις ακραίες κοινωνικά και ανεξέλεγκτες απαιτήσεις του παγκοσμιοποιημένου κεφαλαίου, οδηγούν αναπόφευκτα σε ετερογένεια των συμφερόντων των εργαζόμενων, γεγονός που συχνά οδηγεί στον μεταξύ τους ανταγωνισμό και συνακόλουθα στην αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής τους ικανότητας. Η εστίαση

στην ένταση και την αγριότητα των παραβιάσεων της εργοδοσίας, στην περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα, που λαμβάνουν ιδιαίτερα βάρβαρες και απάνθρωπες μορφές συνιστούν αντικείμενο μελέτης που υπερβαίνει την παρούσα εργασία. Ωστόσο, επιλέξαμε να αναφερθούμε συνοπτικά στις κυριότερες νομοθετικές ρυθμίσεις που εμπεριέχονται στα μνημόνια προκαλώντας ανεξέλεγκτο πλήγμα στο ήδη χαμηλό επίπεδο δικαιωμάτων που χαρακτηρίζει το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα και οδυνηρές συνέπειες στη ζωή των εργαζόμενων, καθώς θεωρήσαμε ότι θα αποτελούσε σημαντική παράλειψη η πλήρης απουσία αναφοράς στα δραματικά γεγονότα που ακολούθησαν την προσφυγή της Ελλάδας στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και στην Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα μετά το 2010, καθώς θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι στο χρονικό πλαίσιο της μελέτης μας δεν είχαν τεθεί σε απορρύθμιση και αναδιάρθρωση οι εργασιακές σχέσεις με τον ραγδαίο ρυθμό που τις χαρακτήρισε από τον το Μάιο του 2010. Στη χώρα μας η οικονομική και πολιτική ζωή υφίσταται πλέον τον έλεγχο και την εποπτεία του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου με ολέθριες κοινωνικές συνέπειες και σάρωση των προστατευτικών προς την εργασία νόμων. Πρόκειται για το διεθνές οικονομικό ίδρυμα που, όπως αποκαλύπτει ο D. Friedrichs υπήρξε συνένοχος (όπως και ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου και η Παγκόσμια Τράπεζα) σε σοβαρά εγκλήματα ενάντια σε μεγάλους πληθυσμούς ανθρώπων στις αναπτυσσόμενες χώρες. Όπως διευκρινίζει αν και τυπικά ο σκοπός τους δεν είναι να διαπράξουν εγκλήματα, οι οικονομικές και οι πολιτικές τους αποφάσεις προκαλούν τραγικές οικονομικές καταστροφές και ερήμωση ανθρώπινων ζώων (“White – colar crime in a postmodern world”, *International handbook of white – crime and corporate crime* (2007), σ. 165). Έτσι, στο Γ΄ μέρος της μελέτης, παρουσιάζονται συνοπτικά οι κυριότερες μεταβολές που υπέστη το εργατικό δίκαιο, κάτω από τις συνθήκες αυτές, με αποτέλεσμα συνεχείς περικοπές και περιορισμό των δικαιωμάτων της μισθωτής εργασίας που ικανοποιεί την απαίτηση της αγοράς προς συνεχείς ροές, επιδοτήσεις και απαλλαγές έτσι ώστε σε περιόδους χρήσης να μειώνονται οι αρνητικές για τις επιχειρήσεις συνέπειες ως προς την διατήρηση και την αύξηση των κερδών. Με τον τρόπο αυτό όμως εξαλείφεται προς το συμφέρον τους κάθε έννοια επιχειρηματικού κινδύνου, την ίδια χρονική στιγμή που το κράτος παύει με τις ρυθμίσεις που επιβάλλει στις εργασιακές σχέσεις να αποτελεί το καταφύγιο για τους μισθωτούς.

Η εμπειρία των επιθεωρητών εργασιακών σχέσεων, όπως και της ίδιας της γράφουσας αποτυπώνει ιδιαίτερης έντασης και αγριότητας μορφές εργοδοτικών παραβάσεων την ίδια στιγμή που το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), το αρμόδιο όργανο να ελέγχει την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας υφίσταται τις συνέπειες της υποστελέχωσης λόγω των συνεχών περικοπών και συγχωνεύσεων που αντιμετωπίζει ο δημόσιος τομέας, με το επιχείρημα του υποτιθέμενου διογκωμένου δημοσίου τομέα ήδη από τη δεκαετία του 1990. Παράλληλα οι επιθεωρητές είναι αποδέκτες συχνά ακραίων απειλών από την πλευρά των

εργοδοτών, οι οποίοι θεωρούν ότι ο έλεγχος για την εφαρμογή έστω και της αναιμικής εργατικής νομοθεσίας συνιστά ένα ακόμα επιπρόσθετο οικονομικό βάρος. Οι συνθήκες αυτές παρότι εμφανίζονται ως απόρροια της κρίσης και της αναγκαιότητας της μείωσης των δημοσίων εξόδων, συνιστούν φαινόμενα που όπως διασαφηνίζουν οι G. Slappers και S. Tombs αντανακλούν τις προσπάθειες εκ μέρους του παγκόσμιου κεφαλαίου και των κυρίαρχων κρατών να επιβάλλουν μία νεοφιλελεύθερη οικονομική και κοινωνική οργάνωση, ώστε να διευκολυνθεί η ανάπτυξη του παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού περιορίζοντας ασφυκτικά το κοινωνικό κράτος και την κρατική παρέμβαση στην λειτουργία των επιχειρήσεων. Στην προσπάθειά τους αυτή, το κράτος εστιάζεται και προβάλλει σε υπερβολικό βαθμό την διαφθορά των κρατικών υπηρεσιών και την ακαμψία των δήθεν ανόητων γραφειοκρατών υπαλλήλων. Πρόκειται για την λογική που εξυπηρετεί τα συμφέροντα του καπιταλισμού την δεδομένη χρονική περίοδο και όχι για την λογική που εξυπηρετεί το κοινό καλό, την λογική καθεαυτή (1999, σσ. 178-179).

Οι συγγραφείς ασκούν κριτική στις φωνές που υποστηρίζουν ότι οι επιχειρήσεις και οι διοικήσεις τους έχουν τη δυνατότητα του αυτοελέγχου και συνεπώς δεν είναι απαραίτητη η κρατική παρέμβαση για τον έλεγχο και την τιμωρία της επιχειρηματικής ασυδοσίας, εστιάζοντας σε πέντε βασικά σημεία: πρώτο, γνωρίζουμε από ιστορική εμπειρία ότι οι κρατικές υπηρεσίες δημιουργήθηκαν ακριβώς για το λόγο ότι οι περισσότεροι εργοδότες δεν μπορούν να αυτό-ελεγχθούν, δεύτερο, οι τεχνοκράτες των επιχειρήσεων συχνά δύνανται να κάνουν και δεν διστάζουν να προβαίνουν σε ψευδείς αναφορές. Ένας από τους στόχους αυτής της συμπεριφοράς είναι να εξαπατηθούν οι ελεγκτικές υπηρεσίες. Τρίτον, όπως τονίζουν και οι Braithwaite και Fisse, οι δομές και οι μηχανισμοί που τάχα διασφαλίζουν τον αυτοέλεγχο, μπορεί να είναι σε μεγάλο βαθμό κυνικοί (για παράδειγμα τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, όπως οι σειρήνες προειδοποίησης κινδύνου, τα ατομικά μέσα προστασίας, τα προγράμματα κατάρτισης των εργαζόμενων δεν τηρούνται με αυστηρότητα, αλλά με αμέλεια και προχειρότητα στην περίπτωση απουσίας εξωτερικού ελέγχου), τέταρτο, τα μεσαία κυρίως διοικητικά στελέχη και οι προϊστάμενοι είναι αποδέκτες πιέσεων για την επίτευξη ιδιαίτερα υψηλών στόχων, όσων αφορά την κερδοφορία, με αποτέλεσμα να είναι έτοιμοι για κάθε είδους παράβαση, πέμπτο και σημαντικότερο ο αυτοέλεγχος καθίστανται ακόμα δυσκολότερος σε ένα δύσκολο οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον (ο.π., σ. 184).

Μία νέα γυναίκα εργαζόμενη στον ιδιωτικό τομέα περιγράφει με τα παρακάτω λόγια την εμπειρία της από την εργασία, την περίοδο της κρίσης χρέους στην Ελλάδα:

«Χάνεται η αξιοπρέπεια σου, η υπόστασή σου σαν άνθρωπος. Ο εργοδότης μπορεί πλέον να σου μειώσει τον μισθό, να σε απολύσει χωρίς το εμπόδιο να πληρώσει υψηλή αποζημίωση, να σου μεταβάλλει το ωράριο... Δεν μπορείς πλέον με αυτούς τους μισθούς να προγραμματίσεις τη ζωή σου. Κάπου διάβασα ότι «πληρώνω τους λογαριασμούς μου, άρα

υπάρχω». Δεν υφίστασαι πλέον, διότι δε μπορείς να πληρώσεις. Δηλαδή, εκεί που έχεις μεγαλώσει με ορισμένες αξίες, με κάποια δεδομένα για την ζωή σου, πρέπει όλα τώρα να τα αρνηθείς. Αυτό που θεωρούσες δεδομένο, δικαίωμά σου, τώρα θεωρείται στην καλύτερη περίπτωση παράλογο και στη χειρότερη παράνομο, όταν το ζητάς. Και πως θα μεγαλώσεις ένα παιδί τώρα, τι θα του πεις; Ότι μη διαβάζεις, αλλά κοίτα να έχεις γερά πόδια να κάνεις και μία και δύο και τρεις δουλειές, αν υπάρχουν κι αυτές, να υποκύπτεις σε κάθε είδους εργοδοτικό εκβιασμό και βιασμό της ζωής σου, για να τα βγάζεις πέρα; Και ποιοι θα είναι αυτοί οι λίγοι που κρατούν καίριες και διευθυντικές θέσεις στις επιχειρήσεις και θα κοιτάζουν να σε εκμεταλλευτούν με κάθε τρόπο, ιδίως αν είσαι γυναίκα; Και πως θα διεκδικείς το δικαίωμά σου στη ζωή; Θα πρέπει να υποκύπτεις σε κάθε είδους εκμετάλλευση; Τι γίνεται με τους διευθυντές που συχνά είναι και φαλλοκράτες; Μ' αυτές τις συνθήκες που θα απευθύνεται κάποιος για να δικαιωθεί; Αυτά είναι τα αγωνιώδη ερωτήματά μου». Αν και το κράτος διαθέτει την εξουσία να καθορίζει πλήρως το νομοθετικό πλαίσιο και να καταστέλλει τις διαμαρτυρίες, σε περιόδους άσκησης ιδιαίτερα καταπιεστικών πολιτικών, όπως η περίοδος που διανύει η Ελλάδα μετά το 2008 με αποτέλεσμα οι απεργίες να μειώνονται, όταν εκδηλωθούν μπορεί να είναι ιδιαίτερα οξείες και ριζοσπαστικές όσον αφορά τις διεκδικήσεις με άμεσες και έντονες πολιτικές συνέπειες. Παρά τον αρνητικό συσχετισμό δυνάμεων σε βάρος της εργασίας στην σημερινή κρίση που ο καπιταλισμός δημιούργησε, στα χρόνια που θα ακολουθήσουν «η εργασία θα συνεχίσει να εξαρτάται από τον αγώνα – από τον σιωπηρό αγώνα, από τον καθημερινό αγώνα και από την ανοιχτή διαμάχη» (Τ. και Κ. Τίλυ, 2000, σ. 410).

B) Προτάσεις για περαιτέρω μελέτη

Το περιεχόμενο και το στοχαστικό πλαίσιο της παρούσας μελέτης θέτουν την αναγκαιότητα περαιτέρω διερεύνησης ανάλογων θεμάτων, καθώς πρόκειται για πρωτότυπη για τα ελληνικά δεδομένα θεματική. Τόσο η ελληνική όσο και η διεθνής βιβλιογραφία δεν ασχολούνται εξειδικευμένα και συστηματικά με το επιχειρησιακό έγκλημα κατά της εργασίας. Μερικές σκέψεις σχετικά με περαιτέρω έρευνες σημειώνουμε παρακάτω:

- Αναλογία εργατικών ατυχημάτων που προκαλούνται ανάμεσα στους εργαζόμενους που εργάζονται σε εργολάβους ή κατόπιν μη γνήσιου δανεισμού μέσω των εταιριών προσωρινής απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη και στους εργαζόμενους που εργάζονται με τον «παραδοσιακό» τρόπο, όπου επιχείρηση – τόπος εκτέλεσης της εργασίας και εργοδότης ταυτίζονται.
- Διερεύνηση των συνθηκών εργασίας των μεταναστών στον αγροτικό τομέα κάτω από εργασιακές συνθήκες που προκαλούν τον αποτροπιασμό.
- Ανίχνευση των εργασιακών συνθηκών που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι ΑμΕΑ.
- Συγκέντρωση δεδομένων για τις εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα, βασισμένες σε συνεντεύξεις και σε αφηγήσεις εργαζόμενων, προκειμένου οι διηγήσεις αυτές να συμβάλουν στην καταγραφή της επιχειρηματικής παραβατικότητας, από την σκοπιά όσων την υφίστανται.
- Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, μετά την ένταξή της στο μνημόνιο και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι: ΠΑΡΑΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΑΓΡΑΦΟΝΤΑΙ ΣΤΑ ΑΡΧΕΙΑ ΤΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι αριθμοί, δίπλα στις παραβάσεις αφορούν αριθμό παραβάσεων, που σημαίνει ότι για την ίδια επιχείρηση μπορεί να προσέρχονται στην Επιθεώρηση Εργασίας περισσότεροι του ενός εργαζόμενοι. Για το λόγο αυτό, ο αριθμός των εργαζόμενων είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των καταγεγραμμένων εργατικών διαφορών.

Το άθροισμα διαφέρει από τις καταγεγραμμένες εργατικές διαφορές, διότι ορισμένες φορές δεν προέκυπτε από το κείμενο της εργατικής διαφοράς το τελικό αποτέλεσμα της παρέμβασης (π.χ., σε ορισμένες περιπτώσεις ζητείται από το μισθωτό, μετά την αρχική παρέμβαση της υπηρεσίας, να την ενημερώσει σε περίπτωση που τελικά επιλυθεί το θέμα, αλλά οι προσφεύγοντες δεν ενημερώνουν πάντα σχετικά τις υπηρεσίες)

Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Καρδίτσας

Διαπιστωμένες παραβάσεις από τις εργατικές διαφορές κατά τα έτη 2006 έως 2007:

- Καταγγελία της σύμβασης εργασίας χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης: 11
- Μη καταβολή δεδουλευμένων: 75, από τις οποίες: μη καταβολή κατά νόμο προσαυξήσεων για υπερωριακή απασχόληση: 22, μη καταβολή προσαυξήσεων Κυριακών και αργιών: 3, μη καταβολή προσαυξήσεων για νυχτερινή εργασία: 1
- Καταχρηστική απόλυση εγκύου εργαζόμενης: 1
- Εργασιακό περιβάλλον, χωρίς να έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (μείωση ωραρίου): 1

Επιλυθείσες εργατικές διαφορές: 69

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας στα δικαστήρια: 13

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από την κοινωνική επιθεώρηση εργασίας στο δικαστήριο σε συνδυασμό με την κατάθεση μηνυτήριας αναφορά από την υπηρεσία: 5

Ματαιωθείσες εργατικές διαφορές: 3

Αριθμός γυναικών: 20

Αριθμός ανδρών: 74 από τους οποίους 2 μετανάστες

Επιχειρήσεις που καταγγέλθηκαν στην κοινωνική επιθεώρηση εργασίας με:
πάνω από 10 εργαζόμενους: 6

Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Κέρκυρας

Διαπιστωμένες παραβάσεις από εργατικές διαφορές κατά το έτος 2006

- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 4
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή αποζημίωσης αδείας και επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και κατά νόμο προσαυξημένη αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων, άδειας και επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση Κυριακών: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας και επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χρ/νων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών και αργιών: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς την καταβολή της αποζημίωσης και των διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και των προβλεπόμενων από την οικεία ΣΣΕ:2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 5
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, επιδόματος εορτών Πάσχα: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης και δεδουλευμένων: 8
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης: 6
- Απόλυση πριν την λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου: 2
- Απόλυση πριν την λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου και μη καταβολή δεδουλευμένων: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, επιδόματος εορτών Χρ/νων, επιδόματος αδείας και ανασφάλιστη εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Άκυρη απόλυση εγκύου και μη καταβολή δεδουλευμένων:2
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας, δεδουλευμένων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση Κυριακών και νυχτερινών και επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης αδείας και επιδόματος αδείας για 4 χρόνια που εργάζονταν ο μισθωτός στην επιχείρηση: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων: 60
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες αναπαύσεως: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση Κυριακών: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής νυχτερινών και αναδρομικών αυξήσεων, σύμφωνα με τις ΣΣΕ: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 11

- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποδοχών αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 2
- Μη καταβολή αποζημίωσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 7 (η 1 περίπτωση αφορά τις ως άνω κατηγορίες οφειλών για 2 έτη)
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (αλλαγή ωραρίου) μετά την γνωστοποίηση της εγκυμοσύνης της εργαζόμενης: 1
- Απόλυση χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 2
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση αργιών και νυχτερινών: 1
- Διαφορά αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη ΣΣΕ και των πραγματικά καταβαλλόμενων, αποδοχών μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Διαφορά αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη ΣΣΕ και των πραγματικά καταβαλλόμενων, αποδοχών μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 2
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων: 21
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, ανασφάλιστη εργασία και μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών: 1
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 5
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας (2 ετών): 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία, καταβολής δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 4
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 11
- Απόλυση χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή επιδόματος μη ληφθείσης αδείας και αναλογία επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 4
- Απόλυση χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και αναλογία επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 4
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (μονομερής αλλαγή ωραρίου): 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και διεκδίκηση αποζημίωσης απόλυσης ως υπαλλήλου και όχι ως εργατοτεχνίτη (η οποία είναι μικρότερη): 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, αποζημίωση μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Πάσχα: 5
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 3
- Μη καταβολή αποζημιώσεως λόγω συνταξιοδότησης: 1
- Μη επαναπρόσληψη ξενοδοχοϋπάλληλου, κατόπιν της εμπρόθεσμης αίτησής του για την νέα θερινή περίοδο: 4
- Διερεύνηση δυνατοτήτων ανάκλησης προφορικής απόλυσης: 10
- Απόλυση χωρίς την καταβολή του ορθού ποσού ως αποζημίωση: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Πάσχα: 4
- Καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών και προσαυξήσεων υπερωριακής εργασίας: 1
- Διερεύνηση δυνατοτήτων παραμονής στην εργασία: 15
- Διερεύνηση δυνατοτήτων παραμονής στην εργασία και μη καταβολή δεδουλευμένων: 1

- Μη χορήγηση αναλυτικών εξοφλητικών σημειωμάτων αποδοχών , διαφορές μισθών με βάση την ΣΣΕ, εξαναγκασμός σε εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης αναπαύσεως και μη παροχή κατάλληλης ένδυσης για την ασφάλεια και την υγιεινή στο χώρο εργασίας: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και μη χορήγηση αναλυτικών εξοφλητικών σημειωμάτων αποδοχών: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και ανασφάλιστη εργασία: 5
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος γάμου και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες αργιών και νύχτας: 1
- Μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για την πραγματοποίηση παράνομης υπερωριακής απασχόλησης: 2
- Αποδοχές μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, των κατά νόμο προσαυξημένων για εργασία καθ' ημέρες ανάπαυσης, νυχτερινής εργασίας, προσαυξημένων υπερωριακής απασχόλησης και απασχόληση καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 4
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση και εργασία Κυριακών, επιδόματος αδειάς και αποδοχών μη ληφθείσας άδεια, επίδομα εορτών Χριστουγέννων και ανασφάλιστη εργασία: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσας άδειας, επιδόματος αδειάς και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων , αποζημίωσης μη ληφθείσας άδειας, επιδόματος αδειάς, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών, νυχτερινών και υπερωριακής απασχόλησης και αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής Κυριακών και νυχτερινών, αποζημίωσης μη ληφθείσας άδειας, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 2
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και ανασφάλιστη εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και αποδοχών ασθενοείας: 1

Αριθμός γυναικών που κατέφυγαν στην υπηρεσία για την επίλυση της εργατικής τους διαφοράς με τον εργοδότη: 158 από τις οποίες 18 μετανάστριες

Αριθμός ανδρών που κατέφυγαν στην υπηρεσία για την επίλυση της εργατικής τους διαφοράς με τον εργοδότη: 138 από τους οποίους 10 μετανάστες

Επιχειρήσεις που καταγγέλθηκαν στην κοινωνική επιθεώρηση εργασίας με:

πάνω από 10 εργαζόμενους: 84 από τα οποίες οι 13 έχουν πάνω από μία παράβαση, 4 είναι αναπτυξιακές εταιρίες δήμων, 1 δημοτική επιχείρηση ύδρευσης, 1 υπεργολάβος δημοτικών έργων και 1 παροχή υπηρεσιών ασφαλείας που αναλάμβανε και τη φύλαξη δημόσιων κτηρίων και με *κάτω από 10 εργαζόμενους:* 97

Επιλυθείσες εργατικές διαφορές: 52

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας στα δικαστήρια: 77

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν στο δικαστήριο σε συνδυασμό με την κατάθεση μηνυτήριας αναφορά από την υπηρεσία: 10

Ματαιωθείσες εργατικές διαφορές: 29

Διαπιστωμένες παραβάσεις από εργατικές διαφορές κατά το έτος **2007**

- Μη επαναπρόσληψη ξενοδοχοϋπάλληλου, παρά την εμπρόθεσμη αίτησής του για την νέα θερινή περίοδο: 3

- Μη επαναπρόσληψη ξενοδοχοϋπάλληλου, παρά την εμπρόθεσμη αίτησή του για την νέα θερινή περίοδο και μη καταβολή επιδόματος αδειάς: 1

- Μη καταβολή δεδουλευμένων: 33

- Μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Πάσχα: 1

- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας, επιδόματος άδειας, κατά νόμο αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες Κυριακών, αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες προβλεπόμενης αναπαύσεως και μη χορήγηση αναλυτικών εξοφλητικών αποδείξεων πληρωμής (ώστε ο εργαζόμενος να μην έχει σαφή εικόνα για τα μεικτά και τα καθαρά οφειλόμενα ποσά και το αν έχουν εξοφληθεί, εκτός και αν έχει γνώσεις λογιστικής): 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και μη αναγνώριση από τον εργοδότη της παρεχόμενης από τον ιατρό αναρρωτικής άδειας της μισθωτής, με αποτέλεσμα να θεωρηθεί η απουσίας της ως οικειοθελή αποχώρηση: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση και αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρα προβλεπόμενης αναπαύσεως: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, διαφορών αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη ΣΣΕ και των πραγματικά καταβαλλόμενων και αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 1
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη ΣΣΕ και των πραγματικά καταβαλλόμενων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας, επιδόματος άδειας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, διαφορών αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη ΣΣΕ και των πραγματικά καταβαλλόμενων, αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης και απασχόληση σε εργασίες εκτός των καθηκόντων του εργαζόμενου: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και διαφορών αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων: 5
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος άδειας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και αμοιβής για νυχτερινή εργασία: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και ανασφάλιστη εργασία: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες προβλεπόμενης αναπαύσεως και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για νυχτερινή εργασία και εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και κατά νόμο προσαυξήσεων για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας και επιδόματος άδειας: 11
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας, επιδόματος άδειας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 17
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας, επιδόματος άδειας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας, επιδόματος άδειας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών και νυχτερινών και αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας, επιδόματος άδειας και επιδόματος εορτών Πάσχα: 4
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας, επιδόματος άδειας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 2
- Μη καταβολή άδειας και επιδόματος άδειας, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση και νυχτερινή εργασία και διερεύνηση παραμονής της μισθωτής στην εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων σύμφωνα με τις πραγματικές ώρες απασχόλησης του εργαζόμενου (αμοιβή για μερική απασχόληση, ενώ απασχολούνταν με πλήρη απασχόληση): 1

- Μη καταβολή δεδουλευμένων και άρνηση χορήγησης αναλυτικών εξοφλητικών αποδείξεων πληρωμής: 3
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 2
- Μη καταβολή επιδόματος αδειας, αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες αναπαύσεως και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 1
- Μη καταβολή αδειας και επιδόματος αδειας: 7
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειας, επιδόματος αδειας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 6
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειας, επιδόματος αδειας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων & Πάσχα: 5
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες Κυριακών και νυχτερινής εργασίας: 1
- Μη καταβολή επιδόματος αδειας, επιδόματος εορτών Πάσχα και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση και απασχόληση καθ' ημέρες Κυριακών και αργιών: 1
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες αργιών: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειας, επιδόματος αδειας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένα, επίδομα εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας και επιδόματος αδειας: 5
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης: 14
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωσης και ανασφάλιστη εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο μη καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειας και επιδόματος αδειας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειας, επιδόματος αδειας και ανασφάλιστη εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωσης και δεδουλευμένων: 5
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωσης, επιδόματος αδειας και κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακής απασχόληση: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωσης, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, καταβολή αποζημίωσης δεδουλευμένων, κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης αναπαύσεως και μη λήψη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωση, δεδουλευμένων, κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση και αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης αναπαύσεως: 4
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων και αποδοχών ασθενείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωσης, διαφορές αποδοχών σύμφωνα με την οικεία ΣΣΕ, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας και επιδόματος αδειας, επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και ανασφάλιστη εργασία: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειας, επιδόματος αδειας και αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες προβλεπόμενης αναπαύσεως: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης και μη καταβολή επιδόματος αδειας: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωση και διαφορών αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση τη ΣΣΕ και των πραγματικά καταβαλλόμενων: 2

- Απόλυση πριν τη συμπλήρωση του χρόνου της σύμβασης ορισμένου χρόνου, μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης άδειας και επιδόματος αδείας: 1
- Άκυρη απόλυση μητέρας που βρίσκεται σε προστατευτική από το νόμο χρονική περίοδο: 1
- Άκυρη απόλυση εγκύου: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (υποβιβασμός ως προς την ειδικότητά της με αντίστοιχη μείωση μισθού) και μη καταβολή της κατά νόμο αμοιβής για νυχτερινή εργασία: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (υποβιβασμός ως προς την ειδικότητά της με αντίστοιχη μείωση μισθού) και μη καταβολή της κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (υποβιβασμός ως προς την ειδικότητα με αντίστοιχη μείωση μισθού): 4
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας (αλλαγή ωραρίου, με δυσμενείς συνέπειες για την οικογενειακή ζωή της μισθωτής): 1
- Εξαναγκασμός σε εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 1
- Εξέταση δυνατοτήτων παραμονής του μισθωτού στην εργασία του: 6
- Εξαναγκασμός σε παραίτηση, λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργοδότη και μη καταβολή της κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 1
- Δανεισμός μισθωτού σε άλλη επιχείρηση, χωρίς την τήρηση των προϋποθέσεων: 1

Αριθμός γυναικών: 135 από τις οποίες 14 μετανάστριες

Αριθμός ανδρών: 143 από τους οποίους 4 μετανάστες

Επιχειρήσεις που καταγγέλθηκαν στην κοινωνική επιθεώρηση εργασίας με:

πάνω από 10 εργαζόμενους: 81 από τις οποίες 5 επιχειρήσεις έχουν πάνω από μία παράβαση, 4 αναπτυξιακές επιχειρήσεις δήμου, 1 εργολάβος ανάληψης αρχαιολογικών ανασκαφών από το υπουργείο πολιτισμού, 4 επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών ασφαλείας από τις οποίες η μία συνεργάζονταν με το ψυχιατρικό νοσοκομείο Κέρκυρας, μία παράβαση αφορούσε υποκατάστημα της αγροτικής τράπεζας, 1 παράβαση αφορούσε το φοιτητικό εστιατόριο του Πανεπιστημίου και 1 την εφορεία προϊστορικών και κλασσικών αρχαιοτήτων

κάτω από 10 εργαζόμενους: 107

Επιλυθείσες εργατικές διαφορές: 67

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας στα δικαστήρια: 103

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από την κοινωνική επιθεώρηση εργασίας στο δικαστήριο σε συνδυασμό με την κατάθεση μηνυτήριας αναφορά από την υπηρεσία: 1

Ματαιωθείσες εργατικές διαφορές: 26

Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Πιερίας

Διαπιστωμένες παραβάσεις από εργατικές διαφορές κατά το έτος **2006 - 2007**:

- Άρνηση αποδοχής προσφερόμενης εργασίας: 1
- Διερεύνηση δυνατοτήτων παραμονής στην εργασία: 1
- Μη επαναπρόσληψη ξενοδοχοϋπάλληλου, παρά την εμπρόθεσμη εκπλήρωση της υποχρέωσής του να αιτηθεί την επαναπρόσληψή του: 1
- Ομαδικές απολύσεις λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης, χωρίς την τήρηση της συμβατικής υποχρέωσης του εργοδότη για την ενημέρωση των εργαζόμενων: 2
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χρ/νων: 7
- Μη καταβολή δεδουλευμένων (ν. 1387/83): 35
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 17
- Μη καταβολή επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρα Κυριακή: 1
- Μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για νυχτερινή εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Πάσχα: 9
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 11
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Πάσχα: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για ιδιόρρυθμη και παράνομη υπερωριακή απασχόληση: 5
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 22
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 3
- Μη καταβολή αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες προβλεπόμενης αναπαύσεως: 1
- Μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση και για απασχόληση καθ' ημέρα προβλεπόμενης αναπαύσεως και Κυριακών: 1
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 7
- Μη καταβολή των νόμιμων αυξήσεων στο μισθό, λόγω της συμπλήρωσης διετίας: 1
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση την Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων. 3
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση την Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων, ανασφάλιστη εργασία, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας: 1
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση την Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων, μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για ιδιόρρυθμη και παράνομη υπερωρία και εργασία Κυριακών, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας: 6
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση την Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες Κυριακών και νυχτερινή εργασία: 1
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση την Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων και μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 1
- Διαφορές αποδοχών μεταξύ των νομίμων με βάση την Σ.Σ.Ε και των πραγματικά καταβαλλόμενων και μη καταβολή επιδόματος εορτών Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1

- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης: 3
- Άκυρη απόλυση συνδικαλιστή, προστατευόμενου του Ν. 1264/82: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης και υπόλοιπου δεδουλευμένων αποδοχών: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 7
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Πάσχα: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, επιδόματος αδείας και κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 2
- Άκυρη απόλυση εγκύου, μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 2
- Άκυρη απόλυση πριν τη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης και μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για ιδιόρρυθμη και παράνομη υπερωριακή απασχόληση: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο τύπο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και αποδοχών ασθενείας: 3

Επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους: 14

Άνδρες: 146, από τους οποίους οι 12 μετανάστες

Γυναίκες: 85 από τις οποίες οι 6 μετανάστες

Επιλυθείσες εργατικές διαφορές: 53

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας στα δικαστήρια: 25

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν στο δικαστήριο σε συνδυασμό με την κατάθεση μηνυτήριας αναφορά από την υπηρεσία: 38

Ματαιωθείσες εργατικές διαφορές: 29

Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης Λάρισας

Διαπιστωμένες παραβάσεις από εργατικές διαφορές κατά το έτος **2006**

- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και των οφειλόμενων σύμφωνα με την ΣΣΕ, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών και για απασχόλησης καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης, επιδόματος αδείας και αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών λόγω μη αναγνώρισης προϋπηρεσίας: 2
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας λόγω μονομερούς μείωσης ωραρίου και καταβολής αποδοχών υπερημερίας: 1
- Απόλυση χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και επιδόματος Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 3
- Απόλυση χωρίς την καταβολή αποζημίωσης και την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και εργασία Κυριακών και νύχτας, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα του έτους 2005: 14
- Μη καταβολή του νόμιμου ημερομισθίου, σύμφωνα με την ΕΓΣΕΕ, δεδουλευμένων αποδοχών, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: 3
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και των νόμιμων σύμφωνα με την ΣΣΕ: 8
- Μη καταβολή αποδοχών και ανασφάλιστη εργασία: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων 2005: 7
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών: 36
- Απόλυση χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 10
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία, μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 4
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία και την καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 5
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση: 1
- Απόλυση χωρίς την έγγραφη καταγγελία και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή επιδόματος τέκνου και σεξουαλική παρενόχληση: 1
- Απόλυση πριν τη λήξη του χρόνου της σύμβασης ορισμένου χρόνου: 1
- Μη καταβολή επιδόματος τέκνων, υπολοίπου αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και όσων προβλέπονται από τις ΣΣΕ: 1

- Μη καταβολή δεδουλευμένων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών, νύχτας, καθώς και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 4
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών και νύχτας: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, επιθετική συμπεριφοράς και διακρίσεις σε βάρος εγκύου και άνιση μεταχείριση: 1
- Μη καταβολή επιδόματος τέκνων: 1
- Μη καταβολή διαφορών δεδουλευμένων ανάμεσα στα καταβαλλόμενα και στα προβλεπόμενα από τις ΣΣΕ και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή διαφορών δεδουλευμένων ανάμεσα στα καταβαλλόμενα και στα προβλεπόμενα από τις ΣΣΕ: 4
- Μη καταβολή της κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία, ανασφάλιστη εργασία, μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος αδειάς: 4
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Πάσχα: 3
- Εξεύρεση τρόπου παραμονής της εργασίας ή σε περίπτωση απόλυσης καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης (στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης χωρίς να έχει προβεί σε απόλυση του εργαζόμενου, αποφάσισε μονομερώς να μην αποδέχεται τον μισθωτό στην εργασία του και να μην επιτρέπει την είσοδό του στον εργασιακό χώρο. Συνήθως αρνείται έστω και προφορικά να ενημερώσει τον εργαζόμενο αν έχει απολυθεί ή όχι): 7
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας με τη μείωση των ωρών απασχόλησης: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφη καταγγελία, την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών και αργιών και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 2
- Μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1
- Μη καταβολή διαφορών δεδουλευμένων, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος αδειάς: 9
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης: 22
- Μεταβολή της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή απασχόλησης: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και κατά νόμο αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος αδειάς: 5
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Αντισυμβατική συμπεριφορά και προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου: 1

- Μη καταβολή διαφορών δεδουλευμένων αποδοχών, μη καταβολή εκτός έδρας αποζημίωσης, μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή αποδοχών για εκτός έδρας διανυκτέρευση: 1
- Άκυρη απόλυση συνδικαλίστριας, μη καταβολή δεδουλευμένων, διαφορών αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή αποζημίωσης, δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και προσβολή της προσωπικότητας εγκύου: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και για εργασία Κυριακών και νύχτας, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 3
- Μη καταβολή επιδόματος αδειάς και αναδρομικών αυξήσεων που προβλέπονται από την ΣΣΕ: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς: 5
- Μη χορήγηση πιστοποιητικού προϋπηρεσίας: 4
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία, εργασία Κυριακών και νύχτας: 5
- Μη καταβολή δεδουλευμένων σύμφωνα με την ισχύουσα ΣΣΕ, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και καταβολή αποζημίωσης και δεδουλευμένων: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1
- Διερεύνηση δυνατοτήτων παραμονής στην εργασία: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και αυτών που προβλέπονται από την ΣΣΕ, δεδουλευμένων αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αναδρομικών αυξήσεων, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς: 1
- Απόλυση εγκύου: 1
- Απόλυση μητέρας κατά την προστατευτική περίοδο της άδειας λοχείας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρες ανάπαυσης και αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων και αναδρομικές, σύμφωνα με την ΣΣΕ αυξήσεις: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή διαφορών αποδοχών, αποζημίωση μη ληφθείσας αδειάς και επιδόματος αδειάς: 4
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 2
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς την καταβολή αποζημίωσης και την χορήγηση εγγράφου, καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδειάς, επιδόματος αδειάς, διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και των προβλεπόμενων από τις ΣΣΕ και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 2

- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος αδειάς: 5
- Μη αποδοχή προσφερόμενων υπηρεσιών και μονομερής χορήγηση ημερών ανάπαυσης χωρίς αμοιβή από τον εργοδότη: 1
- Μη αποδοχή προσφερόμενων υπηρεσιών και μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών: 7
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και του επιδόματος αδειάς: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και όσων προβλέπονται από την ΣΣΕ, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος αδειάς: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και εργασία Κυριακών, νύχτας και αργιών και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς και ποσοστών επί των πωλήσεων: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή αποζημίωσης και ανασφάλιστη εργασία: 1
- Απόλυση πριν τη λήξη του χρόνου εργασίας που προβλέπονταν από τη σύμβαση ορισμένου χρόνου και μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης και αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και όσων προβλέπονται από τις ΣΣΕ, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή διαφορών αποδοχών μεταξύ των καταβαλλόμενων και όσων προβλέπονται από τις ΣΣΕ: 1

Επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους: 89

Αριθμός γυναικών: 128 από τις οποίες 4 μετανάστριες
Αριθμός ανδρών: 172 από τους οποίους 19 μετανάστες

Επιλυθείσες εργατικές διαφορές: 114

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας στα δικαστήρια: 79

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν στο δικαστήριο σε συνδυασμό με την κατάθεση μηνυτήριας αναφορά από την υπηρεσία: 16

Ματαιωθείσες εργατικές διαφορές: 58

Διαπιστωμένες παραβάσεις από εργατικές διαφορές κατά το έτος **2007**

- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης: 19
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, αποδοχών μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και αποδοχών για πρακτική άσκηση: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών: 50
- Διερεύνηση δυνατοτήτων παραμονής στην εργασία: 7
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος αδειάς: 5
- Μη αποδοχή προσφερόμενης εργασίας και αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και επιδόματος αδειάς (3 ετών): 1

- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας και επιδόματος αδείας: 21
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, σύμφωνα με τη ΣΣΕ, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων, σύμφωνα με την ΣΣΕ και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης, δεδουλευμένων και καταβολή αναδρομικών αποδοχών: 1
- Απόλυση, με την καταβολή μικρότερου ποσού αποζημίωσης από τη νόμιμη, μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος σπουδών: 1
- Μη αποδοχή προσφερόμενων αποδοχών: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή αποζημίωσης, της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα Κυριακής και υπερωριακής εργασίας και εξόδων κίνησης: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών ανάμεσα στα καταβαλλόμενα και στις αποδοχές που προβλέπονται από την ΣΣΕ, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας, επιδόματος αδείας και διαφορών επιδόματος εορτών Πάσχα: 2
- Απόλυση συνδικαλιστή από γνωστή αλυσίδα σούπερ μάρκετ, που συμμετείχε και στην επιτροπή για την επίβλεψη των όρων υγιεινής και ασφάλειας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 7
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Άνιση μεταχείριση εργαζόμενου: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών, αργιών και νύχτας: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, προσβολή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και ηθική βλάβη: 3
- Μη καταβολή διαφορών δεδουλευμένων αποδοχών: 3
- Μη καταβολή αποδοχών διαθεσιμότητας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και μη αποδοχή προσφερόμενης εργασίας: 1
- Μη αποδοχή προσφερόμενων υπηρεσιών και επιδόματος αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή νομίμου ημερομισθίου, κανονικής αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα Κυριακής και νυχτερινή εργασία: 1
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας και συμφωνηθείσας προμήθειας επί των πωλήσεων: 1
- Μη καταβολή επιδόματος τέκνων και επιδόματος κεντρικού σταθμού σε εταιρία παροχής υπηρεσιών: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας, επιδόματος αδείας, διαφορών δεδουλευμένων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1
- Προσβολή της προσωπικότητας, λόγω αναξιοπρεπούς και εκφοβιστικού προσωπικού ελέγχου, ψευδών κατηγοριών και συκοφαντικής δυσφήμισης σε εμπορική αλυσίδα: 3 (εκ των οποίων η μία εργαζόμενη ήταν και μέλος της διοίκησης του σωματείου)
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσας αδείας, επιδόματος αδείας και διαφορών αποδοχών: 8
- Απόλυση χωρίς της καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για απασχόληση καθ' ημέρα ανάπαυσης και διαφορών δεδουλευμένων: 1

- Απόλυση χωρίς έγγραφο, την καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και δεδουλευμένων: 6
- Αποζημίωση μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και διαφορών αποδοχών: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή του επιδόματος ταμειακών λαθών: 1
- Απόλυση πριν τη λήξη του χρονικού ορίου της σύμβασης ορισμένου χρόνου: 2
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και δεδουλευμένων: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία, εργασία Κυριακών και νύχτας, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Πάσχα: 2
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και απασχόληση εξαήμερου αντί πενθημέρου όπως προβλέπονταν από την οικεία ΣΣΕ: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και δεδουλευμένων αποδοχών: 6
- Αντισυμβατική συμπεριφορά εργοδότη και μη καταβολή κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 3
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Πάσχα, Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 6
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 3
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και της καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή διαφορών αποδοχών, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και επιδόματος αδείας: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης λόγω συνταξιοδότησης: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και μη καταβολή αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 9
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και αποδοχών ασθένειας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, αποζημίωσης από προμήθεια πωλήσεων, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και μη γνωστοποίηση των όρων ατομικής σύμβασης εργασίας (ΠΔ 156/94): 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 4
- Άκυρη απόλυση εγκύου: 1
- Απόλυση συνδικαλιστών: 2 (η μία εργαζόμενη ήταν συνδικαλίστρια σε εμπορική αλυσίδα)
- Εξαναγκασμός σε παραίτηση λόγω μη καταβολής δεδουλευμένων, επιδόματος αδείας, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και άρνηση χορήγησης εκκαθαριστικών σημειωμάτων αποδοχών: 1
- Απόλυση χωρίς αποζημίωση και της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 3
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών: 1
- Πειθαρχικές κυρώσεις με προσηματικούς λόγους για νόμιμη συνδικαλιστική δράση σε εμπορική αλυσίδα: 1

- Απόλυση χωρίς την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος αδείας, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 2
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, μη καταβολή της κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία, και εργασία καθ' ημέρας Κυριακής και νύχτας: 1
- Απόλυση χωρίς αποζημίωση, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 7
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων και αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία Κυριακών, υπερωριακή εργασία, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερεργασία και υπερωριακή εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και μη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή της κατά νόμο αμοιβής για υπερωριακή εργασία, για εργασία καθ' ημέρα Κυριακών και αργιών, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 4
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες Κυριακών, αργιών και νυχτερινής εργασίας: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 2
- Μη αποδοχή προσφερόμενων αποδοχών, μη καταβολής δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Πάσχα: 1
- Εξέταση δυνατότητας παραμονής στην εργασία εργαζόμενου συνδικαλιστή που βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια λόγω ασθένειας: 1
- Διερεύνηση παραμονής στην εργασία του 75% των εργαζόμενων που απολύθηκαν, χωρίς την τήρηση κοινωνικών κριτηρίων: 8
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία, εργασία καθ' ημέρες Κυριακών και νυχτερινή εργασία: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, αποζημίωση μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα Κυριακών και αργιών: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, εξύβριση και βιοπραγία και μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών: 1
- Μη καταβολή αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή επιδόματος εορτών Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και διαφορών αποδοχών: 3
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες ανάπαυσης: 1
- Άρνηση χορήγηση μειωμένου ωραρίου λόγω μητρότητας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες Κυριακών και αργιών, για υπερωριακή εργασία και νυχτερινά εργασία: 1

- Μη καταβολή αποδοχών ασθενείας, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Μη καταβολή επιδόματος ταμείου σε εμποροϋπάλληλο: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης και επιδόματος αδείας: 2
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων και ανασφάλιστη εργασία: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, μη αποζημίωσης ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία και εργασία καθ' ημέρες Κυριακών: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας και άκυρη απόλυση συνδικαλιστή: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, αποδοχών ασθενείας και αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Πάσχα: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Αποζημίωση μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία, εργασία καθ' ημέρες Κυριακών και νυχτερινής εργασίας: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 2
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Μη καταβολή κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων, διαφορών αποδοχών, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες Κυριακών και νυχτερινής εργασίας: 3
- Αντισυμβατική εργοδοτική συμπεριφορά και μη καταβολή δεδουλευμένων: 1
- Μη καταβολή επιδόματος αδείας και αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας: 5
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 5
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, μη καταβολή αποζημίωσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία, για εργασία καθ' ημέρες Κυριακών, νυχτερινής εργασίας και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες αναπαύσεως: 1
- Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, μη καταβολή επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, διαφορών δεδουλευμένων αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας και επιδόματος αδείας: 1
- Μη καταβολή δεδουλευμένων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και επιδόματος εορτών Πάσχα: 2
- Μη αποδοχή προσφερόμενων υπηρεσιών: 7
- Μη αποδοχή προσφερόμενων υπηρεσιών και μη καταβολή δεδουλευμένων: 1
- Επίδομα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα: 1
- Μη καταβολή διαφορών αποδοχών, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδείας, επιδόματος αδείας και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες Κυριακών, αργιών και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1

- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή αποζημίωσης και επιδόματος εορτών Χριστουγέννων: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και χωρίς την καταβολή δεδουλευμένων: 6
- Μη καταβολή αμοιβής για εκτός έδρας απασχόληση, καταγγελία χωρίς έγγραφο, επιδόματος εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 1
- Μη αποδοχή προσφερόμενων υπηρεσιών και μη καταβολή δεδουλευμένων και επιδόματος εορτών Πάσχα: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο, μη καταβολή διαφορών αποδοχών, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για υπερωριακή εργασία: 3
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, επιδόματος εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς, επιδόματος αδειάς, κατά νόμο προσαυξημένης αμοιβής για εργασία καθ' ημέρες Κυριακών και κατά νόμο αμοιβής για εργασία καθ' ημέρα ανάπαυσης: 1
- Απόλυση χωρίς έγγραφο και την καταβολή δεδουλευμένων: 4
- Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, επιδόματος αδειάς, αποζημίωσης μη ληφθείσης αδειάς και αναδρομικών λόγω αυξήσεων δεδουλευμένων αποδοχών: 1

Επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους: 66

Αριθμός γυναικών: 121 από τις οποίες 14 μετανάστριες, 1 συνδικαλίστρια, ενώ 2 περιπτώσεις αφορούν εξύβριση

Αριθμός ανδρών: 184 από τους οποίους 18 μετανάστες και 3 συνδικαλιστές

Επιλυθείσες εργατικές διαφορές: 141

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν από τους κοινωνικούς επιθεωρητές εργασίας στα δικαστήρια: 93

Εργατικές διαφορές που παραπέμφθηκαν στο δικαστήριο σε συνδυασμό με την κατάθεση μηνυτήριας αναφορά από την υπηρεσία: 15

Ματαιωθείσες εργατικές διαφορές: 53

ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης

Διαπιστωμένες παραβάσεις από τις πράξεις επιβολής προστίμου 2006 – 2007

- Μη αναγγελία εργατικού ατυχήματος (εδάφιο 2α του άρθρου 8 του ΠΔ 17/96): 41. Από αυτά τα 17 προκλήθηκαν σε μετανάστες, από τους οποίους οι 2 ήταν γυναίκες και τα 24 σε έλληνες εργαζόμενους. Η συγκεκριμένη παράβαση σε μία περίπτωση αφορούσε μία από τις μεγαλύτερες βιομηχανίες της Ελλάδας
- Δεν τηρήθηκαν αμετάβλητα τα στοιχεία που αφορούσαν το εργατικό ατύχημα (παράγραφος 2.α, άρθρο 8 του ΠΔ 17/96): 4. Οι δύο περιπτώσεις αφορούσαν μετανάστες και οι δύο άλλες περιπτώσεις αφορούσαν τη μη αναγγελία του εργατικού ατυχήματος.
- Σε μία και μόνο επιχείρηση, όπου είχαν συμβεί 3 εργατικά ατυχήματα δεν είχαν καταγραφεί στο ειδικό βιβλίο και δεν είχε γίνει ανάλυση των αιτιών (άρθρο 32, εδάφιο Α (9) του Ν. 1568/95 και άρθρο 8, παράγραφος 2 (β) του ΠΔ 17/96.
- Μη τήρηση αμετάβλητων των στοιχείων του εργατικού ατυχήματος, το οποίο προκάλεσε τον σοβαρό τραυματισμό 2 μεταναστών εργατών και σε μία επιχείρηση δεν έγινε αναγγελία σοβαρού εργατικού ατυχήματος (άρθρο 8, παρ. 2^α του ΠΔ 17/96, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 159/99) : 2. Η επιχείρηση στην οποία προκλήθηκαν το σοβαρό εργατικό ατύχημα ήταν μία από τις μεγαλύτερες εταιρίες πετρελαιοειδών.
- Δεν υπήρχε γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου (άρθρο 8, παράγραφος 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 του ΠΔ 17/96, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 159/99): 5
- Χειρισμός μηχανήματος (π.χ. περονοφόρα, ανυψωτικά κ.λ.π.) χωρίς ο εργαζόμενος να διαθέτει άδεια χειριστή (παράγραφος 4, άρθρο 4 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 68. Από αυτές τις περιπτώσεις οι 16 αφορούσαν μετανάστες και οι 52 έλληνες εργαζόμενους. Κατά τον έλεγχο 1 εκ των εργαζόμενων που χειρίζονταν μηχανήματα χωρίς άδεια, έφυγε από το χώρο της επιχείρησης, κατά την πραγματοποίηση του ελέγχου από τους επιθεωρητές, 1 υπέστη εργατικό ατύχημα, λόγω της έλλειψης της σχετικής άδειας, δηλαδή της γνώσης σχετικά με τον χειρισμό του μηχανήματος, 1 υπέστη θανάσιμο τραυματισμό για τον ίδιο λόγο και 2 περιπτώσεις αφορούσαν 1 πολυεθνική και 1 από τις μεγαλύτερες εταιρείες της Ελλάδας κατασκευής επίπλων.
- Δεν υπήρχε άδεια χειρισμού κλαρκ για κανέναν εργαζόμενο της επιχείρησης, ούτε υπήρχε πίνακας προσωπικού για να διαπιστωθεί πόσοι και ποιοι εργαζόμενοι καταγράφονται ως αδειούχοι χειριστές ή έχουν άλλη ειδικότητα και χρησιμοποιούνται ως χειριστές (εδάφιο 2.1, παράρτημα ιι που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 4 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99, σε συνδυασμό με το άρθρο 2, παράγραφος δ (2) και άρθρο 4, παράγραφος 1 του ΠΔ 31/90): 3. Εδώ θα πρέπει να διασαφηνιστεί ότι ορισμένοι εργοδότες αποφεύγουν να προσλαμβάνουν τους αδειούχους χειριστές και να τους δηλώνουν στον πίνακα προσωπικού που καταθέτουν στην επιθεώρηση εργασίας με αυτήν τους την ειδικότητα, γιατί με τον τρόπο αυτό δεν καταβάλουν τα επιδόματα που τους αντιστοιχούν. Είναι ένα τέχνασμα για να μειώσουν περισσότερο το κόστος εργασίας. Σε μία από τις επιχειρήσεις αλλοδαπή γυναίκα χειρίζονταν γερανό χωρίς άδεια, ενώ σε άλλη επιχείρηση, που πραγματοποιήθηκε έλεγχος η άδεια του χειριστή του επέτρεπε να χειρίζεται αντλία μικρότερης ιπποδύναμης από αυτήν που πραγματικά χειρίζονταν κατά την εργασία του.
- Βρέθηκαν εργαζόμενοι να χειρίζονται ηλεκτροκίνητη πλατφόρμα, χωρίς να έχει γίνει έγγραφη ανάθεση από τον εργοδότη (εδάφιο 2.1, παράρτημα ΙΙ, που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 4 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 4. Στη μία εκ των τεσσάρων περιπτώσεων προκλήθηκε εργατικό ατύχημα, λόγω της μη έγγραφης ανάθεσης από τον εργοδότη, με τις προδιαγραφές που απαιτούνται για τον ασφαλή χειρισμό.

- Λειτουργία πρέσας, χωρίς προφυλακτήρα ή άλλα μέτρα ασφαλείας (εδάφιο 2.13, παράρτημα Ι, που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1 και 2 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99 και το ΠΔ 152/78, άρθρο 5: 4. Στη μία εκ των περιπτώσεων χειρίζονταν την πρέσα μετανάστρια. Επίσης, σε έναν εργαζόμενο προκλήθηκε λόγω της παράβασης αυτής, εργατικό ατύχημα.
- Λειτουργία βαρέως ελασματουργείου, χωρίς σχετική προστασία, παρά το γεγονός ότι απαιτείται κατά την χρήση τους, τα χέρια των εργαζόμενων να είναι πολύ κοντά στους κύλινδρους κατά την διαμόρφωση του αντικειμένου (εδάφιο 2.8, παράρτημα Ι, άρθρο 4, παράγραφος 1 και 2 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 7. Στις 3 περιπτώσεις, εργαζόμενοι χειρίζονταν κοπτικό εργαλείο, σβούρα, χωρίς σύστημα προστασίας, με αποτέλεσμα να προκληθούν και στις 3 περιπτώσεις εργατικά ατυχήματα. Οι 3 αφορούσαν την χρήση μηχανής κοπής κιμά, χωρίς σύστημα προφύλαξης εισόδου των χεριών και 1 περίπτωση από τις 7 αφορούσε επίσης εργατικό ατύχημα.
- Πρέσα κατά τη χρήση της οποίας προκλήθηκε εργατικό ατύχημα, επειδή δεν έφερε ειδικά συστήματα προφύλαξης των χεριών του χειριστή (άρθρο 5, παράγραφος 1 του ΠΔ 152/78): 1.
- Το άνοιγμα στο πορτάκι του κοιλία σε αναβατήριο υλικών δεν είχε προφυλακτήρα με αποτέλεσμα να προκληθεί εργατικό ατύχημα σε εργαζόμενο που προσέγγισε με το χέρι του τον κοιλία (εδάφιο 2.13 και 2.14, παράρτημα Ι, άρθρο 4, παράγραφος 1 και 2 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99. Κατά τον έλεγχο που πραγματοποιήθηκε μετά το εργατικό ατύχημα, οι τεχνικοί ασφαλείας διαπίστωσαν ότι στους εργαζόμενους δεν χορηγούνταν και υποδήματα ασφαλείας, γεγονός που συνιστά παράβαση κατά το άρθρο 3 και 10, παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 6.1 του ΠΔ 396/94, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, παράγραφος 6, εδάφιο γ του ΠΔ 17/96.
- Δεν υπήρχε προφυλακτήρας και ελατήριο επαναφοράς στον επιτραπέζιο πριονόδισκο (άρθρο 3, παράγραφος 1.2 και άρθρο 4, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το παράρτημα Ι, παράγραφος 2.13 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 1
- Παράβαση των εδαφίων 2, 13 και 2.19 του παραρτήματος Ι που αναφέρεται στο άρθρο 4, παράγραφος 1 και 2 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99: 4 Αναλυτικά οι παραβάσεις ήταν οι παρακάτω: σε δύο περιπτώσεις προκλήθηκε τραυματισμός στο χέρι του μισθωτού, καθώς το άνοιγμα στο πορτάκι της βάσης του κοιλία – αναβατήρα υλικών δεν έφερε κατάλληλο προφυλακτήρα με αποτέλεσμα τον τραυματισμό στο χέρι μισθωτού. Σε μία περίπτωση δεν υπήρχε προφυλακτήρας στα κινούμενα μέρη μηχανής. Σε άλλη επιχείρηση λειτουργούσαν πριονοκορδέλες χωρίς προφυλακτήρα. Επίσης, σε επιχείρηση προκλήθηκε σοβαρός τραυματισμός στα δάχτυλα εργαζόμενου εξαιτίας της επαφής τους με κυλίνδρους σε ρολοκοπτική μηχανή χάρτου, όπου δεν υπήρχε κατάλληλο σύστημα προφύλαξης και μη επαφής με το επί κινήσει μηχανήμα.
- Πρόκληση εργατικού ατυχήματος, λόγω μη ύπαρξης προστατευτικού για τη μη πρόσβαση των χεριών στο δισκοπρίονο (άρθρο 4, παράγραφος 1 και 2 σε συνδυασμό με το ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 3. Η μία περίπτωση αφορούσε σοβαρό τραυματισμό μετανάστη.
- Βρέθηκαν κατά τον έλεγχο φιάλες αερίων συγκόλλησης μη ασφαλώς προσδεμένες (άρθρο 3, παράγραφος 3 του ΠΔ 95/78 και στο δάπεδο της οροφής δεν υπήρχε κατάλληλο προστατευτικό προπέτασμα (εδάφιο 14, παράρτημα Ι που αναφέρεται στο άρθρο 3 του ΠΔ 16/96): 2. Η μία εκ των παραβάσεων εντοπίστηκε στο χώρο μίας εκ των μεγαλύτερων βιομηχανιών της χώρας
- Βρέθηκαν εκτεθειμένες φιάλες αερίων υπό πίεση στον ήλιο (άρθρο 3, παράγραφος 4 του ΠΔ 95/78): 1

- Ακατάλληλες προς χρήση φιάλες αερίων (άρθρο 5, παράγραφος 1 του ΠΔ 95/78): 4. Στις 3 περιπτώσεις οι φιάλες αερίου καυσίμου είχαν κατεστραμμένο μανόμετρο και στις 2 εξ αυτών προκλήθηκε εργατικό ατύχημα. Η τέταρτη περίπτωση αφορούσε την έκθεση φιαλών οξυγόνου σε ηλιακές ακτίνες.
- Σε εργασίες ηλεκτροσυγκόλλησης που πραγματοποιούνταν σε βαρύ ελασματοουργείο δεν γίνονταν χρήση συστήματος απαγωγής αερίων που παράγονται κατά την συγκόλληση (άρθρο 7, παράγραφος 2 του ΠΔ 95/78): 1. Η παράβαση αφορούσε εργασίες επισκευής πλοίων.
- Στην παραπάνω επιχείρηση, διαπιστώθηκε επίσης και έκθεση φιαλών αερίων υπό πίεση στον ήλιο (παράγραφος 4, άρθρο 3 του ΠΔ 95/78): 1
- Εκτέλεση εργασιών ηλεκτροσυγκόλλησης, από εργαζόμενους που δεν διέθεταν άδεια ηλεκτροσυγκολλητή (παράγραφος 1, άρθρο 9 του ΠΔ 95/78): 7. Οι δύο περιπτώσεις αφορούσαν μετανάστες εργαζόμενους και στον έναν εξ' αυτών προκλήθηκε θανατηφόρο εργατικό ατύχημα κατά τη διάρκεια της ηλεκτροσυγκόλλησης. Επίσης σε μία περίπτωση προκλήθηκε θανατηφόρο εργατικό ατύχημα σε έλληνα εργάτη.
- Πραγματοποίηση εργασιών ηλεκτροσυγκόλλησης σε βαρύ ελασματοουργείο, χωρίς άδεια συγκολλητή): 3. Ο ένας εργαζόμενος ήταν αλλοδαπός.
- Δεν είχαν πραγματοποιηθεί στους εργαζόμενους οι κατάλληλες ιατρικές εξετάσεις, που ήταν απαραίτητες να γίνουν λόγω της φύσεως της εργασίας (άρθρο 67 του ΠΔ 70/90): 3. Οι μία εκ των παραβάσεων αφορούσε μία εκ των μεγαλύτερων βιομηχανικών μονάδων της Ελλάδας, ενώ η παράβαση αυτή βρέθηκε και στην επιχείρηση της προηγούμενης παραγράφου.
- Δεν είχαν πραγματοποιηθεί οι απαραίτητοι ιατρικοί έλεγχοι, ώστε να διαπιστωθεί ότι οι εργαζόμενοι είχαν ανοσοποιηθεί κατά των βιολογικών παραγόντων που ενδέχεται να εκτεθούν (άρθρο 14, παράγραφος 3, παράρτημα 1 και παράγραφος 6, παράρτημα VII του ΠΔ 186/95, σε συνδυασμό με το άρθρο 27, παράγραφος 1 του Ν. 1568/85): 2
- Δεν τηρούνταν ιατρικός φάκελος για εργαζόμενο που απεβίωσε εντός των εγκαταστάσεων αντιπροσωπείας αυτοκινήτων (άρθρο 4, παράγραφος 14 του ΠΔ 17/96): 1
- Εργολαβική εταιρία που ελέγχθηκε κατά την εκτέλεση εργασιών σε δημόσιο νοσοκομείο, δεν διέθετε ιατρικούς φακέλους των εργαζομένων (άρθρο 10, παράγραφος 1 και άρθρο 27, παράγραφος 1.α. του Ν.1568/85 και άρθρο 4, παράγραφος 14 του ΠΔ 17/96): 1
- Δεν υπήρχε χώρος Α΄ Βοηθειών για τους 100 εργαζόμενους (άρθρο 3 σε συνδυασμό με το παράρτημα I, παράγραφος 21 ή του άρθρου 4 σε συνδυασμό με το παράρτημα II, παράγραφος 20 του ΠΔ 16/96): 2
- Δεν υπήρχαν κουτιά πρώτων βοηθειών στον εργασιακό χώρο (άρθρο 4, παράρτημα II, παράγραφος 20, εδάφιο 20.3 του ΠΔ 16/96): 1
- Δεν γίνονταν χρήση υπηρεσιών ασφαλείας και γιατρού εργασίας (άρθρο 4, παράγραφος 1, 2 (β), 4 του ΠΔ 17/96, όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 159/99): 4
- Δεν γίνονταν χρήση υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας (άρθρο 4 του Ν. 1568/85, σε συνδυασμό με το άρθρο 4 του ΠΔ 70/90): 2. Και οι δύο παραβάσεις διαπιστώθηκαν σε ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν σε εταιρία επισκευής πλοίων και στους εργολάβους που αναλάμβαναν έναν μέρος των δραστηριοτήτων της, όπου ιδιαίτερα επικίνδυνες και επιβλαβείς για την υγεία εργασίες εκτελούνται στο μεγαλύτερο μέρος του ημερήσιου ωραρίου εργασίας.
- Δεν υπήρχε ειδικό βιβλίο τεχνικού ασφαλείας (άρθρο 4 του Ν. 1568/85, σε συνδυασμό με το ΠΔ 17/96, άρθρο 4 του ΠΔ 70/90): 2. Και οι δύο παραβάσεις αφορούσαν την ίδια εταιρία επισκευής πλοίων και τους εργολάβους της και η παραπάνω επιχείρηση δεν προμηθεύτηκε τα Δελτία Δεδομένων Ασφαλείας των χημικών ουσιών (μελάνια, διαλύτες) (άρθρο 25, παράγραφος 1 του Ν. 1568/85 σε συνδυασμό με το άρθρο 4, παράγραφος 1, εδάφιο β΄ του ΠΔ 338/01).

- Η επιχείρηση δεν διέθετε θεωρημένο από την Υπηρεσία ημερολόγιο μέτρων ασφαλείας (ΠΔ 1073/81, άρθρο 113 και άρθρο 8, παράγραφος 1 του Ν. 1396/83): 2
- Παραβάσεις του άρθρου 6, παράγραφος 1 του Ν. 1568/85: 4. Σε τρεις επιχειρήσεις ο εργοδότης δεν είχε λάβει ενυπογράφως γνώση των υποδείξεων του τεχνικού ασφαλείας. Ανάμεσα στις επιχειρήσεις αυτές υπήρχε και ένα κατάστημα λιανικού εμπορίου γνωστής γερμανικής εταιρίας. Σε μία επιχείρηση δεν υπήρχε θεωρημένο βιβλίο υποδείξεων τεχνικού ασφαλείας.
- Παραβάσεις του άρθρου 8, παράγραφος 2 (β) του ΠΔ 17/96: 8. Συγκεκριμένα, δύο επιχειρήσεις δεν διέθεταν ειδικό βιβλίο ατυχημάτων, μία επιχείρηση δεν είχε κάνει γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου και μία δεν είχε προβεί στην καταχώρηση του εργατικού ατυχήματος στο ειδικό βιβλίο.
- Δεν είχαν γνωστοποιηθεί στην υπηρεσία τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, καθώς και οι ώρες απασχόλησης του τεχνικού ασφαλείας σε μεγάλη τσιμεντοβιομηχανία, με αποτέλεσμα να εκτελούνται επικίνδυνες εργασίες. Επίσης, στην ίδια επιχείρηση λόγω της έλλειψης τεχνικού ασφαλείας, προκλήθηκε θανατηφόρο εργατικό ατύχημα σε εργαζόμενο εργολάβου της ίδιας επιχείρησης. Ο ίδιος εργολάβος δεν τηρούσε και βιβλίο υποδείξεων τεχνικού ασφαλείας (άρθρο 4, παράγραφος 7 και 7(α) του ΠΔ 17/96 και συμπληρωματικά το ΠΔ 156/99, καθώς και Ν. 1568/85): 1
- Στον πίνακα προσωπικού δεν αναγράφονται οι ημέρες και οι ώρες επισκέψεων του τεχνικού ασφαλείας (άρθρο 4, παράγραφος 3α του ΠΔ 17/96, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 56/99): 2. Η μία από τις δύο επιχειρήσεις παραβάτες δεν ανέγραφε επίσης στον πίνακα προσωπικού τις ώρες επίσκεψης του γιατρού εργασίας
- Δεν τηρούνταν βιβλίο υποδείξεων τεχνικού ασφαλείας (Ν. 1568/85): 4
- Η γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου που είχε στη διάθεσή της η επιχείρηση δεν περιελάμβανε ποιοτικό και ποσοτικό προσδιορισμό των βλαπτικών χημικών παραγόντων που χρησιμοποιούνταν στο χώρο του εργοστασίου (άρθρο 4 του ΠΔ 338/01, σε συνδυασμό με το εδάφιο (α) της παραγράφου 3 του άρθρου 26 του Ν. 1568/85 και την παράγραφο 5 του άρθρου 8 του ΠΔ 17/96, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 156/99): 1
- Πραγματοποιούνταν οικοδομικές εργασίες σε ύψος, χωρίς προστατευτικά κιγκλιδώματα (άρθρο 14, παράγραφος 6, σε συνδυασμό με το άρθρο 13, παράγραφος 6 του ΠΔ 778/80): 3. Οι δύο εργαζόμενοι που βρέθηκαν να εργάζονται χωρίς την κατάλληλη προστασία ήταν μετανάστες.
- Βρέθηκαν εργαζόμενοι να βαδίζουν σε οριζόντια δοκό ύψους 4 μέτρων από το έδαφος, κατά την εκτέλεση της εργασίας τους, χωρίς εξοπλισμό προστασίας από τις πτώσεις (εδάφιο 2.α, άρθρο 8 του ΠΔ 305/96 και εδάφιο 5.2 του τμήματος II του μέρους Β του παραρτήματος IV του ίδιου ΠΔ): 2
- Δεν είχαν ληφθεί τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργαζόμενων για εργασίες επί στεγών, με αποτέλεσμα την πρόκληση εργατικού ατυχήματος (άρθρο 5, παράγραφος 1 σε συνδυασμό με: α) το άρθρο 8, παράγραφος 2α και το άρθρο 19, παράγραφος 1γ του ΠΔ 778/80): 4
- Τα δάπεδα του ικριώματος δεν πληρούσαν τους όρους ασφαλείας (άρθρο 9, παράγραφος 1ε του ΠΔ 778/80 και άρθρο 8, παράγραφος 2^α σε συνδυασμό με τις παραγράφους 5 και 6.2 του τμήματος II, μέρος Β του παραρτήματος IV του ΠΔ 305/96): 2. Η μία εκ των δύο παραβάσεων αφορούσε έργα οδοποιίας που εκτελούσε επιχείρηση – εργολάβος για λογαριασμό του ελληνικού κράτους και όπου το κενό ανάμεσα στον τοίχο σήραγγας και στο δάπεδο του ικριώματος ήταν μεγαλύτερο των 30 εκατοστών με αποτέλεσμα τον σοβαρό τραυματισμό αλλοδαπού εργάτη. Στην ίδια εταιρία, που εκτελούσε έργα οδοποιίας και προκλήθηκε ο τραυματισμός του εργάτη διαπιστώθηκε ότι δεν τηρούνταν τα αναγκαία μέτρα ασφαλείας έναντι πτώσης των εργαζόμενων από ύψος κατά τις εργασίες επί ικριωμάτων και δεν επέβλεπε ο εργολάβος την τήρηση των μέτρων ασφαλείας για την εργασία εργαζόμενων επί στεγών με αποτέλεσμα την πρόκληση ατυχήματος (άρθρο 5, παράγραφος 1 του Ν.

- 1396/83, σε συνδυασμό με: 1) το άρθρο 4, παράγραφος 1ε του ΠΔ 778/80 και 2) το άρθρο 8, παράγραφος 2α σε συνδυασμό με τις παραγράφους 5 και 6.2 του τμήματος II του Β' μέρους του παραρτήματος IV του ΠΔ 305/96).
- Μη χορήγηση κατάλληλων μέτρων προστασίας (αντιολισθητικά υποδήματα, ζώνες ασφαλείας κ.λ.π. κατά την εκτέλεση εργασιών επί στεγών με αποτέλεσμα την πτώση και τον τραυματισμό εργαζόμενου (α) άρθρο 19, παράγραφος 2 του ΠΔ 778/80 και β) άρθρο 102, εδάφιο α και ε, άρθρο 106, εδάφιο α και άρθρο 107 του ΠΔ 1073/81): 2. Το ατύχημα αφορούσε εργολάβο που είχε αναλάβει την κατασκευή καταστήματος λιανικού εμπορίου και μία τσιμεντοβιομηχανία.
 - Δεν είχε καλυφθεί το άνοιγμα του ορόφου με προστατευτικό παραπέτασμα (εδάφιο 14, παράρτημα I, άρθρο 3 του ΠΔ 16/95): 4. Η μία περίπτωση αφορούσε μία από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.
 - Μη ασφαλής πρόσβαση στις θέσεις εργασίας, λόγω της διέλευσης πάνω από εκσκαφή βάθους 3 μέτρων (άρθρο 37, παράγραφος 1,7,9 και άρθρο 38, παράγραφος 1 ΠΔ 1073/81): 1
 - Δεν υπήρχε προστατευτικό πτώσης στο άνοιγμα της σταφυλοδόχου (άρθρο 3 και 4, σε συνδυασμό με τις παραγράφους 14.2 α και 14.2 β του παραρτήματος I ή τις παραγράφους 13.2. α και 13.2.β του παραρτήματος II του ΠΔ 16/96): 1
 - Οι εργαζόμενοι για την πρόσβασή τους στο χώρο εκσκαφής χρησιμοποιούσαν κλίμακα χωρίς προστατευτικό στηθαίο, (άρθρο 37, παράγραφος 1 και άρθρο 43, παράγραφος 2 του ΠΔ 1073/81): 1. Στη συγκεκριμένη επιχείρηση το ύψος της κλίμακας ήταν περίπου 5 μέτρα.
 - Βρέθηκαν δύο εργαζόμενοι να εκτελούν εργασίες 6 μέτρων επί μεταλλικού κινητού κριώματος, χωρίς προστατευτικά κιγκλιδώματα (άρθρο 14, παράγραφος 6, σε συνδυασμό με το άρθρο 13, παράγραφος 6 του ΠΔ 778/80): 1 Οι δύο εργαζόμενοι που εκτελούσαν οικοδομικές εργασίες κάτω από τις επικίνδυνες αυτές συνθήκες, ήταν μετανάστες.
 - Πραγματοποίηση εργασιών σε οικοδομές, χωρίς να διαθέτουν οι κλίμακες προστατευτικά – στηθαία μετά χειρολισθήρα, θωράκιο κ.λ.π. (άρθρο 20 του ΠΔ 778/80, σε συνδυασμό με το άρθρο 40, παράγραφος 1 και αριθμός 43, παράγραφος 2 του ΠΔ 1073/81): 2. Σε μία οικοδομή, όπου διαπιστώθηκε η ως άνω παράβαση στους εργάτες του εργολάβου, η έλλειψη προστατευτικών μέσω οδήγησε στην πτώση και στον τραυματισμό μετανάστη εργάτη.
 - Εκτέλεση οικοδομικών εργασιών, χωρίς προστατευτικά στο άνοιγμα της πλάκας (άρθρο 40 του ΠΔ 1073/81, σε συνδυασμό με το άρθρο 5 του Ν. 1396/83): 1.
 - Στην ίδια επιχείρηση, διαπιστώθηκε επίσης ότι οι διαβάσεις διέλευσης πάνω από εκσκαφή 3 μέτρων ήταν στενές (άρθρο 37 και άρθρο 38 του ΠΔ 1073/81): 1
 - Δεν είχε πραγματοποιηθεί γραπτή εκτίμηση των υφιστάμενων κινδύνων από χημικούς παράγοντες κατά την εκτέλεση εργασιών καθαρισμού με χημικές ουσίες (άρθρο 4, παράγραφος 2 του ΠΔ 338/01, σε συνδυασμό με το άρθρο 8, παράγραφος 1 του ΠΔ 17/96): 1
 - Πρόκληση έκρηξης σε χώρο παραγωγής εύφλεκτων υλικών, χωρίς να υπάρχουν έγγραφα ότι δεν υπήρχαν εύφλεκτα αέρια (άρθρο 8 του ΠΔ 42/2003): 2. Στη μία περίπτωση προκλήθηκε έκρηξη σε χώρο παρασκευής βερνικιών και προκλήθηκε εργατικό ατύχημα.
 - Δεν είχε καταστεί σαφές το αν η εκτελούμενη εργασία είναι θερμή ή ψυχρή με αποτέλεσμα να μην έχουν ληφθεί τα κατάλληλα μέτρα (ΠΔ 17/96, σε συνδυασμό με τις παραγράφους 20.1.1, 20.2.1 της υπ' αριθμ.: 34458/21-12-90 ΚΥΑ): 2. Από τις δύο περιπτώσεις η μία αφορούσε εταιρία παραγωγής καυσίμων.
 - Η επιχείρηση έδωσε εντολή για την εκτέλεση εργασιών σε πλοίο, χωρίς να έχει καθαριστεί ο αγωγός από την παρουσία υπολειμμάτων πετρελαιοειδών και αερίων υδρογονανθράκων, με αποτέλεσμα την πρόκληση ατυχήματος σε δύο εργαζόμενους

- (εδάφιο 6 της παραγράφου 6 του άρθρου 6 το ΠΔ 338/01, σε συνδυασμό με τις παραγράφους 1 και 9 του άρθρου 7 του ΠΔ 17/96): 1
- Δεν υπήρχαν μέτρα προστασία για την προστασία από έκρηξη λόγω εύφλεκτων ουσιών: 1. Στην επιχείρηση, λόγω της απουσίας αυτών των μέτρων προκλήθηκε ο θάνατος ενός μετανάστη εργαζόμενου και ο τραυματισμός ενός ακόμα μετανάστη εργαζόμενου.
 - Δεν είχε γίνει έλεγχος δεκαετίας της δεξαμενής υγραερίου 9 κυβικών μέτρων με ένδειξη γνωστής εταιρίας πετρελαιοειδών, έτους κατασκευής 1982 (παράγραφος 4, 5 και 6 του άρθρου 4^α του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99, σε συνδυασμό με την παράγραφο 3.3.13 της ΚΥΑ Δ3/14858/1.7.93, απόφασης του Υπουργείου Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας και της 15177/Φ.17.4/404/1993 απόφαση του Υπουργείου Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας): 1
 - Βρέθηκαν κατά τον έλεγχο μηχανήματα έργου, χωρίς να διαθέτουν πιστοποιητικά καλής λειτουργίας (ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99 και το άρθρο 2, παράγραφος 1, εδάφια 2.1 και 2.2 και το άρθρο 4, παράγραφος 1,2,4,5 της ΚΥΑ 15085/93): 1. Η επιχείρηση δεν διέθετε πιστοποιητικά καταλληλότητας και για τις 6 μηχανές έργου που διέθετε.
 - Κατά τον έλεγχο διαπιστώθηκε ότι εργαζόμενοι εκτελούσαν εργασίες σε τσάπα – αρπάγη μηχανής έργου, χωρίς τα κατάλληλα πιστοποιητικά ελέγχου: 10. Από τις παραβάσεις αυτές, 4 αφορούσαν ανυψωτικά περονοφόρα και 3 οχήματα θερμικής μηχανής
 - Λειτουργία θερμοπλαστικών πρεσών σε spa, χωρίς τα απαραίτητα προστατευτικά καλύμματα (άρθρο 4, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το παράρτημα Ι, παράγραφος 2.13 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99, σε συνδυασμό με το άρθρο 3 και 4 του ΠΔ 151/78):1
 - Οι επιχειρήσεις διέθεταν ανυψωτικό μηχάνημα που ήταν πλήρως ακατάλληλο για την ανύψωση των εργαζόμενων (άρθρο 4, παράγραφος 4, σε συνδυασμό με το παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 2.4 και 3.1.2 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 2. Στη μία περίπτωση ο εργαζόμενος που χρησιμοποίησε το ακατάλληλο ανυψωτικό μηχάνημα, έχασε τη ζωή του κατά τη χρήση του.
 - Οι επιχειρήσεις διέθεταν και χρησιμοποιούσαν κατά τις εργασίες τους μηχανοκίνητα μηχανήματα χωρίς πινακίδες, άδεια κυκλοφορίας και αποδεικτικά ασφάλισης και πληρωμένα τέλη κυκλοφορίας (Παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 4 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με τα ΠΔ 89/99 και 304/2000): 14
 - Βρέθηκε αυτοκινούμενος γερανός χωρίς να διαθέτει πιστοποιητικό καταλληλότητα (εδάφιο 4.2 του άρθρου 4 της ΚΥΑ 15085/593/25-8-03, σε συνδυασμό με τις παραγράφους 4,5 και 6 του άρθρου 4α του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 89/99): 3
 - Υπήρχε θερμοπλαστική πλάκα με κίνδυνο επαφής με τα κινούμενα μέρη (άρθρο 4, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το παράρτημα Ι, παράγραφος 2.13 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 1
 - Δεν αποστάλθηκε στην Υπηρεσία το βιβλίο συντήρησης και ελέγχου ηλεκτροκίνητου μηχανήματος, με το οποίο είχε προκληθεί εργατικό ατύχημα (άρθρο 31, παράγραφος 1 του Ν. 1568/85, σε συνδυασμό με το άρθρο 4, παράγραφος 1, παράρτημα Ι, παράγραφοι 2, 20 και το άρθρο 4^α, παράγραφος 6 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 86/99 σε συνδυασμό με τον αρ. οικ.15085/593 κανονισμό ελέγχου ανυψωτικών μηχανημάτων): 1
 - Βρέθηκαν ηλεκτρικοί πίνακες, χωρίς μέτρα προστασίας για την αποφυγή μηχανικής βλάβης (παράγραφος 2 και 4 του άρθρου 7 του ΠΔ 16/96 και συγκεκριμένα τα εδάφια 3.1 και 3.2, παράρτημα Ι και ΙΙ του άρθρου 10, σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 1 και 5 της υπουργικής απόφασης αριθμός Φ.7.5/1816/88): 2

- Χρήση μπαλαντέζας με κατεστραμμένο το εξωτερικό περίβλημα (παράγραφος 2 του άρθρου 7 της παραγράφου 3.1 του παραρτήματος 1 του ΠΔ 16/96 και άρθρο 75 του ΠΔ 1073/81 και του Κανονισμού Εσωτερικών Ηλεκτρικών Εγκαταστάσεων: 2
- Παράβαση του άρθρου 7, παράγραφος 6 του ΠΔ 17/96, σε συνδυασμό με το άρθρο 6, παράγραφος 2 του ΠΔ 186/95: 6. Συγκεκριμένα οι παραβάσεις αφορούσαν: 3 εργαζόμενους που εργάζονταν σε επιχείρηση συγκομιδής σκουπιδιών, χωρίς κατάλληλα προστατευτικά μέσα (μάσκες, φόρμες, υποδήματα ασφαλείας), δύο επιχειρήσεις εκτύπωσης, όπου δεν είχαν ληφθεί προστατευτικά μέτρα για την ακοή. Η μία εκ των δύο εκτυπωτικών επιχειρήσεων απασχολούσε και 3 γυναίκες από τις οποίες η μία ήταν μετανάστρια. Μία επιχείρηση δεν είχε χορηγήσει στους εργαζόμενους ειδικά αντιολισθητικά παπούτσια. Δύο επιχειρήσεις δεν χορηγούσαν στους εργαζόμενους ούτε προστατευτικά έναντι της έκθεσης σε θόρυβο, ούτε ειδικά παπούτσια.
- Μη χορήγηση υποδημάτων ασφαλείας (άρθρο 3 και άρθρο 4, παράγραφος 6 του ΠΔ 396/94: 1 Η παράβαση διαπιστώθηκε σε εταιρία που εκτελούσε τεχνικά έργα, εργολαβικά σε μεγάλο δημόσιο νοσοκομείο της ελληνικής πρωτεύουσας.
- Εκτέλεση εργασιών μεταφοράς ξύλων χωρίς να έχουν παρασχεθεί στους εργαζόμενους προστατευτικά παπούτσια (άρθρο 4, παράγραφος 6 του ΠΔ 396/94, σε συνδυασμό με το εδάφιο 6γ του άρθρου 7 του ΠΔ 17/96): 8
- Δεν είχαν χορηγηθεί ατομικά μέτρα προστασίας (υποδήματα και φόρμες εργασίας) (άρθρο 3 και 4, παράγραφος 6 του ΠΔ 396/94 και άρθρο 7, παράγραφος 6(γ) του ΠΔ 17/96): 1
- Εκτέλεση εργασίας, χωρίς προστατευτικό κράνος (παράγραφος 1, άρθρο 7 και παράγραφος 1.1.2 παράρτημα ΙΙΙ του ΠΔ 396/94 σε συνδυασμό με την παράγραφο 6γ του άρθρου 7 του ΠΔ 17/96): 2
- Μεταφορά εμπορευμάτων σε αποθήκες μεγάλων αλυσίδων σούπερ μάρκετ, χωρίς τα κατάλληλα προστατευτικά παπούτσια (εδάφιο στ, παράγραφος 1 του άρθρου 7, σε συνδυασμό με το παράρτημα ΙΙΙ, παράγραφος 2.2.11 του ΠΔ 396/94): 2
- Δεν είχαν πραγματοποιηθεί οι απαραίτητες μετρήσεις της ηχοέκθεσης των εργαζόμενων (άρθρο 4 του ΠΔ 149/06): 2
- Παράβαση του άρθρου 3, παράγραφος 1 του ΠΔ 105/95: 2. Σε μία επιχείρηση δεν υπήρχε η απαραίτητη σήμανση ασφαλείας στις θέσεις των πυροσβεστικών μέσων και σε μία δεν υπήρχε σήμανση των οδών κυκλοφορίας.
- Δεν πραγματοποιήθηκε αναγόμευση των πυροσβεστήρων (παράγραφος 2 του άρθρου 7 του ΠΔ 16/95): 2
- Δεν αποστάθηκε στην Υπηρεσία βιβλίο ελέγχου και συντήρησης παλετοφόρου μηχανήματος, όπως ζητήθηκε: 1 (άρθρο 31, παράγραφος 1 του Ν. 1568/85, σε συνδυασμό με το άρθρο 4, παράγραφος 1, παράρτημα Ι, παράγραφος 2.20 και το άρθρο 4^ο, παράγραφος 6 ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99 σε συνδυασμό με τον αρ. οικ. 15085/593): 1. Η παράβαση αυτή αφορούσε τη μία εκ των δύο επιχειρήσεων, όπου διαπιστώθηκε και η προηγούμενη παράβαση της μη αναγόμευσης των πυροσβεστήρων.
- Δεν είχε δημιουργηθεί κατάλληλος χώρος εστίασης – ανάπαυσης των εργαζόμενων (άρθρο 3 ή άρθρο 4, παράρτημα Ι, παράγραφοι 18.1, 18.2, 18.3, 18.4, 18.5 και 18.6, παράρτημα ΙΙ, παράγραφοι 17.1, 17.2, 17.3, 17.4, 17.5 και 17.6 του ΠΔ 16/96): 2
- Δεν υπήρχαν τα κατάλληλα ιματοφυλάκια για τη φύλαξη των ρούχων των εργαζόμενων (άρθρο 3 ή άρθρο 4, παράρτημα Ι, παράγραφος 20.1.4 και 20.1.5 ή παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 19.1.4 και 19.1.5 του ΠΔ 16/96): 2
- Σοβαρός τραυματισμός εργαζόμενου από ανατροπή κλωβού, λόγω μη κατάλληλης προσαρμογής του κλωβού στις περόνες (εδάφιο Α1 του άρθρου 32 του Ν. 1568/85 σε συνδυασμό με την παράγραφο 4 του άρθρου 4 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99 και ειδικότερα του εδαφίου 3.1.2 του παραρτήματος ΙΙ): 1

- Δεν ενημέρωσε τη δεύτερη εταιρία εργοδότη για την πρόκληση εργατικού ατυχήματος σε εργαζόμενο και των δύο εταιριών (άρθρο 8, παράγραφος 2α του ΠΔ 17/96 και το άρθρο 115, παράγραφος 1 του ΠΔ 1073/81 σε συνδυασμό με α) το άρθρο 7, παράγραφος 9 του ΠΔ 17/96 και β) του άρθρου 6, παράγραφος 3δ και 3ε του άρθρου 7 και του άρθρου 8, παράγραφος 2β του ΠΔ 305/96): 1
- Παραβάσεις του άρθρου 3 και 4 του ΠΔ 16/96, σε συνδυασμό με το άρθρο 1 της υπ' αρ. Γ 1γ/9900/27.11.74 Υγειονομική Διάταξη: 4. Αναλυτικά η παράβαση αφορούσε 3 επιχειρήσεις που δεν διέθεταν αποχωρητήριο για τους εργαζόμενους και 1 επιχείρηση που δεν διέθετε αποχωρητήρια κατάλληλα διαμορφωμένα
- Δεν ήταν ενεργοποιημένα όλα τα συστήματα διακοπής της λειτουργίας στην συσκευαστική μηχανή (άρθρο 4, παράρτημα 1 σε συνδυασμό με το παράρτημα 1, παράγραφος 2.13 και 2.14.3 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 89/99: 2
- Οι έξοδοι κινδύνου ήταν φραγμένοι από υλικά ή εμπορεύματα (άρθρο 7, παράγραφος 1 και άρθρα 3 και 4, σε συνδυασμό με την παράγραφο 4.2.8 του παραρτήματος Ι ή την παράγραφο 4.2.7 του παραρτήματος ΙΙ του ΠΔ 16/96): 2
- Δεν υπήρχαν μέσα πυρόσβεσης (άρθρο 3, παράρτημα Ι, παράγραφος 5.1, σε συνδυασμό με το άρθρο 7 του ΠΔ 16/96): 2. Στη μία από τις δύο επιχειρήσεις, διαπιστώθηκε ταυτόχρονα και η παρακάτω παράβαση: Εργολάβος που είχε αναλάβει την κατασκευή καταστήματος γνωστής αλυσίδας δεν φρόντισε στα πλαίσια της συνεργασίας να ενημερώσει τον υπεργολάβο του έργου για την πρόκληση εργατικού ατυχήματος (άρθρο 8, παράγραφος 2^α του ΠΔ 17/96 και άρθρο 115, παρ. 1 του ΠΔ 1073/81, σε συνδυασμό με α) το άρθρο 7, παράγραφος 9 του ΠΔ 17/96 και β) άρθρο 6, παράγραφος 3δ και 3^ε και άρθρο 7 και 8 παράγραφος 2β του ΠΔ 305/96): 1.
- Παραβάσεις του άρθρου 7, παράγραφος 6 (γ) του ΠΔ 17/96, σε συνδυασμό με το άρθρο 7, παράγραφος 3 (α) του ΠΔ 396/94 και ειδικότερα το εδάφιο 2.2.11 του παραρτήματος ΙΙΙ του ίδιου ΠΔ: 4. Σε μία επιχείρηση δεν γίνονταν επίβλεψη της χρήσης υποδημάτων ασφαλείας από τους εργαζόμενους, παρά το γεγονός ότι εκτελούσαν μεταφορά βαρέων προϊόντων, τόσο χειρωνακτικά, όσο και με παλετοφόρο. Επίσης, στη δεύτερη επιχείρηση μετανάστης εργαζόμενος εκτελούσε εργασία με επικίνδυνα χημικά υλικά, που δεν θα έπρεπε να έρχονται σε επαφή με το δέρμα και την αναπνοή, χωρίς να προστατεύεται με τη χρήση γαντιών, μάσκας ή φόρμας εργασίας. Το χημικό υλικό ήταν το DUROCOAT 777A
- Σε επιχείρηση συρματοουργίας όπου υπήρχε υψηλός θόρυβος δεν γίνονταν χρήση μέσων ατομικής προστασίας της ακοής (εδάφιο 1β του άρθρου 6 του ΠΔ 149/06, σε συνδυασμό με την παράγραφο 6γ του άρθρου 7 του ΠΔ 17/96): 1
- Βρέθηκαν να εργάζονται ένας μετανάστης και μία γυναίκα, χωρίς να φέρουν προστατευτικά μέσα της ακοής και υποδήματα εργασίας (άρθρο 4, παράγραφος 6 και άρθρο 7, παράγραφος 1στ του ΠΔ 396/94): 1
- Ο εργοδότης δεν επέβλεπε την ορθή χρήση του κατάλληλου εξοπλισμού ατομικής προστασίας των ποδιών του εργαζόμενου (άρθρο 7, παράγραφος 6, εδάφιο γ. του ΠΔ 17/96, σε συνδυασμό με το άρθρο 9, παράγραφος 2.2 11 του ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΙΙΙ, του ΠΔ 396/94):1
- Δεν κοινοποιήθηκε στην υπηρεσία βεβαίωση της ιπποδύναμης ηλεκτροκίνητου ανυψωτικού, με αποτέλεσμα την δυσχέρεια ελέγχου της Υπηρεσίας, καθώς δεν ήταν δυνατόν να διευκρινιστεί αν απαιτείται άδεια χειριστού για την οδήγησή του (άρθρο 7, παράγραφος 6β και ΠΔ 17/96, σε συνδυασμό με το άρθρο 31, παράγραφος 1 του Ν. 1568/85): 2
- Δεν είχε γίνει η απαραίτητη σήμανση του πυροσβεστικού υλικού και της υποχρεωτικής χρήσης των μέσων προστασίας στο χώρο εργασίας (άρθρο 3, παράγραφος 1 του ΠΔ 105/95): 5. Ανάμεσα στις επιχειρήσεις υπήρχε και μία γνωστή, μεγάλη επιχείρηση.

- Δεν υπήρχε στους χώρους εργασίας σήμανση των οδών διαφυγής και των εξόδων κινδύνου (άρθρα 3 και 5, σε συνδυασμό με το παράρτημα I, παράγραφος 4.2.7 του ΠΔ 16/96): 1
- Δεν βρέθηκε κατάλληλη προστατευτική διάταξη στην υψηλότερη θέση του ανελκυστήρα της επιχείρησης που να αποκλείει την πτώση εργαζόμενου στο φρεάτιο του ανελκυστήρα (άρθρο 4, παράγραφος 4 σε συνδυασμό με το παράρτημα II, παράγραφος 1.1 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99 και το άρθρο 3 σε συνδυασμό με το παράρτημα I, παράγραφος 2.3 της Φ.9.2/οικ. 32803/1308 ΚΥΑ): 1
- Μεταφορά και δεύτερου εργαζόμενου, εκτός από τον χειριστή σε ανυψωτικό περνοφόρο όχημα, χωρίς ασφαλή θέση μεταφοράς άλλου προσώπου, με αποτέλεσμα κίνδυνο τραυματισμού (άρθρο 4, παράγραφος 4, σε συνδυασμό με το παράρτημα II, παράγραφος 2.4 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 1
- Οι επιχειρήσεις δεν είχαν προβλέψει το συντονισμό των δραστηριοτήτων στις περιπτώσεις που οι εργοδότες – εργολάβοι μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας, με σκοπό τη συνεργασία τους στην εφαρμογή της νομοθεσίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων τους (άρθρο 7, παράγραφος 9 του ΠΔ 17/96, όπως συμπληρώθηκε με το ΠΔ 159/99): 3. Ανάμεσα στις επιχειρήσεις αυτές ήταν και η επιχείρηση τσιμεντοβιομηχανίας στην οποία, όπως αναφέρθηκε, διαπιστώθηκαν και άλλες παραβάσεις
- Πρόκληση θανατηφόρου ατυχήματος, διότι ο εργοδότης δεν επέβλεπε τη χρήση αναβατορίου από τους εργαζόμενους και οι θύρες τους αναβατορίου δεν πληρούσαν τους κανόνες ασφαλείας και συγκεκριμένα δεν υπήρχαν επαρκή κιγκλιδώματα για τη μη πρόσβαση στα όργανα χειρισμού –κομβιοδόχους, που κείτονταν στην εξωτερική πλευρά, με αποτέλεσμα όποιος βρισκόταν μέσα στο αναβατόριο με ευκολία να μπορεί να περνάει το χέρι του και να το θέτει σε λειτουργία (άρθρο 7, παράγραφος 6 του ΠΔ 17/96, σε συνδυασμό με το άρθρο 3 και το άρθρο 4, παράγραφος 1.4, σε συνδυασμό με το παράρτημα I, παραграфи 2.2.1, 2.8.2.18 και παράρτημα II, παράγραφος 1, εδάφιο 1 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 1. Ο εργαζόμενος ήταν μετανάστης και η επιχείρηση είχε πάνω από 50 εργαζόμενους.
- Η ίδια παράβαση, όπως περιγράφηκε παραπάνω, χωρίς να έχει προκληθεί εργατικό ατύχημα: 1. Η επιχείρηση απασχολούσε πάνω από 10 άτομα.
- Δεν είχαν περιοριστεί ή εξαλειφθεί οι κίνδυνοι από επιβλαβείς χημικούς παράγοντες, καθώς δεν υπήρχε κάλυψη σε δοχεία με ισχυρούς χημικούς παράγοντες, με αποτέλεσμα να υπάρχει έντονη οσμή διαλυτών και χημικά χυμένα στο δάπεδο εργασίας (άρθρο 5, παράγραφος 2 του ΠΔ 338/2001): 1. Η παράβαση διαπιστώθηκε σε μεγάλο οικονομικού μεγέθους επιχείρηση.
- Δεν υπήρχαν οι πυροσβεστήρες διάσπαρτοι στο χώρο εργασίας, αλλά ήταν όλοι συγκεντρωμένοι σ' ένα δωμάτιο (άρθρο 10, παράρτημα I ή παράρτημα II, παράγραφος 5, εδάφιο 5.2 του ΠΔ 16/96): 1. Η παράβαση αφορούσε μεγάλη εταιρία μεταφοράς εμπορευμάτων.
- Δε γίνονταν τήρηση του βιβλίου για τη λεπτομερή καταγραφή της συντήρησης και των υφιστάμενων ελέγχων για την ασφαλή λειτουργία των θερμοπλαστικών πρεσών σε εργοστάσιο πλαστικών (άρθρο 12 του ΠΔ 151/1978): 1. Στην ίδια επιχείρηση διαπιστώθηκε και η παρακάτω παράβαση:
- Ο εργολάβος δεν φρόντισε να αναγγείλει το εργατικό ατύχημα που συνέβηκε σε εργαζόμενο του υπεργολάβου, στα πλαίσια της συνεργασίας των εργοδοτών που μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας, σε θέματα ασφαλείας και υγείας (άρθρο 8, παράγραφος 2α του ΠΔ 17/96 και άρθρο 115, παράγραφος 1 του ΠΔ 1073/81, σε συνδυασμό με: α) το άρθρο 7, παράγραφος 9 του ΠΔ 17/96 και β) το άρθρο 6, παράγραφος 3δ και 3ε, άρθρο 7 του ΠΔ 305/96): 1. Ο εργολάβος και υπεργολάβος εκτελούσαν εργασίες κατασκευής καταστήματος πολυεθνικής αλυσίδας καταστημάτων ειδών κατασκευής και σπιτιού.

- Δεν είχε πραγματοποιηθεί έλεγχος της ηλεκτρολογικής εγκατάστασης (άρθρο 7, παράγραφος 2, παράρτημα I και II, παράγραφος 3 του ΠΔ 16/96, σε συνδυασμό με το Ελληνικό Πρότυπο ΕΛΟΤ 3HD 384 «Απαιτήσεις για τις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις, μέρος 6, παράγραφος 61.1.5, 61.1.6 και το παράρτημα Π 61 –ΣΤ, το οποίο αντικαθιστά το ΚΕΗΕ, σύμφωνα με την υπ. Αριθμ. Φ. 7.5/1816/88 Υ.Α.): 1
- Δεν έγινε έλεγχος των γερανογεφυρών και δεν εκδόθηκαν βεβαιώσεις καλής λειτουργίας τους (άρθρο 4^α, παράγραφοι 4,5,5 και 7 του ΠΔ 395/94, όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 89/99, σε συνδυασμό με το άρθρο 4, παράγραφοι 4.2, 4.4 και 4.7 της ΚΥΑ 15085/593/2003): 2. Η μία επιχείρηση ήταν εργοστάσιο χαλυβουργίας.
- Οι πυροσβεστήρες δεν ήταν στη θέση τους και δεν υπήρχε η κατάλληλη σήμανση (άρθρο 3 και 4 του ΠΔ 16/96, σε συνδυασμό με τις παραγράφους 5.2 και 5.3 του παραρτήματος I ή τις παραγράφους 5.2 και 5.3 του παραρτήματος II αντίστοιχα, καθώς και το ΠΔ 105/95, άρθρο 4 σε συνδυασμό με το παράρτημα I, παράγραφος 2.1.1 και το παράρτημα IV): 1
- Χρήση ταχυπρίονου από τους εργαζόμενους, χωρίς τον απαιτούμενο προφυλακτήρα (άρθρο 3, παράγραφος 1 και άρθρο 4, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το παράρτημα I, παράγραφος 2.13 του ΠΔ 395/96, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 89/99): 1
- Δεν τηρούνταν βιβλίο εργατικών ατυχημάτων, όπως διαπιστώθηκε κατά τον έλεγχο που πραγματοποιήθηκε μετά την πρόκληση εργατικού ατυχήματος (άρθρο 8, παράγραφος 2 (β) του ΠΔ 17/96. Ο εργαζόμενος ήταν μετανάστης.

Ατυχήματα που δηλώθηκαν στο ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ κατά το έτος 2006		
Αριθμός ατυχημάτων	Θανατηφόρα	Ποσοστό %
249	13	5,22

Αριθμός εργατικών ατυχημάτων κατά κατηγορία που δηλώθηκαν στο ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ κατά το έτος 2006*		
Περιγραφή ατυχήματος	Αριθμός	Ποσοστό %
Ακρωτηριασμός και σύνθλιψη δακτύλων και άκρων	15	6,02
Εγκαύματα	15	6,02
Κατάγματα, διαστρέμματα και κακώσεις	98	39,95
Ηλεκτροπληξίες	1	0,4
Οφθαλμολογικά από τα οποία το 1 αφορούσε μόνιμη απώλεια της όρασης	4	1,6
Περιστατικά μόνιμης αναπηρίας άνω των 67%	1	0,4

*Ο παραπάνω πίνακας δεν αφορά το σύνολο των δηλωθέντων εργατικών ατυχημάτων, καθώς στα αρχεία δεν ήταν πάντα καταγεγραμμένο το είδος του εργατικού ατυχήματος

Επαγγελματικές ασθένειες που δηλώθηκαν στο ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ κατά το έτος 2006
Αριθμός
4

Αναλυτικότερα για το έτος 2006:

Οι επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους στις οποίες διαπιστώθηκαν παραβάσεις ήταν: 129

Επίσης προκλήθηκαν εργατικά ατυχήματα σε εργαζόμενους εταιριών (εργολάβοι) που είχαν αναλάβει δημόσια έργα, σε επιχειρήσεις του δημοσίου, σε δήμους και σε κρατικού ενδιαφέροντος επιχειρήσεις, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του ΚΕΠΕΚ κατά τα έτη 2006 - 2007. Συγκεκριμένα: Στα έργα κατασκευής της Αττικής Οδού: 2, ΟΣΕ: 5, Πολεμικής αεροπορία: 1, ΕΑΣ – ΕΒΟ: 1, ΔΕΗ: 4, ΕΛΤΑ: 3, Καζίνο: 1, δήμοι: 2, νοσοκομεία: 1

Άνδρες που υπέστησαν εργατικά ατυχήματα: 231, από τους οποίους οι 35 ήταν μετανάστες.
Γυναίκες που υπέστησαν εργατικά ατυχήματα: 29

Από το σύνολο των εργαζόμενων που υπέστησαν εργατικό ατύχημα και για τα δύο φύλα και για όσους υπήρξε καταγραφή από την Υπηρεσία της ηλικίας τους, 46 εργαζόμενοι ήταν άνω των 50 ετών, 71 εργαζόμενοι ήταν μεταξύ 18 και 30 ετών και δύο ήταν ανήλικοι, δηλαδή κάτω των 18 ετών.

Ατυχήματα που δηλώθηκαν στο ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ κατά το έτος 2007		
Αριθμός ατυχημάτων	Θανατηφόρα	Ποσοστό %
241	8 (από τα οποία 1 από ηλεκτροπληξία, 1 από ολική σύνθλιψη και 1 από πτώση από ύψος)	3,31

Αριθμός εργατικών ατυχημάτων κατά κατηγορία που δηλώθηκαν στο ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ κατά το έτος 2007*		
Περιγραφή ατυχήματος	Αριθμός	Ποσοστό %
Ακρωτηριασμός και σύνθλιψη δακτύλων και άκρων	56	23,2
Εγκαύματα	7	2,9
Κατάγματα, διαστρέμματα και κακώσεις	114	47,3
Ηλεκτροπληξίες	4	1,6
Οφθαλμολογικά	5	2,07
Τραυματισμοί κρανίου	8	3,31

*Ο παραπάνω πίνακας δεν αφορά το σύνολο των δηλωθέντων εργατικών ατυχημάτων, καθώς στα αρχεία δεν ήταν πάντα καταγεγραμμένο το είδος του εργατικού ατυχήματος

Επαγγελματικές ασθένειες που δηλώθηκαν στο ΚΕΠΕΚ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΚΑΙ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ κατά το έτος 2007	
Αριθμός	3 θανατηφόρες

Αναλυτικότερα για το έτος 2007:

Οι επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους στις οποίες διαπιστώθηκαν παραβάσεις ήταν: 102

Επίσης προκλήθηκαν εργατικά ατυχήματα σε εργαζόμενους εταιριών (εργολάβοι) που είχαν αναλάβει δημόσια έργα, σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα, σε δήμους και σε κρατικού ενδιαφέροντος επιχειρήσεις, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του ΚΕΠΕΚ κατά τα έτη 2006 - 2007. Συγκεκριμένα: ΔΕΗ: 8, δήμοι: 2, νοσοκομεία: 6, ΕΘΕΛ ΑΕ : 2, Ελληνικά Οπλικά Συστήματα: 2, ΕΛΤΑ: 1, ΕΑΣ, ΕΒΟ, ΠΥΡΚΑΛ: 2, Πολεμική αεροπορία: 1, ΕΥΔΑΠ: 1, ΟΣΕ: 1, Πυροσβεστική υπηρεσία: 1

Άνδρες που υπέστησαν εργατικά ατυχήματα: 196, από τους οποίους οι 37 ήταν μετανάστες.
Γυναίκες που υπέστησαν εργατικά ατυχήματα: 38, από τις οποίες 1 μετανάστρια

Από το σύνολο των εργαζόμενων που υπέστησαν εργατικό ατύχημα και για τα δύο φύλα και για όσους υπήρξε καταγραφή από την Υπηρεσία της ηλικίας τους ή για όσους δηλώθηκε στην Υπηρεσία η ηλικία τους, 38 εργαζόμενοι ήταν άνω των 50 ετών και 63 εργαζόμενοι ήταν μεταξύ 18 και 30 ετών.

ΚΕΠΕΚ

Τμήμα Τεχνικής και Υγειονομικής Επιθεώρησης Κεντρικής Ελλάδας

Διαπιστωμένες παραβάσεις από τις πράξεις επιβολής προστίμου 2006 – 2007

- Δεν τοποθετήθηκε προστατευτικό στέλεχος έναντι επαφής με κινούμενα μηχανικά στοιχεία (άρθρο 9, παραγρ. 2, σημ. 2.13 ΠΔ 395/94): 1
- Το περνοφόρο όχημα ιπποδύναμης 45HP δεν διέθετε πιστοποιητικό καταλληλότητας (ΠΔ 395/94, άρθρο 4^α, παράγραφος 4,5,6): 1
- Βρέθηκαν πίσω από το φούρνο βαριάς βιομηχανίας (χαλυβουργίας) ηλεκτρικές γραμμές ανεξέλεγκτα διασκορπισμένες στο πάτωμα και γίνονταν εργασίες σε ανοιχτούς ηλεκτρικούς πίνακες. Στην ίδια επιχείρηση που ανήκει στη βαριά βιομηχανία διαπιστώθηκε ότι δεν υπήρχε και εξοπλισμός κατάσβεσης στις πυροσβεστικές φωλιές, γεγονός ιδιαίτερα σημαντικό, αν λάβει κανείς υπόψη το γεγονός ότι πραγματοποιούνται εργασίες που μπορούν να προκαλέσουν πυρκαγιά (ΠΔ 16/96 (Κεφ. Γ', άρθρο 10): 1
- Δεν υπήρχε στο χώρο ηλεκτροσυγγόλωσης ξεχωριστός χώρος βαφής, ώστε να έχουν εγκατασταθεί κατάλληλα συστήματα προστασίας από αέρια (ΠΔ 19/96, άρθρο 18, παράρτημα 1, παράγραφος 7.1): 1
- Ο ηλεκτρικός πίνακας τροφοδοσίας ηλεκτρικού ρεύματος στην οικοδομή δεν ήταν σε άριστη κατάσταση (ΠΔ 1073/81, άρθρο 76): 1
- Τροχός χωρίς μόνωση του καλωδίου τροφοδοσίας (ΠΔ 1073/81, άρθρο 49): 1. Αφορούσε τον ως άνω εργολάβο που είχε αναλάβει εργασίες επέκτασης δικαστικού μεγάρου.
- Βρέθηκαν ηλεκτρικά καλώδια στο δάπεδο που έφεραν νερά, σίδερα, αιχμηρά αντικείμενα κ.λ.π. (ΠΔ 1073/81, άρθρο 78, 81): 1
- Οι ηλεκτρικοί πίνακες διανομής και τροφοδοσίας δεν ήταν στεγανού τύπου (ΠΔ 1073/81, άρθρο 77): 3
- Οι εργαζόμενοι δεν έφεραν κράνη προστασίας της κεφαλής (ΠΔ 1073/81, άρθρο 103): 10. Η μία περίπτωση οδήγησε σε πρόκληση τραυματισμού σε εργαζόμενο μετανάστη.
- Οι εργαζόμενοι φορούσαν ακατάλληλα υποδήματα (πάνινα) (ΠΔ 396/94, άρθρο 4, παράγραφος 6 και άρθρο 10, παράρτημα ΙΙΙ, εδάφιο 2.2.10): 1. Αφορούσε εταιρία που δραστηριοποιούνταν στα προπαρασκευασμένα κτίρια.
- Οι εργαζόμενοι δεν έφεραν υποδήματα προστασίας (ΠΔ 1073/81, άρθρο 106): 2
- Δεν υπήρχε εξοπλισμός ασφαλείας για τον κίνδυνο από πτώση ή εκτόξευση αντικειμένων (ΠΔ 395/94): 1
- Εργασίες με χρήση κομπρεσέρ, χωρίς τα απαιτούμενα μέσα προστασίας (ΠΔ 396/94, άρθρο 4, παράγραφος 6, σε συνδυασμό με το άρθρο 10, παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 2 και παράρτημα ΙΙΙ, παράγραφος 5.1.2): 1
- Οι εργαζόμενοι δεν έφεραν στολή εργασίας (ΠΔ 1073/81, άρθρο 108): 2
- Οι εργαζόμενοι δεν χρησιμοποιούσαν τα ενδεικνυόμενα μέτρα ατομικής προστασίας (ΠΔ 1073/81, άρθρο 102 – 108): 2
- Εργαζόμενος δεν χρησιμοποιούσε τα ειδικά παπούτσια με σιδερένια επένδυση (ΠΔ 396/94, άρθρο 10, παράρτημα ΙΙ, σε συνδυασμό με το ΠΔ 17/96, κεφάλαιο Γ'): 1
- Δεν γίνονταν χρήση ατομικών μέσων προστασίας (ΠΔ 1073/81, άρθρο 103, 105 και 106): 1
- Δεν χορηγούνται μέσα ατομικής προστασίας: 1
- Δεν υπήρχε αδειούχος ηλεκτροσυγκόλλησης (ΠΔ 95/1978, άρθρο 9, παράγραφος 1): 2
- Δεν υπήρχε πρακτικός μηχανικός Α' Τάξης: 1
- Δεν υπήρχε γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου . Η μία περίπτωση αφορούσε εταιρία παροχής υπηρεσιών ασφαλείας, οι γνωστές εταιρίες security, οι οποίες εμφανίζουν σε μεγάλο ποσοστό ιδιαίτερα παραβατική συμπεριφορά και μία επιχείρηση είχε αναλάβει εργολαβικά εργασίες καθαριότητας και συλλογής απορριμμάτων σε δημόσιο νοσοκομείο (ΠΔ 17/96, άρθρο 8, παρ. 1, σημ. α): 14
- Δεν χρησιμοποιούσε υπηρεσίες τεχνικού ασφαλείας. Η μία επιχείρηση αφορούσε εργολάβο της ΔΕΗ (ΠΔ 1/96, άρθρο 4, παράγραφος 2): 17
- Δεν υπήρχε το ΣΑΥ και το ΦΑΥ (ειδικά έντυπα συμπληρωμένα που αφορούν στοιχεία των εκτελούμενων τεχνικών έργων): 1

- Δεν υπήρχε το ειδικό βιβλίο καταχώρησης των ατυχημάτων (Ν. 1568/85, άρθρο 32, παράγραφος Α): 1
- Δεν υπήρχε γραπτή εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου σχετικά με τους χημικούς παράγοντες που υπάρχουν κατά τη διαδικασία παραγωγής (ΠΔ 17/96, άρθρο 8, παράγραφος 1.α και 1.β, σε συνδυασμό με το ΠΔ 338/01, άρθρα 5,6): 1
- Δεν είχε οριστεί γιατρός εργασίας στην επιχείρηση (ΠΔ 17/96, άρθρο 4, παράγραφος 1):1
- Δεν υπήρχε στο εργοτάξιο Ημερολόγιο Μέτρων Ασφαλείας (Ν. 1396/83, άρθρο 8, παράγραφος 1): 10
- Δεν υπήρχε ενημέρωση του βιβλίου τεχνικού ασφαλείας (Ν. 1568/85, άρθρο 6, παράγραφος 1): 1
- Ο εργοδότης δεν λαμβάνει ενυπογράφως τις γραπτές υποδείξεις του τεχνικού ασφαλείας που καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο (Ν. 1568/85, άρθρο 6, παράρτημα Ι): 1
- Δεν αναγράφονταν στο Ημερολόγιο Μέτρων Ασφαλείας, βεβαίωση του επιβλέποντα μηχανικού που να αφορά τα εξωτερικά κριώματα (ΠΔ 1073/81, άρθρο 113, παράγραφος 1.α): 4
- Δεν υπήρχε γνωστοποίηση έναρξης εργασιών (ΠΔ 305/96, άρθρο 3):2
- Μη έγκαιρη αναγγελία, εντός 24 ωρών, εργατικού ατυχήματος (ΠΔ 17/96, άρθρο 8, παράγραφος 2): 17. Μία περίπτωση αφορούσε εργολάβο που είχε αναλάβει έργα της ΔΕΗ, μία επιχείρηση ανήκε σε βαριά βιομηχανία και μία περίπτωση αλυσίδα σούπερ μάρκετ.
- Δεν τηρήθηκαν αμετάβλητα τα στοιχεία για την εξακρίβωση των αιτιών του εργατικού ατυχήματος: 1
- Δεν υπήρχε γνωστοποίηση έργου που είναι απαραίτητη στα τεχνικά έργα: 1
- Ικριώματα χωρίς προστατευτική κουπαστή και παράλληλη σανίδα στο μεσοδιάστημα (ΠΔ 778/80, άρθρο 9, 13, 15): 1
- Οι τάφοι, τα φρεάτια, τα χάσματα δεν ήταν προστατευμένα (ΠΔ 1073/81, άρθρο 40, Κεφ. Γ', τμήμα ΙΙΙ): 1
- Δεν είχαν τοποθετηθεί θωράκια και χειρολισθήρες και προστατευτικά σανίδια στα κριώματα (ΠΔ 778/80, άρθρο 9, παραγρ. 1): 3
- Δεν υπήρχε περιφράξη στον περιβάλλοντα χώρο του εργοταξίου (ΠΔ 305/96, άρθρο 12, παράγραφος ΙV, μέρος Α', εδάφιο 18.1):1
- Η οικοδομή δεν είχε περιφράξη: 1
- Η σκαλωσιά δεν ήταν εφοδιασμένη με βεβαίωση εξέτασης τύπου και τα στοιχεία της να φέρουν τις προβλεπόμενες στην παράγραφο 2.4 του Παραρτήματος 2, του άρθρου 8 της ΚΥΑ 16440/Φ. 10.4.445/1993 ενδείξεις): 2
- Εκτελούνταν εργασίες από ύψος 4 ορόφων, χωρίς τα κατάλληλα μέτρα προστασίας των εργαζόμενων από πτώση (ΠΔ 30/96, άρθρο 12, παράγραφος ΙV, μέρος Β', τμήμα ΙΙ, παράγραφος 5.2, σε συνδυασμό με το ΠΔ 778/80, άρθρο 9, παράγραφος 1.α και 14): 2
- Δεν υπήρχαν προστατευτικά στηθαία με χειρολαβή στις καταπακτές δαπέδων, φωταγωγούς κ.λ.π. (ΠΔ 1073/81, άρθρο 40): 5
- Δεν υπήρχε προστατευτικό κιγκλίδωμα στον ανελκυστήρα εμπορευμάτων που να φέρει ειδικό μηχανισμό ασφαλείας που να αποτρέπει την πτώση – εγκλωβισμό των εργαζόμενων στα κινούμενα στοιχεία του ανελκυστήρα (ΠΔ 395/ 94, άρθρο 9, εδάφιο 2.13 παραρτήματος): 2. Στη μία εκ των δύο επιχειρήσεων δεν είχαν καλυφθεί τα κινούμενα στοιχεία των μηχανών, αυξάνοντας τον κίνδυνο ακρωτηριασμού.
- Δεν υπήρχε προστατευτικό προπέτασμα έναντι κινδύνου πτώσης στην οροφή του ξηραντηρίου, στο πατάρι, στα ανοίγματα δαπέδων περιμετρικά, στα φρεάτια διακίνησης των βαγονιών και στην πεζογέφυρα στο ζυμωτήριο κεραμιδιού (ΠΔ 16/96, άρθρο 10, παράρτημα 1, παράγραφος 14.1, 14.2): 1
- Δεν υπήρχε προστασία έναντι πτώσης στη θέση εργασίας με κατάλληλα κιγκλιδώματα κατά την εφαρμογή εκτοξευμένου σκυροδέματος (ΠΔ 225/89, άρθρο 9, παράγραφος 1): 1
- Ακάλυπτοι φωταγωγοί χωρίς να φέρουν προστατευτικά κατά της πτώσης: 1

- Σε υπό ανέγερση 5όροφης οικοδομής βρέθηκαν στο ισόγειο ανοίγματα χωρίς περίφραση ή κάλυμμα έναντι πτώσης (ΠΔ 1073/81, άρθρο 40 και ΠΔ 778/80, άρθρο 20, σε συνδυασμό με το Ν. 1396/83, άρθρο 3): 1
- Δεν υπήρχε προστασία έναντι πτώσης τμημάτων εδάφους και αποκόλλησης βράχων (ΠΔ 225/89, άρθρο 9, παράγραφος 4): 1
- Εργασίες στο τυφλό μέρος της οικοδομής, χωρίς να υπάρχει βεβαίωση καταλληλότητας των μεταλλικών κριωμάτων από τον επιβλέποντα μηχανικό (ΠΔ 778/80, άρθρο 3, παράγραφος 2): 1
- Δεν υπήρχε προστασία με κιγκλιδώματα, έναντι πτώσης των εργαζόμενων στα πέρατα των πλακών της οικοδομής (ΠΔ 778/80, άρθρο 17): 11
- Δεν υπήρχαν αυθεντικά προστατευτικά στις οικοδομικές εργασίες για την προστασία πτώσης από ύψος (ΠΔ 778/80, άρθρο 20): 10. Η μία περίπτωση αφορούσε εργολάβο ανέγερσης εργατικών κατοικιών, σε δύο περιπτώσεις τα φρεάτια των ανελκυστήρων δεν έφεραν προστασία κατά της πτώσης και σε άλλες δύο περιπτώσεις δεν έφεραν προστασία τα κλιμακοστάσια.
- Δεν έλαβε τα κατάλληλα μέτρα ο εργοδότης, ώστε να είναι αδύνατη η πτώση υλικών: 1
- Δεν είχαν τοποθετηθεί στηθαία με χειρολισθήρα για αποφυγή πτώσης των εργαζόμενων στο εργοτάξιο και εκτελούνταν εργασίες σε πέρατα δώματος ύψους 22 μέτρων χωρίς την προστασία των προβλεπόμενων ζωνών, που θα προστάτευαν τους εργαζόμενους από ενδεχόμενη πτώση: 1. Και οι δύο περιπτώσεις αφορούσαν εργασίες εργολάβου για την επέκταση δικαστικού μεγάρου, χωρίς να έχει επέλθει κανένας λειτουργός της δικαιοσύνης για την αποφυγή των ρισοκίνδυνων συνθηκών εργασίας που εξελίσσονταν με τους ίδιους καθημερινούς μάρτυρες!
- Τα κεκλιμένα επίπεδα δεν έφεραν στα άκρα κιγκλιδώματα (ΠΔ 778/80, άρθρο 16, παράγραφος 5): 1
- Δεν υπήρχε προστατευτικό κιγκλιδώμα στα πέρατα των πλακών στην οικοδομή (ΠΔ 778/80, άρθρο 17): 3. Η μία περίπτωση αφορούσε εργολάβο ανέγερσης εργατικών κατοικιών.
- Δεν υπήρχαν τρία τουλάχιστον μαδέρια, συνολικού πλάτους τουλάχιστον 0,60 μέτρα στα δάπεδα των κριωμάτων (ΠΔ 778/80, άρθρο 9, παράγραφος 1.α): 2
- Τα κεκλιμένα επίπεδα για την ανάβαση σε υψηλότερα επίπεδα εργασίας θα έπρεπε να αποτελούνται από 3 τουλάχιστον μαδέρια πλάτους 0,20 μ. (ΠΔ 778/80, άρθρο 16, παράγραφος 2): 1
- Δεν υπήρχε περίφραξη στο χώρο του εργοταξίου – οικοδομής (ΠΔ 305/96, άρθρο 12, παράρτημα IV, μέρος Α', παράρτημα 181): 1
- Βρέθηκε εργαζόμενος να χειρίζεται μηχανήμα χωρίς να διαθέτει άδεια χειριστή (ΠΔ 89/99, άρθρο 2, παράγραφος 8, παράρτημα II, εδάφιο 2.1, σε συνδυασμό με το ΠΔ 31/90, άρθρο 4, παράγραφος 1): 13. Ένας από τους εργαζόμενους ήταν μετανάστης.
- Χρήση γερανογέφυρας χωρίς χρήση πιστοποιητικού ελέγχου (ΠΔ 89/99, άρθρο 4^α, παράγραφος 4, 5, 6): 7
- Δεν υπήρχε προστασία έναντι των, ατμών των διαλυτών που χρησιμοποιούνται στις εκτυπωτικές μηχανές, με αποτέλεσμα αυτές να διαχέονται στο χώρο (ΠΔ 16/96, άρθρο 10, περίπτωση 7, παράρτημα Ι): 1
- Η ένταση του φωτισμού σε σήραγγα, ήταν μικρότερη της προβλεπόμενης: 1. Η μία περίπτωση αφορούσε υπεργολάβο κρατικού έργου (φράγμα).
- Μηχάνημα τύπου κλαρκ, χωρίς άδεια κυκλοφορίας, πινακίδες αριθμού κυκλοφορίας, ασφάλιστρα και τέλη κυκλοφορίας (ΠΔ 304/2000, άρθρο 2, παράγραφος 1): 15. Μία περίπτωση αφορούσε υπεργολάβο σε εργοστάσιο βαριάς βιομηχανίας και μία περίπτωση εργολάβο έργων οδοποιίας.
- Τα μηχανήματα τύπου κλαρκ δεν έφεραν αποδεικτικά ασφάλισης (ΠΔ 304/ 2000, άρθρο 2, παράγραφος γ'). 1. Αφορούσε των ως άνω εργολάβο έργων οδοποιίας.
- Πρόκληση θανατηφόρου ατυχήματος σε μηχανήμα κλαρκ>17 HP που δεν είχε τα απαραίτητα δικαιολογητικά καταλληλότητας (Απόφαση 1, αρ. οικ. 15085/593): 1

- Δεν υπήρχε ασφαλής πρόσβαση των εργαζόμενων στο εργοστάσιο (ΠΔ 1073/81, άρθρο 37, παράγραφος 1): 1
- Δεν υπήρχε οριοθέτηση διαδρόμων κυκλοφορίας εργαζόμενων και κλαρκ (ΠΔ 16/96, άρθρο 10, παράρτημα II, παράγραφος 12, σε συνδυασμό με το ΠΔ 105/95, άρθρο 9, παράρτημα V και παράγραφος 1.2): 1
- Βρέθηκαν φιάλες πίεσης αερίων, χωρίς να είναι προσδεμένες ασφαλώς με κίνδυνο πτώσης τους και την πρόκληση ατυχήματος (ΠΔ 95/78, κεφάλαιο Β', άρθρο 3): 2
- Δεν είχε γίνει σήμανση ασφαλείας ή και υγείας στους χώρους εργασίας (ΠΔ 105/95, άρθρο 3): 2
- Κατά τις εργασίες τοποθέτησης των φύλλων αμιάντου από τον εργολάβο σε βαριά βιομηχανία, δεν είχαν ληφθεί τα κατάλληλα μέτρα για το συντονισμό των εργασιών με τις κατάλληλες πληροφορίες και οδηγίες με αποτέλεσμα θανατηφόρο εργατικό ατύχημα (ΠΔ 17/96, άρθρο 7, περίπτωση 9, άρθρο 11, παράγραφος 2 και άρθρο 12, παράγραφος 3): 1. Το θανατηφόρο ατύχημα συνέβηκε σε μετανάστη εργαζόμενο.
- Βρέθηκε εργαζόμενος να χειρίζεται περνοφόρο ανυψωτικό μηχάνημα (κλαρκ) με ισχύ άνω των 17 HP χωρίς άδεια χειριστή (ΠΔ 31/90, άρθρο 4, σε συνδυασμό με το ΠΔ 89/99, άρθρο 2): 1
- Δεν υπήρχε διπλωματούχος μηχανικός ή τεχνικός γεωλόγος παρών με εμπειρία σε κατασκευαστικά έργα (ΠΔ 225/89, άρθρο 10, παράγραφος 8): 1
- Η επιχείρηση δεν είχε προβεί σε μετρήσεις χρωμικού στροντίου ή εξασθενημένου χρωμίου στο χώρο του βαφείου (ΠΔ 338/ 2001, άρθρο 26, παράγραφος 3^α και ΠΔ 399/94, άρθρο 5, παράγραφος 4^ε): 4
- Τα δάπεδα εργασίας ήταν ακατάλληλα με λακούβες και προεξοχές, χωρίς καλύμματα και ποτισμένα με λάδια στο χώρο δεματοποίησης σιδερόβεργων (ΠΔ 16/96): 3. Οι δύο παραβάσεις αφορούσαν βαριά βιομηχανία, η οποία εκτός από την ως άνω παράβαση δεν είχε φροντίσει να είναι ελεύθερη εμποδίων οι έξοδοι κινδύνου.
- Χρησιμοποιούσε υπηρεσίες γιατρού εργασίας, με προσόντα που δεν πληρούσαν το νόμο (Ν. 3144/2003, άρθρο 9, παράγραφος 1 και παράγραφος 2 του ίδιου νόμου): 1. Αφορούσε εργολάβο που εκτελούσε έργα της ΔΕΗ
- Είχαν ανατεθεί εργασίες οξυγονοκόλλησης σε εργαζόμενο, χωρίς την απαιτούμενη άδεια (ΠΔ 95/78, άρθρο 9, παράγραφος 1, σε συνδυασμό με το ΒΔ 16/17-3-50, άρθρο 6, παράγραφος 3, όπως τροποποιήθηκε με το ΒΔ 2/8-8-59): 2
- Έγινε ανύψωση προσωπικού με μηχάνημα ανυψώσεως υλικών : 1
- Ο χειρισμός γωνιακού τροχού κοπής ή λείανσης χωρίς τα ελάχιστα μέσα προφύλαξης (ΠΔ 395/94, άρθρο 4, παράγραφος 1.β, σε συνδυασμό με το άρθρο 9, παράρτημα 1, παράγραφος 2.Β):2. Στη μία περίπτωση πρόκειται για εργολάβο που είχε αναλάβει την επέκταση δικαστικού μεγάρου.
- Δεν έφερε το μηχάνημα έργου πληρωμένα τέλη κυκλοφορίας, πινακίδες και άδεια κυκλοφορίας ΠΔ 89/99, άρθρο 2, παράγραφος 8, παράρτημα II, σε συνδυασμό με το ΠΔ 31/90, άρθρο 4, παράγραφος 1): 11. Η μία περίπτωση αφορούσε εργολάβο που είχε αναλάβει έργα σε δημόσια σχολεία. Σε άλλες τρεις περιπτώσεις δεν είχαν άδεια χειρισμού μηχανήματος τρεις άνδρες αλλοδαποί.
- Δεν είχε γίνει σήμανση ασφαλείας ή/και υγείας στους χώρους εργασίας (ΠΔ 105/95, άρθρο 3): 1
- Δεν υπήρχε αδειούχος χειριστής για τα μηχανήματα έργου (ΠΔ 305/96, άρθρο 12, παράρτημα IV, μέρος Β', τμήμα II, εδάφιο 8.2): 1
- Δεν υπήρχε κατάλληλο αυτοκίνητο που να μπορεί να μεταφέρει φορείο (ΠΔ 225/89, άρθρο 31, παράρτημα Β.2):1
- Οι φιάλες αερίων δεν ήταν ασφαλώς δεμένες στην αποθήκη (ΠΔ 95/78, άρθρο 3): 1

- Δεν έλαβε στις εγκαταστάσεις κανένα μέτρο από όσα προβλέπονται κατά του κινδύνου έκθεσης σε αμιάντο ή σε υλικά που τον περιέχουν (όπως γραπτή εκτίμηση κινδύνου, μετρήσεις αέρα, ενημέρωση εργαζόμενων κ.λ.π. κατά τις εργασίες αντικατάστασης φύλλων αμιάντου (ΕΛΛΕΝΙΤ) (ΠΔ 70^α /1988, άρθρα 2,3,4 και 5, όπως τροποποιήθηκε με το ΠΔ 175/97): 1
- Επιχείρηση που απασχολεί 18 εργαζόμενους δεν διέθετε κοντά στις θέσεις εργασίας επαρκή αριθμό αποχωρητηρίων και νιπτήρων: 1. Δεν ήταν καθαρά τα αποχωρητήρια: 1 (ΠΔ 16/96, άρθρο 10, παράρτημα Ι, παράγραφος 20.3)
- Δεν υπήρχαν οδηγίες στους εργαζόμενους για τις συνθήκες χρήσης καυστήρα σιλό και τις έκτακτες περιστάσεις (ΠΔ 395/94, άρθρο 6): 1
- Δεν υπήρχαν αποχωρητήρια για τους εργαζόμενους, σύμφωνα με τις υγειονομικές διατάξεις (ΠΔ 16/96, παράβαση 2 του άρθρου 10, παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 19.3): 1

Αναλυτικότερα για το έτος 2006:

Οι επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους στις οποίες διαπιστώθηκαν παραβάσεις ήταν: 83

Επίσης προκλήθηκαν εργατικά ατυχήματα σε εργαζόμενους εταιριών (εργολάβοι) που είχαν αναλάβει δημόσια έργα, σε επιχειρήσεις του δημοσίου, 1 ατύχημα συνέβηκε σε εργολάβο της ΔΕΗ και 1 από τα δύο θανατηφόρα ατυχήματα συνέβηκε κατά την αντικατάσταση φύλλων αμιάντου από εργολάβο σε βαριά βιομηχανία. Εταιρία που κατασκεύαζε μέρος των έργων για την ολοκλήρωση της ΕΓΝΑΝΤΙΑΣ ΟΔΟΥ (ΑΤΤΙΚΑΤ ΑΤΕ) απασχολούσε εργαζόμενους στην οξυγονοκόλληση ή στον χειρισμό μηχανημάτων, χωρίς να έχουν τις ειδικές άδειες που απαιτούνταν.

Εργατικά ατυχήματα υπέστησαν 13 έλληνες και 6 μετανάστες. Στους μετανάστες, τα 2 εργατικά ατυχήματα ήταν θανατηφόρα.

Σημείωση; Η συγκέντρωση στοιχείων για το 2007 δεν κατέστη δυνατή, λόγω εκ των υστέρων και αφού είχαν συγκεντρωθεί τα στοιχεία για το 2006, επίκληση του απορρήτου, από υπάλληλο της συγκεκριμένης υπηρεσίας που εκτελούσε χρέη προϊσταμένου.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ: ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Α) Ερωτηματολόγια Κοινωνικών και Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας

Στόχος του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσουμε πληροφορίες για τις ενότητες της μελέτης μας που αφορούν: α) τις παραβάσεις των εργοδοτών σε βάρος των εργαζόμενων, β) τις παραβάσεις σε βάρος κοινωνικών κατηγοριών, όπως οι γυναίκες, οι μετανάστες, οι ανήλικοι, γ) τη διερεύνηση της πρότασης του εγκληματολόγου Becker ότι οι κοινωνικοί κανόνες (όπως η εργατική νομοθεσία) δεν αποτελούν καθολικούς κανόνες, αλλά κοινωνικά αντικείμενα προς διαπραγμάτευση, μεταξύ του παραβάτη και των άλλων εμπλεκόμενων (όπως οι επιθεωρητές εργασίας), που μπορεί να έχουν διαφορετικές στάσεις για το τι είναι κανονικότητα και τι συνιστά νομιμότητα.

Χρήσιμες είναι επίσης οι πληροφορίες που θα συγκεντρωθούν σχετικά με το καθεστώς της μερικής απασχόλησης και με των δυσκολιών που οι υπάλληλοι αντιμετωπίζουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι ερωτήσεις επιλέχθηκαν για να καλύψουν τα θέματα των επιμέρους κεφαλαίων της μελέτης μας, δηλαδή πληροφορίες σχετικές με τις παραβάσεις των εργοδοτών, την στάση και την αντίδραση των μισθωτών, το ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τις εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία καθώς και τις δυσκολίες ελέγχου της εφαρμογής της από τις επιθεωρήσεις εργασίας.

Ερωτήσεις που απευθύνουμε στους Κοινωνικούς Επιθεωρητές Εργασίας

- 1) Ποιές είναι οι κυριότερες παραβάσεις των εργοδοτών σε βάρος των εργαζόμενων, όπως προκύπτουν από τους ελέγχους που διενεργεί η υπηρεσία σας;
- 2) Ποιές είναι συνήθως οι παραβάσεις που καταγγέλλουν οι μισθωτοί που καταφεύγουν στην υπηρεσία σας;
- 3) Είναι συνήθως οι μικρότερες ή οι μεγαλύτερες σε οικονομικό μέγεθος επιχειρήσεις που διαπράττουν παραβάσεις; Διαπιστώνετε διαφορετικού είδους και σοβαρότητας παραβάσεις στις επιχειρήσεις, ανάλογα με το οικονομικό τους μέγεθος;
- 4) Οι μισθωτοί που καταφεύγουν στην υπηρεσία σας, γνωρίζουν ή αγνοούν τα δικαιώματά τους με βάση ότι προβλέπεται από την εργατική νομοθεσία;
- 5) Πώς αντιμετωπίζουν οι εργοδότες α) τους ανήλικους, β) τους μετανάστες, γ) τις γυναίκες, όσον αφορά την τήρηση των υποχρεώσεων τους απέναντι σ' αυτές τις κοινωνικές κατηγορίες;
- 6) Ποιές είναι οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζεται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;
- 7) Τι θα πρέπει να βελτιωθεί στην οργάνωση και τη λειτουργία του ΣΕΠΕ;
- 8) Ποιός ο ρόλος των σωματείων και των συνδικαλιστικών οργάνων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας; Διευκολύνουν ή δυσκολεύουν το έργο σας;
- 9) Πώς τιμωρούνται για τις παραβάσεις τους οι εργοδότες;
- 10) Πώς κρίνετε τους θεσπισμένους νόμους που αφορούν την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;
- 11) Τι πιστεύετε ότι θα πρέπει να τροποποιηθεί στην εργατική νομοθεσία για την καλύτερη προστασία των μισθωτών;
- 12) Ποιά είναι η γνώμη σας για τον πρόσφατο νόμο για τις άδειες;
- 13) Ποια είναι η γνώμη σας για τον πρόσφατο νόμο για την αμοιβή των υπερωριών;
- 14) Κατά τη γνώμη σας, οι νόμοι που καθορίζουν το τι αποτελεί παράβαση σε βάρος των εργαζόμενων πρέπει: α) να γίνουν αυστηρότεροι, β) να γίνουν ελαστικότεροι, γ) να μείνουν ως έχουν;
- 15) Ποιά είναι η έκταση της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων έργου και της εργασίας με το κομμάτι (φασόν); Ποιες κοινωνικές ομάδες εμφανίζονται κυρίως σ' αυτές τις μορφές απασχόλησης;
- 16) Ποια είναι η στάση των μισθωτών απέναντι στην υπηρεσία; (προσδοκίες, συμπεριφορά κ.λ.π.)
- 17) Ποια η στάση των εργοδοτών απέναντι στην υπηρεσία σας; (συμμόρφωση ή μη, προσδοκίες)

Ερωτήσεις που απευθύνουμε προς τους τεχνικούς επιθεωρητές εργασίας

- 1) Ποιές είναι οι κυριότερες παραβάσεις που διαπιστώνετε κατά τους ελέγχους που διενεργεί η υπηρεσία σας;
- 2) Ποιές είναι οι κυριότερες παραβάσεις που καταγγέλλονται από τους μισθωτούς και τα σωματεία τους στην υπηρεσία σας, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και την έλλειψη μέτρων ασφαλείας και προστασίας της υγείας;
- 3) Είναι συνηθέστερο οι μεγαλύτερες ή οι μικρότερες σε οικονομικό μέγεθος επιχειρήσεις που διαπράττουν παραβάσεις; Υπάρχει διαφορά στο είδος των παραβάσεων που διαπιστώνονται;
- 4) Οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν ή όχι τα μέτρα για την ασφάλεια και την υγιεινή των εργαζόμενων ; Στις περιπτώσεις που δεν τα εφαρμόζουν, σε τι πιστεύετε πως οφείλεται αυτό;
- 5) Οι μισθωτοί που καταφεύγουν στην υπηρεσία σας, γνωρίζουν ή αγνοούν τα δικαιώματά τους σχετικά με την προστασία τους στους χώρους εργασίας;
- 6) Κατά την εργασία τους, χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό ή τα μέσα που τυχόν έχουν στην διάθεσή τους για να προστατευτούν; Εάν όχι, που πιστεύετε ότι οφείλεται αυτό;
- 7) Σε ποιό βαθμό τηρούνται από την επιχείρηση τα μέτρα ασφαλείας στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι είναι: α) ανήλικοι, β) μετανάστες, γ) γυναίκες, δ) στις νέες μορφές απασχόλησης, όπως η εργασία φασόν ή η τηλεργασία;
- 8) Ποιές είναι οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζετε κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;
- 9) Τι θα προτεινάτε ενδεχομένως να βελτιωθεί στην οργάνωση και την λειτουργία του ΣΕΠΕ, για να διευκολύνετε σαν υπηρεσία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας;
- 10) Ποιός ο ρόλος των σωματείων και των συνδικαλιστικών οργάνων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων σας; Διευκολύνουν ή δυσκολεύουν το έργο σας;
- 11) Πώς θα κρίνατε από την εμπειρία σας την ισχύουσα νομοθεσία που αφορά την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζόμενων; Κρίνετε ότι για την καλύτερη προστασία των εργαζόμενων, πρέπει να θεσπιστούν νέοι νόμοι, να παραμείνουν ως έχουν ή να γίνουν αυστηρότεροι;
- 12) Ποιά είναι η στάση των μισθωτών απέναντι στην υπηρεσία σας (προσδοκίες, αιτήματα, στάση και συμπεριφορά τους κατά τον έλεγχο);
- 13) Ποιά είναι η στάση των εργοδοτών απέναντι στην υπηρεσία σας (συμπεριφορά, αιτήματα, συμμόρφωση ή μη, αποδοχή ή μη του ελέγχου);
- 14) Θα μπορούσατε να αναφέρετε ορισμένα περιστατικά σοβαρών εργατικών ατυχημάτων;

B) Συνεντεύξεις Κοινωνικών και Τεχνικών Επιθεωρητών Εργασίας

Συνέντευξη Κοινωνικού Επιθεωρητή Εργασίας

Ημερομηνία συνέντευξης: 10-10-07

Η εφαρμογή των νόμων εργατικού δικαίου, όσον αφορά την επιβολή ή μη ποινών, επαφίεται και επηρεάζεται από την υποκειμενική αντίληψη του επιθεωρητή εργασίας. Κάθε περίπτωση κρίνεται διαφορετικά. Αν είναι από δόλο ή από αμέλεια, εάν υπήρξε παραβάτης και κατά το παρελθόν ή όχι. Το εύρος της επιχείρησης, ο αριθμός των απασχολούμενων κ.λ.π..

Κυρίως οι παραβάσεις που διαπιστώνουμε κατά τον έλεγχο είναι η μη καταβολή των νόμιμων αποδοχών, η υπέρβαση ωραρίων, χωρίς την καταβολή των νόμιμων προσαυξήσεων για την υπερεργασία και την υπερωρία και η εισφοροδιαφυγή.

Οι μισθωτοί από την πλευρά τους προσφεύγουν στην Υπηρεσία για να καταγγείλουν τη μη λήψη δεδουλευμένων, υπερωριών και νυχτερινής απασχόλησης. Γενικά, οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τα δικαιώματά τους, αλλά από τον κίνδυνο μην χάσουν τη δουλειά τους, δεν προσφεύγουν στην Υπηρεσία. Μετά την λήξη της εργασιακής σχέσης, καταφεύγουν για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους στην Υπηρεσία. Κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης, συνήθως δεν προσφεύγουν στην Υπηρεσία.

Οι γυναίκες, οι ανήλικοι και οι μετανάστες είναι η μεγαλύτερη εκμεταλλεύσιμη κατηγορία και είναι προτιμητέοι, γιατί κάνουν τις δύσκολες δουλειές με λιγότερα χρήματα, ανασφάλιστοι και περισσότερες ώρες.

Νόμοι υπάρχουν ικανοί να προστατεύσουν, αλλά οι εργαζόμενοι από φόβο μην τους απολύσει ο εργοδότης, δεν βοηθούν την Υπηρεσία, δεν μιλάνε κατά τους ελέγχους για την πραγματική απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας. Αυτό που δυσκολεύει το έργο μας, εκτός από τους μισθωτούς που δεν διευκολύνουν τον υπάλληλο κατά τον έλεγχο, αποκρύπτοντας στοιχεία, είναι η μη στελέχωση της Υπηρεσίας με επαρκές σε αριθμό και κατάλληλο εκπαιδευμένο προσωπικό. Είναι απαραίτητο επίσης, να υπάρχει διοικητική στελέχωση των υπηρεσιών με διοικητικό προσωπικό, που θα ασχολείται με τις εσωτερικές εργασίες και ο επιθεωρητής να είναι μόνο για το έργο του ελέγχου.

Τα σωματεία άλλοτε δυσκολεύουν και άλλοτε διευκολύνουν το έργο μας. Εξαρτάται από τη βούληση κάθε φορά του σωματείου, ανάλογα με το αν είναι καλοπροαίρετοι ή όχι και αν είναι αντικειμενικοί. Άλλοτε είναι «βαλτοί», θέλουν να παρέμβουμε με τα κριτήρια τα δικά τους, πράγμα που αντί να αποβεί προς όφελος των εργαζόμενων, μπορεί να στραφεί σε βάρος τους.

Οι κυρώσεις που επιβάλλουμε είναι κυρίως ποινικές και διοικητικές. Όσον αφορά τους νόμους, όλοι καλοί είναι, αλλά κρίνονται στην πράξη. Συχνά χρειάζονται συμπλήρωση και βελτίωση. Το εργατικό δίκαιο δεν είναι στατικό, αλλά δυναμικό, αποτελεί εξέλιξη της κοινωνικής και πολιτικής πορείας της κοινωνίας. Αυτό που θα μπορούσε να αλλάξει θα ήταν να ολοκληρώνεται σε πιο σύντομο χρονικό διάστημα η δικαστική διαδικασία. Να δοθούν περισσότερες αρμοδιότητες στον Επιθεωρητή Εργασίας, ώστε να λύνονται κάποια θέματα εκεί και να μην χρειάζεται η παρέμβαση των δικαστηρίων.

Ο νέος νόμος για τις άδειες είναι ευνοϊκός για τους εργαζόμενους, γιατί ο εργαζόμενος μπορεί να πάρει άδεια, πριν την συμπλήρωση του βασικού χρόνου. Ο νόμος για την προσαύξηση των υπερωριών, μπορεί να φαίνεται ότι είναι εις βάρος των εργαζόμενων. Η μείωση της προσαύξησης, κάνει τις επιχειρήσεις να θέλουν να απασχολήσουν τον εργαζόμενο υπερωριακά, κι έτσι ο εργαζόμενος να μπορεί να έχει ένα συμπληρωματικό εισόδημα. Από την άλλη τώρα οι υπερωρίες πληρώνονται, ενώ πριν απέφευγαν να τις πληρώσουν οι εργοδότες, λόγω της μεγαλύτερης προβλεπόμενης προσαύξησης.

Αν θα είναι αποτελεσματικοί ή όχι οι αυστηρότεροι νόμοι, αυτό κρίνεται στην εφαρμογή. Όταν έχουμε ποινικές κυρώσεις και διοικητικές, μπορούμε να βάλουμε και τις δύο, αλλά θα πάνε στο δικαστήριο θα πουν διπλοτιμωρία και θα αθωωθούν.

Οι γυναίκες είναι αυτές που επιλέγουν την μερική απασχόληση. Από τη μία θίγεται αυτή η ομάδα, αλλά από την άλλη τους δίνει τη δυνατότητα, στις μητέρες ειδικά, να συμβάλουν στο οικογενειακό εισόδημα και να απασχολούνται λιγότερες ώρες.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων δείχνουν εμπιστοσύνη στην Υπηρεσία. Δυσανασχετούν μόνο όταν δεν βρίσκεται λύση και παραπέμπονται στα δικαστήρια. Οι εργοδότες, εύλογο είναι ότι δυσανασχετούν όταν παραπέμπονται στα δικαστήρια και αντιδρούν, όταν επιβάλλονται διοικητικές κυρώσεις, γι' αυτό συνεκτιμώνται και οι οικονομικές δυσκολίες των επιχειρήσεων.

Συνέντευξη Κοινωνικής Επιθεωρήτριας Εργασίας

Ημερομηνία συνέντευξης: Μάιος 2008

Οι πιο συχνές παραβάσεις που αντιμετωπίζουμε ως υπηρεσία στο νομό μας, που δεν είναι ιδιαίτερα φτωχός νομός, είναι μια κλειστή επαρχιακή πόλη, που έχει επιχειρήσεις, υπάρχουν δηλαδή ευκαιρίες για απασχόληση είναι ότι έχει να κάνει με το ημερομίσθιο, τη μη καταβολή ημερομισθίων και μισθών, τα επιδόματα εορτών και αδειών, την οφειλή τους καθώς και ότι έχει να κάνει με την ανασφάλιστη εργασία (αποφεύγουν οι εργοδότες να ασφαλίσουν τους εργαζόμενους για πλήρη απασχόληση και τους ασφαλίζουν για λιγότερες ώρες, για μερική απασχόληση, ενώ στην πραγματικότητα εργάζονται πλήρες ωράριο). Και βέβαια η υπέρβαση των χρονικών ορίων απασχόλησης, χωρίς την καταβολή, την αμοιβή των υπερωριών.

Για να έρχονται οι εργαζόμενοι εδώ, στην Υπηρεσία μας κάτι ξέρουν, μέσες άκρες. Καταλαβαίνουν ότι αδικούνται. Παράδειγμα οι αλλοδαποί, που όπως σου είπα μόλις πήραν την πράσινη κάρτα, που τους νομιμοποίησε άρχισαν να καταφεύγουν στην υπηρεσία για να καταγγείλουν σε βάρος τους συμπεριφορές. Πριν χορηγηθούν οι πράσινες κάρτες, πριν τους δοθεί δηλαδή το δικαίωμα να μην κρύβονται, η εκμετάλλευσή τους από τους Έλληνες εργοδότες άγγιζε τα όρια της βαρβαρότητας. Τους εκμεταλλεύονταν αμείλικτα. Μισά μεροκάματα, μισή ασφάλιση, ανασφάλιστη εργασία, δεν είχαν ασφάλεια οι άνθρωποι αυτοί να πάνε στον γιατρό. Πέθαιναν στα χωράφια και δεν τους έπαιρνε είδηση κανένας. Ωράρια σε σημείο σωματικής και ψυχικής εξόντωσης. Όταν τους χορηγήθηκε η κάρτα διαμονής, τότε ήρθαν στην πόρτα μας για να καταγγείλουν την εκμετάλλευσή τους.

Η εκμετάλλευση της γυναίκας τώρα. Όλη η διάκριση εις βάρος της έχει τη μορφή: είσαι παντρεμένη, έχεις παιδιά; δεν μου κάνεις για την εργασία. Μάλιστα οι εργοδότες εκφράζουν λογικοφανή επιχειρήματα, σου λένε εσύ τι θα έκανες στη θέση μου; μπορώ να έχω μια εργαζόμενη να κάθεται τέσσερις μήνες κι εγώ να την πληρώνω; Πρόκειται όμως πραγματικά απλά για λογικοφανή επιχειρήματα, για να κρύψουν το ρατσισμό τους απέναντι στη γυναίκα και στη μητρότητα. Αφού η γυναίκα – μητέρα δεν πληρώνεται μόνο από τον εργοδότη, αλλά παίρνει χρήματα και από τον ΟΑΕΔ και από το ΙΚΑ κι έπειτα ένας εργαζόμενος έξι ώρες περίπου μπορεί να είναι παραγωγικός. Η γυναίκα τους ενοχλεί, που απουσιάζει από την δουλειά της για μια ώρα μόνο; Υπάρχουν ανήλικα που κάνουν βιοποριστικές δουλειές, ιδιαίτερα επικίνδυνες, όπως κούριερ και διανομή πίτσας. Ιδιαίτερα στους αλλοδαπούς ανήλικους είναι διπλή η εκμετάλλευση, καθώς τα παιδιά που έρχονται στην Ελλάδα και βρίσκονται εδώ για την συνεύρεση και την επανένωση της οικογένειας απαγορεύεται να εργάζονται. Έτσι το παιδί βρίσκεται στην ανάγκη και δε μιλάει για την εκμετάλλευση που υφίσταται από τον εργοδότη. Ούτε οι γονείς θα μιλήσουν. Μάλιστα, αρκετά εργάζονται και δεν πάνε στο σχολείο. Το παιδί απαγορεύεται να δουλέψει, αλλά να πεινάει δεν θα πάει να δουλέψει;

Το κυριότερο πρόβλημα που αντιμετωπίζω ειλικρινά δεν είναι τίποτα άλλο παρά η μείωση των χρημάτων που μας στέλνουν για την λειτουργία του γραφείου, το πετρέλαιο, το συνεργείο καθαρισμού, πρόβλημα που με φθείρει και με κάνει να χάνω ενέργεια και να αναλώνομαι σε διοικητικά θέματα. Να οφείλω χρήματα, εγώ που είμαι επιθεωρητής εργασίας, το μεροκάματο στην καθαρίστρια; Αναλωνόμαστε σε έναν γραφειοκρατικού είδους πυρήνα προβλημάτων, ενώ θα μπορούσαμε να δώσουμε αυτή την ενέργεια στις υποθέσεις των εργαζόμενων που καταφεύγουν σ' εμάς.

Τα σωματεία παίζουν πια τον ρόλο διεκπεραιωτή. Επιλύουν εργατικές διαφορές και υπάρχουν εργοδότες που «γλύφουν» τους συνδικαλιστές, για να μην κάνουν καταγγελίες εις βάρος τους. Τώρα το «γλύψιμο» μπορεί να λάβει διάφορες μορφές. Έχω στοιχεία γι' αυτό.

Γνωστή αλυσίδα καταστημάτων στην πόλη, ζήτησε από τον πρόεδρο να μην τους κυνηγήσει και να τους αφήσει να δουλέψουν το καλοκαίρι.

Ο νόμος για τις άδειες είναι ευνοϊκότερος για τις εργασιακές σχέσεις και για τους εργαζόμενους είναι καλύτερος. Κάποιοι εργαζόμενοι που έφευγε ή απολύονταν πριν λήξει το εργασιακό έτος, έχανε την άδειά του. Τώρα που ισχύει το ημερολογιακό έτος, ο εργαζόμενος κυρίως σε οριακές περιπτώσεις βγαίνει ευνοημένος. Γίνονταν στο παρελθόν και μεγάλες καταχρήσεις του δικαιώματος της άδειας από τους εργαζόμενους. Δούλευε κάποιος μόνο τις δύο, τρεις ημέρες του Ιανουαρίου για να λάβει ολόκληρη την άδεια του έτους και μετά αποχωρούσε από την εργασία. Μα η άδεια έχει νόημα να δίνεται στον εργαζόμενο κάθε έτος, προκειμένου να αναπληρώσει τις σωματικές και ψυχικές του δυνάμεις. Στην αρχή του έτους, γιατί να λάβει κάποιος ολόκληρη την άδεια;

Αναφορικά με το νόμο για τις υπερωρίες, που μειώθηκαν οι προσαυξήσεις δεν κάνει ούτε κρύο, ούτε ζέστη. Όποιοι είναι να τις πληρώσουν, τις πλήρωναν είτε με την παλαιότερη, είτε με την σημερινή προσαύξηση.

Οι νόμοι ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις και με την ευρύτερη έννοια. Έχουμε μεγάλη ευχέρεια σαν επιθεωρητές εργασίας να επιβάλουμε διοικητικές κυρώσεις. Έχουμε ευρύ πλαίσιο. Αυτά που έμειναν απ' έξω από τις νομοθετικές ρυθμίσεις ήταν τα προβλήματα συμπεριφοράς προς τους εργαζόμενους. Παίζει βεβαίως ρόλο και το ιδεολογικό πλαίσιο, με βάση το οποίο θα ενεργήσει ο επιθεωρητής εργασίας. Γενικά, όσον αφορά τους νόμους κακές είναι οι αλλαγές που σημαίνουν κατακερματισμό. Κάθε φορά που κατακερματίζεται κάτι, δεν γίνεται κάτι: γίνονται εκπτώσεις. Cut and cover, κόβω και καλύπτω, δεν λένε στις εργολαβίες; Η κατάτμηση σημαίνει αποδυνάμωση και η αποδυνάμωση είναι πάντα προς το συμφέρον του ισχυρότερου.

Οι μισθωτοί που καταφεύγουν στην Υπηρεσία είναι ευγενικοί, παρόλο που έρχονται με πρόβλημα στην υπηρεσία και θυμό. Κι όμως καταπίνουν το θυμό τους, για να κερδίσουν την εύνοιά μας, να μας έχουν με το μέρος τους. Κι εμείς το λαμβάνουμε υπόψη αυτό.

Αντίθετα, πάντα αδικημένοι παρουσιάζουν τον εαυτό τους οι εργοδότες, πάντα επιθετικοί μην τυχόν τους πάρουμε τον αέρα. Και οι μεγάλες επιχειρήσεις όλο και περισσότερο χρησιμοποιούν δικηγόρους και μάλιστα αντί να είναι αμυντικοί ως ελεγχόμενοι, μας επιτίθενται και μας απαξιώνουν.

Στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις με ανώνυμη μορφή, όπου δεν υπάρχει άμεσος εργοδότης και διευθύνει τους εργαζόμενους ο προϊστάμενος και κατά συνέπεια οι σχέσεις είναι πιο απρόσωπες, τα πράγματα είναι καλύτερα. Εκεί που πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις και ο εργοδότης βγάζει κι ο ίδιος το μεροκάματό του, στον ίδιο χώρο μαζί με τους εργαζόμενους μισθωτούς, οι παραβάσεις είναι πιο έντονες και βέβαια εκδηλώνονται από την πλευρά του εργοδότη και υβριστικές και βίαιες και απαράδεκτες γενικότερα συμπεριφορές.

Συνέντευξη Κοινωνικού Επιθεωρητή Εργασίας

Ημερομηνία συνέντευξης: 16-4-08

Αυτό μπορεί να φανεί και από τα αρχεία της υπηρεσίας. Χρονικά όρια εργασίας που παραβιάζονται, τυπικά έγγραφα που δεν τηρούνται, όπως τα εκκαθαριστικά σημειώματα αποδοχών και η μη καταβολή των αποδοχών. Κυρίως αυτές.

Στην Υπηρεσία προσφεύγουν συνήθως για μη καταβολή αποδοχών, αποζημιώσεων απόλυσης, αδειών και για μη καταβολή επιδομάτων.

Αν οι εργαζόμενοι γνώριζαν τα δικαιώματά τους πλήρως δεν θα έρχονταν εδώ. Είναι υποψιασμένοι, αλλά τις λεπτομέρειες για το τι δικαιούνται, εδώ τις μαθαίνουν.

Για τις γυναίκες υπάρχει ακόμα η δυσφορία όταν μένουν έγκυες, εμείς εδώ τουλάχιστον δεν διαπιστώσαμε άνιση μεταχείριση λόγου φύλου. Τα ανήλικα δεν είναι πολλά που απασχολούνται, αλλά συνήθως κοιτάζουν όλοι να είναι εντάξει με τα ανήλικα. Παλαιότερα ήταν η νοοτροπία των γονιών, τελείωσε το σχολείο για καλοκαίρι το παιδί; Να το βάλω να δουλέψει, να μάθει μια τέχνη, ενώ τώρα είναι πιο ευαισθητοποιημένοι δεν θέλουν να δουλέψουν τα παιδιά τους, τα προστατεύουν οι ίδιοι. Αλλοδαποί ανήλικοι έρχονται εδώ, που δεν είναι εδώ με τις οικογένειές τους, αλλά με άλλους συγγενείς, θείους κ.λ.π και ζητάνε βιβλιάρια εργασίας ανηλίκου να δουλέψουν. Αλλά δεν ευνοώ την απασχόλησή τους.

Δικαιοπρακτική ικανότητα έχει ο ανήλικος μόνο όταν εργαστεί. Εκεί πατάω εγώ, στο πριν για το οποίο απαιτείται η συγκατάθεση των γονέων και δεν δίνω την έγκριση. Το ποσοστό των μεταναστών εργαζόμενων που προσφεύγουν στην υπηρεσία είναι ανάλογο με τους έλληνες εργαζόμενους και καταγγέλλουν ότι και οι έλληνες εργαζόμενοι, αλλά είναι πιο απαιτητικοί και μαχητικοί.

Δυσκολίες φυσικά αντιμετωπίζουμε κατά την εργασία μας. Αν προΐστασαι στη διοίκηση προσωπικού, οι δυσκολίες προέρχονται και από τους ανθρώπους που έχεις να διοικήσεις. Πολλές φορές ζορίζομαι να δώσω εντολές. Σημασία μεγάλη και προσοχή χρειάζεται και για το πώς θα διαχειριστείς στην περιοχή σου τις εργασιακές σχέσεις, διότι πρόκειται για ανθρώπινες σχέσεις. Εξαρτάται βέβαια και από τις συνθήκες που επικρατούν στην περιοχή ευθύνης, αν υπάρχει βιομηχανοποίηση ή δεν υπάρχει, πρέπει να γίνεις αναγνωρίσιμος, να είσαι αμερόληπτος, να κερδίζεις την εμπιστοσύνη και να κατέχεις τις σχετικές γνώσεις. Εμείς είμαστε οι εφαρμοστές του νόμου, μπορεί ο νόμος να είναι με τους μεν ή με τους δε, αλλά εμείς καλούμαστε να τον εφαρμόσουμε, είμαστε ο νόμος. Είμαστε υποχρεωμένοι να μεριμνούμε για την εργασιακή ειρήνη και ως σκοπό οφείλεις να έχεις να διαχειριστείς τα θέματα και προς όφελος της οικονομίας και προς όφελος των εργασιακών σχέσεων και βέβαια να σ' ενδιαφέρει να λύσεις το πρόβλημα. Γι' αυτό ακριβώς μόνο ο επιθεωρητής εργασίας έχει την διακριτική ευχέρεια για το αν θα καταγράψει παράβαση ή θα κάνει απλή σύσταση, επομένως το αν θα βάλω πρόστιμο ή δεν θα βάλω πρόστιμο είναι πολύ μεγάλη ευθύνη. Ο πρώτος κριτής είναι ο επιθεωρητής εργασίας. Απ' αυτόν εξαρτάται αν θα γράψει την παράβαση ή όχι. Έτσι προβλέπεται από τους Ν. 2639/98, άρθρο 7 και τους Ν. 2954/54 και 3249/55, ο οποίος επικύρωσε την 81^η Διεθνή Συνθήκη, σύμφωνα με τους οποίους επαφίεται στον επιθεωρητή εργασίας αν θα κάνει σύσταση ή θα προβεί στην επιβολή προστίμου. Και υπάρχει και ο νόμος για την προστασία της γνώμης μας, είναι ο νόμος Ν. 3518/2006.

Η υποδομή και η στελέχωση του ΣΕΠΕ με εκπαιδευμένους και πτυχιούχους υπαλλήλους και η συνεχής εκπαίδευση, όχι μόνο σε θέματα νομοθεσίας, αλλά και σε θέματα επικοινωνίας είναι αναγκαία. Απαιτείται ιδιαίτερη εκπαίδευση για να ανταποκριθεί ο υπάλληλος στο ρόλο του επιθεωρητή.

Ο ρόλος των σωματείων είναι πρωταρχικός. Αυτός είναι ο άλλος εταίρος, οι εκπρόσωποι του σωματείου είναι που θα δεχτούν τα παράπονα και τις προτάσεις, τα οποία τα μεταφέρουν σ' εμάς για να δούμε τι θα κάνουμε, τι μπορούμε να κάνουμε και πως θα το κάνουμε. Αυτός είναι ο τρίτος εταίρος στις τριμελείς επιτροπές για σημαντικά θέματα των εργαζόμενων. Συμμετέχουν και στην διαμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου.

Επιβάλλουμε διοικητικές ποινές, διαβιβάζουμε στον εισαγγελέα με υποβολή μηνύσεων περιπτώσεις παραβάσεων και είναι και η διαδικασία των διοικητικών κυρώσεων, αλλά επιλέγεις αν θα κάνεις και τα δύο ή το ένα εξ αυτών. Μια επιχείρηση που χρωστάει 5.000 ευρώ, θα τους βάλω κι εγώ πρόστιμο; Μα έτσι θα τους κλείσω. Καλύτερα να τα δώσουν στους εργαζόμενους παρά στο κράτος. Ε, σ' αυτή την περίπτωση θα προτιμήσω μια ποινική δίωξη.

Τίποτα δεν πρέπει να τροποποιηθεί στο νόμο. Το νομικό πλαίσιο είναι υπέρ του δέοντος επαρκές. Υπάρχουν ακόμα και τα ευρωπαϊκά συμβούλια που είναι υποχρεωτικά για τις επιχειρήσεις που έχουν την έδρα σε μια χώρα και δραστηριοποιούνται κάπου αλλού.

Υποχρεωτικά από το νόμο ακόμα και σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης είναι υποχρεωτικό να υπάρχουν δεσμεύσεις υπέρ των εργαζόμενων ακόμα και σε περίπτωση απολύσεων ή κλεισίματος της επιχείρησης και ποινικές κυρώσεις υπάρχουν για τα πάντα, ακόμα κι αν ο νόμος δεν προβλέπει. Σύμφωνα με το Ν. 2639/98 ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν μπορούμε να κάνουμε κάτι ποινικά, μπορούμε να επιβάλλουμε πρόστιμο. Άρα είναι επαρκές το νομοθετικό πλαίσιο. Το μόνο που χρειάζεται είναι να κινητοποιήσουμε τους εργαζόμενους για να καταγγέλλουν τις παραβάσεις του και να συμμετέχουν σ' όλες τις διαδικασίες που τους προστατεύουν.

Ο νόμος είναι προοδευτικός, ο 539/45, ομοίως για τα ωράρια. Είναι νόμοι που υπάρχουν από τις αρχές του αιώνα. Νομικά πλαίσια υπάρχουν. Για τις επιχειρησιακές συμβάσεις τώρα, να

σου πω μερικά πράγματα και γι' αυτές, τώρα είναι πιο εύκολο να υπάρξουν, παλαιότερα ήταν πιο αυστηρά. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι ένα είδος συμβάσεων με την λογική ότι αυτοί που δουλεύουν στην επιχείρηση ξέρουν καλύτερα τι χρειάζεται να συμπεριλαμβάνει η σύμβαση και τι όχι.

Ο νόμος για τις υπερωρίες αυτό που ενδιαφέρει είναι να μπορείς να παρακολουθείς την απασχόληση και τα χρονικά όρια, πώς να ελέγξεις αν ο εργαζόμενος θα εργαστεί 40, 50 ή 60 ώρες. Να ελέγχεται η παρουσία του εργαζόμενου υποχρεωτικά και να ελέγχεται με νόμο και το πόσες ώρες θα εργαστεί πραγματικά, μέχρι τι ώρα θα δουλέψει. Να μην μπορεί κανένας να δουλέψει χωρίς να γίνεται σήμανση των ωρών της εργασίας του. Υπάρχει τρόπος να ελέγχεται αυτό. Να καταγράφεται ηλεκτρονικά και να μην μπορούν οι επιχειρήσεις να ξεφύγουν από τον έλεγχο για τις υπερωρίες και έτσι να τις πληρώνουν.

Οι μικρότερες επιχειρήσεις έχουν σοβαρότερες παραβάσεις, διότι είναι μικρότερα τα οικονομικά μεγέθη και προσπαθούν να κερδίσουν από τους εργαζόμενους, παίρνοντας όσο το δυνατόν περισσότερα απ' αυτούς χωρίς να πληρώσουν. Ότι βγάλουν είναι από την αραγή, που διευκολύνεται από το γεγονός ότι η συνδικαλιστική οργάνωση στις μικρές επιχειρήσεις είναι χειρότερη ή ανύπαρκτη. Δεν υπάρχει οργάνωση των εργαζόμενων. Είναι άλλου επιπέδου οι μικρές και οι μεγάλες επιχειρήσεις, άρα είναι διαφορετικές και οι διεκδικήσεις. Στις ΑΕ, δεν είμαι σίγουρος, αλλά μήπως μπορεί να περάσει σαν έξοδο η επιχείρηση τις δαπάνες για μισθούς, άρα να έχει και τις ανάλογες ελαφρύνσεις, ενώ στις ΕΠΕ δεν είναι έξοδο.

Συνέντευξη Κοινωνικού Επιθεωρητή Εργασίας Ημερομηνίας συνέντευξης 18-7-2008

Οι διαπιστωμένες παραβάσεις αφορούν την καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων (μισθών, αδειας και επιδόματος αδειας και εορτών κ.λ.π.- ν. 2336/95), την απασχόληση καθ' ημέρα προβλεπόμενης ανάπαυσης ως παραβίαση του πενθημέρου, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων, την άρνηση χορήγησης αποδείξεων πληρωμής των δεδουλευμένων (ν. 1469/84 και όρων ΣΣΕ ή ΔΑ), την πλημμελή τήρηση του βιβλίου αδειών και η αντικανονική χορήγηση αδειών (ν. 539/45 και ν. 1346/83), την πλημμελή καταβολή των προσαυξήσεων του 75% Κυριακών – Αργιών και το 25% των νυχτερινών και την άρνηση χορήγησης ατομικών συμβάσεων ΠΔ 156/94.

Όταν προσφεύγουν οι εργαζόμενοι στην Υπηρεσία μας, εκτός των παραπάνω, καταγγέλλεται συνήθως και η καταχρηστική απόλυση και η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργοδότη – αφεντικού, όπως και η άρνηση ή η καθυστέρηση επαναπρόσληψης (εποχικών) και τέλος η στάση γενικότερα των εργοδοτών ν' αθετούν τις προστατευτικές για τους μισθωτούς διατάξεις, θεωρώντας τες περιττές πολυτέλειες.

Το κυριότερο πρόβλημα με τους μισθωτούς είναι η ελλιπής γνώση από ημιμαθείς πληροφορητές. Εξάλλου η παιδεία και το πρόβλημα της ημιμάθειας χαρακτηρίζει όλους τους τομείς και κάθε κατηγορία ανθρώπων σήμερα, γιατί όχι και τους μισθωτούς, οι οποίοι συχνά ενημερώνονται από ημιμαθείς καλοθελητές και υιοθετούν ότι τους συμφέρει, ενώ ξεχνάνε και κάνουν ότι δεν ακούν, για ότι δεν τους συμφέρει. Υιοθετούν δηλαδή τις απόψεις κατά το δοκούν.

Οι ανήλικοι απασχολούνται βοηθητικά περισσότερο και για χάρη γονέων και κηδεμόνων, για να μη μένουν αδρανείς τώρα το καλοκαίρι και τους αντιμετωπίζουν ως μαθητευόμενους με αποτέλεσμα να είναι απρόθυμοι να τους καταβάλουν τις νόμιμες αποδοχές. Χάρη νομίζουν ότι τους κάνουν κι επειδή συνήθως είναι μαθητές του ΟΑΕΔ, που κάνουν την πρακτική τους. Η κακώς νοούμενη εκμετάλλευση γίνεται σ' εκείνους που είναι παιδιά μεταναστών, απ' τους οποίους απαιτούν να δουλέψουν πλήρες ωράρια και εξαντλητικά.

Για τους μετανάστες υπάρχει νομοθετικό πλέγμα, που επιτρέπει την απασχόληση κάθε είδους μετανάστη, προερχόμενο από οπουδήποτε εκτός Ελλάδας και δεν διαπιστώνεται πλέον απασχόληση αλλοδαπού χωρίς άδεια, εκτός ελαχίστων περιπτώσεων που για γραφειοκρατικούς και μόνο λόγους δεν τους έχει ανανεωθεί η άδεια.

Αυτό όμως που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι έχουν δημιουργηθεί εταιρείες – ιδιωτικοί ΟΑΕΔ, οι οποίες αναλαμβάνουν την απόσπαση μισθωτών από το εξωτερικό σε επιχειρήσεις της Ελλάδας. Πρόκειται για εταιρείες με μεσάζοντες που λειτουργούν στα νόμιμα πλαίσια με άδεια του Υπουργείου Απασχόλησης. Στέλνουν διαφημίσεις στις Ελληνικές επιχειρήσεις ότι θα τους στείλουν μισθωτούς με χαμηλές αποδοχές και πληρωμένα τα ένσημά τους. Και το τονίζω ότι το διαφημίζουν αυτό. Λένε στις διαφημίσεις, μισθωτοί με 400€. Συγκεκριμένα η ΠΡΟΣΤΑΦ, εταιρεία με τέτοιου είδους δραστηριότητες που εδρεύει στην Κύπρο. Τους τηλεφώνησα και τους ρώτησα, αφού τους πληρώνετε τα ένσημα και τους παραχωρείτε με χαμηλούς μισθούς, εσείς πως βγάξετε το κέρδος σας; Τους διαθέτουν τάχα για μερική απασχόληση και τους απασχολούν με πλήρες ωράριο. Στην ουσία, θα έπρεπε να είναι με την κοινωνική φροντίδα του κράτους, του ΟΑΕΔ, αλλά έχουν παραχωρήσει κομμάτια στον ιδιωτικό τομέα. Με μία διαφορά: ο ΟΑΕΔ απλά έχει τα στοιχεία των εργαζόμενων καταχωρημένα και ενημερώνει τον εργοδότη, ενώ το ιδιωτικό γραφείο προσλαμβάνει το ίδιο τους εργαζόμενους. Ο εργοδότης μπορεί βέβαια εκτός από τον ΟΑΕΔ, να βρει εργαζόμενους για πρόσληψη από τα σωματεία, αλλά δεν θέλουν εργαζόμενους από τα σωματεία. Πιστεύω γι' αυτές τις εταιρείες ότι πρόκειται για συμφωνίες κάτω από το τραπέζι με τους εργαζόμενους, αλλιώς πως βγάζουν κέρδος;

Στις γυναίκες η δυσμενής αντιμετώπιση έγκειται πλέον μόνο στην περίπτωση της εγκυμοσύνης. Επειδή το νομοθετικό πλαίσιο είναι αυστηρό, αποφεύγουν να προσλαμβάνουν έγκυες γυναίκες ή γυναίκες που υπάρχει πιθανότητα να μείνουν έγκυες στο αμέσως χρονικό διάστημα κι όταν διαπιστώνουν την εγκυμοσύνη, προσπαθούν να απαλλαγούν από τις έγκυες εργαζόμενες, προφασιζόμενοι διάφορα, επειδή θα έρθουν αντιμέτωποι με το χρονικό διάστημα απουσίας κατά το οποίο δεν λύεται η εργασιακή σχέση. Το πρόβλημα αυτό, να αφομοιώσουν την απουσία της μισθωτής το έχουν κυρίως οι μικρές επιχειρήσεις και όχι η επιχείρηση που απασχολεί π.χ. 200 άτομα. Κι εδώ είναι που θα έπρεπε να παρεμβαίνει το κράτος και να επιδοτεί την μικρή επιχείρηση για την συνέχιση της απασχόλησης της εγκύου. Τα κυριότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε είναι η έλλειψη προσωπικού και η μη πρόσληψη οδηγού στην θέση εκείνου που συνταξιοδοτήθηκε από το 2005. Μερικές φορές αντιδρούν οι εργοδότες που αρνούνται τον έλεγχο ή δυστροπούν και οι μισθωτοί ενώ προσέρχονται στην υπηρεσία και καταγγέλλουν, κατά τον έλεγχο δεν μιλάνε, φοβούνται μην τους βάλει στο μάτι ο εργοδότης.

Επίσης, η δουλειά μας δυσχεραίνεται και από τις πολλές και εύκολες, πολύ εύκολες αναβολές που παίρνουν οι εργοδότες, όταν η υπόθεση φτάσει στα δικαστήρια. Κι αυτό κατά την γνώμη μου γιατί οι δικαστές και οι δικηγόροι λειτουργούν σαν κύκλωμα. Μ' αυτό εννοώ ότι αποτελούν συντεχνία και λειτουργούν συντεχνιακά. Έτσι ένας δικαστής δεν θα αρνηθεί εύκολα σ' έναν δικηγόρο το αίτημά του για αναβολή της δίκης, προκειμένου ο δικηγόρος να εξυπηρετήσει τον πελάτη του. Είναι ολοφάνερο ότι κάποιες περιπτώσεις βγάζουν μάτι. Με μια απλή βεβαίωση ιδιώτη γιατρού, ο καθένας που βρίσκεται στη θέση του κατηγορούμενου – εργοδότη, μπορεί να επικαλεστεί ότι του κατέβει και να πάρει τελικά αναβολή.. Ο δικαστής, λοιπόν θέλει να εξυπηρετήσει τον συνάδελφό του, να μην φανεί δυσάρεστος, να μην έρθει σε σύγκρουση μαζί του, να μην τον «ρίξει». Για να πληρώνονται και οι δικηγόροι περισσότερες παραστάσεις. Την δουλειά μας δυσκολεύει και η έλλειψη οδηγού υπηρεσιακού αυτοκινήτου, η έλλειψη προσωπικού και μέσων.

Η οργάνωση έχει να κάνει με τη δομή του. Η οργανωτική δομή είναι επαρκής, αλλά δεν μπορεί να διαφανεί με την έντονη έλλειψη σε στελέχη ή δεν μπορεί να διαφανεί αν είναι επαρκώς λειτουργική η οργανωτική δομή. Υπάρχει έλλειψη άμεσης και επαρκούς πληροφόρησης από το κέντρο προς της περιφέρειες σε νομικά θέματα. Αυτή η διεύθυνση νομικής και τεχνικής στήριξης δεν επαρκεί. Δεν απαντάνε ποτέ. Όσον αφορά στην οργανωτική δομή του θεσμού των διευθύνσεων περισσότερο χρήσιμοι θα ήταν τεχνικοί επιθεωρητές κατά νομούς, παρά οι περιφερειακές διευθύνσεις, οι οποίες απλώς αναπαράγουν το έργο της κεντρικής διεύθυνσης.

Τα σωματεία διευκολύνουν το έργο μας με συγκεκριμένες καταγγελίες, αλλά ενώ διευκολύνουν με συγκεκριμένες καταγγελίες παρεξηγούν το ρόλο της επιθεώρησης εργασίας και απαιτούν από τους επιθεωρητές εργασίας να λειτουργούν άλλοτε σαν συνδικαλιστές και

άλλοτε σαν δικαστές. Απαιτούν από την πολιτεία να έχει αποτελεσματική παρέμβαση στο βαθμό που να μην παραβιάζεται ποτέ η εργατική νομοθεσία, πράγμα που είναι αδύνατο. Είναι ανθρώπινες σχέσεις, δεν μπορείς να τις προκαταλαμβάνεις. Παρεξηγούν δηλαδή τον ρόλο της επιθεώρησης εργασίας που είναι η διατήρηση κατά το δυνατόν της εργασιακής ειρήνης κι όχι η πλήρης απόλυση της παραβατικότητας.

Μετά από την διαπίστωση μιας παράβασης υποβάλλεται μήνυση ή μηνυτήρια αναφορά και κατόπιν εισηγήσεως η επιβολή προστίμου. Σε όλες τις περιπτώσεις προβλέπεται έφεση ή προσφυγή του εργοδότη και οι υποθέσεις τελεσιδικούν με υπερβολική καθυστέρηση η οποία πολλές φορές υπερβαίνει την πενταετία, ώστε οι τιμωρίες να μην έχουν άμεσο αποτέλεσμα και στην πραγματικότητα οι εργοδότες να παρανομούν εξ συστήματος και προγραμματισμένα. Συμπερασματικά και σ' αυτόν τον τομέα το σύστημα πάσχει σε βάρος του εργαζόμενου.

Οι νόμοι διέπονται από το πνεύμα της προστασίας των ασθενέστερων που είναι οι εργαζόμενοι, στα πλαίσια του συστήματος που ευνοεί τους ισχυρότερους που είναι οι εργοδότες, δεδομένου ότι τόσο οι μηχανισμοί ελέγχου και διαπίστωσης των παραβάσεων όσο και οι μηχανισμοί τιμωρίας των παραβατών βρίσκονται σε αναντιστοιχία με την ζητούμενη αποτελεσματικότητα από την εφαρμογή των νόμων αυτών. Και πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες ελέγχου στερούνται του απαραίτητου προσωπικού και των υλικών μέσων, η δε εκδίκαση των ποινών καθυστερεί σε μεγάλο βαθμό.

Να διευκρινιστούν οι διατάξεις που είναι αόριστες και επιδέχονται διαφόρων ερμηνειών κατά το δοκούν, ανάλογα με το ποιος κάνει την χρήση τους, δηλαδή αν την κάνει ο εργοδότης διαλέγει την ερμηνεία που τον βολεύει, αν την επικαλεστεί ο εργαζόμενος διαλέγει την ερμηνεία που τον συμφέρει και να κωδικοποιηθεί η νομοθεσία, διότι υπάρχουν πολλές διάχυτες και διάσπαρτες διατάξεις για τα ίδια θέματα, μερικές των οποίων μπορεί ενίοτε και να αγνοούνται πλήρως, ακόμη και από τα δικαστήρια.

Ο πρόσφατος νόμος για τις άδειες, ο οποίος έρχεται να συμπληρώσει μια σειρά νομοθετημάτων για το ίδιο θέμα, και με βάση πάντα τον ΑΝ 539/1945 είναι δυσνόητος και ατελής, διότι άλλοτε ευνοεί τον εργαζόμενο και άλλοτε τον αδικεί. Αποτελεί δε αναγκαστική συρραφή των μέχρι πρόσφατα ισχυουσών διατάξεων, ώστε να εναρμονιστεί με οδηγίες της Ε.Ε, όπως η χορήγηση αναλογίας αδειάς, κατά το πρώτο έτος της προσλήψεως, η οποία αποτελεί στην ουσία κατάτμηση της όλης αδειάς και έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις του ΑΝ 549/1977 και της ΕΓΣΣΕ του 1977, σύμφωνα με τις οποίες η κατάτμηση της αδειάς επιτρέπεται μόνο σε δύο τμήματα και μάλιστα για ιδιαίτερα σοβαρή ανάγκη της επιχείρησης.

Ο τελευταίος νόμος (ν. 3385/05) στην ουσία επαναφέρει τις επί σειρά ετών ισχύουσες διατάξεις, δεχόμενος κατά το πνεύμα του ότι οι αμέσως προηγούμενες διατάξεις ήταν δυσβάσταχτες για τους εργοδότες και υπακούει κι αυτός στη λογική της εναρμόνισης των ελληνικών διατάξεων με εκείνες της Ε.Ε. Εμείς βάζουμε όρια, γιατί δεν θα μπορούσαν να είναι τόσο ανταγωνιστικές οι επιχειρήσεις με τόσο αυστηρή νομοθεσία. Δηλαδή, οι δικές μας επιχειρήσεις δεν μπορούσαν να πληρώσουν τόσο ακριβά τις υπερωρίες την στιγμή που στο εξωτερικό δεν το κάνουν. Χαρακτηριστικό είναι ότι οι εργαζόμενοι αντέδρασαν έντονα στις ρυθμίσεις αυτές.

Οι νόμοι δεν χρειάζεται να γίνουν ούτε αυστηρότεροι, ούτε ελαστικότεροι. Να μείνουν ως έχουν και να βελτιωθούν οι μηχανισμοί διαπίστωσης των παραβάσεων και τη επιβολής ποινών.

Με τον Ν. 2639/1998, με τον οποίο επανασυστάθηκε το Σ.ΕΠ.Ε. επανήλθαν εντονότερα οι μέχρι τότε ισχύουσες διατάξεις περί μερικής απασχόλησης με έμφαση ώστε να γίνει πιο εκτεταμένη χρήση από τους εργοδότες πάλι στα πλαίσια των οδηγιών της Ε.Ε. και με εμφανή σκοπό τη μείωση του ποσοστού της ανεργίας. Στην ουσία οι εργοδότες δεν προσέλαβαν νέους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, αλλά μείωσαν την απασχόληση των ήδη πλήρως απασχολούμενων και σε αρκετές περιπτώσεις οι πλήρως απασχολούμενοι επαναδηλώθηκαν ψευδώς ως μερικώς απασχολούμενοι, διότι έτσι δόθηκε η δυνατότητα σε εργοδότες να ανταπεξέλθουν στις πραγματικά δυσβάσταχτες εισφορές γι' αυτούς προς το ΙΚΑ, κατά κύριο λόγο από εργοδότες που απασχολούν μικρό αριθμό εργαζομένων.

Ο νέος κανονισμός των ΚΤΕΛ, όπως αυτός αναφέρεται με το ΠΔ 246/2006, στο άρθρο

38, αναφέρει ότι «από την ισχύς του παρόντος καταργούνται οι διατάξεις του ΠΔ. 229/1994 και π.δ.54/1998, ως τροποποιήθηκαν και ισχύουν». Ο νέος κανονισμός, έτσι καταργώντας τα δύο προηγούμενα ΠΔ καταργεί το άρθρο 22, παράγραφος 2 των ΠΔ του 1994 και 1998, που όριζε ότι: «Πράξεις ή παραλείψεις των οργάνων διοίκησης των ΚΤΕΛ που αντιβαίνουν στον παρόντα κανονισμό είναι ακυρώσιμες, τηρούμενων των διατάξεων του Ν.Δ. 102/73 (άρθρο 9). Εφεξής, συνεπάγονται και τις ποινικές κυρώσεις του άρθρου 458 του Π.Κ., οι παραβάτες των άρθρων 2,3,4,5,14 και 15 του παρόντος κανονισμού». Δηλαδή, δεν προβλέπεται στο εξής καμία τιμωρία για τις παραβάσεις της διοίκησης του ΚΤΕΛ.

Οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να προσφεύγουν στις υπηρεσίες του Σ.ΕΠ.Ε, όταν έχουν διαφορές με τους εργοδότες τους, άλλοτε με δική τους πρωτοβουλία και άλλοτε με τα σωματεία τους, ελπίζοντας να τύχουν διευθέτησης των διαφορών αυτών πριν αναγκαστούν να προσφύγουν στα δικαστήρια με αγωγή τους, διαδικασία που είναι ομολογουμένως και δαπανηρή και χρονοβόρα και ψυχοφθόρα, αν και συνήθως στα δικαστήρια δικαιώνονται. Οι εργοδότες δεν είναι υποχρεωμένοι να προσέρχονται στις υπηρεσίες και όταν το κάνουν προφασίζονται διάφορες δικαιολογίες, για να μην ικανοποιήσουν τα δίκαια αιτήματα των εργαζομένων, οι οποίοι εκ των πραγμάτων συνήθως δεν διαθέτουν ικανά αποδεικτικά στοιχεία παρά μόνο την καταγγελία τους (π.χ. καταγγελία χωρίς αποζημίωση, αμοιβή υπερωριακής εργασίας και εργασία στα ρεπό τους).

Η διαφορά της παραβατικότητας μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων δεν είναι ποσοτική, αλλά ποιοτική. Δηλαδή στις μικρές επιχειρήσεις είναι κυρίως από ανάγκη για να επιβιώσουν στις συνθήκες της αγοράς, ενώ στις μεγάλες επιχειρήσεις οι παραβάσεις είναι περισσότερο προϊόν της σχεδιασμένης λειτουργίας τους, ώστε να επιδιώκουν με διαφορετικό τρόπο την ελαχιστοποίηση του κόστους εργασίας, ανάλογα με το μέγεθός τους. Οι μεγάλες επιχειρήσεις προβαίνουν σε περιορισμό του αριθμού του προσωπικού ή σε αλλαγές ειδικοτήτων και καθηκόντων. Αυτό βέβαια δεν είναι παράβαση, αλλά μειώνουν τον αριθμό του προσωπικού και αφήνουν ανθρώπους άνεργους ή αναγκάζουν εργαζόμενους να εργάζονται με μερική απασχόληση, αφαιρώντας θέσεις εργασίας ή και μισθούς, πράγματα που θα μπορούσαν να αποφύγουν, ενώ οι μικροί αναγκάζονται να κάνουν παραβάσεις γιατί αλλιώς δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν, π.χ. καθυστερούν την καταβολή δεδουλευμένων ή απασχολούν τους ελάχιστους εργαζόμενους κατά την ημέρα της ανάπαυσής τους, διότι για να μπορέσουν να δώσουν ρεπό πρέπει να προσλάβουν κι άλλους, πράγμα στο οποίο δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν. Και γενικότερα το νομοθετικό πλαίσιο είναι πιο εύκολο να εφαρμοστεί, κατά τον τύπο του νόμου, από τις μεγάλες επιχειρήσεις παρά από τις μικρές.

Συνέντευξη Τεχνικού Επιθεωρητή Εργασίας

Ημερομηνία συνέντευξης: 12-4-2008

Η μη τήρηση των μέτρων ασφαλείας οφείλεται σε προβλήματα γενικότερης παιδείας. Αυτό είναι το πρώτο. Δεν είναι από τα θέματα στην εργασία, που ο εργοδότης θα πιέσει τον εργαζόμενο να τα εφαρμόσει. Δεν δίνει προτεραιότητα σε θέματα υγιεινής και ασφαλείας της εργασίας. Θυμάμαι κάτι που μου είπε ένας εργοδότης: «Εμένα δε με νοιάζει αν θα δουλέψει το μηχάνημα με προφυλακτήρα ή χωρίς προφυλακτήρα, αν θα τον χρησιμοποιήσει ή όχι. Με ενδιαφέρει να βγάζει 20 τεμάχια ξύλο την ημέρα». Τα μέτρα προστασίας είναι λοιπόν κατά της παραγωγικότητας. Δεν έχουν εξοικειωθεί και οι εργαζόμενοι με την εφαρμογή των αναγκαίων μέτρων προστασίας. Παράδειγμα, νιώθει κάποιος ότι δεν φοράει το κράνος γιατί ιδρώνει, άφησέ τον λέει ο εργοδότης. Εμένα μ ενδιαφέρει να βγάλει τη δουλειά', με ή χωρίς κράνος.

Ένας άλλος παράγοντας είναι οι πρακτικές εργασίας που υιοθετούνται και που περνάνε από εργαζόμενο σε εργαζόμενο. Να σου πω ένα παράδειγμα. Στο σούπερ μάρκετ, για να καθαρίσεις τη μηχανή του κιμά, θα πρέπει αυτή να είναι αποσυνδεδεμένη από την πρίζα. Οι περισσότεροι τι κάνουν; Βάζουν τη μηχανή στη πρίζα και σε λειτουργία και καθώς γυρίζουν τα μηχανικά μέρη τη καθαρίζουν! Έχουμε πολλά ατυχήματα έτσι. Αυτό κάνει ο προϊστάμενος, το υιοθετούν και οι εργαζόμενοι, για να μη φανούν αντιπαραγωγικοί, λιγότερο γρήγοροι και περισσότερο χρονοβόρος ο καθαρισμός από τους ίδιους. Ο ανταγωνισμός

μεταξύ των εργαζόμενων στις επισφαλείς συνθήκες εργασίας, παγιώνει τέτοιου είδους πρακτικές.

Συνέντευξη Τεχνικού Επιθεωρητή Εργασίας Ημερομηνία συνέντευξης: 12 Απριλίου 2008

Δεν υπάρχει κανόνας ότι οι μικρές επιχειρήσεις έχουν περισσότερες παραβάσεις, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις δεν εγκυμονούν λιγότερους κινδύνους για τους εργαζόμενους σε σχέση με τις μικρές. Οι μικρές επιχειρήσεις όμως συνήθως είναι οικογενειακές και δεν έχουν σωστή ενημέρωση για τη νομοθεσία, πολλές απ' αυτές είναι απομακρυσμένες από τα αστικά κέντρα, με αποτέλεσμα την έλλειψη ενημέρωσης, την έλλειψη πόρων, ενώ οι μεγάλες είναι πιο οργανωμένες. Υπάρχουν σ' αυτές γιατρός εργασίας και τεχνικός ασφαλείας. Έτσι για παράδειγμα, μπορεί να υπάρχουν μικρές επιχειρήσεις που έχουν μόλυβδο, αλλά δεν έχουν τους ειδικούς να το διαπιστώσουν άμεσα και να επιληφθούν ώστε να ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα. Για τους λόγους αυτούς, οι επιθεωρητές σε όλη την επικράτεια θα πρέπει να ενημερώνουν και να συμβουλεύουν τους εργοδότες για τη σχετική νομοθεσία. Να μην έχουν μόνο ελεγκτικό ρόλο, αλλά και συμβουλευτικό. Τώρα, το δικό μας ΚΕΠΕΚ ελέγχει μία περιοχή, όπου λειτουργεί το 70 έως 80% της βαριάς βιομηχανίας της Ελλάδας. Υπάρχουν βιομηχανικές μονάδες που εγκυμονούν υψηλούς κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζόμενων. Υπάρχει έλλειψη προσωπικού λόγω μη πλήρωσης, συνολικά 10 θέσεων απαραίτητων για τη λειτουργία της υπηρεσίας θέσεων (2 ΠΕ – μηχανικών, 5 Ιατρών, 1 ΤΕ – μηχανικών, 1 θέση οδηγού και 1 κενή θέση τμηματάρχη) και παράλληλα υπάρχουν αποσπάσεις, αναρρωτικές άδειες και άδειες ανατροφής παιδιού. Λείπουν υπολογιστές, τα τμήματα (Κορίνθου, Τρίπολης, Αργολίδας, Καλαμάτας) δεν έχουν διαδίκτυο για την καλύτερη επικοινωνία με τη διεύθυνση, ενώ υπάρχουν και σε αυτά ελλείψεις προσωπικού. Λείπει φωτοτυπικό, χρειαζόμαστε οδηγό, συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα και χορήγηση κινητών τηλεφώνων.

Συνέντευξη τεχνικής επιθεωρήτριας εργασίας Ημερομηνία συνέντευξης: 12 Απριλίου 2008

Κατά τους ελέγχους κυρίως διαπιστώνεται έλλειψη των απαραίτητων συστημάτων προφύλαξης σε κινούμενα μέρη μηχανών και η μη χρήση υπηρεσιών τεχνικού ασφαλείας, όπως και η μη χορήγηση των υποχρεωτικών μέσων ατομικής προστασίας (κράνη, παπούτσια, ρούχα, μάσκες κ.λ.π.)

Απ' όλα περιλαμβάνουν οι καταγγελίες, σχετικά με την απασχόληση των μισθωτών σε επικίνδυνες εργασίες, χωρίς την λήψη των κατάλληλων μέτρων προστασίας, την έλλειψη μέτρων ασφαλείας στις οικοδομές, που εκτελούνται εργασίες από ύψος και η έκθεση σε σκόνη και χημικούς παράγοντες, χωρίς φυσικά τις κατάλληλες προδιαγραφές για τη προστασία της υγείας των εργαζόμενων. Το ότι ένα εργατικό ατύχημα που καταγγέλλεται είναι ελαφρύ, *δε σημαίνει τίποτα. Είναι τυχαίο*. Οι ίδιες συνθήκες θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε βαρύ τραυματισμό ή και θάνατο έναν εργαζόμενο.

Οι μικρότερες επιχειρήσεις έχουν τις περισσότερες παραβάσεις. Οι μεγάλες επιχειρήσεις συνήθως χρησιμοποιούν εργολάβους κι εκεί το πράγμα περιπλέκεται. Ωστόσο, σε περίπτωση που συμβεί εργατικό ατύχημα ευθύνη έχει τόσο ο εργολάβος, όσο και ο κύριος του έργου. Σ' ένα εργοστάσιο που δίνεται εργολαβία επί εργολαβία σ' όλους θα επιβληθούν πρόστιμα.

Οι επιχειρήσεις αποφεύγουν να τηρήσουν την σχετική νομοθεσία. Ωστόσο, ευθύνη έχουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, καθώς λόγω έλλειψης σχετικής παιδείας, αγνοούν τους εργασιακούς κινδύνους, με αποτέλεσμα κι όταν ακόμα υπάρχουν διαθέσιμα προστατευτικά μέσα να μην τα χρησιμοποιούν. Ποιος φταίει; Εγώ πιστεύω ότι φταίει όλο το εργασιακό σύστημα, έτσι όπως είναι δομημένο και οργανωμένο με τους οικονομικούς δράστες (επιχειρηματίες και εργαζόμενους) και τους θεσμούς που το περιστοιχίζουν.

Οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν ιδιαίτερα τα δικαιώματά τους. Έχουν άγνοια για το τι αποτελεί κίνδυνο ή παράβαση και γι' αυτό συχνά δεν είναι σε θέση να το αναφέρουν στην Υπηρεσία μας.

Όπως απάντησα και παραπάνω, δεν χρησιμοποιούν τα μέσα προστασίας οι εργαζόμενοι. Είναι η έλλειψη εκπαίδευσης, βασικός παράγοντας, αυτό βαραίνει πολύ. Εργασία ανηλίκων δεν διαπιστώνουμε κατά τους ελέγχους μας, τουλάχιστον δεν είναι συνηθισμένο φαινόμενο. Τα μέτρα ασφαλείας, ναι, είναι πιο ελλιπή όταν απασχολούνται μετανάστες. Δεν εφαρμόζουν και οι ίδιοι τα μέτρα ασφαλείας. Για παράδειγμα διαπιστώνουμε ότι οι Πακιστανοί είναι περισσότερο πρόθυμοι να εργάζονται κάτω από άσχημες εργασιακές συνθήκες, εκεί που ο Έλληνας θα διαμαρτύρονταν ακόμα και στον ίδιο τον εργοδότη, θα τα παράταγε, αυτοί είναι πρόθυμοι να εργαστούν έστω και κάτω από τέτοιες συνθήκες. Είναι ο πολιτισμός τους, η κουλτούρα τους; Τους Πακιστανούς δώς τους ένα σφυρί να χτυπάνε όλη την ημέρα, ένα καρφί. Μπορούν να το κάνουν αδιαμαρτύρητα, εκεί! Είναι και η δεινή θέση στην οποία βρίσκονται. Για τις γυναίκες δεν υπάρχουν καταγγελίες και γενικά οι επιχειρήσεις είναι προσεχτικές και εφαρμόζουν τις προστατευτικές διατάξεις για τις εγκυμονούσες.

Είναι ψυχοφθόρα η δουλειά μας. Πρέπει να συμβουλευείς τους εργοδότες, να προστατεύεις τους εργαζόμενους, να έρχεσαι σε επαφή με εισαγγελείς. Ταυτόχρονα πρέπει να κρατάς ισορροπίες, να είσαι ξεκάθαρος, να παρέχεις τις αναγκαίες διευκρινήσεις, να είσαι ενημερωμένος. Βάλε και την έλλειψη προσωπικού. Ένας οδηγός για μια περιοχή που συγκεντρώνει τόση βιομηχανική και εμπορική δραστηριότητα.

Δυσκολίες αντιμετωπίζουμε και λόγω της ελλιπούς στελέχωσης με ανθρώπινο δυναμικό. Έχουμε ένα υπηρεσιακό αυτοκίνητο και έναν οδηγό, γι' αυτό όταν χρειάζεται χρησιμοποιούμε και τα δικά μας. Η νομοθεσία χρειάζεται αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό. Υπάρχει νομοθετικό διάταγμα σε ισχύ, που βασίζεται στον ΣΤΑΚΟΔ (Στατιστική Κωδικοποίηση Επιχειρήσεων) του '88. Πρέπει ν' αλλάξει. Άλλα είναι απλές μεταφράσεις των οδηγιών της Ε.Ε. και δεν είναι προσαρμοσμένα στην ελληνική πραγματικότητα και συγκρούονται ακόμα με άλλα κατοχυρωμένα από την ελληνική νομοθεσία δικαιώματα. Υπάρχουν επίσης στη νομοθεσία ασάφειες και στασιμότητα. Ούτε φωτοτυπικό δεν έχουμε. Χωρίς τις βασικές προϋποθέσεις πώς να είμαστε αποτελεσματικοί στη δουλειά μας; Περιοριζόμαστε, συρρικνώνεται η δυνατότητά μας να ελέγξουμε ή να προλάβουμε.

Δεν μας πιέζουν οι συνδικαλιστές, δεν παρεμβαίνουν, δεν μας ενοχλούν. Σε περιπτώσεις ελέγχων, όπως προβλέπεται από την σχετική νομοθεσία παρευρίσκονται και εκπρόσωποι των σωματείων των εργαζόμενων.

Οι νόμοι είναι αρκετά αυστηροί, αλλά προσκρούουν πάνω στην απροθυμία των εργοδοτών να τους εφαρμόσουν και να αναλάβουν το σχετικό κόστος που συνεπάγεται η εφαρμογή τους.

Οι εργαζόμενοι είναι αρκετά επιφυλακτικοί απέναντι στις υπηρεσίες. Εκφράζουν απόψεις και κρίσεις ότι δεν ενδιαφερόμαστε για τις συνθήκες που επικρατούν στην εργασία τους, ότι παίρνουμε ανταλλάγματα και κάνουμε τα «στραβά μάτια» και όλα αυτά. Όμως και στους χώρους εργασίας, παρά τα παράπονά τους δεν διευκολύνουν το έργο μας. Είναι επιφυλακτικοί ακόμα κι όταν έχει γίνει ένα εργατικό ατύχημα, που θα μπορούσαν να είναι και ίδιοι θύματά του και θα πρέπει να καταθέσουν ως μάρτυρες ή να μας περιγράψουν τις πραγματικές συνθήκες κάτω από τις οποίες προκλήθηκε το ατύχημα. Συχνά, βέβαια ένα ατύχημα, μπορεί να τους οδηγήσει να σπάσουν την σιωπή τους και να έρθουν να καταγγείλουν.

Οι εργοδότες καθόλου πρόθυμοι δεν είναι να δεχτούν τον έλεγχο. Μικροί και μεγάλοι παρεμποδίζουν τον έλεγχο και γκρινιάζουν ότι δεν μπορούν να γίνουν όλα αυτά που προβλέπονται από την σχετική νομοθεσία, με κύρια αιτιολογία φυσικά ότι δεν υπάρχουν χρήματα, ότι θα αυξηθεί το κόστος της παραγωγής ή των παρεχόμενων υπηρεσιών και φυσικά καταφεύγουν και στην δυνατότητα της προσφυγής κατά προστίμων που τους επιβάλλουμε, κατηγορώντας την υπηρεσία για έλλειψη αντικειμενικότητας κ.λ.π.

Θα αναφέρω σαν σοβαρά εργατικά ατυχήματα ένα πολλαπλό ατύχημα στον ΤΙΤΑΝΑ, που είχε σαν αποτέλεσμα δύο θανάτους και τραυματισμούς εργαζόμενων. Τραγικό ήταν επίσης ο θάνατος μιας εργαζόμενης, όταν σφηνώθηκε το κεφάλι της στο αναβατόριο που χειρίζονταν, λόγω απουσίας προστατευτικού μηχανισμού και την τραγική περίπτωση ενός εργαζόμενου, ο οποίος έπεσε από καρότσα φορτηγού και έμεινε ανάπηρος.

Γ) Συνεντεύξεις συνδικαλιστών

1^η συνέντευξη – Συνδικαλιστής συνδικάτου τουριστικών και επισιτιστικών επαγγελματιών

N. Αττικής

Ημερομηνία συνέντευξης: Μάρτιος 2008

Η συνηθέστερη κατάσταση με την οποία ερχόμαστε αντιμέτωποι στα ξενοδοχεία της Αθήνας είναι ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό των εργαζόμενων, δηλαδή περίπου το 50% εργάζονται με πλήρη απασχόληση και με συμβάσεις είτε ορισμένου είτε αορίστου χρόνου. Το υπόλοιπο 50% είναι συμβάσεις μιας ημέρας, υπάρχουν εργαζόμενοι δηλαδή οι οποίοι κάθε μέρα που προσέρχονται στην εργασία τους υπογράφουν σύμβαση μόνο για εκείνη την συγκεκριμένη ημέρα και ούτω καθεξής, (αυτό που ονομάζεται διαλείπουσα απασχόληση), καθεστώς που εφαρμόζουν κυρίως τα μεγάλα ξενοδοχεία (για παράδειγμα το ξενοδοχείο Ιντεκορντινένταλ στην Αθήνα, καταφεύγει σ' αυτή την πρακτική). Επίσης, σ' αυτό το 50% είναι οι εργαζόμενοι από τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), με κύριο χαρακτηριστικό της λειτουργίας τους την μετάταξη εργαζόμενων από χώρες της Ρουμανίας, της Βουλγαρίας κ.λ.π., συχνά χωρίς ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα, τους υποχρεώνουν συχνά να υπογράφουν αποδείξεις για ύψος μισθών που δεν έχουν λάβει, στην πραγματικότητα δηλαδή τους αμείβουν με μικρότερα ποσά από αυτά που προβλέπονται από τις ΣΣΕ. Το ΑΚΡΟΠΟΛ, το γνωστό μεγάλο ξενοδοχείο στην Αθήνα, πρόσφατα ανακοίνωσε ότι η εξυπηρέτηση του ξενοδοχείου στις υπηρεσίες καθαρισμού και τακτοποίησης δωματίων, καμαριέρες, καθαρίστριες, θα καλύπτεται με δανεισμό μισθωτών, που θα προέρχονται από τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης, μεταθέτοντας με τον τρόπο αυτό τις εργοδοτικές υποχρεώσεις τους σ' αυτές τις εταιρίες, από τις οποίες εργοδοτικές υποχρεώσεις βεβαίως θέλουν να απαλλαγούν. Γι' αυτό το κάνουν. Κυρίως, έχουμε μαθητές από την Βουλγαρία και την Ρουμανία. Επίσης, αρκετοί εργαζόμενοι είναι με συμβάσεις μερικής απασχόλησης και φυσικά σ' αυτό το ποσοστό συμπεριλαμβάνονται και όσοι έχουν εποχιακές συμβάσεις. Η κυριότερη παράβαση, όπως προκύπτει απ' αυτές που καταγγέλλονται στο Σωματείο μας είναι μη εφαρμογή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, δηλαδή η μη καταβολή του νόμιμου μισθού. Αυτή είναι η συχνότερη παράβαση.

Τα εργατικά ατυχήματα δεν φτάνουν στο ΚΕΠΕΚ τις περισσότερες των περιπτώσεων. Θέλετε να σας αναφέρω κάποιες περιπτώσεις; Στον Αστέρα Βουλιαγμένης ένας σερβιτόρος, ο οποίος βέβαια είχε ο άνθρωπος και κάποια σχετική ευαισθησία, πέθανε μετά την παραμονή του κατά την διάρκεια της εργασίας του, για 12 συνεχόμενες ώρες κάτω από τον ήλιο, όπου σερβίριζε. Ηλεκτρολόγος σε ξενοδοχείο της Κηφισιάς, πέθανε από ηλεκτροπληξία, καθώς εκτελούσε εργασίες στον πίνακα μόνος του, ενώ κανονικά προβλέπεται από τον μηχανισμό να είναι δύο για να κάνουν αυτή τη δουλειά και επιπλέον ο ίδιος δεν είχε και τις απαραίτητες εξειδικευμένες γνώσεις, δηλαδή άδεια εγκαταστάσεων. Μια καμαριέρα σε ξενοδοχείο, υποχρεώθηκε να ξεβουλώσει τον νεροχύτη δωματίου με καυστικό υγρό, επικίνδυνα τοξικό, που υπήρχε σε μπουκάλι, το οποίο δεν είχε οδηγίες στα ελληνικά, αλλά μόνο στα ιταλικά. Το υγρό χύθηκε πάνω της και κήκε ολόκληρη, από το πρόσωπο ως τα πόδια.

Απ' όλα τα ξενοδοχεία της Αθήνας, μόνο τα 14 εφαρμόζουν τους όρους των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Τα υπόλοιπα δίνουν μισθούς, που υπολείπονται όσων προβλέπονται από τις συμβάσεις.

Οι μετανάστες υφίστανται φυσικά την πιο σκληρή και ανελέητη μορφή εκμετάλλευσης. Δεν μπορούν καταρχήν να μεταφέρουν τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα από την χώρα τους, διότι δεν υπάρχουν οι ειδικές συμφωνίες ανάμεσα στην χώρα τους και την Ελλάδα. Το γεγονός αυτό το εκμεταλλεύονται οι εργοδότες στην Ελλάδα και τους λένε ότι δεν θα τους πληρώσουν όλα τα ένσημα, αυτά που πραγματικά αντιστοιχούν στην εργασία που παρείχαν, αλλά τόσα μόνο, όσα τους χρειάζονται για να βγάλουν την άδεια εργασίας, εφόσον – τους λένε – αν σου τα πληρώσω όλα δεν θα σου χρησιμεύσουν σε τίποτα, γιατί έτσι κι αλλιώς, αφού δεν μπορείς να μεταφέρεις τα ασφαλιστικά σου δικαιώματα, δεν μπορείς να βγάλεις σύνταξη. Επίσης, οι μετανάστες δεν μπορούν να έχουν τις οικογένειές τους μαζί, καθώς για να φέρουν την οικογένειά τους στην Ελλάδα, πρέπει να δηλώνουν εισόδημα από 10.000 € και

πάνω. Ποιος μετανάστης έχει τόσα χρήματα;

Οι γυναίκες είναι επίσης η πιο εκμεταλλεζόμενη κατηγορία εργαζόμενων. Είναι οι εργαζόμενοι λάστιχο! Όποτε δεν τις χρειάζονται τις στέλνουν στο σπίτι και όποτε τις χρειάζονται, τις βάζουν στην παραγωγή με τις πιο ευέλικτες μορφές εργασίας, τις απασχολούν με τις ελαστικές μορφές απασχόλησης. Η πλειονότητα του κλάδου μας είναι γυναίκες. Επίσης, υφίστανται πίεση και κακομεταχείριση από τις προϊσταμένες τους, κυρίως οι καμαριέρες, οι οποίες προϊσταμένες ορόφων, όπως ονομάζονται φτάνουν στο σημείο ακόμα και να χειροδικούν εναντίον τους. Στο συνδικάτο είχε προσέλθει μια καμαριέρα, για να καταγγείλει κακομεταχείριση και χειροδικία από την προϊσταμένη της και προβλήματα στη δουλειά της. Ε, λοιπόν, επί 6 χρόνια που εργάζονταν στην συγκεκριμένη επιχείρηση δεν είχε λάβει ούτε μια μέρα ρεπό και όταν μια μέρα δεν μπόρεσε να πάει στην δουλειά της και ζήτησε άδεια, την άλλη μέρα έφαγε από την προϊσταμένη της χαστούκι. Της είπα, κάνε υπομονή, σε λίγο καιρό θα βγεις στη σύνταξη. Τόσο ηλικιωμένη μου φαινόταν, το πρόσωπό της, το παράστημά της, όλα έδειχναν έντονα μια ηλικιωμένη γυναίκα. Ποια σύνταξη, μου λέει, αφού είμαι μόνο 35 ετών! Τόσο ηλικιωμένη έδειχνε από την κακομεταχείριση και την ταλαιπωρία. Αυτά συμβαίνουν σε μικρά ξενοδοχεία κυρίως. Θα μπορούσαν κάποια πράγματα να βελτιωθούν, αν υπήρχε κατοχυρωμένα ο καθορισμός των καθηκόντων και των ελάχιστων συνθηκών εργασίας και της ελάχιστης σύνθεσης προσωπικού, του αναγκαίου αριθμού τους για την εξυπηρέτηση του ξενοδοχείου, καθώς και αν σταματούσε η πολυαπασχόληση. Οι εταιρείες δανεισμού μισθωτών διευκολύνουν τους εργοδότες να αυθαιρετούν. Το ξενοδοχείο HILTON της Αθήνας συνεργάζεται με δύο δουλεμπόρους. Δύο εταιρείες προσωρινής απασχόλησης από τις οποίες η μία ονομάζεται ΕΥΚ – Ελληνικές Υπηρεσίες Καθαρισμού και η οποία δανείζει στο HILTON ως καμαριέρες μετανάστριες τις οποίες το βράδυ δανείζει ως «εργαζόμενες» σε στριπτιζάδικα. Οι γυναίκες αυτές, όπως είναι φυσικό, το πρωί δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στη δουλειά τους, δεν μπορούν να πάρουν τα πόδια τους και δέχονται και την οργή των συναδέλφων τους, τις ελληνίδες καμαριέρες που εργάζονται σε σταθερή βάση στο HILTON, για το λόγο αυτό, γιατί οι τελευταίες νιώθουν ότι φορτώνονται και τη δουλειά των πρώτων.

Πολλές γυναίκες επίσης υφίστανται σεξουαλική παρενόχληση και ψυχολογικό εκβιασμό, προκειμένου να ενδώσουν, οι οποίες είναι περιπτώσεις που συνήθως δεν καταγγέλλονται. Πρόσφατα μια εργαζόμενη μας κατήγγειλε σεξουαλική παρενόχληση από τον διευθυντή της, ο οποίος την καλούσε πιεστικά επανειλημμένα στο γραφείο του.

Αλλά και το κακό με τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης έχει παραγίνει. Ο Αστέρας Βουλιαγμένης είχε 650 εργαζόμενους και ήθελε να εκχωρήσει λειτουργίες του σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, απολύοντας προσωπικό και αντικαθιστώντας τους απολυμένους εργαζόμενους με «δανεικούς» μέσω των εταιρειών αυτών. Τελικά, μετά από παρέμβαση του συνδικάτου μας, αυτό αποτράπηκε και τους έχει τώρα κρατήσει.

Σχετικά τώρα με την προσέλευση των εργαζόμενων στο σωματείο και την συμμετοχή τους, θα σας πω ότι στην Αθήνα υπάρχουν 13.000 ξενοδοχοϋπάλληλοι, από τους οποίους εγγεγραμμένοι στο σωματείο είναι 3.000 κι απ' αυτούς ψηφίζουν 1.500 μόνο. Ο λόγος είναι τόσο η ελλιπής ενημέρωση για τα δικαιώματά τους, όσο και η τρομοκρατία που υφίστανται στο χώρο της δουλειάς τους. Ακόμα και οι επιθεωρήσεις εργασίας έχουν σε τόσα μέρη τόσο πολύ δουλειά και τόσο λίγους υπαλλήλους που δεν προλαβαίνουν να ενημερώσουν ουσιαστικά τους εργαζόμενους για τα δικαιώματά τους.

Ο νέος νόμος για τις υπερωρίες δεν άλλαξε κάτι προς το καλύτερο για τους εργαζόμενους. Απλώς, όταν σπάνια οι υπερωρίες καταβάλλονται, καταβάλλονται με την νέα μειωμένη προσαύξηση με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να χάνουν εισόδημα σε σχέση με το παρελθόν. Εξάλλου, το 95% των πραγματοποιηθέντων υπερωριών του κλάδου μας δεν καταβάλλονται σε χρήμα και το θέμα λύνεται με την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, χωρίς μάλιστα να υπάρχει η σύμφωνη γνώμη του σωματείου και να υπάρχει έγκριση από την επιθεώρηση εργασίας, όπως προβλέπεται από τον σχετικό νόμο. Ούτε κι ο νέος νόμος για την άδεια άλλαξε τίποτα προς το καλύτερο. Απλά συντέλεσε στην κατάτμηση της άδειας. Εμείς υποστηρίζουμε ότι η αναψυχή πρέπει να είναι δικαίωμα του εργαζόμενου και διεκδικούμε

έναν ολόκληρο μήνα άδειας και έναν μήνα επίδομα άδειας.

Τα σωματεία θα αποδυναμώνονται, όσο δεν διεκδικούν αιτήματα που να ανταποκρίνονται στις συνολικές πραγματικές ανάγκες των εργαζόμενων και στα πραγματικά τους προβλήματα κι όχι απλά αιτήματα με πρόθεση απλά συμβιβαστική, που περιορίζονται σε οικονομικά αιτήματα και ανάγκες. Το εργατικό κίνημα δεν πρέπει να περιορίζεται σε οικονομικά αιτήματα, αλλά να θέσει πολιτικά και συλλογικά ζητήματα. Είναι αναγκαίο να προχωρήσει ταχύτατα η ανατροπή του υφιστάμενου συσχετισμού δυνάμεων, προκειμένου να προκύψουν βαθύτερες αλλαγές. Σε πρώτη προτεραιότητα θα πρέπει να τεθούν τα αιτήματα τόσο για τις άμεσες ανάγκες των εργαζόμενων όσο και για την κατάργηση της εκμετάλλευσης.

2^η συνέντευξη – Συνδικαλιστής συνδέσμου ξενοδοχοϋπαλλήλων Κέρκυρας Ημερομηνία συνέντευξης: Δεκέμβριος 2007

Κυριότερες παραβάσεις της εργοδοσίας των ξενοδοχείων στην Κέρκυρα αφορούν τη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, συνήθως των τελευταίων μηνών της σεζόν, η οποία στην Κέρκυρα διαρκεί περίπου ένα εξάμηνο (Μάιος – Οκτώβριος). Έτσι συνήθως οφείλονται οι μισθοί μηνός Σεπτεμβρίου – Οκτωβρίου, τα επιδόματα εορτών και οι αποδοχές μη ληφθείσας άδειας, τα οποία παρακρατούνται συνήθως και δίνονται το επόμενο έτος. Στο σημείο αυτό έχουμε και τα εξής φαινόμενα: οι εργαζόμενοι προκειμένου να λάβουν έναντι ποσά προκειμένου να καλύψουν τρέχοντα έξοδα (λογαριασμούς ΔΕΗ, ΟΤΕ, δάνεια, κάρτες κ.λ.π.) αναγκάζονται να αποδεχτούν κάθε επιθυμία του εργοδότη. Παραβιάζονται έτσι και το θεσμικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της εκπρόθεσμης καταβολής του μισθού και η αξιοπρέπεια της προσωπικότητας του εργαζομένου, μέσω του εκβιασμού που υφίσταται, ο οποίος φαίνεται να εκλιπαρεί για κάτι που του οφείλεται εκ του και θεσμικά κατοχυρωμένου δικαιώματός του να λάβει τον μισθό του).

Επίσης, και με αφορμή το ατύχημα στο ξενοδοχείο Κόρκυρα Μπητς (που ανήκει στον γνωστό όμιλο Λούη), λόγω διαρροής μονοξειδίου του άνθρακα, οι εκπρόσωποι του σωματείου ανέφεραν ότι παρά την υποχρέωση των ξενοδοχείων, δεν απασχολούν όλα τα ξενοδοχεία μηχανολόγους – μηχανικούς στα κλιμακοστάσια και μας δήλωσαν ότι 3-4 μηχανικοί υπογράφουν έγγραφα «καταλληλότητας» των σχετικών εγκαταστάσεων για 30 ξενοδοχεία στην Κέρκυρα, ενώ είναι πασιφανές ότι δεν είναι δυνατόν να εργάζονται στην πραγματικότητα και να κάνουν πραγματικές εκτιμήσεις για το σύνολο αυτών των ξενοδοχείων. Ουσιαστικά δηλαδή, η κατάσταση και η καταλληλότητα λειτουργία των εγκαταστάσεων δεν είναι δυνατόν να ελεγχθούν, με αποτέλεσμα να κινδυνεύουν όχι μόνο οι πελάτες (όπως συνέβηκε το 2007 με τα δύο νεκρά παιδιά, άγγλων τουριστών στο Κόρκυρα Μπητς), αλλά και η ζωή των ίδιων των εργαζόμενων. Οι συνομιλητές μας εκφράζουν την έντονη ανησυχία τους για το μέγεθος της τραγωδίας που μπορεί να προκληθεί, λόγω της εγκληματικής αμέλειας καθώς τίθενται σε κίνδυνο πολλές ανθρώπινες ζωές ταυτόχρονα. Επιπροσθέτως, λόγω των κενών στη νομοθεσία, που να προσδιορίζει με σαφήνεια τον ελάχιστο αριθμό των εργαζόμενων ανά ειδικότητα που απαιτούνται για να λειτουργήσει ένα ξενοδοχείο, ο εργοδότης κινείται στα όρια του νόμου και διασφαλίζει την λειτουργία της επιχείρησής τους με το μικρότερο δυνατό κόστος εις βάρος της εξασφάλισης ανθρώπινων συνθηκών εργασίας στους εργαζόμενους. Σύμφωνα με τους εκπροσώπους του σωματείου στα ξενοδοχεία παρατηρείται έλλειψη προσωπικού. Δηλαδή, δεν προσλαμβάνεται ο αναγκαίος αριθμός εργαζόμενων και αντί γι' αυτό, ελάχιστος αριθμός εργαζόμενων καλείται να εργαστεί με εντατικούς ρυθμούς, προκειμένου να εκπληρώσει τα καθήκοντα, για τα οποία προσλήφθηκε. Για παράδειγμα σε ξενοδοχείο, για την εξυπηρέτηση 700 πελατών, εργάζονταν μία και μόνο λαντζιέρα.

Παραβάσεις που αφορούν την ασφάλιση των εργαζόμενων, αφορούν το συχνό φαινόμενο να επικολλούνται μόνο 101 ένσημα, που είναι ο απαραίτητος ελάχιστος αριθμός ενσήμων, για να λάβουν οι εργαζόμενοι επίδομα ανεργίας μετά την απόλυση. Αυτό μεταφράζεται σε εργασία ενός με δύο μηνών, χωρίς ασφάλιση. Επίσης δεν αμείβονται για την υπερωριακή εργασία καθώς και τις ημέρες της άναπαυσής τους, που τις εργάζονται.

Όσο για τους αποσπασμένους εργαζόμενους από το εξωτερικό, αυτοί υφίστανται πολλαπλές παραβάσεις. Η διαπίστωση του σωματείου είναι ότι κάτω από την απειλή της απόλυσης και ίσως της οριστικής λήξης της σύμβασης που έχουν με τα γραφεία που τους παραχωρούν, δανείζονται στις επιχειρήσεις αποσπασμένοι εργαζόμενοι από άλλες χώρες -κυρίως Βουλγαρία, Ρουμανία και γενικά από χώρες με έντονα προβλήματα εξεύρεσης εργασίας και καταβολής μισθών ικανών να καλύπτουν την επιβίωση των εργαζόμενων οι οποίοι είναι “πρόθυμοι” να υποστούν αδιαμαρτύρητα μια σειρά από ακραίες παραβιάσεις των στοιχειωδών δικαιωμάτων τους, όπως το να υπογράφουν αποδείξεις εξοφλητικές για ποσά ίσα με τα προβλεπόμενα από τις ΣΣΕ, αλλά στην πραγματικότητα αμείβονται με λιγότερα χρήματα ή να αποδέχονται υπερωριακή απασχόληση πέρα των νόμιμων ορίων και χωρίς αμοιβή. Μέσω αυτής της διαδικασίας, οι άμεσοι και οι έμμεσοι εργοδότες τους, τυπικά και έναντι των υπηρεσιών ελέγχου, φαίνεται ότι έχουν καταβάλει τα νόμιμα, αλλά στην πραγματικότητα οι μισθωτοί δεν τα έχουν λάβει. Να λοιπόν, πως μπορούν οι ΕΠΑ να εκπληρώνουν με συνέπεια όσα αναφέρουν στις διαφημίσεις τους για τη δυνατότητά τους να προσφέρουν στις επιχειρήσεις φθηνούς εργαζόμενους και να διαφημίζονται κιάλας γι’ αυτό. Η μόνη λύση στο πρόβλημα αυτό είναι η ανάδειξη του ΟΑΕΔ, δηλαδή της κρατικής υπηρεσίας και πάλι σε φορέα εξεύρεσης εργασίας σε έλληνες και ξένους εργαζόμενους. Διαφορετικά θα ανθίζουν και θα ανδρώνονται φαινόμενα όπως γνωστής κυπριακής εταιρίας προσωρινής απασχόλησης που διαφημίζει ότι μπορεί να διαθέσει προσωπικό με χρήματα λιγότερα από αυτά που επιτάσσουν οι ΣΣΕ. Η εφαρμογή των προστατευτικών διατάξεων του νόμου για τους όρους λειτουργίας των Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης δεν μπορεί να ελεγχθεί από τις αρμόδιες υπηρεσίες, κυρίως την Επιθεώρηση Εργασίας. Στις ίδιες αυτές τις εταιρίες δεν μπορεί να ελεγχθεί τίποτα, καθώς δεν υπάρχει στην πραγματικότητα προσωπικό, παρόλο που οι εταιρίες αυτές χαρακτηρίζονται από το νόμο ως άμεσος εργοδότης. Ο έλεγχος δυσχεραίνεται. Όπου υπάρχουν μεσάζοντες, υπάρχει σκλαβοπάζαρο.. Τα εργατικά ατυχήματα κάθε φορά αποτελούν περίτρανες αποδείξεις ότι πράγματι δεν τηρήθηκαν ούτε οι στοιχειώδεις κανόνες ασφάλειας και υγιεινής των εργαζόμενων. Οδηγούν σε τραγωδίες με θύματα τους εργαζόμενους, όπως της ανειδίκευτης εργάτριας, χωρίς την κατάλληλη εκπαίδευση, που κάρηκε και στα δύο της χέρια από το σιδεροτήριο – στεγνωτήριο του ξενοδοχείου όπου εργάζονταν, καθώς δούλευε σ’ αυτό, χωρίς να έχει εκπαιδευτεί στον τρόπο χειρισμού του και προστασίας της. Ακόμα και απλά μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν για να αντιμετωπιστεί για παράδειγμα η ολισθηρότητα στις κουζίνες, κατάλληλα προστατευτικά για τις μπρίζες της κουζίνας δεν αντιμετωπίζονται ως επείγοντα από τους εργοδότες, οι οποίοι αμελούν ακόμα και για την στοιχειώδη πρόληψη των ατυχημάτων. Έτσι, από την εμπειρία των συνδικαλιστών οι εργαζόμενοι έρχονται καθημερινά αντιμέτωποι με τους κινδύνους που μπορούν να προκύψουν από τις συνεχείς διαρροές στο γκάζι, λόγω βλάβης στις βαλβίδες και τους διακόπτες ασφαλείας!

Οι νέοι που καταφεύγουν στις τουριστικές επιχειρήσεις προκειμένου να πραγματοποιήσουν την πρακτική τους άσκηση ως σπουδαστές του Οργανισμού Τουριστικής Εκπαίδευσης (ΟΤΕΚ) ή των σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ, υφίστανται εκμετάλλευση. Ενώ οι συμβάσεις τους, που υπογράφονται μεταξύ των σχολών τους και των επιχειρήσεων, προβλέπουν ότι θα παρακολουθούν και θα απασχολούνται μόνο σε βοηθητικές θέσεις, απασχολούνται σαν κανονικοί εργαζόμενοι, αφού στοιχίζουν εκτός των άλλων και φθηνά στις επιχειρήσεις. Οι νέοι, αντιμετωπίζουν αυτή την κατάσταση επιπόλαια, αλλά οι υπόλοιποι εργαζόμενοι αντιδρούν και απευθύνονται στους συνδικαλιστικούς φορείς, προκειμένου να ενημερωθούν και να αντιμετωπίσουν τα προβλήματά τους. Σύμφωνα με τα στοιχεία που έχουν στην διάθεσή μας τέσσερις στους πέντε εργαζόμενους είναι μέλη του Σωματείου Ξενοδοχοϋπαλλήλων και 2.500 είναι ενεργά μέλη, δηλαδή έχουν συστηματική επαφή και επικοινωνία με το Σωματείο.

Ειδικά στις γυναίκες, είναι κυρίαρχο το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης, αν και στην Κέρκυρα έχουμε καταφέρει να περιορίσουμε την εργασία με μερική απασχόληση και στις γυναίκες.

Οι νέοι νόμοι για τις υπερωρίες και τις άδειες, καθώς και ο νόμος που μείωσε τις προσαυξήσεις της υπερωριακής απασχόλησης έχει οφέλη μόνο για τους εργοδότες. Το επιχείρημα, όπως παρουσιάστηκε και από το Υπουργείο Εργασίας ότι οι μικρότερες προσαυξήσεις θα οδηγούσαν τους εργοδότες στην πληρωμή των υπερωριών, είναι ψεύτικο, δεδομένου ότι οι υπερωρίες ως γνωστό δεν πληρώνονταν, ούτε όταν ήταν μεγαλύτερη η προσαύξηση, ούτε πληρώνονται τώρα που έχουν μειωθεί. Αυτός που ήταν να πληρώσει, πλήρωνε είτε έτσι, είτε αλλιώς. Το επιπρόσθετο για τους εργοδότες κέρδος είναι ότι τώρα ο εργαζόμενος δεν έχει σημαντικό όφελος για να τις διεκδικήσει κι έτσι χαρίζονται πιο συχνά στους εργοδότες». Όσον αφορά στο νέο νόμο για τις άδειες δεν καταλαβαίνουμε από πού προέκυψε η αναγκαιότητα για το νόμο αυτό. Η αναγκαιότητα αυτή προκύπτει από τις νέες ανασφαλείς σχέσεις εργασίας που έχουν σαν συνέπεια ο εργαζόμενος να μην μπορεί σήμερα να εξασφαλίσει μακροχρόνια εργασία. Στα μεγάλα ξενοδοχεία της Αθήνας, για παράδειγμα, όταν υπάρχει κάποιο συνέδριο, δεξίωση κ.λ.π. οι εταιρίες δανεισμού στέλνουν εργαζόμενους για να εργαστούν για ένα απόγευμα και μετά παραμένουν στο stand by, μπορεί να ξαναδουλεύσουν, μπορεί και όχι. Στην Κέρκυρα όλο και περισσότερο μειώνεται η σεζόν, ενώ θα έπρεπε να κατοχυρωθεί με νόμο η σεζόν να διαρκεί τουλάχιστον έξι μήνες.

3^η συνέντευξη

Ημερομηνία συνέντευξης: 11-4-2008 – Συνδικαλιστής του εργατοϋπαλληλικού κέντρου Ελευσίνας

Οι πιο συχνές παραβάσεις εντοπίζονται στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, όπου διαπιστώνονται εγκληματικές παραλείψεις που έχουν σαν αποτέλεσμα τραυματισμούς και θανάτους. Πρόσφατα είχαμε δύο θανατηφόρα ατυχήματα στην περιοχή μας σε επιχειρήσεις με βιομηχανικές δραστηριότητες που στερούνται Α΄βάθμιο σωματείο εργαζόμενων και επιτροπές που προβλέπονται από το νόμο, οι οποίες απαρτίζονται από εργαζόμενους και συμβάλουν στην διαπίστωση της εφαρμογής ή μη των σχετικών μέτρων ασφαλείας. Η μία επιχείρηση στην οποία είχαμε θανατηφόρο ατύχημα είναι η ΕΤΕΜ του Ομίλου Βιοχάλκο, επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην παραγωγή αλουμινίου και απασχολεί τετρακόσιους εργαζόμενους, χωρίς να υπάρχει ούτε Α΄βάθμιο σωματείο, ούτε στην μεικτή επιτροπή από συνδικαλιστές και επιθεωρητές εργασίας για τον έλεγχο της τήρησης των μέτρων ασφαλείας. Στην συγκεκριμένη επιχείρηση έχουν συμβεί μάλιστα και απανωτά εργατικά ατυχήματα που έχουν αφήσει και μόνιμους τραυματισμούς σε εργαζόμενους και φυσικά πρόσφατα το θανατηφόρο εργατικό ατύχημα. Μια προσπάθεια που έγινε στην συγκεκριμένη επιχείρηση για την σύσταση σωματείου οδήγησε στην απόλυση αυτών των εργαζόμενων. Η εγκληματικότητα των εργοδοτών παρουσιάζεται σε όλη την έκταση και την έντασή του μ΄ αυτό το παράδειγμα. Ο νόμος προβλέπει ως υποχρεωτική την σύσταση τόσο του σωματείου όσο και της επιτροπής των εργαζόμενων. Ο νόμος δεν θεωρεί συνυπεύθυνη την κύρια εταιρία σε περίπτωση που ο εργολάβος στον οποίο έχει αναθέσει μέρος των εργασιών της δεν τηρεί τους νόμους για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζόμενων, δεν διαθέτει τεχνικό ασφαλείας ή δεν τηρεί τα σχετικά μέτρα. Η σχετική νομοθεσία είναι ελλιπής και υπολείπεται άλλων κρατών σ΄ αυτό το θέμα. Είναι επίσης η μη καταβολή μισθών και επιδομάτων, τα οποία αποφεύγουν να καταβάλουν παρόλο που προβλέπονται ρητά από τις σχετικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Υπάρχουν και περιπτώσεις εργαζόμενων που κινούνται γύρω από τους εργοδότες. Δυστυχώς υπάρχουν κι αυτά τα φαινόμενα.

Περιστατικά εργαζόμενων γυναικών που απολύονται λόγω μητρότητας δεν έχουμε διαπιστώσει, τουλάχιστον σε μεγάλη έκταση. Εάν πρόκειται για μητέρες εργαζόμενες για τις οποίες έχει παρέλθει ο προστατευτικός προβλεπόμενος χρόνος, τότε ο εργοδότης ίσως προτιμήσει να απολύσει μητέρες εργαζόμενες, αλλά είναι λίγες αυτές οι περιπτώσεις. Απολύσεις για λόγους που σχετίζονται με σεξουαλική παρενόχληση και το γεγονός ότι η εργαζόμενη δεν έχει ενδώσει έχουμε, αλλά δεν καταγγέλλονται λόγω της ιδιαιτερότητας του αδικήματος. Ωστόσο, είναι γνωστό ότι περισσότερες εργαζόμενες από τις περιπτώσεις που καταγγέλλονται υφίσταται τέτοιου είδους απαράδεκτες συμπεριφορές. Αυτό που θα πρέπει να

αναφέρω είναι ότι κυρίως στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην αποθήκευση και μεταφορά εμπορευμάτων, τα λεγόμενα Logistics, τα οποία απασχολούν ως και 100 άτομα, δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση. Οι επιθεωρήσεις εργασίας αντιμετωπίζουν προβλήματα κι έτσι δεν μπορούν να παρέχουν την ποιότητα των υπηρεσιών που θα εξασφάλιζε τον καλύτερο έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Ωστόσο, προσπαθούν, όσο μπορούν οι υπάλληλοι να κάνουν το καλύτερο δυνατό.

Δεν υπάρχουν ιδιαίτερα προβλήματα στην περιοχή με την εργασία των ανηλίκων, καθώς δεν υπάρχει απασχόληση ανηλίκων. Στις επιχειρήσεις που υπάρχει συνδικαλιστική δράση δεν υπάρχει κανένας ανήλικος εργαζόμενος.

Κακά τα ψέματα, έχουμε πλήρη εκμετάλλευση των μεταναστών. Υπάρχουν δύο ειδών εργασίες στην περιοχή μας στις οποίες απασχολούνται οι μετανάστες: οι αγροτικές και οι κτηνοτροφικές εργασίες, όπου απασχολούνται κυρίως πακιστανοί κ.λ.π. και οι βιομηχανικές εργασίες, όπου εργάζονται κυρίως οι αλβανοί μετανάστες με λειψά ένσημα, μισούς μισθούς, κυρίως στις βιομηχανικές μονάδες, που δεν υπάρχει συνδικαλιστική δράση και δουλεύουν στους εργολάβους τους. Τους χρησιμοποιούν με τις πιο σκληρές μορφές εκμετάλλευσης. Εκεί που υπάρχει συνδικαλιστική παρουσία, γίνονται, έχουν γίνει βήματα να περιοριστούν τέτοια φαινόμενα. Εκεί να δείτε την μορφή και την έκταση της εκμετάλλευσης. Στις αγροτικές και κτηνοτροφικές εργασίες, από μικρές, συχνά ατομικές επιχειρήσεις. Ας μην κρυβόμαστε, άνθρωποι που διαθέτουν μια μικρή αγροτική ή κτηνοτροφική μονάδα, τους εκμεταλλεύονται με πρακτικές που μόνο ντροπή και αγανάχτηση μπορούν να προκαλούν. Για να γυρίσουμε στις βιομηχανικές επιχειρήσεις, το ένα από τα δύο πρόσφατα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα προκλήθηκε σε μετανάστη, ο οποίος εκτελούσε εργασίες που δεν ήταν εντός των καθηκόντων του να τις εκτελέσει, υπό τον αυστηρό καταναγκασμό του εργοδότη. Μέσα στην εργασία δεν υπάρχουν διαχωρισμοί. Οφείλουμε να μεριμνούμε για την προστασία όλων των εργαζόμενων. Για να το θέσω διαφορετικά, το λάθος του μετανάστη εργαζόμενου, που οφείλεται στην υπερεκμετάλλευση του, μπορεί να το επωμιστεί και ο έλληνας εργαζόμενος, να σκοτωθεί και να τραυματιστεί εξαιτίας του και αντίστροφα. Εάν σπάσει ένας κρίκος της εργασίας, τότε μπορεί να διαλυθεί ολόκληρη η αλυσίδα.

Υπάρχουν εταιρείες δανεισμού που δραστηριοποιούνται στην περιοχή σε μεγάλη έκταση. Συνεργάζονται με επιχειρήσεις με σκοπό τη μείωση των μόνιμων εξόδων για τους μισθούς των εργαζόμενων, ενώ ταυτόχρονα απαλλάσσουν τον έμμεσο εργοδότη, αυτόν που δανείζεται τον εργαζόμενο από τις υποχρεώσεις του για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Εμείς στην περιοχή έχουμε σε μεγάλη έκταση και την εργολαβοποίηση, που αποτελεί μορφή δανεισμού μισθωτών, κυρίως για τις εργασίες που εκτελούνται σε πλοία, σε τάνκερ, στα δεξαμενόπλοια των επιχειρήσεων. Δεν υπάρχουν καταγγελίες από εργαζόμενους που απασχολούνται σε φασόν εργασίες ή στην τηλεργασία. Είναι απρόσωπες οι σχέσεις εκεί. Είναι ιδιόρρυθμη κατάσταση, ο εργαζόμενος δεν έχει εξαρτημένη σχέση εργασίας, είναι κατά κάποιον τρόπο αυταπασχολούμενος. Ακόμα κι αν συμβαίνει κάτι, ποιόν να καταγγείλει και που να βασιστεί για να το αποδείξει;

Οι εργαζόμενοι δεν συνδικαλιζονται εύκολα, ειδικά οι εργαζόμενοι των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, φοβούμενοι ότι αυτή τους η ενέργεια μπορεί να τους στερήσει την εργασία. Ούτε κι εμείς σαν σωματείο είμαστε στην ικανοποιητική θέση να μπορούμε να τους ενημερώνουμε για τα δικαιώματά τους και για την άμεση και επιτακτική αναγκαιότητα για την συνδικαλιστική τους οργάνωση, προκειμένου να τα διασφαλίσουν. Οπότε συχνά ούτε τα γνωρίζουν, ούτε και έχουν την διάθεση ή τον τρόπο να τα υπερασπιστούν.

Τα περισσότερα νομοθετήματα είναι προς το καλύτερο. Οι επιχειρησιακές συμβάσεις μπορεί να προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους για τους εργαζόμενους, καθώς γνωρίζουν καλύτερα οι εργαζόμενοι μια συγκεκριμένης επιχείρησης τις ανάγκες τους. Η μαύρη εργασία, οι απλήρωτες υπερωρίες υπήρχε και συνεχίζει να υπάρχει παρά το γεγονός ότι ο νόμος που μείωσε την προσαύξηση των υπερωριών, στηρίχθηκε ακριβώς στο επιχείρημα ότι τώρα οι υπερωρίες θα αμειβονται. Είναι μια μορφή εκμετάλλευσης που αφαιρεί από τον εργαζόμενο το δικαίωμα να αμειφθεί για τις πραγματικές ώρες για τις οποίες εργάστηκε και συνεπώς, αφού μόχθησε να πληρωθεί γι' αυτό, βελτιώνοντας το εισόδημά τους. Από την άλλη ο

εργοδότης ελέγχει απόλυτα την εργασία του εργαζόμενου και του αποσπά επιπλέον εργασία κατά τα συμφέροντά του, χωρίς να την πληρώσει. Δεν είναι αυτό η απόλυτη εκμετάλλευση; Οι συνθήκες έχουν μεταβληθεί καθώς η εργασία αναδιαρθρώνεται και οργανώνεται εντός των συνθηκών και των όρων που επιβάλλει η παγκοσμιοποίηση. Πρόκειται για την Κολυμβήθρα του Σηλωάμ, όπου δικαιώματα απαλλοτριώνονται, συμφέροντα επιβάλλονται, κατακτήσεις ακυρώνονται.

Για την χαμηλή συμμετοχή στα συνδικάτα έχει ευθύνη και το συνδικαλιστικό κίνημα και ο εργαζόμενος, ο οποίος έχει ευθύνη για το κατά πόσο ενδιαφέρεται για τον συνδικαλιστικό κίνημα και θέλει να εντάξει την συνδικαλιστική δράση ως μέρος της ζωής του. Οι περισσότερες καταγγελίες γίνονται από τους εργαζόμενους, όταν απολυθούν κι έτσι αυτομάτως δεν υφίσταται ο φόβος τους ότι θα απολυθούν, όταν δηλαδή νιώθουν ότι δεν έχουν να χάσουν τίποτα. Είναι και η κρίση εμπιστοσύνης προς τον συνδικαλισμό που απηχεί αυτή η στάση των εργαζόμενων. Υπάρχει καχυποψία από την πλευρά του κόσμου, ένα σημαντικό πρόβλημα που έχει να κάνει και με τους συνδικαλιστές ως πρόσωπα, αλλά και με τις συνδικαλιστικές παρατάξεις που δημιουργούν σύγχυση στους εργαζόμενους και βάλουν την αξιοπιστία του συνδικαλιστικού οργάνου. Από την άλλη ο φόβος της ανεργίας τους συγκρατεί, τους καθιστά απρόθυμους από το να κάνουν ενέργειες, καταγγελίες ή να αναπτύξουν συνδικαλιστική δράση. Έχει σημασία για την ενδυνάμωση ή μη της αίσθησης εμπιστοσύνης και κατά πόσο οι συνδικαλιστές διαθέτουν αξιόπιστο λόγο. Το συνδικαλιστικό κίνημα βρίσκεται σε κρίση.

4^η συνέντευξη

Ημερομηνία συνέντευξης: 19 – 11 – 2011 – Συνδικαλίστρια του σωματίου ιδιωτικών υπαλλήλων Ν. Τρικάλων

Η πρώτη μου επαφή με την επιθεώρηση εργασίας ήταν αρνητική. Την πρώτη φορά που πήγαν οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που θα σου πω παρακάτω, να ρωτήσουν για τα δικαιώματά τους, μόνο που δεν τους έδωξαν. Τη δεύτερη φορά που οι εργαζόμενοι πήγαν στην υπηρεσία με το δικηγόρο τους, έδωσαν περισσότερη προσοχή. Η επιχείρηση αντιπροσωπείας αυτοκινήτων και ιδιωτικού ΚΤΕΟ. Ήθελε ο εργοδότης να τους μεταθέσει σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, από πλήρη απασχόληση που είχαν κι ενώ δεν πληρούσαν η κύρια προϋπόθεση του νόμου, δηλαδή ο εργοδότης να εμφανίζει κάμψη εργασιών. Όπως αποδείχτηκε από τις έρευνες του δικηγόρου του σωματίου, η επιχείρηση είχε κέρδη από πέρυσι, 57% και πάνω. Άρα δεν τηρούνταν αυτή η βασική προϋπόθεση. Επίσης, η επιχείρηση δεν προέβη σε διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους. Τους άφησε τα χαρτιά πάνω στο τραπέζι και τους είπε: «υπογράψτε». Η επιχείρηση έχει περίπου 7 με 8 τεχνικούς στις γραμμές ΚΤΕΟ και σε αυτούς δημιουργήθηκε το πρόβλημα. Ήθελε να υπογράψουν 4ήμερη εργασία μέσα στην εβδομάδα και 4ωρο ημερήσιο ωράριο, για να μειωθούν και οι ασφαλιστικές εισφορές, αλλά ζήτησε από τους εργαζόμενους να εργάζονται στην πραγματικότητα μέσα στην ημέρα 8 – 9 ώρες στην πραγματικότητα. Μετά από αυτή την εξέλιξη, οι εργαζόμενοι ήρθαν στο σωματείο ιδιωτικών υπαλλήλων και κατέθεσαν ασφαλιστικά μέτρα.

Στην απεργία της 19 με 20 Οκτώβρη που έκαναν οι εργαζόμενοι απέλυσε τον πρώτο εργαζόμενο, αν και σύμφωνα με το νόμο η εκ περιτροπής εργασία επιβάλλεται για να αποφευχθούν οι απολύσεις. Στη συνέχεια έγιναν 4 στάσεις εργασίας από τους τεχνικούς, αλλά υπήρξε και δεύτερη απόλυση. Στην τέταρτη στάση εργασίας, στις 17 Νοεμβρίου, μπήκε το σωματείο μέσα στο χώρο εργασίας, καθώς και ένας εκπρόσωπος του ΠΑΜΕ για να περιφρουρήσουν τη στάση εργασίας. Ο εργοδότης, μπήκε με ταχύτητα με το αμάξι στο χώρο που ήταν συγκεντρωμένοι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους και φρενάρησε απότομα μπροστά στους εργαζόμενους. Τη δεύτερη φορά, που ήρθε ένα αμάξι να περάσει ΚΤΕΟ, άρχισε να σέρνει έναν εργαζόμενο με τη βία, για να εργαστεί. Ο εν λόγω εργοδότης συνέχεια φωνάζει το ίδιο και το ίδιο, ότι δηλαδή αυτός είναι 40 χρόνια επιχειρηματίας και πως ήρθαν οι εργαζόμενοι τώρα να του βάλουν μελαδές;. Οι κινητοποιήσεις τους συνεχίζονται.

Εγώ προσωπικά δουλεύω σε μεγάλες αλυσίδες φροντιστηρίων. Όχι τόσο στην πόλη που ζω τώρα, αλλά όταν ζούσα σε άλλη πόλη. Δουλεύαμε πάντα περισσότερες ώρες από αυτές που πραγματικά δηλώνονταν. Γενικά δεν έχω αντιμετωπίσει άγρια πράγματα, όπως για παράδειγμα όσα ανέφερα παραπάνω. Φέτος μόνο, ενώ εργάζομαι από τον Σεπτέμβρη, η εργοδότης μου, δήλωσε την πρόσληψή μου από το Νοέμβριο.

Οι συνάδελφοί μου δεν έχουν γνώση των δικαιωμάτων τους και σ' αυτό παίζει ρόλο και το γεγονός ότι είμαστε με διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα, άλλος με μπλοκάκι, άλλος με ΙΚΑ. Χαρακτηριστικό είναι ότι σε όλη την Ελλάδα υπάρχει μόνο ένας σύλλογος εργαζόμενων στην Αθήνα. Δεν υπάρχουν παραρτήματα σε καμία πόλη. Οι εργαζόμενοι δεν έχουν εμπιστοσύνη ούτε στα δικαστήρια, ούτε στις αρμόδιες υπηρεσίες. Πιστεύουν ότι δεν είναι σε επαφή με τα προβλήματά τους.

Οι γυναίκες πιστεύω ότι πλήττονται περισσότερο στον ιδιωτικό τομέα. Φοβάσαι να μείνεις έγκυος. Το έχω δει αυτό, το έχω αντιμετωπίσει σε συναδέλφους. Και οι μετανάστες με τη μαύρη εργασία, υποφέρουν. Και είναι πολύ έντονο το φαινόμενο με τη μαύρη εργασία στους μετανάστες.

Τόσα χρόνια έχουν παιχτεί άσχημα παιχνίδια στα σωματεία, τα οποία κατά τη γνώμη μου δεν έχουν τον ουσιαστικό ρόλο που θα έπρεπε να έχουν. Δες το ρόλο που τόσα χρόνια παίζουν η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ. Ασκήσαμε εμείς μεγάλη πίεση στο εργατικό Κέντρο για να γίνει αυτό που έγινε στο ιδιωτικό ΚΤΕΟ. Η ηγεσία του τοπικού εργατικού κέντρου ήταν υποχωρητική. Ο πρόεδρος έλεγε να διαβουλευτούμε πρώτα και μετά βλέπουμε.

Δ) Διηγήσεις εργαζόμενων

Από τις εργαζόμενες ζητήθηκε να αναφέρουν προσωπικές εμπειρίες εργοδοτικών παραβάσεων σε βάρος τους.

1^η Διήγηση: Σεπτέμβριος 2009

Δούλενα 16 χρόνια σε βιομηχανία υφασμάτων και με κύρια ασχολία τη γραμματεία, το εμπορικό κομμάτι, της συνεννόησης στις ξένες γλώσσες και με όλο το κομμάτι του φινιστηρίου, την παρακολούθηση των εργασιών των 60 με 70 εργαζόμενων που απασχολούνταν στο φινιστήριο. Τον Ιανουάριο έμεινα έγκυος. Το ανακοίνωσα στη διεύθυνση της επιχείρησης, επειδή ήμουν ανύπαντρη. Αναλώθηκαν στο να ψάχνουν να βρουν τρόπο να μου κόψουν την άδεια που δικαιούμουν, λόγω εγκυμοσύνης. Ταυτόχρονα, έπαψαν να μου μιλούν, ασκώντας πάνω μου με τον τρόπο αυτό ψυχολογική βία. Αναγκάστηκα μετά από μια βδομάδα από τη διαπίστωση της εγκυμοσύνης μου να μείνω κλινής. Μετά από τέσσερις μήνες, απέβαλλα. Γύρισα στο γραφείο. Πια δε μου μιλούσαν καθόλου. Ήταν σα να χάρηκαν που απέβαλλα. Μετά από ένα εξάμηνο, αφού γύρισα στη δουλειά αρρώστησα από τη μέση μου και για πρώτη φορά, εκτός από την εγκυμοσύνη, στα δεκαέξι χρόνια, έκανα χρήση αναρρωτικής αδείας. Οι εργοδότες μου άρχισαν να διαδίδουν ότι λέω ψέματα στους συναδέλφους, ότι δεν έχω τίποτα, αλλά κάνω πάλι προσπάθειες εξωσωματικής γονιμοποίησης. Με απολύουν.

Πήγαμε στο ΣΕΠΕ. Δεν είχα λάβει το υπόλοιπο αδείας και θα μπορούσαν να θεωρήσουν ότι αντί για αναρρωτική κάνω τη χρήση της αδείας που μου οφείλονταν. Εκεί αποκαλύφθηκαν κι άλλα για τη βιοτεχνία και τη διοίκησή της. Αποκαλύφθηκε ότι η εταιρεία χρησιμοποιούσε κάμερες ακόμα και σε χώρους που δεν χρειαζόνταν (όπως οι χώροι σίτισης και διαλλείματος). Μετά τη δική μου προσφυγή στην υπηρεσία σας, πλήρωσαν και τις άδειες του υπόλοιπου προσωπικού. Έκανα αγωγή. Μετά από ένα χρόνο εκδικάστηκε η υπόθεση, σχετικά με του μισθούς μου υπερημερίας και για την ηθική βλάβη. Υπήρξαν συνάδελφοι εργαζόμενοι που κατέθεσαν στο δικαστήριο ότι είχα κάνει λάθη. Κέρδισα την αγωγή και επιδικάστηκε και χρηματική αποζημίωση για ηθική βλάβη, συνολικό ποσό 10.000 ευρώ.

2^η διήγηση: Καλοκαίρι 2011

Με τους νέους μειωμένους μισθούς μέσω επιχειρησιακών συμβάσεων ή και ατομικών συμφωνιών που παράνομα μας ζητούν οι εργοδότες να υπογράψουμε, ότι αποδεχόμαστε τη μείωση μισθών, χάνεται η αξιοπρέπειά σου, η υπόστασή σου σαν άνθρωπος, δεν μπορείς πλέον να ζήσεις μ' αυτούς τους μισθούς, να προγραμματίσεις τη ζωή σου. Δεν υφίστασαι πλέον, διότι δεν μπορείς να πληρώσεις, αυτό κάπου το διάβασα, ότι δηλαδή υπάρχουν μόνο αν μπορείς να πληρώσεις. Δηλαδή, εκεί που έχεις μεγαλώσει με κάποιες αξίες, με κάποια δεδομένα, πρέπει να τα αρνηθείς. Αυτό που θεωρούσες δεδομένο, δικαίωμά σου, τώρα θεωρείσαι παράλογος ή και παράνομος αν το ζητάς. Και πως θα μεγαλώσεις ένα παιδί τώρα, τι θα του πεις; Ότι μην διαβάζεις παιδί μου, για να πετύχεις στη ζωή σου, αλλά να έχεις μία μεγάλη γλώσσα για να γλύφεις. Θα υπάρχουν αυτοί οι λίγοι που κρατούν καίριες θέσεις, οι πολιτικοί, οι επιχειρηματίες και αφού δεν θα προστατεύεσαι, ούτε από τις απολύσεις, ούτε από την σχεδόν άμισθη εργασία, αφού θα είσαι ή κακοπληρωμένος ή άνεργος, γιατί άλλη τύχη δεν υπάρχει πια για τους ανθρώπους αυτής της χώρας, θα κοιτάζουν να σε εκμεταλλεύονται, γιατί θα είναι κομπλεξικοί ή για να κρατήσουν την εξουσία τους ή για να καρπωθούν περισσότερο τον ιδρώτα σου. Και πως θα διεκδικείς το δικαίωμά σου στη ζωή; Και αν είσαι γυναίκα πως θα προστατευτείς απέναντι σε εργοδότες – φαλλοκράτες; Και που θα βρίσκει καταφύγιο ο εργαζόμενος; Ποιος ανύπαρκτος νόμος θα τον δικαιώνει, ποια ανύπαρκτη δημόσια υπηρεσία; Αυτά έχω να πω εγώ από την πείρα μου σαν πρόσφατα απολυμένη. Αρνήθηκα τη μείωση του μισθού μου κατά 20% και έλαβα, αφού απευθύνθηκα και στην επιθεώρηση εργασίας, όσα μου οφείλονταν και τώρα μ' αυτά τα λίγα και το επίδομα ανεργίας, δεν ξέρω μέχρι πόσο θα επιβιώσω.

3^η διήγηση

Πρόκειται για έγγραφη αναφορά εργαζόμενης, που μας παραχωρήθηκε από το αρχείο σωματείου εργαζόμενων. Η εργαζόμενη είχε την ειδικότητα της καθαρίστριας στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

Στις 19-12-2007 διαπίστωσα την εγκυμοσύνη μου. Στις 30-12-07 έκανα μία απουσία από την εργασία μου, επειδή είχα τον μικρό μου με πυρετό υψηλό. Στις 31-12-07 ανακοινώνω την εγκυμοσύνη μου στους προϊστάμενους και ζητώ να μου αλλάξουν τις νύχτες (έχω μικρό παιδί και λόγω εγκυμοσύνης). Είπαν θα το πουν στον υπεύθυνο και θα με παίρνανε τηλέφωνο. Την ίδια μέρα με πήρανε και μου είπαν ότι δεν γίνεται να αλλάξουν τις νυχτερινές και απογευματινές βάρδιες. Στις 7-1-08 επισκέφτηκα τον γιατρό μου, γιατί διαπίστωσα λίγο αίμα. Με ενημέρωσε ότι πρέπει να είμαι στο κρεβάτι και μου έγραψε πέντε ημέρες ασθένεια. Στις 8-1-2008 πήγα στον γιατρό του ταμείου μου, του έδωσα τη β' χοριακή και το χαρτί που έγραφε ο δικός μου γιατρός για το πρόβλημα που είχα. Ο γιατρός του ταμείου μου είπε ότι δεν έχω τίποτα και να πάω κανονικά για δουλειά. Ούτε τις βάρδιες τις άλλαξαν από τη δουλειά. Την άλλη μέρα πήγα στον γιατρό της εργασίας και μου δίνει κάποιο χαρτί να φύγω λόγω του αίματος που είχα. Στις 10-1-2008 πήγα σε παθολόγο και μια έγραψε 5 ημέρες. Στις 21-1-08 πήγε η μητέρα μου στο ταμείο, εγώ δεν έπρεπε να σηκωθώ από το κρεβάτι, βρήκε άλλον γιατρό και του έδειξε τις εξετάσεις, τον υπέρηχο και τη διάγνωση του γιατρού μου. Ο γιατρός αυτός έγραψε 5 ημέρες άδεια και της είπε ότι αν χρειαστώ κι άλλη ασθένεια να πάει να μου τις γράψει. Στις 26-1-2008 το μωρό το έχασα και πήγα στο νοσοκομείο για καθάρισμα. Στις 28-1-2008 η μητέρα μου πήγε πάλι στο γιατρό του ταμείου με τα χαρτιά του νοσοκομείου και μου έγραψε άδεια για 10 ημέρες από τις 26-1 έως τις 4-2-2008. Στις 5-2-2008 πήγα για δουλειά. Στις 7-2-2008 με καλούν στο γραφείο, για να μου κάνουν προφορική αναφορά για την απουσία μου στις 30-12-2012, ενώ είχα ειδοποιήσει τον προϊστάμενό μου ότι είχα άρρωστο το παιδί μου και δεν μπόρεσα να πάω.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ
ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αθανασίου, Α. στο Ε. Αβδελα, Γ. Κουζής, Ι. Λαλιώτου, Β. Παπαθανάση, Π. Χαντζαρούλα, Α. Ψαρρά, *Επισφαλής εργασία, «γυναικεία εργασία»*, Νεφέλη, Αθήνα 2009, σσ. 7 – 11
- Αναλυτικό γλωσσάριο τ. 1 και 2, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2003
- Αυγουστήδης, Α. *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα κατά τη δεκαετία του 40 και τα περιθώρια της πολιτικής*, Αθήνα: Καστανιώτη, 1999
- Αφουξενίσης, Α., Ν. Σαρρής και Ο. Τακηρίδη, *Ένταξη των μεταναστών: Αντιλήψεις, Πολιτικές, Πρακτικές*, Αθήνα: ΕΚΚΕ, 2012
- Box, S. *Power, Crime and Mystification*, London: Routledge, 1983
- Bauman, Z. “Social uses of law and order” στο D. Garland και R. Sparks (επιμ.), *Criminology and social order*, New York: Oxford University Press, 2006
- Cohen, S. *Against Criminology*, New York: Transaction Publishers, 1992
- *14 Μελέτες*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2001) σσ. 113-114
- Γεωργακοπούλου, Β. *Ευελιζίες της Επιχείρησης και της Εργασίας*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 1996
- Γεωργακοπούλου, Β. και Γ. Κουζής, *Ευελιξία και νέες εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 1991
- *Δελτία Εργατικής Νομοθεσίας*, Γ. Πετίνης-Π. Καράλη, 1530 (2009), σσ. 81-82, 1545 (2009), σσ. 1105 – 1111, 1549 (2009), σσ. 1378-1386, 1552 (2010), σσ. 81 – 97, 1560 (2009), σσ. 561 – 565, 1611 (2012), σσ. 1233 – 1237
- *Απογραφή πληθυσμού – κατοικιών*, Πειραιάς: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, Τόμος III, Τεύχος Α΄, 2001
- *Εκθέσεις και Πεπραγμένα Σώματος Επιθεωρήσεως Εργασίας επί της εφαρμογής των Εργατικών Νόμων και των Συμβάσεων Εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1931*, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, 1934
- Ένγκελς, Φρ. *Η κατάσταση της εργατικής τάξης στην Αγγλία*, Αθήνα: Δημιουργία – Απ. Χαρίσης, 1985
- *Ενημέρωση*, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 160 (2009), σσ. 1-17, (2011), σσ. 1-20
- *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Α΄- Β΄, (2011), σσ. 13-36
- *Ετήσια Έκθεση – Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2008

- Garland, D. *Punishment and modern society*, N. America: University of Chicago press, 1990
- Giddens, A. *Κοινωνιολογία*, Αθήνα: Gutenberg, 2002
- Glassbeek, H. “Preliminary observations on strains of, and strains in, Corporate law scholarship”, *Corporate Crime: Contemporary Debates*, F. Pearce και L. Snider (επιμ.), Toronto: University of Toronto Press, 1995
- Greenberg D.F. *Reading in Marxist Criminology*, Philadelphia: Temple University Press, 1993
- *Η ψυχολογία της καθημερινής ζωής*, Larousse, 5 (2004), σσ. 324-329, 334 – 337
- Hirschman, A. *The rhetoric of reaction*, England: Harvard University Press: 1991
- Hobsbawm, E . *Η Εποχή των Άκρων - Ο σύντομος Εικοστός Αιώνας 1914-1991*, Αθήνα: Ιστορική Βιβλιοθήκη – Θεμέλιο, 2004
- Hobsbawm E. *Industry and Empire*, G. Britain: Penguin Books, 1976
- *Θέσεις*, Νήσος, 105 (2008), σσ. 4 – 14, 15 – 31, 133 -150, 181 – 191, 121 (2012), σσ. 45-58
- Ιωακείμογλου, Η στο Α. Δεδουσόπουλος, Γ. Κουζής, Ξ. Πετρινιώτη και Σ. Ρομπόλης (επιμ.), *Εργασία 2005 – Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηριώσεις. Αφιέρωμα: Πολιτικές Απασχόλησης*, Ερευνητικό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού του Παντείου Πανεπιστημίου, Αθήνα 2005, σσ. 23-24
- Ιωάννου, Χ. Α., «Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας», *Κύρια θέματα του προσδιορισμού προτεραιοτήτων πολιτικής, Έκθεση για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, Β΄, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα 1996, σσ. 231-237
- Καπανταής, Α. *Εργατικά Ζητήματα για μισθωτούς και εργοδότες*, Καβάλα, 1999
- Καρακατσάνης, Α. και Σ. Γαρδίκας, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Σάκκουλας, 1995
- Κλαδά, Σ., *Εκθέσεις και πεπραγμένα Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας επί της εφαρμογής των εργατικών νόμων και των συνθηκών εργασίας εν Ελλάδι κατά το 1931*, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, 1934
- *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1 (2006), σσ. 15-30, 112-115, 3 (2008), σσ. 5-20
- Κορδάτου, Γ. *Μεγάλη ιστορία της Ελλάδας*, Αθήνα: 20^{ος} αιώνας, 1958
- Κορδάτου, Γ. *Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος*, Αθήνα: Μπουκουμάνης, 1972
- Κουζής, Ι. *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2001
- Κουζής, Ι. *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος*, Αθήνα: Gutenberg, 2007

- Κραβαρίτου, Γ. *Εισαγωγή στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας*, Θεσσαλονίκη: Σάκουλας, 1990
- Κουράκης, Ν. *Τα οικονομικά εγκλήματα*, Αθήνα: Σάκουλας, 1998
- Κυριακόπουλος, Α. *Η διεθνής οργάνωση εργασίας-εξήντα χρόνια από την ίδρυσή της*, Αθήνα: Εταιρία δικαίου εργασίας και κοινωνικής ασφάλισης, 1979
- Κυργιακούλας, Π. *Οι εργασιακές σχέσεις μετά το μνημόνιο*, σσ. 1-45, Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2012
- Λάζος, Γ. *Κριτική Εγκληματολογία*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2007
- Λάζος, Γ. *Ταξιστικές Θεωρήσεις των Εργατικών Τάξεων κατά τον 19^ο αιώνα*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2011
- Leat, M., Γ. Κουζής και Θ. Κουτρούκης, *Εργασιακές σχέσεις – μία επιστημονική προσέγγιση*, Αθήνα: Κριτική, 2009
- Λεβέντης, Γ. *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία*, Αθήνα: Σάκουλας, 2009
- Λεβέντης, Γ. *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Σάκουλας, 2013
- Λυμπεράκη, Α. και Θ. Πελαγίδης, *Ο φόβος του ξένου στην αγορά εργασίας – Ανοχές και προκαταλήψεις στην ανάπτυξη*, Αθήνα: Πόλις, 2000
- Lynch, M., R. Michalowski και B. Groves, *The New Primer in Radical Criminology: Critical Perspectives on Crime, Power and Identity*, Monsey, New York: Criminal Justice Press, 2000
- Λύτρας, Α. *Κοινωνία και Εργασία*, Αθήνα: Παπαζήσης, 2000
- Μαρξ, Κ. και Φ. Ένγκελς, *Διαλεχτά Έργα, τ. I και II*, Αθήνα: Γνώσεις
- Μαρξ, Κ., *Το Κεφάλαιο: Κριτική της Πολιτικής Οικονομίας τ. 1^{ος}, 3^{ος} και 4^{ος}*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή, 1978
- Μαρξ Κ., *Μισθωτή Εργασία και κεφάλαιο*, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή, 2010
- Meek R. I., *Studies in the labor theory of value*, New York and London: Monthly Review Press, 1956
- Melossi, D.. «Changing Representations of the Criminal» στο D. Garland και R. Sparks (επιμ.), *Criminology and social order*, New York: Oxford University Press, 2006
- Munch, J. και E. McLaughlin, *The Problem of Crime*, London: Open University, 1996
- Παπαδημητρίου, Ζ. *Από τη μαζική απασχόληση στην επιλεκτική χρήση της εργατικής δύναμης: Κρίση του φορντισμού, κοινωνικό κράτος και εργασιακές σχέσεις*, Tokohu University, 54 (1993), σσ. 4 - 16
- Pearce, F. και L. Snider, «Regulating capitalism», *Corporate Crime: Contemporary Debates*, Toronto: Toronto University Press, 1995

- Offe, C. *Κοινωνία της εργασίας*, Αθήνα: νήσος, 1993
- *Policy and practice in health and safety*, IOSH, 03.2 (2005) σσ. 107 – 121
- Pontell, N. και G. Geis, *International handbook of white – collar and corporative crime*, USA: Springer, 2007
- Πουλατζάς, Ν. *Το Κράτος, η Εξουσία, ο Σοσιαλισμός*, Αθήνα: Θεμέλιο, 2001
- Παλαιολόγος, Ν. *Εργασία και Συνδικάτα στον 21^ο αιώνα*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, 2006
- Reiman, J. *The Rich Get Richer and the Poor Get Prison*, New York: Pearson, 2007
- Ruggier, V., N. South και I. Teylor, *The new european criminology*, London: Routledge, 1998
- Ρομπόλης, Σ. *Οικονομική κρίση και κράτος. Από το κράτος πρόνοιας στο κράτος φιλανθρωπίας*, Αθήνα: Επίκεντρο, 2012
- Σαλίμπα, Ζ. *Γυναίκες εργάτριες στην ελληνική βιομηχανία και βιοτεχνία (1870 – 1922)*, Αθήνα: Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς - Κέντρο Νεοελληνικών Ερευνών Ε.Ι.Ε., 2002
- Schwalbe, M. “What is an economy for?”, *Social Justice in Context*, East Carolina University (2005), σσ. 77-82
- Sennett, R. *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος*, Αθήνα: Πεδίο, 2010
- Slapper, G. και S. Tombs, *Corporate crime*, U. Kingdom: Longman, 1999
- Stiglitz, J. E. “Employment, social justice and societal well being”, *International Labour Review* 141/1-2 ILO (2002), σσ. 9-29
- Στρατούλης, Δ. Ι. *Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 2005
- *Τα δημοκρατικά μηνύματα του Ν. 330/76*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας, 1976
- Taylor, I. *Crime in Context*, Cambridge: Polity Press, 1999
- Τζιμάνης, Κ. *Η οργάνωση της εργασίας και το εργατικό δίκαιο*, Αθήνα: Ηλίας Καμπανάς, 2002
- Therborn, G. *What does the ruling class do when it rules*, London: Verso, 1980
- Tiger, M. και M. Levy, *Το Δίκαιο και η άνοδος του καπιταλισμού*, Αθήνα: Άλμπατρος, 1981
- Τίλυ, Τ. και Κ. Τίλυ, *Η εργασία στον καπιταλισμό*, Αθήνα: Καστανιώτης, 2001
- «Το εργατικό ατύχημα στην Σωληνουργία Κορίνθου» Περιοδικό «Κ», εφ. *Η Καθημερινή*, 2-2-08
- Τζεκίνης, Χ. και Θ. Κουτρούκης *Πρακτικά θέματα στις εργασιακές σχέσεις: Η ελληνική και κοινοτική συγκυρία*, Αθήνα: Γαλαίος, 1992

- Σταμάτη, Α. και Σ. Παναγιώτης, «Μεταβολή (Αλλαγή) του Προσώπου του Εργοδότη-Μεταβίβαση Επιχείρησης», *Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής 2012-2015*, σ. 1-7
- *Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας*, ΕΛΙΝΥΑΕ, 14 (2003) σσ. 19-21 , 26 (2006) σσ. 21-24, 18 (2004) σσ. 7-11, 32 (2007) σσ. 13-15 και 45 (2011), σ. 27
- Υπουργείο Εργασίας, *Συλλογή – κωδικοποίηση εργατικής νομοθεσίας*, Αθήνα: Εθνικό Τυπογραφείο, 1981
- Walton, P. και A. Gamble, *From Alienation to Surplus Value*, London: Sheed and Ward, Ward, 1979
- Walton, P. *The new criminology revised*, London: Macmillan press ltd, 1998
- Watson, T. *Κοινωνιολογία της Εργασίας και Βιομηχανία*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια, 2005
- Williams III, F. και M. Mcshane, *Criminological Theory*, USA: Prentice – Hall Inc.,

ΔΙΑΔΥΚΤΙΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

- Βιοτεχνικό Επιμελητήριο Πειραιά
http://www.bep.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=761&Itemid=199
- Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος,
<http://www.statistics.gr/gr-tables>
- Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδα
<http://www.gsee.gr>
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
<http://www.elead.gr>
- Ελληνικό Ινστιτούτο για την Υγιεινή και την Ασφάλεια στην Εργασία (ΕΛΙΝΥΑΕ),
<http://www.elinyae.gr>
http://www.elinyae.gr/el/item/details.jsp?cat_id=365
- Επιμελητήριο Περίας
<http://www.champier.gr>
- Ετήσια Έκθεση Πεπραγμένων Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας,
<http://www.yrapk.gr>
- Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία,
<http://osha.europa.eu>
- Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)
<http://www.ika.gr/grinfo/pages/stats>
- Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ-ΓΣΕΕ
<http://inegsee.gr>
- <http://iospress.gr>
- Συμβούλιο της Ευρώπης – Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (European Social Charter)
http://www.coe.int/T/DGHL/Monitoring/Social_Charter
- Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου,
<http://www.un.org/overview/rights.html>

- Παγκόσμια Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization),
<http://www.ilo.org/safework>
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/globest-2005/eme.pdf>