

Αντιδιυτατοριυο  
Εργατιυο  
Μεζωπο



# Στοιχεία Εργατιυης Νομοθεσιας

"Ευδοση "Επιτροπης Νεων  
ΑΕΜ Αθηναις

Μαρτιυ 1980

ΑΡΧΕΙΑ  
ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΙΣΤΟΡΙΑΣ



Τι είναι και τι θέλει το ΑΕΜ:

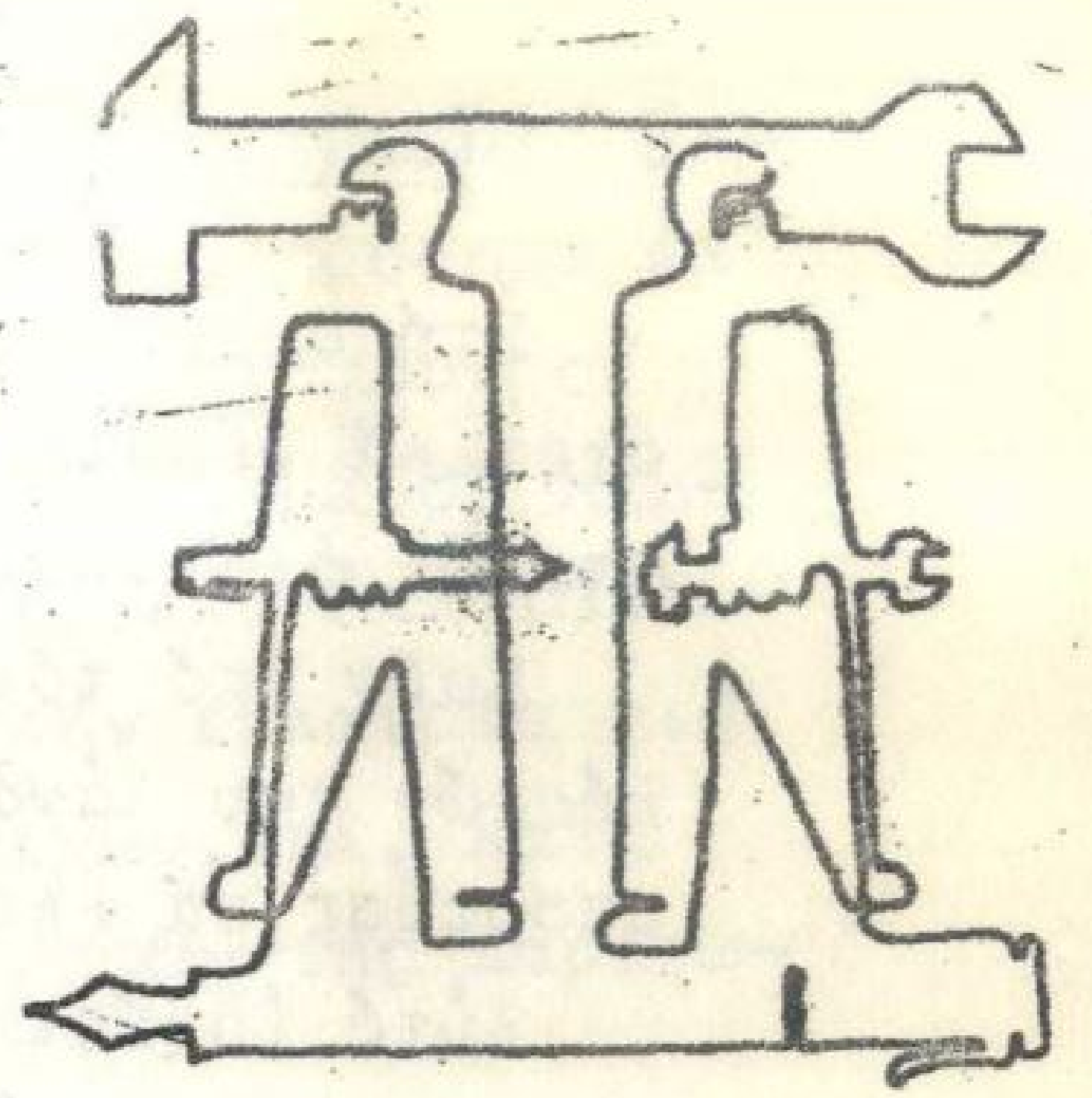


Τό 'Αντιδικτατορικό 'Εργατικό Μέτωπο ιδρύθηκε τά χρόνια τής αμερικανοκίνητης στρατιωτικής δικτατορίας. Ήταν αποτέλεσμα τής ανάγκης για μία δημοκρατική οργάνωση τών εργαζομένων για διεκδικήσεις οέ γενικότερα αίτήματα ὅπως: ἡ πτώση τής δικτατορίας ὁ ἐκδημοκρατισμός τής δημόσιας ζωῆς ἀλλά καί εἰδικώτερα ὅπως ὁ ἀγῶνας για τήν ἀνάπτυξη ἑνός αὐτόνομου μαζικοῦ συνδικαλισμοῦ, για δικαιώτερη ἀνακατανομή τοῦ 'Εθνικοῦ εἰσοδήματος, για καλύτερες συνθήκες δουλειᾶς.

Φορέας μιᾶς ἀντίληψης για τήν ἐνότητα τοῦ ἐργατικοῦ κινήματος ἐνότητα ὄχι μόνο στήν δράση ἀλλά ὀργανική, για ἕνα συνδικαλιστικό κίνημα Δημοκρατικά διαρθρωμένο, ταξικόμαζικό καί αὐτόνομο ἀπό κυβερνητική ἐργοδοτική ἀλλά καί κομματική ἐξάρτηση βρέθηκε μετά τήν μεταπολίτευση μπροστά στήν πραγματικότητα τής πολυδιάσπασης τοῦ ἐργατικοῦ κινήματος, τών κυβερνητικῶν, ἐργοδοτικῶν, ἀλλά καί κομματικῶν διασπαστικῶν παρεμβατισμῶν καί ἐκ τῶν πραγμάτων ἐξελεχθηκε οέ συνδικαλιστική παράταξη σηματοφόρο μιᾶς ταξικῆς ἐνωτικῆς πολιτικῆς για τήν ἀναδιάρθρωση τῶν δομῶν τοῦ ἐργατικοῦ συνδικαλιστικοῦ κινήματος, για τήν προώθηση καί ἐπιτυχία λύσεων πρός ὄφελος τῶν εργαζομένων οάν σύνολο ἀλλά καί οάν ἐπι μέρους χώρους.



Ag/2



ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ, ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΕΙΣ Ν. 3239/55 Ε.Λ

'Απ' τόν καιρό που ο Κ. Μάρξ ξεκαθάρισε και διερεύνησε σέ βάθος τήν ταξική Κοινωνία ξέρουμε πώς ή κάλη τῶν τάξεων παίζει καθοριστικό ρόλο στη Κίνηση τῆς Κοινωνίας πρὸς τὰ μπρός.

'Η Ἑργατική Τάξη κι οἱ στενοί της σύμμαχοι ὅλοι οἱ ἐργαζόμενοι ξέρουν πὸς μόνο μέ τήν κάλη τους θά πετύχουν μιὰ θέση στόν ἥλιο, θά κερδίσουν τή ζωή τους, θά κατορθώσουν ὄχι μόνο νά ἐπιβιώσουν ἀλλά κι ή ζωή τους νά γίνει ἄξια νά τή ζήση κανείς.

"Ἔτσι σήμερα, γιά νά ναι ἓνα συνδικάτο ἐργατικό τοποθετημένο σωστά ἀπό ἄποψη ταξική, πού σημαίνει νάχει πλήρη γνώση γιά τό ὅτι ἀνήκει στήν ἐργατική τάξη κι ὅτι δουλειά του εἶναι ν' ἀνεβάσει συνεχῶς τό ἐπίπεδο ζωῆς ὅλων τῶν ἐργαζομένων, πρέπει νά ριχθεῖ σέ συνεχή προσπάθεια ὄχι μόνο γιά τὰ οἰκονομικά μά καί γιά τὰ γενικώτερα αἰτήματα. Δέν μπορεῖς μ' ἄλλα λόγια νά παλεύεις μόνο γιά τήν αὔξηση τοῦ μεροκάματου καί ν' ἀδιαφορεῖς γιά τό ἄν ἐπαναφέρεται ὁ θεσμός τῆς ἐκτόπισης" ἢ γιά τό ὅτι οἱ χουντικοί σηκώνουν κεφάλι. Δέν μπορεῖ νά μήν ξεσηκώνεσαι γιά τίς ἀπεθές ἐναντία στή δημοκρατία πού ἐκδηλώνονται ἀπό τόσες πλευρές. Μόνο πού αὐτό πρέπει νά γίνεται μέ προσοχή καί μέ μυαλό κι ὄχι ξεκαρτάτα ὅπως κάνουν οἱ δογματικοί καί οἱ ἀριστεριστές πού βάζουν τὰ σωματεῖα νά ἐκφράζονται γιά ἐντελῶς ἄσχετα θέματα. Αὐτοί μέ τήν τακτική τους θυμίζουν τό σωματεῖο τῶν βορειοηπειρωτῶν "Ὁ Σελασφόρος" πού πεταγόταν σέ κάθε περίπτωση στή διάρκεια τοῦ ἐμφύλιου κι ἔλεγε τὰ πιό ἄλλο-πρόσαλλα πράγματα.

'Ἐδῶ πρέπει νά προσέξουμε δύο πράγματα, δύο τάσεις γιά λάθη πού ἔνα λαθεμένο βῆμα ἢ ἀπό ὀῶ ἢ ἀπό κεῖ μπορεῖ νά ὀδηγήσει σέ ξεστράτισμα ἀπό τό σωστό δρόμο.

"Ἄν ἀποκλείσουμε ἀπό τό πρόγραμμά μας κάθε ἔκφραση γνώμης ἢ ἀνάληψη ἀγῶνα γιά πολιτικό ἢ ἐθνικό θέμα κι ἡ μοναδική μας ἀπασχόληση εἶναι ἡ διεκδίκηση τῶν ἐργατικῶν-οἰκονομικῶν αἰτημάτων τοῦ κλάδου μας, κινδυνεύουμε νά χαρακτηριστοῦμε οἰκονομιστές, ὀηλ. ἄνθρωποι χωρίς ὀλοκληρωμένη συνεχόηση τοῦ ρόλου τῆς τάξης μας." Ἄν πάλι τό ρί- ουμε ὀλοκληρωτικά στήν πολιτικολογία καί στήν ἀπασχόληση μέ τὰ πολιτικά θέματα κινδυνεύουμε νά θεωρηθοῦμε ὅτι κάναμε ὀ σωματεῖο ὕποκατάστατο πολιτικοῦ φορέα, πράγμα πού ἔχει ὀλέθριες συνέπειες, ἀπωθεῖ τόν κόσμο, ὀδηγεῖ στήν συρρίκνωση καί τελικά στόν ἄφανι τοῦ σωματεῖου.



Στη σημερινή ταξική κοινωνία στη χώρα μας, ο νόμος που καθορίζει τα σχετικά θέματα είναι ο 3239/55, που λέγεται άλλοιως, ο νόμος της υποχρεωτικής διαιτησίας.

Πριν από τον νόμο αυτό ο κάθε κλάδος καθόριζε τα επίπεδα των διεκδικήσεων του ανάλογα με τη δύναμη που διέθετε, κι αν αυτή ήταν ισχυρή μπορούσε να ελπίζει σε επιτυχία.

Αυτό ισχύει και τώρα ως ένα βαθμό. "Αν όμως η δύναμη του συγκεκριμένου κλάδου είναι πάνω από ένα σημείο κι ο αγώνας που ξεκινά περνά τα όρια τα τεθημένα κατά ένα τρόπο από τον ταξικό αντίπαλο τότε το κράτος επεμβαίνει και παραπέμπει το ζήτημα στη Διαιτησία." Έτσι αναστέλλεται ή απεργία, ανασταίνει ή εργοδοσία κι όλοι μαζί, Κράτος-εργοδοσία-διαιτητικά δικαστήρια προσπαθούν να φέρουν την έκτόνωση και την αποδυνάμωση του εργατικού αγώνα. Έτσι ανατρέπεται ο συσχετισμός των δυνάμεων που είχαν με τον αγώνα τους πετύχει οι εργαζόμενοι, γιατί το κράτος που κανονικά θάπρεπε να είναι ουδέτερο μιά κι οι εργαζόμενοι αποτελούν κι αυτό μέλη του, ρίχνει μιά τρόπο μονομερή το βάρος του προς την πλευρά των εργοδοτών. Πρόσφατο παράδειγμα έχουμε την περίπτωση των Τραπεζοϋκαλλήτων που είχαν ξεκινήσει έναν αγώνα κι ενώ το πράγμα βρισκόταν σε συνεχή ανέλιξη επέμβηκε το 'Υπ. Έργασίας και παρέπεμψε την υπόθεση στη διαιτησία. Για 40 μέρες δεν επιτρέπονταν αγώνες. Αμα περάσει αυτό το 40ήμερο και η διάθεση για αγώνα εξακολουθεί να υπάρχει, τότε βλέπουμε πάλι. Υπάρχει και ο νόμος 330/76 και τώρα σκαρώνουμε και το νέο στρατιωτικό νόμο ή άλλοιως νόμο για την κατάσταση πολιορκίας. Όλα στην εξυπηρέτηση της εργοδοσίας. Κι ως μη ξεχνάμε και την επιστράτευση, αν ο κλάδος έχει ιδιαίτερα σημασία.

Όλα αυτά τα εμπόδια και τα φρένα στην ανέλιξη των εργατικών διεκδικητικών αγώνων τα βάζει η Κυβέρνηση με την αιτιολογία του αγώνα κατά του πληθωρισμού και υπέρ του ..έθνικου νομισματός και για να μην ανεβαίνουν οι τιμές. Όλα αυτά διακυβέρονται απ' την αύξηση κατά 20, 30 ή 40% που ζητούν οι εργαζόμενοι. Αυτό θα φέρει λένε αύξηση της ζήτησης, αύξηση των τιμών, ένταση του πληθωρισμού. Όμως δεν υπάρχει τίποτε πιο γευτικό απ' αυτόν τον ισχυρισμό. Η αύξηση στις αμοιβές των εργαζομένων δεν οδηγεί σε κατ' εύθελα αύξηση των τιμών παρά μόνον οι βιομήχανοι και λοιποί παραγωγοί αγαθών ή μεταποιητές θελήσουν να ρίξουν όλη την επιβάρυνση σε βάρος της κατανάλωσης, πραγματοποιώντας με την ευκαιρία και απόλυτου ύψους υπερκέρδη.

Παράδειγμα: Ένα προϊόν κοστίζει στο εργοστάσιο 100 δραχμές και πουλιέται 130. Στις 100 δραχμές του κόστους οι 20 πάνε για εργατικά. Οι εργαζόμενοι του κλάδου διεκδικούν και πετυχαίνουν αύξηση 30%. Αν οι τιμές των άλλων συντελεστών της παραγωγής μένουν σταθερές, το κόστος των εργατικών ανεβαίνει από 20 σε 26 δρχ. (20 + 30% x 20) και το συνολικό κόστος από 100 σε 106 δραχμές. Κανονικά η χονδρική τιμή πώλησεως πρέπει να με-



νει σταθερή στις 130 κι απλά να μειωθεί το κέρδος από 30 σε 24%. Αυτό άλλωστε ζητούν οι εργοδότες: Οι αύξησης στις αποδοχές τους να δοθούν απ' τ'ήν μείωση του ποσοστού κέρδους των εργοδοτών κι όχι να οδηγήσουν σε αύξηση των τιμών. Ο συγκεκριμένος όμως εργοδότης στο παράδειγμα, σε καμία περίπτωση δεξ δέχεται μείωση του κέρδους του, άλλ' αντίθετα επιδιώκει να πουλήσει 10% άρχ. το κομμάτι. θέλει δηλαδή ν' αρπάξει τήν ευκαιρία για να ανεβάσει τις τιμές κατά το ποσοστό αύξησης των εργατικών, δηλ. κατά 30% εάν να είχαν αυξηθεί οι τιμές όλων των άλλων συντελεστών τής παραγωγής (πρώτων και βοηθητικών υλών, ενέργειας κ.λ.π.).

Μιά και τίποτε σταθερό και αμετακίνητο δεν μένει στη κοινωνία, έγιναν απάνωτες διορθώσεις βελτιώσεις στον 3239/55. Απ' τήν πρώτη στιγμή οι δημοκρατικές συνδικαλιστικές δυνάμεις έβαλαν πυρά όμαδικά έναντι του. Το κύριο χτύπημα, ένα βαρύ πλήγμα, κατάφεραν το 1960 οι τροχισοί έναντι του. Βρίσκονταν σε έντονο αγώνα από μέρες με κείνες τις πρώτες και βραδυνές 3ωρες στάσεις στις ώρες αίχμης. Η εταιρεία παρέλυσε, η συμμετοχή ήταν καθολική. Πρόεδρος τους ήταν ο αξέχαστος μπάρμπα Θωμάς Δέρμος. Το Υπουργείο συγκλονίστηκε. Υφυπουργός Συγκοινωνιών ήταν ο σημερινός αντιπρόεδρος τής Βουλής Κονίτσας. Κάλεσε το σωματείο νύχτα και τους είπε: Σωματεΐστε τις στάσεις και θα σας βγάλω σε τρεις μέρες απόφαση διαιτησίας που να υποχρεώσει και τήν εταιρεία. Δέχτηκαν άναστολή του αγώνα μόνο για τρεις μέρες και χωρίς καμιά δέσμευση. Ζι έγινε το απίστευτο. Οι προθεσμίες οι πολύμηνες κι όλες εκείνες οι χρονοβόρες διαδικασίες τελείωσαν σε δυο μέρες κι η λύση ήταν μιά νίκη σημαντική για τους εργαζόμενους του κλάδου.

Κάτω απ' τήν πίεση τέτοιων καταστάσεων έγιναν βελτιώσεις στο νόμο. Καταργήθηκε π.χ. το δικαίωμα των Υπουργών Έργασίας και Συντονισμού να επέμβουν, αν το ποσοστό αύξησης που αποφασίζει το Διαιτητικό Δικαστήριο είναι πιο μεγάλο απ' ότι θέλει η Κυβέρνηση.

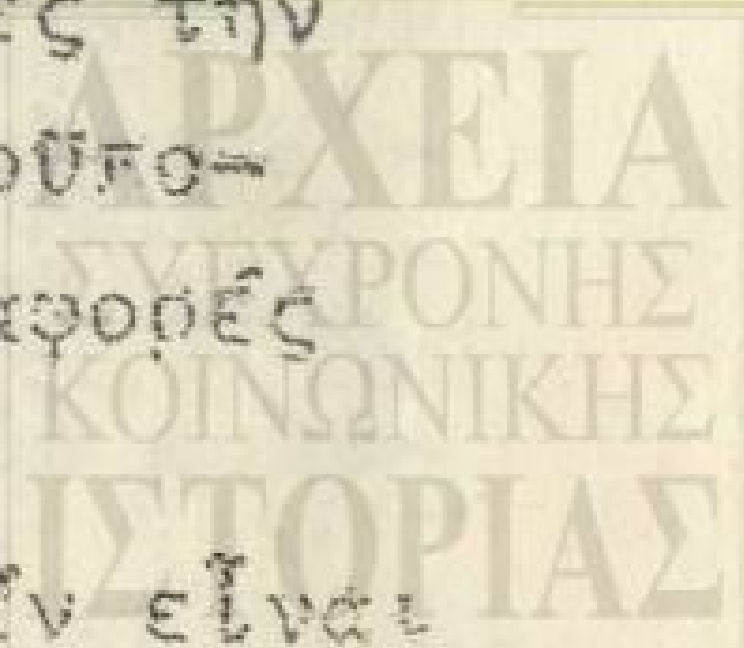
Πώς όμως γίνεται η διαδικασία τής Διαιτησίας;

Ξεκινά απ' τον συγκεκριμένο κλάδο. Συνήθως τήν διεκδίκηση τήν ξεκινά η Όμοσπονδία. Πολλοί όμως αγώνες και συλλογικές Συμβάσεις ξεκίνησαν κι από σωματεία.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η πρώτη Συλλογική Σύμβαση ενός κλάδου. Έδώ πρέπει να ριχτή ιδιαίτερο βάρος στην όριοθέτηση του κλάδου. Ποιές ιδιομορφίες παρουσιάζει ο συγκεκριμένος κλάδος που τον διαφοροποιούν από τους άλλους.

Ποιά δηλ. είναι η εργασία αυτών των ανθρώπων. Προς ποίους εργοδότες τήν παρέχουν. Ποιά έφοδια γνώσεων πρέπει να έχουν. Τι τυπικά προσόντα προϋποθέτει αυτή η δουλειά και γενικά κάθε τι που κάνει φανερές τις διαφορές του συγκεκριμένου κλάδου από τους άλλους.

Αν αυτή η διαφοροποίηση δεν είναι πειστική κι αν η όριοθέτηση δεν είναι ολοκληρωμένη, εύκολα το Υπ. Έργασίας θα απορρίψει το αίτημα του κλάδου





λέγοντας πως τόν συγκεκριμένο κλάδο τόν καλύπτει ή Α'Σ. Σύμβαση και όβν  
υπάρχει λόγος σύναξης νέας Σ.Σύμβασης.

Τώρα, μέ τόν βραδύ τρόπο πού κινεΐται ή διαδικασία στό 'Υπ. 'Εργασίας  
πρέπει νά ζέρουμε ότι θά χρειαστεΐ ένα πολύμηνο διάστημα, περίπου 10  
μήνες, γιά νά τελειώσει ή διαιτησία και στους δύο βαθμούς. 'Ο κλάδος πρέ-  
πει μετά από μία λεπτομερή ένημέρωση ν'άποφασίσει στά πιο κάτω: Ποιό  
θάναί τό ποσοστό γενικής αύξησης πού θά ζητηθεΐ. Αυτό τίς πιο πολλές φο-  
ρές αποτελεί τό κύριο αίτημα. Γιά νά τό καθορίσουμε και νά είσηγηθούμε  
στόν κλάδο γιά λήψη απόφασης πρέπει νά λάβουμε υπ'όψη: Εόσο αύξήθηκαν οι  
τιμές από τή μέρα τής έφαρμογής τής προηγούμενης Σ.Σ. ως τώρα. Τό ποσοστό  
αύξησης του έθνικοϋ εισοδήματος. Τής παραγωγικότητας στό ίδιο χρονικό δι-  
άστημα. 'Επίσης τό ποσοστό αύξησης του πληθυσμοϋ. Κι άλλα σχετικά μεγάθη.  
Τά σχετικά στοιχεΐα θά τά βρούμε στα μηνιάτικα δελτία τής ΕΣΥΕ πού εί-  
ναι πλούσια σε πληροφορίες. Όμως τά στοιχεΐα τής 'Εθνικής Στατιστικής  
'Υπηρεσίας όέν μπορεί νά χαρακτηρισποϋν σαν άδιάβλητα, μία κι αλλάζουν  
τόσο συχνά συντελεστές και κυρίως τά έτη βάσεως, έτσι πού σκέφτεσαι μή-  
πως αυτό γίνεται μόνο και μόνο γιά νάναί άκαταλαβίστικα.

"Άλλοι τρόποι γιά νά φτάσει κανείς στην αλήθεια σχετικά μέ τόν πληθωρισμό  
δηλ. τό ποσοστό αύξησης των τιμών, είναι μέ τά τιμολόγια χονδρικής πωλή-  
σεως διαφόρων ειδών. Σ'αυτή τήν περίπτωση περωούμε τιμολόγια τής μέρας  
πού άρχισε νά ισχύει ή παλιά Σ.Σ. και τής μέρας πού γίνεται ή καταγγελία.  
Τά συγκρίνουμε και βγάζουμε ποσοστά." Άλλη μέθοδος πού θέλει σοβαρή δουλειά  
και καλή γνώση των άναγκών των εργαζομένων του κλάδου μας είναι ή μέθοδος

τής απογραφής μέρα μέ τή μέρα όλων των δαπανών πού χρειάζεται μία τετρα-  
μελής οικογένεια (γονεΐς, δύο παιδιά) στό χρόνο. 'Υπολογίζονται όλες οι  
δαπάνες διατροφής, κατ. ικίας, ένδύσεως, υποδήσεως, ευχαγωγίας, άναυυχής, άνα-  
παύσεως, κοινωνικών σχέσεων κ.λ.π. μέσα σε περίοδον ενός έτους, κι από κεΐ  
βγαίνει ό μηνιάτικος μισθός πού πρέπει ν'αποτελέσει τό μίνιμουμ των δι-  
εκδικήσεων.

Σε συνέχεια καθορίζονται οι δευτερεύουσες άποδοχές, πού πολλές φορές εί-  
ναι πιο σημαντικές από τίς κύριες.

'Εδώ έντάσσονται τά διάφορα επίδοματα:

-Είδικό επίδομα π.χ. επίδομα πτυχίου, επίδομα ίσολογισμοϋ στους εργα-  
ζόμενους στα λογιστήρια

-Γενικά, όπως τά επίδομα γάμου, συζύγου, τέκνων.

-'Επίδομα χρόνου προσφοράς των υπηρεσιών: Διετίας, τριετίας, πενταετίας.

-'Επίδοματά περιβόλλοντος: Βαδισιένέργειας στό Δημόκριτο, Νοσοκομειακό επί-  
δομα στους Νοσηλευτικούς.

-'Επίδομα θέσεως: Προϊσταμένου Λογιστηρίου, καταλύξεις άνθυγιεινό.

"Άλλα θέματα πού μποροϋν μά προβληθοϋν:

-Θέμα άδέλας πέρα από τά προβλεπόμενα από τόν Ν.539/45



-θέμα ειδικού τρόπου άμοιβής, π.χ. Παλαίμνη.

-θέμα ό, όν άπασχολήσεως και συντηρών έργασίας.

-θέμα ειδικών παροχών, π.χ. ειδικές στολές, παροχή γάλακτος.

Η διαδικασία ξεκινά άπ' τήν καταγγελία τής ύφιστάμενης Σ. Σύμβασης που άποτελεϊ και τό νέο σχέδιο Συλλογικής Σύμβασης, όπως ένσωματώνονται μέ ειδική νομοτεχνική μορφή όλα τά πιο πάνω.

Μέ νεώτερο έγγραφο τό σωματείο ζητά νά γίνει ή διάσπαση συμφωνίας. Καλούνται τότε οί εκπρόσωποι τών εργαζομένων και τών εργοδοτών νά συμφωνήσουν σέ κάποιες προτάσεις που κάνουν οί άρμόδιοι υπάλληλοι του Ύπ. Έργασίας.

Αν οί εκπρόσωποι συμφωνήσουν, υπογράφεται άμέσως ή σχετική άπόφαση που είναι υποχρεωτική για όλους. Εότε φυσικά τό θέμα σταματά έδω και δέν γίνεται προσφυγή στη διαίτησία.

Συνήθως όμως σ' αυτές τές διασκέσεις διαπιστώνεται άγεφύρωτο χάσμα και τότε γίνεται τό έγγραφο τής διαφωνίας και ή υπόθεση παραπέμπεται στο Πρωτοβάθμιο Διοικητικό Δικαστήριο Αθήνας. Η σύνθεσή του είναι άπό υπάλληλους του Ύπ. Έργασίας, έναν δικαστικό για Πρόεδρο και έναν εκπρόσωπο τής ΓΣΕΕ. Για σήμερα ό Καρακίτσος. Σ' όλα τά μέχρι τώρα στάδια τής διαδικασίας, όπως και σ' όλα τ' άλλα σέ συνέχεια, βασικό ρόλο παίζει ή μαζική πίεση

στούς παράγοντες του Πρωτοβάθμιου ΔΔΔ, ώστε νά βγει ή άριστη δυνατή άπόφαση. Αυτό όμως συνήθως δέν έπιτυγχάνεται κι έτσι τό επόμενο στάδιο είναι ή προσφυγή στο 2βάθμιο ΔΔΔ Αθήνας.

Συντάσσεται ένα υπόμνημα που περιλαμβάνει όλα τά αίτήματα του κλάδου πλουτισμένα μ' όλα τά νεώτερα στοιχεία.

Η σύνθεση του ΔΔΔΔ είναι ή ακόλουθη: Πρόεδρος Έφέτης, μέλη: ένας υπάλληλος του Ύπ. Έργασίας, ένας υπάλληλος του Ύπ. Συντονιστού (χωρίς ψήφο), δύο εκπρόσωποι τών εργοδοτών, ένας εκπρόσωπος τής ΓΣΕΕ, κι ό εκπρόσωπος τής Όμοσπονδίας που έκανε τήν καταγγελία. Η σύνθεση του ΔΔΔΔ δείχνει τές δυσκολίες που χει ν' αντιμετωπίσει ό εκπρόσωπος του κλάδου.

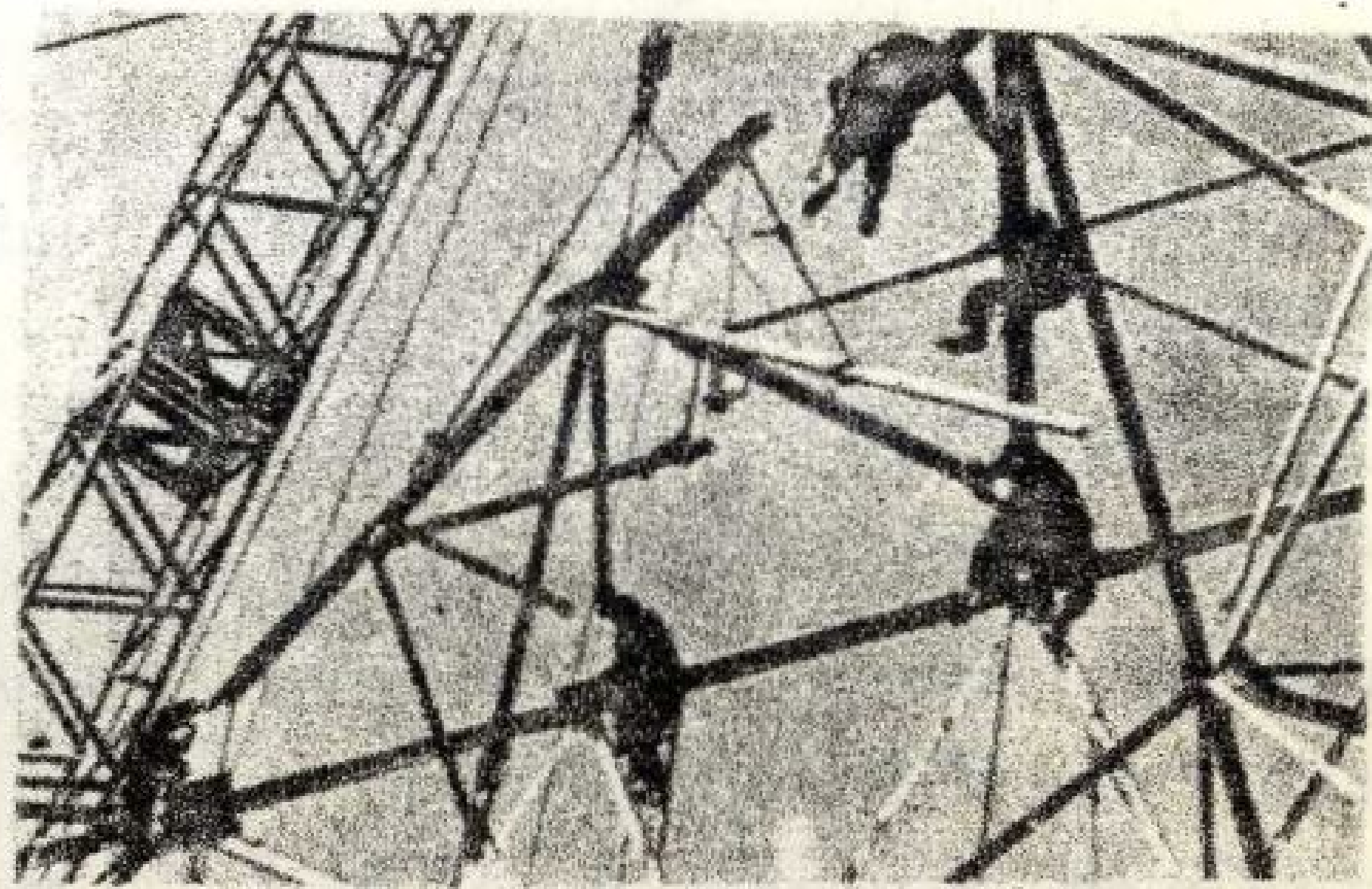
Επειδή καθορίζεται άπ' τον νόμο, ότι ό Πρόεδρος διαθέτει ψήφο μέ αύξημένη ισχύ, ή τακτική που θα ακολουθήσει ό εκπρόσωπος του κλάδου στην αίθουσα πρέπει νά ναι μία συνεχής προσπάθεια νά ναι στο έπακρο ένημερωμένος στα έπιχειρήματα που στηρίζουν και συνηγορούν για τό κάθε αίτημα, ώστε νά μπορέσει νά πετύχει τήν ένταση του προέδρου στο πλευρό του. Ξύελιξία, επάνοδο, άποφασιστικότητα, συνεχής εγρήγορση και έπαγρύπνηση είναι μερικά από τά χαρακτηριστικά του εκπροσώπου-διοικητή. Μπορούμε νά επανερχόμαστε σέ συζήτηση θέματος για τό όποιο, κατά ένα τρόπο έλήφθη άπόφαση αν μπορούμε νά άσπαρέσουμε και νεώτερα έπιχειρήματα.

Σέ θέματα που δέν περνούν, έπιδιώκουμε νά βάλουμε μία σφηνίτσα, ένα κλάσμα άπ' τήν όλη έπιδίωξη, ένα προγεφύρωμα για τό μέλλον. Ξάθε θέμα που πετυχαίνουμε προώθηση νά τό κατοχυρώνουμε και τήν επόμενη νά τό έπιβεβαιώνουμε άπό τήν Ήραμ, ατεία του ΔΔΔΔ. Στά δύσκολα θέματα νά έπιδιώκουμε προδικαστικές άποφάσεις. Ο χώρος έξω άπ' τήν αίθουσα άσφυκτικά γεμάτος μέ



ἐργαζόμενους. Σιωπηλοί νά παρακολουθεῖν τόν ἀπόηχο τῆς διαδικασίας στήν αἴθουσα. Νάχουμε πάντα ὑπ' ὄψη πῶς δέν εἶναι ἀπαραίτητο νά τελειώσουμε σέ μιᾶ διάσκεψη.

Μετά τήν ὑπογραφή τῆς ἀπόφασης τοῦ ΔΔΔ ἀπό τόν Πρόεδρο ἀκολουθεῖ ἕνα νεκρό πενθήμερο, καί ἀπό κεῖ καί πέρα μέσα σέ 20 μέρες πρέπει νά δημοσιευτεῖ στήν Ἐφημερίδα τῆς Κυβερνήσεως, καί σ' ἄλλες εἵκοσι μέρες κηρύσσεται ὑποχρεωτικά ἐφαρ, ὅσιμη σ' ὅλη τή χώρα ἀπό τόν Ἐκπαιδευτικό Ἐργασίας. Ἀπό κείνη τή μέρα ἀρχίζει ἡ προετοιμασία γιά τή νέα Σ.Σ. τοῦ κλάδου. Ἡ νέα καταγγελία μπορεῖ νά γίνει σέ ἕνα χρόνο ἢ σ' ἕνα ἕξάμηνο ἂν ἄλλαξαν οὐσιωδῶς οἱ οἰκονομικές συνθήκες.



### ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση ἐργασίας εἶναι ἡ ἔγγραφη ἢ προφορική συμφωνία, μέ βάση τήν ὁποία ἕνα ὀρισμένο ἄτομο (μισθωτός), ἀναλαμβάνει τήν ὑποχρέωση νά παρέχει τήν ἐργασία του γιά ὀρισμένο ἢ ἀόριστο χρονικό διάστημα, σέ ἕνα νομικό ἢ φυσικό πρόσωπο (ἐργοδότη), μέ ἀμοιβή.

50

### ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ἐπάρχουν δύο εἴδη συμβάσεων ἐργασίας. Ἡ σύμβαση ἀορίστου χρόνου καί ἡ σύμβαση ὀρισμένου χρόνου.

Ἡ βασική τους διαφορά εἶναι ὅτι ἡ πρώτη λήγει μόνο μέ καταγγελία ἀπό τόν ἐργοδότη ἢ τόν μισθωτό, ἐνῶ ἡ δεύτερη λήγει αὐτοδικαίως, ὅταν τελειώσει ὁ χρόνος ἢ τό ἔργο πού εἶχε συμφωνηθεῖ.

Ἄν μετά τή λήξη τῆς σύμβασης ὀρισμένου χρόνου ὁ μισθωτός παραμείνει στήν ἐργασία του χωρίς ἐναντίωση τοῦ ἐργοδότη (γιά ἄρκετό χρόνο καί ὄχι μόνο γιά λίγες μέρες) τότε ἡ σύμβαση μετατρέπεται σέ σύμβαση ἀορίστου χρόνου.

### ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ

Βασικά εἶναι ἡ σύμβαση στήν ὁποία προέχει ἡ τεχνική καί ἐπαγγελματική ἐκπαίδευση τοῦ μαθητευομένου, καί ὄχι ἡ ἀπ' τῆς μεριά του παροχή ἐργασίας ἐναντι ἀμοιβῆς. (Ἔτσι θεωρεῖται περισσότερο σύμβαση διδασκαλίας παρά ἐργασίας). Στήν πράξη ὅμως ὁ κύριος σκοπός τῆς σύμβασης μεταξύ μαθητευομένου καί τεχνίτη (ἐργοδότη) εἶναι ἡ παροχή ἐργασίας ἐναντι ἀμοιβῆς, καί σάν δεύτερος σκοπός ὑπάρχει ἡ μάθηση μιᾶς τέχνης ἢ ἐπαγγέλματος.

Ἔτσι γιά νά μπορεῖ νά ἀποδειχτεῖ ὅτι εἶναι σύμβαση μαθητείας, πρέπει νά γίνωνται ἔγγραφα καί νά ἀναφέρονται οἱ ὅροι τῆς, π.χ.

εἶδος ἐκπαίδευσης, διάρκεια, ἀμοιβή δασκάλου κ.λ.π. Ἄλλοιῶς θά θεωρηθεῖ σύμβαση ἐργασίας μαθητευομένου-μισθωτοῦ.

ΑΡΧΕΙΑ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΙΣΤΟΡΙΑΣ



## Κανονισμοί εργασίας

Κάθε επιχείρηση, ἐφ' ὅσον ἀπασχολεῖ περισσότερους ἀπὸ 70 μισθωτοὺς, ὀφείλει νὰ καταρτίσει κανονισμό ἐργασίας.

Οἱ κανονισμοὶ αὐτοῦ, περιέχουν καὶ ρυθμίζουν τὰ ἑξῆς θέματα:

1. Τρόπος πού γίνονται οἱ προσλήψεις, προσόντα πού ἀπαιτοῦνται, διαδικασία προσλήψεων.
2. Πῶς λύονται οἱ συμβάσεις ἐργασίας (ἀπόλυση, ὄριο ἡλικίας, παραβάσεις κ.λ.π.)
3. Χρόνος, τρόπος καὶ τόπος παροχῆς τῆς ἐργασίας.
4. Βαθμολογική καὶ μισθολογική κατάσταση, ἀμοιβή, ἐπιδόματα κ.λ.π.
5. Τρόπος καὶ χρόνος πού δύνονται οἱ ἄδειες.
6. Περίθαλψη σέ περίπτωση ἀσθένειας, ἀτυχήματος κ.λ.π.
7. Πειθαρχικά παραπτώματα, ποινές, διαδικασία ἐπιβολῆς.
8. Ἄλλα θέματα πού ἐνδιαφέρουν μεμονωμένα κάθε ἐπιχείρηση.

Γιὰ νὰ ἔχουν ἰσχὺ οἱ κανονισμοὶ ἐργασίας πρέπει:

- α. Νὰ εἶναι ἐγκεκριμένοι εἴτε ἀπὸ Ἐπιθεωρητὴ Ἐργασίας, εἴτε ἀπὸ τὸν Ἰπουργὸ Ἀπασχολήσεως (Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., Δήμοι-Κοινότητες)
- β. Νὰ εἶναι κρεμασμένοι σέ φανερά καὶ προσιτά γιὰ τοὺς ἐργαζόμενους σημεῖα τοῦ τόπου ἐργασίας.

Γιὰ νὰ ἐπιβληθεῖ κάποια ποινὴ σέ ἐργαζόμενο, πρέπει:

- α. Νὰ ὑπάρχει ἐγκεκριμένος ἐσωτερικὸς κανονισμὸς ἐργασίας, γνωστὸς στοὺς μισθωτοὺς καὶ νὰ προβλέπει τὴν ἐπιβολὴ ποινῶν καὶ τὰ παραπτώματα γιὰ τὰ ὅποια ἐπιβάλλεται κά-  
θε μιὰ ποινὴ.
- β. Νὰ προβλέπεται τέτοιου εἴδους ποινὴ ἀπὸ τὸν Κανονισμό.
- γ. Νὰ προηγεῖται πρόσκληση τοῦ μισθωτοῦ σέ ἀλογία.

Κατὰ τῆς ποινῆς τῆς ἀργίας ὁ μισθωτὸς μπορεῖ νὰ ὑποβάλει ἔφεση σέ 5 μέρες ἀπὸ τότε πού τοῦ κοινοποιήθηκε ἡ ἀπόφαση τοῦ ἐργοδότη, στὴν Τριμελῆ Ἐπιτροπὴ τοῦ Ἰπουργείου ἀπασχολήσεως πού λειτουργεῖ σέ κάθε Νομαρχία.



## Πρόσληψη ἀνηλίκων

Γενικά γιὰ τὴν πρόσληψη ἀνηλίκων μέχρι 16 ἐτῶν, ἀδιακρίτως φύλου, ἀπαιτεῖται βιβλιᾶριο ἐργασίας πού τὸ δίνει ἡ Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας. Αὐτὸ γίνεται, γιὰτί ὑπάρχουν οἱ ἑξῆς περιορισμοί:

1. Ἀπαγορεύεται γενικά ἡ ἀπασχόληση παιδιῶν μέχρι συμπληρώσεως 12 χρόνων, ἀδιάφορα ἂν ἡ ἐργασία παρέχεται μὲ ἀμοιβή, ἢ γιὰ ἐκμάθηση τέχνης, ἢ γιὰ ἀπόκτηση δεξιότητος. Κατ' ἐξαίρεση ἐπιτρέπεται ἀπασχόληση παιδιῶν 10-12 χρόνων σέ οἰκογενειακὴ δουλειά, μὲ τὴν ἐπίβλεψη γονεῶν ἢ κηδεμόνων, καὶ μόνο γιὰ 3 ὥρες τὴν ἡμέρα. Φυσικά ἡ δουλειά δέν ἐπιτρέπεται νὰ εἶναι βαρειά ἢ επικίνδυνη.
2. Παιδιά πού δέν ἔχουν συμπληρώσει τὰ 14 ἀπαγορεύεται νὰ δουλεύουν σέ βιομηχανικὲς ἐπιχειρήσεις.
3. Παιδιά 12-14 χρόνων, πού δέν τέλειωσαν τὸ δημοτικὸ, ἀπαγορεύεται νὰ δουλεύουν σέ:
  - α. Ἐμπορικά καὶ πρατήρια κάθε εἴδους.
  - β. Ἐστιατόρια, καφενεῖα, οἶνοπωλεῖα, ζαχαροπλαστεῖα κ.λ.π. παρόμοια.
  - γ. Ξενοδοχεῖα.
  - δ. Βιοτεχνικά ἐργαστήρια.

Ἡ ἀπαγόρευση αὐτὴ δέν ἰσχύει γιὰ δουλειά σέ γεωργικὲς, κτηνοτροφικὲς καὶ δασικὲς ἀσχολίες, ἐφ' ὅσον πρόκειται γιὰ προϊόντα τῶν ἕδων τῶν παραγωγῶν.



Εργατική νομοθεσία - ΕΟΚ - Νεολαία  
αξίωμα

« Η ένταξη της χώρας μας στην ΕΟΚ θα σημαίνει σοβαρές αλλαγές και στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας. Η γνώση όσων ισχύουν στις χώρες της ΕΟΚ είναι πλέον απαραίτητη. Προετοιμάζοντας μια νέα μερσούρα με θέμα "ΕΟΚ-εργατική νομοθεσία", παραθέτουμε σήμερα ορισμένα στοιχεία που αφορούν τη νεολαία.

- Μη υποχρεωτικές διατάξεις (συστάσεις κ.λ.π.) Πέρα από τις υποχρεωτικές διατάξεις, της υαδαυτο νομοθεσία της ΕΟΚ, υπάρχουν και μία σειρά "ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ, και "ΨΗΦΙΣΜΑΤΑ, που ευδόθησαν κατά καιρούς. αυτό δεν είναι υποχρεωτικά για τα κράτη-μέλη, έχον όμως ένα ορισμένο ηθικολογικό βάρος και γι αυτό μπορούν να διευκολύνουν τους άρχοντες του συνδυαστικιστικού κινήματος για τη νομοθετική ματαχύρωση των διατάξεων που περιλαμβάνονται. Αλλάωστε, σ' ορισμένες περιπτώσεις, οι διατάξεις των "ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ, αυτών εφαρμόζονται σ' όλη ή στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ, παρόλο που δεν είναι υποχρεωτικές. Αγαξέρουμε τις πιο σηματουτικές :
- ΣΥΣΤΑΣΗ 67/125 (για την προστασία των εργαζομένων νέων). Αφορά τους κάτω των 18 ετών εργαζόμενους και : (1) ορίζει κατώτατο όριο ηλικίας για ανάληψη εργασίας τα 15 χρόνια (Εθ-νάδα : 14 χρόνια). (2) ορίζει ανώτατη διάρκεια εργασίας 8 ώρες την ημέρα και 40 ώρες την εβδομάδα, (3) προσμετράει ως χρόνο εργασίας την παρακολούθηση επαγγελματικής-τεχνικής σχολής, (4) προβλέπει τη χορήγηση επιπλέον άδειας για παρακολούθηση τε-



χγισμῶν καὶ συνδυαθιστικῶν μαθημάτων, (5) προβλέπει ἑτήσια μαγο-  
 νικὴ ἄδεια τουλάχιστον 24 ἡμερῶν, (6) ἀπαγορεύει τὴ νυχτερινή, ἀν-  
 θυξικὴ καὶ ἐπιπυρδυνὴ ἐργασία. Στὶς ἀνθυξικὲς ἐργασίες περιλαμ-  
 βαίνονται καὶ οἱ ἐργασίες ποὺ χαρακτηρίζονται ἀπὸ ἰδιαίτερα ἐτα-  
 τικὸ ρυθμὸ (π.χ. ἐργασία ποὺ ἀμείβεται μὲ τὸ "σομμάγι" ἢ τὴν  
 "ταϊρία, κτλ), (7) προβλέπει ἐλάχιστο χρόνο διαλείμματος στὴ δου-  
 λεία. Προβλέπει ὅτι ἐπιτρέπεται γὰ ἐρχοῦνται οἱ γέροι τὸ πρὶν 4,5  
 ὥρες συνεχῆς χωρὶς διαλείμματα. Γιὰ συνδυαθὴ ἐργασία ἀνω τῶν  
 6 ὥρῶν προβλέπονται διαλείμματα μιᾶς ὥρας συνολικὰ ἀπὸ τὸ ὅ-  
 ποια τὸ ἔργο πρᾶξει γὰ διάρκειά τουλάχιστον 30'. Μετὰ τὴν μαθημε-  
 ρινὴ ἐργασία προβλέπεται ἀνάπαυση τουλάχιστον 12 ὥρῶν μέχρι τὴν  
 ἀνάληψη ἐργασίας τὴν ἐπομένη μέρα. Ἄνομα ἀπαγορεύεται ἡ νυχτερι-  
 νὴ ἐργασία καὶ ἡ ἐργασία Κυριακῆς καὶ ἁγίων.

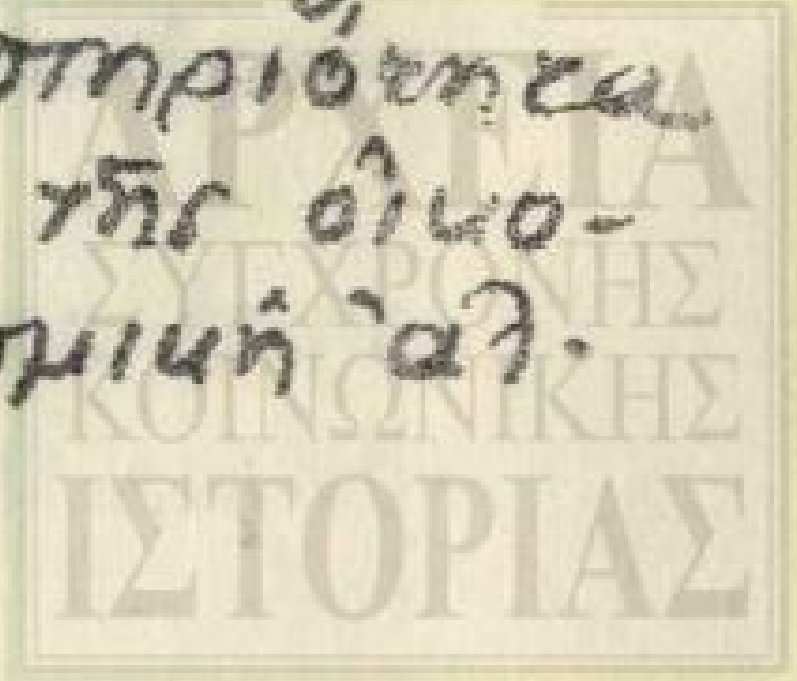


● ΣΥΣΤΑΣΗ 77/467 γιὰ τὴν ἐπαγγελματικὴ  
 προετοιμασία τῶν γέων ποὺ εἶναι ἀνεργοί  
 ἢ ἀπελθόντες ἀπὸ τὴν ἀεργία. Προβλέπε-  
 ται σειρά μέτρων ὥστε γὰ δοθῶν στοιχειώ-  
 δη ἐπαγγελματικὰ ἐφόδια στὸν γέροντα εὐεί-  
 γους ποὺ τελειώσουν τὸ σχολεῖο, δὲν ἔχουν  
 περᾶσει μαθόντες ἀπὸ τὴν τεχνικὴ-ἐπαγ-  
 γηματικὴ ἐκπαίδευση, καὶ δὲν μποροῦν  
 νὰ βροῦν δουλεία.

● Οἱ παροχές τοῦ Κοινωνικοῦ Ταμείου τῆς Ε.Ο.Κ.  
 τὸ Κοινωνικὸ εἶναι ἔργο ἀπὸ τὰ τρία Ταμεία  
 τῆς Ε.Ο.Κ ἀπὸ τὰ ὁποῖα περιμένουμε μετὰ  
 τὴν ἔγταξη γὰ χρηματοδοτηθῶν διάφορα  
 προγράμματα.

Ἐδῶ μᾶς ἐνδιαφέρει τὸ Κοινωνικὸ Ταμεῖο. Βα-  
 σικὸς τὸν στόχος εἶναι ἡ χρηματοδότηση  
 προγραμμάτων (κυρίως ταχύρρυθμης ἐπαγ-  
 γηματικῆς κατάρτισης) ποὺ θὰ βοηθήσουν

στὴν καταπολέμηση τῆς ἀνεργίας. Ἐφόσον οἱ ἀνεργοὶ στὴν Ε.Ο.Κ. ἐλ-  
 περῶν τὰ 6 δεκατομμύρια καὶ συνεχῶς αὐξάνονται, εἶναι ὀφθαλμο-  
 φανές ὅτι τὸ Κοινωνικὸ Ταμεῖο ἔχει ἀποτύχει γιὰ δύο βασικὰ λόγους:  
 οἱ πόροι ποὺ ἔχει στὴ διάθεσή του εἶναι μικροί, καὶ ἡ δραστηριότητα  
 ποὺ ἀσυνεῖ δὲν μπορεῖ μόνη τῆς νὰ ἐξασφαίσει γις συνέπειες τῆς οἰκο-  
 νομικῆς κρίσης, ἀν δὲν συνδυαστεῖ μὲ μιὰ κατάλληλη οἰκονομικὴ ἀλ-  
 γὰ καὶ εκπαιδευτικὴ πολιτικὴ.





4. Άγρία κάτω των 16 και κορίτσια κάτω των 18 απαγορεύεται να δουλεύουν σε όρισμένα εργοστάσια που θεωρούνται γενικά επικίνδυνα για την σωματική ακεραιότητα και υγεία τους, όπως π.χ. Εργοστάσια όπου εκλύονται δηλητηριώδεις ατμοί (βασικά διαφόρων χημικά), ύφαντουργεία, κλωστήρια, πριονιστήρια, τυπογραφεία κ.λ.π. (Σελ. 34-35)

Κάθε σύμβαση που έχει γίνει με ανήλικο που δεν έχει την κατά τό νόμο κατάλληλη ηλικία, είναι άκυρη, εστω και αν υπάρχει ή συγκατάθεση του γονιού.

#### ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Για να απολυθεί μισθωτός που έχει σύμβαση όριστου χρόνου με τον εργοδότη, πρέπει να τηρηθούν οι εξής διατυπώσεις:

1. Έγγραφο καταγγελία της σύμβασης.
2. Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. (Βλ. Πίνακες σελ. 75 και 81 και 131-132 για Ν.Π.Δ.Δ.)
3. Προκειμένου για ομαδικές απολύσεις πρέπει να υπάρχει ή έγκριση του Υπουργού Απασχολήσεως (ή έγκριση πρέπει να δοθεί μέσα σε ένα μήνα από την μέρα της αναγγελίας των απολύσεων στο Γ.Ε.Ε.)

Εάν δεν τηρηθούν αυτές οι διατυπώσεις, η καταγγελία της σύμβασης θεωρείται άκυρη. Φυσικά θεωρείται άκυρη, έφ' όσον ο μισθωτός κάνει άγωγή στον εργοδότη, πράγμα που πρέπει να γίνει μέσα σε τρεις μήνες από την απόλυση. Άλλοιώς ο μισθωτός χάνει αυτό το δικαίωμα.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να αναγγείλει στο Γ.Ε.Ε. και στον Ο.Α.Ε.Δ. την απόλυση, μέσα σε 8 μέρες από τη μέρα που έδωσε το έγγραφο στον μισθωτό. Αν αυτό γίνει, η απόλυση δεν είναι άκυρη, αλλά επιβάλλονται στον εργοδότη ποινικές κυρώσεις. (100 - 5000 δρχ. ή φυλάκιση μέχρι 3 μήνες.)

Επίσης, σε περίπτωση που ο μισθωτός ζημιώθηκε από τη στέρηση επιδόματος ανεργίας, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να τον αποζημιώσει.

#### Ομαδικές απολύσεις

Ομαδικές είναι οι απολύσεις που γίνονται από εργοδότες οι οποίοι απασχολούν πάνω από 50 μισθωτούς, και για επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας πάνω από 5000.

Ορίζεται από τον Υπουργό Απασχολήσεως ένα ποσοστό απολύσεων, μεταξύ 2% και 10% στην αρχή κάθε έξαμήνου, και έφ' όσον οι απολύσεις υπερβαίνουν το ποσοστό αυτό, θεωρούνται ομαδικές απολύσεις. Ισχύει αυτό έφ' όσον οι απολύσεις γίνονται μέσα σε ένα μήνα, ανεξάρτητα αν γίνονται διαδοχικά κατά τη διάρκεια του μήνα.

Για να είναι έγκυρες οι ομαδικές απολύσεις, πρέπει:

- α. Ο εργοδότης να αναγγείλει τις απολύσεις στο Γ.Ε.Ε; μέσα σε 8 μέρες, και συγχρόνως να υποβάλλει αίτηση για έγκριση στο Υπουργείο.
- β. Να έγκριθι ή αίτηση από τον Υπουργό Απασχολήσεως μέσα σε ένα μήνα. Αν περάσει

ο μήνας χωρίς απόφαση του Υπουργού, οι απολύσεις θεωρούνται έγκυρες.

Σε περίπτωση που οι απολύσεις, είτε λόγω διαδικασίας, είτε λόγω μη έγκρισης από τον Υπουργό, θεωρηθούν άκυρες, οι απολυόμενοι έχουν δικαίωμα να πάρουν το μισθό τους. Αν έχει δοθεί αποζημίωση, συμψηφίζεται με τις όφειλόμενες αποδοχές.

#### Άκυρες απολύσεις

Μια απόλυση θεωρείται άκυρη, όταν:

1. Η καταγγελία της σύμβασης δεν, γίνεται γραπτή.
2. Το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης δεν έρθη στα χέρια του απολυόμενου.
3. Η αποζημίωση δεν δοθι την ίδια μέρα με την έκδοση του εγγράφου της καταγγελίας.
4. Η αποζημίωση δεν δοθι ολόκληρη.

Σε περίπτωση που η απόλυση είναι άκυρη, και έφ' όσον ο μισθωτός ζήτησε εστω και μια μέρα να εργασθι και του απαγορεύθηκε, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να πληρώσει όλα τα μεροκάματα που ο εργαζόμενος έχασε μετά την άκυρη απόλυσή του.



## Καταγγελία τής σύμβασης από τόν μισθωτό

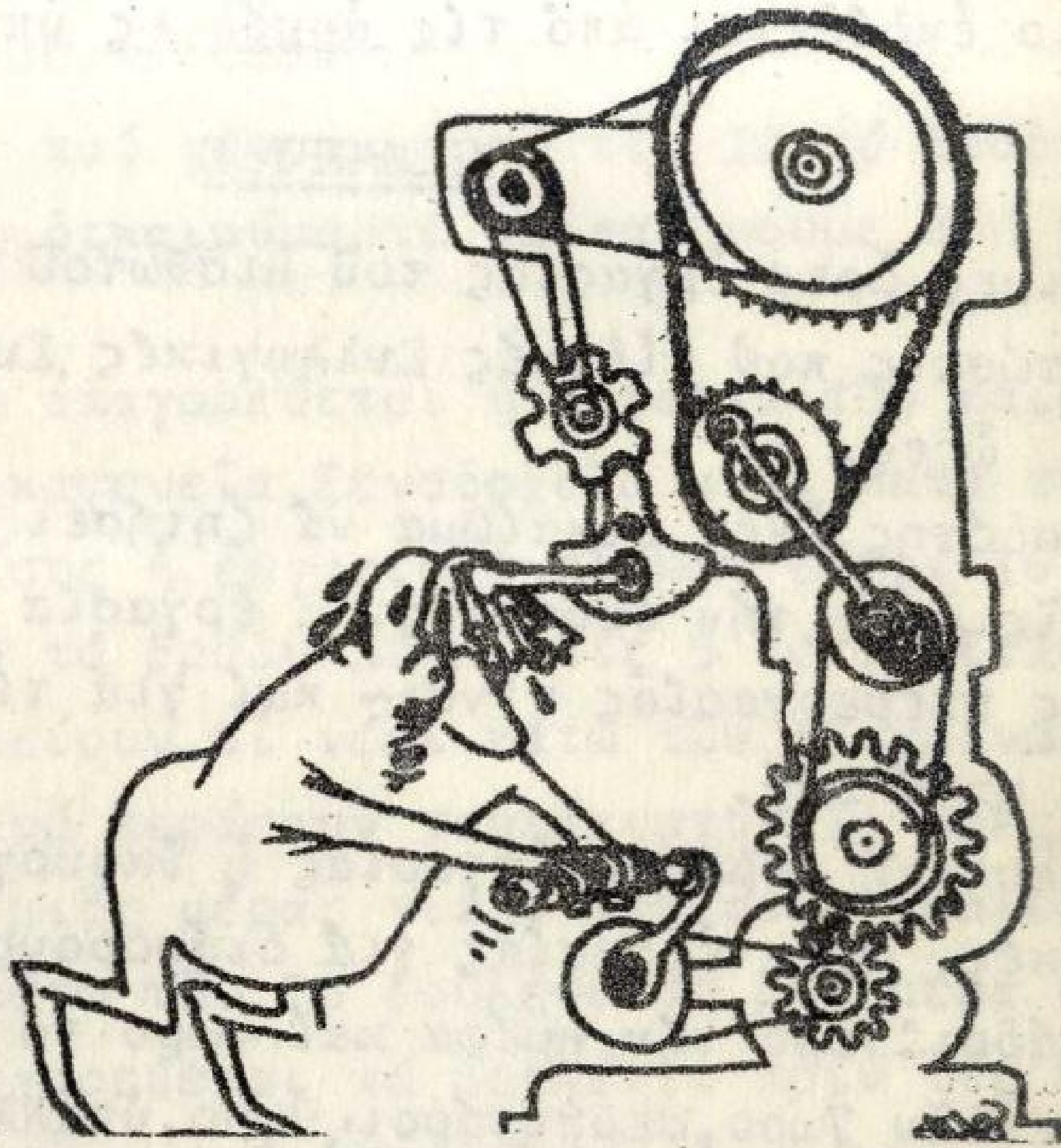
Ο μισθωτός μπορεί νά καταγγείλη τή σύμβαση, πρέπει όμως, σύμφωνα μέ τό νόμο, νά προειδοποιήση τόν έργοδότη, γιατί άλλουώς υποχρεώνεται νά δώση άποζημίωση.

Οί μισθωτοί πού μέ τή θέλησή τους φεύγουν από τή δουλείά τους, δέν παίρνουν άποζημίωση, έκτός από κείνους πού παίρνουν σύνταξη.

## ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΣ ΕΡΓΑΤΗΣ

Ανειδίκευτος εργάτης θεωρείται εκείνος πού έχει συμπληρώσει τό 19ο έτος τής ηλικίας του, ή τό 18ο άν έχει ένα χρόνο προϋπηρεσία σ' όποιοδήποτε εργοδότη.

Ανειδίκευτη εργάτρια, θεωρείται εκείνη πού έχει συμπληρώσει τό 17ο χρόνο τής ηλικίας της, ή τό 16ο άν έχει ένα χρόνο προϋπηρεσία σ' όποιοδήποτε εργοδότη.



## ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

1. Μαθητευόμενοι θεωρούνται οί μή συμπληρώσαντες τό 19ο έτος τής ηλικίας τους ή τό 18ο άν έχουν ένα χρόνο προϋπηρεσία.

2. Οί κοπέλλες πού δέν έχουν συμπληρώσει τό 17ο έτος τής ηλικίας τους ή τό 16ο, έφ' όσον έχουν ένα χρόνο προϋπηρεσία.

## ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΕΝΣΗΜΩ Ι.Κ.Α.

Γιά νά έκδοθεϊ τό ασφαλιστικό βιβλιάριο ένσήμων άπαιτούνται:

1. Έντυπη δήλωση του Ι.Κ.Α., υπογεγραμμένη από τόν ένδιαφερόμενο.
2. Αστυνομική ταυτότητα ή πιστοποιητικό Δήμου ή Κοινότητας, μέ έπικολημένη φωτογραφία έλικυρωμένη από τό Αστυνομικό Τμήμα, ή Τμήμα Χωροφυλακής.

## ΒΙΒΛΙΑΡΙΟ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ Ι.Κ.Α.

Απαιτούνται:

1. Βιβλιάριο ένσήμων στό όποιο έχουν κολληθεϊ 50 τουλάχιστον ήμέρες έργασίας (ένσημα) καί έχουν περάσει έξη (6) μήνες από τήν ήμέρα πού κολληθήκε τό πρώτο ένσημο.
2. Μιά φωτογραφία πρόσφατη.



(Νόμοι ΔΚΘ 4029)

Ο ανήλικος νέος ή νέα για να εργαστεί χρειάζεται: βιβλιάριο εργασίας ανηλίκων. Για να εκδοθεί το βιβλιάριο αυτό χρειάζονται τα παρακάτω δικαιολογητικά:

1. Αληθινή πράξη γεννήσεως.

2. Βεβαίωση εργοδότη περὶ πρόσληψής του καὶ τοῦ εἴδους τῆς ἐργασίας τοῦ θὰ πραγματοποιεῖ.

3. Ἰατρικὴ βεβαίωση τῆς ὑγείας του μετὰ ἀπὸ ἰατρικὴ ἢ παραιοτρικὴ ἐξέταση.

4. Δύο φωτογραφίες.

5. Ἡλικία 14-16 ἐτῶν, μὲ συμπληρωμένο τὸ 14ο ἔτος.

Τὸ βιβλιάριο ἐκδίδεται ἀπὸ τὶς ἀρμόδιες ὑπηρεσίες τοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας.

### ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Οἱ νόμιμες ὥρες ἐργασίας τοῦ μισθωτοῦ εἶναι 44 τὴν βδομάδα, ἐκτός ἀπὸ τὶς περιπτώσεις ποῦ εἰδικές συλλογικὲς συμβλάσεις Ἐργασίας καθορίζουν λιγώτερες ὥρες.

Ὁ εργοδότης ἔχει δικαίωμα νὰ ζητήσῃ ἀπὸ τὸν μισθωτὸ νὰ δουλέυῃ ἄλλες τρεῖς ὥρες τὴν ἐβδομάδα. Ἡ ἐργασία αὐτὴ λέγεται ὑπερεργασία. Ἡ ἀμοιβὴ τῆς ὑπερεργασίας εἶναι— καὶ γιὰ τὶς τρεῖς ὥρες—τὸ ὁρομισθιο προσαυξημένο κατὰ 25%.

Μὲ συλλογικὴ σύμβαση ἐργασίας ἢ ὑπουργικὲς ἀποφάσεις κλπ καθορίζονται διαφορετικὲς ὥρες ἐργασίας γιὰ διάφορους κλάδους (πχ οἰκοδόμοι καὶ συναφεῖς κλάδοι: 7ωρο τὴν ἡμέρα καὶ ὦρο τὸ Σάββατο, προσωπικὸ ἐπιχειρήσεων πετρελαιοειδῶν 7ωρο, σερβιτόροι 9ωρο, ὑπάλληλοι γραφείων ΑΕ—ἐκτός ἐάν εἶναι βιομηχανικὲς— 7ωρο, τράπεζες 7ωρο κλπ). Οἱ ξένες τεχνικὲς ἐπιχειρήσεις δὲν ἔχουν κανένα περιορισμὸ γιὰ τὴν ὑπερωριακὴ ἀπασχόληση τοῦ προσωπικοῦ τους. Ἐπίσης δὲν ὑπόκεινται στὸ νόμιμο ὥραριο τὰ λεγόμενα πρόσωπα διευθύνσεως καὶ ἐμπιστοσύνης (ὁ νόμος δὲν τὰ ὀρίζει. Τὰ δικαστήρια: ὁ κατέχων θέση ἐποπτείας ἢ διευθύνσεως σὲ μεγάλη ἐπιχείρηση, ὁ προσωπάρχης ἐργοστασίου, ὁ προϊστάμενος πωλήσεων κλπ).

Ἡ ἀπασχόληση τοῦ μισθωτοῦ πάνω ἀπ' τὰ νόμιμα ὅρια (ἢ τὰ συμφωνημένα, γιὰτὸ μπορεῖ νὰ ἔχει συμφωνηθεῖ νὰ δουλεύῃ ὁ μισθωτὸς ὁ ὥρες τὴν ἡμέρα πχ) λέγεται ὑπερωριακὴ.

Λέγεται νόμιμη ὡς τὶς 120 ὥρες τὸν χρόνον καὶ πληρῶνεται τὸ ὁρομισθιο προσαυξημένο κατὰ 25% ὡς τὶς 60 ὥρες καὶ 50% ἀπὸ τὶς 60 ὡς τὶς 120 ὥρες. Ἀπὸ τὶς 120 ὥρες καὶ πῶν, ἡ προσαύξηση εἶναι 100%. Σ' ὀρισμένους κλάδους ἢ ὑπερωρία πληρῶνεται περισσότερο. Ἐτσι καθε ὥρα ὑπερωρίας τῶν ὑπαλλήλων τῶν ναυτιλιακῶν πρακτορείων τοῦ Πειραιᾶ ἀμείβεται μὲ προσαύξηση 55%. Οἱ κλωστοϋφαντουργοί, οἱ ἐργαζόμενοι σὲ πλεκτήρια, σχοινοποιεῖα, καλτσοποιεῖα καὶ ταπητουργεῖα, οἱ λιθογράφοι, καὶ οἱ ἐργαζόμενοι σὲ φορτηγὰ αὐτοκίνητα, παίρνουν προσαύξηση 50%. Ἐπίσης παίρνουν 30% οἱ ὑπάλληλοι ἐπιχειρήσεων πετρελαιοειδῶν καὶ ὀρισμένων καταστημάτων.



Γιά νά είναι νόμιμη ή υπερωριακή ή ασχόληση, πρέπει ο εργοδότης νά τήν άναγγείλει άπό πριν στην έπιθεώρηση Έργασίας. (σε ώρισμένες περιπτώσεις μπορεϊ ή άναγγελία νά γίνει τήν έπομένη), νά άναρτᾶται κατάσταση στον τύπο έργασίας καί νά τηρεϊται ειδικό βιβλίο 'Υπερωριών.

"Αν δέν τηρηθοῦν οί παραπάνω διατυπώσεις, οί υπερωρίες θεωροῦνται "παράνομες" καί πρέπει νά καταβάλλεται τό ώρομισθιο προσαυξημένο κατά 100%.

Εϊναι άκυρη ή συμφωνία άνάμεσα στον εργοδότη καί τóμισθωτό νά καλύπτονται οί αξιώσεις για υπερωριακή άπασχόληση μέ τυχόν μεγαλύτερο άπό τό

νόμιμο μισθό. Επίσης είναι άνίσχυρη ή παραίτηση του μισθωτου άπό δικαιώματα για υπερωρίες. Οί αξιώσεις άπό υπερωρίες παραγράφονται μετά άπό 5 χρόνια.

### ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Νυχτερινή είναι ή εργασία που γίνεται άπό τις 10 τό βράδυ μέχρι τις 6 τό πρωτ. Αύτες τις ώρες δικαιούμαστε νά παίρνουμε 25% παραπάνω άπό τό ήμερομισθιο μας.

Μέ τήν σημερινή νομοθεσία άπαγορεύεται ή εργασία των παιδιών κάτω των 14 χρόνων, σε έστιατόρια, καφενεϊα, ξενοδοχεϊα κ.ά. κατά τις νυχτερινές ώρες. Άπαγορεύεται επίσης ή εργασία άνηλικών μέχρι 16 χρόνων σε δημόσιους χώρους άπ' τις 9 τό βράδυ μέχρι τις 5 τό πρωτ. Αύτες τις ώρες δέν επιτρέπεται νά δουλεύουν οί νέοι κάτω των 18 χρόνων σε έμπορικά καταστήματα καί πρέπει νά περάσουν τουλάχιστον 11 ώρες άπ'τόν τεργατισμό τής δουλειās τής μιās μέρας για ν' αρχίσουν δουλειά τήν έπομένη. Δηλαδή, άν ένας νέος κάτω των 16 δούλεψε τή μιá μέρα μέχρι τις 9 τό βράδυ, τήν άλλη μέρα άπαγορεύεται νά δουλέψει πριν τις 8 τό πρωτ.

Τέλος δέν επιτρέπεται ή νυχτερινή άπασχόληση άνηλικών κάτω των 16 χρόνων σε βιομηχανίες. Αντίστοιχα υπάρχει άπαγόρευση καί για τήν νυχτερινή εργασία των γυναικών.

Δέν επιτρέπεται συμφωνία μέ τήν οποία ο εργαζόμενος παραιτεϊται άπό τήν πρόσθετη άμοιβή του 25%.

### ΚΥΡΙΑΚΗ ΑΡΓΙΑ-ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ

Η εργασία τής Κυριακής υπολογίζεται άπό τις 12 τό μεσάνυχτα του Σαββάτου ως τις 12 τό μεσάνυχτα τής Κυριακής.

Η άργία τής Κυριακής ισχύει για τις βιομηχανικές, βιοτεχνικές καί έμπορικές επιχειρήσεις. Δέν εφαρμόζεται στις επιχειρήσεις μεταφοράς, παραγωγής καί διανομής ηλεκτρικού ρεύματος, τό έστιατόρια, τό ζαχαροκλασσεια, μπάρ, καφενεϊα, γαλακτοπωλεια, άνθοπωλεια, ξενοδοχεϊα, ιατρεία καί υγειονομικά ιδρύματα, περίπτερα, οδηγοί ταξί κλπ.

"Αν ο μισθωτός εργαστεϊ τις Κυριακές καί τις ήμέρες υποχρεωτικής άργίας, πληρώνεται τό ήμερομισθιο του (ή τό ώρομισθιο) προσαυξημένο κατά 75 ο/ο. "Αν κατά τήν Κυριακή ή τήν ήμέρα άργίας ο εργάτης πραγματοποιήσει καί υπερωρία ή νυχτερινή εργασία υπολογίζονται καί οί άλλες προσαυξήσεις, άλλό υπολογισμένες χωριστά.



\*Αδειες δικαιούνται οι μισθωτοί είτε η σύμβαση είναι ώρισμένου χρόνου, είτε άοριστου χρόνου.

Προϋπόθεση για την χορήγηση της άδειας είναι να απασχοληθεί ο μισθωτός στον εργοδότη του επί ένα συνεχές έτος.

\*Αδειες δικαιούνται και όσοι απασχολούνται με μειωμένου ώριου.

Δέν χρειάζεται να υποβάλει αίτηση στον εργοδότη του ο μισθωτός για να πάρει την άδεια του. Χρειάζεται η αίτηση μονάχα στην περίπτωση που θέλει να προσδιοριστεί ο χρόνος που θα πάρει την άδεια του.

\*Ο αριθμός των ημερών της άδειας εξαρτάται από την ιδιότητα του μισθωτού, έν είναι δηλ. εργάτης ή υπάλληλος και από τό είδος της επιχείρησης (ΑΕ, ΕΠΕ κλπ) Για τους ανήλικους κάτω των 13 ετών και για τους εργαζόμενους σε βαρέα και ανθυγιεινά έπαγγέλματα, προβλέπονται περισσότερες μέρες άδειας. (πίνακες)

Για τις μέρες της άδειας ο μισθωτός παίρνει τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργάζονταν (τακτικές αποδοχές).

Για τους μισθωτούς που έμειβονται κατ'άκοκοπήν, ο υπολογισμός γίνεται με βάση τό μέσο όρο των ημερήσιων αποδοχών τους στο πρίν από τη χορήγηση της άδειας τρίμηνο.

Για τους άρειβόμενους με ποσοστό, ο υπολογισμός γίνεται με βάση τό τεκμαρτό ημερομίσθιο του ΠΑ.

Μαζί με τό μισθό του ο άδειούχος παίρνει και τό επίδομα άδειας. Είναι τό ίδιο με τό ημερομίσθιο (ή τό 1/25 του μηνιαίου μισθού), μόνο που δέν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από μισό μισθό για τους υπάλληλους και 13 ημερομίσθια για τους εργάτες.

\*Η άδεια πρέπει να χορηγείται μέσα στη χρονιά που τη δικαιούται ο μισθωτός (ήμερολογιακό έτος: 1η Γεννάρη μέχρι 31 Δεκέμβρη). Πρέπει να του τη δίνει ο εργοδότης μέσα σε δύο μήνες από τότε που να τη ζητήσει. Όπωςδήποτε, οι μισές άδειες του προσωπικού της επιχείρησης πρέπει να δίνονται από την 1η Μαΐου ως τις 30 Σεπτεμβρίου (στην πράξη δέν γίνεται). \*Ο εργοδότης μπορεί να κερναίμει τό χρόνο της άδειας σε δύο περιόδους, όμως ύστερα από έγκριση της 'Επιθεώρησης 'Εργασίας.

\*Η άδεια πρέπει να χορηγείται πραγματικά, δηλ. ο μισθωτός να μήν εργάζεται όταν είναι άδειούχος.

\*Αν ο μισθωτός ζητήσει την άδεια του μέσα στη χρονιά που τη δικαιούται και ο εργοδότης δέν του τη δώσει, παίρνει τις αποδοχές της άδειας του στο διπλάσιο. Αυτό δέν ισχύει αν ο μισθωτός δέν ζήτησε την άδεια του ή αν προσφέρθηκε μονάχος του να δουλέψει για να πάρει τό ημερομίσθιά του.

\*Αν ο μισθωτός άπολυθεί ή έπαχωρήσει από τη δουλειά του πρίν να συμπληρώσει χρόνο, ή αν έληξε τό χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ώρισμένου χρόνου



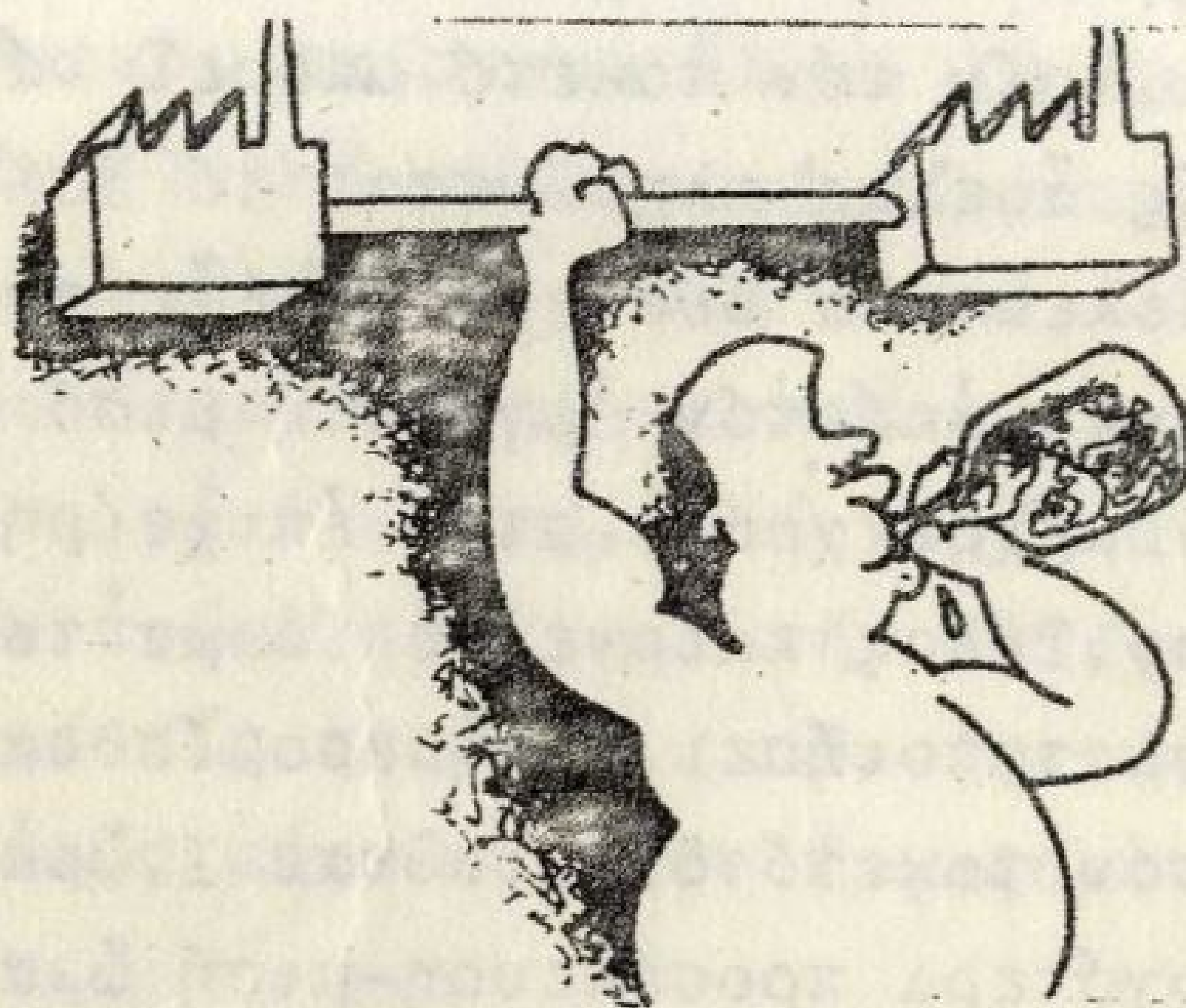
ή της εμπορικής απασχόλησης, δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας τόσο των ημερών όσοι είναι και οι μήνες της απασχόλησής του (υπολογίζονται από την ημερομηνία της πρόσληψης ή από την ημερομηνία που πήρε την άδεια της προηγούμενης χρονιάς).

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της άδειας του και η απόλυση είναι ύκυρη.

Ειδικές συλλογικές συμβάσεις, ή αποφάσεις ΔΔ ή ύπουργικές αποφάσεις προβλέπουν για τις άδειες διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων (έρτεργάτες, όδηγοί φορτηγών αυτοκινήτων, άσβεστοποιοί, δημοσιογράφοι, προσωπικό θέάτρων και κινηματογράφων, θυρωροί κλπ).

Για τους οικοδόμους: Ο εργολήπτης του έργου είναι ύποχρεωμένος να καταβάλει στον ειδικό, λογαριασμό χορήγησης δώρων και άδειας σαν εισφορά ποσοστό 17 ο/ο των ύποδοχών με τις όποιες υπολογίζονται και οι εισφορές του ΙΚΑ. Από το λογαριασμό αυτόν πληρώνονται τα ήμερομίσθια της άδειας και τα επίδομα άδειας, ο δε εργοδότης είναι ύποχρεωμένος να τους χορηγήσει την άδεια, άλλως θα καταβάλει τις ύποδοχές των ημερών της άδειας (έκτός από κεΐνα που θα πάρει ο οικοδόμος από τον ειδικό λογαριασμό).

Ήρισμένες κατηγορίες μισθωτών (ύπάλληλοι γραφείων, φαρμακούπάλληλοι, ύπάλληλοι κεντοπωλείων, ύπάλληλοι έμπορικόν καταστημάτων, προσωπικό καταστημάτων χοντρικής πώλησεως κλπ, φύλακες εργοστασίων, όδηγοί φορτηγών αυτοκινήτων, λογιστες,) δικαιούνται άδεια γάμου μετ' ύποδοχών τριών ημερών.



**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΑΠΟ 50 ΑΤΟΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΜΕ ΛΙΓΟΤΕΡΑ ΑΠΟ 50 ΑΤΟΜΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ**

Χρόνος προϋπ.	γενικά μισθωτοί	ανήλ. & εργαζ. σπουδ. κάτω των 24 χρ.	ανήλικοι + σπουδαστές	
			από 1.1.80	από 1.1.80
1 χρ.	12 μέρες	18 μέρες	11	18
1,5	13	18	12	18
2	14	18	13	18
2,5	15	18	14	18
3	16	18	15	18
3,5	17	18	16	18
4	18	18	17	18
4,5	19	19	18	18
5	20	20	19	19
5,5	21	21	20	20
6	22	22	21	21
6,5	23	23	22	22
7	24	24	23	23
7,5	25	25	24	24
8	26	26	24	24

ΑΡΧΕΙΑ  
ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΙΣΤΟΡΙΑΣ



## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Κατά την διάρκεια της νόμιμης άποχής της γυναίκας από την εργασία της λόγω τοκετού (άρθρο 5 παρ. 3 Ν 2112/1920 και ΒΔ της 16) 19-7-20) -βάσει του άρθρου 13 Ν. ΔΕΚ/1912, σε συνδυασμό προς το άρθρο 4 του ΕΔ της 14) 26-8-1913, οι γυναίκες δεν επιτρέπεται να απασχολούνται, να εργάζονται επί 6 εβδομάδες συνολικά πριν και μετά τον τοκετό. Ήθελλου, βάσει του άρθρου 3 του Ν. 2274/20 που επικύρωσε και έδωσε ισχύ νόμου, τη Διεθνή Σύμβαση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης 'Εργασίας "Περί εργασίας των γυναικών πρό και μετά τον τοκετό":

-Δεν επιτρέπεται να δουλεύει για 6 εβδομάδες πρό και μετά τον τοκετό.  
-Δικαιούται να διακόψει την εργασία της, κατόπιν προσαγωγής πιστοποιητικού, που να δείχνει ότι ο τοκετός πιθανολογείται να "λάβει χώραν" σε 6 μήνες.

-Δεν επιτρέπεται να δουλεύει για 6 εβδομάδες πρό και μετά τον τοκετό.  
-Δικαιούται να διακόψει την εργασία της, κατόπιν προσαγωγής πιστοποιητικού, που να δείχνει ότι ο τοκετός πιθανολογείται να "λάβει χώραν" σε 6 μήνες.

110

'Η άδεια αυτή μπορεί να παραταθεί από γιατρό του Ι.Κ.Α. Επίσης μπορεί να μοιραστεί και διαφορετικά ο χρόνος της άδειας. "Αν η εργαζόμενη μητέρα δεν πήρε άδεια πριν τον τοκετό μπορεί να πάρει άδεια 8 εβδομάδων μετά. Τίς μέρες της άδειας πληρώνεται το 50% του ημερομίσθιου από το Ι.Κ.Α., αν στα τελευταία δύο χρόνια είχε πραγματοποιήσει 200 ημερομίσθια. Επίσης παίρνει από τον εργοδότη μισό μεροκάματο επί 15 μέρες, αν δούλευε μέχρι χρόνο στην επιχείρηση και επί 26 μέρες αν δούλευε περισσότερο. Τέλος παίρνει επίδομα τοκετού αν η ίδια ή ο σύζυγός της είχε πραγματοποιήσει 50 ημερομίσθια τον προηγούμενο χρόνο. Επί ένα χρόνο μετά τον τοκετό δικαιούται 1 ώρα διακοπή εργασίας για θηλασμό (μισή ώρα αργότερα προσέλευση-μισή ώρα νωρίτερα αποχώρηση απ' την δουλειά).

'Η νεώτερη 103/52 Διεθνής Σύμβαση 'Εργασίας "Περί προστασίας της μητρότητας", δεν επικυρώθηκε ακόμα από την Ελλάδα (ΑΠ 642)63, ΑΠ 544)64 ΑΠ 24)75 ΔΕΝ 31258).

## ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Τά μέτρα προστασίας των νέων κάτω των 16 χρόνων είναι επιβεβλημένα, ώστε να μην παρεμποδίζεται η βιολογική τους ανάπτυξη και η συμπλήρωση της στοιχειώδους μόρφωσής τους. 'Η ίδια η νομοθεσία αφήνει πολλά περιθώρια καταπάτησης και διαφορετικών ερμηνειών της, ενώ χαρακτηρίζεται από βαθείες και σοβαρές αντιφάσεις.

Και' αρχήν υπάρχει διάταξη που απαγορεύει την εργασία στα παιδιά κάτω των 14 χρόνων. Παρ' όλα αυτά και σύμφωνα με στοιχεία κρατικών στατιστικών, υπάρχουν στη χώρα μας 65000 περίπου νέοι 10-14 χρόνων που



δουλεύουν. Κι απ' αυτούς οι 5-10.000 σε βαρείες και ανθυγιεινές εργασίες.

Η εργατική νομοθεσία χωρίζει σε τρεις κατηγορίες τους ανήλικους εργαζόμενους. Στους ανήλικους 10-12 χρόνων δεν επιτρέπεται απασχόληση παρά μόνο 3 ωρών τη μέρα κι αυτή σαν βοηθητική στις εργασίες των γονέων ή σχολική πραχτική εξάσκηση, όπως οδήγηση, έλαφριά. Στους ανήλικους 12-14 χρόνων επιτρέπεται την απασχόληση σε έλαφριές και όχι ανθυγιεινές εργασίες και έφ' όσον έχει συμπληρωθεί η στοιχειώδης μόρφωση. (Αντίφαση με την θεσμοθετημένη 9χρονη υποχρεωτική εκπαίδευση). Απαγορεύεται η απασχόληση κοριτσιών κάτω των 16 χρόνων σε βαρείες εργασίες, στη βιομηχανία κ.α., όπως επίσης και η απασχόληση ανηλίκων κάτω των 18 ετών σε νυχτερινή εργασία.

Η άδεια δίνεται μέσα σε δύο μήνες αφ' ότου ζητηθεί από τον εργαζόμενο. Μπορεί να δοθεί και σε δύο δόσεις εάν υπάρχει σοβαρός λόγος και τότε εγκρίνει η επιθεώρηση εργασίας, αρκεί η πρώτη δόση να περιλαμβάνει 12 μέρες για τους ανήλικους κάτω των 16 χρόνων και 6 μέρες για τους ενήλικους. Μέρες άδειας θεωρούνται μόνο οι εργάσιμες μέρες (δεν υπολογίζονται Κυριακές ή άργιες που τυχαίνει να πέσουν την περίοδο της άδειας).

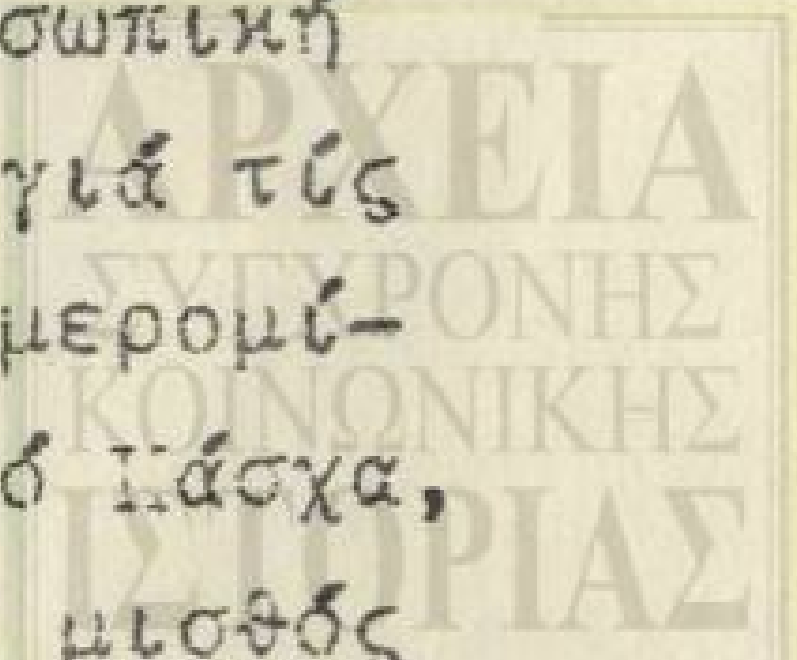
Οι ανήλικοι εργαζόμενοι παίρνουν άδεια 18 ημερών για τον πρώτο χρόνο δουλειάς. Με την νέα έθνική συλλογική σύμβαση καθιερώνεται και η σπουδαστική άδεια (αίτημα που έπο καλιά διεκδικούσε το εργατικό κίνημα και κύρια τόν κίνημα της εργαζόμενης νεολαίας). Κατώτερο όριο σπουδαστικής άδειας καθορίζονται οι 6 μέρες, αλλά χωρίς αποδοχές. Οι εργαζόμενοι νέοι θα συνεχίσουν τον αγώνα τους για την κατάκτηση του δικαιώματος δύο 15ήμερων άδειών για τις περιόδους των εξετάσεων, σ' όσους νέους σπουδάζουν, και για άδεια ενός μήνα σε κάθε εργαζόμενο νέο ανεξάρτητα από τον χρόνο δουλειάς του.

Εκτός από τα παραπάνω πρέπει επίσης να ξέρουμε πως:

- α) ο εργοδότης δεν μπορεί να μάς απολύσει την περίοδο της άδειας.
- β) δικαιούμαστε πλήρεις αποδοχές τις μέρες της άδειας και ακόμα επίδομα άδειας που είναι ίσο με τις αποδοχές, αλλά που δεν μπορεί να ξεπεράσει τα 15 ήμερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες και το μισό του μισθού για τους υπαλλήλους.

#### ΔΩΡΑ

Ο ίδιος ο όρος "δώρα" που χρησιμοποιούμε, είναι ασφαλώς λαθεμένος. Δεν είναι δώρο ή επιστροφή χρημάτων που προέρχονται από την προσωπική μας δουλειά. Σαν δώρα έννοοῦμε τα έκτακτα ποσά που μάς δίνονται για τις γιορτές των Χριστουγέννων και του Πάσχα και ίσοῦνται, για τους ήμερομίσθιους εργαζόμενους με 25 ήμερομίσθια τα Χριστούγεννα και 15 το Πάσχα, και για τους εργαζόμενους που πληρώνονται με μηνιαίο μισθό, ένας μισθός τα Χριστούγεννα και μισός το Πάσχα.





Δέν χάνει τό "δῶρο" του ὁ ἐργαζόμενος, ἔταν ἀλλάξει ἐργοδότη.  
Οἱ οἰκογενεῖς παίρνουν τό "δῶρο" μέ τό ὠρδσημα πού δίνει ὁ κατασκευαστής τοῦ ἔργου καί ἰσοῦται μέ τό 13% τοῦ ἡμερομίσθιου.

#### ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Ἐπιδόματα δίνονται σέ εἰδικές περιπτώσεις καί τά πιο συνηθισμένα εἶναι: τό οἰκογενειακό ἐπίδομα, τό ἐπίδομα ἀνθυγιεινῆς ἐργασίας, τό ἐκπαιδευτικό ἐπίδομα γιά τοὺς ἐνήλικους πού φοιτοῦν σέ σχολές μαθητείας, τό ἐπίδομα γάμου (περίπου 5% τῶν ἀποδοχῶν τοῦ ἐργαζόμενου, μέ τήν προϋπόθεση ὅτι ὁ ἕτερος τῶν συζύγων δέν δουλεύει ἢ δέν συνταξιοδοτεῖται. Προνομοδότηση ἐργαζομένων ἐλληνίδων (Ν.Ν. ὑπ' ἀριθ. 252 ΝΕΚ 7, τεῦχος Α' τῆς 17-1-1963). Ἐπίδ. γάμου Ν. 435 ΝΕΚ 251 τεῦχος Α' 10.9.71.

#### ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΑΤΩΝ ΝΕΩΝ

Ὅρισμένα μέτρα ἔχουν παρθεῖ καί γιά τήν προστασία τῶν στρατευμένων νέων. ἀπαγορεύεται ἡ ἀπόλυση ἐργαζομένου κατά τήν διάρκεια τῆς στράτευσης, ἐφ' ὅσον ὁ μισθωτός εἶχε πρό τῆς στράτευσης του ἐξαμηνή ὑπηρεσία στόν ἴδιο ἐργοδότη (ἄρθρο 5 ΑΝ 519/1948 καί Ν. 3514/1928), καθώς καί μετά τήν ἀποστράτευση καί ὑποχρεωτική ἀπαναπόσλησή του, πρὶν περάσει ἕνας χρόνος.

Ἐάν ἀπολυθεῖ ὀικαιοῦται ἐκτός ἀπό τήν κανονική ἀποζημίωση ἀπολύσεως καί μισθοῦς 6 μηνῶν. Ἐπίσης ὁ ΟΑΕΔ καταβάλλει εἰδικό ἐπίδομα ἐφεδρείας, πού τό ὕψος του δέν εἶναι σταθερό.