

Τ.Ε.Ι ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ :

**ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ
ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝ.ΚΟ, Α.Ε.**



ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ

ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ

ΠΑΠΑΕΥΑΓΓΕΛΟΥ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛ.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3
1. Έννοια Εργατικού Δικαίου, Ιστορική εξέλιξη, χαρακτηριστικά Εργατικού Δικαίου, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, πηγές Εργατικού Δικαίου, Σύμβαση Εργασίας	
2. Συλλογική Σύμβαση Εργασίας γενικά. Ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επίλυση συλλογικών διαφορών, διάκριση συλλογικών συμβάσεων	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ	
ΝΟΜΟΣ 1876/90	6
1. Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση. Ικανότητα για σύναψη Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης	
2. Ο Νόμος 1876/90 για τις "ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις".	
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	40
1. Αναπτυξιακή Εταιρεία Δυτικής Μακεδονίας ΑΝ.ΚΟ. Α.Ε.	
2. Οι ανάγκες που δημιούργησαν την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Το κείμενο της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας	
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

“ Τούτο γαρ προς τα άλλα ζώα τοις ανθρώποις ίδιον, το μόνον αγαθού και κακού και δικαίου και των άλλων αισθημάτων έχειν”.

Η φράση αυτή του Αριστοτέλη φανερώνει πως το δίκαιο είναι φαινόμενο της κοινωνίας των ανθρώπων και πως ο άνθρωπος, απ’όλα τα όντα της φύσης έχει το αίσθημα και τη συνείδηση του δικαίου.

Με αφορμή αυτό το αίσθημα ο άνθρωπος οργάνωσε τη ζωή του και ρύθμισε κανόνες έτσι ώστε να μπορεί κάθε φορά να εξασφαλίζεται η καλή κοινωνική συμβίωση.

Στην εργασία αυτή έγινε προσπάθεια να αναφερθεί ο κλάδος εκείνος του δικαίου που ασχολείται με τη ρύθμιση των σχέσεων εργαζομένων και εργοδοτών και συγκεκριμένα με την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Έχει χωριστεί σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος αναλύονται βασικές έννοιες του εργατικού δικαίου και της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα όμως ασχολείται με την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας και το Νόμο 1876/90 για τις «ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις».

Στο δεύτερο μέρος επικεντρώνεται η ουσία του τίτλου και παρουσιάζεται το χρονικό της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της υπογραφής της συλλογικής σύμβασης της ΑΝΚΟ ΑΕ. Γίνεται αναφορά στο προφίλ της επιχείρησης στο σωματείο, στους λόγους που οδήγησαν στη σύνταξη της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και στο κείμενο αυτής.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΝΝΟΙΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Έννοια Εργατικού Δικαίου

Το σύνολο των νομικών κανόνων, οι οποίοι ρυθμίζουν τις σχέσεις που απορρέουν από την εξαρτημένη εργασία, αποτελεί το εργατικό δίκαιο.

Τα αντικείμενα του είναι έννομες σχέσεις του ιδιωτικού δικαίου ανάμεσα σε υποκείμενα του ιδιωτικού δικαίου, οι φορείς που διαμορφώνουν τις σχέσεις τους είναι πρόσωπα κυρίως του ιδιωτικού δικαίου, και οι ρυθμίσεις που ανάγονται στην ύλη του έχουν ενταχθεί στο μεγαλύτερο και πιο σημαντικό μέρος τους στη λειτουργία της αρχής της ιδιωτικής αυτονομίας της ατομικής και προπαντός της συλλογικής.

Ανάμεσα στους ιδιότυπους θεσμούς του σύγχρονου εργατικού δικαίου ξεχωριστή θέση κατέχει ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που αποτελεί πλέον οργανωτικό τμήμα της εργατικής έννομης τάξης των περισσότερων κρατών. Ένας άλλος θεσμός είναι αυτός της συμμετοχής των εργαζομένων στη διεύθυνση των επιχειρήσεων στον κοινωνικό τους τομέα, όπου ανήκουν τα ζητήματα του προσωπικού τους.

Οι απαρχές της σύγχρονης εργατικής νομοθεσίας τοποθετούνται στις αρχές του αιώνα μας και είναι καρπός των κοινωνικών και πολιτικών εξελίξεων που προέκυψαν από τη βιομηχανική επανάσταση. Ο πολλαπλασιασμός των εργαζομένων, η εκμηχάνιση της εργασίας όπως επίσης και οι απαράδεκτες συνθήκες εργασίας ανάγκασαν τα κράτη στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής με πρωτοπόρους την Αγγλία, Γερμανία και Γαλλία. Αρχικά, απαγορεύτηκε η απασχόληση παιδιών ηλικίας κάτω των 9 ετών, μειώθηκε το ωράριο απασχόλησης, συστήθηκαν σώματα επιθεώρησης εργασίας, καλύφθηκε ο κίνδυνος για τα εργατικά ατυχήματα, υπογράφηκαν κώδικες επιθεώρησης εργασίας και επιτράπηκε η ελεύθερη διεξαγωγή του συνδικαλιστικού αγώνα. Το 1919 με τη συνθήκη των Βερσαλλιών ιδρύθηκε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ).

Χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου είναι η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου, ο ρόλος του στην οργάνωση της

οικονομίας με την οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής, η τάση διεθνοποίησης η οποία συντελείται κυρίως με τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται σε διεθνείς συνδιασκέψεις που διοργανώνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

Πηγές του εργατικού δικαίου είναι : το Σύνταγμα που καθιερώνει την αρχή της ισότητας και της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ο νόμος, το έθιμο, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αποφάσεις διαιτησίας σε συλλογικές διαφορές και οι κανονισμοί εργασίας, τα καταστατικά των σωματείων, και οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας.

1.2 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Το εργατικό δίκαιο χωρίζεται σε ατομικό και συλλογικό. Το εργατικό δίκαιο έχει πεδίο αναφοράς τον ιδιωτικό τομέα και εφαρμόζεται μόνο όταν παρέχεται εργασία στα πλαίσια σχέσεως εργασίας με τη μορφή της εξαρτωμένης εργασίας.

Η σχέση εργασίας ιδρύεται βασικά με τη σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση εργασίας όπως κάθε σύμβαση συνάπτεται με τη σύμπτωση δύο εντίρροπων δηλώσεων βουλήσεως. Υπάρχει πρόταση και αποδοχή και η σύμβαση συντελείται όταν περιέλθει η δήλωση για την αποδοχή της προτάσεως σ' αυτόν που έκανε την πρόταση. Στη σύμβαση διάρκειας η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ εργοδοτών ή εργοδοτικών ενώσεων από τη μια και εργατικών σωματείων ή ενώσεων από την άλλη. Με τη συλλογική σύμβαση θεσπίζονται κανόνες οι οποίοι αναφέρονται στη σύναψη και το περιεχόμενο των επί μέρους ατομικών συμβάσεων εργασίας των μελών που μετέχουν στα εργατικά σωματεία ή εργατικές ενώσεις οι εκπρόσωποι των οποίων υπέγραψαν την συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας ρυθμίζει θέματα όπως είναι τα κατώτατα όρια των αποδοχών που θα καταβάλλονται στο εξής, οι κανόνες για το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων που πρόκειται να υπογραφούν από τα μέλη των εργατικών ενώσεων και των ενώσεων των εργοδοτών και ρυθμίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των επαγγελματιών σωματείων εργοδοτών και εργαζομένων. Περιέχουν δηλ. οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ένα είδος γενικών

κατευθυντήριων διατάξεων που πρέπει να ισχύουν και εφαρμόζονται για την υπόψη χρονική περίοδο μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Η ικανότητα για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας αποτελεί ιδιαίτερη μορφή ικανότητας δικαίου στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων. Την ικανότητα αυτή από την πλευρά των εργοδοτών έχουν επαγγελματικά σωματεία, οι επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, οι τραπεζικές επιχειρήσεις και τα ιδρύματα. Από τη μεριά των εργαζομένων έχουν μόνο οι οργανώσεις των εργαζομένων.

Συλλογική διαφορά είναι οι συγκρούσεις συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων. Για την επίλυση της έχουν θεσπιστεί δύο τρόποι. Ο ένας είναι η υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας και ο δεύτερος τρόπος είναι η υποχρεωτική διαιτησία η οποία μπορεί να είναι απλή διαμεσολάβηση ή η υποχρεωτική διαμεσολάβηση.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται σε :

- ειδικές συλλογικές συμβάσεις που αφορούν το προσωπικό ορισμένης ή ορισμένων επιχειρήσεων και συνάπτονται από τα τοπικά επαγγελματικά σωματεία.
- τοπικές συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου τόπου και συνάπτονται από τα τοπικά σωματεία.
- εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις που αφορούν όλους τους εργαζόμενους στην επικράτεια ανεξάρτητα από κλάδο και ειδικότητα.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να επεκταθεί και σε άλλα πρόσωπα, πέρα από τα μέλη των επαγγελματικών ενώσεων, είτε με απόφαση του υπουργού εργασίας, είτε με την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης ενώπιον του υπουργού εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Ο ΝΟΜΟΣ 1876/90

1.1. Επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας

Με το Ν. 1876/90 για τις «ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις» ανοίγεται ένα κεφάλαιο στις συλλογικές συμβάσεις αυτό της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης.

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχειρήσεως που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία την ειδικότητα ή την θέση τους και εφόσον αυτές ~~ελλείπουν~~ από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Από τις διατάξεις του νόμου προκύπτει ότι η συλλογική σύμβαση στην επιχείρηση δεν μπορεί να συνάψει συνδικαλιστική οργάνωση που καλύπτει κάποια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων ή κάποια ειδικότητα, αλλά μόνο συνδικαλιστική οργάνωση που έχει μέλη ανεξάρτητα από την κατηγορία, ειδικότητα ή θέση των εργαζομένων δηλαδή είναι ανοιχτή σε οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού. Οι κανονιστικοί όροι της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη και που έχει δεσμευτεί με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση υπερισχύει.

Επίσης προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.

Ο καθηγητής του Παν/μίου Θεσ/νίκης κος Κουκιάδης γράφει σχετικά με την ικανότητα για σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΔΕΝ τομ., 48ος ΤΕΥΧΟΣ 1158).

" Με αφορμή το γεγονός ότι σε πολλές επιχειρήσεις κυρίως Κοινής Ωφελείας, δρουν συνδικαλιστικές οργανώσεις που είναι οργανωμένες κατά κατηγορίες εργαζομένων, τίθεται το ερώτημα για το ποιές συνδικαλιστικές οργανώσεις στην επιχείρηση συνάπτουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η απάντηση στο ερώτημα είναι αυτονόητη βάση τις ρυθμίσεις του Ν. 1876/90. Άλλο αν οι διάφορες ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις των επιχειρήσεων, εξαιτίας του υποβαθμισμένου ρόλου τους από τις νέες συνθήκες προσπαθούν να ανατρεψουν την εφαρμογή του νόμου.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παραγρ. 5 του Ν. 1876/90, επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους. Εξάλλου το άρθρο 6 παρ. 2 ορίζει ότι για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις, ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων έχει η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος των συλλογικών συμβάσεων. Από τις διατάξεις προκύπτει ότι η συλλογική σύμβαση στην επιχείρηση δεν μπορεί να συνάψει συνδικαλιστική οργάνωση που καλύπτει κάποια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων ή κάποια ειδικότητα, αλλά μόνο η συνδικαλιστική οργάνωση που έχει μέλη ανεξάρτητα (όχι ανάλογα) από την κατηγορία, ειδικότητα ή θέση των εργαζομένων, δηλαδή είναι ανοιχτή σε οποιοδήποτε μέλος του προσωπικού. Η ερμηνεία αυτή εναρμονίζεται και με το άρθρο 8 παραγρ. 2 που ρητά ορίζει ότι εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη. Αυτό επαληθεύεται πλήρως και από την αιτιολογική έκθεση που συνοδεύει τον Ν. 1876/90. Η πρόθεση αμφισβήτησης της ερμηνείας αυτής με την απομόνωση κάποιων λέξεων, που έχουν αναγραφεί στο άρθρο 3 παραγρ. 5 του όρου «συνδικαλιστικές οργανώσεις» στον πληθυντικό αριθμό, δεν μπορεί να ευσταθήσει γιατί η άποψη αυτή προσκρούει σε στοιχειώδεις κανόνες συστηματικής ερμηνείας.

Είναι προφανές ότι ο νομοθέτης θέλησε για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που το πεδίο εφαρμογής τους είναι η επιχείρηση, το σύστημα της ενιαίας και καθολικής ρύθμισης για όλο το προσωπικό της επιχείρησης και όχι την πολυδιάσπαση κατά ειδικότητα. Η διαπραγμάτευση αυτή είναι ενιαία γιατί γίνεται με βάση τα δεδομένα της επιχείρησης και την αναπόφευκτη αλληλεξάρτηση των επιμέρους εργασιακών σχέσεων. Χωρίς την ενότητα αυτή, ο εκσυγχρονισμός των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης δεν νοείται αφού κάθε συνδικαλιστική οργάνωση θα μάχεται για τα δίκαια των μελών της και όχι για τα θέματα του προσωπικού. Βέβαια η ρύθμιση αυτή δημιουργεί ορισμένες ρήξεις με παραδοσιακές συντεχνιακού τύπου συνδικαλιστικές οργανώσεις και ορισμένα κενά σε ορισμένες περιπτώσεις. Τα πλεονεκτήματα όμως για την επιχείρηση και για τους εργαζόμενους είναι πολύ περισσότερα και εν πάσει περιπτώσει άλλο οι αντιρρήσεις ουσίας στην ρύθμιση που προκρίθηκε και άλλο η αλλοίωση της νομοθετημένης ρύθμισης.

Η ρύθμιση κατά ειδικότητα στο Ν. 1876/90, είναι θέμα των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων που κατά νόμο μπορεί να είναι μόνο εθνικές ή τοπικές όχι επιχειρησιακές και που συνάπτονται μόνο από αντίστοιχες οργανώσεις εθνικές ή τοπικές.

Η πρόκριση από το νομοθέτη της ενότητας της διαπραγμάτευσης αποτελεί αναπόφευκτη συνέπεια της διεύρυνσης του αντικειμένου των ΣΣΕ. Το περιεχόμενο της ΣΣΕ με το νέο νόμο εκτείνεται στο σύνολο των εργασιακών θεμάτων. Η δε επιχείρηση αποτελεί το κατ'εξοχήν επίπεδο όπου πρακτικά θα μπορεί να υλοποιηθεί αυτή η δυνατότητα. Θα ήταν ανακόλουθο η διαπραγμάτευση τόσο εκτεταμένων θεμάτων να επιχειρείται χωριστά διαδοχικού και κατά κατηγορίες προσωπικού.

Για το λόγο αυτό στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας μπορούν να υπάρξουν μεσολαβήσεις μόνο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που αφορούν όλο το προσωπικό και που γίνονται από την πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση όλου του προσωπικού έστω κι αν είναι δευτεροβάθμιες (π.χ. ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ). Βέβαια οι υπόλοιπες οργανώσεις έχουν δικαίωμα να παρέμβουν και να συμμετάσχουν στη διαπραγμάτευση και τη διαμεσολάβηση.

Τον περιορισμό της υπογραφής για σύναψη ΣΣΕ δεν τον καθιέρωσε ο Ν. 1876/90 αλλά τον είχαν προηγούμενοι επιβάλλει, χωρίς να αμφισβητηθεί η πραγματικότητα της ρύθμισης. Ο Ν. 1876/90 απλώς τον ενίσχυσε, ως συνέπεια καθιέρωσης, ως συστήματος εκλογών, του συστήματος της απλής αναλογικής πάντως, αν κάποιος θελήσει να θέσει θέμα αντισυνταγματικότητας αυτό μπορεί να τεθεί μόνο σε σχέση με τις άλλες οργανώσεις της ίδιας υφής, δηλαδή οργανώσεις λιγότερο αντιπροσωπευτικές αλλά που καλύπτουν εξίσου όλο το προσωπικό.

Η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται στο πεδίο ισχύος της ΣΣΕ. Το πεδίο όμως της επιχειρησιακής ΣΣΕ είναι φύσει και θέσει η επιχείρηση, ως ενιαία μονάδα επομένως, καμία υποχρέωση δεν έχει ο νομοθέτης να προσδώσει ικανότητα για σύναψη σε συνδικαλιστική οργάνωση που εκπροσωπεί συγκεκριμένη κατηγορία προσωπικού.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας με ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης είναι μάταιη εμμονή από ορισμένες οργανώσεις που εκπροσωπούν συγκεκριμένες κατηγορίες προσωπικού στη σύναψη ΣΣΕ κινδυνεύει να αφήσει έκθετους τους εργαζομένους από την ακυρότητα των ΣΣΕ που συνάπτονται, ενώ παράλληλα αφήνει τους υπεύθυνους επιχειρήσεων Κοινής Ωφελείας ακάλυπτους. "

ΔΕΝ Τόμος 46/1990 τεύχος ΠΟ9

Νόμος 1876/90

“Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις”
(ΦΕΚ 27 τεύχος Α΄ της 8-3-90)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ Συλλογικές Συμβάσεις

Άρθρο 1. Έκταση εφαρμογής του νόμου

1. Ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέως της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ'οίκον εργαζόμενοι.

2. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.

Άρθρο 2- Περιεχόμενο της συλλογικής συμβάσεως εργασίας-

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει :

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.

2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών εισφορών και της αποδόσεως τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με την συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

5. Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

6. Ζητήματα που προβλέπουν το άρθρο 12 του Ν. 1767/88 (ΦΕΚ Α'63) με επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων συμβουλίων των επιχειρήσεων.

7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.

8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγματεύσεως, μεσολαβήσεως και διαιτησίας.

9. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με-τα ζητήματα που ρυθμίσει.

Άρθρο 3.-Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα συνάψεώς τους.-

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται :

α. Σε εθνικές γενικές που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

β. Σε κλαδικές που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλεως ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.

γ. Σε επιχειρησιακές που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμεταλλεύσεως ή επιχειρήσεως.

δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων όλης της χώρας.

ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

2. Οι κλαδικές επιχειρησιακές ή εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωρισμένες ως ευρύτερης εκπροσωπήσεως οργανώσεως των εργοδοτών ή πανελληνίου εκτάσεως.

4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα των ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου από μεμονωμένους εργοδότες, που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους εφόσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο.

5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχειρήσεως που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες μή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας εκτάσεως. Από την πλευρά των εργοδοτών οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερας εκπροσωπήσεως ή πανελληνίου εκτάσεως.

7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Άρθρο 4. Διαδικασία διαπραγματεύσεων-Δικαιώματα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση.-

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες, έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

2. Η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά, με έγγραφο τον τύπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για τη διαπραγμάτευση πρόσωπα.

Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων και να ορίσει τους αντιπροσώπους της.

Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε 24 εφόσον πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση.

Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

3. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.

4. Η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει από την εργοδοτική πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.

Οι διατάξεις των παραγράφων 4,5 και 6 του άρθρου 13 του Ν. 1767/88 εφαρμόζονται ανάλογα στην περίπτωση του άρθρου αυτού.

Οι δημόσιες αρχές έχουν την υποχρέωση να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν τις εξελίξεις της Εθνικής Οικονομίας, καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχολήσεως, τιμών και μισθών.

5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχειρήσεως, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν.

Εφόσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμεύονται από αυτήν.

6. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολαβήσεως και διαιτησίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλεισθεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.

7. Κατά τις διαπραγματεύσεις τηρούνται πρακτικά τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Άρθρο 5- Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

1. Εφόσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

2. Στο έγγραφο της συλλογικής συμβάσεως εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποι τους, η χρονολογία της καταρτίσεως και η έκταση της εφαρμογής της.

3. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια κατά τόπο επιθεώρηση εργασίας της νομαρχίας, όπου καταρτίσθηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ειδικά όμως η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη καταθέσεως επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.

4. Σε κάθε επιθεώρηση εργασίας της νομαρχίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικής συμβάσεως εργασίας, καθώς και οι προσχωρήσεις, επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρίζονται στο βιβλίο αυτό την ίδια ημέρα που κατατίθενται.

5. Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής συμβάσεως εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφόσον υποβάλλει σχετική αίτηση.

6. Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος, και εκδίδεται ειδικό δελτίο στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

7. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο συμβούλιο εργαζομένων της επιχειρήσεως κάθε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας καθώς και κάθε τροποποίησή της.

8. Με αποφάσεις του Υπουργείου Εργασίας ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά στις παραγράφους 4 και 6 του άρθρου αυτού.

Άρθρο 6- Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Νομιμοποίηση εκπροσώπων.

1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν :

α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους.

Ειδικότερα για την παραγρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής συμβάσεως εργασίας έχει πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

β) Κάθε εργοδότης που απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζόμενους.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοικήσεως.

Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας, μέσα σε προθεσμία (10) ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται από το άρθρο 4 παραγρ. 2 στην Επιθεώρηση Εργασίας οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις.

Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 13 του Ν. 1264/82 η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία δέκα (10) ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδόσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες. Κατά της αποφάσεως αυτής της επιτροπής δεν χωράει άσκηση εφέσεως.

Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και όταν προκύψει περίπτωση αμφισβητήσεως της αρμοδιότητας εργοδοτικής οργάνωσης, κατά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

3. Για την νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

Άρθρο 7.-Ισχύς συλλογικής συμβάσεως εργασίας-

1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους.

3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους υπερισχύουν του νόμου, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή.

Άρθρο 8.- Δέσμευση

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους εργασιακούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοικήσεως.

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζομένους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους όπως ορίζεται στην παραγρ. 4 του άρθρου 3 του παρόντος.

3. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

Άρθρο 9- Χρόνος ισχύος της συλλογικής συμβάσεως εργασίας-

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασεως εργασίας αρχίζει από την ημέρα της καταθέσεως της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού.

3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξεως ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασεως εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκεια της και σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασεως, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8.

5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

Άρθρο ΙΟ- Συρροή-

1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες : α) ενότητα αποδοχών, β) λοιπά θέματα.

2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Άρθρο ΙΙ -Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής- 1.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης.

Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχωρήσεως ισχύουν οι διατάξεις των παραγρ. 2,3,4,5 και 6 του άρθρου 5 του νόμου αυτού.

Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχειρήσεως.

2. Με απόφαση του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ο υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος.

Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής συμβάσεως εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος,

ανεξάρτητα από το είδος της επιχειρήσεως ή εκμεταλλεύσεως, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.

3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της εκδόσεως της αποφάσεως του υπουργού και, στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία υποβολής της.

4. Για τους εργαζομένους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και για τους κατοίκον εργαζομένους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση σύλλογικής συμβάσεως εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

Άρθρο 12- Καταγγελία της συλλογικής συμβάσεως εργασίας-

1. Συλλογική σύμβαση εργασίας αορίστου διάρκειας μπορεί να καταγγελθεί ύστερα από την παρέλευση ενός έτους από την έναρξη της ισχύος της.

2. Συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από την πάροδο ενός έτους ή πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

3. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, από τον καταγγέλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας που έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας.

4. Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι και τα προς διαπραγμάτευση θέματα και εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 4.

5. Η καταγγελία καταχωρίζεται από τον αρμόδιο υπάλληλο στο περιθώριο του ειδικού βιβλίου όπου καταχωρήθηκε και η καταγγελθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Άρθρο 13 – Συμφιλίωση–

1. Για οποιοδήποτε θέμα του προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής συμβάσεως, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά η παρέμβαση συμφιλιωτού.

Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατόν για τον κανονισμό της διενέξεως. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον συμφιλιωτή στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

Στην πρώτη περίπτωση που η διένεξη προκύπτει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής συμβάσεως εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία ακολουθεί η σύναψη συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εκπροσωπείται από αυτόν ορίζει συμφιλιωτή ως έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της Επιθεώρησης Εργασίας της Νομαρχίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄ Διαμεσολάβηση-Διαιτησία

Άρθρο 14.

1. Αν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολαβητού ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

2. Οι όροι της προσφυγής και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται.

Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

Άρθρο 15 -Μεσολάβηση-

1. Τον ορισμό μεσολαβητού μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2. Η διαδικασία της μεσολαβήσεως αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αιτήσεως από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά.

Η αίτηση στη δεύτερη περίπτωση κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζομένων εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας τους ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση.

Για το σκοπό αυτό, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αιτήσεως, καλούνται τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένη ώρα για την επιλογή μεσολαβητού και σε περίπτωση διαφωνίας, για την ανάδειξή του με κλήρωση.

Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητού. Με τον ορισμό του μεσολαβητού συντάσσεται πρακτικό αναλήψεως της μεσολαβήσεως.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ'ιδίαν ακρόαση των μερών σε εξετάσεις προσώπων σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, συνεπικουρούμενος από πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Ο εργοδότης και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για τους εργοδότες ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 αυτού του νόμου.

6. α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σ'αυτά δική του πρόταση.

β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της προτάσεως του μεσολαβητού μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν.

Η αποδοχή ή η απόρριψη της προτάσεως κοινοποιείται και στο άλλο μέρος.

Η πρόταση του μεσολαβητού είναι δυνατό να δημοσιεύεται απ'αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.

γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή,καλούνται τα ενδιαφερόμενα μέρη από τον μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και εφαρμόζονται κατ'αναλογία όλες οι διατάξεις για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Άρθρο 16 - Διαιτησία-

1. Προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται :

- α) Σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.
- β) Μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε την μεσολάβηση.
- γ) Μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητού που απορρίπτει ο εργοδότης.
- δ) Ειδικώς για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητού που απορρίπτει το άλλο μέρος.

2. Στις περιπτώσεις του εδαφίου γ' προσφυγής των εργαζομένων στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

3. Η απόφαση του διαιτητού εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επόμενη της υποβολής της αιτήσεως για μεσολάβηση.

4. Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο.

5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολαβήσεως και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή.

6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητού, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε.

Άρθρο 17 - Οργανισμός Μεσολαβήσεως και Διαιτησίας-

1. Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Οργανισμός Μεσολαβήσεως και Διαιτησίας», με έδρα την Αθήνα.

Ο Οργανισμός διοικείται από ενδεκαμελές διοικητικό συμβούλιο που αποτελείται από :

α) Έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας οικονομικού μαθήματος ή εργασιακών σχέσεων τμήματος ΑΕ.

β) Έναν καθηγητή οποιασδήποτε βαθμίδας εργατικού δικαίου νομικού τμήματος ΑΕ.

γ) Έναν επιστήμονα που υποδεικνύεται από το ΔΣ της ΕΔΕΚΑ, ειδικευμένο στις εργασιακές σχέσεις.

δ) Ανά έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ της ΓΣΕΒΕ και της Ενώσεως Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδας.

ε) Τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ

στ) Έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας.

ζ) Ένα πρόσωπο αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρο σε θέματα εργασιακών σχέσεων που ορίζεται κατά πλειοψηφία από τα υπόλοιπα μέλη στην πρώτη, μετά την υπόδειξη από τους φορείς και πριν τη συγκρότηση σε σώμα συνεδρίαση τους.

Για τον ορισμό των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) η υπόδειξη γίνεται από τις συγκλήσεις των πανεπιστημίων Αθηνών και Θεσσαλονίκης με πρόταση των αντιστοίχων πρυτάνεων. Για όλες τις περιπτώσεις η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς πρέπει να γίνει μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη σχετική προς τούτο πρόσκληση.

Σε περίπτωση που δεν γίνει υπόδειξη μέσα στην παραπάνω προθεσμία, η υπόδειξη των μελών των περιπτώσεων (α) και (β) γίνεται από τον υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται με όσα μέλη τελικά υποδείχθηκαν.

Τα υπό στοιχεία δ και ε , μέλη δεν μπορούν να είναι μέλη των Οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ένα μέλος του εδαφίου δ και ένα του εδαφίου ε πρέπει να είναι επιστήμονας οικονομολόγος.

Το διοικητικό συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του υπουργού εργασίας. Με την ίδια απόφαση ορίζεται και ο πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου του Οργανισμού.

Η θητεία του διοικητικού συμβουλίου είναι τετραετής. Ο επαναδιορισμός των μελών είναι δυνατός.

2. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν ειδικό σώμα. Ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους τα οποία οφείλουν να σκούν με αντικειμενικότητα. Στον οργανισμό προσλαμβάνονται με τριετή θητεία που είναι ανανεώσιμη.

Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία και μετά την πρώτη τριετία επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ο ειδικός κανονισμός.

Οι υποψήφιοι μεσολαβητές και διαιτητές πρέπει :

- α) Να έχουν συμπληρώσει το 30ο έτος της ηλικίας τους
- β) Να έχουν πτυχίο ΑΕ νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών
- γ) Να έχουν αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Εκτιμώνται όσοι από τους υποψηφίους έχουν μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Το διοικητικό συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται. Ο διορισμός γίνεται μετά δημόσια διακήρυξη των θέσεων. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικό σημείωμα, τους τίτλους σπουδών, τις σχετικές δημοσιεύσεις και ότι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.

Το διοικητικό συμβούλιο καλεί τους ενδιαφερόμενους σε συνέντευξη, μελετά τους φακέλλους των υποψηφίων και επιλέγει τους ικανότερους.

3. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του υπουργού Εργασίας ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου αυτού.

Μεταξύ των άλλων ρυθμίζεται ο αριθμός των θέσεων των μεσολαβητών και διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού.

Οι διατάξεις των προεδρικών αυτών διαταγμάτων, που αφορούν στη συγκρότηση του διοικητικού συμβουλίου και στις διαδικασίες προκηρύξεως και διορισμού μεσολαβητών και διαιτητών, ισχύουν μόνο για την πρώτη θητεία του διοικητικού συμβουλίου. Τρεις μήνες πριν από τη λήξη της θητείας του διοικητικού συμβουλίου, εκδίδεται νέο προεδρικό διάταγμα με πρόταση του υπουργού εργασίας και με σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του Οργανισμού.

Άρθρο 18 –Πόροι–Κανονισμοί–

1. Οι πόροι του Οργανισμού Μεσολαβήσεως και Διαιτησίας είναι :

α) Ως τακτικός πόρος ποσοστό 3% των ετησίων, από εισφορές εσόδων της Εργατικής Εστίας, τα οποία μπορούν να αυξάνονται με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνει με απόφαση του υπουργού Εργασίας, μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί το διπλάσιο.

β) Τακτική επιχορήγηση από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.

γ) Ποσά που εισπράττονται από τους ενδιαφερόμενους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού.

δ) Έσοδα από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις κλπ.

2. Το διοικητικό συμβούλιο καταρτίζει κανονισμούς που δημοσιεύονται, με αποφάσεις του υπουργού Εργασίας και ειδικά για την (γ) περίπτωση και του υπουργού Οικονομικών στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και είναι οι εξής :

α) Κανονισμός για την οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού.

β) Κανονισμός για προσλήψεις, κρίσεις και πειθαρχικές ποινές, δικαιώματα και υποχρεώσεις για το προσωπικό και τους μεσολαβητές και διαιτητές.

γ) Κανονισμός προμηθειών, αμοιβών και λοιπών δαπανών και γενικά διαχείρισεως των πόρων.

δ) Κανονισμός για την εκπαίδευση και μετεκπαίδευση μεσολαβητών, διαιτητών και του προσωπικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

Διατάξεις που αφορούν τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ

Άρθρο 19 – Για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ ισχύουν οι διατάξεις αυτού του νόμου, εφόσον δεν αποκλείονται από τη φύση τους και με την επιφύλαξη των παρακάτω ρυθμίσεων –

1. Όπου στο νόμο αυτόν αναφέρονται εργοδοτικές οργανώσεις ή εργοδότης νοούνται ο υπουργός Οικονομικών ή το εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο.

Ειδικά για τους εργαζομένους στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ συμμετέχει και ο υπουργός που ασκεί την εποπτεία. Στην τελευταία περίπτωση μπορεί να ορισθεί κοινός εκπρόσωπος με κοινή επόφαση των δύο υπουργών.

Από πλευράς των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κατηγορίας αυτής υπογράφονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων αναλόγου βαθμίδος.

2. Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής συμβάσεως εργασίας λόγω ελλείψεως συνδικαλιστικής οργανώσεως καθορίζονται με κοινή απόφαση του υπουργού Οικονομικών και του αρμοδίου υπουργού, εφόσον πρόκειται για εργαζομένους στο Δημόσιο και του υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος υπουργού για εργαζομένους στα ΝΠΔΔ και ΟΤΑ.

Άρθρο 20

1. Σε ιδιαίτερα εξαιρετικές περιπτώσεις το ύψος της αμοιβής των εργαζομένων, τους οποίους αφορά το παρόν κεφάλαιο, μπορεί να καθορίζεται, με απόφαση του αρμοδίου κατά περίπτωση υπουργού και του υπουργού Οικονομικών, σε ύψος ανώτερο από το καθοριζόμενο με τη διαδικασία του νόμου αυτού.

2. Η αμοιβή για το επιστημονικό προσωπικό που εργάζεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, των οποίων προορισμός είναι η έρευνα, καθορίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου μέσα στα πλαίσια των αποδοχών που ορίζονται για κάθε ειδικότητα με κοινή απόφαση του υπουργού Οικονομικών και του εποπτευόντος κατά περίπτωση Υπουργού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

Άρθρο 21-Ποινικές Κυρώσεις-

Εργοδότης ή εκπρόσωπος αυτού, που παραβιάζουν όρους ισχύουσας συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διαιτητικής αποφάσεως ή υπουργικής αποφάσεως τιμωρούνται με χρηματική ποινή 200.000 δρχ. τουλάχιστον. Η διαπίστωση της παράβασης γίνεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της επιθεώρησης εργασίας, ο οποίος υποβάλλει τη σχετική έκθεση του στον Εισαγγελέα προς άσκηση της ποινικής διώξεως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄

Μεταβατικές διατάξεις

Άρθρο 22-Μέχρι να ολοκληρωθεί η συγκρότηση του σώματος μεσολαβητών και διαιτητών και για το χρονικό διάστημα το πολύ δώδεκα μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου η μεσολάβηση θα εξακολουθήσει να διενεργείται από τους εργαζομένους από το Υπουργείο Εργασίας υπαλλήλους, η δε διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας από τα υφιστάμενα πρωτοβάθμια διοικητικά δικαστήρια του Ν. 3239/55 πλην αυτών που εκκρεμούν στα δευτεροβάθμια διαιτητικά δικαστήρια κατά το χρόνο της ενάρξεως ισχύος του παρόντος οι οποίες εκδικάζονται από αυτά σύμφωνα με το ισχύον μέχρι σήμερα δίκαιο, ενώ κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος.

Άρθρο 23-Καταργημένες διατάξεις-

1. Από της ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται οι διατάξεις :
- α) Των άρθρων 1 έως και 27,40,41,42 παρ. 2, πλην της περιπτώσεως β του Ν. 3239/55.
 - β) Οι διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 1 και 2,8 και 10 παραγρ. 1,2,4,5,6,8,9,10,11 και 12 του Ν. 3755/57.
 - γ) Οι διατάξεις των άρθρων 1 έως και 9 του ΝΔ 3755/57
 - δ) Οι διατάξεις των άρθρων 1 πλην τις παραγρ. 2, έως και 5 και του άρθρου 10 παραγρ. 1 και 2 του ΝΔ 1198/72.
 - ε) Οι διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 549/77.

στ) Οι διατάξεις ΝΔ 73/79

ζ) Οι διατάξεις του άρθρου 10 του Ν. 435/76

2. Διατηρούνται σε ισχύ οι διατάξεις ΑΝ 435/68

3. Πάσα αντίθετη γενική ή ειδική διάταξη καταργείται

Άρθρο 24.....

Άρθρο 25- Κύρωση αποφάσεων-

Κυρώνονται από τότε που εκδόθηκαν οι κατωτέρω υπουργικές αποφάσεις :

Η απόφαση του υπουργού Εργασίας αριθμού 30962/27-4-89 (ΦΕΚ 315 τ.Β της 27-4-89), της οποίας το κείμενο έχει ως εξής :

Αριθμ. 30962189

Χρόνος καταβολής ειδικού εποχιακού βοηθήματος

Ν. 1836/89- Ι. Στις ομοειδείς επαγγελματικές κατηγορίες τις παραγρ. 1 του άρθρου 22 του Ν. 1836/89, εκτός των οικοδόμων, λατόμων, ασβεστοποιών και υδραυλικών, το ειδικό εποχιακό βοήθημα καταβάλλεται μια φορά το έτος κατά το από 1η Μαΐου έως 20 Δεκεμβρίου χρονικό διάστημα.

Ο έλεγχος των προϋποθέσεων καταβολής του βοηθήματος διενεργείται κατά το διάστημα από 1η Φεβρουαρίου έως 31 Μαρτίου κάθε έτος. Ειδικά για το βοήθημα του έτους 1989 ο έλεγχος των προϋποθέσεων θα πραγματοποιηθεί κατά την περίοδο καταβολής του βοηθήματος.

II. Για την καταβολή του ειδικού βοηθήματος της παραγρ. 6 του άρθρου 22 του Ν. 1836/89 δεν απαιτείται, κατά την περίοδο της «πρώτης εφαρμογής της με αριθμ. 30659/31-3-89 αποφάσεως μας, που είναι το διάστημα των 6 μηνών, η συνδρομή στο πρόσωπο του ανέργου της ιδιότητας του ασφαλισμένου.

III. Κατά τα λοιπά ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 22 του Ν. 1836/89 και τις αριθ. 30659/89 αποφάσεως μας, όπως αυτή τροποποιήθηκε με την αριθμ. 30902/89 όμοια.

IV. Η απόφαση αυτή, που κοινοποιείται για εκτέλεση, να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και να κυρωθεί με νόμο».

4. Η απόφαση του υπουργείου Εργασίας, αριθμ. 14949/30-5-89 (ΦΕΚ 452 τ. Β΄ της 12-6-89), της οποίας το κείμενο έχει ως εξής :

«Αριθμ. 14949. Συμπλήρωση και τροποποίηση μερικών διατάξεων φορτοεκφορτωτικών εργασιών».

I. Συμπληρώνεται το άρθρο 5 του Ν. 74/75 ως ακολούθως :

1. Στο τέλος της παραγρ. 1 του άρθρου αυτού προστίθεται η εξής διάταξη :

«Επίσης περιλαμβάνονται και οι παρακάτω σκοποί :

α) Η επιδότηση των υποαπασχολούμενων φορτοεκφορτωτών ξηράς και κομιστών τελεωνείων ξηράς, εφόσον υπάγονται στα οικεία Κεφάλαια Αποζημιώσεως Φορτοεκφορτωτών (ΚΑΦ).

β) Η χορήγηση ατόκων ομαδικών δανείων διάρκειας μέχρι δέκα ετών στους φορτοεκφορτωτές λιμένων και ξηράς για την αγορά μηχανικών μέσων φορτοεκφορτώσεων και εργαλείων (γερανοί, κλάρκ, αρτάνες, κλπ.) »

2. Στο τέλος του άρθρου 5 προστίθενται παράγραφοι 4 και 5 που έχουν ως εξής :

« 4. Οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία, το ύψος του δανείου και της επιδοτήσεως, η διάρκεια επιδοτήσεως και δανειοδοτήσεως, η εξόφληση του δανείου και κάθε συναφής λεπτομέρεια καθορίζονται με αποφάσεις μας.

Με ίδιες αποφάσεις καθορίζονται τα της οικονομικής ενισχύσεως των οικείων Κεφαλαίων Αποζημιώσεως Φορτοεκφορτωτών (ΚΑΦ) από τον Λογαριασμό Προστασίας Φορτοεκφορτωτών και Λιμενεργατών (ΛΠΦΛ) για την μέσω τούτων καταβολή του δανείου και της επιδοτήσεως στους φορτοεκφορτωτές και του τρόπου των ενισχύσεων τούτων και αποδόσεως λογαριασμού επί αυτών.

5. Για την κάλυψη της δαπάνης που προκαλείται εκ της εφαρμογής της παρ. 1 του άρθρου αυτού, που συμπληρώνεται με την παρούσα, θεσπίζονται υπέρ του ΛΠΦΛ πόροι εκ ποσοστού 4% επί των κάθε φορά εισπραττομένων νομίμων εργατικών δικαιωμάτων που βαρύνουν τους παρακάτω υποχρέους.

α. Τον φορτωτή ή παραλήπτη του εμπορεύματος ή είδους ως επαύξηση των τιμολογίων ξηράς εκ ποσοστού 2%.

β. Τους εργάτες φορτοεκφορτωτές ξηράς ως κράτηση εκ ποσοστού 2%.

Οι ανωτέρω πόροι εισπράττονται με τους πόρους των Κεφαλαίων Αποζημιώσεως Φορτοεκφορτωτικών (ΚΑΦ) ξηράς και με την μέριμνα των οργάνων αυτών κατατίθεται στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος στον οικείο λογαριασμό του ΛΠΦΛ.

II. Το εδάφιο β΄της παραγρ. 5 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66 «περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινών της Εργατικής Νομοθεσίας και περί ετέρων τινών διατάξεων», που αφορά τους πόρους των λογαριασμών αδείας αντικαθίστανται ως εξής :

« Οι πόροι των λογαριασμών του προηγούμενου εδαφίου καθορίζονται με κοινές αποφάσεις των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας.

Μέχρι την έκδοση αποφάσεως σύμφωνα με τα ανωτέρω εδάφιο, εξακολουθούν να ισχύουν οι κείμενες διατάξεις».

III. Το εδάφιο β΄της παραγρ. 7 του άρθρου 3 του Ν. 4504/66, που αφορά την επέκταση των φορτοεκφορτωτικών διατάξεων, αντικαθίσταται ως εξής :

« Η επέκταση των διατάξεων των φορτοεκφορτωτικών εργασιών σε κοινότητες ενεργείται με κοινή απόφαση των υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, μετά από έκθεση του αρμοδίου νομάρχου και γνώμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ)».

IV. Η απόφαση του υπουργού Εργασίας , αριθμ. 17645/28-9-89 (ΦΕΚ 729 τ. Β΄της 29-9-89) της οποίας το κείμενο έχει ως εξής :

«Αριθμ. 17645- Συμπλήρωση της 14949/30-5-89 αποφάσεως υπουργού Εργασίας «συμπλήρωση και τροποποίηση μερικών διατάξεων φορτοεκφορτωτικών εργασιών».

I. Συμπληρώνεται η υπ΄αριθμ. 14949/30-5-89 απόφαση μας ως ακολούθως :

I. Στο τέλος της παραγρ. I της παραπάνω αποφάσεως προστίθεται υποπαράγραφος γ΄που έχει ως εξής :

«γ. Η λειτουργία θερινών κατασκηνώσεων για τα παιδιά των φορτοεκφορτωτών λιμένων και ξηράς».

Για την εκπλήρωση του παραπάνω σκοπού δύναται να αγοράζονται από το Λογαριασμό Προστασίας Φορτοεκφορτωτών και Λιμενεργατών

(ΛΠΦΛ) κατάλληλοι οικοπεδικοί χώροι για την ανέγερση κτιριακών και λοιπών έργων εγκαταστάσεως.

Μέχρις ότου υλοποιηθεί ο ανωτέρω σκοπός δύναται με δαπάνες του ΛΠΦΛ να αποστέλλονται τα παιδιά των φορτοεκφορτωτών σε κατασκηνώσεις δημοσίου τομέως».

2. Στην παραγρ. 2 της ως άνω αποφάσεως προστίθεται και παραγράφος : (1) ό που έχει ως εξής :

«6. Οι όροι και προϋποθέσεις λειτουργίας των κατασκηνώσεων καθώς και αποστολής των τέκνων φορτοεκφορτωτών σε κατασκηνώσεις του ΛΠΦΛ ή ευρύτερου δημοσίου τομέως, η διάθεση των αναγκαίων κονδυλίων από το ΛΠΦΛ για την εκπλήρωση του παραπάνω σκοπού η διαδικασία αγοράς οικοπεδικών χώρων για την ανέγερση των αναγκαίων κτιριακών και λοιπών έργων εγκαταστάσεως και εξοπλισμού, καθώς και κάθε συναφής λεπτομέρεια καθορίζεται με αποφάσεις του υπουργού Εργασίας».

II. Οι διατάξεις των παραγράφων 1 και 2 της αποφάσεως 14949/30589 όπως συμπληρώνονται με την παρούσα δεν εφαρμόζονται για τους φορτοεκφορτωτές ξηράς Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης.

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και να κυρωθεί με νόμο.

Άρθρο 26

Κυρώνεται από τότε που εκδόθηκε η αριθμ. Δ.Ι.Π.Π.Π./Φ.1/9390 υπουργική απόφαση που δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 768/β/25-10-88 της οποίας το κείμενο έχει ως εξής :

« Αριθμ. ΔΙΠΠΠ/Φ.1/9390. Προσλήψεις προσωπικού στον δημόσιο τομέα σύμφωνα με τους νόμους 1648/86 και 1735/87».

Άρθρο 1

1. Μετά την τρίτη λέξη «Καλώς» στο έβδομο στίχο της παραγράφου 6 του άρθρου 8 του Ν. 1735/87 και πριν από τη λέξη «και» προστίθεται η φράση «δέκα μόρια» όταν ο χαρακτηρισμός είναι καλός.

2. Στην παράγραφο 4 του άρθρου 1 του Ν. 1648/86 προστίθεται τελευταίο εδάφιο ως εξής :

«Ομοίως προστατεύονται και πλύτεκνοι γονείς με 4 τέκνα ή ένα από τα τέκνα τους και όχι περισσότερα από ένα μέλος της οικογένειας, αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι πολύτεκνοι γονείς ή τέκνα τους του προηγούμενου εδαφίου».

3. Στο τέλος της παραγράφου 1 του άρθρου 3, του Ν. 1648/86 προστίθενται η εξής φράση : « και τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου ως και τέκνα αναπήρων αγωνιστών της Εθνικής Αντιστάσεως του Ν. 1285/82 (ΦΕΚ 115)».

4. Η φράση με τις λέξεις «και αναπήρους» στον τέταρτο στίχο της περιπτώσεως β΄ της παραγρ. 11 του άρθρου 3 του Ν. 1648/86, που αρχίζει μετά την τελευταία λέξη «περιόδου» στο τρίτο στίχο της ίδιας παραγράφου και τελειώνει πριν την λέξη «της» του τετάρτου στίχου αντικαθίσταται ως εξής : «Τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου ως και τέκνα αναπήρων αγωνιστών Εθνικής Αντιστάσεως του Ν. 1285/82 και προσταευομένους».

Άρθρο 2

Η απόφαση αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και να κυρωθεί με νόμο.

Άρθρο 27

Κυρώνεται από τότε που εκδόθηκε η αριθμ. 130558/12-6-89 ΦΕΚ 471 τ. Β΄ της 16-6-89 απόφαση των υπουργών Προεδρίας της Κυβερνήσεως, Εσωτερικών, Εθνικής Αμύνης, Οικονομικών, Εργασίας και Υγείας - Πρόνοιας και Κοιν. Ασφαλίσεων το κείμενο της οποίας έχει ως εξής : (ΔΕΝ 1989 σελ. 905).

Άρθρο 28

1. Με προεδρικό διάταγμα, που προτείνει ο υπουργός Εργασίας, μπορεί να κωδικοποιηθούν σε ενιαίο κείμενο, υπό τον τίτλο «κωδικοποίηση διατάξεων για συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις». Όλες οι ρυθμίσεις του παρόντος νόμου του Ν. 3239/55 «περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, ενστάσεως κλπ.», του ΝΔ 1198/72 «περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου κλπ.», όπως και των μεταγενεστέρων νόμων που τους τροποποίησαν ή τους συμπλήρωσαν, έστω και εμμέσως. Κατά την κωδικοποίηση αυτή, επιτρέπεται η νέα διάρθρωση της νομοθετικής ύλης, ή συγχώνευση άρθρων και προσθήκη νέων, η φραστική διευκρίνιση και η διόρθωση και προσαρμογή της ορολογίας, αρκεί πάντοτε να μην αλλοιώνεται η έννοια των ισχυουσών διατάξεων.

Η κωδικοποίηση αυτή γίνεται από επταμελή επιτροπή που συγκροτείται με απόφαση του υπουργού Εργασίας και περιλαμβάνει ανωτέρους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και λειτουργεί εκτός ωρών εργασίας των δημοσίων υπηρεσιών.

Εισηγητής χωρίς ψήφο ορίζεται υπάλληλος της Διευθύνσεως Δ3 του Υπουργείου. Επίσης στην επιτροπή μπορούν να προστεθούν και δύο επιστήμονες ειδικοί στα εργατικά ή κοινωνιολογικά θέματα.

2. Για τη διευκρίνιση κάθε χρήσιμης λεπτομέρειας στην εφαρμογή αυτού του νόμου, εκδίδεται απόφαση του υπουργού Εργασίας.

Άρθρο 29

Άρθρο 30- Στις κατηγορίες των διατάξεων του άρθρου 2 παρ. 1 Ν. 780/78 περιλαμβάνονται και οι τεχνικοί τύπου Αθηνών και Θεσσαλονίκης.

Άρθρο 31- Από 1-1-91 καταργείται η διάταξη της παραγρ. 4 του άρθρου 14 του ΝΔ 3755/57 «περί αυξήσεως αναδρομικώς των αποδοχών των μισθωτών, τροποποίησεως και συμπληρώσεως του Ν. 3239/55 κλπ.»

Άρθρο 32- 1. Η παραγρ. 4 του άρθρου 21 του Ν. 1469/84 τροποποιείται ως εξής :

« 4. Σε περίπτωση εργασίας αυτών που παίρνουν το επίδομα τύπου συντάξεως με βάση τη διαταγή του άρθρου 42 του Ν. 1140/81 και των επί μέρους αποφάσεων που έχουν εκδοθεί, καταβάλλεται ολόκληρο το δικαιούμενο ποσό του επιδόματος από τους ασφαλιστικούς οργανισμούς».

2. Στην παραγρ. 13 του άρθρου 18 του Ν. 1759/88 προστίθενται :
« ορθοπεδικών μηχανημάτων και βοηθημάτων».

Άρθρο 33- Το οριζόμενο από το άρθρο 24 του Ν. 1545/85 (ΦΕΚ 91/Α της 20-5-85) ανώτατο όριο αποζημίωσης αυξάνεται από την ισχύ του παρόντος στο ποσό του ενός εκατομμυρίου πεντακοσίων χιλιάδων (1.500.000) δραχμών.

Άρθρο 34- Μετάταξη-μεταφορά προσωπικού.

1. Επιτρέπεται η μετάταξη τακτικών υπαλλήλων α) από υπουργείο σε υπουργείο ή σε ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ, β) από ΝΠΔΔ σε υπουργείο ή άλλο ΝΠΔΔ, ή ΟΤΑ, γ) από ΟΤΑ σε υπουργείο ή ΝΠΔΔ ή άλλο ΟΤΑ και δ) από φορείς του δημοσίου τομέως των περιπτώσεων γ,ε,στ, και ζ της παραγρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/82, όπως ισχύει, σε υπουργείο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, ύστερα από σύμφωνη γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων, εφόσον για οποιονδήποτε λόγο πλεονάζουν στην υπηρεσία στην οποία ανήκουν οργανικώς. Η μετάταξη γίνεται και χωρίς αίτηση των υπαλλήλων.

2. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγρ. 2-10 του άρθρου 20 του Ν. 1735/87.

3. Έκτακτο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, φορέων του δημοσίου τομέως των περιπτώσεων γ,ε,στ και ζ της παραγρ. 6 του άρθρου 1 του Ν. 1256/82, όπως ισχύει, εφόσον με οποιονδήποτε τρόπο πλεονάζει, μπορεί να μεταφέρεται με αίτηση ή χωρίς αίτηση σε υπηρεσίες του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ και να κατατάσσεται σε κενές θέσεις, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, εφόσον έχει τα γενικά και ειδικά τυπικά προσόντα που

προβλέπονται για τις θέσεις αυτές. Αν δεν υπάρχουν κενές θέσεις, η κατάταξη γίνεται σε προσωποπαγείς θέσεις με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, αντίστοιχης εκπαιδευτικής βαθμίδας, οι οποίες συνιστώνται αυτοδικαίως με την απόφαση μεταφοράς κατά ειδικότητα και αριθμό 160 με τον αριθμό των προσώπων που θα καταταγούν σ'αυτές. Για τον συνολικό αριθμό των θέσεων αυτών κατά ειδικότητα εκδίδεται διαπιστωτική πράξη του αρμοδίου για την πρόσληψη οργάνου που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Οι πιο πάνω προσωποπαγείς θέσεις καταργούνται αυτοδικαίως μόλις κενωθούν με οποιονδήποτε τρόπο το παραπάνω προσωπικό διέπεται από τις διατάξεις του ΚΕΦ Γ' του Ν. 993/79 ή του Ν. 1188/81, προκειμένου για το προσωπικό των ΟΤΑ, όπως ισχύουν.

4. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 13,14,15 εδαφ. α', 16, 17,18 του άρθρου 20 του Ν. 1735/87.

5. Οι διατάξεις της παραγρ. 3,4 δεν εφαρμόζονται σε φορείς του δημοσίου τομέως που δεν είναι βιώσιμοι λόγω πτωχεύσεως ή θέσεως υπό εκκαθάριση.

6. Οι διατάξεις της παραγρ. 1 εφαρμόζονται και για τη μεταφορά προσωπικού, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του δημοσίου ΝΠΔΔ και ΟΤΑ που πλεονάζει για οποιονδήποτε λόγο στην υπηρεσία στην οποία ανήκει οργανικώς. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις των παρ. 3 και 4.

7. Όταν η μετάταξη ή μεταφορά γίνεται σε κενή θέση η συνιστωμένη προσωποπαγή θέση καταργείται με την απόφαση μετατάξεως ή μεταφοράς η θέση που κατέχει ο μετατασσόμενος ή μεταφερόμενος υπάλληλος.

8. Ο αριθμητικός κατά κλάδο ή ειδικότητα καθορισμός του πλεονάζοντος προσωπικού γίνεται με απόφαση του υπουργού Προεδρίας της Κυβερνήσεως και του οικείου υπουργού ύστερα από γνώμη επιτροπής που συγκροτείται με απόφαση του υπουργού Προεδρίας της Κυβερνήσεως από :

- α) Έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβερνήσεως.
- β) Έναν εκπρόσωπο του οικείου υπουργού
- γ) Έναν εκπρόσωπο του οικείου ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ ή άλλου φορέα του δημοσίου τομέα.
- δ) Έναν εκπρόσωπο της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης που καλύπτει τους εργαζόμενους του οικείου φορέως.
- ε) Έναν εκπρόσωπο της ΑΔΕΔΥ και της ΓΣΕΕ.

Οι λεπτομέρειες της συγκρότησης και ο τρόπος λειτουργίας της επιτροπής καθορίζονται με απόφαση του υπουργού Προεδρίας της Κυβερνήσεως, ύστερα από γνώμη της ΑΔΕΔΥ και της ΓΣΕΕ με δυνατότητα καθορισμού κοινού συνδικαλιστικού εκπροσώπου για περισσότερους φορείς καθώς και κοινού εκπροσώπου περισσοτέρων φορέων.

9. Με απόφαση του υπουργού Προεδρίας της Κυβερνήσεως, που εκδίδεται μετά από γνώμη της ΑΔΕΔΥ και ΓΣΕΕ καθορίζεται η διαδικασία και τα κριτήρια για τον ατομικό καθορισμό του πλεονάζοντος προσωπικού, καθώς και τα κριτήρια και η διαδικασία για την κατανομή του προσωπικού αυτού σε υπηρεσίες που έχουν ζητήσει την κάλυψη αναγκών τους με μετάταξη ή μεταφορά προσωπικού. Αν η ΑΔΕΔΥ ή η ΓΣΕΕ δεν εκφέρει την γνώμη της μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από τότε που θα παραλάβει το σχέδιο της πιο πάνω αποφάσεως, η απόφαση εκδίδεται και χωρίς τη γνώμη της ΑΔΕΔΥ ή της ΓΣΕΕ. Η απόφαση της παραγράφου αυτής εκδίδεται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη λήψη της γνώμης της ΑΔΕΔΥ και της ΓΣΕΕ.

Προτεραιότητα στις μετατάξεις ή μεταφορές πλεονάζοντος προσωπικού έχουν οι υπάλληλοι που έχουν υποβάλλει σχετική αίτηση, ύστερα από εκτίμηση των προβαλλομένων στην αίτηση λόγων.

Ως κριτήρια για τον ατομικό καθορισμό του πλεονάζοντος προσωπικού λαμβάνονται ιδίως ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας, η οικογενειακή κατάσταση, ηλικία ή συνυπηρέτηση ή επαγγελματική εγκατάσταση συζύγων και οι σπουδές τέκνων σε σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

10. Οι διατάξεις της παρ. 6-10 του άρθρου 17 του Ν. 1586/86 εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν κατά τη δημοσίευση του νομού αυτού.

11. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων, πλην της παραγρ. 10, ισχύουν για δύο έτη από τη δημοσίευση του νόμου αυτού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

12. Με προεδρικό διαταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του υπουργού Προεδρίας της Κυβερνήσεως εντός έξη (6) μηνών από τη δημοσίευση του νόμου αυτού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως καθορίζονται τα κριτήρια μεταθέσεων των υπαλλήλων που υπάγονται στον υπαλληλικό κώδικα, η προτεραιότητα των κριτηρίων με βάση συντελεστές, αξιολογήσεως τους (σύστημα μορίων, η διαδικασία των μεταθέσεων και κάθε άλλη σχετική λεπτομέρεια). Για κλάδους προσωπικού υπηρεσιών με ιδιομορφίες λειτουργίας μπορεί να εκδίδεται ξεχωριστό προεδρικό διάταγμα με πρόταση του υπουργού Προεδρίας της Κυβερνήσεως και του οικείου υπουργού.

Άρθρο 35.- Η ισχύς του νόμου αυτού αρχίζει ένα μήνα μετά από τη δημοσίευση του στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με δυνατότητα παρατάσεως του χρόνου αυτού κατά ένα μήνα με απόφαση του υπουργού Εργασίας εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επί μέρους διατάξεις. Ειδικά οι διατάξεις των άρθρων 17 και 18 του παρόντος ισχύουν από τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα 10 Μαρτίου 1990

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

1. Η «Αναπτυξιακή Εταιρεία Δυτικής Μακεδονίας » (ΑΝΚΟ Α.Ε.) είναι Δημοσυνεταιριστική Εταιρεία που έχει συσταθεί με βάση το άρθρο 44 του Ν. 1416/84 στις 30-12-1985. Σκοπός της εταιρείας είναι η συμβολή στην αξιοποίηση, ανάπτυξη, διαχείριση και προστασία των φυσικών πόρων και γενικότερα στην ολοκληρωμένη ανάπτυξη περιοχών της Δυτικής Μακεδονίας και της υπόλοιπης Ελλάδας εφόσον της ζητηθεί.

Οι συνθήκες και οι ανάγκες που επέβαλαν τη δημιουργία της «ΑΝΚΟ» είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του μοντέλου ανάπτυξης της περιοχής καθώς και οι συνέπειες και τα προβλήματα που προέκυψαν από τη μέχρι σήμερα οικονομική-κοινωνική εξέλιξη.

Η αναπτυξιακή εταιρεία είναι αποτέλεσμα σύγκλισης του προβληματισμού για την ολοκληρωμένη τοπική ανάπτυξη και της δημιουργίας ενός νέου πρωτοποριακού πλαισίου που εκφράζει και συμπικνώνει την αντίληψη για την αναδιανομή των ρόλων μέσα στο κύκλωμα παραγωγής και την ανάδειξη νέων παραγωγικών δυνάμεων.

Η «ΑΝΚΟ» δημιουργήθηκε για να υπάρξει εκείνος ο επιστημονικός φορέας που θα μελετήσει θα διερευνήσει και θα συντονίσει τις διάφορες αναπτυξιακές δυνατότητες και προσπάθειες.

Έργο της δεν είναι μόνο η παραγωγή κάποιων μελετών ή η ένταξη έργων σε κάποια κοινοτικά προγράμματα, αλλά και ο συντονισμός και η υποβοήθηση όλων των διάσπαρτων και μεμονωμένων αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που δεν βρίσκουν την κατάλληλη επιστημονικοτεχνική στήριξη.

Ο ρόλος της εταιρείας δεν είναι ανταγωνιστικός προς το Δημόσιο ή Ιδιωτικό τομέα και τους Δημόσιους Οργανισμούς. Είναι ρόλος γρήγορου συντονισμού, δημιουργίας κοινής γλώσσας αντιμετώπισης και σύνθεσης των επί μέρους προβλημάτων σε ολοκληρωμένες αναπτυξιακές προσπάθειες. Είναι βοηθός και συμπαραστάτης σε κάθε γνήσια και ειλικρινή αναπτυξιακή προσπάθεια και ο ρόλος της στον ερύτερο αναπτυξιακό σχεδιασμό είναι σύνθετος και ουσιαστικός.

Οι μέτοχοι της «ΑΝΚΟ» είναι :

- * Η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων (ΤΕΔΚ) Νομού Κοζάνης 35%
- * Η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων (ΤΕΔΚ) Νομού Γρεβενών 10%
- * Η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων (ΤΕΔΚ) Νομού Καστοριάς 10%
- * Η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων (ΤΕΔΚ) Νομού Φλώρινας 10%
- * Η Ένωση Γεωργικών Συνεταιρισμών Κοζάνης-Σερβίων

* Η Ένωση Γεωργικών Συνεταιρισμών Βοΐου

* Η Ένωση Γεωργικών Συνεταιρισμών Εορδαίας 35%

Σύμφωνα με το καταστατικό, έργο της εταιρείας είναι :

α) Η τεχνική στήριξη των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Συν/κων Οργανώσεων, καθώς και των επιχειρήσεων τους και των άλλων Νομικών Προσώπων που συστήνουν ή στα οποία συμμετέχουν.

β) Η διενέργεια απογραφικών μελετών και φυσικών πόρων της περιοχής.

γ) Η εκπόνηση μελετών κάθε μορφής για τη διερεύνηση της βιωσιμότητας παραγωγικών επενδύσεων.

δ) Η επιμόρφωση των Στελεχών των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Συν/κων Οργανώσεων, των Επιχειρήσεων τους και των άλλων Νομικών προσώπων που συστήνουν ή στα οποία συμμετέχουν.

ε) Η ανάληψη από την ίδια ή υποβοήθηση επενδυτικών πρωτοβουλιών άλλων φορέων για αξιοποίηση γεωργικών δασικών, κτηνοτροφικών, αλιευτικών, τουριστικών και άλλων φυσικών πόρων.

στ) Η εκπόνηση και εφαρμογή προγραμμάτων προστασίας και βελτίωσης του περιβάλλοντος σε συνεργασία με κρατικούς κύρια φορείς.

ζ) Η σύναψη προγραμματικών συμβάσεων σύμφωνα με το νόμο 1416/84 και

η) Η διεξαγωγή κάθε δραστηριότητας που σχετίζεται με τον σκοπό και το έργο της εταιρείας.

Οι μελέτες γενικά και οι έρευνες γίνονται από τις υπηρεσίες της εταιρείας ή από ειδικούς μελετητές του εσωτερικού ή του εξωτερικού με τους οποίους αυτή συμβάλλεται.

Η «ANKO» διοικείται από Πμελές Διοικητικό Συμβούλιο. Τρία μέλη του ορίζονται από τις διοικήσεις των ΤΕΔΚ Δυτικής Μακεδονίας, τρία μέλη ορίζονται από τις Διοικήσεις των Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών, ένα μέλος του Δ.Σ. ορίζεται από τους εργαζόμενους στην εταιρεία και τέσσερα μέλη εκλέγονται από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων. Το Διοικητικό Συμβούλιο καθορίζει την πολιτική της εταιρείας και αποφασίζει για όλα τα θέματα.

Τα έσοδα της εταιρείας προέρχονται :

α. Από προγραμματικές συμβάσεις με ΟΤΑ και δημοσίου φορείς για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου.

β. Από τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας για ένταξη επενδύσεων σε κοινοτικά προγράμματα και αναπτυξιακούς νόμους.

γ. Από Ιδιωτικά συμφωνητικά με ΟΤΑ, μέχρι ένα ορισμένο ύψος αμοιβής.

Από το καταστατικό της ΑΝΚΟ Α.Ε. υπάρχει η δυνατότητα ίδρυσης ή συμμετοχής στο κεφάλαιο άλλων εταιρειών που συμβάλλουν στην υλοποίηση των στόχων της.

Για το λόγο αυτό συμμετέχει στις εταιρείες :

ΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΚΟΖΑΝΗΣ, ΔΙΑΔΗΜΟΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΛΙΜΝΗΣ ΠΟΛΥΦΥΤΟΥ, ΚΟΙΝΟΤΡΑΞΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ, ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ.

Η Αναπτυξιακή Εταιρεία Δυτικής Μακεδονίας (ΑΝΚΟ Α.Ε.) απασχολεί σήμερα 50 περίπου εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι στην εταιρεία είναι κυρίως απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ. Στο επιστημονικό δυναμικό της εταιρείας περιλαμβάνονται αρχιτέκτονες, πολιτικοί μηχανικοί-περιβαλλοντολόγοι, πολεοδόμοι-χωροτάκτες, μηχανολόγοι, ηλεκτρολόγοι, γεωλόγοι, οικονομολόγοι, γεωπόνοι, τεχνολόγοι διαφόρων ειδικοτήτων, προγραμματιστές Η/Υ, απαραίτητο διοικητικό προσωπικό. Το ανθρώπινο δυναμικό της εταιρείας συμπληρώνεται και από συνεργάτες-συμβούλους, επιστήμονες υψηλού επιπέδου, (καθηγητές ΑΕΙ, μελετητές κ.α.), που συμμετέχουν στην εκπόνηση εξειδικευμένων μελετών.

2. Οι εργαζόμενοι στην «ΑΝΚΟ» οργάνωσαν το σωματείο το 1991 το οποίο φέρεται με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων στην Αναπτυξιακή Εταιρεία Δυτικής Μακεδονίας (ΑΝΚΟ) ΑΕ». Η πρώτη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπογράφεται το 1993 η οποία ισχύει για ένα έτος και περιλαμβάνει ζητήματα κυρίως οικονομικά. Πιο αναλυτικά στην πρώτη εκείνη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας καθορίζονται τα κατώτερα όρια των μηνιαίων αποδοχών, τα επίπεδα και τα έτη σπουδών σε κατηγορίες, τα επιδόματα που αφορούν

τα επιδόματα γάμου, ανθυγιεινής εργασίας, χρονοεπιδόματα, κάλυψη εξόδων για την εκτός έδρας εργασία, προστίθεται η ετήσια αύξηση που καθορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις του ιδιωτικού τομέα, δίνει κίνητρα και κριτήρια παραγωγικότητας συμπεριλαμβάνει ακόμη χιλιομετρική αποζημίωση για όσους χρησιμοποιούν το ιδιωτικό τους αυτοκίνητο για υπηρεσιακούς λόγους, κατοχυρώνει την προηγούμενη εμπειρία σχετικά με την κάθε ειδικότητα και τις μεταπτυχιακές σπουδές, κατοχυρώνει επίσης το δικαίωμα αδείας σε περίπτωση γάμου-τοκετού-μητρότητας-γονική μέριμνα. Επίσης η εταιρεία αναλαμβάνει την υποχρέωση για την ασφάλιση έναντι θανάτου και ατυχημάτων, χορηγεί σπουδαστική και φοιτητική άδεια καθώς επίσης και εκπαιδευτική άδεια όπως και συνδικαλιστική και τέλος καθορίζει τον τρόπο πρόσληψης προσωπικού. Την πρώτη αυτή συλλογική σύμβαση ακολούθησε το 1994 η δεύτερη η οποία ήταν σχεδόν η ανανέωση της πρώτης. Στην σύμβαση αυτή συμπεριλήφθηκε το επίδομα παιδιών σε ποσοστό 5%, βελτιώθηκε το ωράριο για τις μητέρες υπαλλήλους καθώς επίσης και η άδεια τοκετού. Στη σύμβαση αυτή δεν προστέθηκε το άρθρο 6 της προηγούμενης και το οποίο αφορούσε τα κίνητρα και τα κριτήρια παραγωγικότητας. Η δεύτερη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ίσχυσε και αυτή για ένα έτος.

Στις 30-5-95 το σωματείο της «ΑΝΚΟ» με εκπρόσωπο τον Παναγιώτη Τσιούκρα πρόεδρο του ΔΣ του σωματείου και τον Μαυροματη Κων/νο πρόεδρο του διοικητικού συμβουλίου της εταιρείας υπόγραψαν νέα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας με ισχύ από το 1-1-95 έως 31-12-97.

Η καινούργια αυτή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση αφορά τους εργαζόμενους στην Αναπτυξιακή Εταιρεία Δυτικής Μακεδονίας (ΑΝΚΟ) ΑΕ με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Αλλάζει εντελώς την κατάταξη των εργαζομένων κατά κατηγορία ειδικότητας και τους ξεχωρίζει σε επτά (7) ειδικότητες που περιλαμβάνουν: ειδικότητα μηχανικών, γεωτεχνικών, οικονομολόγων, τεχνολόγων, σχεδιαστριών, γραμματέων, υπαλλήλων γραφείου. Οι βασικοί μισθοί του προσωπικού καθορίζονται κατά ειδικότητα, συμπεριλαμβάνονται και κατοχυρώνονται περισσότερα επιδόματα καθώς επίσης προστίθεται πάλι με το άρθρο επτά (7) κίνητρα παραγωγικότητας με τη μορφή επιδόματος πάνω στις συνολικές μηνιαίες αποδοχές.

Όπως διευκρίνησε ο πρόεδρος του σωματίου των εργαζομένων Παναγιώτης Τσιούκρας μέσα από τις συμβάσεις στοχεύουν να κατοχυρώσουν τα δικαιώματά τους και να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας μέσα στον εργασιακό τους χώρο. Σκοπός και στόχος τους είναι να πετύχουν ρυθμίσεις και συνθήκες εργασίας πάντα καλύτερες από ότι καθορίζει η γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Η κάθε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας που πετυχαίνουν είναι και μια τυπική κατοχύρωση απέναντι στην εταιρεία. Όσον αφορά το χρονικό των διαπραγματεύσεων μέχρι την υπογραφή της, αυτές έγιναν σε κλίμα συνεργασίας με αμοιβαία κατανόηση των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Η διοίκηση της ANKO που εκπροσωπήθηκε στις διαπραγματεύσεις από τον υπεύθυνο των δημοσίων σχέσεων Κυρατσού δέχθηκε τα αιτήματα των εργαζομένων και δεν αρνήθηκε να δεχθεί όσα υπογράφηκαν. Όπως ανέφερε ο κ. Τσιούκρας διαφωνία υπήρξε μόνο σ'ότι αφορούσε τη διαμόρφωση των βασικών μηνιαίων αποδοχών. Σ'αυτό το σημείο το σωματείο και η διοίκηση βρήκαν τη λύση με την πρόσθεση άλλων ρυθμίσεων που αφορούσαν επιδόματα πάνω στο βασικό μισθό.

Αναλυτικά το κείμενο της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας που υπογράφηκε έχει ως εξής :

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΑΝΚΟ) Α.Ε.
ΦΟΝ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ 1-3
ΚΟΖΑΝΗ 501 00
ΤΗΛ : 0461 - 40112/40113/40241

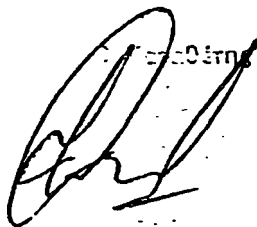
ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΑΝΚΟ) Α.Ε.

ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 1995 - 1996 - 1997

(ισχύει από 01-01-1995 έως 31-12-1997)

Η παρούσα κατατέθηκε σήμερα την 7-6-95 από τον
εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του Σωματίου Εργαζομένων
ΑΝΚΟ κ. Γεώργιο Παυλάκη
κάτοχο του αριθ. Λ609361 Δελτίου Ταυτότητας που εκδό-
θηκε από το Α/Τ Κοζάνης την 6-10-79.

Επίσημο




Στην Κοζάνη την 30-5-1995 οι υπογράφωντες Μαυρομάτης Κων/νος, Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου της Αναπτυξιακής Εταιρείας Δυτικής Μακεδονίας (ΑΝΚΟ) Α.Ε. και Παναγιώτης Τσιούκρας εκπρόσωπος των εργαζομένων Αναπτυξιακής Εταιρείας Δυτικής Μακεδονίας (ΑΝΚΟ) Α.Ε και οι δυο νόμιμα εξουσιοδοτημένοι για την υπογραφή της παρούσας Σ.Σ.Ε. συμφώνησαν τα ακόλουθα :

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η Σύμβαση αυτή αφορά τους εργαζόμενους στην Αναπτυξιακή Εταιρεία Δυτικής Μακεδονίας (ΑΝΚΟ) Α.Ε. με εξαρτημένη σχέση εργασίας

ΑΡΘΡΟ 1ο

Κατάταξη εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι κατατάσσονται σύμφωνα με το επίπεδο και τα έτη σπουδών τους στις παρακάτω κατηγορίες :

- ⇒ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 1η : ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ
- ⇒ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 2η : ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΟΙ
- ⇒ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 3η : ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΙ
- ⇒ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 4η : ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ
- ⇒ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 5η : ΣΧΕΔΙΑΣΤΡΙΕΣ
- ⇒ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 6η : ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ
- ⇒ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ 7η : ΥΠΑΛΛΗΛΟΓΡΑΦΕΙΟΥ

ΑΡΘΡΟ 2ο

ΠΙΝΑΚΑΣ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 1995

Οι μηνιαίες αποδοχές καθορίζονται, κατά ειδικότητα, όπως φαίνονται στον Πίνακα που ακολουθεί.

ΕΤΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	ΣΥΝΤ. ΠΡΟΣΑΥΞ.	ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΣΥΝΤ. ΠΡΟΣΑΥΞ.	ΓΕΩΤΕΧΝΙΚΟΙ	ΣΥΝΤ. ΠΡΟΣΑΥΞ.	ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΙ	ΣΥΝΤ. ΠΡΟΣΑΥΞ.	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ	ΣΥΝΤ. ΠΡΟΣΑΥΞ.	ΣΧΕΔΙΑΣΤΡΙΕΣ	ΣΥΝΤ. ΠΡΟΣΑΥΞ.	ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ	ΣΥΝΤ. ΠΡΟΣΑΥΞ.	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
0	1,00	155000	1,00	152500	1,00	150000	1,00	145000	1,00	133000	1,00	130000	1,00	125000
1	1,03	159650	1,03	157075	1,03	154500	1,03	150380	1,02	135660	1,02	132500	1,02	127500
2	1,06	164300	1,06	161650	1,06	159000	1,06	154760	1,04	138320	1,04	135200	1,04	130000
3	1,09	168950	1,09	166225	1,09	163500	1,09	159140	1,06	140980	1,06	137800	1,06	132500
4	1,12	173600	1,12	170800	1,12	168000	1,12	163520	1,08	143640	1,08	140400	1,08	135000
5	1,15	178250	1,15	175375	1,15	172500	1,15	167900	1,10	146300	1,10	143000	1,10	137500
6	1,18	182900	1,18	179950	1,18	177000	1,18	172280	1,12	148960	1,12	145600	1,12	140000
7	1,21	187550	1,21	184525	1,21	181500	1,21	176660	1,14	151620	1,14	148200	1,14	142500
8	1,24	192200	1,24	189100	1,24	186000	1,24	181040	1,16	154280	1,16	150800	1,16	145000
9	1,27	196850	1,27	193675	1,27	190500	1,27	185420	1,18	156940	1,18	153400	1,18	147500
10	1,30	201500	1,30	198250	1,30	195000	1,30	189800	1,20	159600	1,20	156000	1,20	150000
11	1,32	204600	1,32	201300	1,32	198000	1,32	192720	1,22	162260	1,22	158600	1,21	151250
12	1,34	207700	1,34	204350	1,34	201000	1,34	195640	1,24	164920	1,24	161200	1,22	152500
13	1,36	210800	1,36	207400	1,36	204000	1,36	198560	1,26	167580	1,26	163800	1,23	153750
14	1,38	213900	1,38	210450	1,38	207000	1,38	201480	1,28	170240	1,28	166400	1,24	155000
15	1,40	217000	1,40	213500	1,40	210000	1,40	204400	1,30	172900	1,30	169000	1,25	156250
16	1,42	220100	1,42	216550	1,42	213000	1,41	205860	1,32	175560	1,31	170300	1,26	157500
17	1,44	223200	1,44	219600	1,44	216000	1,42	207320	1,34	178220	1,32	171600	1,27	158750
18	1,46	226300	1,46	222650	1,46	219000	1,43	208780	1,36	180880	1,33	172900	1,28	160000
19	1,48	229400	1,48	225700	1,48	222000	1,44	210240	1,38	183540	1,34	174200	1,29	161250
20	1,50	232500	1,50	228750	1,50	225000	1,45	211700	1,40	186200	1,35	175500	1,30	162500
21	1,52	235600	1,52	231800	1,51	226500	1,46	213160	1,41	187530	1,36	176800	1,31	163750
22	1,54	238700	1,54	234850	1,52	228000	1,47	214620	1,42	188860	1,37	178100	1,32	165000
23	1,56	241800	1,56	237900	1,53	229500	1,48	216080	1,43	190190	1,38	179400	1,33	166250
24	1,58	244900	1,58	240950	1,54	231000	1,49	217540	1,44	191520	1,39	180700	1,34	167500
25	1,60	248000	1,60	244000	1,55	232500	1,50	219000	1,45	192850	1,40	182000	1,35	168750
26	1,62	251100	1,61	245525	1,56	234000	1,51	220460	1,46	194180	1,41	183300	1,36	170000
27	1,64	254200	1,62	247050	1,57	235500	1,52	221920	1,47	195510	1,42	184600	1,37	171250
28	1,66	257300	1,63	248575	1,58	237000	1,53	223380	1,48	196840	1,43	185900	1,38	172500
29	1,68	260400	1,64	250100	1,59	238500	1,54	224840	1,49	198170	1,44	187200	1,39	173750
30	1,70	263500	1,65	251625	1,60	240000	1,55	226300	1,50	199500	1,45	188500	1,40	175000
31	1,71	265050	1,66	253150	1,61	241500	1,56	227760	1,51	200830	1,46	189800	1,41	176250
32	1,72	266600	1,67	254675	1,62	243000	1,57	229220	1,52	202160	1,47	191100	1,42	177500
33	1,73	268150	1,68	256200	1,63	244500	1,58	230680	1,53	203490	1,48	192400	1,43	178750
34	1,74	269700	1,69	257725	1,64	246000	1,59	232140	1,54	204820	1,49	193700	1,44	180000
35	1,75	271250	1,70	259250	1,65	247500	1,60	233600	1,55	206150	1,50	195000	1,45	181250
36	1,76	272800	1,71	260775	1,66	249000	1,61	235060	1,56	207480	1,51	196300	1,46	182500
37	1,77	274350	1,72	262300	1,67	250500	1,62	236520	1,57	208810	1,52	197600	1,47	183750
38	1,78	275900	1,73	263825	1,68	252000	1,63	237980	1,58	210140	1,53	198900	1,48	185000
39	1,79	277450	1,74	265350	1,69	253500	1,64	239440	1,59	211470	1,54	200200	1,49	186250
40	1,80	279000	1,75	266875	1,70	255000	1,65	240900	1,60	212800	1,55	201500	1,50	187500

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

ΑΡΘΡΟ 3ο

Επιδόματα

Στις αποδοχές των εργαζομένων, που καθορίστηκαν στο άρθρο 2, προστίθενται τα ακόλουθα επιδόματα :

1. Επίδομα γάμου σε όλους τους έγγαμους εργαζόμενους. Το επίδομα αυτό καθορίζεται ότι είναι 10% επί του βασικού μισθού.
2. Επίδομα παιδιών. Το επίδομα αυτό καθορίζεται ότι είναι 5% επί του βασικού μισθού για κάθε παιδί μέχρι της συμπλήρωσης του 18ου έτους της ηλικίας του ή του 25ου εφ'όσον σπουδάζει σε ανεγνωρισμένη ανώτερη ή ανώτατη σχολή.
3. Επίδομα μηχανοργάνωσης σε όλους τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση Η/Υ. Το επίδομα αυτό καθορίζεται ότι είναι 15% επί του βασικού μισθού.
4. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας χορηγείται σε όσους απασχολούνται σε φωτοαντιγραφικά μηχανήματα και στις καθαρίστριες της εταιρείας και είναι 5% επί του βασικού μισθού.
5. Επίδομα ξένης γλώσσας για όσους κάνουν χρήση ξένης γλώσσας και είναι 5% επί του βασικού μισθού. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η κατάθεση πτυχίου (Αγγλικά-LOWER-PALSO, Γαλλικά-CERTIFICAT, Γερμανικά-CERTIFICAT, Ιταλικά - DIPLOMA DI LINGUA κ.λ.π.)
6. Επίδομα Ισολογισμού σε όποιον υπογράφει την σύνταξη του Ισολογισμού και είναι 10% επί του βασικού μισθού.
7. Ταμειακό επίδομα στον ταμία της εταιρείας. Το επίδομα αυτό καθορίζεται ότι είναι 5% επί του βασικού μισθού.
8. Επιστημονικό επίδομα 20% για απόφοιτους Ανωτέρων Σχολών και 25% για απόφοιτους των Ανωτάτων Σχολών.
9. Επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών για όσους εργαζομένους κατέχουν τίτλο Διδακτορικού 10% επί του βασικού μισθού.

ΑΡΘΡΟ 4ο

Εκτός έδρας εργασία

Οι εργαζόμενοι στην εταιρεία όταν εξέρχονται εκτός της έδρας τους, που καθορίζεται ότι είναι η Περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας, θα δικαιούνται :

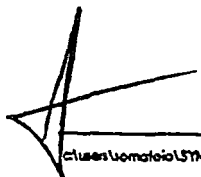
- I. Όταν δεν υπάρχει διανυκτέρευση, την κάλυψη των εξόδων μετακίνησης, τροφής και 20% πάνω στο 1/25 του μισθού τους για κάθε μέρα μετακίνησης. Τα έξοδα τροφής δεν θα ξεπερνούν το 1/25 του βασικού μισθού του πρώτου κλιμακίου της ειδικότητας Μηχανικών.
- II. Όταν υπάρχει διανυκτέρευση, την κάλυψη των εξόδων μετακίνησης, τροφής και κατοικίας και 40% πάνω στο 1/25 του μισθού τους για κάθε διανυκτέρευση. Τα έξοδα τροφής και κατοικίας δεν θα ξεπερνούν τα 3/25 του βασικού μισθού του πρώτου κλιμακίου της ειδικότητας Μηχανικών.

ΑΡΘΡΟ 5ο

Χιλιομετρική αποζημίωση

Όσοι εργαζόμενοι κάνουν χρήση του Ι.Χ. αυτοκινήτου τους κατά τις μετακινήσεις των για υπηρεσιακούς λόγους, δικαιούνται αποζημίωση κατά διανυόμενο χιλιόμετρο ίση προς το 1/4 της αμοιβής της βενζίνης. Για το έτος 1995 η αποζημίωση ορίζεται στις 55 δρχ. ανά χιλιόμετρο.

Ενα μέρος που δεν θα υπερβαίνει το 50% της παραπάνω αξίας (55 δρχ./ΧΛΜ) θα καλύπτεται με παραστατικά απο καύσιμα στο όνομα της εταιρείας και το υπόλοιπο θα προσαυξάνει τις αποδοχές του εργαζόμενου.



ΑΡΘΡΟ 6ο

Εμπειρία - Μεταπτυχιακές σπουδές

Για τον προσδιορισμό της εμπειρίας και την κατάταξη των εργαζομένων στην ανάλογη βαθμίδα, προστίθεται στον χρόνο που εργάζεται ο εργαζόμενος στην εταιρεία και κάθε προϋπηρεσία της αυτής ειδικότητας (στο Δημόσιο ή Ιδιωτικού δικαίου), καθώς και η άσκηση αυτοτελούς επαγγέλματος από της κτήσεως του πτυχίου τους, αποδεικνυόμενη δια πιστοποιητικού αρμοδίου Οικονομικού Εφόρου, ή άλλης αρχής ή βεβαίωσης από το αντίστοιχο Επαγγελματικό Σωματείο, Οικονομικό Επιμελητήριο, την Ένωση Ελλήνων Τεχνολόγων Μηχανικών (Ε.Ε.Τ.Ε.Μ.) και του Τ.Ε.Ε.

Στα χρόνια της συνολικής εμπειρίας των εργαζομένων που έχουν τίτλους μεταπτυχιακών στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας ή τίτλους μεταπτυχιακών σπουδών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων άλλης χώρας αναγνωρισμένης όμως από το ΔΙΚΑΤΣΑ προσμετρώνται για τίτλο Διδακτορικού 4 έτη και για τίτλο Master 2 έτη.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την προσμέτρηση των ετών είναι :

1. Η κατάθεση του τίτλου ή θεωρημένου αντίγραφου στην εταιρεία.
2. Η χρήση του τίτλου Διδάκτωρ (για τους κατόχους διδακτορικού) σε όλα τα επίσημα έγγραφα που φέρουν την υπογραφή του εργαζόμενου που είναι κάτοχος διδακτορικού τίτλου.

Το αντίστοιχο ισχύει για τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου.

ΑΡΘΡΟ 7ο

Κίνητρα παραγωγικότητας

Η εταιρεία έχει το δικαίωμα να επιβραβεύει τους εργαζόμενους με την μορφή επιδόματος παραγωγικότητας πάνω στις συνολικές μηνιαίες αποδοχές.

Το επίδομα αυτό θα αποφασίζεται από τη Διεύθυνση με βάση αντικειμενικά κριτήρια ελέγχου της παραγωγικότητας. Ο προσδιορισμός των αντικειμενικών αυτών κριτηρίων θα αποτυπωθεί σε ιδιαίτερο κείμενο το οποίο θα αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Σ.Σ.Ε.

Το επίδομα αυτό θα καταβάλλεται με βάση τη διαδικασία της προηγούμενης παραγράφου, χωρίς αυτό να αποτελεί μόνιμη αύξηση των μηνιαίων αποδοχών του εργαζομένου.

Το επίδομα παραγωγικότητας δεν θα μπορεί να υπερβεί το 30% των συνολικών μηνιαίων αποδοχών του εργαζομένου.

ΑΡΘΡΟ 8ο

Ετήσια αύξηση

Στην αρχή κάθε χρονιάς θα γίνεται αυτόματη αναπροσαρμογή των βασικών αποδοχών του άρθρου 2 όλων των ειδικοτήτων σύμφωνα με την πρόβλεψη του μέσου ετήσιου πληθωρισμού όπως αυτή ανακοινώνεται από τα επίσημα όργανα του Κράτους.

Στο τέλος του έτους η θετική ή αρνητική απόκλιση που προκύπτει μεταξύ της τιμής του πραγματικού μέσου ετήσιου πληθωρισμού, όπως αυτή ανακοινώνεται από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία και της αύξησης που δόθηκε στην αρχή του χρόνου ως πρόβλεψη του μέσου ετήσιου πληθωρισμού, θα μεταφέρεται και θα συνυπολογίζεται στην αύξηση του μισθού της επόμενης χρονιάς.

ΑΡΘΡΟ 9ο

Άδεια γάμου - μητρότητας - τοκετού - γονική μέριμνα

Η άδεια γάμου καθορίζεται σε 5 εργάσιμες ημέρες με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια του εργαζομένου.

Για τις μητέρες υπαλλήλους καθορίζεται μειωμένο ωράριο εργασίας κατά 1 ώρα την ημέρα για 2 έτη ή 2 ώρες την ημέρα για ένα έτος. Το ίδιο μειωμένο ωράριο ισχύει και για τον διαζευγμένο σύζυγο όταν υπάρχει απόφαση δικαστηρίου ότι παραχωρείται σ' αυτόν η επιμέλεια του παιδιού.

Η συνολική διάρκεια, ο τρόπος χρήσης και η αποζημίωση της άδειας του τοκετού ορίζεται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

Χορηγείται γονική άδεια στον εργαζόμενο σύζυγο ή στη σύζυγο μέχρι και ένα (1) χρόνο χωρίς αποδοχές, εφ' όσον έχουν παιδιά που παρουσιάζουν σωματική ή πνευματική αναπηρία, διαπιστωμένη από την υγειονομική επιτροπή του Ι.Κ.Α. Κατά τη διάρκεια της παραπάνω άδειας όλες οι ασφαλιστικές εισφορές καλύπτονται από τον εργοδότη.

Χορηγείται άδεια παρακολούθησης προόδου παιδιών σε όσους έχουν παιδιά από το νηπιαγωγείο μέχρι το λύκειο. Η άδεια αυτή είναι τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες συνολικά και δεν μπορεί να είναι συνεχόμενη. Για την χορήγηση και δικαιολόγηση της άδειας πρέπει να προσκομίζεται βεβαίωση από το σχολείο.

ΑΡΘΡΟ 10ο

Ασφάλιση έναντι θανάτου και ατυχημάτων

Η εταιρεία ασφαλίζει με δικές της δαπάνες το προσωπικό της, το οποίο με δήλωσή του διαθέτει το ιδιωτικό του αυτοκίνητο για μετακινήσεις εκτός της πόλης Κοζάνης, έναντι θανάτου και ατυχημάτων, σε ιδιωτική ασφαλιστική εταιρεία.

ΑΡΘΡΟ 11ο

Φοιτητική - Σπουδαστική άδεια

Χορηγείται άδεια δύο εβδομάδων το χρόνο στους φοιτητές και σπουδαστές, που εργάζονται στην εταιρεία με πλήρεις αποδοχές.

Η άδεια χορηγείται για φοίτηση μέχρι 6 χρόνια για την απόκτηση του πτυχίου και μέχρι 9 χρόνια αθροιστικά για μεταπτυχιακές σπουδές.

Επίσης χορηγείται και πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών μία εβδομάδα το χρόνο κατά την περίοδο όμως των εξετάσεων.

ΑΡΘΡΟ 12ο

Εκπαιδευτική άδεια

Η εταιρεία μπορεί να χορηγήσει στο προσωπικό, μετά από αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της, εκπαιδευτική άδεια για μεταπτυχιακές σπουδές στο εσωτερικό ή εξωτερικό.

Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής άδειας ο εργαζόμενος καλύπτεται ασφαλιστικά από την εταιρεία και του καταβάλλονται πλήρεις αποδοχές ή και μεγαλύτερες, αν αυτό είναι αναγκαίο.

Ο εργαζόμενος υποχρεούται μετά την απόκτηση του μεταπτυχιακού τίτλου να εργαστεί στην εταιρεία για πέντε τουλάχιστον χρόνια.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν τηρήσει τον παραπάνω όρο υποχρεούται να επιστρέψει στην εταιρεία εφ' άπαξ το συνολικό ποσό των παραπάνω αποδοχών.

Εάν οι σπουδές του εργαζόμενου δεν είναι επιτυχείς, η εταιρεία έχει το δικαίωμα με απόφαση του Δ.Σ. να ανακαλέσει την εκπαιδευτική άδεια και να απαιτήσει το ποσό που δαπάνησε σε μισθούς κατά το διάστημα των σπουδών.

ΑΡΘΡΟ 13ο

Συνδικαλιστική άδεια

Στα μέλη της διοίκησης του σωματείου, καθώς και στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις χορηγούνται όλες οι άδειες που ορίζονται από το άρθρο 17 του Νόμου 1264/82.

ΑΡΘΡΟ 14ο

Προσλήψεις προσωπικού

Οι προσλήψεις προσωπικού στην εταιρεία θα γίνονται από τη Διοίκηση παίρνοντας υπόψη την άποψη των επιμέρους τμημάτων, με αξιοκρατικά κριτήρια. διασφαλίζοντας το κύρος και την αξιοπιστία της εταιρείας.

ΑΡΘΡΟ 15ο

Ειδικές ρυθμίσεις - Ισχύς σύμβασης

Η σύμβαση αυτή ισχύει από 1.1.1995 έως 31.12.1997.

Ο ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ



Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΑΝΚΟ Α.Ε.

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ
Α. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ (ΑΝ.ΚΟ) Α.Ε.
ΦΟΝ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ 1-3
ΒΟΥΛΕ ΚΟΣΣΑΝΗ
ΑΦΜ 94144112 ΔΟΥ ΚΟΣΣΑΝΗΣ

ΚΩΝ/ΝΟΣ ΜΑΥΡΟΜΑΤΗΣ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Τα τελευταία χρόνια όλο και λιγότερα σωματεία κλαδικά και τοπικά υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πολύ λιγότερα είναι αυτά που στα πλαίσια της επιχείρησης υπογράφουν επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα στο νομό Κοζάνης το 1995 μόνο το σωματείο εργαζομένων της εταιρείας ΑΝΚΟ Α.Ε. υπέγραψε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Αιτία για όλα τα παραπάνω είναι η κρίση που περνάει το συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα και που τα αίτια της είναι πολλά και αφορούν κατά ένα μέρος την έντονη κομματικοποίηση και τον παραγοντισμό που κυριαρχεί στα διοικητικά συμβούλια, ιδιαίτερα των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ο οραματισμός και η συνδικαλιστική συνείδηση των στελεχών των συνδικαλιστικών οργανώσεων αντικαταστάθηκε από ιδιοτελή συμφέροντα και τον ατομικισμό.

Όλη αυτή η κρίση που περνάει το συνδικαλιστικό κίνημα έχει αρνητικές συνέπειες όχι μόνο στις οικονομικές κατακτήσεις των εργαζομένων που τα τελευταία χρόνια είναι στάσιμες, αλλά και σε θεσμικά αιτήματα.

Ο Ν. 1876/90 που περιλαμβάνει τις επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας είναι μία δυνατότητα η οποία αν αξιοποιηθεί σωστά και έξυπνα θα φέρει θετικά αποτελέσματα για τους εργαζομένους και την κοινωνία και στην αντίθετη περίπτωση θα επιτρέψει σε πολλές περιπτώσεις την αντεργατική συμπεριφορά της εργοδοσίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΑΝΝΗΣ ΚΟΡΔΑΤΟΣ, Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Κινήματος
Ζ' έκδοση, εκδ. Μπουκουμάνη Αθήνα 1972

ΡΗΓΙΝΟΣ Μ., Παραγωγικές δομές και εργατικά ημερομίσθια στην Ελλάδα
1909-1936, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της
Ελλάδας, Αθήνα 1987.

ΠΑΠΑΠΑΝΝΗ Φ., Εισαγωγή στο δίκαιο, Αθήνα 1989

ΛΕΟΝΤΑΡΗ Μ., Το δίκαιο των Εργαζομένων, εκδ. ΠΑΜΙΣΟ Αθήνα 1988.

ΠΟΛΥΖΟΥ Ν., «Αι Συλλογικαί διαπραγματεύσεις» Αθήνα 1965

ΟΥΪΛΙΑΜ ΦΟΣΤΕΡ, Ιστορία του παγκοσμίου συνδικαλιστικού κινήματος,
εκδ. «Μόρφωση» Αθήνα 1959

ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, τομ 48ος, τεύχος 1158, 1992

ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, τομ 48ος, τεύχος 1153, 1992

ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ, τομ 46ος, τεύχος 1109, 1990