

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ως φορέας Κοινωνικής Πολιτικής και η περίπτωση
της Ελλάδας

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΩΣΤΟΥΛΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

A.M.: 51150842

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΥΖΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΑΘΗΝΑ

2019

Copyright © Κωνσταντίνος Κωστούλας, 2019

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας πτυχιακής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν την χρήση της πτυχιακής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση πτυχιακής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στον παππού και στη γιαγιά μου

Συντομογραφίες

ΑΔΕΔΥ: Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

Α'ΠΠ: Πρώτος Παγκόσμιος Πόλεμος

Β'ΠΠ: Δεύτερος Παγκόσμιος Πόλεμος

ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας

ΔΓΕ: Διεθνές Γραφείο Εργασίας

ΔΟΕ: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΔΣΕ: Διεθνής Σύμβαση Εργασίας

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ΙΚΑ: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΚτΕ: Κοινωνία των Εθνών

ΜΚΟ: Μη Κυβερνητικός Οργανισμός

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΟΜΕΔ: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΠΟΕ: Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου

ΠΤ: Παγκόσμια τράπεζα

IPEC: International Programme on the Elimination of Child Labour

PIACT: Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment

Ευχαριστίες

Σε αυτό το σημείο, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα Καθηγητή και Κοσμήτορα της Σχολής Πολιτικών Επιστημών του Παντείου Πανεπιστημίου, κ. Ιωάννη Κουζή, για την πολύτιμη συμβολή και υποστήριξή του, καθώς και για τις συμβουλές που μου παρείχε, κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας.

Περιεχόμενα

	Σελ.
Συνομογραφίες	4
Ευχαριστίες	5
Περιεχόμενα	6
Περίληψη	8
Abstract	9
Εισαγωγή	10
Κεφάλαιο Πρώτο: Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας	13
1.1 Πολιτικές και ιδεολογικές καταβολές	13
1.2 Ίδρυση και σημεία σταθμοί	15
1.3 Η διάρθρωση της ΔΟΕ και η τριμερής σύνθεση των οργάνων της	17
1.3.1 Η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας	18
1.3.2 Το Διοικητικό Συμβούλιο	19
1.3.3 Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας	19
1.4 Ο ρόλος της ΔΟΕ στη διεθνή σκηνή	20
Κεφάλαιο Δεύτερο: Το κανονιστικό πλαίσιο	23
2.1 Σκοπός της ΔΟΕ	23
2.2 Η ιδιότητα μέλους και οι υποχρεώσεις των κρατών μελών	24
2.2.1 Οικονομικές υποχρεώσεις κρατών-μελών	25
2.2.2 Η υποχρέωση για τριμερή σύνθεση της αντιπροσωπείας	25
2.2.3 Υποχρεώσεις σχετικά με τις Διεθνείς Συμβάσεις και Συστάσεις Εργασίας	25
2.3 Η διαδικασία λήψης αποφάσεων και ψήφισης συμβάσεων	26
2.3.1 Η διαδικασία ψήφισης	27
2.3.1.1 Η διαδικασία διπλής συζήτησης	28
2.3.1.2 Η διαδικασία απλής συζήτησης	28
Κεφάλαιο Τρίτο: Ο ελεγκτικός μηχανισμός της Οργάνωσης	30
3.1 Υποβολή και κύρωση των συμβάσεων από τα κράτη-μέλη	31
3.2 Η διαδικασία ελέγχου	32
3.2.1 Η διαδικασία τακτικού ελέγχου	32
3.2.2 Η διαδικασία ειδικού ελέγχου	33
3.2.2.1 Η διαδικασία προσφυγής	33

3.2.2.2 η διαδικασία καταγγελίας	34
3.2.3 Επιτροπές ελέγχου	35
3.2.3.1 Επιτροπή εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και των συστάσεων	35
3.2.3.2 Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας	36
Κεφάλαιο Τέταρτο: Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας	39
4.1 Οι θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας	39
4.2 Άλλες Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας	41
4.3 Οι αρχές που διαμορφώνονται από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας	42
4.3.1 Η αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας	44
4.3.2 Η αρχή για κατάργηση των διακρίσεων και την ύπαρξη ανθρώπινων συνθηκών στην απασχόληση	44
4.3.3 Η αρχή της προστασίας της παιδικής ηλικίας και της απασχόλησης	45
4.3.4 Η αρχή της κατάργησης της καταναγκαστικής εργασίας	46
Κεφάλαιο Πέμπτο: Η κοινωνική πολιτική της ΔΟΕ	48
5.1 Πολιτικές πλήρους απασχόλησης	49
5.2 Πολιτικές κοινωνικών ασφαλίσεων	51
5.3 Πολιτικές για την κατάργηση της παιδικής εργασίας	53
5.4 Πολιτικές για τη βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος της εργασίας	54
Κεφάλαιο Έκτο: Η ελληνική περίπτωση	56
6.1 Ιστορικά στοιχεία	56
6.2 Οι Διεθνείς Συμβάσεις	58
6.3 Η Ελλάδα στον ελεγκτικό μηχανισμό	59
Συμπέρασμα	63
Βιβλιογραφία	68
Α) Ελληνόγλωσση	68
Β) Ξενόγλωσση	70
Γ) Ηλεκτρονικές πηγές	70
Παράρτημα Ι: Συμβάσεις που έχουν κυρωθεί από την Ελλάδα	71

Περίληψη

Στα χρόνια της παγκόσμιας οικονομίας της αγοράς, κρίνεται αναπόφευκτη η διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου. Από την σφαίρα επιρροής της παγκοσμιοποίησης δεν ξέφυγε ούτε η έννοια της κοινωνικής πολιτικής, καθώς έχουμε την εμφάνιση του υπερεθνικού επιπέδου δράσης της. Στην παρούσα εργασία, λοιπόν, με βάση τις παραπάνω παραδοχές θα αναζητήσουμε το ρόλο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ως φορέα κοινωνικής πολιτικής. Αρχικά, θα ανατρέξουμε στα ιστορικά και πολιτικά γεγονότα που οδήγησαν στην ίδρυση της οργάνωσης, τη δομή της, το σκοπό της και τον τρόπο λειτουργίας της. Στη συνέχεια, παρουσιάζουμε τον ελεγκτικό μηχανισμό της οργάνωσης και κάνουμε αναφορά στο σύστημα των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, αναφέροντας τις κυριότερες από αυτές, όπως είναι οι 8 θεμελιώδεις. Σε επόμενο κεφάλαιο, ερευνάται η σύνδεση του σκοπού της οργάνωσης με την άσκηση της κοινωνικής πολιτικής και γίνεται αναφορά σε αρχές και πολιτικές που διέπουν την κοινωνική πολιτική που, η ίδια, ασκεί. Τέλος, γίνεται μια αναφορά στη δράση της Ελλάδας, στους κόλπους της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Λέξεις κλειδιά: Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Κοινωνική Πολιτική, Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, Ελλάδα

The International Labor Organization as a Social Policy Institution and the case of Greece

Kostoulas Konstantinos

Abstract

In the years of the global market economy, the internationalization of labor law is inevitable. From the sphere of influence of globalization, the concept of social policy has not escaped, as we have the appearance of its supranational level of action. In the present work, therefore, based on the above assumptions, we will seek the role of the International Labor Organization as a social policy institution. Initially, we will look back at the historical and political events that led to the foundation of the organization, its structure, purpose and mode of operation. Then we present the organization's audit mechanism and make reference to the system of International Labor Conventions, mentioning the main ones, such as the 8 fundamental ones. In the next chapter, the connection between the purpose of the organization and the pursuit of social policy is investigated and reference is made to the principles of its social policy. Finally, a reference is made in the case of Greece within the International Labor Organization.

Keywords: International labor Organization, Social policy, International Labor Conventions, Greece

Εισαγωγή

Στα πλαίσια μιας σύγχρονης κοινωνίας, το εργατικό δίκαιο συνδέεται κατά κόρον με τις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες της κοινωνίας αυτής. Αποτελεί κομμάτι της εθνικής νομοθεσίας του εκάστοτε κράτους, και μέσω αυτού γίνεται προσπάθεια να επιλυθούν σημαντικά ζητήματα και προβλήματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων και συνθηκών, είτε αφορούν την πλευρά των εργοδοτών, είτε την πλευρά των εργαζομένων, είτε το ίδιο το κράτος. Επομένως, οι συνθήκες που επικρατούν στο εκάστοτε κράτος, την εκάστοτε χρονική στιγμή, ασκούν επιρροή στο εργατικό δίκαιο. Σύμφωνα με τον Κουκιάδη (2014), χωρίς να αμφισβητούνται τα προηγούμενα, τα κοινά στοιχεία και προβλήματα που εμφανίζονται σε διάφορα κράτη ανα τον κόσμο, σε ίδιες χρονικές περιόδους, οδηγούν σε αυτό που, σήμερα, ονομάζουμε διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου.

Η διεθνοποίηση, αυτή, είναι απόρροια της παγκοσμιοποιημένης φύσης της οικονομίας, η οποία αναπόφευκτα επηρεάζει το σύνολο των εργασιακών σχέσεων και τους αποδίδει μια νέα προοπτική, καθώς και μια διαφορετική κοινωνική και πολιτική διάσταση. Μέσα στα νέα, αυτά, πλαίσια, το εργατικό δίκαιο διεθνοποιείται, αρχικά, λόγω των παράλληλων και παρόμοιων εργατικών προβλημάτων που εμφανίζονται σε διάφορα κράτη, όπως αναφέρθηκε. Δεύτερον, ο παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός των επιχειρήσεων γεννά νέες μορφές εργασιακών σχέσεων, οι οποίες πρέπει να καθοριστούν από ένα κοινό νομοθετικό πλαίσιο. Ένας τρίτος λόγος διεθνοποίησης του δικαίου, αποτελεί το γεγονός, πως εξαιτίας του οικονομικού ανταγωνισμού, αναπτύσσεται η αλληλεγγύη του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς υπάρχει ταύτιση των κοινωνικών και εργατικών διεκδικήσεων. Τέλος, όπως θα δούμε και εκτενέστερα στην πορεία της παρούσας εργασίας, μετά το τέλος του Α' Π.Π. δημιουργήθηκε το ζήτημα της επίλυσης των εργατικών προβλημάτων και του εξανθρωπισμού των όρων εργασίας, ώστε να διατηρηθεί η κοινωνική ειρήνη και να αποφευχθούν περαιτέρω συγκρούσεις. [Κουκιάδης, 2014, σ.135-136]

Από τη σφαίρα επιρροής της παγκοσμιοποίησης, εκτός από το εργατικό δίκαιο, δεν ξέφυγε ούτε η έννοια και τα μέσα άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Ιδιαίτερα, μετά την πτώση των σοσιαλιστικών καθεστώτων και την ολοένα και αυξανόμενη επίδραση του οικονομικού και όχι μόνο φιλελευθερισμού, παρατηρούμε δίπλα από την τοπική και εθνική άσκηση κοινωνικής πολιτικής, την εμφάνιση ενός νέου πεδίου δράσης, του υπερεθνικού.

Κύριες αιτίες που οδήγησαν στην εμφάνιση του υπερεθνικού επιπέδου κοινωνικής πολιτικής αποτελούν το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, η ανάδυση και ισχυροποίηση υπερκρατικών και περιφερειακών ενώσεων (όπως για παράδειγμα η Ευρωπαϊκή Ένωση) και, τέλος, όπως αναφέραμε η κατάρρευση του υπαρκτού σοσιαλισμού. [Σακελλαρόπουλος, 2001]

Με την έννοια της παγκοσμιοποίησης, στα πλαίσια του νεοφιλελευθερισμού, γίνεται λόγος για την απελευθέρωση της κίνησης των κεφαλαίων, των επιχειρήσεων και του εμπορίου καθώς και την ελεύθερη διακίνηση ατόμων και εργατικού δυναμικού. Υπό το πρίσμα αυτό, βασική στόχευση είναι ο εκσυγχρονισμός των λιγότερο αναπτυγμένων χωρών και η καταπολέμηση της φτώχειας. Ωστόσο, στην πράξη κάτι τέτοιο δύσκολα επιτυγχάνεται καθώς πολλές είναι οι περιπτώσεις καταστροφής ολόκληρων συστημάτων κοινωνικής προστασία, αύξησης του ποσοστού της φτώχειας και υποβάθμισης της εργατικής τάξης. Αυτό συμβαίνει, κυρίως, λόγω των αλληλοσυγκρουόμενων συμφερόντων που γεννά η παγκοσμιοποίηση όχι μόνο μεταξύ επιχειρήσεων, αλλά και μεταξύ κρατών, ακόμα και οργανώσεων. Έτσι δημιουργείται η ανάγκη ύπαρξης ενός ρυθμιστικού πλαισίου. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.21-22] Επομένως, κατανοούμε τη σύμπλευση των υπερεθνικών θεσμών κοινωνικής πολιτικής με τη διαδικασία διεθνοποίησης του δικαίου, και συγκεκριμένα, στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, του εργατικού δικαίου.

Όλα τα παραπάνω, διατυπώνονται σήμερα και μέσω της δράσης διεθνών οργανισμών. Όπως, χαρακτηριστικά, αναφέρει ο Κουζής (2008), οι αποφάσεις των παγκόσμιων οργανισμών κρύβουν μέσα τους τις αρχές του οικονομικού φιλελευθερισμού και τα συμφέροντα μεγάλων επιχειρήσεων με πολυεθνική δραστηριότητα. Αυτό είναι και το γενικότερο θέμα, το οποίο απασχολεί και την παρούσα εργασία. Στόχος μας είναι, αφού αναλύσουμε τη σύσταση και τον τρόπο δράσης ενός παγκόσμιου οργανισμού, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), να κατανοήσουμε τη συμβολή της στη διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου και, συνακόλουθα, τον ρόλο της ως φορέας άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Τέλος, θα προσπαθήσουμε να καταδείξουμε τη θέση της Ελλάδας, μέσα στο διεθνές πλαίσιο της οργάνωσης.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας θα αναφερθούμε στις διαδικασίες που οδήγησαν στην ίδρυση της ΔΟΕ το 1919, στις πολιτικές και ιδεολογικές της καταβολές, στην δομή και διάρθρωση της, καθώς και στη θέση της

στο παγκόσμιο επίπεδο. Στο δεύτερο κεφάλαιο, θα γίνει μια εκτενής αναφορά στον σκοπό της οργάνωσης, στην ένταξη και τις υποχρεώσεις των κρατών-μελών της, καθώς και στη διαδικασία που ακολουθείται για την λήψη των αποφάσεων. Στη συνέχεια, το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στον ελεγκτικό μηχανισμό της οργάνωσης και στην διαδικασία υποβολής και κύρωσης των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας (ΔΣΕ). Στο τέταρτο κεφάλαιο, θα παρουσιάσουμε κάποιες από τις κυριότερες ΔΣΕ που έχουν ψηφιστεί, ενώ στο κεφάλαιο πέντε θα αναλύσουμε τον ρόλο της ΔΟΕ ως φορέα κοινωνικής πολιτικής. Τέλος, στο κεφάλαιο έξι, θα γίνει μια αναφορά στην ελληνική περίπτωση στα πλαίσια δράσης της ΔΟΕ. Επίσης, στο Παράρτημα Ι της παρούσης εργασίας, μπορεί να βρεθεί ένας εκτενής κατάλογος όλων των ΔΣΕ που έχουν επικυρωθεί από τις ελληνικές κυβερνήσεις.

Κεφάλαιο Πρώτο

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

1.1 Πολιτικές και ιδεολογικές καταβολές

Ιστορικά, η ιδεολογική και πολιτική διαδρομή που οδήγησε στη δημιουργία, ενός διεθνούς οργανισμού που ασχολείται με θέματα εργατικού περιεχομένου, ξεκίνησε από ατομική και όχι συλλογική δράση.

Η ιδέα για τη διεθνή διάσταση της προστασίας των εργατών, προέκυψε στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, κατά τη διάρκεια της Βιομηχανικής Επανάστασης. Εκείνη την περίοδο, η εργατική δύναμη, αποτελούσε το βασικό εμπόρευμα του ατόμου και γι' αυτό δημιουργήθηκε η ιδέα πως, το εμπόρευμα αυτό οφείλει να προστατευτεί από την εκμετάλλευση και το κέρδος που παράγεται μόνο για τους καπιταλιστές. Έτσι δημιουργήθηκαν οι συνθήκες και οι όροι, ώστε να αναπτυχθούν ιδέες όπως η «Διεθνής Εργατική Νομοθεσία» και οι «Διεθνείς Οργανώσεις Εργασίας». [Gheballi, 1989, p.1-10]

Ανάμεσα στους πρωτεργάτες υπήρξαν αρκετοί επιχειρηματίες, γιατροί, πολιτικοί, οικονομολόγοι και επιστήμονες. Οι άμεσα ενδιαφερόμενοι, δηλαδή οι εργάτες, συμμετείχαν στην προώθηση τέτοιων ιδεών, μεταγενέστερα. Σπουδαιότεροι, πατέρες των ιδεών αυτών θεωρούνται, μεταξύ άλλων, ο Robert Owen (1771-1853), ένας Ουαλός επιχειρηματίας που εισήγαγε νέες τεχνικές στο εργοστάσιο κλωστοϋφαντουργίας του στο New Lanark της Σκωτίας, όντας κατά της παιδικής εργασίας και υπέρμαχος της διεθνούς συνεννόησης, για καλύτερες εργασιακές συνθήκες, ο Άγγλος Charles Hindley (1796-1857), ο οποίος μοιραζόταν τις ίδιες ιδέες για παγκόσμια δράση με στόχο τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και των ωρών εργασίας και ο Ελβετός Daniel Legrand (1783-1859). [Johnston, 1970]

Ο τελευταίος, σε υπόμνημά του προς τις κυβερνήσεις των ανεπτυγμένων βιομηχανικά χωρών, το 1855, διατύπωσε την άποψη πως οι κύριοι λόγοι για τη δημιουργία ενός διεθνούς θεσμού είναι τρεις: ένας ανθρωπιστικός, ένας πολιτικός και ένας οικονομικός. Πρόκειται για τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των εργατών, τη διασφάλιση της παγκόσμιας κοινωνικής ειρήνης και την προστασία από την εκμετάλλευση που αποπνέει ο διεθνής ανταγωνισμός. [Gheballi, 1989]. Αυτοί οι τρεις λόγοι, αποτελούν κύριους στόχους δράσης της ΔΟΕ και, αναφέρονται και στον καταστατικό της χάρτη, όπως θα δούμε και παρακάτω.

Οι κυβερνήσεις, αρχικά, φάνηκαν διστακτικές, κυρίως λόγω της επικρατούσας τάσης του οικονομικού φιλελευθερισμού και του φόβου περιορισμού της εθνικής κυριαρχίας των κρατών. Ωστόσο, μετά τις επαναστάσεις της Άνοιξης των Εθνών, στην Ευρώπη το 1848, και την έντονη συλλογική δράση των εργατών και άλλων προσωπικοτήτων, άλλαξαν στάση. Τίποτα, άλλωστε, δεν θα μπορούσε να συμβεί, χωρίς κυβερνητική δράση. [Gheballi, 1989, p.1-10]

Το πρώτο βήμα, έγινε από πλευράς Ελβετίας το 1876, όταν ο πολιτικός Emil Frey πρότεινε, με πρωτοβουλία της Ελβετίας, να δημιουργηθούν συμφωνίες που θα καθορίζουν τις εργασιακές συνθήκες στα βιομηχανικά κράτη. Ωστόσο, δεν βρήκε ιδιαίτερη αποδοχή. Εννιά χρόνια αργότερα, το 1885, Γάλλοι αξιωματούχοι, εξέδωσαν ένα υπόμνημα, διακηρύσσοντας την προθυμία τους να συμπράξουν με τις ιδέες της Ελβετικής κυβέρνησης, στα πλαίσια δημιουργίας ενός Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Ωστόσο, ούτε αυτή η πρόταση είχε αποτέλεσμα. Το 1886, μέλη του Γερμανικού Σοσιαλδημοκρατικού κόμματος πρότειναν στον Καγκελάριο, τη διεξαγωγή ενός συνεδρίου μεταξύ των βιομηχανικά ανεπτυγμένων κρατών, με στόχο να συζητηθεί σε διεθνές επίπεδο η προστασία των εργατών. Η πρόταση απορρίφθηκε, αλλά η ιδέα είχε αρχίσει να ωριμάζει. Στις 15 Μαρτίου 1890, με πρωτοβουλία του Bismarck, διεξήχθη μια σύνοδος μεταξύ αντιπροσώπων 14 κρατών, οι οποίοι υιοθέτησαν μερικούς κανόνες, ομόφωνα. Ωστόσο, κανένας από αυτούς, δεν βρήκε πρακτική εφαρμογή. [Johnston, 1970, p.5-15]

Σειρά, είχε και πάλι η Ελβετία. Ελβετοί εργάτες, σε συνέδριό τους, στη Ζυρίχη, το 1897, προώθησαν την ίδρυση ενός διεθνούς θεσμού για την προστασία των εργατών. Έτσι, το 1901, στη Βασιλεία, ιδρύθηκε ένας από τους βασικότερους πρόγονους της ΔΟΕ, η «Διεθνής Ένωση για την Εργατική Νομοθεσία» με σκοπό να ενώσει τα άτομα, διαφορετικών εθνικοτήτων που ασπάζονταν παρόμοιες ιδέες, να αναπτύξει δράσεις για τη βελτίωση των όρων εργασίας και να διεξάγει διεθνή συνέδρια και συζητήσεις. Το τελευταίο, βρισκόταν στην αρμοδιότητα ενός «Γραφείου Εργασίας», το οποίο αποτελούσε τη μόνιμη γραμματεία της Ένωσης. Πρόκειται για ένα πρώτο βήμα, το οποίο είχε την υποστήριξη πληθώρας κυβερνήσεων. Η Ελβετική κυβέρνηση, εν προκειμένω, παρείχε στην ένωση κτιριακές υποδομές, οικονομική βοήθεια καθώς και ισχυρές διπλωματικές διασυνδέσεις σε διεθνές επίπεδο. [Gheballi, 1989, Johnston, 1970]

Μέχρι την αυγή του Α' Π.Π. η ένωση αυτή είχε σημειώσει αξιοσημείωτο έργο κυρίως όσον αφορά την ιδεολογική και πολιτική διάδοση των ιδεών αυτών,

καθώς και μια άτυπη διακρατική συνεργασία, σε εργασιακά θέματα. Αξίζει να σημειώσουμε πως, κατά τη διάρκεια συνδιασκέψεων, είχαμε την ψήφιση των πρώτων διεθνών εργατικών κανόνων, που αφορούσαν τη νυχτερινή εργασία των γυναικών και τη χρήση άσπρου φωσφόρου στη διαδικασία κατασκευής σπέρτων. Οι κανόνες αυτοί, μετά από διακρατικές διαβουλεύσεις, άρχισαν να εφαρμόζονται το 1912. [Gheballi, 1989, p.1-10]

1.2 Ίδρυση και σημεία σταθμοί

Η ΔΟΕ συστάθηκε στον απόηχο του Α' Π.Π., μέσα σε ένα καθαρά σοσιαλδημοκρατικό πλαίσιο, με κύρια στόχευση τη διεύρυνση των εργασιακών δικαιωμάτων. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.71] Αποτελεί μαζί με τη Διεθνή Ένωση Τηλεπικοινωνιών (1865) και την Παγκόσμια Ταχυδρομική Ένωση (1874), έναν από τους τρεις παλαιότερους παγκόσμιους οργανισμούς και είχε ως στόχο την παραγωγή διεθνών κανονιστικών προτύπων που θα εξασφαλίσουν καλύτερες συνθήκες και όρους εργασίας, κάνοντας αναφορά και στον όρο της κοινωνικής ασφάλισης. [Ληξουριώτης, 2005, σ.1]

Είναι γεγονός πως το εργατικό κίνημα ως συλλογική δράση της εργατικής τάξης, ισχυροποιήθηκε μετά τον πόλεμο. Οι ίδιοι οι εργάτες, επιθυμούσαν τη δημιουργία διεθνών εργατικών προτύπων και απαιτούσαν ενεργή συμμετοχή στις διαδικασίες για τη διατήρηση της ειρήνης και βοήθεια από τις κυβερνήσεις, λόγω του σπουδαίου ρόλου της εργατικής τάξης, κατά τη διάρκεια του πολέμου. Οι κυβερνήσεις, δεν θα μπορούσαν να αγνοήσουν τις πιέσεις αυτές και έτσι προετοίμασαν το έδαφος για τη δημιουργία μιας διεθνούς οργάνωσης που θα προωθεί την ασφάλεια και τη διατήρηση της ειρήνης. Επιπλέον, μετά από διαβουλεύσεις με εργατικά, εργοδοτικά και εμπορικά σωματεία, προώθησαν την εισαγωγή κοινωνικών διατάξεων που να άπτονται και των εργασιακών ζητημάτων, σε όλες τις συνθήκες ειρήνης που υπογράφηκαν μετά το τέλος του πολέμου. [Gheballi, 1989, p.1-10]

Η Συνθήκη των Βερσαλλιών το 1919, διακήρυξε πως *«η αδυναμία έστω και ενός κράτους να καθιερώσει ανθρώπινες συνθήκες εργασίας, αποτελεί εμπόδιο για την ανάλογη προσπάθεια όλων των εθνών του κόσμου»*. [Κατρούγκαλος, 2009, σ.54] Με τη συνθήκη αυτή δημιουργήθηκε η Κοινωνία των Εθνών (ΚτΕ) με κύριο στόχο τη διατήρηση της παγκόσμιας ειρήνης, η οποία στηρίζεται στην κοινωνική δικαιοσύνη. Με βάση αυτή την αρχή, στη συνδιάσκεψη της ειρήνης το 1919, αποφασίστηκε η συγκρότηση μιας 15μελούς επιτροπής που θα επεξεργαζόταν προτάσεις σχετικά με

την εργατική νομοθεσία. Η επιτροπή αυτή, ήταν τριμερούς σύνθεσης, αποτελούμενη από εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργοδοτικών σωματείων και σωματείων εργαζομένων και το κείμενο που επεξεργάστηκε αποτέλεσε το 13^ο Κεφάλαιο της Συνθήκης των Βερσαλλιών, το οποίο οδήγησε στην ίδρυση της ΔΟΕ και αποτελεί έκτοτε το καταστατικό της. [Ληξουριώτης, 2005, Νάσκου-Περράκη, 2015] Πρώτος πρόεδρος της Διεθνούς Συνδιάσκεψης εκλέχθηκε ο Arthur Fontaine και πρώτος Γενικός Διευθυντής, μετά από επιμονή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ο Albert Thomas. [Λιάκος, 2016]

Η δημιουργία της ΔΟΕ, καθώς και το καταστατικό της, είναι προϊόντα, καθαρά των συμμαχικών δυνάμεων. Ούτε η ουδέτερη Ελβετία, που είχε κυρίαρχο ρόλο προπολεμικά, αλλά ούτε και η ηττημένη Γερμανία κατάφεραν να ασκήσουν επιρροή, σε αντίθεση με τις πρωταγωνίστριες Μεγάλη Βρετανία και Γαλλία. [Ghebalí, 1989]

Πριν ακόμα, τεθεί σε εφαρμογή η Συνθήκη των Βερσαλλιών, η πρώτη σύνοδος του ανώτατου οργάνου της ΔΟΕ, δηλαδή της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, έλαβε χώρα στην Ουάσιγκτον, στις 26 Οκτωβρίου 1919. Η σύνοδος αυτή, παρήγαγε τις πρώτες Διεθνείς Συμβάσεις και Συστάσεις εργασίας, σχετικά με κρίσιμα και κατεπείγοντα θέματα. Οι συμβάσεις και οι συστάσεις αυτές, ήταν 12 στον αριθμό. [Ληξουριώτης, 2005, σ. 3-4]

Αργότερα, κατά τα χρόνια του Β' Π.Π. η ΔΟΕ συνέχισε το νομοθετικό, ελεγκτικό και εποπτικό της έργο, καθώς η έδρα του Οργανισμού μεταφέρθηκε από τη Γενεύη στο Μόντρεαλ του Καναδά. [Νάσκου-Περράκη, 2015, σ.219] Μετά τη λήξη του πολέμου, η ΔΟΕ, ως ο πρώτος εξειδικευμένος σε θέματα εργασίας οργανισμός, εντάχθηκε στο νέο διεθνές και διακρατικό σύστημα συνεργασίας που βασίστηκε, μετά τη διάλυση της ΚτΕ, στη δημιουργία του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ). [Ληξουριώτης, 2005, σ.4]

Αξίζει να αναφέρουμε πως, πριν τη λήξη του Β' Π.Π., στις 10 Μαΐου 1944, συνήλθε στη Φιλαδέλφεια των ΗΠΑ η 26^η Σύνοδος της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, όπου τα κράτη-μέλη (συμμετείχαν 41 αντιπροσωπείες), αποφάσισαν τη διεύρυνση του καταστατικού χάρτη της οργάνωσης, ώστε να περιλαμβάνονται όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και όχι μόνο όσα αφορούν στην εργασία. Έτσι, διαμορφώθηκαν οι μεταπολεμικοί στόχοι της οργάνωσης, όπως αναφέρονται στην περίφημη «Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας». [Νάσκου-Περράκη, 2015, σ.219]

Είναι χαρακτηριστικό, πως από τους αρχικούς, άτυπους, σκοπούς της οργάνωσης, ήταν η προσπάθεια μείωσης της επιρροής του Κομμουνισμού, μεταξύ των εργατών και των εργαζομένων, προτάσσοντας την ιδέα της κοινωνικής δικαιοσύνης, όπως αποτυπώνεται, ήδη, από τις ιδρυτικές διατάξεις του 1919. Παρόλα αυτά, τα κομμουνιστικά κράτη, αποτέλεσαν μέλη της ΔΟΕ, και έτσι την περίοδο του Ψυχρού Πολέμου, οι συναθροίσεις της Διεθνούς Συνδιάσκεψης Εργασίας, αποτέλεσαν ένα από τα ελάχιστα πεδία επαφής και συζήτησης των εκπροσώπων της Δύσης και της Ανατολής. Μετά το πέρας του Ψυχρού Πολέμου, και χωρίς τον «κίνδυνο» του κομμουνισμού, η οργάνωση εισήλθε σε μια περίοδο κρίσης ταυτότητας, και ο ρόλος της στη διεθνή σκηνή, άλλαξε. [Novitz, 2005]

Τέλος, σημείο σταθμό στην ιστορία της οργάνωσης, αποτελεί το γεγονός πως η ΔΟΕ, το 1969, τιμήθηκε με το Νόμπελ Ειρήνης. Αναγνωρίστηκε το έργο και οι προσπάθειές της όσον αφορά τη βελτίωση των συνθηκών και των όρων εργασίας καθώς και την υπεράσπιση των εργασιακών και ανθρώπινων δικαιωμάτων. [Κούτρης, 1985]

1.3 Η διάρθρωση της ΔΟΕ και η τριμερής σύνθεση των οργάνων της

Το κυριότερο χαρακτηριστικό της διάρθρωσης της ΔΟΕ είναι η τριμερής σύνθεση της και η εκπροσώπηση όλων των εμπλεκόμενων μερών (tripartism), όσον αφορά τον τομέα της εργασίας, δηλαδή των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζόμενων. Το γεγονός, αυτό, αποτελεί το αίτιο τόσο της επιτυχίας όσο και της μακροβιότητας της οργάνωσης, καθώς προϋποθέτει τη συνεργασία και τη συνεννόηση των μερών, που θα κληθούν να εφαρμόσουν τις συστάσεις και τις συμβάσεις [Ληξουριώτης, 2005, σ. 10]. Αξίζει να επισημάνουμε, πως η τριμερής αυτή σύνθεση, δεν ισχύει μόνο στην περίπτωση της Διεθνούς Συνδιασκέψεως ή του Διοικητικού Συμβουλίου, αλλά βρίσκει εφαρμογή και σε άλλες, μικρότερες ή περιφερειακές συνδιασκέψεις και συνόδους της οργάνωσης. [Κούτρης, 1985]

Η ίδια η ΔΟΕ, στηρίζει την τριμερή εκπροσώπηση στα όργανά της και την ισχυροποιεί, με αποφάσεις της Συνδιάσκεψης. Χαρακτηριστικά, αναφέρουμε τις αποφάσεις του 1971 και 1977. Η πρώτη κάνει λόγο για ισχυροποίηση της τριμερούς εκπροσώπησης στο σύνολο των δραστηριοτήτων της ΔΟΕ, και η δεύτερη αφορά την ισχυροποίηση της τριμερούς δομής στον ελεγκτικό μηχανισμό και στα προγράμματα συνεργασίας. [Ληξουριώτης, 2005]

Όμως, είναι σύνηθες το φαινόμενο, οι αντιπρόσωποι, κυρίως των εργαζομένων, να μην επιλέγονται αξιοκρατικά και ανεξάρτητα από κυβερνητικούς και πολιτικούς παράγοντες. Τέτοιες πρακτικές ήταν συχνές, την περίοδο του μεσοπολέμου, όπου τα φασιστικά κράτη ή άλλα ανελεύθερα καθεστώτα, διόριζαν δικούς τους αντιπροσώπους, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των σωματείων. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, πως η έννοια της τριμερούς σύνθεσης αποκτά μεγαλύτερη αξία, όταν εφαρμόζεται και από τα επιμέρους κράτη μέλη, τόσο στις υπερεθνικές, όσο και στις εθνικές τους υποθέσεις. [Ληξουριώτης, 2005, σ.10]

Με βάση το άρθρο 2 του καταστατικού χάρτη της οργάνωσης, η ΔΟΕ διαρθρώνεται σε 3 βασικά όργανα: τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας, το Διοικητικό Συμβούλιο και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας. [Νάσκου-Περράκη, 2015]

1.3.1 Η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας

Η Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας, είναι η Γενική Συνέλευση των κρατών μελών και το κυρίαρχο νομοθετικό όργανο της ΔΟΕ. Δεν λειτουργεί σε μόνιμη βάση, καθώς συνέρχεται μια φορά το χρόνο (συνήθως κάθε Ιούνιο στη Γενεύη) και βασίζεται στην πρωτοποριακή δομή της τριμερούς σύνθεσης, που χαρακτηρίζει τα όργανα της ΔΟΕ. [Κουκιάδης, 2017, σ.55] Τα κράτη-μέλη, δεν εκπροσωπούνται μόνο από τις κυβερνήσεις τους. Η κάθε αντιπροσωπία αποτελείται από 4 μέλη, όπου τα δύο εκπροσωπούν την κυβέρνηση, το τρίτο το συλλογικό όργανο των εργοδοτών και το τελευταίο το συλλογικό όργανο των εργαζομένων. Ωστόσο, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων, διορίζονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις, με τη σύμφωνη γνώμη όσων πρόκειται να εκπροσωπήσουν. [Johnston, 1970, p.25-26]

Μια ακόμα πρωτοτυπία συναντάται και στον τρόπο λήψης των αποφάσεων. Στις συνεδριάσεις του συλλογικού αυτού οργάνου απαιτείται πλειοψηφία των 2/3 των αντιπροσώπων, ώστε να ληφθεί μια απόφαση. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, πως μια σύμβαση που ψηφίζεται δεν είναι απαραίτητο να έχει εγκριθεί από όλα τα κράτη μέλη.[Κουκιάδης, 2014, σ.142] Τα μέλη κάθε αντιπροσωπίας, μπορούν να ψηφίσουν όπως θέλουν, ακόμα και αντίθετα με την κυβέρνηση τους ή μεταξύ τους. [Νάσκου-Περράκη, 2015]

Στις αρμοδιότητες της Διεθνούς Συνδιάσκεψης συγκαταλέγονται, η εκλογή του Διοικητικού Συμβουλίου, η έγκριση του προϋπολογισμού της οργάνωσης και η ψήφιση των διεθνών κανόνων εργασίας. [Κούτρης, 1985] Στα πλαίσια των συνεδριάσεων, της Συνδιάσκεψης, λειτουργούν προκαταρκτικά και κάποιες «τεχνικές

επιτροπές», οι οποίες συζητούν και προετοιμάζουν τα θέματα της ημερήσιας διάταξης. Στην περίπτωση αυτών των επιτροπών, ακολουθείται και πάλι η τριμερής σύνθεση, αλλά με ισότιμη αναλογία ενός εκπροσώπου τόσο από την κυβέρνηση και τους εργοδότες, όσο και από τους εργαζόμενους. [Ληξουριώτης, 2005, σ.12]

1.3.2 Το Διοικητικό Συμβούλιο

Το Διοικητικό Συμβούλιο (ΔΣ) της ΔΟΕ, τα μέλη του οποίου εκλέγονται κάθε 3 χρόνια, είναι το εκτελεστικό όργανο της ΔΟΕ, ασκεί τη γενική διεύθυνση της οργάνωσης και εφαρμόζει τα ψηφίσματα της συνδιάσκεψης. [Κουκιάδης, 2017, σ. 56, Κούτρης 1985] Τη διοίκηση ασκεί ο Γενικός Διευθυντής, ο οποίος διορίζεται από το συμβούλιο. [Νάσκου-Περράκη, 2015, σ.222]

Από το 1972 και εξής, αποτελείται από 56 μέλη, με βάση και πάλι την τριμερή εκπροσώπηση (28 εκπρόσωποι των κυβερνήσεων, 14 των εργοδοτών και 14 των εργαζομένων). Από τους κυβερνητικούς αντιπροσώπους, οι 10 είναι μόνιμοι καθώς εκπροσωπούν τις 10 πιο οικονομικά ανεπτυγμένες χώρες (ΗΠΑ, Γερμανία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιταλία, Ρωσία, Κίνα, Ινδία, Ιαπωνία, Βραζιλία), ενώ οι υπόλοιποι εκλέγονται από τη Συνδιάσκεψη κάθε τρία χρόνια. Επιπλέον, υπάρχει η πρόβλεψη και για 66 αναπληρωματικά μέλη (28 εκπρόσωποι κυβερνήσεων, 19 των εργοδοτών και 19 των εργαζομένων). [Ληξουριώτης, 2005] Οι αποφάσεις λαμβάνονται και εδώ με την αρχή της πλειοψηφίας. [Νάσκου-Περράκη, 2015, σ.222]

1.3.3 Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ), εδρεύει στη Γενεύη και αποτελεί τη μόνιμη γραμματεία της ΔΟΕ. Έχει ως προϊστάμενο το Γενικό Διευθυντή και είναι υπεύθυνο για την ομαλή διεξαγωγή των συνδιασκέψεων, συγκεντρώνει τα αποτελέσματα ερευνών κοινωνικής φύσεως, από όλα τα κράτη μέλη και παρέχει τεχνική βοήθεια σε αυτά μέσω εμπειρογνομώνων. [Κουκιάδης 2017, σ.55, Κούτρης, 1985, Johnston, 1970] Επιπλέον, παρέχει βοήθεια, πληροφορίες και συμβουλές, στα αρμόδια Υπουργεία των κυβερνήσεων των κρατών μελών, στις εργοδοτικές οργανώσεις και στις συνομοσπονδίες των εργαζομένων. [Κούτρης, 1985]

Ο Γενικός Διευθυντής έχει πενταετή θητεία με δυνατότητα ανανέωσης και τον συνεπικουρούν 2 αναπληρωτές διευθυντές και 8 υποδιευθυντές. [Νάσκου-Περράκη, 2015] Στο ΔΓΕ απασχολούνται διοικητικοί υπάλληλοι, ανεξάρτητοι από τις κυβερνήσεις τους, υπό το καθεστώς του διεθνούς υπαλλήλου. Η επιλογή των

υπαλλήλων γίνεται από τον ίδιο το Γενικό Διευθυντή και το καταστατικό της οργάνωσης, ορίζει πως ένα ποσοστό των απασχολούμενων θα πρέπει να είναι γυναίκες. [Ληξουριώτης, 2005, σ.15, Johnston 1970, p.58]

Παράλληλα με τα τρία βασικά όργανα της ΔΟΕ, τα οποία προαναφέραμε, λειτουργούν και άλλα δευτερεύοντα. Πρόκειται, κατά κύριο λόγο για διαρκείς επιτροπές οι οποίες έχουν πιο εξειδικευμένες αρμοδιότητες και λειτουργούν είτε συνεπικουρικά, είτε προπαρασκευαστικά, προς τα βασικά όργανα. Συνοπτικά, αναφέρουμε την «Επιτροπή Προγραμματισμού, Χρηματοοικονομικών και Διοίκησης», που αναλαμβάνει διοικητικά θέματα, την «Επιτροπή νομικών θεμάτων και διεθνών κανόνων εργασίας» η οποία έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα προς το Διοικητικό Συμβούλιο, και την «Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής» που αναλαμβάνει το σχεδιασμό και τον έλεγχο των κοινωνικών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης. [Ληξουριώτης, 2005, σ.15-17]

1.4 Ο ρόλος της ΔΟΕ στη διεθνή σκηνή

Η ΔΟΕ αποτελεί το μόνο οργανισμό που ιδρύθηκε στα πλαίσια της ΚτΕ, ο οποίος επιβιώνει και λειτουργεί μέχρι σήμερα. Το γεγονός αυτό, από μόνο του, μας αποδεικνύει τη σημασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην παγκόσμια κοινωνική, πολιτική και οικονομική σφαίρα.

Η ΔΟΕ αποτελεί έναν από τους εξειδικευμένους οργανισμούς του ΟΗΕ, επομένως, γίνεται κατανοητή, η στενή συνεργασία και σχέση που έχει αναπτυχθεί τόσο μεταξύ ΔΟΕ και ΟΗΕ, όσο και μεταξύ ΔΟΕ και των υπόλοιπων ειδικευμένων οργανισμών που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια των Ηνωμένων Εθνών. Συγκεκριμένα, η ΔΟΕ ακολουθεί κοινή γραμμή υπεράσπισης των κοινωνικών δικαιωμάτων με οργανισμούς όπως η UNESCO, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας και η UNICEF. Είναι γεγονός, πως ΔΟΕ και UNICEF, έχουν υπογράψει μια κοινή δήλωση για την πρόθεση τους να αγωνιστούν κατά τις παιδικής απασχόλησης και της εκμετάλλευσης που απορρέει από αυτή. [Ληξουριώτης, 2005, σ.20]

Το νομοθετικό έργο της ΔΟΕ και η διαρκής της στόχευση και βελτίωση των συνθηκών και των όρων εργασίας, επηρεάζει τις σχέσεις της και με άλλους διεθνείς οργανισμούς. Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου (ΠΟΕ), για παράδειγμα, ο βασικός «αντίπαλος» οργανισμός της ΔΟΕ, έχει αναγνωρίσει την αρμοδιότητα της

στη θέσπιση διεθνών συμβάσεων και κανόνων εργασίας και έχει δεσμευτεί για την τήρηση τους από τα κράτη μέλη του. [Ληξουριώτης, 2005, σ.21-25] Ωστόσο, σταδιακά, βλέπουμε αυτή τη δέσμευση να υποχωρεί. Ο ΠΟΕ προωθεί συμβάσεις απελευθέρωσης του εμπορίου και των συναλλαγών, δίχως να λαμβάνει υπόψιν του το κοινωνικό κόστος. Η έλλειψη σεβασμού προς τις θεμελιώδεις Συμβάσεις και εργασιακά πρότυπα της ΔΟΕ, είναι αποτέλεσμα των ιδεολογιών που απορρέουν από τον παγκοσμιοποιημένο καπιταλισμό. [Anastasi, 2008]

Αναπόφευκτα, περιπτώσεις συνεργασίας αλλά και αντιπαράθεσης υπάρχουν και μεταξύ της ΔΟΕ και της Παγκόσμιας Τράπεζας (ΠΤ) ή άλλων οργανισμών που δραστηριοποιούνται υπό το πρίσμα της ΠΤ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της αντιπαράθεσης μεταξύ των δυο οργανισμών, αποτελεί το γεγονός, ότι αναπτύσσουν διαφορετική επιχειρηματολογία σχετικά με τη μορφή και το ρόλο της κοινωνικής πρόνοιας και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ως προς τον στόχο της καταπολέμησης της φτώχειας. Συγκεκριμένα, η ΠΤ υποστηρίζει πως θα έπρεπε να υπάρχει ένα ελάχιστο δίκτυο κοινωνικής ασφάλειας, που θα χαρακτηρίζεται από καθολικότητα και θα προστατεύει τους αδύναμους και παράλληλα θα πρέπει να γίνουν αλλαγές στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, κυρίως σε εκείνα που έχουν κορπορατιστικό χαρακτήρα. [Σακελλαρόπουλος, 2001]

Αντίθετα, η ΔΟΕ, υποστηρίζει πως η διατήρηση των κοινωνικών προτύπων και των κρατικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, δεν εμποδίζει την επίτευξη του στόχου, της καταπολέμησης της φτώχειας. Ωστόσο, για να επιτευχθεί αυτό, χρειάζεται συνεννόηση όλων των εμπλεκόμενων πλευρών, όπως είναι οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες, οι εργαζόμενοι και οι περιθωριοποιημένες κοινωνικές ομάδες που χρήζουν πρόνοιας. Γι' αυτό το λόγο, η ΔΟΕ προωθεί μια μινιμαλιστική θέση κάλυψης και προστασίας, ενός ελαχίστου βαθμού, των δικαιωμάτων, στο πεδίο της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης. [Σακελλαρόπουλος 2001]

Εκτός των άλλων, η ΔΟΕ, ως υπερεθνικός οργανισμός, έχει αναπτύξει σχέσεις και συνεργασίες τόσο με την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), όσο και με επιμέρους όργανά της. [Novitz, 2005] Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός πως τόσο οι ιδέες που οδήγησαν στη δημιουργία της ΚτΕ και της ΔΟΕ, όσο και το όραμα της δημιουργίας της Ευρωπαϊκής Κοινότητας προέρχονται από τον ευρωπαϊκό χώρο και από κοινές δεξαμενές σκέψης. Είναι χαρακτηριστικό πως κατά τη διάρκεια δημιουργίας του χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής κοινότητας, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υποστήριξε πως πρέπει να υιοθετηθεί το πλέγμα

κανόνων, συμβάσεων και δικαιωμάτων που είχε αναπτυχθεί από τη ΔΟΕ και αποτελούσε έναν τύπο διεθνούς εργατικού δικαίου. [Ληξουριώτης, 2005, σ.21-25]

Παρά τις διαβεβαιώσεις και την πεποίθηση της ΕΕ ότι τα κράτη μέλη της συμμορφώνονται με βάση τους κανόνες της ΔΟΕ, ανώτεροι αξιωματούχοι της οργάνωσης υποστηρίζουν την αποτυχία της Ένωσης, για εσωτερική συμμόρφωση με τα διεθνή εργασιακά πρότυπα. Αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ, παραβιάζουν και αδυνατούν να κυρώσουν αρκετές από τις Συμβάσεις της ΔΟΕ. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, πως υπάρχει ακόμα δρόμος, ώστε το σύνολο των κρατών μελών να υιοθετήσουν έστω κάποια θεμελιώδη διεθνή πρότυπα, όπως αυτό της ελευθερίας του «συνεταιρίζεσθαι». [Novitz, 2005]

Κάθε ένας από τους παραπάνω οργανισμούς, ακόμα και η ΕΕ, η οποία δεν αποτελεί μέλος της ΔΟΕ, καθώς επίσης και ενδιαφερόμενες ΜΚΟ, μπορούν να συμμετέχουν στις συνεδριάσεις της Διεθνούς Συνδιάσκεψης, έχοντας το ρόλο του παρατηρητή-ακροατή. Ωστόσο, δεν έχουν το δικαίωμα συμμετοχής στο έργο και τις δράσεις της ΔΟΕ. [Ληξουριώτης 2005, Novitz, 2005]

Κεφάλαιο Δεύτερο

Το κανονιστικό πλαίσιο

2.1 Σκοπός της ΔΟΕ

Βασικός σκοπός της ΔΟΕ, από την ημέρα ίδρυσής της, όπως προαναφέραμε, είναι η προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και η υπεράσπιση των εργασιακών και των ανθρώπινων δικαιωμάτων. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.71] Στο πλαίσιο αυτό, όπως ορίζει και το καταστατικό της, η ΔΟΕ στοχεύει στην εφαρμογή διατάξεων, από όλα τα κράτη, που να εξασφαλίζουν ανθρώπινες συνθήκες εργασίας.[Νάσκου-Περράκη, 2015, σ.220] Έτσι, εξασφαλίζεται, παράλληλα και η παγκόσμια ειρήνη. Πρόκειται για έναν στόχο που συνοδεύει τη ΔΟΕ από την ίδρυσή της και θα μπορούσε να χαρακτηριστεί πολιτικός, σε αντίθεση με τις ανθρώπινες συνθήκες εργασίας που αποτελούν έναν ανθρωπιστικό στόχο, όπως αναφέρει ο Ληξουριώτης (2005).

Η έννοια των ανθρώπινων συνθηκών εργασίας, περιλαμβάνει, καθορισμό ανώτατου ωραρίου εργασίας κατά ημέρα και βδομάδα, προστασία από την ανεργία, προστασία από ασθένειες και εργατικά ατυχήματα, προστασία παιδιών και νέων, ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, πρόνοια για τα γηρατειά, ισότιμες αμοιβές καθώς και συνεχή επαγγελματική και τεχνική εκπαίδευση. [Κούτρης, 1985]

Επιπλέον, είναι γεγονός πως μετά τη «Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας» το 1944, στις αρχικές στοχεύσεις της οργάνωσης, προστέθηκαν και άλλες. Πρόκειται για την αποεμπορευματοποίηση της εργασίας, την ελευθερία του «συνέρχεσθαι» και «συνεταιρίζεσθαι», τον αγώνα κατά της φτώχειας, την καθολικότητα της εργασίας (εργασία για όλους), την ισότητα των ευκαιριών, καθώς και την ανάπτυξη θεσμών κοινωνικής ασφάλισης. [Νάσκου-Περράκη, 20115, σ.220] Από το 1944 και εξής, η ΔΟΕ αποτελεί έναν από τους κύριους φορείς άσκησης κοινωνικής πολιτικής σε υπερεθνικό επίπεδο, όπως θα δούμε και παρακάτω. [Κουκιάδης, 2014]

Εκτός των άλλων, υπάρχει και μια άλλου είδους στόχευση της Οργάνωσης, την οποία ο Ληξουριώτης (2005), χαρακτηρίζει οικονομική. Πρόκειται για την εναρμόνιση των συνθηκών, των ωραρίων και των μισθών των εργαζομένων, σε διεθνές επίπεδο, ώστε να αποφευχθούν φαινόμενα αθέμιτου ανταγωνισμού. [Ληξουριώτης, 2005, σ.7]

Σήμερα, μετά τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί στο διεθνές πολιτικοοικονομικό και κοινωνικό πεδίο, με τον επαναπροσδιορισμό και την

απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, οι παρεμβάσεις της ΔΟΕ στα πλαίσια της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας κρίνονται απαραίτητες. Τα τελευταία χρόνια οι στοχεύσεις του Οργανισμού διαχωρίζονται σε 4 πυλώνες: i) στην εφαρμογή κανόνων και θεμελιωδών δικαιωμάτων στην εργασία, ii) στις πολιτικές απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο, iii) στην κοινωνική ασφάλιση και iv) στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου στη βάση της τριμερούς εκπροσώπησης (κυβέρνηση-εργοδότες-εργαζόμενοι). [Ληξουριώτης, 2005, σ.8, Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.72]

2.2 Η ιδιότητα μέλους και οι υποχρεώσεις των κρατών-μελών

Βασικός στόχος της ΔΟΕ είναι η καθολικότητα, δηλαδή να απευθύνεται και να έχει μέλη, όλα τα κράτη του κόσμου. Στην αρχή, κατά την ίδρυση της οργάνωσης, ο στόχος της καθολικότητας θεωρούνταν απλησίαστος. Τα 42 αρχικά μέλη της ΔΟΕ ήταν, τα αρχικά μέλη της ΚτΕ, όπως άλλωστε όριζε και η Συνθήκη των Βερσαλλιών. Κράτη όπως οι ΗΠΑ, η Γερμανία, η Σοβιετική Ένωση, δεν αποτελούσαν μέλη της. Επομένως μια Διεθνής Οργάνωση που άπτεται θεμάτων εργασιακού περιεχομένου, δεν ήταν εφικτό να έχει απήχηση και να φέρει αποτελέσματα, εφόσον δεν διέθετε στις τάξεις της, 3 από τις πιο βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες του κόσμου. Το εμπόδιο αυτό, γρήγορα ξεπεράστηκε, αφού μόλις το 1919, στην πρώτη συνεδρίαση της Συνδιάσκεψης, έγιναν δεκτές ως κράτη-μέλη η Γερμανία και η Αυστρία. Τα επόμενα χρόνια, ακολούθησαν και άλλες χώρες. [Johnston, 1970, p.16]

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, αυτή τη στιγμή, αριθμεί 187 κράτη-μέλη. Πρόκειται για τα κράτη που είχαν, ήδη την ιδιότητα μέλους πριν από τη σύσταση του ΟΗΕ, τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ εφόσον έχουν αποδεχτεί εγγράφως τις διατάξεις του καταστατικού χάρτη της ΔΟΕ και τα κράτη μέλη των οποίων οι υποψηφιότητες έχουν εγκριθεί από τα 2/3 των μελών της Συνδιάσκεψης, καθώς και τα 2/3 των κυβερνητικών αντιπροσώπων. [www.ilo.org]

Το άρθρο 1 του καταστατικού της οργάνωσης, στην παράγραφο 5, αναφέρει πως κάθε κράτος μέλος, μπορεί να αποχωρήσει από τη ΔΟΕ. Ωστόσο, οφείλει να προειδοποιήσει τουλάχιστον δυο χρόνια πριν, για αυτή του την πρόθεση. [Johnston, 1970] Κάτι τέτοιο, είχε συμβεί στο παρελθόν με χώρες όπως οι ΗΠΑ, η Νότιος Αφρική και η Αλβανία, οι οποίες όμως, απέκτησαν ξανά την ιδιότητα του μέλους, κάποια χρόνια αργότερα. [Νάσκου-Περράκη, 2015, σ.221]

2.2.1 Οικονομικές υποχρεώσεις κρατών μελών

Στο άρθρο 13 του καταστατικού, αναφέρονται οι οικονομικές και δημοσιονομικές λειτουργίες της οργάνωσης. Οι λειτουργίες αυτές, συμπληρώνονται από τους οικονομικούς κανονισμούς που ψηφίστηκαν στην 29^η Συνδιάσκεψη εργασίας το 1946, και έκτοτε τροποποιούνται συνεχώς. Τα κράτη μέλη, παλαιότερα και νεότερα, συνεισφέρουν οικονομικά στον προϋπολογισμό της οργάνωσης, κάθε χρόνο. Το ύψος της συνεισφοράς, καθορίζεται από τη Συνδιάσκεψη, μετά από πρόταση του Διοικητικού Συμβουλίου. Το ύψος του ποσού, εξαρτάται από την πρόταση και την αξιολόγηση του ΔΣ, στο συνολικό ύψος του προϋπολογισμού που έχει ψηφιστεί από τη Συνδιάσκεψη, και, όσον αφορά τα νέα κράτη μέλη, την ημερομηνία ένταξής τους στον οργανισμό. [ILO, 2014]

2.2.2 Η υποχρέωση για τριμερή σύνθεση της αντιπροσωπείας

Όπως αναφέραμε και στο προηγούμενο κεφάλαιο βασικό χαρακτηριστικό της ΔΟΕ είναι η τριμερής εκπροσώπηση στις συνεδριάσεις των βασικών της οργάνων. Γι' αυτό το λόγο, το άρθρο 3 του καταστατικού, αναφέρει πως κάθε κράτος μέλος είναι υποχρεωμένο να αποστείλει αντιπροσωπεία τριμερούς συμμετοχής, με 2 εκπροσώπους της κυβέρνησης, έναν εκπρόσωπο των εργοδοτικών ενώσεων και έναν εκπρόσωπο των σωματείων των εργαζομένων. Οι αντιπρόσωποι αυτοί, είναι ανεξάρτητοι μεταξύ τους, τόσο κατά τη διάρκεια της συζήτησης, όσο και κατά τη διάρκεια της ψηφοφορίας. Η επιλογή των εκπροσώπων των εργοδοτών και εργαζομένων, γίνεται από τη μεγαλύτερη και πιο αντιπροσωπευτική αντίστοιχη οργάνωση, στη χώρα προέλευσης. [ILO, 2014]

2.2.3 Υποχρεώσεις σχετικά με τις Διεθνείς Συμβάσεις και Συστάσεις Εργασίας

Είναι στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών της οργάνωσης, εάν θα κυρώσουν τις συμβάσεις που εγκρίθηκαν από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας. Η βασική υποχρέωση των κρατών μελών, όπως θα δούμε και σε επόμενο κεφάλαιο αναλυτικότερα, είναι να παρουσιάσει ενώπιον των αρμόδιων εθνικών αρχών, τη σύμβαση ή σύσταση που ψηφίστηκε, μέσα σε χρονικό περιθώριο ενός έτους από τη Συνδιάσκεψη. Έπειτα κάθε κράτος μέλος, υποχρεούται να υποβάλλει έκθεση στο Γενικό Διευθυντή, σχετικά με τα μέτρα που έλαβε ή όχι. Σε περίπτωση που μια σύμβαση ή σύσταση δεν κυρωθεί, το κράτος μέλος, υποβάλλει και πάλι έκθεση στο

ΔΓΕ, αναφέροντας, τους λόγους που καθυστερεί ή δεν είναι δυνατή η κύρωση της σύμβασης. [ILO, 2014]

2.3 Η διαδικασία λήψης αποφάσεων και ψήφισης συμβάσεων

Οι σκοποί και οι στόχοι της ΔΟΕ, εκφράζονται μέσω της πολυσχιδούς δραστηριότητάς της. Το έργο και οι ακολουθούμενες πολιτικές της οργάνωσης, μπορούν να διακριθούν σε τρία επιμέρους πεδία. Έχουμε, λοιπόν, αρχικά το ρόλο της ΔΟΕ ως φορέα κοινωνικής πολιτικής, δεύτερον, ως φορέα πληροφόρησης και ενημέρωσης σε θέματα εργατικού δικαίου, και, τέλος, το ρυθμιστικό της ρόλο, με την ψήφιση κανόνων, συμβάσεων και συστάσεων διεθνούς χαρακτήρα. Είναι γεγονός, πως η δραστηριότητα της ΔΟΕ, μπορεί να χωριστεί σε δυο υποπεριόδους, καθώς υπήρξε μια παύση των εργασιών της κατά τη διάρκεια του Β' ΠΠ. Έτσι, με ορόσημο τη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας το 1944, μπορούμε να πούμε πως η ψήφιση συμβάσεων και ο πληροφοριακός χαρακτήρας της οργάνωσης ήταν τα κύρια μέσα άσκησης πολιτικής μέχρι το 1944, στην πρώτη φάση δράσης της. Ο άλλος πυλώνας, αυτός της προώθησης της κοινωνικής πολιτικής, χαρακτηρίζει τη δράση της ΔΟΕ από το 1944 έως και σήμερα. [Κουκιάδης, 2014, σ.142-144]

Όσον αφορά τον πρώτο ρόλο της ΔΟΕ, αυτόν ως φορέα άσκησης και προώθησης κοινωνικής πολιτικής, θα μιλήσουμε αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο. Το πληροφοριακό έργο της ΔΟΕ, είναι εξίσου σημαντικό, καθώς διαθέτει αρχειακό υλικό και πληροφορίες νομοθετικού και εργασιακού περιεχομένου, από όλα τα κράτη μέλη της και είναι σε θέση να παράγει ερευνητικό έργο, συγκριτικές πληροφορίες μεταξύ χωρών και να δημιουργήσει ένα γόνιμο πεδίο συζήτησης. [Κουκιάδης, 2014, σ.142-144]

Σε αυτή την ενότητα, θα μας απασχολήσει, κυρίως ο τελευταίος, αλλά κυριότερος ρόλος της ΔΟΕ. Πρόκειται για τον κανονιστικό και ρυθμιστικό ρόλο της οργάνωσης, που αφορά την ψήφιση Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, Διεθνών Συστάσεων, και ακολουθείται από μια εκτενή ελεγκτική διαδικασία, η οποία θα παρουσιαστεί στο επόμενο κεφάλαιο.

Οι Διεθνείς Συμβάσεις, κατά κύριο λόγο, έχουν χαρακτήρα διεθνών και διακρατικών συμφωνιών και τίθενται προς κύρωση στα κράτη μέλη. Μέσω των συμβάσεων η ΔΟΕ, ορίζει τα ελάχιστα επιθυμητά πρότυπα που θα πρέπει να ισχύουν, σχετικά με την εργασία και τους εργαζόμενους, όπως είναι το ωράριο, η άδεια με αποδοχές και η συνδικαλιστική ελευθερία. Από την άλλη μεριά, οι Διεθνείς

Συστάσεις, δεν τίθενται προς κύρωση. Έχουν χαρακτήρα επεξηγηματικό ή επικαιροποιούν ήδη υπάρχουσες συμβάσεις και σε αυτές βασίζονται οι εκάστοτε κρατικές πολιτικές. [Ληξουριώτης, 2005] Η μέθοδος των συστάσεων, ακολουθείται, κυρίως για τη διαχείριση διαφορούμενων θεμάτων και πολιτικών, που αντιμετωπίζονται ή ρυθμίζονται με διαφορετικό τρόπο από κάθε κράτος μέλος, καθώς η επικύρωση μιας σύμβασης από το σύνολο των κρατών, θα ήταν δύσκολη. [Κουκιάδης, 2014]

Στο πλαίσιο του κανονιστικού της έργου, η ΔΟΕ υπήρξε πρωτοπόρα οργάνωση και έδειξε το δρόμο για την εξέλιξη και άλλων διεθνών οργανισμών ή πρακτικών. Με την ψήφιση και την επιβολή διεθνών συμβάσεων εργασίας, ξέφυγε από έναν απλό ρόλο ρύθμισης των εξωτερικών σχέσεων των κρατών, καθώς η πρακτική της, επηρεάζει το εσωτερικό εργατικό δίκαιο και, συνακόλουθα, τις ατομικές σχέσεις εργασίας που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την τριμερή και όχι μονομερή, από πλευράς κυβερνήσεων, εκπροσώπηση στην διαδικασία ψήφισης, την ύπαρξη της πλειοψηφίας των 2/3 αντί για την ομοφωνία που ισχύει σε άλλους οργανισμούς και όργανα, καθώς και την υποχρέωση των κρατών μελών να υποβάλλουν εκθέσεις είτε κυρώνουν, είτε όχι μια σύμβαση, αποτέλεσαν σημαντικό βήμα, για τον περιορισμό της κρατικής εξουσίας, στη διεθνή σκηνή. [Κουκιάδης, 2014, σ.142-144]

2.3.1 Η διαδικασία ψήφισης

Η υιοθέτηση μιας Σύμβασης ή Σύστασης, προϋποθέτει μια χρόνια και εκτεταμένη προπαρασκευαστική διεργασία, μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων πλευρών. [Ληξουριώτης, 2015] Είτε μετά από εξειδικευμένη μελέτη και έρευνα σχετικά με κάποιο επίκαιρο εργασιακό θέμα, είτε μετά από υποβολή πρότασης από αντιπρόσωπο κάποιου κράτους μέλους, το ΔΓΕ ή το ΔΣ της οργάνωσης καταθέτουν πρόταση, ώστε το θέμα αυτό να ενταχθεί προς συζήτηση στην ημερήσια διάταξη της επόμενης, χρονικά, Διεθνούς Συνδιάσκεψης. Το ΔΓΕ, τότε, αποστέλλει ένα ερωτηματολόγιο στα κράτη μέλη, ώστε οι κυβερνήσεις να διαβουλευθούν με τις άλλες δυο πλευρές (εργοδότες, εργαζόμενους) και να καταρτιστεί ένα σχέδιο νόμου, το οποίο θα συζητηθεί στη Συνδιάσκεψη. Το κείμενο αυτό, μετά από συζήτηση υιοθετείται ή απορρίπτεται με βάση την πλειοψηφία των 2/3, και θα αποτελέσει, είτε μια διεθνή σύμβαση εργασίας, είτε μια διεθνή σύσταση. [Picard, 2008]

Τα τελικά κείμενα των Συμβάσεων και των Συστάσεων, που θα τεθούν προς ψήφιση, διατυπώνονται στις δυο επίσημες γλώσσες της οργάνωσης, είτε δηλαδή, στα αγγλικά, είτε στα γαλλικά. Για να φτάσουμε, όμως, στη διαδικασία της τελικής ψηφοφορίας, και της τελικής συγκρότησης του κειμένου της πρότασης, έχει προηγηθεί η διαβούλευση της Οργάνωσης με τα κράτη μέλη. Αυτό γίνεται, είτε μέσω της διπλής συζήτησης, είτε, πιο άμεσα, μέσω της απλής συζήτησης. [Ληξουριώτης, 2005, σ. 25-30]

2.3.1.1 Η διαδικασία διπλής συζήτησης

Συγκεκριμένα, η αποστολή του ερωτηματολογίου οφείλει να γίνει τουλάχιστον 18 μήνες, πριν την ημερομηνία της επόμενης, χρονικά, Συνδιάσκεψης, ώστε οι κυβερνήσεις να έχουν τον απαιτούμενο χρόνο για να διαβουλευθούν με τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων. Σύμφωνα με τις τελικές απαντήσεις των κρατών μελών, το ΔΓΕ, συντάσσει ένα νέο κείμενο παραθέτοντας τις πιο σημαντικές αντιρρήσεις, διαφωνίες και οτιδήποτε πρέπει να συζητηθεί στη Συνδιάσκεψη. Κατά τη διάρκεια της Συνδιάσκεψης, αποφασίζεται αν για το θέμα αυτό θα υιοθετηθεί μια Σύμβαση ή μια Σύσταση και το θέμα εγγράφεται στην ημερήσια διάταξη της επόμενης Συνδιάσκεψης. [Ληξουριώτης, 2005]

Στη συνέχεια, μέσα σε διάστημα 2 μηνών, το ΔΓΕ, συντάσσει εκ νέου ένα σχέδιο Σύμβασης ή Σύστασης, το οποίο κατατίθεται για διαβούλευση στα κράτη μέλη, που μέσα σε 3 μήνες εκφράζουν τις τελικές τους θέσεις. Με βάση αυτές, συντάσσεται το τελικό σχέδιο Σύμβασης ή Σύστασης, που κοινοποιείται στις κυβερνήσεις τουλάχιστον 3 μήνες πριν τη Συνδιάσκεψη, στην οποία τίθεται προς ψηφοφορία, μετά από συζήτηση και επεξεργασία, όπως ορίζει το άρθρο 40 του καταστατικού. [Ληξουριώτης, 2005]

2.3.1.2 Η διαδικασία απλής συζήτησης

Σε αντίθεση με τη διαδικασία της διπλής συζήτησης, η διαδικασία της απλής συζήτησης είναι πιο σύντομη. Η πρόταση του ΔΓΕ, κοινοποιείται στα κράτη μέλη, μαζί με το ερωτηματολόγιο, 18 μήνες πριν τη Διεθνή Συνδιάσκεψη. Τα κράτη μέλη, οφείλουν, μετά από την καθιερωμένη διαβούλευση να ανακοινώσουν τα τελικά τους πορίσματα, με ένα χρονικό περιθώριο, τουλάχιστον 11 μηνών, πριν την Συνδιάσκεψη. Με βάση αυτά τα πορίσματα, συντάσσεται το τελικό σχέδιο Σύμβασης ή Σύστασης, το οποίο προωθείται στις κυβερνήσεις 4 μήνες πριν τη σύμβαση, όπως και το δεύτερο

σκέλος, της προηγούμενης διαδικασίας. Η τελική υποβολή και ψήφιση του σχεδίου αυτού, γίνεται στην ολομέλεια της Συνδιάσκεψης, με τον ίδιο τρόπο που συνέβαινε και κατά την διαδικασία της διπλής συζήτησης. [Ληξουριώτης, 2005]

Είναι γεγονός, πως τα τελευταία χρόνια, έχει παρατηρηθεί μια μείωση της ρυθμιστικής δραστηριότητας της ΔΟΕ. Αυτό συνέβη, λόγω της αδυναμίας κρατών μελών να απορροφήσουν και να κυρώσουν νέες συμβάσεις, λόγω των συνεχών και αυξανόμενων αντιρρήσεων, είτε από πλευράς κυβέρνησης, είτε εργοδοτών, είτε εργαζομένων, στα πλαίσια της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Έτσι, παρατηρούμε, πως, σε αρκετές περιπτώσεις, δίνεται έμφαση από την πλευρά της οργάνωσης στην παγίωση, επικαιροποίηση ή εκσυγχρονισμό, ήδη, υπάρχουσών συμβάσεων. [Picard, 2008]

Κεφάλαιο Τρίτο

Ο ελεγκτικός μηχανισμός της Οργάνωσης

3.1 Υποβολή και κύρωση των συμβάσεων από τα κράτη-μέλη

Μετά τη Διαδικασία της ψήφισης μιας Σύμβασης ή μιας Σύστασης από τη Διεθνή Συνδιάσκεψη, όπως περιγράψαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, ακολουθεί η κοινοποίησή τους προς τα κράτη μέλη. Στη συνέχεια, κάθε κράτος μέλος καλείται να κυρώσει τα ψηφίσματα αυτά, τα οποία ενεργοποιούνται άμεσα και αποκτούν χαρακτήρα εθνικής νομοθεσίας. Κατόπιν, τα κράτη-μέλη οφείλουν να ενημερώνουν το ΔΓΕ σχετικά με την κύρωση ή μη των ψηφισμάτων, καθώς και με τα μέτρα και τις πολιτικές που ακολουθούνται. Σε αυτή τη διαδικασία, θα αναφερθούμε στη συνέχεια. [Picard, 2008, Rodriguez-Pinero, 2008]

Πιο συγκεκριμένα, κάθε κράτος-μέλος της ΔΟΕ, έχει μια χρονική διορία ενός έτους, και σε κάποιες πιο σύνθετες περιπτώσεις 18 μηνών, από την ψήφιση της εκάστοτε σύμβασης, ώστε να την κυρώσει και να την υποβάλει στις αρμόδιες νομοθετικές αρχές, για να τεθεί σε ισχύ και να αποκτήσει χαρακτήρα νομοθετήματος ή άμεσα εφαρμόσιμου μέτρου. Στη συνέχεια, πρέπει να ενημερωθεί η Διοίκηση του ΔΓΕ, για τα ακολουθούμενα μέτρα αναφορικά με τη σύμβαση. Σε περίπτωση μη κύρωσης της Σύμβασης, το κράτος-μέλος, πρέπει απλά, μέσω εκθέσεων, να παρουσιάσει στο ΔΓΕ τους λόγους που καθιστούν αδύνατη την κύρωσή της και να παραθέσει την εθνική νομοθεσία και τις πολιτικές που ακολουθούνται σε εθνικό επίπεδο, σχετικά με το αντικείμενο της Σύμβασης. Η κύρωση ή μη της σύμβασης, αποτελεί ελεύθερη επιλογή της κυβέρνησης του κράτους μέλους, ωστόσο είναι υποχρεωμένο να ενημερώνει τα αρμόδια όργανα της οργάνωσης, στα πλαίσια ενός διεθνούς ελέγχου. [Picard, 2008, Ληξουριώτης, 2005, σ.30-32] Η υποβολή έκθεσης για τους λόγους αυτούς, στοχεύει στην επανεξέταση των μη επικυρωμένων συμβάσεων από τις κυβερνήσεις, ώστε είτε να προβούν στην επικύρωση, είτε να αιτιολογήσουν την αρνητική τους στάση. [Βαλτικός, 1976]

Η παραπάνω υποχρέωση, πέρα από το διαδικαστικό κομμάτι, κρύβει και μια πρακτική και πολιτική πλευρά. Η εκάστοτε κυβέρνηση, αναγκάζεται να λάβει δημόσια θέση υπέρ ή κατά μιας σύμβασης, να εκφράσει τις απόψεις της. Πρόκειται για μια μορφή αποτελεσματικής πίεσης από το υπερεθνικό στο εθνικό επίπεδο. [Κουκιάδης, 2014] Επιπλέον, η υποχρέωση υποβολής των ψηφισμένων Συμβάσεων

στα αρμόδια όργανα, έδωσε έναν κυρίαρχο ρόλο στα εθνικά Κοινοβούλια, τα οποία ενισχύθηκαν σε διεθνές επίπεδο, περιορίζοντας την πλήρη εξουσία των κυβερνήσεων.

[Βαλτικός, 1976]

Από την άλλη μεριά, εάν ένα κράτος-μέλος αποδεχτεί και κυρώσει μια σύμβαση, η διαδικασία που ακολουθείται διαφέρει. Αρχικά, το κράτος, μέσω νόμου, υιοθετεί και εφαρμόζει τη Σύμβαση και, στη συνέχεια, αποδέχεται πως τα αρμόδια όργανα της ΔΟΕ, θα ασκούν τακτικούς και περιοδικούς ελέγχους, σχετικά με νόμους, μέτρα, πολιτικές, που άπτονται της Σύμβασης. [Ληξουριώτης, 2005] Η σύμβασή αυτή αποκτά χαρακτήρα εθνικού νόμου, και αυτόματα καταργεί κάθε προηγούμενη διάταξη. [Κουκιάδης, 2014] Δεν είναι δυνατόν, μια κυβέρνηση να εξαιρεί κάποια κομμάτια της σύμβασης και να την εφαρμόζει κατά το δοκούν, εκτός αν η ίδια η σύμβαση παρέχει αυτή τη δυνατότητα. Πρόκειται, για τις λεγόμενες ελαστικές συμβάσεις, οι οποίες επιτρέπουν την επικύρωση ενός ορισμένου μέρους της σύμβασης ή την εξαίρεση ορισμένων διατάξεων, ανάλογα την περίπτωση. Αυτό συμβαίνει, καθώς στα κράτη-μέλη επικρατούν διαφορετικές οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες. [Κουκιάδης, 2014] Σε αυτή την περίπτωση, το κράτος-μέλος, οφείλει να ενημερώνει το ΔΓΕ, πως προτίθεται να εξαιρέσει κάποια άρθρα ή να ακολουθήσει κάποιες εναλλακτικές επιλογές. Σύμφωνα με αυτή την πρακτική μια Διεθνής Σύμβαση Εργασίας τίθεται σε ισχύ 12 μήνες μετά την κατοχύρωση της επικύρωσής της. [Ληξουριώτης, 2005, σ.30-32]

Η ΔΟΕ, έχει προβλέψει ότι οι οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές εξελίξεις, ενδέχεται να επηρεάζουν τις ήδη ψηφισμένες συμβάσεις, και γι' αυτό έχει λάβει υπόψη της διαδικασίες για την τροποποίηση τους. Αρχικά, υπήρχε ένας όρος, ο οποίος αναφέρει πως κάθε δέκα χρόνια, με πρωτοβουλία του ΔΣ οι συμβάσεις θα έπρεπε να ελέγχονται και να δρομολογείται η αναθεώρηση ή επικαιροποίησή τους. Ωστόσο, εξαιτίας του όγκου των συμβάσεων, η διαδικασία αυτή έπαψε να ακολουθείται και πλέον η τροποποίηση μιας σύμβασης, συμβαίνει όποτε κρίνεται απαραίτητο. [Ληξουριώτης, 2005, σ.33-35]

Το 1929, εκδόθηκε από τη ΔΟΕ μια απόφαση, ώστε να εξαιρεθεί το πρόβλημα της ύπαρξης, μετά την τροποποίηση, δύο ή και παραπάνω συμβάσεων πάνω στο ίδιο αντικείμενο. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή, η αναθεώρηση μιας σύμβασης, αυτόματα καταργεί την ήδη υπάρχουσα. Ωστόσο, η παλαιότερη σύμβαση, παραμένει ενεργή για όσα κράτη δεν την είχαν κυρώσει ή δεν έχουν κυρώσει την αναθεωρημένη. Το 1997, θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα κατάργησης μιας ΔΣΕ, εάν

αυτή έχει χάσει τη σημασία της ή δεν εκπληρώνει, πλέον, τους στόχους της οργάνωσης. Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε πως υπάρχει η πρόβλεψη για την ανάκληση μιας σύμβασης με βάση το άρθρο 45 του καταστατικού, η οποία όμως δεν θα πρέπει να έχει τεθεί ακόμη σε ισχύ. [Ληξουριώτης, 2005, σ.33-35]

3.2 Η διαδικασία ελέγχου

Στα πλαίσια της κανονιστικής της δραστηριότητας, που περιγράψαμε εκτενώς στο προηγούμενο κεφάλαιο, η ΔΟΕ έχει αναπτύξει από την μέρα ίδρυσής της μια διαδικασία ελέγχου και εποπτείας για την εφαρμογή των συμβάσεων και των συστάσεων που εκδίδει, από τα κράτη-μέλη που τις εντάσσουν στην εθνική τους νομοθεσία. Το βασικό πλεονέκτημα αυτού του ελέγχου, όπως θα δούμε και στη συνέχεια, είναι ότι δεν θίγει το ζήτημα της εθνικής κυριαρχίας των κρατών. [Κουκιάδης, 2014] Η σύσταση ενός τέτοιου εκτενούς ελεγκτικού μηχανισμού, αποτελεί παγκόσμια πρωτοτυπία, καθώς συστάθηκε άμεσα το 1919 με την ίδρυση της οργάνωσης, ενώ τα αντίστοιχα όργανα άλλων διεθνών οργανισμών, δημιουργήθηκαν μετά το Β' Π.Π.. [Valticos, 1994]

Ο Κουκιάδης (2014), διακρίνει τρία είδη ελέγχου. Αρχικά, ασκείται έλεγχος στην περίπτωση που ένα κράτος-μέλος δεν έχει επικυρώσει μια σύμβαση. Ένα δεύτερο είδος αποτελεί η περίπτωση να έχει επικυρωθεί μια σύμβαση, αλλά να έχει καταστρατηγηθεί και, τέλος, σαν υποπερίπτωση του δεύτερου είδους, ασκείται έλεγχος όσον αφορά την παραβίαση των συμβάσεων που αναφέρονται στην συνδικαλιστική ελευθερία. [Κουκιάδης, 2014, σ.154] Επιπλέον, η ελεγκτική, αυτή, διαδικασία, θα μπορούσε να διακριθεί, σύμφωνα με τον Ληξουριώτη (2005), σε δύο επί μέρους επίπεδα. Έχουμε, λοιπόν, την τακτική και την ειδική διαδικασία ελέγχου.

3.2.1 Η διαδικασία τακτικού ελέγχου

Πρόκειται για την πιο συνηθισμένη μορφή ελέγχου και βασίζεται αποκλειστικά στις εκθέσεις που υποβάλλουν τα κράτη-μέλη στο ΔΓΕ, σχετικά με τις συμβάσεις που έχουν ή δεν έχουν επικυρωθεί. Η υποχρέωση αυτή, προκύπτει εν μέρει από το άρθρο 19, του καταστατικού το οποίο αναφέρεται στην υποβολή έκθεσης σχετικά με τους λόγους μη επικύρωσης μιας σύμβασης, καθώς και για τις διατάξεις της σχετικής εθνικής νομοθεσίας. Επίσης, το άρθρο 22, υποχρεώνει τα κράτη μέλη να υποβάλλουν ετήσια έκθεση σχετικά με τα μέτρα που ακολουθούνται για την εφαρμογή της σύμβασης. [Picard, 2008, Ληξουριώτης, 2005, σ.41] Οι εκθέσεις αυτές συντάσσονται

με βάση ένα ερωτηματολόγιο που το Διοικητικό Συμβούλιο προωθεί, και κάθε κράτος οφείλει να τις παρουσιάσει στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Αυτές με τη σειρά τους, εκφράζουν τις παρατηρήσεις τους. [Νάσκου-Περάκη, 2015, σ.224-225] Το τελευταίο, γίνεται για να αποφευχθεί η περίπτωση μια κυβέρνηση να αποκρύψει από την έκθεση κάποια διάταξη που αντιτίθεται στη διεθνή σύμβαση. [Valticos, 1994]

Όσον αφορά τις θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας της ΔΟΕ, τις οποίες θα αναφέρουμε αναλυτικότερα σε επόμενο κεφάλαιο, τα κράτη μέλη, οφείλουν να υποβάλλουν έκθεση κάθε δυο χρόνια. Επιπλέον, κάθε δυο χρόνια, γίνεται έλεγχος και για τις συμβάσεις προτεραιότητας, δηλαδή τις συμβάσεις αυτές, που έχουν ανάγκη άμεσης επικύρωσης. Για όλες τις υπόλοιπες συμβάσεις και συστάσεις, ακολουθείται η συνήθης διαδικασία, δηλαδή ο έλεγχος, κάθε 5 χρόνια. [Νάσκου-Περάκη, 2015, σ.224-225, Valticos, 1994]

3.2.2 Η διαδικασία ειδικού ελέγχου

Στα πλαίσια, του ειδικού ελέγχου, το καταστατικό της οργάνωσης, εντάσσει δυο επιμέρους διαδικασίες. Πρόκειται για τις προσφυγές και τις καταγγελίες των εργοδοτικών ενώσεων ή των εργατικών συνδικάτων στη Διεθνή Συνδιάσκεψη, κατά ενός ή περισσοτέρων κρατών μελών που δεν ακολουθούν τις δεσμεύσεις τους και τα διεθνή πρότυπα. Οι προσφυγές, ασκούνται από εργατικές ή εργοδοτικές οργανώσεις και κυβερνήσεις, σύμφωνα με τα άρθρα 24 και 25 του καταστατικού, ενώ οι καταγγελίες, μόνο από κυβερνήσεις ή από το ΔΣ της Οργάνωσης, σύμφωνα με τα άρθρα 26-29 και 31-34 αντίστοιχα. [Κατρούγκαλος, 2009, σ.58]

Ωστόσο, οι δυο αυτές διαδικασίες, συνήθως, λειτουργούν συμπληρωματικά, καθώς μετά τη διαδικασία της προσφυγής, μπορεί να ακολουθήσει η διαδικασία της καταγγελίας, ως ένα παραπάνω μέτρο πίεσης, προς της Διοίκηση του ΔΓΕ, ώστε να εξετάσει το θέμα. [Ληξουριώτης, 2005, σ.44]

3.2.2.1 Η διαδικασία προσφυγής

Για να υποβληθεί προσφυγή εναντίον της πολιτικής ενός κράτους-μέλους, η οποία παραβιάζει κάποια σύμβαση της ΔΟΕ, χρειάζεται να υπάρχει μια αντιδικία, μεταξύ μιας οργάνωσης εργοδοτών ή εργαζομένων και του κράτους. Η προσφυγή, αυτή, θα πρέπει να αποσταλεί εγγράφως προς το ΔΓΕ. Πριν το ΔΓΕ προβεί σε περαιτέρω

έλεγχο, καλεί το κράτος σε απολογία, και εάν η απάντηση του δεν κριθεί επαρκής, η προσφυγή δημοσιοποιείται. [Picard, 2008, Ληξουριώτης, 2005]

Στη συνέχεια, η προσφυγή, εξετάζεται από μια τριμελή επιτροπή, τριμερούς σύνθεσης, που απαρτίζεται από μέλη του ΔΣ. Από την επιτροπή αυτή, αποκλείονται αντιπρόσωποι προερχόμενοι, είτε από την κυβέρνηση, είτε από τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις της χώρας στην οποία αφορά η προσφυγή. Σκοπός της επιτροπής, αυτής, είναι να εκφράσει προτάσεις και να προτείνει λύσεις σχετικά με το θέμα που έχει προκύψει, τις οποίες παρουσιάζει στο Διοικητικό Συμβούλιο. Η πρακτική αυτή, άρχισε να χρησιμοποιείται πιο συστηματικά από την δεκαετία του 1970 και έπειτα. [Picard, 2008]

3.2.2.2 Η διαδικασία καταγγελίας

Σε αντίθεση με την προσφυγή, η καταγγελία υποβάλλεται από ένα κράτος μέλος, ενάντια σε κάποιο άλλο. Η αρμοδιότητα του ΔΓΕ, έγκειται στη σύσταση μιας ελεγκτικής επιτροπής, η οποία αποτελείται από ανεξάρτητους και αμερόληπτους ερευνητές και θα συντάξει μια έκθεση σχετική με τις κατηγορίες. Και σε αυτή την περίπτωση, το ΔΣ έχει την διακριτική ευχέρεια, να καλέσει το κράτος μέλος προς απολογία. Αν οι εξηγήσεις δεν επαρκούν, δρομολογείται η σύσταση της επιτροπής. [Picard, 2008] Συγκεκριμένα, η εν λόγω επιτροπή ζητά από το καταγγέλλον κράτος αποδείξεις που να στηρίζουν το περιεχόμενο της καταγγελίας και από το κατηγορούμενο κράτος, να υποβάλλει τα δικά του αντεπιχειρήματα και παρατηρήσεις. [Ληξουριώτης, 2005, σ.46]

Μετά από αυτή τη διαδικασία και σε συνδυασμό με επιτόπια έρευνα της επιτροπής, σε περιπτώσεις που κρίνεται απαραίτητο, καταλήγουμε στη σύνταξη μιας τελικής αναφοράς. Σε αυτή, εμπεριέχονται τα συμπεράσματα της επιτροπής, τυχόν παρατηρήσεις, καθώς και συστάσεις και προτάσεις ώστε να επιλυθεί το θέμα, μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Η επιτροπή, καταθέτει τα ευρήματα στο ΔΣ και τη Συνδιάσκεψη και όπου κρίνεται απαραίτητο, ακολουθούνται τα κατάλληλα μέτρα. [Νάσκου-Περάκη, 2015, σ.224-225] Εάν το κατηγορούμενο κράτος - μέλος, δεν δηλώσει μέσα σε ένα διάστημα τριών μηνών, πως αποδέχεται τις συστάσεις, η υπόθεση παραπέμπεται στο Διεθνές Δικαστήριο, το οποίο είτε δέχεται, είτε τροποποιεί, είτε απορρίπτει τις συστάσεις της επιτροπής. [Picard, 2008, Ληξουριώτης, 2005]

3.2.3 Επιτροπές ελέγχου

Αφού, αναφέραμε τη μορφή και τον τρόπο, σύμφωνα με τον οποίο κινείται το σύνολο του ελεγκτικού μηχανισμού της οργάνωσης, θα παρουσιάσουμε δύο από τα κυριότερα επιμέρους ελεγκτικά όργανα της ΔΟΕ, τα οποία δημιουργήθηκαν με αρχικό στόχο την ελάφρυνση του φόρτου εργασίας της Διεθνούς Συνδιάσκεψης, καθώς όσο πέρασαν τα χρόνια και αυξάνονταν οι συμβάσεις, η διαδικασία ελέγχου ήταν χρονοβόρα και επίπονη. Πρόκειται, λοιπόν, για την «Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων» και την «Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας».

3.2.3.1 Επιτροπή εμπειρογνομόνων για την εφαρμογή των συμβάσεων και των συστάσεων

Η επιτροπή των εμπειρογνομόνων, είναι επιφορτισμένη με το κύριο κομμάτι της ελεγκτικής διαδικασίας των συμβάσεων, δηλαδή, κατά πόσο αυτές εφαρμόζονται στα κράτη-μέλη, λαμβάνοντας υπόψη τις οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές ιδιαιτερότητες κάθε κράτους. Από τη στιγμή της ίδρυσής της (1926) είχε τη μορφή της προσωρινής τεχνικής επιτροπής, αλλά στην πορεία των χρόνων απέκτησε μόνιμο χαρακτήρα. [Rodriguez-Pinero, 2008] Είναι ανεξάρτητο όργανο, με νομικό χαρακτήρα και συστήνεται απευθείας από το ΔΣ. [Ληξουριώτης, 2005] Η επιτροπή, αυτή, δεν έχει τριμερή σύνθεση, αλλά αποτελείται από 20 άτομα, κατά κανόνα ανεξάρτητους νομικούς, προερχόμενους από διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές, άρα και νομικά συστήματα. Είναι αρμόδια, όχι μόνο για τον έλεγχο των κρατών, αναφορικά με τις συμβάσεις, αλλά, παράλληλα, δημοσιεύει εκθέσεις σχετικά με την κύρωση ή μη των συμβάσεων. Το έργο της είναι το σημαντικότερο στο κομμάτι του ελέγχου. [Νάσκου-Περάκη, 2015, σ.224-225]

Η επιτροπή μελετά τις ετήσιες εκθέσεις των κρατών μελών, τις παρατηρήσεις των εργοδοτικών ενώσεων και των σωματείων των εργαζομένων, και ερευνά εάν η εθνική νομοθεσία σέβεται τις επιταγές της Διεθνούς Σύμβασης. Στη συνέχεια, υποβάλλει τα συμπεράσματά της ενώπιον της Συνδιάσκεψης, η οποία αποφασίζει εάν τα ζητήματα που ερευνήθηκαν χρήζουν ή όχι περαιτέρω παρακολούθησης. Αν ναι, τότε, προβαίνει σε ευθείες ερωτήσεις, παρατηρήσεις ή συστάσεις στα κράτη-μέλη, ώστε να διορθωθεί το όποιο πρόβλημα. [Picard, 2008, Rodriguez-Pinero, 2008]

Τα μέλη της επιτροπής, όπως αναφέραμε, διορίζονται από το ΔΣ, μετά από πρόταση του Γενικού Διευθυντή. Η θητεία τους είναι τριετής, αλλά σχεδόν πάντα, ανανεώνεται, γεγονός που επιτρέπει στα ανεξάρτητα μέλη της, να διατηρούν μια βαθειά γνώση των ζητημάτων, που καλούνται να αντιμετωπίσουν. [Ληξουριώτης, 2005]

3.2.3.2 Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας

Όσον αφορά το μείζον θέμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, η ΔΟΕ έχει προβεί στη σύσταση ειδικών υποεπιτροπών. Η κυριότερη και με πιο σημαντικό ρόλο είναι η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας. [Κατρούγκαλος, 2009, σ.58] Η ανάγκη δημιουργίας, αυτών των επιμέρους επιτροπών, γεννήθηκε μετά την ψήφιση των συμβάσεων 87 και 98, που αναφέρονται στη συνδικαλιστική ελευθερία, καθώς θεωρήθηκε πως οι συμβατικές διαδικασίες ελέγχου, δεν κάλυπταν αυτά τα ζητήματα. Αυτό συνέβη, καθώς ο έλεγχος που έχει περιγραφεί, αφορά κατά βάση τις συμβάσεις που έχουν επικυρωθεί από τα κράτη μέλη, και συνεπώς εάν κάποιο κράτος μέλος δεν είχε επικυρώσει τις συμβάσεις 87 και 98, ήταν εκτός ελέγχου. [Ληξουριώτης, 2005] Οι δυο αυτές συμβάσεις, θεωρούνται θεμελιώδεις, που χρήζουν επικύρωσης από το σύνολο των κρατών μελών, όπως θα δούμε και στο επόμενο κεφάλαιο, και γι' αυτό η αυστηρότητα του ελέγχου, κρίθηκε απαραίτητη.

Η Επιτροπή λειτουργεί από το Νοέμβριο του 1951. Αποτελείται από 9 μέλη, που είναι μέλη και του ΔΣ, και έχει τριμερή σύνθεση. Τρία μέλη αποτελούν κυβερνητικούς εκπροσώπους, τρία μέλη εκπροσώπους των εργοδοτών και τα υπόλοιπα τρία, αντιπροσώπους των εργαζομένων. [Picard, 2008] Για να διατηρείται πάντοτε η τριμερής σύνθεση της επιτροπής, υπάρχει η πρόβλεψη για ισάριθμα αναπληρωματικά μέλη, με την ίδια κατανομή. Οι συναντήσεις της, γίνονται 3 φορές το χρόνο, και σε αυτές απαγορεύεται να συμμετάσχουν εκπρόσωποι από το κράτος ή τα κράτη μέλη, στα οποία αφορά το εξεταζόμενο θέμα. [Ληξουριώτης, 2005]

Αρχικός σκοπός της επιτροπής ήταν η εξέταση των προσφυγών ή καταγγελιών σχετικά με θέματα συνδικαλιστικής ελευθερίας, και, στη συνέχεια, η παραπομπή τους στην ολομέλεια της Διεθνούς Συνδιάσκεψης προς συζήτηση. Αργότερα, όμως, όπως αναφέραμε και προηγουμένως, εξαιτίας του φόρτου εργασίας της Συνδιάσκεψης, η επιτροπή ανέλαβε τόσο την εξέταση, όσο και την έρευνα και την ανεύρεση λύσεων. Στόχος είναι οι αποφάσεις της επιτροπής να εξάγονται με ομοφωνία. Η επιτροπή, εκτελεί την παραπάνω διαδικασία, ανεξάρτητα με το εάν το

κατηγορούμενο κράτος μέλος έχει επικυρώσει ή όχι τις αντίστοιχες συμβάσεις. Αυτό προκύπτει, βάσει καταστατικού, καθώς κάθε μέλος με την είσοδό του στην οργάνωση αποδέχεται πως πρέπει να σέβεται τις θεμελιώδεις αρχές της, όπως και αυτή της συνδικαλιστικής ελευθερίας. [Ληξουριώτης, 2005, σ.54-55]

Η διαδικασία της έρευνας εκτελείται είτε γραπτώς, μέσω εκθέσεων και αναφορών που κατατίθενται από την επιτροπή προς τις κυβερνήσεις και το αντίστροφο, είτε με επιτόπια έρευνα, μέσω απεσταλμένων, στην περίπτωση που έχει εξασφαλισθεί και η συγκατάθεση της κυβέρνησης. Μετά το πέρας της έρευνας, η επιτροπή καταθέτει το πόρισμά της στο Διοικητικό Συμβούλιο της Οργάνωσης. [Ληξουριώτης, 2005] Από τη στιγμή που το κράτος μέλος έχει κυρώσει τις προκείμενες συμβάσεις, η αρμοδιότητα για την τήρηση των κανόνων και των προτάσεων της επιτροπής, είναι στην αρμοδιότητα της Επιτροπής των Εμπειρογνομόνων. [Picard, 2008]

Ο ρόλος της επιτροπής συνδικαλιστικής ελευθερίας, λοιπόν, είναι συμβουλευτικός και στοχεύει στην προώθηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και στη διόρθωση και όχι στην καταδίκη των εκάστοτε κυβερνητικών πρακτικών. [Ληξουριώτης, 2005] Δημιουργείται, έτσι, η δυνατότητα απευθείας διαλόγου με τα κράτη-μέλη, ώστε να επιλύονται ασάφειες και παρεξηγήσεις, που σε αντίθετη περίπτωση, θα απαιτούνταν μεγάλη γραφειοκρατία. [Valticos, 1994]

Καταληκτικά, όπως επισημαίνει και ο Βαλτικός (1976), μπορούμε να προσδώσουμε στα ελεγκτικά αυτά όργανα 4 χαρακτηριστικά, που άλλαξαν το διεθνές σκηνικό. Αρχικά, το ελεγκτικό σύστημα λειτουργεί μέσα σε ένα θεσμό, τη ΔΟΕ, και στοχεύει στη πραγματοποίηση όσων ορίζουν οι συμβάσεις και οι συστάσεις. Δεύτερον, οι διαδικασίες ελέγχου, χαρακτηρίζονται από έναν καθαρά διαδικαστικό χαρακτήρα, που δεν είναι τόσο κοντά στα διεθνή πολιτικά και διπλωματικά πρότυπα. Η έρευνα και ο έλεγχος γίνονται από αμερόληπτες και ανεξάρτητες αρχές, και έτσι εξασφαλίζεται το κύρος της οργάνωσης και η εμπιστοσύνη των κυβερνήσεων. Τρίτον, η τριμερής σύνθεση της πλειοψηφίας των οργάνων, είναι κάτι πρωτοφανές για τα δεδομένα του διεθνούς δικαίου των αρχών του 20ου αιώνα, το οποίο αναγνώριζε ως μόνη οντότητα, τα κράτη. Τέλος, τέταρτον, εισήχθη η έννοια του επιτόπιου ελέγχου, πέρα από τις γραπτές εκθέσεις, και κάμφθηκε η αντίληψη του περιορισμού της κρατικής κυριαρχίας. Εξάλλου, πέρα από τη στόχευση του ελέγχου

για την εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας στα περιεχόμενα των συμβάσεων, τα οποία μπορούν να εξακριβωθούν γραπτώς, υπάρχει και η στόχευση για εφαρμογή των συμβάσεων στην πράξη, που επιτυγχάνεται ευκολότερα μέσω του επιτόπιου ελέγχου.

Συμπεραίνουμε, λοιπόν, πως η αποτελεσματικότητα του ελεγκτικού μηχανισμού της ΔΟΕ έγκειται στην αμεροληψία και ανεξαρτησία των οργάνων του, αρχές που βασίζονται στη λογική της τριμερούς σύνθεσης των οργάνων και των επιτροπών. Θα μπορούσαμε να πούμε πως αυτή η αμεροληψία, σε συνδυασμό με τις ενδεδειγμένες έρευνες για την εξακρίβωση των καταγγελιών και των προσφυγών των διάφορων μερών, σε συνδυασμό με την αφοσίωση και την τήρηση του καταστατικού χάρτη από όλα τα όργανα συντελούν στο θετικό αποτέλεσμα και τη λειτουργικότητα των παραπάνω διαδικασιών.

Κεφάλαιο Τέταρτο

Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

Μέχρι σήμερα έχουν υπογραφεί 189 ΔΣΕ καθώς και ανάλογος αριθμός Συστάσεων. [www.ilo.gr] Το σύνολο αυτών των Συμβάσεων, εντάσσεται σε αυτό που άτυπα ονομάζεται Διεθνής Κώδικας Εργασίας, ο οποίος αναφέρεται σε πληθώρα θεμάτων που άπτονται της εξαρτημένης εργασίας. [Κουκιάδης, 2014]

Ο Κουκιάδης (2014), εν συνεχεία, διακρίνει 5 μεγάλες θεματικές ενότητες, στον κώδικα αυτό. Αρχικά έχουμε τις Συμβάσεις που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας, δεύτερον, εκείνες που προστατεύουν τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα και τη συνδικαλιστική ελευθερία, τρίτον, τις συμβάσεις που έχουν ρόλο προστατευτικού δικαίου, τέταρτον, αυτές που προσανατολίζονται στην κοινωνική πολιτική και για παράδειγμα, σε θέματα απασχόλησης και, τέλος, τις συμβάσεις που αναφέρονται στις κοινωνικές ασφαλίσεις. Ο άξονας των κοινωνικών ασφαλίσεων, όπως είδαμε και προηγουμένως, κάνει την εμφάνισή του, μετά τη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας το 1944. [Κατρούγκαλος, 2009, σ.55]

4.1 Οι θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

Το 1998, στα πλαίσια της 8^{ης} Διεθνούς Συνδιάσκεψης, εκδόθηκε η «Διακήρυξη για τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία», σύμφωνα με την οποία τα κράτη-μέλη της ΔΟΕ, δεσμεύονται ρητά, να σέβονται, να προάγουν και να ακολουθούν τις βασικές αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία, όπως προκύπτουν από τις θεμελιώδεις ΔΣΕ που ορίστηκαν. Αξίζει να αναφέρουμε, πως η Ελλάδα έχει κυρώσει όλες τις παρακάτω συμβάσεις. [Γκούβα, 2011, Anastasi, 2008]

Πρόκειται για τις εξής 8 συμβάσεις:

1. **Σύμβαση 29** του 1930, σχετικά με την αναγκαστική και υποχρεωτική εργασία, η οποία ορίζει πως το κάθε κράτος που την επικυρώνει οφείλει να λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας. Με τον όρο αναγκαστική εργασία, ορίζεται κάθε μορφή εργασίας που επιβάλλεται υπό την απειλή ποινής. [Τρικάιος, 1993, σ.17-18]
2. **Σύμβαση 87** του 1948, σχετικά με τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος. Η Σύμβαση, αυτή, ορίζει πως οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν αναφαίρετο δικαίωμα να συστήνουν και

να συμμετέχουν σε οργανώσεις, συννομοσπονδίες και σε διεθνή όργανα, τις οποίες απαγορεύεται να διαλύσει οποιαδήποτε κρατική ή διοικητική αρχή. Οι εγγυήσεις αυτές τηρούνται αυστηρά από τα κράτη μέλη και δεν επιτρέπεται η προστασία των οργανώσεων κατά τρόπο αντίθετο αυτών των εγγυήσεων. [Τρικάιος, 1993, σ.36]

3. **Σύμβαση 98** του 1949, σχετικά με το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το δικαίωμα στην εργασία δεν εξαρτάται από τη συμμετοχή ή μη, του εργαζομένου, σε ένα συνδικάτο και συνεπώς δεν μπορεί να απολυθεί λόγω της συμμετοχής του σε αυτό. Επιπλέον, προωθούνται μέτρα, με τα οποία οι εργοδοτικές ενώσεις και τα συνδικάτα των εργαζομένων, έρχονται εκούσια σε διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό με συλλογικές συμβάσεις των όρων εργασίας. Οι διατάξεις της σύμβασης αυτής, δεν αφορούν τις ένοπλες δυνάμεις και τους δημοσίους υπαλλήλους. [Τρικάιος, 1993, σ.40]
4. **Σύμβαση 100** του 1951, σχετικά με την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Η σύμβαση αυτή, εφαρμόζεται είτε μέσω της εθνικής νομοθεσίας, είτε μέσω της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. [Τρικάιος, 1993, σ.41]
5. **Σύμβαση 105** του 1957, σχετικά με την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας. Σύμφωνα με τη σύμβαση 105, καταργείται η αναγκαστική εργασία που έχει μορφές εξαναγκασμού, πολιτικής διαπαιδαγώγησης, ποινής σε αντιφρονούντες, σε άτομα άλλης κοινωνικοοικονομικής τάξης ή σε απεργούς και επιστράτευσης εργατικού δυναμικού με στόχο την οικονομική ανάπτυξη. [Τρικάιος, 1993, σ.43]
6. **Σύμβαση 111** του 1958, σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και το επάγγελμα. Ο όρος διάκριση, περιλαμβάνει κάθε αποκλεισμό που βασίζεται στο φύλο, τη φυλή, την εθνικότητα, τις ιδεολογικές πεποιθήσεις, το θρήσκευμα και την κοινωνική τάξη. Υποχρέωση του κάθε κράτους μέλους, είναι η προαγωγή της ισότητας στον εργασιακό χώρο και η κατάργηση κάθε νομοθετικής πράξης που ορίζει το αντίθετο. [Τρικάιος, 1993, σ.45]
7. **Σύμβαση 138** του 1973, σχετικά με το κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση. Με την παραπάνω σύμβαση, ορίζεται ως κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο σε απασχόληση που είναι ικανή να βλάψει την υγεία

και την ακεραιότητα του ατόμου, το 18^ο ηλικιακό έτος. Η μείωση του ορίου ηλικίας επιτρέπεται μόνο εάν η εργασία δεν επηρεάζει την υγεία των εργαζομένων, γεγονός που πρέπει να εξασφαλίζεται με τη λήψη κατάλληλων μέτρων. Όσον αφορά τον τομέα της παιδείας και της εκπαίδευσης, το όριο ηλικίας είναι τα 14 έτη. [Τρικάιος, 1993, σ.55]

8. **Σύμβαση 182¹** του 1999, σχετικά με την απαγόρευση των χειρότερων μορφών εργασίας των παιδιών και την άμεση δράση με σκοπό την εξάλειψή τους. Πρόκειται για όλες τις μορφές δουλειάς και εξαναγκαστικής εργασίας, πορνείας, συμμετοχής σε παράνομες δραστηριότητες και, γενικότερα, κάθε μορφή εργασίας που είναι ικανή να βλάψει το παιδί, είτε σωματικά, είτε πνευματικά, είτε ψυχολογικά, είτε σεξουαλικά. Ως παιδί, ορίζεται κάθε άτομο ηλικίας κάτω των 18 ετών. [www.ilo.gr]

Ωστόσο, είναι γεγονός πως η προαναφερθείσα διακήρυξη του 1998, δεν προσέδωσε θεμελιώδη χαρακτήρα σε αυτές τις συμβάσεις. Αντιθέτως, η σημασία τους και ο θεμελιακός τους χαρακτήρας, προκύπτει από το ίδιο το περιεχόμενο τους. Με λίγα λόγια, οι συμβάσεις αυτές δεν είναι θεμελιώδεις γιατί το ορίζει η Διακήρυξη, αλλά βάσει περιεχομένου. [Ληξουριώτης, 2005]

4.2 Άλλες Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

Πέρα από τις θεμελιώδεις συμβάσεις εργασίας, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, υπάρχουν κάποιες συμβάσεις, τις οποίες η ΔΟΕ, θεωρεί καίριες για τη διατήρηση και την επιβολή των διεθνών εργατικών προτύπων και, έτσι, επιθυμεί την επικύρωσή τους από τα κράτη-μέλη, ως θέμα προτεραιότητας. Πρόκειται για τις εξής συμβάσεις:

1. **Σύμβαση 81** του 1947, σχετικά με την επιθεώρηση της εργασίας στη βιομηχανία και το εμπόριο. Η σύμβαση, αυτή, ορίζει πως μέσω της επιθεώρησης εργασίας πρέπει να διασφαλίζεται η τήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων αναφορικά με τους όρους εργασίας και την εργατική νομοθεσία. Επιπλέον, οι επιθεωρητές είναι αρμόδιοι, ώστε να ενημερώνουν τις αρμόδιες αρχές για τυχόν ελλείψεις ή προβλήματα, που δεν καλύπτονται από τη νομοθεσία. [Τρικάιος, 1993, σ.35]

¹ Ένδειξη της σημασίας που δόθηκε σε αυτή την σύμβαση είναι το γεγονός πως κατά την ψήφισή της, υπήρξε ομοφωνία όλων των αντιπροσώπων (Κυβέρνηση, εργοδότες, εργαζόμενοι) των 174 κρατών που συμμετείχαν στην ολομέλεια της Συνδιάσκεψης. [Ληξουριώτης, 2005]

2. **Σύμβαση 122** του 1964, σχετικά με την πολιτική της απασχόλησης, η οποία προτρέπει τα κράτη να εφαρμόζουν προγράμματα κοινωνικής πολιτικής με στόχο τη μείωση της ανεργίας, την εξάλειψη της ανισότητας στην αγορά εργασίας καθώς και την αύξηση της ατομικής παραγωγικότητας. [Τρικάιος, 1993, σ.48]
3. **Σύμβαση 129** του 1969, σχετικά με την επιθεώρηση εργασίας στον τομέα της εργασίας. Εδώ, αναφέρεται η ανάγκη επέκτασης του συστήματος επιθεώρησης εργασίας και στα άτομα που απασχολούνται στον τομέα της γεωργίας, με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων και την εξασφάλιση ανθρώπινων όρων εργασίας. [Τρικάιος, 1993, σ.50]
4. **Σύμβαση 144** του 1976, σχετικά με την τριμερή συνεννόηση για την εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας. Πρόκειται για τη διασφάλιση της συνεργασίας και του διαλόγου μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων σε όλα τα θέματα που άπτονται της διεθνούς εργατικής νομοθεσίας, καθώς και όλων των δραστηριοτήτων της ΔΟΕ. [Τρικάιος, 1993, σ.58]

Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες συμβάσεις που έχουν παίξει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του διεθνούς εργατικού δικαίου, και αξίζει να τις αναφέρουμε. Όσον αφορά τον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων, εξέχουσα θέση, μεταξύ των συμβάσεων, έχει η σύμβαση 102 του 1952, η οποία ορίζει τις διατάξεις για τα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας, αντιμετωπίζοντας όλους τους κινδύνους που ενδεχομένως θα προκύψουν ως μια ενότητα. Επιπλέον, στον ίδιο προσανατολισμό, κινούνται και οι συμβάσεις 121 που αναφέρεται στις περιπτώσεις των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών, η 128 που λειτουργεί προβλεπτικά σχετικά με τις παροχές γήρατος, αναπηρίας ή χηρείας καθώς και η 130 που ορίζει τις ελάχιστες παροχές από πλευράς ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης. [Κατρούγκαλος, 2009, σ.55]

4.3 Οι αρχές που διαμορφώνονται από τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας

Οι Διεθνείς Κανόνες Εργασίας, όπως προκύπτουν από τις Συμβάσεις, έχουν στόχο να καθιερώσουν ένα κατώτατο όριο δικαιωμάτων που θα είναι σεβαστό από όλα τα κράτη-μέλη. Τα θέματα που καλύπτουν, ξεφεύγουν από τα στενά πλαίσια του όρου «εργασιακά δικαιώματα» και συγγενεύουν με το σύνολο, σχεδόν, των κατοχυρωμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η Διακήρυξη των ανθρωπίνων

δικαιωμάτων κάνει λόγο για το δικαίωμα στην εργασία, προστασία από την αναγκαστική εργασία και τις διακρίσεις στους χώρους εργασίας, προάσπιση του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δικαίωμα σε σωστές και υγιείς εργασιακές συνθήκες, κοινωνική ασφάλιση, καθώς και για την προάσπιση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων μητέρων και ανηλίκων. Τα παραπάνω δικαιώματα, μέσω των συμβάσεων της ΔΟΕ, αποκτούν σαφές περιεχόμενο και βρίσκουν πρακτική εφαρμογή. [Jenks, 1970, p.70-79]

Είναι απόλυτα λογικό, μελετώντας τις συμβάσεις της ΔΟΕ να καταλήξουμε στο συμπέρασμα πως περιλαμβάνουν και αναφέρονται και στα κοινωνικά δικαιώματα, καθώς με την έννοια των κοινωνικών δικαιωμάτων, αναφέρεται η κάλυψη των ελαχίστων παροχών σε όλους τους τομείς που εξασφαλίζουν και διατηρούν την ανθρώπινη αυτονομία και αξιοπρέπεια. [de Quenaudon, 2008] Οι διαφορές που παρατηρούνται αναφορικά με τις επικυρώσεις ή την υιοθέτηση των συμβάσεων, ανάλογα με τη γεωγραφική περιοχή ή τις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε χώρα, είναι αυτές που επιτρέπουν στα παραπάνω δικαιώματα και διατάξεις, να ωριμάσουν και να εξελιχθούν ανάλογα με τις συνθήκες της εκάστοτε περιόδου. [Jenks, 1970, p.70-79] Έτσι, λοιπόν, βλέπουμε πως το κανονιστικό φάσμα της ΔΟΕ, καλύπτει ολοένα και περισσότερα θέματα όπως οι σχέσεις και οι συνθήκες εργασίας, οι διακρίσεις, η παιδική εργασία, η κοινωνική ασφάλιση, καθώς επίσης γίνονται αναφορές και σε ειδικότερες κατηγορίες εργαζομένων (ναυτικοί, αλιείς, νοσηλευτές). [Picard, 2008] Πρόκειται για την διαδικασία επαναδιατύπωσης και επικαιροποίησης του Διεθνούς Εργατικού Κώδικα. [Jenks, 1970, p.70-79]

Είναι γεγονός, πως στα πλαίσια της σύγχρονης εκβιομηχανοποιημένης κοινωνίας, όπου έχει αναπτυχθεί η οικονομία της αγοράς, εμφανίζονται νέες μορφές απασχόλησης που άλλοτε μοιάζουν με τις παραδοσιακές και άλλοτε απομακρύνονται από τα κατεστημένα πλαίσια δικαιωμάτων και όρων εργασίας. Οι συνθήκες αυτές, δεν θα μπορούσαν να αφήσουν ασυγκίνητη τη ΔΟΕ ή οποία μέσω των προγραμμάτων της και κυρίως του νομοπαρασκευαστικού της έργου, με τις συμβάσεις, όπως είδαμε και προηγουμένως, προσπαθεί να εξασφαλίσει ότι δεν καταπατούνται δικαιώματα και πως περιλαμβάνει στους κόλπους της, όλες τις μορφές απασχόλησης. Για αυτό το λόγο, καλούμαστε να εξετάσουμε πιο συγκεκριμένα τους πυλώνες, γύρω από τους οποίους κινούνται οι συμβάσεις και οι συστάσεις της οργάνωσης.

4.3.1 Η αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας

Όλες οι συμβάσεις και οι διατάξεις που έχουν ψηφιστεί στα πλαίσια της ΔΟΕ, καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τη μορφή ή τη διάρκεια της απασχόλησής τους. Το ίδιο συμβαίνει και με τις διατάξεις που αφορούν το δικαίωμά τους στο συνδικαλισμό και τη συλλογική διαπραγμάτευση. Συγκεκριμένα, η προάσπιση του δικαιώματος του συνδικαλιζέσθαι, αποτέλεσε στόχο της ΔΟΕ από την ίδρυσή της και διατηρείται μέχρι σήμερα. [Ληξουριώτης, 2005]

Στην πράξη, όμως, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι ενδέχεται να αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες που τους αποτρέπουν από το να συνδικαλιστούν, όπως για παράδειγμα ο πρόσκαιρος χρόνος παροχής της εργασίας τους ή ο μικρός αριθμός εργαζομένων στο χώρο εργασίας που εμποδίζει τη σύσταση ή την ένταξή τους σε κάποιο σωματείο ή συνδικάτο. Γι' αυτό το λόγο, η ΔΟΕ μέσω του νομοπαρασκευαστικού της πλαισίου ωθεί τα κράτη-μέλη να ενθαρρύνουν τη δημιουργία τέτοιων οργανώσεων καθώς και να λάβουν μέτρα ώστε να εξαλειφθούν οι όποιες νομοθετικές ή μη δυσκολίες που στέκονται εμπόδιο στην ελεύθερη συνδικαλιστική δράση. [Servais, 1991]

Γι' αυτό το λόγο, πέρα από τις δυο θεμελιώδεις συμβάσεις (87 και 98) που κάνουν αναφορά στη συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση, έχουμε και άλλες συμβάσεις που άπτονται του ίδιου θέματος. Για παράδειγμα η σύμβαση 135 του 1971 αναφέρεται στην προστασία των συνδικαλισμένων εντός της επιχείρησης στην οποία εργάζονται, η σύμβαση 154 του 1981 προάγει τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης και, τέλος, η σύμβαση 11 του 1921, παρότι αρκετά παλιά, κάνει αναφορά στο δικαίωμα του συνδικαλισμού για τους εργαζόμενους στον αγροτικό χώρο. [Ληξουριώτης, 2005, σ.82-88]

4.3.2 Η αρχή για κατάργηση των διακρίσεων και την ύπαρξη ανθρώπινων συνθηκών στην απασχόληση

Οι συμβάσεις που ορίζουν τις συνθήκες που επικρατούν στους χώρους εργασίας, ασφάλεια και υγιεινή, συντάσσονται με γνώμονα την κατάσταση των εργαζομένων κυρίως σε βιομηχανικές ή αγροτικές επιχειρήσεις. Ωστόσο, νομικά, ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων. Παράλληλα, άλλες πιο εξειδικευμένες συμβάσεις και διατάξεις, προασπίζονται τα δικαιώματα άλλων ειδικών κατηγοριών εργαζομένων που βιώνουν διακρίσεις στο χώρο εργασίας τους, όπως είναι οι γυναίκες, οι νέοι ή οι

ηλικιωμένοι εργαζόμενοι καθώς και οι μετανάστες. Επομένως, βλέπουμε συμβάσεις που ορίζουν την εξάλειψη των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, το κατώτατο όριο εισαγωγής στην απασχόληση, την απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας ή άλλων επιβλαβών μορφών εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες (π.χ. ανήλικοι), την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και κατ' επέκταση όλων των εργαζομένων. Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε πως υπάρχει πρόβλεψη και ειδικότερες διατάξεις για τους μερικά ή προσωρινά απασχολούμενους. [Servais, 1991]

Ειδικότερα, και με βάση δυο θεμελιώδεις συμβάσεις που αναφέραμε (Σύμβαση 100 και 111) σκοπός της οργάνωσης είναι η διατήρηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και, όπως προκύπτει και από το καταστατικό της, η προάσπιση του ανθρώπινου δικαιώματος για επιδίωξη της πνευματικής προόδου και εξέλιξης, ελεύθερα, με οικονομική ανεξαρτησία και ίσες ευκαιρίες. Αυτό συμβαίνει, αφενός με την κατάργηση κάθε είδους διακρίσεων στο χώρο της εργασίας όσο και με την παροχή ίσων ευκαιριών. Από το τελευταίο, προκύπτει και το περιεχόμενο της Σύμβασης 100, η οποία, όπως αναφέραμε, προωθεί την ισοτιμία των αμοιβών μεταξύ των δυο φύλων για την παροχή εργασίας ίσης αξίας. [Ληξουριώτης, 2005, σ.154-161]

4.3.3 Η αρχή της προστασίας της παιδικής ηλικίας και της απασχόλησης

Από τη στιγμή της ίδρυσης της οργάνωσης, το 1919, υπήρχε το πρόβλημα της παιδικής εργασίας, το οποίο μέχρι και σήμερα, παρά τα όποια θετικά βήματα και τις συμβάσεις που έχουν κυρωθεί, σε μεγάλο βαθμό παραμένει άλυτο. Η παιδική εργασία, συγκαταλέγεται στην ίδια κατηγορία με τις χειρότερες μορφές εργασίας. Η πρώτη σύμβαση της ΔΟΕ που αφορούσε την παιδική εργασία, και συγκεκριμένα «το κατώτερο όριο ηλικίας για εργασία σε βιομηχανίες», υπογράφηκε μόλις το 1919 (Σύμβαση 5). Μέχρι σήμερα και με προεξάρχουσες τις θεμελιώδεις συμβάσεις 138 και 182, η ΔΟΕ έχει υιοθετήσει συνολικά 19 Συμβάσεις με ποικίλο περιεχόμενο που αφορά την εργασία ανηλίκων. Υπάρχουν συμβάσεις που αφορούν τα κατώτατα ηλικιακά όρια εισόδου στην απασχόληση, άλλες που απαγορεύουν ή περιορίζουν τη νυκτερινή εργασία ανηλίκων και τέλος, αυτές που επιβάλλουν υποχρεωτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και εξετάσεις σε νέους και ανήλικους εργαζόμενους. [Ληξουριώτης, 2005, σ.162-167]

Από αυτές, όπως δηλώνει και η θεμελιώσή της, πιο σημαντική είναι η σύμβαση 138. Αυτή αναφέρεται σε κάθε είδους εργασία και επάγγελμα, είτε πρόκειται για μισθωτή είτε όχι, και θέτει ως ελάχιστο όριο εισόδου στην εργασία το

όριο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, δηλαδή το 15^ο έτος ηλικίας και διαθέτει πρόβλεψη ώστε στις επιβλαβείς εργασίες το ελάχιστο ηλικιακό όριο να είναι τα 18 έτη. [Ληξουριώτης, 2005, σ.168-173]

4.3.4 Η αρχή της κατάργησης της αναγκαστικής εργασίας

Εκτός των παραπάνω, ένα άλλο ζήτημα που απασχολούσε την κοινωνία και το οποίο απασχόλησε και τα όργανα της ΔΟΕ μετά το 1919, ήταν η αναγκαστική εργασία. Με άλλα λόγια, το φαινόμενο που διεθνώς ονομάζεται και παρουσιάζεται ως «δουλεία». Για πρώτη φορά η ΔΟΕ, ρύθμισε το πρόβλημα αυτό το 1930 με την υιοθέτηση της σύμβασης με αριθμό 29² σχετικά με την αναγκαστική εργασία και αργότερα, το 1957 με τη Σύμβαση 105, σχετικά με την οριστική κατάργηση του φαινομένου της αναγκαστικής εργασίας. Και οι δυο παραπάνω συμβάσεις, όπως είδαμε, θεωρούνται θεμελιώδεις για τους στόχους και τους σκοπούς της οργάνωσης. [Ληξουριώτης, 2005, σ.147-153]

Ωστόσο, είναι γεγονός, πως εν έτει 2019, που βασικός στόχος είναι πλέον οι πιο ανθρώπινες συνθήκες και όροι εργασίας και που έχουν ληφθεί ολοένα και περισσότερα μέτρα για την κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας και της δουλείας, συνεχίζουν να συναντώνται τέτοια φαινόμενα σε διάφορες περιοχές του πλανήτη. Τα φαινόμενα αυτά δεν ανησυχούν μόνο τη ΔΟΕ, αλλά το σύνολο των παγκόσμιων οργανισμών και αρμόδιων φορέων, οι οποίοι προσπαθούν κανονιστικά, τόσο μέσω του διεθνούς δικαίου, όσο και μέσω άλλων πρακτικών να προτείνουν λύσεις, ώστε να επιλυθεί το πρόβλημα.

Συμπερασματικά, αξίζει να επισημάνουμε πως παρά το γεγονός ότι οι θεμελιώδεις συμβάσεις της ΔΟΕ, έχουν ως βάση τα ανθρώπινα δικαιώματα, δεν κάνουν καμία αναφορά στην προστασία κατά της ανεργίας και στο δικαίωμα ανάπαυσης από την εργασία. Ακόμη, στα 8 θεμελιώδη δικαιώματα της ΔΟΕ, όπως αυτά προκύπτουν από τις αντίστοιχες συμβάσεις, μπορούμε άτυπα να εντάξουμε και τις διατάξεις που αναφέρονται στα κατώτερα όρια μισθών καθώς και στις ελάχιστες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Το παραπάνω συμπέρασμα,

² Πρόκειται για την σύμβαση που έχει κυρωθεί από τα περισσότερα κράτη-μέλη σε σύγκριση με τις υπόλοιπες. [Ληξουριώτης, 2005]

προκύπτει, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των συμβάσεων και των αρχών που διέπουν τη λειτουργία της οργάνωσης. [Anastasi,2008]

Κεφάλαιο Πέμπτο

Η κοινωνική πολιτική της ΔΟΕ

Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, οι αλλαγές που επέφερε η βιομηχανική επανάσταση, αναπόφευκτα επηρέασαν τόσο το εργατικό δίκαιο, όσο και το ρόλο και τις αρμοδιότητες του κράτους. Το κράτος ξέφυγε από τα στενά όρια του ρυθμιστή, κυρίως, της τήρησης των νόμων και της άμυνας και άρχισε να αναλαμβάνει ευθύνες και για την ευημερία του πληθυσμού, παρέχοντας ανθρώπινες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, στα πλαίσια της κοινωνικής δικαιοσύνης και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Με αυτόν τον τρόπο, το εργατικό δίκαιο συνδέθηκε με την κοινωνική πολιτική και επεκτάθηκε σε ευρύτερους τομείς που μέχρι τότε ανήκαν αποκλειστικά στη σφαίρα επιρροής της οικονομικής πολιτικής. [Βαλτικός, 1976]

Παράλληλα, το ίδιο συνέβη και σε υπερεθνικό επίπεδο. Οι διεθνείς παρεμβάσεις ανθρωπιστικού σκοπού, έγιναν ολοένα και περισσότερες και έγινε κατανοητό πως η θέσπιση διεθνών συμβάσεων εργασίας μπορεί να συμβάλει στην κοινωνική πρόοδο. Έτσι το διεθνές εργατικό δίκαιο, σταμάτησε να ασχολείται αποκλειστικά μόνο με τις συνθήκες εργασίας για τους εξαρτημένους εργαζόμενους, και διεύρυνε τους ορίζοντές του και σε θέματα που άπτονται στην προάσπιση των εργασιακών και ανθρωπιστικών δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων. [Βαλτικός, 1976]

Οι απόψεις για το ρόλο της κοινωνικής πολιτικής δίστανται. Άλλοι την ταυτίζουν και την περιορίζουν μόνο στην αντιμετώπιση των εργασιακών θεμάτων και της εξαρτημένης εργασίας, ενώ άλλοι εντοπίζουν έναν πιο ευρύ ρόλο, που στόχο έχει τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και την εξασφάλιση των όρων διαβίωσης των πιο ασθενών στρωμάτων του πληθυσμού. Βασικό χαρακτηριστικό της, όμως, είναι η προσπάθεια αντιμετώπισης των κοινωνικών αναγκών με μέσα που ξεφεύγουν από την οικονομία της αγοράς. Ωστόσο, το περιεχόμενό της είναι αδύνατο να εκφραστεί συγκεκριμένα. Σε γενικές γραμμές, αντιμετωπίζει το σύνολο εκείνων των προβλημάτων που επηρεάζουν τις κοινωνικές αλληλεξαρτήσεις, οξύνουν τις αντιθέσεις και διαταράσσουν τη συνοχή μέσα σε ένα κοινωνικό σύνολο και αφορά όλους τους τομείς, και όχι αποκλειστικά τους εργασιακούς. Το τελευταίο συμβαίνει, καθώς δεν καλύπτονται μόνο τα άτομα της εργατικής τάξης, αλλά το σύνολο των κοινωνικών στρωμάτων. [Κουκιάδης, 2014, σ.71-82]

Ωστόσο, όπως προαναφέραμε, η κοινωνική πολιτική συνδέεται και, κατά συνέπεια, επηρεάζει το εργατικό δίκαιο. Όπως αναφέρει ο Κουκιάδης (2014), η σύμπλευση κοινωνικής πολιτικής και εργατικού δικαίου, εξυπηρετεί 4 επιμέρους στόχους. Αρχικά, ο στόχος της μείωσης της ανισότητας, με το εργατικό δίκαιο παίρνει την μορφή τόσο εσωτερικής, όσο και εξωτερικής αναδιανομής του πλούτου. Δεύτερον, το εργατικό δίκαιο προωθεί την καθιέρωση τόσο της κοινωνικής ασφάλισης, όσο και της εξασφάλισης της θέσης εργασίας και της καταναλωτικής δύναμης του εργαζόμενου. Τρίτον, η ποιότητα της ζωής του εργαζόμενου αποτελεί κυρίαρχο και βασικό θέμα του εργατικού δικαίου, γεγονός που αποτυπώνεται στις προσπάθειες για εξανθρωπισμό των όρων εργασίας. Τέλος, μέσω του εργατικού δικαίου, γίνεται προσπάθεια να μειωθούν οι απολυταρχικές εξουσίες του εργοδότη που βασίζονται καθαρά σε οικονομικά κριτήρια.

Στα πλαίσια άσκησης της κοινωνικής πολιτικής της οργάνωσης, είναι αρκετά δύσκολο να κάνουμε αναφορά στα ποικίλα προγράμματα και πολιτικές που πραγματοποιούνται από τη ΔΟΕ είτε μέσω του δικού της προϋπολογισμού, είτε μέσω του προϋπολογισμού του ΟΗΕ. Οι πολιτικές της αφορούν στην προάσπιση των βασικών προτύπων εργασίας, όπως η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, η συνδικαλιστική ελευθερία και η ισότητα των ευκαιριών, για το οποία μιλήσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο. [Σακελλαρόπουλος, 2001] Όπως, χαρακτηριστικά, αναφέρει ο Κούτρης (1985), τα προγράμματα της ΔΟΕ στοχεύουν στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην ανάπτυξη κοινωνικών θεσμών, επαγγελματικών σχέσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, παροχή βοήθειας σε συνεταιρισμούς ή επιχειρήσεις με γνώμονα την περαιτέρω ανάπτυξη, ανάπτυξη προγραμμάτων κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και δημιουργία ανθρώπινων συνθηκών ασφάλειας και υγιεινής στους χώρους εργασίας. Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε, πως αρκετά προγράμματα αναφέρονται στο χώρο της γεωργικής παραγωγής, με στόχο την αύξηση της παραγωγής και των εισοδημάτων των γεωργών, και εν συνεχεία τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Στη συνέχεια, θα παρουσιάσουμε μερικούς από τους κύριους άξονες δράσεις της οργάνωσης.

5.1 Πολιτικές πλήρους απασχόλησης

Ο στόχος της πλήρους, παραγωγικής και ελεύθερα επιλεγόμενης απασχόλησης, αποτελεί στόχο και προτεραιότητα κάθε είδους κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, παρά τις ταχείες τεχνολογικές αλλαγές και την ένταση του οικονομικού

ανταγωνισμού σε διεθνές πεδίο στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Η πλήρης απασχόληση είναι ένα μέσο καταπολέμησης της φτώχειας και της ανεργίας και επίτευξης της κοινωνικής συνοχής καθώς η αύξηση της παραγωγής συνεπάγεται και βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Στα πλαίσια αυτά, θα πρέπει να ασκούνται πολιτικές που προωθούν την ασφάλεια, την ελαστικότητα και την προστασία της αγοράς εργασίας, οι οποίες θα βασίζονται στο πνεύμα της σύγχρονης εργατικής νομοθεσίας, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συνδικαλιστικής δράσης. [Εργασία/ΟΑΕΔ, 1996, σ.36-44, Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.73]

Η προοπτική της πλήρους απασχόλησης, προϋποθέτει ένα σταθερό οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό σύστημα. Είναι στην ευχέρεια και την αρμοδιότητα των κρατών, ξεχωριστά, να αναπτύξουν κοινούς κανόνες και πολιτικές, ώστε μέσα από κοινές δράσεις, να διατηρούν μια ισορροπία στο παγκόσμιο οικονομικό πεδίο, που να ευνοεί την επίτευξη του παραπάνω στόχου. Αυτό θα συμβεί, αρχικά, μέσω της προσφοράς στοιχειώδους εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλους, ανεξαιρέτως, τους εν δυνάμει απασχολούμενους σε παγκόσμια κλίμακα, γεγονός που θα ισοσκελίσει το δίπολο προσφοράς και ζήτησης επαγγελματικών ικανοτήτων. Δεύτερον, ευκαιρίες κατάρτισης οφείλουν να παρέχονται και εντός της επιχείρησης και του χώρου εργασίας, είτε πρόκειται για τον ιδιωτικό, είτε για το δημόσιο τομέα. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται, εκτός των άλλων και η ανάπτυξη των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων. Τέλος, δεν πρέπει να ξεχνάμε πως ο στόχος της πλήρους απασχόλησης, αναπτύσσεται στη βάση της ισότητας των δυο φύλων (ίσες δυνατότητες απασχόλησης σε άντρες και γυναίκες) και στη βάση της τριμερούς συζήτησης. [Εργασία/ΟΑΕΔ, 1996, σ.36-44]

Ο ρόλος της ΔΟΕ σε όλα τα παραπάνω, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικός. Η Οργάνωση ωθεί τις κυβερνήσεις των κρατών μελών να εναρμονίσουν τις ασκούμενες πολιτικές τους υπό το πρίσμα της πλήρους απασχόλησης. Οι πολιτικές αυτές, καθορίζονται μετά από διαβουλεύσεις του ΔΓΕ, με τα αρμόδια Υπουργεία Εργασίας και Οικονομικών, από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους. Έχουμε σύγκλιση της διεθνούς με την εσωτερική εργατική νομοθεσία, γεγονός που εξυπηρετεί τον κοινό στόχο των ενδιαφερόμενων μερών. [Εργασία/ΟΑΕΔ, 1996, σ.39-44] Ωστόσο, αξίζει να αναφέρουμε πως η ΔΟΕ απορρίπτει την άποψη πως η απορρύθμιση των όρων εργασίας θα οδηγήσει ένα βήμα πιο κοντά στην επίτευξη του στόχου της πλήρους απασχόλησης. Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνει την επανεξέταση και αναπροσαρμογή κάθε σχετικού μέτρου και θεσμού. Υπό το πνεύμα της συνεργασίας μεταξύ

εργοδοτών και εργαζομένων, θα πρέπει να καθορίζονται θέματα όπως η διάρκεια και η οργάνωση του χρόνου εργασίας, η εποχιακή ή μερική απασχόληση, η ύπαρξη και το ύψος των επιδομάτων και το ύψος των μισθών, με στόχο την αύξηση τόσο της παραγωγής όσο και του ποσοστού απασχόλησης. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.74-75]

Όσον αφορά το μείζον πρόβλημα της ανεργίας, η ΔΟΕ αναγνωρίζει πως η απώλεια ανειδίκευτων και χαμηλόμισθων θέσεων εργασίας, που οδηγεί στην αύξηση της ανεργίας, είναι αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας και της τεχνολογικής προόδου. Για να αντιμετωπιστούν, τα παραπάνω, κρίνεται απαραίτητη η συνεχής κατάρτιση των εργαζομένων καθώς και η μετεκπαίδευση σε αρκετές περιπτώσεις, όπως προαναφέραμε. Επιπλέον, η ΔΟΕ υποστηρίζει την ενίσχυση των επιδομάτων ανεργίας, κυρίως για τη στήριξή τους στην περίοδο, μεταξύ δύο απασχολήσεων, ενώ παράλληλα προωθεί τη μείωση του κόστους παραγωγής, ώστε να καταστεί δυνατή η απασχόληση για ανειδίκευτους ή χαμηλόμισθους ανέργους. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.75-76]

Χαρακτηριστικό παράδειγμα του σημαντικού ρόλου της ΔΟΕ είναι η υιοθέτηση και προώθηση της σύμβασης 122, την οποία έχουν επικυρώσει 113 κράτη-μέλη [www.ilo.org] και η οποία, όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, θεωρείται σύμβαση προτεραιότητας. Η σύμβαση ορίζει πως η απασχόληση πρέπει να είναι πλήρης, παραγωγική και ελεύθερα επιλεγόμενη και κάθε εργαζόμενος δικαιούται να συμμετάσχει σε αυτή, ανεξάρτητα από φύλο, εθνότητα, θρήσκευμα ή πολιτικές πεποιθήσεις.

5.2 Πολιτικές κοινωνικών ασφαλίσεων

Όσον αφορά τον τομέα των κοινωνικών ασφαλίσεων, αν και υπήρχε στην ατζέντα της ΔΟΕ από τη στιγμή της ίδρυσής της, αναπτύχθηκε τα χρόνια που ακολούθησαν το Β' Π.Π.. Το 1933, η οργάνωση υιοθέτησε συμβάσεις που κάλυπταν θέματα κοινωνικής ασφάλισης σχετικά με το γήρας, τις αναπηρίες και τους επιζώντες του Α' Π.Π. [Σακελλαρόπουλος, 2001] Μετά το Β' Π.Π. οι Συμβάσεις που υιοθετήθηκαν, απευθύνονται τόσο σε κατηγορίες μισθωτών εργαζομένων, όσο και σε ευρύτερες κατηγορίες του ενεργού πληθυσμού ή των κατοίκων μιας περιοχής. Χαρακτηριστικά παραδείγματα, είναι η σύμβαση 102 του 1952, που καθορίζει τα ελάχιστα πρότυπα κοινωνικής ασφάλισης, και η σύμβαση 128 του 1967, η οποία αναφέρεται στον εκσυγχρονισμό των συντάξεων αναπηρίας, γήρατος και επιζώντων. Παρόλα αυτά, είναι γεγονός πως οι μερικά απασχολούμενοι, εξακολουθούν να

αντιμετωπίζουν δυσκολίες σχετικά με την ένταξή τους στα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης. Βλέπουμε, λοιπόν, πως ένα ουσιαστικό πρόβλημα που οφείλει να αντιμετωπίσει η ΔΟΕ μέσω της κοινωνικής της πολιτικής είναι το πώς θα μπορέσει το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης να προσαρμοστεί ώστε να συμπεριλάβει και τις νέες κατηγορίες εργαζομένων ή όσους έχουν χαμηλά εισοδήματα και δεν ικανοποιούνται αποτελεσματικά. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.78-79, Servais, 1991]

Οι πολιτικές της ΔΟΕ για τις κοινωνικές ασφαλίσεις, διαπνέονται από έξι αρχές. Αρχικά, πρωταρχικός στόχος είναι η εξασφάλιση ενός ελάχιστου ορίου προστασίας για όλους τους συνταξιούχους και η ύπαρξη ενός ποσοστού αναπλήρωσης του εισοδήματος που είχε ο συνταξιούχος πριν βγει στη σύνταξη. Δεύτερον, βασική διακήρυξη της ΔΟΕ είναι πως όλες οι συμβάσεις και οι συστάσεις για την κοινωνική ασφάλιση αφορούν όλα τα κράτη, ανεξάρτητα της οικονομικής τους κατάστασης. Τρίτον, βασικό επακόλουθο του προηγούμενου άξονα, αποτελεί το γεγονός πως όλα τα πρότυπα για την κοινωνική ασφάλιση, οφείλουν να είναι ευέλικτα και εύκολα να προσαρμοστούν στις εκάστοτε κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε κράτος. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.79-80]

Τέταρτον, κάθε κράτος είναι αποκλειστικά υπεύθυνο για τη διάρθρωση του συνταξιοδοτικού του συστήματος, το ύψος και την εξασφάλιση των συντάξεων. Το κράτος αποτελεί έναν εγγυητή ενός ελαχίστου επιπέδου παροχών, καθώς οι συντάξεις ενδέχεται να προέρχονται είτε από κυβερνητικά προγράμματα, είτε από ιδιωτικές εταιρίες. Πέμπτον, βασικό χαρακτηριστικό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αποτελεί το γεγονός ότι οι εισφορές πρέπει να πληρώνονται από κοινού, τόσο από τους εργοδότες, όσο και από τους εργαζόμενους. Η διαχείριση των ασφαλιστικών ταμείων έχει τριμερή μορφή, κυβέρνηση, εργοδότες και εργαζόμενους. Τέλος, έκτη αρχή που πρέπει να διαπνέει ένα συνταξιοδοτικό σύστημα είναι η ισότητα των εργαζομένων σε επίπεδο φύλου, ιθαγένειας, κοινωνικής τάξης και είδους απασχόλησης. [Σακελλαρόπουλος, 2001, σ.80-81]

Καταληκτικά, βλέπουμε, πως η ΔΟΕ αποδέχεται πως δεν μπορεί να εφαρμοστεί ένα ενιαίο μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης σε παγκόσμιο επίπεδο, λόγω των ανομοιομορφιών που παρατηρούνται σε κάθε χώρα, ωστόσο αναδεικνύει τον κυρίαρχο ρόλο του κράτους τόσο στην εγγύηση, όσο και στην αποπληρωμή των συντάξεων. Το πρόγραμμα που προτείνει είναι πλουραλιστικό και αποτελείται από 3 επίπεδα. Αρχικά, προβλέπει την ύπαρξη μιας καθολικής και ελάχιστης σύνταξης, που

παρέχεται μετά από έλεγχο πλήρωσης των εκάστοτε κριτηρίων και πληρώνεται από τη γενική φορολογία. Δεύτερον, προβλέπεται η ύπαρξη μιας δημόσιας και υποχρεωτικής σύνταξης, με τη μορφή της αναπλήρωσης του εισοδήματος για την οποία, όμως, καθορίζονται ανώτατα όρια. Τέλος, υπάρχει η πρόβλεψη για μια σύνταξη κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα, καθορισμένης εισφοράς από τους εργαζόμενους. Η σύνταξη αυτή υπόκειται σε ιδιωτική διαχείριση και λειτουργεί συμπληρωματικά στην κρατική. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, πως στο ζήτημα των συντάξεων, η ΔΟΕ προασπίζεται τον ευρωπαϊκό τύπο κοινωνικής ασφάλισης, τονίζοντας τον αυξημένο ρόλο του κράτους, αναγνωρίζοντας όμως και τον συμπληρωματικό ρόλο του ιδιωτικού τομέα, στα πλαίσια της φιλελευθεροποίησης της οικονομίας. [Σακελλαρόπουλος, 2001]

5.3 Πολιτικές για την κατάργηση της παιδικής εργασίας

Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενα κεφάλαια ένας από τους βασικούς στόχους της ΔΟΕ, ο οποίος διατυπώνεται ρητά και στον καταστατικό της χάρτη, είναι η προστασία της παιδικής ηλικίας, στα πλαίσια της κοινωνικής δικαιοσύνης. Αυτό αποτυπώνεται στις δράσεις, τις συμβάσεις και τα προγράμματα της Οργάνωσης, σχετικά με την κατάργηση της παιδικής εργασίας. Ο παραπάνω στόχος, ενσαρκώθηκε επίσημα το 1992, αφού υλοποιήθηκε και στην πράξη (πέρα από την θεσμοθέτηση του μέσω των συμβάσεων) με τη δημιουργία του «*Παγκόσμιου Προγράμματος για την Κατάργηση της Παιδικής Εργασίας*» (*International Programme on the Elimination of Child Labour – IPEC*). [Εργασία/ΟΑΕΔ, 1996, σ.3-6]

Στόχος του προγράμματος αυτού, είναι με τη συνεργασία των χωρών να εξαλειφθεί σταδιακά η εκμετάλλευση και η παιδική εργασία. Προωθείται η ανάπτυξη δράσεων ενάντια στις πιο σκληρές μορφές παιδικής εκμετάλλευσης και επισημαίνεται η ανάγκη λήψης προληπτικών μέτρων. Προτεραιότητα, έχουν περιπτώσεις παιδιών σε δουλειά ή σε εξαναγκασμένη εργασία υπό ανθυγιεινές συνθήκες και παιδιά ηλικίας κάτω των 12 ετών. Αρμοδιότητα της ΔΟΕ είναι να βοηθήσει την κάθε ενδιαφερόμενη χώρα να καταρτίσει ένα σχέδιο εθνικής πολιτικής ενάντια στο φαινόμενο αυτό. [Εργασία/ΟΑΕΔ, 1996, σ.3-6]

Μέσω του IPEC, το φαινόμενο θα προλαμβάνεται και σταδιακά θα δημιουργηθεί ένα νομικό και ηθικό πλαίσιο με βάση το οποίο θα βελτιωθούν οι εργασιακές συνθήκες για τα παιδιά κάθε ηλικίας. Βασική, βέβαια, προϋπόθεση είναι η διαρκής συνεργασία θεσμών, όπως τα Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας, οι

ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι αρμόδιες ΜΚΟ, καθώς επίσης και οι φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης και η ίδια η τοπική κοινωνία. [Εργασία/ΟΑΕΔ, 1996, σ.3-6]

5.4 Πολιτικές για τη βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος της εργασίας

Οι συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας αποτελούν προτεραιότητα της ΔΟΕ. Αυτό διαφαίνεται τόσο μέσω του καταστατικού της, όσο και μέσω των επιμέρους συμβάσεων και συστάσεων που έχουν υιοθετηθεί. Παρόλα αυτά, για ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων ανά την υφήλιο οι ανθρώπινες εργασιακές συνθήκες αποτελούν ακόμη άπιαστο όνειρο.

Το πρώτο πρακτικό βήμα προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, έγινε το 1976, με τη θεσμοθέτηση του «Προγράμματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών και του Περιβάλλοντος της Εργασίας» (Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment – PIACT). Το πρόγραμμα βρίσκει εφαρμογή τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο και διευρύνει τις πολιτικές της Οργάνωσης, στον τομέα της ασφάλειας, της υγιεινής και της βελτίωσης των συνθηκών στους εργασιακούς χώρους. [Σπυρόπουλος, 1978]

Βάση του προγράμματος αποτελούν 4 πυλώνες. Αρχικά, τα προβλήματα που εγείρονται σχετικά με τις συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ενδελεχώς, ώστε να επιλύονται ακόμη και οι επιμέρους λεπτομέρειες. Δεύτερον, η εφαρμογή του προγράμματος, δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την συμβολή των κρατών-μελών, τα οποία οφείλουν να θέτουν στόχους βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών, στα πλαίσια της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής τους. [Σπυρόπουλος, 1978]

Τρίτον, στο πρόγραμμα συμμετέχουν όλες οι ενδιαφερόμενες πλευρές (κυβερνήσεις, ενώσεις εργοδοτών και συνδικάτα εργαζομένων), καθώς, μέσω του διαλόγου προκρίνονται τα αιτήματα όλων των πλευρών και παράλληλα, φαίνεται στην πράξη, η αναγνώριση του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Τέλος, ο τέταρτος πυλώνας του προγράμματος αφορά το γεγονός πως η ΔΟΕ με όλα τα μέσα που διαθέτει (Συμβάσεις, Συστάσεις, Συνδιασκέψεις, Έλεγχος κλπ.), οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις πολιτικές, οικονομικές, κοινωνικές διαφορές που συναντιούνται στα εκάστοτε κράτη-μέλη. Με αυτό τον τρόπο, επιτυγχάνεται η καλύτερη εφαρμογή του. [Σπυρόπουλος, 1978]

Ανακεφαλαιώνοντας, η ΔΟΕ αποτελεί τον πρώτο, χρονικά, οργανισμό, σε παγκόσμιο επίπεδο, που έχει να παρουσιάσει δείγματα άσκησης Κοινωνικής Πολιτικής, αν και ο ρόλος της, στο κομμάτι αυτό, παραμένει σταθερά υποβαθμισμένος. Αυτό συμβαίνει, λόγω της μορφής του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού. [Κουζής, 2008] Τη σημερινή εποχή, είναι γεγονός, πως συντελούνται αρκετές μεγάλες κοινωνικό-οικονομικές αλλαγές, τόσο λόγω πολιτικών παραγόντων, όσο και λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης. [Κούτρης, 1985] Ωστόσο, η κοινωνική πολιτική που εκφράζει η ΔΟΕ είναι η πιο ολοκληρωμένη, σταθερή στις αρχές της και ευέλικτη ως προς τα μέσα άσκησής της, σε σύγκριση με το σύνολο των υπολοίπων διεθνών οργανισμών. [Σακελλαρόπουλος, 2001]

Μετά την κατάρρευση των κομμουνιστικών συστημάτων, ακολουθεί η διαδικασία διεθνοποίησης της εργασίας, η ανάδυση της ελεύθερης αγοράς και της ιδιωτικής παρέμβασης, ενάντια στο κράτος πρόνοιας και συνακόλουθα η ευελικτοποίηση και απορρύθμιση της εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας. Υπό το πρίσμα αυτό πολλά διαχρονικά προβλήματα έχουν βρει την επίλυσή τους, αλλά έχουν δημιουργηθεί και νέα (π.χ. η ανεργία των νέων), τα οποία χρήζουν άμεσης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης. Η ΔΟΕ καλείται να προσαρμόσει τις δράσεις της στις νέες συνθήκες, γεγονός που συναντά κάποια εμπόδια, καθώς στα πλαίσια της φιλελευθεροποίησης και παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, οι αντιμαχόμενες φωνές πληθαίνουν. Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται και από τις αντιθέσεις που εκφράζουν κάποια κράτη ενάντια σε ορισμένες συμβάσεις που οδηγούν στη μη κύρωσή τους. [Σπυρόπουλος, 1994] Χαρακτηριστικό παράδειγμα στα παραπάνω, αποτελεί το γεγονός, πως οι ΗΠΑ, ως βασικός παίκτης της διαδικασίας της παγκοσμιοποίησης, δεν έχουν κυρώσει την πλειοψηφία των θεμελιωδών συμβάσεων της οργάνωσης, όπως τις παρουσιάσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο. [Κουζής, 2008]

Κεφάλαιο Έκτο

Η ελληνική περίπτωση

6.1 Ιστορικά στοιχεία

Η Ελλάδα, αποτελεί ιδρυτικό μέλος της ΔΟΕ, καθώς εντάχθηκε στην οργάνωση στις 28 Ιουνίου του 1919. [Κούτρης, 1985, www.ilo.org] Η ίδρυση της οργάνωσης συνέβη όταν στην Ελλάδα, εξαιτίας της μεταπολεμικής βιομηχανικής ανάπτυξης και του διπλασιασμού των εθνικών εδαφών προς την Ανατολική Θράκη και τη Μικρά Ασία, είχαν δημιουργηθεί προσδοκίες για ένα εύρωστο οικονομικά μέλλον. Σε αυτή τη νέα Μεγάλη Ελλάδα, λοιπόν, η προστατευτική εργατική πολιτική θα έπρεπε να έχει τη θέση της. [Λιάκος 2016, σ.239-245]

Εκτός των άλλων, η προωθημένη εργατική νομοθεσία του Βενιζέλου, που στόχευε στην ενίσχυση των ριζοσπαστικών συνδικαλιστικών ιδεών ώστε να αποφευχθεί η κομμουνιστική επιρροή στην εργατική τάξη, όπως επίσης και η ανάγκη της Ελλάδας να είναι συνεπής στις διεθνείς της υποχρεώσεις για να ενισχύσει τη διπλωματική της ισχύ, επηρέασε τη στάση της χώρας στους κόλπους της ΔΟΕ. Η Ελλάδα ήταν από τις χώρες που επικύρωσαν τις πρώτες συμβάσεις, σε αντίθεση με άλλες μεγαλύτερες και πιο ανεπτυγμένες χώρες της Δύσης. Το γεγονός αυτό, οδήγησε τον, τότε, διευθυντή του ΔΓΕ, Albert Thomas, να χαρακτηρίσει την Ελλάδα ως *«χώρα που προσφέρεται να ακολουθήσει τις υποδείξεις μας και στην οποία μπορούμε να εμφανιστούμε σαν ο προωθητής όλης της κοινωνικής πολιτικής»*. [Κούτρης, 1985, Λιάκος 2016, σ.239]

Η κυβέρνηση Βενιζέλου επικύρωσε τις έξι πρώτες συμβάσεις που ψηφίστηκαν κατά την ίδρυση της ΔΟΕ, σε αντίθεση με χώρες όπως η Γαλλία, που πρότειναν μια διαδικασία διμερών συμβιβασμών με άλλες χώρες. Ωστόσο, η στάση, αυτή, του Βενιζέλου ερμηνεύεται περισσότερο ως διπλωματική σκοπιμότητα και λιγότερο ως αποτέλεσμα της κοινωνικής πολιτικής που άσκησε η κυβέρνησή του. Κύριος στόχος του, ήταν η πολιτική υποστήριξη της διεθνούς κοινότητας και του θεσμικού οργάνου της ΚτΕ. [Λιάκος 2016, σ.239-245]

Η ελληνική κυβέρνηση απαίτησε και κέρδισε τη σταδιακή εφαρμογή του οκτάωρου (Σύμβαση 1, για τη διάρκεια εργασίας στη βιομηχανία). [Λιάκος, 2016, σ.259] Βέβαια, η επίσημη επικύρωση και υιοθέτηση των συμβάσεων δεν ακολουθούνταν πάντα από τη θέσπιση ενός νομοθετικού πλαισίου εφαρμογής της.

Στους κόλπους του ΔΓΕ, ήταν πολλοί εκείνοι που θεωρούσαν ότι η Ελλάδα, στα πλαίσια της παραπάνω διαδικασίας, έδειχνε απλά την καλή της θέληση, χωρίς να επιδιώκει την προσαρμογή της εθνικής της νομοθεσίας στις συμβάσεις. [Λιάκος, 2016]

Κατά την πρώτη περίοδο συμμετοχής της Ελλάδας στη ΔΟΕ υπογράφηκε ένας σημαντικός αριθμός συμβάσεων που, μαζί με την βενιζελική εργατική πολιτική του 1911-1915 και την ανάπτυξη του θεσμού των κοινωνικών ασφαλίσεων τη δεκαετία του 1930, στόχευε στην ανάπτυξη της κοινωνικής πολιτικής. Στις επόμενες περιόδους οι κυβερνήσεις των Λαϊκών δεν συνεργάστηκαν τόσο ομαλά με την οργάνωση, κυρίως λόγω του προσφυγικού προβλήματος, της πολιτικής αστάθειας και του κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος. Ωστόσο, η ανάγκη για δάνεια από την ΚτΕ για την αντιμετώπιση του προσφυγικού, οδήγησε σε βελτίωση των σχέσεων συνεργασίας Ελλάδας και ΔΓΕ, αν και δεν εκλείπουν οι καταγγελίες για αδυναμία της χώρας να εφαρμόσει τις συμβάσεις, που αφορούν την παραβίαση του οκτώωρου, την κατάχρηση της παιδικής εργασίας και την έλλειψη επιθεώρησης εργασίας (1929). [Λιάκος, 1987]

Η αγαστή συνεργασία Βενιζέλου και ΔΓΕ συνεχίζεται και την περίοδο 1928-1932, καθώς οι τεχνοκράτες της οργάνωσης συμβάλλουν στην αναδιάρθρωση των υγειονομικών υπηρεσιών και στη θεσμοθέτηση και κατοχύρωση των κοινωνικών ασφαλίσεων, παρά τις αντιδράσεις στο εσωτερικό της χώρας. Το ΔΓΕ δημιούργησε ευνοϊκό κλίμα υπέρ των κοινωνικών ασφαλίσεων υποδεικνύοντας ότι ενισχύουν την παραγωγικότητα και αποτελούν αντίδοτο στους χαμηλούς μισθούς ιδιαίτερα σε περίοδο κρίσης. Επακόλουθο της παραπάνω προσπάθειας ήταν η ίδρυση του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.). [Κούτρης, 1985, Λιάκος, 2016, σ.447-449]

Αξίζει να αναφέρουμε πως από την ίδρυση της ΔΟΕ το 1919, η Ελλάδα συμμετέχει πάντοτε στις συνόδους της Διεθνούς Συνδιάσκεψης καθώς και στις συνεδριάσεις άλλων επιτροπών. Στα πλαίσια του Διοικητικού Συμβουλίου, η Ελλάδα συμμετείχε για πρώτη φορά στην ιστορική συνδιάσκεψη της Φιλαδέλφειας το 1944, μόνο για ένα έτος. Έκτοτε, έχει υπάρξει κατά καιρούς αναπληρωματικό μέλος του Συμβουλίου. [Κούτρης, 1985]

Καταληκτικά, οι συστάσεις της ΔΟΕ αναφορικά με την ελληνική εργατική νομοθεσία, και την ενδεχόμενη αναθεώρησή της, αφορούν ποικίλους τομείς. Πιο συγκεκριμένα, οι εκθέσεις των αρμόδιων οργάνων, δίνουν έμφαση στα θέματα

οργάνωσης της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης, της κοινωνικής ασφάλισης και των αποζημιώσεων σε περιπτώσεις απόλυσης, του δικαιώματος του «συνδικαλιζέσθαι», της επιπλέον κατάρτισης και εκπαίδευσης των εργαζομένων, της αναδιάρθρωσης του διοικητικού μηχανισμού καθώς και της επιθεώρησης εργασίας. Τέλος, είναι αξιοσημείωτο, πως στα πλαίσια του προγράμματος για τη βελτίωση των συνθηκών και του περιβάλλοντος της εργασίας, που αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, ιδρύθηκε στην Ελλάδα ένα «Κέντρο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας». [Κούτρης, 1985]

6.2 Οι Διεθνείς Συμβάσεις

Η Ελλάδα, ως ιδρυτικό μέλος της οργάνωσης, έχει επικυρώσει έναν σημαντικό αριθμό Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας. Έχουν επικυρωθεί όλες οι θεμελιώδεις συμβάσεις εργασίας και συνολικά 71 ΔΣΕ και 1 Πρωτόκολλο. Από αυτές, οι 51 βρίσκονται αυτή τη στιγμή (μέσα 2019) σε ισχύ. [www.ilo.org]³ Ωστόσο, πρέπει να τονίσουμε, πως ένας μεγάλος αριθμός ΔΣΕ αναφέρονται σε θέματα που δεν σχετίζονται με την ελληνική πραγματικότητα και νομοθεσία. Επομένως, είναι λογικό η Ελλάδα ως χώρα να μην επικυρώνει και να μην αναφέρεται σε όλες τις συμβάσεις. Βλέπουμε, λοιπόν, πως δεν αρκεί το αριθμητικό κριτήριο για να δούμε αν μια χώρα συμπλέει ή όχι με την διεθνή εργατική νομοθεσία. Θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να γίνεται ενδελεχής έρευνα, ώστε να βλέπουμε τους λόγους κύρωσης ή μη μιας σύμβασης καθώς και τα νομοθετικά μέτρα που λαμβάνονται ή όχι για την τήρησή της. [Κουκιάδης, 2014, σ.148]

Όσον αφορά τις θεμελιώδεις ΔΣΕ, η Ελλάδα κύρωσε τη Σύμβαση 29 (1930) για την αναγκαστική εργασία με νόμο το 1952, τις Συμβάσεις 87 (1948) και 98 (1949) για την συνδικαλιστική ελευθερία και τη Σύμβαση 105 (1957) για την κατάργηση της αναγκαστικής εργασίας με νομοθετικά διατάγματα το 1961 και τη Σύμβαση 100 (1951) σχετικά με την ισότητα των αμοιβών, με νόμο το 1975. Επόμενη, χρονικά, κύρωση υπήρξε για τη Σύμβαση 138 (1973) σχετικά με το κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση με νόμο το 1981. Η Σύμβαση 111 (1958) για την απαγόρευση των διακρίσεων επικυρώθηκε το 1984 και, τέλος, η Σύμβαση 182 (1999) σχετικά με την απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας επικυρώθηκε το 2001. [Ληξουριώτης, 2005, σ.180]

³ Αναλυτικός Κατάλογος των ΔΣΕ που έχουν επικυρωθεί από την Ελλάδα, θα παρουσιαστεί στο Παράρτημα Ι.

Αξιοσημείωτο, αποτελεί το γεγονός πως από τις Συμβάσεις Προτεραιότητας η Ελλάδα έχει επικυρώσει 3 από τις 4. Πρόκειται για τη Σύμβαση 81 (1947) για την επιθεώρηση της εργασίας στη βιομηχανία που επικυρώθηκε το 1955, τη Σύμβαση 144 (1976) σχετικά με την τριμερή συνεννόηση που επικυρώθηκε το 1981 και τη Σύμβαση 122 (1964) για την πολιτική της απασχόλησης που επικυρώθηκε το 1984. Η Σύμβαση 129 (1969) για την επιθεώρηση της εργασίας στον τομέα της γεωργίας, δεν έχει επικυρωθεί. [Ληξουριώτης, 2005, σ.181]

Ο Κουκιάδης (2014) διακρίνει 3 κατηγορίες συμβάσεων που επικύρωσε η Ελλάδα. Πρόκειται για όσες παγίωσαν μια προϋπάρχουσα από το ελληνικό δίκαιο προστασία, όσες βοήθησαν στην επέκταση αυτής της προστασίας και τέλος, όσες εγκαθίδρυσαν νέα νομοθετικά πλαίσια. Ενδεικτικά, στην πρώτη κατηγορία ανήκουν διατάξεις και συμβάσεις που αναφέρονται στη νυκτερινή εργασία ανηλίκων και γυναικών και στην πρόβλεψη για άδεια με αποδοχές, περιπτώσεις οι οποίες προβλέπονταν ήδη από την ελληνική νομοθεσία, ωστόσο με την επικύρωσή τους, τονίστηκε η διεθνής τους σημασία. Στη δεύτερη κατηγορία, ανήκουν διατάξεις που αναφέρονται στην εβδομαδιαία ανάπαυση ή στα εργατικά ατυχήματα, οι οποίες ενισχύουν και επεκτείνουν την υπάρχουσα εργατική νομοθεσία. Τέλος, νέες μορφές δικαίου εισαγάγουν διατάξεις που αφορούν, για παράδειγμα την δωρη εργασία, την ισότητα ανδρών και γυναικών, την προστασία της μητρότητας, καθώς και άλλες που αναφέρονται σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι ναυτικοί. [Κουκιάδης, 2014, σ.148-149]

Καταληκτικά, και για λόγους σύγκρισης, αναφέρουμε πως από τα 187 σημερινά κράτη-μέλη της ΔΟΕ μόνο 2 δεν έχουν επικυρώσει καμία από τις 8 θεμελιώδεις συμβάσεις. Πρόκειται για τα κράτη Tonga και Tuvalu. Επίσης, είναι χαρακτηριστικό, πως οι ΗΠΑ, έχουν επικυρώσει μόνο δυο από αυτές, τις Συμβάσεις 105 και 182. [www.ilo.org]

6.3 Η Ελλάδα στον ελεγκτικό μηχανισμό

Η Ελλάδα, όντας, μέλος της ΔΟΕ, έχει όλες τις υποχρεώσεις και όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από την ιδιότητα του μέλους. Στα πλαίσια αυτής της ιδιότητάς της, η χώρα μας, υπόκειται σε τακτικό έλεγχο, αναφορικά με την τήρηση ή όχι των 71 Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και του 1 Πρωτοκόλλου που έχει επικυρώσει. [www.ilo.org]

Είναι γεγονός πως η Ελλάδα, έχει παρουσιαστεί 8 φορές στην επιτροπή για την εφαρμογή των Διεθνών Κανόνων Εργασίας, για να παράσχει εξηγήσεις σχετικά με την εφαρμογή ή μη συγκεκριμένων ΔΣΕ. Επιπλέον, αξίζει να αναφέρουμε πως έχουν ασκηθεί 3 προσφυγές και μια καταγγελία κατά της Ελλάδας και πως η Επιτροπή της Συνδικαλιστικής ελευθερίας έχει εξετάσει 101 υποθέσεις αναφορικά με την Ελλάδα, περισσότερες από κάθε άλλο ευρωπαϊκό κράτος. [Γκούβα, 2011, σ.34-35]

Στα παραπάνω, μπορούμε, ενδεχομένως, να προσθέσουμε και τη συχνή αδιαφορία των ελληνικών κυβερνήσεων να ενημερώνουν την «Επιτροπή Εμπειρογνομόνων» ή να απαντούν σε διευκρινιστικές ερωτήσεις σχετικά με κυρωμένες ή όχι ΔΣΕ. Το γεγονός αυτό, οδηγεί την επιτροπή στη διατύπωση «ευθείων ερωτήσεων» προς την Ελλάδα. [Ληξουριώτης, 2005, σ.182] Στη συνέχεια, θα παρουσιάσουμε, χαρακτηριστικά παραδείγματα εμπλοκής της Ελλάδας με τον ελεγκτικό μηχανισμό της ΔΟΕ.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα των παραπάνω, αποτελεί η υπόθεση της Ελλάδας κατά τη διάρκεια της δικτατορίας. Συγκεκριμένα το διάστημα μεταξύ Απριλίου και Μαΐου του 1967, αμέσως μετά την επιβολή της Δικτατορίας, η Παγκόσμια Ομοσπονδία Συνδικάτων, η Διεθνής Συνομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων και η Διεθνής Ομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων απέστειλαν επιστολές προς το ΔΓΕ αναφέροντας πως η αναστολή πολλών συνταγματικών διατάξεων και ατομικών ελευθεριών από τη στρατιωτική κυβέρνηση, παραβιάζουν τις θεμελιώδεις Διεθνείς Συμβάσεις 87 και 98 που αναφέρονται στη συνδικαλιστική ελευθερία. Τον Ιούνιο του 1968, το ίδιο θέμα κατήγγειλαν εκπρόσωποι των εργαζομένων της Γερμανίας, του Καναδά, της Δανίας, της Νορβηγίας και της Τσεχοσλοβακίας, κάνοντας, μάλιστα, αναφορά και στην παράνομη διάλυση ενός μεγάλου αριθμού συνδικαλιστικών οργανώσεων και στην παράνομη δίωξη των μελών τους, από το δικτατορικό καθεστώς της Ελλάδας. Οι αρμόδιες επιτροπές της ΔΟΕ, ακολούθησαν όλες τις απαραίτητες διαδικασίες, χωρίς να έχουν σε μεγάλο βαθμό, τη συνεργασία της ελληνικής κυβέρνησης. [Γκούβα, 2011, σ.35-39]

Επιπλέον, μια άλλη ελληνική περίπτωση που απασχόλησε τις επιτροπές της ΔΟΕ είναι η εξής. Μετά από υποβολή παραπόνου από το «Σύνδεσμο Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος», το 2003, στην «Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας» εκφράστηκε η θέση πως ο νόμος 1876/1990, ο οποίος προέβλεπε την υποχρεωτική διαιτησία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.) ως μέσο

επίλυσης των συλλογικών διαφορών στο χώρο της εργασίας, έρχεται σε αντίθεση με την ΔΣΕ 154, η οποία όριζε πως στη διαιτησία πρέπει να μετέχουν εκούσια όλες οι πλευρές και όχι να ενεργοποιείται μονομερώς όπως επέτρεπε ο ελληνικός νόμος. Η ελληνική κυβέρνηση εξέφρασε τις αντιθέσεις της προς τον παραπάνω ισχυρισμό, λέγοντας πως η ψήφιση του εν λόγω νόμου, προήλθε μετά από πολιτικές και συνδικαλιστικές συναινέσεις και πως η διαδικασία που περιγράφεται έχει δευτερεύοντα ρόλο στο σύστημα επίλυσης των διαφορών. [Ληξουριώτης, 2005, σ.190-191]

Υπό το πρίσμα αυτό, η «Επιτροπή συνδικαλιστικής ελευθερίας», βασιζόμενη στις ΔΣΕ 98 και 154, τόνισε πως η διαδικασία της υποχρεωτικής διαιτησίας μπορεί να επιβάλλεται μόνο στην περίπτωση που η διακοπή παροχής των εκάστοτε υπηρεσιών, με τη στενή έννοια του όρου, θέτει σε κίνδυνο τη ζωή, την ασφάλεια ή την υγεία του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού. Παρά το γεγονός πως αποδέχτηκε τους ισχυρισμούς της ελληνικής κυβέρνησης, η επιτροπή αποφάσισε πως οι διατάξεις του νόμου 1876/1990 είναι αντίθετες με τις συμβάσεις 98 και 154. Έτσι απηύθυνε προς την Ελλάδα σύσταση, σύμφωνα με την οποία η κυβέρνηση έπρεπε να διαβουλευθεί με τις αρμόδιες εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις, ώστε να περιοριστεί το φαινόμενο της υποχρεωτικής διαιτησίας, μόνο στις αναγκαίες περιπτώσεις. [Ληξουριώτης, 2005, σ.191-192, Παπασταύρου, 2004]

Τέλος, ένα ακόμα, πρόσφατο, παράδειγμα εμπλοκής της Ελλάδας με τον ελεγκτικό μηχανισμό υπερεθνικών οργανισμών για θέματα εργατικής φύσης συναντάται το 2012. Μετά από καταγγελία ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στις αρμόδιες επιτροπές, τα όργανα της ΔΟΕ και της ΕΕ, συμπέραναν πως τμήματα των ελληνικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας που προκάλεσαν οι μνημονιακές συνθήκες παραβιάζουν τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Πρόκειται για τις διατάξεις που αφορούν τις διαφορές στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση μεταξύ νέων και μεγαλύτερων εργαζομένων, όπως η θέσπιση υποκατώτατου μισθού για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών και η ευελικτοποίηση του θεσμού των απολύσεων, χωρίς να υπάρχει κάποια πρόβλεψη προστασίας από αυτές. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δήλωσε, πως είναι λογικό η οικονομική κρίση να προκαλέσει αλλαγές στην εθνική νομοθεσία, υπό τον στόχο μείωσης των κρατικών δαπανών, ωστόσο οι ακολουθούμενες πολιτικές και πρακτικές, δεν πρέπει να παραβιάζουν θεμελιώδη δικαιώματα. [www.ilo.org]

Παράλληλα, η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ, επανεξετάζει τα παραπάνω, καθώς υπάρχουν καταγγελίες από αντιπροσωπευτικές οργανώσεις όπως η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ για έλλειμα του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου κατά την υπογραφή και ψήφιση των μέτρων λιτότητας, στα χρόνια των μνημονίων. Η επιτροπή συμπέρανε πως υπάρχουν επανειλημμένες παρεμβάσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και καταστρατηγήσεις βασικών εργασιακών δικαιωμάτων και τόνισε την ανάγκη προώθησης και ενίσχυσης του θεσμικού πλαισίου για αυτά. Η λύση που προκρίθηκε είναι η ανάπτυξη εντατικού κοινωνικού διαλόγου για τα παραπάνω θέματα, ώστε να αναγνωριστούν πλήρως οι αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πάντοτε με την τεχνική βοήθεια της ΔΟΕ. Η σημασία του κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση των σύγχρονων προβλημάτων της ελληνικής αγοράς εργασίας, τονίστηκε και από τον ίδιο τον Γενικό Διευθυντή της ΔΟΕ, Guy Ryder, σε ομιλία του το 2013, όπου ανέφερε, εκτός των άλλων και την ανάγκη συνεργασίας τόσο της ΔΟΕ και των κρατών-μελών της, όσο και τις ελληνικής κυβέρνησης, για την αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών κρίσεων και την επίτευξη της δημοσιονομικής εξυγίανσης, με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την αντιμετώπιση των αναγκών των πιο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. [www.ilo.org]

Συμπέρασμα

Από τη στιγμή ίδρυσής της, μέχρι και σήμερα, η ΔΟΕ αποτελεί, σαφέστατα, έναν από τους κύριους υπερεθνικούς οργανισμούς, με το σπουδαιότερο ρόλο και τη μεγαλύτερη επιρροή στη διεθνή σκηνή. Χαρακτηριστικό στοιχείο της οργάνωσης, όλα αυτά τα χρόνια είναι η ικανότητα της να συνδυάζει τον ιδεαλισμό με το ρεαλισμό στην οργάνωση των προγραμμάτων της και την ευελιξία με την ευκολία στους τρόπους λειτουργίας της.

Βασικός σκοπός, εξαρχής, όπως έχει αναφερθεί αρκετές φορές μέσα στην εργασία μας, ήταν η επίτευξη και διατήρηση της κοινωνικής ειρήνης και κοινωνικής δικαιοσύνης, καταπολεμώντας τα τρία κυριότερα εργασιακά προβλήματα, που εμφανίζονταν στις ανθρώπινες κοινωνίες. Πρόκειται, για την προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τον εξανθρωπισμό των όρων και συνθηκών εργασίας, καθώς επίσης και το ολοένα και αυξανόμενο σύγχρονο πρόβλημα της ανεργίας. Υπό το πρίσμα αυτό και μέσω της στρατηγικής για την πλήρη απασχόληση, η ΔΟΕ προώθησε πληθώρα προγραμμάτων και αναπτυξιακών ιδεών, οι οποίες ήταν ικανές να καλύψουν, όχι απλά ένα κατώτατο όριο βασικών αναγκών, αλλά να έχουν ουσιαστικά αποτελέσματα. Το παραπάνω, διαφαίνεται, ξεκάθαρα και μέσω του Διεθνούς Προγράμματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών και του Περιβάλλοντος Εργασίας (PIACT), το οποίο είχε ως αποτέλεσμα, τη δημιουργία παραγωγικών θέσεων εργασίας και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Επιπλέον, λόγω του ελεγκτικού μηχανισμού και της συνεχούς εποπτείας των προτύπων του, η οργάνωση παραμένει πρωτοπόρος της διεθνούς προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ιδίως όσον αφορά τις πολιτικές ελευθερίες που είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Για να συμβούν όλα αυτά, και να έχουμε φτάσει στο σημείο να θεωρούμε τη λειτουργία και την πορεία της οργάνωσης ως επιτυχημένη, δεν θα πρέπει να ξεχνάμε μερικά ισχυρά μέσα δράσης που διαθέτει, καθώς και κάποια χρονικά ορόσημα στην ιστορία της που την εξέλιξαν σε αυτό που είναι σήμερα. Αρχικά, η ΔΟΕ πάντοτε επεδείκνυε αξιοσημείωτη ευελιξία τόσο σε φυσιολογικές όσο και σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης. Δεν είναι τυχαίο ότι μεταξύ των διεθνών οργανισμών που δημιουργήθηκαν κατά τη Συνδιάσκεψη Ειρήνης των Βερσαλλιών είναι ο μοναδικός επιζών. Τυπικό είναι επίσης το γεγονός ότι ήταν η πρώτη από τις διεθνείς οργανώσεις

που συνδέθηκε επισήμως με το σύστημα των Ηνωμένων Εθνών. Με τη διακήρυξη της Φιλαδέλφειας, το 1944, η αρχική εντολή που δόθηκε στη ΔΟΕ διατυπώθηκε με πιο εποικοδομητικούς και περιεκτικούς όρους. Ο αρχικός στόχος της πρόληψης της ανεργίας επαναπροσδιορίστηκε όσον αφορά την πλήρη απασχόληση, όχι ως αυτοσκοπός, αλλά ως συμβολή στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Επιπλέον, η προγενέστερη έννοια της προστασίας των εργαζομένων από τους κινδύνους ασθενείας, ατυχήματος και γήρατος αντικαταστάθηκε από ένα ευρύτερο πρότυπο συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για την εξασφάλιση του βασικού εισοδήματος και της συνολικής ιατρικής περίθαλψης.

Εκτός των άλλων, μετά την αναγνώριση της παγκόσμιας σημασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η ΔΟΕ αποφάσισε τη δεκαετία του 1950 να ενισχύσει το εποπτικό της σύστημα, και ειδικότερα το μηχανισμό ελέγχου της συνδικαλιστικής ελευθερίας, το οποίο είναι σήμερα ένα από τα πλέον προηγμένα σε σύγκριση με τις υπηρεσίες των Ηνωμένων Εθνών. Την επόμενη δεκαετία, τα προγράμματα της οργάνωσης επαναπροσδιορίστηκαν υπό το πρίσμα της αύξησης του αριθμού των κρατών-μελών, γεγονός που απορρέει από το πρώτο κύμα αποαποικιοποίησης. Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1970 αναπτύχθηκαν η παγκόσμια στρατηγική για την απασχόληση και η ολοκληρωμένη προσέγγιση των συνθηκών απασχόλησης με στόχο, όχι μόνο τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας για τους εργαζομένους, αλλά και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Ένα ακόμα μεγάλο πλεονέκτημα της οργάνωσης αποτέλεσε η μοναδική δυναμική της, η οποία, κατά τη διάρκεια του μεσοπολέμου, της επέτρεψε όχι μόνο να παραμείνει αυτόνομη σε σχέση με την Κοινωνία των Εθνών αλλά και να την επισκιάσει σταδιακά μέχρι την ίδρυση του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών. Το δυναμικό αυτό απορρέει από τη φύση του καταστατικού της, στο βαθμό που η κοινωνική δικαιοσύνη είναι μια "συνεχής διαδικασία". Η τριμερής σύνθεση των οργάνων της, παρά τις όποιες πρακτικές αδυναμίες που εμφανίζει, παραμένει το ισχυρότερο όπλο της. Βέβαια, έχοντας σχεδιαστεί για να ταιριάζει στις προσδοκίες και τις πραγματικότητες μιας άλλης εποχής, έχει χάσει κάποια από τα αρχικά χαρακτηριστικά και προθέσεις της.

Όσον αφορά το ρόλο του κράτους, η ΔΟΕ έχει προκαλέσει σημαντικές αλλαγές στον έλεγχο και τη διαχείριση της εργασίας, γεγονός που του προσδίδει σημαντικότερες αρμοδιότητες. Σε μια μεγάλη ομάδα χωρών το κράτος έχει αναλάβει

την κυριότητα σχεδόν του συνόλου της βιομηχανίας και του εμπορίου. Σε άλλες χώρες έχει εθνικοποιήσει σημαντικούς τομείς παραγωγής, μεταφορών και δημόσιων υπηρεσιών. Σε όλες σχεδόν τις χώρες έχει διευρύνει το πεδίο της παρέμβασής του στις βιομηχανικές και κοινωνικές σχέσεις και έχει προωθήσει την κοινωνική και ατομική ευημερία μέσω της κοινωνικής ασφάλισης και άλλων μέτρων. [Johnston, 1970]

Στο εσωτερικό του κράτους, οι οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών εμφανίστηκαν ως σημαντικές επιρροές στην αναπτυσσόμενη βιομηχανική κοινωνία. Αναγνωρίζοντας όλο και περισσότερο τις κοινωνικές του ευθύνες, το συνδικαλιστικό κίνημα έχει αποκτήσει τεράστια δύναμη σε πολλές χώρες. Παράλληλα με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, μερικές φορές σε εναρμόνιση με αυτές, και μερικές φορές σε αντίθεση με αυτές, οι ενώσεις εργοδοτών ασκούν άμεση επιρροή στη λειτουργία, στον έλεγχο και στη διαχείριση της βιομηχανίας και του εμπορίου.

Το ΔΓΕ, από την πλευρά του, είναι το ισχυρότερο και πιο σημαντικό όργανο στη δομή της οργάνωσης. Και αυτό, γίνεται ακόμη πιο φανερό, αν σκεφτεί κανείς πως μόνο το ΔΓΕ δεν αναστέλλει τη λειτουργία του και παραμένει ενεργό καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Στη σύγχρονη εποχή, καθώς σταδιακά οδεύουμε προς την τρίτη δεκαετία του 21^{ου} αιώνα, το Γραφείο διατυπώνει την επιθυμία του να συμβάλλει στη διαμόρφωση ενός τρόπου οργάνωσης της οικονομίας και του εργασιακού τομέα, σε παγκόσμιο επίπεδο, που να ανταποκρίνεται, περισσότερο, στις νέες ανάγκες.

Η περίπτωση των συμβάσεων και των συστάσεων, αποτελεί εξίσου, έναν σημαντικό παράγοντα που καθορίζει την οργάνωση και είναι ένα από τα βασικά μέσα που διαθέτει για την άσκηση και την προώθηση της κοινωνικής της πολιτικής. Πλέον, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, θεωρούνται ένα είδος κοινού δικαίου, στο οποίο καταφεύγουν τα κράτη, είτε στοχεύοντας να εκσυγχρονίσουν παλαιότερες εθνικές νομοθεσίες, για να συμπλέουν με τις σύγχρονες ανάγκες, είτε να επιλύσουν εσωτερικά προβλήματα, βασιζόμενοι στη διεθνή εμπειρία. Οι συμβάσεις, αποτελούν ένα συγκεντρωτικό κατάλογο, θα μπορούσαμε να πούμε, όλων των αιτημάτων και των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και, πλέον, καθορίζουν τα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επομένως, είμαστε σε θέση να συμπεράνουμε, πως η ανάδειξη του διεθνούς εργατικού δικαίου, σαφώς, επηρεάζει την πορεία και την εξέλιξη του εκάστοτε εθνικού εργατικού δικαίου. Αυτό συμβαίνει

καθώς, οι συμβάσεις ψηφίζονται μετά από εκτεταμένο έλεγχο και τριμερείς συζητήσεις, επομένως εισακούγονται οι απόψεις όλων των κοινωνικών εταίρων (κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων). Τέλος, στα πλαίσια της διεθνοποίησης της οικονομίας και του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού, οι διεθνείς φορείς παίζουν σημαντικό ρόλο και έχουν αυξημένη επιρροή στα κράτη, αφού όπως έχουμε αναφέρει και σε προηγούμενη ενότητα, έχει μειωθεί η έννοια της απόλυτης κρατικής κυριαρχίας.

Όσον αφορά τη χώρα μας, η ένταξη της Ελλάδας στους κόλπους της ΔΟΕ από την ίδρυση της, είναι αποτέλεσμα της προωθημένης εργατικής πολιτικής των κυβερνήσεων του Βενιζέλου. Εξάλλου, η επιτακτική ανάγκη για διεθνή στήριξη των ελληνικών θέσεων, τόσο μετά τον Α'Π.Π., όσο και την περίοδο του μεσοπολέμου, οδήγησαν τις ελληνικές κυβερνήσεις, με μικρές εξαιρέσεις, στην υιοθέτηση όλων των θέσεων της οργάνωσης. Αν και η Ελλάδα, έχει υπογράψει το σύνολο των θεμελιωδών ΔΣΕ και έναν σημαντικό αριθμό από τις υπόλοιπες, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις, όπου κατηγορήθηκε για μη εφαρμογή συγκεκριμένων διατάξεων από τις επικυρωμένες ΔΣΕ και της έγιναν συστάσεις συμμόρφωσης. Ακόμη και σήμερα, εξακολουθεί να είναι ενεργό μέλος της ΔΟΕ και να συμμετέχει στις διαδικασίες της.

Κατά την περίοδο της κρίσης, έχουν παρατηρηθεί παραβιάσεις δικαιωμάτων και συνθηκών από την πλευρά των ελληνικών κυβερνήσεων, ωστόσο, οι ίδιες έχουν καλέσει την ΔΟΕ, να βοηθήσει τεχνικά στην εξεύρεση λύσεων. Αυτή η συνεργασία, που βασίζεται σε κατάλληλες διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου είναι σε θέση να βοηθήσει στην εξεύρεση των πλέον αποτελεσματικών και πιο ολοκληρωμένων τρόπων ανάκαμψης της Ελλάδας. Για να συμβεί αυτό, απαιτείται η συμμετοχή όλων των κοινωνικών εταίρων που συνιστούν την ελληνική αγορά εργασίας.

Σε αυτό το σημείο, κατανοώντας την επιρροή του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης αξίζει να αναφέρουμε, πως οι πολιτικές της ΔΟΕ, απορρέουν από σύγχρονα προβλήματα και με τη σειρά τους εκσυγχρονίζονται. Ως αποτέλεσμα των τεχνολογικών αλλαγών και των εφαρμογών της επιστήμης στη βιομηχανία, έχει προκύψει η ανάγκη για επαγγελματική και τεχνική εκπαίδευση και κατάρτιση. Επίσης, ως αποτέλεσμα της έντασης της κοινωνικής συνείδησης, αυξήθηκε η ανάγκη για αποτελεσματικότερα μέτρα, με στόχο τη διασφάλιση της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι, την κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας και την εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση.

Αντιμετωπίζοντας τα προβλήματα, τα οποία έχουν αναφερθεί εκτενώς σε όλη την έκταση της εργασίας, η ΔΟΕ εξακολουθεί να εφαρμόζει τις αρχές της ισορροπίας που είναι θεμελιώδεις για τις δραστηριότητές της. Καταβάλλει κάθε δυνατή προσπάθεια να εξετάζει κάθε νέα πολιτική σε ένα ισορροπημένο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο και να δρα με γνώμονα ότι η κοινωνική πρόοδος και η οικονομική ανάπτυξη είναι ασυμβίβαστες μόνο όταν δεν υπάρχει η κατάλληλη ισορροπία μεταξύ τους.

Τα επόμενα χρόνια, τα μέτρα για την οικονομική πρόοδο πρέπει να ενταθούν και να λαμβάνονται υπόψη για όλα τα κοινωνικοοικονομικά μοντέλα. Με αυτό το τρόπο, θα καταστεί δυνατό να προσδιοριστεί η κοινωνική πολιτική και ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Η ΔΟΕ οφείλει να εντείνει τις προσπάθειές της για την προώθηση των δικαιωμάτων, αυτών, που είναι θεμελιώδους σημασίας για την επίτευξη αρμονικής κοινωνικής και οικονομικής προόδου.

Βιβλιογραφία

Α) Ελληνόγλωσση

Anastasi, A. (2008), Κοινωνικά δικαιώματα (της ΔΟΕ) και διεθνείς οικονομικοί Οργανισμοί. Στο Αλιπράντης, Ν. (2008), Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο (σ.405-429), Αθήνα: Παπαζήσης

Βαλτικός, Ν. (1976), Εξελίξεις και προβλήματα του Διεθνούς Εργατικού Δικαίου, *Αρμενόπουλος*, 9, σ. 555-575

Γκούβα, Μ. (2011), Ο έλεγχος εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων σε οικουμενικό και ευρωπαϊκό επίπεδο: Η περίπτωση της ΔΟΕ και του Συμβουλίου της Ευρώπης και της ΕΕ, (Διπλωματική Εργασία), Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Εργασία/ΟΑΕΔ, (1996), Η ΔΟΕ και το παγκόσμιο πρόγραμμα για την κατάργηση της εργασίας των παιδιών (IPEC), 8, σ. 3-6

Εργασία/ΟΑΕΔ, (1996), Για την πλήρη απασχόληση σε μια παγκοσμιοποιημένη οικονομία, 8, σ. 36-44

Κατρούγκαλος, Γ. (2009), Θεσμοί κοινωνικής πολιτικής και προστασία κοινωνικών δικαιωμάτων, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Κουζής, Γ. (2008), Κοινωνικά δικαιώματα και αρχή του ανταγωνισμού: ζευγάρι κολασμένο ή συμφιλίωσιμο; Στο Αλιπράντης, Ν. (2008), Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο (σ.433-450), Αθήνα: Παπαζήσης

Κουκιάδης, Ι. (2017), Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο (Επιτομή), Αθήνα: Σάκκουλας

Κουκιάδης, Ι. (2014), Εργατικό δίκαιο, Αθήνα: Σάκκουλας

Κούτρης, Α. Ν. (1985), Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και οι αναπτυσσόμενες χώρες, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 59, σ.116-138

Λιάκος, Α (2016), Εργασία και πολιτική στην Ελλάδα του μεσοπολέμου, Αθήνα: Νεφέλη

Λιάκος, Α. (1987), Ο Ε. Βενιζέλος και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, *Σύγχρονα Θέματα*, 31, σ. 40-46

Ληξιοτριώτης, Ι. (2005), Διεθνές εργατικό δίκαιο, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη

Νάσκου-Περράκη, Π., Αντωνόπουλος, Κ. & Σαρηγιαννίδης, Μ. (2015), Διεθνείς Οργανισμοί, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας

Παπασταύρου, Δ. (2004), Η διαιτησία του ΟΜΕΔ υπό το βλέμμα του ΔΓΕ, *Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας*, 60, σ. 1-4

Picard, L. (2008), Οικουμενικά κοινωνικά δικαιώματα; Ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην Εφαρμογή των κοινωνικών δικαιωμάτων. Στο Αλιπράντης, Ν. (2008), Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο (σ.175-188), Αθήνα: Παπαζήσης

Quenaudon, R. (2008), Η εφαρμογή από τον Γάλλο δικαστή των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων αναγνωρισμένων από την ΔΟΕ και τον ΟΗΕ. Στο Αλιπράντης, Ν. (2008), Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο (σ.341-361), Αθήνα: Παπαζήσης

Rodriguez-Pinero, M. (2008), Το σύστημα ελέγχου των διεθνών συμβάσεων εργασίας της ΔΕ και ο ρόλος της επιτροπής των εμπειρογνομόνων. Στο Αλιπράντης, Ν. (2008), Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο (σ.189-209), Αθήνα: Παπαζήσης

Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001), Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της Παγκοσμιοποίησης, Αθήνα: Κριτική

Servais, J.M. (1991), Πολλαπλότητα των μορφών απασχόλησης και κανόνες της ΔΟΕ, *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, 50, σ. 481-496

Σπυρόπουλος, Γ. (1994), Κοινωνική δικαιοσύνη και διεθνοποίηση της Οικονομίας, *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, 53, σ. 305-310

Σπυρόπουλος, Γ. (1978), Ο ρόλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας, *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, 37, σ. 481-485

Τρικαίος, Κ. (1993), Εγκόλπιον διεθνών συμβάσεων εργασίας, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Β) Ξενόγλωσση

Alston, P. (2005), Labour rights as human rights, Oxford: Oxford Publications

Gheballi, V. (1989), The International Labour Organization: A case study on the evolutions of UN specialized agencies, London: Martinus Nijhoff Publishers

ILO, (2014), Membership in the International Labour Organization: Information Guide, Geneva: ILO. Διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_441858.pdf

Jenks, C.W. (1970), Social justice in the law of nations, London, Oxford, New York: Oxford University Press

Johnston, G.A. (1970), The International Labour Organization, It's work for social and economic progress, London: Europa Publications

Valticos, N. (1994), Once more about the ILO system of supervision: In what respect is it still a model? In Blokker, N. (1994), Towards a more effective supervision by International Organizations (p.99-113), Dordrecht, Boston, London: Martinus Nijhoff Publishers

Γ) Ηλεκτρονικές Πηγές

<https://www.ilo.org>

Παράρτημα Ι

Συμβάσεις που έχουν κυρωθεί από την Ελλάδα⁴

A/A	Αριθμός Σύμβασης	Περιεχόμενο	Έτος επικύρωσης	Κατάσταση
1	001 (1919)	Ωράριο εργασίας στις βιομηχανίες (8 ώρες ημερησίως και 48 εβδομαδιαίως)	1920	Σε ισχύ
2	002 (1919)	Ανεργία	1920	Σε ισχύ
3	003 (1919)	Προστασία της μητρότητας	1920	Σε ισχύ
4	004 (1919)	Νυχτερινή εργασία γυναικών	1920	Καταργήθηκε το 2017
5	005 (1919)	Όριο ηλικίας για είσοδο στην απασχόληση σε βιομηχανία	1920	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση 138
6	006 (1919)	Νυχτερινή εργασία ανηλίκων στη βιομηχανία	1920	Σε ισχύ
7	007 (1920)	Όριο ηλικίας για είσοδο στην απασχόληση σε ναυτική εργασία	1925	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση 138
8	008 (1920)	Αποζημίωση σε ανέργους λόγω ναυαγίου	1925	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
9	009 (1920)	Εύρεση εργασίας σε ναυτικούς	1925	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
10	011 (1921)	Συνδικαλιστική ελευθερία στον τομέα της γεωργίας	1952	Σε ισχύ
11	013 (1921)	Χρήση λευκού μόλυβδου σε χρώματα	1926	Σε ισχύ
12	014 (1921)	Εβδομαδιαία ανάπαυση στη βιομηχανία	1929	Σε ισχύ
13	015 (1921)	Όριο ηλικίας για θερμαστές	1930	Καταργήθηκε το 2017
14	016 (1921)	Ιατρική περίθαλψη για ανηλίκους που δουλεύουν στην ναυτιλία	1930	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
15	017 (1925)	Αποζημίωση εργατικών ατυχημάτων	1952	Σε ισχύ

⁴ Επεξεργασία δεδομένων από www.ilo.org.

A/A	Αριθμός Σύμβασης	Περιεχόμενο	Έτος επικύρωσης	Κατάσταση
16	019 (1925)	Ισότητα στην βοήθεια μετά από εργατικό ατύχημα (Γηγενείς-Αλλοδαποί)	1935	Σε ισχύ
17	023 (1926)	Επιστροφή ναυτικών στην πατρίδα	1981	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
18	027 (1929)	Αναγραφή βάρους στις θαλάσσιες μεταφορές	1935	Σε ισχύ
19	029 (1930)	Κατάργηση αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας	1952	Σε ισχύ
20	041 (1934)	Νυχτερινή εργασία γυναικών	1935	Καταργήθηκε το 2017
21	042 (1934)	Αποζημίωση σε περίπτωση ασθένειας	1952	Σε ισχύ
22	045 (1935)	Απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες	1935	Σε ισχύ
23	052 (1936)	Άδεια με αποδοχές	1952	Σε ισχύ
24	055 (1936)	Ασθένεια ή τραυματισμός ναυτικών	1968	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
25	058 (1936)	Όριο ηλικίας για είσοδο στην απασχόληση σε ναυτική εργασία	1963	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
26	062 (1937)	Ασφαλείς συνθήκες στις οικοδομικές εργασίες	1984	Σε ισχύ
27	068 (1946)	Τροφή ναυτικών	1981	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
28	069 (1946)	Πιστοποίηση μαγείρων στα πλοία	1963	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
29	071 (1946)	Συντάξεις ναυτικών	1986	Σε ισχύ
30	073 (1946)	Ιατρική περίθαλψη ναυτικών	1981	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
31	077 (1946)	Ιατρική περίθαλψη νέων στην βιομηχανία	1981	Σε ισχύ

A/A	Αριθμός Σύμβασης	Περιεχόμενο	Έτος επικύρωσης	Κατάσταση
32	078 (1946)	Ιατρική περίθαλψη νέων σε μη βιομηχανικές εργασίες	1981	Σε ισχύ
33	080 (1946)	Αναθεώρηση προηγούμενων συμβάσεων	1952	Σε ισχύ
34	081 (1947)	Επιθεώρηση εργασίας στην βιομηχανία	1955	Σε ισχύ
35	087 (1948)	Συνδικαλιστική ελευθερία και προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος	1961	Σε ισχύ
36	088 (1948)	Πολιτική απασχόλησης	1955	Σε ισχύ
37	089 (1948)	Νυχτερινή εργασία γυναικών	1959	Αντικαταστάθηκε το 1992
38	090 (1948)	Νυχτερινή εργασία ανηλίκων στη βιομηχανία	1961	Σε ισχύ
39	092 (1949)	Συνθήκες διαμονής ναυτικών	1986	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
40	095 (1949)	Προστασία μισθών	1955	Σε ισχύ
41	098 (1949)	Δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης	1961	Σε ισχύ
42	100 (1951)	Ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών	1975	Σε ισχύ
43	102 (1952)	Κατώτατα όρια κοινωνικής ασφάλισης	1955	Σε ισχύ
44	103 (1952)	Προστασία μητρότητας	1982	Σε ισχύ
45	105 (1957)	Κατάργηση αναγκαστικής εργασίας	1961	Σε ισχύ
46	106 (1957)	Εβδομαδιαία ανάπαυση στο εμπόριο και στα γραφεία	1981	Σε ισχύ
47	108 (1958)	Ταυτότητες ναυτικών	1963	Σε ισχύ
48	111 (1958)	Διακρίσεις στην απασχόληση	1984	Σε ισχύ
49	115 (1960)	Προστασία από ακτινοβολία	1981	Σε ισχύ
50	122 (1964)	Πολιτική απασχόλησης	1984	Σε ισχύ
51	124 (1965)	Ιατρική περίθαλψη για νέους σε υπόγειες εργασίες	1981	Σε ισχύ
52	126 (1966)	Συνθήκες διαμονής ψαράδων	1990	Σε ισχύ
53	133 (1970)	Συνθήκες διαμονής ναυτικών, συμπληρωματικές διατάξεις	1986	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC

A/A	Αριθμός Σύμβασης	Περιεχόμενο	Έτος επικύρωσης	Κατάσταση
54	134 (1971)	Εργατικά ατυχήματα ναυτικών	1976	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
55	135 (1971)	Προστασία συνδικαλιστών	1987	Σε ισχύ
56	136 (1971)	Προστασία από το βενζόλιο	1976	Σε ισχύ
57	138 (1971)	Κατώτατο όριο ηλικίας εισόδου στην απασχόληση	1981	Σε ισχύ
58	141 (1975)	Συνδικαλιστική ελευθερία για τους αγρότες	1989	Σε ισχύ
59	142 (1975)	Ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων	1989	Σε ισχύ
60	144 (1976)	Τριμερής σύνθεση	1981	Σε ισχύ
61	147 (1976)	Ελάχιστα επίπεδα ασφάλειας για τους εργαζόμενους σε εμπορικά πλοία	1979	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
62	147 (1976)	Πρωτόκολλο της σύμβασης 147	2001	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
63	149 (1977)	Νοσηλευτικό προσωπικό	1986	Σε ισχύ
64	150 (1978)	Διοίκηση εργασίας	1985	Σε ισχύ
65	151 (1978)	Εργασιακές σχέσεις στην δημόσια διοίκηση	1996	Σε ισχύ
66	154 (1981)	Συλλογική διαπραγμάτευση	1996	Σε ισχύ
67	156 (1981)	Υποχρεώσεις εργαζομένων με οικογένεια	1985	Σε ισχύ
68	159 (1983)	Μειονεκτούντα άτομα στην απασχόληση	1985	Σε ισχύ
69	160 (1985)	Στατιστικά της εργασίας	1988	Σε ισχύ
70	180 (1996)	Ωράριο εργασίας ναυτικών	2001	Αντικαταστάθηκε από τη σύμβαση MLC
71	182 (1999)	Απαγόρευση των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας	2001	Σε ισχύ
72	MLC ⁵ (2006)	Σύμβαση ναυτικής εργασίας	2013	Σε ισχύ

⁵ Maritime Labour Convention.

