ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 77, Νοέμβριος 2001

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας



◆ Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας ◆ Η φορολογία στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση
◆ Συμβούλια εργαζομένων στη Γερμανία ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 77, Νοέμβριος 2001

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ

Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, για το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης και ανάληψης πρωτοβουλιών για την ποιοτική αναβάθμισή της καθώς διαμορφώνει το πλαίσιο για την ασφαλή παραγωγική δραστηριότητα του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας. Η υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και γενικότερα οι συνθήκες εργασίας, επηρεάζονται από τους συσχετισμούς που διαμορφώνονται στο εσωτερικό των κοινωνιών διαμορφώνοντας αντίστοιχες πολιτικές στην οικονομία και τις εργασιακές σχέσεις. Οι περιοριστικές πολιτικές που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα με στόχο την αναζήτηση αύξησης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, μέσω της υποβάθμισης και όχι της αναβάθμισης των συνθηκών εργασίας και γενικότερα των εργασιακών σχέσεων επηρέασαν σε σημαντικό βαθμό τις εξελίξεις στην υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων. Το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ, παρουσιάζει τη κατάσταση των εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα. Επιπλέον παρουσιάζεται άρθρο για τη φορολογία των κερδών στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς επίσης, άρθρο για τη λειτουργία των Συμβουλίων Εργαζομένων στη Γερμανία. Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Νώντας Λαμπρακάκης, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Χ. Καλύβας, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος, •**ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3327710, 3327726, Fax: 3304452• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ** www.inegsee.gr.• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 5156820, Fax: 5156811

Υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας

Επιμέλεια: Γιώργος Κολλιάς

1. Οι απόψεις των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η απορύθμιση των αγορών εργασίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα ο οποίος επηρεάζει αρνητικά τις συνθήκες εργασίας, με δυσμενείς επιπτώσεις στην υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων, είτε με τη πρόκληση εργατικών ατυχημάτων είτε με την εμφάνιση επαγγελματικών ασθενειών[1].

Από έρευνα του Ιδρύματος του Δουβλίνου το 2000 προκύπτει ότι[2]:

- Η ευελιξία παρότι δεν ταυτίζεται με την ύπαρξη αναβαθμισμένου πλαισίου συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, είναι διαδεδομένη σε όλους τους τομείς εργασίας (χρόνος εργασίας: "επί 24ώρου βάσεως" εργασία με κυμαινόμενα ωράρια, εκτεταμένη χρήση της μερικής (17% των εργαζόμενων). Οι έκτακτοι εργαζόμενοι (μισθωτοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και εργαζόμενοι μέσω γραφείων ευρέσεως εργασίας), εξακολουθούν να δηλώνουν ότι εκτίθενται σε μεγαλύτερο βαθμό σε κινδύνους απ΄ ότι οι μόνιμοι εργαζόμενοι.
- Τα πλέον συνήθη προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία είναι:
  - ραχιαλγία (αναφέρθηκε από το 33% των εργαζομένων)
  - άγχος (28%)
  - μυαλγία (αυχένας και ώμοι) (23%)
  - επαγγελματική εξουθένωση (23%).
- Τα προβλήματα αυτά υγείας, τα οποία αυξάνονται, συσχετίζονται με πιο αντίξοες συνθήκες εργασίας.
- Η έκθεση σε διάφορα είδη φυσικού περιβάλλοντος που προκαλούν άγχος και σωματική καταπόνηση (θόρυβος, κραδασμοί, επικίνδυνες ουσίες, θερμότητα, ψύχος, κ.λπ.) καθώς και ο πλημμελής σχεδιασμός (μεταφορά βαρέων φορτίων και επίπονες στάσεις του σώματος), παραμένουν σύνηθες φαινόμενο.
- Παρατηρείται συνεχιζόμενη εντατικοποίηση της εργασίας - αυτός ήταν ήδη ένας από τους κύριους παράγοντες που προέκυπτε από τις προηγούμενες έρευνες.
- Ο έλεγχος που ο εργαζόμενος ασκεί στην εργασία του αυξήθηκε σημαντικά στις αρχές της δεκαετίας του 90, όμως παρουσίασε επιβράδυνση από το 1995. Το ένα τρίτο των εργαζομένων δηλώνουν ότι ελέγχουν σε μικρό βαθμό ή καθόλου την εργασία που εκτελούν.
- Η φύση της εργασίας μεταβάλλεται: καθίσταται ολοένα και περισσότερο προσανατολισμένη προς τον πελάτη και προς την τεχνολογία των πληροφοριών.
- Ο διαχωρισμός και οι διακρίσεις μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να είναι ιδιαίτερα συνήθεις και επιζήμιες για τις γυναίκες.

[1] Ο όρος υγεία και ασφάλεια της εργασίας (ΥΑΕ) παραπέμπει σε πλευρές της επαγγελματικής ζωής του εργαζόμενου, τόσο σε ότι αφορά την προστασία της υγείας από ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες στο εργασιακό περιβάλλον, όσο και την καλυτέρευση της ποιότητας της ζωής του εργαζόμενου.

[2] Το έτος 2000, το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας πραγματοποίησε την τρίτη του ευρωπαϊκή έρευνα, με ερωτήσεις που έθεσε σε 21.500 εργαζόμενους μέσω προσωπικών συνεντεύξεων, σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους (1.500 σε κάθε κράτος μέλος εκτός από το Λουξεμβούργο στο οποίο ερωτήθηκαν 500 εργαζόμενοι). Οι δύο προηγούμενες έρευνες διενεργήθηκαν το 1990 (ΕΕ των 12) και το 1995 (ΕΕ των 15). Ως εκ τούτου, τα συμπεράσματα που ακολουθούν έχουν ως βάση συνθήκες εργασίες τις οποίες ανέφεραν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι

1.1 Υγεία και εργασία

Η αντίληψη των εργαζόμενων ότι εκτίθενται σε κινδύνους όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους λόγω της εργασίας που εκτελούν, βελτιώθηκε κατά τη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας (όπως φαίνεται στο διάγραμμα 1).

Ωστόσο, ένα αυξημένο ποσοστό εργαζόμενων δήλωσαν προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία (διάγραμμα 2). Οι μυοσκελετικές παθήσεις (ραχιαλγίες και μυαλγίες, ειδικότερα στον αυχένα και στους ώμους) παρουσιάζουν αύξηση, όπως επίσης και η γενική κόπωση. Το άγχος παραμένει το πιο σημαντικό πρόβλημα υγείας (28%) μετά τη ραχιαλγία η οποία καταλαμβάνει τη πρώτη θέση με ποσοστό 33%, ενώ αυξημένο είναι επίσης το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν γενική κόπωση και πόνους στον αυχένα και στους ώμους εξαιτίας της εργασίας (23%). Από το πίνακα 1, φαίνεται ότι υπάρχει στενός συσχετισμός μεταξύ άγχους και μυοσκελετικών παθήσεων και χαρακτηριστικών της οργάνωσης της εργασίας όπως η επαναλαμβανόμενη εργασία και ο ρυθμός της εργασίας.

1.2 Έκθεση σε φυσικούς κινδύνους

Το ποσοστό των εργαζομένων που εκτίθενται σε κινδύνους του φυσικού περιβάλλοντος παραμένει υψηλό.

Τα διάφορα αίτια που προκαλούν άγχος και σωματική καταπόνηση (θόρυβος, μολυσμένος αέρας, ζέστη, κρύο, κραδασμοί) καθώς επίσης, η μεταφορά βαρέων φορτίων και η εργασία κατά την οποία το σώμα καταβάλει επίπονες ή κοπιώδεις προσπάθειες είναι το ίδιο συνήθη φαινόμενα το 2000 όπως ήταν το 1990 και το 1995 (βλέπε διάγραμμα 3). Οι άνδρες εξακολουθούν να εκτίθενται περισσότερο από τις γυναίκες σε όλους αυτούς τους κινδύνους με εξαίρεση τις επίπονες και κοπιώδεις στάσεις του σώματος, στην περίπτωση των οποίων τα ποσοστά είναι παρόμοια.

Οι εργαζόμενοι με επισφαλή εργασία (έκτακτοι εργαζόμενοι από γραφεία ευρέσεως εργασίας και μισθωτοί με σύμβαση ορισμένου χρόνου) εκτίθενται σε μεγαλύτερο βαθμό σε κινδύνους, όπως βαρέα φορτία και επίπονες στάσεις του σώματος, απ' ότι οι εργαζόμενοι με σταθερή απασχόληση.

1.3 Επαναλαμβανόμενη εργασία

Η επαναλαμβανόμενη εργασία εξακολουθεί ακόμη να είναι διαδεδομένη. Σύμφωνα με την έρευνα η πλειοψηφία των εργαζομένων (57%) δηλώνει ότι εκτελεί κινήσεις επαναλαμβανόμενες (το 33% από τους οποίους σε μόνιμη βάση για το έτος 1995, ενώ το 2000, παρατηρείται ελαφρά μείωση 31%)

Η ερώτηση σχετικά με επαναλαμβανόμενα καθήκοντα έχει αλλάξει το 2000 και, κατά συνέπεια, είναι δύσκολο να αξιολογηθούν οι τάσεις. Το 2000, το 32% των εργαζόμενων δήλωσαν ότι εκτελούν επαναλαμβανόμενα καθήκοντα μικρότερης διάρκειας από 10 λεπτά και το 22% μικρότερης διάρκειας από 1 λεπτό.

Η επαναλαμβανόμενη εργασία συσχετίζεται στενά με μυοσκελετικές παθήσεις (βλέπε πίνακα 1).

1.4 Ένταση της εργασίας

Η ένταση της εργασίας αυξήθηκε κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας σε μεγαλύτερο βαθμό μεταξύ 1990 και 1995 παρά μεταξύ 1995 και 2000 (βλέπε διάγραμμα 4). Συγκεκριμένα: Το 1990, το ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσαν ότι εργάζονταν με ταχείς ρυθμούς ανέρχονταν σε 48% ενώ το 2000 ήταν της τάξης του 56%. Αντίστοιχα το ποσοστό των εργαζομένων που εκτελούσε εργασία εντός πιεστικών προθεσμιών ανέρχονταν στο 50% το 1990 ενώ το 2000, το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 60%

Το 2000, περισσότεροι από τους μισούς

εργαζόμενους δήλωσαν ότι εργάζονταν με ταχύ ρυθμό και με πιεστικές προθεσμίες κατά τη διάρκεια τουλάχιστον του ενός τετάρτου του χρόνου εργασίας τους Επιπλέον, το 21% του συνόλου των εργαζόμενων δήλωσαν ότι δεν διαθέτουν αρκετό χρόνο για να εκτελέσουν την εργασία τους.

Η εντατικοποίηση της εργασίας συσχετίζεται στενά με προβλήματα υγείας και ατυχήματα στην εργασία (βλέπε πίνακες 2 και 3).

2. Τα εργατικά ατυχήματα στην Ελλάδα.

Η υγιεινή και ασφάλεια της Εργασίας και γενικότερα οι συνθήκες εργασίας, επηρεάζονται από τους συσχετισμούς που διαμορφώνονται στο εσωτερικό των κοινωνιών διαμορφώνοντας αντίστοιχες πολιτικές στην οικονομία και τις εργασιακές σχέσεις. Οι περιοριστικές πολιτικές που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα με στόχο την αναζήτηση αύξησης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, μέσω της υποβάθμισης και όχι της αναβάθμισης των συνθηκών εργασίας και γενικότερα των εργασιακών σχέσεων, επηρέασαν σε σημαντικό βαθμό τις εξελίξεις στην υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων.

Στην Ελλάδα, τα στοιχεία των υπηρεσιών του ΙΚΑ για τα εργατικά ατυχήματα, αφορούν μόνο το 45% περίπου του συνόλου των ασφαλισμένων στην Ελλάδα. Συνεπώς, τα όποια διαθέσιμα στοιχεία δεν είναι δυνατό να απεικονίζουν πλήρως τη πραγματική εικόνα των εργατικών ατυχημάτων. Παράλληλα, επισημαίνεται ότι ορισμένα εργατικά ατυχήματα δεν καταγράφονται, ούτε καλύπτονται από την αντίστοιχη προστασία της κοινωνικής ασφάλισης για διάφορους λόγους (π.χ λόγω του ότι ο εργαζόμενος απασχολείται στην παραοικονομία ή με φαινομενική σύμβαση έργου που υποκρύπτει εξαρτημένη σχέση εργασίας[3]).

Υπολογίζεται ότι περίπου 11.000 εργαζόμενοι κάθε χρόνο προωθούνται σε καθεστώς πρόωρης συνταξιοδότησης, εξαιτίας αναπηρίας ή ασθένειας από την εργασία, ενώ το ΙΚΑ κάθε χρόνο αναγγέλλει περίπου 25.000 εργατικά ατυχήματα.

Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία του ΙΚΑ, τα εργατικά ατυχήματα συμβαίνουν συνήθως τις τελευταίες ώρες της εργασιακής δραστηριότητας (πίνακας 10), αφορούν κυρίως τους άνδρες και ανήκουν κυρίως στις ηλικιακές ομάδες 25-29 (15%) 30-40 (14%) και 35-39 (12,4%). (πίνακας 9).

Η ανάλυση των εργατικών ατυχημάτων κατά κλάδο, δείχνει ότι ο βιομηχανικός τομέας έχει τη μεγαλύτερη ποσοστιαία συμμετοχή. Ειδικότερα, τη περίοδο1974-1978 η συμμετοχή του βιομηχανικού τομέα στα εργατικά ατυχήματα ήταν 57,6%, τη περίοδο 1979-83 μειώθηκε στο 55,5% για να σταθεροποιηθεί τη περίοδο 1989-1993 στο 49,2% (πίνακας 13). Για τις αντίστοιχες χρονικές περιόδους η συμμετοχή του κλάδου οικοδομών και δημοσίων έργων ήταν 18,8%, 20,8% και 22,6% Ο κλάδος των οικοδομών και των δημοσίων έργων από την άποψη του ποσοστού συμμετοχής στα εργατικά ατυχήματα, παρουσιάζει αυξητικές τάσεις σε αντίθεση με τη βιομηχανία η οποία ακολουθεί ελαφρά πτωτική τάση. Αντίστοιχες αυξητικές τάσεις με αυτές του κλάδου των κατασκευών, διαμορφώνονται στο κλάδο του εμπορίου - εστιατορίων - ξενοδοχείων καθώς επίσης, στο κλάδο των μεταφορών (πίνακας 13).

Σοβαρές ελλείψεις παρουσιάζονται στην τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας από τις επιχειρήσεις αλλά και στις υποδομές που απαιτούνται για την αποτελεσματική εφαρμογή τους. Ειδικότερα, για την κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα παρατηρούνται τα εξής[4]:

3 Για την έννοια της "εξάρτησης", βλέπε: Γ. Κουζής (2001), "Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση" σελ. 355 ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

4 Κρέτσος Π. (1998) "Σύγχρονα ζητήματα υγειηνής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας", αδιμοσίευτη εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

1. Έλλειψη ουσιαστικού ελέγχου από τους αρμόδιους κρατικούς φορείς των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στις επιχειρήσεις.

2. Έλλειψη ειδικευμένου επιστημονικού προσωπικού (τεχνικών ασφαλείας και γιατρών εργασίας) καθώς και ανεπάρκεια των τεχνικών μέσων για την εφαρμογή μέτρων επαγγελματικού κινδύνου. Είναι χαρακτηριστικό ότι γιατροί και τεχνικοί ασφαλείας απασχολούνται μόνο σε 542 επιχειρήσεις σε σύνολο 508.538 που δραστηριοποιούνται σε όλη τη χώρα. Ο συνολικός αριθμός των Γιατρών Εργασίας ανέρχεται στους 35 ενώ αυτός των Τεχνικών Ασφαλείας τους 170. Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι οι ανάγκες σε Τεχνικούς Ασφαλείας ανέρχονται περίπου σε 2.549 άτομα.

3. Οι επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας δεν είναι αρκετά διαδεδομένες, ενώ πολλές από αυτές που λειτουργούν δεν προσανατολίζονται στην κατεύθυνση για την οποία συστάθηκαν.

4. Το νομικό καθεστώς που διέπει ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας επιτρέπει καθυστερήσεις στην απονομή δικαιοσύνης και δεν προβλέπει τις αρμόζουσες ποινές στους υπευθύνους.

5. Σε αρκετές περιπτώσεις διαπιστώνονται κενά στην ελληνική νομοθεσία.

6. Απουσιάζει ενιαίος ασφαλιστικός φορέας για την καταπολέμηση των επιπτώσεων του επαγγελματικού κινδύνου καθώς επίσης και ο αναγκαίος προγραμματισμός δράσης για την αντιμετώπιση του επαγγελματικού κινδύνου με βάση τα διεθνή πρότυπα.

Από σχετική έρευνα του ΕΛΙΝΥΑΕ[5] για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, προκύπτει, ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων έχει ελλιπή ενημέρωση σχετικά με τις ελάχιστες υποχρεωτικές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Στην ίδια έρευνα επισημαίνεται ότι:

- Οι ικανοποιητικές συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, είναι ζήτημα τρίτης προτεραιότητας μετά την αμοιβή και το σεβασμό της προσωπικότητας[6] στην επιλογή του επαγγέλματος.
- Ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων (4,7 έως και 30.4% ανάλογα με τη κατηγοριοποίηση του πίνακα 4) δηλώνει ότι δεν γνωρίζει απολύτως τίποτε για θέματα υγιεινής και ασφάλειας.
- Οι εργαζόμενοι προτιμούν να ενημερώνονται από ειδικούς για θέματα υγιεινής και ασφάλειας.
- Ενημερώνονται συνήθως με δική τους πρωτοβουλία.
- Οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται αποφεύγουν να τους παρέχουν γραπτές οδηγίες για την υγιεινή και ασφάλεια στον εργασιακό χώρο επιμένοντας στις προφορικές.
- Ως προς τους κινδύνους που αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας το 9,1% των εργαζομένων θεωρεί ότι απειλείται από τροχαίο ατύχημα ενώ το 5,9% από έκρηξη ή πυρκαγιά. Εκφράζονται επίσης εκτιμήσεις σύμφωνα με τις οποίες κίνδυνοι προκύπτουν τόσο από έλλειψη πληροφόρησης όσο και από την εντατικοποίηση της εργασίας για την αύξηση της παραγωγικότητας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, το μεγαλύτερο μέρος των εργατικών ατυχημάτων αφορά σε πτώσεις αντικειμένων και ανθρώπων που προκαλούν κακώσεις και τραυματισμό των άνω και κάτω άκρων. Ο παλαιάς τεχνολογίας μηχανολογικός εξοπλισμός αποτελεί βασικό παράγοντα πρόκλησης ατυχημάτων.

Σε πολλές από τις μεγάλες επιχειρήσεις της χώρας οι οποίες προχωρούν σε τεχνολογικό εκσυγχρονισμό και χαρακτηρίζονται από αναβαθμισμένο πλαίσιο εργασιακών σχέσεων, καταβάλλονται προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών Υ.Α.Ε.

Αντίθετα, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, αντλούν τη δυναμικότητά τους κυρίως μέσω του χαμηλού εργατικού κόστους, παραβαίνοντας στη πράξη τη νομοθεσία για την τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Τα εργατικά ατυχήματα διαχρονικά, παρουσιάζουν πτωτική τάση, η οποία όμως οφείλεται κυρίως στις αναδιαρθρώσεις που συντελούνται

(απολύσεις κλείσιμο πολλών μικρομεσαίων κυρίως επιχειρήσεων κλπ.)και συνεπώς μειώνεται ο αριθμός των εργαζομένων που εκτίθεται σε κίνδυνο. Αυτό αφορά κυρίως τους άνδρες αφού η κατά φύλο διαχρονική εξέλιξη των εργατικών ατυχημάτων δείχνει ότι η πτωτική τάση είναι μεγαλύτερη στους άνδρες από αυτή των γυναικών (διάγραμμα 6).

Επιπλέον, η εργασία των γυναικών είναι περισσότερο επισφαλής, κακοπληρωμένη και επικίνδυνη από αυτή των ανδρών και συνεπώς περισσότερο έκθετη σε κίνδυνο πρόκλησης ατυχήματος.

2.1 Οι συνέπειες των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών για τους εργαζόμενους[7]

Το κόστος των εργατικών ατυχημάτων υπολογίζεται σε 25 δις το χρόνο, ποσό που θεωρείται δυσβάστακτο σε μια περίοδο δύσκολη για τα ασφαλιστικά ταμεία. Το ετήσιο οικονομικό κόστος των εργατικών ατυχημάτων παρά τη μείωση του αριθμού τους παρουσιάζει διαχρονικά μια σαφή αυξητική τάση κυρίως μετά το 1974[8]. Οι παροχές σύνταξης λόγω αναπηρίας ή ασθένειας, ανήλθαν το 1996 σε 363,32 δισεκατομμύρια δραχμές[9]. Το κόστος των επαγγελματικών ασθενειών θεωρείται ότι είναι μεγαλύτερο των εργατικών ατυχημάτων[10] αλλά δεν είναι εύκολο να υπολογιστεί καθώς αυτές δεν καταγράφονται στη χώρα μας, αλλά ούτε και υπάρχει αξιόπιστη μέθοδος υπολογισμού. Το πραγματικό οικονομικό κόστος είναι ακόμη μεγαλύτερο, εξαιτίας και άλλων οικονομικών επιβαρύνσεων που είναι δύσκολο να εκτιμηθούν λόγω ανεπάρκειας των στατιστικών στοιχείων και οι οποίες αφορούν[11]:

- Τα ποσά που δαπανώνται από άλλα επικουρικά ταμεία για καταβολή επικουρικών συντάξεων (αναπηρίας και θανάτου λόγω εργατικού ατυχήματος) σε συνταξιούχους του ΙΚΑ.
- Τις απώλειες στη παραγωγή και τα διαφυγόντα κέρδη λόγω των εργατικών ατυχημάτων.
- Τα έξοδα αντιμετώπισης της ανάγκης για Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη που καλύπτονται από τους εργαζόμενους (είτε γιατί ανήκουν στο νόμιμο ποσοστό συμμετοχής του ασφαλισμένου στις σχετικές δαπάνες είτε γιατί για διάφορους λόγους ο ασφαλισμένος κάνει χρήση και ιδιωτικών μη καλυπτόμενων από την ασφάλιση πηγών περίθαλψης).
- Τα ποσά που διατίθενται από το προϋπολογισμό του υπουργείου υγείας πρόνοιας προκειμένου να καλυφθεί η διαφορά του πραγματικού κόστους περίθαλψης[12].
- Το κόστος για το κράτος και τους ιδιώτες δικαστικών διενέξεων που αφορούν τις συνέπειες των εργατικών ατυχημάτων.

Οι συνέπειες των εργατικών ατυχημάτων για τους εργαζόμενους αναφέρονται σε:

1. Δαπάνες περίθαλψης και νοσηλείας, στο σπίτι ή σε νοσοκομείο, η αποζημίωση των προσώπων που παρέχουν φροντίδα, το κόστος πρόσθετων μεταφορών κλπ.
2. Καταστροφή σε εξοπλισμούς, υλικά, εργαλεία, οχήματα κλπ.
3. Άμεση απώλεια μισθού στη διάρκεια της αποχής από την εργασία, καθώς επίσης και απώλεια εισοδήματος από λοιπές οικονομικές δραστηριότητες (δεύτερη απασχόληση κλπ).

[5] Η έρευνα ολοκληρώθηκε το Δεκέμβριο του 1998, πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με την Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων και την εταιρία συμβούλων επιχειρήσεων IDEC ΕΠΕ. Αφορά σε απαντήσεις που έδωσαν 253 εργαζόμενοι σε 25 επιχειρήσεις της χώρας στα πλαίσια του κοινοτικού προγράμματος SAFE.

[6] Η προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου, συνδέεται με την παρενόχληση του ατόμου στο χώρο εργασίας η οποία συνίσταται στην καταχρηστική συμπεριφορά που εκδηλώνεται με λόγια, πράξεις, γραπτά μηνύματα και μπορεί να ζημιώσει την προσωπικότητα, την αξιοπρέπεια ή τη σωματική ή την ψυχική ακεραιότητα του ατόμου, να θέσει σε κίνδυνο την εργασία του ή να διαταράξει το εργασιακό κλίμα, βλ. Marie France Hirigoyen, “ηθική παρενόχληση, η κρυμμένη βία στην καθημερινή ζωή, εκδ. Πατάκη, 65, 2000” .

4. Μελλοντική απώλεια εισοδήματος εάν το ατύχημα ή η ασθένεια εμποδίζει την ομαλή ανάπτυξη της καριέρας του εργαζόμενου.
5. Περιορισμό στις φυσικές δραστηριότητες του εργαζόμενου και συνεπώς αλλαγή στον τρόπο ζωής του.
6. Φυσικό και ψυχικό πόνο με αποτέλεσμα το άτομο να προβαίνει σε νέες δαπάνες για την δημιουργία νέων ενδιαφερόντων για τα θύματα των ατυχημάτων.
7. Απώλειες λόγω του γεγονότος ότι οι συγγενείς του θύματος σε αρκετές περιπτώσεις αναγκάζονται να εγκαταλείψουν για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα τις κανονικές δραστηριότητές τους προκειμένου να φροντίσουν το θύμα του εργατικού ατυχήματος.
8. Ψυχικό πόνο των μελών της οικογένειας του θύματος, του οποίου η οικονομική διάσταση είναι η λιγότερο σημαντική.

Στην περίπτωση θανατηφόρου ατυχήματος οι επιπτώσεις είναι ακόμη πιο οδυνηρές καθώς συνδέονται με το στοιχειώδες ανθρώπινο δικαίωμα για ασφαλή εργασία αλλά και με τη συνολική αλλαγή στον τρόπο ζωής των συγγενών του θύματος που μπορεί αυτό να επιφέρει πέραν του οικονομικού κόστους.



Επίλογος

Για την απεικόνιση της πραγματικής κατάστασης των εργατικών ατυχημάτων αλλά και γενικότερα των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, απαιτείται μια πιο συστηματική παρακολούθηση του ζητήματος τόσο μέσω της στατιστικής προσέγγισης, αλλά και μέσω της εκπόνησης μελετών και ερευνών σε κλαδικό επίπεδο. Παρόλα αυτά η κατάσταση των εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα, έτσι όπως απεικονίζεται με τα σημερινά δεδομένα δεν είναι δυνατόν να οδηγήσει σε εφησυχασμό τόσο τους κρατικούς φορείς όσο και το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας. Μια εθνική πολιτική πρόληψης εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών θα εξοικονομούσε σημαντικούς πόρους και θα ανακούφιζε οικονομικά το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Στη κατεύθυνση αυτή, απαιτούνται όχι μόνο νομοθετικές παρεμβάσεις αλλά και η υιοθέτηση εργαλείων εφαρμογής στη πράξη του κανονιστικού πλαισίου. Απαιτείται δε να εντάσσεται σε μια προοπτική γενικότερης αναβάθμισης του ανθρώπινου παράγοντα στο χώρο εργασίας, με την υιοθέτηση ποιοτικών κριτηρίων ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας για την ελληνική οικονομία.

7 Βλ. Χ. Ιωάννου: "Συνθήκες εργασίας: το κόστος πρόληψης", Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 8, Οκτώβρης 1997.

8 Βλ. Σ. Μπράνης, αναλυτική έκθεση του ημερήσιου κόστους για το ΙΚΑ. Στατιστικές εργατικών ατυχημάτων στην Ελλάδα. ΕΛ.ΙΝ.ΥΑ.Ε, 24, 1996

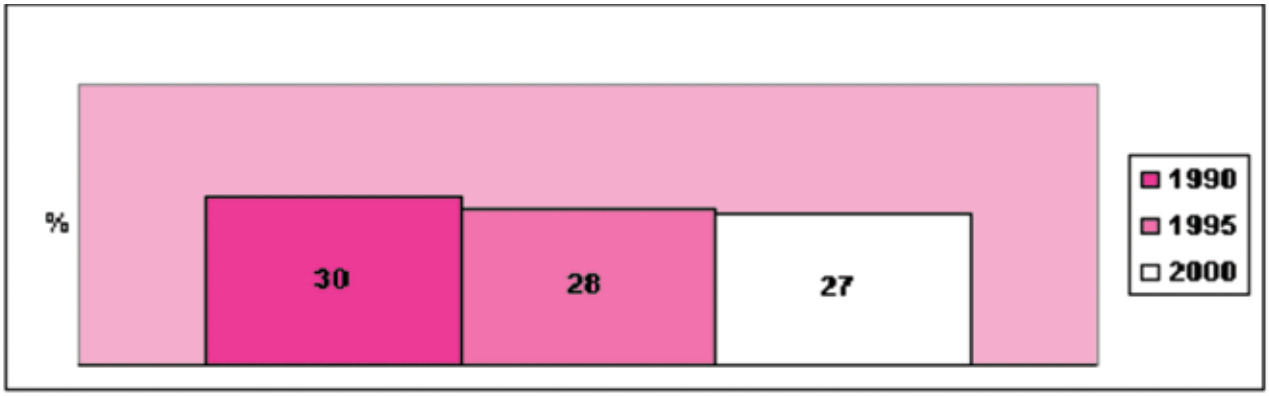
9 Βλ. Ινστιτούτο υγείας ασφάλειας & συνθηκών εργασίας (ΙΑΣΕ) 1999, "Υγεία ασφάλεια και συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα: εξελίξεις κατά την τελευταία εικοσαετία 1978 - 1998", Αθήνα.

10 Βλ. Χ. Ιωάννου: "Συνθήκες εργασίας: το κόστος πρόληψης", Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 8, Οκτώβρης 1997.

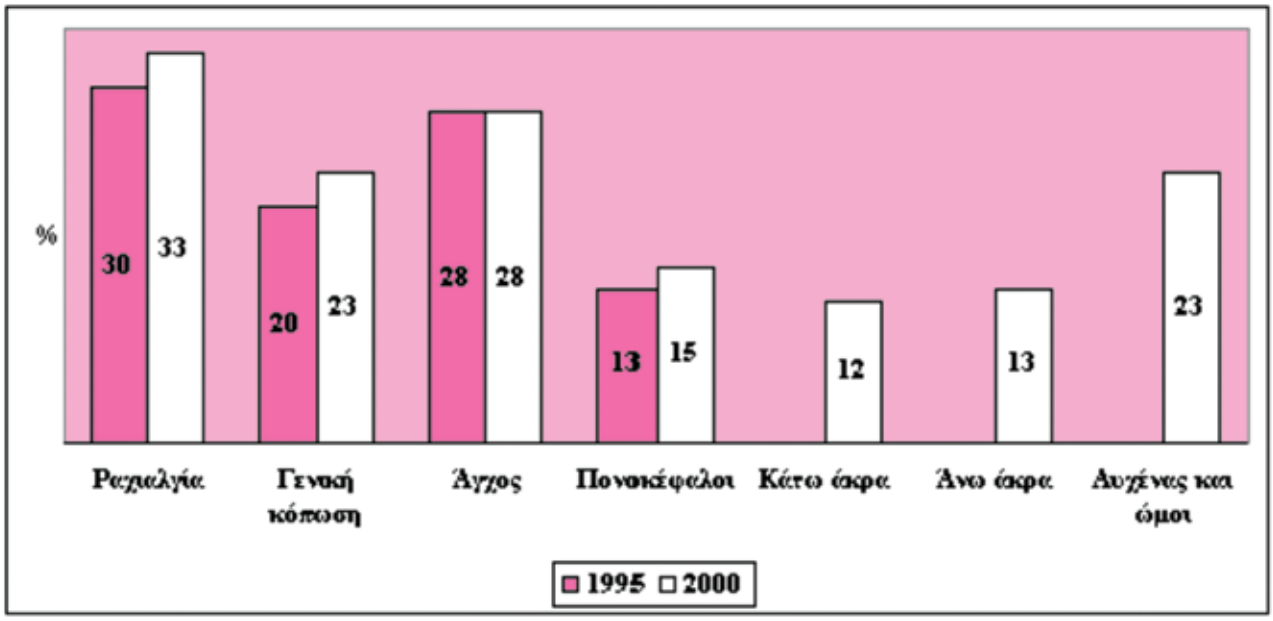
11 Βλ, Σ. Ρομπόλης, Α. Ματθαίου: "Η εισφορά επαγγελματικού κινδύνου στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα", Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης, τεύχος 3/459

12 Το γεγονός ότι η νοσοκομειακή ιδαίτερα περίθαλψη έχει συνήθως μεγαλύτερο πραγματικό κόστος από αυτό που καλύπτουν οι ασφαλιστικοί οργανισμοί, η διαφορά καλύπτεται από τον προϋπολογισμό υγείας πρόνοιας βλ. Σ. Ρομπόλης επ: "Κοινωνική ασφάλιση: Η διαρκής κρίση και οι προοπτικές, 44. Παρατηρητής.

Διάγραμμα 1
Εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι διατρέχουν κινδύνους υγείας και ασφάλειας στην εργασία



Διάγραμμα 2
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία

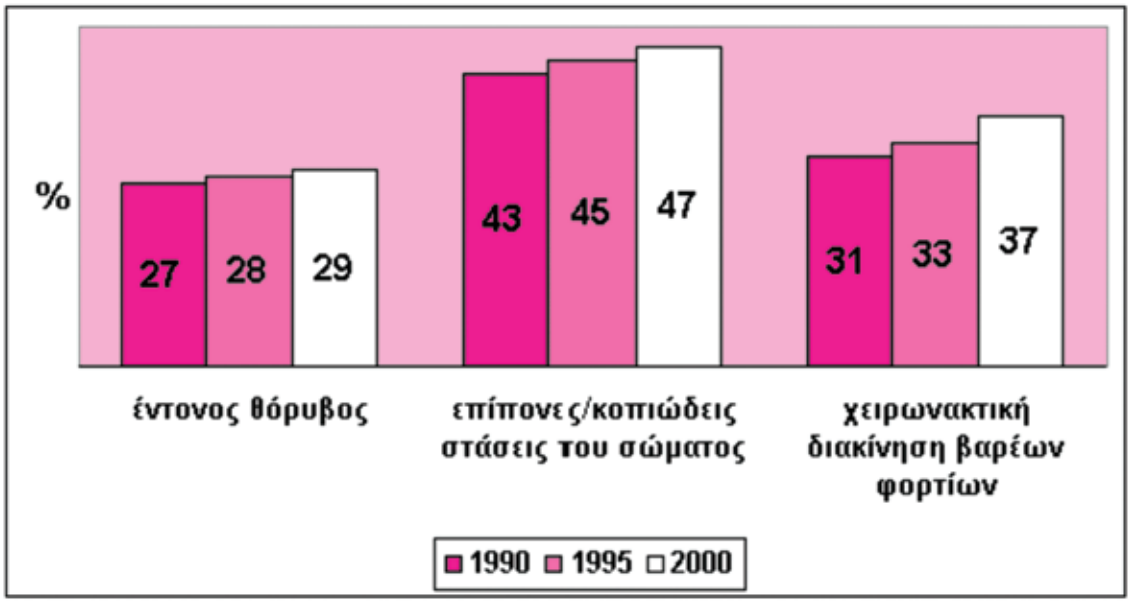


Πίνακας 1
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με επαναλαμβανόμενες κινήσεις

%	Ραχιαλγία	Μυαλγίες στον αυχένα και τους ώμους	Μυαλγίες στα άνω άκρα	Μυαλγίες στα κάτω άκρα
Επαναλαμβανόμενες κινήσεις	48	37	24	21
Μη επαναλαμβανόμενες κινήσεις	19	11	4	5
Μέσος όρος	33	23	13	11

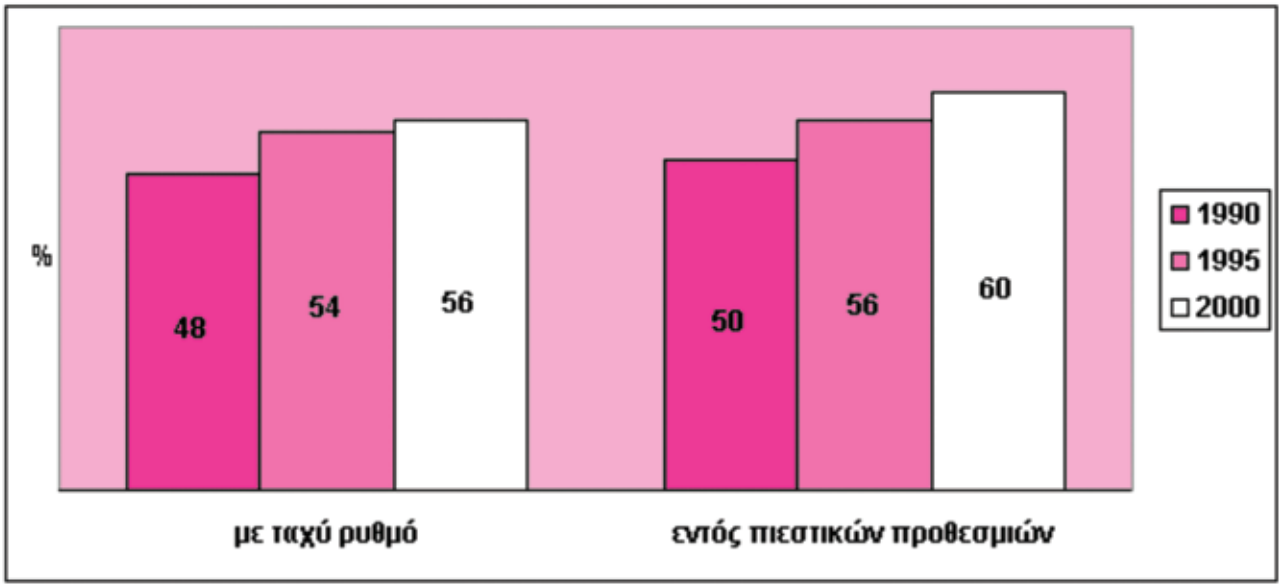
Διάγραμμα 3

Εργαζόμενοι που εκτίθενται σε φυσικούς κινδύνους



Διάγραμμα 4

Εργασία που εκτελείται με ταχύ ρυθμό ή εντός των πιεστικών προθεσμιών



Πίνακας 4

Τι γνωρίζουν οι εργαζόμενοι για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία				
Απάντηση	Δεν απαντώ	Τίποτα	Λίγα	Αρκετά
Τις βασικές προβλέψεις της νομοθεσίας	15,0	22,5	44,7	17,8
Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις μου	21,3	6,3	36,8	35,6
Τις αρμοδιότητες της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας	24,1	15,4	37,2	23,3
Τις αρμοδιότητες του τεχνικού ασφαλείας	23,3	28,9	21,7	26,1
Τις αρμοδιότητες του γιατρού εργασίας	28,1	30,4	19,8	21,7
Τις υποχρεώσεις του εργοδότη	26,5	15,0	32,0	26,5
Τις αρμοδιότητες της επιθεώρησης εργασίας	30,0	23,7	30,9	15,4
Τους κινδύνους από το μηχανολογικό εξοπλισμό	26,1	12,6	33,6	27,7
Τους κινδύνους από επικίνδυνες ουσίες	27,3	15	29,2	28,5
Τους κινδύνους από τη χειρωνακτική εργασία	28,8	10,7	28,5	32,0
Τους κινδύνους από τη διαμόρφωση των χώρων εργασίας	28,1	14,2	31,6	26,1
Ποια είναι και τι σημαίνουν τα σήματα ασφαλείας	27,7	7,5	29,6	35,2
Τι σημαίνει: μέτρα πρόληψης κινδύνων	30,8	9,9	32,4	26,9
Τι είναι η εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου	31,6	22,5	28,9	17,0
Να δώσω τις πρώτες βοήθειες σε περίπτωση ανάγκης	24,1	9,9	47,4	18,6
Τι πρέπει να κάνω σε περίπτωση ατυχήματος	22,9	4,7	46,2	26,2

Πηγή: ΟΒΕΣ, IDEC ΕΠΕ 1999

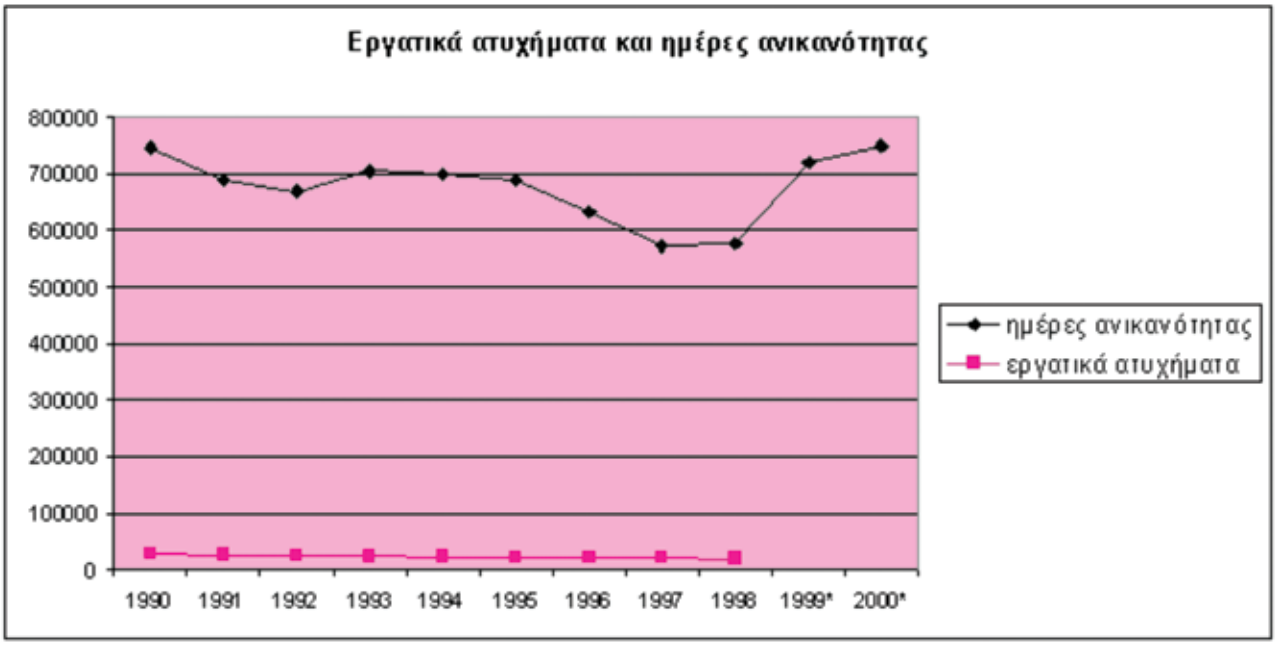
Πίνακας 2
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με την εργασία που εκτελείται με ταχύ ρυθμό

%	Ραχιαλγίες	Άγχος	Μυαλγίες στον αυχένα και στους ώμους	Τραυματισμοί
Εργασία που εκτελείται συνεχώς με ταχύ ρυθμό	46	40	35	11
Εργασία που ουδέποτε εκτελείται με ταχύ ρυθμό	25	21	15	5

Πίνακας 3
Προβλήματα υγείας που σχετίζονται με εργασία που εκτελείται εντός πιεστικών προθεσμιών

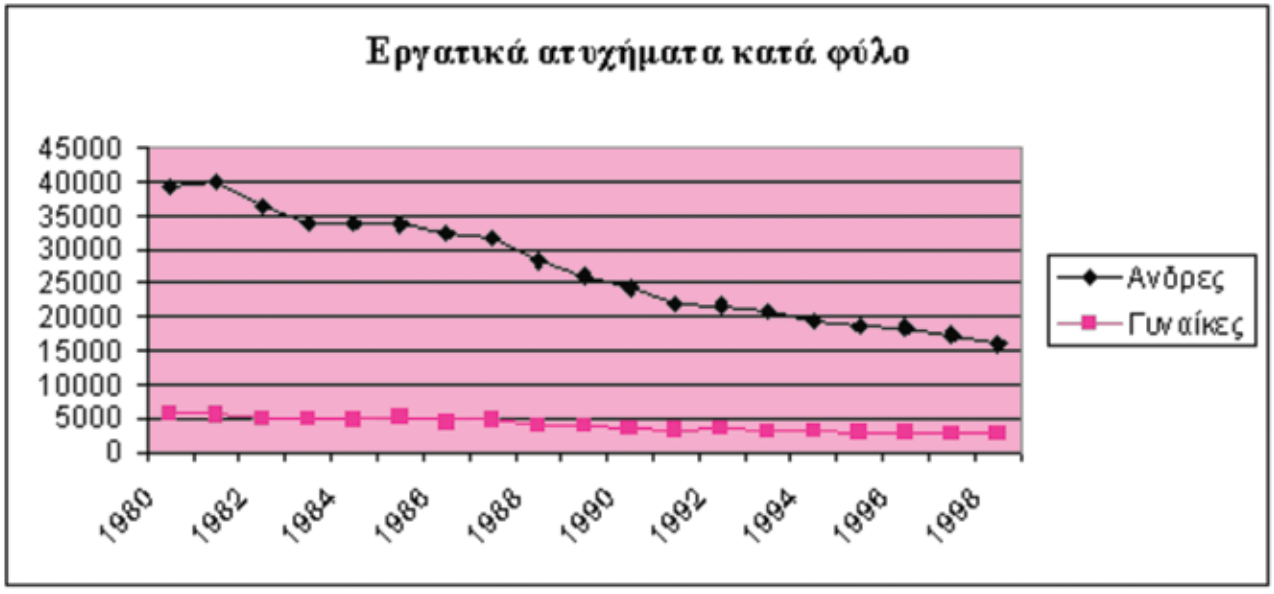
%	Ραχιαλγίες	Άγχος	Μυαλγίες στον αυχένα και στους ώμους	Τραυματισμοί
Εργασία που εκτελείται συνεχώς εντός πιεστικών προθεσμιών	42	40	31	10
Εργασία που ουδέποτε εκτελείται εντός πιεστικών προθεσμιών	27	20	17	5

Διάγραμμα 5



Πηγή ΙΚΑ, ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε * προϋπολογιστικά

Διάγραμμα 6



Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 5

	ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ		ΘΑΝΑΤΟΙ	
ΕΤΟΣ	ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΙΚΑ	ΥΠ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΙΚΑ
1980	14678	44950	116	99
1981	13512	45493	126	115
1982	11673	41327	114	100
1983	10686	38828	118	99
1984	10637	38658	82	88
1985	9728	38836	89	91
1986	9279	36913	114	105
1987	8856	36590	82	102
1988	7107	32192	90	79
1989	7312	29847	71	97
1990	6258	27846	86	84
1991	5951	25185	79	88
1992	5206	25063	116	96
1993	5160	23959	120	99
1994	4852	22608	104	83
1995	*	21540	*	91
1996	*	21255	*	77
1997	*	20046	*	80
1998	*	18615	*	

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 6

Εξέλιξη επιδοτούμενων εργατικών ατυχημάτων, ημερών επιδότησης, δώρου και κόστους εργατικών ατυχημάτων του ΙΚΑ.

	ΕΠΙΔΟΤ.	ΗΜΕΡΕΣ	ΗΜΕΡΕΣ	ΣΥΝ.	ΔΑΠΑΝΗ	ΗΜΕΡΗΣΙΟ	ΚΟΣΤΟΣ
	ΑΤΥΧ.	ΕΠΙΔΟΤ.	ΔΩΡΟΥ	ΗΜΕΡΩΝ	ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ	ΚΟΣΤΟΣ	ΑΝΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟ
1980	44950	926648	55367	982015	464459576	472,97	324,49
1981	45493	927270	61620	988890	585811095	592,39	388,53
1982	41327	854361	57905	912266	714951366	783,71	462,5
1983	38828	803979	53096	857075	813025219	948,6	511,62
1984	38658	803153	58298	861451	994962356	1154,98	604,5
1985	38836	804279	58248	862527	1255443858	1455,54	746,16
1986	36913	823151	63986	887137	1365518819	1539,24	794,3
1987	36590	791586	62278	853864	1456937013	1706,29	835,22
1988	32192	753388	56347	809735	1438328084	1776,29	814,24
1989	29847	756204	65537	821741	1653138034	2011,75	921,22
1990	27846	746290	57926	804216	1956812705	2433,19	1079,92
1991	25185	687937	52557	740494	2049670766	2767,98	1119,43
1992	25063	669365	49843	719208	2150359940	2989,9	1162,99
1993	23959	705214	54735	759949	2499700000	3289,3	1343,2
1994	22608	750000	47099	797099	2664750000	3343,06	1421,96
1995	21540	689210	51657	740867	3069750000	4474,85	1629,38
1996	21255	633390	48482	681872	2776427000	4383,44	1469,79
1997	20046	572163	45069	617232	2725600000	4763,68	1433,05
1998	18615						

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 7

Ταξινόμηση εργατικών ατυχημάτων, σύμφωνα με τη φύση της βλάβης 1988 - 1994

Φύση βλάβης εργατικού ατυχήματος	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Κατάγματα	831	968	984	909	758	816	791
Εξαρθρώσεις	159	124	99	92	120	78	106
Διαστρέματα και τραβήγματα	833	679	605	559	587	515	500
Διασείσεις,άλλες εσωτερικές κακώσεις	218	189	291	245	229	195	206
Ακρωτηριασμοί και αποσπάσεις τμημάτων	199	164	153	192	129	125	133
Άλλες πληγές - τραύματα	1640	1928	1656	1856	1139	1237	111
Επιφανειακά τραύματα - κακώσεις	1321	1429	1007	1089	822	888	830
Μώλοπες και συνθλήψεις	913	814	607	584	547	485	441
Εγκαύματα	319	280	295	278	259	206	222
Οξείες δηλητηριάσεις	19	21	10	15	11	11	9
Εκθεση σε άσχημες καιρικές συνθήκες	32	21	1	4	3	2	2
Ασφυξία	12	7	17	44	12	11	19
Άποτελέσματα ηλεκτρικού ρεύματος	40	43	46	37	37	42	45
Συνέπειες των ακτινοβολιών	2	0	0	19	6	9	2
Πολαπλές βλάβες από διαφορετικές αιτίες	52	33	24	26	25	15	23
Άλλες και μη ειδικώς αναφερόμενες βλάβες	44	90	39	46	33	48	25
Σύνολο (χωρίς τροχαία και παθολογικά)	**6634**	**6790**	**5834**	**5995**	**4717**	**4683**	**4465**
Σύνολο εργατικών ατυχημάτων	7107	7312	6258	5951	5206	5160	4852

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 8

Ταξινόμηση εργατικών ατυχημάτων, ανά βλαβέν μέρος του σώματος.

Βλαβέν μέρος του σώματος	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Κεφαλή	982	956	850	803	657	670	581
Λαιμός	21	22	16	35	28	20	21
Κορμός	523	498	420	386	364	370	369
Πάνω άκρα του σώματος	2985	3028	2799	2558	2095	2155	2065
Κάτω άκρα του σώματος	1842	1993	1579	1481	1334	1277	1251
Πολλαπλοί προσδιορισμοί	152	158	108	125	185	126	111
Γενικές βλάβες	77	120	46	98	42	60	55
Μη ειδικοί προσδιορισμοί της βλάβης	52	15	16	13	12	5	12
Σύνολο (χωρίς τροχαία και παθολογικά)	6634	6790	5834	5499	4717	4683	4465
Σύνολο εργατικών ατυχημάτων	7107	7312	6258	5951	5206	5160	4852

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 9
Εργατικά ατυχήματα κατά ηλικία

Ηλικία	1990	1991	1992	1993	1994
Κάτω των 15	18	9	10	16	5
15-19	731	564	437	735	442
20-24	3323	2785	2755	2981	2696
25-29	4277	3921	4246	3881	3717
30-34	3952	3700	3388	3348	3282
35-39	3589	3146	3233	3230	3000
40-44	3237	2803	2911	2880	2903
45-49	2839	2593	2784	2608	2403
50-54	2727	2564	2286	2095	1877
55-59	2304	2230	2185	1699	1664
60-64	728	720	688	420	523
65-69	121	150	140	66	96

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 10
Ταξινόμηση εργατικών ατυχημάτων κατά ώρα

Α/Α	Ωρα	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
1	6	80	98	117	79	66	57	73
2	7	197	211	175	200	237	156	142
3	8	460	480	367	354	291	240	278
4	9	636	583	520	524	446	472	455
5	10	926	930	748	847	563	531	574
6	11	1003	831	803	715	534	618	535
7	12	829	812	656	554	526	499	462
8	13	693	626	543	488	437	460	397
9	14	533	613	520	452	414	428	369
10	15	269	336	287	316	309	295	254
11	16	226	218	206	184	164	210	155
12	17	122	178	187	129	117	127	137
13	18	108	171	143	99	109	101	98
14	19	92	108	106	101	85	81	97
15	20	77	93	91	89	88	85	59
16	21	73	84	74	66	62	65	85
17	22	73	115	54	73	52	48	45
18	23	55	75	42	38	53	44	46
19	24	23	43	23	27	26	33	25
20	1	39	38	44	40	25	26	39
21	2	22	26	18	29	28	28	37
22	3	26	46	35	24	17	24	40
23	4	35	33	38	39	32	25	26
24	5	37	42	37	32	36	30	37

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 11

Ταξινόμηση εργατικών ατυχημάτων κατά μήνα για τα έτη 1988 - 1994

Εργατικά ατυχήματα κατά μήνα.	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Ιανουάριος	492	588	585	534	377	380	365
Φεβρουάριος	561	445	472	442	371	362	327
Μάρτιος	593	549	519	502	361	379	344
Απρίλιος	485	569	408	453	364	359	372
Μάϊος	569	549	552	457	386	411	364
Ιούνιος	676	490	562	442	400	393	465
Ιούλιος	575	692	567	532	482	471	436
Αύγουστος	513	594	453	388	337	325	347
Σεπτέμβριος	574	727	400	472	474	462	438
Οκτώβριος	559	636	541	534	419	406	371
Νοέμβριος	597	560	476	481	419	411	364
Δεκέμβριος	440	391	299	262	327	324	272

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Πίνακας 13

Εργατικά ατυχήματα κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	1974-78	1979-83	1984-88	1989-93
Βιομηχανία, βιοτεχνία	57,6	55,5	48	49,2
Οικοδομές, δημόσια έργα	18,8	20,8	21	22,6
Εμπόριο, εστιατόρια, ξενοδοχεία	2,9	3,3	4,7	7,9
Μεταφορές, αποθηκεύσεις, επικοινωνίες	3,3	4,2	3,6	3,7
Υπηρεσίες τράπεζες, ασφάλειες, ακίνητα	8,1	7,9	10,3	7,5
Άλλες οικονομικές δραστηριότητες	9,3	8,3	12,4	9,1



Πίνακας 12

Εργατικά ατυχήματα κατά ασκούμενη ενέργεια και τύπο

Ασκούμενη ενέργεια και τύπος	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Μηχανές	2957	3729	4072	2087	1742	2847
Μέσα Μεταφοράς και ανυψωτικός εξοπλισμός	630	628	746	909	980	1241
Άλλοι εξοπλισμοί	5965	4991	4399	6562	6356	1369
Υλικά ουσίες και ακτινοβολίες	1146	778	839	726	660	520
Εργασιακό περιβάλλον	120	20	7	7	66	32
Άλλες ενέργειες που δεν κατατάσσονται αλλού	19	15	19	10	7	13
Ενέργειες που δεν κατατάσσονται	36	20	5	10	5	24
Πτώσεις ατόμων από ύψη	3960	3581	3521	4007	3981	4050
Πτώσεις ατόμων στο ίδιο επίπεδο	8354	8588	6259	5619	5801	4156
Ολισθήσεις	85	4	0	2	2	64
Καταρεύσεις	199	9	9	7	14	83
Κτύπημα από πίπτοντα αντικείμενα κατά τη διάρκεια χειρισμών	4643	3740	3276	2849	2556	1294
Κτύπημα από πίπτοντα αντικείμενα που δεν εντάσσονται αλλού	90	2	0	5	0	1027
Ανάβαση σε αντικείμενα	6	0	0	2	0	3
Πρόσπτωση σε στάσιμα αντικείμενα	628	493	1031	1139	831	728
Πρόσπτωση σε κινούμενα αντικείμενα	8	0	139	154	131	51
Κτύπημα από κινούμενα αντικείμενα	49	487	23	36	10	141
Παγίδευση μέσα και ανάμεσα σε αντικείμενα		0	7	2	0	195
Υπερβολική καταβολή προσπαθειών σε άρση αντικειμένων	199	112	97	109	107	184
Υπερβολική καταβολή προσπαθειών σε ώθηση ή έλξη αντικειμένων	7	0	0	0	2	37
Υπερβολική καταβολή προσπαθειών σε κράτημα ή ρίξη αντικειμένου	0	0	0	0	0	27
Επίμονες ασκήσεις	4	0	0	0	0	72
Έκθεση σε θερμότητα	43	55	25	17	14	32
Έκθεση σε ύψος	66	2	14	29	17	3
Επαφή με καυτές ουσίες ή αντικείμενα	555	328	637	741	639	557
Επαφή με πολύ ψυχρές ουσίες ή αντικείμενα	8	4	2	2	5	0
Έκθεση σε επαφή με ηλεκτρικό ρεύμα	34	27	51	27	21	43
Επαφή με επιβλαβείς ουσίες μέσω εισπνοής κατάποσης ή απορρόφησης	34	163	7	5	0	3
Έκθεση σε ακτινοβολίες	0	0	0	0	5	0
Άλλοι τύποι ατυχημάτων	2	0	0	0	7	3812
Σύνολο	**29847**	**27846**	**25185**	**25063**	**23959**	**22608**

Πηγή: ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Η φορολογία κερδών στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

του Ηλία Ιωακείμογλου

Οι συγκρίσεις της φορολογίας επί των κερδών μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όχι με βάση τους συντελεστές που ορίζει η νομοθεσία κάθε χώρας αλλά με βάση τους πραγματικά καταβαλλόμενους φόρους, δείχνουν ότι οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα καταβάλλουν πολύ χαμηλούς φόρους επί των κερδών τους σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενδεχομένως δε τους χαμηλότερους.

Αυτό προκύπτει από το κείμενο εργασίας του G. Nicodeme με τον τίτλο "Computing effective corporate tax rates: comparisons and results" που δημοσιεύθηκε στον δικτυακό τόπο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Economic Paper 153, Ιούνιος 2001, Directorate General for Economic and Financial Affairs, ECFIN E2/358/01-EN).

Το κείμενο εργασίας αναφέρεται καταρχήν στις μεθοδολογίες που εφαρμόζονται για τον υπολογισμό του "πραγματικού φορολογικού συντελεστή" που αφορά στα κέρδη των επιχειρήσεων (effective corporate tax rate) και σημειώνει ότι όλες οι μεθοδολογίες παρουσιάζουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Ως εκ τούτου, οφείλουμε να λάβουμε υπόψη μας όλους ανεξαιρέτως τους υπολογισμούς που έχουν γίνει μέχρι σήμερα ώστε να σχηματίσουμε ορθή γνώμη.

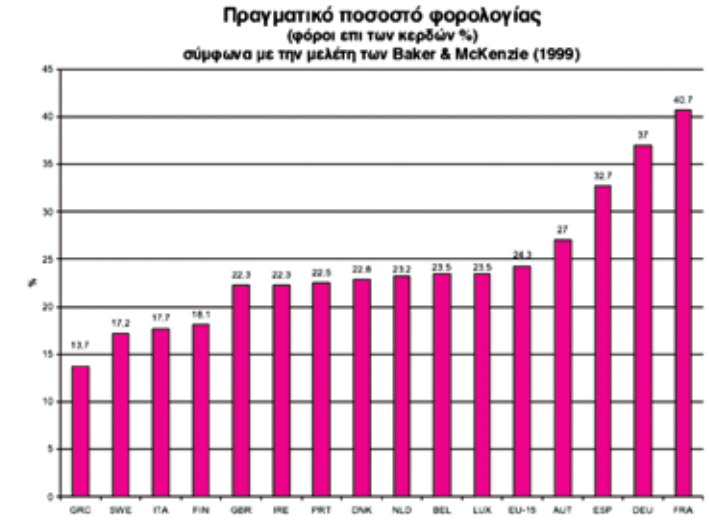
Σε ότι αφορά τα αποτελέσματα της μελέτης, διαπιστώνει καταρχήν ότι η πραγματική φορολογία επί των κερδών των επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν είναι υψηλότερη από όσο στις ΗΠΑ ή την Ιαπωνία, και ότι επιπλέον, στην διάρκεια της δεκαετίας του '90 το φορολογικό βάρος των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων ήταν χαμηλότερο από ότι στις άλλες δύο γεωγραφικές περιοχές.

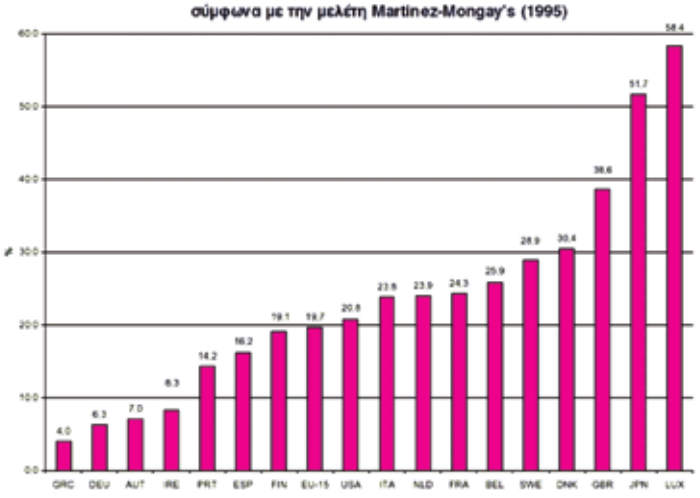
Μεγαλύτερο ενδιαφέρον όμως παρουσιάζουν οι διαφορές που εμφανίζονται μεταξύ των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε πέντε διαφορετικούς υπολογισμούς που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα. Η Ελλάδα έχει περιληφθεί σε τρεις από τους πέντε υπολογισμούς, των οποίων τα αποτελέσματα παρουσιάζουμε παρακάτω.

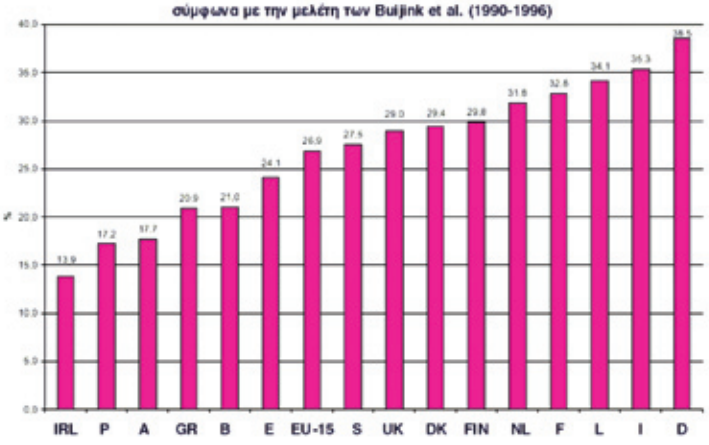
Σύμφωνα με τον υπολογισμό των Baker & McKenzie, που αφορά στο έτος 1999, ο πραγματικός φορολογικός συντελεστής στην Ελλάδα είναι ο χαμηλότερος στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και ανέρχεται μόλις σε 13,7%. Ακολουθούν η Σουηδία, η Ιταλία και η Φιλανδία με 17% έως 18% ενώ στην άλλη άκρη της κατάταξης βρίσκονται η Γαλλία με 40,7% και η Γερμανία με 37%. Σύμφωνα με τον δεύτερο υπολογισμό (Martinez-Mongay) που αναφέρεται στο έτος 1995, ο πραγματικός φορολογικός συντελεστής στην Ελλάδα δεν είναι μόνον ο χαμηλότερος στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά είναι επιπλέον και σκανδαλωδώς μικρός ως απόλυτο μέγεθος (4%). Η εκτίμηση αυτή, η οποία είναι εξωπραγματική -κατά την γνώμη του ΙΝΕ- δεν μπορεί να οφείλεται παρά μόνον σε μειονεκτήματα της χρησιμοποιούμενης μεθοδολογίας. Παρόλα αυτά, ακόμη και αν δεχθούμε ότι το σφάλμα στον υπολογισμό είναι της τάξης του 200% ή του 300%, η Ελλάδα παραμένει σε μια από τις τελευταίες θέσεις της κατάταξης. Σύμφωνα με τον τρίτο υπολογισμό (Buijink et al.) που αναφέρεται στον μέσο όρο της επταετίας 1990-1996, ο πραγματικός φορολογικός συντελεστής επί των κερδών των επιχειρήσεων στην Ελλάδα ανερχόταν σε 20,9% και υπήρχαν τρεις μόνον χώρες οι οποίες είχαν χαμηλότερους πραγματικούς συντελεστές (Ιρλανδία, Πορτογαλία, Αυστρία).

Λαμβάνοντας υπόψη μας ότι κάθε μία από τις τρεις διαφορετικές μεθοδολογίες που αντιστοιχούν στις τρεις παραπάνω μελέτες, έχει τα δικά της ιδιαίτερα μειονεκτήματα και ότι τα αποτελέσματα δεν προσδιορίζονται ακριβώς αλλά δίνουν ωστόσο την γενική εικόνα της

κατάταξης των χωρών με βάση τους φόρους που πραγματικά καταβάλλουν οι επιχειρήσεις ως ποσοστό επί των κερδών τους, θα πρέπει να δεχθούμε ότι οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα καταβάλλουν πολύ χαμηλούς φόρους επί των κερδών τους σε σύγκριση προς τις άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης -ενδεχομένως δε τους χαμηλότερους από όλες.







Η αναθεώρηση του νόμου για την λειτουργία των Συμβουλίων Εργαζομένων στη Γερμανία

της Χριστίνας Καρακιουλάφη*

Ο νέος νόμος και η προβληματική του

Στις 23 Ιουλίου του 2001 εγκρίθηκε από το Γερμανικό Κοινοβούλιο, η αναθεώρηση του νόμου "Περί οργάνωσης εκμεταλλεύσεων και Συμβουλίων Εργαζομένων" (Betriebsverfassungsgesetz), του 1972. Σ' αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινιστεί, ότι τόσο η καινούργια νομοθεσία όσο και η παλαιότερη του 1972, αναφέρεται, πρωτίστως, στην σύσταση Συμβουλίων Εργαζομένων (Betriebsrat), καθώς και στην ρύθμιση των σχέσεων τους με τους εργοδότες σε επίπεδο παραγωγικών μονάδων (ή εκμεταλλεύσεων). Η νομοθεσία αυτή καθορίζει, σε συμπληρωματικά κεφάλαια της, τα περί Συμβουλίων Εργαζομένων σε επίπεδο επιχειρήσεων (Gesamtsbetriebsrat) και σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων (Konzernbetriebsrat).

Η καινούργια νομοθεσία εντάσσεται σε μια προσπάθεια προσαρμογής των Συμβουλίων Εργαζομένων στα νέα τεκταινόμενα στις επιχειρήσεις. Πρόκειται για μια προσπάθεια ενίσχυσης και εκσυγχρονισμού των αρμοδιοτήτων τους και προσαρμογής τους στις νέες δομές και στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με το γερμανικό Υπουργείο Εργασίας, κάποιοι από τους λόγους που κατέστησαν αναγκαία την ψήφιση του νέου νόμου ήταν: η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων προς το επιχειρησιακό επίπεδο, οι ανακατατάξεις στις επιχειρήσεις, αύξηση του αριθμού των παραγωγικών μονάδων (ή εκμεταλλεύσεων) που δεν είχαν την δυνατότητα εκλογής Συμβουλίου Εργαζομένων κλπ. (1) Οι σημαντικότερες εκ των νέων ρυθμίσεων (που αφορούν κατά κύριο λόγο τα Συμβούλια Εργαζομένων σε επίπεδο παραγωγικών μονάδων ή εκμεταλλεύσεων) είναι οι ακόλουθες:

- Ο εκσυγχρονισμός της δομής του Συμβουλίου Εργαζομένων: ο νόμος επιτρέπει την σύσταση Συμβουλίου Εργαζομένων σε παραγωγικές μονάδες (ή εκμεταλλεύσεις) με 5 εργαζόμενους και πάνω. Αυτή η ρύθμιση αφορά και παραγωγικές μονάδες (ή εκμεταλλεύσεις) που είναι κοινές για περισσότερες από μια επιχειρήσεις, δηλαδή όταν: (i) για λόγους τεχνικο-οικονομικούς μια παραγωγική μονάδα (ή εκμετάλλευση) ανήκει σε περισσότερες από μια αυτόνομες επιχειρήσεις, (ii) όταν η διάσπαση μιας επιχείρησης έχει ως αποτέλεσμα ένας οι περισσότεροι τομείς μιας παραγωγικής μονάδας (ή εκμετάλλευσης) να προσάπτονται κάποιας ή κάποιων άλλων επιχειρήσεων, χωρίς όμως η δομή της εν λόγω μονάδας ή εκμετάλλευσης να αλλάζει ουσιαστικά.
- Η διευκόλυνση της σύστασης Συμβουλίου Εργαζομένων: ο νόμος προβλέπει για τις παραγωγικές μονάδες (ή εκμεταλλεύσεις) μιας επιχείρησης, στις οποίες απασχολού-

* Υπ. Διδάκτωρ Πανεπιστημίου της Σορβόνης (Paris I) σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Εξωτερική συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.

νται από 5 έως 50 εργαζόμενοι, μια απλοποιημένη διαδικασία εκλογής Συμβουλίου Εργαζομένων: σε μια πρώτη φάση, στα πλαίσια μιας εκλογικής συνέλευσης, καθορίζεται ένα εκλογικό γραφείο και προτείνονται υποψήφιοι (ενδεχομένως και προφορικά). Μια εβδομάδα αργότερα, πραγματοποιείται μυστική ψηφοφορία. Αυτή η απλοποιημένη διαδικασία, μπορεί να εφαρμοστεί και σε μονάδες ή εκμεταλλεύσεις μιας επιχείρησης στις οποίες απασχολούνται από 51 έως 100 εργαζόμενοι, μετά από συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκλογικού γραφείου.

- Η διεύρυνση του κύκλου των εκλογέων του Συμβουλίου Εργαζομένων: βάση του νέου νόμου, ψηφοφόροι για την εκλογή του θεωρούνται και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι οι τηλεργαζόμενοι, καθώς οι "δανειζόμενοι" εργαζόμενοι υπό την προϋπόθεση ότι απασχολούνται για περισσότερους από 3 μήνες στην επιχείρηση που τους δανείζεται.
- Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας του Συμβουλίου Εργαζομένων: (α) Αύξηση του αριθμού των μελών Συμβουλίου Εργαζομένων και μείωση του ορίου του προσωπικού βάση του οποίου καθορίζεται ο αριθμός των μελών του Συμβουλίου που μπορούν να αποσπαστούν από τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις (β) Βελτίωση της προστασίας που παρέχεται στα μέλη του Συμβουλίου Εργαζομένων, όχι μόνο πια όσον αφορά την απόλυση τους άλλα και την τυχόν μετάθεση τους, (γ) Στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 300 απασχολούμενους, το Συμβούλιο Εργαζομένων, έχει δικαίωμα για έναν πραγματογνώμονα, (δ) Οι νέες τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας αναγνωρίζονται, πλέον ώς εργαλεία δουλειάς απαραίτητα για το Συμβούλιο Εργαζομένων.
- Η ενίσχυση των δικαιωμάτων και των αρμοδιοτήτων του Συμβουλίου Εργαζομένων: (α) Το Συμβούλιο Εργαζομένων έχει πλέον το δικαίωμα να παίρνει πρωτοβουλίες για θέματα εξασφάλισης και ενίσχυσης της απασχόλησης και να απαιτεί μια συζήτηση με τον εργοδότη πάνω σε προτάσεις του. Οι προτάσεις μπορούν να αφορούν τα ευέλικτα ωράρια απασχόλησης, την υπερωριακή απασχόληση, την μερική απασχόληση (και στην περίπτωση συνταξιοδοτηθέντων), τα προσόντα των εργαζομένων και τέλος τα σχέδια ανάθεσης έργου (β) Το Συμβούλιο Εργαζομένων μπορεί να εναντιωθεί στην πρόσληψη ενός καινούργιου εργαζόμενου στην περίπτωση που στην επιχείρηση απασχολείται ήδη σε προσωρινή βάση, εργαζόμενος με τις ίδιες γνώσεις και δεξιότητες, (γ) Τα δικαιώματα συναπόφασης του Συμβουλίου Εργαζομένων επεκτείνονται πλέον και σε θέματα επαγγελματική κατάρτισης (το Συμβούλιο αποκτά δικαίωμα διαπραγμάτευσης και βέτο γι' αυτό το θέμα), ειδικά στην περίπτωση που ο εργοδότης προβλέπει αναδιαρθρώσεις που θα οδηγήσουν είτε, σε αλλαγές του περιεχομένου εργασίας των απασχολούμενων, είτε, στην ανεπάρκεια των προσόντων και δεξιοτήτων τους, (δ) Το Συμβούλιο Εργαζομένων αποκτά δικαίωμα συναπόφασης σε περίπτωση που προκύψουν διενέξεις στα πλαίσια ομάδων εργασίας, (ε) στις παραγωγικές μονάδες (ή εκμεταλλεύσεις) που απασχολούν το λιγότερο 20 εργαζόμενους (μέχρι στιγμής το δικαίωμα αυτό ίσχυε μόνο για την επιχείρηση συνολικά), το Συμβούλιο Εργαζομένων πρέπει να ενημερώνεται για όλες τις τυχόν αναδιαρθρώσεις που προβλέπονται από τον εργοδότη.
- Η επέκταση των δικαιωμάτων παρέμβασης του Συμβουλίου Εργαζομένων σε νέα θέματα, όπως η προστασία του περιβάλλοντος και η καταπολέμηση της ξενοφοβίας: (α) Για αποφάσεις που σχετίζονται με θέματα προστασίας του περιβάλλοντος, οι εργοδότες έχουν πλέον την υποχρέωση να συνεργάζονται με το Συμβούλιο Εργαζομένων. Υπάρχει και η δυνατότητα υπογραφής "εθελοντικών συμφωνιών" πάνω

σ' αυτά τα θέματα (β) μεταξύ των μέτρων κατά της ξενοφοβίας ξεχωρίζουν: (i) η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει σε ετήσια βάση το Συμβούλιο Εργαζομένων για την πορεία ενσωμάτωσης των αλλοδαπών εργαζόμενων στην επιχείρηση, (ii) το δικαίωμα που αναγνωρίζεται στο Συμβούλιο Εργαζομένων να εισηγείται ρυθμίσεων για τη καταπολέμηση ρατσιστικών τάσεων στην επιχείρηση, καθώς και την απομάκρυνση εργαζόμενων που τελούν δραστηριότητες ρατσιστικού χαρακτήρα στα πλαίσια της επιχείρησης (iii) το δικαίωμα συγκατάθεσης ή άρνησης που αναγνωρίζεται στο Συμβούλιο Εργαζομένων, με γνώμονα την καταπολέμηση της ξενοφοβίας και των ρατσιστικών τάσεων, στις προσλήψεις ή μεταθέσεις.

- Δυνατότητα περισσότερο ενεργητικής συμμετοχής των μεμονωμένων εργαζόμενων στις εργασίες του Συμβουλίου Εργαζομένων, μέσω της δυνατότητας που του αναγνωρίζεται, να αναθέσει μέρος των αρμοδιοτήτων ή εργασιών του σε ομάδες εργασίας στα πλαίσια της επιχείρησης.
- Η ενίσχυση της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στα Συμβούλια Εργαζομένων: ο αριθμός των εκλεγμένων γυναικών στο Συμβούλιο Εργαζομένων, πρέπει να είναι ανάλογος του αριθμού των απασχολούμενων γυναικών στα πλαίσια της επιχείρησης.

Οι θέσεις των συνδικάτων και των εργοδοτών (2)

Η DGB (Συνομοσπονδία Γερμανικών Συνδικάτων) καθώς μεμονωμένα οι ομοσπονδίες της υπήρξαν σε γενικές γραμμές θετικές στις ρυθμίσεις του νέου νόμου, θεωρώντας τις ως μια καλή βάση για μια ουσιαστική αναθεώρηση των δικαιωμάτων συναπόφασης σε επιχειρησιακό επίπεδο, δεδομένου ότι σημαντικές αλλαγές στο εργασιακό τοπίο : πρώτον, εξέθεσαν το σύστημα της συναπόφασης σε επιχειρησιακό επίπεδο σε μια όλο και αυξανόμενη "διάβρωση" και δεύτερον, έθεσαν αυξημένες ποσοτικές και ποιοτικές απαιτήσεις στα Συμβούλια Εργαζομένων. Εντούτοις κάποιες από τις ρυθμίσεις δεν ανταποκρίνονται στις αρχικές προσδοκίες των συνδικάτων και ο τελικός νόμος είναι πολύ πιο μετριοπαθής όσον αφορά τα καινούργια δικαιώματα που αναγνωρίζει στα Συμβούλια Εργαζομένων, σε σχέση με τις αρχικές τους προτάσεις.

Αυτό ίσως οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι ο νέος νόμος είναι το αποτέλεσμα "διαβουλεύσεων" μεταξύ του Υπουργού Εργασίας, πρώην συνδικαλιστή και φιλικά προσκείμενου στα συνδικάτα και του Υπουργού Οικονομικών, που στήριξε περισσότερο τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Παρά όμως τον "μετριοπαθή" χαρακτήρα των τελικών ρυθμίσεων, οι εργοδοτικές οργανώσεις (στην πλειονότητα τους) εξακολούθησαν να θεωρούν τις νέες ρυθμίσεις ως ανούσιες, υπερβολικά κανονιστικές και γραφειοκρατικές. Επιπλέον θεωρούν ότι μέρος των ρυθμίσεων δίνει την εντύπωση μια προσπάθειας ενίσχυσης των συνδικαλιστικών δομών σε επίπεδο επιχείρησης. Τέλος, τις κρίνουν ως περιοριστικές για την επιχειρηματική πρωτοβουλία, υπερβολικά δαπανηρές για τις γερμανικές επιχειρήσεις, και επιζήμιες για την ανταγωνιστικότητα της γερμανικής οικονομίας. Παρά το γεγονός ότι πράξη ήδη υπήρχαν μεμονωμένες επιχειρήσεις οι οποίες αναγνώριζαν αυξημένα δικαιώματα στα Συμβούλια Εργαζομένων, πέρα του νομοθετικού πλαισίου, αυτή η νομιμοποίηση μέρους των αρμοδιοτήτων από τον νέο νόμο, γεγονός που σημαίνει ότι τις καθιστά και υποχρεωτικές, συνάντησε την έντονη αρνητική στάση εργοδοτών και εργοδοτικών οργανώσεων.

Τα ερωτήματα που γεννά η ψήφιση του νέου νόμου

Παρά την γενικότερη θετική στάση των γερμανικών συνδικάτων, ο καινούργιος νόμος

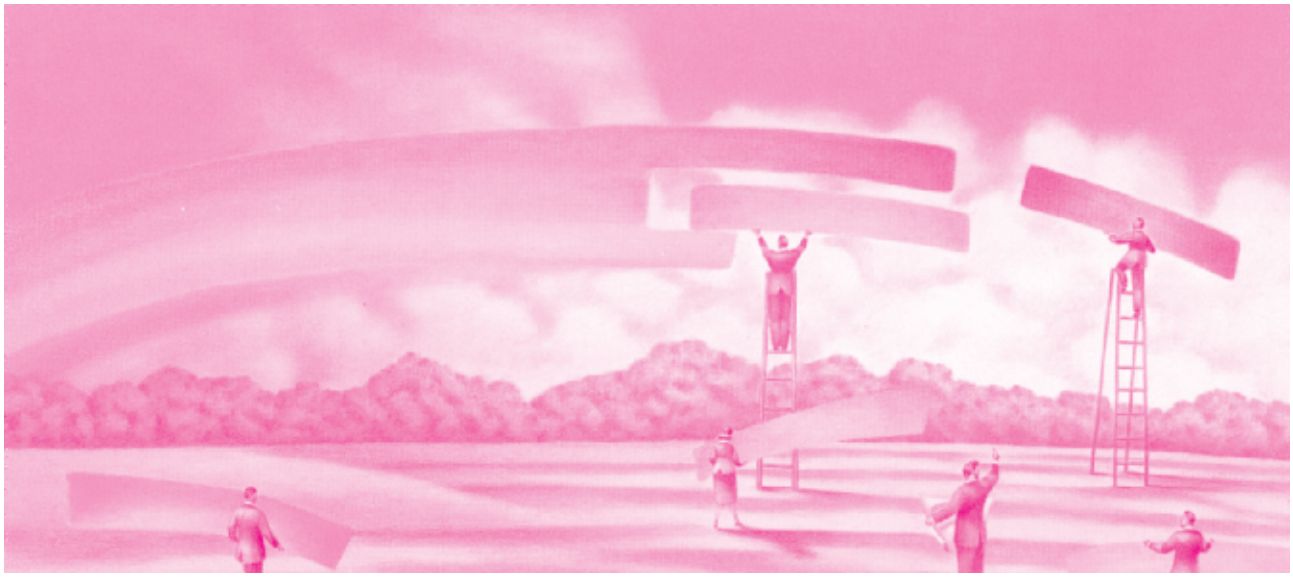
έγινε αντικείμενο κριτικής τόσο από την πλευρά ερευνητών σε θέματα εργασιακών σχέσεων, όσο και ερευνητικών Ινστιτούτων προσκείμενων στα γερμανικά συνδικάτα, για δύο κυρίως λόγους (3):

- Πρώτον, ο νόμος δεν εισάγει ουσιαστικές αρμοδιότητες : αυτός ο νόμος δεν μπορεί να θεωρηθεί παρά ως ένα απλό γενικό πλαίσιο, γιατί στην πράξη οι εργοδότες και τα συνδικάτα, προκειμένου να ανταποκριθούν στις αλλαγές στο επιχειρησιακό τοπίο, επιλέγουν και θα εξακολουθούν να επιλέγουν τον δρόμο των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και των επιχειρησιακών συμφωνιών. Επιπλέον, θεωρείται ότι τα δικαιώματα συναπόφασης που εισάγονται δεν αποτελούν παρά απλές διορθώσεις του προϋπάρχοντα νόμου, χωρίς όμως να αγγίζουν ουσιαστικά θέματα.
- Δεύτερον, ο νόμος αυτός αγνοεί εντελώς το θέμα των συλλογικών συγκρούσεων σε επίπεδο επιχειρήσεων και την δυνατότητα του Συμβουλίου Εργαζομένων να προσφύγει σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Σύμφωνα με τους T.Blanke και M.Schulten (2000) (4), παρά το γεγονός ότι υπήρξαν θετικοί ως προς την αναγκαιότητα αναθεώρησης του σχετικού νόμου του 1972, προϋπόθεση για μια ουσιαστική προσαρμογή του συστήματος της συναπόφασης στις αλλαγές στο επιχειρησιακό τοπίο, θα ήταν να ληφθούν υπόψη και τα “μέσα δράσης” (π.χ. δικαίωμα απεργίας) που έχουν στην διάθεση τους τα Συμβούλια Επιχειρήσεων. Βάση της υπάρχουσας νομοθεσίας τα μέσα δράσης και διαπραγμάτευσης αυτών των συμβουλίων παραμένουν περιορισμένα (5). Επιπλέον δεν πρέπει να αγνοηθεί το γεγονός ότι τα Συμβούλια Εργαζομένων καλούνται να παίξουν ένα όλο και πιο ενεργό ρόλο και να διαπραγματευτούν με τους εργοδότες θέματα, που ανήκουν κανονικά στις αρμοδιότητες των συνδικάτων και είναι από την φύση τους πιο “συγκρουσιακά” (6). Γι’ αυτό ο καινούργιος νόμος θα έπρεπε κατά πρώτο



λόγο να ενισχύσει τα μέσα δράσης τους. Μια τέτοια όμως ιδέα συναντά την αντίθεση όχι μόνο των εργοδοτών, άλλα και των συνδικάτων που δεν φαίνεται να υποστηρίζουν την ιδέα της ενίσχυσης της διενεκτικότητας σε επίπεδο επιχείρησης, γιατί παρόλο που μια τέτοια ρύθμιση θα ενίσχυε τις δυνατότητες δράσης, θα σήμαινε και παράλληλα την ενίσχυση του κρατικού παρεμβατισμού στις εργασιακές σχέσεις (7).

- Τρίτον, πολλές από τις νέες ρυθμίσεις δεν αποτελούν παρά μια νομιμοποίηση πρακτικών που εφαρμόζονταν ήδη ανεπίσημα σε επιχειρήσεις με “ισχυρά” Συμβούλια Εργαζομένων. Βέβαια, τα ίδια τα συνδικάτα ζήτησαν αυτήν την νομιμοποίηση, πιθανά με την ελπίδα να ενισχύσουν την παρουσία τους στις μικρότερες παραγωγικές μονάδες (ή εκμεταλλεύσεις), μέσω της δημιουργίας Συμβουλίων Εργαζομένων. Σίγουρα ο νέος νόμος τους παρέχει αυτήν την δυνατότητα, παρ’ όλα αυτά, όπως τονίζει η A.Hege (2000) (8), η νομοθετική ενίσχυση των αρμοδιοτήτων τους δεν τους εξασφαλίζει και την ενίσχυση της ουσιαστικής και ενεργής παρουσίας τους, στις εν λόγω παραγωγικές μονάδες (ή εκμεταλλεύσεις).



1. Πηγή: επίσημο κείμενο του Υπουργείου Εργασίας, στο οποίο εκτίθονται οι λόγοι για τους οποίους η κυβέρνηση αποφάσισε την αναθεώρηση του νόμου του 1972 περί οργάνωσης εκμεταλλεύσεων και συμβουλίων εργαζομένων.
2. Πηγή: Beschlussempfelung und Bericht des Ausschusses fur Arbeit und Sozialordnung, Deutscher Bundestag, 14. Wahlperiode, 20.06.2001. Πρόκειται για ένα κείμενο του Υπουργείου Εργασίας που περιλαμβάνει τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων, ερευνητικών Ινστιτούτων και μεμονωμένων ερευνητών σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
3. Πηγή: Daubler (W.) Eine bessere Betriebsverfassungs ? Der Referentenentwurf zur Reform des BetrVG, Mitbestimmung, 1/2001 και προαναφερόμενο κείμενο με τις θέσεις των ερευνητικών Ινστιτούτων και μεμονωμένων ερευνητών σε θέματα εργασιακών σχέσεων.
4. Πηγή: Blanke (T.) et Schulten (M.) Arbeit in der zivilen Gesellschaft, DIE ZEIT, 48, 23/11/2000. αυτό το άρθρο είχε συνταχτεί, βάση των τότε κυβερνητικών προτάσεων. Δεδομένου όμως ότι όλες αυτές οι προτάσεις υιοθετήθηκαν, το άρθρο αυτό μπορεί να θεωρηθέι επίκαιτρο.
5. Τόσο ο καινούργιος νόμος, όσο και ο παλαιότερος του 1972, δεν αναγνωρίζουν το δικαίωμα της απεργίας στα Συμβούλια Εργαζομένων. Συγκεκριμένα ο νόμος ορίζει ότι το Συμβούλιο Εργαζομένων, πρέπει να συνεργάζεται, με ένα πνεύμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης, με τους εργοδότες για το καλό της επιχείρησης και των εργαζομένων και να εξασφαλίζει την διατήρηση της "κοινωνικής ειρήνης" στα πλαίσια της επιχείρησης.
6. Την δεκαετία του '90 παρατηρήθηκε μια τάση "παρέκκλισης" απο τις ρυθμίσεις που εισάγουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μέσω της υπογραφής συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και Συμβουλίων Εργαζομένων. Οι συμφωνίες αυτές συνήθως δεν προβλέπουν παρά, μια απλή ανταλλαγή: οι εργαζόμενοι καλούνται να κάνουν κάποιες παραχωρήσεις ή να αποποιηθούν κάποιων απο τα κεκτημένα τους, με αντάλλαγμα την εξασφάλιση της απασχόλησης τους για κάποιο χρονικό διάστημα. Αυτό το φαινόμενο παρατηρήθηκε αρχικά στις επιχειρήσεις της πρώην Ανατολικής Γερμανίας, άλλα επεκτάθηκε αργότερα, υπο την πίεση της όλο αυξανόμενης ανεργίας, και σε επιχειρήσεις της Δυτικής Γερμανίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τέτοιες συμφωνίες γίνονται στα πλαίσια και με σεβασμό στις υπάρχουσες συλλογικές συμβάσεις καθώς με την υποστήριξη των συνδικάτων, άλλα στις περισσότερες περιπτώσεις πρόκειται για συμφωνίες που παραβιάζουν ρητά τις υπάρχουσες συλλογικές συμβάσεις. Για αυτό το θέμα βλέπε στο :
- Bispinck (R.), Schulten (T.) Flaechetarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung, (p 185 -212) στο Mueller-Jentsch (W.) [επιμέλεια] Konfliktpartnerschaft : Akteure und Institutionen des Industriellen Beziehungen, Muenchen, Rainer Hampp Verlag, 1999 (3eme edition)
- Hassel (A.) The erosion of the German System of Industrial Relations, Oxford, British Journal of Industrial Relations, 37: 3, September 1999, p 483 - 505
- Murmann (K.),Tarifautonomie und Wettbewerbsordnung, Schrifte des Vereins fuer Sozialpolitik, Band 244, 1996
7. Αυτή η ανησυχία πιθανότατα συνδέεται με το γεγονός, ότι στην Γερμανία το κράτος μπορεί να μην παραμβαίνει άμεσα στις εργασιακές σχέσεις και να αφήνει μια "μεγάλη ελευθερία" στα συνδικάτα και στους εργοδότες, πλαισιώνει όμως αυτήν την ελευθερία με ένα λεπτομερές κανονιστικό πλαίσιο το οποίο ρυθμίζει κάθε πτυχή των σχέσεων μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών.
8. Hege (A.) Allemagne : la reforme conflictuelle des conseils d'etablissement, Chronique Internationale de l'IRES, αριθμός 70, Μάιος 2001

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **13 Σεπτεμβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ παρουσίασε το βιβλίο του Γ. Κουζή "Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας".

➤ **3 Οκτωβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γιώργος Ρωμανιάς) σε ημερίδα του Ε.Κ Λαμίας με θέμα: "Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

➤ **13 Οκτωβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γιώργος Ρωμανιάς) σε ημερίδα του Ε.Κ Αλμυρού Μαγνησίας με θέμα: "Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

➤ **20 Οκτωβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Δ. Κατσορίδας) στο 4ο Διεθνές Διαβαλκανικό Συμπόσιο που διοργάνωσε η ΚΕΑΔΕΑ (Κίνηση για την Ειρήνη, τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, την Επικοινωνία και την Ανάπτυξη) με θέμα: "Κοινωνία και ανάπτυξη στα Βαλκάνια του 21ου αιώνα" Το θέμα εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν: "Εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα και αλλοδαπό εργατικό δυναμικό".

➤ **26 Οκτωβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γιώργος Ρωμανιάς) σε ημερίδα του Ε.Κ Λασιθίου στον Αγ. Νικόλαο Κρήτης με θέμα: "Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

➤ **31 Οκτωβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Π. Λ. Ρυλμόν) σε ημερίδα που πραγματοποίησε στη Θεσσαλονίκη από την Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) με θέμα: "Λαθροεργασία: κοινωνικό-πολιτικές επιπτώσεις και επιρροές στην ελληνική αγορά εργασίας."

➤ **3 Νοεμβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γιώργος Ρωμανιάς) σε ημερίδα του Ε.Κ Λάρισας με θέμα: "Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

➤ **10 Δεκεμβρίου 2001.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σάββας Ρομπόλης) σε ημερίδα του Ε.Κ Βόλου με θέμα: "Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

Μια διόρθωση

Από λάθος της σύνταξης στο τεύχος της Ενημέρωσης αρ.75 (Σεπτέμβριος 2001), δεν αναφέρθηκε ότι το δημοσιευμένο κείμενο με θέμα "Εργασιακές σχέσεις στο κλάδο εμπορίας πετρελαιοειδών" που παραπέμπει σε εκτενή αποσπάσματα από σχετική μελέτη που εκπονήθηκε για λογαριασμό της ΠΟΕΠΔΧΒ (Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Πετρελαιοειδών Διυλιστηρίων και Χημικής Βιομηχανίας), συγγραφέας της μελέτης αυτής είναι η Δρ. Ιωάννα Κεραμίδου. Η μελέτη αυτή εκπνοήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος ADAPT - κλαδικό παρατηρητήριο.



ΙΝΕ / **ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ**
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 106 81