ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 160, Απρίλιος 2009

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που παρουσιάστηκαν το 2008 στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) υπάρχουν περισσότεροι από 3 εκατ. εργαζόμενοι διαμέσου Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.), των οποίων ο αριθμός ανέρχεται στις 20.000. Σε απόλυτους αριθμούς, η εργασία διαμέσου Ε.Π.Α. δεν είναι ιδιαίτερα διευρυμένη σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης. Είναι όμως η πιο γρήγορα αναπτυσσόμενη μορφή ευέλικτης εργασίας την τελευταία 20ετία. Είναι χαρακτηριστικό ότι τα τελευταία 5 χρόνια παρουσίασε αύξηση 60% σε επίπεδο Ε.Ε. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, σε αυτό το τεύχος, παρουσιάζει άρθρο σχετικά με το δανεισμό εργαζομένων δια μέσου Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον, παρουσιάζει άρθρα σχετικά με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, καθώς επίσης και άρθρο για το εκπαιδευτικό επίπεδο του παραγωγικού πληθυσμού. Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταία διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

Η ΝΕΑ ΟΔΗΓΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΔΑΝΕΙΣΜΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Της Σοφίας Λαμπουσάκη

1. Τι είναι ο δανεισμός εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ;

Η σύμβαση εργασίας στην τυπική της μορφή συνάπτεται μεταξύ δυο συμβαλλόμενων μερών, τον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του και ο εργοδότης καταβάλλει το μισθό και ασκεί το λεγόμενο «διευθυντικό δικαίωμα» (δηλ. το δικαίωμα να ορίζει τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο παροχής της εργασίας).

Με την ανάπτυξη και διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης εμφανίζεται όλο και πιο συχνά το φαινόμενο στη σχέση εργασίας να παρεμβάλλονται τρίτοι. Έτσι σήμερα υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο μισθωτός όχι μόνο δεν γνωρίζει προσωπικά τον εργοδότη του, αλλά επίσης δεν μπορεί να προσδιορίσει την ταυτότητά του και δεν ξέρει από ποιόν να διεκδικήσει τα δικαιώματά του. Χαρακτηριστική τέτοια περίπτωση είναι ο δανεισμός εργαζομένων.

Ο δανεισμός εργαζομένων χαρακτηρίζεται από το ότι εργαζόμενος προσλαμβάνεται και αμείβεται από τον (άμεσο) εργοδότη, αλλά προσφέρει προσωρινά την εργασία του σε έναν δεύτερο (τον έμμεσο) εργοδότη. Διακρίνεται στο γνήσιο και στον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων.

Ο γνήσιος δανεισμός εργαζομένων (ή συμπτωματικός ή ευκαιριακός ή δανεισμός αλληλεγγύης) αποτελεί συνήθη πρακτική ανάμεσα σε θυγατρικές εταιρίες. Ο νόμος δεν επιτρέπει το δανεισμό εργαζομένου απλώς και μόνο με απόφαση του εργοδότη, αλλά απαιτεί τη συναίνεση του εργαζομένου, στη βάση της λογικής ότι η εργασία δεν μπορεί να θεωρηθεί ως εμπόρευμα και να διατίθεται ως ένα οποιοδήποτε αγαθό που βρίσκεται στην κατοχή μιας επιχείρησης. Στην πράξη ωστόσο η ύπαρξη συναίνεσης του εργαζομένου είναι εξαιρετικά αμφίβολη ειδικά σε περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος καλείται να συναινέσει στο δανεισμό ταυτόχρονα με την πρόσληψη.

Η εργασία διαμέσου ΕΠΑ (temporary agency work) είναι ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων.

Περιλαμβάνει τρία μέρη: την εταιρία προσωρινής απασχόλησης (temporary-work agency), τον εργαζόμενο διαμέσου ΕΠΑ (temporary agency worker) και τον έμμεσο εργοδότη ή αλλιώς χρήστρια επιχείρηση (user undertaking).

Λειτουργεί ως εξής: Τον εργαζόμενο προσλαμβάνει η ΕΠΑ, η οποία και τον

αμείβει. Η πρόσληψη γίνεται με αποκλειστικό σκοπό να τοποθετηθεί ο εργαζόμενος προσωρινά σε έμμεσο εργοδότη (ή χρήστρια επιχείρηση) για να εργαστεί για λογαριασμό του. Η ΕΠΑ αμείβεται από τον έμμεσο εργοδότη για την παραχώρηση εργαζομένων.

Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός δεν αναγνωριζόταν στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990, οπότε η τάση αυτή άρχισε να ανατρέπεται και να νομοθετούνται σχετικές ρυθμίσεις.

Ο κατ' επάγγελμα δανεισμός θεσμοθετήθηκε στην Ελλάδα με το ν. 2956/2001 (αναδιάρθρωση ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις), ενώ με την υπ' αριθ. 30342/2002 απόφαση ρυθμίστηκαν ζητήματα που αφορούν τους όρους και τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη σύσταση και λειτουργία των ΕΠΑ, τα στοιχεία των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης και άλλα συναφή ζητήματα.

Ο δανεισμός εργαζομένων διακρίνεται από την εργολαβία, ως προς το ότι στην περίπτωση της εργολαβίας ο εργαζόμενος αμείβεται από τον εργολάβο και τελεί υπό τη διεύθυνση και τις οδηγίες του εργολάβου, ο οποίος είναι και ο μοναδικός εργοδότης. Ωστόσο στην ουσία εμφανίζονται πολλά συγγενικά στοιχεία με το δανεισμό και υπάρχουν εργοδοτικές υποχρεώσεις που εκ των πραγμάτων ο αναθέτων το έργο οφείλει να φέρει. Για παράδειγμα ο αναθέτων το έργο υπέχει υποχρέωση πρόνοιας ιδίως όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια απέναντι στους εργαζομένους του εργολάβου, ενώ όλο και περισσότερο καθίσταται σαφής η ανάγκη να ενισχυθεί νομοθετικά η προστασία με την επέκταση των υποχρεώσεων του αναθέτοντα το έργο απέναντι στους εργαζομένους του εργολάβου.

Η εργασία διαμέσου ΕΠΑ έχει πολλά κοινά στοιχεία με τη μεσιτεία εργασίας, δηλαδή τη μεσολάβηση για εξεύρεση προσωπικού.

Η μεσιτεία εργασίας παλιότερα απαγορευόταν στους ιδιώτες υπό την αντίληψη ότι η διαμεσολάβηση, η οποία αποτελεί το βασικό αντικείμενο της μεσιτείας, καταλήγει σε κερδοσκοπία σε βάρος των εργαζομένων. Η κρατική παρεμβολή αντίθετα διέπεται, σύμφωνα με διεθνείς κανόνες, από τρεις αρχές: την αρχή της αντικειμενικότητας, την αρχή της αφιλοκέρδειας και την αρχή της ελευθερίας αποδοχής της προσφερόμενης εργασίας[1]. Έτσι, η προώθηση εργατικού δυναμικού σε θέσεις εργασίας ήταν μια δραστηριότητα που ασκούνταν αποκλειστικά από το κράτος.

Ωστόσο, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 η τάση αυτή έχει αρχίσει να ανατρέπεται διεθνώς. Στην Ελλάδα με το ν. 2639/1998 (ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις) επιτρέπεται πλέον σε ιδιώτες να παρέχουν υπηρεσίες απασχόλησης για ορισμένα επαγγέλματα μέσω της σύστασης ιδιωτικών γραφείων συμβού-

1. Ι. Κουκιάδης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1984, σελ. 262.

λων εργασίας (ΙΓΣΕ). Αντικείμενο των ΙΓΣΕ συγκεκριμένα είναι η εξεύρεση θέσεων εργασίας «...σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς, ιδίως σε καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, σε πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, σε λογιστές, φορτεχνικούς, σε προσωπικό καθαριότητας, σε εργαζομένους σε οικοδομές και στις τεχνικές εργασίες, σε ξεναγούς, μοντέλα, αποκλειστικούς νοσοκόμους, πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων και οικόσιτο προσωπικό» (άρθ. 5 ν. 2639/1998).

2. Η εργασία διαμέσου ΕΠΑ στην ΕΕ και στην Ελλάδα

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου παρουσιάστηκαν το 2008 στις χώρες της ΕΕ υπάρχουν περισσότεροι από 3 εκατ. εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ[2], των οποίων ο αριθμό ανέρχεται στις 20.000.

Σε απόλυτους αριθμούς, η εργασία διαμέσου ΕΠΑ δεν είναι ιδιαίτερα διευρυμένη σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης. Είναι όμως η πιο γρήγορα αναπτυσσόμενη μορφή ευέλικτης εργασίας την τελευταία 20ετία. Είναι χαρακτηριστικό ότι τα τελευταία 5 χρόνια παρουσίασε αύξηση 60%[3] σε επίπεδο ΕΕ.

Από σχετικές μελέτες προκύπτει ότι σε σχέση με τις υπόλοιπες μορφές απασχόλησης, η εργασία διαμέσου ΕΠΑ έχει το χειρότερο επίπεδο συνθηκών εργασίας, κρίνοντας με βάση έναν αριθμό παραγόντων, όπως είναι η υγεία και ασφάλεια, οι αποδοχές, η εκπαίδευση και κατάρτιση, ο φόρτος εργασίας, η ικανοποίηση από την εργασία κ.ά.

Οι εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό για την ίδια εργασία, έχουν μεγαλύτερο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, υφίσταται μεγαλύτερο κίνδυνο η ψυχική τους υγεία λόγω του άγχους που συνδέεται με την ανασφάλεια της θέσης εργασίας[4], λαμβάνουν λιγότερη ενημέρωση και εκπαίδευση για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία και υφίστανται μεγαλύτερη πίεση χρόνου και φόρτο εργασίας[5].

Οι εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ είναι επίσης οι πρώτοι που επηρεάζονται από την οικονομική κρίση και την αύξηση της ανεργίας[6].

---

2. Βλ. την ομιλία του εισηγητή Harlem Dısir στη συζήτηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την ψήφιση της Οδηγίας για την εργασία διαμέσου ΕΠΑ, http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20081020+ITEM-013+DOC+XML+V0//EN.
3. Harlem Désir, όπ.π.
4. Harlem Désir, όπ.π.
5. ETUC, Temporary Agency Workers in the European Union, http://www.etuc.org/a/501.
6. Harlem Désir, όπ.π.

3. Η Οδηγία 2008/104/ΕΚ

3.1. Η διαδικασία υιοθέτησης της Οδηγίας

Η Οδηγία 2008/104/ΕΚ για την εργασία διαμέσου ΕΠΑ είναι η τρίτη σε μια σειρά Οδηγιών που ρυθμίζουν τις «ατυπικές» εργασιακές σχέσεις (atypical employment relationships). Οι άλλες δυο είναι η Οδηγία 81 για τη μερική απασχόληση που υιοθετήθηκε το 1997 (1997/81/ΕΚ) και η Οδηγία 70 για την εργασία ορισμένου χρόνου που υιοθετήθηκε το 1999 (1999/70/ΕΚ).

Η διαδικασία για την υιοθέτηση της Οδηγίας ήταν πολύχρονη και δύσκολη. Οι πρώτες προσπάθειες είχαν ξεκινήσει ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, αλλά δεν είχαν τελεσφορήσει. Το 1991 ωστόσο υιοθετήθηκε η Οδηγία 91/383/ΕΟΚ για την υγεία και ασφάλεια των προσωρινά απασχολουμένων, που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου, και τους εργαζόμενους διαμέσου ΕΠΑ.

Η υπογραφή της Οδηγίας για την εργασία διαμέσου ΕΠΑ προσέκρουε κυρίως στη διαφωνία των εργοδοτικών οργανώσεων (στα πλαίσια του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου) και του Ηνωμένου Βασιλείου (στα πλαίσια του Συμβουλίου των Υπουργών Απασχόλησης) να υιοθετήσουν την αρχή της μη διάκρισης των εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ με τους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη από την πρώτη μέρα της τοποθέτησής τους στη χρήστρια επιχείρηση. Τελικά τον Μάη του 2008 υπογράφτηκε σχετική συμφωνία[7] της βρετανικής κυβέρνησης, της κορυφαίας οργάνωσης εργαζομένων TUC και της κορυφαίας εργοδοτικής οργάνωσης CBI, με την οποία αφενός ρυθμίστηκε το ζήτημα της μη διάκρισης στο εθνικό επίπεδο, αφετέρου η βρετανική κυβέρνηση δεσμεύτηκε να συναινέσει στην υιοθέτηση της Οδηγίας στα πλαίσια του Συμβουλίου των Υπουργών. Λίγες ημέρες αργότερα ακολούθησε συμφωνία των ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών σε επίπεδο κλάδου UNI-Europa και Eurociett[8]. Τον Ιούνιο 2008 επιτεύχθηκε συμφωνία στα πλαίσια του Συμβουλίου των Υπουργών Απασχόλησης και στη συνέχεια ψηφίστηκε η Οδηγία από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

3.2 Το περιεχόμενο της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ

Οι πιο σημαντικές ρυθμίσεις της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Νοεμβρίου 2008, «περί της εργασίας μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης», είναι η κατοχύρωση της αρχής της μη διάκρισης (ή ίσης μεταχείρισης) στο άρθρο 5 της Οδηγίας και η θέσπιση διαδικασίας επανεξέτασης των περιορισμών ή απαγορεύσεων στη χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ στο άρθρο 4 της Οδηγίας.

---

7. Συμφωνία της 20ής Μαΐου 2008, βλ. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/06/articles/uk0806039i.htm.
8. Uni-Europa/Eurociett, Κοινή Διακήρυξη σχετικά με την Οδηγία για τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ, βλ. http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/2008_AWD/Eurociett-UNI_Europa_joint_declaration_on_AWD_-_May_08.pdf

Ειδικότερα:

3.2.1. Η αρχή της μη διάκρισης

Η αρχή της μη διάκρισης είναι το πιο επίμαχο ζήτημα εξ' αιτίας του οποίου καθυστερούσε η υιοθέτηση της Οδηγίας επί πολλά χρόνια, καθώς δεν ήταν δυνατόν μέχρι πρόσφατα να υπάρξει συμφωνία ως προς την έκταση κατά οποία θα ήταν δυνατόν να προβλέπονται εξαιρέσεις από αυτή. Το Ηνωμένο Βασίλειο, στα πλαίσια του Συμβουλίου των Υπουργών, ασκούσε πιέσεις ώστε να προβλεφθεί εφαρμογή της αρχής μετά από την πάροδο ορισμένου χρονικού διαστήματος από την τοποθέτηση στον έμμεσο εργοδότη.

Τελικά στο άρθρο 4 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ κατοχυρώθηκε η αρχή της μη διάκρισης των δανεισμένων εργαζομένων από την πρώτη μέρα της τοποθέτησής τους στον έμμεσο εργοδότη.

Ωστόσο η αρχή δεν καλύπτει το σύνολο των όρων και συνθηκών εργασίας, αλλά τους «βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης», δηλαδή τους όρους που αφορούν τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυχτερινή εργασία, τις άδειες, τις αργίες και τις αποδοχές[9], ενώ ακόμα και στις χώρες όπου αναγνωρίζεται η αρχή ήδη από την εθνική νομοθεσία, στην πράξη αποδεικνύεται ότι οι όροι εργασίας των απασχολούμενων διαμέσου ΕΠΑ δεν είναι ίσοι με αυτούς των άμεσα εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη. Σύμφωνα με σχετική έρευνα[10], στις χώρες της ΕΕ όπου δεν αναγνωρίζεται η αρχή της μη διάκρισης, οι εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ έχουν 4.6 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να ανήκουν στην κατηγορία των χαμηλόμισθων σε σχέση με τους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη, ενώ στις χώρες όπου αναγνωρίζεται η αρχή της μη διάκρισης ο δείκτης πιθανοτήτων ελαττώνεται περίπου κατά μια μονάδα, αλλά εξακολουθεί να είναι υψηλός και οι εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ έχουν 3.9 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να ανήκουν στην κατηγορία των χαμηλόμισθων σε σχέση με τους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη. Σύμφωνα με έρευνα με ερωτηματολόγιο που αναφέρεται στα δεδομένα της ελληνικής αγοράς εργασίας, το 79.4% των ερωτώμενων, που ήταν «ενοικιαζόμενοι» εργαζόμενοι, απάντησαν ότι η κυριότερη διαφορά που εντοπίζουν σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους είναι μισθολογική[11].

Παράλληλα, η Οδηγία προβλέπει δυνατότητες εξαιρέσεων από την αρχή της μη διάκρισης σε εθνικό επίπεδο με συλλογική συμφωνία ή συλλογική σύμβαση εργασίας, ιδίως σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με την ΕΠΑ και αμείβεται στο διάστημα

9. Η ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους και συνθήκες εργασίας προβλέπεται με την Οδηγία 91/383/ΕΟΚ για την υγεία και ασφάλεια των προσωρινά απασχολουμένων.
10. W. Nienhóser / W. Matiaske, Effects of the "Principle of Non-Discrimination" for Temporary Work-Compensation and Working Conditions of Temporary Workers in 15 European Countries, Essen 2003, βλ. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/docs/040212_nienh_matiaske.pdf.
11. Αλ. Γεώργα, «Δανεισμός εργαζομένων: Η ανάπτυξη του φαινομένου στην ΕΕ και η εφαρμογή του στην Ελλάδα», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Αθήνα, 2007, Απρίλιος Μάιος Ιούνιος, σελ. 43.

μεταξύ δυο τοποθετήσεων. Η κορυφαία γερμανική ομοσπονδία DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) έχει εκφράσει την ανησυχία της ότι θα υπάρξουν σωματεία (σε επίπεδο επιχειρησιακό στα πλαίσια των ΕΠΑ) που θα υπογράψουν συλλογικές συμβάσεις με τις οποίες θα διαρρηγνύεται η αρχή της μη διάκρισης των δανεισμένων εργαζομένων και η IG Metall πραγματοποιεί από το 2007 καμπάνια με τίτλο «ίση αμοιβή για ίση εργασία» (gleicher Lohn fór gleiche Arbeit)[12] με στόχο την προώθηση της συνεργασίας των απασχολούμενων διαμέσου ΕΠΑ με τους θεσμούς εκπροσώπησης των εργαζομένων στα πλαίσια της επιχείρησης του έμμεσου εργοδότη.

Στην Ελλάδα ο ισχύων νόμος 2956/2001 προβλέπει την αρχή της μη διάκρισης στο άρθρο 22 παρ. 2 αυτού, σύμφωνα με το οποίο «οι αποδοχές του απασχολούμενου διαμέσου ΕΠΑ δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη και σε κάθε περίπτωση δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προβλεπόμενες στην εκάστοτε ΕΓΣΣΕ». Η διατύπωση αυτή υπάγει στη μη διάκριση μόνο τις αποδοχές και δεν καλύπτει τη διάρκεια του χρόνου εργασίας, τις υπερωρίες, τα διαλείμματα, τις περιόδους ανάπαυσης, τη νυχτερινή εργασία, τις άδειες, τις αργίες κ.λπ. Επίσης, όσον αφορά τις αποδοχές, δεν καλύπτει τις πρόσθετες παροχές πέραν των προβλεπόμενων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3.2.2. Η επανεξέταση των απαγορεύσεων και των περιορισμών

Το άρθρο 4 της Οδηγίας 2008/104/ΕΚ προβλέπει διαδικασία επανεξέτασης και άρσης των απαγορεύσεων ή περιορισμών στη χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ, εφόσον δεν δικαιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος.

Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί συνομιλητές σε εθνικό επίπεδο οφείλουν να επανεξετάσουν και να δικαιολογήσουν τους περιορισμούς ή τις απαγορεύσεις που θέτει το εθνικό δίκαιο ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ και να ενημερώσουν σχετικά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Περιορισμοί ή απαγορεύσεις είναι δυνατόν να διατηρηθούν μόνο αν συντρέχουν λόγοι γενικού συμφέροντος. Σε περίπτωση που οι περιορισμοί και οι απαγορεύσεις δεν επανεξεταστούν ή δεν είναι επαρκώς δικαιολογημένοι, η Επιτροπή μπορεί να προβεί στη λήψη ανάλογων μέτρων.

Σε πολλά κράτη μέλη προβλέπονται από τη νομοθεσία ή από συλλογικές συμφωνίες περιορισμοί ή απαγορεύσεις στη χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ, όπως:

- απαγόρευση της χρήσης εργασίας διαμέσου ΕΠΑ στον δημόσιο τομέα,
- απαγόρευση της χρήσης εργασίας διαμέσου ΕΠΑ στον ιδιωτικό τομέα

12. http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_18360.htm.

σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως: απαγόρευση της χρήσης εργασίας διαμέσου ΕΠΑ για την πλήρωση της θέσης εργαζομένου που απολύθηκε για οικονομικοτεχνικούς λόγους ή σε επιχειρήσεις όπου στην διάρκεια του τελευταίου έτους σημειώθηκε σημαντικός αριθμός απολύσεων,

- απαγόρευση της χρήσης εργασίας διαμέσου ΕΠΑ σε ορισμένα επαγγέλματα ή σε ορισμένους κλάδους με αυξημένο βαθμό επικινδυνότητας για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων (π.χ. κατασκευές, βιομηχανία, ναυσιπλοΐα),

- χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ μόνο για ορισμένους λόγους, όπως: για την εκτέλεση εποχικών εργασιών, για την κάλυψη προσωρινών αναγκών σε περιόδους φόρτου εργασίας, για την προσωρινή αντικατάσταση εργαζομένου που απουσιάζει λόγω γονικής άδειας, αρρώστιας ή ατυχήματος, για την εκτέλεση εργασιών που δεν εντάσσονται στα πλαίσια της συνήθους δραστηριότητας της επιχείρησης κ.ά.,

- μέγιστο χρονικό διάστημα πέραν του οποίου δεν επιτρέπεται η χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ.

Στόχος αυτών των ρυθμίσεων είναι η προστασία των εργαζομένων με την αποτροπή της επέκτασης των ευέλικτων μορφών εργασίας σε θέσεις μόνιμης απασχόλησης, την αποτροπή της παράκαμψης του δικαίου των απολύσεων και την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ. Έτσι, για παράδειγμα, η ρύθμιση που προβλέπει απαγόρευση της χρήσης εργασίας διαμέσου ΕΠΑ για την πλήρωση της θέσης εργαζομένου που απολύθηκε για οικονομικοτεχνικούς λόγους ή σε επιχειρήσεις όπου στην διάρκεια του τελευταίου έτους σημειώθηκε σημαντικός αριθμός απολύσεων, ή η ρύθμιση που επιτρέπει χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ μόνο για την εκτέλεση εργασιών που δεν εντάσσονται στα πλαίσια της συνήθους δραστηριότητας της επιχείρησης, έχουν σα στόχο να αποτρέψουν την κατάργηση θέσεων εργασίας στην επιχείρηση με στόχο την αντικατάστασή τους από ευέλικτες θέσεις εργασίας διαμέσου ΕΠΑ. Η πρόβλεψη ενός μέγιστου χρονικού διαστήματος πέραν του οποίου δεν επιτρέπεται η χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ έχει σαν στόχο να θέσει εμπόδια στη χρήση της για την κάλυψη σε θέσεων εργασίας που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες κ.λπ. Στην Ελλάδα ειδικότερα ο νόμος προβλέπει περιορισμούς ως προς το αντικείμενο δραστηριοτήτων των ΕΠΑ, ως προς το επιτρεπόμενο χρονικό διάστημα απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη, ως προς τη χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ στο δημόσιο τομέα και επίσης απαγορεύει την τοποθέτηση εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ ως απεργοσπαστών.

Ποιες ακριβώς από αυτές τις ρυθμίσεις θα τεθούν υπό επανεξέταση είναι αυτή τη στιγμή δύσκολο να προβλεφθεί. Πάντως η διατύπωση της παρ. 1 του άρθ. 4 της Οδηγίας, σύμφωνα με την οποία «Απαγορεύσεις ή περιορισμοί όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση δικαιολογούνται *μόνο* από *λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά*

απασχολουμένων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων» σε συνδυασμό με το άρθρο 2, σύμφωνα με το οποίο «Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εξασφάλιση της προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων και στη βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης ... και *με την αναγνώριση των εταιριών προσωρινής απασχόλησης ως εργοδοτών, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη την ανάγκη θέσπισης κατάλληλου πλαισίου για την προσφυγή στην προσωρινή απασχόληση προκειμένου να ενισχυθεί ουσιαστικά η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας*» γεννούν σοβαρά ερωτήματα σχετικά με το αν η διαδικασία επανεξέτασης θα οδηγήσει τελικά (και σε ποια έκταση) σε άρση των προστατευτικών υπέρ των εργαζομένων διατάξεων των εθνικών νομοθεσιών. Η άποψη αυτή ενισχύεται, δεδομένης της πρόσφατης νομολογίας του ΔΕΚ στις αποφάσεις Viking, Laval, Róffert και Luxemburg, η οποία δίνει προτεραιότητα στις οικονομικές ελευθερίες σε βάρος των κοινωνικών δικαιωμάτων και περιορίζει υπέρμετρα την έννοια του δημόσιου συμφέροντος, έτσι όπως αυτό ορίζεται από τα κράτη μέλη. Χαρακτηριστική αυτής της τάσης είναι η ανακοίνωση της εργοδοτικής οργάνωσης Eurociett την επομένη της υπερψήφισης της Οδηγίας από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, σύμφωνα με την οποία «Η Eurociett καλεί τα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν της Οδηγία για τις ΕΠΑ ώστε να επανεξετάσουν τις απαγορεύσεις ή τους περιορισμούς που εφαρμόζονται στη χρήση της εργασίας διαμέσου ΕΠΑ και να άρουν αυτές που δεν είναι δικαιολογημένες ή ανάλογες, όπως είναι οι απαγορεύσεις στη χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ στον δημόσιο τομέα στο Βέλγιο, τη Γαλλία και την Ισπανία. Άλλοι τέτοιοι περιορισμοί είναι η απαγόρευση της παροχής άλλων υπηρεσιών διαχείρισης προσωπικού από τις ΕΠΑ ή η πρόβλεψη περιορισμένων λόγων για τους οποίους μπορεί να γίνει χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ, όπως είναι η χρήση μόνο σε περιόδους φόρτου εργασίας ή για την εκτέλεση εποχικών εργασιών»[13].

Οι εξελίξεις σχετικά με το ζήτημα αυτό θα φανούν εντός της επόμενης τριετίας, που λήγει η προθεσμία ενσωμάτωσης της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών.

13. Βλ. σχετική ανακοίνωση της Eurociett: http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/press_releases/Eurociett_Press_Release_adoption_of_AWD_22-10-08.pdf

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΥΓΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Θεοδώρας Τζανετάκη

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω της στρατηγικής της Λισσαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση έχει ως στόχο τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, αλλά μεριμνά επίσης ώστε αυτές να είναι καλύτερης ποιότητας. Η υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας αποτελούν σημαντικές παραμέτρους της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία συλλέγει στατιστικές και έρευνες απ' όλο τον κόσμο σε σχέση με την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία. Οι στατιστικές εκθέσεις του Οργανισμού καλύπτουν πεδία όπως ατυχήματα στον χώρο εργασίας, δημογραφικές τάσεις και ασθένειες σχετικές με την εργασία. Οι εκθέσεις που καταρτίζει το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Κινδύνων του Οργανισμού αναλύουν τα δεδομένα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και περιγράφουν τι ακριβώς σημαίνουν οι αριθμοί αυτοί για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία.

Ο Οργανισμός συνεργάζεται στενά με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας και την Eurostat, τη στατιστική υπηρεσία της ΕΕ, με σκοπό τη διαμόρφωση σαφούς εικόνας για την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία (ΕΑΥ) στην Ευρωπαϊκή Ενωση.

Η Eurostat παρακολουθεί την πορεία δύο διαρθρωτικών δεικτών που έχουν σχέση με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία. Αυτοί είναι: α) τα σοβαρά ατυχήματα κατά την εργασία κατά φύλο και β) τα θανατηφόρα ατυχήματα κατά την εργασία. Στο άρθρο αυτό εξετάζουμε την εικόνα που μας δίνει η στατιστική υπηρεσία της ΕΕ για τους προαναφερθέντες δείκτες για τα έτη 2000-2005, για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία και αναφέρονται σε μια ομάδα χωρών οι οποίες ανήκουν στην ΕΕ ή στις υπό ένταξη σ' αυτήν χώρες.

2. ΣΟΒΑΡΑ ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ[1]

Το ποσοστό των ατυχημάτων προκύπτει από το πηλίκο του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων, με περισσότερες από 3 ημέρες απουσίας που σημειώθηκαν κατά το έτος προς τον αριθμό των ατόμων στην απασχόληση στον πληθυσμό αναφοράς, πολλαπλασιασμένο με το 100 χιλιάδες.

Εργατικό ατύχημα είναι εκείνο που συμβαίνει στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της εργασίας ή με αφορμή την εργασία

1. Δείκτης του αριθμού σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ανά 100 χιλιάδες άτομα στην απασχόληση.

και οφείλεται σε απότομο βίαιο εξωτερικό γεγονός που προκαλεί πρόσκαιρη ή διαρκή ανικανότητα εργασίας. Για το χαρακτηρισμό του ατυχήματος ως εργατικού είναι αδιάφορος ο χρόνος εκδήλωσης των δυσμενών συνεπειών στην υγεία του εργαζομένου, το αν εκδηλώνονται αμέσως, αργότερα ή σταδιακά, όπως και το εάν υπάρχει μερίδιο συνυπαιτιότητας του εργαζομένου.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι: Σοβαρά εργατικά ατυχήματα κατά την εργασία κατά φύλο.

ΕΤΟΣ	ΧΩΡΕΣ	ΣΟΒΑΡΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ			ΕΤΟΣ	ΧΩΡΕΣ	ΣΟΒΑΡΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ		
		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2000	ΕΕ-15	103	98	98	2000	ΙΡΛΑΝΔΙΑ			
2001		100	93	94	2001				
2002		96	88	86	2002		100	100	100
2003		91	83	81	2003		103	105	105
2004		86	80	78	2004		87	95	94
2005		82	75	76	2005		104	98	101
2000	ΕΕ-27	100	100	100	2000	ΡΟΥΜΑΝΙΑ	101	109	106
2001		98	96	96	2001		112	117	113
2002		94	90	88	2002		96	108	104
2003		90	86	84	2003		117	111	111
2004		86	82	80	2004		97	107	103
2005		85	81	78	2005		88	97	96
2000	ΕΛΛΑΔΑ	76	92	88	2000	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	100	100	100
2001		77	89	86	2001		84	93	90
2002		76	86	83	2002		85	84	84
2003		67	73	71	2003		67	69	65
2004		65	67	66	2004		61	60	58
2005		49	57	55	2005		62	56	58
2000	ΙΣΠΑΝΙΑ	113	109	108	2000	ΣΛΟΒΕΝΙΑ	98	97	98
2001		110	108	106	2001		95	92	94
2002		105	106	103	2002		100	92	94
2003		106	102	100	2003		109	93	98
2004		98	95	92	2004		109	93	98
2005		88	91	87	2005		95	80	84
2000	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	87	89	88	2000	ΤΟΥΡΚΙΑ			85
2001		94	95	91	2001				90
2002		83	74	74	2002				84
2003		77	74	72	2003				83
2004		84	75	75	2004				82
2005		77	74	74	2005				65
2000	ΙΤΑΛΙΑ	104	98	99	2000	ΚΥΠΡΟΣ	118	112	112
2001		88	96	92	2001		123	110	112
2002		86	85	83	2002		92	92	92
2003		84	82	80	2003		98	105	103
2004		77	78	75	2004		100	104	103
2005		76	71	71	2005		111	91	97

ΠΗΓΗ: EUROSTAT 2008.

Παρατηρούμε ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στα εργατικά ατυχήματα από τους άνδρες στην πλειοψηφία των χωρών αναφοράς. Η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα που σε όλα τα έτη του εξεταζόμενου χρονικού διαστήματος 2000-2005, οι άνδρες εμφανίζονται να έχουν υποστεί περισσότερα εργατικά ατυχήματα από τις γυναίκες. Επίσης παρατηρούμε ότι στις γυναίκες η χώρα μας έχει τα λιγότερα εργατικά ατυχήματα από κάθε άλλη εξεταζόμενη χώρα για την εξαετία 2000-2005.

Συνεχή μείωση του αριθμού των σοβαρών ατυχημάτων κατά την εργασία τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες εμφανίζουν η ΕΕ-15, η ΕΕ-27, η Ελλάδα, η Ισπανία, η Ιταλία και η Βουλγαρία. Οι υπόλοιπες χώρες εμφανίζουν αυξομειώσεις.

Διαμορφώνοντας ένα μέσο όρο των ατυχημάτων στις χώρες αναφοράς για την περίοδο 2000-2005 (Πίνακας ιι) παρατηρούμε ότι κάτω από το κοινοτικό μέσο όρο της ΕΕ-15 (85,5) και της ΕΕ-27 (87,7) βρίσκονται η Ελλάδα (74,8), η Πορτογαλία (79), η Ιταλία (83,3), η Βουλγαρία (75,8) και η Τουρκία (81,5) ενώ πάνω από αυτόν η Ισπανία (99,3), η Ιρλανδία (100), η Ρουμανία (105,5), η Σλοβενία (94,3) και η Κύπρος (103,2). Τον μεγαλύτερο μέσο όρο σοβαρών εργατικών ατυχημάτων, στο σύνολο του πληθυσμού στην απασχόληση, έχει η Ρουμανία (105,5) ενώ το μικρότερο η Ελλάδα (74,8).

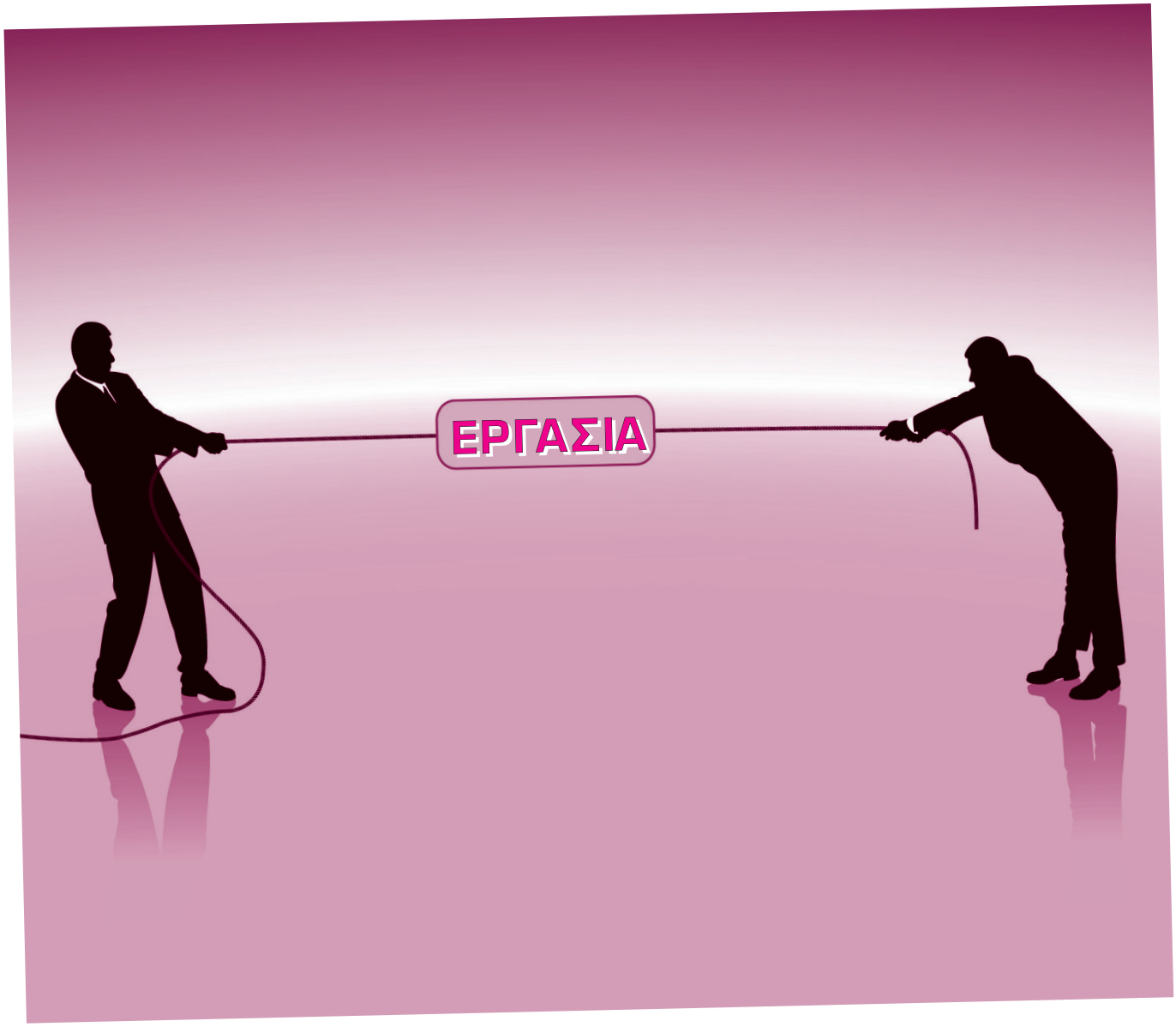
ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ: Σοβαρά ατυχήματα κατά την εργασία κατά φύλο
(μέσος όρος για τα έτη 2000-2005)

ΕΤΟΣ	ΧΩΡΕΣ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΣΟΒΑΡΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ		
		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
2000-2005	ΕΕ-15	93	86,2	85,5
2000-2005	ΕΕ-27	92,2	89,2	87,7
2000-2005	ΕΛΛΑΔΑ	68,3	77,3	74,8
2000-2005	ΙΣΠΑΝΙΑ	103,3	101,8	99,3
2000-2005	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	83,7	80,7	79
2000-2005	ΙΤΑΛΙΑ	85,8	85	83,3
2000-2005	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	98,5	99,5	100
2000-2005	ΡΟΥΜΑΝΙΑ	101,8	108,2	105,5
2000-2005	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	76,5	77	75,8
2000-2005	ΣΛΟΒΕΝΙΑ	101	91,2	94,3
2000-2005	ΤΟΥΡΚΙΑ			81,5
2000-2005	ΚΥΠΡΟΣ	107	102,3	103,2

ΠΗΓΗ: EUROSTAT 2008 (Επεξεργασία στοιχείων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ).

3. ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ[2]

Το ποσοστό ατυχημάτων προκύπτει από το πηλίκο του αριθμού των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων που συνέβησαν κατά τη διάρκεια του έτους προς τον αριθμό των ατόμων στην απασχόληση στον πληθυσμό αναφοράς πολλαπλασιασμένο με το 100 χιλιάδες.



2. Δείκτης του αριθμού σοβαρών εργατικών ατυχημάτων ανά 100 χιλιάδες άτομα στην απασχόληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ: Θανατηφόρα ατυχήματα κατά την εργασία

ΕΤΟΣ	ΧΩΡΕΣ	ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΕΣ	ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΑ ΑΤΥΧΗΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
2000	ΕΕ-27	100	2000	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	
2001		97	2001		
2002		91	2002		100
2003		90	2003		121
2004		88	2004		84
2005		86	2005		117
2000	ΕΕ-15	88	2000	ΡΟΥΜΑΝΙΑ	103
2001		85	2001		97
2002		80	2002		95
2003		78	2003		111
2004		75	2004		103
2005		74	2005		128
2000	ΕΛΛΑΔΑ	73	2000	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	100
2001		78	2001		104
2002		104	2002		85
2003		81	2003		83
2004		67	2004		84
2005		43	2005		85
2000	ΙΣΠΑΝΙΑ	85	2000	ΣΛΟΒΕΝΙΑ	102
2001		81	2001		122
2002		79	2002		141
2003		67	2003		136
2004		59	2004		77
2005		64	2005		84
2000	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	104	2000	ΤΟΥΡΚΙΑ	68
2001		117	2001		92
2002		98	2002		75
2003		87	2003		64
2004		82	2004		64
2005		84	2005		70
2000	ΙΤΑΛΙΑ	66	2000	ΚΥΠΡΟΣ	46
2001		62	2001		62
2002		42	2002		107
2003		57	2003		83
2004		50	2004		92
2005		52	2005		66

ΠΗΓΗ: EUROSTAT 2008.

Παρατηρούμε ότι η ΕΕ-15 και η ΕΕ-27 εμφανίζουν μια συνεχή μείωση των θανατηφόρων ατυχημάτων στην εξεταζόμενη χρονική περίοδο 2000-2005. Δεν συμβαίνει

όμως το ίδιο και με τις υπόλοιπες χώρες αναφοράς οι οποίες εμφανίζουν έντονες αυξομειώσεις.

Ο μεγαλύτερος αριθμός θανατηφόρων ατυχημάτων εμφανίζεται το 2002 στην Σλοβενία και ο μικρότερος την ίδια χρονιά στην Ιταλία. Στην Ελλάδα τα θανατηφόρα κρούσματα στην εργασία παρουσιάζουν μια συνεχόμενη αύξηση μέχρι το 2002. Από εκεί και μετά όμως και μέχρι το 2005, οι θάνατοι στην χώρα μας, λόγω εργατικών ατυχημάτων, μειώνονται.

Διαμορφώνοντας ένα μέσο όρο θανατηφόρων ατυχημάτων των εξεταζόμενων χωρών για τα έτη 2000-2005 (πίνακας IV) παρατηρούμε ότι κάτω από το μέσο όρο θανατηφόρων ατυχημάτων της ΕΕ-15 (80) και της ΕΕ-27 (92) βρίσκονται η Ελλάδα (74,3), η Ισπανία (72,5), η Ιταλία (54,8), η Τουρκία (72,2) και η Κύπρος (76). Αντίθετα πάνω από αυτόν βρίσκονται η Πορτογαλία (95,3), η Ιρλανδία (105,5), η Ρουμανία (106,2) και η Σλοβενία (110,3). Η Βουλγαρία είναι πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ-15 αλλά κάτω από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-27.

ΠΙΝΑΚΑΣ IV: Θανατηφόρα ατυχήματα κατά την εργασία (μέσος όρος για τα έτη 2000-2005)

ΕΤΟΣ	ΧΩΡΕΣ	ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΘΑΝΑΤΗΦΟΡΩΝ ΑΤΥΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
2000-2005	**ΕΕ-27**	92
	ΕΕ-15	80
	ΕΛΛΑΔΑ	74,3
	ΙΣΠΑΝΙΑ	72,5
	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	95,3
	ΙΤΑΛΙΑ	54,8
	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	105,5
	ΡΟΥΜΑΝΙΑ	106,2
	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	90,2
	ΣΛΟΒΕΝΙΑ	110,3
	ΤΟΥΡΚΙΑ	72,2
	ΚΥΠΡΟΣ	76

ΠΗΓΗ: EUROSTAT 2008 (Επεξεργασία στοιχείων ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ).

4. ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με έρευνα της ΕΣΥΕ που διεξήχθηκε παράλληλα με την έρευνα εργατικού δυναμικού του β τριμήνου του 2007, 85.000 είχαν ένα τουλάχιστον ατύχημα στον χώρο εργασίας τους στο διάστημα των τελευταίων μηνών (1,8% του συνόλου). Η συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων είναι τουλάχιστον τετραπλάσια για τους άνδρες απ' ότι στις γυναίκες. Τα μισά σχεδόν εργατικά ατυχήματα (48,4%) οδήγησαν σε απουσία του απασχολουμένου από την εργασία του που διήρκεσε από 2 ημέρες έως 2 εβδομάδες, ενώ το 31,4% των ατυχημάτων είχαν σαν αποτέλεσμα την απουσία του απασχολουμένου το πολύ μιας ημέρας. Το ποσοστό των σοβαρών ατυχημάτων (απουσία μεγαλύτερη των έξι μηνών) φθάνει το 2,5% .



Πηγή: ΕΣΥΕ 2008.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας 613.145 άτομα που εργάζονται ή είχαν εργαστεί στο παρελθόν αναφέρουν προβλήματα υγείας κατά την διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών. Αυτά τα προβλήματα υγείας θεωρούν οι εργαζόμενοι ότι προκλήθηκαν ή επιδεινώθηκαν από την εργασία τους. Το πρόβλημα είναι εντονότερο στους άνδρες (48,9%) από ότι στις γυναίκες (26,6%).

Τα ερωτήματα της έρευνας απευθύνθηκαν σε άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω που ζουν σε ιδιωτικά νοικοκυριά και εργάζονται

ή είχαν εργαστεί στο παρελθόν. Στα ερωτήματα της έρευνας απάντησαν συνολικά 49.299 άτομα, που διέμεναν σε 27.915 διαφορετικά νοικοκυριά.

5. ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι άνδρες είναι πιο επιρρεπείς στα εργατικά ατυχήματα από τις γυναίκες σε όλες τις χώρες που αναφέρονται στο συγκεκριμένο άρθρο πλην τις χώρας μας. Ακόμη προκύπτει ότι η ΕΕ-15 και η ΕΕ-27 παρουσιάζουν μια συνεχή μείωση των εργατικών ατυχημάτων (σοβαρών και θανατηφόρων) για την χρονική περίοδο 2000-2005 σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες που στην πλειονότητα τους παρουσιάζουν αυξομειώσεις. Τα ποσοστά εργατικών ατυχημάτων πάνω στα οποία βασίζονται αυτά τα συμπεράσματα έχουν υπολογιστεί με βάση στατιστικά δεδομένα που συλλέγονται στις χώρες ενδιαφέροντος, και τα οποία αφορούν την απασχόληση και τα εργατικά ατυχήματα. Επειδή όμως σε καμιά από τις χώρες αυτές δεν υπάρχουν συνθήκες στατιστικής πληρότητας και ούτε όλες οι μορφές απασχόλησης είναι επίσημες (ανεπίσημη εργασία)



τα παραπάνω συμπεράσματα δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως ασφαλή.

Παράλληλα η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης απαιτεί ολοκληρωμένες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί η συμβολή τους στην αύξηση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών στην χώρα μας[3].

3. Σ. Ρομπόλης - Α. Ταργουτζίδης: «Ο Επαγγελματικός κίνδυνος στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα», ΕΛΙΜΥΑΕ, Αθήνα 2008.

ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΟΥ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΤΟ 2008

του Γιώργου Κρητικίδη

Σκοπός του άρθρου είναι μέσα από τον συνδυασμό των δύο μεταβλητών (επίπεδο και αντικείμενο εκπαίδευσης) να γίνει δυνατή η αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης του παραγωγικού πληθυσμού ώστε να διαπιστωθεί το εκπαιδευτικό επίπεδο, η εξειδίκευση που αυτός διαθέτει και ο βαθμός χρησιμοποίησής του από την οικονομία.

Η βαρύτητα που διαθέτει το κάθε εκπαιδευτικό επίπεδο, δηλαδή η ποσοστιαία συμμετοχή του, ο βαθμός χρησιμοποίησης ή απαξίωσής του /ποσοστό ανεργίας, η διαθεσιμότητα όσων δεν εργάζονται και δεν αναζητούν εργασία είναι οι δείκτες που θα χρησιμοποιήσουμε στην αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης.

Στον παρόν άρθρο αποτυπώνεται η υπάρχουσα κατάσταση του παραγωγικού πληθυσμού ως προς το αναλυτικό εκπαιδευτικό επίπεδο, ενώ σε επόμενο άρθρο θα αναλυθεί το αντικείμενο εκπαίδευσης του παραγωγικού πληθυσμού σε συνδυασμό με το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Ο παραγωγικός πληθυσμός θα εξεταστεί σε τρεις κατηγορίες αναλόγως την κατάσταση απασχόλησης (Απασχολούμενοι, Άνεργοι και Μη ενεργοί) και κατά μεγάλες ηλικιακές ομάδες (Συνολικά, Νέοι μέχρι 29 ετών και Άνω των 30 ετών).

Η αναλυτική στατιστική ταξινόμηση του εκπαιδευτικού επιπέδου από την Στατιστική Υπηρεσία περιλαμβάνει 59 τριψήφιες κατηγορίες, που αφορούν το ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο που έχουν ολοκληρώσει οι ερωτώμενοι, ενώ το αντικείμενο εκπαίδευσης περιλαμβάνει 16 τριψήφιες κατηγορίες.

Σε μόλις 10 από τις 59 τριψήφιες κατηγορίες, συγκεντρώνεται ο κύριος όγκος (περίπου το 80%) τόσο της απασχόλησης όσο και των ανέργων, ενώ στον μη ενεργό πληθυσμό (μέχρι 59 ετών[1]) το 85% αυτών συγκεντρώνεται σε 4 μόλις κατηγορίες (πίνακας 1).

1. Στον Μη Ενεργό Πληθυσμό δεν υπολογίστηκε η ηλικιακή ομάδα 60-64 ετών καθώς αποτελούν πάνω από τα 2/3 (68% ή 440.560 άτομα) του συνολικού πληθυσμού της εν λόγω ηλικιακής ομάδας, καθώς πάνω από το ήμισυ εξ αυτών ήταν συνταξιούχοι ή ανίκανοι για εργασία (55,4%) και πάνω από το 1/3 νοικοκυρές (38,7%). Επιπρόσθετα,

Ειδικότερα:

- πάνω από το 1/5 των ανέργων, το 1/4 των απασχολούμενων και πάνω από το 1/3 των μη ενεργών έχει τελειώσει 6τάξιο Γυμνάσιο ή Λύκειο,
- περίπου 1 στους 10 είτε ανέργους είτε απασχολούμενους καθώς και το 1/4 των μη ενεργών έχει τελειώσει 3τάξιο Γυμνάσιο,
- τέλος, λιγότερο από το 1/5 είτε των απασχολούμενων είτε των μη ενεργών καθώς και το 14% των ανέργων έχει τελειώσει Δημοτικό Σχολείο.

Σημαντική είναι και η αναλογία όσων έχουν τελειώσει Ιδιωτικό ΙΕΚ στις κατηγορίες των απασχολούμενων και των ανέργων, ενώ μπορούν να θεωρηθούν σημαντικές και οι συμμετοχή όσων έχουν τελειώσει Δημόσια ΙΕΚ, ΤΕΛ ή ΤΕΣ καθώς και ορισμένων σχολών από τα ΑΕΙ και των ΤΕΙ.

Πίνακας 1. Το κυριότερο εκπαιδευτικό επίπεδο στον πληθυσμό σε τριψήφια ανάλυση.

Κωδικός	3ψήφιο εκπαιδευτικό επίπεδο	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ (15-59 ετών)	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ (15-59 ετών)
091	Δημόσια ΙΕΚ	115.571	15.333	(17.576)*	2,5	4,3	(0,9)*
092	Ιδιωτικά ΙΕΚ	275.413	31.620	44.712	6,0	8,9	2,3
100	6-ταξιο Γυμνάσιο, Λύκειο	1.162.663	80.928	718.040	**25,4**	**22,7**	**37,1**
110	Τεχνικό - Επαγγελματικό Λύκειο (ΤΕΛ) ή άλλα επαγγελματικά	160.517	23.983	(25.150)*	3,5	6,7	(1,3)*
150	Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές για αποφοίτους της Γυμνασιακής εκπαίδευσης	143.682	12.710	(15.277)*	3,1	3,6	(0,8)*
170	3-τάξιο Γυμνάσιο	479.214	41.844	502.698	**10,5**	**11,7**	**26,0**
182	Δημοτικό Σχολείο	837.919	51.243	372.674	**18,3**	**14,3**	**19,3**
520	ΑΕΙ Δημόσιας Διοίκησης, Οικονομικών, κλπ	146.822	8.850	(20.567)*	3,2	2,5	(1,1)*
620	ΑΕΙ Φιλολογίας, Ξένων Γλωσσών, Θεάτρου, κλπ	118.856	10.794	(16.372)*	2,6	3,0	(0,8)*
840	ΤΕΙ Λογιστικής, Διοίκησης, κλπ	90.252	10.599	(10.235)*	2,0	3,0	(0,5)*
	Μερικό σύνολο 3ψήφιων	3.530.909	287.904	1.638.124	77,1	80,6	84,7
	Σύνολο	**4.582.124**	**357.146**	**1.933.869**	**100**	**100**	**100**

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2008 Β΄ τριμήνου

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

* Δεν συμπεριλαμβάνονται στον υπολογισμό των κατηγοριών του Μη Ενεργού Πληθυσμού (84,7%)

πάνω από το ήμισυ αυτής της μη ενεργής ηλικιακής ομάδας (52%) έχει Απολυτήριο Δημοτικού και το 1/5 περίπου έχει τελειώσει 6τάξιο Γυμνάσιο, αναλογίες που αντιστοιχούν στο 35,3% και το 13,2% αντίστοιχα του συνολικού πληθυσμού της ηλικιακής ομάδας των 60-64 ετών.

Το ποσοστό ανεργίας στις τρεις από τις 10 παραπάνω κατηγορίες είναι μικρότερο του μέσου ποσοστού ανεργίας, ενώ υπερβαίνει το 10% σε ακόμη τέσσερις κατηγορίες, πίνακας 2.

Πίνακας 2. Ποσοστό Ανεργίας

Κωδικός	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ
091	Δημόσια ΙΕΚ	6,8%	16,6%	11,7%
092	Ιδιωτικά ΙΕΚ	5,4%	14,8%	10,3%
100	6-ταξιο Γυμνάσιο, Λύκειο	3,8%	10,0%	6,5%
110	Τεχνικό - Επαγγελματικό Λύκειο (ΤΕΛ) ή άλλα επαγγελματικά	8,8%	25,0%	13,0%
150	Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές για αποφοίτους της Γυμνασιακής εκπαίδευσης	7,1%	14,1%	8,1%
170	3-τάξιο Γυμνάσιο	4,7%	15,1%	8,0%
182	Δημοτικό Σχολείο	3,8%	9,2%	5,8%
520	ΑΕΙ Δημόσιας Διοίκησης, Οικονομικών, κλπ	5,8%	5,5%	5,7%
620	ΑΕΙ Φιλολογίας, Ξένων Γλωσσών, Θεάτρου, κλπ	4,9%	9,1%	8,3%
840	ΤΕΙ Λογιστικής, Διοίκησης, κλπ	7,8%	12,5%	10,5%
	Μερικό ποσοστό ανεργίας 3ψήφιων	4,8%	11,5%	7,5%
	Ποσοστό Ανεργίας Συνόλου Ανέργων	**4,7%**	**10,9%**	**7,2%**

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2008 Β΄ τριμήνου

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Στους νέους μέχρι 29 ετών στις παραπάνω 10 κατηγορίες αναλογούν λίγο πάνω από τα 2/3 των ανέργων και λιγότερο από το 80% των απασχολούμενων ενώ σχεδόν το 85% των μη ενεργών μέχρι 29 ετών έχουν τελειώσει Λύκειο και 3τάξιο Γυμνάσιο.

Πίνακας 3. Το κυριότερο εκπαιδευτικό επίπεδο στους νέους μέχρι 29 ετών σε τριψήφια ανάλυση.

Κωδικός	Ψηφίο εκπαιδευτικό επίπεδο	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ
091	Δημόσια ΙΕΚ	41.536	11.493		4,9	7,4	
092	Ιδιωτικά ΙΕΚ	73.995	13.864	(8.566)*	8,7	8,9	(0,9)*
100	6-ταξιο Γυμνάσιο, Λύκειο	208.923	29.997	392.282	**24,5**	**19,2**	**42,4**
110	Τεχνικό - Επαγγελματικό Λύκειο (ΤΕΛ) ή άλλα επαγγελματικά	66.821	15.957		7,8	10,2	
150	Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές για αποφοίτους της Γυμνασιακής εκπαίδευσης	33.680	7.124		4,0	4,6	
170	3-τάξιο Γυμνάσιο	100.686	14.616	387.107	**11,8**	**9,4**	**41,8**
182	Δημοτικό Σχολείο	66.433	9.035	(35.427)*	*7,8*	5,8	(3,8)*
520	ΑΕΙ Δημόσιας Διοίκησης, Οικονομικών, κλπ	26.014	4.149	(3.928)*	3,1	*2,7*	(0,4)*
620	ΑΕΙ Φιλολογίας, Ξένων Γλωσσών, Θεάτρου, κλπ	21.180	7.248		2,5	4,6	
840	ΤΕΙ Λογιστικής, Διοίκησης, κλπ	29.240	5.760		3,4	3,7	
	Μερικό σύνολο 3ψήφιων	668.508	112.243	1.638.124	78,4	76,4	84,2
	Σύνολο Νέων μέχρι 29 ετών	**852.377**	**156.100**	**1.933.869**	**100**	**100**	**100**

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2008 Β΄ τριμήνου

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

* Δεν συμπεριλαμβάνονται στον υπολογισμό των κατηγοριών του Νέων Μη Ενεργών (84,2%)

Στους νέους μέχρι 29 ετών η συγκέντρωση της απασχόλησης διαφοροποιείται έναντι της συνολικής απασχόλησης σε όσους έχουν τελειώσει ΤΕΛ, ΤΕΙ Λογιστικής, Διοίκησης, Δημόσιο - Ιδιωτικό ΙΕΚ και ΤΕΣ (κωδικοί: 110, 840, 091,092 και 150 αντίστοιχα), ενώ στους ανέργους νέους η συγκέντρωση διαφοροποιείται κυρίως στις κατηγορίες όσων έχουν τελειώσει Δημόσιο ΙΕΚ, ΤΕΛ και ΑΕΙ Φιλολογίας, Ξένων Γλωσσών, Θεάτρου, και εν μέρει στις κατηγορίες όσων έχουν τελειώσει ΤΕΣ και ΤΕΙ Λογιστικής, Διοίκησης κλπ.

Πίνακας 4. Το ποσοστό ανεργίας των νέων μέχρι 29 ετών.

Κωδικός	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΝΕΩΝ μέχρι 29 ετών	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	*Αναλογία Νέων μέχρι 29 ετών στο σύνολο των ανέργων*
091	Δημόσια ΙΕΚ	16,4%	26,1%	21,7%	75,0
092	Ιδιωτικά ΙΕΚ	10,2%	19,6%	15,8%	43,8
100	6-ταξιο Γυμνάσιο, Λύκειο	8,6%	17,8%	12,6%	37,1
110	Τεχνικό - Επαγγελματικό Λύκειο (ΤΕΛ) ή άλλα επαγγελματικά	14,2%	31,8%	19,3%	66,5
150	Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές για αποφοίτους της Γυμνασιακής εκπαίδευσης	17,6%	16,8%	17,5%	56,1
170	3-τάξιο Γυμνάσιο	8,2%	25,8%	12,7%	34,9
182	Δημοτικό Σχολείο	8,0%	24,6%	12,0%	17,6
520	ΑΕΙ Δημόσιας Διοίκησης, Οικονομικών, κλπ	17,3%	10,4%	13,8%	46,9
620	ΑΕΙ Φιλολογίας, Ξένων Γλωσσών, Θεάτρου, κλπ	34,7%	25,0%	25,5%	67,1
840	ΤΕΙ Λογιστικής, Διοίκησης, κλπ	16,1%	16,7%	16,5%	54,3
Μερικό ποσοστό ανεργίας νέων των 3ψήφιων		10,9%	21,0%	15,1%	41,4
Ποσοστό Ανεργίας Συνόλου Νέων μέχρι 29 ετών		**11,5%**	**20,7%**	**15,5%**	**43,7**

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2008 Β΄ τριμήνου
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Στις κατηγορίες όπου διαφοροποιούνται οι άνεργοι νέοι μέχρι 29 ετών έναντι του συνόλου των ανέργων, έχουμε και πολύ υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων, ενώ αποτελούν και πάνω από το ήμισυ των αντιστοίχων ανέργων στα εν λόγω εκπαιδευτικά επίπεδα (πίνακας 4).

Στην ηλικιακή ομάδα άνω των 30 ετών το 1/4 είτε των απασχολούμενων είτε των ανέργων έχει τελειώσει 6τάξιο Γυμνάσιο ή Λύκειο, το 1/5 και στις δύο κατηγορίες του πληθυσμού έχει τελειώσει Δημοτικό σχολείο, ενώ το 10% των απασχολούμενων και το 13% ανέργων έχει τελειώσει 3τάξιο Γυμνάσιο.

Στον μη ενεργό πληθυσμό ηλικίας μεταξύ 30 και 59 ετών, τα 2/3 μοιράζονται οι κατηγορίες όσων έχουν τελειώσει Δημοτικό σχολείο είτε 6τάξιο Γυμνάσιο ή Λύκειο, ενώ ένα 11,5% έχει τελειώσει 3τάξιο Γυμνάσιο.

Πίνακας 5. Το κυριότερο εκπαιδευτικό επίπεδο των άνω των 30 ετών σε τριψήφια ανάλυση.

Κωδικός	3ψήφιο εκπαιδευτικό επίπεδο	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ (30-59 ετών)	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ (30-59 ετών)
100	6-ταξιο Γυμνάσιο, Λύκειο	953.740	50.931	325.758	25,6	25,3	32,3
170	3-τάξιο Γυμνάσιο	378.528	27.228	115.591	10,1	13,5	11,5
182	Δημοτικό Σχολείο	771.486	42.208	337.247	20,7	21,0	33,5
	Μερικό σύνολο 3ψήφιων	2.103.754	120.367	778.596	56,4	59,9	77,2
	Σύνολο άνω των 30 ετών	**3.729.747**	**201.045**	**1.008.200**	**100**	**100**	**100**

Πηγή: Γ.Γ. ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2008 Β΄ τριμήνου
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω στοιχεία, το 1/4 των απασχολούμενων καθώς και ένας στους 10 επίσης απασχολούμενους ανεξαρτήτου ηλικίας έχει τελειώσει αντίστοιχα, 6τάξιο Γυμνάσιο ή Λύκειο και 3τάξιο Γυμνάσιο. Αντίθετα υψηλή είναι η συμμετοχή, περίπου ένας στους πέντε ή 20%, όσων έχουν Απολυτήριο Δημοτικού μόνο στο σύνολο των απασχολούμενων καθώς και όσων είναι άνω των 30 ετών.

Στους ανέργους η ποσοστιαία συμμετοχή διαφοροποιείται καθώς στους νέους μέχρι 29 ετών η συμμετοχή και των τριών αυτών εκπαιδευτικών επιπέδων μόλις υπερβαίνει το 1/3 των ανέργων νέων (34,4%), ενώ αντίθετα για το σύνολο των ανέργων πλησιάζει το ήμισυ αυτών (48,7%), φθάνει το 60% των ανέργων άνω των 30 ετών, ενώ κύριο εκπαιδευτικό επίπεδο σε όλες τις ηλικιακές ομάδες είναι αυτή του 6τάξιου Γυμνασίου ή Λυκείου και των Αποφοίτων Δημοτικού για την ηλικιακή ομάδα άνω των 30 ετών.

Στους μη ενεργούς τη μεγαλύτερη ποσοστιαία συμμετοχή παρουσιάζουν οι απόφοιτοι 6ταξίου Γυμνασίου ή Λυκείου και όσων έχουν τελειώσει 3τάξιο Γυμνάσιο για τις ηλικίες 15-59 ετών και για τους νέους μέχρι 29 ετών, ενώ σημαντική είναι και η παρουσία των Αποφοίτων Δημοτικού στην ηλικιακή ομάδα 30-59 ετών.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 16 Μαρτίου 2009.

Συμμετοχή του ΙΝΕ (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ στην Θεσσαλονίκη με θέμα: «*Η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων μετά την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου*»

➜ 18-19 Μαρτίου 2009.

Συμμετοχή του ΙΝΕ σε ημερίδα του που διοργάνωσε το Ινστιτούτο Εργασίας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Παρατηρητήριο με θέμα: «*Συνθήκες εργασίας υγιεινής και ασφάλειας στην Ευρώπη. Προκλήσεις και Προοπτικές*».

➜ 28 Μαρτίου 2009.

Παρουσίαση της μελέτης του ΙΝΕ με θέμα: «*Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αγορά Εργασίας στο Ν. Πρεβέζης*. Η παρουσίαση πραγματοποιήθηκε στην Πρέβεζα, από τον Επιστημονικό Διευθυντή του ΙΝΕ Σάββα Ρομπόλη. Συντελεστές της μελέτης του ΙΝΕ ήταν, ο Σ. Ρομπόλης και Γιώργος Κρητικίδης.

➜ 30 Μαρτίου 2009.

Συμμετοχή του ΙΝΕ (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ στην Καβάλα με θέμα: «*Η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων μετά την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου*»

➜ 27 Μαρτίου 2009.

Συμμετοχή του ΙΝΕ (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ στο Ηράκλειο με θέμα: «*Η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων μετά την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου*».

➜ 24 Απριλίου 2009.

Συμμετοχή του ΙΝΕ στην ημερίδα του Εργατικού Κέντρου Μήλου με θέμα: «*Κρίση, απολύσεις και ευελιξίες: Οι θέσεις των συνδικάτων*». *Την εισήγηση παρουσίασε ο Γ. Κουζής Επιστημονικός Σύμβουλος του ΙΝΕ.*