



ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ
ΣΤΗΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: ΜΙΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΖΑΧΑΡΙΑ ΕΛΕΝΗ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: ΠΡΕΝΤΖΑ ΑΡΕΤΗ
ΧΡΙΣΤΟΠΟΥΛΟΥ ΕΙΡΗΝΗ



ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 15/04/2008

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το *Εργατικό Δίκαιο* στη σύγχρονη ανεπτυγμένη του μορφή έχει τελικά καταστεί ουσιαστικά το δίκαιο της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου ανθρώπου και της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας (Ν.Δ. υπ' αριθμό 73/1971 (Φ.Ε.Κ. Α' 275/2.10.74).

Ένας δυναμικός και συνεχώς διευρυμένος κλάδος που ξεκίνησε με ένα σχετικά περιορισμένο αντικείμενο, για να εξελιχθεί έτσι ώστε να καλύπτει ένα ευρύτατο φάσμα σχέσεων.

Η ιδιαιτερότητα του Εργατικού Δικαίου δεν αφορά μόνο το περιεχόμενό του, αλλά και τις πηγές του και τη μορφή των κανόνων του.

Ο πυρήνας, η καρδιά του Εργατικού Δικαίου είναι η ανθρώπινη εργασία. Τα δικαιώματα που δημιουργούνται από αυτή την ανθρώπινη δραστηριότητα έχει στην ουσία ως στόχο να κατοχυρώσει και να προστατεύσει το εργατικό δίκαιο και μάλιστα στις περιπτώσεις που κατ' αρχή θα μπορούσε να υπάρχει ο μεγαλύτερος κίνδυνος γι αυτά, όταν δηλαδή υπάρχει το στοιχείο της εξάρτησης.

Είναι γνωστό ότι η αντιμετώπιση της εργασίας στους αιώνες δεν υπήρξε η ίδια και ασφαλώς συνεχίζει να μην είναι η ίδια από όλους τους λαούς αλλά και από τα μεμονωμένα άτομα. Παρ' όλα αυτά θα μπορούσε κανείς να διακρίνει στις διάφορες εποχές κάποια ενιαία άποψη που μοιάζει να βγαίνει ως συνισταμένη των σχετικών αντιλήψεων και δίνει εν τούτοις την εικόνα της εξέλιξης.

Με την εργασία αυτή προσδοκούμε να καλύψουμε την ανάγκη ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων και όχι μόνο, για τα βασικά εργασιακά τους δικαιώματα τα οποία σε αρκετές περιπτώσεις καταστρατηγούνται. Η γνώση είναι κυρίαρχο στοιχείο της συλλογικής δράσης που ενδυναμώνει την ενότητα και το διεκδικητικό λόγο των εργαζομένων. Πιστεύω ότι προσφέρουμε ένα χρήσιμο εργαλείο γνώσης αλλά και ενημέρωσης που θα βοηθήσει την καθημερινή δράση και λειτουργία των εργαζομένων αλλά και συνδικάτων.

Στο 1^ο (πρώτο) κεφάλαιο θα αναφερθούμε στη Σύμβαση Εργασίας, όσον αφορά το περιεχόμενό της, τις υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης δηλαδή του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Στο 2^ο (δεύτερο) κεφάλαιο θα δούμε τα χρονικά όρια της εργασίας. Θα αναφερθούμε στον χρόνο υπηρεσίας μισθωτών γενικότερα, ότι αφορά το νόμιμο οράριο, τις άδειες των εργαζομένων, π.χ. γονική άδεια, τοκετού, άδεια για εύρεση νέας εργασίας κ.τ.λ. και τέλος θα δούμε τις προϋποθέσεις για την χορήγηση άδειας.

Στο 3^ο (τρίτο) κεφάλαιο αναφερόμαστε στην αμοιβή της εργασίας γενικά. Και θα ασχοληθούμε και με τα ήδη αποδοχών είτε αυτές είναι τακτικές είτε επιδόματα. Υπάρχουν ακόμη και επιδόματα τα οποία χορηγούνται από τον εργοδότη.

Στο 4^ο κεφάλαιο παρουσιάζεται η προστασία της εργασίας. Οι κοινωνικές ασφάλισεις που είναι σημαντικές για έναν εργαζόμενο. Θα αναφερθούμε γενικότερα στα εργατικά ατυχήματα, τις συνθήκες εργασίας, τα αρμόδια όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όπου υπάγονται και σε εθνικό επίπεδο. Δηλαδή το συμβούλιο υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, και νομαρχιακές επιτροπές αντίστοιχα.

Στο 5^ο (πέμπτο) κεφάλαιο θα αναλύσουμε την λύση της εργασιακής σύμβασης και τους τρόπους με τους οποίους γίνεται η λύση. Εξαρτάται λοιπόν από την σύμβαση, με το εάν αυτή θα είναι αορίστου χρόνου ή σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Στο 6^ο (έκτο) κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε την συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων. Θα επεκταθούμε στους σκοπούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τις απαγορεύσεις για τους εργαζόμενους όσο και την προστασία των συνδικαλιστικών δράσεων. Θα κάνουμε αναφορά ακόμη στην απεργία, ποιοι και εάν μπορούν να απεργήσουν.

Στο 7^ο (έβδομο) κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και ότι αφορά τους εργαζόμενους με εξάρτηση από εργοδότη. Θα μιλήσουμε για ισότητα εργαζομένων, ίση μεταχείριση, ίση αμοιβή κ. λ. π.

Στο 8^ο (όγδοο) κεφάλαιο θα κάνουμε αναφορά στην προστασία των εργαζομένων γενικά. Θα αναφερθούμε στις υποχρεώσεις τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζόμενου, στα δικαιώματα πληροφόρησης, γνωμοδότησης και συμμετοχής σε εργατικά σωματεία ή συλλόγους κ. λ. π.

Στο 9^ο (ένατο) κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις μελλοντικές αλλαγές στο καθεστώς των υποχρεωτικών προσλήψεων για τους υποψηφίους και τις επιχειρήσεις αντίστοιχα. Και τέλος για τα ποσοστά των υποχρεωτικών τοποθετήσεων και το φάσμα της υψηλής ανεργίας διεθνώς.

Στο 10^ο (δέκατο) κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε την ανεργία και τις εργασιακές σχέσεις.

Στο 11^ο (ενδέκατο) κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας με την βοήθεια διάφορων πινάκων.

Τέλος παραθέτουμε συμπεράσματα και βιβλιογραφία.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΑ.....	4
1. ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	5
1.1 ΠΕΡΙΟΧΗ ΠΕΡΙΟΧΗ.....	7
1.2 ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	8
1.2.1 ΟΡΟΝ / ΠΕΡΙΟΧΗ / ΠΕΡΙΟΧΗ.....	9
1.2.2 ΟΡΟΝ / ΠΕΡΙΟΧΗ / ΠΕΡΙΟΧΗ.....	10
2. ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	11
2.1 ΣΥΝΘΕΣΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	11
2.1.1 ΠΕΡΙΟΧΗ.....	11
2.1.2 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	12
2.2 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	13
2.2.1 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	13
2.2.2 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	14
2.2.3 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	17
3. ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	20
3.1 ΠΕΡΙΟΧΗ.....	20
3.2 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	21
3.2.1 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	22
3.2.2 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	22
3.2.3 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	23
4. ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	24
4.1 ΠΕΡΙΟΧΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗ.....	24

7.4.3 ΓΕΝ ΜΕΤΑΧΕΙΡΕΣΗ.....	47
7.4.3.1 ΓΕΝΙΚΗ ΑΡΧΗ.....	47
7.4.3.2 ΒΕΡΑΠΕΣΕΙΣ.....	47
7.4.3.3 ΜΕΡΑ ΒΕΡΑΠΕΙΑΣ.....	48
7.4.3.4 ΓΕΝ ΜΕΤΑ ΧΕΙΡΕΡΕΣΤΟΝ ΤΟΜΕΣ ΤΗΣ ΚΟΙΤΟΝΥΧΗΣ ΑΡΙΘΑ ΑΠΕΣ.....	49
8 ΠΡΟΤΙΜΑΧΕΙΜΕΝΑ ΜΕΤΑΧΕΙΡΕΣΗ.....	49
8.1 ΚΟΙΤΑΠΕΤΗΚΑ ΑΡΙΘΑ ΜΕΤΑΧΕΙΡΕΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΕΣΗ.....	49
8.1.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.....	50
8.1.1.1 ΜΕΛΑΧΕΙΡΕΣΗ.....	50
8.1.1.2 ΕΝΑΣ ΚΑΙ ΜΟΝΑ ΔΙΚΟΣ ΒΕΡΑΠΟΤΕΤΟΣ ΚΑΝΟΝΑΣ.....	50
8.1.1.3 ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΠΕΣΜΑΤΟΣΗΣ.....	51
8.1.1.4 ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΒΕΡΑΠΕΠΙΟΔΙΟΝΑΣ.....	51
8.2 ΥΠΕΡΙΝΗ ΚΑΙ ΑΡΘΑΑΒΙΑ ΤΟΝ ΒΕΡΑΠΟΤΕΤΟΝ.....	51
8.2.1 ΓΕΝΙΚΑ.....	51
8.2.2 ΣΤΟΧΟΙ.....	52
8.3 ΚΠΟΚΗΘΕΡΕΣ ΕΠΟΖΟΤΟΝ.....	53
8.4 ΥΠΟΧΡΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΔΟΜΕΝΟΝ.....	54
8.5 ΟΤΟΝ ΚΑΙ ΣΥΝΕΚΕΣΕ ΕΡΓΑΙΑΣ.....	54
8.5.1 ΓΕΝΙΚΑ.....	54
8.5.2 ΕΡΓΑΙΑΚΟΣ ΚΟΤΟΣ.....	55
8.5.3 ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΤΗΣ ΕΠΙΔΕΙΧΣΗΣ ΣΥΛΛΑΒΟΝ.....	57
8.5.4 ΑΝΟΙΝΕΜΕΝΗ ΕΡΓΑΙΑΣ.....	58
8.6 ΕΥΛΑΒΙΚΕΣ ΒΕΡΑΠΙΚΕΣ ΑΠΧΥΣ.....	59
8.6.1 ΓΕΝΙΚΑ.....	59
8.6.2 ΤΑ ΑΙΚΑΙΕΡΑΤΑ ΤΗΝΟΙΟΠΗΡΕΣ ΜΕΝΟΑΠΗΡΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΚΕΣΗΣ.....	60
8.6.3 ΕΥΛΑΒΕΣ ΕΡΓΑΙΑΣ ΤΟΝ ΕΥΛΑΒΟΝ ΕΡΓΑΙΑΣ ΤΟΝ ΕΥΛΑΒΕΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΚΕΣΗΣ.....	61

<u>9. ΜΗΔΕΣΙΜΕΣ ΔΑΔΕΣ ΕΠΙ ΚΑΘΕΜΕ ΤΩΝ ΥΠΟΚΡΕΤΟΝΤΩΝ ΠΡΟΚΑΤΗΡΕΥ.</u>	<u>63</u>
9.1 ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	63
9.2 ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΥΠΟΚΡΕΤΟΝΤΕΣ.....	63
9.3 ΤΑ ΠΟΣΟΣΤΑ.....	64
9.3.1 ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΗΣ ΜΗΧΗΡΟΧΡΗΤΗΤΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΥΕΛΠΙΣΤΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	64
<u>10. ΑΣΤΕΝΕΙΑ - ΟΥΚ ΕΠΙΧΡΕΟΥΣΕΙΣ</u>	<u>67</u>
<u>10.1 ΑΣΤΕΝΕΙΑ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΑΣΤΕΝΕΙΩΝ ΑΜΑ ΚΑΤ' ΕΡΑΖΗ ΟΥΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ</u>	<u>68</u>
10.2 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΣΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΗΣ ΤΕΛΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ.....	67
10.3 Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑΠΟΛΗ ΤΩΝ ΚΑΛΩΝ.....	95
10.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	99
10.5 ΒΑΣΤΑ ΕΝ ΑΝΑ ΘΥΛΟ ΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΕΩΣ.....	100
<u>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</u>	<u>102</u>
<u>11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</u>	<u>102</u>

1. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Περιεχόμενο

Έννοια: Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο Αστικός Κώδικας στο άρθρο 648 Παρ. 1, σύμβαση εργασίας είναι μία συμφωνία με βάση την οποία ένα πρόσωπο (ο εκμισθωτής^{*}) αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε ένα άλλο πρόσωπο (τον μισθωτή), το οποίο με τη σειρά του αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει τον μισθό που συμφωνούν. ⁽¹⁾

Δηλαδή τα κύρια στοιχεία της σχέσεως αυτής είναι:

- 1) Σύμβαση
- 2) Εργασία
- 3) Σύμβαση εξηρημένης εργασίας
- 4) Σύμβαση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου

1.2 Υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης εργασίας

Καταρχήν οι υποχρεώσεις των μερών της σύμβασης εργασίας είναι η παροχή της εργασίας όσον αφορά τον εργαζόμενο (εκμισθωτή) και αντίστοιχα η καταβολή μισθού από την πλευρά του εργοδότη μισθωτή. Πέρα όμως από τις βασικές αυτές υποχρεώσεις, υπάρχει και ένας αριθμός άλλων υποχρεώσεων που προβλέπονται είτε από τον Α.Κ. είτε από την Εργατική Νομοθεσία.

* <<ο εκμισθωτής>> Ο όρος αυτός έχει κατακριθεί ως ασυμβίβαστος με την σημερινή αντίληψη για την εργασία, είναι δε και άστοχος, αφού δεν ανταποκρίνεται με την έννοια του υποκειμένου της εργασιακής σχέσης.

⁽¹⁾ Στέλιος Γερμ. Βλαστός, Η Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, Αθήνα-Κομοτηνή 1990, Κεφάλαιο Ι, 1. Έννοια της σύμβασης εργασίας, σελ. 1.

1.2.1 Όσον αφορά τον εργοδότη

Παράλληλα με την καταβολή μισθού, ο εργοδότης έχει διάφορες υποχρεώσεις, όπως η παροχή αδειών, η ασφάλιση και γενικότερα προστασία του εργαζόμενου, ή παροχή αποζημίωσης στην περίπτωση καταγγελίας συμβάσεων εργασίας κ.λπ. με τις οποίες θα ασχοληθούμε στη συνέχεια. Θα αναφερθούμε στις υποχρεώσεις του που καθορίστηκαν ήδη από τον Α.Κ. παράλληλα με τη βασική του υποχρέωση για την καταβολή μισθού.

α) Υποχρέωση πρόνοιας. Ο μισθωτός οφείλει να διαρρυθμίζει τις συνθήκες και τους χώρους της εργασίας και γενικότερα τη διαμονή σ αυτούς, με τρόπο ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του εργαζόμενου. Το ίδιο ισχύει και όσον αφορά τις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα, καθώς και τα εργαλεία.

Εάν μάλιστα ο εργαζόμενος κατοικεί στο σπίτι του εργοδότη, πράγμα το οποίο βέβαια δεν είναι πλέον πολύ συνηθισμένο, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διαρρυθμίζει έτσι τα σχετικά με τη διαμονή, τον ύπνο, την περίθαλψη, το χρόνο εργασίας και ανάπαυσης, ώστε να διασφαλίζεται η υγεία, η ηθική και η ενάσκηση των Θρησκευτικών και Πολιτικών του καθηκόντων.

Με μεγάλο αριθμό πάντως ειδικών νομοθετημάτων ρυθμίστηκαν λεπτομερειακά οι υποχρεώσεις του εργοδότη ανάλογα με την επιχείρηση αλλά και τη φύση της εργασίας.

β) Υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων. Είναι γεγονός ότι το άτομο είναι εξαιρετικά εκτεθειμένο στον κίνδυνο της προσβολής της προσωπικότητάς του, της οποίας τον σεβασμό επιβάλλει και το Σύνταγμα, δεδομένου ότι έχει την υποχρέωση να συνυπάρχει και να συνεργάζεται σε καθορισμένα τόπο και χρόνο με άτομα τα οποία δεν έχει το ίδιο επιλέξει. Ιδιαίτερα ακάλυπτο θα μπορούσε να είναι απέναντι στον οικονομικά ισχυρότερο εργοδότη, εάν ο νόμος δεν παρενέβαινε για να επιβάλει έμμεσα, αλλά σαφώς, μέσω των άρθρων 57 και 59 του Α.Κ. στον εργοδότη, την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου.

γ) **Υποχρέωση για ίση μεταχείριση.** Σύμφωνα με πρόσφατους ειδικούς νόμους, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να κάνει οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ των εργαζομένων με βάση τη φυλή, το όνομα, το φύλο, το θρήσκευμα, τα πολιτικά φρονήματα, την εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση. Στο νόμο μάλιστα περί ισότητας των φύλων αναφέρονται πιο λεπτομερειακά οι συγκεκριμένες διακρίσεις που θα μπορούσαν να γίνουν με κριτήριο το φύλο και οι οποίες ρητά απαγορεύονται π.χ. διαφοροποίηση στο θέμα της αμοιβής, διακρίσεις όσον αφορά τους όρους, τις συνθήκες εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία.

1.2.2 Όσον αφορά τον εργαζόμενο

α) **Επιμέλεια.** Ο μισθωτός οφείλει να εκτελέσει την εργασία που ανέλαβε με επιμέλεια. Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εκμισθωτής, κρίνεται με βάση τη συγκεκριμένη σύμβαση. Λαμβάνονται όμως υπόψη η μόρφωσή του, οι ειδικές γνώσεις που ενδεχόμενα απαιτούνται για την εργασία του καθώς και οι ικανότητες και ιδιότητες του εργαζομένου τις οποίες γνώριζε ή οφείλε να γνωρίζει ο εργοδότης. Δηλαδή ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος κρίνεται με κριτήρια τόσο αντικειμενικά όσο και υποκειμενικά.

β) **Υποχρέωση πίστωσης.** Μέσα στα πλαίσια της επιμελούς εκτελέσεως της εργασίας και σε συνδυασμό με τον Προσωπικό χαρακτήρα της συμβάσεως εργασίας, δημιουργούνται παρεπόμενες υποχρεώσεις και για τον εργαζόμενο, η βασικότερη από τις οποίες είναι η υποχρέωση πίστωσης.

Η υποχρέωση αυτή αντιστοιχεί στην υποχρέωση Πρόνοιας του εργοδότη και συνίσταται στην ουσία στην απαγόρευση για τον εργαζόμενο να κάνει οποιαδήποτε ενέργεια ή παράλειψη, η οποία θα μπορούσε να βλάψει τα υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργοδότη. Μέσα στα πλαίσια της δηλαδή συμπεριλαμβάνεται η υποχρέωση εχεμύθειας, καλόπιστης συνεργασίας με τους άλλους μισθωτούς, η αποφυγή ανταγωνισμού κ.λπ.

Σοβαρή πάντως παράβαση της υποχρεώσεως πίστωσης θεωρείται η ταυτόχρονη παροχή της εργασίας και προς άλλον εργοδότη και μάλιστα ανταγωνιστή του πρώτου και εν αγνοία του, κυρίως όταν παρέχεται παρά την απαγόρευση των ανωτάτων χρονικών ορίων που τίθενται από το νόμο.

γ) Παροχή εργασίας “Πέραν της συμφωνηθείσης”. Κατ’ αρχή ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να παρέχει τη συγκεκριμένη εργασία, η οποία αποτελεί το περιεχόμενο της συμβάσεως.

Στην περίπτωση που αυτό δεν καθορίζεται από την ατομική του σύμβαση, για τον προσδιορισμό του λαμβάνονται υπόψη τα κριτήρια που προαναφέραμε, όπως επαγγελματική ειδικότητα κ.λπ.

Εννοείται βέβαια ότι η καλή πίστη επιβάλλει να εκτελεί και παρεμφερείς εργασίας, εάν το αντικείμενό του δεν είναι αυστηρά εξειδικευμένο.

Εάν όμως παραστεί ανάγκη παροχής εργασίας πέραν αυτής που έχει συμφωνηθεί ή πέραν της συνήθους, ο εκμισθωτής έχει την υποχρέωση να την παράσχει, στην περίπτωση που η άρνησή του θα προσέκρουε στην καλή πίστη.

Αυτονόητο είναι βέβαια ότι για την επιπλέον αυτή εργασία ο εκμισθωτής δικαιούται συμπληρωματική αμοιβή η οποία κανονίζεται ανάλογα με το μισθό που συμφωνήθηκε και τις ειδικές περιστάσεις.

2. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Χρόνος υπηρεσίας μισθωτών

2.1.1 Γενικά

Ένας από τους βασικότερους στόχους των δυναμικών διεκδικήσεων των εργαζομένων αφορούσε και συνεχίζει να αφορά, τον καθορισμό ανώτατης διάρκειας του χρόνου εργασίας.

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι με την παροχή εργασίας γίνεται ανάλωση ενέργειας που, εφόσον περάσει κάποια όρια, θέτει σε κίνδυνο τόσο τη σωματική όσο και την πνευματική και ψυχική υγεία του ατόμου.

Το θέμα του καθορισμού των ωρών εργασίας είναι ένα από τα σημαντικότερα της Εργατικής Νομοθεσίας, το οποίο εξ αιτίας ακριβώς της φύσεώς του, υπόκειται σε συχνές τροποποιήσεις.

Κατά βάση υπάρχουν ορισμένα νομοθετήματα που καθορίζουν τα ανώτατα όρια εργασίας. Το 1975 όμως υπογράφηκε μία εξαιρετικά σημαντική Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με αντικείμενο εκτός από τα άλλα και τον περιορισμό των χρονικών ορίων εργασίας, η οποία τροποποιήθηκε και αναπροσαρμόσθηκε στη συνέχεια στα νέα δεδομένα, με μεταγενέστερες ΣΣΕ αλλά και πολύ σημαντικές διαιτητικές αποφάσεις.

2.1.2 Νόμιμο ωράριο

Η διάρκεια της παροχής εργασίας από τον εργαζόμενο μπορεί να ορίζεται είτε από το νόμο (νόμιμο ωράριο) είτε και από την ατομική σύμβαση με τον εργοδότη του (συμβατικό ωράριο).

Ο καθορισμός του νομίμου ωραρίου έχει την έννοια ότι δεν είναι δυνατόν να γίνει υπέρβασή του από τον εργαζόμενο, ακόμη και εάν θελήσει να απασχοληθεί ταυτόχρονα σε άλλο εργοδότη. Η παροχή εργασίας δηλαδή σε δύο εργοδότες είναι επιτρεπτή, με την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει στο σύνολο τα ανώτατα όρια του νομίμου ωραρίου. Διαφορετικά η δεύτερη σύμβαση είναι άκυρη. Τονίζουμε λοιπόν ότι η έννοια του νομίμου ωραρίου, Κατά συνέπεια, είναι ότι αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη από την Πολιτεία χρονική διάρκεια εργασίας, η οποία έχει ως στόχο ακριβώς την προστασία του εργαζόμενου. Για τον λόγο αυτό οι σχετικές διατάξεις έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα.

Το ωράριο όμως γενικότερα μπορεί να καθοριστεί, όπως πλέον γίνεται, από Σ.Σ.Ε. και ΔΑ. με την προϋπόθεση πάντα βέβαια ότι η διάρκειά του είναι μικρότερη, σε σχέση με τα ανώτατα όρια. Για το λόγο αυτό εξάλλου το ωράριο των εργαζομένων είναι πολύ μικρότερο από τις 48 ώρες την εβδομάδα που προβλέπονται.

Όσον αφορά τη νομοθεσία, με ειδικούς νόμους καθορίστηκε αρχικά ότι οι ώρες εργασίας όλων των εργαζομένων στις βιομηχανικές επιχειρήσεις καθώς και στις επιχειρήσεις και εργασίας που προστέθηκαν στη συνέχεια δεν επιτρέπεται να ξεπερνούν τις 8 ώρες την ημέρα και τις 48 την εβδομάδα.

Εφόσον το σύνολο των ωρών εργασίας δεν ξεπερνά τις 48 κατά εβδομάδα, προσδιορίστηκε ότι είναι δυνατό να καθοριστεί, είτε με Προεδρικά Διατάγματα, είτε ακόμη και με Κανονισμούς Εργασίας των Επιχειρήσεων, να περιορίζονται οι μέρες εργασίας σε πέντε την εβδομάδα, με την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνουν τις 10 ώρες την ημέρα.

Το πενθήμερο όμως άρχισε να καθιερώνεται σταδιακά και επίσημα με αρχή την απόφαση του ΔΔΔΔ Αθηνών με αριθ. 25/1983 που το προέβλεψε ειδικά για την βιομηχανία.

Εξάλλου ειδικά νομοθετήματα καθάρισαν λιγότερες ώρες εργασίας την ημέρα για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως π.χ. επτάωρη εργασία για το υπαλληλικό προσωπικό των ανωνύμων εταιριών και των Τραπεζών.

Πρέπει να σημειωθεί ότι το ωράριο μπορεί να είναι συνεχές, διακεκομμένο ή και ελαστικό. Στην τελευταία περίπτωση, ο εργαζόμενος κατανέμει τις ώρες απασχόλησής του μέσα στην ημέρα. Υπάρχουν βέβαια παραλλαγές του συστήματος στις διάφορες χώρες. Στη χώρα μας δεν είναι απόλυτα δυνατή η εφαρμογή κάθε μορφής ελαστικού ωραρίου διότι αυτό προσκρούει στις διατάξεις τις σχετικές με τα ανώτατα όρια ημερησίας και εβδομαδιαίας απασχόλησης.

2.2 Άδειες εργαζομένων

2.2.1 Ετήσια άδεια των μισθωτών

2.2.1.1 Γενικά

Κάθε επιχείρηση που αποβλέπει σε κέρδος βιομηχανικής, βιοτεχνικής, εμπορικής κ.λπ. φύσεως (ειδικότερα καθορίζονται τα είδη των επιχειρήσεων από τον Α.Κ. ή σχετικά νομοθετήματα) καθώς επίσης και οι οργανισμοί, τα ιδρύματα, οι επιχειρήσεις κοινής ωφελείας τα Ν.Π.Δ.Δ., το Δημόσιο κ.λπ. έχουν την υποχρέωση να παρέχουν στους μισθωτούς τους κάθε χρόνο άδεια.

Την άδεια αυτή δικαιούνται να έχουν όλοι οι υπάλληλοι, οι εργάτες, οι μαθητευόμενοι, οι υπηρέτες, όλοι δηλαδή όσοι ασχολούνται με μισθό σε κάποια από τις επιχειρήσεις ή εργασίες που ήδη αναφέρθηκαν, ανεξάρτητα με τον τρόπο καθορισμού και καταβολής των αποδοχών τους.

Για να υπάρξει το δικαίωμα αυτό, απαιτούνται οι εξής προϋποθέσεις:

α) Να υπάρχει σύμβαση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου άσχετα με το εάν είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

β) Να έχει συμπληρωθεί 12μηνη συνεχής απασχόληση του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη, ανεξάρτητα από το εάν Παρέχει την ίδια εργασία ή άλλη. Ως συνεχής, θεωρείται η εργασία που καταβάλλεται όλες τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Δηλαδή δεν δικαιούνται αδειάς αυτοί που ασχολούνται μόνον τέσσερις ή Πέντε ώρες την ημέρα ή που εργάζονται μόνο ορισμένες ημέρες το μήνα.

Επίσης η συμπλήρωση χρόνου δωδεκάμηνης συνεχούς απασχόλησης αποτελεί το μέγιστο χρονικό όριο που θέτει ο νόμος ως μία των κυρίων προϋποθέσεων γέννησης του δικαιώματος για λήψη της πρώτης άδειας αναψυχής.⁽²⁾

2.2.1.2 Χορήγηση αδειάς

Η άδεια αυτή ανέρχεται σε 24 αλληπάλληλες μέρες, για όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, μόλις συμπληρώσουν 12μηνη συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη.

Εάν η επιχείρηση στην οποία εργάζονται λειτουργεί με το σύστημα των 5 εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, η πρώτη άδεια είναι 20 εργάσιμων ημερών. Με την προσθήκη σ' αυτές των 4 ημερών που δεν εργάζεται η επιχείρηση, οι ημέρες άδειας γίνονται 24. Είναι αυτονόητο ότι για τον υπολογισμό αυτό δε λαμβάνονται υπόψη οι Κυριακές.

⁽²⁾ Στέλιος Γερμ. Βλαστός, Η Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, Αθήνα-Κομοτηνή 1990, Κεφάλαιο V, Η Κανονική Άδεια Αναψυχής, 1009, σελ. 1022.

Όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει και δεύτερο χρόνο, συνεχούς πάντα, εργασίας, δικαιούται ακόμη μία ημέρα άδειας το χρόνο, συνολικά δηλαδή 25 μέρες. Το ίδιο συμβαίνει και όταν συμπληρώσει τον τρίτο χρόνο εργασίας. Με την πρόσθετη δηλαδή ημέρα αδειας, το σύνολο των ημερών αδειας που δικαιούται κάθε χρόνο γίνεται 26 ημέρες που είναι το ανώτατο όριο και για όσους εργάζονται με το σύστημα της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας 22 εργάσιμες μέρες.

Η άδεια πρέπει να χορηγείται πράγματι, δηλαδή πρέπει ο μισθωτός να απέχει από κάθε απασχόληση στον εργοδότη του κατά τον χρόνο της αδειας του. Η μη χορήγηση της αδειας έχει σαν αποτέλεσμα και ποινικές ευθύνες κατά του εργοδότη.

Στον αριθμό των ημερών αδειας δεν συνυπολογίζονται οι επίσημες ή κατ' έθιμο εορτάσιμες ημέρες, όπως η 1^η Μαΐου καθώς και οι διακοπές της αδειας που οφείλονται σε βραχεία ασθένεια του μισθωτού. Στην τελευταία αυτή περίπτωση η άδεια παρατείνεται επί αριθμό ημερών ανάλογα με τον αριθμό ημερών της ασθένειας.

Επίσης δεν θεωρείται ως χρόνος αδειας ο χρόνος της στρατεύσεως, της απεργίας, της ανταπεργίας και της ανωτέρας βίας, Κατά τον οποίο ο μισθωτός δεν προσέφερε την εργασία του.

Ανάκληση της αδειας μπορεί να γίνει μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις που αντιμετωπίζει η επιχείρηση. Οι εξαιρετικές αυτές περιπτώσεις κρίνονται σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστεως και των συναλλακτικών ηθών. Όταν βέβαια η εξαιρετική περίπτωση λήξει, ο εργαζόμενος δικαιούται να συνεχίσει την άδειά του.

Η χρονική Περίοδος χορηγήσεως της αδειας κανονίζεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να χορηγήσει την άδεια το πολύ μέσα σε δύο μήνες από τη διατύπωση της σχετικής αίτησης από την πλευρά του μισθωτού.

Πάντως, οι μισοί τουλάχιστον από αυτούς που δικαιούνται άδεια κάθε χρόνο, πρέπει να ικανοποιούνται στο χρονικό διάστημα από 1^η Μαΐου μέχρι 30^η Σεπτεμβρίου. Η αίτηση που προαναφέρθηκε έχει απλά ως σκοπό τον προσδιορισμό των χρονικών ορίων, μέσα στα οποία υφίσταται υποχρέωση για τη χορήγηση της αδειας. Δεν αποτελεί δηλαδή τυπική προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος αδειας με αποδοχές από την πλευρά του μισθωτού. Αντίθετα ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παράσχει την άδεια, έστω και αν δεν ζητήθηκε από το μισθωτό, πριν από τη λήξη του ημερολογιακού έτους.

Η λήψη της αδείας πρέπει να είναι συνεχής. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η κατάτμηση της άδειας, μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, σε δύο περιόδους, μόνον εάν υπάρχει ιδιαίτερα σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή σε περίπτωση σχετικής αίτησης του μισθωτού ένεκα δικαιολογημένης αιτίας. Και στις δύο περιπτώσεις απαιτείται προηγούμενη έγκριση της αρμόδιας Περιφερειακής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας.

Πάντως, δεν είναι δυνατόν η πρώτη περίοδος της αδείας να περιλαμβάνει λιγότερες από έξι εργάσιμες ημέρες ή στην περίπτωση εργαζόμενων φοιτητών, μαθητών ή σπουδαστών από 12 εργάσιμες ημέρες.

Τα σχετικά με τις ημερομηνίες, τις άδειες και τις αποδοχές που καταβλήθηκαν, είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να τα καταχωρεί σε ειδικό βιβλίο το οποίο να έχει στη διάθεση των επιθεωρητών των εποπτικών εργασίας καθώς και των αρμόδιων αστυνομικών οργάνων που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων.

Υπενθυμίζουμε ότι οι διατάξεις οι σχετικές με τις άδειες των μισθωτών είναι δημοσίας τάξεως, γι' αυτό και η εφαρμογή τους είναι υποχρεωτική.

Συνέπεια αυτού του γεγονότος είναι σειρά απαγορευτικών διατάξεων που έχει θεσπίσει ο νόμος. Συγκεκριμένα, απαγορεύεται, όπως είπαμε, κατ' αρχή η τμηματική χορήγηση της αδείας, η απόλυση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της αδείας του, το να εργαστεί κατά τη διάρκεια της αδείας του (όπως επίσης ήδη είπαμε), το να συμφωνηθεί ανάμεσα στον εργοδότη και τον μισθωτό η εγκατάλειψη από τον τελευταίο της αδείας του.

Κάθε εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τηρεί Ειδικό Βιβλίο Αδειών, Το οποίο να θέτει στη διάθεση των επιθεωρητών και εποπτικών εργασίας και των αρμοδίων αστυνομικών οργάνων που ασκούν την εποπτεία και τον έλεγχο της εφαρμογής του νόμου.

2.2.2 Λοιπές άδειες

Εκτός από την Κανονική ετήσια άδεια που είναι υποχρεωτικό να χορηγείται στους εργαζόμενους που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση ιδιωτικού δικαίου, είναι δυνατόν και συνηθισμένο να δικαιούνται σε ορισμένες περιπτώσεις και άλλων αδειών είτε βάσει νόμου είτε κατόπιν απλής συνεννοήσεως μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

α) Άδεια γάμου

β) Άδεια χωρίς αποδοχές

γ) Αναρρωτική άδεια

δ) Άδεια μητρότητας

ε) Άδεια για εξεύρεση άλλης εργασίας

στ) Άδεια εξετάσεων

ζ) Γονική άδεια ανατροφής *

η) Άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτημένων μερών

* Καθιερώθηκε η χορήγηση γονικών αδειών σε εργαζόμενους που έχουν ανήλικα παιδιά, μπορεί να χορηγηθεί σε κάθε εργαζόμενο, ανεξαρτήτως φύλλου, που έχει υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτόν παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς του, που έχουν ανάγκη, τις φροντίδες ή την υποστήριξη του, προκειμένου να διευκολύνεται η προετοιμασία των ανωτέρω προσώπων για την είσοδό τους στην απασχόληση, η διατήρησή της ή η επαγγελματική τους εξέλιξη.

θ) Άδεια επίσκεψης σχολείου παιδιών

ι) Συνδικαλιστικές άδειες ⁽³⁾

3. Η ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Γενικά

Κάθε μισθωτός δικαιούται αμοιβή για την εργασία την οποία παρέχει. Η αμοιβή αυτή είναι δυνατό να είναι είτε σε είδος, είτε σε χρήμα, ανάλογα με τη ρητή ή σιωπηρή συμφωνία των συμβαλλομένων μερών, η οποία όμως σε καμιά περίπτωση δεν πρέπει να καταστρατηγεί τους νόμους περί προστασίας του εθνικού νομίσματος.

Συνήθως η αμοιβή της εργασίας του μισθωτού, ονομάζεται μισθός. Χορηγούνται όμως κατά κανόνα και άλλες παροχές στον εργαζόμενο που σαν σύνολο χαρακτηρίζονται με τον όρο “αποδοχές”.

Η εργασία είναι δυνατόν να αμειφθεί σύμφωνα με την Ελληνική Εργατική Νομοθεσία είτε κατά χρόνο είτε κατ’ απόδοση:

α) **Αμοιβή κατά χρόνο**, καταβάλλεται κυρίως στις περιπτώσεις που ο ποσοτικός προσδιορισμός της Παραγωγής δεν είναι δυνατός (π.χ. υπάλληλοι γραφείων).

Σαν μονάδα μετρήσεως της διάρκειας της εργασίας λαμβάνεται μία μονάδα χρόνου, π.χ. ώρα, ημέρα, εβδομάδα, μήνας. Ανάλογα υπολογίζεται ο μισθός δηλαδή σαν ημερομίσθιο, ωρομίσθιο, εβδομαδιαίος μισθός, μηνιαίος μισθός.

⁽³⁾ Στέλιος Γερμ. Βλαστός, Η Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας, Αθήνα-Κομοτηνή 1990, Κεφάλαιο V, Η Υποχρέωση Για Παροχή Άδειας, 975, σελ. 977.

β) Αμοιβή κατ' απόδοση. Ο τρόπος αυτός αμοιβής μπορεί να είναι είτε κατά τεμάχιο, μέτρο κ.λπ. είτε Κατ' αποκοπή, όταν δηλαδή ο εργαζόμενος αναλαμβάνει εργολαβικά την εκτέλεση μιας εργασίας έναντι αμοιβής. Είναι προφανές ότι το στοιχείο του χρόνου δεν παίζει στην περίπτωση αυτή, κατ' αρχή, κανένα ρόλο στη διαμόρφωση της αμοιβής.

Είναι δυνατό να οριστεί ως αμοιβή, το είδος που παράγεται από την επιχείρηση, στην οποία Παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος. Επίσης δεν εμποδίζεται να οριστεί η αμοιβή αυτή σε ποσοστά επί των ακαθαρίστων εισπράξεων ή επί των κερδών, όπως επίσης δεν αποκλείεται να είναι εν μέρει χρηματική και εν μέρει σε είδος π.χ. παροχή τροφής, κατοικίας κ.λπ.

Σε κάθε περίπτωση όμως που η παροχή είναι σε είδος, επιβάλλεται να καλύπτει η αξία του το μισθό που προβλέπεται από την αντίστοιχη υπουργική απόφαση, διαιτητική απόφαση, συλλογική σύμβαση κ.λπ., διότι όπως είναι γνωστό, δεν είναι νόμιμη η καταβολή μισθού χαμηλότερου από τον νόμιμο.

Εάν δεν συμφωνηθεί αμοιβή κατά την πρόσληψη ή την έναρξη της απασχολήσεως, τότε, σύμφωνα με το άρθρο 649 Α.Κ., οφείλεται μισθός εάν η εργασία την οποία παρέχει ο μισθωτός στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι από αυτές που παρέχονται συνήθως μόνον έναντι αμοιβής (μισθού). Η αμοιβή στην περίπτωση αυτή είναι ανάλογη με τις αποδοχές ου καταβάλλονται συνήθως σε παρόμοιες συνθήκες με την προϋπόθεση βέβαια ότι δεν προβλέπονται αποδοχές από σ.σ. ή διαιτητική ή Υπουργική απόφαση, διότι στην περίπτωση αυτή οφείλονται φυσικά αυτές.

Καταρχήν ως μισθός θεωρείται, σύμφωνα με τον Α.Κ. (άρθρ. 648 και 653) το αντάλλαγμα που δίνει ή οφείλει να δώσει ο εργοδότης στον εργαζόμενο για την εργασία που του παρέχει. Η έννοια αυτή όμως έχει διευρυνθεί και περιλαμβάνει καθετί που υποχρεούται να δώσει ο εργοδότης στον μισθωτό, όχι μόνον με βάση την ατομική σύμβαση εργασίας αλλά και από τη νομοθεσία ή συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις. Θεωρούνται μάλιστα ως μισθός ακόμη και ημερομίσθια μη εργασίμων ημερών όπως επίσης τα διάφορα επιδόματα. Γενικά οι διάφορες παροχές που χορηγούνται από τους εργοδότες και χαρακτηρίζονται από τη Θεωρία, όπως είπαμε, ως κοινωνικός μισθός από τη νομολογία εξομοιώνονται με το μισθό. Ως μισθός ακόμη θεωρούνται και οι παροχές που γίνονται, όπως είδαμε, σε είδος ή σε χρήση πράγματος (κατοικίας), εφόσον όμως δεν παρέχονται για την εξυπηρέτηση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

Ο μισθός μάλιστα δεν είναι δυνατόν να μειωθεί εάν ο μισθωτός υποαπασχολήθηκε ή τελικά χρησιμοποιήθηκε σε εργασία διαφορετική από εκείνη για την οποία έχει προσληφθεί.

Πάντως η υποχρέωση του εργοδότη για την καταβολή του μισθού αποτελεί αναγκαίο στοιχείο της συμβάσεως εργασίας.

Ο ημερομίσθιος μισθός των μισθωτών που αμείβονται με μηνιαίο μισθό είναι το $1/25$ του μηνιαίου μισθού.

Σύμφωνα με το άρθρο 656 Α.Κ. εάν ο μισθωτής κατέστη υπερήμερος περί την αποδοχήν της εργασίας, ή αν ένεκα λόγων αφορώντων αυτόν και μη οφειλόμενων εις ανώτερα βίαν είναι αδύνατος η αποδοχή της εργασίας, ο εκμισθωτής δικαιούται να απαιτήσει τον μισθόν, μη υποχρεούμενος εις παροχήν της εργασίας εν άλλο χρόνο. Δικαιούται όμως ο μισθωτής να εκπέσει εκ του μισθού παν ότι ο εκμισθωτής ωφεληθεί εκ της ματαιώσεως εργασίας ή της αλλαγής παροχής”.

Ως υπερημερία θεωρεί ο νόμος, όταν πρόκειται για τον δανειστή, (μισθωτή στην προκειμένη περίπτωση) την περίπτωση που ο δανειστής δεν αποδέχεται την πραγματική και ‘προσθήκουσα” προσφορά του οφειλέτη του.

Ο μισθωτής που εμποδίζεται να εργαστεί από σπουδαίο λόγο, που δεν οφείλεται στην υπαιτιότητά του, διατηρεί το δικαίωμα στο μισθό του, σύμφωνα με το άρθρ. 657 παρ. 1 Α.Κ., με την προϋπόθεση ότι έχει ήδη προσφέρει την εργασία του για δέκα τουλάχιστον ημέρες.

Τα ημερομίσθια και οι μισθοί των εργατών, υπηρετών και υπαλλήλων δεν επιτρέπεται εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις που εισάγουν ειδικά νομοθετήματα, ούτε να κατασχεθούν ούτε να εκχωρηθούν.

Η απαγόρευση αυτή είναι δημοσίας τάξεως και δεν δικαιούται να παραιτηθεί από το σχετικό δικαίωμα ούτε ο εργάτης ούτε ο υπάλληλος.

3.2 Είδη αποδοχών

Παράλληλα με τον μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο συχνά καταβάλλονται στον εργαζόμενο και πρόσθετες αποδοχές είτε με τρόπο ομοιόμορφο είτε έκτακτα και σε εξαιρετικές περιπτώσεις. Τις μορφές αυτές των αποδοχών θα εξετάσουμε αμέσως:

3.2.1 Τακτικές αποδοχές

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται αυτές που καταβάλλονται κατά τρόπο μόνιμο και ομοιόμορφο. Κατ' αρχήν δηλαδή πρόκειται για το βασικό μισθό και το βασικό ημερομίσθιο. Στην έννοια αυτή όμως έχουν περιληφθεί από τη νομολογία και διάφορες άλλες κατηγορίες αποδοχών που συγκεντρώνουν τα παραπάνω στοιχεία. Ως τακτικές αποδοχές δηλαδή θεωρούνται ήδη όλα τα επιδόματα και τα δώρα των Χριστουγέννων και του Πάσχα. Επίσης οι παροχές σε είδος π.χ. τροφή, κατοικία, εισιτήρια, κ.λπ.

Οι αποδοχές αυτές, που συνεχώς διευρύνονται, χαρακτηρίζονται από τη θεωρία ως “κοινωνικός μισθός”.

Τμήμα των τακτικών αποδοχών αποτελούν τόσο το υπερωριακό επίδομα ανεξάρτητα από την ονομασία του, εφόσον παρέχεται σταθερά και μόνιμα, όσο και οι προσαυξήσεις Κυριακών και λόγω νυκτερινής εργασίας, εφόσον η απασχόληση είναι τακτική.

Το επίδομα κινήσεως (που παρέχεται για την αντιμετώπιση των εξόδων κινήσεως) αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών, όταν δεν εξαρτάται 'εκ της πραγματοποιήσεως υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται εις απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτεται εν ασθένεια, ή άδεια'.

Ειδικά πάντως για την αποζημίωση εκτός έδρας αλλά και για το επίδομα διαχειριστικών λαθών αμφισβητείται το εάν αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών.

Αντίθετα επίδομα που χαρακτηρίζεται ως καλής αποδόσεως και καταβάλλεται τακτικά όλες τις ημέρες της απασχολήσεως, αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών και συνυπολογίζεται στην αποζημίωση λόγω υπερωριακής απασχολήσεως.

Η διάκριση ανάμεσα στις τακτικές και έκτακτες παροχές είναι ουσιαστική και δεν έχει θεωρητικό μόνον χαρακτήρα, διότι σε πολλές περιπτώσεις λαμβάνονται υπόψη μόνον οι τακτικές αποδοχές, ως βάση υπολογισμών π.χ.: της αποζημίωσης στην καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, των αποδοχών αδείας κ.λπ.

3.2.2 Επιδόματα

Υπάρχουν πολλά είδη επιδομάτων, δηλαδή παροχών που χορηγούνται παράλληλα και εκτός από το μισθό, που μπορούν, ανάλογα με την προέλευσή τους, να ταξινομηθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

α) Σε επιδόματα που παρέχονται από τον εργοδότη.

β) Σε επιδόματα που παρέχονται από ασφαλιστικούς Οργανισμούς. Ορισμένα από αυτά αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών του εργαζόμενου, ενώ άλλα αποτελούν έκτακτες παροχές.

3.2.2.1 Επιδόματα που χορηγούνται από τον εργοδότη

Πρόκειται για τα ποσά που παρέχονται στον εργαζόμενο ως πρόσθετη αμοιβή στον βασικό μισθό για την εργασία που παρέχει. Τα επιδόματα αυτά χορηγούνται είτε με βάση διάταξη σ.σ.ε. ή διά. είτε κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, είτε γιατί προβλέπονται από το νόμο, όπως το επίδομα αδείας, είτε τέλος, διότι έχει διαμορφωθεί σχετικό έθιμο. Τα περισσότερα από τα επιδόματα αυτά κατά τη νομολογία, αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών. Τα κυριότερα από αυτά είναι τα εξής:

α) Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας

β) Οικογενειακά επιδόματα

γ) Επίδομα γάμου

- δ) Επίδομα προαγωγής
- ε) Επίδομα υπερωριακής εργασίας
- στ) Επίδομα διαχειριστικών λαθών
- ζ) Επίδομα θέσεως
- η) Επιδόματα τροφής, στολής, κατοικίας κ.λπ.
- θ) Επίδομα Κυριακής και νυκτερινής εργασίας
- ι) Δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα
- ία) Επίδομα αδειάς

3.2.2.2 Επιδόματα που χορηγούνται από ασφαλιστικούς Οργανισμούς

Τα επιδόματα αυτά, που αποτελούν ασφαλιστικές παροχές και χορηγούνται κυρίως από το ΙΚΑ αλλά και από άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς, είναι κατά κύριο λόγο.

- Επίδομα ασθένειας και ατυχήματος.
- Επίδομα λοχείας - τοκετού.
- Επίδομα στρατεύσεως που χορηγείται από τον ΟΑΕΔ.
- Επίδομα ανεργίας που χορηγείται επίσης από τον ΟΛΕ.

4. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ανάγκη της κοινωνικής προστασίας της εργατοϋπαλληλικής τάξεως έγινε συνείδηση κατά τον αιώνα μας με την εκπληκτική πρόοδο της βιομηχανίας και κατά συνέπεια την λιγγιάδη αριθμητική αύξηση της κοινωνικής αυτής τάξεως, που τα μέλη της συχνά δεν διαθέτουν άλλα περιουσιακά στοιχεία από την ικανότητά τους για εργασίας.

Η προστασία αυτή αναλήφθηκε από το κράτος ή από ημικρατικούς οργανισμούς που ελέγχονται από αυτό και έχει σαν σκοπό την εξασφάλιση των ασφαλισμένων από ορισμένα γεγονότα που είτε διαταράσσουν απλώς είτε εκμηδενίζουν την ικανότητά τους για εργασία, όπως η αναπηρία, τα γηρατειά κ.λπ. Στο κεφάλαιο λοιπόν αυτό Θα εξετάσουμε με συντομία τις κυριότερες από τις διατάξεις με τις οποίες το κράτος επιχειρεί να προστατεύσει τους πολίτες.

4.1 Κοινωνικές ασφαλίσεις

4.1.1 Γενικά

Αρχική η Κοινωνική ασφάλιση κάλυπτε κατηγορίες και κλάδους εργαζομένων, αργότερα όμως επεκτάθηκε στο σύνολό τους.

Τις βάσεις της καθολικής ασφαλίσεως αυτών που Παρέχουν εξαρτημένη εργασία έθεσε ο Ν. 6298/1934. Ο νόμος αυτός ίδρυσε ενιαίο ασφαλιστικό φορέα το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων και απαγόρευσε τη σύσταση νέων ασφαλιστικών ταμείων. Παρά την απαγόρευση όμως αυτή δημιουργήθηκαν πολλοί ασφαλιστικοί οργανισμοί κυρίας ασφαλίσεως από τους οποίους άλλοι ασφαλίζουν πρόσωπα που παρέχουν εξηρημένη εργασία, άλλοι πρόσωπα που απασχολούνται αυτοτελώς και άλλοι πρόσωπα που ανήκουν και στις δύο κατηγορίες.

4.1.1.1 Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ. Α.)

Το Ι.Κ.Α. αποτελεί ένα από τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου που ασκούν διοίκηση, εδρεύει στην Αθήνα, εκπροσωπείται δικαστικά και εξώδικα από το Διοικητή του και τελεί κάτω από την εποπτεία του Κράτους, που ασκείται από το Υπουργείο Κοινωνικών Υπηρεσιών.

Η Κοινωνική Ασφάλιση Πραγματοποιείται από τις Υπηρεσίες του Ιδρύματος, οι οποίες είναι αποκεντρωμένες Κατά Υποκαταστήματα. Τα Υποκαταστήματα διακρίνονται σε Περιφερειακά και Τοπικά. Τα Τοπικά υπάγονται στα Περιφερειακά, όπως και τα Παραρτήματα.

Τα Περιφερειακά Υποκαταστήματα έχουν αρμοδιότητα να αποφαινούνται για κάθε ασφαλιστική περίπτωση της περιφέρειάς τους, για τις οποίες εκδίδουν οριστικές αποφάσεις εκτελέσεως, με την καθοδήγηση των εγκυκλίων διαταγών της Διοικήσεως.

Τα Τοπικά Υποκαταστήματα έχουν περιορισμένες αρμοδιότητες και τελούν Κάτω υπό τον έλεγχο και την εξάρτηση των Περιφερειακών Υποκαταστημάτων.

Τα Παραρτήματα υποβοηθούν το έργο της ασφαλίσεως, παρακολουθώντας από κοντά την εφαρμογή των Νόμων και Κανονισμών στις κωμοπόλεις όπου δεν εδρεύουν Τοπικά Υποκαταστήματα.

4.1.2 Εργατικό ατύχημα

Ως εργατικό ατύχημα θεωρείται αυτό που έπαθε εργάτης ή υπάλληλος από κάποιο γεγονός κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή με την αφορμή της, εφόσον η ανικανότητα για εργασία διήρκεσε Περισσότερες από 4 ημέρες. Τον ορισμό αυτό δίνει ο Ν. 551/1914, ο πρώτος νόμος που ρύθμισε στη χώρα μας το Θέμα αυτό και που Προβλέπει επίσης τα σχετικά με την αποζημίωση που χορηγείται στην περίπτωση εργατικού ατυχήματος καθώς και τη σχετική διαδικασία. Το ατύχημα πρέπει να προκλήθηκε από "βίαιο" συμβάν.

Σύμφωνα με τη νομολογία, η νόσος του μισθωτού δεν αποτελεί εργατικό ατύχημα, όταν είναι το συνηθισμένο αποτέλεσμα της

λανθάνουσας και προοδευτικής επενέργειας στον οργανισμό των διαφόρων επαγγελματικών αιτίων και όρων. Είναι όμως εργατικό ατύχημα εφόσον προήλθε από την εκτέλεση της εργασίας στη δεδομένη στιγμή κάτω από συνθήκες εντελώς εξαιρετικές και ανώμαλες.

Εργατικό ατύχημα υφίσταται ακόμα και όταν τα αποτελέσματα του βίαιου συμβάντος δεν εκδηλώθηκαν αμέσως αλλά με βραδύτητα.

Εάν τη βλάβη αυτή την προξένησε σκόπιμα ο εργαζόμενος, τότε δεν θεωρείται ως εργατικό ατύχημα. Οποσδήποτε Πάντως δεν απαιτείται υπαιτιότητα του εργοδότη.

Για την ύπαρξη εργατικού ατυχήματος απαιτείται να έχουν δημιουργηθεί οι απαραίτητες συνθήκες ένεκα της εργασίας, ώστε να γίνει το ατύχημα, Θα πρέπει δηλαδή να υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της εργασίας και του ατυχήματος.

Δεν είναι απαραίτητο να εκδηλώθηκε η πάθηση κατά την εκτέλεση της εργασίας, αλλά το ατύχημα θεωρείται ως εργατικό και όταν έλαβε χώρα ως συνέπεια γεγονότος συναφούς με την εργασία, π.χ. κατά τη μεταφορά των εργατών στον τόπο εργασίας ή από τον τόπο εργασίας, Κυρίως όταν η μεταφορά γίνεται με μεταφορικό μέσο του εργοδότη.

Το Σ.Ε. έκρινε ότι αποτελεί εργατικό ατύχημα και αυτό που έγινε κατά την μετάβαση στην εργασία, καθώς και αυτό που οφείλεται σε ενέργεια που γίνεται προς το συμφέρον του εργοδότη και χωρίς ρητή εντολή του.

Πάντως, δεν υφίσταται εργατικό ατύχημα, όταν ο μισθωτός βρίσκεται σε εργασία άσχετη, όπως π.χ. όταν χρησιμοποίησε τον ανελκυστήρα της εργοδοτικής επιχείρησεως για ατομική του εξυπηρέτηση.

Ο Νόμος 551/1914 εφαρμόζεται όχι μόνο σε έγκυρες αλλά και σε άκυρες εργασιακές συμβάσεις, δηλαδή σε απλές σχέσεις εργασίας. Αρκεί δηλαδή να υπάρχει μία σύμβαση εργασίας έστω και άκυρη.

4.2 Συνθήκες εργασίας, υγεία και ασφάλεια

4.2.1 Όργανα αρμόδια για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας

Με τον πρόσφατο Ν. 1568/1985 θεσπίστηκαν όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τόσο στις επιχειρήσεις όσο και σε εθνικό επίπεδο καθώς και νέες διατάξεις που στοχεύουν στην προστασία των εργαζομένων.

Οι διατάξεις του νόμου αυτού εφαρμόζονται, εφόσον δεν ορίζεται αλλιώς, σε όλες τις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, εκτός από τις παρακάτω:

- α) εκρηκτικών υλών
- β) μεταλλείων λατομείων - ορυχείων
- γ) καθαρά αλιευτικές
- δ) μεταφορών, εκτός από τις δραστηριότητες υποστήριξης
- ε) εργασίες με ιονίζουσες ακτινοβολίες.

Ως τόπος εργασίας, για την εφαρμογή του νόμου αυτού, νοείται κάθε χώρος όπου βρίσκονται ή μεταβαίνουν οι εργαζόμενοι εξ αιτίας της εργασίας τους και είναι κάτω από τον έλεγχο του εργοδότη.

4.2.2 Όργανα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας σε εθνικό επίπεδο

4.2.2.1 Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας (Α.Σ.Ε.) του Υπουργείου Εργασίας έχει συσταθεί Τμήμα αρμόδιο να γνωμοδοτεί αποκλειστικά σε θέματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων και υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας με την ονομασία “Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας”.

Σε περιπτώσεις που αντιμετωπίζονται ειδικά Θέματα που αφορούν το δημόσιο τομέα, ο αρμόδιος κατά περίπτωση υπουργός, με μέριμνα του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, ορίζει αντιπρόσωπό του που συμμετέχει ως μέλος με δικαίωμα ψήφου.

Έργο του Συμβουλίου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας είναι:

α) η διατύπωση γνώμης πάνω σε σχέδια κανονιστικών και διοικητικών πράξεων που εκδίδονται σε εκτέλεση του νόμου για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.

β) η διατύπωση γνώμης σε Θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και προστασίας της υγείας των εργαζομένων που υποβάλλονται από τις αρχές ή τους φορείς που εκπροσωπούνται στο Συμβούλιο.

γ) η εισήγηση προς τον Υπουργό Εργασίας για την έκδοση νέων νομοθετικών ή κανονιστικών διαταγμάτων ή την τροποποίηση αυτών που ισχύουν για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

4.2.2.2 Νομαρχιακές Επιτροπές Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας

Σε κάθε νομαρχία πρέπει να λειτουργεί συλλογικό γνωμοδοτικό όργανο για Θέματα Προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων στους τόπου εργασίας, με την ονομασία " Νομαρχιακή Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασία". Έργο της Ν.Ε.Υ.Α.Ε. είναι να γνωμοδοτεί:

α) σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και την προστασία της υγείας των εργαζομένων.

β) για τον συντονισμό της δράσης των αρμόδιων υπηρεσιών και οργάνων του νομού, σχετικά με τα Θέματα αυτά

γ) για την Οργάνωση εκδηλώσεων και επιμορφωτικών προγραμμάτων, σχετικά με την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.

5. ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ

Οι τρόποι λύσεως μιας συμβάσεως εργασίας διαφέρουν ανάλογα με τη μορφή που έχει η σύμβαση αυτή, αν δηλαδή είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Ως σύμβαση αορίστου χρόνου θεωρείται αυτή, της οποίας η χρονική διάρκεια δεν καθορίζεται ρητά.

Αντίθετα σύμβαση ορισμένου χρόνου έχουμε στην περίπτωση που η χρονική διάρκεια είτε καθορίζεται είτε δεν καθορίζεται, αλλά είναι δυνατό να συναχθεί κατά τρόπο σαφή από το είδος ή το σκοπό της ή από το ορισμένο έργο που πρέπει να εκτελεστεί. Η σύμβαση εκτελέσεως ορισμένου έργου εξομοιούται με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Όταν λοιπόν πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου κυριότεροι τρόποι λύσεως είναι:

α) Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, η οποία είναι δυνατόν να γίνει είτε από την πλευρά του εργοδότη είτε από την πλευρά του εργαζομένου και αποτελεί τον φυσικότερο και συνηθέστερο τρόπο λύσεως της μορφής αυτής εργασιακής συμβάσεως.

β) Ο θάνατος του ενός των μερών. Εάν μεν πρόκειται για το πρόσωπο του εργαζομένου έχει πάντοτε ως αποτέλεσμα τη λύση της συμβάσεως. Εάν όμως συμβεί στο πρόσωπο του εργοδότη, η σύμβαση δεν λύεται αυτοδίκαια αλλά, σύμφωνα με τον Αστικό Κώδικα, τότε μόνον όταν τα συμβαλλόμενα μέρη είχαν υποβλέψει κυρίως στο πρόσωπό του (άρθρο 675 Α.Κ.).

γ) Η αμοιβαία συναίνεση. Είναι δηλαδή η περίπτωση κατά την οποία μισθωτός που συνδέεται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, είναι δυνατό να αποχωρήσει από την εργασία και να δικαιούται αποζημιώσεως, εφόσον έχει συμπληρώσει 15ετή υπηρεσία στον ίδιο εργοδότη ή το όριο που προβλέπει ο οικείος ασφαλιστικός οργανισμός ή, αν δεν υπάρχει, το όσον έτος της ηλικίας του και έχει συγκατάθεση του εργοδότη του για την αποχώρησή του.

δ) Η σύγχυση, που σύμφωνα με τον Α.Κ. είναι η σύμπτωση των δύο μερών στο ίδιο πρόσωπο, όπως π.χ. εάν ο εργαζόμενος αποκτήσει με οποιοδήποτε τρόπο (πώληση, κληρονομική διαδοχή) την επιχείρηση του εργοδότη του.

Αφετέρου στην περίπτωση συμβάσεως εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου έχουμε κυρίως τους εξής τρόπους λύσεώς της:

α) *Πάροδος* του χρόνου για τον οποίο είχε συμφωνηθεί. Σύμφωνα με διάταξη του Α.Κ. εάν ο εργαζόμενος συνεχίζει να παρέχει την εργασία του και μετά τη λήξη του χρόνου που είχε αρχικά συμφωνηθεί, χωρίς να εναντιωθεί ο εργοδότης του, η σύμβαση μετατρέπεται αυτόματα από ορισμένου σε αορίστου χρόνου.

β) *Καταγγελία της* συμβάσεως πριν από τη λήξη της αλλά μόνον για σπουδαίο λόγο. Ως σπουδαίος λόγος θεωρείται, εκτός των άλλων, και η μη συμμόρφωση του μισθωτού, με τις οδηγίες του εργοδότη του, η μη εκτέλεση με επιμέλεια της εργασίας η οποία του ανατέθηκε, η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας.

Σύμφωνα με το άρθρο 673 Α.Κ., εάν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο έγινε η καταγγελία, συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως, τότε αυτός που αθέτησε υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση.

Ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου οποτεδήποτε και χωρίς σπουδαίο λόγο, υποχρεούται όμως να καταβάλει στον απολυόμενο σαν αποζημίωση τους μισθούς του χρόνου που απομένει μέχρι τη λήξη της συμβάσεως.

γ) *Ο Θάνατος* του εργαζομένου ή κατ' εξαίρεση του εργοδότη, όπως ήδη αναπτύχθηκε.⁽⁴⁾

δ) *Η σύγχυση των δύο στο πρόσωπο ενός.*⁽⁵⁾

6. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

6.1 Εισαγωγικά

Σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. Ι του Ελληνικού Συντάγματος “Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα προς διασφάλισαν της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ακώλυτων άσκησιν των συναφών προς αυτήν δικαιωμάτων κατά πάσης προσβολής τούτων εντός των ορίων του νόμου”.

⁽⁴⁾ Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 675 § 1 Α.Κ., ο θάνατος του εργαζόμενου προκαλεί την αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και δεν δημιουργεί υποχρέωση αποζημίωσης στον εργοδότη. Βλέπε: Στέλιος Γερμ. Βλαστός, *Η Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας*, Αθήνα-Κομοτηνή 1990, Κεφάλαιο VIII, 1. Λόγοι Αύσεως Εργασιακής Σύμβασης Ως Ενοχικής Διαρκούς Συμβάσεως, 1114. Αυτόματη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Σελ. 1134.

Με βάση το άρθρο αυτό θεσπίστηκε ο ν. 1264/1982 “για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων”.

Ο νόμος αυτός κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους, με την επιφύλαξη, βέβαια της ισχύος των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που έχουν κυρωθεί. Η επιφύλαξη αυτή τίθεται από τον νομοθέτη, επειδή το Σύνταγμα προβλέπει ότι στην περίπτωση που διατάξεις ελληνικού νόμου έρχονται σε σύγκρουση με διατάξεις διεθνών συμβάσεων, επικρατούν οι διατάξεις των διεθνών συμβάσεων, οι οποίες έχουν αυξημένη τυπική ισχύ σε σχέση με το νόμο (άρθρ. 28 παρ. 1 του Συντάγματος). Οι κυριότερες από σχετικές διεθνείς συμβάσεις εργασίας είναι η δ.σ. 87/1984 “περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος” (επικυρώθηκε με το ν. 4204/1961) και η δ.σ. 98/1949 “περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαιτηγματούσεως” (επικυρώθηκε με το ν.δ. 4205/1961).

6.2 Σκοποί των συνδικαλιστικών Οργανώσεων

Οι σκοποί καθαυτοί

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Ως εργασιακά πρέπει κατά βάση να θεωρηθούν τα συμφέροντα των εργαζομένων που αφορούν τους όρους εργασίας π.χ. πρόσληψη, απόλυση. Αντίθετα τα Οικονομικά συμφέροντα μπορούν να αντιμετωπιστούν πιο πλατιά ώστε να συμπεριληφθούν σ’ αυτά όχι μόνο η αμοιβή για την παροχή εργασίας αλλά και κάθε τι που μπορεί να επηρεάσει την οικονομική τους θέση.

⁽⁵⁾ Με την σύγχυση, δηλαδή με την σύμπτωση στο ίδιο πρόσωπο της ιδιότητας του εργοδότη και του εργαζόμενου. Βλέπε: Στέλιος Γερμ. Βλαστός, Αθήνα-Κομοτηνή 1990, Κεφάλαιο VIII, 1. Λόγοι Αύσεως Εργασιακής Σύμβασης Ως Ενοχικής Διαρκούς Συμβάσεως, 1118.β) Με τη σύγχυση. Σελ. 1140.

Τα κοινωνικά συμφέροντα ξεφεύγουν από τα στενά πλαίσια της σχέσεως εργασίας και αφορούν γενικότερα τη θέση του εργαζομένου μέσα στο κοινωνικό σύνολο.

Τα ασφαλιστικά συμφέροντα είναι ευνόητο ότι αναφέρονται στην κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων και σε όσα δικαιώματα απορρέουν από αυτή.

Τέλος, τα συνδικαλιστικά συμφέροντα αφορούν τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία των εργαζομένων, όσον αφορά τόσο τα άτομα, όσο και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τη δράση τους.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν επιτρέπεται να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, ούτε υπέρ των ιδίων ούτε υπέρ των μελών τους. Δεν θεωρείται ως κερδοσκοπική δράση η άντληση εισοδημάτων από την εκμετάλλευση της περιουσίας της οργάνωσης.

Αντίθετα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς χωρίς επιδίωξη κέρδους.

Ακόμη μπορούν να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να Παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους.

Τέλος, ο νόμος δίνει το δικαίωμα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους π.χ. οικονομική ενίσχυσή τους κατά τη διάρκεια απεργίας.

6.3 Προστασία συνδικαλιστικής δράσης

Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έχουν δηλαδή την υποχρέωση να προστατεύουν τη συνδικαλιστική δράση. Αυτό ισχύει είτε αυτή αναπτύσσεται από εργαζόμενους που δεν είναι ακόμη συνδικαλισμένοι και έχει ως σκοπό π.χ. την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης, είτε αναπτύσσεται από ήδη συνδικαλισμένους εργαζόμενους και κατά συνέπεια

συνίσταται στην επιδίωξη εκπλήρωσης των στόχων της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία ανήκουν.

6.3.1 Απαγορεύσεις

Η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται τόσο από συνταγματικές διατάξεις, όσο από διεθνείς συμβάσεις εργασίας, που έχουν επικυρωθεί από την Ελλάδα, όσο και από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που έχει επίσης επικυρωθεί από την Ελλάδα, με επιφύλαξη όμως όσον αφορά τα άρθρα του 5 και 6.

Επιπλέον η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται και με βάση τις διατάξεις του ν. 1264/82 τόσο με τον τρόπο που προαναφέραμε, όσο και από ειδικότερα και πιο συγκεκριμένα μέτρα.

Κατ' αρχήν προβλέπεται μια σειρά από απαγορεύσεις για τους εργοδότες. Πράγματι, απαγορεύεται στους εργοδότες, καθώς επίσης σε Πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους, αλλά και σε κάθε τρίτο, να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Ιδιαίτερα απαγορεύεται:

- α) να ασκούν επιρροή στους εργαζόμενους για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης
- β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση
- γ) να απαιτούν από τους εργαζόμενους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση
- δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με άλλα μέσα

ε) να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση συνδικαλιστικών οργανώσεων

στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζόμενους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

Εξάλλου δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν εργοδότες σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων.

6.3.2 Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών

Απαγόρευση απολύσεων

Η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης επιδιώκεται επίσης με κήρυξη από το νόμο άκυρης της καταγγελίας της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Είναι πράγματι άκυρη, κατ' αρχήν, η καταγγελία και της απλής σχέσης εργασίας κι όχι μόνον της έγκυρης σύμβασης εργασίας των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Το ίδιο ισχύει και όσον αφορά τα μέλη της τυχόν προσωρινής διοίκησης που Ορίστηκε από το δικαστήριο σύμφωνα με τον Α.Κ., καθώς και για τα μέλη της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

6.4 Απεργία

6.4.1 Δικαίωμα απεργίας

Ιδιαίτερα σημαντικό δικαίωμα των εργαζομένων, κατοχυρωμένο τόσο από το Σύνταγμα όσο και από Διεθνείς Συμβάσεις, αποτελεί η *απεργία*.

Το δικαίωμα αυτό, που ασκείται αποκλειστικά και μόνο από συνδικαλιστικές οργανώσεις, μπορεί να έχει ως στόχο τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

Επίσης την εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς.

Η απεργία διακρίνεται σε διάφορα είδη, συνήθως ανάλογα με το σκοπό που επιδιώκει, τον τρόπο με τον οποίο γίνεται ή και τον φορέα που αναλαμβάνει τη σχετική ευθύνη.

Ειδικότερα υπάρχουν κύρια, η **διεκδικητική απεργία**, **προειδοποιητική απεργία**, η απεργία διαμαρτυρίας, η μερική απεργία (όταν δεν απεργεί όλο το προσωπικό αλλά ορισμένοι μόνο εργαζόμενοι που έχουν ιδιαίτερης σημασίας θέση), περιστροφική απεργία (όταν απεργούν τα τμήματά της διαδοχικά).

Υπάρχει και η μορφή της λευκής απεργίας, κατά την οποία οι εργαζόμενοι παρέχουν την εργασία τους αλλά με εσκεμμένα μειωμένη αποδοτικότητα. Είναι αμφίβολο όμως, να θα μπορούσε η εκδήλωση αυτή να θεωρηθεί πράγματι ως μία μορφή απεργίας, δεδομένου ότι τα κύρια χαρακτηριστικά της απεργίας είναι η αποχή από την εργασία και ή για το λόγο αυτό στέρηση των αποδοχών, που δεν υφίστανται στην περίπτωση της λευκής απεργίας.

Μια ιδιαίτερη μορφή απεργίας, που συνήθως έχει μικρό κόστος για τον εργαζόμενο αλλά μεγάλο για τον εργοδότη είναι η διαλείπουσα απεργία (όταν η απεργία δεν είναι συνεχής) ή οι στάσεις εργασίας, όταν δηλαδή ο εργαζόμενος απέχει από την εργασία του στη διάρκεια μικρών τμημάτων του ωραρίου του.

Υπάρχουν και κάποιες μορφές απεργίας, οι οποίες όμως δεν είναι νόμιμες, σύμφωνα με το δίκαιό μας. Πρόκειται κατά Κύριο λόγο για την πολιτική απεργία (της οποίας δηλαδή οι σκοποί είναι καθαρά πολιτικοί) και για τη μη συνδικαλιστική ή αδέσποτη απεργία (η οποία δεν καλύπτεται από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση).

Άλλος στόχος τον οποίο μπορεί να επιδιώκει, σύμφωνα με το νόμο, η κήρυξη της απεργίας, είναι η εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς εργαζόμενους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρίας και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Η απεργία όμως στην περίπτωση αυτή μπορεί να κηρυχθεί μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική Οργάνωση.

Με την απεργία μοιάζει η συλλογική επίσχεση εργασίας, η οποία όμως δε συνιστά μορφή απεργίας. Επίσχεση εργασίας, αποχή δηλαδή από την παροχή εργασίας, μπορεί να γίνει μόνο για ληξιπρόθεσμες αξιώσεις

κατά του εργοδότη, οπότε δεν στερούνται των αποδοχών τους και δεν απαιτούνται οι προϋποθέσεις ου προβλέπονται για την κήρυξη της απεργίας.

Κατά τις αρχές της καλής πίστης επιβάλλεται ο τερματισμός της απεργίας μέσα σε εύλογο χρόνο, για τη διαφύλαξη της κοινωνικής και οικονομικής ευρυθμίας. ⁽⁶⁾ Σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων επιβάλλεται η προηγούμενη ειδοποίηση προς την αρχή.

Για την άσκηση του δικαιώματος είναι απαραίτητη η προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 ώρες, τουλάχιστον, πριν από την πραγματοποίησή της.

7. Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική αναπτύχθηκε σταδιακά μέσα στα πλαίσια του ευρωπαϊκού δικαίου, έχοντας δεχθεί σε μεγάλο βαθμό την επίδραση των εθνικών δικαίων.

Βασική δυσκολία αποτέλεσε το γεγονός ότι τα συστήματα των βιομηχανικών σχέσεων στα κράτη μέλη διέφεραν σημαντικά, όπως βέβαια συνέβαινε και συμβαίνει σε όλους ουσιαστικά τους τομείς.

Επιχειρήθηκε λοιπόν μια ταξινόμηση των συστημάτων αυτών σε τρεις μεγάλες κατηγορίες νομοθετικών διευθετήσεων τους στα πλαίσια της Ε.Ε. και ειδικότερα: το Ρωμαιογερμανικό, το Αγγλοϊρλανδικό και τα των Βορείων χωρών. Το δίκαιο των κρατών της πρώτης κατηγορίας, στην οποία ανήκει και η χώρα μας, δίνει έμφαση στο ρόλο του κράτους, ως ρυθμιστή, των εργασιακών σχέσεων, ενώ σε Ορισμένες από αυτές π.χ. Γαλλία, Βέλγιο, οι συλλογικές συμφωνίες καλύπτουν και εργοδότες και εργαζόμενους. Αντίθετα στη δεύτερη ομάδα βασικό ρόλο παίζει η σύμβαση εργασίας, διότι ούτε η νομοθεσία αλλά ούτε και οι συλλογικές συμβάσεις προσφέρουν επαρκή κάλυψη.

⁽⁶⁾ Παράνομη είναι η απεργία που έχει σκοπό αντίθετο προς το δίκαιο της συλλογικής σύμβασης. Είναι επίσης καταχρηστική όταν υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης π. χ. όταν συνδυάζεται με εγκατάσταση των απεργών στον τόπο της εργασίας. Βλέπε: Σταύρος Σταυρόπουλος, Ερμηνεία Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1993, Κεφάλαιο 13^ο, Απεργία, § 82 Έννοια, χαρακτήρας και μορφές της απεργίας, ΙΙ. Σελ. 323,324.

Τέλος, στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, το σημαντικότερο στοιχείο είναι οι Σ.Σ.Ε. που στηρίζονται σε μία βασική διαρκή συλλογική συμφωνία, ενώ ο ρόλος του κράτους είναι σχετικά περιορισμένος.

Η κοινωνική πολιτική, όπως έμμεσα εμφανιζόταν μέσα από τη συνθήκη της Ρώμης, αμφισβητήθηκε έντονα. Θεωρήθηκε ότι μία φιλελεύθερη οικονομική πολιτική, ήταν και η καλύτερη Κοινωνική πολιτική, με το σκεπτικό ότι το μεσοπρόθεσμο αποτέλεσμα της Κοινής αγοράς θα ήταν η (ουσιαστική) δημιουργία θέσεων εργασίας.

Προσπάθειες εν τούτοις έγιναν να δοθεί μία κοινωνική διάσταση στην εσωτερική αγορά που έλαβε πιο συγκεκριμένη μορφή με το κοινοτικό Κοινωνικό Χάρτη των θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων που υπογράφηκε στο Στρασβούργο το 1989 από 10 από τα 12 κράτη μέλη (εκτός Δανίας και Ηνωμένου Βασιλείου). Στο άρθρο του 12 καθόριζε τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Εντούτοις ο Χάρτης αυτός δεν έχει δεσμευτική ισχύ, ούτε νομικά αποτελέσματα. Αποτελεί απλά μία δήλωση πολιτικού περιεχομένου, με ουσιαστικά συμβολική σημασία. Συχνά όμως χρησιμοποιείται τόσο από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο όσο και από εθνικά δικαστήρια, ως οδηγός για την ερμηνεία νομοθεσιών.

Κατά συνέπεια τα πρόσωπα που προσφεύγουν στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο λόγω προσβολής κοινωνικών τους δικαιωμάτων, είναι δυνατόν να βρουν ελλιπέστερη προστασία από αυτό που τους προσφέρουν οι εθνικοί τους νομοθέτες.

Αυτό ευαισθητοποίησε την Ε.Ε. Στις αρχές της δεκαετίας του '90 εμφανίστηκε μία κλίση της ζυγαριάς προς την πλευρά της εργοδοσίας, μάλλον, Παρά των εργαζομένων. Οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίστηκαν από μία μεγαλύτερη ελαστικότητα σε διάφορους τομείς των εργασιακών σχέσεων, σε συνδυασμό με την αυξημένη ανεργία που στη νέα Συνθήκη επιχείρησε να δώσει έμφαση στα θέματα της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας, του επιπέδου και της ποιότητας ζωής, της οικονομικής και κοινωνικής σύγκλισης και αλληλεγγύης μεταξύ των κρατών μελών. Προβλέφθηκαν μάλιστα κάποια περίπου συγκεκριμένα μέτρα για να επιτευχθούν οι στόχοι αυτοί.

Λόγω της αντίδρασης όμως και πάλι του Ζην. Βασιλείου, οι διατάξεις αυτές περιλήφθηκαν όχι στις Συνθήκες αλλά σε ένα χωριστό Πρωτόκολλο και μία Συμφωνία, που υπογράφηκε μόνο από τα 11 μέλη και τα οποία αποτελούν εντούτοις τμήματα του ευρωπαϊκού δικαίου.

Ο σημαντικότερος νεωτερισμός που εισάγεται από το Κοινωνικό όπως λέγεται είναι η διπλή προσέγγιση των κοινωνικών προβλημάτων. Δηλαδή τόσο μέσω της νομοθετικής οδού, όσο και μέσω των συλλογικών συμφωνιών.

Τα τελευταία χρόνια έχει καταβληθεί προσπάθεια να προσδιορισθούν Οι αρχές που διέπουν την κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σαν αφετηρία πρέπει να θεωρηθεί η αρχή της επικουρικότητας. Η αρμοδιότητα δηλαδή για τα μέτρα που μπορεί να ληφθούν ανήκει σε Πρώτο επίπεδο στα Κράτη - μέλη και μόνον σε περίπτωση που το επίπεδο αποτελεσμάτων που επιτυγχάνεται δεν είναι ικανοποιητικό, είναι δυνατόν να αναλάβει δράση η Ένωση στο πλαίσιο όμως πάντα της αρμοδιότητάς της.

Έμφαση επίσης δίνεται στην ευημερία των εργαζομένων όπως και την εξασφάλιση του υγιούς ανταγωνισμού. Και οι δύο αυτές αρχές έχουν σαν στόχο την εξασφάλιση υψηλού επιπέδου συνθηκών και αποφυγής κοινωνικής υποβάθμισης των εργαζομένων. Βέβαια υπάρχει η άποψη που υποστηρίζει ότι τα μέτρα αυτά θα είναι σε βάρος των φτωχότερων χωρών της Νότιας Ευρώπης και υπέρ των πλουσίων της Βόρειας. Το σκεπτικό, μεταξύ άλλων, είναι ότι θα μειωνόταν σημαντικά το επενδυτικό ενδιαφέρον για τις μεσογειακές χώρες, αν οι εργοδότες ήταν υποχρεωμένοι να καταβάλουν μισθούς υψηλότερους από αυτούς που θα δικαιολογούσε η παραγωγικότητα π.χ. η Πορτογαλία θα έχανε έτσι ένα σημαντικό συγκριτικό πλεονέκτημα.

Τελικά η φιλοσοφία που υπερίσχυσε στον τομέα της ευρωπαϊκής Κοινωνικής πολιτικής ήταν όχι η της προσπάθειας ενοποίησης των εθνικών νομοθεσιών ή της επιβολής μιας κοινής κοινωνικής ή άλλως εργατικής νομοθεσίας, αλλά του σεβασμού των ιδιαιτεροτήτων των νομοθεσιών με παράλληλη προσπάθεια σύγκλισής τους μέσα από κοινούς στόχους.

Τέλος, δύο βασικές αρχές της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής είναι τόσο η “διαφάνεια” όσο και η “ελαστικότητα”. Πράγματι, με Οδηγία της ΕΟΚ επιχειρείται η εξασφάλιση μεγαλύτερης διαφάνειας, όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Επίκειται μάλιστα κωδικοποίηση ορισμένων τομέων του εργατικού δικαίου, στους οποίους επίσης περιλαμβάνεται και η κοινωνική ασφάλιση.

Η δεύτερη αρχή της ελαστικότητας βασίστηκε στην ιδέα της δυνατότητας προσαρμογής των εργαζομένων στις νέες τεχνολογίες και τα

ανταγωνιστικά μοντέλα των ‘ελαστικών’ αγορών εργασίας των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας.

Εν τούτοις παρ’ όλες τις αρχές και τις καλές προθέσεις, η ανεργία στις ευρωπαϊκές χώρες μοιάζει να αυξάνεται συνεχώς.

Για να αντιμετωπισθούν Κάπως τα προβλήματα, αφενός δημιουργήθηκαν ειδικά ταμεία όπως Το ESF (European Social Fund) και αφετέρου προσδιορίστηκαν από Κανονισμό πέντε στόχοι, μεταξύ των οποίων η καταπολέμηση της ανεργίας, η διευκόλυνση της προσαρμογής των εργαζομένων στις αλλαγές των συστημάτων Παραγωγής κ.λπ.

Εξάλλου ως κύριοι στόχοι του ESF καθορίστηκαν το να καταστήσει την απασχόληση ευχερέστερη, να αυξήσει την γεωγραφική και εργασιακή κινητικότητα των εργαζομένων στα πλαίσια της Κοινότητας και να διευκολύνει την προσαρμογή τους τόσο στις βιομηχανικές αλλαγές όσο και στα συστήματα παραγωγής.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων και μάλιστα τη συνεχή, στην οποία Θα πρέπει να μπορούν να έχουν πρόσβαση σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής, χωρίς κανενός είδους διακρίσεις.

Ειδικά μέτρα και προγράμματα έχουν αποφασισθεί και υλοποιούνται με τις πιστώσεις που διαθέτει η κοινότητα για το σκοπό αυτό όπως το NOW, το YOUTSHSTART το ADAPT.

Μπορεί δηλαδή κανείς να συνοψίσει τους βασικούς άξονες της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής στα παρακάτω:

- Τήρηση αρχών ελεύθερου εμπορίου που επιτρέπουν την οικονομική ανάπτυξη και κατά συνέπεια υψηλότερα μορφωτικά επίπεδα.
- κοινωνικά δικαιώματα που να στοχεύουν στην επίτευξη κοινωνικής δικαιοσύνης.
- επένδυση στην εκπαίδευση, κατάρτιση και άσκηση για τη βελτίωση των φυσικών πόρων ταλέντου, μια και η σημασία που δίδεται στο ανθρώπινο κεφάλαιο αυξάνεται συνεχώς.

Στη συνέχεια Θα εξετάσουμε σε συντομία ειδικότερα εργασιακά Θέματα με τα οποία έχει απασχοληθεί και βέβαια συνεχίζει να απασχολείται η Ευρωπαϊκή Ένωση.

7.1 Ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων

Ήδη η Συνθήκη της Ρώμης είχε προσδιορίσει ως έναν από τους στόχους της, την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, εφόσον βέβαια προέρχονται από Κράτη - μέλη της Κοινότητας και όχι από τρίτες χώρες.

Μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες προσώπων που μετακινούνται από το ένα κράτος στο άλλο: “εργαζόμενοι που απασχολούνται σε εργοδότη, που καλύπτονται από τα άρθρα 48-51 της Συνθήκης, ανεξάρτητοι επαγγελματίες οι οποίοι επιθυμούν να εγκατασταθούν σε άλλο κράτος, τους οποίους αφορούν τα άρθρα 52 - 58. Τέλος αυτοί που παρέχουν υπηρεσίες σε όχι μόνιμη βάση, ακόμα και χωρίς τη φυσική τους παρουσία στο άλλο Κράτος, π.χ. μέσω ηλεκτρονικών μέσων και στους οποίους αναφέρονται στα άρθρα 59 - 66. Βέβαια η διάκριση αυτή δεν μπορεί να είναι απόλυτη, αλλά εν τούτοις αποτελεί μία βάση.

Τα άρθρα 48 - 52 και 59 είναι θεμελιώδη, η ερμηνεία τους Πρέπει να είναι περιοριστική, το δε αποτέλεσμα τους άμεσο. Βασικός τους στόχος είναι ο αποκλεισμός κάθε είδους διάκρισης, άμεση ή έμμεση, Πράγμα το οποίο αποτελεί βασική αρχή του ευρωπαϊκού δικαίου γενικότερα. Άμεση διάκριση σημαίνει διαφορετική και συνήθως όχι ευνοϊκή μεταχείριση με βάση την εθνικότητα.

Έμμεση αφετέρου αποτελούν απαιτήσεις που ενώ εκ Πρώτης όψεως δεν διαχωρίζουν με βάση την εθνική προέλευση, εν τούτοις επιβαρύνουν περισσότερο αυτούς που προέρχονται από κάποια κράτη-μέλη σε σχέση με τους υπηκόους κάποιων άλλων. Κατά συνέπεια έχουν ως αποτέλεσμα την παρεμπόδιση της ελεύθερης μετακίνησης των εργαζομένων. Βέβαια το Ευρωπαϊκό Δίκαιο δεν υπεισέρχεται στη κρίση του ποιος έχει ποια εθνικότητα, πράγμα που ανήκει αποκλειστικά στην αρμοδιότητα των εθνικών δικαίων. Στη συνέχεια θα εξετάσουμε χωριστά κάθε μία από τις τρεις παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων.

7.2 Εργαζόμενοι με εξάρτηση από εργοδότη

Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 48, όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν το δικαίωμα της ελεύθερης μετακίνησης. Αυτό συμπεριλαμβάνει τον αποκλεισμό κάθε είδους διάκρισης βασισμένης στην εθνικότητα αυτών που προέρχονται από ευρωπαϊκές χώρες, π.χ. στην πρόσληψη, τις αποδοχές και οποιεσδήποτε άλλες εργασιακές συνθήκες.

Η έννοια του όρου "εργαζόμενος" δεν έχει προσδιοριστεί από τη Συνθήκη. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο όμως έχει λάβει πάγια θέση σύμφωνα με την οποία η ευρωπαϊκή ερμηνεία θα πρέπει να είναι τόσο ευρεία, ώστε να καλύπτει όλες αυτές που δίδονται από τα Κράτη - μέλη.

Η εργασία πάντως θα πρέπει να αποτελεί μία Οικονομική δραστηριότητα στα πλαίσια του άρθρου 2 EEC.

Όσον αφορά τα ειδικότερα δικαιώματα των εργαζομένων είναι τα εξής:

7.2.1 Δικαίωμα στην ελεύθερη είσοδο και παραμονή.

Το δικαίωμα αυτό βέβαια παρέχεται ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης. Με την σχετική όμως Οδηγία του Συμβουλίου 68/360/ΕΟΚ, αυτό έγινε ευκολότερο, ενώ καλύπτεται ακόμη και η οικογένεια του εργαζόμενου που μετακινείται. Η ελεύθερη μετακίνηση προϋποθέτει την ελεύθερη έξοδο από τη χώρα η οποία μπορεί να γίνεται με βάση έγκυρο διαβατήριο ή ταυτότητα.

Με την επίδειξη του ενός από τους δύο αυτούς τίτλους, κάθε Κράτος - μέλος οφείλει να δέχεται την είσοδο του εργαζόμενου και της οικογένειάς του, χωρίς να απαιτεί οτιδήποτε άλλο.

Με βάση τα ίδια στοιχεία επίσης οφείλει να δίδει και τη σχετική άδεια παραμονής στους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.

Η άδεια παραμονής πρέπει να ισχύει στο σύνολο του εδάφους της χώρας που την εξέδωσε. Η διάρκειά της να είναι πενταετής και αυτόματα ανανεώσιμη.

Δεν είναι δε δυνατό να ανακληθεί για το λόγο ότι ο εργαζόμενος δεν απασχολείται πλέον, είτε εξ αιτίας προσωρινής ανικανότητας, είτε εξ αιτίας ασθενείας ή ατυχήματος και γενικά για λόγους που δεν εξαρτώνται

από τη θέλησή του. Αυτό όμως θα πρέπει να βεβαιώνεται από την αρμόδια υπηρεσία απασχόλησης.

Η διευκόλυνση της ελεύθερης μετακίνησης των εργαζομένων επιχειρήθηκε και με τον Κανονισμό 1612/68 του Συμβουλίου, στην προσπάθειά της όσο το δυνατό πληρέστερης αφομοίωσης του εργαζομένου και της οικογένειάς του, χωρίς καμία διαφοροποίηση σε σχέση με τους υπηκόους της χώρας στην οποία εγκαθίσταται.

Υπάρχουν όμως και κάποιοι περιορισμοί στο δικαίωμα της πρόσβασης στην απασχόληση με ίσους όρους. Ένας από τους σημαντικότερους είναι οι απαιτήσεις που αφορούν τις γνώσεις της γλώσσας. Αυτό σε συνάρτηση βέβαια με τη συγκεκριμένη εργασία και τις ανάγκες ή τις απαιτήσεις της.

Γενικά πάντως οι εργαζόμενοι που προέρχονται από ευρωπαϊκές χώρες δεν υπάγονται σε κανένα από τους περιορισμούς στους οποίους υποβάλλονται οι υπόλοιποι αλλοδαποί.

7.2.2 Δικαίωμα μόνιμης εγκατάστασης.

Δεν θα πρέπει να παραλείψουμε να αναφέρουμε και τον **Κανονισμό 1251/70** που αφορά τους εργαζόμενους και τις οικογένειές του που επιθυμούν να εγκατασταθούν μόνιμα στη χώρα υποδοχής. Αυτό προβλέπεται ότι μπορεί να γίνει στις εξής τρεις περιπτώσεις:

- συνταξιοδότησης, εφόσον απασχολήθηκε στο κράτος αυτό τους τελευταίους 12 μήνες, ενώ διέμενε σ' αυτό συνέχεια για περισσότερα από Τρία χρόνια.
- ανικανότητας, εφόσον διέμενε μόνιμα για περισσότερα από δύο χρόνια, ενώ και η διακοπή της εργασίας του οφείλεται σε μόνιμη ανικανότητα. Αν πάντως η ανικανότητα οφείλεται σε εργατικό ατύχημα ή επαγγελματική ασθένεια, που δίδει στον εργαζόμενο δικαίωμα σε σύνταξη ή επιδότηση από Κρατικό ημικρατικό φορέα, δεν επιβάλλεται Κανένας όρος, ως προς τη διάρκεια παραμονής.

7.2.3 Μεθοριακοί εργαζόμενοι

Πρόκειται για εκείνους που επί Τρία έτη συνεχούς απασχόλησης και παραμονής στο κράτος Α, εργάζονται ως υπάλληλοι στο κράτος Β, διατηρώντας τη διαμονή τους στο Κράτος Α, στο οποίο επιστρέφουν καθημερινά ή τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα. Στην περίπτωση τους τα διαστήματα απασχόλησής τους στο Κράτος Β, αντιμετωπίζονται σαν να πραγματοποιήθηκαν στο Κράτος Α.

7.3 Ελεύθερη παροχή υπηρεσιών

Πρόκειται για την περίπτωση προσώπων που ενώ η κατοικία τους είναι σε ένα κράτος μέλος, παρέχουν υπηρεσίες σε ένα άλλο. Όταν αναφερόμαστε σε υπηρεσίες, εννοούμε τόσο δραστηριότητες επιχειρηματικού ή εμπορικού χαρακτήρα όσο και άσκηση επαγγέλματος ή τέχνης, οι οποίες προσφέρονται έναντι αμοιβής. Σ' αυτές περιλαμβάνονται, σύμφωνα με τη Νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, οι ιατρικές υπηρεσίες, οι υπηρεσίες που προσφέρονται στους τουρίστες ή πρόσωπα που ταξιδεύουν για σπουδές ή επαγγελματικούς λόγους κ.λπ.

Οι απαιτήσεις μάλιστα που προβλέπονται συχνά και αφορούν τις άδειες παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών, αντιμετωπίζονται με μεγάλη επιφυλακτικότητα από το άρθρο 59.

Αυτό οφείλεται κυρίως στο λόγο ότι μπορεί μεν να εφαρμόζονται εξίσου σε όλους, αποτελούν όμως πολύ μεγαλύτερη επιβάρυνση συνήθως για κάποιον που μένει σε κάποια άλλη χώρα. Ακόμη περισσότερο στην περίπτωση που το πρόσωπο που παρέχει υπηρεσίες πρέπει να λάβει δύο άδειες, μία στη δική του χώρα και μία σε εκείνη που τις παρέχει.

Τελικά με μία σημαντικότερη απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, η πλάστιγγα έγειρε προς την πλευρά της άποψης ότι η χώρα προέλευσης θα πρέπει να είναι κατ' εξοχήν αρμόδια για τον έλεγχο των δραστηριοτήτων αυτών που παρέχουν υπηρεσίες.

Καθορίστηκαν μάλιστα ορισμένες κατηγορίες απαιτήσεων δημοσίου συμφέροντος που θα πρέπει να τηρούνται, μεταξύ των οποίων η προστασία των εργαζομένων, η προστασία των καταναλωτών, η διατήρηση της εθνικής, ιστορικής και καλλιτεχνικής κληρονομιάς κ.λπ.

Όσον αφορά τα προσόντα που απαιτούνται, τόσο για την άσκηση επαγγέλματος όσο και για την παροχή υπηρεσιών, δεν καθορίζονται από την κοινοτική νομοθεσία, αλλά έχουν επαφθεί στην κρίση και την αρμοδιότητα των Κρατικών νομοθετών.

Η γενική αρχή είναι πως τα Πρόσωπα αυτά που εισέρχονται και εγκαθίστανται σε ένα κράτος - μέλος, με στόχο ανάπτυξη επαγγελματικής δραστηριότητας ή παροχή υπηρεσιών, υπόκεινται στις ίδιες υποχρεώσεις και όσον αφορά προσόντα και προϋποθέσεις άσκησης που επιβάλλονται και στους υπηκόους της χώρας υποδοχής, είτε από τη νομοθεσία είτε από τα επαγγελματικά σωματεία.

7.4 Η ισότητα των εργαζομένων

7.4.1 Γενικά

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει εκδηλώσει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ισότητα των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, χωρίς όμως να επεκτείνει την φροντίδα της αυτή στον αντίστοιχο βαθμό σε άλλες πηγές άνισης μεταχείρισης εργαζομένων όπως π.χ. η εθνική προέλευση, το θρήσκευμα, η ηλικία, το χρώμα του δέρματος κ.λπ.

Σημαντικότετοι λόγοι βέβαια συνετέλεσαν στην δημιουργία του ενδιαφέροντος αυτού, όπως το ότι στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες υπάρχουν θεσμοθετημένες διακρίσεις των δύο φύλων, ανελαστικότητα των εργασιακών μοντέλων, έλλειψη κοινωνικής πρόνοιας για τα εργαζόμενα ανήλικα παιδιά κ.λπ., στις οποίες όμως δεν γίνεται ιδιαίτερη αναφορά.

Η φροντίδα αυτή καλύπτει κατά βάση τους τομείς της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία και της ίσης μεταχείρισης.

7.4.2 Ίση αμοιβή

Ήδη στο άρθρο 119 της Συνθήκης αναφέρεται μεταξύ άλλων ότι όλα τα Κράτη μέλη Θα πρέπει να φροντίσουν ώστε να αποκατασταθεί ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα όσον αφορά την αμοιβή τους για ίση εργασία.

Η έννοια της αμοιβής αντιμετωπίζεται με ευρύτητα από το παραπάνω άρθρο. Αφορά καταρχήν τις βασικές αποδοχές των εργαζομένων που

καταβάλλονται από τον εργοδότη σε χρήμα ή σε είδος, είτε άμεσα είτε έμμεσα.

Περιλαμβάνει επίσης κάθε είδους επιδόματα, πριμ, κ.λπ. τα οποία μπορεί να χορηγεί ο εργοδότης. Η σύγκριση θα πρέπει να γίνεται με συγκεκριμένο πρόσωπο του άλλου φύλου και όχι υποθετικό, προκειμένου να κριθεί εάν υπάρχει ή όχι ανισότητα.

Τονίζουμε ότι η ισότητα αφορά την περίπτωση μόνο που η αμοιβή καταβάλλεται για ίση ή αντίστοιχη εργασία, χωρίς όμως να σημαίνει ότι θα πρέπει και να πραγματοποιείται ταυτόχρονα.

Το στοιχείο μάλιστα της ίσης αξίας της εργασίας τονίζεται από την Οδηγία 75/117 E.E.C. επικεντρώνοντας το Θέμα της ίσης αμοιβής στην αντιστοιχία της αξίας της παρεχόμενης εργασίας. Δεν επιτρέπεται δε να υποβαθμίζεται από το γεγονός ότι συνήθως πραγματοποιείται κυρίως από γυναίκες.

Το θέμα της εκτίμησης της αξίας της εργασίας αποτρέπει την άνιση μεταχείριση των γυναικών και με τη μορφή της ίσης μεν αμοιβής, αλλά για εργασία σημαντικότερη και μεγαλύτερης αξίας. Προκειμένου να κριθεί αν υπάρχει διαφοροποίηση σε βάρος του ενός φύλου, που συνήθως είναι γυναίκα, αλλά όχι απαραίτητο, δεν είναι υποχρεωτικό να υπάρχει πρόθεση του εργοδότη. Αρκεί το γεγονός καθ' εαυτό.

Εννοείται βέβαια ότι εάν για τη συγκεκριμένη εργασία προβλέπονται προϋποθέσεις, π.χ. σπουδές, προϋπηρεσία κ.λπ., τα οποία διαθέτει ο ένας εργαζόμενος αλλά όχι ο άλλος, εάν αυτές αξιολογηθούν με αποτέλεσμα να έχουν επίπτωση στο ύψος των αποδοχών τους, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχει διάκριση με βάση το φύλο.

Πρέπει πάντως να σημειώσουμε ότι παρ' όλες τις καλές προθέσεις της Κοινότητας, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της αμοιβής συνεχίζουν να υφίστανται στα Ευρωπαϊκά Κράτη.

7.4.3 Ίση μεταχείριση

7.4.3.1 Γενική αρχή

Το άρθρο 2 της Οδηγίας 761207/EEC διατύπωσε την αρχή αυτή με τη φράση ότι δεν θα υπάρχει οποιασδήποτε μορφής διάκριση, λόγω φύλου, είτε άμεση είτε έμμεση, εξ αιτίας ιδιαίτερα της συζυγικής ή οικογενειακής κατάστασης. Η αρχή αυτή εφαρμόζεται σε όλα τα στάδια ή ιδιαιτερότητες της σχέσης εργασίας, όπως π.χ. προαγωγές, επαγγελματική εκπαίδευση, συνθήκες εργασίας, κοινωνική ασφάλιση, απόλυση. Αφορά δε την απασχόληση τόσο στον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα.

Έχει επίσης εφαρμογή στις συνθήκες πρόσβασης, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται τα κριτήρια επιλογής σε οποιαδήποτε εργασία και σε οποιοδήποτε επίπεδο της ιεραρχίας.

Με τα άρθρα της μάλιστα 3, 4 και 5 επιβάλλει στα κράτη-μέλη την απάλειψη κάθε αντίθετης προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης διάταξη. Επίσης την εξασφάλιση του να μην συμπεριλαμβάνονται παρόμοιες διατάξεις στις σ.σ.ε., ατομικές συμβάσεις εργασίας, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή κανόνες που θεσπίζονται από ανεξάρτητους φορείς και επαγγελματικά σωματεία. Αν δε τυχόν υπάρχουν να τα κηρύξουν άκυρα και ανενεργά και να τα τροποποιήσουν.

7.4.3.2 Εξαιρέσεις

Υπάρχουν εν τούτοις τρεις εξαιρέσεις στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η πρώτη αφορά τη περίπτωση που το φύλο του εργαζόμενου αποτελεί καθοριστικό στοιχείο για τη συγκεκριμένη εργασία, π.χ. για το Θέατρο, το χορό ή τη μόδα. Για ένα Θεατρικό ρόλο δηλαδή ή μια επίδειξη μόδας δεν είναι δυνατόν παρά να προσληφθούν πρόσωπα συγκεκριμένου φύλου είτε είναι άνδρες, είτε γυναίκες, ανάλογα με την περίπτωση, χωρίς αυτό να μπορεί να θεωρηθεί διάκριση σε βάρος του άλλου φύλου.

Η δεύτερη εξαίρεση αφορά την Προστασία των γυναικών ειδικά σε σχέση με την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα. Τονίζεται ιδιαίτερα ότι η εξαίρεση δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να δικαιολογήσει τον πλήρη αποκλεισμό των γυναικών από ένα συγκεκριμένο επάγγελμα π.χ. από την αστυνομία. Επίσης από την νυκτερινή εργασία, στις περιπτώσεις της προστασίας της μητρότητας, όταν οι κίνδυνοι που συνδέονται με την

συγκεκριμένη νυκτερινή εργασία είναι ίδιοι τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Τέλος, από την Οδηγία 76/207/Ε.Ε. για την ίση μεταχείριση, προβλέπεται ως εξαίρεση, ότι δεν τίγονται μέτρα που έχουν ληφθεί από τα κράτη - μέλη με στόχο την δημιουργία ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, όταν ιδιαίτερα απαλείφουν υπάρχουσες ανισότητες που επηρεάζουν τις ίσες ευκαιρίες των γυναικών σε ορισμένους τομείς. Πρόκειται για τις λεγόμενες "θετικές ενέργειες" των κρατών των οποίων η σημασία όσον αφορά την μείωση των ανισοτήτων τονίστηκε ιδιαίτερα σε σχετική αναφορά Επιτροπής.

7.4.3.3 Μέσα θεραπείας

Το άρθρο 6 της Οδηγίας υποχρεώνει τα κράτη-μέλη την εισαγωγή στο εσωτερικό τους δίκαιο μέσω θεραπείας τέτοιων, που να επιτρέπουν σε όσους θεωρούν ότι έχουν πέσει θύματα άνισης μεταχείρισης να επιδιώξουν δικαιωματικά την ικανοποίησή τους.

Ειδικά μέτρα δεν καθορίζονται διότι η επιλογή μεταξύ διαφόρων δυνατών λύσεων επαφίεται στην κρίση των αρμοδίων κρατών. Μεταξύ αυτών θα μπορούσε να είναι η υποχρέωση του εργοδότη για πρόσληψη του εργαζόμενου που στο στάδιο αυτό έπεσε θύμα άνισης μεταχείρισης ή σε αποζημίωσή του, αν η διάκριση σε βάρος του έγινε κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή υπήρξε ο λόγος της λύσης της.

7.4.3.4 Ίση μεταχείριση στον Τομέα της Κοινωνικής ασφάλισης.

Με την Οδηγία 79/7/Ε.Ο.Κ. 19.12.1978 έχει επιδιωχθεί η προοδευτική ενσωμάτωση στο δίκαιο των Κρατών - μελών, της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα θέματα κοινωνικής ασφάλισης και γενικότερα κοινωνικής προστασίας. Τα σχετικά μέτρα μπορούν να περιλαμβάνουν θεσμοθετημένους Κανόνες που να αφορούν την ασθένεια, αναπηρία, το γήρας, τα εργατικά ατυχήματα, επαγγελματικές ασθένειες και τέλος την ανεργία. Μπορούν επίσης να περιλαμβάνουν και μέσα κοινωνικής προστασίας και αρωγής συμπληρωματικά ή ακόμα και σε αντικατάσταση των παραπάνω.

Προβλέπουν πάντως αρκετές εξαιρέσεις στην αρχή αυτή, με βάση τις οποίες τα κράτη-μέλη μπορούν να μην την εφαρμόσουν σε διάφορες περιπτώσεις, χωρίς όμως να θεωρείται ότι την παραβιάζουν.

Υπήρξε και μία ακόμη Οδηγία με τον ίδιο στόχο, η 86/378/ΕΟΚ που συμπληρώνει ως ένα βαθμό την προηγούμενη, χωρίς όμως να προσθέτει ιδιαίτερα στην πληρότητα και αποτελεσματικότητά της.

Κενά τα οποία οι οδηγίες αυτές αφήνουν, καλύπτονται μέχρι στιγμής από τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, π.χ. πρόνοια για την οικογένεια, τους επιζώντες συγγενείς και γενικά τα εξαρτημένα πρόσωπα.

8. ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

8.1 Κοινωνική ασφάλιση των μετακινούμενων προσώπων

Ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια που θα μπορούσαν να γίνουν αιτία αδυναμίας εφαρμογής της ελεύθερης μετακίνησης και εγκατάστασης των εργαζομένων, είναι η απουσία ενός κοινού ευρωπαϊκού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Έτσι με βάση το άρθρο 51 της Συνθήκης εκδόθηκαν σχετικοί Κανονισμοί των οποίων οι σημαντικότεροι είναι ο 1408/71 και ο 1390/81 που αποτελεί επέκταση του προηγούμενου.

Κατ' αρχή πρέπει να σημειώσουμε ότι η ευρωπαϊκή νομοθεσία δεν εναρμονίζει τα εθνικά δίκαια κοινωνικής ασφάλισης. Απλά φροντίζει για το συντονισμό τους.

Ο Κανονισμός 1408/71 βασίστηκε σε τέσσερις αρχές που στοχεύουν στη δυνατότητα να ακολουθούν τα ασφαλιστικά δικαιώματα τους εργαζομένους που μετακινούνται από κράτος σε Κράτος.

8.1.1 Γενικές αρχές

Πρόκειται για τις εξής αρχές:

8.1.1.1 Μη διάκριση

Σημειώνουμε ήδη ότι η κυριότερη αρχή που διέπει την ευρωπαϊκή ιδέα και πράξη είναι η ίση μεταχείριση και μη διάκριση των προσώπων λόγω ιθαγένειας.

Το θέμα λοιπόν της Κοινωνικής ασφάλισης μπορεί να δημιουργεί τέτοιες διακρίσεις, είτε άμεσα είτε έμμεσα, όπως η περίπτωση Ιταλίδας εργαζόμενης στην Γαλλία που δεν της παρέσχε επίδομα όπως στις Γαλλίδες στην περίπτωση της. Η αιτιολογία ήταν ότι τα πέντε παιδιά της δεν είχαν όλα γαλλική ιθαγένεια. Το Δικαστήριο έκρινε ότι αυτό δεν στοιχειοθετούσε αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την διάκριση.

8.1.1.2 Ένας και μοναδικός εφαρμοστέος κανόνας

Η δεύτερη αρχή είναι ότι το δίκαιο μιας χώρας και μόνον μπορεί να εφαρμοσθεί στην περίπτωση εργαζομένου που Προέρχεται από άλλο Κράτος - μέλος της Ε.Ε.

Η βασική θέση λοιπόν είναι ότι ο εργαζόμενος υπάγεται στο δίκαιο της χώρας στην οποία ασκεί τη δραστηριότητά του, ανεξάρτητα από τον τόπο της εγκατάστασης, είτε δικής του είτε του εργοδότη του. Μόνη εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση εργαζομένων σε εταιρία σε μία χώρα (Α) από την οποία αποστέλλεται για διάστημα μικρότερο του έτους, στην άλλη ευρωπαϊκή χώρα (Β) οπότε και συνεχίζει να υπάγεται στη νομοθεσία της χώρας του (Α).

Στόχος του συνδυασμού των παραπάνω αρχών είναι μεν να μην μείνει ο εργαζόμενος ανασφάλιστος, από την άλλη πλευρά όμως να μην εισπράττει ποσά από δύο ασφαλιστικά ταμεία διαφορετικών κρατών.

8.1.1.3 Αρχή της ενσωμάτωσης

Με την εφαρμογή της αρχής αυτής εξασφαλίζεται το να λαμβάνεται υπόψη από τη χώρα υποδοχής ο χρόνος ασφάλισης του εργαζόμενου σε άλλο ευρωπαϊκό κράτος, όταν χρειάζεται σχετικός υπολογισμός. Κατά συνέπεια Πρέπει να εξασφαλίζονται και όλα τα δικαιώματα που ακολουθούν την αντίστοιχη χρονική διάρκεια εργασίας, που αφορούν π.χ. εγκυμοσύνη, επιδόματα, σύνταξη, ανικανότητα προς εργασία κ.λπ.

8.1.1.4 Αρχή της εξαγωγιμότητας

Πρόκειται για αρχή που εξασφαλίζει τη διατήρηση από χώρα σε χώρα ήδη κεκτημένων ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Μακροπρόθεσμα δικαιώματα π.χ. σύνταξης λόγω γήρατος ή αναπηρίας παρέχονται από την χώρα, με βάση τη νομοθεσία της οποίας αποκτήθηκαν και όχι αυτής στην οποία είναι εγκατεστημένος όταν π.χ. εισπράττει τη σύνταξη ή το επίδομα.

Υπάρχουν βέβαια και κάποιες δευτερεύουσες και συμπληρωματικές αρχές. Οι παραπάνω όμως, όπως είπαμε, αποτελούν τα θεμέλια πάνω στα οποία στηρίζεται το όλο οικοδόμημα του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης.

8.2 Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων

8.2.1 Γενικά

Στο συγκεκριμένο τομέα υπάρχει αφθονία νομοθετικών κειμένων μια και βασικό μέλημα της Κοινότητας, υπήρξε ανέκαθεν η εξασφάλιση κοινών στοιχειωδών προδιαγραφών προστασίας της υγιεινής και της ασφάλειας των εργαζομένων στις διάφορες χώρες-μέλη. Αποτελεί μάλιστα και το κατ' εξοχήν τομέα κοινωνικής πολιτικής που έχει τύχει αμέριστης συμπαράστασης από το Ηνωμένο Βασίλειο.

8.2.2 Στόχοι

Οι στόχοι της πολιτικής αυτής είναι τρεις, η προστασία των εργαζομένων, η προσέγγιση των νομοθεσιών, και η ολοκλήρωση.

Ο **πρώτος στόχος** εμφανίζεται ήδη στα άρθρα 117 και 118 της Συνθήκης, σύμφωνα με τα οποία τα κράτη-μέλη συμφωνούν να προωθήσουν βελτιωμένες συνθήκες, τόσο εργασίας όσο και διαβίωσης, για τους εργαζόμενους και να συνεργαστούν στενά μεταξύ τους στον Τομέα της επαγγελματικής υγιεινής.

Ο **δεύτερος στόχος** τέθηκε μετά τη διαπίστωση ότι ενώ τα περισσότερα Κράτη έχουν νόμους σχετικούς με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων, υπάρχει μεγάλη ανομοιομορφία μεταξύ τους. Αυτό θεωρήθηκε ότι επιβάλλει την προσπάθεια προσέγγισής τους, έτσι ώστε να εξασφαλισθεί για τους εργαζομένους ένα ελάχιστο επίπεδο Προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους.

Ο **Τρίτος στόχος** αποτελεί μέρος και στοιχείο του ευρύτερου θέματος της οικονομικής ολοκλήρωσης.

Βασική αιτία είναι το γεγονός ότι οι χώρες με χαμηλά επίπεδα υγιεινής και ασφάλειας διαθέτουν για το λόγο αυτό ένα συγκριτικό Πλεονέκτημα απέναντι σε εκείνες με υψηλότερα επίπεδα, μια και αυτά συνεπάγονται μεγαλύτερες δαπάνες.

Τα κράτη-μέλη υιοθέτησαν επίσης ένα **κοινό πρότυπο ελέγχου της επαγγελματικής υγείας και ασφάλειας**. Αυτό συμπεριλαμβάνει καταρχήν ένα βασικό περίγραμμα στοιχειώδους νομοθεσίας, που να καθορίζει αφενός γενικούς κανόνες κι αφετέρου κάποιες ειδικές διατάξεις.

Στόχος του περιγράμματος είναι να αποτελέσει τη βάση για λεπτομερέστερη και πλέον εξειδικευμένη σχετική νομοθεσία.

Επιπλέον, κώδικες, πρακτική και τεχνική καθοδήγηση συμπληρώνουν τα παραπάνω.

Πέρα από τα μεμονωμένα κράτη-μέλη και η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση, τα τελευταία χρόνια, έχει θεσπίσει τόσο αντίστοιχες οδηγίες - περιγράμματα που καθορίζουν γενικές υποχρεώσεις, όσο και πιο εξειδικευμένες οδηγίες.

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τα θέματα των επικινδύνων ουσιών, της ασφάλειας στο χώρο εργασίας και της ασφάλειας του εργασιακού εξοπλισμού.

8.3 Υποχρεώσεις εργοδοτών

Όσον αφορά τους εργοδότες πέρα από την υπόμνηση της βασικής γενικής υποχρέωσής τους για προστασία της υγείας των εργαζομένων από κάθε άποψη που μπορεί να σχετίζεται με την εργασία τους, περιλαμβάνει και ένα λεπτομερή κατάλογο με αρχές πρόληψης που πρέπει να έχει υπόψη του ο εργοδότης κατά την υιοθέτηση των συγκεκριμένων μέτρων προστασίας.⁽⁷⁾

Μέσα στα πλαίσια αυτά τονίζεται η υποχρέωση του εργοδότη για επαγρύπνηση, για εκτίμηση των κινδύνων που απειλούν την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας και συνεχή ενημέρωση όσον αφορά τις ομάδες των εργαζομένων που μπορεί να είναι εκτεθειμένες σε κίνδυνο. Τονίζεται επίσης η υποχρέωσή του, αφού ολοκληρωθεί η γενική εκτίμηση, για υιοθέτηση των προληπτικών μέτρων και εφόσον είναι απαραίτητα, την πραγματοποίηση των αλλαγών που μπορούν να επιφέρουν βελτίωση στις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας.

Ακόμη προβλέπεται η υποχρέωσή του για εκπαίδευση του εργασιακού δυναμικού στα θέματα υγείας και ασφάλειας, κυρίως κατά την πρόληψη, την αλλαγή καθηκόντων ή την επιλογών νέων τεχνολογικών.

Επιπλέον επισημαίνεται η υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους, την παροχή συμβουλών προς αυτούς και την ενθάρρυνσή τους για συμμετοχή.

Τέλος, επιβάλλεται στον εργοδότη να συντάξει πίνακα των ατυχημάτων που είχαν ως συνέπεια την ανικανότητα του εργαζόμενου για περισσότερες από τρεις εργασιακές ημέρες και να τον υποβάλει στις αρμόδιες κρατικές αρχές.

⁽⁷⁾ Ο εργοδότης οφείλει να κανονίζει τα σχετικά με την εργασία καθώς και το χώρο, τη διαμονή και ότι αφορά τις εγκαταστάσεις και τα μηχανήματα, έτσι ώστε να προστατεύεται η ζωή και η υγεία του μισθωτού. Βλέπε: Σταύρος Σταυρόπουλος, Ερμηνεία Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1993, Κεφάλαιο 4^ο, Θεσμοί Προστασίας Των Εργαζομένων, §38. Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας, I. Έννοια της υποχρέωσης του εργοδότη. Σελ. 165.

8.4 Υποχρεώσεις εργαζομένων

Αντίστοιχα με αυτές των εργοδοτών η οδηγία επιβάλλει και στους εργαζόμενους ένα σημαντικό αριθμό υποχρεώσεων.

Ξεκινά με την γενική αρχή ότι αποτελεί υποχρέωση του κάθε εργαζόμενου να φροντίσει στο μέτρο του δυνατού για την ασφάλεια και υγεία, τόσο την προσωπική όσο και όσων προσώπων επηρεάζονται από τις πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Η πρόνοια αυτή θα πρέπει να λαμβάνεται με βάση τόσο τις γνώσεις που απέκτησε κατά την κατάρτισή του, όσο και με τις οδηγίες του εργοδότη του.

Η δεύτερη μάλιστα παράγραφος του άρθρου 13, που καθορίζει την υποχρέωση αυτή, αναφέρεται και σε τρία συγκεκριμένα καθήκοντα.

Το πρώτο είναι η υποχρέωση του εργαζόμενου να κάνει σωστή χρήση του προσωπικού προστατευτικού εξοπλισμού, των μηχανημάτων, των εργαλείων, των επικίνδυνων ουσιών, του εξοπλισμού μεταφοράς και λοιπών μέσων παραγωγής.

Το δεύτερο συνίσταται στην υποχρέωσή του να ειδοποιήσει αμέσως τον εργοδότη του ή τους υπεύθυνους εργαζομένους για κάθε κατάσταση στο χώρο εργασίας που, εύλογα, κριθεί ότι αποτελεί ένα σοβαρό και άμεσο κίνδυνο για την υγεία και ασφάλειά τους.

Τέλος, οι εργαζόμενοι οφείλουν να συνεργαστούν με τον εργοδότη ή τους εργαζόμενους που είναι ειδικά υπεύθυνοι για την υγεία και την ασφάλεια, στην εφαρμογή των απαραίτητων σχετικών μέτρων. Επίσης στο να εξασφαλίσουν ότι τόσο το εργασιακό περιβάλλον όσο και οι συνθήκες εργασίας είναι ασφαλή.

Πάντως η τελική ευθύνη για την υγεία και την ασφάλεια ανήκει στον εργοδότη.

8.5 Όροι και συνθήκες εργασίας

8.5.1 Γενικά

Πέρα από την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας, το ενδιαφέρον της Κοινότητας στράφηκε και σε διάφορα άλλα Θέματα που αφορούν είτε το εργασιακό περιβάλλον, είτε όρους και συνθήκες εργασίας.

ο όρος “εργασιακό περιβάλλον μπορεί να ερμηνευτεί με τρεις διαφορετικούς τρόπους:

- ως προστασία της εργασίας με τη στενή έννοια

- ως το σύνολο των συνθηκών εργασίας που ασκούν ή Θα μπορούσαν να ασκήσουν επίδραση στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Σ αυτές συμπεριλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η διάρκεια του χρόνου εργασίας, η οργάνωση και το περιεχόμενό της κ.λπ.

- ως εργασιακές συνθήκες με την ευρύτερη έννοια, όπως εργατικά ατυχήματα, επαγγελματικές ασθένειες κ.λπ.

Η Επιτροπή μοιάζει να έχει υιοθετήσει την δεύτερη άποψη.

Στη συνέχεια θα ενημερωθούμε σε συντομία για το περιεχόμενο ορισμένων από τις Οδηγίες που εκδόθηκαν για τα Θέματα αυτά με βάση τα άρθρα 7 και 8 του Κοινωνικού Χάρτη. Τα άρθρα αυτά προβλέπουν δράση σχετική με τη διάρκεια και την οργάνωση του εργασιακού χρόνου, έτσι ώστε η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς να οδηγήσει στη βελτίωση της ζωής και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε περίπτωση αθέτησης των όρων, έχουν οριστεί ποινικές και αστικές κυρώσεις. Υπεύθυνοι είναι κατά κύριο λόγο οι εργοδότες γενικά, δηλαδή οι ιδιοκτήτες, διευθυντές και διαχειριστές των επιχειρήσεων.⁽⁸⁾

⁽⁸⁾ Σταύρος Σταυρόπουλος, Ερμηνεία Εργατικού Δικαίου, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 1993, Κεφάλαιο 4^ο, Θεσμοί Προστασίας Των Εργαζομένων, §38. Ασφάλεια και υγιεινή των χώρων εργασίας, I. Έννοια της υποχρέωσης του εργοδότη, II. Αστικές και ποινικές κυρώσεις, Σελ. 165-167.

8.5.2 Εργασιακός χώρος

Με την σχετικά πρόσφατη Οδηγία 93/1 04 το ενδιαφέρον της Κοινότητας επικεντρώθηκε στο χρόνο εργασίας, ο οποίος μπορεί να έχει σοβαρότερες επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Επίσης οι απασχολούμενοι σε δραστηριότητες που σε κάποιες περιόδους αιχμής απαιτούν πρόσθετη εργασία π.χ. αγροτικές, τουριστικές. Σε παρόμοιες περιπτώσεις Θα πρέπει οι εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν πρόσθετα να καλυφθούν είτε με βάση νόμο είτε με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ώστε να λάβουν πρόσθετες άδειες σε άλλη περίοδο ή κάποιας άλλης μορφής προστασία.

Η τρίτη τέλος κατηγορία εξαιρέσεων και αφορούν την διάρκεια ανάπαυσης και την νυκτερινή εργασία, είναι αυτές που επιτρέπεται να καθορίζονται από σ.σ.ε. μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με την προϋπόθεση πάντα παροχής αντίστοιχου χρόνου ανάπαυσης αργότερα ή κατάλληλης προστασίας της υγείας τους.

8.5.3 Απόδειξη εργασιακής σύμβασης

Μετά τη διαπίστωση ότι η μεγάλη ποικιλία των όρων πρόσληψης και των λοιπών στοιχείων των εργασιακών συμβάσεων, θα μπορούσε να δημιουργήσει εμπόδια στην ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων, οι εργοδότες υποχρεώνονται πλέον με την Οδηγία 91/533 να προμηθεύσουν τους εργαζόμενους με ένα πιστοποιητικό που να περιέχει πληροφορίες σχετικές με τα βασικά στοιχεία της σύμβασής τους ή τις εργασιακές τους σχέσεις.

Συγκεκριμένα, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παράσχει σε κάθε εργαζόμενο, το αργότερο μέσα σε δύο μήνες από την πρόσληψη, έγγραφο, με τη μορφή εργασιακής σύμβασης αλλά όχι απαραίτητα που να περιέχει τουλάχιστον τα παρακάτω στοιχεία:

- ταυτότητα

- χώρο εργασίας, ή αν δεν είναι καθορισμένος, τον κύριο χώρο εργασίας, ή την έδρα της επιχείρησης ή ακόμη και την κατοικία του εργοδότη

- τίτλο, επίπεδο, φύση ή κατηγορία της εργασίας καθώς και συνοπτική περιγραφή της

- ημερομηνία έναρξης της σύμβασης και

- στην περίπτωση προσωρινής σύμβασης, την διάρκειά της

- πριν πόσο χρόνο πρέπει να γίνει γνωστή η καταγγελία της σύμβασης

- τις αρχικές βασικές αποδοχές, επιδόματα και συχνότητα καταβολής τους ανά μήνα, εβδομάδα, ημέρα

- διάρκεια ημερομισθίου και εβδομαδιαίου ωραρίου

- όταν χρειάζεται, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που διέπουν τη σχέση εργοδότη και εργαζόμενου.

Εφόσον οι εργαζόμενοι αποστέλλονται στο εξωτερικό για περισσότερο από ένα μήνα, απαιτούνται πρόσθετα, όπως διάρκεια του χρόνου απασχόλησης στο εξωτερικό, το νόμισμα στο οποίο θα γίνει η καταβολή των αποδοχών, επιδόματα σε είδος ή σε χρήμα και λεπτομέρειες επανόδου στη χώρα προέλευσης.

Εάν κάποιος από τους όρους της σύμβασης τροποποιηθούν κατά τη διάρκειά της, αυτό Θα Πρέπει να γνωστοποιηθεί το αργότερο μέσα σε ένα μήνα στον εργαζόμενο, εκτός εάν είναι αποτέλεσμα τροποποίησης νομοθεσίας, νέων σ.σ.ε. κ.λπ.

Εάν βέβαια η νομοθεσία κάποιου κράτους-μέλους, ή οι σ.σ.ε. που ισχύουν σ' αυτό, περιέχουν όρους ευνοϊκότερους από την Οδηγία, ισχύουν οι ευνοϊκότεροι όροι.

8.5.4 Αμοιβή της εργασίας

Ο Κοινωνικός Χάρτης προβλέπει ότι κάθε απασχόληση πρέπει να αμείβεται δίκαια. Για το σκοπό αυτό σε κάθε χώρα οι εργαζόμενοι Θα πρέπει να εισπράττουν αποδοχές Τέτοιες που να τους εξασφαλίζουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο ζωής. όπως παρατηρούμε έχει επιλεγεί όρος "δίκαιος" μισθός κι όχι "ελάχιστος. Αυτό έγινε επειδή Κρίθηκε ότι ο προσδιορισμός του ανήκει στην αρμοδιότητα των κρατών-μελών και των δύο ενδιαφερομένων μερών.

Στις περισσότερες πάντως από τις ευρωπαϊκές χώρες εξασφαλίζονται οι ελάχιστες αποδοχές είτε νομοθετικά, όπως στη Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία είτε με σ.σ.ε. όπως στην Ελλάδα, το Βέλγιο, τη Δανία, τη Γερμανία.

Η έννοια του "δικαίου μισθού" προσδιορίζεται ως εξής: Είναι ο μισθός που κάθε εργαζόμενος πρέπει να δικαιούται να λάβει ως ανταμοιβή για την εργασία που παρέχει, ο οποίος θα πρέπει να είναι επαρκής, ώστε να εξασφαλίσει ένα αξιοπρεπές επίπεδο ζωής μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο είναι ενταγμένος.

Τέσσερα είναι τα βασικά σημεία στα οποία δίνει έμφαση η Επιτροπή. Καταρχήν η αναγνώριση του ρόλου, τόσο της επένδυσης όσο και της επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου να επιτευχθούν αφενός υψηλή

παραγωγικότητα κι αφετέρου υψηλής ποιότητας απασχόληση. Δεύτερον η επιδίωξη της παροχής δίκαιων αποδοχών, που μπορούν να θεωρηθούν ως μέρος των βασικών στόχων της Κοινότητας για μεγαλύτερη κοινωνική και οικονομική σύγκληση, και αρμονικότερη ανάπτυξη. Τρίτον η κατάργηση των πρακτικών διάκρισης με βάση κάποιο κριτήριο π.χ. φύλο ή ιθαγένεια. Τέλος η επανεκτίμηση των λόγων παροχής χαμηλότερων αποδοχών σε κάποιες ομάδες εργαζομένων, οι οποίες πρέπει επίσης να απολαμβάνουν δίκαιης αμοιβής όπως οι υπόλοιποι εργαζόμενοι.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό σημειώνουμε ότι έχει ήδη πραγματοποιηθεί σημαντική πρόοδος προς την κατεύθυνση της ελεύθερης μετακίνησης και εγκατάστασης των εργαζομένων από ένα ευρωπαϊκό κράτος σε ένα άλλο, τόσο από την πλευρά της νομοθεσίας όσο και από εκείνης της νομολογίας.

Μάλιστα στη Συνθήκη του Μάαστριχ προστέθηκε άρθρο που στοχεύει στην Ουσιαστική κατάργηση των συνόρων και αφορά τη δυνατότητα απασχόλησης ατόμων με ιθαγένεια τρίτης χώρας. Η πρόνοια αυτή λαμβάνεται λόγω του προβλήματος που δημιουργήθηκε στα ευρωπαϊκά κράτη από την εισροή σε αυτά μεταναστών από χώρες κυρίως της Ανατολικής Ευρώπης, που μάλιστα μετακινούνται από χώρα σε χώρα και από την επιθυμία να αποφευχθεί η από αυτούς δημιουργία στην Ευρώπη μιας υποδεέστερης κοινωνικά τάξης.

Για το λόγο αυτό η Επιτροπή της Ε.Ε. έχει δηλώσει την πρόθεσή της για ανάληψη δραστήριας μεταναστευτικής πολιτικής, ενθαρρύνοντας τους κοινωνικούς εταίρους να αντιμετωπίσουν τη δυνατότητα παροχής εργασιακών δικαιωμάτων σε μετανάστες που διαμένουν μόνιμα στην επικράτειά τους και εφόσον η αγορά εργασίας το επιτρέπει, να εξασφαλίζουν στα άτομα αυτά πλήρη δικαιώματα μετακίνησης από Κράτος σε κράτος.

8.6 Συλλογικό εργατικό δίκαιο

8.6.1 Γενικά

Στον Κοινωνικό Χάρτη αναφέρεται το δικαίωμα των εργοδοτών και των εργαζομένων να συνιστούν ή όχι ενώσεις, επαγγελματικά σωματεία κ.λπ. σύμφωνα με τη βούλησή τους. Επίσης να προβαίνουν σε συλλογικές διαπραγματεύσεις ή ακόμη και σε συλλογική δράση που μπορεί να περιλαμβάνει και απεργίες.

Προβλέπονται επίσης τα δικαιώματα πληροφόρησης, γνωμοδότησης και συμμετοχής των εργαζομένων. Για τον προσδιορισμό όμως του περιεχομένου τους ο Κοινωνικός Χάρτης παραπέμπει στις νομοθεσίες των κρατών-μελών με την εξαίρεση του δικαιώματος της προσχώρησης ή μη σε εργατικό σωματείο.

Στην ουσία μόνον τα παραπάνω δικαιώματα έχουν λάβει συγκεκριμένη μορφή μέσα στα πλαίσια της ευρωπαϊκής έννομης τάξης, δεδομένου ότι η φύση των λοιπών δικαιωμάτων οδήγησε σε διαφωνίες λόγω αδυναμίας ταύτισης απόψεων όλων των κρατών-μελών. Εξάλλου και το πρόγραμμα δράσης του Κοινωνικού Χάρτη δεν περιέχει συγκεκριμένες προτάσεις σχετικά με άλλα συλλογικά δικαιώματα.

8.6.2 Τα δικαιώματα πληροφόρησης, γνωμοδότησης και συμμετοχής

Το δικαίωμα της πληροφόρησης αποτελεί την πλέον ασθενή μορφή, εργασιακής συμμετοχής, μιας και είναι ουσιαστικά μονομερής και οι εργαζόμενοι τελικά δεν έχουν δυνατότητα ανταπόκρισης σ' αυτή ή κάποιας μορφής αντιπρότασης.

Αντίθετα η γνωμοδότηση προχωρεί πολύ περισσότερο και συνεπάγεται την ενεργό συμμετοχή τόσο της διοίκησης όσο και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Αποτελεί δηλαδή μορφή διαλόγου ανάμεσα σε δύο μέρη.

Τέλος η **συμμετοχή** καλύπτει όλες τις μορφές της 'Βιομηχανικής δημοκρατίας' από την απλή ενημέρωση μέχρι τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις. Μπορεί να υπάρχει η **άμεση συμμετοχή**, κατά την οποία μεμονωμένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν μέρος στις αποφάσεις καθώς και έμμεση συμμετοχή η οποία γίνεται μέσω καθορισμένων με ειδικές διαδικασίες εκπροσώπων.

Υπάρχουν όμως και κάποιες άλλες μορφές συμμετοχής σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, στις οποίες δεν θα επεκταθούμε.

Εντούτοις υπήρξε και σε ένα μεγάλο βαθμό συνεχίζει να υπάρχει, έντονη αντίδραση, που αφορά την ουσιαστική συμμετοχή των εργαζομένων σε καθαρά επιχειρησιακές αποφάσεις. προτάσεις διαφόρου βέβαια περιεχομένου έχουν γίνει κατ' επανάληψη προς την κατεύθυνση αυτή, δεν έχουν όμως λάβει μία οριστική μορφή.

Σε κοινοτικό επίπεδο, έχει τονιστεί κατά επανάληψη η σημασία της όσο το δυνατό μεγαλύτερης και ουσιαστικής συμμετοχής των κοινωνικών συνομιλητών στις οικονομικές και κοινωνικές αποφάσεις της Κοινότητας.

8.6.3 Ελευθερίες συνένωσης, συλλογικής διαπραγμάτευσης και συλλογικής δράσης

Κύριο χαρακτηριστικό των βιομηχανικών σχέσεων στα κράτη-μέλη είναι η πολυμορφία των συνδικαλιστικών ενώσεων.

Το άρθρο 11 του Κοινωνικού Χάρτη του 1989 προβλέπει ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι της Ευρωπαϊκής Κοινότητας θα έχουν το δικαίωμα της συνένωσης για την δημιουργία επαγγελματικών οργανώσεων ή συνδικαλιστικών σωματείων της προτίμησής τους, για την προάσπιση των οικονομικών και κοινωνικών τους συμφερόντων. Κάθε εργοδότης και κάθε εργαζόμενος θα έχει την ελευθερία να συμμετέχει ή να μην συμμετέχει στις οργανώσεις και τα σωματεία αυτά χωρίς αυτό να μπορεί να έχει οποιαδήποτε αρνητική συνέπεια στην προσωπική ή επαγγελματική του κατάσταση. Ο Κοινωνικός Χάρτης δηλαδή αναγνωρίζει και την αρνητική ελευθερία, που τόσο έντονα έχει αμφισβητηθεί στη χώρα μας και συνίσταται στο δικαίωμα ενός ατόμου να μην προσχωρήσει σε συνδικαλιστικό σωματείο, εφόσον έτσι επιθυμεί.

Όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μπορεί να είναι είτε διμερείς είτε τριμερείς (και με τη συμμετοχή δηλαδή του Κράτους), και όπως είναι γνωστό, αφορούν τα εργασιακά προβλήματα, ενώ επηρεάζουν, άμεσα ή έμμεσα, μικρότερες ή μεγαλύτερες ομάδες εργαζομένων. Στην ουσία όμως ο όρος αναφέρεται σε διμερείς συζητήσεις που στόχο έχουν συγκεκριμένη συμφωνία. Όπως είναι επίσης γνωστό, κάθε τέτοια συμφωνία δεσμεύει όχι μόνον τα πρόσωπα που υπογράφουν, αλλά και τα μέλη της ομάδας που εκπροσωπούν.

Η Επιτροπή εξέφρασε συχνά στο παρελθόν την επιθυμία για την δημιουργία καθεστώτος συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κοινοτικό επίπεδο πράγμα που εκφράστηκε και μέσα από τον Κοινωνικό Χάρτη.

Μέχρι στιγμής όμως αυτό δεν έχει γίνει δυνατό. Κύριος λόγος είναι ότι οι ενώσεις και τα σωματεία είναι εθνικά από παράδοση κι έτσι είναι πολύ ευκολότερες οι διαπραγματεύσεις μέσα στη χώρα τους παρά σε

κοινοτικό επίπεδο. Συμβουλευτικά πάντως, έχουν και οι δύο πλευρές συνεργασθεί από το 1960 και συνεχίζουν να συνεργάζονται σε κοινοτικό επίπεδο είτε τυπικά είτε άτυπα.

Όσον αφορά το δικαίωμα προσφυγής σε συλλογική δράση, μπορεί να πάρει διάφορες μορφές από καθυστερήσεις στην εργασία μέχρι απεργία. Διάφορες μορφές βέβαια παρόμοιας δράσης υπάρχουν κι από την πλευρά των εργοδοτών.

Το κατοχυρωμένο όπως είπαμε αυτό, στις Περισσότερες χώρες, δικαίωμα, εξαρτάται από τις αποφάσεις των σωματείων και δεν μπορεί να ασκηθεί από μεμονωμένα άτομα. Υπόκειται δε στις σχετικές διατάξεις των εθνικών νομοθεσιών και των σ.σ.ε.

Προβλέπεται μάλιστα ότι οι μόνοι περιορισμοί που μπορεί να τεθούν στα παραπάνω δικαιώματα, είναι αυτοί που σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, απαιτούνται σε μία δημοκρατική κοινωνία για λόγους εθνικούς ή δημόσιας ασφάλειας, για την πρόληψη αναταραχής ή εγκλήματος, για την προστασία της υγείας ή των χρηστών ηθών ή για την προστασία των δικαιωμάτων ή της ελευθερίας άλλων πολιτών.

Μετά από όσα συνοπτικά εκθέσαμε γίνεται εύκολα αντιληπτό το ότι το ατομικό κοινοτικό εργασιακό δίκαιο αναπτύσσεται με πολύ ταχύτερους ρυθμούς από το συλλογικό.

9. ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΤΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ

Περισσότερο φιλικό για τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου Τομέα γίνεται το σύστημα των υποχρεωτικών προσλήψεων των ατόμων που έως σήμερα είχαν υποχρέωση να προσλαμβάνουν βάσει του ν. 1648/86 (άτομα με ειδικές ανάγκες, οι πολύτεκνοι ή ένα από τα παιδιά τους και τα παιδιά όσων έλαβαν μέρος στην εθνική αντίσταση κ.λπ.). Το σχέδιο νόμου που έδωσε στη δημοσιότητα ο υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Μιλτ. Παπαϊωάννου, στο Πλαίσιο του επερχόμενου “εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας” προβλέπει 3 βασικές αλλαγές για τις επιχειρήσεις και άλλες 4 για όσους διεκδικούν μία Θέση εργασίας.

9.1 Για τις επιχειρήσεις

- Εξαιρεί από την υποχρέωση πρόσληψης “τις επιχειρήσεις που εμφανίζουν, σύμφωνα με τους ισολογισμούς τους, αρνητικό αποτέλεσμα (ζημία) για κάθε μία από τις δύο αμέσως προηγούμενες χρήσεις ή δεν μπορούν να συνεχίσουν επωφελώς τη λειτουργία τους”. Με τη ρύθμιση αυτή κλείνουν οι πόρτες των προσλήψεων “προστατευμένων” από το νόμο ατόμων σε όλες τις ελλειμματικές ΔΕΚΟ.

- Παρέχει στις επιχειρήσεις το δικαίωμα αντικατάστασης του νεοπροσλαμβανομένου (για υπαίτια ή αναίτια ακαταλληλότητα) αφού τον απασχολήσει τουλάχιστον για 1 μήνα.

Οι επιχειρήσεις έχουν, ακόμη, δυνατότητα επιχορήγησής τους από τον ΟΑΕΔ για την εκπαίδευση των νεοπροσλαμβανομένων και την εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας εφόσον πρόκειται για άτομα με ειδικές ανάγκες.

- Υποχρεώνει τις υπόχρεες επιχειρήσεις (όσες απασχολούν πάνω από 50 άτομα) να υποβάλουν ετησίως μεταξύ 1^{ης} Νοεμβρίου και τέλους Δεκεμβρίου κάθε έτους, στις αρμόδιες σε κάθε νομό επιτροπές μηχανογραφικό έντυπο τις ειδικότητες που έχουν ανάγκη να καλύψουν για το ποσοστό της υποχρεωτικής πρόσληψης.

9.2 Για τους υποψήφιους

- Καθιερώνει σύστημα μορίων για την πρόσληψη, πριμοδοτώντας όσους έχουν μεγαλύτερες ανάγκες (λόγω ηλικίας, χαμηλού εισοδήματος, έλλειψης περιουσιακών στοιχείων, οικογενειακών υποχρεώσεων, περισσότερων γνώσεων κ.α.). Στο σύστημα εντάσσονται και οι πολύτεκνοι με 4 παιδιά.

- Θέτει νέα όρια ηλικίας για να είναι δυνατή η πρόσληψη (45 ετών το ανώτατο, από 64 που ήταν μέχρι σήμερα και 21 ετών, αντί του 18ου).

- Προβλέπει την προκήρυξη θέσεων κάθε Μάρτιο και τη δημοσίευση όλων των σχετικών στοιχείων υποχρεωτικώς σε δύο ημερήσιες εφημερίδες

Αθηνών και σε μία τοπική. Ανακοίνωση Θα μεταδίδεται και από τα κρατικά ραδιοτηλεοπτικά μέσα.

- Συγκροτεί νέες επιτροπές, σε κάθε νομό, με τη συμμετοχή των τοπικών φορέων που Θα κρίνουν ενστάσεις και δύο δευτεροβάθμιες επιτροπές στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

9.3 Τα ποσοστά

Μολονότι διατηρούνται τα ποσοστά των υποχρεωτικών τοποθετήσεων (8% στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, στις τράπεζες και στις ΔΕΚΟ και 5% στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα Ν.Π.Δ.Δ.) το υπουργείο αφήνει ανοικτό το ενδεχόμενο περιορισμού τους, αν, στην πράξη, δεν καλύπτονται οι ειδικές κατηγορίες των προστατευμένων ατόμων.

9.3.1 Το φάσμα της υψηλής ανεργίας διεθνώς και η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων

Βρισκόμαστε σε μία περίοδο νέας ανόδου της ανεργίας διεθνώς, με ότι αυτό συνεπάγεται σε όρους κοινωνικής αναταραχής, πολιτικής αστάθειας και αβεβαιότητας, καθώς και περιπλοκής της οικονομικής συγκυρίας και των διαδικασιών εξόδου από την κρίση. Τρεις είναι οι βασικοί λόγοι για τους οποίους θεωρούμε πιθανότερο το επίφοβο αυτό σενάριο της "διογκούμενης" ανεργίας.

Ο πρώτος λόγος είναι η εξέλιξη και εμβάθυνση της οικονομικής κρίσης στις χώρες της ΝΑ Ασίας, όπου η χρηματοπιστωτική κρίση ήδη απλώνεται σε όλα τα μήκη και πλάτη της πραγματικής τους οικονομίας, υποχρεώνοντας σε ένα μαζικό κύμα χρεοκοπιών και κλεισίματος επιχειρήσεων καθώς και μία πρωτοφανή άνοδο της ανεργίας (από τα επίπεδα του 2%, μέχρι πρότινος, σε πάνω από 5% μόνο για το 1998). Η οικονομική ύφεση στη Ν. Κορέα και την Ινδονησία, μόνο, υπολογίζεται να προσθέσει από 1-2 εκατομμύρια ανέργους σε κάθε μία εξ αυτών (πέραν των όσων νέων ανέργων έφερε η κρίση του 1997), νούμερο ενδεικτικό για τον εξαιρετικά επώδυνο χαρακτήρα της οικονομικής αναδιάρθρωσης που θα πραγματοποιηθεί την προσεχή τριετία στις χώρες της ΝΑ Ασίας. Η διάρκεια και η έκταση της ανόδου της ανεργίας θα εξαρτηθεί, φυσικά από την ταχύτητα εφαρμογής των αναγκαίων μεταρρυθμίσεων στην περιοχή και από την εξέλιξη της διεθνούς οικονομικής συγκυρίας. Δύο, ωστόσο,

στοιχεία μαρτυρούν για τον μάλλον παρατεταμένο χρόνο της προσαρμογής. Το ένα αφορά την πολύ πιθανή εμπλοκή των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων στα γρανάζια της πολιτικής κρίσης και των αδύναμων Πολιτικών Θεσμών των χωρών αυτών, εξ' αιτίας της διαφθοράς και της γενικευμένης έλλειψης εμπιστοσύνης στις κυρίαρχες πολιτικές ηγεσίες. Το άλλο σχετίζεται με την έκταση των νομισματικών υποτιμήσεων που έλαβαν χώρα στη ΝΑ Ασία και που, εφόσον δεν αντιστραφούν μερικώς, θα προκαλέσουν ισχυρότατες πτωτικές πιέσεις επί των διεθνών τιμών (αν όχι γενικευμένο αποπληθωριστικό κύμα), με συνέπεια την κατακόρυφη όξυνση του ανταγωνισμού και την καταβύθιση μεγάλων τμημάτων του παραγωγικού δυναμικού των δυτικών αναπτυγμένων οικονομιών. Ο κίνδυνος αυτός της επιβράδυνσης της διεθνούς Οικονομικής δραστηριότητας και ενδεχομένως της ύφεσης, είναι και η βασικότερη αιτία της προβλεπόμενης ανόδου της ανεργίας ίνα σημειωθεί ότι ο οικονομικός κύκλος σε ΗΠΑ και Βρετανία ήδη διανύει τον τελευταίο "κύκλο" της ανόδου του).

Δεύτερος λόγος είναι η νέα ένταση που γνωρίζει, τα 2-3 τελευταία έτη, το κύμα των Επιχειρηματικών Συγχωνεύσεων και Εξαγορών (ΕΣΕ) σε ΗΠΑ, Βρετανία, Ευρώπη και στις αναδυόμενες αγορές. Η ισχυρή αυτή άνοδος των ΕΣΕ συνεχίστηκε το 1997 και απ' ότι φαίνεται θα κορυφωθεί στο 1998 με τελευταία δείγματα αγορών κυριαρχούμενων από παρόμοιες διεργασίες: τις ασφάλειες - τράπεζες, τα φάρμακα και τις τηλεπικοινωνίες. Οι πρόσφατες διεθνείς συμφωνίες για την απελευθέρωση των αγορών αγαθών και υπηρεσιών, σε συνδυασμό με την υιοθέτηση πολιτικών αποκρατικοποιήσεων για την ανάπτυξη των οικονομικών και την εισαγωγή του ευρώ, αποτελούν τα βασικά εφαλτήρια για την ενδυνάμωση της τάσης ΕΣΕ διεθνώς. Οι ΕΣΕ εμφανίζονται αρχικά εντονότερα σε ΗΠΑ - Βρετανία, όμως η δύναμη του διεθνούς ανταγωνισμού τις επιβάλλει βαθμιαία στην ηπειρωτική Ευρώπη και αλλού. Ιστορικά, οι ΕΣΕ εμφανίζονται ως κυρίαρχη τάση σε περιόδους όπου το επιχειρηματικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από σημαντικές εξελίξεις (π.χ. τεχνολογικές ανακαλύψεις, κρατικές ρυθμίσεις, απελευθέρωση κεφαλαιαγορών, ανάπτυξη διεθνών αγορών και διεθνοποίηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων κ.λπ.) ενώ η οικονομία απολαμβάνει υψηλών ρυθμών ανάπτυξης που όμως δεν προβλέπεται να έχουν συνέχεια. Γι' αυτό και οι επιχειρήσεις στρέφονται στις ΕΣΕ προσπαθώντας να διατηρήσουν ή να αυξήσουν τα κέρδη και τα μερίδια αγοράς τους, ενόσω αναμένουν επιβράδυνση των πωλήσεων. Αναπόφευκτο, εντούτοις, αποτέλεσμα των ΕΣΕ είναι η αναδιάρθρωση των προκυπτουσών από τη συγχώνευση/εξαγορά επιχειρήσεων με κοινό παρονομαστή μείωση του κόστους λειτουργίας και του προσωπικού απασχόλησης. Πολυάριθμα είναι τα πρόσφατα παραδείγματα τέτοιων ΕΣΕ που σήμαναν δραστικές

περικοπές προσωπικού.

Τρίτος λόγος είναι η Ευρωπαϊκή Νομισματική και Οικονομική ενοποίηση και η ανάδειξη της ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς με υψηλές δυνατότητες αξιοποίησης μόνον για τις μεγάλες και ανταγωνιστικές εκείνες επιχειρήσεις που θα αποδειχθούν ικανές να εκμεταλλευθούν τις οικονομίες κλίμακος και την επέκταση σε κλάδους όπως οι συγκοινωνίες, η τεχνολογία πληροφορικής, οι τηλεπικοινωνίες, οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, τα προϊόντα διατροφής, τα φάρμακα κ.λπ. Εξού και η ανάγκη διαμόρφωσης νέων επιχειρηματικών συσπειρώσεων και συνεργασιών. Το 1997, η αξία των ΕΣΕ ανήλθε σε 53 δισ. δολ. στη Βρετανία (έναντι 39 δισ. στην Ολλανδία και 60 δισ. στις ΗΠΑ το 197), 20 δισ. σολ. στη Γερμανία, 17,5 δισ. στην Ολλανδία, 13 δισ. στη Γαλλία, 9 δισ. στην Ιταλία και 5 δισ. στην Ισπανία. Εννοείται πως οι συνέπειες των νέων επιχειρηματικών σχημάτων στην ανεργία θα εμφανισθούν κατά το 1998 εντονότερες.

Με βάση τα παραπάνω, και με αφορμή τις πρόσφατες απεργιακές κινητοποιήσεις της ΓΣΕΕ για τη διατήρηση αμετάβλητων των εργασιακών σχέσεων στις Δημόσιες Επιχειρήσεις (και μάλιστα στις πλέον ελλειμματικές και προβληματικές εξ αυτών), θα πρέπει να επισημάνουμε το σοβαρό κίνδυνο μιας απότομης ανόδου της ανεργίας στη χώρα μας και να κρούσουμε την κώδωνα του κινδύνου στα εργατικά συνδικάτα για την εσφαλμένη πολιτική που ακολουθούν.

Με την ελληνική γεωργία να τελεί αναπόφευκτα υπό συρρίκνωση (λόγω κοινοτικών εξελίξεων και νέων πολιτικών επιδοτήσεων), την κλωστ/ργία - ένδυση - υπόδηση, που συγκεντρώνει μεγάλο τμήμα των βιομηχανικών εξαγωγών της χώρας, να αποτελεί τον υπ' αριθμόν ένα στόχο του σκληρού ανταγωνισμού τιμών, ασιατικής προέλευσης, και τον δημόσιο τομέα υπερχρεωμένο και απροστάτευτο" πλέον, η καθιέρωση ελαστικών σχέσεων εργασίας (όπως πιθανώς μεταγενέστερα, σε Πανευρωπαϊκό επίπεδο, και η αποδοχή του 35ωρου) θα πρέπει να θεωρηθεί εκ των ων ουκ άνευ για την επιβίωση του επιχειρηματικού δυναμικού της χώρας.

Στις νέες διεθνείς συνθήκες της Κρίσης και της μαζικής ανεργίας, περιθώρια για εργατικές 'αριστοκρατίες' δεν υπάρχουν και τα εργατικά συνδικάτα καλούνται να αναθεωρήσουν τις στρατηγικές και τους στόχους τους για την αντιμετώπιση της ανεργίας, άμεσα...

Κατωτέρω παρατίθενται πίνακες πραγματικών μισθών, μισθών, παραγωγικότητας και ανεργίας από την ετήσια μελέτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την πορεία της οικονομίας και άλλων σχετικών μεγεθών για τα κράτη μέλη της Καθώς και πίνακες που σχετίζονται με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας - αύξηση απασχόλησης ετησίως και την απασχόληση στους βασικούς κλάδους:

10. ΑΝΕΡΓΙΑ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Σε ότι αφορά την εικόνα που δίνει η στατιστική υπηρεσία για την ανεργία δεν είναι ορθή τουλάχιστον σε ότι αφορά στους συμμετέχοντες σε σεμινάρια του ΟΑΕΔ, στους πέραν των δύο ετών άνεργους και στο συνυπολογισμό της μερικής απασχόλησης. Οι συμμετέχοντες στα σεμινάρια για τον ΟΑΕΔ δεν λογίζονται άνεργοι αφού για να συμμετάσχουν σε ένα σεμινάριο τους αφαιρείται η κάρτα ανεργίας και επανεγγράφονται στους καταλόγους ανέργων του ΟΑΕΔ μετά το τέλος του. Για τη στατιστική υπηρεσία οι συμμετέχοντες στα σεμινάρια είναι ότι δηλώσουν. Είναι μάλλον απίθανο όλοι όσοι παρακολουθούν σεμινάρια του ΟΑΕΔ ή συμμετέχουν σε προγράμματα «διοικητικής υποστήριξης υπηρεσιών» ή σε προγράμματα «STAGE» να δηλώνουν άνεργοι. Υπάρχουν επίσης και αυτοί που είναι άνεργοι πάνω από δύο χρόνια η πλειονότητα των οποίων δεν δηλώνουν άνεργοι και θεωρούνται «άεργοι». Οι παραπάνω παράγοντες έχουν σαν αποτέλεσμα να παρουσιάζεται μια στρεβλή και πιο ωραιοποιημένη εικόνα σε όλα τα μεγέθη της ανεργίας. Επιπρόσθετα θα πρέπει να συνυπολογιστεί και το γεγονός ότι ένα μέρος των θέσεων απασχόλησης είναι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης. Αυτό αν συνυπολογιστεί μειώνει το δείκτη σταθερής απασχόλησης και αυξάνει την πραγματική ανεργία. Σε ότι αφορά το τελευταίο σημειώνουμε ότι τα τελευταία δύο χρόνια σημειώνεται αύξηση των θέσεων μερικής απασχόλησης. Με τις επισημάνσεις αυτές παρατίθενται τα παρακάτω στοιχεία τα οποία όπως προαναφέραμε παρουσιάζουν μια πιο ωραιοποιημένη εικόνα από την πραγματική.

1. Το ποσοστό της ανεργίας στη χώρα μας είναι από τα μεγαλύτερα στην Ευρωπαϊκή ένωση των 15, είναι πιο μεγάλο από το ποσοστό του μέσου όρου της Ευρωζώνης, της Ευρώπης των 15 και της Ευρώπης των 25 (Πίνακας 15).

2. Η ανεργία στη χώρα μας σε σύγκριση με τις χώρες της ΕΕ των 15 είναι μικρότερη μόνο από το αντίστοιχο ποσοστό της Ισπανίας στην οποία όμως από το 1999 μέχρι το 2004 μειώθηκε από 15,9 στο 11%.
3. Σύμφωνα με τα δημοσιευθέντα στοιχεία της ΕΣΥΕ η ανεργία για το δεύτερο τρίμηνο του 2005 εκτιμήθηκε στο 9,6% του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό αυτό ελέγχεται με βάση τα όσα εισαγωγικά αναφέραμε όμως παράλληλα και σύμφωνα με την δημοσιευθείσα εξαμηνιαία έκθεση του ΔΝΤ η Ελλάδα προβλέπεται για το 2005 και 2006 να είναι η μόνη χώρα από τις 29 που περιλαμβάνονται στον πίνακα προηγμένων οικονομιών με διψήφιο ποσοστό ανεργίας.
4. Το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων επί του συνόλου του εργατικού δυναμικού στη χώρα μας είναι το μεγαλύτερο από όλες τις χώρες της ΕΕ των 15 και επίσης μεγαλύτερο από τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ευρωζώνης, της Ευρώπης των 15 και της Ευρώπης των 25 (Πίνακας 16). Οι μόνες χώρες οι οποίες έχουν μεγαλύτερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας είναι η Λιθουανία, η Πολωνία και η Σλοβακία.
5. Το 2004 καταγράφηκαν στη χώρα μας 278.300 μακροχρόνια άνεργοι έναντι 257.800 το 2003 (Πίνακας 6). Αυτοί αντιστοιχούν στο 56,5% όλων των ανέργων (Πίνακας 4) και στο 5,8 όλου του εργατικού δυναμικού (Πίνακας 5).
6. Το επίδομα ανεργίας στη χώρα μας είναι το χαμηλότερο από όλα τα αντίστοιχα επιδόματα που παίρνουν στις χώρες της Ε.Ε. των 15 και δίνεται μόνο για 12 μήνες και έτσι αποκλείονται απ' αυτό οι μακροχρόνια άνεργοι. Μετά το δωδεκάμηνο τα μόνα βοηθήματα που υπάρχουν είναι το μισό του επιδόματος ανεργίας για ένα μήνα και κάτω από ειδικές προϋποθέσεις (χαμηλό ύψος εισοδήματος και ηλικία άνω των 45 ετών) ένα επίδομα το οποίο ο ΟΑΕΔ ονομάζει επίδομα μακροχρόνια ανέργων ύψους 200 € για 12 επιπλέον μήνες.
7. Το ποσοστό της ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών στη χώρα μας είναι το μεγαλύτερο στην Ευρωπαϊκή ένωση των 15 (το ίδιο ποσοστό έχει μόνο η Ισπανία και είναι και αυτό πιο μεγάλο από το μέσο όρο της Ευρωζώνης της Ευρώπης των 15 και της Ευρώπης των 25 (Πίνακας 17).
8. Το 2004 καταγράφηκαν στη χώρα μας 231.300 άνεργοι νέοι κάτω των 30 ετών έναντι 222.500 το 2003 (Πίνακας 10).
9. Η ανεργία των νέων είναι το 46,95% του συνόλου των ανέργων (Πίνακας 8) και παρουσιάζει το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό 20,13% επί του εργατικού δυναμικού των νέων (Πίνακας 9).
10. Η ανεργία των νέων φαίνεται από το 1999 μέχρι το 2003 να μειώνεται τόσο σε ποσοστό (Πίνακας 9) όσο και απόλυτο αριθμό ανέργων (Πίνακας 10). Αυτό όμως δεν οφείλεται σε αύξηση της απασχόλησης των νέων αλλά στη μείωση του εργατικού δυναμικού

των αντίστοιχων ηλικιών το οποίο από το 1999 και μετά συνεχώς μειώνεται (Πίνακας 7). Για το 2004 που είχαμε μια μικρή μόλις αύξηση του εργατικού δυναμικού αμέσως πήραμε την ανηφόρα και σε ποσοστά και σε απόλυτους αριθμούς.

11. Η πραγματική εικόνα των θέσεων απασχόλησης που καλύπτονται από νέους κάτω των 30 ετών είναι ότι από 945.800 που ήταν το 1998 το 2004 ήταν 917.900 δηλαδή 27.900 λιγότερες (Πίνακας 7).
12. Η ανεργία των γυναικών στη χώρα μας το 2004 ξεπέρασε και την αντίστοιχη της Ισπανίας και είναι πλέον η μεγαλύτερη όλων των χωρών της ΕΕ των 15, μεγαλύτερη από το μέσο όρο της Ευρωζώνης, από το μέσο όρο της Ε.Ε. των 15 και τον ανάλογο των 25 (Πίνακας 18).
13. Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών συγκρινόμενα με τα αντίστοιχα ποσοστά των νέων χωρών της Ε.Ε. είναι μικρότερα μόνο από αυτά της Πολωνίας και της Σλοβακίας (Πίνακας 19).
14. Οι άνεργες γυναίκες το 2003 ήταν περίπου 311.000 (Πίνακας 14).
15. Η ανεργία των γυναικών για το 2004 ήταν το 63,1% του συνόλου των ανέργων (Πίνακας 12) ποσοστό που ήταν το μεγαλύτερο των τελευταίων ετών και το ύψος της ανεργίας τους επί του γυναικείου εργατικού δυναμικού ήταν 15,86% το οποίο είναι από τα μεγαλύτερα των τελευταίων ετών και συγκρίνεται μόνο με το αντίστοιχο του 2001 που ήταν 15,87% (Πίνακας 13).
16. Η ανεργία των γυναικών φαίνεται από το 1999 μέχρι το 2003 τόσο σε ποσοστό (Πίνακας 13) όσο και σε απόλυτο αριθμό ανέργων (Πίνακας 14) και οι θέσεις απασχόλησης που καλύπτονται από γυναίκες φαίνεται να αυξάνονται (Πίνακας 11). Η εικόνα αυτή αντιστρέφεται πλήρως το 2004.
17. Το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα είναι το μικρότερο από όλες τις χώρες της ΕΕ των 15 (Πίνακας 20).
18. Η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα των χωρών που το 2004 σε σχέση με το 2003 το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος μειώθηκε (πίνακες 20 και 21)
19. Όπως φαίνεται στους πίνακες 22, 23 και 24 οι αποκλειστικοί χρηματοδότες του ΟΑΕΔ είναι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες.

Η ανωτέρω κατάσταση που περιγράψαμε οφείλεται στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές που εφαρμόστηκαν τα τελευταία χρόνια και τις οποίες εγκρίνει επαυξάνει και εφαρμόζει και η σημερινή κυβέρνηση.

Οι πολιτικές που εφαρμόσαν οι προηγούμενες κυβερνήσεις

- μείωσης του εργατικού κόστους,
- ανεξέλεγκτης επιδότησης των εργοδοτών η οποία έφτασε μέχρι και του απαράδεκτου σημείου να καρπούται ο

εργοδότης την επιδότηση και κατόπιν να κλείνει την επιχείρησή του ή να μειώνει το προσωπικό του χωρίς να δίνει λογαριασμό πουθενά όπως έδειξαν τα πρόσφατα στοιχεία που δημοσιοποιήθηκαν από τις δικές μας δυνάμεις που δρουν στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα

- της επίσης ανεξέλεγκτης επιδότησης των εργοδοτών η οποία έφτασε μέχρι και του να εκμεταλεύεται ένας εργοδότης το επίδομα ανεργίας αυτού τον οποίο θα προσλάβει,
- γενικευμένης εφαρμογής ελαστικών και υποβαθμισμένων μορφών απασχόλησης,
- διευθέτησης του χρόνου εργασίας,
- ενοκίασης των εργαζομένων,
- ανθρώπινου δυναμικού στο Δημόσιο όπου έχουμε σήμερα μόνιμους, έκτακτους αορίστου χρόνου, συμβασιούχους ορισμένου χρόνου, εποχιακούς, ωρομίσθιους, έκτακτοι των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, συνεργεία και προσληφθέντες μέσω εργολάβων, συμμετέχοντες στα 10μηνα «σεμινάρια» προγράμματα του ΟΑΕΔ και εργαζόμενους με σύμβαση έργου
- γενικευμένων ιδιωτικοποιήσεων, που οδήγησαν στη συρρίκνωση της παραγωγικής βάσης της χώρας και στην απώλεια δεκάδων χιλιάδων θέσεων εργασίας
- επιδότησης ιδιωτικών γραφείων για σεμινάρια κατάρτισης αμφίβολης ποιότητας, όχι μόνο συνεχίζονται σήμερα αλλά έχουμε πλέον νέο ακόμη χειρότερο καθεστώς για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την κατάργηση του οχτάωρου, έχουμε τη μείωση της υπερωριακής αμοιβής η οποία συμβάλλει στην αύξηση της ανεργίας και την επέκταση του ωραρίου των καταστημάτων πράγμα το οποίο όχι μόνο δεν βοηθά την ανάπτυξη του κλάδου του εμπορίου και δεν δημιουργεί ουσιαστικά νέες θέσεις εργασίας αλλά αντίθετα λειτουργεί σε βάρος και των εργαζομένων και των επιχειρήσεων ιδιαίτερα των μικρομεσαίων που αποτελούν και την ραχοκοκαλιά του κλάδου. Σ' αυτά θα πρέπει να προσθέσουμε και την αναβίωση μετά το προσωρινό πάγωμα της πρότασης οδηγίας BOLKENSTEIN.

Πέρα από τα παραπάνω συνεχίζεται και εντείνεται το κλείσιμο (ο ΣΕΒ το ονομάζει βιολογικό κύκλο) και η μετανάστευση επιχειρήσεων σε κρίσιμους κλάδους με αποτέλεσμα να χάνονται χιλιάδες θέσεις εργασίας και η κυβέρνηση παρακολουθεί σαν θεατής τις εξελίξεις.

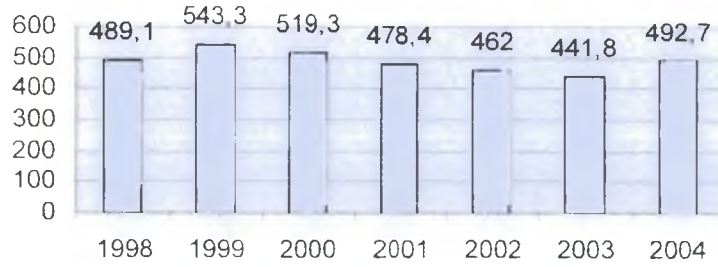
Είναι φανερό ότι η διαφοροποίηση μας από τις πολιτικές των κομμάτων του ΠΑΣΟΚ και της Ν.Δ. συνίσταται στο ότι αυτά αφήνουν και

το πρόβλημα της ανεργίας να λυθεί αυτόματα από τις δυνάμεις της αγοράς, τις οποίες και θεοποιούν. Η διαφοροποίηση μας αυτή με το ΠΑΣΟΚ και με τη Ν.Δ. σαφώς και έχει να κάνει με την αντίληψή του, ότι η παγκοσμιοποίηση και η αγορά θα πρέπει να υφίστανται ρυθμίσεις και ελέγχους, για να μη δρουν ανεξέλεγκτα σε βάρος των δυνάμεων της εργασίας, σε βάρος της δημοκρατίας και σε βάρος της φύσης, και ότι για την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων όπως η ανεργία χρειάζονται συγκεκριμένες πολιτικές, που θα σχεδιάζονται από τις κυβερνήσεις και θα αξιοποιούν συνδυασμένες δράσεις από τον δημόσιο, από τον κοινωνικό και από τον ιδιωτικό τομέα, με βασικό όμως μοχλό τον δημόσιο τομέα.

Εμείς θεωρούμε ότι μόνο στη βάση του τρίπτυχου «Ανάπτυξη – Πλήρη Απασχόληση – Αναδιανομή Εισοδήματος υπέρ των εργαζομένων» μπορεί να γίνεται λόγος για συνολική αναβάθμιση της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων και της θέσης του εργαζόμενου γενικότερα. Κεντρικός πολιτικός μας στόχος προκειμένου να συγκεντρωθούν δυνάμεις ώστε να διεκδικήσουν αυτό το τρίπτυχο είναι το 35ωρο και γενικότερα η ριζική μείωση του χρόνου εργασίας. Αυτός είναι ο δρόμος για την μετατροπή του ταξικού συσχετισμού υπέρ των δυνάμεων της εργασίας. Ειδικότερα για τις εργασιακές σχέσεις οι προτάσεις μας επικεντρώνονται σε τρεις βασικούς άξονες.

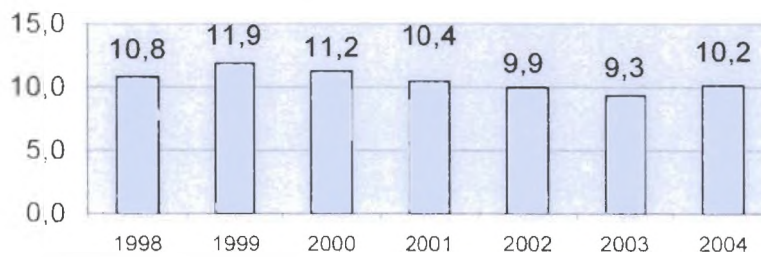
1. Προστασία και ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε συνδυασμό με την εξασφάλιση ικανοποιητικού εισοδήματος για την κάλυψη των σύγχρονων αναγκών των εργαζομένων.
2. Αντιμετώπιση της ευελιξίας. Εμείς θεωρούμε ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης υπονομεύουν την πλήρη και σταθερή απασχόληση και συνεπώς είμαστε αντίθετοι με την προώθησή τους. Διεκδικούμε επίσης ένα ρυθμιστικό πλαίσιο λειτουργίας της ευελιξίας με στόχο την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών της.
3. Εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας και αυστηρή αντιμετώπιση των περιπτώσεων καταστρατήγησής της.

1. ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ



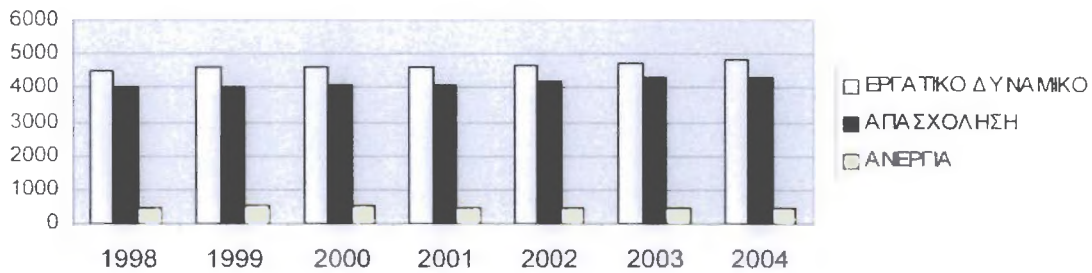
Πηγή: ΕΣΥΕ

2. ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ



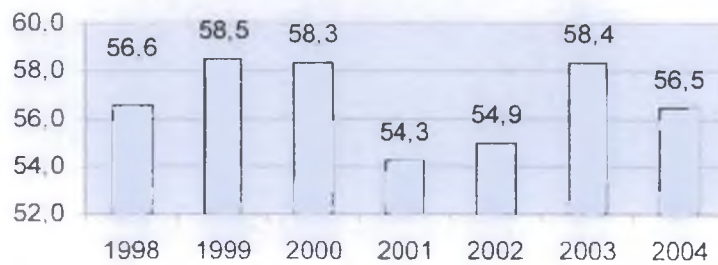
Πηγή: ΕΣΥΕ

3. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΑΓΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ (Σε χιλιάδες)



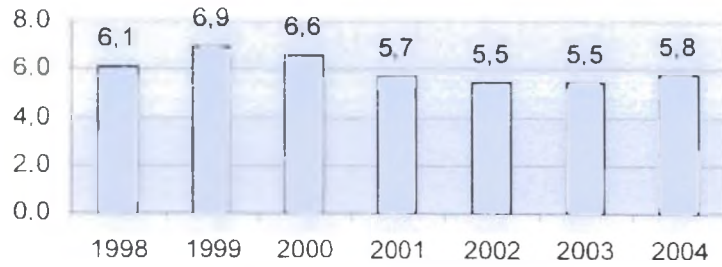
Πηγή: ΕΣΥΕ

4. Η πορεία της μακροχρόνιας ανεργίας σε ποσοστό επί του συνόλου των ανέργων



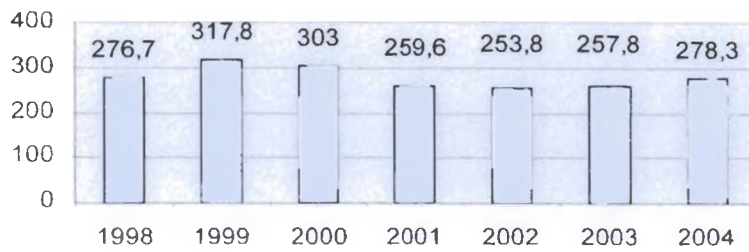
Πηγή: ΕΣΥΕ

5. Η πορεία της μακροχρόνιας ανεργίας σε ποσοστό επί του εργατικού δυναμικού



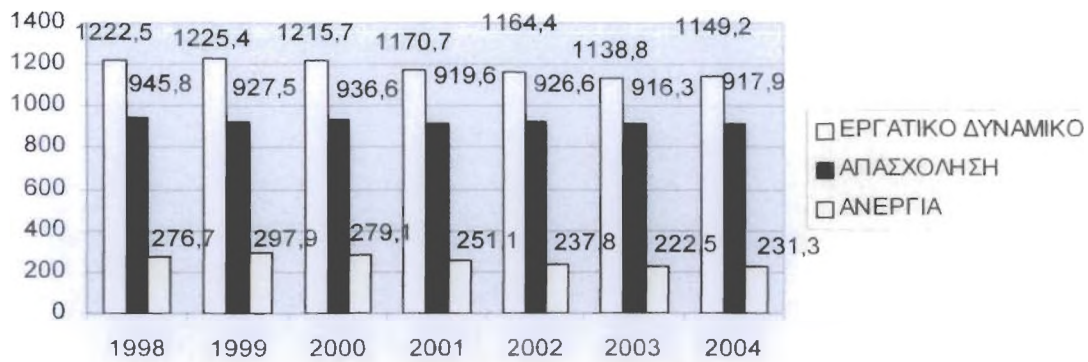
Πηγή: ΕΣΥΕ

6. Η πορεία της μακροχρόνιας ανεργίας σε χιλιάδες



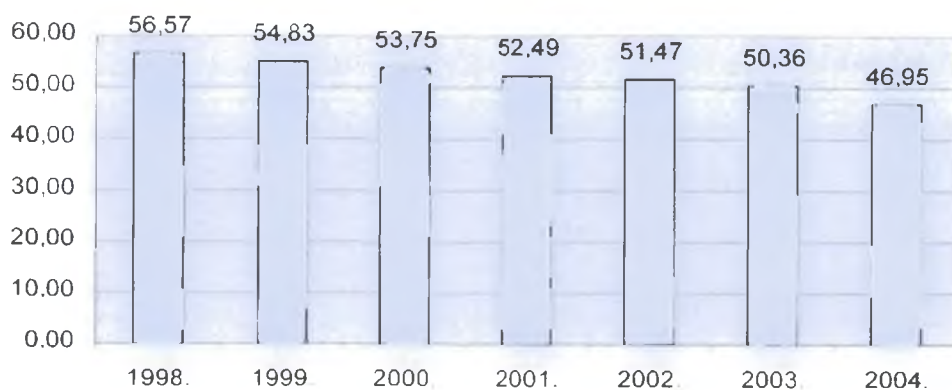
Πηγή: ΕΣΥΕ

7. Εργατικό δυναμικό απασχόληση και ανεργία νέων κάτω των 30 ετών



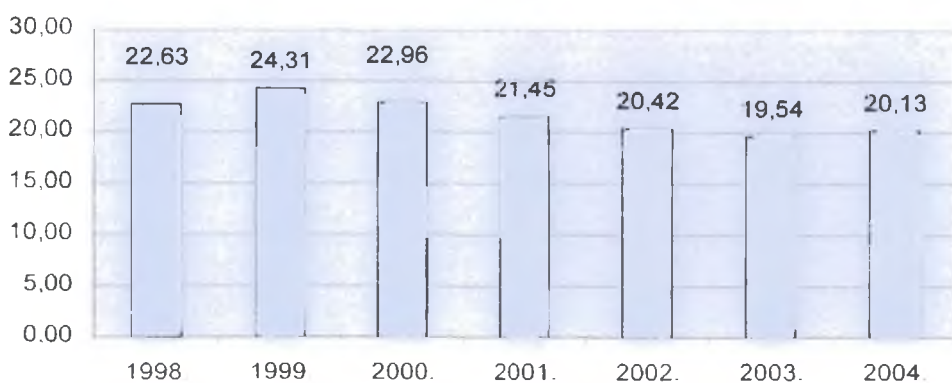
Πηγή: ΕΣΥΕ

8. Η ανεργία των νέων κάτω των 30 ετών ως ποσοστό επί του συνόλου των ανέργων



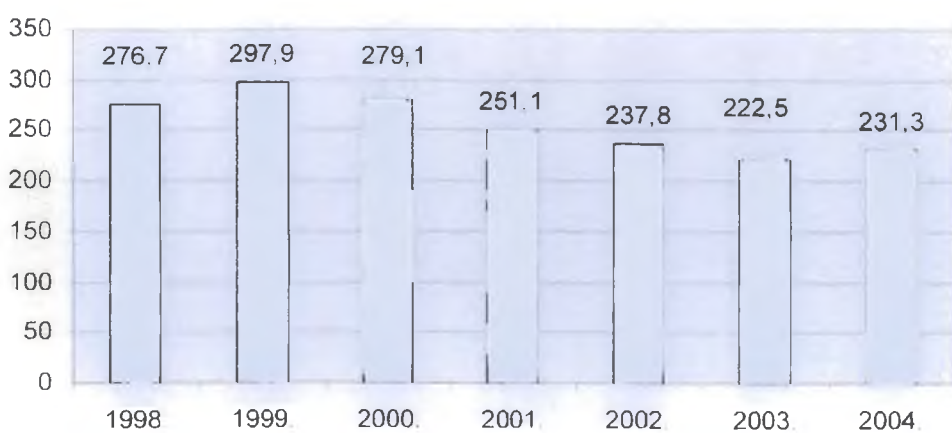
Πηγή: ΕΣΥΕ

9. Η ανεργία των νέων κάτω των 30 ετών σε ποσοστό επί του εργατικού δυναμικού των νέων



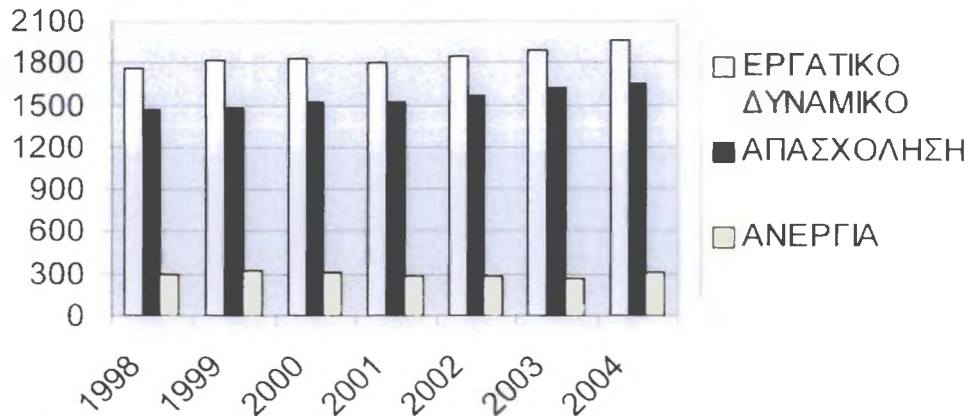
Πηγή: ΕΣΥΕ

10. Η ανεργία των νέων κάτω των 30 ετών σε χιλιάδες



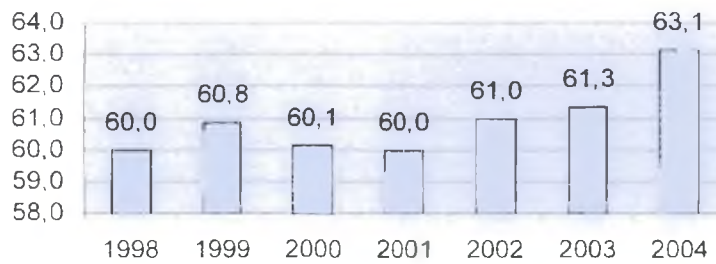
Πηγή: ΕΣΥΕ

11. Εργατικό δυναμικό απασχόληση και ανεργία γυναικών σε χιλ.



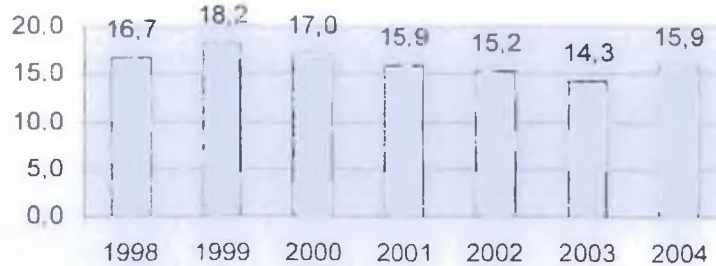
Πηγή: ΕΣΥΕ

12. Η ανεργία των γυναικών ως ποσοστό επί του συνόλου των ανέργων



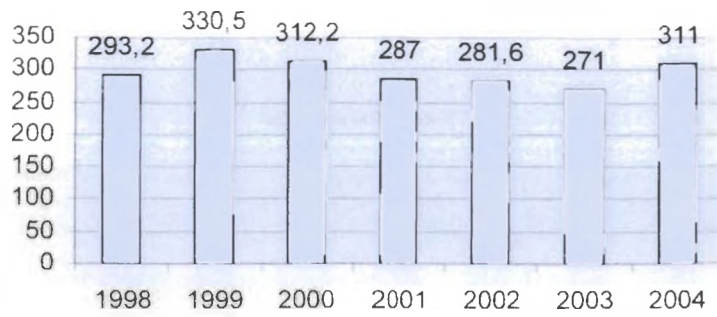
Πηγή: ΕΣΥΕ

13. Η Ανεργία των γυναικών σε ποσοστό επί του γυναικείου εργατικού δυναμικού



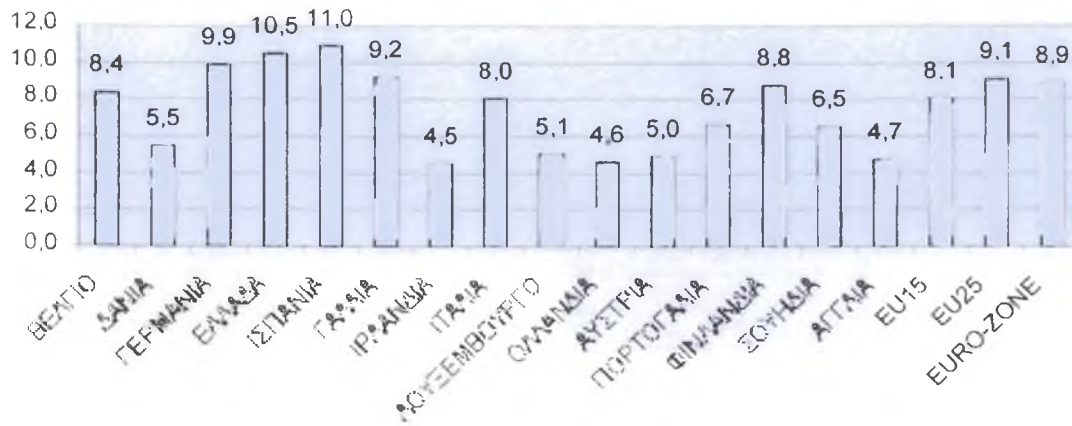
Πηγή: ΕΣΥΕ

14. Η ανεργία των γυναικών σε χιλιάδες



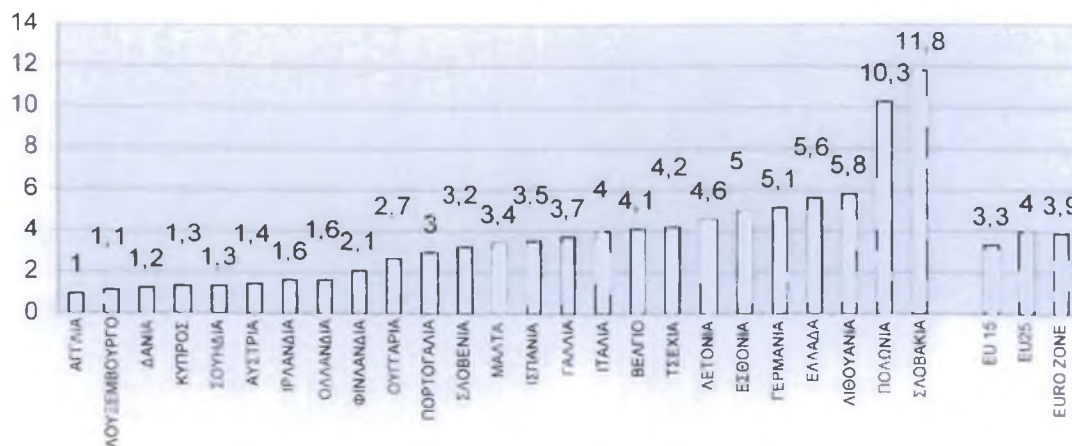
Πηγή: ΕΣΥΕ

15. ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε./15 ΕΤΟΥΣ 2004



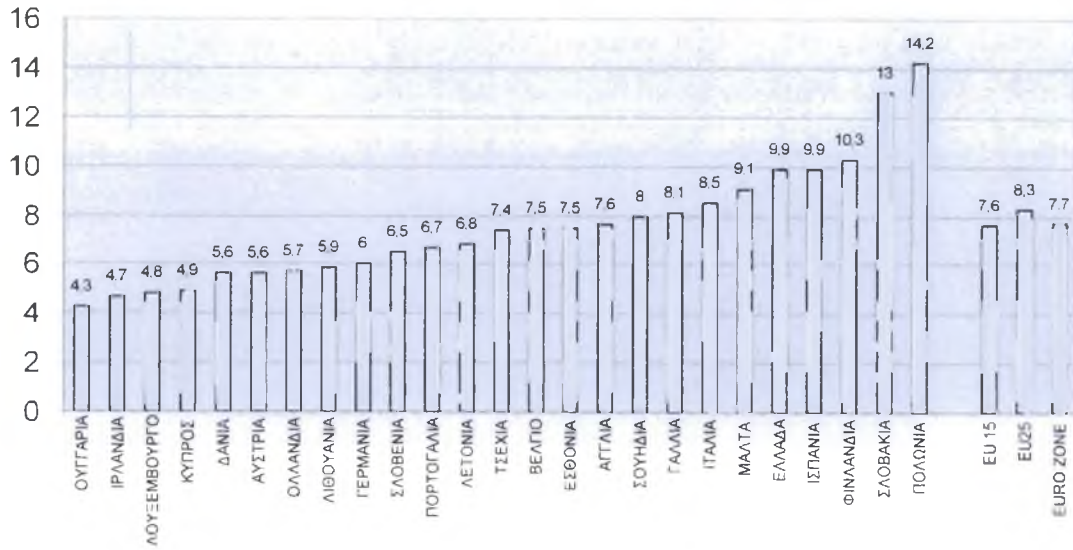
Πηγή: Euro stat

16. ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ 2004



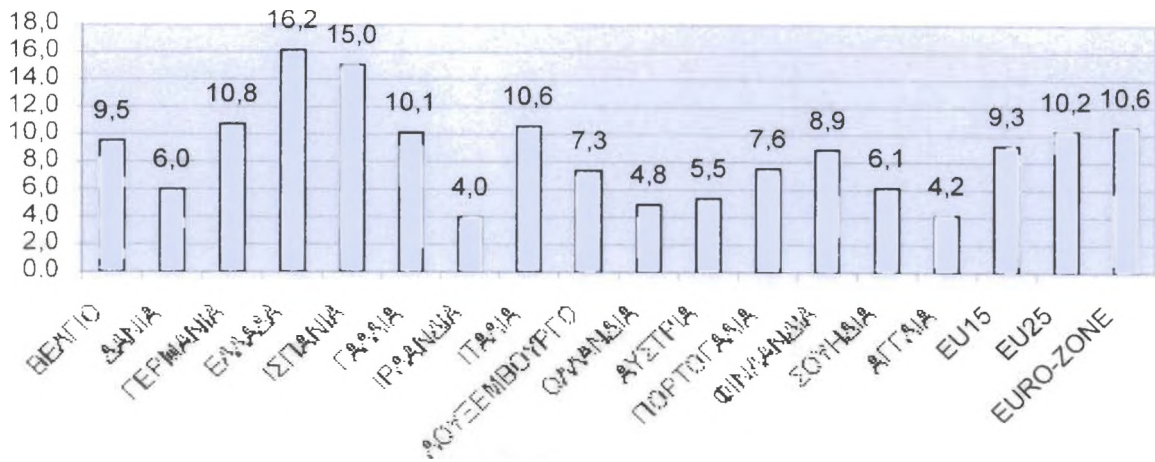
Πηγή: Euro stat

17. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε. ΕΤΟΥΣ 2004



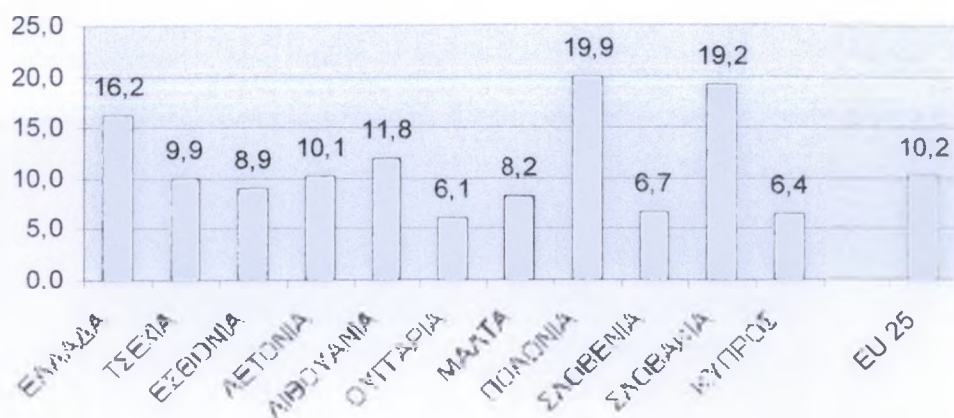
Πηγή: Euro stat

18. ΑΝΕΡΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε./15 ΕΤΟΥΣ 2004



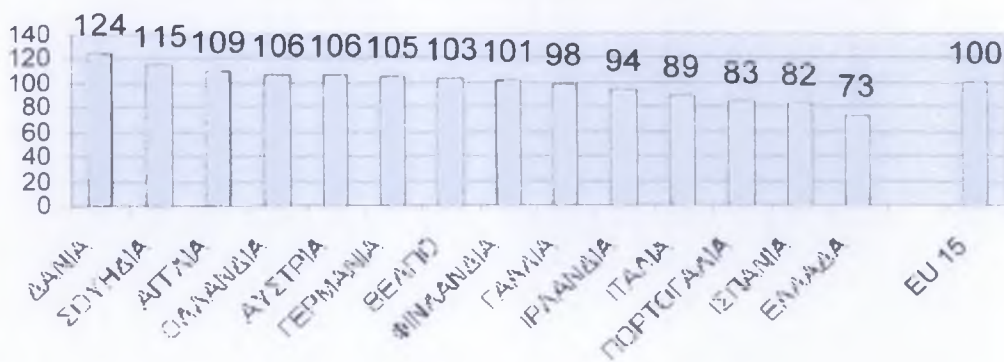
Πηγή: Euro stat

19. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΠΟΣΟΣΤΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΕΛΛΑΔΑΣ ΜΕ ΝΕΕΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε. ΕΤΟΥΣ 2004



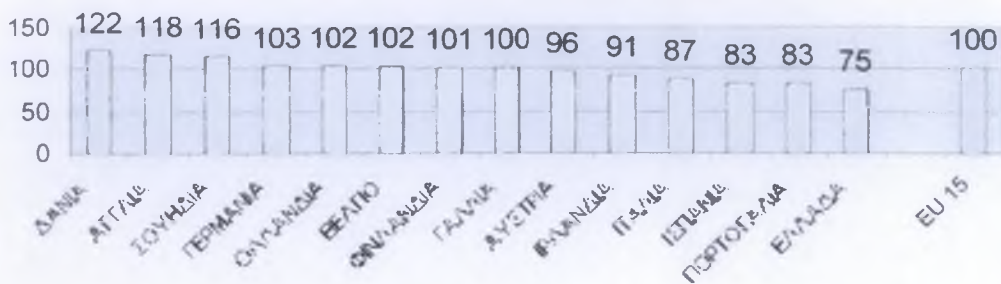
Πηγή: Euro stat

20. Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος 2004
(μηνιαίο κόστος εργασίας σε € προς παραγωγικότητας
εργασίας σε Ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης Ε.Ε. 15 = 100)



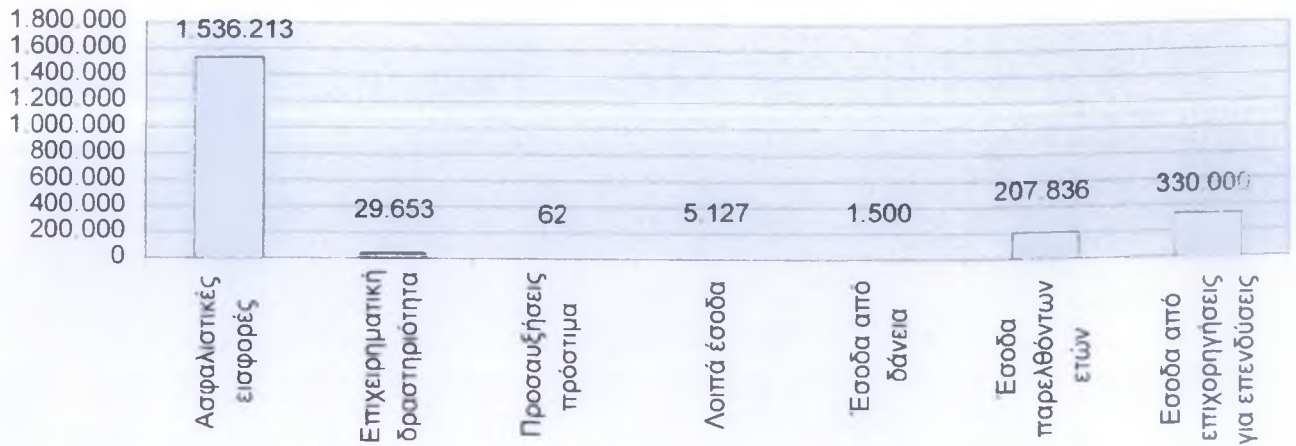
Πηγή: ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. - ΑΔΕΔΥ

21. Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος 2003
(μηνιαίο κόστος εργασίας σε € προς παραγωγικότητας
εργασίας σε Ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης)



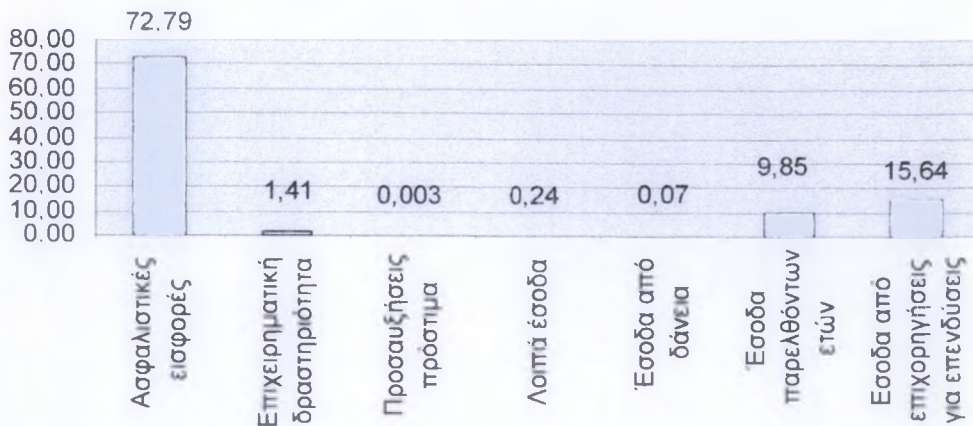
Πηγή: ΙΝ. Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. - ΑΔΕΔΥ

22. Έσοδα ΟΑΕΔ σε χιλιάδες € έτους 2004



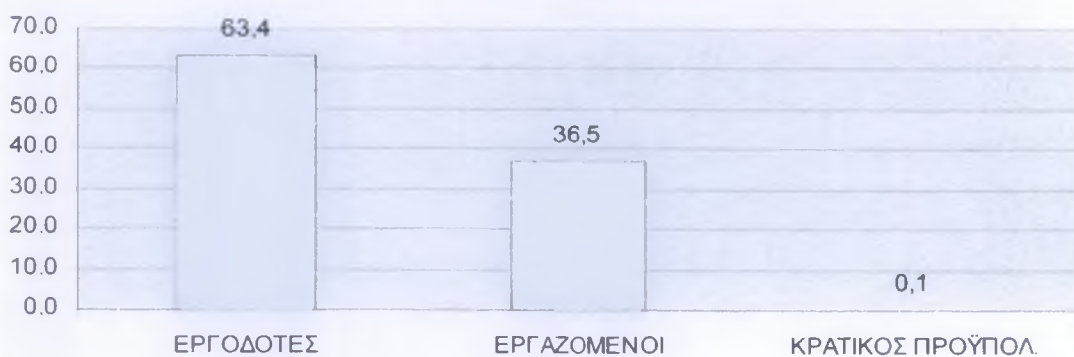
Πηγή: Κοινωνικός προϋπολογισμός 2004

23. Ποσοστιαία συμμετοχή στα έσοδα του ΟΑΕΔ έτους 2004



Πηγή: Κοινωνικός προϋπολογισμός 2004

24. Ποσοστιαία συμμετοχή στις ασφαλιστικές εισφορές του ΟΑΕΔ του 2001



Πηγή: Κοινωνικός προϋπολογισμός 2001

11. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ.

Στόχος του παρόντος άρθρου είναι η εξέταση των παραγόντων (ροών απασχόλησης) που επιδρούν στη διαμόρφωση του μεγέθους της απασχόλησης στους μονοψήφιους κλάδους της οικονομίας στην χώρα μας και η διερεύνηση του ρόλου τους στη δυναμική των κλάδων. Όπως και το μέγεθος τη συνολικής απασχόλησης έτσι και το μέγεθος της απασχόλησης κάθε κλάδου διαμορφώνεται από τον αριθμό των ήδη απασχολούμενων κατά το προηγούμενο έτος που διατήρησαν την απασχόλησή τους (στον ίδιο ή σε άλλο κλάδο) και τον αριθμό των ανέργων και άεργων που βρίσκουν εργασία στον κλάδο. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η διαμόρφωση του μεγέθους της συνολικής απασχόλησης κάθε κλάδου εξαρτάται από περισσότερους από έναν παράγοντα ή από μία συνιστώσα, καθώς μπορούμε να θεωρήσουμε ότι είναι το αποτέλεσμα των παραπάνω ροών.

Βάση για το άρθρο αποτελεί το ερωτηματολόγιο της Έρευνας του Εργατικού Δυναμικού, που διεξάγεται από την ΕΣΥΕ και αφορά τους απασχολούμενους κατά την διάρκεια της έρευνας. Σύμφωνα με αυτό οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις: α) σε ποιο κλάδο εργάζονται και β) σε πιο κλάδο εργαζότανε τον προηγούμενο χρόνο. Μετά την επεξεργασία των εν λόγω απαντήσεων προκύπτουν τα παρακάτω μεγέθη:

- η συνολική απασχόληση κάθε κλάδου,
- η απασχόληση όσων εργαζόντουσαν τον προηγούμενο χρόνο σε κάθε κλάδο,
- η απασχόληση όσων εργάζονται σήμερα σε κάθε κλάδο και εργαζόντουσαν τον προηγούμενο χρόνο σε κάποιο κλάδο,

Από τον συνδυασμό της απασχόλησης στον κλάδο ένα χρόνο πριν και όσων εργάζονται σήμερα σε κάθε κλάδο, προκύπτουν ορισμένες ροές από και προς τους κλάδους, καθώς: ένα μέρος από όσους εργαζόντουσαν τον προηγούμενο χρόνο σε κάποιο κλάδο συνεχίζει να εργάζεται στον ίδιο κλάδο, ενώ ένα άλλο μέρος τους μετακινήθηκε προς άλλους κλάδους.⁽⁹⁾

⁽⁹⁾ Στο εν λόγω άρθρο η κατά κλάδο απασχόληση κατά το προηγούμενο έτος αφορά μόνο όσους συνεχίζουν να εργάζονται, είναι δηλαδή υποσύνολο του μεγέθους της απασχόλησης κατά το προηγούμενο χρόνο καθώς δεν συμπεριλαμβάνει το μέρος των απασχολούμενων που έχει μετακινηθεί είτε προς την κατάσταση της ανεργίας είτε προς τον μη ενεργό πληθυσμό.

Την μετακίνηση από την απασχόληση ενός κλάδου προς άλλους κλάδους την ονομάζουμε εκροή του κλάδου προς άλλους κλάδους, ενώ την μετακίνηση από τους άλλους κλάδους προς την απασχόληση ενός κλάδου την ονομάζουμε εισροή από άλλους κλάδους.

Είναι προφανές ότι το άθροισμα του τμήματος της απασχόλησης που συνεχίζει να εργάζεται στον ίδιο κλάδο, με τις εκροές μας δίνει την απασχόληση στους κλάδους κατά τον προηγούμενο χρόνο, ενώ με τις εισροές μας δίνει το μέγεθος της απασχόλησης που εργάζεται σήμερα σε κάθε κλάδο.

Επιπρόσθετα είναι φανερό ότι, από την αφαίρεση των μεγεθών της συνολικής απασχόλησης των κλάδων και όσων εργάζονται σήμερα σε κάθε κλάδο, προκύπτει το μέγεθος των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από άτομα άνεργα ή άεργα ⁽¹⁰⁾ σε κάθε κλάδο.

Τα στοιχεία τα οποία χρησιμοποιήθηκαν προέρχονται από την ΕΣΥΕ και είναι οι Έρευνες Εργατικού Δυναμικού των ετών 1993 μέχρι και το 2002. Για την περίοδο 1993 μέχρι 1997 τα στοιχεία της ΕΣΥΕ είναι ετήσια, ενώ για την περίοδο 1998 μέχρι το 2002 χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία του β' τριμήνου των εν λόγω ερευνών για λόγους συγκρισιμότητας. Όσον αφορά την εξέταση της διαχρονικής συμπεριφοράς των μεγεθών που εξετάζουμε, χρησιμοποιήθηκε ο μέσος όρος της περιόδου 1993 - 2002, ενώ μόνο για το τελευταίο έτος (2002) θα εξετασθεί κατά φύλο η κατανομή των ροών στην απασχόληση.

Τα ερωτήματα που θέλουμε να απαντήσουμε στο εν λόγω άρθρο, μέσα από την διερεύνηση όλων των παραπάνω παραγόντων ξεχωριστά, τη σημασία των ροών στην απασχόληση κάθε κλάδου και το ρόλο τους στις μεταβολές των κλάδων, είναι: από τι εξαρτάται η συνολική απασχόληση κάθε κλάδου, η μεταβολή (αύξηση ή μείωση) του κλάδου ποιου κυρίως παράγοντα είναι αποτέλεσμα, αν μπορούν να χαρακτηρισθούν κάποιοι κλάδοι ως δυναμικοί, ποιοι είναι οι παράγοντες από τους οποίους μπορούμε να εξάγουμε ένα τέτοιο συμπέρασμα, ένα τέτοιο χαρακτηρισμό για τον κλάδο.

⁽¹⁰⁾ Στο εν λόγω άρθρο δεν θα μας απασχολήσει η κατανομή των θέσεων εργασίας μεταξύ ανέργων και άεργων, αλλά ως συνολική εισροή από τις εν λόγω κατηγορίες του πληθυσμού.

11.1 Η κατανομή των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας ανά κατάσταση (ροές) απασχόλησης

Στην διαμόρφωση του μεγέθους της απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας οι 17 μονοψήφιοι κλάδοι της οικονομίας δεν συμμετέχουν με την ίδια βαρύτητα. Ανάλογα με το ποσοστό που απορροφάει κάθε κλάδος, μπορούμε να τους διακρίνουμε σε τέσσερις μεγάλες ομάδες: α) κλάδοι που απορροφούν ποσοστό μεγαλύτερο ή ίσο του 10% της συνολικής απασχόλησης, β) κλάδοι που απορροφούν ποσοστό μεγαλύτερο ή ίσο του 5% και μικρότερο του 10% γ) οι κλάδοι που απορροφούν ποσοστό μεγαλύτερο από το 2% και μικρότερο του 5% και δ) οι υπόλοιποι κλάδοι που απασχολούν ποσοστό μικρότερο του 2% της συνολικής απασχόλησης, πίνακας 1.

Πίνακας 1. Η κατανομή των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (Μ.Ο. 1993-2002), ανά κατάσταση απασχόλησης

	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΣΗΜΕΡΑ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ	ΕΡΓΑΖΟΤΑΝΕ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ 1 ΧΡΟΝΟ ΠΡΙΝ	ΣΥΝΕΧΙΖΕΙ ΝΑ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ	Μ. Ο.
	ΚΛΑΔΟΣ					
1 ^η ομάδα	Α	18,3%	18,9%	19,0%	19,2%	18,9%
	Ζ	16,6%	16,4%	16,3%	16,4%	16,4%
	Δ	14,6%	14,5%	14,6%	14,5%	14,6%
2 ^η ομάδα	Λ	7,2%	7,4%	7,4%	7,4%	7,4%
	ΣΤ	6,9%	6,9%	7,0%	6,9%	6,9%
	Θ	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%	6,4%
	Η	6,1%	5,9%	5,9%	5,8%	5,9%
	Μ	6,0%	6,0%	5,9%	6,0%	6,0%
3 ^η ομάδα	Κ	4,6%	4,5%	4,5%	4,4%	4,5%
	Ν	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
	Ξ	3,3%	3,2%	3,2%	3,2%	3,2%
	Ι	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%	2,4%
4 ^η ομάδα	Ο	1,1%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%
	Ε	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%	1,0%
	Γ	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%
	Β	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
	Π	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)

Την περίοδο 1993 - 2002 κατά μέσο όρο η πρώτη ομάδα απορροφάει το ήμισυ σχεδόν της απασχόλησης, η δεύτερη ομάδα ποσοστό κατά τι μικρότερο του 1/3, η και το η τρίτη ομάδα το 15% και το υπόλοιπο 3%, η τέταρτη ομάδα. Την πρώτη ομάδα αποτελούν τρεις κλάδοι: Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία, Χονδρικό & λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης και Μεταποιητική βιομηχανία (κλάδοι Α, Ζ, Δ). Πέντε κλάδοι αποτελούν την δεύτερη ομάδα: Δημόσια διοίκηση & άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, Κατασκευές, Μεταφορές, αποθήκευση & επικοινωνίες, Ξενοδοχεία & εστιατόρια και Εκπαίδευση, (κλάδοι Λ, ΣΤ, Θ, Η, Μ). Τέσσερις κλάδοι αποτελούν την τρίτη ομάδα, Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες, Υγεία και κοινωνική μέριμνα, Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, (κλάδοι Κ, Ν, Ξ, και Ι). Οι υπόλοιποι 5 κλάδοι περιλαμβάνουν την τέταρτη ομάδα, Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό, Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου & νερού, Ορυχεία και Λατομεία, Αλιεία και Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα, (κλάδοι Ο, Ε, Γ, Β και Π).

Την εξεταζόμενη χρονική περίοδο η απασχόληση στους κλάδους της πρώτης ομάδας και της τέταρτης ομάδας μειώνεται με εξαίρεση τον κλάδο του Εμπορίου (Ζ), και των Ιδιωτικών νοικοκυριών (Ο), ενώ στην δεύτερη και τρίτη ομάδα η απασχόληση αυξάνεται. Από την δεύτερη ομάδα μειώνεται μόνο η απασχόληση στο κλάδο των Μεταφορών κ.λ.π. (Θ).

Οι ως άνω παρατηρήσεις δεν διαφοροποιούνται στις κατηγορίες όσων εργάζονται σήμερα σε κάποιο κλάδο, όσων εργαζόντουσαν κατά τον προηγούμενο χρόνο σε κάποιο κλάδο και όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο, πίνακας 1.

Στον πίνακα 2 δίνεται η κατανομή των κλάδων ως προς την συμμετοχή τους στα μεγέθη: των εκροών προς άλλους κλάδους, των εισροών από άλλους κλάδους και των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους (εισροή νέου δυναμικού).

Πίνακας 2. Η κατανομή των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (Μ.Ο. 1993-2002), εισροές, εκροές, θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους

	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΚΛΑΔΟΣ	ΕΚΡΟΕΣ προς άλλους κλάδους	ΕΙΣΡΟΕΣ από άλλους κλάδους	ΕΙΣΡΟΗ ΝΕΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚ ΟΥ	Μ.Ο.
1 ^η ομάδα	A	10,8%	6,0%	6,5%	7,8%
	Z	14,8%	18,0%	21,1%	18,0%
	Δ	16,3%	14,6%	16,7%	15,9%
2 ^η ομάδα	Λ	7,3%	7,0%	4,3%	6,2%
	ΣΤ	9,2%	7,8%	6,8%	7,9%
	Θ	6,7%	7,3%	6,1%	6,7%
	H	9,5%	9,6%	11,0%	10,0%
	M	4,1%	5,1%	6,0%	5,1%
3 ^η ομάδα	K	6,0%	6,4%	6,7%	6,4%
	N	3,5%	4,3%	3,9%	3,9%
	Ξ	4,4%	6,0%	5,0%	5,1%
	I	2,2%	2,7%	2,4%	2,4%
4 ^η ομάδα	O	2,4%	2,1%	2,5%	2,3%
	E	1,1%	1,0%	0,5%	0,8%
	Γ	0,7%	1,1%	0,3%	0,7%
	B	0,7%	0,8%	0,2%	0,6%
	Π	0,2%	0,1%	0,0%	0,1%

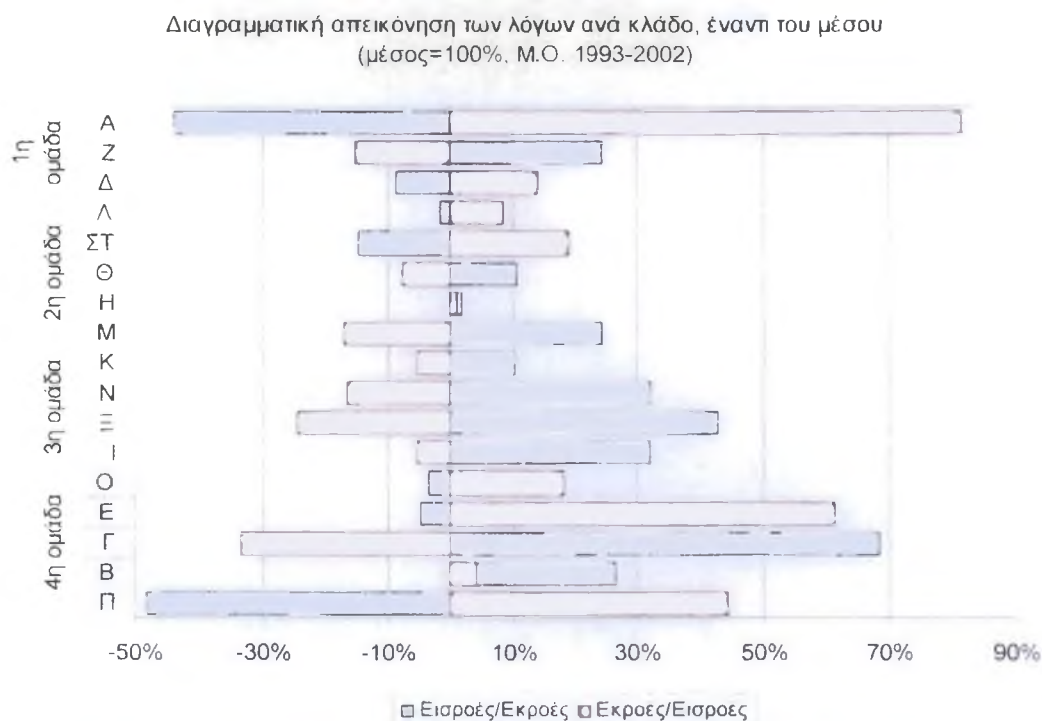
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Όσον αφορά την κατανομή των κλάδων ως προς τις εκροές εργαζομένων προς άλλους κλάδους η πρώτη κατηγορία διαφοροποιείται μόνο ως προς το ποσοστό που της αναλογεί, μειώνεται στο 42%, λόγω της μικρότερης, σε σχέση με την συνολική εκροή, συμμετοχής του κλάδου Α (γεωργία κλπ). Στην δεύτερη ομάδα ο κλάδος Μ (εκπαίδευση) μεταφέρεται στην τρίτη ομάδα ενώ προστίθεται σε αυτήν από την τρίτη ομάδα ο κλάδος Κ (διαχείριση κλπ), ανεβάζοντας την αναλογία της δεύτερης ομάδας προς τον σύνολο των εκροών στο 39%.

Οι κλάδοι Δ και Ζ (βιομηχανία και εμπόριο) της πρώτης ομάδας, δέχονται περίπου το 1/3 των μετακινούμενων (εισροών) από τους άλλους κλάδους, ενώ πάνω από το ήμισυ των εισροών αναλογεί στην δεύτερη ομάδα (55,3%), στις οποίες προστίθενται οι κλάδοι Α, Κ & Ξ (γεωργία κλπ, διαχείριση κλπ και άλλες δραστηριότητες).

Από τους οκτώ κλάδους των δύο ομάδων που τους αναλογεί το μεγαλύτερο μερίδιο των διαφόρων μεγεθών της απασχόλησης που εξετάσαμε, μόνο σε τρεις, διαχρονικά, οι εισροές από τους άλλους κλάδους υπερβαίνουν τις εκροές από αυτούς προς άλλους κλάδους, κλάδοι Ζ, Θ και Μ (εμπόριο, μεταφορές κλπ και εκπαίδευση), ενώ στον κλάδο Η (ξενοδοχεία - εστιατόρια) οι εκροές είναι σχεδόν ίσες με τις εισροές. Οι κλάδοι της τρίτης ομάδας είναι κλάδοι όπου διαχρονικά οι εισροές είναι μεγαλύτερες των εκροών, ενώ στη τέταρτη ομάδα συμβαίνει το ίδιο στους κλάδους Β και Γ (ορυχεία - λατομεία και αλιεία), διάγραμμα 1.

Διάγραμμα 1



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τρίμηνο)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Κάθε χρόνο στην απασχόληση εισέρχεται ένα νέο δυναμικό το οποίο προέρχεται από τις κατηγορίες των ανέργων και των άεργων, δηλαδή από άτομα τα οποία προηγουμένως ήταν άνεργα ή μέχρι σήμερα ανήκαν στον μη ενεργό πληθυσμό. Πάνω από το 1/3 αυτών των θέσεων εργασίας απορροφούνται από τους κλάδους Δ και Ζ (βιομηχανία και εμπόριο) της πρώτης ομάδας, ενώ με τον κλάδο Η (ξενοδοχεία εστιατόρια) που προστίθεται στην ομάδα αυτή, της αναλογεί το ήμισυ περίπου των νέων θέσεων εργασίας. Στην δεύτερη ομάδα, όπου εισέρχονται σε αυτήν οι κλάδοι Α και Κ (γεωργία κλπ και διαχείριση κλπ), αναλογεί το 37% των νέων θέσεων. Σημαντική είναι και η απορρόφηση των θέσεων εργασίας της τρίτης ομάδας με συμμετοχή μικρότερη του 1/5 του νέου δυναμικού, ενώ από την τέταρτη ομάδα ξεχωρίζει ο κλάδος των ιδιωτικών νοικοκυριών (Ο).

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι η συμπεριφορά κάποιων κλάδων δεν είναι ομοιόμορφη (ίδια) ως προς τα μεγέθη που εξετάσαμε. Εάν θέλουμε να κατηγοριοποιήσουμε τους κλάδους αναλόγως της συμπεριφοράς των μεγεθών τους μπορούμε να τους διακρίνουμε σε δύο κατηγορίες: α) κλάδοι όπου τα μεγέθη δεν διαφοροποιούνται σημαντικά (όπου ανήκουν οι περισσότεροι κλάδοι) και β) κλάδοι όπου υπάρχει έντονη διαφοροποίηση, πίνακας 3.

Στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι κλάδοι Α, Ζ, Η, Κ, Ξ και Ο, (γεωργία κλπ, εμπόριο, ξενοδοχεία-εστιατόρια, διαχείριση κλπ, άλλες δραστηριότητες κλπ και ιδιωτικά νοικοκυριά), καθώς διαπιστώνουμε ότι ενώ στην γεωργία κλπ αντιστοιχεί μεγάλο μερίδιο στην κατάσταση απασχόλησης, το αντίστοιχο μερίδιο στις εκροές - εισροές από και προς άλλους κλάδους καθώς και στις νέες θέσεις εργασίας είναι σαφώς μικρότερο, στους άλλους δε κλάδους συμβαίνει ακριβώς το αντίστροφο, (μικρότερο μερίδιο στην κατάσταση απασχόλησης έναντι των εισροών - εκροών και των νέων θέσεων εργασίας).

Το ποσοστό που απορροφά συνολικά η κάθε μία από τις εν λόγω κατηγορίες ανέρχεται στο ήμισυ του συνόλου των απασχολούμενων.

Πίνακας 3. Η κατανομή των κλάδων ως προς την συμπεριφορά των μεγεθών τους

	ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥ- ΜΕΝΩΝ	Μ. Ο. πίνακα 1	Μ. Ο. πίνακα 2
	ΚΛΑΔΟΣ			
Έντονη διαφοροποίη- ση	Α	18,3%	18,9%	7,8%
	Ζ	16,6%	16,4%	18,0%
	Η	6,1%	5,9%	10,0%
	Κ	4,6%	4,5%	6,4%
	Ξ	3,3%	3,2%	5,1%
	Ο	1,1%	1,1%	2,3%
Καθόλου ή σχετικά μικρή διαφοροποίηση	Δ	14,6%	14,6%	15,9%
	Λ	7,2%	7,4%	6,2%
	ΣΤ	6,9%	6,9%	7,9%
	Θ	6,4%	6,4%	6,7%
	Μ	6,0%	6,0%	5,1%
	Ν	4,5%	4,5%	3,9%
	Ι	2,4%	2,4%	2,4%
	Ε	1,0%	1,0%	0,8%
	Γ	0,5%	0,5%	0,7%
	Β	0,3%	0,3%	0,6%
	Π	0,0%	0,0%	0,1%

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
Ελεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

11.2 Η συμμετοχή των ροών απασχόλησης στη διαμόρφωση της τελικής απασχόλησης

Το κατ' έτος μέγεθος της απασχόλησης κάθε κλάδου προκύπτει από το άθροισμα όσων εργάζονται σήμερα στον κλάδο και των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από την εισροή άεργων και ανέργων. Το μέγεθος όμως της απασχόλησης όσων εργάζονται σήμερα στον κλάδο, προκύπτει είτε από το άθροισμα του μεγέθους όσων εργαζόντουσαν τον προηγούμενο χρόνο στον κλάδο και του ισοζυγίου των "εισροών - εκροών" στον κλάδο, είτε από το άθροισμα του μεγέθους όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο και των εισροών από τους άλλους κλάδους. Κατ' αρχήν θα εξετάσουμε τη διαμόρφωση του μεγέθους της απασχόλησης κάθε κλάδου ως αποτέλεσμα όσων παραμένουν στην ίδια εργασία στον κλάδο, των εισροών από τους άλλους κλάδους και της εισροής από άεργους και ανέργους, ενώ στην συνέχεια ως αποτέλεσμα του ισοζυγίου "εισροών-εκροών".

Στην διαμόρφωση του τελικού μεγέθους της απασχόλησης στους κλάδους κάθε παράγοντας έχει διαφορετική επίδραση στον κάθε κλάδο, με αποτέλεσμα να υπάρχει σαφώς μία διαφοροποίηση έναντι του μέσου της οικονομίας. Ωστόσο μπορούμε να ομαδοποιήσουμε τους κλάδους σε τέσσερις κατηγορίες, ως προς την αναλογία της συμμετοχής όσων εργάζονται σήμερα στον κλάδο, άθροισμα ποσοστού όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο και των εισροών από άλλους κλάδους, (διάγραμμα 2).

Την πρώτη κατηγορία αποτελούν οι κλάδοι Ε, Λ και Ν (ηλεκτρισμός κλπ, δημόσια διοίκηση κλπ και υγείας κλπ), την δεύτερη κατηγορία οι κλάδοι Θ, ΣΤ, Μ και Ι (μεταφορές κλπ, κατασκευές, εκπαίδευση και ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί), την τρίτη κατηγορία οι κλάδοι Δ, Ζ, Κ, Ξ, και Η (βιομηχανία, εμπόριο, διαχείριση κλπ, άλλες δραστηριότητες και ξενοδοχεία - εστιατόρια), ενώ την τέταρτη κατηγορία οι κλάδοι Ο, Π, Γ, Β και Α (ιδιωτικά νοικοκυριά, ετερόδικοι οργανισμοί, ορυχεία - λατομεία, αλιεία και γεωργία κλπ).

Στην πρώτη κατηγορία οι κλάδοι έχουν μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής από το μέσο, όσον αφορά το μέγεθος που εργάζεται σήμερα στον κλάδο, ως αποτέλεσμα μεγαλύτερης συμμετοχής όσων συνεχίζουν να εργάζονται στην ίδια εργασία (ίδιο κλάδο). Στους εν λόγω κλάδους ο μέσος όρος των εισροών από άλλους κλάδους είναι σχεδόν ίσος με το μέσο, ενώ ο μέσος όρος των εισροών από άεργους και ανέργους είναι

μικρότερος από το μέσο. Την εν λόγω ομάδα αποτελούν δύο κλάδοι της τρίτης ομάδας και ένας από την δεύτερη, απορροφά το 13% της συνολικής απασχόλησης, ενώ μπορεί και να χαρακτηριστεί ως ομάδα όπου η απασχόληση συμπίπτει με ένα μεγάλο μέρος της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα.

Στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι κλάδοι των οποίων τα μεγέθη είναι παραπλήσια με αυτά του μέσου της οικονομίας. Η εν λόγω ομάδα αποτελείται κυρίως από κλάδους της δεύτερης ομάδας και απορροφά πάνω από το 1/5 της συνολικής απασχόλησης.

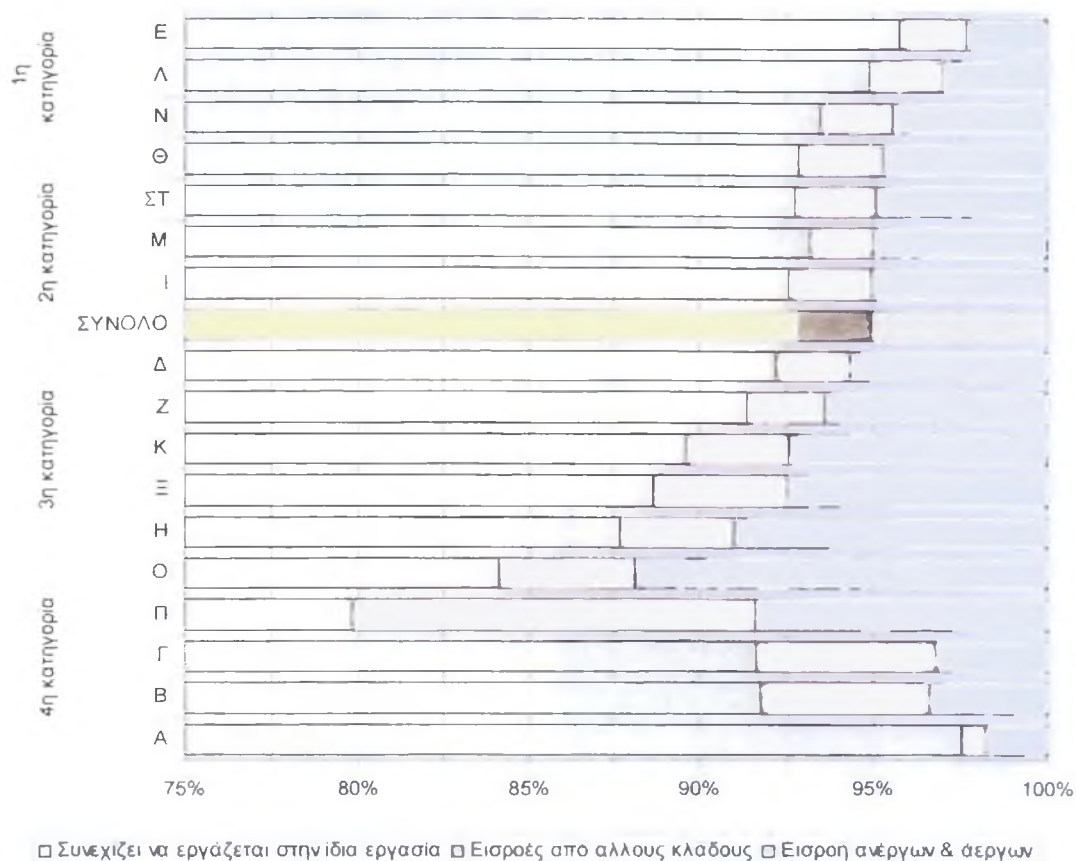
Στην τρίτη κατηγορία ανήκουν οι κλάδοι των οποίων το ποσοστό συμμετοχής από το μέσο, όσον αφορά το μέγεθος που εργάζεται σήμερα στον κλάδο, είναι μικρότερο, ως αποτέλεσμα της μικρότερης συμμετοχής όσων συνεχίζουν να εργάζονται στην ίδια εργασία (ίδιο κλάδο). Στους εν λόγω κλάδους οι μέσοι όροι των εισροών από άλλους κλάδους και των εισροών από άεργους και ανέργους είναι μεγαλύτεροι από τους αντίστοιχους μέσους της χώρας.

Τέλος στην τέταρτη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται κλάδοι οι οποίοι έχουν έντονες διαφοροποιήσεις και ιδιομορφίες. Στην διαμόρφωση της απασχόλησης στα Ιδιωτικά νοικοκυριά (Ο) σημαντικό ρόλο έχουν οι εισροές από άεργους και ανέργους, ενώ στον κλάδο Π (Ετερόδοκοι οργανισμοί κλπ) πλέον των εισροών από άεργους και ανέργους έχουν και οι εισροές από τους άλλους κλάδους. Οι κλάδοι Γ και Β (Ορυχεία - λατομεία και Αλιεία) έχουν μικρότερο ποσοστό συμμετοχής ως προς το μέσο όσων συνεχίζουν να εργάζονται στην ίδια εργασία (κλάδο) και μεγαλύτερο των εισροών από άλλους κλάδους, με αποτέλεσμα να έχουν μεγαλύτερο ποσοστό από το μέσο όσων εργάζονται σήμερα στον κλάδο και μικρότερο των εισροών από άεργους και ανέργους. Τέλος στον κλάδο της Γεωργίας κλπ (Α) το μέγεθος του εξαρτάται κατά πολύ από το μέγεθος όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον εν λόγω κλάδο. Με εξαίρεση τον κλάδο Α, όλοι υπόλοιποι κλάδοι ανήκουν στην τέταρτη ομάδα.

Όσον αφορά τις μεταβολές στην απασχόληση των κλάδων, αυξάνονται όλοι σχεδόν οι κλάδοι των τριών πρώτων κατηγοριών με εξαίρεση τους Ε, Θ και Δ, αντίστοιχα σε κάθε μία κατηγορία, ενώ μειώνονται οι κλάδοι της τέταρτης κατηγορίας με εξαίρεση τον Ο.

Διάγραμμα 2

Ποσοστιαία συμμετοχή των παραγόντων της απασχόλησης στη διαμόρφωση του τελικού μεγέθους των κλάδων (Μ.Ο. 1993-2002)



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)

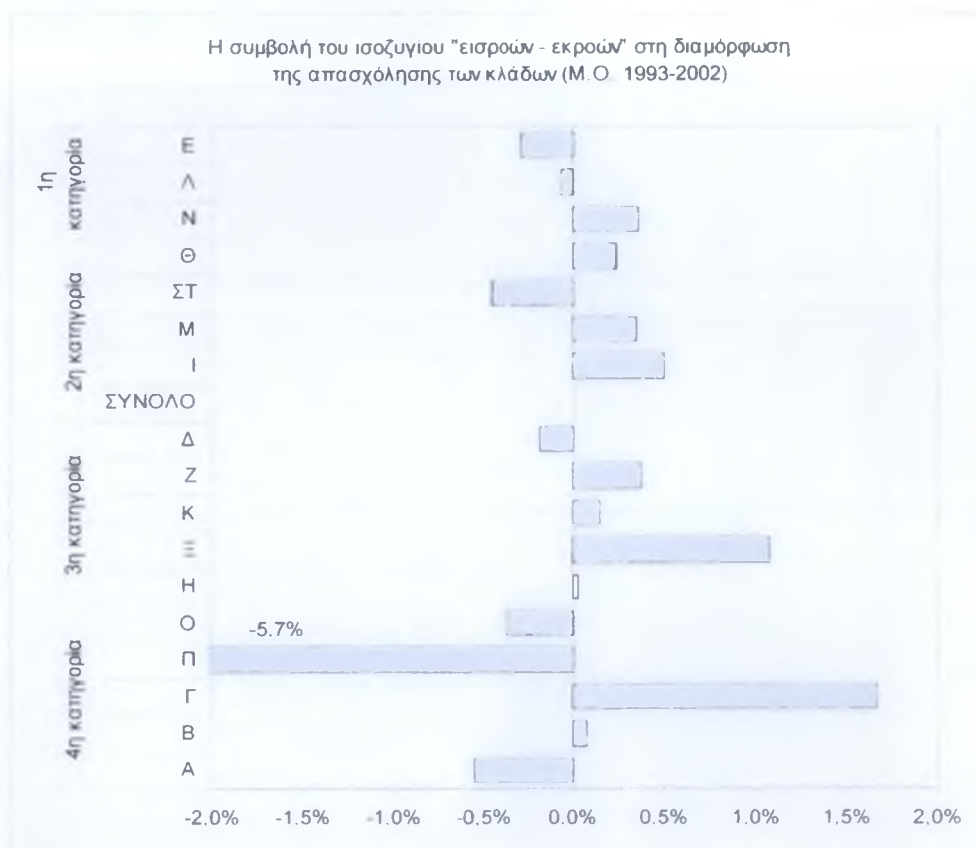
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Όσον αφορά την διαμόρφωση του μεγέθους της απασχόλησης των κλάδων ως αποτέλεσμα του ισοζυγίου "εισροών - εκροών" στον κλάδο, καθώς το ποσοστό των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους παραμένει ίδιο, επηρεάζεται από τη σχέση του λόγου εισροών/εκροών κάθε κλάδου.

Οι κλάδοι των οποίων το μέγεθος της απασχόλησης τον προηγούμενο χρόνο ήταν μεγαλύτερο από το μέγεθος όσων εργάζονται σήμερα στον κλάδο, έχουν αρνητικό πρόσημο καθώς το ισοζύγιο "εισροών - εκροών" είναι αρνητικό. Οι κλάδοι με αρνητικό ισοζύγιο είναι κλάδοι που διαχρονικά οι εκροές προς άλλους κλάδους είναι μεγαλύτερες των εισροών

από άλλους κλάδους και αντίστροφα, κλάδοι με θετικό ισοζύγιο είναι κλάδοι που διαχρονικά οι εισροές από άλλους κλάδους είναι μεγαλύτερες των εκροών προς άλλους κλάδους, διάγραμμα 3.

Διάγραμμα 3



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Όπως διαπιστώνουμε από το διάγραμμα 3 θετικό ισοζύγιο από την πρώτη κατηγορία έχει μόνο ένας κλάδος (Ν), σχεδόν όλοι οι κλάδοι από την δεύτερη και την τρίτη κατηγορία με εξαίρεση τους ΣΤ και Δ, ενώ από την τέταρτη κατηγορία μόνο οι κλάδοι Γ και Β. Τόσο οι κλάδοι με θετικό όσο και αυτοί με αρνητικό ισοζύγιο απορροφούν το ήμισυ της συνολικής απασχόλησης.

Από τα παραπάνω μπορούμε να υποθέσουμε ότι οι κλάδοι της 2^{ης} και της 3^{ης} κατηγορίας, των οποίων η συμβολή των εισροών από ανέργους και άεργους, στην διαμόρφωση της απασχόλησης είναι πλησίον του μέσου ή λίγο μεγαλύτερο από αυτόν έχουν κυρίως θετικό ισοζύγιο "εισροών - εκροών".

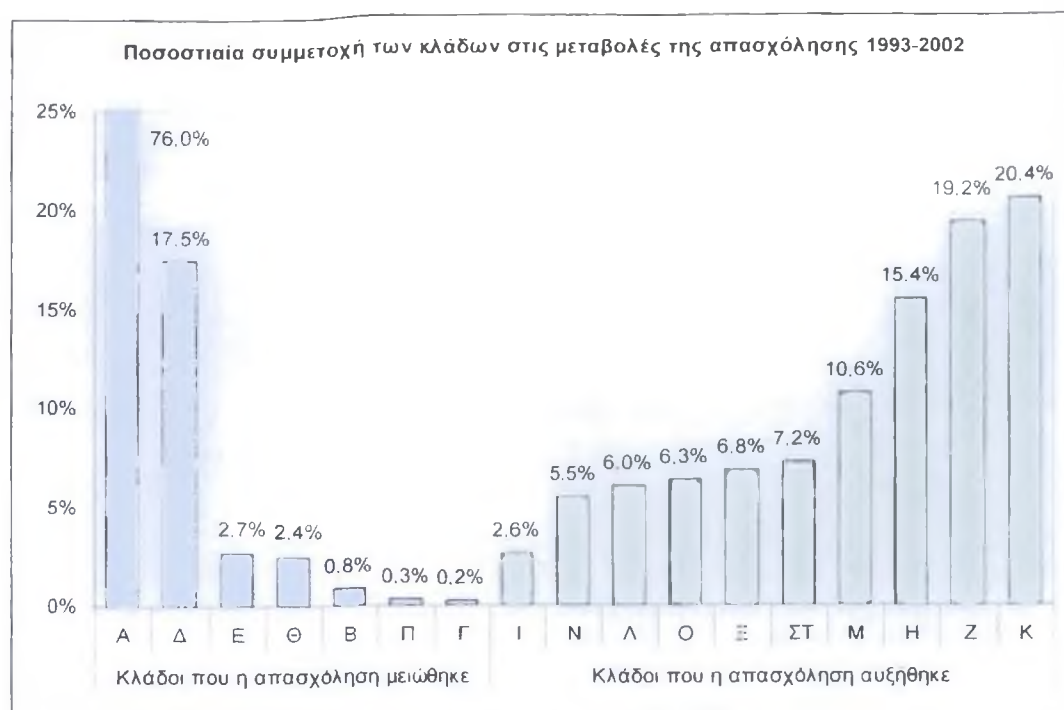
Οι μεταβολές στην απασχόληση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και ο ρόλος των ροών στις μεταβολές (1993-2002)

Την περίοδο 1993 - 2002 η απασχόληση αυξάνεται σε 10 κλάδους, οι οποίοι απορροφούν τα 3/5 ήτοι το 60% περίπου του συνόλου των απασχολούμενων, ενώ μειώνεται στους υπόλοιπους 7, εκ των οποίων οι δύο απορροφούν το 1/3 του συνόλου των απασχολούμενων. Η αύξηση της απασχόλησης στους κλάδους όπου η απασχόληση αυξήθηκε ανέρχεται στα 450.000 άτομα, ενώ μειώθηκε η απασχόληση κατά 221.000 άτομα στους κλάδους που υπέστησαν μείωση, με αποτέλεσμα την αύξηση της απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης κατά 229.000 άτομα.

Η αύξηση της απασχόλησης πραγματοποιείται κυρίως στους κλάδους του τριτογενή τομέα - με εξαίρεση των Μεταφορών (Θ) και τους Ετερόδικους οργανισμούς (Π) - και στον κλάδο των Κατασκευών (ΣΤ) που ανήκει στον δευτερογενή τομέα, ενώ η μείωση πραγματοποιείται στους άλλους κλάδους των δύο άλλων τομέων της οικονομίας.

Από τους κλάδους όπου η απασχόληση αυξήθηκε τέσσερις κλάδοι απορροφούν περί τα 2/3 της εν λόγω αύξησης. Το 40% περίπου της αύξησης αναλογεί στους κλάδους της Διαχείρισης κλπ (Κ) και του Εμπορίου (Ζ), ένα 15% στα Ξενοδοχεία - Εστιατόρια (Η) και πάνω από 10% στην Εκπαίδευση (Μ). Από τους κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε πάνω από τα 3/4 οφείλεται στην μείωση του κλάδου της Γεωργίας κλπ (Α), ενώ λιγότερο από το 1/5 στη Βιομηχανία (Δ), διάγραμμα 4.

Διάγραμμα 4

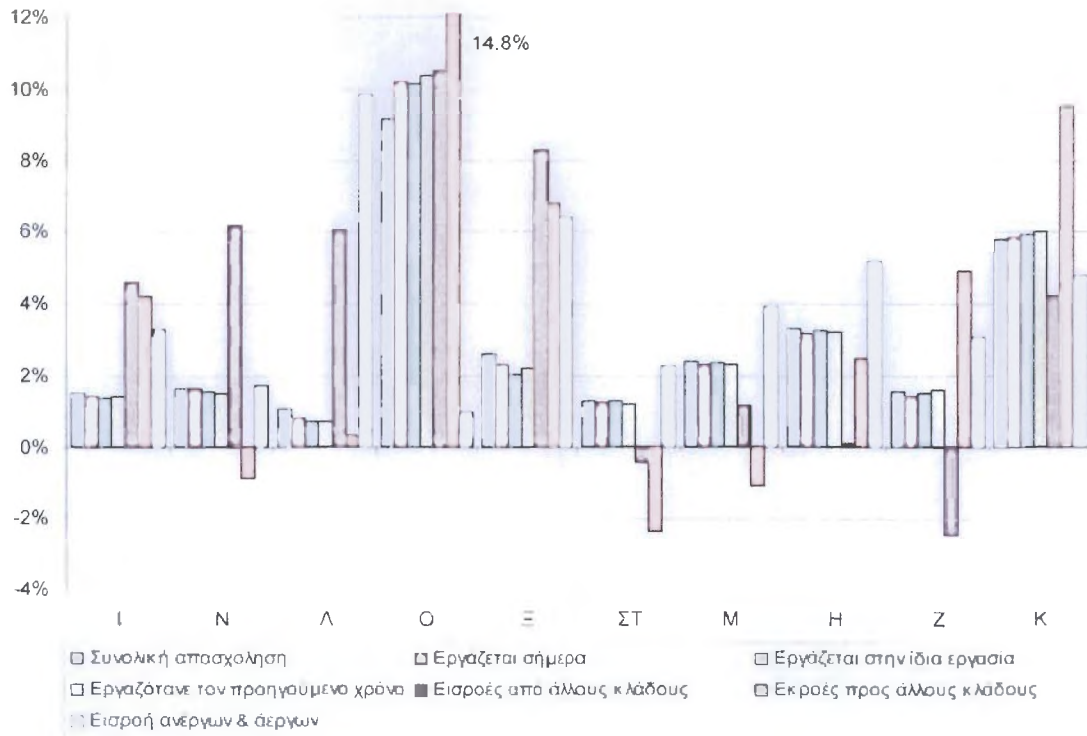


Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

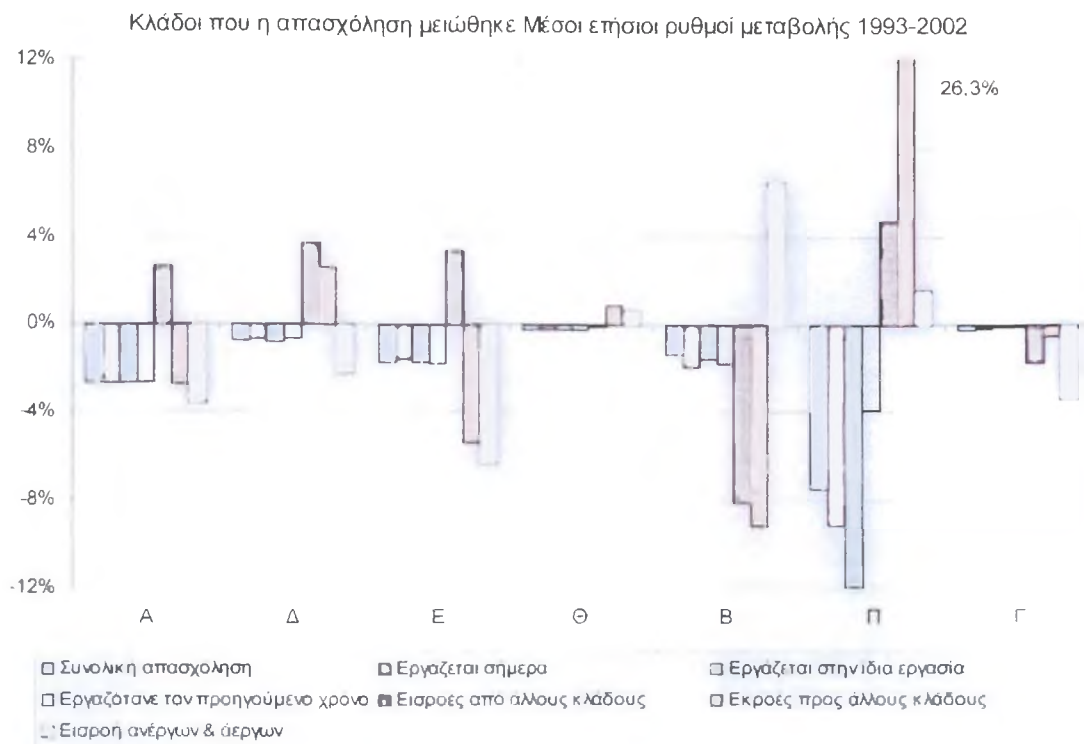
Οι ρυθμοί μεταβολής των ροών απασχόλησης των κλάδων διαφοροποιούνται κυρίως ως προς τα μεγέθη των εισροών από άλλους κλάδους, των εκροών προς άλλους κλάδους και των εισροών από ανέργους και άεργους, σε αντίθεση με τα άλλα μεγέθη όπου οι ρυθμοί μεταβολής είναι παραπλήσιοι, διάγραμμα 5.

Διάγραμμα 5

Κλάδοι που η απασχόληση αυξήθηκε Μέσοι ετήσιοι ρυθμοί μεταβολής 1993-2002



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
 Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
 Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

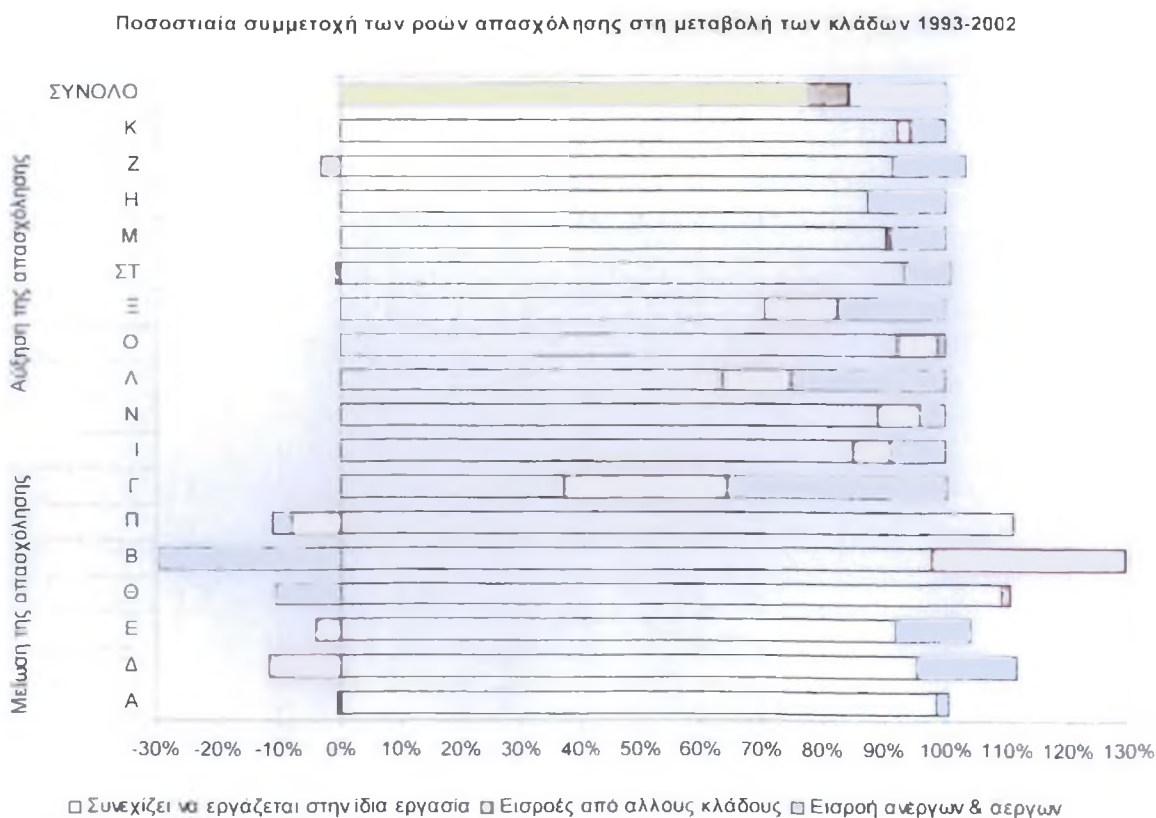
Εντούτοις, από το διάγραμμα 5 διαπιστώνουμε ότι σε έξι κλάδους όλοι οι ρυθμοί μεταβολής των ροών απασχόλησης είναι παραπλήσιοι ενώ στους υπόλοιπους έντεκα υπάρχει έντονη διαφοροποίηση. Παραπλήσιοι είναι οι ρυθμοί μεταβολής στους κλάδους Ο, Μ, Η και Κ, που η απασχόλησή τους αυξήθηκε, και στους κλάδους Α και Θ που αντίθετα η απασχόλησή τους μειώθηκε, (ιδιωτικά νοικοκυριά, εκπαίδευση, ξενοδοχεία - εστιατόρια, διαχείριση κλπ, γεωργία κλπ και μεταφορές).

11.3 Η συμμετοχή των ροών απασχόλησης στη μεταβολή των κλάδων

Το πως οι μεταβολές των ροών επηρέασαν την συνολική απασχόληση των κλάδων αποτυπώνεται στο διάγραμμα 6.

Ως προς τη συμμετοχή των ροών της απασχόλησης στις μεταβολές των κλάδων, η μεταβολή όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο (ίδια εργασία), αποτελεί τον κυριότερο παράγοντα των μεταβολών, καθώς το "βάρος" αυτού του παράγοντα στη διαμόρφωση του τελικού μεγέθους της απασχόλησης των κλάδων είναι μεγάλο. Ωστόσο σε τρεις κλάδους η συμβολή της μεταβολής όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο είναι μικρότερη από αυτή του μέσου της απασχόλησης (77,3%). Οι εν λόγω κλάδοι είναι οι Ξ και Λ (άλλες δραστηριότητες κλπ, δημόσια διοίκηση) όπου η απασχόληση αυξήθηκε και ο Γ όπου αντίθετα μειώθηκε η απασχόληση (ορυχεία - λατομεία).

Διάγραμμα 6



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
 Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Ως προς τις θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους μόνο στους κλάδους Α, Γ, Δ και Ε (γεωργία κλπ, ορυχεία-λατομεία, βιομηχανία και ηλεκτρισμού κλπ), όπου μειώνεται και η συνολική απασχόληση αυτών, έχουμε μείωση την εξεταζόμενη χρονική περίοδο, οριακή είναι η αύξηση στον κλάδο Ο (ιδιωτικά νοικοκυριά), ενώ στους Β, Ξ και Λ (αλιεία, άλλες δραστηριότητες κλπ, δημόσια διοίκηση) η συμμετοχή είναι μεγαλύτερη από του μέσου της απασχόλησης (15,8%).

Όσον αφορά τους κλάδους όπου η απασχόληση αυξήθηκε, αρνητική είναι η συμβολή των εισροών από άλλους κλάδους, στους κλάδους Ζ και ΣΤ (εμπόριο, κατασκευές) καθώς την εξεταζόμενη περίοδο μειώνεται το εν λόγω μέγεθος στους δύο αυτούς κλάδους. Στους κλάδους Ξ και Λ (άλλες δραστηριότητες κλπ, δημόσια διοίκηση) η συμμετοχή είναι μεγαλύτερη από του μέσου της απασχόλησης (6,9%), στους κλάδους Ν, Ο και Ι (υγεία κλπ, ιδιωτικά νοικοκυριά και ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί) σχεδόν ίσο με το μέσο, ενώ στον Η (ξενοδοχεία - εστιατόρια) η συμμετοχή είναι μηδενική.

Όσον αφορά τους κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε μόνο στα Ορυχεία -λατομεία (Γ) η μείωση συντελείτε σε όλους τους παράγοντες, ενώ στον κλάδο (Π) (ετερόδοκοι οργανισμοί) μειώνονται μόνο όσοι συνεχίζουν να έχουν την ίδια εργασία. Επίσης στους κλάδους Π και Θ (ετερόδοκοι οργανισμοί και μεταφορές), η μεταβολή όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο υπερβαίνει την συνολική μεταβολή της απασχόλησης των εν λόγω κλάδων, ενώ στον κλάδο της Γεωργίας (Α) πλησιάζει την αντίστοιχη συνολική.

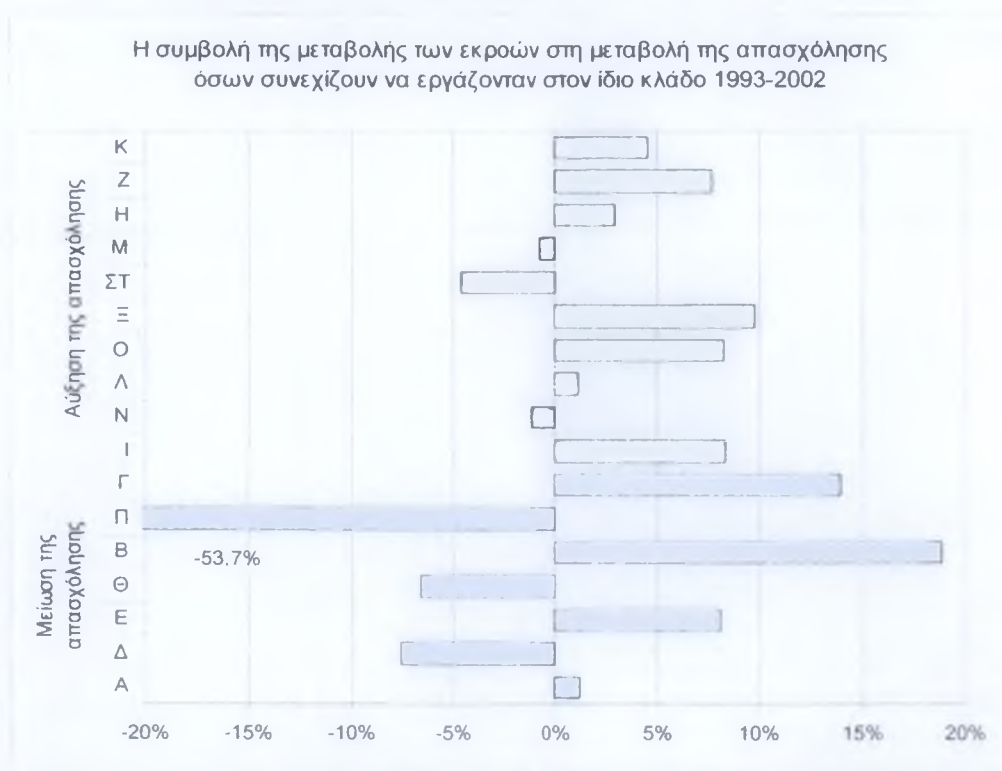
Επιπρόσθετα για τους κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε, θετική μεταβολή έχουν οι εισροές από άλλους κλάδους στους Α, Δ και Ε, (γεωργία κλπ, βιομηχανία και ηλεκτρισμού κλπ), ενώ στους κλάδους Θ και Β (μεταφορές και αλιεία) οι εισροές από ανέργους και άεργους.

Για τους κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε, η θετική μεταβολή των εισροών σημαίνει ότι η μεταβολή της απασχόλησης όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο είναι μεγαλύτερη από την μεταβολή όσων εργάζονται σήμερα στον κλάδο, ενώ για τους κλάδους όπου η απασχόληση αυξήθηκε σημαίνει το αντίστροφο.

Ως προς τις εκροές προς τους άλλους κλάδους μειώνονται την εξεταζόμενη περίοδο διάγραμμα 7, στους κλάδους Μ, ΣΤ και Ν όπου η απασχόληση αυξήθηκε (εκπαίδευση, κατασκευές και υγείας κλπ), και στους κλάδους Α, Ε, Β και Γ όπου η απασχόληση μειώθηκε (γεωργία κλπ, ηλεκτρισμός κλπ, αλιεία και ορυχεία - λατομεία).

Η διαγραμματική απεικόνιση της συμβολής της μεταβολής των εκροών γίνεται ως προς την μεταβολή του μεγέθους όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο, καθώς η μείωση των εκροών προς τους άλλους κλάδους σημαίνει για τους κλάδους όπου η απασχόληση αυξήθηκε, μικρότερη αύξηση της απασχόλησης του κλάδου τον προηγούμενο χρόνο έναντι όσων συνεχίζουν να εργάζονται σε αυτόν, ενώ για τους κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε ακόμη μεγαλύτερη μείωση της απασχόλησης του κλάδου τον προηγούμενο χρόνο έναντι όσων συνεχίζουν να εργάζονται σε αυτόν.

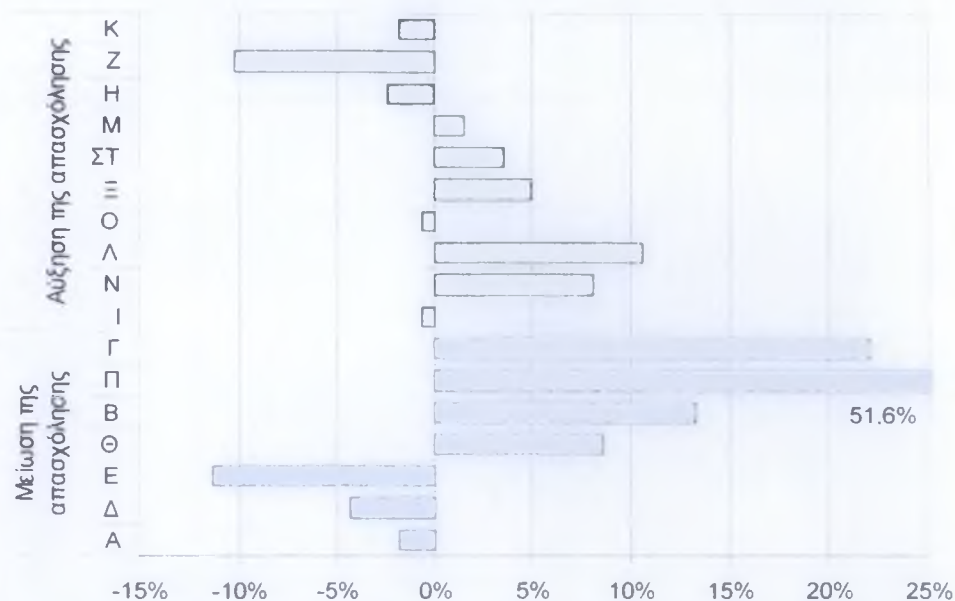
Διάγραμμα 7



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
 Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 8

Η συμβολή της μεταβολής του ισοζυγίου "εισροών - εκροών" στη μεταβολή της απασχόλησης των κλάδων 1993-2002



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
 Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Η συμβολή του ισοζυγίου "εισροών - εκροών" στην διαμόρφωση της μεταβολής των κλάδων την εξεταζόμενη χρονική περίοδο, απεικονίζεται στο διάγραμμα 8.

Το αρνητικό μέγεθος της συμβολής του ισοζυγίου "εισροών - εκροών" σημαίνει στους κλάδους όπου η απασχόληση αυξήθηκε, ότι η μεταβολή της απασχόλησης κατά το προηγούμενο χρόνο στον κλάδο έχει αυξηθεί περισσότερο από ότι η μεταβολή όσων σήμερα απασχολούνται στον κλάδο, ενώ στους κλάδους όπου υπέστησαν μείωση ότι η μεταβολή της απασχόλησης κατά το προηγούμενο χρόνο στον κλάδο μειώθηκε περισσότερο από την μεταβολή όσων σήμερα απασχολούνται στον κλάδο.

11.4 Συμπεράσματα

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι:

- Η συμμετοχή κάθε κλάδου στην απασχόληση του συνόλου της οικονομίας, μπορεί να αποτελέσει κριτήριο μόνο όσον αφορά το μέγεθος (τον όγκο), που απορροφά κάθε κλάδος των ροών προς την απασχόληση αυτών.
- Το μέγεθος της συνολικής απασχόλησης κάθε κλάδου εξαρτάται σε διαφορετικό βαθμό από τις ροές προς την απασχόληση.
- Οι κυριότεροι παράγοντες στην μεταβολή των κλάδων αποτελούν η απασχόληση όσων συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο και οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους.
- Στους κλάδους όπου η απασχόληση αυξήθηκε, τα μεγέθη των ροών απασχόλησης ακολουθούν, στους περισσότερους κλάδους, την ίδια εξέλιξη (συμπεριφορά), ενώ στους κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε, υπάρχει μια έντονη διαφοροποίηση.⁽¹¹⁾
- Στους κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε, η μεταβολή των εισροών από ανέργους και άεργους είναι κυρίως αρνητική, σε αντίθεση με την θετική κυρίως μεταβολή των εισροών απασχολούμενων από άλλους κλάδους.
- Παρά την αύξηση της απασχόλησης και την μεγάλη συμβολή τους στην συνολική αύξηση της απασχόλησης ορισμένων κλάδων, το μέγεθος των εκροών προς τους άλλους κλάδους υπερβαίνει το αντίστοιχο μέγεθος των εισροών με αποτέλεσμα η συμβολή του ισοζυγίου "εισροών - εκροών" στην μεταβολή της απασχόλησης των εν λόγω κλάδων, να είναι αρνητική.

⁽¹¹⁾ Η διαφοροποίηση παρατηρείται κυρίως στις εισροές από άλλους κλάδους, τις εκροές, των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους και του ισοζυγίου "εισροών - εκροών".

11.5 Εξέταση ανά φύλο των ροών απασχόλησης, 2002

Στην κατά φύλο εξέταση η διαφοροποίηση των ροών απασχόλησης, ως προς τα μεγέθη της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο, όσων απασχολούνται σήμερα στον κλάδο, όσων συνεχίζουν να έχουν την ίδια εργασία καθώς και όσων εργάζονταν στον κλάδο τον προηγούμενο χρόνο διαμορφώνεται ως εξής:

- όσον αφορά τους άνδρες υψηλότερα ποσοστά απορροφούν οι κλάδοι της Μεταποιητικής Βιομηχανίας, των Κατασκευών, των Μεταφορών και της Δημόσιας Διοίκησης κλπ, (κλάδοι Δ, ΣΤ, Θ & Λ).
- στις γυναίκες υψηλότερα ποσοστά απορροφούν οι κλάδοι της Γεωργίας κλπ, του Εμπορίου, της Εκπαίδευσης, των Ξενοδοχείων - Εστιατορίων, της Υγείας κλπ και της Διαχείρισης κλπ, (κλάδοι Α, Ζ, Μ, Η, Ν & Κ).

Όσον αφορά τις Εκροές προς τους άλλους κλάδους και τις Εισροές από άλλους κλάδους, δεν υπάρχει έντονη διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων, από τα παραπάνω με εξαίρεση ότι, οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη αναλογία έναντι των γυναικών στον κλάδο της Γεωργίας κλπ, ενώ στις γυναίκες η μεγαλύτερη αναλογία εντοπίζεται στον κλάδο των Ιδιωτικών νοικοκυριών. Μεγάλο είναι επίσης το ποσοστό που απορροφά ο κλάδος των Άλλων δραστηριοτήτων κλπ, στις εισροές για τους άνδρες και στις εκροές για τις γυναίκες.

Ως προς τις θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους, μεγάλη είναι η συμμετοχή και στα δύο φύλα στους κλάδους της Μεταποιητικής Βιομηχανίας, του Εμπορίου και των Ξενοδοχείων - Εστιατορίων. Επιπρόσθετα για τους άνδρες μεγάλη είναι η συμμετοχή των κλάδων των Κατασκευών και των Μεταφορών, ενώ για τις γυναίκες στους κλάδους της Εκπαίδευσης, της Διαχείρισης κλπ και των Άλλων δραστηριοτήτων κλπ.

Ως προς την συμμετοχή των ροών στην διαμόρφωση της συνολικής απασχόλησης, στους άνδρες η συμμετοχή όσων εργάζονται σήμερα στον κλάδο είναι μεγαλύτερη έναντι των γυναικών, η συμμετοχή των εισροών από άλλους κλάδους είναι ίση με αποτέλεσμα, η συμμετοχή όσων συνεχίζουν να εργάζονται στην ίδια εργασία να είναι μεγαλύτερη στους άνδρες, ενώ οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη συμμετοχή στις θέσεις που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους.

Η απασχόληση των ανδρών εντοπίζεται κυρίως στους κλάδους της Αλιείας, των Ορυχείων - Λατομείων, του Ηλεκτρισμού κλπ και των Μεταφορών, ενώ μεγάλη είναι και η συμμετοχή τους στις Μεταποιητικές Βιομηχανίες και στη Δημόσια Διοίκηση κλπ.

Η απασχόληση των γυναικών εντοπίζεται κυρίως στον κλάδο των ιδιωτικών νοικοκυριών, ενώ συμμετέχουν με μεγάλο ποσοστό στους κλάδους της Εκπαίδευσης και της Υγείας κλπ.

(Πίνακες στη σελίδα 104)

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το Εργατικό Δίκαιο ή Δίκαιο των Εργαζομένων, έχει ιδιαίτερο χαρακτήρα και αυτονομία, σε σημαντικό βαθμό, γιατί α) αναφέρεται σε ύλη με κανόνες μη ταυτιζόμενους σε βασικούς τομείς, β) είναι άλλος ο ρυθμός ανάπτυξης των φαινομένων της οικονομικής ζωής και γ) έχει σημειωθεί ιδίως τις τελευταίες δεκαετηρίδες μεταμόρφωση στην οργάνωση της παραγωγής και της κυκλοφορίας των αγαθών καθώς και εξέλιξη στις αντιλήψεις για την επαγγελματική κοινότητα και την επιχειρησιακή δράση. Κύρια προϋπόθεση λοιπόν για τη σπουδή των θεμάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, ατομικές και συλλογικές, ήταν η προσέγγιση και εξήγηση των θεμελιωδών εννοιών του Εργατικού Δικαίου, ώστε να προκύπτει ορθή αντιμετώπιση των ρυθμίσεων έπειτα από ορθολογική εκτίμηση των προβλημάτων και επεξεργασία σύμφωνα με απόψεις θεμελιωμένες θεωρητικά. Με την προσπάθεια αυτή, που καταβλήθηκε από την παρούσα ερμηνεία, εξακριβώνεται το νόημα η αλληλουχία και ο σκοπός των εργατικών διατάξεων-εργασιακών σχέσεων, που συνδέεται με τη διερεύνηση κοινωνικών γεγονότων και ιδεών. Περαιτέρω, αφού το Δίκαιο γενικά αποτελεί αξία του πνευματικού πολιτισμού, τα θέματα της εργασίας διαμορφώνονται με βάση τα γνωρίσματα του λαού, την κοινωνική ανέλιξη, τις οικονομικές συνθήκες, την προϊούσα γνώση και την ιστορική πορεία. Τις σχετικές επισκοπήσεις επιχειρεί ο κριτικός σχετικισμός, όπως έχει διαπλαστεί για το Δίκαιο με προβολή του ανθρωπισμού ως ιδέας του Δικαίου και με διαρθρώσεις και σταθμίσεις που οδηγούν στη βαθύτερη ανάλυση της λειτουργίας των Νομικών θεσμών, και ειδικότερα στην επιλογή της κάθε φορά αρμόζουσας ερμηνευτικής μεθόδου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

I. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

A. Γενικά έργα

Βλαστός Στ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τ. I-II, Αθήνα 1990 τ. III Αθήνα - Κομοτηνή - Α 1992.

Βλαστός Στ., Ατομικό Εργατικά Δίκαιο 1, 1-11, Αθήνα - Κομοτηνή 1994.

Βουτυράς Στ., Στοιχεία Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου, Αθήνα, τεύχος Α', 1986, τεύχος Β, 1975.

Κασιμάτης Γρ., Μαθήματα Κοινωνικού Δικαίου και Κοινωνικής Πολιτικής (Πολυγρ.) Αθήνα, 1963.

Κουκιάδης Ι., Εργατικά Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Θεσσαλονίκη 1995.

Κουκιάδης Ι., Εργατικά Δίκαιο - Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Θεσσαλονίκη 1983.

Λεβέντης Γ., Συλλογικά Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα 1996.

Λεοντάρης Δ., Εργατικά Δίκαιο, Αθήνα 1995.

Λεοντάρης Μ., Το Δίκαιο των εργαζομένων ΙΑ' Εργατικό Δίκαιο, 7η έκδ. 1991.

Σταυρόπουλος Στ., Ερμηνεία Εργατικού Δικαίου, Αθήνα 1993. 79/80

B. Ειδικά νομικά περιοδικά

Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 1945 κ.ε.

Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, 1941 κ.ε.

Επιθεώρησις ΙΚΑ, Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου 1966 κ.ε.

Πίνακας 1: Απασχολούμενοι ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, (Σύνολο απασχολουμένων)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ΣΥΝΟΛΟ	3.720.179	3.789.609	3.823.809	3.871.923	3.854.055	3.967.167	3.939.791	3.946.274	3.917.499	3.948.902
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	778.428	774.741	766.998	771.516	750.565	693.506	657.434	659.501	615.746	610.255
Αλιεία	15.426	14.959	14.936	14.585	14.419	10.698	11.711	11.168	11.260	13.564
Ορυχεία και Λατομεία	19.344	15.601	15.596	17.219	17.273	18.319	18.643	16.458	17.760	18.899
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	579.499	577.791	577.688	576.106	558.658	577.874	568.750	556.963	557.375	540.765
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	39.605	40.638	41.530	40.744	40.744	35.339	40.888	38.112	34.341	33.725
Κατασκευές	261.438	261.166	252.288	251.809	249.003	282.315	273.317	276.604	284.752	293.871
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	588.106	602.203	624.983	628.751	642.570	667.749	673.759	677.894	673.210	674.618
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	203.362	211.960	223.676	229.296	229.886	249.217	252.812	252.652	254.984	272.717
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	248.949	252.259	247.966	253.986	246.682	244.763	248.227	251.354	250.002	243.533
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	81.206	89.588	91.814	92.219	96.798	96.327	93.670	107.697	107.992	92.871
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	139.606	141.379	149.148	156.259	160.190	194.249	199.019	195.538	212.955	231.393
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	267.122	284.189	272.300	274.819	279.280	278.550	277.486	293.126	290.289	294.037
Εκπαίδευση	200.699	213.846	219.964	224.257	229.981	240.940	244.167	242.144	251.098	248.434
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	154.968	161.244	163.067	170.543	170.036	185.162	186.307	183.718	177.774	179.559
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	117.226	115.429	126.054	129.968	125.509	135.529	141.133	128.392	126.848	147.603
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	23.805	31.155	34.136	39.322	41.680	54.629	51.453	54.681	51.114	52.367
Ετερόδοτοι οργανισμοί και όργανα	1.390	1.462	1.666	524	781	2.002	1.013	272	0	691

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 2: Απασχολούμενοι που εργαζόντουσαν το προηγούμενο χρόνο και εργάζονται σήμερα, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ΣΥΝΟΛΟ	3.554.676	3.614.369	3.634.663	3.707.746	3.680.243	3.753.877	3.721.155	3.707.938	3.699.602	3.747.303
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	765.793	762.311	754.766	759.063	738.409	678.050	640.667	647.730	605.469	601.169
Αλιεία	14.710	14.614	14.575	14.526	14.248	10.698	11.076	10.614	10.888	12.302
Ορυχεία και Λατομεία	18.750	15.033	14.794	16.598	16.657	17.832	17.736	16.458	17.245	18.465
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	545.329	543.957	543.067	544.894	531.286	540.568	538.090	524.441	524.303	512.929
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	38.018	39.613	40.128	39.856	40.253	34.907	40.175	37.329	33.707	32.843
Κατασκευές	250.158	249.302	240.565	241.129	236.331	265.433	258.959	258.387	273.424	280.098
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	554.872	563.773	582.713	593.282	604.250	623.852	627.068	629.643	630.923	630.989
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	187.911	194.513	203.875	212.672	209.493	227.087	224.161	227.132	229.025	248.376
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	238.330	239.160	235.757	243.424	235.616	235.069	237.086	237.511	235.462	232.351
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	78.102	86.130	86.843	88.641	93.124	91.785	89.152	98.161	100.748	88.721
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	129.657	132.311	138.889	146.844	149.527	179.960	182.882	176.718	192.505	216.263
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	262.055	278.288	265.280	269.076	274.364	271.705	268.089	277.410	277.062	282.210
Εκπαίδευση	190.439	202.646	209.141	215.109	220.097	230.671	231.636	227.934	237.515	233.942
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	149.048	155.800	157.041	164.387	162.163	174.107	179.185	173.042	167.104	172.648
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	110.008	109.484	116.214	122.836	117.115	123.286	128.719	117.498	115.489	134.985
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	20.249	25.971	29.574	34.962	36.529	47.134	45.462	47.658	48.733	48.486
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	1.246	1.462	1.441	449	781	1.731	1.013	272	0	526

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)

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

Πίνακας 3: Απασχολούμενοι που εργαζόντουσαν στον κλάδο τον προηγούμενο χρόνο, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, (1 χρόνο πριν)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ΣΥΝΟΛΟ	3.554.676	3.614.369	3.634.663	3.707.746	3.680.243	3.753.877	3.721.155	3.707.938	3.699.602	3.747.303
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	770.880	765.131	759.784	762.143	741.510	681.460	644.406	653.210	610.645	603.196
Αλιεία	14.198	14.678	14.255	14.666	14.047	10.713	11.328	11.391	10.594	12.037
Ορυχεία και Λατομεία	18.428	15.008	14.688	15.952	16.469	17.395	17.528	15.855	17.071	18.239
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	544.713	545.563	544.740	549.312	536.148	541.086	538.873	523.944	524.510	510.624
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	38.457	39.817	40.195	40.081	40.281	34.951	39.314	38.389	33.814	32.616
Κατασκευές	250.968	251.265	242.453	241.220	236.644	267.612	261.049	259.922	275.137	279.752
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	551.858	561.052	578.845	589.013	600.087	619.509	623.640	626.773	630.426	636.814
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	187.812	192.876	202.384	212.404	208.813	227.143	225.514	226.025	231.435	249.972
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	237.185	239.342	233.951	243.167	235.415	236.065	236.488	236.984	233.714	231.668
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	78.426	85.633	86.836	89.489	93.055	90.387	87.270	96.342	99.714	89.122
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	127.835	132.219	138.028	146.333	149.308	178.543	183.113	178.820	193.689	216.106
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	264.064	280.019	265.436	268.468	275.244	272.155	270.395	273.609	276.143	281.361
Εκπαίδευση	189.717	200.500	208.264	215.482	219.345	230.374	231.147	227.931	236.055	232.505
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	150.001	154.108	157.106	163.458	160.989	172.983	180.022	172.494	165.616	171.615
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	109.160	109.363	115.822	121.356	115.873	123.201	124.784	117.440	111.712	132.640
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	19.779	26.260	30.364	34.752	36.159	48.671	44.943	48.635	49.147	48.200
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	1.195	1.536	1.513	449	856	1.629	1.342	174	177	836

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)

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

Πίνακας 4: Απασχολούμενοι που συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο (εργάζοντουσαν στον κλάδο τον προηγούμενο χρόνο), ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ΣΥΝΟΛΟ	3.480.226	3.538.506	3.556.137	3.642.701	3.614.094	3.681.846	3.627.889	3.610.285	3.590.365	3.657.142
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	761.770	757.607	749.851	754.047	733.095	673.965	635.472	642.951	600.073	596.108
Αλιεία	13.608	14.052	13.941	14.105	13.780	10.243	10.664	10.081	9.671	11.789
Ορυχεία και Λατομεία	17.942	14.118	14.051	15.550	16.083	17.153	16.510	15.361	15.956	17.777
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	533.745	532.636	531.642	537.593	523.391	529.544	524.894	510.002	506.658	496.855
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	37.345	38.388	39.515	39.041	39.525	34.536	38.595	37.131	33.215	31.940
Κατασκευές	243.653	243.265	233.662	235.674	230.884	259.260	252.597	251.671	266.511	273.835
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	540.724	550.342	567.057	580.780	591.293	610.251	609.512	612.678	612.106	619.662
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	180.697	186.863	194.677	205.296	203.082	219.272	217.297	217.097	221.262	241.104
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	231.876	233.655	229.070	238.456	230.191	231.118	231.193	230.371	227.808	225.967
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	76.622	84.120	85.440	87.913	91.694	89.197	85.941	93.887	96.818	86.499
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	124.797	128.340	134.485	143.889	146.420	173.672	175.851	170.733	185.043	209.222
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	257.656	273.937	260.320	264.241	270.234	267.279	262.230	267.603	268.249	274.752
Εκπαίδευση	186.541	197.304	205.729	212.171	216.847	227.655	226.142	223.825	231.418	229.623
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	146.621	152.032	154.360	161.613	159.132	171.779	174.944	168.920	160.900	168.485
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	106.587	105.435	112.508	118.431	113.024	119.655	121.962	112.085	107.577	127.990
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	18.905	24.950	28.535	33.527	34.638	45.638	43.175	45.715	47.100	45.173
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	1.137	1.462	1.294	374	781	1.629	910	174	0	361

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΑ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)

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

Πίνακας 5: Απασχολούμενοι που μετακινήθηκαν (Εκροές) προς άλλους κλάδους, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ΣΥΝΟΛΟ	74.456	75.869	78.524	65.049	66.139	72.030	93.269	97.657	109.229	90.161
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	9.110	7.525	9.933	8.096	8.416	7.494	8.934	10.259	10.573	7.088
Αλιεία	590	626	315	561	267	470	665	1.310	924	248
Ορυχεία και Λατομεία	486	891	638	402	385	241	1.018	494	1.115	463
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	10.968	12.926	13.097	11.719	12.756	11.542	13.979	13.941	17.851	13.770
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	1.112	1.429	680	1.039	756	414	719	1.258	599	676
Κατασκευές	7.316	8.001	8.790	5.547	5.759	8.352	8.452	8.254	8.624	5.917
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	11.135	10.709	11.788	8.232	8.794	9.258	14.127	14.096	18.321	17.152
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	7.116	6.014	7.706	7.108	5.730	7.871	8.216	8.929	10.172	8.868
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	5.309	5.685	4.880	4.710	5.224	4.948	5.296	6.611	5.908	5.701
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	1.805	1.514	1.396	1.579	1.362	1.190	1.329	2.456	2.894	2.623
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	3.039	3.881	3.542	2.444	2.887	4.872	7.260	8.085	8.646	6.884
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	6.408	6.082	5.116	4.227	5.010	4.876	8.165	6.007	7.894	6.609
Εκπαίδευση	3.176	3.197	2.534	3.312	2.495	2.720	5.005	4.106	4.636	2.882
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	3.381	2.077	2.746	1.846	1.855	1.203	5.079	3.574	4.716	3.129
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	2.573	3.927	3.315	2.926	2.848	3.547	2.824	5.356	4.134	4.649
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	874	1.311	1.828	1.226	1.520	3.032	1.769	2.921	2.045	3.027
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	58	74	220	75	75	0	432	0	177	475

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)

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

Πίνακας 6: Απασχολούμενοι που εισήλθαν (Εισροές) από άλλους κλάδους, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας,

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ΣΥΝΟΛΟ	74.456	75.869	78.524	65.049	66.139	72.030	93.269	97.657	109.229	90.161
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	4.023	4.704	4.914	5.014	5.313	4.085	5.193	4.779	5.396	5.060
Αλιεία	1.103	562	634	420	467	455	411	532	1.216	514
Ορυχεία και Λατομεία	808	915	742	1.048	576	678	1.226	1.096	1.289	687
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	11.586	11.320	11.425	7.304	7.894	11.024	13.195	14.441	17.645	16.074
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	673	1.226	613	814	728	371	1.580	198	492	903
Κατασκευές	6.504	6.038	6.903	5.455	5.446	6.174	6.361	6.714	6.913	6.263
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	14.148	13.431	15.656	12.501	12.957	13.600	17.555	16.966	18.816	11.329
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	7.213	7.651	9.197	7.375	6.411	7.815	6.865	10.035	7.761	7.272
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	6.456	5.504	6.688	4.968	5.423	3.952	5.894	7.143	7.655	6.384
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	1.481	2.011	1.404	728	1.430	2.589	3.212	4.274	3.928	2.220
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	4.860	3.971	4.402	2.955	3.104	6.289	7.034	5.986	7.462	7.042
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	4.400	4.352	4.961	4.837	4.130	4.426	5.859	9.806	8.813	7.459
Εκπαίδευση	3.899	5.343	3.411	2.938	3.249	3.016	5.495	4.109	6.097	4.319
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	2.426	3.768	2.681	2.774	3.030	2.329	4.241	4.122	6.202	4.163
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	3.422	4.051	3.706	4.406	4.089	3.630	6.757	5.415	7.913	6.994
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	1.345	1.022	1.039	1.437	1.892	1.495	2.288	1.943	1.631	3.313
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	109	0	148	75	0	102	103	98	0	165

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993-1997 (ετήσιες), 1998-2002 (β' τριμήνου)

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

Πίνακας 7: Θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από ανέργους και άεργους, ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
ΣΥΝΟΛΟ	165.503	175.240	189.146	164.177	173.812	213.290	218.636	238.336	217.897	201.599
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	12.635	12.430	12.232	12.453	12.156	15.456	16.767	11.771	10.277	9.086
Αλιεία	716	345	361	59	171	0	635	554	372	1.262
Ορυχεία και Λατομεία	594	568	802	621	616	487	907	0	515	434
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	34.170	33.834	34.621	31.212	27.372	37.306	30.660	32.522	33.072	27.836
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	1.587	1.025	1.402	888	491	432	713	783	634	882
Κατασκευές	11.280	11.864	11.723	10.680	12.672	16.882	14.358	18.217	11.328	13.773
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	33.234	38.430	42.270	35.469	38.320	43.897	46.691	48.251	42.287	43.629
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	15.451	17.447	19.801	16.624	20.393	22.130	28.651	25.520	25.959	24.341
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	10.619	13.099	12.209	10.562	11.066	9.694	11.141	13.843	14.540	11.182
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	3.104	3.458	4.971	3.578	3.674	4.542	4.518	9.536	7.244	4.150
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	9.949	9.068	10.259	9.415	10.663	14.289	16.137	18.820	20.450	15.130
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	5.067	5.901	7.020	5.743	4.916	6.845	9.397	15.716	13.227	11.827
Εκπαίδευση	10.260	11.200	10.823	9.148	9.884	10.269	12.531	14.210	13.583	14.492
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	5.920	5.444	6.026	6.156	7.873	11.055	7.122	10.676	10.670	6.911
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	7.218	5.945	9.840	7.132	8.394	12.243	12.414	10.894	11.359	12.618
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	3.556	5.184	4.562	4.360	5.151	7.495	5.991	7.023	2.381	3.881
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	144	0	225	75	0	271	0	0	0	165

Πηγή: Επεξεργασία πινάκων 1 και 2, (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 8: Κατάσταση απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο

Και τα δύο φύλα.	Συνολική Απασχόληση	Εργάζονται σήμερα στον κλάδο	Εργαζόντουσαν στον κλάδο τον προηγούμενο χρόνο	Συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο	Εισροές από άλλους κλάδους	Εκροές προς άλλους κλάδους	Θέσεις που καταλαμβάνονται από ανέργους & άεργους
ΣΥΝΟΛΟ	3.948.902	3.747.303	3.747.303	3.657.142	90.161	90.161	201.599
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	610.255	601.169	603.196	596.108	5.060	7.088	9.086
Αλιεία	13.564	12.302	12.037	11.789	514	248	1.262
Ορυχεία και Λατομεία	18.899	18.465	18.239	17.777	687	463	434
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	540.765	512.929	510.624	496.855	16.074	13.770	27.836
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	33.725	32.843	32.616	31.940	903	676	882
Κατασκευές	293.871	280.098	279.752	273.835	6.263	5.917	13.773
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	674.618	630.989	636.814	619.662	11.329	17.152	43.629
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	272.717	248.376	249.972	241.104	7.272	8.868	24.341
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	243.533	232.351	231.668	225.967	6.384	5.701	11.182
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	92.871	88.721	89.122	86.499	2.220	2.623	4.150
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	231.393	216.263	216.106	209.222	7.042	6.884	15.130
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	294.037	282.210	281.361	274.752	7.459	6.609	11.827
Εκπαίδευση	248.434	233.942	232.505	229.623	4.319	2.882	14.492
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	179.559	172.648	171.615	168.485	4.163	3.129	6.911
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	147.603	134.985	132.640	127.990	6.994	4.649	12.618
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	52.367	48.486	48.200	45.173	3.313	3.027	3.881
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	691	526	836	361	165	475	165

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2002 (β' τριμήνου)

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

Πίνακας 8 (συνέχεια): Κατάσταση απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο

ΑΝΔΡΕΣ	Συνολική Απασχόληση	Εργάζονται σήμερα στον κλάδο	Εργαζόντουσαν στον κλάδο τον προηγούμενο χρόνο	Συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο	Εισροές από άλλους κλάδους	Εκροές προς άλλους κλάδους	Θέσεις που καταλαμβάνονται από ανέργους & άεργους
Σύνολο	2.442.508	2.342.304	2.342.304	2.286.134	56.167	56.167	100.203
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	342.702	337.929	339.345	334.128	3.800	5.216	4.773
Αλιεία	12.132	11.360	11.250	11.002	359	248	772
Ορυχεία και Λατομεία	17.990	17.556	17.438	16.976	579	463	434
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	383.534	366.921	365.731	356.712	10.210	9.019	16.613
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	28.817	28.265	28.038	27.362	903	676	552
Κατασκευές	288.575	275.185	274.865	269.236	5.949	5.630	13.390
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	406.710	385.290	388.417	378.059	7.233	10.358	21.420
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	146.734	135.739	137.548	132.135	3.602	5.413	10.995
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	204.842	195.959	194.935	190.905	5.053	4.030	8.883
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	47.672	46.227	46.175	44.970	1.255	1.204	1.445
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	124.612	117.809	117.525	113.696	4.113	3.830	6.804
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	194.079	189.265	189.742	184.767	4.498	4.975	4.815
Εκπαίδευση	91.927	89.033	89.478	87.886	1.146	1.591	2.894
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	65.115	63.411	62.002	61.066	2.347	935	1.703
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	82.346	77.635	74.626	72.622	5.012	2.003	4.709
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	4.467	4.467	4.790	4.359	108	431	0
Ετερόδοτοι οργανισμοί και όργανα	253	253	398	253	0	145	0

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2002 (β' τριμήνου)

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

Πίνακας 8 (συνέχεια): Κατάσταση απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και φύλο

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Συνολική Απασχόληση	Εργάζονται σήμερα στον κλάδο	Εργάζοντουσαν στον κλάδο τον προηγούμενο χρόνο	Συνεχίζουν να εργάζονται στον ίδιο κλάδο	Εισροές από άλλους κλάδους	Εκροές προς άλλους κλάδους	Θέσεις που καταλαμβάνονται από ανέργους & άεργους
Σύνολο	1.506.395	1.404.999	1.404.999	1.371.008	33.994	33.994	101.396
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	267.554	263.241	263.851	261.980	1.260	1.872	4.313
Αλιεία	1.432	942	787	787	155	0	490
Ορυχεία και Λατομεία	909	909	801	801	108	0	0
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	157.231	146.008	144.893	140.143	5.864	4.751	11.223
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου & νερού	4.908	4.578	4.578	4.578	0	0	330
Κατασκευές	5.296	4.913	4.886	4.599	314	287	383
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο επισκευή οχημάτων & οικιακών συσκευών	267.908	245.699	248.396	241.603	4.096	6.794	22.209
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	125.983	112.637	112.424	108.969	3.670	3.455	13.346
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	38.690	36.391	36.733	35.062	1.331	1.671	2.299
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	45.199	42.494	42.947	41.529	965	1.419	2.705
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας εκμισθώσεις & επιχειρηματικές δραστηριότητες	106.781	98.455	98.581	95.526	2.929	3.054	8.326
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	99.957	92.945	91.619	89.985	2.961	1.634	7.012
Εκπαίδευση	156.507	144.909	143.028	141.737	3.173	1.291	11.598
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	114.444	109.236	109.613	107.419	1.816	2.194	5.208
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	65.258	57.349	58.014	55.368	1.982	2.646	7.909
Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	47.900	44.019	43.410	40.814	3.205	2.596	3.881
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	438	273	438	108	165	330	165

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2002 (β' τριμήνου)

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