



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2009



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2009

ΑΘΗΝΑ 2009

2

ΕΚΘΕΣΕΙΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Ομάδα Εργασίας:

Κουζής Γιάννης, Συντονισμός-Επιμέλεια

Καψάλης Αποστόλης

Κούστα Έλενα

Κρέτσος Λευτέρης

Λαμπουράκη Σοφία

Σταμάτη Άντα

Τήκος Στάθης

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	7
Εισαγωγή.....	9

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:	Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο:	
	Γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα.....	11
	1. Κοινοτικό εργατικό δίκαιο	13
	2. Εθνικό εργατικό δίκαιο/Νομοθεσία	15
	3. Πολιτικές απασχόλησης	20
	4. Πολιτικές αμοιβών.....	23
	5. Αλλαγές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	25
	6. Ενίσχυση των πρακτικών κοινωνικού διαλόγου	27
	7. Πολιτικές εργάσιμου χρόνου	28
	8. Επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.....	29
	9. Υψηλά επίπεδα ανισοτήτων και διακρίσεων.....	30
	10. Ανάπτυξη των αναδιαρθρώσεων.....	31
	11. Πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων και περιορισμός των εργασιακών δικαιωμάτων στον δημόσιο τομέα.....	32
	12. Επιδείνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων	32
	13. Διόγκωση του μεταναστευτικού προβλήματος και επιδείνωση της θέσης των μεταναστών	33
	14. Αποδυνάμωση των συνδικάτων και πρωτοβουλίες απέναντι στις σύγχρονες προκλήσεις.....	35
	15. Αύξηση του απεργιακού φαινομένου σε περίοδο εντεινόμενης κρίσης.....	36

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:	Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις.....	39
	1. Ευρωπαϊκή Ένωση.....	41
	2. Γερμανία.....	55
	3. Αυστρία.....	61
	4. Γαλλία.....	65
	5. Βέλγιο.....	74
	6. Ολλανδία.....	80
	7. Λουξεμβούργο.....	85
	8. Ηνωμένο Βασίλειο	91
	9. Ιρλανδία	103
	10. Δανία.....	111
	11. Σουηδία.....	119

12. Φινλανδία.....	127
13. Νορβηγία.....	134
14. Ιταλία.....	140
15. Ισπανία.....	149
16. Πορτογαλία.....	157
17. Κύπρος.....	162
18. Μάλτα.....	167
19. Τσεχία.....	171
20. Πολωνία.....	178
21. Ουγγαρία.....	181
22. Σλοβενία.....	188
23. Σλοβακία.....	191
24. Λετονία.....	193
25. Εσθονία.....	196
26. Λιθουανία.....	199
27. Βουλγαρία.....	202
28. Ρουμανία.....	207
29. Ελλάδα.....	210
Βιβλιογραφία.....	223
Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία.....	225
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	227
Παράρτημα.....	231
1. Μέτρηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας: Δημιουργία Ευρωπαϊκού Δείκτη Ποιότητας των Θέσεων Εργασίας (ΔΠΘΕ).....	233
2. Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ-27 (2007-2008).....	249

Πρόλογος

Η δεύτερη ετήσια έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη δημοσιεύεται σε μια χρονική συγκυρία ιδιαίτερα σημαντική, τόσο για το μέλλον της μισθωτής εργασίας, όσο και για το ρόλο και το περιεχόμενο της παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος. Η συστηματική μελέτη των εξελίξεων στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων κατά το έτος 2008 αποκτά εξέχουσα σπουδαιότητα εξαιτίας, κυρίως, της εκδήλωσης των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης και κρίσης σε πολλές χώρες παγκοσμίως, ήδη από τα τέλη του έτους αυτού.

Όπως και στην πρώτη ετήσια έκθεση, έτσι και στην παρούσα έκθεση του 2009 πρωταρχική επιδίωξη των συντελεστών της αποτελεί η αξιολογική αποτίμηση του συνόλου των διεργασιών που σημειώνονται στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις, στην απασχόληση και στην κοινωνική ασφάλιση στον ευρωπαϊκό χώρο με τρόπο ώστε να καθίσταται δυνατή η διαχρονική συγκριτική μελέτη τους. Όμως, η ουσιαστική ενημέρωση της επιστημονικής κοινότητας και ευρύτερα του κοινωνικού συνόλου της χώρας δεν είναι η μοναδική επιθυμητή συνδρομή της έκδοσης αυτής.

Οι επιπτώσεις της παγκόσμιας οικονομικής δυσπραγίας στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση έχουν αρχίσει να γίνονται ορατές σε όλες τις χώρες. Στις σημερινές συνθήκες αναδιάρθρωσης των οικονομιών και των αγορών εργασίας με γνώμονα τα διδάγματα των φιλελεύθερων θεωριών και ιδεολογιών, οι υιοθετούμενες πολιτικές για την εργασία συνεπάγονται την ευθεία υποχώρηση της προστασίας του κόσμου της μισθωτής εργασίας σε σχέση με τις παραδοσιακές επιταγές της εργατικής νομοθεσίας.

Η δραματική αύξηση του κινδύνου της ανεργίας λειτουργεί σαν πολιορκητικός κριός των εργασιακών δικαιωμάτων των μισθωτών, ενώ παράλληλα επιδιώκεται η επέκταση της άκρατης ευελιξίας στην απασχόληση, αλλά και η αναθεώρηση της ίδιας της φιλοσοφίας του εργατικού δικαίου, χωρίς πολλές φορές την συναίνεση των άμεσα ενδιαφερομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων.

Με την εκπόνηση της δεύτερης ετήσιας έκθεσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σε συνδυασμό και με το σύνολο των περιοδικών και αυτοτελών μελετητικών εκδόσεών του, το συνδικαλιστικό κίνημα αποκτά ένα επιπλέον εφόδιο στην προσπάθεια κατανόησης των τάσεων που καταγράφονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, προκειμένου να χαράξει τους σύγχρονους άξονες της διεκδικητικής του στρατηγικής σε ένα περιβάλλον ιδιαίτερα δυσμενές για τους εργαζόμενους και τους ανέργους.

Ο Πρόεδρος του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

Γιάννης Παναγόπουλος

Εισαγωγή

Οι εξελίξεις στον ευρωπαϊκό χώρο αναφορικά με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος. Η παρακολούθηση των εξελίξεων αυτών είναι αναγκαία και πολλαπλά χρήσιμη ώστε να γίνεται κατανοητό το γενικότερο διεθνές πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας που με τη σειρά του επηρεάζει και τα τεκταινόμενα στον ελληνικό χώρο. Σε αυτό το πλαίσιο διαπιστώνει κανείς μια σοβαρή επιδείνωση της θέσης της εργασίας, όπως αυτή διαμορφώνεται με την διόγκωση του φαινομένου της ανεργίας αλλά και την επιδείνωση σοβαρών παραμέτρων των όρων και συνθηκών εργασίας. Στο επίκεντρο μάλιστα μιας συγκυρίας που συνδέεται με τη μεγαλύτερη οικονομική κρίση που καταγράφεται μετά από το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο, οι εργασιακές σχέσεις δοκιμάζονται σε μεγάλο βαθμό. Ακολουθούν με μεγαλύτερη ένταση, υπό τη συγκυρία της σύγχρονης κρίσης, μια πορεία που έχει διαμορφωθεί στο διεθνές επίπεδο επί μια τουλάχιστον 25ετία, όταν, παράλληλα με τη σταδιακή απορρύθμιση του κοινωνικού κράτους, έχει υιοθετηθεί η ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους στο βωμό της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και επιζητείται η αύξηση της απασχόλησης με την χρήση μιας μεγάλης ποικιλίας μορφών ευελιξίας. Οι πολιτικές αυτές ενισχύονται σε εθνικό επίπεδο προσαρμόζοντας, με βάση τις εθνικές ιδιαιτερότητες, τις γενικότερες κατευθύνσεις της Ένωσης στα επιμέρους εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Τις κατευθύνσεις αυτές ευνοεί σε σημαντικό βαθμό και το κοινοτικό δίκαιο είτε με τη μορφή της ψήφισης συγκεκριμένων οδηγιών είτε μέσα από αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που υιοθετούν την υπεροχή των οικονομικών ελευθεριών σε βάρος των εργασιακών δικαιωμάτων πλήττοντας το περιεχόμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού και εργασιακού προτύπου.

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ με τον τομέα εργασιακών σχέσεων, παρακολουθεί συστηματικά τις εν λόγω εξελίξεις και με την ιδιότητα του εθνικού εκπροσώπου του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) που λειτουργεί από το 1997. Η ετήσια έκθεση αυτή καταγράφει τις βασικότερες εξελίξεις που σημειώθηκαν στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το 2008, αξιοποιώντας κυρίως το υλικό του EIRO (περισσότερα από 1600 κείμενα) εμπλουτισμένο και από στοιχεία της πρόσφατης ευρύτερης βιβλιογραφίας, που αναφέρονται στο σύνολο των 27 χωρών της Ένωσης με την προσθήκη και της Νορβηγίας. Πρόκειται για τη δεύτερη στη σειρά ετήσια έκθεση του ΙΝΕ για τις εργασιακές στην Ευρώπη και στην Ελλάδα που συμπληρώνει το ειδικό αυτό πεδίο τις δραστηριότητες του ΙΝΕ και τις εκδόσεις του.

Η έκθεση περιλαμβάνει δύο κεφάλαια: Στο πρώτο κεφάλαιο καταγράφονται τα βασικά συμπεράσματα και οι κύριες επισημάνσεις από την πορεία των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το 2008. Στο δεύτερο κεφάλαιο επισημαίνο-

νται οι σημαντικότερες εξελίξεις στο επιμέρους εθνικό επίπεδο των 27 χωρών της Ένωσης (+Νορβηγία) παράλληλα με τις εξελίξεις στο κεντρικό κοινοτικό πεδίο.

Η Έκθεση για τις Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και την Ελλάδα¹ ελπίζουμε ότι με την επιστημονική ανάλυση και με την τεκμηριωμένη διατύπωση των σύγχρονων εξελίξεων θα αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο αφενός για την ουσιαστική και τεκμηριωμένη διεκδίκηση των συνδικαλιστικών στελεχών και την συμβολή τους στην δημόσια συζήτηση και αφετέρου για την επιστημονική κοινότητα της χώρας μας, στην ανάπτυξη της ερευνητικής της δράσης και του επιστημονικού προβληματισμού για τα συγκεκριμένα ζητήματα και τις προοπτικές τους.

Παράλληλα, θεωρώντας ότι η Έκθεση συνιστά μία συγκροτημένη μεθοδολογικά και τεκμηριωμένη επιστημονικά ανάλυση των πτυχών των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και την Ελλάδα, η διοίκηση του ΙΝΕ, ο επιστημονικός διευθυντής και το επιστημονικό προσωπικό του ΙΝΕ, θα θεωρήσουν ως θετική συμβολή, όχι μόνο την κατάθεση παρατηρήσεων αλλά και διαφορετικών προσεγγίσεων, σχετικά με την ανάλυση των πτυχών των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και την Ελλάδα.

Τέλος, στο παράρτημα της Έκθεσης παρουσιάζονται τα βασικότερα συμπεράσματα από το πρόγραμμα μέτρησης της ποιότητας της εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο και οι στατιστικές εξελίξεις για το 2008 σε ένα ευρύ πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Η Έκθεση ολοκληρώνεται με την σχετική με το περιεχόμενό της ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.

Καθηγητής Σάββας Ρομπόλης
Επιστημονικός Δ/ντής ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

1. Το ειδικότερο έργο των συντελεστών της έκθεσης είναι:

Ως προς το πρώτο κεφάλαιο (Γ. Κουζής).

Ως προς το δεύτερο κεφάλαιο οι:

- Α. Καψάλης (Αυστρία, Γαλλία, Σουηδία, Ουγγαρία, Βουλγαρία)
- Ε. Κούστα (Λουξεμβούργο, Φινλανδία, Κύπρος, Λετονία)
- Α. Κρέτσος (Ην. Βασίλειο, Ιρλανδία)
- Σ. Λαμπουσάκη (Ευρωπαϊκή Ένωση, Γερμανία, Βέλγιο, Ισπανία, Πολωνία, Λιθουανία)
- Α. Σταμάτη (Ολλανδία, Δανία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Ρουμανία, Ελλάδα).
- Σ. Τήκος (Ιταλία, Μάλτα, Νορβηγία, Τσεχία, Σλοβενία, Εσθονία)

Ως προς το παράρτημα οι:

- Ε. Κούστα το πρώτο μέρος
- Α. Σταμάτη, Ε. Κούστα, Γ. Κρητικίδης και Τέλης Πλέσσας το δεύτερο μέρος

Ως προς τη γραμματειακή υποστήριξη:

- Χ. Τριβυζά

Κεφάλαιο Πρώτο

Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο:

Γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα

Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο: Γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα

Το 2008 αποτελεί την απαρχή μιας εκτεταμένης κρίσης που, έχοντας σαν αφετηρία, ως προς τις εκδηλώσεις της, στο χρηματοπιστωτικό πεδίο, επεκτάθηκε στην ευρύτερη οικονομική και κοινωνική σφαίρα με πολλαπλές επιδράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη. Ωστόσο ήδη κατά την περίοδο 2002-2007 καταγράφεται απώλεια 2,9 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας σε 7000 περιπτώσεις καταγεγραμμένων αναδιαρθρώσεων. Όμως, εν μέσω της όξυνσης της οικονομικής κρίσης η ανεργία προσεγγίζει το 8% και σε πολλές χώρες εκτοξεύει τα ποσοστά της άνω του 10%, ενώ εκτιμάται ότι κατά τη διετία 2009-10 θα χαθούν άλλες 9,5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Σε ότι αφορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, το 2008 οδηγήθηκαν στην ανεργία 61.360 εργαζόμενοι ενώ μόνο κατά το πρώτο εξάμηνο του 2009 ο σχετικός αριθμός ανέρχεται σε 112.122!! Παράλληλα στον ευρωπαϊκό κοινοτικό χώρο βρίσκεται η υλοποίηση των αποφάσεων της Συνόδου της Λισαβώνας παράλληλα με την προσήλωση στις ασφυκτικές δεσμεύσεις του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης που αφορά στις χώρες της ευρωζώνης και όσες επιδιώκουν την ένταξή τους στο κοινό νόμισμα, που συνολικά συνθέτουν τη μεγάλη πλειοψηφία των χωρών-μελών της Ένωσης που αποτελούν και το αντικείμενο αυτής της έκθεσης (27 χώρες μέλη+Νορβηγία). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο μιας ευρωπαϊκής πολιτικής που εξακολουθεί, παρά την κρίση και τις συνέπειές της, να θέτει σε δεύτερη μοίρα την κοινωνική διάσταση, προτάσσοντας οικονομικούς στόχους, οι επιμέρους χώρες, ανεξάρτητα από το βαθμό ανάπτυξης του κοινωνικού κράτους και το εργασιακό μοντέλο που έχουν υιοθετήσει, παρουσιάζουν κοινά χαρακτηριστικά ως αποτέλεσμα των πολιτικών απασχόλησης ενταγμένων στον στόχο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας με ιδιαίτερη έμφαση στην ευελιξία της αγοράς εργασίας. Τα κοινά αυτά στοιχεία, που διαπερνούν το σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών, καταγράφονται με βάση της ιδιαιτερότητες κάθε χώρας χωρίς ωστόσο να απουσιάζουν και ενδιαφέρουσες εθνικές καινοτομίες.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις που καταγράφονται στις εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο επικεντρώνονται στα ακόλουθα, με βάση τα ειδικά πεδία που συγκροτούν το περιεχόμενο της εν λόγω έκθεσης:

1. Κοινοτικό εργατικό δίκαιο

Ο ρόλος του κοινοτικού εργατικού δικαίου στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης έχει αυξημένη ισχύ, ως πηγή δικαίου των χωρών που συνθέτουν την Ευρωπαϊκή

ική Ένωση. Ωστόσο, παραμένει περιορισμένος ως προς τα αντικείμενα τα οποία καλύπτει παρουσιάζοντας περισσότερο αποσπασματικό χαρακτήρα. Κατά το 2008 επισημαίνονται, όμως, σοβαρές εξελίξεις τόσο στο πεδίο της κοινοτικής εργατικής νομοθεσίας όσο και στο πεδίο της νομολογίας που παραπέμπει στις αποφάσεις ευρωπαϊκών δικαστηρίων οι οποίες αποτελούν με τη σειρά τους πηγή του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου.

1.1. Ως προς την κοινοτική νομοθεσία

Οι σημαντικότερες εξελίξεις εστιάζονται στα εξής:

1.1.1. Η ψήφιση της οδηγίας για το δανεισμό εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (2008/104) ως αποτέλεσμα διεργασιών μιας 25ετίας. Η οδηγία αποδέχεται μεν την αρχή της ίσης μεταχείρισης απέναντι στο δανεισμό προσωπικού συγκριτικά με τους απασχολούμενους στη δανειζόμενη επιχείρηση χωρίς αυτή να αφορά στο σύνολο παρά μόνο στους βασικούς όρους εργασίας. Η διάσταση αυτή, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα εξαιρέσεων της αρχής αυτής σε εθνικό επίπεδο, δημιουργεί εύλογα ερωτήματα για τον περιορισμό και την άρση των διακρίσεων σε βάρος της ευέλικτης αυτής κατηγορίας εργαζομένων ώστε να μην αποτελεί το συγκριτικό πλεονέκτημα ενός φθηνότερου εργατικού δυναμικού για τις επιχειρήσεις που κάνουν χρήση του δανεισμού.

1.1.2. Η αναδιατύπωση της οδηγίας 1994/45 για τα ευρωπαϊκά συμβούλια στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων που ενισχύει τον ρόλο της ενημέρωσης για την καλύτερη παρέμβασή τους στο πεδίο των διαβουλεύσεων. Ωστόσο, ο διεθνικός αυτός συμμετοχικός θεσμός απαιτεί ριζικές αλλαγές στο πεδίο των αρμοδιοτήτων του ώστε η πλευρά της εργασίας να αξιοποιήσει ουσιαστικότερα τον ρόλο του.

1.1.3. Η αποτυχία αναθεώρησης της βασικής οδηγίας για την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου (1993/104) με κύριο στόχο την αύξηση του 48ωρου, ως μέσου ανώτατου ορίου εβδομαδιαίας απασχόλησης, με τη χρήση του opt-out και μέχρι 60-65 ώρες. Παράλληλα διατηρείται ως πραγματικός χρόνος εργασίας, ο χρόνος ετοιμότητας και «εφημερίας», ένα ακόμη επίδικο στοιχείο στην προσπάθεια αναθεώρησης της σχετικής οδηγίας.

Η εξέλιξη αυτή αποτελεί ένα προσωρινό εμπόδιο στην επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων που προκαλεί η πίεση για την αύξηση του εργάσιμου χρόνου. Εντούτοις ανοίγει ο δρόμος, ως απόρροια συμβιβαστικής λύσης, για τον υπολογισμό του 48ωρου σε διάστημα 12μήνου, αντί του ισχύοντος 4μήνου, υποβοηθώντας την προοπτική επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου με τη διατήρηση μεν της 48ωρης εβδομαδιαίας εργασίας, ως ανώτατης, στην διευρυμένη όμως χρονική περίοδο αναφοράς.

1.2. Ως προς τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου

Παρατηρούνται οι ακόλουθες εξελίξεις που ακολουθούν το πνεύμα των πρόσφατων προηγούμενων αποφάσεων Viking και Laval οι οποίες περιορίζουν τα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα προς χάριν της οικονομικής ελευθερίας των επιχειρήσεων.

Σημειωτέον ότι οι δύο εν λόγω αποφάσεις επιβραβεύουν ουσιαστικά, η μεν πρώτη τη δυνατότητα μετανηολόγησης πλοίου με «σημαία ευκαιρίας» (Εσθονίας σε φινλανδικά ύδατα) για λόγους χαμηλότερου κόστους, και η δεύτερη τον περιορισμό των δικαιωμάτων των αποσπώμενων εργαζομένων σε άλλη χώρα για την εκτέλεση κατασκευαστικού έργου στη Σουηδία με Λετονούς εργάτες με τα ελάχιστα, και όχι τα πλήρη, δικαιώματα της χώρας υποδοχής. Οι νεότερες αποφάσεις των ευρωπαϊκών δικαστηρίων συμπυκνώνονται στα εξής:

Στο ίδιο πνεύμα υπέρ της οικονομικής ελευθερίας κινούνται οι αποφάσεις Róffert και Luxembourg που αφορούν σε απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών. Στην πρώτη περίπτωση αναγνωρίζεται το δικαίωμα σε εργολαβική πολωνική εταιρεία να αποσπά στη Γερμανία προσωπικό με αμοιβές χαμηλότερες από τα αντίστοιχα ισχύοντα για τους γερμανούς εργαζόμενους. Στην υπόθεση Luxembourg δεν γίνεται αποδεκτή η προσπάθεια επιβολής του πλήρους σεβασμού της λουξεμβουργιανής νομοθεσίας σε επιχειρήσεις εγκαταστημένες σε άλλες χώρες που αποσπούν στο Λουξεμβούργο προσωπικό παρά μόνο για τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν σε αυτό. Οι πρόσφατες αυτές αποφάσεις διαμορφώνουν μια σοβαρή νομολογιακή απειλή για τα εργασιακά δικαιώματα, κυρίως των χωρών με τα υψηλότερα κοινωνικά πρότυπα στην Ένωση, και μέσα από την αξιοποίηση του φθηνότερου εργατικού δυναμικού των χωρών της διευρυμένης Ευρώπης και επαναφέροντας ουσιαστικά στην πράξη το περιεχόμενο της πρότασης οδηγίας Bolkenstein.

2. Εθνικό εργατικό δίκαιο/Νομοθεσία

Οι εξελίξεις στο εργατικό δίκαιο και ειδικότερα στην εργατική νομοθεσία των ευρωπαϊκών χωρών συνοψίζεται σε ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων. Οι παρεμβάσεις αυτές συνήθως εντοπίζονται σε ειδικές πλευρές της εργατικής νομοθεσίας, ωστόσο υπήρξαν παραδείγματα γενικών μεταρρυθμίσεων του εθνικού εργατικού δικαίου όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Πορτογαλίας και της Γαλλίας. Οι αλλαγές αυτές, πέραν των μέτρων υποχρεωτικής ενσωμάτωσης της κοινοτικής νομοθεσίας στο εθνικό δίκαιο των χωρών μελών, κυρίως των νέων, συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

2.1. Ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας

Η λήψη νομοθετικών μέτρων για την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και των ειδικών μορφών που αυτή εκδηλώνεται αφορά στα εξής:

2.1.1. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου καταγράφεται η επιμήκυνσή τους με την επέκταση του ανώτερου ορίου διάρκειάς τους. Στην Πορτογαλία επεκτείνεται στα 3 χρόνια, ενώ στην Ιταλία παρέχεται η δυνατότητα με συλλογικές διαπραγματεύσεις να επεκτείνεται και πέραν της 3ετίας. Στη Γαλλία επιμηκύνεται η διάρκεια στα 3 έτη για τους μηχανικούς και τα στελέχη επιχειρήσεων με μειωμένη αποζημίωση σε περίπτωση πρόωρης λήξης. Στην ίδια χώρα επιμηκύνεται και η σύμβαση δοκιμής σε 4 μήνες χωρίς να συνυπολογίζεται ο χρόνος των stages. Απέναντι στο φόβο της υπέρμετρης χρήσης της προσωρινής απασχόλησης από τις επιχειρήσεις στην Πορτογαλία, μετά μάλιστα από την επιμήκυνση της διάρκειάς της, αυξάνονται οι εργοδοτικές εισφορές για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με παράλληλη αντίστοιχη μείωση για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

2.1.2. Οι συμβάσεις ετοιμότητας (on call) επαναφέρονται στην Ιταλία μετά την απαγόρευσή της από την προηγούμενη κυβέρνηση που επιχείρησε να περιορίσει το φαινόμενο της επισφάλειας που συνεπάγεται αυτή η μορφή της ευέλικτης εργασίας.

2.1.3. Ο δανεισμός εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης προωθείται παράλληλα με τη δημιουργία θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της λειτουργίας του. Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις είτε εντάσσονται στην προσαρμογή των εθνικών νομοθεσιών στη σχετική κοινοτική οδηγία του 2008, είτε επιχειρούν να εμπλουτίσουν το ήδη υφιστάμενο πλαίσιο και πέραν των κοινοτικών κανόνων. Ειδικότερα:

2.1.3.1. Προσαρμόζεται η βρετανική νομοθεσία στην σχετική κοινοτική οδηγία ως προς την καθιέρωση των ελάχιστων δικαιωμάτων των δανεισμένων σύμφωνα με την κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης απέναντι στο προσωπικό της χρήτριας επιχείρησης, εισάγοντας την καινοτομία της αναγνώρισης αυτής της αρχής όχι αμέσως, αλλά μετά από 12 εβδομάδες απασχόλησης στην χρήτρια εταιρεία.

2.1.3.2. Καθιερώνεται η αρχή της συνευθύνης της δανειζόμενης εταιρείας μαζί με την αυστηροποίηση των ποινών στους εργοδότες για την παραβίαση της νομοθεσίας στην Ολλανδία, χώρα στην οποία διπλασιάστηκε η παράνομη απασχόληση δανειζόμενου προσωπικού κατά την τελευταία διετία με την αθρόα είσοδο μεταναστών από την Ανατολική Ευρώπη.

2.2. Αντιμετώπιση της παράνομης ευελιξίας

Η λήψη μέτρων για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των συνολικά διογκούμενων φαινομένων καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας εκδηλώνονται μέσω παρεμβάσεων με ποικίλο περιεχόμενο όπως:

2.2.1. Η επιβολή του όρου του σεβασμού της νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις στην Ουγγαρία προκειμένου να εγκρίνονται μέτρα για επενδύσεις και κρατικές επιχορηγήσεις.

2.2.2. Η αύξηση της αποζημίωσης απόλυσης σε περίπτωση παράνομης απασχόλησης στην Πορτογαλία.

2.3. Προστασία της εξαρτημένης «αυτοαπασχόλησης»

Στο πεδίο της γκρίζας ζώνης μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης επιχειρούνται ρυθμίσεις που αποβλέπουν στην προστασία και στην αναγνώριση δικαιωμάτων στους «αυτοαπασχολούμενους» που συγκεντρώνουν τα σύγχρονα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας. Αυτό ισχύει σε όσους εργάζονται με καθεστώς freelance (εργολαβικές συμβάσεις) στην Αυστρία με την λήψη μέτρων προστασίας από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, την καταβολή επιδόματος ανεργίας, μητρότητας και την ασφαλιστική κάλυψη σε περίπτωση ασθένειας.

2.4. Αλλαγές στα συστήματα των απολύσεων

Οι αλλαγές στο σύστημα των απολύσεων αφορούν τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές απολύσεις:

2.4.1. Ως προς τις ατομικές απολύσεις:

2.4.1.1. Εισάγονται μέτρα αρνητικής εξομοίωσης των όρων καταγγελίας των συμβάσεων στον δημόσιο τομέα με εκείνους του ιδιωτικού τομέα (Πορτογαλία, Ελλάδα).

2.4.1.2. Εισάγεται ο θεσμός της «φιλικής» διακοπής των συμβάσεων που συνεπάγεται μειωμένες αποζημιώσεις με διοικητική επικύρωση, στη Γαλλία, αίροντας σε ένα βαθμό και τον αιτιολογημένο χαρακτήρα των απολύσεων. Η ίδια χώρα καταδικάζεται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, μετά από προσφυγή των συνδικάτων, για την σύμβαση πρώτης απασχόλησης των νέων και τη δυνατότητα της αναιτιολόγητης διακοπής της από τους εργοδότες κατά τα δύο πρώτα έτη της διάρκειάς της.

2.4.1.3. Θεσμοθετείται η προσπάθεια της καταπολέμησης του φαινομένου των παράνομων παραιτήσεων, στην Ιταλία, που εκδηλώνονται μέσω της υπογραφής παραίτησης με ανοικτή ημερομηνία κατά την πρόσληψη, σε περίπτωση εγκυμοσύνης ή ατυχήματος. Εναλλακτικά εισάγεται η υποχρεωτική γνωστοποίηση της παραίτησης στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου πριν την γνωστοποίησή της στον εργοδότη.

2.4.2. Ως προς τις ομαδικές απολύσεις καταγράφεται η αύξηση του σχετικού ορίου (5%) στην Πορτογαλία.

2.5. Καταπολέμηση των διακρίσεων

Η καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση συνοδεύεται στη Σουηδία με μέτρα κατάργησης της αναφοράς στο βιογραφικό των υποψηφίων για μια θέση εργασίας σχετικά με την ηλικία, το χρονικό διάστημα της ανεργίας και την κατάσταση της υγείας τους.

2.6. Πολιτικές απελευθέρωσης των ωραρίων

Στις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου καταγράφονται παρεμβάσεις με κύριο άξονα την απελευθέρωση των ωραρίων όπως:

2.6.1. Η δυνατότητα αποδέσμευσης από τα νόμιμα όρια του χρόνου εργασίας και υπέρβασή τους με συλλογικές συμβάσεις στην Πορτογαλία.

2.6.2. Η αύξηση των υπερωριών στη Γαλλία, σε συνδυασμό με τη μείωση της φορολογίας τους, θέτοντας σε αμφισβήτηση, με ένα ακόμη μέτρο, την ουσιαστική λειτουργία του θεσμοθετημένου 35ωρου.

2.6.3. Σε άλλη κατεύθυνση επισημαίνεται, στην Αυστρία, η καθιέρωση της υποχρέωσης του εργοδότη, με σοβαρές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής της, να ανακοινώνει τους λεπτομερείς όρους της λειτουργίας του ωραρίου, ακόμη και στις ΜΜΕ και για τις εκτός έδρας εργασίες, προκειμένου να καταπολεμηθούν οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες. Τέλος, στην Ουγγαρία αναγνωρίζεται ο χρόνος ετοιμότητας του εργαζόμενου ως πραγματικός χρόνος εργασίας.

2.7. Μέτρα για την απόσπαση των διασυνοριακών εργαζομένων

Σε μια συγκυρία όπου η νομολογιακή πρακτική του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στο ζήτημα της απόσπασης διασυνοριακών εργαζομένων αποδέχεται την προτεραιότητα της οικονομικής ελευθερίας απέναντι στα πλήρη εργασιακά δικαιώματα, στη Νορβηγία (χώρα μη μέλος της Ένωσης), το εθνικό δικαστήριο αρνείται τον χαρακτηρισμό Πολωνών εργαζομένων από νορβηγική εταιρεία ως αυτοαπασχολούμενων, βασισμένο στο γεγονός ότι ο εξοπλισμός και τα εργαλεία εργασίας τους χορηγούνται από την ίδια την εταιρεία.

2.8. Μέτρα για την υγεία των εργαζομένων

Τα νομοθετικά μέτρα για την υγεία των εργαζομένων έχουν αμφίπλευρο χαρακτήρα. Από τη μια πλευρά ενισχύουν τη θέση της εργασίας με την προσαρμογή στο εθνικό δίκαιο των κοινοτικών κανόνων στη λειτουργία υγιεινής και ασφάλειας κυρίως στις χώρες δεύτερης ταχύτητας, ενώ από την άλλη αποδυναμώνουν εργασιακά δικαιώματα. Ειδικότερα:

2.8.1. Στην Τσεχία αίρεται το δικαίωμα των συνδικάτων να επιθεωρούν τους εργασιακούς χώρους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας περιοριζόμενο στο εξής στη σχετική επιτροπή που συμμετέχουν οι εργαζόμενοι χωρίς τη δυνατότητα να εισηγούνται και την επιβολή κυρώσεων στις εργοδότες. Στην ίδια χώρα καταγράφεται ανεπιτυχώς η απόπειρα ώστε να μην πληρώνονται οι τρεις πρώτες ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας, η οποία ανασχέθηκε από το συνταγματικό δικαστήριο.

2.8.2. Τέλος, στη Σουηδία παρέχεται η δυνατότητα σε όσους απουσιάζουν λόγω ασθένειας από την εργασία τους για διάστημα άνω των 3 μηνών, προκειμένου να μη χάσουν οριστικά την εργασία τους, να υπογράφουν σύμβαση με νέο εργοδότη μέχρι 12 μήνες, μετά το πέρας της οποίας επιστρέφουν στην προηγούμενη εργασία. Πρόκειται για μέτρα που επιζητούν την διασφάλιση της απασχόλησης μετά από μακρά απουσία από την εργασία, φαινόμενο που διογκώνεται λόγω της αύξησης των επαγγελματικών ασθενειών η οποία οφείλεται στον περιορισμό των μέτρων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων σε μια χώρα με παραδοσιακά υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας που σήμερα εκδηλώνει στοιχεία κρίσης.

2.9. Μέτρα προστασίας από τις αναδιαρθρώσεις

Οι αρνητικές συνέπειες των αναδιαρθρώσεων επιχειρείται να αντιμετωπισθούν με μέτρα στην υλοποίηση των οποίων συμμετέχουν οι εργαζόμενοι και οι περιφερειακές αρχές. Στη Νορβηγία, σε περίπτωση παύσης λειτουργίας της επιχείρησης ή απόλυσης άνω του 90% των εργαζομένων, παρέχεται η δυνατότητα αναζήτησης εναλλακτικών επιλογών συμπεριλαμβανομένης και του ελέγχου της επιχείρησης από τους εργαζόμενους, εκτός και αν πρόκειται για μετεγκατάσταση στην ίδια περιφέρεια, για δημόσιες επιχειρήσεις και για πτώχευση που αποκλείουν τη λειτουργία των εναλλακτικών αυτών σεναρίων. Ωστόσο, η καταγραφή της θεσμικής αυτής δυνατότητας παρέχει τις προϋποθέσεις για εναλλακτικές λύσεις, εκτός από τις συνήθεις, κατά την δυσμενών επιπτώσεων των αναδιαρθρώσεων, στηριγμένες στους ίδιους τους εργαζόμενους και στην τοπική αυτοδιοίκηση.

2.10. Περιορισμός των δικαιωμάτων στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων

Ο περιορισμός των εργασιακών δικαιωμάτων στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους όπως:

2.10.1. Με τη μείωση των προϋποθέσεων για τη νόμιμη άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, στη Λετονία, όπου απαιτείται πλέον η υπερψήφιση της απεργίας από το ½ τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση.

2.10.2. Με την ταχύτατη δικαστική εκδίκαση, σε δευτεροβάθμιο επίπεδο, μιας απεργίας που κρίθηκε πρωτόδικα νόμιμη στην Ελλάδα (εντός 48 ωρών) κατόπιν προσφυγής των εργοδοτών, σε αντίθεση με τις κραυγαλέες καθυστερήσεις στην απονομή δικαιοσύνης στο επίπεδο των ατομικών εργατικών διαφορών.

2.10.3. Στον αντίποδα των παραπάνω πρακτικών σημειώνεται το περιεχόμενο δικαστικής απόφασης νορβηγικού δικαστηρίου που αρνείται να οδηγήσει στη διαιτησία συλλογική διαφορά και να υποχωρήσει σε σχετικές κυβερνητικές πιέσεις, θεωρώντας ότι οι επίδικοι κλάδοι των τραπεζών και των ασφαλειών δεν συνιστούν κρίσι-

μους τομείς για την ζωή και την ασφάλεια του πληθυσμού για την παραπομπή της συλλογικής διαφοράς σε διαιτητικό όργανο.

3. Πολιτικές απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης που καταγράφονται στον ευρωπαϊκό χώρο ακολουθούν κατ' αρχήν την τάση ενίσχυσης των ακολουθούμενων «ενεργητικών» παρεμβάσεων σε βάρος των «παθητικών», δηλαδή της επιδότησης της ανεργίας. Παράλληλα ενισχύονται οι παρεμβάσεις υπέρ της ευελιξίας με το διακηρυγμένο στόχο της αύξησης της απασχόλησης ενώ, σε μια περίοδο έντασης της κρίσης, οι πολιτικές των επιχειρήσεων κατευθύνονται προς την συμπίεση και συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων. Ειδικότερα:

3.1. Ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας

3.1.1. Η προώθηση της ευελιξίας της εργασίας επιχειρείται με ένα πλαίσιο μέτρων που αναζητεί με αμφιλεγόμενους όρους την ασφάλεια των εργαζομένων (flexicurity) με στόχο την εξισορρόπηση των αρνητικών συνεπειών της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της απελευθέρωσης των απολύσεων. Στη Γαλλία το πλαίσιο για την εθνική εκδοχή της flexicurity εκδηλώνεται με ρυθμίσεις όπως η «φιλική» διακοπή της εργασιακής σχέσης, η αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου και η εισαγωγή των συμβάσεων έργου σε ορισμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού (μηχανικούς, στελέχη). Στην Ολλανδία δημιουργείται ειδικό ταμείο υποχρεωτικής κατάρτισης, με πόρους που αντιστοιχούν σε τμήμα των αποζημιώσεων για απολύσεις, που δεν καταβάλλεται άμεσα στους απολυμένους, με απώτερο στόχο την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και την παράλληλη διευκόλυνση των επιχειρήσεων από το κόστος της απόλυσης.

3.1.2. Η ανάπτυξη του θεσμού της ενοικίασης των εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης εκδηλώνεται σε βαθμό που στη Γερμανία η συγκεκριμένη πρακτική να αφορά στο 7,5% της μισθωτής απασχόλησης. Την ίδια στιγμή επιχειρείται η εισαγωγή του θεσμού στον δημόσιο τομέα (π.χ. Ισπανία), ενώ η προσπάθεια άρσης των περιορισμών προσφυγής στα γραφεία δανεισμού συγκεντρώνει έντονες αντιδράσεις από τα συνδικάτα (π.χ. Βέλγιο).

3.1.3. Η ανάπτυξη του θεσμού των stages σημειώνεται σε ευρεία κλίμακα, ακόμη και με όρους που αντιβαίνουν στο πραγματικό τους ρόλο (π.χ. Ελλάδα). Ο θεσμός ενισχύεται με πρακτικές που συνδέονται και με τα αντίστοιχα ευρωπαϊκά πανεπιστημιακά ιδρύματα και την υπογραφή τριμερών συμβάσεων με τις επιχειρήσεις και τους stagiaires που περιλαμβάνουν τη μείωση των αμοιβών κατά 10% και των ασφαλιστικών εισφορών των εργοδοτών (π.χ. Γαλλία).

3.1.4. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας συνδυάζεται με έντονες θεσμικές παρεμβάσεις κατά το έτος που διανύθηκε. Το φαινόμενο, άλλωστε, αφορά στο 8% της απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο, το οποίο κατά το Ό του συνολικού χρόνου απασχόλησης τηλεργάζεται, ενώ για το 2% η τηλεργασία έχει τον χαρακτήρα της πλήρους απασχόλησης. Στη Δανία, όπως και στη Φινλανδία, τηλεργάζεται το 25% της απασχόλησης (κυρίως ηλικίες 30-54 ετών και αυτοαπασχολούμενοι) εκ των οποίων το 1/6 με μόνιμη σχέση τηλεργασίας. Στο Βέλγιο τα ποσοστά τηλεργασίας κυμαίνονται μεταξύ 7-11% και στην Ολλανδία 8% όπου σημειώνονται και ειδικά κίνητρα για την ανάπτυξή της. Δεν απουσιάζουν οι σχετικές παρεμβάσεις για ειδικές κατηγορίες όπως ανάπηροι (57% των ΑΜΕΑ στην Δανία τηλεργάζονται) και γυναίκες (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο) ενώ ενισχύεται η παρουσία της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα (π.χ. Ισπανία). Η θεσμική κάλυψη συχνά απουσιάζει, όπως στη Ρουμανία στην οποία τηλεργάζεται το 1% των απασχολούμενων, ενώ στη Λετονία καλύπτονται νομικά μόνο οι κατ' οίκον τηλεργαζόμενοι. Τέλος, ειδικές επιτροπές ανά επιχείρηση θεσμοθετούνται σε επιμέρους κλάδους (π.χ. τράπεζες στο Βέλγιο).

3.1.5. Στον αντίποδα των πολιτικών ενίσχυσης της ευελιξίας συναντώνται πρακτικές ενίσχυσης της τυπικής σε βάρος της ευέλικτης απασχόλησης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης στην Ολλανδία, που παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη (45%). Επίσης στην ίδια κατεύθυνση εντάσσονται και τα μέτρα μείωσης του επιδόματος ανεργίας για τους μερικώς απασχολούμενους στη Σουηδία ευνοώντας την αναζήτηση της μετατροπής της μερικής σε πλήρη απασχόληση.

3.2. Μέτρα για ειδικές κατηγορίες του πληθυσμού

Οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση απέναντι σε ειδικές πληθυσμιακές κατηγορίες εκφράζονται με μέτρα όπως:

- Η άρση του δικαιώματος λήψης κοινωνικών παροχών στους νέους κάτω των 27 ετών στην Ολλανδία, εκτός και αν εργάζονται ή σπουδάζουν, ως μέτρο για την αύξηση της απασχόλησης.
- Η απασχόληση των υπό προφυλάκιση που βρίσκονται σε αναμονή δικαστικών αποφάσεων στη Λετονία.

3.3. Μέτρα για την ενίσχυση των φορέων προώθησης της απασχόλησης

Στο πλαίσιο των πολιτικών για την ενίσχυση των φορέων προώθησης της απασχόλησης επιχειρείται η αναβάθμιση των κεντρικών δημόσιων υπηρεσιών σε βάρος των αποκεντρωμένων υπηρεσιών της τοπικής αυτοδιοίκησης (Αυστρία). Ειδικότερα για την κατηγορία των μεταναστών δημιουργούνται στη Σουηδία ειδικά γραφεία «νέας αρχής» για τους ανέργους μετανάστες της περιοχής που δραστηριοποιείται η Volvo μετά τις πρόσφατες μαζικές απολύσεις στην εν λόγω αυτοκινητοβιομηχανία.

3.4. Η ενίσχυση της ευελιξίας στον δημόσιο τομέα

Η ανάπτυξη της ευελιξίας και η πολιτική μείωσης των ελλειμμάτων του δημόσιου τομέα ενισχύει την ευέλικτη εργασία σε αυτό το πεδίο με τον πολλαπλασιασμό των ευέλικτων μορφών στις περισσότερες χώρες. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται:

3.4.1. Μέτρα προώθησης της τηλεργασίας και της απασχόλησης εργαζομένων με καθεστώς δανεισμού μέσω των σχετικών γραφείων στην Ισπανία.

3.4.2. Η ιδιαίτερη ανάπτυξη των εργολαβιών σε υπηρεσίες του δημοσίου (π.χ. καθαρισμός, φύλαξη στην Ελλάδα).

Στον αντίποδα της γενικής τάσης μείωσης της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα καταγράφεται η πολιτική ενίσχυσής της στη Σουηδία.

3.5. Περιορισμός της επιδότησης της ανεργίας

Η ενίσχυση των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης επηρεάζει αρνητικά τις πολιτικές επιδότησης της ανεργίας κάτι που εκφράζεται με τη χορήγηση του σχετικού επιδόματος μόνο στην περίπτωση που δεν υπάρχει προσφερόμενη θέση εργασίας (Ολλανδία). Στην ίδια κατεύθυνση ανήκει και η κλιμακωτά μειούμενη σχετική επιδότηση σε περίπτωση άρνησης του ανέργου να καταλάβει μια θέση απασχόλησης που του προσφέρεται (Αυστρία).

3.6. Καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας

Το πρόβλημα της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας λαμβάνει ιδιαίτερες διαστάσεις ακόμη και σε χώρες με παραδοσιακά υψηλό επίπεδο ελέγχων στην αγορά εργασίας, όπως η Γερμανία όπου υπολογίζεται σε 11,5% το ποσοστό των ανασφάλιστων με σταθερή απασχόληση. Μέτρα καταπολέμησης του προβλήματος καταγράφονται, μεταξύ των άλλων, και με τη μονιμοποίηση μέρους της παράνομης ευελιξίας μέσα από τη νόμιμη μείωση του εργασιακού κόστους των μεταναστών (Λετονία).

3.7. Συμπίεση των εργασιακών δικαιωμάτων λόγω της κρίσης

Τέλος, η εκδήλωση των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης συνδέεται με σοβαρές απώλειες θέσεων απασχόλησης αλλά και περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων μέσα από πιέσεις προς τους εργαζομένους να αποδεχθούν δυσμενέστερους όρους, όπως συμβαίνει και στην ελληνική περίπτωση με την ουσιαστική επιβολή της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας, των διαθεσιμότητων και των υποχρεωτικών αδειών.

4. Πολιτικές αμοιβών

Οι πολιτικές αμοιβών στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το έτος που διανύθηκε εξακολουθούν να εντάσσονται στο πλαίσιο των πολιτικών που θέτει το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης για τις χώρες που συνδέονται με το κοινό νόμισμα, ενώ στο ευρύτερο φάσμα των χωρών της Ένωσης κυριαρχούν οι πολιτικές των συγκρατημένων αυξήσεων. Επιπλέον οι επί σειρά ετών ασκούμενες μισθολογικές πολιτικές έχουν δημιουργήσει σοβαρές παρενέργειες ενισχύοντας τις επιμέρους κατηγοριοποιήσεις και κατατημήσεις διευρύνοντας τις ανισότητες στον χώρο της μισθωτής εργασίας. Ειδικότερα επισημαίνονται:

4.1. Απόπειρες αντιμετώπισης του χάσματος των αμοιβών

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε επιμέρους κατηγορίες της μισθωτής εργασίας αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα. Η αναζήτηση λύσεων που επιχειρείται κατά των μισθολογικών ανισοτήτων εστιάζεται σε προτάσεις μέτρων όπως:

4.1.1. Η καθιέρωση διαφορετικών επιπέδων αυξήσεων για τους χαμηλόμισθους σε σύγκριση με άλλες κατηγορίες μισθωτών (Ιρλανδία).

4.1.2. Η δημιουργία τριμελών επιτροπών, με τη συμμετοχή και του κράτους, για την πρόταση αυξήσεων με στόχο τη μείωση του σχετικού χάσματος (Κύπρος).

4.2. Παρεμβάσεις για τον κατώτατο μισθό

Κατά το εξεταζόμενο χρονικό διάστημα καταγράφεται μια σειρά παρεμβάσεων σχετικών με τον γενικό κατώτατο μισθό, για τις χώρες βεβαίως, που κατοχυρώνουν τον θεσμό αυτό, αφού παραμένει ακόμη ένας αριθμός χωρών που δεν τον έχει αναγνωρίσει (Αυστρία, Γερμανία, Κύπρος, Δανία, Σουηδία, Ιταλία, Φινλανδία).

4.2.1. Στις χώρες με την πρόσφατη σχετική κατοχύρωση προστίθενται η Πολωνία και η Σλοβακία στις οποίες ο κατώτατος μισθός ορίζεται με νόμο μετά από τριμερή διαβούλευση.

4.2.2. Στο περιεχόμενο του κατώτατου μισθού καταγράφονται παρεμβάσεις και μέτρα όπως:

4.2.2.1. Κρατικές παρεμβάσεις για τη μη αύξηση του κατώτατου μισθού (Τσεχία).

4.2.2.2. Νομοθεσία για τη διάβρωση του κατώτατου μισθού με τη δυνατότητα χορήγησης νόμιμης αμοιβής χαμηλότερης από τα θεσπισμένα όρια όπως:

- Για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας όπου καταβάλλεται το 80% του κατώτατου μισθού (Πολωνία)

- Διαφοροποιήσεις ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία των 16-17, 18-21 και 22 και άνω ετών (Ην. Βασίλειο).

4.2.2.3. Στον αντίποδα των προηγούμενων πρακτικών καταγράφεται και η σημαντική αύξηση των κατώτατων μισθών με συλλογική σύμβαση στη Λετονία.

4.3. Πιέσεις και συστάσεις για συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων

4.3.1. Οι πιέσεις για θέσπιση ανώτατου ορίου στις αυξήσεις ασκούνται με ποικίλο περιεχόμενο ως προς τους όρους διαμόρφωσης των μισθών. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται πρακτικές εργοδοτικών πιέσεων για τη μη υπέρβαση του ανώτατου ορίου του 5% στις κλαδικές συμβάσεις στο Βέλγιο, με εξαίρεση τους κλάδους του μετάλλου και του πετρελαίου. Στην ίδια χώρα σημειώνονται συστάσεις ώστε η εθνική συλλογική σύμβαση για τους μισθούς να κινείται στα αντίστοιχα των γειτονικών χωρών Γερμανίας, Γαλλίας και Ολλανδίας.

4.3.2. Στον αντίποδα αυτών των πρακτικών, στη Φινλανδία και κυρίως στη Νορβηγία, προκύπτουν από τις κλαδικές συμβάσεις οι υψηλότερες αυξήσεις της τελευταίας δεκαετίας, ενώ στην Βουλγαρία διπλασιάζονται οι μισθοί στον κλάδο της υγείας.

4.3.3. Τέλος υπάρχουν και πρακτικές μηδενικών αυξήσεων στην Ιρλανδία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

4.4. Ενίσχυση της ευελιξίας των αμοιβών

Οι πολιτικές αμοιβών χαρακτηρίζονται από την ενίσχυση της ευελιξίας και της εξατομίκευσης στους όρους διαμόρφωσής τους με σχετικές απόπειρες, νομοθετικές πρωτοβουλίες αλλά ως αποτέλεσμα συλλογικών ρυθμίσεων. Ειδικότερα:

4.4.1. Τα συστήματα, κυρίως εξατομικευμένα, σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση των εργαζομένων συναντώνται σε δραστηριότητες του δημόσιου τομέα. Αφορά στους δασκάλους στην Πορτογαλία, ενώ στην Ιταλία επιχειρείται να εισαχθεί νέο σύστημα αμοιβών στο δημόσιο απέναντι στην ισχύουσα κατάσταση των πάγιων αποδοχών από την εθνική διαπραγμάτευση και των κυμαινόμενων αμοιβών στους επιμέρους κλάδους μετά από σχετικές διαπραγματεύσεις. Η καινοτομία έγκειται στο ότι οι πάγιες μεν αμοιβές θα προκύπτουν από το νόμο οι δε κυμαινόμενες μετά από ατομική αξιολόγηση.

4.4.2. Η καθιέρωση των ομαδικών bonus παραγωγικότητας συναντάται ιδιαίτερα εκτεταμένα στον ευρωπαϊκό χώρο με την συχνή παρέμβαση, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως συμβαίνει στο 90% των περιπτώσεων στη Γερμανία. Παράλληλα, στο Βέλγιο, το ομαδικό bonus παραγωγικότητας καθιερώνεται με διακλαδική συλλογική σύμβαση.

4.4.3. Η σύνδεση των αμοιβών με τα κέρδη των επιχειρήσεων λαμβάνει ιδιαίτερες διαστάσεις σε ορισμένες χώρες, όπως στη Φινλανδία που εφαρμόζεται στο 37% των εργαζομένων. Στη Γερμανία η πρακτική αυτή εφαρμόζεται εκτεταμένα κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, χωρίς να αφορά στο σύνολο του προσωπικού αλλά σε ορισμέ-

νες κατηγορίες του, αφού στο 11% των περιπτώσεων εφαρμόζεται στην πλειοψηφία των εργαζομένων της επιχείρησης, στο 11,5% στην μειοψηφία τους αλλά και σε μια μικρή μειοψηφία τους, όπως ακριβώς συμβαίνει στο 3% των επιχειρήσεων. Τα στοιχεία αυτά δηλώνουν ότι η εφαρμογή των ευέλικτων αυτών συστημάτων αμοιβής περιορίζεται συνήθως σε ένα τμήμα των εργαζομένων της επιχείρησης.

4.5. Διαφοροποίηση αμοιβών για τους διασυνοριακούς εργαζόμενους

Η καθιέρωση διαφοροποιημένων αμοιβών για τους αποσπασμένους και διασυνοριακούς εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλες χώρες της Ένωσης, με περιεχόμενο χαμηλότερων αποδοχών από το καταβαλλόμενο στο γηγενές δυναμικό συνιστά διαδεδομένη πρακτική. Είναι χαρακτηριστική η σχετική περίπτωση των Πολωνών εργαζομένων πολωνικής κατασκευαστικής εταιρείας που δραστηριοποιείται στη Φινλανδία. Ο κατασκευαστικός κλάδος συγκεντρώνει υψηλά επίπεδα εφαρμογής παρόμοιων πρακτικών και σε άλλες χώρες του σκανδιναβικού βορρά. Στη Δανία αποσπάται μεγάλος αριθμός εργαζομένων προερχόμενων από τις ανατολικές χώρες, αφού από το σύνολο των απασχολούμενων στον τομέα των κατασκευών τα 2/3 είναι μετανάστες και μόλις στο 1/3 από αυτούς εφαρμόζεται το δανικό δίκαιο.

Τέλος, στο Λουξεμβούργο όπου στις επιχειρήσεις της χώρας απασχολούνται σε ποσοστό άνω του 40%, με τη χρήση τηλεργασίας, εργαζόμενοι από άλλες χώρες της Ένωσης, το προσωπικό αυτό αμείβεται με το εργασιακό καθεστώς της χώρας διαμονής.

5. Αλλαγές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης

Τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης υφίστανται συνεχείς αλλαγές σε ειδικές παραμέτρους του πλαισίου λειτουργίας τους. Ειδικότερα:

5.1. Ενίσχυση της αποκέντρωσης

Η ενίσχυση του αποκεντρωμένου χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από το γενικότερο στο ειδικότερο πεδίο, επεκτείνεται συνεχώς. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφεται:

5.1.1. Η θεσμική ενίσχυση της κλαδικής και επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, με νόμο στην Ιταλία, σε βάρος της διακλαδικής και με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων. Επίσης προβλέπεται προσφυγή σε περιφερειακές διαπραγματεύσεις στην περίπτωση έλλειψης δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων.

5.2. Ενίσχυση της απορρύθμισης της κλαδικής διαπραγμάτευσης

Το φαινόμενο αυτό ευνοείται από πρακτικές εργοδοτών που βάζουν κατά της κλαδικής διαπραγμάτευσης. Ειδικότερα αυτό συμβαίνει:

5.2.1. Με την αύξηση των φαινομένων απροθυμίας εργοδοτών να συμμετέχουν σε κεντρικές διαπραγματεύσεις ωθώντας σε λύσεις επιχειρησιακών συμβάσεων όπως στην Φινλανδία και στην Ελλάδα στον κλάδο των τραπεζών.

5.2.2. Με την ενίσχυση της πρακτικής εργοδοτών να αποχωρούν από εργοδοτικές κλαδικές ενώσεις προκειμένου να αδυνατίσουν το ρόλο της κλαδικής διαπραγμάτευσης και να αποφύγουν τις παρεπόμενες δεσμεύσεις από την υπογραφή κλαδικών συμβάσεων (Γερμανία).

5.2.3. Με τη δημιουργία νέων κλαδικών εργοδοτικών ενώσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων με διαφοροποιημένο περιεχόμενο από εκείνο που υπογράφουν οι άλλες ενώσεις.

5.3. Συνολική απορρύθμιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η συνολική απορρύθμιση επιτυγχάνεται μέσα από την επέκταση της μαύρης εργασίας του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού (Κύπρος)

5.4. Αλλαγές στα κριτήρια της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων

Η εξασφάλιση των όρων της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή τους στη συλλογική διαπραγμάτευση δημιουργεί έντονες συζητήσεις και αντιθέσεις σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Στη Σουηδία υπάρχουν ενστάσεις των εργοδοτικών οργανώσεων να αποδεχθούν την αντιπροσωπευτικότητα κλαδικών συνδικάτων, σε μια χώρα με υψηλότατο ποσοστό συνδικαλισμού, (άνω του 80%) όταν η κλαδική πυκνότητα υποχωρεί κάτω του 50%. Στην Πολωνία, χώρα με ιδιαίτερα χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, (18%) κατατίθενται προτάσεις για ποσοστά άνω του 10% ως προς την αντιπροσωπευτικότητα εθνικής οργάνωσης, και άνω του 1/3 του προσωπικού για επιχειρησιακές οργανώσεις.

5.5. Νέα πεδία στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων επεκτείνεται, όπως ήδη συμβαίνει προ πολλού σε αρκετές χώρες, σε πεδία που διαφοροποιούνται από το παραδοσιακό αντικείμενο των μισθολογικών αυξήσεων ή πρόκειται για νέα πεδία. Ειδικότερα:

5.5.1. Ως προς τα ζητήματα των αποδοχών καταγράφονται συμβάσεις με αντικείμενο:

- Bonus παραγωγικότητας (Βέλγιο) ή συνδυασμό υψηλών αυξήσεων και bonus παραγωγικότητας τα οποία καρπώνονται και οι ευέλικτα εργαζόμενοι (π.χ. στην ιταλική FIAT).

5.5.2. Ως προς τα ζητήματα της κοινωνικής ασφάλισης:

- Σύμφωνα γενεών για την παραμονή στην εργασία (Βέλγιο).
- Συμφωνίες για πρόωγη συνταξιοδότηση (στη γερμανική χημική βιομηχανία)

- 5.5.3. Ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στις κατασκευές (Ιταλία).
- 5.5.4. Μέτρα καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στις κατασκευές (Ιταλία).
- 5.5.5. Μέτρα μείωσης του εργασιακού κόστους για την αντιμετώπιση των απολύσεων στην ιρλανδική Aer Lingus.
- 5.5.6. Μέτρα προστασίας των ευέλικτα εργαζομένων όπως:
- Για τους τηλεεργαζόμενους με εθνική διακλαδική σύμβαση στο Βέλγιο.
 - Ειδικές ρυθμίσεις στην Ιταλία για τους 600 χιλιάδες εργαζόμενους με καθεστώς δανεισμού σε 98 γραφεία ενοικιάσεως της εργασίας. Για όσους απασχολούνται 42 μήνες στο ίδιο γραφείο μετατρέπεται η σχέση εργασίας με αυτό σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Παράλληλα δημιουργείται κοινωνικό ταμείο για την ενίσχυση των δανεισμένων με επιδόματα ασθενείας, 6μηνη άδεια εγκυμοσύνης, παροχή σεμιναρίων για την υγιεινή και ασφάλεια και την επέκταση της περίθαλψης στα μέλη των οικογενειών τους.
- 5.5.7. Δημιουργία κοινής επιτροπής στον κλάδο της ξυλείας, στην Ιταλία, για εξέταση προβλημάτων σε επίπεδο περιφερειών.
- 5.5.8. Προτάσεις των συνδικάτων για συμφωνίες με διεθνές περιεχόμενο. Σημειώνεται η περίπτωση της FIAT για κοινό επίπεδο δικαιωμάτων στις χώρες όπου η αυτοκινητοβιομηχανία δραστηριοποιείται, με έμφαση στην κατάργηση της παιδικής εργασίας και των διακρίσεων, όπως και στα θέματα υγιεινής, ασφάλειας και προστασίας τους περιβάλλοντος. Οι προτάσεις αυτές, όμως, συγκεντρώνουν την αντίδραση της διεύθυνσης που επικαλείται τις διαφορετικές εθνικές νομοθεσίες των χωρών που εμπλέκονται στη δραστηριότητα της επιχείρησης.

6. Ενίσχυση των πρακτικών κοινωνικού διαλόγου

Οι πρακτικές του κοινωνικού διαλόγου σε τριμερές, κυρίως, επίπεδο αποτελούν φαινόμενο συνεχώς αυξανόμενο, ανεξάρτητα από τον ουσιαστικό χαρακτήρα τους που σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται και από την παράδοση θεσμών κοινωνικού διαλόγου που χαρακτηρίζει την κάθε χώρα. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφονται:

- 6.1. Τριμερείς μορφές κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση γενικότερων προβλημάτων (π.χ. αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης στην Ισπανία), και τριμερείς διαβουλεύσεις πριν από την ψήφιση νόμων και στις νέες χώρες (π.χ. Λετονία).
- 6.2. Τριμερείς και διμερείς συμφωνίες που συνοψίζονται κυρίως σε θέματα που άπτονται του αντικειμένου της κοινωνικής ασφάλειας, όπως η τριμερής συμφωνία για την παράταση του εργάσιμου βίου (Ισπανία), το διμερές διακλαδικό σύμφωνο γενεών για τη μείωση των πρόωγων συνταξιοδοτήσεων με παράλληλα κίνητρα παραμονής στην εργασία (Βέλγιο).

6.3. Διμερείς συμφωνίες για τη μεταφορά κοινοτικών οδηγιών στο εθνικό δίκαιο, όπως στην περίπτωση του δανεισμού εργαζομένων, με την κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης, υπό προϋποθέσεις, και των ελάχιστων δικαιωμάτων στο Ηνωμένο Βασίλειο.

6.4. Διμερείς συμφωνίες για την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (π.χ. Ισπανία) την ίδια στιγμή που η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης δέχεται σοβαρό πλήγμα στην Ιρλανδία μετά από την κατάρρευση του ιρλανδικού μοντέλου κατά την πρόσφατη οικονομική κρίση.

7. Πολιτικές εργάσιμου χρόνου

Οι πολιτικές για τον εργάσιμο χρόνο χαρακτηρίζονται από το συνολικό αποτέλεσμα της αύξησης του πραγματικού χρόνου εργασίας ή και από απόπειρες που στοχεύουν στην ίδια κατεύθυνση.

7.1. Μη αναθεώρηση της σχετικής κοινοτικής οδηγίας

Οι πολιτικές του εργάσιμου χρόνου χαρακτηρίζονται από την αποτυχημένη προσπάθεια αναθεώρησης της σχετικής οδηγίας 104/93, με τη μη γενίκευση του opt-out και τη παρεπόμενη δυνατότητα υπέρβασης του μέσου εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου των 48 ωρών κατά την περίοδο αναφοράς των 12 μηνών (έναντι του ισχύοντος 4μήνου), γεγονός που ωστόσο ευνοεί την επιμήκυνση των ωραρίων. Παράλληλα ο χρόνος ετοιμότητας διατηρείται ως πραγματικός χρόνος εργασίας μη επιδεινώντας τις συνθήκες εργασίας όσων απασχολούνται με εφημερίες.

7.2. Αύξηση των υπερωριών σε εθνικό επίπεδο

Η αύξηση των υπερωριών αποτελεί γενική πρακτική με την υιοθέτηση του opt-out, παράλληλα με την καθιέρωση ανώτατου ορίου υπερωριακής απασχόλησης, στην Ουγγαρία. Στη Γαλλία η αύξηση των υπερωριών, συνδυασμένη με την μείωση της φορολογίας τους, αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα στο 35ωρο και το πνεύμα της αρχικής καθιέρωσής του. Τέλος, το φαινόμενο των απλήρωτων υπερωριών επεκτείνεται και σε χώρες με υψηλό δείκτη κοινωνικής προστασίας, όπως η Φινλανδία, όπου στον χρηματοπιστωτικό τομέα καταγράφεται 1 ½ εβδομάδα απλήρωτων υπερωριών ετησίως που αναλογεί ημερησίως σε 20 λεπτά καταστροφή του νόμου.

7.3. Αποσπασματικές μειώσεις του χρόνου εργασίας

Στο πλαίσιο του γενικότερου κλίματος αύξησης του πραγματικού εργάσιμου χρόνου παρατηρούνται αποσπασματικές πρακτικές μείωσης της νόμιμης εβδομαδιαίας εργασίας, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των κλάδων του μετάλλου, της χημικής και πυρηνικής βιομηχανίας της Ουγγαρίας όπου μειώνεται η ισχύουσα 36ωρη εργα-

σία στις πλέον επικίνδυνες εργασίες του κλάδου. Παράλληλα μειώνεται το ωράριο εργασίας των ηλικιωμένων, άνω των 62 ετών εργαζομένων, στη Νορβηγία, όταν ο εργοδότης επικαλείται βιολογικό μειονέκτημα των εργαζομένων, με παράλληλη όμως μείωση των αποδοχών. Την ίδια περίοδο στη Νορβηγία ασκούνται πιέσεις από τα συνδικάτα για 33,6 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας για τη νυκτερινή εργασία και την εργασία σε Κυριακές και αργίες.

7.4. Τέλος, η θεσμοθέτηση λεπτομερών ρυθμίσεων του ωραρίου

αποτελεί αποσπασματική πρακτική (Αυστρία), με την υποχρέωση του εργοδότη, ανεξαρτήτως μεγέθους της επιχείρησης, να ενημερώνει ατομικά τον κάθε εργαζόμενο για το αναλυτικό περιεχόμενο του ωραρίου του συμπεριλαμβανομένων και των εκτός έδρας μετακινήσεων.

8. Επιδείνωση των συνθηκών εργασίας

Το πρόβλημα των συνθηκών εργασίας με έμφαση στις παραμέτρους που συνδέονται με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων παραμένει σημαντικό και επιδεινώνεται σε μια περίοδο έντασης της κρίσης και όξυνσης των συνεπειών από την εντατικοποιημένη οργάνωση της εργασίας.

8.1. Αποκορύφωμα της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας αποτελεί το μαζικό φαινόμενο των 400 αυτοκτονιών εργαζομένων στη Γαλλία, οφειλόμενων στο εργασιακό περιβάλλον κατά την τελευταία τριετία, εκ των οποίων οι 25 μέσα σε διάστημα 19 μηνών σε μια εταιρεία με βασικό μέτοχο το δημόσιο (France Telecom).

8.2. Στο πεδίο των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας παρατηρείται σημαντική αύξηση των ατυχημάτων (π.χ. Ισπανία). Επίσης σοβαρότατες είναι οι συνέπειες για τους ευέλικτους εργαζόμενους (π.χ. δανεισμένοι εργαζόμενοι σε αυτοκινητοβιομηχανία στην Τσεχία). Αξιοσημείωτη επίσης είναι η αύξηση των θανατηφόρων ατυχημάτων σε χώρες με παραδοσιακά υψηλό επίπεδο προστασίας όπως η Σουηδία, όπου αποδυναμώνονται τα μέτρα πρόληψης και ελέγχου επειδή μειώνεται, στην τελευταία τριετία, κατά 50% το προσωπικό ελέγχου ενώ το 40% των εκπροσώπων των εργαζομένων παραμένει ανεκπαίδευτο σε θέματα ασφάλειας.

8.3. Η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας συνδέεται με ρυθμίσεις, όπως η ενίσχυση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην Ιταλία οι οποίοι παρεμβαίνουν σε όλο το φάσμα της απασχόλησης (ΜΜΕ, ευέλικτοι εργαζόμενοι, αυτοαπασχολούμενοι). Στην ίδια χώρα θεσμοθετείται η πρόωγη συνταξιοδότηση κατά 3 χρόνια σε κατηγορίες εργαζομένων που απασχολούνται σε κλάδους υψηλού κινδύνου (ορυχεία, αμίαντος, χώροι με υψηλές θερμοκρασίες), σε εργαζόμενους σταθερής νυκτερινής εργασίας και σε οδηγούς δημοσίων μεταφορών.

9. Υψηλά επίπεδα ανισοτήτων και διακρίσεων

Οι ανισότητες και οι διακρίσεις στους εργασιακούς χώρους διατηρούνται σε υψηλά επίπεδα. Οι ανισότητες στους μισθούς και στα εργασιακά δικαιώματα συνδέονται με διακρίσεις με έμφαση στο φύλο και στο διαφορετικό καθεστώς απασχόλησης. Τα φαινόμενα αυτά αποτελούν διαδεδομένες πρακτικές και στις χώρες του παραδοσιακά υψηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους. Ειδικότερα:

9.1. Σε ότι αφορά στο συνολικό χάσμα των αμοιβών αυτό ανέρχεται στο 30% σε χώρες, όπως η Πορτογαλία, καταλήγοντας και στο 47% στις μεγαλύτερες ηλικίες των εργαζομένων. Η κατηγορία μάλιστα των χαμηλόμισθων αντιμετωπίζει διακρίσεις και πέραν της αμοιβής όπως ισχυρίζεται το 93% της κατηγορίας αυτής στη Φινλανδία.

9.2. Σε ότι αφορά στις έμφυλες διακρίσεις τα ποσοστά των χαμηλόμισθων γυναικών είναι 4πλάσια εκείνων των ανδρών στη Γερμανία. Στην Ολλανδία το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα οφείλεται στο γεγονός ότι τα 1/3 των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες και στη χαμηλή ανέλιξη, συνολικά των γυναικών, στην ιεραρχία των επιχειρήσεων.

9.3. Η ευέλικτη εργασία αποτελεί επίσης αντικείμενο αρνητικής διάκρισης και ένταξης στην κατηγορία των χαμηλόμισθων, όπως χαρακτηριστικά συμβαίνει και στη Γερμανία όπου οι μερικώς απασχολούμενοι παρουσιάζουν 3πλάσια σχετικά ποσοστά συγκριτικά με τους πλήρως απασχολούμενους, ενώ οι εργαζόμενοι με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης έχουν μέχρι και 18πλάσιες περισσότερες πιθανότητες να ανήκουν σε αυτή την κατηγορία σε σχέση με τους σταθερά απασχολούμενους.

9.4. Η αύξηση της παράνομης και μαύρης εργασίας πολλαπλασιάζει τις ανισότητες και τις διακρίσεις όταν, ενδεικτικά, κατά την τελευταία δεκαετία στην Ολλανδία, εκτός της γενικότερης εικόνας, διπλασιάζεται ο αριθμός των παράνομα δανεισμένων εργαζομένων.

9.5. Η αναζήτηση μέτρων αντιμετώπισης των διακρίσεων εντοπίζεται κυρίως στα θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι υιοθετούμενες παρεμβάσεις συνήθως περιορίζονται σε γενικόλογες εξαγγελίες. Στην Ισπανία υιοθετείται υποχρεωτικό πλαίσιο ισότητας, ενώ στη Νορβηγία το σχετικό πλάνο, που υποστηρίζεται από την κυβέρνηση και τα συνδικάτα, και συναντά την αντίδραση των εργοδοτών, αποσκοπεί στην άμεση αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, σε ποσοστό 40%, στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Τέλος, στο Βέλγιο η επιδιωκόμενη βελτίωση της θέσης των γυναικών επιχειρείται με την εισαγωγή μέτρων προσέλκυσής τους ώστε να είναι υποψήφιες σε πεδία που συνδέονται με την αγορά εργασίας.

10. Ανάπτυξη των αναδιαρθρώσεων

Οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων εντείνονται με σοβαρές επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Η παύση λειτουργίας επιχειρησιακών μονάδων, οι μετεγκαταστάσεις και η εντεινόμενη πρακτική των εξαγορών και των συγχωνεύσεων αποτελούν τις συνηθέστερες πρακτικές. Επιπλέον η εκδηλούμενη οικονομική κρίση επιτείνει τα προβλήματα της εργασίας. Ειδικότερα:

10.1. Οι μετεγκαταστάσεις των επιχειρήσεων με την μεταφορά δραστηριοτήτων και το κλείσιμο βιομηχανικών μονάδων βρίσκονται στο επίκεντρο των αλλαγών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Δανία το 1/5 των επιχειρήσεων μεταφέρει τις δραστηριότητές του σε γειτονικές χώρες χαμηλότερου κόστους, κατά τη τελευταία 5ετία, μειώνοντας κατά 3.500 τις θέσεις εργασίας. Η πρακτική αυτή, ωστόσο, φαίνεται ότι συντελείται περισσότερο για να αποκομίσει οφέλη στους μετόχους, παρά για να επιτύχει σοβαρή μείωση του κόστους εργασίας. Κατά την ίδια περίοδο μεταφέρεται το εργοστάσιο της Nokia από τη Γερμανία σε χώρα της Ανατολικής Ευρώπης, και μετεγκαθίσταται εταιρεία ελαστικών από το Λουξεμβούργο στη Σιγκαπούρη. Επίσης η απειλή μετεγκατάστασης της επιχείρησης χρησιμοποιείται ως μοχλός πίεσης προς τους εργαζόμενους, όπως η μείωση προσωπικού σε αυτοκινητοβιομηχανία που δραστηριοποιείται στην Ισπανία, και η συμφωνία διατήρησης μονάδων στην Electrolux (Ιταλία) με αντάλλαγμα την εκ περιτροπής εργασία για ορισμένες κατηγορίες, τις διαθεσιμότητες και την μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής. Τέλος, επισημαίνεται και η παύση λειτουργίας του στρατηγικής σημασίας, για τη Λετονία, διυλιστηρίου ζάχαρης οφειλόμενη στην πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

10.2. Η εντεινόμενη οικονομική κρίση οδηγεί σε μέτρα που συνεπάγονται σοβαρές απώλειες δικαιωμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται μεταξύ των άλλων:

10.2.1. Οι απολύσεις (6000) σε δορυφορικές επιχειρήσεις της Volvo στη Σουηδία. Το ίδιο φαινόμενο των περικοπών θέσεων καταγράφεται στο σύνολο των χωρών.

10.2.2. Οι περικοπές αποδοχών για τη διατήρηση της επιχείρησης (π.χ. δημιουργία ταμείου εξασφάλισης του 80% των αποδοχών για 7 χρόνια με συλλογική σύμβαση στην Alitalia).

10.2.3. Η μη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών από την επιχείρηση (π.χ. 9μηνη αναβολή καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών σε αεροπορική εταιρεία στην Ισπανία).

10.2.4. Τα ευέλικτα ωράρια με αντιστάθμισμα τη διατήρηση των θέσεων εργασίας (Ισπανία).

10.2.5. Οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις μετά από προτάσεις των συνδικάτων (π.χ. κατασκευαστικός κλάδος στην Ισπανία).

11. Πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων και περιορισμού των εργασιακών δικαιωμάτων στον δημόσιο τομέα

Η ενίσχυση του φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων και του περιορισμού του ρόλου του δημόσιου τομέα με την πώληση δημόσιων επιχειρήσεων, που παραχωρούν το σύνολο ή την πλειοψηφία των μετοχών τους, συνοδεύεται από δραστικούς περιορισμούς στον τομέα των εργασιακών δικαιωμάτων και της απασχόλησης (π.χ. αερομεταφορές στην Ελλάδα, λιμάνια σε Ελλάδα και Γαλλία). Παράλληλα συνεχίζεται η απορρύθμιση και αποδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους μέσα από τον περιορισμό του ρόλου του δημόσιου τομέα και την συνακόλουθη μείωση της απασχόλησης.

11.1. Η μείωση της απασχόλησης αποτελεί τη συνήθη εξέλιξη των πολιτικών συρρίκνωσης του δημόσιου τομέα, όπως στη μείωση από 7.000 σε 3.000 στους ελληνικούς σιδηροδρόμους μετά από την συνταξιοδότηση, χωρίς αναπλήρωση μεγάλου μέρους του προσωπικού. Σημαντικές επίσης είναι οι περικοπές προσωπικού στις υπηρεσίες υγείας (Λετονία).

11.2. Η μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων στον δημόσιο τομέα εκδηλώνονται με τους ακόλουθους τρόπους:

11.2.1. Με την ενίσχυση του ρόλου της νομοθετικής παρέμβασης αντί της συλλογικής ρύθμισης για ζητήματα εργασιακών σχέσεων (Ιταλία).

11.2.2. Με την καθιέρωση διαφορετικού εργασιακού καθεστώτος για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό στις δημόσιες επιχειρήσεις, κατά παρέκκλιση των συλλογικών ρυθμίσεων που ισχύουν για το ήδη απασχολούμενο δυναμικό, και του οποίου, όμως, το μισθολογικό το καθεστώς είναι δυνατόν να μεταβάλλεται με κυβερνητική απόφαση στη βάση του δείκτη καταναλωτή, της πορείας της επιχείρησης και του κρατικού προϋπολογισμού (Ελλάδα).

11.2.3. Με την καθιέρωση τρόπου καταγγελίας της σχέσης εργασίας κατά τα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα (Πορτογαλία).

11.3. Η ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας εκδηλώνεται με ποικιλία πρακτικών όπως μεταξύ των άλλων, με τη διόγκωση της πρακτικής της ανάθεσης εργολαβιών στο δημόσιο (Ελλάδα) με την απόπειρα προσλήψεων μέσω γραφείων ενοικίασης εργαζομένων (Ιταλία) και τη σύνδεση αμοιβής με την απόδοση (Ιταλία).

12. Επιδείνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων

Η αντιμετώπιση του ασφαλιστικού συστήματος συνεχίζεται με μέτρα περιστολής των ασφαλιστικών δικαιωμάτων όπως είναι:

12.1. Η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης για ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων (Ολλανδία) σε συνδυασμό με την περικοπή των πρόωγων συνταξιοδοτήσεων (Ελλάδα).

12.2. Η θέσπιση κινήτρων για την παράταση του εργάσιμου βίου μέσα από κοινωνικές συμφωνίες (Ισπανία), και την καθιέρωση ευέλικτων συντάξεων στη Νορβηγία, με μέτρα αύξησης της σύνταξης για τις ηλικίες 62-63 ετών και την χορήγηση μιας επιπλέον εβδομάδας άδειας μετ' αποδοχών για τις ηλικίες των 60-61 ετών.

12.3. Οι αλλαγές στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα με αναθεωρήσεις της σχετικής λίστας, την κατάργηση επαγγελμάτων, χωρίς αντισταθμιστικά μέτρα για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, και την ένταξη νέων επαγγελμάτων δημιουργώντας αρνητικό μεταξύ τους ισοζύγιο (Ελλάδα).

12.4. Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για ασφαλιστική κάλυψη του επιδόματος ασθενείας προσωρινής αποχής από την εργασία μικρότερης των 10 ημερών (Λετονία)

12.5. Τέλος σε ότι αφορά κατηγορίες του εργατικού δυναμικού όπως γυναίκες, απασχολούμενοι με μερική απασχόληση και άτομα υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου που καθυστερούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, αναζητούνται ευνοϊκότεροι όροι συνταξιοδότησης λόγω των δυσμενέστερων όρων εξασφάλισης των προϋποθέσεων για δικαίωμα στην πλήρη σύνταξη (Νορβηγία).

13. Διόγκωση του μεταναστευτικού προβλήματος και επιδείνωση της θέσης των μεταναστών

Η διόγκωση του φαινομένου της μετανάστευσης συνδέεται με την επιδείνωση της θέσης των μεταναστών που εισπράττουν πολιτικές με περιεχόμενο που συνεπάγεται δραστικούς περιορισμούς του φαινομένου με σοβαρές αρνητικές προεκτάσεις απέναντι στους αποδέκτες αυτών των πολιτικών. Η διόγκωση του φαινομένου σε πολλές χώρες είναι εντυπωσιακή. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι στην Ισπανία 15πλασιάζεται ο αριθμός των μεταναστών από το 1980 μέχρι σήμερα. Η εξέλιξη αυτή γεννά και ενισχύει ξενοφοβικά αισθήματα σε πολλές χώρες όπως αναδεικνύουν και πρόσφατες έρευνες (π.χ. Ην. Βασίλειο).

13.1. Οι διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών ενισχύονται στο πεδίο της αγοράς εργασίας και εκδηλώνονται με πολλούς τρόπους όπως:

13.1.1. Με την αύξηση της ανεργίας των μεταναστών σε περίοδο γενικευμένης κρίσης, όπως συμβαίνει με την κατά 83% αύξηση της ανεργίας τους λόγω της κρίσης στην Ισπανία, όπου καταγράφεται επιστροφή στο γηγενός εργατικό δυναμικό στον κατασκευαστικό κλάδο και στις εργασίες χαμηλής ειδίκευσης.

13.1.2. Με τις διακρίσεις αναφορικά με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων των μεταναστών να συνεχίζονται με υψηλούς ρυθμούς. Ενδεικτικά επισημαίνεται:

13.1.2.1. Η παράνομη και ανασφάλιστη απασχόληση των μεταναστών με 1.200.000 να απασχολούνται χωρίς χαρτιά στην Ισπανία.

13.1.2.2. Η διαφορά στις αμοιβές κυρίως σε εργασίες υψηλής ειδίκευσης όπως συμβαίνει κατά 18%, στην Ιρλανδία, κυρίως για μη αγγλόφωνους μετανάστες και με μεγαλύτερη έμφαση στους προερχόμενους εκτός της Ευρώπης των 15.

13.1.2.3. Η εξαίρεση των μεταναστών με νόμο από συλλογικά εργασιακά δικαιώματα (Ισπανία).

Στο πλαίσιο της αντιμετώπισης των διακρίσεων καταγράφονται σχετικές πρωτοβουλίες, κυρίως των συνδικάτων, που ενισχύουν τους θεσμούς κατάρτισης των μεταναστών (Σουηδία).

13.2. Στα μέτρα απέναντι στους μετανάστες κυριαρχεί η επιλεκτική πολιτική της Γαλλίας που προσδίδει ένα νέο τόνο στο συγκεκριμένο πεδίο και διαφοροποιείται από τις παλαιότερες πολιτικές της μαζικής νομιμοποίησης.

13.3. Η έλλειψη εργατικών χεριών αποτελεί για ορισμένες χώρες σοβαρό πρόβλημα την ίδια στιγμή που ασκούνται πολιτικές για τον περιορισμό της μετανάστευσης. Στη Σουηδία οι εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν εξωκοινοτικούς εργάτες, ενώ τα συνδικάτα διεκδικούν να ασκούν έλεγχο στην εισαγωγή τους. Επίσης στη Νορβηγία ασκούνται πολιτικές ενθάρρυνσης της εισαγωγής ειδικευμένων εργατών με κίνητρο την επανένωση των οικογενειών τους.

13.4. Το φαινόμενο της εξαγωγής μετανάστευσης από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης συνδέεται κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα με την ανάγκη ορισμένων από αυτές να συγκρατήσουν τις εκροές και να δημιουργήσουν όρους επιστροφής. Στην Πολωνία, για παράδειγμα, καταγράφεται η έξοδος 900 χιλιάδων μεταναστών ετησίως γεγονός που έχει αρνητικές επιπτώσεις ως προς την απώλεια ειδικευμένου εργατικού δυναμικού που προτιμά να μεταναστεύει. Επίσης στη Ρουμανία, παράλληλα με το μεταναστευτικό ρεύμα εξόδου, παρατηρούνται και ροές επιστροφής ενώ σχεδιάζονται πολιτικές ενίσχυσης των επιστροφών του γηγενούς εργατικού δυναμικού.

13.5. Τέλος, ιδιαίτερης σημασίας θεωρούνται οι διεθνείς συνεργασίες μεταξύ εθνικών συνδικάτων εισροής και εκροής μεταναστών στο πλαίσιο της διεθνικής αλληλεγγύης. Τέτοιες πρωτοβουλίες αναλαμβάνει κυρίως η βρετανική TUC που υπογράφει συμφωνίες με τα βουλγαρικά συνδικάτα ώστε οι Βούλγαροι μετανάστες να εγγράφονται αυτόματα στα βρετανικά συνδικάτα και να ενημερώνονται για τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Στην ίδια κατεύθυνση η TUC, συνεργαζόμενη με τα πολωνικά συνδικάτα, διοργανώνει σεμινάρια για τη στήριξη των Πολωνών μεταναστών.

14. Αποδυνάμωση των συνδικάτων και πρωτοβουλίες απέναντι στις σύγχρονες προκλήσεις

Η αρνητική εξέλιξη στο πεδίο της συνδικαλιστικής πυκνότητας κυριαρχεί και συνεχίζεται στον ευρωπαϊκό χώρο την ίδια στιγμή που εθνικά συνδικάτα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες ανάσχεσης αυτής της πορείας με προσπάθειες να ανταποκριθούν σε σύγχρονες προκλήσεις και να καταστήσουν αποτελεσματικότερο το έργο τους. Ειδικότερα:

14.1. Η αποδυνάμωση των συνδικάτων αφορά και χώρες με ιδιαίτερα υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, όπως η Σουηδία. Κατά την τελευταία διετία καταγράφονται απώλειες 130 χιλιάδων μελών για τη μεγαλύτερη εθνική οργάνωση LO. Σημαντικότερες αιτίες αυτής της εξέλιξης θεωρούνται η ιδιαίτερη ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που πλήττουν κυρίως τους νέους που παρουσιάζουν 52% συνδικαλιστική πυκνότητα στις ηλικίες μέχρι 24 ετών, όταν η συνολική πυκνότητα υπερβαίνει το 80%. Επίσης ως ακόμη αρνητικός παράγοντας κρίνεται η στενή σχέση της LO με το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα.

14.2. Η χαμηλή εκπροσώπηση των εργαζομένων κυρίως στις ΜΜΕ αποτελούν γενικό φαινόμενο ακόμη και σε χώρους με υψηλή πυκνότητα, όπως το Βέλγιο όπου το 48% των εργαζομένων στερείται εκπροσώπησης στους εργασιακούς χώρους.

14.3. Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας δημιουργεί πρόβλημα αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή τους στη συλλογική διαπραγμάτευση σε ορισμένες χώρες μεταξύ των οποίων και η Σουηδία με την υψηλή γενική πυκνότητα, που όμως σε ορισμένους κλάδους υποχωρεί κάτω του 50% που συνιστά και το σχετικό όριο.

14.4. Ο κατακερματισμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τον οργανωτικό πλουραλισμό που τις χαρακτηρίζει, όταν αυτός συνοδεύεται και από έντονες ανταγωνιστικές σχέσεις μεταξύ τους, ενισχύει την αποδυνάμωσή του σε χώρες, κυρίως, με ιδιαίτερα χαμηλή πυκνότητα όπως η Γαλλία και η Πολωνία.

14.5 Οι συνδικαλιστικές αναδιαρθρώσεις με τις συγχωνεύσεις που συνεπάγονται για την αποτελεσματικότερη λειτουργία και παρέμβαση των συνδικάτων, συνεχίζει να ενισχύεται ως πρακτική με σχετικές αποφάσεις από τα αυστριακά και λουξεμβούργια συνδικάτα όπου συγχωνεύονται οργανώσεις εργατών βιομηχανίας και υπαλλήλων (μπλε και άσπρων κολλάρων). Στον αντίποδα των συνδικάτων ανάλογες πρακτικές συγχωνεύσεων καταγράφονται και στον χώρο των εργοδοτικών οργανώσεων (π.χ. Δανία).

14.6. Η δημιουργία νέων συνδικάτων για τα δεδομένα μιας χώρας, όπως στην περίπτωση του επιχειρησιακού συνδικάτου της τράπεζας Dexia στο Λουξεμβούργο, συνιστά πρακτική που διαφοροποιείται από την παράδοση του κλαδικού συνδικάτου

και αποστασιοποιείται από το στίγμα που καθορίζει τις οργανώσεις αυτές, δεχόμενο κριτικές για την αφομοίωσή του από λογική της επιχείρησης. Την ίδια περίοδο αυξάνεται σημαντικά η παρουσία των κίτρινων και ελεγχόμενων συνδικάτων από τους εργοδότες σε πολλές χώρες (π.χ. Δανία).

14.7. Οι παρεμβάσεις των συνδικάτων σε νέα πεδία αποτελούν πρακτική που εντάσσεται σε μια αντίληψη διεύρυνσης του ρόλου τους και ενασχόλησή τους με θέματα που ενισχύουν το ρόλο τους. Στο πλαίσιο αυτό τα συνδικάτα των επιχειρήσεων, που αναθέτουν τον καθαρισμό σε εργολάβους, εγγράφουν ως μέλη τους, τους εργαζόμενους στους εργολάβους ως ένδειξη στήριξης και αλληλεγγύης απέναντί τους (Ουγγαρία). Στο ίδιο πλαίσιο καταγράφονται πρακτικές ενίσχυσης του θεσμού κατάρτισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών (Σουηδία).

14.8. Τέλος η ανάπτυξη των διεθνών συνεργασιών συνιστά ένα ακόμη πεδίο για την αποτελεσματικότερη συλλογική δράση της εργασίας και την ανάπτυξη του διεθνοποιημένου χαρακτήρα των παρεμβάσεών της. Σε αυτό το πλαίσιο παρατηρούνται:

- Η αυτόματη ένταξη στα βρετανικά συνδικάτα των βουλγάρων εργαζομένων που απασχολούνται στο Ηνωμένο Βασίλειο κατόπιν συμφωνίας της TUC με τα βουλγαρικά συνδικάτα.
- Η διασυνοριακή συμφωνία μεταξύ αυστριακών και ουγγρικών συνδικάτων ώστε να αποφεύγεται το εργασιακό dumping μετά από την εξαγορά των ουγγρικών σιδηροδρόμων από αυστριακά συμφέροντα.
- Η δημιουργία παγκόσμιου συνδικάτου με 3 εκατομμύρια μέλη, για την αντιμετώπιση της δράσης των πολυεθνικών επιχειρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, στους κλάδους της μεταλλοβιομηχανίας, της παροχής υπηρεσιών, των μεταφορών και των ορυχείων με τη συμμετοχή βρετανικών, αμερικανικών, ιρλανδικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων της Καραϊβικής (workers uniting).

15. Αύξηση του απεργιακού φαινομένου σε περίοδο εντεινόμενης κρίσης

Οι απεργίες παρουσιάζουν αυξητική πορεία σε μια περίοδο όξυνσης της οικονομικής κρίσης αλλά και συνεχιζόμενης αποδιάρθρωσης της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού κράτους.

15.1. Η αύξηση των απεργιών σημειώνεται και σε χώρες με παραδοσιακά συναινετικό κοινωνικό πρότυπο, όπως η Δανία που παρουσιάζει το 2008 αυξημένες κατά 7%, έναντι του 2007, τις χαμένες ώρες εργασίας λόγω απεργιών που έχουν ως επίκεντρο την οικονομική κρίση.

15.2. Τα αιτήματα των απεργών παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία στο περιεχόμενό τους. Σε αυτά, μεταξύ άλλων, συμπεριλαμβάνονται:

15.2.1. Αιτήματα κατά των απειλούμενων μαζικών απολύσεων (π.χ. βιομηχανία χάρτου στη Φινλανδία, ενέργεια στη Βουλγαρία)

15.2.2. Αιτήματα κατά της ακρίβειας με κύμα απεργιών, που είτε κηρύσσουν τα συνδικάτα είτε είναι αυθόρμητες, για την ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης και κατά της φτώχειας στο Βέλγιο και στη Λετονία, χώρα όπου τις κινητοποιήσεις των συνδικάτων συνοδεύουν κινήσεις πολιτών και ΜΚΟ.

15.2.3. Αιτήματα κατά της αδήλωτης εργασίας (π.χ. σε λιμάνια της Ρουμανίας)

15.2.4. Αιτήματα κατά της αναδιάρθρωσης του κοινωνικού κράτους και των δημοσίων υπηρεσιών όπως:

- Κατά της μείωσης των κοινωνικών δαπανών (Τσεχία, Εσθονία).
- Κατά των περικοπών στις κοινωνικές υπηρεσίες στην υγεία και στην εκπαίδευση στο Λουξεμβούργο και στη Σουηδία στην οποία το 73% της κοινής γνώμης είναι αλληλέγγυο παρά την ταλαιπωρία που υφίσταται.
- Κατά των ιδιωτικοποιήσεων (Τσεχία, Ελλάδα).
- Κατά των πολλαπλών ταχυτήτων εργασιακών δικαιωμάτων στο δημόσιο (Βέλγιο).
- Κατά των χαμηλών μισθών και των βεβαρημένων ωραρίων στο Δημόσιο (Ην. Βασίλειο)
- Κατά του νέου συστήματος αμοιβών και αξιολόγησης στην υποχρεωτική εκπαίδευση (Πορτογαλία).
- Κατά των κυρώσεων των τραπεζών απέναντι σε δανειολήπτες εκπαιδευτικούς, με σημαντική στήριξη της κοινής γνώμης (Βουλγαρία).

15.3. Αιτήματα με διεθνή ευρωπαϊκή διάσταση όπως:

- Η ευρωπαϊκής κλίμακας κινητοποίηση των δημοσιογράφων κατά της επισφάλειας και της υποβαθμισμένης ποιότητας του δημοσιογραφικού έργου.
- Η ευρωπαϊκού χαρακτήρα διαδήλωση κατά της παύσης λειτουργίας του εργοστασίου της Siemens στην Πράγα.

Κεφάλαιο Δεύτερο
Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις
στην Ευρώπη 27 και Νορβηγία

Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις στην Ευρώπη 27 και Νορβηγία

1. Ευρωπαϊκή Ένωση

1.1. Γενικό πλαίσιο

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της αγοράς κινείται στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας που επαναδιατυπώνει παλαιότερες αποφάσεις της για την ενίσχυση της απασχόλησης² σε συνδυασμό με την ανάγκη μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με έμφαση στην ανάπτυξη της ευελιξίας που θα πρέπει να αναζητεί όρους συνύπαρξης με την ασφάλεια των εργαζομένων³. Οι πολιτικές αυτές ενταγμένες στην γενικότερη κατεύθυνση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας ελέγχεται για τα ουσιαστικά μέχρι στιγμής αποτελέσματά της και για τις επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Οι πολιτικές στο πεδίο εργασιακών σχέσεων αφορούν σε ειδικότερες κοινοτικές νομοθετικές παρεμβάσεις, και αντανakλώνται σε νομολογιακές αποφάσεις των ευρωπαϊκών δικαστηρίων που συγκεντρώνουν πολλές αντιδράσεις για το μέλλον του ευρωπαϊκού κοινωνικού και εργασιακού μοντέλου..

1.2. Πολιτικές απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης ακολουθούν το διαμορφωμένο πλαίσιο των πολιτικών της δεκαετίας του '90 και εντάσσονται στην Στρατηγική της Λισσαβόνας με τις γενικότερες προεκτάσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

1.2.1. Στρατηγική της Λισαβόνας

Κατά την εαρινή ευρωπαϊκή σύνοδο του Μαρτίου του 2000 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέσπισε τη «στρατηγική της Λισσαβόνας», με σκοπό να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο ανταγωνιστική οικονομία στον κόσμο και να επιτευχθεί ο στόχος της πλήρους απασχόλησης πριν από το έτος 2010. Το Νοέμβριο του 2004 παρουσιάστηκε

2. Καραμεσίνη Μ, Κουζής Γ, επιμ. (2005): Πολιτική απασχόλησης : Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής Αθήνα, Gutenberg.

Κουζής Γ, Κρέτσος Α. (2006): Η συνεργία της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού εργασιακού μοντέλου, Επιθ. Εργασιακών Σχέσεων, τευχ. 43.

3. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006): Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας.

Γ. Κουζής (2008): Ευελιξία και ασφάλεια: Μια κριτική προσέγγιση, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Ανοιξη 2008, Τ. 3, τευχ. 1.

έκθεση αξιολόγησης της στρατηγικής της Λισαβόνας με τίτλο «Η αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση», γνωστή ως «Kok report». Η εν λόγω αξιολόγηση έδειξε ότι ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων απασχόλησης επιβραδύνθηκε και οι επενδύσεις στην έρευνα και στην ανάπτυξη εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς. Στα πλαίσια της συνόδου του 2005, προκειμένου να δοθεί νέα ώθηση στην στρατηγική της Λισαβόνας, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προχώρησε σε μια προσπάθεια επανακαθορισμού των πολιτικών προτεραιοτήτων κυρίως σε θέματα οικονομικής μεγέθυνσης και απασχόλησης. Στα πλαίσια της τελευταίας συνόδου του 2008 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο καλεί τα κράτη μέλη:

- Να εφαρμόσουν τις συμφωνηθείσες κοινές αρχές για την ευελιξία με ασφάλεια, καταγράφοντας στο πλαίσιο των εθνικών τους προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων για το 2008 τις εθνικές ρυθμίσεις με τις οποίες θεσπίζονται αυτές οι αρχές,
- Να επενδύσουν στη γνώση και στην καινοτομία δίνοντας έμφαση στην υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και τη δια βίου παιδεία και μειώνοντας τον αριθμό των νέων, των μεταναστών και των ατόμων που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες που είναι αναλφάβητοι ή εγκαταλείπουν το σχολείο,
- Να θέσουν ως στόχο την απελευθέρωση του επιχειρηματικού δυναμικού, ιδίως των ΜΜΕ με τη βελτίωση της νομοθεσίας προκειμένου να επιτευχθούν βελτιώσεις στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων
- Να προωθήσουν μεγαλύτερη συνολική συμμετοχή στην αγορά εργασίας και να καταπολεμήσουν την κατάτμηση της αγοράς εργασίας προκειμένου να εξασφαλιστεί ενεργός κοινωνική ένταξη.

Άλλες πτυχές στις οποίες δίνεται έμφαση είναι: η ανεργία των νέων, η απασχόληση των ΑΜΕΑ, οι υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η μείωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών.

1.2.2. Τηλεργασία

Το ποσοστό της τηλεργασίας παρουσίασε σημαντική αύξηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο τα τελευταία χρόνια. Σήμερα περίπου το 8% του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης τηλεργάζεται τουλάχιστον κατά το 1/3 του χρόνου εργασίας του και το 2% τηλεργάζεται πλήρως⁴. Τον Ιούλιο του 2008 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε έκθεση για την εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας-πλαίσιου του 2002 μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (της ETUC από την πλευρά των εργαζομένων και των UNICE,

4. Europa, δελτίο τύπου, 2 Ιουλίου 2008, βλ. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/1073&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

UEAPME και CEEP από την πλευρά των εργοδοτών) για την τηλεργασία⁵. Σύμφωνα με την έκθεση, η συμφωνία-πλαίσιο επέφερε σημαντικά αποτελέσματα, καθώς πριν την υπογραφή της μόνο δυο κράτη μέλη είχαν θεσπίσει λεπτομερείς ρυθμίσεις για την τηλεργασία ενώ σήμερα 19 κράτη μέλη έχουν υιοθετήσει τη συμφωνία-πλαίσιο πλήρως και άλλα δυο μερικώς. Επισημαίνεται ωστόσο ότι απαιτούνται βελτιώσεις, όπως αποσαφήνιση της έννοιας της τηλεργασίας, εξασφάλιση της πρακτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των τηλεργαζομένων κ.ά. Συγκεκριμένα επισημαίνεται ότι:

- Η νομοθεσία ορισμένων κρατών μελών αποκλείει από το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας την τηλεργασία που δεν εκτελείται στην οικία του εργαζομένου.
- Η νομοθεσία των περισσότερων κρατών μελών προβλέπει ότι η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα. Ωστόσο τα περισσότερα κράτη μέλη δεν προέβλεψαν ρητά ότι η άρνηση του εργαζομένου να τηλεργαστεί αποκλείεται ως λόγος απόλυσης.
- Μεγάλο ποσοστό των τηλεργαζομένων έχουν το καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου. Η αναφορά υπογραμμίζει την ανάγκη τα κράτη μέλη να θεσπίσουν μέτρα που να εξασφαλίζουν ότι η τηλεργασία συνοδεύεται με διατήρηση του καθεστώτος του μισθωτού.
- Ορισμένα κράτη μέλη δεν έχουν θεσμοθετήσει αποτελεσματικά μέτρα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των τηλεργαζομένων.

1.3. Κοινοτική νομοθεσία

1.3.1. Υιοθέτηση της Οδηγίας για τον κατ' επάγγελμα δανεισμό εργαζομένων

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

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

Η υπογραφή της Οδηγίας για την εργασία διαμέσου ΕΠΑ προσέκρουε στη διαφωνία των εργοδοτικών οργανώσεων και του Ηνωμένου Βασιλείου να υιοθετήσουν την

5. Βλ. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf

αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ με τους εργαζόμενους του έμμεσου εργοδότη από την πρώτη μέρα της τοποθέτησής τους στη χρήστρια επιχείρηση.

Η Οδηγία 2008/104/ΕΚ για την εργασία διαμέσου ΕΠΑ προβλέπει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ με τους εργαζόμενους στη χρήστρια επιχείρηση ως προς τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης από την πρώτη μέρα της τοποθέτησης στη χρήστρια επιχείρηση. Με την έννοια «βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης» νοείται ο χρόνος εργασίας, οι υπερωρίες, τα διαλείμματα, οι περίοδοι ανάπαυσης, η νυχτερινή εργασία, οι άδειες, οι αργίες και οι αποδοχές. Εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης είναι δυνατές υπό προϋποθέσεις έπειτα από σχετική συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών σε εθνικό επίπεδο. Η Οδηγία προβλέπει επίσης διαδικασία επανεξέτασης και άρσης των απαγορεύσεων ή περιορισμών στη χρήση εργασίας διαμέσου ΕΠΑ.

1.3.2. Αποτυχία της αναθεώρησης της Οδηγίας για το χρόνο εργασίας

Η πρώτη Οδηγία για το χρόνο εργασίας θεσπίστηκε το 1993⁶ και στη συνέχεια τροποποιήθηκε και ενσωματώθηκε στην Οδηγία 2003/88/ΕΚ⁷. Θέτει τους βασικούς κανόνες σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας στις χώρες της Ε.Ε. (ημερήσια ανάπαυση, διαλείμματα, εβδομαδιαία ανάπαυση, μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας, ετήσια άδεια κ.λπ.), προβλέπει ωστόσο ευρείες εξαιρέσεις.

Η διαδικασία αναθεώρησης της Οδηγίας έχει ξεκινήσει από το 2004, έχει ωστόσο επανειλημμένα καταλήξει σε αδιέξοδο, λόγω της διαφωνίας του Συμβουλίου των Υπουργών Απασχόλησης και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με δυο ζητήματα: το ζήτημα της πρόβλεψης ή μη εξαιρέσεων από τον κανόνα της κατά μέσο όρο 48ωρης εβδομαδιαίας εργασίας και το ζήτημα του υπολογισμού ή μη του χρόνου ετοιμότητας εργασίας (δηλ. του χρόνου εφημερίας) ως χρόνου κανονικής εργασίας. Η τελευταία φάση της διαφωνίας διαδραματίστηκε στις 17 Δεκεμβρίου 2008, όταν το Κοινοβούλιο, σε αντίθεση με το Συμβούλιο των Υπουργών, ψήφισε με 421 ψήφους υπέρ, 271 κατά και 11 αποχές υπέρ της κατάργησης της δυνατότητας εξαίρεσης από το 48ωρο και του υπολογισμού του χρόνου ετοιμότητας εργασίας ως χρόνου κανονικής εργασίας. Στις 16 Δεκεμβρίου, μια μέρα πριν την κρίσιμη ψήφο, 15.000 εργαζόμενοι διαδήλωναν στο Στρασβούργο, έπειτα από κάλεσμα της ΣΕΣ, με το σύνθημα «προτεραιότητα στα δικαιώματα των εργαζομένων, όχι στην επιμήκυνση του χρόνου εργασίας».

6. Οδηγία 93/104/ΕΚ του Συμβουλίου της 23ης Νοεμβρίου 1993 σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

7. Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

1.3.2.1. Η πρόβλεψη εξαιρέσεων από την 48ωρη εβδομαδιαία εργασία

Η Οδηγία του 1993 προβλέπει ότι ο ανώτατος χρόνος εργασίας ανά εβδομάδα είναι οι 48 ώρες (κατά μέσο όρο, υπολογιζόμενες σε τετράμηνη βάση), συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Ωστόσο, περιλαμβάνει ρήτρα εξαίρεσης (opt-out clause), που επιτρέπει παρεκκλίσεις. Η ρήτρα εισήχθη έπειτα από άσκηση πολιτικής πίεσης στα πλαίσια του Συμβουλίου των Υπουργών Απασχόλησης από πλευράς του Ηνωμένου Βασιλείου, το οποίο πέτυχε καθεστώς παραίτησης ή αυτοεξαίρεσης (opting out) που του επέτρεπε, υπό ορισμένους όρους (προηγούμενη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, προστασία του από κάθε δυσμενή επίπτωση σε περίπτωση άρνησης κ.ά.), να μην περιορίζει την εργάσιμη εβδομάδα στις 48 ώρες. Ωστόσο το καθεστώς εξαιρέσεων οδήγησε σε ποικίλες στρεβλώσεις. Σήμερα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα άτομα που εργάζονται πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα είναι περισσότερα από ό, τι πριν από την έναρξη ισχύος της Οδηγίας του 1993, ενώ είναι συνήθης η πρακτική ο εργαζόμενος να καλείται να υπογράψει συμφωνία παραίτησης από το δικαίωμα στο 48ωρο συγχρόνως με την υπογραφή της σύμβασης εργασίας. Στο μεταξύ ακόμα 15 κράτη μέλη υιοθέτησαν εξαιρέσεις από τον κανόνα του 48ωρου σε ορισμένους κλάδους. Για παράδειγμα στη Γαλλία και τη Γερμανία προβλέπεται εξαίρεση από το 48ωρο στον τομέα της υγείας, ενώ στο Λουξεμβούργο στον τομέα των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και των εστιατορίων.

Το Συμβούλιο των Υπουργών Απασχόλησης, έπειτα από τρία χρόνια διαφωνίας σχετικά με το ζήτημα αυτό, κατέληξε τον Ιούνιο του 2008 σε κείμενο «κοινών θέσεων», το οποίο υπερψήφισαν όλα τα κράτη μέλη εκτός από την Ελλάδα και την Ισπανία, που το καταψήφισαν, και την Κύπρο, την Ουγγαρία, τη Μάλτα και την Πορτογαλία, που απείχαν. Σύμφωνα με τις κοινές θέσεις, ως γενικός κανόνας τίθεται ότι ο ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες. Διατηρείται ωστόσο η δυνατότητα πρόβλεψης εξαιρέσεων έπειτα από συμφωνία του εργαζομένου. Το ανώτατο όριο εβδομαδιαίας εργασίας, από το οποίο δεν επιτρέπονται εξαιρέσεις, τίθεται στις 60 ώρες (κατά μέσο όρο, υπολογιζόμενες σε τρίμηνη βάση) ή στις 65 ώρες, σε ορισμένες περιπτώσεις. Με τη ρύθμιση αυτή δεν συμφώνησε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, που στη συζήτηση της 17^{ης} Δεκεμβρίου 2008 τάχθηκε υπέρ της κατάργησης της εξαίρεσης από το 48ωρο έπειτα από 36 μήνες μετά την έναρξη ισχύος της Οδηγίας. Ενέκρινε ωστόσο την επιμήκυνση της περιόδου αναφοράς για τον υπολογισμό του 48ωρου από τους 4 μήνες στον 1 χρόνο.

1.3.2.2. Η ετοιμότητα εργασίας

Ως «χρόνος ετοιμότητας εργασίας» ή «χρόνος εφημερίας» νοείται μια περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος υποχρεούται να είναι διαθέσιμος στο χώρο εργασίας για να εργαστεί εφόσον του ζητηθεί. «Ενεργές» περίοδοι είναι οι περίοδοι, κατά τη διάρκεια του χρόνου εφημερίας, στις οποίες ο εργαζόμενος πράγματι εκτε-

λεί τα καθήκοντά του, αφού έχει κληθεί να το πράξει. «Ανενεργές» περίοδοι είναι οι περίοδοι στις οποίες ο εργαζόμενος παραμένει σε εφημερία στον τόπο εργασίας, αλλά δεν εκτελεί καθήκοντα, γιατί δεν έχει παραστεί ανάγκη να το κάνει.

Σύμφωνα με πρόσφατες αποφάσεις του ΔΕΚ (SIMAP⁸ και Jaeger⁹), οι οποίες είχαν σημαντικό αντίκτυπο στην οργάνωση του χρόνου εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες, ο χρόνος ετοιμότητας εργασίας, ακόμα και αν κατά τη διάρκειά του ο εργαζόμενος δεν εκτελεί καθήκοντα, υπολογίζεται ως κανονικός χρόνος εργασίας.

Ωστόσο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Συμβούλιο πρότειναν η νέα Οδηγία να προβλέπει διάκριση της ανενεργού ετοιμότητας εργασίας από τον χρόνο εργασίας, ρύθμιση που θα οδηγούσε σε ανατροπή της ανωτέρω νομολογίας του ΔΕΚ. Συγκεκριμένα, το Συμβούλιο με τις κοινές θέσεις του πρότεινε η ανενεργός ετοιμότητα εργασίας να μην υπολογίζεται ως χρόνος εργασίας εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από το εθνικό δίκαιο ή από συλλογική σύμβαση εργασίας. Το Κοινοβούλιο αντίθετα τάχθηκε υπέρ του να εκλαμβάνεται ολόκληρη η περίοδος του χρόνου ετοιμότητας, τόσο η ενεργή όσο και η ανενεργή, ως χρόνος εργασίας.

Μετά το τελευταίο αυτό στάδιο της διαφωνίας ανάμεσα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Επιτροπή σχετικά με την αναθεώρηση της Οδηγίας για το χρόνο εργασίας, το ζήτημα παραπέμπεται στην αρμόδια Επιτροπή της ΕΕ για την εξεύρεση συμβιβαστικής λύσης.

1.3.3. Αναδιατύπωση της Οδηγίας για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχείρησης¹⁰

Το 2008 αναδιατυπώνεται η Οδηγία 94/45/ΕΚ της 22ας Σεπτεμβρίου 1994 «για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους». Οι βασικότερες τροποποιήσεις που αφορούν στο άρθρο 13 για την ενημέρωση και διαβούλευση είναι οι εξής:

- Προσδιορίζεται για πρώτη φορά η έννοια της «ενημέρωσης». Σύμφωνα με το άρθρ. 2 παρ. 1στ., η ενημέρωση πρέπει να πραγματοποιείται τον κατάλληλο χρόνο, με τον κατάλληλο τρόπο και το κατάλληλο περιεχόμενο, ώστε να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να εξετάσουν σε βάθος τις πιθανές συνέπειες και, ενδεχομένως, να προετοιμάσουν τις διαβουλεύσεις με το αρμόδιο όργανο της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας.
- Βελτιώνεται η έννοια της «διαβούλευσης». Ορίστηκε ότι πρέπει να πραγματοποιείται σε χρόνο, με τρόπο και με περιεχόμενο που δίνουν τη δυνατότητα στους

8. Απόφαση του Δικαστηρίου της 3^{ης} Οκτωβρίου 2000 στην υπόθεση C-303/98, SIMAP, [2000] Συλλογή I-8389.

9. Απόφαση του Δικαστηρίου της 9^{ης} Σεπτεμβρίου 2003 στην υπόθεση C-151/02, Jaeger, [2003] Συλλογή I-8389.

10. COM/2008/0419/τελικό

εκπροσώπους των εργαζομένων να διατυπώσουν γνώμη για τα προτεινόμενα μέτρα με τα οποία σχετίζεται η διαβούλευση.

- Αναγνωρίζεται ρόλος στις συνδικαλιστικές οργανώσεις κοινοτικού επιπέδου στη διαπραγμάτευση των συμφωνιών ίδρυσης των ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης. Παράλληλα, αναγνωρίστηκε ότι η αρμοδιότητα και το πεδίο παρέμβασης των ευρωπαϊκών επιτροπών επιχείρησης πρέπει να είναι διακριτά από την αρμοδιότητα και το πεδίο παρέμβασης των εθνικών οργάνων εκπροσώπησης και να περιορίζονται στα διακρατικά ζητήματα και ότι η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης πρέπει να πραγματοποιείται ταυτόχρονα σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και να σέβεται, ταυτοχρόνως, τις αντίστοιχες αρμοδιότητες και τομείς παρέμβασης των οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων.
- Αναγνωρίζεται η ανάγκη λήψης των κατάλληλων μέτρων σε εθνικό επίπεδο, τα οποία θα εξασφαλίζουν την ορθή ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων και θα εξασφαλίζουν την πρακτική αποτελεσματικότητα των διατάξεων της Οδηγίας. Παράλληλα, αναγνωρίζεται ρητά ότι, σύμφωνα με τις αρχές του κοινοτικού δικαίου, σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την Οδηγία πρέπει να εφαρμόζονται διοικητικές ή δικαστικές διαδικασίες καθώς και κυρώσεις που θα είναι αποτελεσματικές, αποτρεπτικές και ανάλογες με τη σοβαρότητα των παραβάσεων.

1.3.4. Πρόταση τροποποίησης της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ σχετικά με τα μέτρα βελτίωσης της υγείας και ασφάλειας

Τον Οκτώβριο του 2008 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσε πρόταση τροποποίησης της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ «σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων». Με την πρόταση Οδηγίας προβλέπεται:

- Αύξηση της ελάχιστης διάρκειας της άδειας μητρότητας από 14 σε 18 εβδομάδες.
- Επέκταση της υποχρέωσης του εργοδότη να τεκμηριώνει εγγράφως τους λόγους απόλυσης της εργαζόμενης στην περίπτωση που αυτή απολύεται στη διάρκεια της άδειας μητρότητας και στην περίπτωση που αυτή απολύεται εντός έξι μηνών από το τέλος της άδειας μητρότητας.
- Προσθήκη διάταξης σύμφωνα με την οποία, μετά την άδεια μητρότητας, η γυναίκα έχει δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή ανάλογη θέση εργασίας υπό συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκές, καθώς και το δικαίωμα να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των εργασιακών συνθηκών στην οποία θα είχε δικαίωμα κατά την άδειά της.

- Πρόβλεψη ότι κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας η εργαζόμενη λαμβάνει ολόκληρο το μηνιαίο μισθό που λάμβανε πριν από την άδεια μητρότητας. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί απλή σύσταση προς τα κράτη μέλη και δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα. Ως ελάχιστο κατώτατο όριο στην αμοιβή που δικαιούται να λαμβάνει η εργαζόμενη κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας παραμένει το επίπεδο του επιδόματος ασθενείας.
- Πρόβλεψη ότι η εργαζόμενη έχει το δικαίωμα, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή όταν επιστρέφει από την άδεια μητρότητας, να ζητήσει από τον εργοδότη της να προσαρμόσει τις μορφές και το ωράριο της εργασίας της στη νέα οικογενειακή της κατάσταση και ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να εξετάσει το ζήτημα αυτό.
- Προσθήκη διάταξης σύμφωνα με την οποία τα κράτη μέλη οφείλουν να προβλέψουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων τους.
- Προσθήκη διάταξης σύμφωνα με την οποία αποκλείεται η πρόβλεψη από τις εθνικές νομοθεσίες ανώτατου ορίου όσον αφορά την αποζημίωση που πρέπει να καταβάλλεται σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- Πρόβλεψη επέκτασης του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας και στις αυτοαπασχολούμενες

1.4. Κοινοτική Νομολογία

Οι πρόσφατες αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Ενοτήτων ακολουθώντας το παράδειγμα των επίσης πρόσφατων υποθέσεων Viking και Laval δημιουργούν νέα δεδομένα και νέες ανησυχίες για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη.

1.4.1. Απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο της διακρατικής παροχής υπηρεσιών

Μετά τις αποφάσεις Viking και Laval το ΔΕΚ με τις αποφάσεις του στις υποθέσεις Róffert¹¹ και Luxemburg¹² αντιμετώπισε εκ νέου το ζήτημα του σε ποια έκταση οι όροι και συνθήκες εργασίας ενός κράτους μέλους εφαρμόζονται σε εργαζομένους απουσιασμένους στο έδαφός του από αλλοδαπές εταιρίες στα πλαίσια της διακρατικής παροχής υπηρεσιών.

11. Απόφαση του Δικαστηρίου της 3^{ης} Απριλίου 2008 στην υπόθεση C-346/06.

12. Απόφαση του Δικαστηρίου της 19^{ης} Ιουνίου 2008 στην υπόθεση C-319/06.

1.4.1.1. Υπόθεση Rüffert

Το 2003 το ομόσπονδο κράτος της Κάτω Σαξωνίας ανέθεσε στην γερμανικού δικαίου εταιρία Objekt und Bauregie (O.u.B.), κατόπιν προκήρυξης δημόσιου διαγωνισμού, την εκτέλεση οικοδομικών εργασιών για την ανέγερση φυλακής. Η σύμβαση ανάθεσης του δημοσίου έργου περιείχε υποχρέωση τήρησης των συλλογικών συμβάσεων και, ειδικότερα, υποχρέωση καταβολής στους εργαζόμενους στο εργοτάξιο τουλάχιστον της ισχύουσας στον τόπο εκτελέσεως της εργασίας αμοιβής, σε εφαρμογή της κατά τόπον ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας για τον οικοδομικό τομέα και τα δημόσια έργα. Η ρήτρα για την υποχρεωτική τήρηση των συλλογικών συμβάσεων τέθηκε σε εφαρμογή διάταξης νόμου (Landesvergabegesetz Nds.) της Κάτω Σαξωνίας. Για την εκτέλεση του έργου η O.u.B. διόρισε ως υπεργολάβο μια επιχείρηση με έδρα στην Πολωνία. Η επιχείρηση αυτή απασχολούσε στο εργοτάξιο 53 εργαζόμενους, στους οποίους αποδείχτηκε κατόπιν ελέγχου ότι κατέβαλε μόνο το 46.57% του από το νόμο προβλεπόμενου κατώτατου μισθού. Κατόπιν καταγγελίας της σύμβασης η υπόθεση έφτασε στο ΔΕΚ. Το ΔΕΚ έκρινε ότι η διάταξη του νόμου που προβλέπει υποχρέωση τήρησης των συλλογικών συμβάσεων έρχεται σε αντίθεση με την κοινοτική νομοθεσία για την ελευθερία παροχής υπηρεσιών. Σύμφωνα με το ΔΕΚ, η επίμαχη νομοθεσία της Κάτω Σαξωνίας επιβάλλει στους παρέχοντες υπηρεσίες που είναι εγκατεστημένοι σε άλλο κράτος μέλος, όπου τα όρια του κατώτατου μισθού είναι χαμηλότερα, «μια πρόσθετη οικονομική επιβάρυνση, η οποία συνιστά περιορισμό της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών του άρθ. 49 ΣυνθΕΚ, καθώς μπορεί να παρεμποδίσει, να παρενοχλήσει ή να καταστήσει λιγότερο ελκυστική την εκπλήρωση της παροχής υπηρεσιών τους στο κράτος υποδοχής». Σύμφωνα με το ΔΕΚ, ο περιορισμός αυτός δεν μπορεί να θεωρηθεί δικαιολογημένος ούτε από τον σκοπό της προστασίας των εργαζομένων, γιατί δεν κατοχυρώνει απλώς και μόνον ένα ελάχιστο επίπεδο όρων εργασίας, όπως προβλέπει η Οδηγία 96/71/ΕΚ¹³, ούτε από τον σκοπό της αυτόνομης οργάνωσης της επαγγελματικής ζωής από τα συνδικάτα.

1.4.1.2. Υπόθεση Luxemburg

Στην υπόθεση Luxemburg με την προσφυγή της η Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ζήτησε από το ΔΕΚ να κρίνει αν συμβιβάζονται με την κοινοτική νομοθεσία οι διατάξεις νόμου του Λουξεμβούργου¹⁴ που προβλέπουν ότι οι αλλοδαπές επιχειρήσεις που απουρούν εργαζόμενους στο έδαφός του έχουν την υποχρέωση:

13. Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών.

14. Νόμος του Λουξεμβούργου της 20ής Δεκεμβρίου 2002 για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 16ης Δεκεμβρίου 1996, σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο της διακρατικής παροχής υπηρεσιών.

- Να τηρούν όλες τις ρυθμίσεις που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν αναγορευτεί σε κανόνες γενικής εφαρμογής.
- Να εφαρμόζουν την αυτόματη αναπροσαρμογή των αποδοχών στην εξέλιξη του κόστους ζωής.
- Να αποσπούν μόνο εργαζόμενους που συνδέονται με αυτές με γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο ανάλογο έγγραφο.
- Να τηρούν την λουξεμβουργιανή νομοθεσία σχετικά με τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Να τηρούν μια σειρά διατυπώσεων δημοσιότητας για να διευκολύνουν τον έλεγχο της τήρησης των όρων εργασίας από τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας.

Το ΔΕΚ έκρινε ότι οι ανωτέρω διατάξεις του νόμου του Λουξεμβούργου έρχονται σε αντίθεση με την κοινοτική νομοθεσία που κατοχυρώνει την ελευθερία παροχής υπηρεσιών για το λόγο ότι δεν αποτελούν διατάξεις δημοσίας τάξεως. Ειδικότερα, σύμφωνα με το αιτιολογικό της απόφασης, με βάση το άρθ. 3 της Οδηγίας 96/71/EΚ, στους αποσπασμένους εργαζόμενους στα πλαίσια της διακρατικής παροχής υπηρεσιών εφαρμόζονται τα ελάχιστα επίπεδα των βασικών όρων και συνθηκών εργασίας που προβλέπουν οι νόμοι και οι συλλογικές συμβάσεις του κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου παρέχεται η εργασία. Όροι και συνθήκες εργασίας που βαίνουν πάνω από αυτό το ελάχιστο επίπεδο δικαιολογούνται για τους αποσπασμένους εργαζόμενους, σύμφωνα με τη ρητορική του ΔΕΚ, «μόνον σε περίπτωση πραγματικής και αρκούντως σοβαρής απειλής, η οποία θίγει θεμελιώδες συμφέρον της κοινωνίας».

1.4.1.3. Η αντίδραση των ευρωπαϊκών συνδικάτων

Σύμφωνα με τη ΣΕΣ, με τη νομολογία του στις υποθέσεις Viking, Laval, Róffert και Luxembourg το ΔΕΚ ιεραρχεί τις οικονομικές ελευθερίες πάνω από τα κοινωνικά δικαιώματα. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη ΣΕΣ¹⁵, οι συνέπειες αυτής της νομολογίας είναι οι εξής:

- Δίνεται η δυνατότητα στις επιχειρήσεις σε περίπτωση διεθνών διαφορών να εμποδίσουν τη συνδικαλιστική δράση, με τον ισχυρισμό ότι δεν είναι δικαιολογημένη και ανάλογη.
- Περιορίζεται η δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενεργήσουν υπέρ της ίσης μεταχείρισης των αποσπασμένων εργαζόμενων από αλλοδαπές επιχειρήσεις με τους εργαζόμενους στον τόπο παροχής της εργασίας και ενάντια στο κοινωνικό dumping.
- Δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν εργαζόμενους διαμέ-

15. Βλ. <http://www.etuc.org/a/5418>.

σου αλλοδαπών υπεργολάβων και εταιριών με στόχο να τους αμείβουν κάτω από τα κατά τόπον επίπεδα.

- Απειλούνται άμεσα οι όροι και συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στον τόπο παροχής της εργασίας, που έχουν τεθεί με συλλογική συμφωνία.
- Περιορίζεται η δυνατότητα των κρατών μελών να εφαρμόζουν την εθνική νομοθεσία ή τις διατάξεις δημοσίας τάξεως σε περιπτώσεις απόσπασης εργαζομένων με στόχο να αποτρέψουν τον κατακερματισμό των αγορών εργασίας τους και τον αθέμιτο ανταγωνισμό ανάμεσα στους εθνικούς και αλλοδαπούς παροχείς υπηρεσιών.

Οι προτάσεις που διαμόρφωσε η ΣΕΣ με στόχο την αντιμετώπιση αυτής της νομολογίας και την ενίσχυση της προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι:

- Να συναφθεί πρωτόκολλο ανάμεσα στους αρμόδιους φορείς σε επίπεδο ΕΕ «για τη σχέση ανάμεσα στις οικονομικές ελευθερίες και τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα υπό το πρίσμα της κοινωνικής προόδου».
- Να αναθεωρηθεί η Οδηγία 96/71/ΕΚ για την απόσπαση εργαζομένων στα πλαίσια της διακρατικής παροχής υπηρεσιών.
- Να εισαχθεί «ρήτρα κοινωνικής προόδου» στη Συνθήκη των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

1.4.2. Εργασία ορισμένου χρόνου

Την 15^η Απριλίου εκδόθηκε η απόφαση του ΔΕΚ στην υπόθεση Impact¹⁶, η οποία αντιμετωπίζει κρίσιμα ζητήματα σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ για την εργασία ορισμένου χρόνου. Η υπόθεση αφορά διαφορά μεταξύ του ιρλανδικού συνδικάτου Impact, το οποίο εκπροσωπεί εργαζόμενους στο ιρλανδικό δημόσιο, και ορισμένων Υπουργείων. Το Impact, εκπροσωπώντας 91 μέλη του-συμβασιούχους ορισμένου χρόνου με διαρκώς ανανεωνόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου που σε ορισμένες περιπτώσεις έφταναν και τα 8 χρόνια, κινήθηκε δικαστικά κατά των Υπουργείων επικαλούμενο: α) προσβολή του δικαιώματός τους για ίση μεταχείριση, όσον αφορά τις αμοιβές και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, σε σχέση με τους μονίμους υπαλλήλους, και β) τον καταχρηστικό χαρακτήρα των διαδοχικών ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Το ΔΕΚ έκρινε ότι:

- Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς συνομιλητές CEEP, UNICE και CES έχει την έννοια ότι οι όροι απασχόλησης, κατά την έννοια της ρήτρας αυτής περιλαμβάνουν τους όρους τους σχετικούς με τις αμοιβές και τις συντάξεις τις καταβαλ-

16. Απόφαση του Δικαστηρίου της 15^{ης} Απριλίου 2008 στην υπόθεση C-268/06.

λόμενες βάσει της σχέσης εργασίας, αποκλειομένων των όρων που αφορούν τις συντάξεις τις καταβαλλόμενες στο πλαίσιο υποχρεωτικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

- Τα άρθρα 10 ΕΚ και 249, τρίτο εδάφιο, ΕΚ, καθώς και η οδηγία 1999/70, έχουν την έννοια ότι αρχή κράτους μέλους που ενεργεί ως δημόσιος εργοδότης δεν μπορεί να λαμβάνει μέτρα, ερχόμενα σε αντίθεση με τον σκοπό που επιδιώκουν η οδηγία αυτή και η συμφωνία - πλαίσιο, την αποτροπή δηλαδή της καταχρηστικής χρησιμοποιήσεως συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συνιστάμενα σε ανανέωση τέτοιων συμβάσεων για ασυνήθιστα μακρά διάρκεια κατά την περίοδο μεταξύ της ημερομηνίας εκπνοής της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας αυτής και της ημερομηνίας θέσεως σε ισχύ του νόμου που διασφαλίζει αυτή τη μεταφορά.

1.5. Ισότητα των φύλων

Το Μάρτιο του 2002 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, συνερχόμενο στη Βαρκελώνη, έλαβε την πρωτοβουλία να καλέσει τα κράτη μέλη να «εξαλείψουν τα αντικίνητρα στη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία και να επιδιώξουν, λαμβάνοντας υπόψη τη ζήτηση δυνατοτήτων βρεφονηπιακής μέριμνας και τα εθνικά συστήματα παροχής, έως το 2010 την παροχή βρεφονηπιακής φροντίδας για το 90% τουλάχιστον των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των τριών ετών και της ηλικίας της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών»¹⁷. Τον Οκτώβριο του 2008 η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε έκθεση σχετικά με την υλοποίηση των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας¹⁸. Σύμφωνα με την έκθεση, όσον αφορά τη μικρότερη ηλικιακή ομάδα (0 έως 3 ετών), φαίνεται ότι μόνο πέντε κράτη μέλη (DK, NL, SE, BE, ES) έχουν υπερβεί το στόχο της Βαρκελώνης για ποσοστό κάλυψης 33%, ενώ άλλα πέντε (PT, UK, FR, LU, SI) βρίσκονται πολύ κοντά στην επίτευξή του. Στις περισσότερες από τις άλλες χώρες πρέπει ακόμα να συντελεστεί σημαντική πρόοδος ούτως ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στη ζήτηση για υπηρεσίες φροντίδας. Συγκεκριμένα, ενώ επτά κράτη μέλη (FI, IT, CY, EE, DE, IE, LV) βρίσκονται σε μια ενδιάμεση κατάσταση (μεταξύ 16% και 26%), οκτώ κράτη μέλη, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα (EL, HU, MT, SK, LT, AT, CZ, PL), εμφανίζουν ποσοστό κάλυψης κατώτερο ή ίσο με 10%. Ωστόσο, αυτά τα ποσοστά κάλυψης αφορούν το σύνολο των παιδιών, ανεξάρτητα από τον αριθμό των ωρών ανά εβδομάδα. Συνεπώς, οι ώρες κατά τις οποίες γίνεται χρήση των υπηρεσιών αυτών ποικίλουν σημαντικά από τη μια χώρα στην άλλη και η αναλογία των υπηρεσιών

17. Συμπεράσματα της Προεδρίας, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, 15-16/03/2002 έγγραφο SN 100/1/02 REV 1.

18. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 3.10.2008, COM(2008) 638 τελικό.

που λειτουργούν μόνο με μερικό ωράριο είναι ιδιαίτερα υψηλή σε αρκετές χώρες. Η περίπτωση των Κάτω Χωρών και του Ηνωμένου Βασιλείου είναι ενδεικτικές από την άποψη αυτή, καθώς στις χώρες αυτές τη φροντίδα των παιδιών κάτω των 3 ετών αναλαμβάνουν σχεδόν αποκλειστικά υπηρεσίες φροντίδας με μειωμένο ωράριο. Όσον αφορά τα παιδιά μεταξύ της ηλικίας των 3 ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης, οκτώ κράτη μέλη (BE, DK, FR, DE, IE, SE, ES, IT) έχουν υπερβεί το στόχο της Βαρκελώνης για ποσοστό κάλυψης 90%, ενώ άλλα τρία (UK, NL, CY) δεν απέχουν πολύ από αυτόν. Επτά κράτη (EE, SI, HU, FI, PT, SK, AT) εμφανίζουν ποσοστά κάλυψης σημαντικά αλλά πιο απομακρυσμένα, μεταξύ 70% και 85%. Επιπλέον, φαίνεται ότι οι υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά αυτής της ηλικιακής ομάδας λειτουργούν, συχνά σε μεγάλο ποσοστό, με μερικό ωράριο. Συνεπώς, λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό κάλυψης με πλήρες ωράριο, περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη βρίσκονται κάτω από το 50% και το ένα τρίτο των κρατών μελών εμφανίζουν ακόμα και ποσοστά κάλυψης κάτω του 30%. Επομένως, φαίνεται ότι στα περισσότερα κράτη μέλη η ζήτηση για επίσημα συστήματα παιδικής φροντίδας απέχει πολύ από το να έχει καλυφθεί, γεγονός που αποτελεί εμπόδιο για τη συμμετοχή των γονέων, και ιδίως των γυναικών, στην απασχόληση. Σύμφωνα με την έκθεση, μια βελτίωση της κατάστασης στον εν λόγω τομέα θα μπορούσε να επέλθει με τη λειτουργία νέων υπηρεσιών φροντίδας αλλά και με την επισημοποίηση ανεπίσημων μορφών φύλαξης, π.χ. μέσω του καθορισμού προτύπων ποιότητας για τη φροντίδα των παιδιών, τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή και για την κατάρτιση του προσωπικού, ενώ πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη οι ειδικότερες ανάγκες των γονέων που έχουν ασυνήθη ωράρια εργασίας ή των άρρωστων παιδιών.

1.6. Αναδιαρθρώσεις

Από τον τεράστιο όγκο των αναδιαρθρώσεων στο ευρωπαϊκό πεδίο αξιοσημείωτη κρίνεται η αναδιάρθρωση στη Siemens με την ευρύτερη διεθνή απήχηση που τη συνόδευσε. Στις 8 Ιουλίου 2008 η SIEMENS ανακοίνωσε επίσημα πλάνο περικοπής 16.750 θέσεων εργασίας (5.250 στη Γερμανία, 5.150 σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και 6.350 εκτός Ευρώπης), που αντιστοιχούν στο 4% του εργατικού δυναμικού της σε σύνολο 400.000 εργαζομένων παγκοσμίως. Ωστόσο, το πλάνο ανακοινώθηκε χωρίς να έχει τηρηθεί η προβλεπόμενη από την κοινοτική νομοθεσία διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης της διοίκησης με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχείρησης. Συγκεκριμένα, δεν πραγματοποιήθηκε ενημέρωση και διαβούλευση σε σχέση με το κλείσιμο του εργοστασίου της Πράγας, το οποίο οι εργαζόμενοι πληροφορήθηκαν αιφνιδιαστικά από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Στις 20 Αυγούστου 2008 μετά από συντονισμένες ενέργειες της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Μεταλλεργατών (EMF) και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Επιχείρησης της SIEMENS πραγματοποιήθηκε διαδήλωση και απεργία στην οποία συμμετείχαν εργαζόμενοι από τη Γαλλία, τη Γερμα-

νία, την Ιταλία, τη Σλοβακία και από άλλα εργοστάσια της SIEMENS στην Τσεχία. Αποτέλεσμα αυτής της ευρείας κλίμακας κινητοποίησης ήταν η υπογραφή συμφωνίας, η οποία προβλέπει ότι σε περίπτωση πώλησης του εργοστασίου της Πράγας, η SIEMENS θα καταβάλλει στους εργαζόμενους μπόνους μετακίνησης που θα αντιστοιχεί στους μισθούς τριών μηνών, ενώ σε περίπτωση κλεισίματος του εργοστασίου θα καταβάλλει αποζημίωση που θα αντιστοιχεί σε μισθούς 16 μηνών. Το παράδειγμα της SIEMENS κατέδειξε την ανάγκη ενίσχυσης του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων μέσω της αναδιατύπωσης της κοινοτικής Οδηγίας 94/45/EK για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχείρησης (βλ. ανωτέρω).

1.7. Ευρωπαϊκά συνδικάτα

Η 20ή Απριλίου 2008 είναι η ημερομηνία έναρξης της πανευρωπαϊκής καμπάνιας της ΣΕΣ για δίκαιη αμοιβή με τίτλο «On the offensive for fair wages». Από τα στοιχεία που παρουσίασε η ΣΕΣ στα πλαίσια της καμπάνιας προκύπτει ότι στην ΕΕ των 15 η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων μειώθηκε κατά 3% τα τελευταία 12 χρόνια.

Το διεκδικητικό πλαίσιο της ΣΕΣ είναι:

- Αυξήσεις στους πραγματικούς μισθούς για την τόνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων.
- Αξιοπρεπείς κατώτατοι μισθοί για την καταπολέμηση της φτώχειας.
- Ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Ισχυρές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Δίκαιοι μισθοί για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα.
- Η ΕΚΤ να απευθύνει τις επικλήσεις της για συγκράτηση μισθών στα διευθυντικά στελέχη.
- Να τεθεί όριο στα υψηλά εισοδήματα.

Στο πλαίσιο της εκστρατείας για δίκαιους μισθούς η ΣΕΣ πραγματοποίησε διαδήλωση στη Λιουμπλιάνα στις 5 Απρίλη, στην οποία συμμετείχαν περίπου 35.000 συνδικαλιστές από 30 χώρες.

1.8. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις/Συμφωνίες

Τον Σεπτέμβριο του 2008 η UNI Global Union υπέγραψε διεθνή συμφωνία πλαίσιο για τα θεμελιώδη εργατικά δικαιώματα με τη δανική **Danske Bank**. Με τη συμφωνία η Danske Bank αναγνωρίζει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που της παρέχει η καλή σχέση με τα σωματεία των εργαζομένων και η εγγύηση των εργατικών δικαιωμάτων παγκοσμίως.

Τον Ιούνιο του 2008 η **ArcelorMittal**, η μεγαλύτερη εταιρία μετάλλου παγκοσμίως, και σωματεία εργαζομένων, τα οποία εκπροσωπούν εργαζόμενους της εταιρείας από όλον τον κόσμο, υπέγραψαν διεθνή συμφωνία πλαίσιο με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων. Με τη συμφωνία αυτή αναγνωρίζεται ο ζωτικός ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη βελτίωση της υγείας και ασφάλειας στην εργασία. Επίσης τίθενται ελάχιστα επίπεδα όρων και συνθηκών εργασίας.

1.9. Συνθήκες εργασίας

Τον Οκτώβριο του 2007 συνδιοργανώθηκε από το Ινστιτούτο των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUI) και την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία των Δημοσιογράφων (EFJ) σεμινάριο για «το μέλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του συνδικαλισμού στη δημοσιογραφία», που κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απασχόληση στον κλάδο γίνεται ολοένα και πιο επισφαλής, καθώς η απασχόληση ορισμένου χρόνου έχει λάβει ιδιαίτερα διευρυνόμενες διαστάσεις¹⁹. Αυτό έχει σαν συνέπεια όχι μόνο την υποβάθμιση της ποιότητας της δημοσιογραφίας (ιδίως της ερευνητικής, που είναι χρονοβόρα και πολυέξοδη), αλλά και την υποβάθμιση της ποιότητας της δημοκρατίας. Στη σχετική Διακήρυξή της για τα ΜΜΕ και τη δημοκρατία η EFJ τονίζει ότι η επισφάλεια της απασχόλησης στον κλάδο της δημοσιογραφίας συνεπάγεται ότι οι δημοσιογράφοι «είναι ανήμποροι να εξασκήσουν το δικαίωμά τους στη συλλογική διαπραγμάτευση, τη μη διάκριση και την ισότητα ευκαιριών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, σε αξιοπρεπείς μισθούς και σε ελάχιστο επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης».

2. Γερμανία

2.1. Γενικό πλαίσιο

Στη Γερμανία, η παγκόσμια οικονομική κρίση επηρέασε κυρίως την αυτοκινητοβιομηχανία, το εξαγωγικό εμπόριο (το 2009 αναμένεται μείωση των εξαγωγών κατά 19%) και τα υψηλά εισοδήματα. Ωστόσο δεν έπληξε τη γερμανική οικονομία ιδιαίτερα, σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη, καθώς η αυτή στηρίζεται όχι τόσο στις ξένες τράπεζες, όσο στις κρατικές τράπεζες και στις μικρές τοπικές συνεταιριστικές τράπεζες (Sparkassen), οι οποίες παρέχουν μικρά δάνεια κυρίως στα νοικοκυριά και τις μικρές επιχειρήσεις.

Η γερμανική κυβέρνηση ανακοίνωσε δυο πακέτα μέτρων για την στήριξη της γερμανικής οικονομίας:

Τον Νοέμβριο του 2008 ανακοίνωσε πακέτο μέτρων για τη στήριξη των επενδύσεων

19. Για περισσότερες πληροφορίες βλ.: http://www.conf.etude.org/jean-claude_le_douaron/efj07/

και της κατανάλωσης. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνεται η παροχή πιστώσεων στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, η πρόβλεψη ευνοϊκών όρων για τις επενδύσεις, η επιδότηση της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων, η μείωση της φορολογίας για την κατασκευή κατοικιών και η στήριξη των επενδύσεων σε έργα υποδομής και στη γεωργία, η μείωση των φόρων αγοράς αυτοκινήτων.

Τον Ιανουάριο του 2009 η κυβέρνηση ανακοίνωσε πακέτο 50 εκατ. ευρώ στη διάρκεια των επόμενων δυο χρόνων για δημόσιες επενδύσεις και περικοπές φόρων. Επιπρόσθετως, διέθεσε το ποσό 100 εκατ. για να προσφέρει πιστώσεις στις επιχειρήσεις.

2.2. Πολιτικές Αμοιβών

Στα τέλη του Νοεμβρίου του 2007 η κυβέρνηση ανακοίνωσε την εισαγωγή κατώτατου μισθού για τον κλάδο των ταχυδρομικών υπηρεσιών από 1.1.2008 ύψους 8 ευρώ - 9,80 ευρώ / ώρα, ανάλογα με την ειδικότητα και την περιοχή.

Τον Σεπτέμβριο του 2007 το Ινστιτούτο Οικονομικών Μελετών της Κολωνίας (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, IW Köln) δημοσίευσε τα αποτελέσματα έρευνας σε 3.200 επιχειρήσεις σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης, από την οποία προκύπτει ότι μόνο στο 11% των επιχειρήσεων υπάρχει συμμετοχή της πλειοψηφίας των εργαζομένων στα κέρδη, στο 11,5% των επιχειρήσεων υπάρχει συμμετοχή στα κέρδη ορισμένων υπαλλήλων με βάση ατομικά κριτήρια, ενώ στο 3% των επιχειρήσεων συμμετέχουν στα κέρδη μικρότερες ομάδες εργαζομένων.

Τον Ιούνιο του 2008 το Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Μελετών (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI) δημοσίευσε έρευνα²⁰ σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης: Η έρευνα έδειξε ότι στο 9% των εγκαταστάσεων με λιγότερους από 20 εργαζόμενους, στο 36% των εγκαταστάσεων με 20 ή περισσότερους εργαζόμενους και στο 70% των επιχειρήσεων με περισσότερους από 2.000 εργαζόμενους υπάρχει κάποιας μορφής συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη. Ουσιώδεις διαφορές παρατηρούνται ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας: Ενώ περίπου το 60% των εγκαταστάσεων με 20 ή περισσότερους εργαζόμενους στον κλάδο των οικονομικών υπηρεσιών (τράπεζες, ασφάλειες) εφαρμόζουν κάποιας μορφής συμμετοχής στα κέρδη, στον κλάδο των κατασκευών εφαρμόζει τέτοια συστήματα λιγότερο από το 10% των επιχειρήσεων. Στις περισσότερες από το 90% των επιχειρήσεων, η συμμετοχή στα κέρδη γίνεται με τη μορφή του ετήσιου μπόνους. Στο 54% των επιχειρήσεων που χορηγείται μπόνους, το λαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων, ενώ στο 46% μόνο ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Στις περισσότερες περιπτώσεις (71,6%) η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης ρυθμίζεται

20. Bispinck, R. and Brehmer, W., 'Gewinnabhängige Bezahlung und Kapitalbeteiligung', WSI Mitteilungen, Vol. 61, No. 6.

με συμφωνία μεταξύ διοίκησης και συμβουλίου εργαζομένων, στο 15,4% με συλλογική σύμβαση εργασίας και στο 44,8% με ατομική σύμβαση εργασίας. Συμμετοχή των εργαζομένων στο μετοχικό κεφάλαιο της επιχείρησης συναντάται μόνο στο 8% των εγκαταστάσεων με 20 ή περισσότερους εργαζομένους και κυρίως στις επιχειρήσεις του κλάδου οικονομικών υπηρεσιών (τράπεζες, ασφάλειες). Συνήθως το σύνολο των εργαζομένων δικαιούται να συμμετέχει (εκουσίως) στο μετοχικό κεφάλαιο της επιχείρησης, αλλά μόνο μικρή μερίδα κάνει χρήση αυτού. Στο 56% των περιπτώσεων η δυνατότητα συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο παρέχεται μονομερώς από την επιχείρηση και στο 34% στη βάση συμφωνίας με το συμβούλιο εργαζομένων.

2.3. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις Εργασίας

Τον Ιούνιο του 2008 το Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Μελετών (Wirtschafts - und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI) παρουσίασε την ενδιαμέση έκθεση για τον κύκλο συλλογικών διαπραγματεύσεων του 2008²¹. Σύμφωνα με την έκθεση, η μέση ετήσια αύξηση για το 2008 είναι 3,3%, ενώ για το 2007 ήταν 2.2%. Ειδικότερα, οι αυξήσεις ανά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας είναι οι εξής:

Πίνακας 1

Ετήσιες αυξήσεις (%) στους μισθούς βάσει των αποτελεσμάτων της συλλογικής διαπραγμάτευσης

ΚΛΑΔΟΣ	ΔΥΤΙΚΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΓΕΡΜΑΝΙΑ
Γεωργία, αλιεία, δασοκομία	3,4	3,9	3,7
Ενέργεια, νερό, εξόρυξη	2,9	3,5	3,0
Επεξεργασία ακατέργαστων υλών	3,3	4,0	3,4
Βιομηχανία κατασκευής μέσων παραγωγής	2,2	2,0	2,2
Βιομηχανία ειδών κατανάλωσης	3,0	2,7	2,9
Βιομηχανία φαγητού	2,5	2,8	2,5
Κατασκευές	3,0	3,0	3,0
Εμπόριο	3,1	3,1	3,1
Μεταφορές και επικοινωνίες	4,2	4,3	4,2
Τράπεζες, ασφάλειες	2,7	2,7	2,7
Ιδιωτικές υπηρεσίες, κοινωφελείς επιχειρήσεις	2,9	2,9	2,9
Δημόσιες υπηρεσίες, κοινωνική ασφάλιση	3,1	8,7	4,3
ΣΥΝΟΛΟ ΚΛΑΔΩΝ	3,0	5,0	3,3

21. http://www.boeckler.de/show_product_ta.html?productfile=HBS-004165.xml

Το 2007, αρκετές από τις επιχειρήσεις-μέλη τοπικών οργανώσεων εργοδοτών του κλάδου της επισκευής μηχανών αυτοκινήτων κατήγγειλαν τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και αποχώρησαν από τις οργανώσεις εργοδοτών, με αποτέλεσμα να μην καλύπτονται πλέον από την κλαδική σσε. Η IG Metall σε σχετική ανακοίνωσή της υπογράμμισε ότι η απορρύθμιση δεν επρόκειτο να δώσει λύση στα οικονομικά προβλήματα του κλάδου.

Τον Φεβρουάριο του 2008 η IG Metall και η οργάνωση εργοδοτών της γερμανικής βιομηχανίας μετάλλου (Arbeitgeberverband Stahl), μετά από σειρά μικρής διάρκειας προειδοποιητικών απεργιών, στις οποίες συμμετείχαν 44.000 εργαζόμενοι, υπέγραψαν νέο πακέτο συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας που καλύπτουν 107.000 εργαζόμενους στην περιοχή της Βορειοδυτικής Γερμανίας. Οι μισθολογικές διατάξεις προβλέπουν εφάπαξ παροχή ύψους 200 ευρώ και αύξηση 5.2% από 1.3.2008, που αποτελεί τη μεγαλύτερη αύξηση στον κλάδο τα τελευταία 15 χρόνια. Συμφωνήθηκε παράλληλα η έναρξη των διαπραγματεύσεων με στόχο την υπογραφή νέας σσε-πλαίσιο για την εισαγωγή νέου συστήματος μισθολογικών κλιμακίων με κατάργηση της διάκρισης μεταξύ εργαζομένων λευκού και μπλε κολάρου. Η υπογραφή του συγκεκριμένου πακέτου σσε καταδεικνύει την ισχυρή διαπραγματευτική θέση της IG Metall.

Τον Μάρτιο του 2008 το Ενωμένο Συνδικάτο των Υπηρεσιών ver.di. υπέγραψε με εκπροσώπους της γερμανικής κυβέρνησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης ένα νέο πακέτο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι συμβάσεις, που καλύπτουν την περίοδο 2008-2009, προβλέπουν μέση μισθολογική αύξηση περίπου 5% και αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας για τους δημοτικούς υπαλλήλους της δυτικής Γερμανίας από 38,5 σε 39 ώρες (για τους δημοτικούς υπαλλήλους της ανατολικής Γερμανίας ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας παραμένει στις 40 ώρες).

Στα μέσα Απριλίου του 2008 οι κοινωνικοί συνομιλητές στη χημική βιομηχανία υπέγραψαν πακέτο συλλογικών συμβάσεων, το οποίο προβλέπει:

- Μισθολογική αύξηση 4,4% για μια περίοδο 13 μηνών και επιπλέον αύξηση 3,3% για τους επόμενους 12 μήνες,
- Συμφωνία «για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την επαγγελματική ζωή στη σύνταξη», που προβλέπει αρμοδιότητα του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων να συνάπτουν συμφωνίες σχετικά με την προοδευτική έξοδο στη σύνταξη και πλάνα μερικής συνταξιοδότησης. Για τη χρηματοδότηση αυτών των μέτρων, θεσπίζεται υποχρέωση των εργοδοτών να καταβάλουν ετησίως 300 ευρώ για κάθε εργαζόμενο υπέρ του νεοουσταθέντος «Δημογραφικού Ταμείου» (Demographie-Fonds). Αν δεν επιτευχθεί η κατάρτιση σχετικής συμφωνίας, ακολουθεί η εφαρμογή ρήτρας που προβλέπει ότι στις επιχειρήσεις με τουλάχιστο 200 εργαζόμενους το ταμείο αξιοποιείται για την εφαρμογή πλάνου προοδευτικής εξόδου στη σύνταξη.

- Δέσμευση των εργοδοτών να αυξήσουν τις θέσεις επαγγελματικής κατάρτισης μέσα στα επόμενα δυο χρόνια.

2.4. Συνθήκες Εργασίας

Έρευνα του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Μελετών (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, WSI)²² εξετάζει την επισφάλεια μορφών ατυπικής απασχόλησης. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία της μελέτης, ως τυπική μορφή απασχόλησης νοείται η αορίστου χρόνου απασχόληση που υπάγεται στην κοινωνική ασφάλιση. Στην έννοια της ατυπικής απασχόλησης περιλαμβάνεται: η μερική απασχόληση, η προσωρινή απασχόληση, η απασχόληση που δεν υπάγεται στην κοινωνική ασφάλιση και η απασχόληση διαμέσου εταιριών προσωρινής απασχόλησης. Σύμφωνα με την έρευνα:

- Οι εργαζόμενοι με ατυπικές μορφές εργασίας έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Οι γυναίκες, των οποίων το μερίδιο στην ατυπική απασχόληση είναι μεγαλύτερο από των ανδρών, έχουν τέσσερις φορές μεγαλύτερη πιθανότητα να απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Σε σύγκριση με τους εργαζόμενους με τυπική απασχόληση, τη μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι χαμηλόμισθοι έχουν οι προσωρινοί εργαζόμενοι που δεν υπάγονται στην κοινωνική ασφάλιση (18 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα από τους εργαζόμενους με τυπική απασχόληση). Τη μικρότερη πιθανότητα να είναι χαμηλόμισθοι έχουν οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης (3 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα από τους εργαζόμενους με τυπική απασχόληση). Στην ενδιαμέση κατηγορία εντάσσονται οι μόνιμοι εργαζόμενοι που δεν υπάγονται στην κοινωνική ασφάλιση (11,5 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα από τους εργαζόμενους με τυπική απασχόληση) και οι εργαζόμενοι διαμέσου εταιρίας προσωρινής απασχόλησης (7,5 φορές μεγαλύτερη πιθανότητα από τους εργαζόμενους με τυπική απασχόληση). Παράγοντες που ανεβάζουν το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων με ατυπικές μορφές απασχόλησης είναι: το μεγάλο μέγεθος της επιχείρησης, ο κλάδος, η διάρκεια της απασχόλησης, η ηλικία, τα επαγγελματικά προσόντα κ.ά.
- Οι εργαζόμενοι με τυπική απασχόληση έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας σε σχέση με τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης και με τους αορίστου χρόνου εργαζόμενους που δεν υπάγονται στην κοινωνική ασφάλιση. Δεν παρατηρήθηκε διαφοροποίηση με βάση το φύλο ως προς τη σταθερότητα της απασχόλησης.

22. Brehmer, W. and Seifert, H., *Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse*, Εργασία που παρουσιάστηκε στο '4th Workshop on labour market policies' του Ινστιτούτου Οικονομικών Μελετών (Institut für Wirtschaftsforschung, IWH) και του Ινστιτούτου Επαγγελματικών Μελετών (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB) [4. IWH IAB Workshop zur Arbeitsmarktpolitik], Halle, 12-13 November 2007 (unpublished).

Πίνακας 2

Διαστάσεις της επισφάλειας της ατυπικής εργασίας σε σύγκριση με την τυπική μορφή απασχόλησης

ΜΟΡΦΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
Ορισμένου χρόνου πλήρους απασχόλησης	+	+	+
Αορίστου χρόνου μερικής απασχόλησης	+	-	+
Ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης	+	+	+
Αορίστου χρόνου χωρίς υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση	+	-	+
Ορισμένου χρόνου χωρίς υπαγωγή στην κοινωνική ασφάλιση	+	+	+
Εργασία διαμέσου Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης	+	+	+

Σημειώσεις: + = μεγαλύτερος κίνδυνος επισφάλειας σε σύγκριση με τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης

- = μικρότερος κίνδυνος επισφάλειας σε σύγκριση με τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης.

2.5. Ισότητα των φύλων / Διακρίσεις

Από μελέτη²³ σχετικά με τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας των γονέων προκύπτει ότι: κατά μέσο όρο, οι μητέρες εργάζονται συνήθως 24,4 ώρες/εβδομάδα, σε σύγκριση με τους πατέρες που εργάζονται 39,7 ώρες/εβδομάδα. Αυτό το εύρημα αντικατοπτρίζει τον παραδοσιακό διαχωρισμό των ρόλων ανάμεσα σε άνδρα και γυναίκα στα πλαίσια της γερμανικής οικογένειας, όπου ο πατέρας εργάζεται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, ενώ η μητέρα σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ώστε να μεγαλώνει τα παιδιά. Μάλιστα, οι πατέρες εργάζονται κατά μέσο όρο 1,2 ώρες/εβδομάδα περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες χωρίς τέκνα. Στις γυναίκες παρατηρείται το αντίστροφο φαινόμενο, δηλαδή οι μητέρες εργάζονται κατά μέσο όρο 7,6 ώρες/εβδομάδα λιγότερο σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς τέκνα.

23. Dr. Christina Klenner / Svenja Pfahl, *Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma, Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden*, WSI Diskussionspapiere, Januar 2008: http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_158.pdf.

Πίνακας 3

Μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας των εργαζομένων με και χωρίς τέκνα, ανάλογα με το είδος της απασχόλησης και το φύλο*.

ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΝΔΡΕΣ ΧΩΡΙΣ ΤΕΚΝΑ	ΑΝΔΡΕΣ ΜΕ ΤΕΚΝΑ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΧΩΡΙΣ ΤΕΚΝΑ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΤΕΚΝΑ
Εργαζόμενοι μπλε κολάρου	37,2	38,5	27,1	21,4
Εργαζόμενοι λευκού κολάρου	38,9	40,6	33,0	25,1
Δημόσιοι υπάλληλοι	41,1	41,2	37,1	29,0
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	38,5	39,7	32,0	24,4

**τουλάχιστον 1 τέκνο κάτω των 18 ετών στο νοικοκυριό.*

2.6. Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Στις αρχές του 2008 η Nokia ανακοίνωσε ότι θα κλείσει τις εγκαταστάσεις της στο Bochum της δυτικής Γερμανίας προκειμένου να μετεγκατασταθεί στην Ουγγαρία και τη Ρουμανία. Λίγους μήνες αργότερα η διοίκηση της Nokia και το συμβούλιο εργαζομένων υπέγραψαν κοινωνικό πλάνο για τους 2.000 εργαζομένους, που προβλέπει την καταβολή από την εταιρία 200 εκατομμ. ευρώ για αποζημιώσεις απόλυσης και για την δημιουργία προσωρινών θέσεων εργασίας και υπηρεσίας εύρεσης εργασίας. Έτσι, το κλείσιμο του εργοστασίου της Nokia είναι το πιο πολυέξοδο που έχει πραγματοποιηθεί ποτέ στη Γερμανία.

2.7. Συνδικάτα

Σύμφωνα με την Ομοσπονδία των Γερμανικών Συνδικάτων (DGB) η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις - μέλη της μειώθηκε το 2007 κατά 2.2%. Η μείωση αυτή είναι μικρότερη σε σχέση με τα τελευταία χρόνια. Το συνδικάτο μετάλλου IG Metall παραμένει η μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση στα πλαίσια της DGB με 2,3 εκατομμ. μέλη και ακολουθεί το Ενωμένο Συνδικάτο των Υπηρεσιών ver.di. με 2,2 εκατομμ. μέλη. Το μερίδιο των γυναικών στα συνδικάτα παρέμεινε σταθερό στο 31.9%.

3. Αυστρία

3.1. Γενικό πλαίσιο

Βασικό χαρακτηριστικό της αυστριακής αγοράς εργασίας είναι η κυριαρχία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το 99,6% των επιχειρή-

σεων στις οποίες απασχολούνται τα 2/3 των εργαζομένων της χώρας. Με ιδιαίτερα ανεπτυγμένη την αντίληψη της κοινωνικής εταιρικής, η συλλογική διαπραγμάτευση εξακολουθεί να αποτελεί τον βασικό τρόπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην χώρα, ενώ σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι (98%) καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας.

Στην Αυστρία οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατατάσσονται σε τέσσερις επιμέρους θεματικές κατηγορίες: α) την εργατική νομοθεσία, η οποία συνήθως μέσω τις οποίες συνήθως επικυρώνονται οι συλλογικές συμφωνίες, β) τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τον παραδοσιακά κυρίαρχο τρόπο διευθέτησης των εργασιακών σχέσεων στην χώρα, γ) τις διεργασίες στο εσωτερικό των συνδικάτων και δ) την προστασία των ανέργων.

3.2. Εργατικό δίκαιο

Ο ευρύς κυβερνητικός συνασπισμός μεταξύ του σοσιαλδημοκρατικού και του συντηρητικού κόμματος της Αυστρίας, σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς συνομιλητές, τροποποίησε στις αρχές του έτους την νομοθεσία σχετικά με τον χρόνο εργασίας και με στόχο την αύξηση της προστασίας των εργαζομένων. Ειδικότερα, η τροποποίηση του υφιστάμενου πλαισίου αφορά στην ενίσχυση της εργοδοτικής υποχρέωσης για λεπτομερή καταγραφή των ωρών εργασίας για κάθε εργαζόμενο μέσα από την διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής και την αύξηση των προβλεπόμενων προστίμων.

Εφεξής, και σε σχέση με το προϊσχύον δίκαιο, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να διατηρεί το σχετικό με τις ώρες εργασίας αρχείο για κάθε έναν εργαζόμενο ξεχωριστά ακόμη και σε πολύ μικρές επιχειρήσεις και μάλιστα στο τόπο, όπου παρέχεται η εργασία και όχι στην έδρα της επιχείρησης συγκεντρωτικά. Στην περίπτωση που, έπειτα από επί τόπου έλεγχο της επιθεώρησης εργασίας, ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να προσκομίσει επιτόπου τα ατομικά αρχεία των εργαζομένων το πρόστιμο, το οποίο διπλασιάζεται (έως 1.815 ευρώ), επιβάλλεται όχι πλέον ανά πιστοποιούμενη παράβαση, αλλά ανά εμπλεκόμενο εργαζόμενο. Συνεπώς μπορεί να εκτείνεται σε αρκετές χιλιάδες ευρώ με μια μόνο έφοδο των εποπτικών αρχών, εφόσον λείπουν ή διατηρούνται πλημμελώς αρχεία, που αφορούν σε περισσότερους εργαζόμενους.

Στην αυξημένη προστασία των εργαζομένων αποσκοπεί και η επέκταση ορισμένων βασικών κοινωνικό-ασφαλιστικών δικαιωμάτων σε κατηγορίες ευέλικτα απασχολούμενων. Έπειτα από συντονισμένες και επίμονες προσπάθειες των συνδικάτων των εργαζομένων της χώρας, ήδη, από τις αρχές του 2006 οι κοινωνικοί ανταγωνιστές συμφώνησαν ότι από 1^{ης} Ιανουαρίου 2008 οι 65.000 ψευδο-αυτοαπασχολούμενοι της κατηγορίας *freelance* (*freier Dienstvertrag*) θα απολαμβάνουν ορισμένα δικαιώματα, που προβλέπονται από την ασφαλιστική και την εργατική νομοθεσία για τους τυπικά εξαρτημένους εργαζόμενους όπως:

- Επιδόματα ανεργίας σε περίπτωση διακοπής της σχέσης εργασίας,
- Προστασία σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη,
- Επιδόματα μητρότητας και ασθενοείας.

Οι εν λόγω ρυθμίσεις ικανοποίησαν τα εργατικά συνδικάτα, όχι μόνον διότι αυξάνεται η προστασία των εργαζομένων στην λεγόμενη και γκριζα ζώνη, αλλά γιατί κατακτώνται δύο επιπλέον πολιτικά οφέλη: από τη μία, καθίσταται αυτομάτως λιγότερο επωφελής για τον εργοδότη η επιλογή της συγκεκριμένης ατυπικής σχέσης εργασίας και από την άλλη, διασπάται για πρώτη φορά στην χώρα το τείχος που κρατά ως outsiders χιλιάδες εργαζόμενους, με επόμενο στόχο την επέκταση της εργατικής νομοθεσίας σε μια άλλη κατηγορία ευέλικτα εργαζομένων, αυτούς που συνάπτουν συμβάσεις έργου (Werkvertrag).

3.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/Κοινωνικός διάλογος

Η Αυστρία είναι μια χώρα με παράδοση στον κοινωνικό διάλογο και με ιδιαίτερα ανεπτυγμένη την αντίληψη της κοινωνικής εταιρικότητας. Για πολλές δεκαετίες, με εξαίρεση μια μικρή περίοδο στις αρχές της τρέχουσας δεκαετίας, οι συλλογικές συμφωνίες αποτελούν τον κυριότερο παράγοντα για την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων της συντριπτικής πλειοψηφίας των εργαζομένων της χώρας, η οποία συντελείται κατά βάση σε κλαδικό επίπεδο.

Στα τέλη του 2007 το αυστριακό κοινοβούλιο επιχειρώντας την επιπλέον ενίσχυση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τροποποίησε το σχετικό άρθρο του Συντάγματος. Το νέο άρθρο 120^α αναγνωρίζει τον ρόλο των κοινωνικών συνομιλητών, τονίζει την ανεξαρτησία τους και ενθαρρύνει τον κοινωνικό διάλογο «μέσα από την ίδρυση αυτοδιοικούμενων οργανώσεων» (*self-governing bodies*). Η τελευταία διατύπωση προκάλεσε έντονες πολιτικές και νομικές ενστάσεις.

Οι πολιτικές αντιδράσεις προέρχονται αποκλειστικά από την πλευρά της δεξιάς αντιπολίτευσης και της εναλλακτικής εργοδοτικής οργάνωσης IV (Ομοσπονδία της Αυστριακής Βιομηχανίας), η οποία δεν συμπεριλαμβάνεται στους παραδοσιακούς εταίρους της εργοδοτικής πλευράς (οι οποίοι είναι το Αυστριακό Ομοσπονδιακό Οικονομικό Επιμελητήριο WKO και το Γεωργικό Επιμελητήριο LKO).

Ειδικότερα, μολονότι αποφεύχθηκε, τελικά, η περιοριστική αναφορά στους αναγνωρισμένους κοινωνικούς συνομιλητές, δηλαδή, αφενός, στις δύο αυτές εργοδοτικές οργανώσεις και αφετέρου, στην εργατική ομοσπονδία (OGB) ή στο Επιμελητήριο Απασχόλησης (AK), η συγκεκριμένη διατύπωση του αναθεωρημένου άρθρου του Συντάγματος θεωρήθηκε ότι παρεμποδίζει επί της ουσίας την συμμετοχή και της εργοδοτικής ένωσης IV στις μελλοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, λόγω της νομικής της ιδιότητας.

Ταυτόχρονα, εύλογοι νομικοί αντίλογοι θέτουν το ζήτημα κατά πόσο εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Συντάγματος να ορίζει, έστω έμμεσα, ποιες οργανώσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως «κοινωνικοί εταίροι», ενώ, παράλληλα, παραμένει ανοιχτό το ζήτημα της υποχρεωτικής συμμετοχής στις (δύο) κλασσικές εργοδοτικές οργανώσεις, το οποίο μπορεί εύκολα να αναθεωρηθεί από το Κοινοβούλιο με απλή πλειοψηφία.

3.4. Συνδικάτα

Το τελευταίο διάστημα, πραγματοποιούνται αλλαγές στον συνδικαλιστικό χάρτη της χώρας, σε ό,τι αφορά, ιδίως, στα μικρά συνδικάτα της χώρας, τα οποία αντιμετωπίζουν προβλήματα σχετικά με την συμμετοχή εργαζομένων και την οικονομική τους επιβίωση. Για παράδειγμα το μικρότερο συνδικάτο της χώρας (KMSfB), η Ένωση εργαζομένων στις τέχνες, τα ΜΜΕ, τον αθλητισμό και τα ελεύθερα επαγγέλματα (9.600 μέλη), επιδιώκει από καιρό την συγχώνευση της με μεγαλύτερες εργατικές ενώσεις.

Διαπραγματεύσεις με στόχο την συγχώνευση εξελίσσονται αφενός, με την Ένωση Δημοτικών Υπαλλήλων και αφετέρου με την Ένωση Δημοσίων Υπαλλήλων, ενώ ως πιο πιθανή εμφανίζεται η εκδοχή της ενσωμάτωσης της KMSfB στο συνδικάτο των δημοσίων υπαλλήλων.

Τέλος, κατά την διάρκεια του 2008 επιβεβαιώθηκε τουλάχιστον σε δύο περιπτώσεις η σπουδαιότητα της ύπαρξης ισχυρών συνδικάτων ακόμη και σε χώρες με παραδοσιακά ανεπτυγμένο τον κοινωνικό διάλογο, όπως είναι η Αυστρία.

Η πρώτη περίπτωση είναι αυτή των εργαζομένων στην Austro Control, δηλαδή των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας, οι οποίοι έπειτα από μια δυναμική και επιτυχημένη απεργιακή κινητοποίηση πολλών ημερών διευθέτησαν οριστικά το ζήτημα της υπέρμετρης υπερωριακής απασχόλησής τους, επιτυγχάνοντας αφενός, μια αυξημένη αποζημίωση για τις πραγματοποιηθείσες υπερωρίες και αφετέρου, την εξ αρχής μηνιαία οριοθέτηση του επιτρεπόμενου ανώτατου αριθμού υπερωριών.

Η δεύτερη περίπτωση αφορά στους εργαζόμενους στην Telekom Austria, στην εταιρεία, δηλαδή, που προέκυψε το 1999 από την οργανική διάσπαση της PTA, η οποία το 1996 είχε υποκαταστήσει την δημόσια επιχείρηση τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων της χώρας, διατηρώντας μεν το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά προσλαμβάνοντας στο εξής πολλούς νέους εργαζόμενους με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Εξαιτίας της απελευθέρωσης των αγορών και των συνεπειών του ελεύθερου ανταγωνισμού, ο νέος φορέας αντιμετώπιζε τα τελευταία χρόνια σημαντικά οικονομικά προβλήματα, απέναντι στα οποία προτάθηκε η μείωση του προσωπικού.

Στην πραγματικότητα, η εργοδοτική πλευρά πρότεινε την «μεταφορά» 2.100 έως 2.500 εργαζομένων (από τους συνολικά 17.700) σε μια εταιρεία απασχόλησης, η οποία θα λειτουργούσε ως «δεξαμενή» μελλοντικών προσλήψεων από μεταφορικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Εκτός από την προβολή έντονων αμφιβολιών για την νομική

υπόσταση ενός τέτοιου εγχειρήματος, τα συνδικάτα των εργαζομένων στα ταχυδρομεία-τηλεπικοινωνίες (GPF) αλλά και το σωματείο της επιχείρησης απέρριψαν τις προτάσεις αυτές, αντιπροτείνοντας μάλιστα την επανα-κρατικοποίηση του φορέα και επιτυγχάνοντας, εν τέλει την αναστολή, της περικοπής των θέσεων εργασίας.

3.5. Επιδότηση της ανεργίας

Τον Απρίλιο του 2008, έπειτα από 14 μήνες διαπραγματεύσεων, το ομοσπονδιακό Υπουργείο Απασχόλησης και οι εκπρόσωποι των 9 κρατιδίων της χώρας συμφώνησαν στην εισαγωγή ενός ενιαίου βασικού επιδόματος ανεργίας για το σύνολο των δικαιούχων. Κατ' αρχήν, το ελάχιστο όριο του εν λόγω επιδόματος καθορίζεται στα 747 ευρώ μηνιαίως, για 14 μήνες, δύναται να προσαυξηθεί στην βάση κοινωνικών κριτηρίων (όπως επίδομα τέκνων) και θα αναθεωρείται σε ετήσια βάση.

Κατά δεύτερον, το νέο σύστημα παροχής επιδομάτων ανεργίας, το οποίο αφορά σε περίπου 400 χιλιάδες συνολικά ανθρώπους (αυστριακούς, πολίτες χωρών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και εξω-κοινοτικούς αλλοδαπούς με μακράς διάρκειας άδειες διαμονής), θα ελέγχεται κεντρικά από τον Οργανισμό Απασχόλησης, περιορίζοντας για πρώτη φορά τον ρόλο των τοπικών αρχών.

Τέλος, σε περίπτωση αδικαιολόγητης άρνησης μιας προτεινόμενης «εύλογης» θέσης εργασίας το επίδομα ανεργίας θα μειώνεται έως και κατά 50%. Το ύψος αντίστοιχων μειώσεων ανάλογα με τα εισοδήματα των ενδιαφερομένων, οι προβλέψεις για την «εύλογη προσφορά» θέσης εργασίας και άλλες επιμέρους πτυχές του σχεδιαζόμενου νομικού πλαισίου αποτελούν σημεία αντιπαράθεσης ανάμεσα στα κόμματα, τους «κοινωνικούς εταίρους» και τις τοπικές κυβερνήσεις.

4. Γαλλία

4.1. Γενικό πλαίσιο

Η περίπτωση της Γαλλίας των 60 εκατομμυρίων κατοίκων και των 2,5 εκατομμυρίων επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι μια από τις πιο ενδιαφέρουσες στην Ευρώπη. Η παραδοσιακά αυξημένη κρατική παρέμβαση στην οικονομία εξακολουθεί να υποχωρεί μέσα, κυρίως, από την ενίσχυση των ιδιωτικοποιήσεων σε συνδυασμό με την επέκταση όρων ευέλικτης απασχόλησης. Μολονότι το συνδικαλιστικό κίνημα παραμένει ιδεολογικά διαιρεμένο συγκεντρώνοντας από τα πιο χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ευρώπη, τα υψηλά ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις και η παράδοση της χώρας στην συλλογική διαπραγμάτευση καθιστούν αμείωτο το ενδιαφέρον γύρω από τις εξελίξεις σε αυτό το πεδίο.

Τα βασικότερα θέματα, που κυριάρχησαν στην επικαιρότητα των εργασιακών σχέ-

σεων καθ' όλη την διάρκεια του 2008 στην Γαλλία αφορούν κατά κύριο λόγο σε τέσσερις επιμέρους θεματικούς άξονες, οι οποίοι είναι οι εξής: α) η προώθηση του δόγματος της *ευελασφάλειας* (*flexicurité*) με γαλλικά χαρακτηριστικά στις νέες πολιτικές απασχόλησης, β) η ολοκλήρωση συγκεκριμένων διαδικασιών προηγούμενων ετών με στόχο την συγχώνευση ή την ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεων, γ) το νέο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων και δ) η έντονη προβληματική, που προκάλεσαν τα πολλαπλά κρούσματα υποβάθμισης των συνθηκών εργασίας στους χώρους δουλειάς.

4.2. Εργατικό δίκαιο

Οι πρόσφατες εξελίξεις στο πεδίο του εκσυγχρονισμού του εργασιακού περιβάλλοντος στην Γαλλία αποτυπώνουν ανάγλυφα όλη την προβληματική που αναπτύσσεται γύρω από την προοπτική της έμπρακτης σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια στην εργασία και ειδικότερα γύρω από το ιδεολογικό-πολιτικό διακύβευμα, που συνεπάγεται στην σύγχρονη συγκυρία μια τέτοια προσπάθεια θεμελίωσης της *flexicurity*, ιδίως, για τα συνδικάτα των εργαζομένων.

Κατά την διάρκεια του 2008 συστηματοποιήθηκαν πολλά επί μέρους βήματα για την προώθηση του νέου «αξιώματος» της *ευελασφαλείας*, όπως αυτό εισήχθη επίσημα στην κοινωνική ευρωπαϊκή ατζέντα, ήδη, από το 2006, επ' αφορμή της υιοθέτησης της Πράσινης Βίβλου της Επιτροπής με θέμα τον Εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας. Στην Γαλλία, σε νομοθετικό επίπεδο, αλλά και σε αυτό της κοινωνικής διαβούλευσης, οι εξελίξεις ήταν άμεσες.

Μολονότι, όμως, οι θέσεις της Κυβέρνησης, αλλά και των εργοδοτικών ενώσεων, παρατηρείται ότι διέπονται από συνέπεια, η στάση του συνδικαλιστικού κινήματος χαρακτηρίζεται από αντιφάσεις και αμφιταλαντεύσεις.

Στις αρχές του έτους είδε το φως της δημοσιότητας το πόρισμα της «*Επιτροπής για την απελευθέρωση και την ανάπτυξη*» με κεντρικό θέμα τον αρμονικό συνδυασμό της ανάπτυξης της γαλλικής οικονομίας με την αναζήτηση της πλήρους απασχόλησης. Στην Επιτροπή αυτή, η οποία αποτελείται από 44 προσωπικότητες από την Γαλλία και το εξωτερικό, προτάθηκαν από το γάλλο πρόεδρο τρεις βασικοί άξονες εργασίας: η απελευθέρωση της εργασίας, η ενίσχυση της αγοράς αγαθών και υπηρεσιών και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Στο πόρισμα της Επιτροπής Attali (από το όνομα του προέδρου της, πρώην ειδικού συμβούλου επί πρωθυπουργίας Mitterand το διάστημα 1981-1995) προτείνονται 308 ειδικά νομοθετικά μέτρα προς υλοποίηση οκτώ συγκεκριμένων «φιλοδοξιών», οι οποίες είναι οι εξής:

- Η προετοιμασία της νέας γενιάς στην οικονομία της γνώσης και της πρωτοβουλίας,
- Η συμμετοχή και ο πρωταγωνιστικός ρόλος της χώρας στην παγκόσμια ανάπτυξη,
- Η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των γαλλικών επιχειρήσεων και ιδίως των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων,

- Η δημιουργία μιας κοινωνίας πλήρους απασχόλησης,
- Η μείωση των προνομίων και η ενθάρρυνση της επαγγελματικής κινητικότητας,
- Η δημιουργία νέων δικλίδων προστασίας στο σημερινό περιβάλλον αυξημένης αστάθειας,
- Η εγκαθίδρυση μιας νέας διακυβέρνησης στην υπηρεσία της ανάπτυξης,
- Η βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης χωρίς την μεταφορά των βαρών μιας τέτοιας προοπτικής στις πλάτες των μελλοντικών γενεών.

Εφόσον, σύμφωνα με τον πρόεδρο της Επιτροπής, τα προτεινόμενα μέτρα υιοθετηθούν άμεσα, έπειτα από ένα διάστημα περίπου ενός έτους (Απρίλιος 2008 - Ιούνιος 2009) η χώρα αναμένεται να επιδείξει μια αύξηση του ρυθμού ανάπτυξης κατά μια ποσοστιαία μονάδα και μια μείωση των ποσοστών ανεργίας από το 7,9% στο 5%.

Όπως αναμένονταν, η ένωση των εργοδοτών (MEDEF) συμφώνησε με το σύνολο των αρχών και των αξιών του πορίσματος, ενώ η εργατική πλευρά εξέφρασε έντονες ανησυχίες για το περιεχόμενό του επικαλούμενη τον κίνδυνο περαιτέρω απορρύθμισης της οικονομίας και της εργασίας. Μάλιστα, οι προτάσεις για άνοιγμα ορισμένων επαγγελματιών στον ανταγωνισμό προκάλεσαν άμεσα δυναμικές απεργιακές κινητοποιήσεις με σημαντικότερες αυτές των οδηγών ταξί, των φαρμακοποιών, των συμβολαιογράφων, των κτηνιάτρων και των δικαστικών επιμελητών.

Μία από τις βασικότερες συνδικαλιστικές ενστάσεις αφορά στην διαπίστωση ότι ορισμένα από τα προτεινόμενα μέτρα συμπεριλαμβάνονταν στην ατζέντα συλλογικών διαπραγματεύσεων, που βρίσκονταν ακόμη σε εξέλιξη ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές.

Άλλωστε, το εν λόγω πόρισμα δημοσιοποιήθηκε μόλις δύο εβδομάδες από την σύναψη συλλογικής συμφωνίας, με θέμα τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, με την οποία τέθηκαν για πρώτη φορά οι βάσεις για την εφαρμογή της επονομαζόμενης και «ευλασφάλειας αλά γαλλικά».

Συγκεκριμένα, έπειτα από τέσσερις μήνες σκληρών διαπραγματεύσεων οι δύο πλευρές συμφώνησαν σε μια αμοιβαία παραχώρηση ανάμεσα αφενός, στην χαλάρωση των ουσιαστικών προϋποθέσεων και των διοικητικών διαδικασιών πρόσληψης και απόλυσης και αφετέρου, στην εξασφάλιση ορισμένων δικαιωμάτων του εργαζόμενου σε περίπτωση διακοπής της σχέσης εργασίας. Τρεις είναι οι σπουδαιότερες καινοτομίες της συμφωνίας, η οποία περιλαμβάνει συνολικά 19 άρθρα.

Πρώτον, εισάγεται μια τρίτη κατηγορία διακοπής της σχέσης εργασίας, εκτός από την απόλυση και την παραίτηση, η *φιλική διακοπή*, η οποία αφενός, προϋποθέτει την επικύρωσή της από την διοικητική αρχή και αφετέρου, προσφέρει στην εργατική πλευρά το δικαίωμα σε μια (μειωμένη) αποζημίωση και σε επιδόματα ανεργίας.

Δεύτερον, επιμηκύνονται τα ανώτατα όρια των δοκιμαστικών περιόδων προκειμένου για την σύναψη συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου κατά έναν έως τέσσερις μήνες, ανάλογα με την ειδική επαγγελματική κατηγορία των εργαζομένων, ενώ παράλληλα ο χρόνος εργασίας με καθεστώς stage δεν συνυπολογίζεται στο σύνολο αυτών των περιόδων.

Τρίτον, εισάγεται ένας νέος τύπος σύμβασης εργασίας για τους μηχανικούς και τα στελέχη των επιχειρήσεων «για την πραγματοποίηση ενός ορισμένου έργου». Για την σύμβαση αυτή προβλέπονται εν γένει τα όρια της επιτρεπόμενης διάρκειας (18-36 μήνες), όμως η λήξη της μπορεί να επέλθει οποτεδήποτε, δεδομένου ότι εξαρτάται από την ολοκλήρωση της ανατεθείσας εντολής, ακόμη και με την πάροδο των πρώτων δώδεκα μηνών, όχι όμως σε αυτή την εξαιρετική περίπτωση αναιτιολόγητα ή χωρίς την καταβολή μιας (μειωμένης) αποζημίωσης από τον εργοδότη.

Στην πραγματικότητα η απειλή του πρωθυπουργού ότι σε περίπτωση μη συμφωνίας ανάμεσα στους κοινωνικούς ανταγωνιστές η κυβέρνηση θα υιοθετούσε και θα εφήρμοζε μια δική της προσέγγιση της *flexicurity*, τέσσερις από τις πέντε αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας επισύναψαν την εν λόγω συμφωνία. Η CGT, όχι μόνο αρνήθηκε να συνυπογράψει το τελικό κείμενο, αλλά επισήμανε ότι η επινόηση της *φιλικής* (από κοινού) καταγγελίας της σύμβασης εργασίας επί της ουσίας αφήνει μεγάλα περιθώρια καταστρατήγησης του θεμελιώδους κανόνα της απαιτούμενης αιτιολογίας των απολύσεων, όπως αυτός ισχύει επί σειρά ετών στην γαλλική εργατική νομοθεσία.

Με την συλλογική αυτή συμφωνία έγιναν δεκτές όλες οι επί σειρά ετών επιδιώξεις της εργοδοτικής πλευράς, ιδίως δε αυτές, που αφορούν στο νέο τύπο της σύμβασης εκτέλεσης ορισμένου έργου και στην συμφιλιοτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η μοναδική αξιοσημείωτη εργοδοτική υποχώρηση έγινε από τους εργοδότες επιχειρήσεων, που απασχολούν έως είκοσι άτομα και αφορά στην οριστική κατάργηση της *σύμβασης πρώτης απασχόλησης* (CPE), που είχε θεσπισθεί από την προηγούμενη κυβέρνηση. Όμως, έτσι κι αλλιώς ο συγκεκριμένος τύπος σύμβασης είχε δεχθεί νωρίτερα ένα ισχυρό πλήγμα σε διεθνές επίπεδο.

Στα τέλη του 2007 το Διεθνές Γραφείο Εργασίας με απόφασή του έκρινε -έπειτα από προσφυγή του συνδικάτου CGT-FO, ήδη, από το καλοκαίρι του 2005- ότι η γαλλική νομοθεσία, που αφορά στην σύμβαση πρώτης απασχόλησης (CPE), παραβιάζει ευθέως την διεθνή Σύμβαση 158 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, την οποία, άλλωστε, είχε επικυρώσει η Γαλλία. Συγκεκριμένα, η τριμερής επιστημονική επιτροπή του Γραφείου αποτελούμενη από εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων και των κυβερνήσεων κατέληξε σε ένα διπλό συμπέρασμα.

Κατ' αρχήν, η περίοδος των δύο ετών για την «παγίωση» της σχέσης εργασίας, κατά την διάρκεια της οποίας ο εργοδότης δύναται να καταγγείλει αναιτιολόγητα την

συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας, θεωρήθηκε ως μη εύλογη. Το Γραφείο αποφάνθηκε ότι η έκταση του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος δεν μπορεί να υπερβαίνει την περίοδο της συνηθισμένης δοκιμαστικής περιόδου, η οποία σύμφωνα με πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου της Γαλλίας εκτείνεται από 2 εβδομάδες έως το πολύ έξι μήνες.

Κατά δεύτερον, η απόφαση του Διεθνούς Γραφείου τονίζει με έμφαση ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί οποιαδήποτε παρέκκλιση από την βασική νομική προϋπόθεση της γαλλικής εργατικής νομοθεσίας για την νομιμότητα της απόλυσης, δηλαδή από την σαφή αιτιολόγηση της εργοδοτικής απόφασης για καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Και αυτό γιατί η απαίτηση αυτή παραπέμπει στο αναφαίρετο δικαίωμα του εργαζομένου αφενός, να γνωρίζει την αιτία αυτής της καταγγελίας και αφετέρου, να προσπαθήσει να την ανατρέψει υπερασπιζόμενος τον εαυτό του.

Παρόλα αυτά, για τους νέους σε ηλικία εργαζόμενους της χώρας πολλά μέτωπα παραμένουν ανοιχτά υποχρεώνοντας τους σε μαζικές απεργιακές κινητοποιήσεις και διαδηλώσεις, όπως εξ αφορμής της έκδοσης του πολυ-αναμενόμενου (από το δεύτερο τρίμηνο του 2006) προεδρικού διατάγματος αναφορικά με το καθεστώς εργασίας διαμέσου των προγραμμάτων stage.

Το τελικό κείμενο του διατάγματος στις αρχές του 2008 από την μία, υποχρεώνει τους εργοδότες να διατηρούν έναν αναλυτικό κατάλογο με το σύνολο των τριμερών συμβάσεων, που συνάπτουν (ανάμεσα σε επιχείρηση, εκπαιδευτικό ίδρυμα και εκπαιδευόμενο) και από την άλλη, προβλέπει αμοιβή ίση τουλάχιστον με 398 ευρώ μηνιαίως για την περίπτωση, όμως, συμβάσεων διάρκειας άνω των τριών μηνών.

Οι διατάξεις αυτές, σε συνδυασμό με τη μη εφαρμογή του διατάγματος στις δημόσιες επιχειρήσεις προκάλεσε, προφανώς, την ικανοποίηση της εργοδοτικής συνμοσπονδίας και τις αντιδράσεις των συνδικάτων των εργαζομένων και ιδίως των κινημάτων των φοιτητών και των *stagiaires*.

Την έντονη αντίδραση του συνδικαλιστικού κινήματος προκάλεσε εξίσου η έμμεση προσπάθεια αναθεώρησης του καθεστώτος της μείωσης του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες. Μια από τις ρυθμίσεις του νέου Νόμου «*προς ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης*» αφορά στην δυνατότητα «επαναγοράς» από τον εργαζόμενο των ημερών εργασίας, που έχουν «*χαθεί*» στα πλαίσια της μείωσης του χρόνου εργασίας τους προηγούμενους μήνες.

Συγκεκριμένα, εφόσον υπάρχει συμφωνία και του εργοδότη, όσοι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται, οφείλουν να δηλώσουν έως τα τέλη του 2009, πόσες ημέρες εργασίας επιθυμούν να πραγματοποιήσουν αφενός, με αμοιβή μειωμένη κατά 10% και αφετέρου, με μειωμένη φορολογία ή και με μερική ή ολική απαλλαγή από τις κοι-

νωνικοασφαλιστικές εισφορές και για τα δύο μέρη της σύμβασης (ανάλογα εάν η ημέρες εργασίας, που πρόκειται να πραγματοποιηθούν, αντιστοιχούν σε ώρες εργασίας, που θα είχαν πραγματοποιηθεί στο παρελθόν εντός συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων, που ορίζονται ρητά από τον Νόμο).

Εκτός από μια ευθεία επίθεση στον πυρήνα του 35ωρου τα συνδικάτα θεωρούν ότι τέτοιου είδους μέτρα όχι μόνον δεν πρόκειται να αυξήσουν την αγοραστική δύναμη των εργατικών νοικοκυριών, αλλά επιπλέον δεν αφορούν παρά σε μια πολύ μικρή μερίδα εργαζομένων, οι οποίοι θα μπορούσαν να αντέξουν την επέκταση του εργάσιμου χρόνου εργασίας τους δίχως πραγματική υπερωριακή εργασία, άρα και αμοιβή.

4.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Το τοπίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων άλλαξε άρδην κατά την διάρκεια του 2008 δίχως, όμως, την ομόφωνη γνώμη του συνόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφορικά με τις τροποποιήσεις του οικείου υφιστάμενου νομικού πλαισίου. Προηγήθηκε, βεβαίως, από την πλευρά του αρμόδιου Υπουργείου ο επίσημος απολογισμός των αποτελεσμάτων (ποιοτικών και ποσοτικών) της υιοθέτησης το 2004 ενός Νόμου με στόχο την ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Σύμφωνα με αυτόν τον απολογισμό στην διάρκεια των τριών ετών δεν σημειώθηκε αύξηση των συλλογικών συμφωνιών μολοντί α) τέθηκε τέλος στο προνόμιο της μιας (πλειοψηφικής) συνδικαλιστικής οργάνωσης να συνάπτει συλλογικές συμφωνίες β) προβλέφθηκε η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων ή απλά γεωγραφικής περιοχής και γ) δόθηκε η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης παρά την απουσία συνδικαλιστικού εκπροσώπου.

Επιπλέον, η ενίσχυση της επιχειρησιακής έναντι της κλαδικής διαπραγμάτευσης, κεντρικό διακύβευμα του Νόμου του 2004, έμεινε στα χαρτιά αφού σε ελάχιστες περιπτώσεις προβλέφθηκε από το κείμενο κλαδικών συλλογικών συμβάσεων η δυνατότητα ευνοϊκότερης ρύθμισης από χαμηλότερου επιπέδου συλλογική συμφωνία.

Έτσι, τον Απρίλιο του 2008 υπογράφηκε η «κοινή θέση» για το δημόσιο διάλογο, ανάμεσα αφενός, σε έξι εργοδοτικές και μόνον δύο (CGT, CFDT) συνδικαλιστικές οργανώσεις με την οποία προτείνεται, μεταξύ άλλων, η οριστική κατάργηση του αμάχητου τεκμηρίου της αντιπροσωπευτικότητας των πέντε μεγαλύτερων συνδικάτων της χώρας (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC). Οι προτάσεις που εμπεριέχονται στο κείμενο αυτό και αφορούν στην αντιπροσωπευτικότητα και στην επικύρωση μιας συλλογικής συμφωνίας αναπαράγονται σχεδόν αυτούσιες στο κείμενο του Νόμου, που ψηφίστηκε τον Ιούλιο.

Το νέο σύστημα πιστοποίησης του στοιχείου της αντιπροσωπευτικότητας μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης εξαρτάται από το ποσοστό, που αυτή θα συγκεντρώνει κάθε φορά στον πρώτο γύρο των συνδικαλιστικών εκλογών και το οποίο θα πρέπει να

είναι τουλάχιστον 10% σε επίπεδο επιχείρησης και 8% σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο. Επίσης, για την εγκυρότητα μιας οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης απαιτείται αφενός, να έχει συναφθεί από μια ή περισσότερες των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν συγκεντρώσει αθροιστικά άνω του 30% των ψήφων στις τελευταίες συνδικαλιστικές εκλογές και αφετέρου, σωρευτικά, να μην καταγγελλθεί η συλλογική αυτή σύμβαση από την πλειοψηφούσα συνδικαλιστική οργάνωση. Τέλος, καθιερώνεται η δυνατότητα διαπραγμάτευσης με εκπροσώπους εργαζομένων σε επιχειρήσεις κάτω των 200 εργαζομένων στην περίπτωση απουσίας συνδικαλιστικού εκπροσώπου.

Τελικά, σημείο διαφωνίας ακόμη και από τα δύο συνδικάτα, που είχαν συνομολογήσει την «κοινή θέση», αποτέλεσε η νομοθετική κατοχύρωση της διαπραγμάτευσης για παρέκκλιση από το 35ωρο σε επίπεδο επιχείρησης θέτοντας έτσι σε διακινδύνευση όλες τις πρόσφατες κατακτήσεις, που αφορούν στην μείωση του χρόνου εργασίας και στον επανακαθορισμό του καθεστώτος της υπερωριακής εργασίας.

4.4. Συνθήκες εργασίας

Καθ' όλη την διάρκεια του 2008 την κοινωνική επικαιρότητα στην Γαλλία απασχόλησαν γεγονότα και δράσεις, οι οποίες αφορούν στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας. Την αφορμή για αυτήν την εξέλιξη αποτέλεσε η ραγδαία αύξηση από τα τέλη του 2006 του ρυθμού και του αριθμού των αυτοκτονιών σε μεγάλες επιχειρήσεις όπως οι Renault, Peugeot, IBM, Electricité de France και Sodexho κλπ. Αιτία των αυτοκτονιών, όπως αναφέρεται ρητά στην πλειοψηφία των επιστολών, που συνέτασσαν πριν τον θάνατό τους οι εργαζόμενοι, ήταν η αυξημένη πίεση και το εργασιακό άγχος στον χώρο δουλειάς απόρροια της εντατικοποίησης των ρυθμών παραγωγής και της αυταρχικής συμπεριφοράς των στελεχών της επιχείρησης.

Η αντίδραση της κυβέρνησης επικεντρώθηκε στην διοργάνωση μιας τριμερούς συνδιάσκεψης τον Απρίλιο του 2008 με θέμα τις συνθήκες εργασίας, η οποία έκτοτε επαναλαμβάνεται κάθε τρίμηνο. Οι επιστημονικές έρευνες, που παρουσιάστηκαν στα πλαίσια της συνδιάσκεψης, πιστοποιούν την ένταση των προβλημάτων υγείας στην εργασία και ιδίως των νέων παθήσεων, με κυριότερες τις μυο-σκελετικές και τις ψυχοσωματικές.

Εκτός από συγκεκριμένες προτάσεις σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος αποφασίστηκε η διενέργεια εξειδικευμένων ερευνών με στόχο την διαμόρφωση αξιόπιστων δεικτών μέτρησης των ψυχοκοινωνικών κινδύνων και του εργασιακού άγχους και με σκοπό την άμεση ενίσχυση ενός σχετικού κοινωνικού διαλόγου.

Παράλληλα, τον Ιούλιο ήδη του 2008 οι κοινωνικοί συνομιλητές (5 συνδικαλιστικές και 3 εργοδοτικές οργανώσεις) κατέληξαν σε μια δια-επαγγελματική συλλογική

σύμβαση για το εργασιακό στρες με την οποία, κατ' αρχήν, ενσωματώνεται η ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο του 2004. Για πρώτη φορά στην Γαλλία στο κείμενο της εν λόγω σύμβασης ορίζεται η έννοια του εργασιακού άγχους και οι δείκτες μέτρησής του, καθιερώνεται η εργοδοτική ευθύνη για την λήψη των κατάλληλων προληπτικών και θεραπευτικών μέτρων, ενώ, τέλος, ορίζεται πως σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την σύμβαση μόνον εφόσον εισάγουν ένα ευνοϊκότερο ρυθμιστικό πλαίσιο από αυτήν.

Οι συνδικαλιστικές προσπάθειες παρέμβασης στο ζήτημα των συνθηκών εργασίας κορυφώθηκαν στις 7 Οκτωβρίου του 2008 με την συν-διοργάνωση από κοινού με την Διεθνή Συνομοσπονδία Συνδικάτων μιας ημέρας εθνικής δράσης για την αξιοπρεπή εργασία. Στα πλαίσια αυτής της μέρας και σε διάφορες πολιτικές και καλλιτεχνικές εκδηλώσεις συμμετείχαν πάνω από 110.000 διαδηλωτές σε συνολικά 90 πόλεις της Γαλλίας με αποτέλεσμα οι διοργανωτές να προσανατολίζονται στην καθιέρωσή της στο μέλλον σαν ετήσια ημέρα διεκδίκησης και δράσης για αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας σε όλους τους κλάδους της οικονομίας.

4.5. Δημόσιος τομέας/Ιδιωτικοποιήσεις

Οι προσπάθειες ιδιωτικοποίησης των δραστηριοτήτων, που σχετίζονται με την λειτουργία των μεγάλων λιμανιών της χώρας συνεχίστηκαν και το 2008, αυτή την φορά διαμέσου της υιοθέτησης ενός ολοκληρωμένου νομικού πλαισίου τον Ιούνιο, το οποίο αφορά στα περισσότερα λιμάνια (Dunkerque, Le Havre, Rouen, Nantes Saint-Nazaire, La Rochelle, Bordeaux et Marseille-Fos). Με το νόμο αυτό τα λιμάνια παύουν, πλέον, να εκμεταλλεύονται τους εξοπλισμούς και τα μηχανήματα διακίνησης εμπορευμάτων, τα οποία παραχωρούνται στους ιδιώτες, που αναμένεται να εγκατασταθούν στο εγγύς μέλλον σε κάθε τερματικό σταθμό.

Με την ανακοίνωση του σχεδίου του νόμου τον Απρίλιο του 2008 τα συνδικάτα των εργαζομένων και κυρίως η CGT διεξήγαγαν άμεσα απεργιακές κινητοποιήσεις προσπαθώντας να εκμεταλλευτούν στο έπακρο το κεφάλαιο, που δημιουργήθηκε από τους νικηφόρους εργατικούς αγώνες του 2007 στο λιμάνι της Marseille. Κατά την διάρκεια ενός περίπου τριμήνου, έως την υιοθέτηση, δηλαδή του νόμου τον Ιούνιο, οι *grutiers* και οι *portiqueurs* συνεπικουρούμενοι από τους *dockers* έπαυσαν να εργάζονται στα τέλη της εβδομάδας, κατά τις νυχτερινές βάρδιες και επιπλέον μια ημέρα ανά εβδομάδα.

Εν αναμονή μιας συμφωνίας βάσης ανάμεσα στον πλειοψηφικό συνδικάτο της CGT και την Ένωση των Αυτόνομων Λιμανιών (UPACCIM) εκφράζονται φόβοι για κοροπατίστικη αντιμετώπιση των εργασιακών ζητημάτων σε έναν εξαιρετικά νευραλγικό και ευαίσθητο κλάδο της οικονομίας, την στιγμή μάλιστα που αναθεωρείται ριζικά και τον ισχύον νομικό σύστημα, που διέπει την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και κατ' επέκταση τον κοινωνικό διάλογο στην Γαλλία.

4.6. Αναδιарθρώσεις

Τον Ιούλιο του 2008 ολοκληρώθηκαν οι περιπετειώδεις και μακροχρόνιες διαδικασίες συγχώνευσης της Gaz de France - GDF και της βελγικής Suez, οι οποίες οδήγησαν τελικά στην δημιουργία ενός ενεργειακού κολοσσού στην κεντρική Ευρώπη, στον οποίο απασχολούνται, πλέον, πάνω από 200.000 εργαζόμενοι. Τα εμπόδια που έπρεπε να ξεπεραστούν, ήδη από το 2006, ήταν διπλής φύσης.

Από την μια υπήρξαν οι ενστάσεις της γαλλικής δικαιοσύνης σχετικά με την ιδιωτικοποίηση της GDF και τις διαδικασίες διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις υπό συγχώνευση εταιρείες και στο νέο όμιλο, αλλά και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την αναγκαία μεταφορά ποσοστού κυριότητας από την SUEZ στην, επίσης, βελγική Distrigaz και από την GDF στην βελγική εταιρεία ηλεκτρισμού SPE.

Από την άλλη υπήρξαν οι αντιρρήσεις της συνδικαλιστική πλευράς, η οποία τελικά κατάφερε, αφενός, να φέρει στο προσκήνιο όλες τις ενδεχόμενες δυσμενείς συνέπειες της συγχώνευσης στους εργαζόμενους, αλλά και στους χρήστες των υπηρεσιών ενέργειας και αφετέρου, να συσταθεί ένα Παρατηρητήριο για την συγχώνευση με την συμμετοχή εκπροσώπων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων. Η δεύτερη μεγάλη επιτυχία του συνδικαλιστικού κινήματος αφορά στην έκδοση επτά σημαντικών δικαστικών αποφάσεων με τις οποίες όχι μόνο προστατεύθηκε επαρκώς το δικαίωμα στην διαβούλευση, αλλά παγιώθηκε μια νομολογία ικανή να συμβάλλει έμμεσα στις διεκδικήσεις των εργαζομένων σε όλες τις μελλοντικές προσπάθειες αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

4.7. Μετανάστευση

Στα πλαίσια μιας νέας μεταναστευτικής πολιτικής βασισμένης στο δόγμα της «*επιλεκτικής μετανάστευσης*», η *νομιμοποίηση* των μεταναστών χωρίς χαρτιά πραγματοποιείται, πλέον, ανά περίπτωση, ενώ αποκηρύσσονται οριστικά οι πρακτικές μαζικής τακτοποίησης του μεγάλου αριθμού των ανεπίσημων μεταναστών (περίπου 400.000). Η απόδοση των νομιμοποιητικών τίτλων εξαρτάται άμεσα από ένα πλέγμα διαταγμάτων και εγκυκλίων, που αφορούν στο επάγγελμα ή στον συνολικό χρόνο διαμονής στην χώρα και στις «*εικαζόμενες*» ανάγκες σε εργατικά χέρια της περιοχής, στην οποία διαμένει ο ενδιαφερόμενος.

Μολοντί η στροφή στο μοντέλο της «*νομιμοποίησης δια της εργασίας*» φαίνεται να μην τίθεται υπό διαπραγμάτευση από την γαλλική κυβέρνηση, οι επίμονες απεργιακές κινητοποιήσεις ανεπίσημων μεταναστών με την συμπαράσταση του αντιρατσιστικού κινήματος και των μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων, ιδίως της CGT, είχε σαν αποτέλεσμα την ρύθμιση του καθεστώτος διαμονής εκατοντάδων επί μακρόν διαμενόντων μεταναστών, κυρίως στην περιοχή του Παρισιού, όπου το κίνημα συμπαράστασης είναι πιο ισχυρό.

5. Βέλγιο

5.1. Γενικό πλαίσιο

Το 2008 ήταν για το Βέλγιο μια χρονιά ιδιαίτερα δραστήρια απεργιακά. Ολόκληρο το πρώτο εξάμηνο σηματοδεύτηκε από κύμα επίσημων και ανεπίσημων απεργιών στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα με μισθολογικά αιτήματα, πολλές από τις οποίες έληξαν με επιτυχή έκβαση. Σημαντικές εξελίξεις σημειώθηκαν επίσης στον τομέα των συμμετοχικών θεσμών της επιχείρησης, οι οποίοι ενισχύθηκαν με την υπογραφή τριών συμφωνιών για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου. Θετική επίσης για τους εργαζόμενους εξέλιξη ήταν η υπογραφή τριών εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τις οποίες διευρύνονται οι δυνατότητες πρόωρης συνταξιοδότησης.

Η οικονομική κρίση άρχισε να έχει εμφανείς συνέπειες στην οικονομία του Βελγίου από τον Σεπτέμβριο του 2008 επηρεάζοντας ιδιαίτερα τον τραπεζικό κλάδο και την κλωστοϋφαντουργία, ενώ η χρονιά έκλεισε με την πτώση της κυβέρνησης του Υβ Λετέρμ στη βάση κατηγοριών ότι κυβερνητικοί παράγοντες επιχείρησαν να επηρεάσουν τη δικαστική κρίση για την πώληση της τράπεζας Fortis σε βάρος συμφερότων των μικρομετόχων.

5.2. Πολιτικές απασχόλησης

Τα βελγικά συνδικάτα τάχθηκαν κατά της Οδηγίας 2008/104/EK για τον δανεισμό των εργαζομένων διαμέσου ΕΠΑ, υποστηρίζοντας ότι θα οδηγήσει στην έξαρση αυτής της μορφής απασχόλησης. Τα βελγικά συνδικάτα έχουν κινητοποιηθεί έντονα προκειμένου να αναδείξουν τις επισφαλείς συνθήκες εργασίας των δανεισμένων εργαζομένων και δηλώνουν αποφασισμένα να μην επιτρέψουν την άρση των περιορισμών στη χρήση της προσωρινής απασχόλησης που προβλέπει το βελγικό δίκαιο.

Τον Ιούλιο του 2002 οι ευρωπαίοι κοινωνικοί συνομιλητές (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) κατέληξαν στην υπογραφή συμφωνίας-πλαίσιο σχετικά με την τηλεργασία. Η συμφωνία καλεί τους κοινωνικούς συνομιλητές σε εθνικό επίπεδο να διαπραγματευτούν την υπογραφή τοπικών συμφωνιών για την τηλεργασία. Ήδη πριν την εκπνοή της προθεσμίας μεταφοράς της συμφωνίας πλαισίου στο εθνικό δίκαιο υπογράφηκε σχετική επιχειρησιακή συμφωνία για τους εργαζόμενους στην Dexia Bank και συστάθηκε «επιτροπή τηλεργασίας» για την εφαρμογή της συμφωνίας στην πράξη στην οποία συμμετέχουν μέλη από τη διοίκηση και τα σωματεία εργαζομένων. Το 2005 υπογράφηκε εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας σχετικά με την τηλεργασία, η οποία απέκτησε υποχρεωτική ισχύ με βασιλικό διάταγμα του 2006. Ο αριθμός των τηλεργαζομένων στο Βέλγιο αντιστοιχεί στο 7%-10,6%. Το μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι άνδρες με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, ζουν σε αστικές περιοχές και που εργάζονται στον κλάδο της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών σε διοικητικές θέσεις. 4 στις 10 επιχειρήσεις ενδιαφέρονται να επενδύ-

σουν στην τηλεργασία, ενώ το 73% των εργαζομένων θα αντιμετώπιζαν με ενδιαφέρον μια ενδεχόμενη προσφορά του εργοδότη τους για τηλεργασία (Insites, 2004).

5.3. Αναδιαρθρώσεις

Η οικονομική κρίση άρχισε να έχει εμφανή αποτελέσματα στην οικονομία του Βελγίου από τον Σεπτέμβριο του 2008. Δυο από τις μεγαλύτερες βελγικές τράπεζες (Fortis και Dexia) εμφάνισαν σημαντικά προβλήματα και η κυβέρνηση του Ύβ Λετέρμ ανακοίνωσε «σχέδιο διάσωσης». Στη βάση του σχεδίου αυτού ο όμιλος Fortis διασπάστηκε και το Ολλανδικό του τμήμα εθνικοποιήθηκε, ενώ το βέλγικο πουλήθηκε στη γαλλική τράπεζα BNP Paribas. Η πώληση της Fortis πάγωσε όταν η υπόθεση οδηγήθηκε στα δικαστήρια με την κατηγορία της εξαπάτησης των μικρομετόχων. Μετά από κατηγορίες για προσπάθειες επηρεασμού του Δικαστηρίου από κυβερνητικούς παράγοντες η κυβέρνηση Λετέρμ έπεσε τον Δεκέμβριο του 2008.

Η οικονομική κρίση έπληξε επίσης ιδιαίτερα τον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας. Τον Σεπτέμβριο του 2008 πέντε βιομηχανίες υφασμάτων ανακοίνωσαν την περικοπή περίπου 1.500 θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τη Βελγική Ομοσπονδία Fedustria (Fédération belge de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement) τα τελευταία χρόνια οι θέσεις εργασίας στον κλάδο μειώνονταν κατά 1.000 κατ'έτος. Για το 2008, η Ομοσπονδία προβλέπει την περικοπή 2.000 θέσεων εργασίας.

5.4. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Στο βελγικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, για λόγους διατήρησης και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της βελγικής οικονομίας, η διακλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για τις αυξήσεις μισθών προβλέπει ενδεικτικά συνιστώμενο ανώτατο όριο μισθολογικών αυξήσεων βάσει των αυξήσεων που δίνονται στις γείτονες χώρες Γερμανία, Ολλανδία και Γαλλία. Εφαρμόζεται, παράλληλα, το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Τον Φεβρουάριο του 2007 οι κεντρικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα υπέγραψαν τη νέα διακλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας - πλαίσιο για τα έτη 2007 - 2008, που προβλέπει ανώτατο συνιστώμενο όριο μισθολογικής αύξησης 5%. Μεγαλύτερες αυξήσεις χορηγήθηκαν με τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας του μετάλλου (αύξηση 5,05%) και του πετρελαίου (αύξηση 7,01%). Η εργοδοτική πλευρά επανέφερε το αίτημα να καταστεί δεσμευτικό το ανώτατο όριο αύξησης που προβλέπει η διακλαδική σσε. Ήδη σε ορισμένες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπεται ρήτρα δεσμευτικής τήρησης του ανώτατου ορίου αύξησης της διακλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ωστόσο το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα περιορισμένο και δεν αναμένεται να γενικευτεί, ούτε θεωρείται ότι υπάρχει ενδεχόμενο το εργοδοτικό αίτημα για υποχρεωτικότητα του ανώτατου ορίου αυξήσεων της διακλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας να επικρατήσει.

Τρεις εθνικές διακλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπογράφονται σχετικά με την πρόωρη συνταξιοδότηση στα πλαίσια της εφαρμογής του λεγόμενου «Συμφώνου των Γενεών». Το Σύμφωνο των Γενεών είναι νόμος-πλαίσιο του 2005 που έχει σα στόχο τη μείωση του αριθμού των πρόωρα συνταξιοδοτούμενων χωρίς αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης. Περιλαμβάνει μια σειρά μέτρων και κινήτρων για την ενίσχυση της παραμονής των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην εργασία (περιορισμός του αριθμού των πρόωρα συνταξιοδοτούμενων, κίνητρα για την πρόσληψη ή μη απόλυσης κ.ά.). Επιπλέον προβλέπει μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, καθώς και για την καταπολέμηση της φτώχειας. Οι τρεις νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους σε σχέση με το Σύμφωνο των Γενεών και οδηγούν σε διεύρυνση των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης με την πρόβλεψη μιας περιπτωσιολογίας συνδυασμών ετών υπηρεσίας και ορίων ηλικίας για την έξοδο στη σύνταξη.

Υπογράφηκε εθνική διακλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας-πλαίσιο για το μπόνους παραγωγικότητας, σύμφωνα με την οποία το μπόνους δεν μπορεί να χορηγηθεί σε ατομική βάση, αλλά παρέχεται μόνο σε ομάδες εργαζομένων.

5.5. Κοινωνικός διάλογος

Στο Βέλγιο οι συμμετοχικοί θεσμοί σε επίπεδο επιχείρησης είναι η επιτροπή επιχείρησης (Conseil d' Enterprise/Ondernemingsraden) σε επιχειρήσεις με τουλάχιστο 100 εργαζομένους και η επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας (Comité pour la prevention et protection au travail) σε επιχειρήσεις με τουλάχιστο 50 εργαζομένους²⁴. Έτσι, το 48% των εργαζομένων απασχολούνται σε επιχειρήσεις όπου δεν υπάρχει εκπροσώπηση. Διαχρονικό αίτημα των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι να προβλεφθεί η σύσταση επιτροπής επιχείρησης στις επιχειρήσεις με τουλάχιστο 50 εργαζομένους και η σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας σε επιχειρήσεις με τουλάχιστο 20 εργαζομένους. Το 2002, με αφορμή την ενσωμάτωση στη βελγική έννομη τάξη της Οδηγίας 2002/14/ΕΚ για τη θέσπιση γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, η αντιπαράθεση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών πάνω στο ζήτημα της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις οξύνθηκε, με αποτέλεσμα τη μη έγκαιρη ενσωμάτωση της Οδηγίας και την καταδίκη του Βελγίου από το ΔΕΚ σε πρόστιμο ύψους 69.000 ευρώ για κάθε ημέρα περαιτέρω καθυστέρησης. Ωστόσο τον Νοέμβριο του 2007 οι κεντρικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών κατέληξαν σε συμβιβασμό συνάπτοντας τρεις συμφωνίες "για την βελτίωση του κοινωνικού διαλόγου στο Βέλγιο":

24. Σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους ορίζεται συνήθως συνδικαλιστικός εκπρόσωπος. Σύμφωνα την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα του 2003, το 66% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα δηλώνουν ότι υπάρχει συνδικαλιστικός εκπρόσωπος στην επιχείρησή τους.

- α) Με βάση τη συμφωνία για τις μεσαίες επιχειρήσεις οι αρμοδιότητες της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας (Comité pour la prevention et protection au travail) θα επεκταθούν σε ζητήματα που μέχρι σήμερα αποτελούσαν αντικείμενο μόνο της επιτροπής επιχείρησης, ενώ σε επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που υπάρχει μόνο συνδικαλιστικός εκπρόσωπος, η διοίκηση θα έχει πλέον την υποχρέωση να του παρέχει πληροφορίες σχετικά με τον κύκλο εργασιών της επιχείρησης, τα κέρδη, την απασχόληση και το εργασιακό κόστος.
- β) Η συμφωνία για τις μικρού μεγέθους επιχειρήσεις καλεί τις κλαδικές κοινές επιτροπές (paritaire comités/commissions paritaires) μέχρι το 2010 να καταλήξουν σε συμφωνία πλαίσιο για την οργάνωση της ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις με 20-50 εργαζόμενους όπου δεν υπάρχει συνδικαλιστικός εκπρόσωπος.
- γ) Η συμφωνία για τις απεργιακές κινητοποιήσεις αφορά την αναθεώρηση της σχετικής "συμφωνίας κυρίων του 2002" και καλεί τους κοινωνικούς συνομιλητές να ενεργούν με αμοιβαίο σεβασμό στο στάδιο των διαπραγματεύσεων.

Από 5 έως 18 Μαΐου του 2008 πραγματοποιήθηκαν οι κοινωνικές εκλογές για την ανάδειξη των εκπροσώπων των εργαζομένων στους συμμετοχικούς θεσμούς της επιχείρησης (επιτροπή επιχείρησης και επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας). Τα μέλη των επιτροπών εκλέγονται από το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Οι υποψήφιοι ορίζονται από τις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Έτσι, οι κοινωνικές εκλογές αποτελούν το έναυσμα για να προβάλουν οι κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις τις θέσεις και τις διεκδικήσεις τους και να μετρήσουν την απήχυσή τους στο σύνολο των εργαζομένων. Το 2008 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διατήρησαν την επιρροή τους στα ίδια με το 2004 επίπεδα, με την χριστιανική CSC να συγκεντρώνει περίπου το 52,6% των ψήφων για τις επιτροπές επιχείρησης και το 53,6% των ψήφων για τις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας, την σοσιαλιστική FGTVB το 36,1% και 36,5% και την φιλελεύθερη CGSLB το 9,7% και 9,9% αντίστοιχα²⁵.

5.6. Ισότητα των φύλων/Διακρίσεις

Τα βελγικά συνδικάτα έχουν θέσει ως ζήτημα προτεραιότητας τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των γυναικών και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα φύλα.

Από το 2006, την 8^η Μαρτίου, διεθνή ημέρα της γυναίκας, τα συνδικάτα διοργανώνουν καμπάνια για την ισότητα στην εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών και παρουσιάζουν στοιχεία με στόχο την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση της κοι-

25. Τα στοιχεία δεν είναι τα οριστικά, αλλά αυτά που προέκυψαν από μια πρώτη καταμέτρηση των ψήφων.

νής γνώμης. Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, το 2005 οι γυναίκες, για ίση εργασία, έλαβαν μόλις το 75% του μισθού των ανδρών.

Στις κοινωνικές εκλογές του 2008 και οι τρεις κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις του Βελγίου (CSC, FGTB, CGSLB) επιδίωξαν να προσελκύσουν γυναίκες ως υποψηφίους. Πράγματι, σε σχέση με τις προηγούμενες κοινωνικές εκλογές του 2004, παρουσίασε αύξηση τόσο το ποσοστό των γυναικών υποψηφίων όσο και το μερίδιο συμμετοχής των γυναικών στις επιτροπές επιχείρησης και στις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας. Παρόλα αυτά, οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στους συμμετοχικούς θεσμούς της επιχείρησης, δεδομένης της παράλληλης αύξησης της γυναικείας απασχόλησης τα τελευταία τέσσερα χρόνια. Έτσι, η διαφορά ανάμεσα στο ποσοστό των γυναικών που εκλέχθηκαν και το πραγματικό μερίδιο των γυναικών στο εργατικό δυναμικό ανέρχεται στο 13,4% για την επιτροπή επιχείρησης και σε 10,8% για την επιτροπή υγιεινής και ασφάλειας. Η συμμετοχή των γυναικών στις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή τους στις επιτροπές επιχείρησης.

5.7. Απεργίες

Το 2008 ήταν μια χρονιά ιδιαίτερα δραστήρια απεργιακά. Ολόκληρο το πρώτο εξάμηνο σηματοδεύτηκε από κύμα «ανεπίσημων» απεργιών με μισθολογικά κυρίως αιτήματα, ενώ τον Ιούνιο του 2008 τα κεντρικά αντιπροσωπευτικά συνδικάτα (η χριστιανική CSC, η σοσιαλιστική FGTB και η φιλελεύθερη CGSLB), ωθούμενα από τις ανεπίσημες απεργίες, διοργάνωσαν εβδομάδα κυκλικών απεργιακών κινητοποιήσεων, ενώ στις 6 Οκτωβρίου πραγματοποιήθηκε γενική απεργία με αίτημα την ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Τον Μάρτιο του 2008 οι δημόσιοι υπάλληλοι, παρακινούμενοι από τις απεργίες στον ιδιωτικό τομέα, προχώρησαν σε πραγματοποίηση κυκλικής απεργίας με μισθολογικά αιτήματα, η οποία διήρκεσε πέντε μέρες και έληξε με την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ακόμα, στις αρχές του 2008 σημειώθηκαν ανεπίσημες απεργίες στις δημόσιες συγκοινωνίες έπειτα από κρούσματα βίαιων επιθέσεων σε βάρος οδηγών λεωφορείων, με αίτημα τη βελτίωση της ασφάλειας στις δημόσιες μεταφορές. Τον Αύγουστο του 2008 πραγματοποίησαν διήμερη απεργία οι αχθοφόροι του αεροδρομίου των Βρυξελλών. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζομένων στην υπηρεσία ηλεκτρισμού Eandis και στην αλυσίδα σούπερ-μάρκετ Carrefour με αίτημα την ανατροπή των εργασιακών σχέσεων δυο ταχυτήτων.

Κύμα «ανεπίσημων»²⁶ απεργιακών κινητοποιήσεων και διαδηλώσεων διαμαρτυρίας κατά της ακρίβειας και της φτώχειας ξέσπασε στο Βέλγιο κατά το πρώτο εξάμηνο του 2008. Την 15^η Δεκεμβρίου του 2007 τα κεντρικά αντιπροσωπευτικά συνδικάτα

26. Στο Βέλγιο, "ανεπίσημη" καλείται η απεργία που καλείται χωρίς την έγκριση αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

της χώρας (η χριστιανική CSC, η σοσιαλιστική FGTB και η φιλελεύθερη CGSLB) διοργάνωσαν διαδήλωση διαμαρτυρίας κατά της φτώχειας, στην οποία συμμετείχαν περίπου 20.000 άτομα, με κεντρικά αιτήματα την αύξηση των κοινωνικών παροχών, την παροχή φορολογικών ελαφρύνσεων και τον έλεγχο των τιμών. Κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου ακολούθησε κύμα «ανεπίσημων» απεργιών στον ιδιωτικό τομέα του Βελγίου, οι οποίες είχαν ως αίτημα ευθέως την παροχή μισθολογικών αυξήσεων (πέραν των προβλεπόμενων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και των χορηγούμενων βάσει του συστήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής). Η πρώτη πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο από εργαζόμενους σε εργολάβους της Ford και, καθώς έπληξε άμεσα την παραγωγή, έληξε μέσα σε λίγες μέρες με ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων, με την παροχή αυξήσεων περί του 4% συν μπόνους. Ακολούθησαν απεργιακές κινητοποιήσεις από τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου της Ford, οι οποίοι, πέραν των αυξήσεων, διεκδικούσαν μετατροπή των συμβάσεών τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και τα αιτήματά τους εν μέρει ικανοποιήθηκαν. Η επιτυχία αυτών των πρωτοβουλιών πυροδότησε τη διοργάνωση ανεπίσημων απεργιών και σε άλλες επιχειρήσεις: η τετραήμερη απεργία των εργαζομένων στην Duracell κατέληξε σε συμφωνία για παροχή τριών βοηθημάτων ύψους 250€ στη διάρκεια του έτους, ενώ η μονοήμερη απεργία των εργαζομένων στην εταιρία διαχείρισης απορριμμάτων SITA Beerse κατέληξε σε συμφωνία για την χορήγηση εφάπαξ παροχής ύψους 400€. Οι περισσότερες ανεπίσημες απεργίες πραγματοποιήθηκαν από εργάτες "μπλε κολάρου" στη βιομηχανία μετάλλου (Opel, Duracell, Sylvania, Bekaert), στην κλωστοϋφαντουργία (Uco Yarns), στην βιομηχανία τροφίμων (Maiski, Ijsboerke) και στη χημική βιομηχανία (BP Chemicals). Πέραν των μισθολογικών ζητημάτων αφορούσαν την αύξηση του φόρτου εργασίας και την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων. Οι περισσότερες πραγματοποιήθηκαν στην περιοχή της Φλάνδρας και ήταν σύντομης διάρκειας. Στις περισσότερες περιπτώσεις τα μισθολογικά αιτήματα ικανοποιήθηκαν με την υπογραφή συμφωνίας για τη χορήγηση μπόνους. Το κύμα των ανεπίσημων απεργιών ώθησε τις κεντρικές αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις του Βελγίου να προχωρήσουν μεταξύ 9 και 12 Ιούνη 2008 στη διοργάνωση εβδομάδας απεργιακών κινητοποιήσεων με αίτημα την ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, στην οποία σημειώθηκε πολύ μεγάλη συμμετοχή 80.000-120.000 ατόμων, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των μέσων μαζικής ενημέρωσης. Οι απεργιακές κινητοποιήσεις πραγματοποιήθηκαν σε περίοδο κυβερνητικής αστάθειας. Η ενδιάμεση κυβέρνηση του Δεκέμβριο 2007 - Μάρτιο 2008 επέκτεινε σε περισσότερες κατηγορίες χαμηλόμισθων το μέτρο της έκπτωσης στην τιμή του πετρελαίου. Η νέα κυβέρνηση υπό τον Έντμουντ Λετέρμ που σχηματίστηκε τον Μάρτιο του 2008 ανακοίνωσε ότι θα προχωρήσει σε φορολογικές ελαφρύνσεις και σε σχεδιασμό στρατηγικού σχεδίου καταπολέμησης της φτώχειας και ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής.

Τον Οκτώβριο του 2008 πραγματοποιήθηκαν απεργιακές κινητοποιήσεις με αίτημα την ανατροπή των εργασιακών σχέσεων δυο ταχυτήτων στην δημόσια υπηρεσία ηλεκτρισμού Eandis και την αλυσίδα σουπερ μάρκετ Carrefour.

Το 2002 υπεγράφη κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία προβλέπει χειρότερους όρους εργασίας για τους όσους προσλαμβάνονται στην Eandis μετά το 2002. Ωστόσο μετά την κατακόρυφη αύξηση των κερδών της Eandis για τα έτη 2007 και 2008 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έθεσαν το ζήτημα της ανατροπής της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας και της εξίσωσης των όρων εργασίας παλιών και νέων εργαζομένων. Μετά από δυο εβδομάδες απεργιακών κινητοποιήσεων επιτεύχθηκε η σύναψη σχετικής συμφωνίας.

Την ίδια περίοδο πραγματοποιούνταν κινητοποιήσεις κατά των εργασιακών σχέσεων δυο ταχυτήτων στην αλυσίδα σουπερ-μάρκετ Carrefour, καθώς άνοιξε νέο κατάστημα, όπου οι εργαζόμενοι θα εισέπρατταν αποδοχές μειωμένες κατά 25% και 30% σε σχέση τις αποδοχές των τους εργαζομένων στα υπόλοιπα καταστήματα της Carrefour. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θεώρησαν αυτή την εξέλιξη ως απειλή για τους όρους εργασίας των εργαζομένων στα υπόλοιπα καταστήματα και προχώρησαν σε πικετοφορίες.

6. Ολλανδία

6.1. Γενικό πλαίσιο

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων της Ολλανδία αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση, καθώς βασίζεται σε μια κατά κύριο λόγο στον κοινωνικό διάλογο ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές και του κράτους με στόχο την επίτευξη οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Ειδικότερα, το μοντέλο των εργασιακών σχέσεων της χώρας χαρακτηρίζεται από αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης, καθορισμό μισθολογικών αυξήσεων σε κεντρικό επίπεδο, και διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σε χαμηλά επίπεδα (25%), υψηλό ποσοστό εργαζομένων (81%) , οι οποίοι καλύπτονται από το περιεχόμενο και τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Τα ευέλικτα συστήματα απασχόλησης και ειδικότερα η εκτεταμένη εφαρμογή της μερικής απασχόλησης έχουν ως αποτέλεσμα τα χαμηλά ποσοστά ανεργία στην χώρα, ακόμη και μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης (2,7%, δ' τρίμηνο 2008).

6.2. Εργατικό Δίκαιο

Το 2008 δημοσιεύεται στην Ολλανδία, το κείμενο με τις προτάσεις της Επιτροπής

Bakker²⁷, η οποία είχε συσταθεί το 2007, προκειμένου να εκφράσει τις απόψεις και τις προτάσεις της για τις αλλαγές και τις μεταρρυθμίσεις που θα πρέπει να γίνουν στην αγορά εργασίας και την Νομοθεσία στην χώρα. Οι προτάσεις της Επιτροπής εστιάζουν τις προτεινόμενες αλλαγές στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και την παραμονή στην εργασία για τους Ολλανδούς εργαζόμενους για μεγαλύτερο χρονική διάστημα.

Ειδικότερα, η Επιτροπή εκτιμά ότι η γήρανση του πληθυσμού και η αλλαγές που παρατηρούνται στην οικονομία και την αγορά εργασίας στην Ολλανδία, θα οδηγήσουν μακροπρόθεσμα (μέχρι το 2040) σε περισσότερες θέσεις εργασίας και λιγότερους εργαζόμενους. Στα πλαίσια αυτά, η έκθεση της Επιτροπής προτείνει τις κάτωθι αλλαγές στην Νομοθεσία:

- Βραχυπρόθεσμη θέσπιση κινήτρων -κυρίως φορολογικών- με τα οποία ενθαρρύνονται οι εργαζόμενοι να εργάζονται περισσότερες ώρες. Επί παραδείγματι, οι μερικώς απασχολούμενοι, που θα απασχολούνται περισσότερες ώρες εργασίας θα τυγχάνουν φοροαπαλλαγών.
- Μακροπρόθεσμη θέσπιση ενός προσωπικού (για κάθε εργαζόμενο) ταμείου κατάρτισης και δια βίου μάθησης, στο οποίο θα συγκεντρώνονται οι αποζημιώσεις λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Η Επιτροπή εκτιμά ότι η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση θα πρέπει να είναι υποχρέωση και όχι απλά δικαίωμα του εργαζόμενου. Παράλληλα, σε περίπτωση που ο εργοδότης επιθυμεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας ενός εργαζομένου, θα πρέπει να τον ενημερώσει εγκαίρως, προ εξαμήνου, και το ανωτέρω χρονικό διάστημα να καταβάλλει κανονικές τις αποδοχές του, ενώ ταυτόχρονα θα τον ενισχύσει στις προσπάθειες του για εξεύρεση άλλης θέσης εργασίας. Επίδομα θα καταβάλλεται στον εργαζόμενο, μόνο στην περίπτωση που εξακριβώθηκε ότι τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος κατέβαλλαν επαρκείς προσπάθειες για την ανεύρεση άλλης θέσης εργασίας.
- Αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης από το 65^ο στο 67^ο έτος ηλικίας.

Οι προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις αξιολογούνται θετικά τόσο από την Κυβέρνηση και τους εργοδότες όσο και από τα συνδικάτα, με τα τελευταία να διαφωνούν μόνο στις προτάσεις για αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης.

Το 2008 ενισχύθηκε η νομοθεσία που διέπει τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης στην χώρα. Η τροποποίηση αυτή κρίθηκε αναγκαία, μετά από τα στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας για το 2008, όπου καταγράφεται διπλασιασμός των εργα-

27. Η Επιτροπή αυτή πήρε την ονομασία της από τον Πρόεδρο της Peter Bakker, ο οποίος είναι διευθύνων σύμβουλος του TNT.

ζομένων σε παράνομα γραφεία προσωρινής απασχόλησης, την τελευταία διετία. Συγκεκριμένα, έναντι 80,000 εργαζόμενων που απασχολούνταν το 2006 σε γραφεία, που δεν τηρούσαν τις διατυπώσεις που προβλέπει ο νόμος, το 2008 απασχολούνται 150,000 εργαζόμενοι. Οι περισσότεροι δε από αυτούς προέρχονται από την ανατολική Ευρώπη και ιδιαίτερα από την Πολωνία, και εξ αιτίας του γεγονότος αυτού λαμβάνουν πολύ χαμηλότερες αποδοχές, δεν έχουν κοινωνική ασφάλιση και οι συνθήκες διαβίωσης τους είναι άθλιες.

Για να αντιμετωπισθεί η κατάσταση αυτή, η νέα νομοθεσία προβλέπει ενίσχυση των κριτηρίων νομιμότητας για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, αύξηση των προστίμων στις εταιρείες που διαπιστώνεται ότι λειτουργούν παράνομα με ταυτόχρονη ποινική ευθύνη, καθώς και δυνατότητα αναζήτησης και διεκδίκησης των νόμιμων αποδοχών και γενικά των παροχών που προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία σωρευτικά τόσο από τον άμεσο όσο και από των έμμεσο εργοδότη.

6.3. Πολιτικές Απασχόλησης

Η Ολλανδική Κυβέρνηση προώθησε το 2008 νέα ρύθμιση συμφωνία με την οποία οι νέοι, κάτω των 27 ετών δεν δικαιούνται πια κοινωνικές παροχές, και θα πρέπει να εργάζονται, να σπουδάζουν ή να συνδυάζουν και τα δύο²⁸. Η υποχρέωση αυτή για απασχόληση ή σπουδές στοχεύει να ενθαρρύνει όσο το δυνατόν περισσότερους νέους ανθρώπους να βρουν δουλειά ή να σπουδάσουν. Το μέτρο επιδιώκει να αποτρέψει τους νέους από το να εξαρτώνται από τις κοινωνικές παροχές και να αποκτήσουν έναν τουλάχιστον βασικό τίτλο σπουδών.

Ειδικότερα, οι τοπικές αρχές είναι υποχρεωμένες να προσφέρουν στους νέους κάτω των 27 ετών - που είναι άνεργοι και/ή δεν πηγαίνουν σχολείο και έχουν κάνει αίτηση για βοήθεια - το δικαίωμα επιλογής για εργασία ή σπουδές ή συνδυασμό και των δύο. Η συγκεκριμένη επιλογή θα προσαρμοστεί ώστε να ικανοποιήσει τις ανάγκες του κάθε ατόμου, ωστόσο αν αρνηθούν την προσφορά οι τοπικές αρχές δεν θα τους παρέχουν βοήθεια.

Ορίζεται εξαίρεση για τους νέους που δεν μπορούν να εργαστούν ή να σπουδάσουν, για παράδειγμα εκείνους που είναι ανάπηροι ή χωρισμένοι γονείς, οι οποίοι εξακολουθούν να λαμβάνουν κοινωνικά επιδόματα²⁹.

Η νεολαία της Ομοσπονδίας Ολλανδικών Συνδικάτων, FNV Jong, είναι ιδιαίτερα επικριτική ως προς αυτό το μέτρο και το θεωρεί σαν μια μορφή ηλικιακής διάκρισης. Ως

28. Μέχρι το τέλος του 2007, οι νέοι ηλικίας μεταξύ 18 και 27 ετών μπορούσαν να ζητήσουν τις παροχές, και περίπου 29.000 τις έλαβαν, εκ των οποίων 4.275 ήταν κάτω των 21 ετών.

29. Το επίπεδο της οικονομικής υποστήριξης θα καθοριστεί βάσει άλλων μορφών κοινωνικής βοήθειας, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων για τη δευτερεύουσα επαγγελματική εκπαίδευση που φτάνει περίπου τα €700 το μήνα.

προς τους οικονομικούς όρους, το σχέδιο σημαίνει ότι οι νέοι θα καταλήξουν κάτω από τα κατώτατα όρια της φτώχειας και ότι η κοινωνική ασφάλιση θα καταργηθεί για όλους όσους είναι κάτω των 27 ετών.

Η τηλεργασία, ως μορφή απασχόλησης στην Ολλανδία έχει σημειώσει σημαντική αύξηση από το 2000. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ολλανδίας, το 2004 ποσοστό 8% του εργατικού δυναμικού απασχολείται στο σπίτι³⁰, ενώ το 2002 το ποσοστό αυτό ανερχόταν στο 6%. Η τηλεργασία συναντάται κυρίως στις υπηρεσίες πληροφορικής, όπου ποσοστό 51% των εργαζομένων απασχολείται με αυτή την μορφή απασχόλησης, στους υπηρεσίες ηλεκτρικής ενέργειας και ύδρευσης (16%), σε εμπορικές υπηρεσίες (12%), καθώς και στις μεταφορές και τις τηλεπικοινωνίες (9%). Οι τηλεεργαζόμενοι εργάζονται είτε δημόσιο, είτε έχουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είτε είναι ελεύθεροι επαγγελματίες.

Ιδιαίτερο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο να ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες απασχόλησης των τηλεεργαζομένων στην Ολλανδία, κατά τις επιταγές του Κοινοτικού Δικαίου, δεν υφίσταται. Η νομοθεσία θεσπίζει γενική υποχρέωση περί ίσης μεταχείρισης και ανάλογων συνθηκών εργασίας των τηλεεργαζομένων με τους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχείρησης.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η Ολλανδική Κυβέρνηση ενισχύει τα τελευταία χρόνια την μορφή αυτή απασχόλησης μέσω φορολογικών ελαφρύνσεων και προνομίων στους εργοδότες που εφαρμόζουν στις επιχειρήσεις τους την τηλεργασία.

Τέλος, τα συνδικάτα είναι θετικά διακείμενα προς την τηλεργασία, ωστόσο, θεωρούν αναγκαία την θέσπιση κανόνων, οι οποίοι θα διασφαλίζουν ότι οι τηλεεργαζόμενοι θα έχουν τα ίδια ασφαλιστικά και εργασιακά δικαιώματα με τους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχείρησης, θα εργάζονται σε ασφαλές εργασιακό περιβάλλον και ότι η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης θα είναι προϊόν επιλογής και όχι ανάγκης.

6.4. Αναδιαρθρώσεις

Στα μέσα του Οκτωβρίου του 2007, το προσωπικό της Unilever στις εγκαταστάσεις της Ολλανδίας προχώρησε σε απεργία για περισσότερο από τρεις εβδομάδες διαμαρτυρόμενο για το κλείσιμο τριών εκ των έξι μονάδων της επιχείρησης στην Ολλανδία.

Τα συνδικάτα προχώρησαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις διαρκείας³¹, με τον ισχυρισμό ότι το κλείσιμο δεν ήταν απαραίτητο και ζητούν εγγυήσεις για τους εργαζόμε-

30. Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ολλανδίας, ως τηλεργασία νοείται η απασχόληση εκτός της επιχείρησης, κατά την οποία όμως ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση στα πληροφοριακά και τεχνολογικά συστήματα της επιχείρησης.

31. Κάθε ημέρα, πραγματοποιούνταν στάσεις εργασίας σε μία από τις εγκαταστάσεις χωρίς προηγούμενη προειδοποίηση, κάτι που κόστισε στην επιχείρηση τουλάχιστον €1 εκατομμύριο τη μέρα.

νους που πρόκειται να απολυθούν. Η Allied Unions εξέφρασε σοβαρές αμφιβολίες για τα σχέδια της Unilever, αφού η επιχείρηση δεν θα επενδύει πια στο εργατικό δυναμικό ή τις εγκαταστάσεις της Ολλανδίας, ενώ ισχυρίζεται ότι επίκειται πιθανό κλείσιμο και άλλων εγκαταστάσεων, παρότι είναι κερδοφόρες και αποδοτικές. Άλλωστε, η μείωση των δαπανών θα έχει μικρό αποτέλεσμα, αντιπροσωπεύοντας μόνο το 3% των συνολικών δαπανών ανά μονάδα παραγωγής. Επιπλέον, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι ολλανδικές εγκαταστάσεις είναι αποδοτικές και κερδοφόρες. Επομένως, υποστηρίζεται ότι η Unilever θέλει μόνο να ικανοποιήσει τα βραχυπρόθεσμα συμφέροντα των μετόχων της, οι οποίοι δεν ενδιαφέρονται για τις ευκαιρίες απασχόλησης μακροπρόθεσμα.

Τελικά, επιτεύχθηκε συμφωνία που διευκρίνιζε ότι οι απολυμένοι εργαζόμενοι, που δεν θα μπορούσαν να τοποθετηθούν κάπου αλλού μέσα στην επιχείρηση ή σε άλλη επιχείρηση, θα λάβουν αποζημίωση ανάλογα με τα χρόνια που εργάζονταν στην επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι που θα συνεργάζονταν με το κλείσιμο της επιχείρησης θα λάβουν και ένα επίδομα, ενώ οι εργαζόμενοι στις εγκαταστάσεις που θα εξακολουθούν να λειτουργούν θα λάβουν εγγυήσεις για την εργασία τους μέχρι το 2011.

6.5. Ισότητα των φύλων/Διακρίσεις

Σύμφωνα με μια έκθεση της Ομοσπονδίας Συνδικάτων διαπιστώνεται ότι το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ φύλων στην Ολλανδία παραμένει ιδιαίτερα υψηλό και ανέρχεται σε ποσοστό 18% ³², ενώ από αυτό ποσοστό 7% δεν μπορεί να εξηγηθεί με βάση αντικειμενικές διαφορές. ³³

Η έκθεση της Ομοσπονδίας Συνδικάτων αναδεικνύει ότι το μειονέκτημα που βιώνουν οι γυναίκες στην Ολλανδία μπορεί ως ένα βαθμό να εξηγηθεί από το γεγονός ότι σχεδόν τα 1/3 των γυναικών απασχολούνται με μερική απασχόληση και κατά μέσο όρο, περίπου 26 ώρες την εβδομάδα, με αποτέλεσμα να χάνουν επιδόματα, να έχουν λιγότερες πιθανότητες να συμπεριληφθούν στην επανακατάρτιση και να χάνουν ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη. Όπως προκύπτει από την μελέτη, η εργασία μερικής απασχόλησης αποτελεί εμπόδιο στην ανέλιξη σε διοικητικές και διευθυντικές θέσεις.

32. Ενώ το 2007, οι άνδρες στην Ολλανδία κέρδιζαν κατά μέσο όρο €2,400 μηνιαίως, το αντίστοιχο ποσό για τις γυναίκες έφτανε μόλις τις €2,000. Αυτό απεικονίζει ένα από τα μεγαλύτερα χάσματα αμοιβών στην Ευρώπη.

33. Παγκοσμίως, οι γυναίκες κερδίζουν 16,5% λιγότερο από ότι οι άνδρες, ενώ ο συνολικός ευρωπαϊκός μέσος όρος είναι 14,5%. Η Ολλανδία βρίσκεται κάτω από τη Γερμανία (22%), την Αυστρία και τη Μ.Βρετανία (20% και οι δύο) αλλά πάνω από το Λουξεμβούργο (14%), την Ισπανία (13%), τη Γαλλία (11%), την Ελλάδα (10%), την Ιρλανδία, την Ιταλία και την Πορτογαλία (9% για όλες), καθώς επίσης και το Βέλγιο (7%). Το χάσμα αμοιβών στην Ολλανδία είναι παρόμοιο με αυτό που έχει βρεθεί στη Δανία (17%), και στη Νορβηγία και Σουηδία (16% και για τις δύο). Μετά την επέκταση της Ε.Ε το 2004 και 2007, στα νέα κράτη - μέλη, το χάσμα κυμαίνεται από 25% στην Εσθονία έως και 3% στη Μάλτα.

Μόνο το 1/3 όλων των Ολλανδών διευθυντών είναι γυναίκες³⁴, ενώ εξετάζοντας τα ανώτερα επίπεδα απασχόλησης, φαίνεται ότι οι γυναίκες κρατούν μόνο το 5% των θέσεων στα διοικητικά συμβούλια και το 7% των εποπτικών θέσεων. Συνολικά, οι γυναίκες κρατούν το 22% των θέσεων στο δεύτερο υψηλότερο διοικητικό επίπεδο, συμπεριλαμβανόμενων και των διευθυνόντων συμβούλων. Αξίζει να σημειωθεί ότι το χάσμα των αμοιβών είναι ακόμα πιο ευρύ ανάμεσα στους εργαζόμενους με περισσότερα προσόντα. Το χάσμα είναι επίσης μεγάλο σε τομείς της οικονομίας όπου απασχολούνται πολλές γυναίκες, όπως η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση.

Η Ομοσπονδία Συνδικάτων της Ολλανδίας σημειώνει ότι οι γυναίκες που είναι μέλη συνδικάτων κερδίζουν περισσότερα από ότι οι υπόλοιπες γυναίκες. Σε αυτή την περίπτωση, η διαφορά από τους άνδρες είναι της τάξης του 14%, ενώ το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που δεν είναι μέλη συνδικάτων μπορεί να φτάσει και το 22%. Τα μέλη των συνδικάτων ενδεχομένως αισθάνονται πιο σίγουρα και πιο ασφαλή με την υποστήριξη της ένωσης, ενώ είναι πιο πιθανό να διαπραγματευτούν καλύτερα για τις αποδοχές, τα επιδόματα και τις προοπτικές της σταδιοδρομίας τους.

7. Λουξεμβούργο

7.1 Γενικό πλαίσιο

Το Λουξεμβούργο χαρακτηρίζεται από την απουσία συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διακλαδικό επίπεδο με αυτές να πραγματοποιούνται σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Ωστόσο, η τριμερής διαβούλευση είναι πολύ υψηλά στο «μοντέλο του Λουξεμβούργου» και καθορίζεται από ένα ευρύ δίκτυο φορέων. Περίπου 60% των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ενώ, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα, η εργασιακή εκπροσώπηση είναι ιδιαίτερα υψηλή (58%). Μισθοί, αμοιβές και κοινωνικά επιδόματα προσαρμόζονται ανάλογα με το κόστος διαβίωσης ενώ, η απεργιακή δράση είναι ιδιαίτερα χαμηλή εξαιτίας των υψηλών μισθών αλλά και του πλαισίου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που «υποχρεώνει» εργοδότες και εργαζόμενους να διαπραγματευτούν επιδιώκοντας να διευθετήσουν το ζήτημα πριν καταφύγουν σε οποιαδήποτε εργασιακή δράση.

7.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Τον Φεβρουάριο του 2006 οι κοινωνικοί συνομιλητές υπέγραψαν συλλογική συμφωνία που ρυθμίζει την τηλεργασία {κάποια από τα σημεία αφορούν: να γίνεται εκουσίως, ο τηλεεργαζόμενος να μην υφίσταται διακρίσεις σχετικά με την επαγγελματική του εξέλιξη, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να ενημερώνονται και να ερω-

34. Το ίδιο ποσοστό σε όλη την Ευρώπη αντιστοιχεί στο 1/3.

τώνται για την εισαγωγή της τηλεργασίας και των όποιων τροποποιήσεων για την εφαρμογή της, ο τηλεργαζόμενος να ενημερώνεται για τις πολιτικές της εταιρείας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας ενώ, ρυθμίζεται η μετάβαση στην τηλεργασία και πίσω στην παραδοσιακή σύμβαση εργασίας (εδώ προβλέπεται περίοδος προσαρμογής 3 έως 12 μηνών) κ.α.}.

Βασικό πρόβλημα στην εξέλιξη αυτή παραμένει η εφαρμογή της στους διασυνοριακούς εργαζομένους οι οποίοι εκπροσωπούν πάνω του 40% των εργαζομένων στο Λουξεμβούργο. Και αυτό γιατί αφενός: σύμφωνα με το Κοινοτικό Δίκαιο οι τηλεργαζόμενοι πρέπει να εγγράφονται στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της χώρας παραμονής τους ακόμη και εάν η επιχείρηση που τους χρησιμοποιεί βρίσκεται στο Λουξεμβούργο. *Με άλλα λόγια*, ο καθαρός μισθός του εργαζόμενου μειώνεται ενώ το κόστος του εργοδότη αυξάνεται, δεδομένου ότι το Λουξεμβούργο έχει ακόμη τις χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης έναντι των γειτονικών χωρών και, *αφετέρου*: παρόμοιο πρόβλημα προκύπτει με το φόρο. Για να αποφευχθεί ο κίνδυνος διπλής φορολόγησης, ο διασυνοριακός τηλεργαζόμενος μπορεί να υποχρεωθεί να πληρώσει το φόρο στη χώρα παραμονής του σε αναλογία του μισθού που αντιστοιχεί στο χρόνο που εργάστηκε από το σπίτι. Δεδομένου ότι το Λουξεμβούργο έχει τα χαμηλότερα φορολογικά ποσοστά στους μισθούς από τις γειτονικές χώρες, ο αντίκτυπος στο καθαρό εισόδημα του υπαλλήλου, για άλλη μια φορά, είναι ουσιαστικός.

Όπως και να έχει αποκαλυπτικά είναι τα στοιχεία της έρευνας που πραγματοποίησε η εταιρεία ερευνών αγοράς TNS ILRES από τον Οκτώβρη του 2001 σύμφωνα με τα οποία: περισσότεροι από το 70% των ερωτηθέντων γνώριζαν για την τηλεργασία (υψηλά ποσοστά στο Λουξεμβούργο 74% και την Ολλανδία 83%), 4% του πληθυσμού απασχολείται με τηλεργασία (2% στις γυναίκες), οι τηλεργαζόμενοι στο Λουξεμβούργο είναι κυρίως ξένοι (10% Βέλγοι) με ανώτατη μόρφωση, αυτοαπασχολούμενοι ή εργαζόμενοι στις υπηρεσίες, με υψηλούς μηνιαίους μισθούς, 37% των ερωτηθέντων δεν ενδιαφέρονται για τηλεργασία (14% υποστήριξε ότι δεν εφαρμόζεται στο αντικείμενο της εργασίας τους, ενώ 7% υποστήριξε ότι ο εργοδότης τους δεν είναι υπέρ αυτής της μορφής), 6% των ερωτηθέντων δήλωσαν πως θεωρούν πολύ πιθανόν κάποια μέρα να τηλεργάζονται (το 52% θεωρεί πως δεν υπάρχει τέτοια προοπτική) με το ηλικιακό γκρουπ 19-24 να εκφράζετε θετικότερα (19%) και τέλος, οι εταιρείες (κυρίως στον τομέα των υπολογιστών) σε ποσοστό 12% δήλωσαν πως εφαρμόζουν την τηλεργασία (περίπου 4 εργαζόμενοι σε κάθε μία από αυτές).

7.3. Αναδιαρθρώσεις/Κοινωνικός Διάλογος

Στο πεδίο των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων και της συνοδευόμενης μείωσης του προσωπικού υπήρξαν δύο σημαντικές εξελίξεις, την περίοδο τέλη 2007 - 2008 στο Λουξεμβούργο, που θέτουν νέα δεδομένα στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η πρώτη αφορά στην κατασκευάστρια εταιρεία Fulflex (ειδικεύεται στην παραγωγή ελαστικών υλικών για διάφορες χρήσεις) η οποία, στα μέσα του 2007 (Ιούλιος) ανακοίνωσε την απόλυση των 18 από τους 26 εργαζομένους της, λόγω μετεγκατάστασης της παραγωγής της στη Σιγκαπούρη. Μετά από μαραθώνιο διαπραγματεύσεων που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 2008, η διοίκηση της εταιρείας και οι εκπρόσωποι των συνδικάτων OGB-L (Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων) και LCGB (Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων) συμφώνησαν σε ένα *κοινωνικό πλάνο* το οποίο προέβλεπε: οικονομική αποζημίωση, 90 ημερών «προειδοποιητική» περίοδο για τους εργαζόμενους άνω των 5 χρόνων στην εταιρεία, απαλλαγή από την εργασία για όλους τους εργαζόμενους την «προειδοποιητική» περίοδο ώστε, να αναζητήσουν νέα απασχόληση, άμεση αποζημίωση -εντός 15 ημερών- για όσους εργαζόμενους προσλαμβάνονται, κατά την «προειδοποιητική» περίοδο, σε νέα θέση είτε με βραχυπρόθεσμη σύμβαση, είτε με μόνιμη απασχόληση και ενημερώνουν την εταιρεία εγκαίρως.

Η δεύτερη περίπτωση αφορά στη διαμάχη μεταξύ της διοίκησης και των συνδικάτων στην αεροπορική εταιρεία Luxair. Συγκεκριμένα η διοίκηση δήλωσε αβεβαιότητα για την ικανότητα της OGB-L να λειτουργήσει ως κοινωνικός συνομιλητής, ενώ η OGB-L κατηγορήσε τη διοίκηση για έλλειψη κατανόησης και σοβαρού διαλόγου. Πρόσφατα, η διαμάχη εντάθηκε εξαιτίας των σχεδίων αναδιάρθρωσης του τηλεφωνικού κέντρου της εταιρείας όπου η διοίκηση διαβεβαιώνει ότι δεν θα χαθούν θέσεις εργασίας, ενώ το συνδικάτο πιστεύει πως προαλείφεται κλείσιμο της συγκεκριμένης υπηρεσίας. Τον Ιανουάριο 2008 η OGB-L *απαίτησε* μεταξύ άλλων: την άμεση, επίσημη διακοπή της οποιας διαδικασίας αναδιάρθρωσης που ξεκίνησε το 2006 και οδήγησε από τότε σε μείωση 190 θέσεων εργασίας, την άμεση μονιμοποίηση των εποχικών εργαζομένων στις υπηρεσίες Cargo, τη γραμμική αύξηση των μισθών κατά 3% το χρόνο, την κατοχύρωση του προσωπικού ενόψει του νέου τετραετούς σταθμού, κ.α.

Παρότι η διοίκηση δεν έχει λάβει επίσημη θέση στις απαιτήσεις του συνδικάτου, τονίζει την επιθυμία της να συμβάλλει στην αποκατάσταση ενός γόνιμου κοινωνικού διαλόγου. Έτσι, πραγματοποιήθηκε έκτακτη συνάντηση ώστε να αποφευχθεί η πιθανότητα απεργίας στο προσωπικό υπηρεσιών Cargo της Luxair, επιπλέον αποζημίωση θα δοθεί για την υπερεργασία του προηγούμενου χρόνου ενώ, περιγραφή θέσεων εργασίας, ειδικοτήτων και αναπτυξιακών σχεδίων καριέρας θα προταθούν στους επόμενους μήνες.

7.4. Εργατικό Δίκαιο

Οι εργοδότες «ανοίγουν» το ζήτημα της flexicurity (ευελιξία με ασφάλεια) στο Λουξεμβούργο και συγκεκριμένα η Ομοσπονδία των Βιομηχάνων (FEDIL) που πρόσφατα παρουσίασε τα αποτελέσματα μελέτης για την πιθανότητα εφαρμογής του Δανικού μοντέλου της flexicurity στο Λουξεμβούργο.

Κάτι που προκάλεσε τις εντονότερες αντιδράσεις της Συνομοσπονδίας των Ανεξάρτητων Συνδικάτων (OGB-L) που υποστηρίζει ότι το εθνικό κοινωνικοοικονομικό μοντέλο προσφέρει, ήδη, κάποια μορφή *flexicurity*.

Από την πλευρά του, το Υπουργείο Εργασίας και Απασχόλησης συμφώνησε πως είναι λογικότερη η ανάπτυξη ενός μοντέλου ειδικά σχεδιασμένου και προσαρμοσμένου στις ανάγκες της χώρας.

Σύμφωνα λοιπόν με εμπειρογνώμονα, η υπάρχουσα νομοθεσία ήδη περιέχει στοιχεία ευελιξίας όπως: εθελούσια μερική απασχόληση, ευέλικτες ώρες εργασίας, διακοπή εργασίας αντί υπερωριών, προσωρινό δανεισμό εργαζομένων. Οι ευελιξίες αυτές ισορροπούνται από σειρά ασφαλιστικών παροχών όπως: περιορισμένες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ίσα δικαιώματα για τους μερικά απασχολούμενους, υποχρεωτική αιτιολόγηση των ατομικών απολύσεων μετά τη δοκιμαστική περίοδο και -για τις ομαδικές απολύσεις- η υποχρεωτική διαπραγμάτευση στην μερική ανεργία, τις εργασιακές ώρες και τα μαθήματα ενίσχυσης των δεξιοτήτων. Πρώτιστα δε, αντί των αποζημιώσεων απόλυσης, την επιχορήγηση κατάρτισης, μεγαλύτερη περίοδο αναγγελίας απόλυσης, αντί της αιτιολόγησης της, και διευκολύνσεις για συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αυτά, θα πρέπει να συνοδεύονται από αλλαγές στην πολιτική απασχόλησης όπως: υποστήριξη στην εύρεση νέας εργασίας αλλά και στην πρόσληψη εργαζομένων, φοροδιευκολύνσεις κ.α.

Σε πλήρη αντίθεση με την άποψη αυτή βρίσκονται τα συνδικάτα σύμφωνα με τα οποία, η κατάσταση στο Λουξεμβούργο ήδη παρέχει κάποια μορφή ευελιξία στην οποία δεν αντιτίθενται (χαρακτηριστικό παράδειγμα, από τη δεκαετία του '70 υπάρχει συμφωνία για τη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων, αλλά όχι και της παραμονής τους στην ίδια επιχείρηση με οποιοδήποτε κόστος) ωστόσο, προϋποθέτουν να γίνει περισσότερο «κοινωνική».

Για το Υπουργείο Εργασίας και Απασχόλησης η *flexicurity* δεν είναι αυτοσκοπός. Μεταξύ των δυνατοτήτων που εξετάζονται είναι η καθιέρωση «λογαριασμών εξοικονόμησης χρόνου» κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής, δηλαδή, οι υπερωρίες να μην πληρώνονται, αλλά να χρεώνονται σε «λογαριασμό» από τον οποίο ο εργαζόμενος μπορεί να κάνει χρήση διακοπής καριέρας, για παράδειγμα.

Στην παρούσα φάση εκκρεμεί συνομιλία μεταξύ εργοδοτών - εργαζομένων για τις προτάσεις που έχουν υποβληθεί.

7.5. Συνδικάτα

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εμφάνιση του νέου συνδικάτου FieDEL, (Ανεξάρτητη Ομοσπονδία Εργαζομένων στην Dexia) «εσωτερικού» τύπου, για την εκπροσώπηση των εργαζομένων στην τράπεζα Dexia. Σύμφωνα με τους ιδρυτές του FieDEL πρόκειται για ένα ουδέτερο, μη-πολιτικό όργανο, που αποδεδεσμεύεται από τις παραδοσιακές

προσεγγίσεις του συνδικαλιστικού κινήματος. Τα συμφέροντα των εργαζομένων σε ένα κλάδο, κατά το νέο συνδικάτο, δεν μπορούν να εκπροσωπούνται σε επίπεδο κλάδου συνολικά γιατί οι γενικευμένοι στόχοι «τείνουν να καθορίζονται στον κατ' ελάχιστα κοινό παρανομαστή, που αναμφισβήτητα λειτουργεί υπέρ των εργοδοτών» Οι εργαζόμενοι πρέπει «να έχουν φωνή, ώστε να υπάρχει πραγματική κοινωνική δημοκρατία στην επιχείρηση». Σε αντίθεση με αυτή την άποψη, ορισμένοι παρατηρητές πιστεύουν πως το νέο αυτό συνδικάτο προσβλέπει σε οικονομικά οφέλη, παρά στην επιθυμία του να ανανεώσει το συνδικαλιστικό κίνημα του Λουξεμβούργου. Και κάποιοι επισημαίνουν την επικινδυνότητα τέτοιων εγχειρημάτων για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων, καθώς μπορούν να περιορίσουν τη δύναμη των εργαζομένων οδηγώντας σε περιπλοκότερες εργασιακές σχέσεις στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

Δημόσια συζήτηση άνοιξε η πρόσφατη απόφαση της NZV (Αυτόνομη Ένωση Εργαζομένων στους Σιδηροδρόμους) να συμμετάσχει στις κοινωνικές εκλογές του Νοεμβρίου 2008. *Αναλυτικότερα:* η NZV που αριθμεί 200 μέλη (κυρίως οδηγούς και ελεγκτές εισιτηρίων) ανακοίνωσε την επιθυμία της: να καλύψει τους εργαζόμενους γραφείου και κυρίως αυτούς που εργάζονται σε 3 ή περισσότερες διαφορετικές θέσεις εργασίας καθώς πιστεύει πως, το εργατικό δίκαιο και το σύστημα συντάξεων δεν αντιμετωπίζει επαρκώς τα προβλήματα των εργαζομένων με ακανόνιστες και αντικοινωνικές ώρες, *ταυτόχρονα* να ενδυναμώσει τους δεσμούς με άλλα συνδικάτα όπως την Ένωση Γερμανών Μηχανοδηγών και βέβαια, να συμμετάσχει στις κοινωνικές εκλογές. Η απόφαση παρουσιάζει δυσκολίες στην εφαρμογή της καθώς ο Οργανισμός εκτιμά την ανεξαρτησία που έχει έως τώρα, ενώ σύμφωνα με τον Πρόεδρο η προσχώρηση στις αντιπροσωπείες κατά τις εκλογές των εκπροσώπων των εργαζομένων σημαίνει «ενσωμάτωση» στο σύστημα και προσχώρηση στην επιθυμία της πλειοψηφίας. Από την άλλη, η NZV θα μπορούσε να ωφεληθεί από τα δικαιώματα που πηγάζουν για τους εκπροσώπους των εργαζομένων (πχ στη διατύπωση προτάσεων, πρόληψη εργασιακών διαφορών, κα), έχοντας έτσι καλύτερη πρόσβαση στην πληροφόρηση.

Το Νοέμβριο του 2008, 400,000 εργαζόμενοι και συνταξιούχοι στο Λουξεμβούργο κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην εκλογή εκπροσώπων για τη νέα επαγγελματική οργάνωση (*«Επιμελητήριο Εργαζομένων»*) το οποίο και θα αντικαταστήσει τις δύο ήδη υπάρχουσες οργανώσεις {την AK-L (Επιμελητήριο Εργασίας) που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους στη βιομηχανία και την CEP-L (Ένωση Εργαζομένων Ιδιωτικού Τομέα) που εκπροσωπεί τους εργαζόμενους σε υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα}.

Το σημαντικό στοιχείο εδώ είναι η υιοθέτηση στη χώρα ενός και μόνο, κοινού καθεστώτος για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες η οποία και οδήγησε στην ιστορική συγχώνευση των δύο οργανώσεων. Το «Επιμελητήριο Εργαζομένων» θα λειτουργήσει μέσα στο 2009, με ετήσια συνδρομή από την εργοδοσία ή από το νέο Εθνικό Συνταξιοδοτικό Ταμείο, θα συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι

και συνταξιούχοι καθώς και οι σιδηροδρομικοί υπάλληλοι που απασχολούνται στη CFL (Εθνική Σιδηροδρομική Επιχείρηση), με εξαίρεση τους κυβερνητικούς και δημοσίους υπαλλήλους και θα έχει αρμοδιότητες: στη συμμετοχή εθνικών νόμων και κανονισμών, επίσημης γνώμης στα νομοσχέδια που αφορούν τα μέλη του, και σε όλα όσα αφορούν την οικονομία, την κοινωνική προστασία, το εργατικό δίκαιο, την εκπαίδευση και κατάρτιση (εδώ θα έχει το καθήκον του σχεδιασμού, της οργάνωσης και παρακολούθησης της κατάρτισης σε διάφορους κλάδους), τον κρατικό προϋπολογισμό, τη χρήση δημοσίων πόρων και φόρων.

7.6. Απεργίες

Ο Δεκέμβριος του 2007 χαρακτηρίζεται από σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων καθώς, τα τρία συνδικάτα που εκπροσωπούν τις κοινωνικές υπηρεσίες, τους τομείς της υγείας και της εκπαίδευσης κάλεσαν σε ομαδικές διαδηλώσεις. Η Ένωση Υγειονομικών, Κοινωνικών Υπηρεσιών και Εκπαίδευσης εδώ και πολλά χρόνια απαιτεί αναθεώρηση των μισθολογικών κλιμακίων ενώ, παράλληλα, καλεί σε μεταρρυθμίσεις που θα απεικονίζουν τη διάρκεια και το επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτούνται για να εργαστεί κάποιος σε αυτές τις υπηρεσίες. Η Εθνική Ένωση των Δασκάλων (SNE) και η Ένωση Εκπαίδευσης και Επιστήμης (SWE) ένωσαν τις δυνάμεις τους για να υπερασπίσουν το επάγγελμα της διδασκαλίας και πρόσφατα απευθύνθηκαν σε μεσολαβητή με ολοένα και μεγαλύτερη πιθανότητα την ένταση των κοινωνικών συγκρούσεων και των απεργιακών κινητοποιήσεων με την έναρξη της νέας σχολικής χρονιάς.

Σύμφωνα με τις Υπηρεσίες αυτές οι πρόσφατες τάσεις αποκαλύπτουν σαφώς, τον σκοπό των μεταρρυθμίσεων στις κοινωνικές υπηρεσίες και τον τομέα της υγείας: δηλαδή το να εξοικονομηθούν χρήματα εις βάρος των συνθηκών εργασίας και των αμοιβών των εργαζομένων στον τομέα αυτό. Η κατάσταση αυτή αναμφίβολα έχει αντίκτυπο στην ποιότητα των υπηρεσιών. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι όχι μόνο εντάσσονται σε ακατάλληλες κατηγορίες αλλά, κυρίως, υποτιμάται η εργασία τους.

Στο ίδιο μήκος κύματος, με ιδιαίτερη σημασία για το συνδικαλιστικό κίνημα, ήταν η επιτυχημένη οργάνωση διαμαρτυρίας, τον Ιούλιο του 2008, των συνδικάτων από το Βέλγιο, τη Γαλλία και το Λουξεμβούργο (*Grande Region*) για μία κοινωνικότερη Ευρώπη. Αφορμή των κινητοποιήσεων, που συγκέντρωσαν περισσότερα από 700 άτομα, αποτέλεσε η καταδικαστική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για το Λουξεμβούργο σχετικά με τη μη εφαρμογή της Οδηγίας περί της Απόσπασης των Εργαζομένων και κυρίως των προβλέψεων εκείνων για: την εθνική δημόσια πολιτική (στο Λουξεμβούργο ο νόμος για τις απουσίες εναπόκειται στη δημόσια κοινωνική πολιτική και όποιες παρεκκλίσεις από αυτή είναι μόνο υπέρ του εργαζομένου, κάτι που βρίσκει αντίθετο το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο καθώς θεωρεί ότι παραβιάζεται η αρχή της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων), τους κανόνες ελάχιστης προστασίας (4 νέες κατηγορίες εντάχθηκαν στη νομοθεσία του κράτους που σχετίζονται

με τις καταγεγραμμένες εργασιακές συμφωνίες, την προσαρμογή των μισθών στο κόστος ζωής, τη νομοθεσία περί μερικής απασχόλησης και συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και τις προβλέψεις που σχετίζονται με τις συλλογικές συμφωνίες, ενώ το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο κρίνει πως η Οδηγία παρέχει ανεξάντλητη λίστα κατηγοριών όπου τα κράτη-μέλη μπορούν να εφαρμόσουν τους ήδη υπάρχοντες κανόνες στο κράτος - μέλος φιλοξενίας) και το ζήτημα του ελέγχου (οι ρυθμίσεις στο Λουξεμβούργο προβλέπουν τον ορισμό εκπροσώπου-κατοίκου του Λουξεμβούργου ώστε να διευκολύνονται οι τακτικοί έλεγχοι κάτι που κρίνεται μη απαραίτητο από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο καθώς το σύστημα συνεργασίας και ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των κρατών - μελών είναι επαρκές). Σύμφωνα με τα συνδικάτα «το Λουξεμβούργο, στην πραγματικότητα καταδικάστηκε για τα υψηλά κοινωνικά του πρότυπα».

8. Ηνωμένο Βασίλειο

8.1. Γενικό πλαίσιο

Στην μελέτη των εργασιακών σχέσεων η Μεγάλη Βρετανία κατέχει πάντοτε ξεχωριστή θέση, καθώς η συγκρότηση της επιστήμης των εργασιακών σχέσεων συνδέεται ιστορικά με την δημιουργία των πρώτων βιομηχανιών στο Manchester και το Λονδίνο και την ταυτόχρονο ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος. Το Κογκρέσο των Εργατικών Ενώσεων της χώρας (TUC) συνιστά ουσιαστικά και το πρώτο συνδικάτο διεθνώς με έτος ίδρυσης το 1868. Η θέση της Βρετανίας ωστόσο στον παγκόσμιο χάρτη των εργασιακών σχέσεων είναι εξαιρετικά σημαντική και για άλλους λόγους που συνδέονται με το γεγονός ότι αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές και διεθνοποιημένες οικονομίες του κόσμου και φυσικά της Ευρώπης.

Με πληθυσμό που αγγίζει τα 61 εκατομμύρια κάτοικους, των οποίων η εθνική και φυλετική καταγωγή ποικίλει σημαντικά, ένα εργατικό δυναμικό της τάξεως των 30 εκατομμυρίων, αλλά και με μια ιστορία έντονων αλλαγών στο εργατικό δίκαιο από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 η Βρετανία συνιστά μια εξαιρετικά σημαντική εθνική περίπτωση μελέτης των εργασιακών σχέσεων. Από το 1979 μέχρι το 1997 η διακυβέρνηση της χώρας από το Συντηρητικό Κόμμα είχε ως αποτέλεσμα την αναμόρφωση του συστήματος ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σε μια κατεύθυνση εξαστομίκευσης και αποσυλλογικοποίησης. Τα συνδικάτα ακολούθησαν διαχρονική πτωτική πορεία και τα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας έφτασαν στο ναδίρ των τελευταίων 100 ετών το 2000. Έκτοτε ακολουθούν σταθερή ανοδική πορεία οριακού όμως χαρακτήρα απαριθμώντας λίγες δεκάδες χιλιάδες νέα μέλη κάθε χρόνο.

Η κατάσταση αυτή ενδέχεται να αλλάξει, καθώς η Βρετανία αποτελεί μια από τις σοβαρά πληγωμένες οικονομίες από την πρόσφατη οικονομική κρίση. Το γεγονός αυτό συμβάλλει στη σταδιακή αύξηση της ανεργίας σε επίπεδα που αναμένεται να

αγγίζουν τα 3 εκατομμύρια μέχρι το τέλος του έτους. Η αύξηση του ποσοστού ανεργίας έχει σοβαρές συνέπειες στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Πρώτα από όλα μεταφέρει το φόβο στην πλευρά των εργαζομένων με αποτέλεσμα να επηρεάζεται αρνητικά η παρουσία και η παρέμβαση των συνδικάτων στους χώρους εργασίας σε μια ήδη βεβαρυμένη από τις επιθέσεις της εργοδοσίας και του νομοθέτη αγορά εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της απεργίας στα διυλιστήρια του Lindsley και σταδιακά στα διυλιστήρια του συνόλου της χώρας τον Φεβρουάριο του 2009. Ορισμένοι εργαζόμενοι αναμένονταν να χάσουν τις δουλειές τους, όταν την ίδια στιγμή η διεύθυνση είχε προχωρήσει στην πρόσληψη, μέσω ιδιωτικών γραφείου εργασίας, Ιταλών και Πορτογάλων εργατών. Το γεγονός αυτό προκάλεσε έντονες διαμαρτυρίες από τους εργαζόμενους, οι οποίες δυστυχώς συνοδεύτηκαν από το ξενοφοβικό σύνθημα: «Δουλειές στη Βρετανία, Δουλειά για τους Βρετανούς Εργάτες» (British Jobs for British People). Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο ότι το εν λόγω σύνθημα χρησιμοποιήθηκε και εξαιτίας του γεγονότος ότι έχει χρησιμοποιηθεί και γενικώς αποδίδεται στον βρετανό πρωθυπουργό Gordon Brown. Η ανεργία προκαλεί ξενοφοβικές τάσεις στην αγορά εργασίας, γεγονός το οποίο αποκαλύφθηκε τόσο από τα αποτελέσματα των πρόσφατων ευρωεκλογών (εκλογή δύο ευρωβουλευτών του Βρετανικού Εθνικού Κόμματος), όσο και από τα αποτελέσματα σχετικών ερευνών της Επιτροπής για την παροχή ίσων ευκαιριών (Equal Opportunities Commission).

Ιδιαίτερη σημασία αποκτά και ο τρόπος με τον οποίο αυξάνεται η ανεργία, αλλά και οι πολιτικές διαχείρισης των ανέργων που ακολουθούν. Για παράδειγμα, το τελευταίο χρονικό διάστημα παρατηρούνται αποφάσεις κλεισίματος ολόκληρων εργοστασίων και παραγωγικών μονάδων και δεν απουσιάζουν οι αιφνίδιες και συχνά σκληρές πρωτοβουλίες της εργοδοσίας να προχωρήσουν σε μαζικού χαρακτήρα απολύσεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της γαλλικών συμφερόντων πετρελαϊκής εταιρίας Total, καθώς και οι περιπτώσεις της BMW. Επίσης η απεργιακή δράση σημειώνει εντυπωσιακή άνοδο μετά το 2005.

Σε γενικές γραμμές, οι εργασιακές σχέσεις τα τελευταία χρόνια στη Βρετανία διακρίνονται από έντονη ρευστότητα, η οποία προκαλεί διφορούμενα συμπεράσματα. Από την μία πλευρά διαπιστώνεται η ενίσχυση των τάσεων κατάτμησης της αγοράς εργασίας και η τάση αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγματεύσεως (πχ. έντονες μισθολογικές ανισότητες, διευρυμένο χάσμα αμοιβών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, παρατεταμένα ωράρια εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού, μείωση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας) και από την άλλη η ενίσχυση των προστατευτικών διατάξεων της νομοθεσίας και της συνδικαλιστικής παρουσίας (πχ. νέος νόμος για τις ευπαθείς ομάδες κοινωνικού αποκλεισμού και την ισότητα στην απασχόληση, κινητοποίηση για τις/ τους εργάτριες/ εργάτες καθαριότητας στο City του Λονδίνου κτλ.).

Ουσιαστικά, οι εργασιακές σχέσεις στη Βρετανία βρίσκονται στο σταυροδρόμι σημαντικών εξελίξεων και δομικών αλλαγών. Με τις εθνικές βουλευτικές εκλογές να πλησιάζουν και την επικείμενη εκλογική νίκη

των Συντηρητικών δείχνει να κλείνει ένας κύκλος διακυβέρνησης της χώρας από το Νέο Εργατικό Κόμμα. Η είσοδος των Νέων Εργατικών στην Downing Street το 1997 συνοδεύτηκε από μεγάλες προσδοκίες του κόσμου της εργασίας για ουσιαστική ενίσχυση του κράτους πρόνοιας και του συνδικαλιστικού κινήματος. Σε κάποιο βαθμό και με τη συνέργεια της Ένωσης στην υποχρεωτική εισαγωγή κοινοτικής νομοθεσίας για το χρόνο εργασίας και το δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων, οι διαδοχικές κυβερνήσεις των Νέων Εργατικών βοήθησαν σημαντικά στην μείωση των συνεπειών των πολιτικών απορρύθμισης της αγοράς εργασίας που ακολούθηθηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Παρόλα αυτά η εισαγωγή νέων ρυθμίσεων και η εφαρμογή νέων πολιτικών για την απασχόληση δεν επέφεραν δραστικές αλλαγές στο βασικό πρότυπο εργασίας που καθιέρωσε το Συντηρητικό Κόμμα.

8.2. Πολιτικές απασχόλησης

Με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 2007 3,2 εκατομμύρια εργαζόμενοι εργάζονταν από το σπίτι τους ή άλλους χώρους εκτός από τα γραφεία της επιχείρησής τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 2005 το αντίστοιχο μέγεθος τηλεργασίας αντιστοιχούσε σε 2,4 εκατομμύρια. Παρόλα αυτά οι πραγματικές διαστάσεις της τηλεργασίας στη χώρα είναι δύσκολο να αποσαφηνιστούν με ακρίβεια, καθώς το θεσμικό πλαίσιο δεν είναι ιδιαίτερα σαφές ως προς το ποιες μορφές εργασίας μπορούν να ενταχθούν στη συγκεκριμένη κατηγορία. Η σχετική μελέτη του Υπουργείου Βιομηχανίας και Εμπορίου (BERR), η οποία αποτελεί ένα από τα πλέον επίσημα κείμενα της κυβέρνησης για το φαινόμενο της τηλεργασίας, υιοθέτησε τον ορισμό της τηλεργασίας που χρησιμοποιείται στη σχετική κοινωνική συμφωνία του 2002.

Από τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 2007 ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα εξής:

- Το ποσοστό της γυναικείας συμμετοχής είναι υψηλότερο μόνο στις περιπτώσεις της εργασίας από το σπίτι (homeworking). Αντίθετα οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής τόσο στην εργασία σε διαφορετικές τοποθεσίες χρησιμοποιώντας το χώρο κατοικίας ως βασική έδρα της εργασιακής τους δραστηριότητας.
- Οι 9 στους 10 τηλεεργαζόμενους κατανέμονταν σε διευθυντικές, επιστημονικές και τεχνικές επαγγελματικές κατηγορίες.
- Η υψηλότερη αύξηση της τηλεργασίας εντοπίζεται στον κλάδο των κατασκευών και ακολουθούν ο κλάδος των λοιπών υπηρεσιών.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι και το εύρημα της έρευνας για την απασχόληση του εργοδοτικού Συνδέσμου Βιομηχανίας (CBI) του 2007. Σύμφωνα με τη σχετική έρευνα σε δείγμα 500 επιχειρήσεων τονίζεται ότι η τηλεργασία παρουσίασε την μεγαλύτερη αύξηση από όλες τις μορφές ευέλικτης εργασίας από το 2004 και εντεύθεν. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, περίπου το 46% των επιχειρήσεων του δείγματος προσφέρουν δυνατότητες απασχόλησης με καθεστώς τηλεργασίας, γεγονός το οποίο συνδέεται με ταυτόχρονες βελτιώσεις στον τομέα των τηλεπικοινωνιών, περιβαλλοντικές επιπτώσεις από την καθημερινή μετακίνηση των εργαζομένων, αδυναμίες του συγκοινωνιακού συστήματος.

Πίνακας 4
Ευέλικτο καθεστώς εργασίας 2004-07

	2004	2005	2006	2007
Μερική Απασχόληση (part-time working)	84	85	88	91
Διαμοιρασμός θέσεων Εργασίας (Job Sharing)	38	34	48	55
Ευέλικτο Ωράριο (Flexi-time)	31	39	44	45
Εκπαιδευτικές άδειες (sabbaticals)	20	19	29	37

Πηγή: CBI/ Pertemps, 2007, σελ. 13.

Τα εντυπωσιακά αυτά ευρήματα της μελέτης του CBI έρχονται σε αντίθεση με τα αποτελέσματα αντίστοιχης μελέτης του Cranfield School of Management, όπου τονίζεται ότι μόνο μια στις πέντε επιχειρήσεις (σε δείγμα 8,000 επιχειρήσεων της Βρετανίας) προσφέρουν ευκαιρίες τηλεργασίας στους εργαζόμενους. Σε ανάλογα συμπεράσματα κατέληξε και η έρευνα του Υπουργείου Εργασίας (Labour Research Department) το 2005.

Πίνακας 5
Ευέλικτο καθεστώς εργασίας

	Γραπτή συμφωνία	Άλλη συμφωνία
Μερική απασχόληση	23	69
Μειωμένο ωράριο κατά την επιστροφή στην εργασία εξαιτίας μητρικής άδειας	30	48
Διαμοιρασμός θέσεων εργασίας	31	34
Εργασία από το σπίτι/ Τηλεργασία	18	24
Ευέλικτο ωράριο	30	23
Συμβασεις ετησίων ωρών εργασίας	22	12
Συμπεσμένες εργάσιμες εβδομάδες	21	22
Άλλη	11	21

Πηγή: LRD, 2005, σελ. 18.

8.3. Πολιτικές αμοιβών

Η κυβέρνηση αποδέχθηκε τον Μάρτιο του 2008 τις προτάσεις της Επιτροπής για τους εργαζόμενους με χαμηλές αμοιβές (Low Pay Commission, LPC) αναφορικά με τον κατώτατο μισθό. Στο πλαίσιο αυτό, από 1^η Οκτωβρίου του 2008 οι εργαζόμενοι άνω των 22 ετών θα λαμβάνουν £5.73 (7,33€) από £5.52 (7,06€). Η συγκεκριμένη ρύθμιση αντιπροσωπεύει μια αύξηση της τάξεως του 3,8% από το ισχύον εθνικό κατώτατο μισθό. Αντίστοιχες αυξήσεις θα ισχύσουν και για τους εργαζόμενους ηλικίας 18-21 ετών, καθώς και των ανήλικων εργαζόμενων 16-17 ετών. Πιο συγκεκριμένα, ο κατώτατος μισθός των εργαζόμενων 18-21 ετών θα αυξηθεί από £4.60 (5.88€) σε £4.77 (6.10€). Στην περίπτωση των ανήλικων εργαζόμενων 16-17 ετών το αντίστοιχο κατώτατο όριο αμοιβής θα αυξηθεί από £3.40 (4,35€) σε £3.53 (4.51€).

Παράλληλα, η LPC συνέστησε στην κυβέρνηση την εκπόνηση μιας σειράς μελετών, οι οποίες θα εξετάζουν την επίδραση των σχετικά υψηλών αυξήσεων στα κατώτατα όρια αμοιβών του 2003 σε διάφορα σημαντικά μεγέθη, όπως η αποχώρηση προσωπικού, το ποσοστό απασχόλησης, οι ώρες και η παραγωγικότητα σε διαφορετικές περιοχές και κλάδους παραγωγής. Σημαντικά ζητήματα, τα οποία προτάθηκαν επίσης αφορούσαν τα εξής:

- Την εισαγωγή μια νέας μεθόδου υπολογισμού των αναδρομικών για τους χαμηλά αμοιβόμενους εργαζόμενους,
- Την εφαρμογή χρηματικού πρόστιμου για τους εργοδότες που παραβιάζουν τη σχετική νομοθεσία,
- Την ενίσχυση των ελεγκτικών δυνάμεων των επιθεωρητών εργασίας.

8.4. Εργατικό δίκαιο

Το Μαΐο του 2008 δημοσιεύτηκε μια έκθεση αξιολόγησης της νομοθεσίας για την ευέλικτη διεύθυνση των σχέσεων εργασίας. Η συγκεκριμένη νομοθετική δραστηριότητα βασίζεται στη λογική της προώθησης πολιτικών συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία, η οποία αποτελεί εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα στην περίπτωση της Βρετανίας, εξαιτίας και των παρατεταμένων ωραρίων εργασίας για σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού. Ανεξάρτητος εμπειρογνώμονας (Υπεύθυνη Προσωπικού της μεγάλης αλυσίδας καταστημάτων τροφίμων Sainsburys) ανέλαβε την σύνταξη της έκθεσης μετά από σχετική κυβερνητική απόφαση. Ο βασικός στόχος της έκθεσης ήταν η πραγματοποίηση γνωμοδότησης για το αν πρέπει να επεκταθεί το δικαίωμα των εργαζόμενων με γονικές υποχρεώσεις να αλλάξουν τη σχέση εργασίας τους για να ανταποκριθούν με επάρκεια στις υποχρεώσεις αυτές. Το δικαίωμα αυτό δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους γονείς να αντιμετωπίσουν με αποτελεσματικό τρόπο τις δυσκολίες εναρμόνισης των εργασιακών και οικογενειακών τους καθηκόντων. Το δικαίωμα αυτό αφορούσε αρχικά τους γονείς με παιδιά μέχρι έξι ετών, καθώς και τους γονείς με παιδιά με ειδικές ανάγκες μέχρι 18 ετών.

Ο νόμος για την Οικογένεια και την Εργασία του 2006 (Work and Families Act 2006) διεύρυνε το πεδίο εφαρμογής της νομοθεσίας σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν ανάγκες φύλαξης ανηλίκων³⁵. Στο πλαίσιο αυτό οι εργαζόμενοι με συγκεκριμένες δεσμεύσεις φύλαξης μπορούν να αλλάξουν το καθεστώς εργασίας τους επιλέγοντας μια σειρά από ευέλικτες συμβάσεις/σχέσεις εργασίας, μερική απασχόληση, ευέλικτο κυμαινόμενο ωράριο, συμβάσεις ετήσιων ωρών εργασίας, διαμοιρασμό θέσης εργασίας κτλ.. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να λάβουν σοβαρά υπόψη τους το αίτημα των εργαζόμενων που επιδιώκουν να αλλάξει το καθεστώς εργασίας τους για οικογενειακούς λόγους. Η οποιαδήποτε άρνηση τους να παραχωρήσουν το δικαίωμα αλλαγής της σύμβασης εργασίας οφείλει να γίνει ύστερα από διαδικασία διαλόγου με τον εργαζόμενο και μόνο όταν προκύπτει ότι η σχετική αλλαγή προκαλεί:

- επιβάρυνση του κόστους εργασίας
- δυσκολίες στην εξυπηρέτηση των καταναλωτών/ πελατών της επιχείρησης
- ανικανότητα της επιχείρησης να αναδιοργανωθεί η εργασία με το υπάρχον προσωπικό
- επιδείνωση της ποιότητας υπηρεσιών
- ανικανότητα της επιχείρησης να προσλάβει περισσότερο προσωπικό
- επιβάρυνση της απόδοσης της επιχείρησης
- προβλήματα στις προγραμματισμένες αλλαγές εργασίας
- κενά εργασίας και εύρυθμης λειτουργίας της παραγωγής.

Παρόλα αυτά τα διαθέσιμα δεδομένα αποδεικνύουν ότι το 91% των σχετικών αιτήσεων από τους εργαζόμενους έγιναν δεκτά από τους εργοδότες με τις μικρότερες επιχειρήσεις να εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά αποδοχής.

Έχοντας λάβει τα παραπάνω, η πρόσφατη έκθεση αξιολόγησης της σχετικής νομοθεσίας κατέληξε στα εξής:

- Η σχετική νομοθεσία έχει θετικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους και τους στόχους ισορρόπησης των δυσκολιών συμφιλίωσης των οικογενειακών και εργασιακών καθηκόντων.
- Το δικαίωμα ένταξης σε ευέλικτες συμφωνίες για τη ρύθμιση του ωραρίου και της άδειας εργασίας θα πρέπει να επεκταθεί στους γονείς που έχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών.

35. Η ισχύς της νέας νομοθεσίας ορίστηκε από τις 6 Απριλίου το 2007.

- Η επέκταση του δικαιώματος δεν θα πρέπει να γίνει με σταδιακό τρόπο, καθώς μια τέτοια ρύθμιση θα προκαλούσε μεγαλύτερη σύγχυση ανάμεσα στους εργοδότες και υψηλή δυσκολία στον τρόπο εφαρμογής του.
- Η επέκταση του δικαιώματος δεν θα προκαλέσει σοβαρή αύξηση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις, καθώς ήδη πολλοί εργοδότες προσφέρουν πολλές θέσεις εργασίας ευέλικτης έμπνευσης και χαρακτήρα.

Η κυβέρνηση έκανε αποδεκτές τις σχετικές προτάσεις και αναμένεται νέα νομοθεσία για την ενσωμάτωση τους στο εργατικό δίκαιο της χώρας. Η σχετική επέκταση του δικαιώματος θα αφορά περίπου 11 εκατομμύρια εργαζόμενους στη Βρετανία.

8.5. Κοινωνικός διάλογος

Το φόρουμ διαλόγου δημοσίευσε τον Αύγουστο του 2008 την τελική του έκθεση για την ενίσχυση και την προστασία των δικαιωμάτων των ευπαθών κοινωνικών ομάδων στο χώρο εργασίας. Το φόρουμ δημιουργήθηκε το 2007 και αποτελείται από εκπροσώπους συνδικαλιστικών, εργοδοτικών φορέων, καθώς και στελεχιακό δυναμικό από άλλους δημόσιους φορείς κοινωνικής πολιτικής. Στόχος της σχετικής πρωτοβουλίας σύστασης του φόρουμ ήταν η εξέταση των παραβιάσεων των εργατικών δικαιωμάτων των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και αν χρειάζεται η λήψη πρόσθετων μέτρων προστασίας των συγκεκριμένων εργαζόμενων.

Σύμφωνα με την τελική έκθεση του εν λόγω φόρουμ διαλόγου ευπαθής εργαζόμενος είναι αυτός που απασχολείται σε ένα περιβάλλον όπου το ρίσκο έκπτωσης των εργασιακών του δικαιωμάτων είναι υψηλό και δεν έχει τα μέσα και την δυνατότητα να προστατευτεί από φαινόμενα παραβίασης των σχετικών δικαιωμάτων του.

Η ενίσχυση της θέσης του μπορεί να προκύψει με βάση τα πορίσματα της έκθεσης εφόσον:

- υπάρχει μεγαλύτερη πληροφόρηση/ ενημέρωση για τα δικαιώματα του και τα νομικά μέσα/ διαδικασίες υπεράσπισης τους.
- μειωθεί η απροθυμία του να αναφέρει το όποιο πρόβλημα παρατηρείται.
- απλοποιηθεί η διαδικασία παρέμβασης των διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων.
- ενισχυθεί το προφίλ και το status των θεσμών που λειτουργούν για την προστασία των ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

Η έκθεση αποτέλεσε αφορμή για την λήψη των παρακάτω μέτρων/ πρωτοβουλιών πολιτικής:

- Την ανάληψη καμπάνιας/ εκστρατείας ενημέρωσης για τα εργατικά δικαιώματα των ευπαθών κοινωνικών ομάδων

- Τη δημιουργία ενός μόνιμου θεσμού διαλόγου, παρακολούθησης και γνωμοδότησης σχετικά με το φαινόμενο της παραβίασης βασικών εργατικών δικαιωμάτων
- Τη δημιουργία τηλεφωνικής γραμμής για την αποφόρτιση και την ψυχολογική υποστήριξη των ευπαθών εργαζόμενων
- Τη διάχυση της πληροφόρησης για τους εργαζόμενους που δεν τηρούν και δεν εφαρμόζουν τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας
- Τη διασύνδεση της κυβέρνησης και των θεσμών της αγοράς εργασίας και άλλων φορέων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για ζητήματα παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας.

Τον Μάιο του 2008, η κυβέρνηση της Βρετανίας κατέληξε σε συμφωνία με τις βασικές εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις σχετικά με την εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας για την ίση μεταχείριση των προσωρινών εργαζόμενων με ιδιωτικά γραφεία εργασίας (temporary agency workers). Τα βασικά σημεία της συμφωνίας ήταν:

- οι προσωρινά εργαζόμενοι με ιδιωτικά γραφεία εργασίας έχουν δικαίωμα ίσης μεταχείρισης με το υπόλοιπο προσωπικό (μόνιμο ή προσωρινό) μετά από χρονικό διάστημα 12 εβδομάδων στην ίδια επιχείρηση,
- η αρχή της ίσης μεταχείρισης μετά την παρέλευση του ανωτέρω χρονικού διαστήματος αφορά βασικά εργασιακά δικαιώματα και όχι επιμέρους ρυθμίσεις επαγγελματικής ασφάλισης,
- η κυβέρνηση θα προχωρήσει σε διαδικασίες διαβούλευσης σχετικά με την ενσωμάτωση και την εφαρμογή της σχετικής κοινοτικής οδηγίας.

Παρά τη γενική ευφορία για την επίτευξη της συμφωνίας ανάμεσα στους βασικούς κοινωνικούς συνομιλητές, μια σειρά από εργοδοτικούς φορείς άσκησαν έντονη κριτική για το περιεχόμενο της. Η συμφωνία ουσιαστικά αποτέλεσε το προϊόν έντονων πιέσεων της TUC και του Συνδέσμου Βιομηχάνων (CBI) προς την κυβέρνηση της χώρας. Από την άλλη πλευρά ωστόσο η συμφωνία αποτέλεσε το αντίβαρο για την πρόθεση της κυβέρνησης και του CBI ως προς το ατομικό δικαίωμα εξαίρεσης από τις ρυθμίσεις της κοινοτικής οδηγίας για το χρόνο εργασίας.

8.6. Συνδικάτα

Τον Ιούλιο του 2008, το μεγαλύτερο συνδικάτο εργαζομένων της Βρετανίας, Unite, και το συνδικάτο εργαζομένων στο μέταλλο στις ΗΠΑ (United Steelworkers Union, USW) ανακοίνωσαν την από κοινού σύσταση ενός νέου παγκόσμιου σωματείου, το οποίο καλύπτει εργαζόμενους από διάφορους κλάδους παραγωγής, όπως η βιομηχανία, οι υπηρεσίες, τα ορυχεία και οι μεταφορές. Η νέα συνδικαλιστική οργάνωση θα εκπροσωπεί περίπου 3 εκατομμύρια μέλη στο ΗΒ, στην Ιρλανδία, στη Βόρεια

Αμερική και στις χώρες της Καραϊβικής. Η νέα οργάνωση έχει τον τίτλο *Workers Uniting* και ουσιαστικά αποτελεί το προϊόν πολύχρονων προσπαθειών ανάμεσα στις συγκεκριμένες συνδικαλιστικές ενώσεις.

Στην ιδρυτική διακήρυξη του νέου συνδικάτου τονίζεται ότι οι πολυεθνικές επιχειρήσεις γίνονται ολοένα και περισσότερο πιο ικανές να αναπροσαρμόζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας με στόχο την μεγιστοποίηση των κερδών τους. Η δημιουργία ενός σωματείου παγκόσμιας εμβέλειας και ακτινοβολίας στοχεύει στο να λειτουργήσει ως τροχοπέδη σε αυτήν ακριβώς την ικανότητα των πολυεθνικών επιχειρήσεων βελτιώνοντας τη δυνατότητα των εργαζομένων να οργανωθούν σε παγκόσμια κλίμακα.

Από πλευράς οργανωτικής δομής το νέο συνδικάτο θα εκπροσωπεί ένας πρόεδρος, ο οποίος θα έχει την ευθύνη διαχείρισης ενός ετήσιου προϋπολογισμού 7 εκατομμυρίων αμερικανικών δολαρίων. Το προσωπικό της νέας δομής θα εργάζεται στους τομείς της έρευνας, των διεθνών σχέσεων και σε δραστηριότητες επικοινωνίας και ανταλλαγής απόψεων και θέσεων ανάμεσα στις συνεργαζόμενες εθνικές συνδικαλιστικές ενώσεις.

8.7. Απεργίες

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία που δημοσιεύτηκαν (Ιούνιος 2008) η απεργιακή δράση σημείωσε σημαντική αύξηση (την μεγαλύτερη στην πραγματικότητα από το 2002). Ειδικότερα, τα σχετικά στοιχεία από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (Office for National Statistics, ONS) υποδεικνύουν ότι το 2007 χάθηκαν περίπου κάτι περισσότερο από ένα εκατομμύριο εργάσιμες ημέρες εξαιτίας 142 περιπτώσεων διακοπής της παραγωγής, εκ των οποίων το 96% αφορούσε υπηρεσίες και οργανισμούς του δημοσίου. Η σχετική ανάλυση του ONS λαμβάνει υπόψη της τους τρεις πιο βασικούς δείκτες μέτρησης της απεργιακής δράσης (χαμένες ημέρες λόγω απεργιακής δράσης, διακοπές της παραγωγής και αριθμός εργαζομένων που συμμετείχαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις). Οι δείκτες αυτοί εκφράζονται σε αναλογίες εργάσιμων ημερών ανά 1.000 εργαζόμενους και υπολογίζουν το χρόνο εργασίας που χάθηκε εξαιτίας απεργιακής δράσης σε αναλογία του πραγματικού χρόνου εργασίας. Οι εκτιμήσεις του ONS προκύπτουν από τη χρήση διάφορων πηγών, περιλαμβάνοντας στοιχεία από τα συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις και τις κεντρικές υπηρεσίες ασφάλισης.

Με βάση τα πορίσματα της συλλογής και αξιολόγησης των σχετικών δεδομένων παρατηρούνται τα εξής:

- οι χαμένες ημέρες εργασίας εξαιτίας απεργιακής δράσης είναι αυξημένες κατά 754.500 ημέρες το 2007 έναντι του 2006 και ανέρχονται σε 1.041.100. Επισημαίνεται ότι ο μέσος αριθμός ημερών εργασίας κατά τη δεκαετία του 1990 αντιστοι-

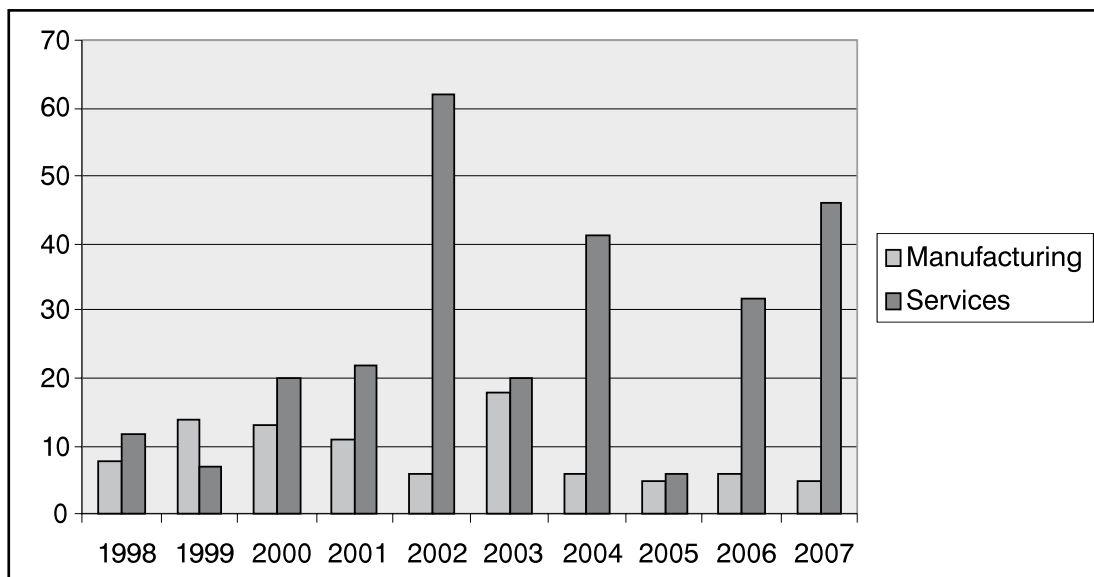
χεί σε 660.000 ημέρες, ενώ κατά τις δεκαετίες του 1980 και του 1970 το σχετικό μέγεθος αντιστοιχεί σε 7.2 και σε 12.9 εκατομμύρια αντίστοιχα.

- Το 2006 παρατηρήθηκαν 158 διακοπές της παραγωγής έναντι 142 το 2007. Επισημαίνεται ότι το συνολικό μέγεθος των διακοπών της παραγωγής ακολουθεί συνεχή μείωση από τις αρχές του 1980.
- Ο αριθμός των εργαζομένων που συμμετείχαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις κατά το 2007 εμφανίζει αύξηση σε σχέση με το 2006 (744.800 εργαζόμενοι έναντι 713.300 εργαζόμενοι το 2006 αντίστοιχα). Επισημαίνεται ότι το σχετικό μέγεθος το 2007 είναι σαφώς υψηλότερο από το μέσο αντίστοιχο επίπεδο που παρατηρήθηκε κατά τη δεκαετία του 1990 (201.600), αλλά χαμηλότερο από το μέσο επίπεδο της δεκαετίας του 1980 (1.040.300).

Από την ανάλυση των σχετικών στοιχείων προκύπτει ότι το 96% των χαμένων ημερών εργασίας εντοπίζεται στο χώρο του δημοσίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι το αντίστοιχο μέγεθος για το 2006 ανέρχονταν σε 87%. Παράλληλα ο αριθμός των απεργιών που έλαβαν χώρα κατά το 2007 ήταν υψηλότερος στο δημόσιο τομέα (63% έναντι 37%). Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η κλαδική κατανομή της απεργιακής δράσης με την συντριπτική πλειοψηφία των διακοπών στην παραγωγή να παρατηρείται στις υπηρεσίες. Αντίθετα ο αριθμός χαμένων ημερών στη βιομηχανία αντιστοιχεί σε 5 ημέρες ανά 1.000 εργαζόμενους έναντι 46 στις υπηρεσίες. Οι μεταφορές και ο χώρος της δημόσιας διοίκησης παρουσιάζουν τον υψηλότερο δείκτη απεργιακής δράσης.

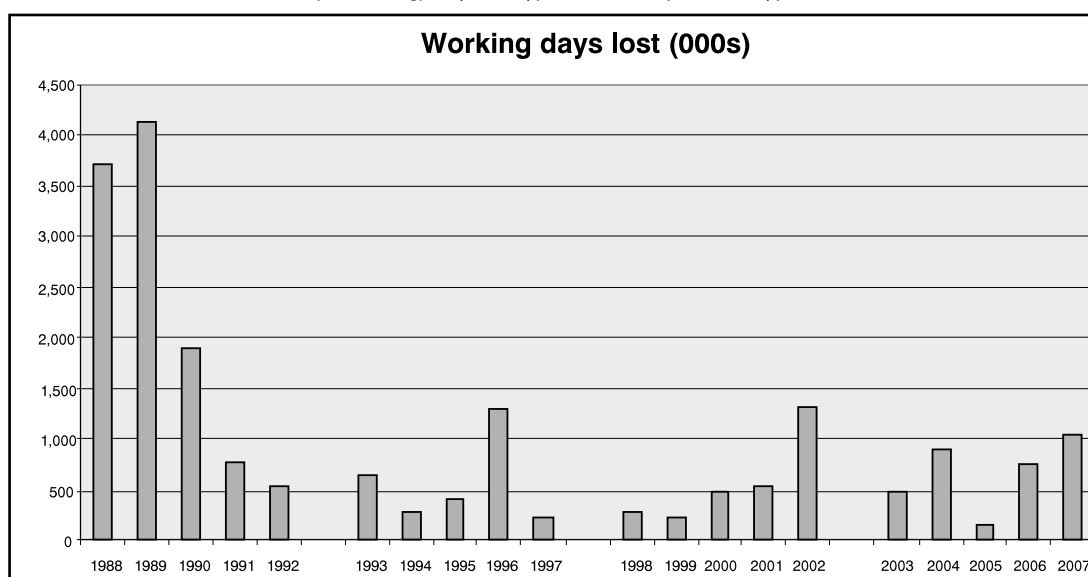
Οι περισσότερες απεργίες πραγματοποιήθηκαν για μισθολογικά ζητήματα. Οι διαφορές στις αμοιβές ευθύνονται για το 50% του συνόλου των διακοπών της παραγωγής και το 66% των χαμένων ημερών εργασίας. Ο χρόνος εργασίας επίσης ευθύνεται για το 25% και το 30% αντίστοιχα των διακοπών και των ημερών εργασίας που χάθηκαν εξαιτίας κάποιας εργατικής κινητοποίησης. Αξίζει ωστόσο να τονιστεί ότι οι περισσότερες εργατικές διαφορές και κινητοποιήσεις ήταν εξαιρετικά βραχυχρόνιες. Ειδικότερα το 46% των σχετικών διακοπών της παραγωγής το 2007 διήρκησαν μόλις μια ημέρα συνεισφέροντας το 25% του συνόλου των χαμένων ημερών εργασίας. Μόλις το 8,5% των διακοπών της παραγωγής είχαν διάρκεια μεταξύ 6 έως και 10 ημέρες, ενώ μόνο δύο διακοπές διήρκησαν πάνω από 50 εργάσιμες ημέρες.

Πίνακας 7
Χαμένες Ημέρες Εργασίας εξαιτίας απεργιακής δράσης



Πηγή: ONS (2008).

Πίνακας 8
Χαμένες ημέρες εργασίας λόγω απεργίας



Πηγή: ONS (2008).

Στις αρχές του Ιουνίου του 2008 η επιτυχημένη 4ημερη απεργία των οδηγών βυτιοφόρων στις εταιρίες Hoyer UK Ltd και Suckling Transport Ltd κατέληξε σε υψηλές μισθολογικές αυξήσεις προς τους εργαζόμενους. Πρόκειται για μια όχι ιδιαίτερα συνηθισμένη εξέλιξη τα τελευταία χρόνια, η οποία και κατέδειξε την επιτυχία της απεργιακής δράσης, όταν αυτή συνοδεύεται από χαρακτηριστικά αποφασιστικότητας και υψηλού οργανωτικού συντονισμού.

Το συνδικαλιστικό όργανο των οδηγών (Unite) χαρακτήρισε την απεργία αναγκαία δεδομένου ότι:

- Οι πραγματικοί μισθοί παραμένουν καθηλωμένοι στα επίπεδα του 1992,
- Η εργασία στα βυτιοφόρα ενέχει υψηλό ρίσκο επαγγελματικού ατυχήματος.

Τα συνδικάτα άσκησαν επίσης έντονη κριτική στη Shell για την μη εμπλοκή της στη συγκεκριμένη εργατική διαφορά, δεδομένου ότι τόσο η Hoyer UK Ltd όσο και η Suckling Transport Ltd αποτελούν τους βασικούς υπεργολάβους της επιχείρησης για την μεταφορά των πετροχημικών στη βρετανική αγορά. Για το λόγο αυτό οι σχετικές διαμαρτυρίες εντοπίστηκαν στα διυλιστήρια και τις εγκαταστάσεις της Shell προκαλώντας σοβαρά προβλήματα στην διανομή βενζίνης σε όλη τη χώρα.

Η προειδοποίηση των συνδικάτων ότι η απεργία θα συνεχιστεί τις επόμενες εβδομάδες οδήγησε τελικά στη σύναψη συλλογικής συμφωνίας, η οποία προβλέπει αύξηση κατά 14% των μισθών των οδηγών βυτιοφόρων για τα επόμενα δύο χρόνια. Η αύξηση είναι σταδιακή (9% τον πρώτο χρόνο και 5% τον επόμενο). Η σχετική αύξηση ανεβάζει τον μέσο ετήσιο μισθό των οδηγών στις £41,750 (52,500€). Η απεργία των οδηγών βυτιοφόρων και η κατάληξη της συνοδεύτηκε από ευρεία δημοσιότητα εξαιτίας και των προβλημάτων στην προμήθεια καυσίμων και έδωσε τον τόνο στις διεκδικήσεις και άλλων ομάδων εργαζομένων ενόψει και των αντιπληθωριστικών πολιτικών συγκράτησης των αμοιβών στις οποίες προσανατολίζεται η κυβέρνηση της χώρας.

Τέλος τον Ιούλιο του 2008 πραγματοποιήθηκε 48ωρη πανεθνική απεργιακή δράση στο χώρο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης με βασικό αίτημα την αύξηση των μισθών των εργαζομένων. Η προτεινόμενη αύξηση (+2.45%) κρίθηκε μη ικανοποιητική από τα συνδικάτα (Unison και Unite), τα οποία εκδήλωσαν την πρόθεση τους για διεκδίκηση αυξήσεων της τάξεως του 6%. Οι προτεινόμενες αυξήσεις ανταποκρίνονταν στην κυβερνητική γραμμή των συγκρατημένων αυξήσεων στους μισθούς για λόγους αποφυγής πληθωριστικών πιέσεων στην οικονομία. οι σχετικές προθέσεις της κυβέρνησης για τις αυξήσεις των μισθών στο χώρο του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα έχουν ήδη προκαλέσει την αντίδραση και άλλων ομάδων εργαζομένων με αποτέλεσμα να προοιονίζεται σοβαρή αναστάτωση για το μέλλον και ενόσω η οικονομική κρίση δείχνει να βαθαίνει.

9. Ιρλανδία

9.1. Γενικό πλαίσιο

Για αρκετά χρόνια η Ιρλανδία συγκέντρωνε το ενδιαφέρον αρκετών μέσων ενημέρωσης, πολιτικών κομμάτων και ακαδημαϊκών ομάδων εργασίας ως ένα πετυχημένο παράδειγμα οικονομικής ανάπτυξης. Στον αντίποδα της αντίληψης αυτής υπήρχαν επικρίσεις για τη βιωσιμότητα του συγκεκριμένου οικονομικού «μοντέλου-θαύματος», τις ενδεχόμενες επιπτώσεις του στις εργασιακές σχέσεις και τη συλλογική διαπραγμάτευση και τις οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες, τις οποίες επιφέρει. Μέρος της σχετικής κριτικής αφορά το κατά πόσο η εισροή ξένων διεθνών άμεσων επενδύσεων έχει περισσότερα θετικά από ό,τι αρνητικά για την απασχόληση και την οικονομία.

Σε κάθε περίπτωση το τοπίο της απασχόλησης και της οικονομίας έχει αλλάξει ριζικά τις τελευταίες δεκαετίες. Το ιρλανδικό μοντέλο κοινωνικής εταιρικότητας διανύει πλέον το 25^ο έτος της ηλικίας του και ίσως τις πιο κρίσιμες φάσεις στην ιστορία του με την εργοδοσία από την μια πλευρά να δείχνει αποφασισμένη να προχωρήσει σε περαιτέρω μεταρρυθμίσεις και να ακολουθήσει μια πολιτική εύκολων απολύσεων και με τα συνδικάτα από την άλλη να εντείνουν τις πιέσεις τους για την αύξηση των μισθών και τη διαφύλαξη των εργατικών δικαιωμάτων και της απασχόλησης. Η πρόσφατη απόρριψη των Ιρλανδών να επικυρώσουν τη συμφωνία της Λισαβόνας για την αναθεώρηση του ευρωπαϊκού συντάγματος αποτελεί απλώς την κορυφή του παγόβουνου στις σχέσεις δυσπιστίας και τις σκέψεις ανησυχίας που διακατέχουν τους πολίτες της χώρας.

Η ανησυχία αυτή επιτείνεται από τις απειλές μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων, αμερικανικών κυρίως συμφερόντων, ότι θα διακόψουν μέρος της παραγωγής τους ή θα μεταναστεύσουν σε άλλες χώρες αν δεν ληφθούν μέτρα μείωσης του κόστους εργασίας (πχ. πάγωμα μισθών, μείωση υπερωριακού κόστους, χαμηλότερος μισθός εισόδου για τους νέους εργαζόμενους κτλ.). Το γεγονός αυτό έχει συμβάλλει στην αύξηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας και όπως τονίζουν χαρακτηριστικά σε σχετικό άρθρο τους οι Dundon, T. Gonzalez-Perez και McDonough (2008) οι μετανάστες στην ιρλανδία είναι στη δυσμενή θέση να είναι μετανάστες που τους έχει «δαγκώσει» ένας (Κέλτικος) τίγρης.

Η Ιρλανδία, από κοινού με τη Βρετανία και την Ισλανδία, είναι οι χώρες, οι οποίες αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα από το ξέσπασμα της πρόσφατης οικονομικής κρίσης.

Οι εργασιακές σχέσεις επομένως βρίσκονται στη δίνη αυτών των σοβαρών εξελίξεων, παράλληλα με αντίστοιχες εξελίξεις, όπως η αύξηση της απεργιακής δράσης, η ενίσχυση των χαρακτηριστικών οικονομικής αβεβαιότητας και ευελιξίας της

εργασίας και η δραματική αύξηση της ανεργίας διαμορφώνουν κλίμα έντασης στη συλλογική διαπραγμάτευση. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Ιρλανδία μέχρι πριν από λίγα χρόνια προσέγγιζε επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης της τάξης του 10% σε ένα περιβάλλον πλήρους σχεδόν απασχόλησης. Οι τελευταίες προβλέψεις σήμερα εκτιμούν ότι η ανεργία θα ανέλθει στα οδυνηρά επίπεδα του 17% το 2010.

Στο πλαίσιο αυτό είναι λογικό να αναμένουμε ότι στο άμεσο μέλλον η agenda των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης θα περιλαμβάνει αρκετές περιπτώσεις επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης και ομαδικών απολύσεων. Απέναντι σε αυτή την εξέλιξη τα συνδικάτα μοιάζουν διχασμένα με ορισμένες φωνές να επιδιώκουν πιο μαχητική στάση απέναντι στους εργοδότες και άλλες να επιδιώκουν την αναζήτηση συναινετικού χαρακτήρα συμφωνιών. Ο στρατηγικός αυτός αποπροσανατολισμός των συνδικάτων ενισχύεται και από συγκεκριμένα γεγονότα.

Για παράδειγμα η απόφαση του εργατικού δικαστηρίου υπέρ της διακοπής της απεργίας στη Ryan air έδειξε ότι το θεσμικό πλαίσιο από μόνο του δεν μπορεί να προσφέρει ελπίδα στους εργαζόμενους. Αντίστοιχα οι περιπτώσεις των κινητοποιήσεων στην Irish Ferries και GAMA International (εταιρία κατασκευών τουρικών συμφερόντων) ανέδειξαν το πρόβλημα της παραβίασης ή της παράκαμψης των θεσμικών κανόνων στα πλαίσια της καθιέρωσης της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων στην Ένωση. Το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό εύκολα χρησιμοποιείται σαν το άλογο της Τροίας για να απορυθμίσει τις εργασιακές σχέσεις. Ενδιαφέρουσα είναι επίσης η περίπτωση της πρόσφατης (Φεβρουάριος 2009) μονομερούς διευθυντικής απόφασης να παγώσει τους μισθούς μέρους του προσωπικού στην Independent News and Media, η οποία είναι μια από τις μεγαλύτερες εταιρίες στο χώρο των μέσων μαζικής ενημέρωσης της χώρας.

Τα γεγονότα αυτά λειτουργούν ως καταλύτης στις διεργασίες του συνδικαλιστικού κινήματος με βασικό ζήτημα τη στάση των συνδικάτων απέναντι στο σύστημα κοινωνικής εταιρικότητας και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Υπενθυμίζεται ότι από το 1987 στην Ιρλανδία υπογράφονται τριετούς συνήθως διάρκειας εθνικές συλλογικές συμφωνίες με τη συμμετοχή των συνδικάτων, των εργοδοτών και του κράτους. Οι συμφωνίες αυτές έχουν θεωρηθεί ότι συνέβαλαν σημαντικά στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας από τις αρχές της δεκαετίας του και μέχρι πρόσφατα (Teague & Donaghey, 2009).

9.2. Εργατικό δίκαιο

Η τελική εκδοχή του νόμου για την Απασχόληση του 2008 (Employment Law Compliance Bill 2008), η οποία και δόθηκε στη δημοσιότητα στις 18 Μαρτίου του 2008 αναθεωρεί σημαντικά το περιεχόμενο της θεσμικής προστασίας του εργαζόμενου. Επιπλέον, ο νόμος καθιερώνει την Εθνική Αρχή των Δικαιωμάτων Εργασίας

(National Employment Rights Authority, NERA). Η συγκεκριμένη εθνική αρχή θα αντικαταστήσει το προηγούμενο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και θα έχει σαφώς πιο αυξημένες αρμοδιότητες. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία οι εργοδότες, οι οποίοι παραβιάζουν τις κείμενες διατάξεις του εργατικού δικαίου θα αντιμετωπίζουν οικονομικές κυρώσεις, οι οποίες θα αγγίζουν τις 250,000€ ή τρία χρόνια φυλάκισης. Επιπλέον οι νέες ρυθμίσεις δίνουν το δικαίωμα εφαρμογής από κοινού ερευνών με άλλες εποπτικές αρχές, όπως η Επιτροπή Φορολογικών Εσόδων (Revenue Commissioners), οι επιθεωρητές προνοιακών παροχών και οι αστυνομικές αρχές. Εξίσου σημαντικές ρυθμίσεις της νέας νομοθεσίας είναι και η αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών εργασίας.

9.3. Συλλογική διαπραγμάτευση

Στο τέλος του 2007 πραγματοποιήθηκε μια έρευνα αναφορικά με το ωράριο και τις συνθήκες εργασίας των εργαζόμενων στο τραμ του Δουβλίνου. Η έρευνα αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης και διαβούλευσης των συνδικάτων και της διεύθυνσης με αποτέλεσμα τις παρακάτω προτάσεις αναμόρφωσης του ωραρίου εργασίας:

- Η διάρκεια της ομάδας εργασίας (βάρδιες) θα μπορούσε να μειωθεί στις 9 ώρες (ως ανώτερο όριο) κατά τις ημέρες του πενθήμερου (Δευτέρα έως και Παρασκευή).
- Κανένα διάλειμμα εργασίας δεν θα είναι μεγαλύτερο των 60 λεπτών και σε κάθε βάρδια εργασίας θα αντιστοιχούν τουλάχιστον δύο διαλείμματα εργασίας.
- Κάθε οδηγός θα λαμβάνει ρεπό εργασίας κάθε δεύτερο σαββατοκύριακο.
- Όλοι οι οδηγοί θα λαμβάνουν ίση μεταχείριση αναφορικά με την κατανομή της εναλλαγής θέσης εργασίας, των καθηκόντων και του ωραρίου εκτέλεσης των καθηκόντων τους.

Η Aer Lingus και η SIPTU (Συνδικάτο εργαζομένων στη Βιομηχανία) υπέγραψαν τη συμφωνία που επικυρώνει το σχέδιο μείωσης του κόστους λειτουργίας κατά 20 εκατομμύρια ευρώ και η οποία στοχεύει στην ενίσχυση της οργανωτικής ευελιξίας της επιχείρησης. Η συμφωνία πραγματοποιήθηκε τον Μάιο του 2008 και οι εργαζόμενοι έλαβαν ως αντάλλαγμα τη δέσμευση της επιχείρησης για την μη-ύπαρξη απολύσεων και τη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας. Τα συνδικάτα αρχικά αρνήθηκαν την εφαρμογή του σχεδίου, αλλά τελικά συναίνεσαν στην πρόταση της εταιρείας έπειτα από έντονες διαπραγματεύσεις. Συγκεκριμένα κατά τη διάρκεια του 2007, οι αρμόδιες νομοθετικές, συμβουλευτικές και δικαστικές αρχές απέτρεψαν την πραγματοποίηση απεργιακής κινητοποίησης τουλάχιστον δύο φορές ορίζοντας τις σχετικές κινητοποιήσεις ως παράνομες και καταχρηστικές. Επισημαίνεται ότι η διαμάχη των συνδικάτων και της διεύθυνσης βρισκονταν συνεχώς στο επίκεντρο της δημοσιότητας.

Το Μάρτιο του 2008 το Συνδικάτο των υπαλλήλων του δημοσίου και της τοπικής αυτοδιοίκησης (IMPACT), το οποίο στη συγκεκριμένη περίπτωση εκπροσωπούσε 1,800 εργαζόμενους στην Aer Lingus (πιλότοι και λοιπό πτητικό προσωπικό) ήλθε σε συμφωνία με τη διεύθυνση. Η σχετική συμφωνία προέβλεπε σοβαρές οργανωτικές αλλαγές στον τομέα της στελέχωσης και του προγράμματος εργασίας. Αντίστοιχα η εταιρεία αύξησε τις αποδοχές κατά 5%, παρέχοντας επίσης μια αύξηση της τάξης του 2,5% για όλα τα μέλη του συνδικάτου.

Η έτερη εργατική ένωση στο χώρο της Aer Lingus, το Συνδικάτο Τεχνικού, Επαγγελματικού Προσωπικού και των εργαζόμενων στις Υπηρεσίες (SIPTU) με 1.800 μέλη διαφώνησε με το σχέδιο της εταιρείας. Από τις αρχές του χρόνου οι συζητήσεις των μελών και της ηγεσίας του SIPTU δεν οδήγησαν σε αποτελέσματα σχετικά με το ενδεχόμενο επίτευξης συμφωνίας με την πρόταση της διεύθυνσης. Τελικά μετά από δεύτερη γενική ψηφοφορία τον Μαΐο, με διαφορά 62% υπέρ έναντι 38% οι εργαζόμενοι αποφάσισαν υπέρ της σύναψης συλλογικής συμφωνίας. Από τα 11 σωματεία που εντάσσονται στη δύναμη του SIPTU μόλις τρία καταψήφισαν την πρόταση να αρχίσουν οι διαπραγματεύσεις πάνω στο επιχειρησιακό σχέδιο που πρότεινε η διεύθυνση. Στο πλαίσιο αυτό η ηγεσία του SIPTU αποφάσισε να προχωρήσει μόνο στους τομείς που υπήρχε θετική ψήφος η εφαρμογή του σχεδίου κινητικότητας και ευελιξίας της διεύθυνσης με αντίστοιχες και ταυτόχρονες βέβαια εγγυήσεις διατήρησης των θέσεων εργασίας. Στα τμήματα της επιχείρησης, όπου υπήρχε αρνητική ψήφος η ηγεσία του SIPTU αποφάσισε τη συνέχιση των διαπραγματεύσεων. Η απόφαση χαρακτηρίζεται ως δύσκολη επιλογή υπό το έδαφος της μη-ουσιαστικής υποστήριξης του δικαιώματος κλιμάκωσης της απεργιακής δράσης από το θεσμικό πλαίσιο. Από την άλλη πλευρά πρόκειται για μια απόφαση, η οποία λήφθηκε υπό το βάρος των αναγκών των εργαζομένων να κατοχυρώσουν τις θέσεις εργασίας τους βάζοντας στην άκρη άλλα αιτήματα και διεκδικήσεις.

9.4. Πολιτικές αμοιβών

Η περίπτωση της Waterford Crystal είναι άξια αναφοράς, καθώς απέδειξε τη σημασία της λειτουργίας του θεσμικού πλαισίου για την αποτελεσματικότητα των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων. Σε αντίθεση με άλλες περιπτώσεις του πρόσφατου παρελθόντος (Ryanair, Laval-Viking), όπου το θεσμικό πλαίσιο δεν στάθηκε ικανό να προστατέψει την πλευρά της εργασίας, στη συγκεκριμένη περίπτωση ο ειδικός εμπειρογνώμονας διευθέτησης εργατικών διαφορών απέρριψε την απόφαση της επιχείρησης να «παγώσει» τους μισθούς με βάση ένα σχετικό άρθρο της εθνικής συλλογικής συμφωνίας (Towards 2016 social partnership agreement). Η Waterford Crystal, μέλος του ομίλου Waterford Wedgwood, ανακοίνωσε το 2008 τη διενέργεια ομαδικών απολύσεων, οι οποίες αφορούσαν 492 εργαζόμενους. Από την πλευρά τους τα συνδικάτα (Unite) τόνισαν ότι το 2007 η επιχείρηση εμφάνισε κέρδος για

πρώτη φορά τα τελευταία τρία χρόνια και απέρριψε τις αιτιάσεις της διεύθυνσης ότι δεν μπορεί να πληρώσει τους εργαζόμενους.

Επίσης το Σώμα Παρακολούθησης της Αποτελεσματικότητας των Δημοσίων Υπηρεσιών (Public Service Benchmarking Body, PSBB), το οποίο συγκρίνει τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας αποφάσισε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των 300,000 δημοσίων υπαλλήλων δεν θα λάβει καμία επιπλέον αύξηση από τις αυξήσεις που προβλέπονται από τις αυξήσεις που ορίζει η εθνική συλλογική συμφωνία εργασίας. Όπως συνοψίζεται στο κείμενο της σχετικής έκθεσης που δημοσιεύτηκε τον Ιανουάριο του 2008, η απόφαση αυτή αντικατοπτρίζει τις μισθολογικές πρακτικές που εντοπίζονται στον ιδιωτικό τομέα. Όπως ήταν αναμενόμενο τα αποτελέσματα της έκθεσης προκάλεσαν τη δυσφορία των συνδικάτων και την ικανοποίηση αντίστοιχα των εργοδοτικών ενώσεων της χώρας.

Τέλος, μια ειδική έκθεση αξιολόγησης της Κεντρικής Τράπεζας και της Δημόσιας Αρχής Τραπεζικών Υπηρεσιών πρότεινε υψηλές αυξήσεις (20%) για τους εργαζόμενους στα κατώτατα μισθολογικά κλιμάκια και οριακές αντίστοιχα αυξήσεις για τους υψηλά αμειβόμενους εργαζόμενους. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην έκθεση δεν προβλέπεται καμία αύξηση για περίπου 700 διοικητικούς υπαλλήλους. Τα νέα μισθολογικά κλιμάκια και οι αλλαγές στο μισθολόγιο προέκυψαν από ανάλυση της εργασίας και των καθηκόντων των υπαλλήλων της εκάστοτε κατηγορίας (σε σύγκριση και με τους μισθούς αντίστοιχων θέσεων στον ιδιωτικό τομέα) και αποτελούν τη δεύτερη απόπειρα αναμόρφωσης του μισθολογίου από το 2002. Το πιο ενδιαφέρον όμως στοιχείο από τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία είναι ότι το 75% των χορηγούμενων αυξήσεων θα πρέπει να συνοδεύονται από την παράλληλη λήψη ποικίλων μέτρων, όπως:

- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα, περιλαμβάνοντας τεχνολογική αλλαγή,
- Αποδοτική χρήση των διαθέσιμων πόρων,
- Εσωτερική και εξωτερική εξυπηρέτηση πελατών,
- Αποδοτικά συστήματα διοίκησης,
- Αλλαγές στις μεθόδους πρόσληψης,
- Συνεργατικότητα σε επίπεδο επιχείρησης.

9.5. Κοινωνικός διάλογος

Ο αρχηγός της αξιωματικής αντιπολίτευσης άσκησε σκληρή κριτική στο 20χρονο πλέον σύστημα κοινωνικής εταιρικότητας (social partnership system) της χώρας με την έννοια ότι δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες της εθνικής οικονομίας. Όπως τόνισε συγκεκριμένα ο Richard Bruton το εθνικό σύστημα κοινωνικής

εταιρικότητας έχει απωλέσει το χαρακτήρα του και κυριαρχείται πλέον από τα συμφέροντα των παραγωγών. Αντίθετα ο ηγέτης του κόμματος του Fine Gael το συγκεκριμένο σύστημα δεν εξυπηρετεί τα συμφέροντα των καταναλωτών και φρενάρει τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις στην οικονομία και την πολιτική ζωή της χώρας. Πιο συγκεκριμένα, η φθορά του συστήματος κατά τον ίδιο έχει συμβάλλει στα εξής:

- Εφαρμογή ήπιων πολιτικών στην αντιμετώπιση μη-ανταγωνιστικών πρακτικών στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας,
- Δημιουργία εμποδίων στην εμφάνιση ουσιαστικών μηχανισμών διαφάνειας στις δημόσιες υπηρεσίες,
- Έλλειψη συντονισμού των ρυθμιστικών μηχανισμών διαμόρφωσης των αμοιβών και την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων του δημοσίου,
- Μειωμένη διαφάνεια και αξιοπιστία της πολιτικής διακυβέρνησης της χώρας,
- Παραμέληση ζητημάτων ενίσχυσης της συνοχής του οικογενειακού και κοινωνικού ιστού.

9.6. Αναδιρθώσεις

Τον Ιούλιο του 2008, τα μέλη της συνδικαλιστικής ομοσπονδίας Unite, τα οποία εργάζονται στην ασφαλιστική εταιρία Hibernian απείλησαν με την πραγματοποίηση απεργιακής δράσης με αφορμή τα σχέδια της εταιρίας να μεταφέρει περίπου 580 θέσεις εργασίας στην Ινδία. Σύμφωνα με τις αιτιάσεις της εταιρίας η κίνηση αυτή είναι απαραίτητη για λόγους μείωσης του κόστους λειτουργίας και μισθοδοσίας της επιχείρησης. Επισημαίνεται ότι η εταιρία διαθέτει τρία περιφερειακά κέντρα (Dublin, Cork, Galway) και περίπου 27 παραρτήματα στο σύνολο της χώρας. Η δημοσιοποίηση του σχεδίου περικοπής του προσωπικού στην Ιρλανδία προκάλεσε την κινητοποίηση των εργαζομένων. Η εταιρία απάντησε λέγοντας ότι προτίθεται να προχωρήσει στην υλοποίηση σχεδίου εθελουσίας εξόδου σε συνεργασία με τα συνδικάτα και ότι οι θέσεις που προγραμματίζονται να καταργηθούν αφορούν στελεχιακό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης. Παράλληλα τόνισε ότι η απόφαση αυτή είναι απαραίτητη για την μελλοντική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση ωστόσο η υπόθεση της Hibernian κατέδειξε τη δεινή θέση στην οποία μπορούν να περιέλθουν οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης στο πλαίσιο της διαρκώς διεθνοποίησης-απορρύθμισης της οικονομίας και της μεγαλύτερης κινητικότητας του κεφαλαίου.

9.7. Συνδικάτα

Η νέα ηγεσία του συνδικαλιστικού οργάνου της Unite έστειλε εξ αρχής το μήνυμα για το πώς σκέφτεται να αντιμετωπίσει στο μέλλον το πρόβλημα της χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας. Όπως τόνισε σε σχετική συνέντευξη ο νέος γραμματέας,

Jimmy Kelly, θα ακολουθηθεί μια συγκεκριμένη στρατηγική για την οργάνωση των εργαζομένων σε επιχειρήσεις, όπου δεν λειτουργούν σωματεία και εργατικές ενώσεις. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η διοργάνωση εκστρατειών ενημέρωσης και στρατολόγησης μελών σε κλάδους χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας, όπως ο κλάδος των Τροφίμων και Ποτών, καθώς και η διεκδίκηση πιο γενναιόδωρων μισθολογικών αυξήσεων με ή χωρίς τη συναίνεση και την συνεργασία άλλων συνδικαλιστικών δυνάμεων της χώρας. Στο πλαίσιο αυτό ζήτησε την ανοιχτή συμπαράσταση του ευρύτερου συνδικαλιστικού κινήματος και ιδιαίτερα των εργαζόμενων του δημοσίου, οι οποίοι δεν αντιμετωπίζουν πρόβλημα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και προστασίας. Επισημαίνεται ότι ο συγκεκριμένος γραμματέας είναι στέλεχος του Εργατικού Σοσιαλιστικού Κόμματος και έχει υιοθετήσει δημοσίως σαφώς πιο ριζοσπαστικές θέσεις από αντίστοιχους συνδικαλιστές που προέρχονται από το χώρο του κυβερνώντος Εργατικού Κόμματος της Βρετανίας. Η Unite στην Ιρλανδία εκπροσωπεί τα βρετανικά συνδικάτα Amicus και Transport and General Workers Union (T & G), τα οποία λειτουργούν στην Ιρλανδία από το 1922.

Επίσης το Κογκρέσο Ιρλανδικών Συνδικάτων (ICTU) άσκησε έντονες πιέσεις στην κυβέρνηση της χώρας με στόχο την εισαγωγή νέας νομοθεσίας (στο πλαίσιο της σχετικής κοινοτικής οδηγίας) για την ισότιμη μεταχείριση των προσωρινών εργαζόμενων με ιδιωτικά γραφεία εργασίας. Σύμφωνα με εκτιμήσεις του συνδικάτου Τεχνικού, Επαγγελματικού Προσωπικού και των εργαζόμενων στις Υπηρεσίες (SIPTU) στην Ιρλανδία υπάρχουν περίπου 30.000 προσωρινοί εργαζόμενοι με ιδιωτικά γραφεία εργασίας και 520 σχετικά γραφεία εύρεσης εργασίας σε σύνολο ενός εργατικού δυναμικού μόλις πάνω από δύο εκατομμύρια. Συνολικά τα συνδικάτα διεκδικούν ως προς το σχετικό ζήτημα τα εξής:

- Εκχώρηση δικαιώματος ισότιμης μεταχείρισης στους προσωρινά εργαζόμενους με ιδιωτικά γραφεία εργασίας συγκριτικά με τους εργαζόμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου, ώστε οι προσωρινά εργαζόμενοι να μην μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως μοχλός πίεσης για την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και την μείωση των μισθών του μόνιμου προσωπικού.
- Τον περιορισμό των ανανεώσεων των σχετικών συμβάσεων και τον περιορισμό του χρονικού διαστήματος στο οποίο οι εργοδότες μπορούν να καλύπτουν πάγιες θέσεις εργασίας με ανασφαλές, εποχιακό προσωπικό.
- Δημιουργία ειδικών ταμείων, ώστε να διασφαλίζεται σε κάθε περίπτωση η καταβολή δεδουλευμένων στους προσωρινούς εργαζόμενους αν το γραφείο ευρέσεως εργασίας τους χρεωκοπήσει.
- Κατάργηση των γραφείων εύρεσης εργασίας, τα οποία καταστρατηγούν εργασιακά δικαιώματα.

- Διαμόρφωση ενιαίων και πιο αυστηρών κανόνων λειτουργίας των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας στο σύνολο της χώρας.
- Μεγαλύτερος έλεγχος για την εφαρμογή των κανόνων προστασίας των προσωρινά εργαζόμενων.

Τέλος, οι εργοδοτικές ενώσεις της χώρας στην συντριπτική τους πλειοψηφία ψήφισαν υπέρ της επικύρωσης της Συνθήκης της Λισαβόνας τον Ιούνιο του 2008. Αντίθετα τα συνδικάτα εμφανίστηκαν διασπασμένα ως προς το δημοψήφισμα. Ορισμένα αποφάσισαν να την στηρίξουν ενώ άλλα αποτέλεσαν ένθερμους πολέμιους της Συνθήκης. Η μεγαλύτερη εργοδοτική ένωση της χώρας (IBEC) ήταν βασικός εταίρος στο *Συνασπισμό Επιχειρήσεων για την Ευρώπη* (Business Alliance for Europe). Στον αντίποδα της τοποθέτησης αυτής τα συνδικάτα παρουσιάστηκαν διχασμένα με την Unite και την TEEU να είναι ενάντια στο περιεχόμενο της Συνθήκης, προβάλλοντας θέματα, όπως οι πρόσφατες δικαστικές αποφάσεις Laval, Viking και Ruffert. Άλλα συνδικάτα, όπως το IMPACT και το CPSU στήριξαν με σθεναρό τρόπο την καμπάνια υπέρ της Συνθήκης. Το μεγαλύτερο πάντως συνδικάτο της χώρας (SIPTU) απέφυγε να πάρει θέση και να προτείνει στα μέλη του τί να ψηφίσουν. Όπως μάλιστα χαρακτηριστικά τόνισε και ο γενικός γραμματέας του συνδικάτου: *...Η εμπειρία μετά τη Συμφωνία της Νίκαιας δεν είναι κάτι που οι περισσότεροι εργαζόμενοι θέλουν να ξαναζήσουν...ακόμη και στην περίπτωση των Irish Ferries, η οποία ανάγκασε 180.000 εργαζόμενους να κατέβουν στο δρόμο το 2005, η κυβέρνηση προχώρησε στη λήψη μέτρων για την πάταξη της ωμής εκμετάλευσης μετά από την παρέλευση χρονικού διαστήματος μεγαλύτερου από 3 χρόνια...*

9.8. Μετανάστευση

Σύμφωνα με μια πρόσφατη (Απρίλιος 2008) μελέτη του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (ESRI) η διαφορά στις μέσες αποδοχές των μεταναστών από τις 10 νέες χώρες-μέλη της Ένωσης και το γηγενές εργατικό δυναμικό αντιστοιχεί σε 10%-18%. Το μισθολογικό μειονέκτημα των συγκεκριμένων μεταναστευτικών ομάδων έχει θετική συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, η μελέτη πραγματοποιήθηκε σε δείγμα επιχειρήσεων τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα (περίπου 8.000 επιχειρήσεις με πάνω από 3 εργαζόμενους κλήθηκαν να συμμετέχουν, εκ των οποίων οι 4.845 ανταποκρίθηκαν παρέχοντας πληροφορίες για 67.766 εργαζόμενους). Τα δεδομένα αυτά επεξεργάστηκαν στη συνέχεια προκειμένου να αποκλειστούν περίπου 17.000 εργαζόμενοι για τους οποίους δεν υπήρχαν ακριβή στοιχεία για τις αμοιβές τους ή ήταν φοιτητές-μερικά απασχολούμενοι. Από τη σχετική επεξεργασία προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα:

- Δεν υπάρχει σημαντική ή καθόλου διαφορά ανάμεσα στους μετανάστες και τους Ιρλανδούς εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης όσον αφορά τις αμοιβές.

- Η διαφορά στις αμοιβές ανάμεσα στο εγχώριο δυναμικό υψηλής ειδίκευσης και τους μετανάστες αντίστοιχης ειδίκευσης είναι εξαιρετικά μεγάλη και ανέρχεται στο 18%.
- Όσο πιο πολύ μεγαλώνει το επίπεδο ειδίκευσης τόσο μεγαλύτερες διαφορές παρατηρούνται στα επίπεδα των αμοιβών ανάμεσα στο εγχώριο και το αλλοδαπό εργατικό δυναμικό.
- Μετανάστες προερχόμενοι από τις χώρες-μέλη της Ένωσης των 15 και άλλες μη-αγγλόφωνες μη-ευρωπαϊκές χώρες εμφανίζουν μικρότερη διαφορά στις αμοιβές (7% και 14% αντίστοιχα) σε σχέση με τις αμοιβές του εγχώριου εργατικού δυναμικού.
- Μετανάστες προερχόμενοι από το ΗΒ ή άλλες αγγλόφωνες μη-ευρωπαϊκές χώρες δεν έχουν καμία διαφορά στις αμοιβές σε σχέση με τις αμοιβές του εγχώριου εργατικού δυναμικού. Αντίθετα οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν κατά μέσο όρο υψηλότερες κατά 6% αμοιβές σε σχέση με τους ιρλανδούς εργαζόμενους.

10. Δανία

10.1. Γενικό πλαίσιο

Η αγορά εργασίας στην Δανία χαρακτηρίζεται κυρίως από ευελιξία, χαμηλό επίπεδο προστασίας από τις απολύσεις, μειωμένη παρέμβαση του κράτους σε θέματα που αφορούν στην αγορά εργασίας, τα οποία συνοδεύονται παράλληλα με ισχυρή παρουσία του κοινωνικού κράτους, και ισχυρό σύστημα οικονομικής υποστήριξης και ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι ευδιάκριτα από τις έρευνες και τις μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στην χώρα το 2008 και καταδεικνύουν τις έντονες διαφορές που παρουσιάζει η αγορά εργασίας στην χώρα συγκριτικά με τις αντίστοιχες των χωρών μελών της Ένωσης.

10.2. Πολιτικές απασχόλησης

Η τηλεργασία είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στην Δανία, έχει αποτελέσει ήδη από το 1990 αντικείμενο ρύθμισης συλλογικών συμφωνιών, όμως παρόλα αυτά δεν έχει υπάρξει μέχρι σήμερα ρυθμιστικό πλαίσιο ενσωμάτωσης της κοινοτικής οδηγίας του 2002, για την μορφή αυτή απασχόλησης. Το 2006, περίπου 716,000 εργαζόμενοι εργάζονταν από το σπίτι, από τους οποίους όμως μόνο οι 112,000 περίπου σε μόνιμη βάση.³⁶

Σύμφωνα με την έρευνα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Δανίας (2006), οι άνδρες εργάζονται περισσότερο με την μορφή αυτή απασχόλησης και ιδιαίτερα όσοι βρίσκονται σε ηλικία 30-54. (πίνακες 9, 10).

36. Τα στοιχεία αυτά προέρχονται από την Εθνική στατιστική Υπηρεσία της Δανίας και αφορούν στο 2006.

Πίνακας 9

Αριθμός εργαζομένων που απασχολούνται από το σπίτι (ηλικία 15-66) , 2006

	Συνολική	Άνδρες	Γυναίκες
Απασχόληση από το σπίτι	716	421	295
Σε μόνιμη βάση	112	53	59
Περιστασιακά	604	368	236

Πηγή: Statistics Denmark database, 2006.

Πίνακας 10

Αριθμός εργαζομένων που απασχολούνται από το σπίτι, 2006

	Ηλικία 15-29		Ηλικία 30-54		Ηλικία 55-66	
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Απασχόληση από το σπίτι	46	31	293	219	82	45
Σε μόνιμη βάση	4	4	32	43	17	12
Περιστασιακά	42	27	261	176	65	33

Πηγή: Statistics Denmark, 2006.

Ο αριθμός των εργαζομένων με τηλεργασία στο συνολικό εργατικό δυναμικό της χώρας αντιστοιχεί σε ποσοστό 25%, από το οποίο ποσοστό 4% εργάζεται από το σπίτι σε μόνιμη βάση, ενώ ποσοστό 21,7% περιστασιακά. Από το σύνολο των τηλε-εργαζομένων 10,6% είναι γυναίκες και 51,1% άνδρες, με τα μεγαλύτερα ποσοστά να αφορούν ηλικίες 30-54 ετών.³⁷ Όπως προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία, η τηλεργασία είναι πιο συχνή μορφή απασχόλησης στους αυτοαπασχολούμενους (45%) συγκριτικά με τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας (25%), οι οποίοι προτιμούν αυτήν την μορφή απασχόλησης περιστασιακά.³⁸

Η απασχόληση από το σπίτι αφορά τον δημόσιο τομέα κατά ποσοστό 26% και τον ιδιωτικό κατά 25%, ενώ οι κλάδοι που αναφέρονται περισσότερο είναι ο αγροτικός (47%), και οι οικονομικές υπηρεσίες (39%).

37. Στις ηλικίες 30-54 ποσοστό 10,6% είναι άνδρες και 7,9% γυναίκες.

38. Απασχολούνται περιστασιακά από το σπίτι κατά ποσοστό 14% σε σύγκριση με τους αυτοαπασχολούμενους (ποσοστό 7%).

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, οι συνθήκες εργασίας (ωράριο) και οι αποδοχές για τους τηλεεργαζόμενους ρυθμίζονται στην Δανία από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με πιο σημαντικές τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμφωνιών για τον Δημόσιο τομέα και τις οικονομικές υπηρεσίες, όπου ρητά αναφέρεται ότι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα (αποδοχές, ωράριο εργασίας) με τους αντίστοιχους εργαζόμενους στον τόπο εργασίας της επιχείρησης. Μόνη εξαίρεση αφορά η ρύθμιση σύμφωνα με την οποία δεν λαμβάνουν επιπλέον αποδοχές εάν οργανώσουν τον χρόνο εργασίας τους σε διαφορετικά πλαίσια από αυτά που προβλέπει η ΣΣΕ.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές και το κράτος στην Δανία είναι θετικά διακείμενο προς την τηλεργασία ως μορφή απασχόλησης, γεγονός που προκύπτει και από την θέσπιση συλλογικών ρυθμίσεων στην χώρα πριν από την υιοθέτηση της κοινοτικής οδηγίας για την τηλεργασία. Ωστόσο, εκτιμούν ότι θα πρέπει να ακολουθήσει και νομοθετική ενσωμάτωση της οδηγίας κατά τα ευρωπαϊκά πλαίσια.

10.3. Συνθήκες εργασίας

Το 2008 δημοσιεύθηκε στην Δανία έρευνα για τις συνθήκες εργασίας των ατόμων με αναπηρία, η οποία κατέδειξε ότι τα άτομα αυτά είναι όσο ικανοποιημένα με τις συνθήκες εργασίας τους είναι και αυτά που δεν έχουν κάποια αναπηρία³⁹, παρά το γεγονός ότι αισθάνονται λιγότερη ασφάλεια για την διατήρηση της απασχόλησης τους.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της μελέτης, τα άτομα που αξιολογούν υποδεέστερα την ικανότητα τους για εργασία, έχουν και μεγαλύτερες πιθανότητες να βρεθούν εκτός αγοράς εργασίας. Όπως φαίνεται από τα στοιχεία του πίνακα, Η προσωπική αξιολόγηση της ικανότητας προς εργασία των ατόμων με αναπηρία, συναρτάται άμεσα με την απασχόληση τους. Σε κάθε περίπτωση, ποσοστό 56,6% των ερωτηθέντων που παρουσιάζουν κάποια αναπηρία βρίσκονται εντός της αγοράς εργασίας, σε σύγκριση με ποσοστό 79% των εργαζομένων χωρίς προβλήματα αναπηρίας.

39. Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε από το Εθνικό ίδρυμα Κοινωνικών Ερευνών της χώρας, με την μέθοδο των ερωτηματολογίων. Συγκεκριμένα, διακινήθηκαν 10λεπτα ερωτηματολόγια σε 9.202 άτομα, ηλικίας 16-64 ετών, από τα οποία 8.797 επιλέχθηκαν τυχαία, ενώ 405 άτομα επιλέχθηκαν επειδή εργάζονταν με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Επιπλέον, από τα 9.202 άτομα, 2.235 απάντησαν σε ερωτηματολόγια 45 λεπτών, όπου καταγράφηκαν αναλυτικά τα προβλήματα αναπηρίας τους και πώς αυτά συμφιλώνονται με την επαγγελματική και προσωπική ζωή τους.

Πίνακας 11

Προσωπική αξιολόγηση για της ικανότητα προς εργασία και απασχόληση

Δείκτες προσωπικής αξιολόγησης ικανότητας προς εργασία ⁴¹	Ποσοστά Απασχόλησης
1-3	10%
4-6	51%
7-10	85%
Συνολικό ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία	56.6%
Συνολικό ποσοστό απασχόλησης ατόμων χωρίς αναπηρία	79%

Πηγή: SFI, 2008.

Άτομα με κινητικές και ψυχολογικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα εξεύρεσης εργασίας, ενώ χαμηλά ποσοστά απασχόλησης αναφέρονται και σε άτομα με προβλήματα όρασης. Τα άτομα που έχουν ακουστικές δυσκολίες είναι οι εργαζόμενοι με τις περισσότερες πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας. Όπως προκύπτει από τα συμπεράσματα της εν λόγω έρευνας, η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Δανία, αφορά επί το πλείστον τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (κυρίως λιγότερες ώρες εργασίας με παράλληλη μείωση αποδοχών), γεγονός που κρίνεται θετικό από τους εργαζόμενους.

Ενδιαφέροντα ευρήματα για τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στον κατασκευαστικό κλάδο της Δανίας, ανέδειξε μελέτη που εκπονήθηκε από το Πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης. Σύμφωνα με την έρευνα, μεγάλος αριθμός των απασχολούμενων στις κατασκευές στην Δανία προέρχεται από ανατολικές χώρες και εργάζεται με απόσπαση⁴¹ γεγονός που συμβάλλει στην απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον κλάδο. Ειδικότερα, 450-500 δανέζικες εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των κατασκευών απασχολούν περίπου 6,750 μετανάστες εργαζόμενους από την ανατολική Ευρώπη οι οποίοι emπίπτουν στις συλλογικές συμφωνίες και εφαρμόζουν την νομοθεσία την Δανίας για τον κατώτατο μισθό και το ωράριο εργασίας, αριθμός που αντιστοιχεί μόνο στο 1/3 των νόμιμα εργαζομένων μεταναστών στην χώρα. Αντίθετα, τα 2/3 των μεταναστών που απασχολούνται στις κατασκευές (περίπου 13.000 εργαζόμενοι) εργάζονται νόμιμα στην Δανία ως αποσπασμένοι.⁴²

40. Οι δείκτες εμφανίζουν την προσωπική αξιολόγηση για ικανότητα προς εργασία με προοδευτική κλίμακα 1-10 (όπου 1= πολύ χαμηλή αξιολόγηση και 10= άριστη αξιολόγηση).

41. Οι μετανάστες εργαζόμενοι στην χώρα απασχολούνται υπό τους όρους της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας για τους αποσπασμένους εργαζόμενους (posted workers).

42. Όσοι εργαζόμενοι emπίπτουν στο ρυθμιστικό πλαίσιο μια συλλογικής συμφωνίας στην Δανία amείβονται με αποδοχές υψηλότερες από μια ατομική συμφωνία. Απολαμβάνουν επίσης δικαιώματα και παροχές που προβλέπονται από την συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως επιδόματα, εξαήμερη άδεια κ.ά. Αλλά όσοι εργάζονται ως αποσπασμένοι, όπως για παράδειγμα από μια επιχείρηση υπερεγολαβίας με έδρα την Πολωνία, δεν είναι

Η μελέτη ανέδειξε ότι οι συνθήκες εργασίας των απουπασμένων στην Δανία αλλά και οι αποδοχές τους διαφέρουν σημαντικά, και ειδικότερα ότι εργάζονται περισσότερες ώρες (το 23% των απουπασμένων εργάζεται τουλάχιστον 50 ώρες την εβδομάδα) και αμείβονται κατά 60% λιγότερο από τον αντίστοιχο Δανό εργαζόμενο.

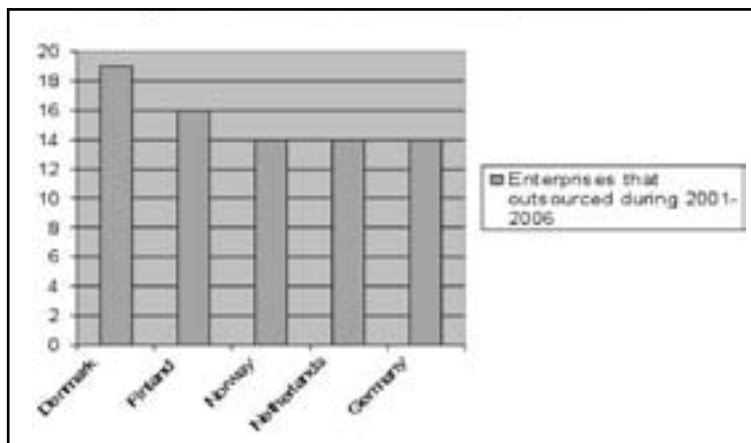
Στα πλαίσια αυτά τα συνδικάτα στην Δανία, διεκδικούν την υπογραφή διακρατικών συμφωνιών, όπως αυτές ρυθμίζονται στην Κοινοτική Οδηγία για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία, με γνώμονα τον σεβασμό των εργασιακών δικαιωμάτων και των αποδοχών των απουπασμένων στην Δανία.

10.4. Αναδιαρθρώσεις

Το 2008 δημοσιεύθηκαν στην Δανία τα αποτελέσματα της πρώτης έρευνας που διεξήχθη στην χώρα με αντικείμενο την μετεγκατάσταση επιχειρήσεων. Η έρευνα εκπονήθηκε από το Υπουργείο Οικονομικών και Ανάπτυξης της Δανίας και την Στατιστική Υπηρεσία, εξετάζοντας το φαινόμενο κατά την χρονική περίοδο 2001-2006, τόσο σε επιχειρήσεις που μετατόπισαν τις δραστηριότητες τους στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό.⁴³ Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το 1/5 των επιχειρήσεων της Δανίας μετεγκαταστάθηκαν κατά την χρονική περίοδο 2001-2006, κατατάσσοντας την χώρα, στην πρώτη θέση των όμορων κρατών που ερευνήθηκαν (πίνακας 12).

Πίνακας 12

Επιχειρήσεις που μετεγκαταστάθηκαν κατά την περίοδο 2001-2006



Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας, 2008.

απαραίτητο να έχει καταγραφεί επισήμως στη Δανία και μπορούν να εργαστούν υπό τις ενδείξεις της οδηγίας για τους απουπασμένους.

43. Η έρευνα συγκέντρωσε στοιχεία από 5,100 επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζομένους, με την διακίνηση ερωτηματολογίων που αφορούν σε θέματα μετεγκατάσταση. Ο αριθμός αυτός των επιχειρήσεων αποτελεί δείγμα 81% και αντιστοιχεί στο 60% της απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα στην χώρα. Η Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας συγκέντρωσε παράλληλα στατιστικά στοιχεία για το φαινόμενο από τις Σκανδιναβικές χώρες, την Γερμανία και την Ολλανδία.

Η ένταση με την οποία εμφανίζεται το φαινόμενο στην Δανία, ωστόσο, φαίνεται, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας, ότι δεν είχε σημαντική επιρροή στην απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα αναφέρει ότι κατά την εξεταζόμενη περίοδο χάθηκαν 6,300 θέσεις εργασίας, ενώ δημιουργήθηκαν 2,900 νέες θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα να παρατηρείται καθαρή μείωση 3,400 θέσεων εργασίας λόγω μετεγκαταστάσεων, αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό 0,9% της συνολικής απασχόλησης των εξεταζομένων επιχειρήσεων.⁴⁴ Παράλληλα, στην έρευνά φαίνεται ότι το σε μεγαλύτερο κίνδυνο να χάσουν την θέση εργασίας τους βρίσκονται οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι στον βιομηχανικό κλάδο.

Οι κύριοι λόγοι που οδηγούν τις επιχειρήσεις στην Δανία στην απόφαση για μετεγκατάσταση των δραστηριοτήτων τους είναι το χαμηλότερο εργατικό κόστος στις χώρες προορισμού, το χαμηλότερο οικονομικό κόστος έναρξης και λειτουργίας των επιχειρήσεων, η πρόσβαση τις διεθνείς αγορές και η ανταγωνιστικότητα.

10.5. Εργοδοτικές Οργανώσεις/Συνδικάτα

Τον Ιανουάριο του 2008, δύο ενώσεις εργοδοτών με μεγάλη δύναμη - η Συνομοσπονδία των Δανικών Βιομηχανιών (DI) και η Δανική Συνομοσπονδία Εμπορίου, Μεταφορών και Υπηρεσιών (HTS) - ανακοίνωσαν ότι η HTS θα συγχωνευθεί με την DI, η οποία είναι ήδη η μεγαλύτερη οργάνωση εργοδοτών στη Δανία.

Η διευρυμένη DI αποτελεί γιγαντιαία ένωση οργάνωσης εργοδοτών στη Δανία. Πριν από τη συγχώνευση, η DI ήδη αντιπροσώπευε τη μεγαλύτερη οργάνωση εργοδοτών με τη μεγαλύτερη πολιτική επιρροή στη χώρα και είχε 50% των ψήφων της Συνομοσπονδίας των Δανών Εργαζομένων. Μετά την εισαγωγή της HTS τον Μάιο, η DI θα καλύψει το 65% των συνολικών μισθοδοτικών δαπανών για τα μέλη της Συνομοσπονδίας των Δανών Εργαζομένων. Ο διευρυμένος οργανισμός θα έχει 12.000 επιχειρήσεις ως μέλη και θα καλύπτει 900.000 εργαζόμενους - περίπου 500.000 από αυτούς δουλεύουν στη Δανία.

Ο σχηματισμός της διευρυμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης ήταν μια ξεκάθαρη προσπάθεια να γίνει η DI ένωση με τη μεγαλύτερη πολιτική επιρροή στη Δανία.

Οι μεγάλες επιχειρήσεις στον τομέα των υπηρεσιών, όπως η πολυεθνική καθαρισμού που έχει τη βάση της στη Δανία, ISS, η Post Denmark και ο μεγάλος φορέας τηλεπικοινωνιών TDC, θα παραμείνουν μέλη της DI, αφού καλύπτει τις ανάγκες τους ως φορέα που ασκεί επιρροή στο εθνικό πολιτικό σύστημα, σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

44. Κατά την ανωτέρω χρονική περίοδο μετεβλήθησαν (χάθηκαν και δημιουργήθηκαν) συνολικά 260,000 θέσεις εργασίας στην Δανία.

Στην Δανία, χώρα με υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί ότι ο αριθμός των νέων μελών που εγγράφονται στα ονομαζόμενα «κίτρινα» συνδικάτα⁴⁵ έχει αυξηθεί σημαντικά. Τα «παραδοσιακά» συνδικάτα έχουν αρχίσει να προωθούν καινούριες πρωτοβουλίες για να περιορίσουν τη μείωση της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας. Μία από τις πιο πρόσφατες πρωτοβουλίες είναι μία συμφωνία που επιτεύχθηκε μεταξύ της Ένωσης των Δανών Μεταλλωρύχων και ενός αριθμού επιχειρήσεων στην πρωτεύουσα Κοπεγχάγη και στην επαρχία της Βόρειας Jutland. Σύμφωνα με αυτή, οι εργοδότες που υπέγραψαν την συλλογική συμφωνία θα καταβάλλουν τη συνδικαλιστική συνδρομή των εργαζομένων τους στη Μεταλλουργική της Δανίας.

Αυτές οι συμφωνίες καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης του τομέα για τον οποίο έχει υπογραφεί η συλλογική συμφωνία και όχι μόνο τα μέλη του συνδικάτου. Αυτή είναι η παράδοση στη Δανία και έχει ισχυρές αρχές για τους εργοδότες. Κατά συνέπεια, τα μέλη του Χριστιανικού Συνδικάτου για παράδειγμα, δικαιούνται όλα τα οφέλη που προκύπτουν από τη συλλογική συμφωνία η οποία έχει υπογραφεί από ένα συνδικάτο συμβεβλημένο με τη Δανική Συνομοσπονδία των Εργαζομένων και χωρίς να πληρώνουν συνδρομή σε αυτό το συνδικάτο. Γι' αυτό το λόγο, η Μεταλλουργική της Δανίας και η Δανική Συνομοσπονδία των Εργαζομένων βλέπουν ότι η συμφωνία για την καταβολή της συνδρομής από τους εργοδότες σαν μια πρωτοβουλία που μπορεί να σταματήσει την πτώση στις εγγραφές μελών στα συνδικάτα. Αν αυτό το πιλοτικό σχέδιο επεκταθεί, οι εναλλακτικές ενώσεις θα χάσουν σημαντικό αριθμό των μελών τους. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αρχίσουν να εξετάζουν την καταβολή μιας χαμηλής συνδρομής όταν μπορούν να εγγραφούν σε μια πιο ακριβή αλλά «πραγματική» ένωση και να πληρώνεται η συνδρομή τους από τους εργοδότες

10.6. Απεργίες

Σύμφωνα με την ετήσια έρευνα για τις απεργιακές κινητοποιήσεις που εκπόνησε η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας για το 2007, παρατηρείται αύξηση των ημερών εργασίας που χάθηκαν συνέπεια απεργιακών κινητοποιήσεων. Πιο συγκεκριμένα, 91,700 μέρες εργασίας χάθηκαν μέσα στο 2007 λόγω απεργιών, αριθμός που αποτελεί αύξηση κατά 7% συγκριτικά με τα αντίστοιχα στοιχεία του 2006.

45. Η διαμάχη μεταξύ των παραδοσιακών και των κίτρινων συνδικάτων, όπως η Χριστιανική συνδικαλιστική κίνηση, ξεκινά από την εγκαθίδρυση της πρώτης συλλογικής συμφωνίας στη Δανία για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, τον ονομαζόμενο «Σεπτέμβριο των συμβιβασμών» του 1899. Η «Χριστιανική Δανική Κοινή Ένωση» που αποτελείται τόσο από εργοδότες όσο και από εργαζόμενους δημιουργήθηκε σαν ένας οργανισμός κατάλυσης απεργιών κατά τη διάρκεια του 1899. Η Χριστιανική ένωση βασίστηκε στην ιδέα της εναρμόνισης που αντιτίθεται στην απεργία σε περίπτωση διαφωνιών. Η έκφραση «κίτρινα» πιθανότατα προέρχεται από τη Γαλλική γλώσσα όπου χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά για να προσδιορίσει τους ανταπεργούς.

Πίνακας 13

Αριθμός απεργιών, εργαζομένων που συμμετείχαν σε αυτές και ημερών εργασίας που χάθηκαν, 2002-2007

Έτος	Αριθμός απεργιών	Αριθμός εργαζομένων που συμμετείχαν	Αριθμός ημερών εργασίας που χάθηκαν
2002	1,349	110,854	193,600
2003	681	44,356	55,100
2004	804	75,710	76,400
2005	534	32,833	51,300
2006	476	79,128	85,800
2007	862	61,113	91,700

Σημείωση: τα στοιχεία αφορούν τόσο νόμιμες όσο και μη νόμιμες απεργίες και στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα.

Πηγή: Statistics Denmark 2008.

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις και η συμμετοχή σε αυτές διαφοροποιείται από κλάδο σε κλάδο. Έτσι, ενώ στον ιδιωτικό τομέα και ιδιαίτερα στην βιομηχανία η αύξηση είναι σημαντική, στον δημόσιο τομέα αντίθετα παρατηρείται σημαντική μείωση. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που διενεργήθηκαν το 2007 στον ιδιωτικό τομέα με αντικείμενο την υπογραφή συλλογικών συμφωνιών και την ρύθμιση μισθολογικών θεμάτων ίσως αποτελεί την εξήγηση για την διαφοροποίηση αυτή.

Ο αριθμός των ημερών εργασίας που χάθηκαν στην βιομηχανία λόγω απεργιών αυξήθηκε από 11,000 το 2006 σε 39,900 το 2007. Ειδικότερα στην βιομηχανία μετάλλου η αύξηση αυτή το 2007 συγκριτικά με το 2006 ανέρχεται σε 20,100 εργάσιμες ημέρες. Από την άλλη πλευρά η μείωση στον δημόσιο τομέα είναι σημαντική καθώς το 2007 χάθηκαν 18,600 εργάσιμες ημέρες συνεπεία απεργιών σε σύγκριση με το 2006 όπου ο αριθμός ήταν σημαντικά μεγαλύτερος και άγγιξε τις 62,400 εργάσιμες ημέρες.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 1, το 2007 σημειώθηκαν στην Δανία 862 απεργιακές κινητοποιήσεις, με τις περισσότερες να συμβαίνουν το πρώτο εξάμηνο του έτους, ενώ το 2006 ⁴⁶σημειώθηκαν μόλις 476. Μια διαχρονική θεώρηση του φαινομένου δείχνει ότι μετά το 2002, όπου οι απεργιακές κινητοποιήσεις ήταν πολλές και με μεγάλη συμμετοχή, το 2007 καταγράφεται μια σημαντική αύξηση.

46. Συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ, η Δανία βρισκόταν, σύμφωνα με στοιχεία του 2006, κάτω από το μέσο όρο αναφορικά με τις ημέρες εργασίας που χάνονται από απεργιακές κινητοποιήσεις, με την Ισπανία (927,402), την Μ. Βρετανία (755,000), την Ιταλία (485,375), την Γερμανία (428,739) και το Βέλγιο (88,941) να σημειώνουν μεγαλύτερα ποσοστά.

11. Σουηδία

11.1. Γενικό Πλαίσιο

Το υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και τα μεγάλα ποσοστά αφενός συνδικαλιστικής πυκνότητας και αφετέρου κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας κυριαρχούσαν για πολλά χρόνια στην περίπτωση της Σουηδίας.

Εντούτοις, ορισμένες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων σηματοδοτούν μια νέα εποχή σε πολλά ζητήματα που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα. Στον απόηχο της απόφασης Laval ανατρέπονται θεμελιώδεις εργατικές κατακτήσεις παρελθόντων ετών, ενώ ακόμη και το σουηδικό μοντέλο της αγοράς εργασίας κλυδωνίζεται από την μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, με συνέπεια την ανατροπή των δεδομένων στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το ίδιο ισχύει αφενός, για τις πολιτικές προστασίας και ενίσχυσης της απασχόλησης σε περιόδους αύξησης της ανεργίας και των απολύσεων σε παραδοσιακά ισχυρούς κλάδους της οικονομίας και αφετέρου, για την μεταναστευτική πολιτική που για χρόνια μπορούσε να εγγυηθεί τόσο την ένταξη των αλλοδαπών εργατών, όσο και την ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας ή τους επιμέρους κλάδους αυτής.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις για το 2008 ήταν οι εξής:

11.2. Πολιτικές απασχόλησης

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι εξαιρετικά έντονο και στην περίπτωση της Σουηδίας πλήττοντας ολοένα και περισσότερο τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού. Μόνο για το μήνα Σεπτέμβριο του 2008 ο αριθμός των απολύσεων ξεπέρασε τις 8.000, οι οποίες αφορούν, ιδίως, σε βιομηχανικές επιχειρήσεις, όπως οι αυτοκινητοβιομηχανίες και οι εταιρείες χάρτου.

Η Volvo για παράδειγμα ανακοίνωσε κατά την διάρκεια του 2008 συνολικά 6.000 απολύσεις, όμως ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων που χάνουν την θέση εργασίας τους είναι πολύ μεγαλύτερος, δεδομένου ότι πολλές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, που συμβάλλονται με την Volvo επηρεάζονται άμεσα από την μείωση του κύκλου εργασιών της και αναγκάζονται επίσης να προβούν σε περικοπές του προσωπικού τους.

Παρά τις έντονες αντιδράσεις από τα συνδικάτα των εργαζομένων η Κυβέρνηση περιορίστηκε, κατ' αρχήν, στην δημιουργία μιας ειδικής υπηρεσίας μεσολάβησης για τους απολυμένους της Volvo στην περιοχή του Gothenburg, όπου επιπλέον δραστηριοποιούνταν πολλές αντισυμβαλλόμενες επιχειρήσεις της εταιρείας, με αποτέλεσμα να εκτιναχθούν τα ποσοστά ανεργίας της περιοχής.

Εκτός, όμως, από την εν λόγω περιοχή, η Κυβέρνηση εισήγαγε την δημιουργία «Γραφείων νέας αρχής» με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης σε γεωγραφικές περι-

οχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, δεδομένου ότι σε αυτές τις περιοχές συγκεντρώνονται επί σειρά ετών πολλοί μετανάστες. Σύμφωνα με το αρμόδιο Υπουργείο, το οικείο πρόγραμμα, μέσα από one stop shop διαδικασίες και εργοδοτικές απαλλαγές οικονομικής και ασφαλιστικής φύσης, αποσκοπεί ειδικότερα στην στήριξη των νέων επιχειρήσεων, η ίδρυση των οποίων εκτιμάται ότι θα συμβάλλει στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Για τα συνδικάτα των εργαζομένων η κριτική που ασκείται αφορά αφενός, στο πάγιο αίτημά τους για ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης και της επέκτασης των μέτρων ενίσχυσης της απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο και αφετέρου, στον κίνδυνο να αποτελέσουν τα νέα μέτρα μέσα για την καταπολέμηση του αποκλεισμού των μεταναστών και όχι για την καταπολέμηση της ανεργίας για το σύνολο του πληθυσμού, έστω στις περιοχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Ειδικά προγράμματα καταρτίστηκαν επιπλέον και για μια ειδική κατηγορία ανέργων, τους μακροχρόνια άνεργους. Το πρόγραμμα με την επωνυμία «*Plus job*» επικεντρώνει εξίσου στις κοινωνικά ευάλωτες πληθυσμιακές κατηγορίες των εργαζομένων και θέτει τρεις βασικές επιδιώξεις: α) την αύξηση της απασχόλησης των μακροχρόνια ανέργων, β) την αύξηση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, δεδομένου ότι μόνο οι δημόσιες επιχειρήσεις δύνανται να συμμετέχουν στο πρόγραμμα και γ) την μείωση των αρνητικών επιπτώσεων, που θα προκαλέσει σε λίγα χρόνια η μαζική συνταξιοδότηση στον δημόσιο τομέα. Το νέο μέτρο συγκεντρώνει θετικά σχόλια και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και από την Ένωση των δημόσιων τοπικών και περιφερειακών φορέων και οργανισμών.

Τέλος, από τις αρχές του 2008 ισχύει το νέο θεσμικό πλαίσιο, που αφορά στα επιδόματα ανεργίας των μερικώς απασχολούμενων με κυριότερη τροποποίηση αυτή που αφορά στην σύντμηση της μέγιστης διάρκειας παροχής του εν λόγω επιδόματος, από τις 300 στις 75 μέρες (ή στις 150 μέρες στην περίπτωση των μονογονεϊκών οικογενειών). Βασική επιδίωξη της κυβερνητικής πλευράς αποτελεί η αύξηση της πίεσης στους μερικώς απασχολούμενους προκειμένου να αναζητήσουν πλήρη απασχόληση. Για τον λόγο αυτό οι part-time απασχολούμενοι διατηρούν το δικαίωμα να λάβουν μέρος σε προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης, όπως το πρόγραμμα «*Νέα αρχή*» υπό τον όρο ότι είναι άνεργοι για δύο χρόνια και ότι έχουν εξασφαλίσει μία σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

11.3. Εργατικό δίκαιο

Στον απόηχο που προκάλεσε η περίφημη *απόφαση Laval* του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων η Κυβέρνηση της Σουηδίας ανακοίνωσε την πρόθεσή της να διεξαγάγει πολύμηνο διάλογο με τους κοινωνικούς συνομιλητές σχετικά με την αναγκαιότητα αναθεώρησης της εθνικής εργατικής νομοθεσίας και με σκοπό την

αποτροπή της επανάληψης ανάλογων επίδικων περιπτώσεων στο μέλλον. Υπενθυμίζεται ότι σύμφωνα με την εν λόγω απόφαση του ΔΕΚ δεν θεωρήθηκε επιβεβλημένη η προσχώρηση μιας εταιρείας εγκατεστημένης στο εξωτερικό στις συλλογικές συμβάσεις της χώρας, που αυτές λαμβάνουν χώρα, όσον αφορά στους όρους εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων στα πλαίσια παροχής υπηρεσιών.

Η εργοδοτική πλευρά επικρότησε την εν λόγω δικαστική απόφαση θεωρώντας ότι επιτυγχάνεται ένα ουσιώδες βήμα στην κατεύθυνση της προώθησης της ελεύθερης διακίνησης των υπηρεσιών, ενώ τα συνδικάτα των εργαζομένων εξέφρασαν τον φόβο τους για ενίσχυση των μηχανισμών κοινωνικού dumping στην αγορά εργασίας.

Η κυβερνητική πρωτοβουλία επικεντρώνει στην διεξαγωγή μιας εμπεριστατωμένης έρευνας αναφορικά με τις προϋποθέσεις έκδοσης ορισμένων τροποποιητικών του υφιστάμενου πλαισίου νομικών κειμένων. Το τελικό Πόρισμα της έρευνας θα περιλαμβάνει ως προτεραιότητα την απάντηση σε δύο θεμελιώδη ερωτήματα: αφενός, κατά πόσο το σουηδικό μοντέλο για την αγορά εργασίας θα είναι εφαρμόσιμο στους αλλοδαπούς εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται στην Σουηδία και αφετέρου, εάν η ευρωπαϊκή νομοθεσία σχετικά α) με την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών, β) την απαγόρευση των διακρίσεων με βάση την εθνικότητα και γ) την Οδηγία 96/71 για τους αποσπασμένους εργαζόμενους επιβάλλεται να εφαρμόζεται στην Σουηδία σύμφωνα με όσα ορίζονται, πλέον, στο περιεχόμενο της απόφασης Laval.

Στην πραγματικότητα τα κυριότερα νομικά ζητήματα, που τίθενται είναι δύο: α) εάν πρέπει να αναθεωρηθεί, τροποποιηθεί ή αντικατασταθεί η επονομαζόμενη η ρήτρα “*Lex Britannia*” της σουηδικής εργατικής νομοθεσίας, σύμφωνα με την οποία, είναι θεμιτές οι συλλογικές κινητοποιήσεις, που αποσκοπούν στην μη εφαρμογή αλλοδαπών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όταν η εργασία παρέχεται σε σουηδικό έδαφος και β) η αναζήτηση του βαθμού εφαρμογής των εθνικών ή κλαδικών συλλογικών συμφωνιών στην περίπτωση των αποσπασμένων εργαζομένων της Οδηγίας 96/71.

Ταυτόχρονα, μια πρόταση Νόμου της Κυβέρνησης προκάλεσε τις αντιδράσεις του συνόλου των κοινωνικών συνομιλητών, κυρίως, για το γεγονός ότι παρακάμπτεται, ακριβώς, αυτή η συνηθισμένη οδός των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την ρύθμιση των σημαντικών εργασιακών ζητημάτων. Πρόκειται για την θεσμοθέτηση της δυνατότητας του εργαζόμενου, ο οποίος βρίσκεται σε άδεια ασθένειας μακράς διάρκειας, να συνάπτει σύμβαση εργασίας με έναν άλλο εργοδότη και να επιστρέφει στην αρχική του απασχόληση, έπειτα από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα.

Στην βάση της προτεινόμενης νομοθετικής ρύθμισης βρίσκεται η πρόθεση της κυβέρνησης να αποτραπεί η απουσία του εργαζόμενου με την αγορά εργασίας, άρα να επιτευχθεί με καλύτερους όρους για τον ίδιο και τον εργοδότη, η επάνοδος του στην κύρια απασχόλησή του. Εφόσον η διάρκεια της άδειας ασθένειας υπερβαίνει τους τρεις μήνες, επιτρέπεται η σύναψη σύμβασης με το νέο εργοδότη -ανώτατης διάρκειας

12 μηνών-, ενώ το χρονικό σημείο της επιστροφής στην αρχική επιχείρηση, έπειτα από εύλογη προειδοποίηση του κύριου εργοδότη, καθορίζεται από κοινού μεταξύ των δύο πλευρών και σε περίπτωση ασυμφωνίας, μονομερώς από τον εργαζόμενο.

Από την πλευρά των συνδικάτων μια επιπλέον ένσταση έχει να κάνει με την αναγκαία συμπερίληψη μιας τέτοιας μεθόδου στο ευρύτερο ρυθμιστικό πλαίσιο της επανα-κατάρτισης των εργαζομένων, ενώ η εργοδοτική πλευρά διαμαρτύρεται για την αυξημένη εξουσία, που παρέχεται στον εργαζόμενο σχετικά με την επιστροφή του στην αρχική επιχείρηση.

Προφανώς η αύξηση των κρουσμάτων επαγγελματικών ασθενειών συμπεριλαμβάνεται στους λόγους στους οποίους οφείλεται η νέα κυβερνητική παρέμβαση. Ειδικότερα, ανησυχητική αύξηση εμφανίζουν στην Σουηδία και τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα, κυρίως σε τομείς, όπως είναι ο κατασκευαστικός και ο γεωργικός. Μέχρι τον Ιούλιο του 2008 είχαν χάσει την ζωή τους 41 εργαζόμενοι, ενώ κατά το αντίστοιχο πρώτο εξάμηνο του 2007 είχαν σκοτωθεί 28.

Για τα συνδικάτα των εργαζομένων η αιτία της έξαρσης των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων βρίσκεται στην αποδυνάμωση των μέτρων πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου και ειδικότερα στην συρρίκνωση των αρμοδίων υπηρεσιών ελέγχου της νομοθεσίας για την υγεία και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Πράγματι, από το 2006 η κυβέρνηση της χώρας μείωσε δραματικά τον προϋπολογισμό για την λειτουργία της Σουηδικής Αρχής για το Εργασιακό Περιβάλλον με αποτέλεσμα να απολυθεί το 40% του προσωπικού αυτής, κυρίως ειδικοί επιστήμονες και επιθεωρητές εργασίας (50% η μείωση του προσωπικού σε αυτές τις δύο ειδικότητες μέσα σε μια τριετία). Επιπλέον, η εργατική πλευρά επισημαίνει, επιπλέον, ότι το 40% των εκπροσώπων των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο δεν έχει παρακολουθήσει ειδική εκπαίδευση για θέμα πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου για διάστημα άνω των 12 μηνών.

Τέλος, σημαντικές πρωτοβουλίες αναλαμβάνονται και στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται, από τη μια, η ενίσχυση του συστήματος φοροαπαλλαγών για εργαζόμενους γονείς, οι οποίοι είναι αναγκασμένοι να καταφεύγουν στην ζήτηση οικιακών υπηρεσιών. Η περαιτέρω μείωση της φορολόγησης αυτών των υπηρεσιών αποσκοπεί στην προώθηση της απασχόλησης κυρίως των γυναικών, στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (όχι μόνο στον κλάδο της οικιακής εργασίας) και τέλος στην καταπολέμηση του φαινομένου της αδήλωτης απασχόλησης, ιδίως των μεταναστριών οικιακών μισθωτών.

Από την άλλη, η καθιέρωση του ανώνυμου βιογραφικού πιστεύεται ότι θα συμβάλλει αποφασιστικά στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι ένας μεγάλος αριθμός επιστημονικών ερευνών καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι εργοδότες προτιμούν να προσλάβουν εργαζόμενους, οι οποίοι πλησιάζουν

στο εξής πρότυπο: άνδρας, κάτω των 30 ετών, χωρίς παιδιά και με μικρά διαστήματα ανεργίας ή μακροχρόνιας απουσίας για λόγους υγείας στο παρελθόν.

Στην σχετική πρόταση νόμου, που κατέθεσε η σουηδική κυβέρνηση, αντικαθίστανται και οι 7 προηγούμενοι νόμοι κατά των διακρίσεων, ενισχύεται το οικείο θεσμικό πλαίσιο και εκτείνεται το πεδίο εφαρμογής του στην αγορά εργασίας συμπεριλαμβανόμενους εκπαιδευόμενους και εργαζόμενους σε γραφεία προσωρινής απασχόλησης.

11.4. Απεργίες

Η ισχυρή εθνική παράδοση και η θεσμική προτεραιότητα των συλλογικών συμβάσεων έναντι του Νόμου στο ζήτημα της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων καθιστούν τις απεργιακές κινητοποιήσεις ένα όχι ιδιαίτερα διαδεδομένο φαινόμενο, ιδίως ως μέσο πίεσης προς την εργοδοτική πλευρά κατά την διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων. Εντούτοις, οι αλλαγές στον εργασιακό χάρτη της χώρας κατά το 2008 είχαν σαν αποτέλεσμα δύο πολύ δυναμικές απεργίες εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Η πρώτη αφορά στον κλάδο της υγείας και ειδικότερα στο νοσηλευτικό προσωπικό, το οποίο αποτελείται κυρίως από γυναίκες εργαζόμενες. Με αιτήματα αφενός, σημαντικές μισθολογικές αυξήσεις και αφετέρου, μείωση των μισθολογικών αποκλίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων στην υγεία χιλιάδες νοσηλευτές και βιομετρικοί αναλυτές συμμετείχαν στην απεργιακή κινητοποίηση, η οποία είχε σαν επίπτωση την ματαίωση 4.000 χειρουργικών επεμβάσεων και 12.000 προγραμματισμένων ιατρικών ελέγχων τις πρώτες δύο εβδομάδες της απεργίας. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με δημοσκοπήσεις που διενεργήθηκαν από MME (όπως ο τηλεοπτικός σταθμός TV 4) το διάστημα αυτό το 73% των ερωτηθέντων πολιτών τάχθηκε υπέρ των αιτημάτων και των κινητοποιήσεων των εργαζομένων, παρά την μεγάλη ταλαιπωρία που υφίσταντο για μεγάλο χρονικό διάστημα.

Η δεύτερη απεργία εκδηλώθηκε στον κλάδο των Συγκοινωνιών και σε αντίθεση με την προηγούμενη περίπτωση, η κινητοποίηση δεν αφορούσε παρά σε δύο μόνο περιφέρειες της χώρας, της πρωτεύουσας συμπεριλαμβανομένης. Εξαιτίας της διαφωνίας κατά την έναρξη του κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στα συνδικάτα των εργαζομένων στις λεωφορειακές γραμμές και τα τραμ και στην Ένωση των εργοδοτών του κλάδου, πάνω από 6.000 οδηγοί απήργησαν για δύο εβδομάδες επηρεάζοντας την ομαλή μετακίνηση συνολικά 250.000 πολιτών.

Η επιτυχής αυτή κινητοποίηση είχε ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση και των δύο βασικών αιτημάτων της εργατικής πλευράς, τα οποία ήταν από την μια, η μείωση του χρόνου εργασίας και η ρύθμιση των διαστημάτων ημερήσιας και εβδομαδιαίας ανάπαυσης και από την άλλη, η αύξηση στις καταβαλλόμενες αποδοχές. Παρόλα αυτά, επειδή η αύξηση στις αποδοχές των οδηγών εξαρτάται από την ημερήσιο σύνολο διανυθέντων χιλιομέτρων (με όριο τα 50) μια σημαντική μερίδα εργαζομένων εξέφρασε έντονες

διαφωνίες με το τελικό περιεχόμενο της συμφωνίας, καταγγέλλοντας άδικη και άνιση μεταχείριση και απειλώντας με αποχώρηση από το συνδικάτο (Kommunal).

Η δυσαρέσκεια πολλών εργαζομένων από την αποτελεσματικότητα της δράσης των συνδικάτων τους αποτελεί μια από τις αιτίες της μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας τους, η οποία παραμένει σε υψηλά επίπεδα συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, έχει όμως υποχωρήσει σημαντικά τα τελευταία χρόνια, ιδίως μετά την διετία 2006-2007 (βλ. πίνακα). Μόνο η συνδικαλιστική οργάνωση LO έχασε 130.000 μέλη της το 2007 από όλους σχεδόν τους κλάδους της οικονομίας.

Πίνακας 14
Συνδικαλιστική πυκνότητα ανά κλάδο και έτος

Trade union density in Sweden, by sector and year (%)									
	1990	1993	2000	2003	2004	2005	2006	October 2006	October 2007
A. Blue-collar workers									
Private sector	81	82	79	77	75	74	74	74	70
Public sector	87	93	90	89	88	86	87	87	84
Both sectors	82	86	83	80	79	77	77	77	73
B. White-collar workers									
Private sector	70	74	70	71	70	70	69	68.5	64
Public sector	94	94	93	91	90	90	89	88.5	85
Both sectors	81	83	79	79	78	78	77	76	72
C. All workers									
Private sector	75	78	75	74	73	72	71	71	67
Public sector	91	94	92	90	89	89	88	88	85
Both sectors	81	85	81	80	79	78	77	77	72

Πηγή: Kjellberg, A., Department of Sociology, Lund University, Sweden.

Από την πλευρά των συνδικάτων, η βασική αιτία της μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι η κυβερνητική μεταρρύθμιση του συστήματος παροχής των επιδομάτων ανεργίας μέσα από την αύξηση της συνδρομής προς τα ταμεία διαχείρισης της ανεργίας, με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να αποχωρήσουν και από τις δύο οργανώσεις, το συνδικάτο τους και το ειδικό ταμείο ανεργίας.

Απέναντι σε αυτήν την ερμηνεία η εργοδοτική πλευρά αντιτίνει ότι πρόκειται απλά για μέρος του προβλήματος, δεδομένου ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να είναι μέλος ενός συνδικάτου χωρίς υποχρεωτικά να ανήκει σε κάποιο ταμείο ανεργίας. Στην πραγματικότητα τα αίτια της μείωσης της δύναμης των συνδικάτων θα πρέπει να

αναζητηθεί στην αύξηση του μεριδίου των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ιδίως των προσωρινώς και μερικώς απασχολούμενων. Δεν μπορεί να θεωρηθεί, άλλωστε, συμπτωματικό ότι μόνο το 52% των εργαζομένων ηλικίας 16-24 ετών παραμένουν συνδικαλισμένοι. Τέλος, από πολλές πλευρές διατυπώνεται και η άποψη ότι η προσκόλληση της μεγαλύτερης συνδικαλιστικής συννομοσπονδίας, της ΛΟ, στο Σοσιαλδημοκρατικό κόμμα λειτουργεί αποθαρρυντικά για όσους εργαζόμενους δεν υποστηρίζουν τον συγκεκριμένο πολιτικό χώρο.

Σε κάθε περίπτωση, η συνεχιζόμενη αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων θέτει υπό διακινδύνευση ακόμη και το μέλλον του ίδιου του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Σουηδία. Και αυτό γιατί θα αμφισβητηθεί έντονα η εξ ορισμού αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας προκειμένου για την σύναψη συλλογικών συμβάσεων με τις ενώσεις των εργοδοτών, στην περίπτωση που η συνδικαλιστική πυκνότητα σε αυτούς καταλήξει μικρότερη από 50%. Μάλιστα, σε μια τέτοια περίπτωση η ένσταση της αναρμοδιότητας - μη αντιπροσωπευτικότητας δεν θα προβάλλεται μόνο από την εργοδοτική πλευρά, όπως έχει ήδη αρχίσει να γίνεται, αλλά και από δυσανεστημένους ή κυρίως ανοργάνωτους εργαζόμενους.

11.5. Μετανάστευση

Οι εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης των μεταναστών της Σουηδίας αντανακλούν σε απόλυτο βαθμό τις αντίστοιχες πρωτοβουλίες, που ελήφθησαν σε κοινοτικό επίπεδο το 2008, με αφορμή την υιοθέτηση του Ευρωπαϊκού Συμφώνου για την Μετανάστευση και το Άσυλο και την εισαγωγή του αξιώματος της *επιλεκτικής μετανάστευσης* στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις χώρες-μέλη.

Η Σουηδία αντιμετωπίζει ένα οξύ πρόβλημα έλλειψης προσφοράς εργασίας σε πολλούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και ταυτόχρονα, εντεινόμενα φαινόμενα δημογραφικής γήρανσης του πληθυσμού της. Το πρόβλημα, όμως, δεν περιορίζεται στην αυστηρά ποσοτική του διάσταση, δεδομένου ότι παρατηρείται έλλειψη και στην κατηγορία των εργαζομένων με υψηλή ειδίκευση, ενώ τα ποσοστά απασχόλησης των μεταναστών εργαζομένων (60%), όχι μόνο υπολείπονται των αντίστοιχων ποσοστών των γηγενών πολιτών (82%), αλλά και του αντίστοιχου μέσου όρου του συνόλου των ευρωπαϊκών χωρών (66%).

Έτσι, από την μία, η προώθηση της απασχόλησης των, ήδη, εγκατεστημένων μεταναστών εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο των προγραμματικών ενίσχυσης της απασχόλησης των κοινωνικά ευπαθών ομάδων, με παράλληλη εφαρμογή μηχανισμών πιστοποίησης των ειδικών επαγγελματικών προσόντων των μεταναστών, την επαγγελματική κατάρτισή τους ή την παροχή απαλλαγών και ελαφρύνσεων προς τους εργοδότες με σκοπό την ενθάρρυνση της πρόσληψής τους.

Από την άλλη, οι εργοδοτικές ενώσεις ασκούν πιέσεις προς την Κυβέρνηση προκειμένου να τροποποιηθεί το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο για την μετανάστευση και ιδίως οι διατάξεις, που αφορούν στην μετάκληση αλλοδαπών εργατών. Επικαλούμενοι σοβαρές ελλείψεις σε 18 από τις 24 πολιτείες της χώρας και κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα ή σε κλάδους, όπως οι κατασκευές και η μηχανική βιομηχανία, οι ενώσεις των εργοδοτών εισηγήθηκαν επίμονα την δυνατότητα να προσκαλούν ελεύθερα εξωκοινοτικούς αλλοδαπούς, ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων ή των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων αντιπροτείνουν την ενίσχυση των θεσμών και των διαδικασιών επαγγελματικής κατάρτισης και μαθητείας προκειμένου να εξελιχθούν οι δεξιότητες των εργαζομένων της χώρας, είτε αυτοί είναι σουηδοί, είτε μετανάστες. Τονίζουν, επίσης, ότι η ενδεχόμενη μαζική είσοδος νέων μεταναστών δεν μπορεί παρά να πραγματοποιηθεί με την ενεργό εμπλοκή των εκπροσώπων των εργαζομένων, με στόχο την διασφάλιση της ισότητας των δικαιωμάτων και την αποτροπή φαινομένων κοινωνικού dumping. Σε αντίθετη περίπτωση, εφόσον το κόστος εργασίας των νέων μεταναστών θα ήταν πολύ περιορισμένο, επισημαίνεται ο κίνδυνος μεσοπρόθεσμης αύξησης των ποσοστών ανεργίας των γηγενών.

Τελικά, η κυβέρνηση κατέθεσε ένα σχέδιο νομοθετικής ρύθμισης για την αναθεώρηση του μεταναστευτικού πλαισίου τον Μάρτη του 2008, διευκολύνοντας την διαδικασία απευθείας πρόσκλησης αλλοδαπών εργατών υψηλής ειδίκευσης από μεμονωμένους εργοδότες. Διατηρώντας σε ισχύ την αρχή της κοινοτικής προτεραιότητας, η διάρκεια των νέων αδειών διαμονής επεκτείνεται από δύο σε τέσσερα χρόνια με δυνατότητα μετατροπής τους σε αόριστης διάρκειας μετά το πέρας της τετραετίας.

Την ευθύνη υλοποίησης της νέας *μετανάστευσης για εργασία* δεν έχει πλέον ο Οργανισμός Απασχόλησης, αλλά ένας νέος φορέας, το Σουηδικό Συμβούλιο για την Μετανάστευση, το οποίο θα ελέγχει την δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση όλων όσων αιτούνται άδειας διαμονής, συμπεριλαμβανομένων των αλλοδαπών φοιτητών ή ακόμη και των αιτούντων άσυλο.

Στην εργοδοτική πλευρά επικρατεί ικανοποίηση για την αποδοχή της πλειοψηφίας των διεκδικήσεών της. Αντιθέτως, τα συνδικάτα της χώρας επισημαίνουν ότι η βραχείας διάρκειας διαμονή στην χώρα δημιουργεί αντικειμενικά συνθήκες υπερεκμετάλλευσης των νέων μεταναστών και ότι η έμφαση θα έπρεπε να δίνεται στην απορρόφηση όλων των ανέργων μεταναστών, που διαμένουν ήδη στην Σουηδία και ιδίως στην τακτοποίηση του καθεστώτος διαμονής των ανεπίσημων μεταναστών.

Τέλος, τα συνδικάτα διεκδικούν την ρύθμιση των όρων και των προϋποθέσεων εφαρμογής της νέας μεταναστευτικής νομοθεσίας διαμέσου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, άρα μέσα από την ουσιαστική εμπλοκή των κοινωνικών συνομιλητών στην όλη διαδικασία.

12. Φινλανδία

12.1. Γενικό πλαίσιο

Η Φινλανδία χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά συμμετοχής και των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, υψηλό βαθμό συνδικαλιστικής πυκνότητας, εξαγωγικό χαρακτήρα της βιομηχανίας αλλά και καθυστέρηση στη θεμελίωση του κράτους πρόνοιας και την ανάπτυξη του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων το κατά κεφαλήν εισόδημα στη χώρα είναι το υψηλότερο του μέσου επιπέδου της ΕΕ - 27, ενώ τόσο οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης όσο και οι ρυθμοί αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας είναι υψηλότεροι από τους αντίστοιχους στην Ένωση. Το 82% των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ το 71% των εργαζομένων είναι μέλη εργατικών ενώσεων. Ιδιαίτερα σημαντικό το γεγονός πως η χώρα χαρακτηρίζεται από το μικρότερο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

12.2. Εργατικό Δίκαιο

Ιδιαίτερα σημαντική χρονιά στη Φινλανδία με σειρά νομοθετικών αλλαγών για την αγορά εργασίας που τέθηκαν σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2008. Στο πλαίσιο αυτό:

- Ανανεώθηκε, για τη διετία 2008 - 2009, η νομοθεσία σχετικά με το δικαίωμα εκπαιδευτικής άδειας.

Σύμφωνα με το Φινλανδικό Εργατικό Δίκαιο: είναι δυνατό να ληφθεί εκπαιδευτική άδεια μία φορά κάθε πέντε έτη, με ελάχιστη προαπαιτήση την τουλάχιστον 10ετή προϋπηρεσία και την 13 μηνών απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, ο εργαζόμενος μπορεί να κάνει χρήση της εκπαιδευτικής άδειας μέχρι το τέλος του 2010, εφ' όσον αυτή συμφωνείται κατά τη διάρκεια του 2009, η αποζημίωση που πληρώνεται θα παραμείνει σχεδόν αμετάβλητη ενώ, η νομοθεσία ορίζει ότι ο υποψήφιος αντικαταστάτης πρέπει να είναι άνεργος. Κατά συνέπεια, ένας πλήρους απασχόλησης σπουδαστής δεν μπορεί να αντικαταστήσει το πρόσωπο που κάνει χρήση της εκπαιδευτικής άδειας.

- *Η μη αναφορά των όρων και των συνθηκών απασχόλησης αποτελεί πλέον παράβαση, και τιμωρείται με πρόστιμο. Έτσι,:* τα μέσα ελέγχου από τους επιθεωρητές ασφάλειας της εργασίας θα βελτιωθούν, η αλλαγή του τρέχοντος Νόμου Συμβάσεων Απασχόλησης δεν θέτει νέες υποχρεώσεις στους εργοδότες, αλλά ενεργοποιεί την τήρηση του καθήκοντός τους να παρέχουν διευκρινήσεις στους εργαζόμενους. Και πάντως υποχρεώνει την εργοδοσία να ενημερώνει τον εργαζόμενο με γραπτή έκθεση σχετικά με τους ουσιαστικούς όρους της απασχόλησης (χρόνος απασχόλησης, δοκιμαστικός χρόνος, θέση απασχόλησης, αρχικά καθήκοντα, ώρες απασχόλησης, καθορισμός ετήσιας άδειας, κ.α.).

- Μετά από εξάμηνη μεταβατική περίοδο, ο αναθεωρημένος Νόμος για τη συνεργασία μέσα στις επιχειρήσεις είναι τώρα, σε ισχύ, και στις επιχειρήσεις με 20 - 29 υπαλλήλους (επιγραμματικά αναφέρουμε πως ο Νόμος αυτός καθορίζει, από το 1978, τους όρους ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων καθώς και της συμμετοχής των συνδικαλιστικών τους εκπροσώπων) με ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία ομόφωνης απόφασης κατά τις διαπραγματεύσεις.

Αυτό οδήγησε σε έντονες αντιδράσεις από την Ομοσπονδία Φινλανδικών Επιχειρήσεων (Suomen Yrittajat), που αντιπροσωπεύει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και η οποία αντιτάχθηκε στη μεταρρύθμιση υποστηρίζοντας πως η εφαρμογή της σε επιχειρήσεις των 20 ατόμων εμποδίζει την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και την αύξηση της απασχόλησης, ενθαρρύνει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, την υπεργολαβία και τον δανεισμό εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της Ομοσπονδίας επιβεβαιώνει τις θέσεις της καθώς, σύμφωνα με αυτή, οι μισές από τις επιχειρήσεις που απασχολούν 15 -19 άτομα προσωπικό ανέφεραν ότι δεν προτίθενται να αυξήσουν το εργατικό τους δυναμικό σε 20 ή περισσότερους υπαλλήλους αφότου τέθηκε σε ισχύ ο νέος Νόμος.

12.3. Πολιτικές Αμοιβών

Ως προς τις αμοιβές περισσότεροι από το 1/3 (ποσοστό 37%) των εργαζομένων σε εταιρείες - μέλη της Συνομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) έλαβαν (2007) επιδόματα βασιζόμενα στα αποτελέσματα και τα κέρδη, σύμφωνα με τις στατιστικές αμοιβών της Συνομοσπονδίας. Ωστόσο, υπήρξαν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε επαγγελματικές ομάδες και οικονομικούς κλάδους, με τους εργαζόμενους στην παραγωγή να υπερτερούν στη λήψη επιδόματος (το 48%, σχεδόν δηλαδή οι μισοί), τους εργαζόμενους στη βιομηχανία να επωφελούνται σε ποσοστό 35%, έναντι του 55% των εργαζομένων στις υπηρεσίες ενώ, επαγγελματίες και διευθυντικό προσωπικό να το λαμβάνουν σε ποσοστό 75%. *Να σημειωθεί εδώ ότι: Ο μέσος όρος επιδόματος στις επιχειρήσεις - μέλη της ΕΚ ανήλθε στο 5,3% του συνολικού εισοδήματος των εργαζομένων, τα μέσα τακτικά εισοδήματα αυξήθηκαν κατά 4.1% το 2007 (περίπου 3,3 ποσοστιαίες μονάδες αυτής της ανόδου προέκυψαν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας που προβλέπουν τις μισθολογικές αυξήσεις) ενώ, σύμφωνα με τα ευρήματα της ΕΚ, το μέσο, μηνιαίο, εισόδημα για κανονικές ώρες εργασίας ανήλθε σε €2.700, το τέταρτο τρίμηνο του 2007. Σε γενικές γραμμές η Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) είναι θετική ως προς την επιδοματική πολιτική, με προϋποθέσεις: τη διαφάνεια και την, από κοινού, εφαρμογή της με τους εργαζόμενους στους διάφορους εργασιακούς χώρους. Προτείνει δε, την εισαγωγή κριτηρίων για την παροχή επιδόματος στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Για την ΕΚ η χρήση επιδόματος είναι και πρέπει να παραμένει συμπληρωματική στα συστήματα μισθοδοσίας των συλλογικών συμφωνιών καθώς, μόνο έτσι μπορούν, εργοδότες και επιχειρήσεις, να χειρισθούν τις αμοιβές ως «όργανο καθοδήγησης».*

12.4. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Το Σεπτέμβριο του 2007, υπεγράφησαν οι νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα, σε επίπεδο τοπικής κυβέρνησης και με ισχύ έως την 31^η Ιανουαρίου 2010.

Σύμφωνα με τη νέα συλλογική σύμβαση *οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα θα λάβουν αυξήσεις περίπου 11% κατά τη διάρκεια των 28 μηνών που διαρκεί η συμφωνία και οι οποίες περιλαμβάνουν: επίδομα ισότητας 2% (1,5% οι χαμηλόμισθες ομάδες υπαλλήλων, 0,5% οι υπάλληλοι της τοπικής κυβέρνησης) για καταρτισμένους, σε παραδοσιακές γυναικείες θέσεις, υπαλλήλους όπως τη φροντίδα, την κοινωνική πρόνοια και τα νηπιαγωγεία ενώ, όλοι οι εργαζόμενοι στην τοπική κυβέρνηση θα λάβουν εφάπαξ επίδομα €270.*

Η διαπραγμάτευση ωστόσο δεν αφορά απλά και μόνο ζητήματα αμοιβών, αλλά και ποιοτικά θέματα όπως: το θέμα της χρήσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τη θέση και την αποζημίωση των εκπροσώπων εργαζομένων στην επιχείρηση και των εκπροσώπων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, τις διαδικασίες τοπικής διαπραγμάτευσης.

Στο ίδιο μήκος κύματος το SuPer (Φινλανδική Ένωση Νοσοκόμων), ένα από τα κύρια συνδικάτα στην υγειονομική περίθαλψη, *συμφώνησε σε αύξηση αμοιβών έως και 12%, ενώ, η Ένωση Επαγγελματιών στην Υγεία και την Κοινωνική Φροντίδα (Tehy), μετά από μακρά περίοδο διαπραγματεύσεων και απειλών για μαζικές αντιδράσεις και απεργιακές κινητοποιήσεις πέτυχε συμφωνία αύξησης των μισθών 22% - 28% κατά την τετραετή περίοδο εφαρμογής της σύμβασης. Με άλλα λόγια, από €350 έως €650 μηνιαίως για τα επόμενα 4 χρόνια και €270 επίδομα Χριστουγέννων. Η συμφωνία εφαρμόζεται μόνο στα μέλη του Tehy.*

Την ίδια περίοδο (Οκτώβριο 2007) μία νέα συλλογική συμφωνία στο δημόσιο τομέα σε επίπεδο κεντρικής κυβέρνησης, και αυτή με ισχύ έως την 31^η Ιανουαρίου 2010, υπεγράφη μεταξύ: του Κρατικού Γραφείου Εργοδοτών (VTML), της JHL (Συνδικάτο του Δημόσιου τομέα και του τομέα Πρόνοιας), της JUKO (Οργανισμός Διαπραγμάτευσης Επαγγελματιών του Δημόσιου Τομέα) και της Ομοσπονδίας Μισθωτών Υπαλλήλων (Pardia), που συνολικά καλύπτουν 124.000 κρατικούς υπαλλήλους και σύμφωνα με την οποία: *προβλέπονται αυξήσεις περίπου 11,7%, θέματα ισότητας των δύο φύλων θα διευκρινισθούν ενώ, θα επεκταθεί το δικαίωμα των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στην ενημέρωση σχετικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς και *θα επανεξετάζονται, κάθε 6 μήνες, οι αιτιολογήσεις για προσωρινές συμβάσεις εργασίας.*

Σε γενικές γραμμές τα συνδικάτα δηλώνουν ικανοποιημένα από το περιεχόμενο των τομεακών συμφωνιών για το 2008 (η Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημόσιου και Ιδιωτικού Τομέα σημειώνει πως οι αυξήσεις είναι εμφανώς υψηλότερες από τον

πληθωρισμό), υπογραμμίζουν ωστόσο ότι «η πόρτα πρέπει να μένει ανοιχτή» σε κεντρικές εθνικές εισοδηματικές πολιτικές, στο μέλλον.

Σύμφωνα με τη Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) οι νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας θα οδηγήσουν σε μια αύξηση 3,3% των εργοδοτικών εισφορών στον ιδιωτικό τομέα. Το 2008, η μέση αύξηση της εργοδοτικής εισφοράς φτάνει συνολικά στο 5,3%. Κατά συνέπεια, στον ιδιωτικό τομέα αναμένεται ότι η αύξηση των εργοδοτικών εισφορών θα ανέλθει σε μέσο όρο 10% κατά τη διάρκεια της περιόδου συμφωνίας. Τέλος, *θα πρέπει να σημειωθεί πως εξαιτίας των υψηλών μισθολογικών αυξήσεων στις τομεακές συμφωνίες*, η Κυβέρνηση αποφάσισε να μην μειώσει το φόρο εισοδήματος των υπαλλήλων για το 2008. Σύμφωνα με τον Υπουργό Οικονομικών η αγοραστική δύναμη θα αυξηθεί σημαντικά λόγω των μισθολογικών αυξήσεων. Σε περίπτωση που ο κυβερνητικός φόρος μειωθεί θα οδηγήσει άμεσα σε αύξηση του πληθωρισμού.

Πολλοί οικονομολόγοι προβλέπουν πως η οικονομική ανάπτυξη θα πέσει κατά 2 με 3 ποσοστιαίες μονάδες την περίοδο 2009 - 2010, επιβάλλεται, λοιπόν, αμέσως μετά η Κυβέρνηση να θεσπίσει πρόσθετα μέτρα ανακούφισης από το φόρο εισοδήματος.

12.5. Συνθήκες Εργασίας

Από τα σημαντικότερα ζητήματα στην ατζέντα των συνδικάτων στη χώρα ήταν, για τη χρονιά που πέρασε, αυτό της ολοένα και μεγαλύτερης αύξησης των απλήρωτων υπερωριών.

Η Ομοσπονδία Επαγγελματικού και Διευθυντικού Προσωπικού (YTN) υπολογίζει πως ο μέσος ανώτερος υπάλληλος γραφείου μπορεί να «χάσει» έως και €400,000 κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του, εάν δεν λάβει καμία αποζημίωση για τις υπερωρίες. Ενώ, σύμφωνα με τη συνδικαλιστική ένωση των Φινλανδικών Οικονομικών Υπηρεσιών, Τυχερών Παιχνιδιών και Εμπορικών Υπαλλήλων Οινοπνεύματος (Ammattiliitto Suora), ο μέσος όρος απλήρωτων υπερωριών είναι 20 λεπτά / ανά υπάλληλο / ανά ημέρα στον χρηματοπιστωτικό τομέα. Δηλαδή, μιάμιση απλήρωτες εβδομάδες ετησίως.

Σε κάθε περίπτωση, η έννοια των απλήρωτων υπερωριών είναι ένα ιδιαίτερα σύνθετο φαινόμενο στη Φινλανδία. Σύμφωνα με πολλά συνδικάτα, η επίπτωση των απλήρωτων υπερωριών, η συνήθως αποκαλούμενη «εργασία ντουλάπας» (“closet work”), έχει αυξηθεί πρόσφατα, ιδιαίτερα στον τομέα επιχειρήσεων έντασης γνώσης. *Στο κρίσιμο ερώτημα γιατί οι υπάλληλοι συμφωνούν να απασχοληθούν σε απλήρωτες υπερωρίες*, η ευσυνειδησία των υπαλλήλων, καθώς και οι προσωπικές ελπίδες του καθενός για επαγγελματική ανέλιξη είναι οι κύριοι λόγοι που αναφέρονται από τους εργαζομένους.

Ιδιαίτερα αποκαλυπτική η έρευνα για τις υπερωρίες της Φινλανδικής Ομοσπονδίας Μισθωτών Υπαλλήλων (STTK) σύμφωνα με την οποία: 90% των υπαλλήλων στον

τομέα της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών (ICT) εργάζεται υπερωριακά σε εβδομαδιαία βάση και περίπου 40% των εργαζομένων, δεν παίρνει οποιαδήποτε αποζημίωση για αυτήν την πρόσθετη εργασία, ενώ σύμφωνα με την Στατιστική Υπηρεσία: περίπου το 30% όλων των υπαλλήλων εργάζονται υπερωριακά χωρίς να λαμβάνουν αποζημίωση, με τις γυναίκες να συμφωνούν στην απλήρωτη υπερωρία συχνότερα από ότι οι άνδρες.

Ένα ακόμη ζήτημα, που αποκαλύπτεται από τη χαρακτηριστική περίπτωση μισθολογικής εκμετάλλευσης Πολωνών εργατών στον κατασκευαστικό κλάδο, είναι αυτό των μειωμένων αποδοχών σε μετανάστες. Πρόσφατα άρθρα στον τύπο ανάγκασαν τη Φινλανδική κατασκευαστική εταιρία (Niska & Nyyssonen Oy) να διακόψει τις εργασίες που εκτελούσε υπεργολαβικά η Πολωνική εταιρεία Ekomel στο Μουσικό Κέντρο του Ελσίνκι, καθώς οι εργαζόμενοι στο έργο αμείβονταν λιγότερο από €2 την ώρα (αντί των, κατ' ελάχιστο, €11/ώρα που ισχύει για τον Φινλανδό εργαζόμενο στις κατασκευές). Το περιστατικό προκάλεσε θύελλα αντιδράσεων τόσο από τα συνδικάτα που εκπροσωπούν τον κατασκευαστικό κλάδο, όσο και από τη Senate Properties (κρατική επιχείρηση αρμόδια για τη διαχείριση και τον έλεγχο κατασκευαστικών έργων). Να σημειωθεί πως από τις αρχές του 2007 ισχύει στη Φινλανδία νέος νόμος σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργολάβων, τη χρήση της εργασίας μέσω εργολαβίας και των εξωτερικών συνεργατών με στόχο την καλύτερη εφαρμογή και τον αποτελεσματικότερο έλεγχο της εφαρμογής των συλλογικών συμφωνιών αλλά και των εργοδοτικών υποχρεώσεων.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα του Φινλανδικού Βαρόμετρου της Εργασιακής Ζωής (2007) σύμφωνα με την οποία αποκαλύπτονται ευρείες διαφορές στην ποιότητα της εργασιακής ζωής μεταξύ των καλύτερων (χαρακτηρίζονται από ίση μεταχείριση, σχέσεις ειλικρίνειας μεταξύ διαχείρισης και προσωπικού, ευκαιρίες κατάρτισης αλλά και ευκαιρίες συμμετοχής στην αναπτυξιακή προοπτική του εργασιακού χώρου) και των φτωχότερων εργασιακών συνθηκών. Χαραριστικό παράδειγμα, το 62% των εργαζομένων σε καλές εργασιακές συνθήκες θεωρούν ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται στο χώρο τους, έναντι 7% αυτών που εργάζονται σε φτωχότερες συνθήκες. Στην ίδια έρευνα καταγράφεται πως, ανά τέσσερις υπαλλήλους (το 25%, δηλαδή, των Φινλανδών εργαζομένων) γίνεται χρήση της Πληροφορικής (IT) μέσω τηλεργασίας και κινούμενης εργασίας, ώστε να εργάζονται εκτός εργασιακού χώρου.

Τέλος, ένα σε εξέλιξη ερευνητικό πρόγραμμα από το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας με τίτλο «Εργασία και υγεία στο νοσοκομειακό προσωπικό της Φινλανδίας» αποκαλύπτει πως Οργανισμοί με προσωρινούς υπαλλήλους πρέπει να εστιάζουν στον εργασιακό έλεγχο και τις προοπτικές καριέρας αυτών των υπαλλήλων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μιας, διεθνώς δημοσιευμένης, μελέτης (βασισμένης σε δείγμα 412 νοσοκόμων -391 γυναίκες και 21 άνδρες), παράγοντες όπως: η

ηλικία άνω των 35 ετών, ο υψηλός έλεγχος εργασίας, το υψηλό αίσθημα συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, η απουσία ψυχολογικής πίεσης, *αλλά και η αλλαγή από την περιστασιακή στη μόνιμη απασχόληση*, συμβάλλουν στη διατήρηση της επιχειρησιακής δέσμευσης.

12.6. Ισότητα/Διακρίσεις

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών βρίσκεται την περίοδο αυτή υψηλά στην ατζέντα των κοινωνικών συνομιλιών στη Φινλανδία. Έτσι, οι κοινωνικοί συνομιλητές ένωσαν το 2008 τις δυνάμεις τους, πρακτική που ακολουθείται από το 1997 με θετικό αντίκτυπο, στα ζητήματα ίσων αμοιβών, συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, *κ.α., για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων*: Η Κεντρική Οργάνωση των Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) κήρυξε το 2008 έτος εορτασμού για την ισότητα των φύλων ενώ η Συνομοσπονδία των Ενώσεων Ακαδημαϊκών Επαγγελματιών *χαιρέτησε την αύξηση αμοιβών στις ανώτατης μόρφωσης γυναίκες* που συμφωνήθηκε το φθινόπωρο του 2007. Παράλληλα, ο Υπουργός Εργασίας *πρότεινε σχέδιο γονικής άδειας με σταθερές περιόδους για κάθε γονέα*, προκειμένου περισσότεροι πατέρες να πάρουν τέτοιες άδειες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα η Ισλανδία όπου το μοντέλο αυτό οδήγησε το 80% των πατέρων να χρησιμοποιούν τη γονική τους άδεια. Συμπληρωματικά η Κυβέρνηση εξέδωσε *νέο πρόγραμμα δράσης (2008-2011) για την προώθηση της σταδιοδρομίας των γυναικών*, τη συνειδητοποίηση της ισότητας στα σχολεία, την ισορροπία οικογενειακής και εργασιακής ζωής, τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων και του διαχωρισμού τους στην αγορά εργασίας, αλλά και τη βία ενάντια στις γυναίκες. Τέλος, θα συνεχισθεί το *τριμερές πρόγραμμα ίσης αμοιβής και οι υποστηρικτικές δράσεις για την εξέλιξη της ισότητας των δύο φύλων και των ίσων αμοιβών*.

12.7. Συνδικάτα

Πολύ ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εξελίξεις για το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας καθώς:

Η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (EK) κάλεσε την Ένωση Μισθωτών Εργαζομένων (TU και η οποία αντιπροσωπεύει 125.000 υπαλλήλους) σε απολογία ενώπιον του Εργατικού Δικαστηρίου κατηγορώντας την ως υπαίτια για την οργάνωση και υλοποίηση δράσεων και κινητοποιήσεων όπως για παράδειγμα: Εκδήλωση ενδιαφέροντος για συμμετοχή στην απεργία κατά την περίοδο των διαπραγματεύσεων στον κλάδο του νοσηλευτικού προσωπικού (φθινόπωρο 2007), αντίποινα για την απόφαση της Stora Enso να κλείσει τους τοπικούς μύλους χαρτοπολτού, άρνηση μελών της TU που εργάζονται στις επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών Elisa E και TeliaSonera να επισκευάσουν συνδέσεις τηλεφώνων ή δεδομένων για τη Stora Enso ή τις επιχειρήσεις που αγοράζουν τα προϊόντα της. Επίσης απεργιακές κινη-

τοποιήσεις μελών της TU που εργάζονται στην επιχείρηση οινοπνευματωδών ποτών Altia αλλά και αποχή από την εργασία εργαζομένων στην επιχείρηση αμυντικών συστημάτων Patria. Δράσεις που κατά την ΕΚ προκαλούν σοβαρές διαταραχές στη Φινλανδική αγορά εργασίας και αγνοούν το συμφωνηθέν σύστημα εργασίας.

Η Ένωση Μισθωτών Εργαζομένων (TU), αρνείται την κριτική της ΕΚ, δηλώνοντας πως εάν η επιθυμία της να διατηρήσει τις θέσεις εργασίας στη Φινλανδία, εκλαμβάνεται ως «πρόκληση διαταραχής στην αγορά εργασίας» τότε αποδέχεται το χαρρακτηρισμό. Και αντικρούει τις δηλώσεις της ΕΚ σχετικά με την απροθυμία της TU να διαπραγματευτεί υπογραμμίζοντας ότι, κατά τη διάρκεια της τελευταίας τομεακής διαπραγμάτευσης (2007), η TU σύναψε έναν συνολικό αριθμό 42 συλλογικών συμβάσεων εργασίας με ...μόνο μια συμφωνία να έχει επιτευχθεί ως αποτέλεσμα μιας, περιορισμένης χρονικά, εργασιακής δράσης.

Τέλος αναμφίβολα, το μέλλον της τριμερούς διαπραγμάτευσης βρίσκεται στην κρισιμότερη καμπή του στην ιστορία της χώρας καθώς, μετά από πολλά χρόνια, τίθεται σε αμφισβήτηση και προκαλεί έντονες αντιδράσεις από την πλευρά των Συνδικάτων η αναγγελία της Συνομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) για το τέλος της κεντρικής τριμερούς δομής διαπραγμάτευσης, την έναρξη των τομεακών, επιχειρησιακών και ακόμη ατομικών επιπέδου διαπραγματεύσεων. Το αποκαλούμενο «συνεχές σύστημα διαπραγμάτευσης» φαίνεται ως η αναδυόμενη τάση κατά τη διάρκεια των πιο πρόσφατων συμφωνιών εισοδηματικής πολιτικής (καλύπτοντας ζητήματα εργασιακής ζωής όπως ευκαιρίες απασχόλησης, υποχρεώσεις συμβάσεων, έλεγχος της παραοικονομίας, flexicurity, ίσες εργασιακές ευκαιρίες, κ.α.)

Η εποχή, κατά την ΕΚ, των ίσων μισθολογικών αυξήσεων σε κάθε κλάδο της οικονομίας και ομάδα εργαζομένων έχει τελειώσει, καθώς το μοντέλο αυτό θεωρείται ιδιαίτερα άκαμπτο στη διεθνοποιημένη οικονομία. Στο πλαίσιο αυτό η ΕΚ ανακοίνωσε ότι αμέσως μετά τη συνταξιοδότηση του τωρινού Διευθυντή Εργασιακών Σχέσεων, η λειτουργία του αντίστοιχου τμήματος θα διακοπεί ώστε η Ομοσπονδία Εργοδοτών να μην έχει πλέον, ειδικό τμήμα κεντρικών διαπραγματεύσεων.

Φυσικά υπάρχει και ο αντίλογος όπου για κάποιους σχολιαστές η σχέση μεταξύ παραγωγικότητας και γενικών μισθολογικών αυξήσεων λειτουργεί αντίστροφα. Δηλαδή, επιχειρήσεις με χαμηλή παραγωγικότητα που κλήθηκαν να αυξήσουν τους μισθούς στο ίδιο ποσοστό με εκείνες που παρουσιάζουν υψηλή παραγωγικότητα, υποχρεώθηκαν τελικά να βρουν τρόπους έντασης και ορθολογικής οργάνωσης της λειτουργίας τους.

Μετά τις τελευταίες εξελίξεις το συνδικαλιστικό κίνημα καλείται να ενώσει τις δυνάμεις του, εντείνοντας τη συνεργασία του μέχρι την επόμενη τομεακή διαπραγμάτευση που θα πραγματοποιηθεί σε 2 χρόνια.

12.8. Απεργίες

Έντονες κοινωνικές αναταραχές στη Φινλανδία, στα τέλη του 2007, προκάλεσε η απόφαση της κατασκευάστριας εταιρείας χαρτιού Stora Enso να κλείσει τους τοπικούς μύλους χαρτοπολτού στο Kemijarvi της Βόρειας Φινλανδίας και στις Ahjalankoski και Summa της Νότιας Φινλανδίας. 985 Φινλανδικές θέσεις εργασίας χάνονται από την απόφαση αυτή.

Τον Ιανουάριο του 2008, περίπου 500 άνθρωποι, συμπεριλαμβανομένων και εργαζομένων στην εταιρεία, προχώρησαν σε καθιστικές διαμαρτυρίες κατά της Stora Enso, ενώ μέχρι πρόσφατα η πολιτική και συνδικαλιστική πίεση για τη σωτηρία των μύλων χαρτοπολτού αυξάνεται ολοένα και περισσότερο (με τη μορφή 24ωρων επαναλαμβανόμενων απεργιών, αλλά και πολυήμερων αποχών από την εργασία), παρά την απροθυμία της Κυβέρνησης, του μεγαλύτερου μετόχου της εταιρείας, να παρέμβει.

13. Νορβηγία

13.1. Γενικό πλαίσιο

Το 2008 χαρακτηρίστηκε για την σκανδιναβική χώρα, που δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως το έτος κατά το οποίο σημειώθηκε η μεγαλύτερη αύξηση αποδοχών των τελευταίων δέκα ετών. Επιπλέον, υπήρξε μικρός αριθμός διενέξεων στα πεδία των εργασιακών σχέσεων συνέπεια των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Οι εκτιμήσεις της Στατιστικής Υπηρεσίας της χώρας κάνουν λόγο για μέση αύξηση αποδοχών το 2008 κατά 6%, ποσοστό που κατά κύριο λόγο διαμορφώνεται από τις επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας, καθώς η επαναδιαπραγμάτευση για την υπογραφή νέας Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας από το 2007 στο 2008 οδήγησε σε αύξηση αποδοχών ύψους 3%. Να σημειωθεί ότι η ανεργία στη χώρα το 2008 κυμάνθηκε στο 2,5% ενώ η αύξηση του ΑΕΠ, εξαιρουμένου του κλάδου πετρελαίου, ήταν της τάξης του 6,2%.

13.2. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Το 2008, έτος κατά το οποίο υπήρξε επαναδιαπραγμάτευση όλων των εθνικής εμβέλειας συλλογικών συμφωνιών, υπήρξε μικρότερος αριθμός εργασιακών συγκρούσεων σε σχέση με προηγούμενα έτη. Η εξήγηση που παρέχεται για αυτή την εξέλιξη είναι ότι υπήρξε μεταβολή στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπου αυτή έγινε συνολικά σε επίπεδο βιομηχανίας (κλαδική/διακλαδική διαπραγμάτευση) που θεωρείται ότι παράγει μικρότερες συγκρούσεις.

Εξάλλου, συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών επήλθε και για το ζήτημα της πρόωρης συνταξιοδότησης, που αποτέλεσε και το δυσκολότερο πεδίο της διαπραγμά-

τευσης κατά το 2008. Το σχέδιο πρόωρης συνταξιοδότησης ή «σχέδιο ευέλικτων συντάξεων» είναι κατά κύριο λόγο σχεδιασμένο από την παρούσα κυβέρνηση συνασπισμού που έχει ως κύριο εταίρο το κόμμα των εργατικών και εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο αλλαγών στο ασφαλιστικό σύστημα που θα εφαρμοστούν από το 2010.

Με τη συμφωνία προβλέπεται μεταξύ άλλων, ότι οι εργαζόμενοι που θα επιλέξουν να συνταξιοδοτηθούν στην ηλικία των 62 ετών με τον νέο τρόπο υπολογισμού θα έχουν μεγαλύτερες αποδοχές από το 2010. Εργαζόμενοι που θα αποφασίσουν να συνεχίσουν να δουλεύουν πάνω από την ηλικία των 63 ετών θα έχουν μεγαλύτερη σύνταξη απ' ό,τι σήμερα. Επίσης, εργαζόμενοι που αποφασίζουν να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα έχουν τη δυνατότητα να συνεχίσουν να δουλεύουν, για παράδειγμα σε μια α-τυπικής μορφής απασχόληση χωρίς να μειωθεί η σύνταξή τους. Οι επιπλέον πόροι που απαιτούνται για το νέο πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης θα προέρχονται αποκλειστικά από το κράτος και υπολογίζεται ότι σε μια περίοδο 40 ετών η συνεισφορά του κράτους θα προσεγγίσει τα 12,7 δισ.€. Στόχος του -υπό του εργατικού κόμματος- κυβερνητικού συνασπισμού είναι η ενθάρρυνση των εργαζομένων και μετά την ηλικία των 62 ετών να παραμείνουν στην εργασία τους. Η συμφωνία για το πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης καταγγέλθηκε από την πλευρά της αντιπολίτευσης ως ιδιαίτερα κοστοβόρα για τον κρατικό προϋπολογισμό. Να σημειωθεί ότι το πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης αφορά το σύνολο των εργαζομένων σε επιχειρήσεις όπου βρίσκεται σε ισχύ συλλογική συμφωνία.

Σε άμεση συνάφεια με την παραπάνω εξέλιξη είναι η συνταγματική κατοχύρωση για μειωμένο χρόνο εργασίας εργαζομένων ηλικίας άνω των 62 ετών. Παρόλα αυτά το δικαίωμα για μειωμένο χρόνο εργασίας αναφέρεται σε συνθήκες εργασίας όπου το δικαίωμα αυτό μπορεί να υλοποιηθεί χωρίς να προκαλέσει «σημαντικό μειονέκτημα στον εργοδότη». Το γεγονός ότι ένας εργοδότης μπορεί να χρειαστεί να προσλάβει επιπλέον εργαζόμενους ή να προχωρήσει σε αναδιοργάνωση της εργασίας δεν εντάσσεται στην «πρόκληση μειονεκτημάτων». Σε περίπτωση που υπάρξει διαφωνία σχετικά με το δικαίωμα μειωμένου ωραρίου, κυρίως με το κατά πόσο ο εργοδότης θεωρεί ότι προκαλείται σημαντικό μειονέκτημα στην επιχείρηση, μια επιτροπή των κοινωνικών συνομιλητών θα επιληφθεί της διαφωνίας. Τα συνδικάτα χαιρέτησαν τη νέα ρύθμιση, ενώ αντίθετα οι εργοδότες επισήμαναν ότι ανάλογα δικαιώματα θα πρέπει να βασίζονται σε συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, συνεπώς ο εργοδότης θα μπορεί να έχει ένα μεγαλύτερο πεδίο αιτιολογήσεων απόρριψης του αιτήματος για μειωμένο χρόνο εργασίας ηλικιωμένων εργαζομένων. Να σημειωθεί ότι στην Νορβηγία ήδη υπάρχουν ρυθμίσεις που ενθαρρύνουν την παράταση του εργασιακού βίου για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, εργαζόμενοι άνω των 60 ετών δικαιούνται μια επιπλέον εβδομάδα διακοπών, ενώ πολλές επιχειρήσεις έχουν εντάξει μέτρα για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους τους ως μέρος της πολιτικής διαχείρισης προσωπικού.

Επίτευξη υψηλού επιπέδου αυξήσεων στις αποδοχές σημειώθηκε και στις συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τον δημόσιο τομέα της οικονομίας. Ειδικότερα, οι αυξήσεις στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων το 2008 ανέρχονται στο 6,13% σε σχέση με το 2007, ενώ για τους εργαζόμενους στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) η αντίστοιχη αύξηση είναι 6,34%. Επίσης, οι κοινωνικοί συνομιλητές στον δημόσιο τομέα συμφώνησαν σε αντίστοιχο με τον ιδιωτικό τομέα πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης, το οποίο θα αντικαταστήσει το υπάρχον σύστημα με τα δύο προγράμματα (για τους δημόσιους υπαλλήλους και τους εργαζόμενους στους ΟΤΑ) πρόωρης συνταξιοδότησης. Επιπλέον, συστήνεται κοινή επιτροπή για να εξετάσει μεταξύ άλλων, τον τρόπο με τον οποίο η διάρκεια της εκπαίδευσης, το φύλο και η μερική απασχόληση επηρεάζει τις συντάξεις των εργαζομένων. Η εν λόγω ρύθμιση είναι ιδιαίτερα σημαντική για ομάδες εργαζομένων, όπως γυναίκες- εργαζόμενες στον δημόσιο τομέα με καθεστώς μερικής απασχόλησης, καθώς και στους υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου εργαζόμενους, οι οποίοι εισέρχονται στην εργασία αργότερα εν συγκρίσει με άλλες κατηγορίες εργαζομένων και που ενδεχομένως συναντήσουν δυσκολίες στην εκπλήρωση των κριτηρίων ώστε να ενταχθούν σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης (όπως 40 έτη εργασίας). Οι τελικές ρυθμίσεις για το πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης στον δημόσιο τομέα αναβλήθηκαν μέχρι να προσδιοριστεί ο τρόπος ένταξης των προγραμμάτων επαγγελματικών συντάξεων του δημοσίου τομέα στο νέο συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας.

13.3. Αναδιαρθρώσεις

Κατά το 2008 εξέλιξη υπήρχε στο νομοθετικό πλαίσιο που αφορά τις αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, με νέα νομοθετική ρύθμιση ο εργοδότης που προσανατολίζεται στο κλείσιμο της επιχείρησής του είναι πλέον υποχρεωμένος να ενημερώνει για τις προθέσεις του τις περιφερειακές αρχές όπου λειτουργεί η επιχείρηση τουλάχιστον 30 μέρες πριν υλοποιηθεί η τελική του απόφαση. Το εν λόγω χρονικό περιθώριο δίνεται ώστε να αναζητηθούν εναλλακτικές επιλογές, συμπεριλαμβανομένης και της ανάληψης του ελέγχου της επιχείρησης από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Οι πληροφορίες που θα πρέπει να δώσει ο εργοδότης στις δημοτικές αρχές είναι, μεταξύ άλλων, ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται, ο λόγος του κλεισίματος, οι προσπάθειες της διοίκησης για αναζήτηση εναλλακτικών του κλεισίματος επιλογών, καθώς και ο βαθμός έκτασης των διαπραγματεύσεων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων σχετικά με την πρόθεση της διοίκησης για κλείσιμο της επιχείρησης.

Η νέα ρύθμιση εφαρμόζεται σε εκείνες τις περιπτώσεις όπου 90% και άνω των εργαζομένων μιας επιχείρησης χάσουν την εργασία τους από το κλείσιμό της και που δεν σχετίζεται με συνήθεις διαδικασίες μείωσης του αριθμού του προσωπικού. Παρόλα αυτά, η ρύθμιση δεν έχει εφαρμογή σε περιπτώσεις που αφορούν μεταγκατάσταση

επιχειρήσεων στην ίδια γεωγραφική περιφέρεια, ή σε επιχειρήσεις που παρέχουν στους εργαζομένους τους εναλλακτική απασχόληση στην ίδια επιχείρηση και στο ίδιο γεωγραφικό διαμέρισμα που λειτουργεί αυτή. Επίσης, οι νέες ρυθμίσεις δεν αφορούν τις δημόσιες επιχειρήσεις, καθώς και τις επιχειρήσεις που πτωχεύουν. Το ζήτημα του κλεισίματος παραγωγικών μονάδων τέθηκε στην κορυφή της ατζέντας μετά την απόφαση μεγάλης νορβηγικής βιομηχανίας παραγωγής και επεξεργασίας χάρτου έκλεισε εργοστάσιό της. Εκτιμήσεις κάνουν λόγο ότι η νέα ρύθμιση αφορά περίπου 300 περιπτώσεις κλεισίματος επιχειρήσεων τον χρόνο. Η νέα ρύθμιση αν και δεν αποτρέπει το κλείσιμο μιας επιχείρησης, εντούτοις δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου οι τοπικές και δημόσιες αρχές σε συνεργασία με τους εργαζόμενους και τους εργοδότες μπορεί να αναζητήσουν εναλλακτικές του κλεισίματος μιας επιχείρησης.

13.4. Συνθήκες εργασίας

Στα τέλη του έτους επιτροπή εμπειρογνομόνων, που συστήθηκε έπειτα από πρωτοβουλία της κυβέρνησης, ανακοίνωσε τις προτάσεις της σχετικά με τους όρους διαμόρφωσης νομοθετικά κατοχυρωμένου δικαιώματος για τη βαθμιαία μείωση των ωρών εργασίας σε εργασία κατά βάρδιες και σε εργασία που περιλαμβάνει και την Κυριακή. Οι προτάσεις έχουν στόχο την προαγωγή της ισότητας, ως προς τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, μεταξύ της εργασίας κατά βάρδιες στο κυριαρχούμενο από γυναίκες τομέα της ιατρικής περίθαλψης και των ρυθμίσεων ως προς τις ώρες εργασίας που προβλέπονται για τον κυριαρχούμενο από το ανδρικό φύλο βιομηχανικό τομέα. Η πρόταση της επιτροπής κάνει λόγο για εβδομαδιαίο μέσο όρο εργασίας 33,6 ώρες, όσος δηλαδή είναι ο αντίστοιχος στη βιομηχανία. Η επιτροπή δίνει προτεραιότητα στη μείωση των ωρών εργασίας σε εκείνους τους εργαζόμενους που δουλεύουν περισσότερο τη νύχτα ή τις Κυριακές. Ο τρόπος υπολογισμού είναι ο ακόλουθος: για κάθε ώρα εργασίας τη νύχτα προστίθενται 15 λεπτά, ώστε η μία ώρα εργασίας τη νύχτα να αντιστοιχεί με 1 ώρα και 15 λεπτά εργασίας σε «κανονικό» ωράριο. Και 10 λεπτά για κάθε ώρα εργασίας την Κυριακή. Συνεπώς, όσο περισσότεροι οι εργαζόμενοι εργάζονται σε μη «κοινωνικά κανονικό» ωράριο εργασίας θα έχουν μεγαλύτερη μείωση στον χρόνο εργασίας τους. Το κόστος των αλλαγών υπολογίζεται στα 48 εκατ.€ ετησίως.

13.5. Ισότητα/Διακρίσεις

Οι επιχειρήσεις της χώρας φαίνεται πως επέτυχαν να εκπληρώσουν το κριτήριο που υπαγορεύεται από τη νέα νομοθεσία σχετικά με την τοποθέτηση γυναικών σε ποσοστό τουλάχιστον 40% στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Μετά από διετή περίοδο προσαρμογής, η οποία έληξε την 1^η Ιανουαρίου 2008, υπολογίζεται ότι το 80% των επιχειρήσεων της χώρας καλύπτουν το κριτήριο αυτό. Η εν λόγω ρύθμιση δεν εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις όπου το ένα φύλο αντιπροσωπεύει λιγότερο από το 20% του

συνόλου των εργαζομένων σε αυτή. Παρόλα αυτά, αν και υπολογίζεται ότι πλέον το 36% των θέσεων διοικητικών συμβουλίων σε νορβηγικές επιχειρήσεις καταλαμβάνεται από γυναίκες, εντούτοις οι κύριες θέσεις ευθύνης και άσκησης εκτελεστικού δικαιώματος εξακολουθούν να καταλαμβάνονται από άντρες. Το 95% των θέσεων του προέδρου του διοικητικού συμβουλίου στις νορβηγικές επιχειρήσεις καταλαμβάνεται από άνδρες, όπως και το 75% των θέσεων του αναπληρωτή προέδρου.

Αξίζει να σημειωθεί ότι υποστήριξη στην εν λόγω ρύθμιση δόθηκε από τα συνδικάτα και την πολιτική ηγεσία της χώρας, σε αντίθεση με την εργοδοτική πλευρά. Η υλοποίηση και εφαρμογή της νομοθεσίας ξεκίνησε με κυβέρνηση των συντηρητικών και συνεχίστηκε με τον κεντροαριστερό κυβερνητικό συνασπισμό. Παρά την αρχική κριτική από μεγάλες επιχειρήσεις και εργοδοτικούς οργανισμούς κυρίως για πρακτικά ζητήματα φαίνεται από την πορεία υλοποίησης των σχετικών ρυθμίσεων ότι αυτά κατά τη διετή περίοδο προσαρμογής επιλύθηκαν.

13.6. Εργατικό δίκαιο

Δικαστήριο της χώρας εξέδωσε θετική απόφαση στην υπόθεση 19 Πολωνών εργατών οι οποίοι απασχολούνταν σε κατασκευαστική εταιρεία και φαινόταν ότι είχαν σχέση με την εταιρεία αυτή με τη μορφή της παροχής υπηρεσιών προς αυτή ως ανεξάρτητοι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι. Σαν συνέπεια, οι Πολωνοί εργαζόμενοι αμείβονταν με 9€ περίπου την ώρα τη στιγμή που το νομοθετικά κατοχυρωμένο κατώτατο επίπεδο αποδοχών ήταν 14€ την ώρα (η υπόθεση των Πολωνών εργατών εκτυλίσσεται το 2005). Η εταιρεία που προσέλαβε τους Πολωνούς τους ζήτησε να της προσκομίσουν έγγραφα που να αποδεικνύουν ότι αυτοί έχουν δικές τους εταιρείες στην Πολωνία και στη συνέχεια, αφού συγκέντρωσε τα σχετικά έγγραφα ενέγραψε τις πολωνικές «εταιρείες» στην Πολωνία. Και ενώ οι εν λόγω εργάτες έπαιρναν 9€ ωριαίως φαινόταν ότι έπαιρναν 22€ την ώρα. Η έκδοση των σχετικών αποδείξεων εκδίδονταν από την νορβηγική εταιρεία και η διαφορά μεταξύ της φαινομενικής τιμής που αναγράφονταν στο συμβόλαιο και των πραγματικών απολαβών κρατήθηκε από την νορβηγική εταιρεία ως αμοιβή για την ευόδωση της ανάληψης έργων από τις πολωνικές «εταιρείες». Επιπλέον, η νορβηγική εταιρεία ισχυρίστηκε ότι το χάσμα στις αμοιβές οφείλονταν και στα κόστη καταλυμάτων των Πολωνών εργαζομένων. Για τη λήψη της απόφασης και σύμφωνα με τη νορβηγική νομοθεσία, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη διάφορους παράγοντες για την αξιολόγηση του κατά πόσον μια εργασιακή σχέση μπορεί να θεωρηθεί ως εξαρτημένη μισθωτή εργασία. Σημαντικά στοιχεία περιλαμβάνονται για τη λήψη μιας απόφασης, όπως το κατά πόσο ο εργαζόμενος είναι υπό τις εντολές και τον έλεγχο του εργοδότη, ή κατά πόσο οι αποδοχές του εργαζόμενου είναι αποτέλεσμα της εργασίας του, ή σχετίζονται με την πρόοδο του έργου που ολοκληρώνει. Το δικαστήριο θεώρησε ότι οι εργαζόμενοι είχαν εξαρτημένη εργασία με τη νορβηγική επιχείρηση. Ένας από τους λόγους που

έφτασε το δικαστήριο σε αυτή την απόφαση ήταν ότι τα εργαλεία και ο εξοπλισμός των εργαζομένων παρέχονταν από τη νορβηγική επιχείρηση. Επίσης, αποδείχθηκε ότι δεν ήταν στην ευχέρεια των Πολωνών εργαζομένων να αποφασίσουν ως προς την πορεία εκτέλεσης του έργου, αλλά αυτό αποφασίζονταν από τη νορβηγική επιχείρηση. Εν τέλει το δικαστήριο επεδίκασε αποζημίωση ύψους 245 χιλιάδων € για τους 19 Πολωνούς εργαζόμενους.

Το 2008 η Επιτροπή της Ελευθερίας των Ενώσεων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας εξέδωσε Γνώμη με την οποία δικαίωνε το συνδικάτο της παροχής οικονομικών υπηρεσιών ενάντια στην νορβηγική κυβέρνηση σχετικά με την επιβολή υποχρεωτικής διαιτησίας ώστε να λήξει μια εργασιακή διαφορά στον εν λόγω κλάδο το 2006. Την περίοδο εκείνη το συνδικάτο των εργαζομένων στην παροχή οικονομικών υπηρεσιών προχώρησε σε απεργιακή κινητοποίηση με κύριο αίτημα την άρνηση της εργοδοτικής πλευράς να δεχθεί το αίτημα του συνδικάτου να ενταχθεί στο γύρο των διαπραγματεύσεων η δυνατότητα αλλαγών στο ισχύον σύστημα επαγγελματικών αποδοχών των εργαζομένων στην παροχή οικονομικών υπηρεσιών (τράπεζες, ασφαλιστικές υπηρεσίες, κλπ). Η απάντηση των εργοδοτών στην απεργιακή κινητοποίηση ήταν το lockout. Μετά από την αποτυχία της διαδικασίας μεσολάβησης οι κοινωνικοί συνομιλητές συναντήθηκαν με τον υπουργό Εργασίας, ο οποίος τους ενθάρρυνε στην εύρεση λύσης συναισθανόμενοι τις συνέπειες από την κλιμάκωση της αντιπαράθεσης. Η διαιώνιση της έντασης είχε ως αποτέλεσμα η κυβέρνηση να ενημερώσει τα δύο μέρη για την πρόθεσή της για λύση της εργασιακής διαφοράς μέσω της προσφυγής στην υποχρεωτική διαιτησία. Η κυβέρνηση στηρίξε την απόφασή της αυτή στο γεγονός της αυξανόμενης εξάρτησης της κοινωνίας από τα ηλεκτρονικά μέσα οικονομικών συναλλαγών, ώστε μια σύγκρουση στον εν λόγω τομέα να προκαλέσει σοβαρές αναταραχές στην ομαλή διαβίωση της κοινωνίας. Η Γνώμη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας δικαίωσε την άποψη του συνδικάτου ότι η προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία ήταν υπερβολική απόφαση. Η επιτροπή του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας θεωρεί ότι ο ασφαλιστικός και ο τραπεζικός κλάδος δεν συνιστούν κρίσιμους τομείς της οικονομίας, με την έννοια ότι ενδεχόμενη παύση τους θα μπορούσε να αποτελέσει κίνδυνο για τη ζωή, την προσωπική ασφάλεια και την υγεία του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού. Αν και η δημοσιοποίηση της Γνώμης της Επιτροπής του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας δεν έχει κάποιο πρακτικό αποτέλεσμα για τη συλλογική συμφωνία στον κλάδο οικονομικών υπηρεσιών κατά το 2006, εντούτοις τα συνδικάτα πιστεύουν ότι η απόφαση θα είναι σημαντική τόσο για τις μελλοντικές διαπραγματεύσεις στο ζήτημα των αμοιβών στον κλάδο της παροχής οικονομικών υπηρεσιών, όσο και για μελλοντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις από άλλα συνδικάτα στη χώρα.

13.7. Μεταναστευτική πολιτική

Η νορβηγική κυβέρνηση παρουσίασε το λευκό βιβλίο για τη μετανάστευση για οικονομικούς λόγους. Σύμφωνα με τους εμπνευστές του, οι κατευθύνσεις του λευκού βιβλίου έχουν στόχο την υποβοήθηση της μετανάστευσης για οικονομικούς λόγους. Η κεντροαριστερή κυβέρνηση θεωρεί ότι η μετανάστευση έχει θετική επίδραση στην οικονομία της χώρας. Ταυτόχρονα, η κυβέρνηση αναδεικνύει την ανάγκη διασφάλισης αξιοπρεπούς διαβίωσης και συνθηκών εργασίας των μεταναστών. Για να επιτύχει τον παραπάνω στόχο η κυβέρνηση σχεδιάζει μέτρα καταπολέμησης του κοινωνικού *dumping* (όπως για παράδειγμα, σε τομείς όπου ισχύουν συλλογικές συμφωνίες ο εργοδότης υποχρεούται να διασφαλίσει ότι οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στις υπεργολαβικές εταιρείες είναι σε συνάφεια με τα όσα προβλέπουν οι συλλογικές συμφωνίες) και ενίσχυσης της ενσωμάτωσης στη νορβηγική κοινωνία των μεταναστών και των οικογενειών τους.

Ειδικότερα, με τα νέα μέτρα μετανάστες με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο ή εξειδικευμένες επαγγελματικές γνώσεις θα ευνοούνται στην απόκτηση άδειας εργασίας, ενώ παράλληλα θα έχουν την ευκαιρία να ζητήσουν την επανένωση της οικογένειάς τους και να έχουν την Νορβηγία ως μόνιμο τόπο κατοικίας τους. Επίσης, η κυβέρνηση σκοπεύει να δώσει μεγαλύτερες ευθύνες στους εργοδότες στο ζήτημα της αναζήτησης μεταναστών εργατών, επιτρέποντας, για παράδειγμα σε μετανάστες με ειδικά και εξειδικευμένα προσόντα να εργαστούν στην χώρα προτού αυτό επιτευχθεί επίσημα. Εξαιρέσεις στον νόμο μπορεί να υπάρξουν στην περίπτωση ανειδίκευτων εργατών, ή σε συγκεκριμένες περιοχές και σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Τα νέα μέτρα συνάντησαν τη θετική ανταπόκριση από τους κοινωνικούς συνομιλητές, αν και η πλευρά των συνδικάτων επεσήμανε ότι η αύξηση του χρόνου από τρεις στους έξι μήνες για την απόκτηση άδειας εργασίας μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της αδήλωτης εργασίας.

14. Ιταλία

14.1. Γενικό πλαίσιο

Κατά το 2008 στη γειτονική χώρα σε τρία επιμέρους πεδία των εργασιακών σχέσεων σημειώθηκαν οι κυριότερες εξελίξεις. Στην ανανέωση συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας, στην ανακοίνωση εκ μέρους της νεοεκλεγείσας, κατά το 2008, κεντροδεξιάς κυβέρνησης για αλλαγές στον δημόσιο τομέα της οικονομίας και τέλος, στην υλοποίηση προγραμμάτων αναδιάρθρωσης σε σημαντικές παραγωγικές μονάδες, που ανήκουν είτε σε εγχώριους επιχειρηματικούς οίκους, είτε είναι παραρτήματα ξένων πολυεθνικών ομίλων.

14.2. Εργατικό Δίκαιο

Ως προς τις εξελίξεις στην νομοθεσία της χώρας κατά το 2008, σημειώνεται ότι εισήχθη νέος νόμος με σκοπό την καταπολέμηση της πρακτικής των παράνομων παραιτήσεων. Με τον νέο νόμο εισάγεται νέα διαδικασία ως προς την παραίτηση όλων των κατηγοριών των εργαζομένων, ώστε να καταπολεμηθούν οι πρακτικές κάποιων εργοδοτών οι οποίοι ζητούσαν από τους προσλαμβάνοντες υπαλλήλους τους να υπογράψουν ταυτόχρονα και επιστολή παραίτησης μαζί με την υπογραφή της σύμβασης εργασίας. Ως συνέπεια, ο εργοδότης θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει την επιστολή παραίτησης ώστε να ισχυριστεί ότι ο εργαζόμενος παραιτήθηκε και δεν απολύθηκε. Συνήθως η εν λόγω πρακτική εμφανίζονταν είτε σε γυναίκες εργαζόμενες, οι οποίες θα μπορούσαν να εκδιωχθούν από την εργασία τους όταν βρίσκονταν σε περίοδο εγκυμοσύνης, είτε για νομική προστασία των εργοδοτών σε περίπτωση εργατικών ατυχημάτων. Σε αυτή την περίπτωση η επιστολή παραίτησης είχε ως ημερομηνία κατάθεσης την προηγούμενη του εργατικού ατυχήματος. Με τις διατάξεις του νέου νόμου όποιος εργαζόμενος θελήσει να παραιτηθεί θα πρέπει να υποβάλει πρώτα την επιστολή παραίτησης σε κρατικούς οργανισμούς, όπως το Γραφείο Εργασίας, παραρτήματα του υπουργείου Εργασίας, ή σε οποιοδήποτε άλλο εξουσιοδοτημένο θεσμό (στους οποίους περιλαμβάνονται και τα συνδικάτα) από το υπουργείο Εργασίας. Η φόρμα παραίτησης θα περιλαμβάνει την ακριβή ημερομηνία παραίτησης και έπειτα από την κατάθεση της επιστολής παραίτησης προς αναγνωρισμένους οργανισμούς του υπουργείου Εργασίας ο εργαζόμενος έχει περιθώριο 15 ημερών να την γνωστοποιήσει στον εργοδότη του.

Τα συνδικάτα αντιτάχθηκαν σε μια συγκεκριμένη ρύθμιση του νέου νομοθετικού πλαισίου με την οποία επιτρέπεται για σχέση εργασίας αορίστου χρόνου ο τερματισμός της σχέσης εργασίας χωρίς να χρειάζεται να κατατεθεί επιστολή παραίτησης, διότι με αυτό τον τρόπο τα συνδικάτα υποστηρίζουν ότι οι εργοδότες θα μπορούν να εκμεταλλευτούν την πρακτική των επονομαζόμενων «λευκών παραιτήσεων». Αντίθετα, η εργοδοτική πλευρά χαιρέτησε τα νέα μέτρα.

Επίσης, στις αρχές του έτους και λίγο πριν την κυβερνητική αλλαγή η απερχόμενη κεντροαριστερή κυβέρνηση εισήγαγε νομοθετική ρύθμιση με την οποία επιτρέπεται σε τρεις κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίοι ως εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σημαντική σωματική και ψυχολογική πίεση, να θεμελιώσουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα τρία χρόνια νωρίτερα από άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Υπολογίζεται ότι το κόστος της ρύθμισης ανέρχεται στα 2,5 δις. € για τα επόμενα δέκα χρόνια και αφορά περίπου 5 χιλιάδες εργαζόμενους τον χρόνο. Οι κατηγορίες εργαζομένων που επωφελούνται είναι, εργαζόμενοι σε ορυχεία, κάτω από υψηλές θερμοκρασίες, ή όσοι εργάζονται για την καταστροφή προϊόντων από αμίαντο. Επίσης, εργαζόμενοι που απασχολούνται σε νυχτερινή εργασία καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, εργα-

ζόμενοι σε γραμμή παραγωγής καθώς και οδηγοί δημόσιων μέσων μεταφορών που μεταφέρουν άνω των εννιά επιβατών. Σχετικά με τους εργαζόμενους σε νυχτερινή εργασία, η μείωση των ετών εργασίας θα εξαρτηθεί από τον αριθμό των νυχτερινών ωραρίων εργασίας που εργάστηκε ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια του χρόνου. Εργαζόμενοι που δούλεψαν μεταξύ 64 και 71 νυχτών το έτος θα δικαιούνται να συνταξιοδοτούνται ένα έτος νωρίτερα. Εργαζόμενοι που δούλεψαν μεταξύ 72 και 77 νυχτών το έτος θα συνταξιοδοτούνται δύο έτη νωρίτερα και τέλος, όσοι από τους εργαζόμενους εργάζονται πάνω από 77 φορές σε νυχτερινό ωράριο το έτος θα συνταξιοδοτούνται 3 χρόνια νωρίτερα. Τα συνδικάτα επεσήμαναν ότι αν και τα μέτρα κινούνται στη σωστή κατεύθυνση εντούτοις το καθεστώς για τους εργαζόμενους σε νυχτερινή εργασία θα πρέπει να επανεξετασθεί ξανά διότι στα οφέληματα δεν περιλαμβάνονται εργαζόμενοι σε βάρδιες που απασχολούνται επίσης σε σημαντικό βαθμό υπό καθεστώς νυχτερινού ωραρίου. Μάλιστα, ο αριστερός εταίρος στον απερχόμενο κεντροαριστερό κυβερνητικό συνασπισμό άσκησε κριτική στα μέτρα τονίζοντας ότι λίγοι εργαζόμενοι τελικά θα ωφεληθούν. Τέλος, τα συνδικάτα αναμένουν στο άμεσο μέλλον νέες ρυθμίσεις με τις οποίες θα ενταχθούν στο δικαίωμα ταχύτερης εξόδου από την εργασία περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων.

Νομοθετική ρύθμιση με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας εισήχθη από την απερχόμενη κεντροαριστερή κυβέρνηση στα μέσα του 2008. Κύριο χαρακτηριστικό της νέας ρύθμισης είναι η ενίσχυση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων στα ζητήματα της υγιεινής και ασφάλειας. Επιπλέον, στις διατάξεις της νέας ρύθμισης εμπίπτουν οι αυτοαπασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Τέλος, αυστηροποιούνται οι ποινές κατά των εταιρειών που παρανομούν.

Στις επιμέρους διατάξεις του νέου νόμου περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων, η μείωση της γραφειοκρατίας και η διευκόλυνση της εφαρμογής των διατάξεων σχετικών με την υγιεινή και ασφάλεια ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Η ένταξη στην προστατευτικές διατάξεις του νόμου και κατηγοριών εργαζομένων όπως οι αυτοαπασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ενισχύεται ο ρόλος των εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας, όπως επίσης δίνεται υποστήριξη σε εκείνες τις επιχειρήσεις που υιοθετούν καλές πρακτικές για ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Για την προστασία και τη μείωση των ατυχημάτων ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα δοθούν κονδύλια για την καλύτερη πληροφόρηση των εργαζομένων και των εργοδοτών σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ενώ τα ζητήματα σχετικά με την υγιεινή και ασφάλεια θα ενταχθούν σε εκπαιδευτικά προγράμματα σχολείων και πανεπιστημίων.

Τα συνδικάτα χαιρέτησαν τα νέα μέτρα επισημαίνοντας ότι αυτά προέκυψαν μετά από συνεννόηση με τους κοινωνικούς συνομιλητές. Αντίθετα, επιφυλάξεις εξέφρα-

σε η εργοδοτική πλευρά, καθώς θεωρεί ότι ο νέος νόμος εστιάζει κυρίως στις επιβαλλόμενες ποινές παρά στην προληπτική διάσταση των μέτρων.

14.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Κατά τον Μάιο και Ιούνιο του 2008 υπογράφηκαν πέντε εθνικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας στους τομείς των ενοικιαζόμενων εργαζόμενων, των κατασκευών, των εργαζομένων στον κλάδο της ξυλείας, στην κλωστοϋφαντουργία και τέλος, στον κλάδο των προσωπικών υπηρεσιών υγείας και ομορφιάς. Συνολικά, οι εν λόγω συμβάσεις αφορούν τριάντισι εκατομμύρια εργαζομένου.

Ειδικότερα, η υπογραφή της συλλογικής σύμβασης στους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους καλύπτει περίπου 600 χιλιάδες εργαζόμενους από 98 πρακτορεία ενοικιάσεως. Μεταξύ άλλων η σύμβαση προβλέπει ότι τα πρακτορεία ενοικιάσεως συμφώνησαν στην πρόσληψη ενοικιαζόμενων εργαζόμενων με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εάν αυτοί απασχολούνται μεταξύ 36 και 42 μηνών στην ίδια εταιρεία, ή εάν έχουν 42 μήνες προϋπηρεσία στο ίδιο πρακτορείο. Επιπλέον, η κυβέρνηση θα χρηματοδοτήσει τα πρακτορεία ώστε αυτά να μετατρέψουν τα συμβόλαια προσωρινής απασχόλησης σε αορίστου χρόνου συμβάσεις. Παράλληλα, θα δημιουργηθεί ένα κοινωνικό ταμείο με στόχο να ενισχυθούν οικονομικά ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι που βρίσκονται εκτός εργασίας για ένα σύντομο χρονικό διάστημα. Ακόμη προβλέπεται ότι οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι πλέον θα δικαιούνται επίδομα ασθένειας, πληρωμένη άδεια εγκυμοσύνης για 6 μήνες, καθώς και η δυνατότητα επέκτασης των δικαιωμάτων παροχής υπηρεσιών περιθάλψης και στα μέλη της οικογένειας του εργαζόμενου. Τέλος, για τη διασφάλιση καλύτερων συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας προβλέπονται μαθήματα για τους νεοπροσλαμβανόμενους.

Για τους εργαζόμενους στον κλάδο της ξυλείας με τη νέα σύμβαση μεταξύ άλλων προβλέπεται η δημιουργία κοινής επιτροπής εργοδοτών και εργαζομένων που θα διοργανώνει περιοδικές συναντήσεις σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο όπου θα εκτιμάται η πορεία προς τη διαμόρφωση ενός πλαισίου διαπραγματεύσεων σε ένα πιο αποκεντρωμένο επίπεδο δεδομένου ότι οι επιχειρησιακές συμβάσεις στον κλάδο αφορούν λιγότερο από το 10% των επιχειρήσεων οι οποίες απασχολούν το 30% των εργαζομένων στον κλάδο.

Για τους εργαζόμενους στον κατασκευαστικό κλάδο με την υπογραφείσα κλαδική σύμβαση τίθεται ως προτεραιότητα η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και η βελτίωση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας, καθώς ο κλάδος χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά επαγγελματικού κινδύνου και αδήλωτης εργασίας. Επίσης, με τη νέα κλαδική σύμβαση δίνεται έμφαση στην επαγγελματική εκπαίδευση. Ειδικότερα, προβλέπεται η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων τα οποία θα είναι

υποχρεωτικά για τους νεοεισερχόμενους εργαζόμενους στον κλάδο, καθώς και η περιοδική υλοποίηση σεμιναρίων για ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας.

Τέλος, με τη σύμβαση προβλέπεται η δημιουργία ταμείου για όσους από τους ηλικιωμένους εργαζόμενους βγουν σε πρόωγη συνταξιοδότηση. Οι πόροι του ταμείου θα προέρχονται από εισφορές των εργαζομένων.

Στον κλάδο των προσωπικών υπηρεσιών υγείας, η υπογραφείσα σύμβαση προβλέπει τη δημιουργία επιτροπής η οποία θα επαναπροσδιορίζει το επαγγελματικό προφίλ των εργαζομένων του κλάδου. Επίσης, θα επεκταθεί η περίοδος εκπαίδευσης, μέχρι έξι χρόνια, των υποψηφίων για να εργαστούν στον κλάδο. Τέλος, με την υπογραφή της σύμβασης διαμορφώνονται μεγαλύτερες δυνατότητες για τις επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν μερική απασχόληση και συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι όροι χρησιμοποίησης εκ μέρους των επιχειρήσεων των δυνατοτήτων που προβλέπονται από τη σύμβαση θα διαμορφωθούν επακριβώς μέσω διαπραγματεύσεων σε περιφερειακό επίπεδο.

Στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας κύριο χαρακτηριστικό της νέας σύμβασης αποτελεί η αναγνώριση ότι λόγω του αυξανόμενου διεθνούς ανταγωνισμού στον κλάδο και δεδομένης της συγκρότησης των ιταλικών κλωστοϋφαντουργικών επιχειρήσεων υπό οικογενειακό πρότυπο διοίκησης η συμφωνία επικεντρώνεται στην ανάγκη να ενισχυθεί η διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο, ώστε να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα του κλάδου.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για την υπογραφή των παραπάνω κλαδικών συμφωνιών. Η πλευρά των συνδικάτων εξέφρασε την ικανοποίησή της διότι υλοποιήθηκε το κυριότερο αίτημά τους για ουσιαστική αύξηση αποδοχών (να σημειωθεί ότι υπήρξε μηνιαία αύξηση αποδοχών από 94€ στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας έως 105€ στον κλάδο της ξυλείας). Ακόμη, τα συνδικάτα των ενοικιαζόμενων εργαζομένων εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για την αύξηση της προστασίας που τους παρέχεται.

Οι υπογραφείσες συμφωνίες που καλύπτουν έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας έρχεται ως συνέπεια της πρόθεσης των κοινωνικών συνομιλητών για αλλαγές στο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων της χώρας. Διαδικασία η οποία ξεκίνησε από το 2004 και έχει ως κύριο χαρακτηριστικό την ενίσχυση κλαδικού και επιχειρησιακού/τοπικού επιπέδου διαπραγμάτευσης, με το κλαδικό επίπεδο να θέτει τα κατώτατα όρια συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους. Να σημειωθεί ότι οι εν λόγω αλλαγές προωθήθηκαν από κοινού από τις τρεις ανώτατες συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας, οι οποίες εξέδωσαν και κοινό πλαίσιο προτάσεων για την αλλαγή στο σύστημα διαπραγματεύσεων της χώρας και έγινε αποδεκτό ως αφετηρία συνομιλιών από την εργοδοτική πλευρά. Πάντως, θα πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια των συνομιλιών ενδέχεται να υπάρξουν διαφωνίες σε δύο ζητήματα που σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύ-

σεις. Το πρώτο αφορά τους μηχανισμούς καθορισμού της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών των εργαζομένων. Το δεύτερο, είναι η πιθανότητα προσφυγής στο αποκεντρωμένο περιφερειακό πεδίο διαπραγμάτευσης ως εναλλακτική στο επιχειρησιακό επίπεδο διαπραγμάτευσης, που αποτελεί πρόταση της πλευράς των συνδικάτων ώστε να εξασφαλιστεί ενός δεύτερου επιπέδου (δηλαδή σε επίπεδο περιφέρειας) διαπραγμάτευση σε επιχειρήσεις που δεν έχουν επιχειρησιακή διαπραγμάτευση. Προοπτική που βρίσκει αντίθετη την εργοδοτική πλευρά, η οποία θεωρεί ότι με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται ένα τρίτο επίπεδο διαπραγμάτευσης.

Επίσης στον μεγαλύτερο όμιλο κατασκευής οχημάτων, στη FIAT, τα επιχειρησιακά συνδικάτα έθεσαν το βασικό πλαίσιο διαπραγμάτευσης για τα επόμενα τέσσερα χρόνια με σκοπό την ανανέωση της επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας. Για τα συνδικάτα του ομίλου, παρά τη διεθνή οικονομική κρίση φαίνεται πως υπάρχουν περιθώρια για ουσιαστικές αυξήσεις αποδοχών δεδομένου ότι ο όμιλος παρουσίασε ρεκόρ κερδών κατά το 2008. Για τα συνδικάτα, τα εισοδήματα των εργαζομένων θα πρέπει να ενισχυθούν ώστε να στηριχθεί η καταναλωτική δύναμη και να εξακολουθήσει η οικονομία να σημειώνει θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης.

Στο διεκδικητικό πλαίσιο των συνδικάτων της FIAT μεταξύ άλλων περιλαμβάνεται η απόδοση επιδόματος παραγωγικότητας το οποίο θα συνδέεται με την παραγωγικότητα, την κερδοφορία και την ποιότητα της εργασίας των εργαζόμενων της επιχείρησης συνολικού ύψους για τα επόμενα τέσσερα χρόνια 2.100€ και το οποίο θα δικαιούνται και οι «α-τυπικοί» εργαζόμενοι της FIAT. Επίσης, τα συνδικάτα ζητούν, στα πλαίσια της διεθνούς δραστηριοποίησης της επιχείρησης, την έναρξη των διαπραγματεύσεων για τη δημιουργία ενός διεθνούς πλαισίου συλλογικής συμφωνίας, που θα καθορίζει κάποια κοινά επίπεδα εργασιακών συνθηκών για τους εργαζόμενους στις χώρες που δραστηριοποιείται ο όμιλος. Παράλληλα, τα συνδικάτα ζητούν η εξέταση του επαγγελματικού επιπέδου όλων των εργαζομένων να συντελείται εντός δύο χρόνων από επιτροπή δημιουργημένη σε επίπεδο παραγωγικής μονάδας. Ακόμη, τα συνδικάτα επιδιώκουν μεγαλύτερη ευελιξία σχετικά με τον χρόνο εργασίας, ειδικότερα όσον αφορά την έναρξη και τη λήξη της εργασίας και τη μεγαλύτερη αύξηση της χρήσης υπολογισμού της εργασίας σε εβδομαδιαία βάση.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, μεταξύ των αιτημάτων των επιχειρησιακών συνδικάτων της FIAT για την υπογραφή νέας σύμβασης διάρκειας τεσσάρων ετών είναι και η έναρξη διαπραγματεύσεων για τη δημιουργία ενός κοινού πλαισίου επιχειρησιακής συμφωνίας στις χώρες που δραστηριοποιείται ο όμιλος. Μέσω ανάλογων συμφωνιών δημιουργείται ένα ευνοϊκό πλαίσιο για τους εργαζόμενους για την απόκτηση και καθιέρωση εργασιακών δικαιωμάτων, όπως η αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που περιλαμβάνει το δικαίωμα του εργαζόμενου να επιλέγει το συνδικάτο που αυτός επιθυμεί και το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγ-

μάτευση. Επίσης, τέτοιου είδους συμφωνίες έχουν ως στόχους, την κατάργηση της παιδικής εργασίας και της κάθε μορφής διάκρισης μεταξύ των εργαζομένων, την προστασία του περιβάλλοντος και την προώθηση της υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Η πίεση για την ύπαρξη ανάλογων συμφωνιών από την πλευρά των συνδικάτων αποτελεί ένδειξη ότι οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης των αγορών και της κινητικότητας του κεφαλαίου έχουν κινητοποιήσει τους εργαζόμενους προς την κατεύθυνση δημιουργίας πρακτικών μέτρων προστασίας της εργασίας και των δικαιωμάτων των εργαζομένων τα οποία απειλούνται από κοινωνικό dumping. Μέσω ανάλογων πρωτοβουλιών τα συνδικάτα έχουν ως στόχο την εξασφάλιση ότι το κόστος από τον παγκόσμιο ανταγωνισμό για την προσέλκυση του κεφαλαίου δεν θα επιδεινώσει τις εργασιακές συνθήκες. Η διοίκηση της εταιρείας ανακοίνωσε πως παρά τις ευγενείς προθέσεις των συνδικάτων είναι δύσκολο να υπάρξουν κοινά μέτρα στις χώρες που δραστηριοποιείται ο όμιλος διότι η εργατική νομοθεσία είναι πολύ διαφορετική από χώρα σε χώρα.

14.4. Αναδιαρθρώσεις

Στον τομέα των αναδιαρθρώσεων ο πολυεθνικός όμιλος παραγωγής ηλεκτρικών προϊόντων, Electrolux, συμφώνησε με τα συνδικάτα για το πρόγραμμα αναδιαρθρώσεων σε δύο από τις έξι παραγωγικές μονάδες που διαθέτει ο όμιλος στη χώρα. Να σημειωθεί ότι η Electrolux απασχολεί περίπου 8 χιλιάδες εργαζόμενους σε έξι παραγωγικές μονάδες στην Ιταλία. Εάν δεν υπήρχε συμφωνία με τα συνδικάτα για τον όμιλο υπήρχε ορατός ο κίνδυνος να κλείσει μία παραγωγική μονάδα, με συνέπεια την απώλεια 450 θέσεων εργασίας, ενώ για τη δεύτερη μονάδα θα υπήρχε μείωση εργαζομένων.

Η συμφωνία προβλέπει ότι η μία παραγωγική μονάδα θα πουληθεί σε εταιρεία παραγωγής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές και θα κατασκευάζει ηλιακά πάνελ, ενώ θα προσλάβει, μέχρι το 2010, τουλάχιστον 370 από τους 450 εργαζόμενους που απασχολούνται στη μονάδα. Από τις αρχές του 2009 οι εργαζόμενοι στη μονάδα θα ενταχθούν σε ένα έκτακτο ταμείο διασφάλισης των αποδοχών για μια περίοδο 24 μηνών με εκ περιτροπής κριτήρια ένταξης. Η συμφωνία διαμορφώνει μια λίστα διαθεσιμότητας για εκείνους τους εργαζόμενους που φθάνουν στην ηλικία συνταξιοδότησης κατά τη διάρκεια της παροχής του βοηθήματος μετακίνησης. Εργαζόμενοι που αποφάσιζαν να παραιτηθούν μετά την λήξη της περιόδου ένταξής τους στο ταμείο διασφάλισης των αποδοχών θα λάβουν ως αποζημίωση 19.000€. Ακόμη, η συμφωνία προβλέπει ότι όσοι από τους εργαζόμενους δεν προσληφθούν από τον νέο ιδιοκτήτη αυτός είναι υποχρεωμένος να δημιουργήσει ένα πρόγραμμα βοήθειας αυτών των εργαζομένων στην επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Στο πρόγραμμα θα συμμετάσχουν τοπικοί οργανισμοί και επιχειρήσεις οι οποίες είναι μέλη του συνδέσμου των Ιταλικών επιχειρήσεων και εδρεύουν στην περιοχή στην οποία εδρεύει η μονάδα της Electrolux.

Για τη δεύτερη παραγωγική μονάδα προβλέπεται η αναδιάρθρωση της παραγωγής με στόχο την παραγωγή προϊόντων υψηλής ποιότητας. Αυτό θα σημάνει μείωση προσωπικού των 324 εργαζομένων, που θα οδηγήσει σε απώλειες 299 θέσεων εργασίας μέσω της εθελοντικής μετατροπής συμβολαίων πλήρους σε συμβόλαια μερικής απασχόλησης.

Τα συνδικάτα θεωρούν ότι η συμφωνία είναι πολύ επωφελής γιατί για πρώτη φορά πολυεθνικός όμιλος αποφάσισε να αναδιοργανώσει και να διατηρήσει την επιχείρηση παρά να την μετακινήσει.

Συμφωνία υπήρξε μεταξύ των συνδικάτων και της κυβέρνησης για τη διάσωση της εθνικής αεροπορικής εταιρείας της χώρας, Alitalia. Με τη συμφωνία προβλέπεται η δημιουργία μιας νέας εταιρείας (με τη συνένωση των δύο κυριότερων ιταλικών αεροπορικών εταιρειών), με μικρότερο όμως στόλο αεροσκαφών και συνεπώς μικρότερο αριθμό προσορισμών που θα δραστηριοποιείται. Η νέα εταιρεία θα προσλάβει 12.500 εργαζόμενους, οι οποίοι αποτελούνται από 1.550 πιλότους, 3.300 ιπτάμενους συνοδούς και 7.650 λοιπούς εργαζόμενους. Οι περίπου 3.250 εργαζόμενοι που με βάση το σχέδιο αναδιοργάνωσης θεωρούνται πλεονάζοντες θα ενταχθούν στο Έκτακτο Ταμείο Εξασφάλισης των αποδοχών και θα ενταχθούν σε λίστα κινητικότητας για επτά χρόνια εξασφαλίζοντας το 80% των αποδοχών τους. Όσοι εργαζόμενοι προσληφθούν με συμβόλαια προσωρινής απασχόλησης θα πρέπει είτε να είναι εργαζόμενοι που έχουν ενταχθεί στη λίστα κινητικότητας, δηλαδή οι πλεονάζοντες εργαζόμενοι, είτε εργαζόμενοι που δουλεύουν ήδη στο νέο αεροπορικό σχήμα με συμβόλαια προσωρινής απασχόλησης και τα οποία πρόκειται να λήξουν.

Όπως προκύπτει, η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων για το προσωπικό θα είναι αποτέλεσμα ατομικών συμβάσεων εργασίας που καλύπτει τρεις κατηγορίες προσωπικού, δηλαδή τους πιλότους, τους ιπτάμενους συνοδούς και το προσωπικό εδάφους. Με τις νέες ρυθμίσεις θα υπάρξει μείωση των αποδοχών στους πιλότους και στους ιπτάμενους συνοδούς περίπου 7%, ενώ προβλέπεται ότι δεν θα υπάρξει μείωση αποδοχών για όσους εργαζόμενους αυτές κυμαίνονται μεταξύ 1.200 και 1.300€ μηνιαίως. Τα συνδικάτα υποδέχθηκαν σχετικά θετικά το σχέδιο διάσωσης του εθνικού αερομεταφορέα, διότι σε αντίθετη περίπτωση το κλείσιμο της Alitalia θα είχε σοβαρές κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες.

14.5. Δημόσιος τομέας

Τον Ιούνιο του 2008 η νεοεκλεγείσα κεντροδεξιά κυβέρνηση παρουσίασε το πρόγραμμα της σχετικά με την απασχόληση στον δημόσιο τομέα. Οι σημαντικότερες από τις αλλαγές που προτείνονται είναι η αλλαγή στον τρόπο καθορισμού της σταδιοδρομίας του δημόσιου υπαλλήλου, που πλέον θα στηρίζεται στην παραγωγικότητα και όχι στα χρόνια υπηρεσίας και επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα απόλυσης

εργαζόμενου που προσποιείται ότι είναι άρρωστος, ή που αρνείται να μεταταχθεί. Τέλος, δίνονται μεγαλύτερες αρμοδιότητες στους διευθυντές στην επιβολή πειθαρχικών ποινών.

Ειδικότερα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το σύστημα αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων αποτελείται τόσο από πάγιες, όσο και από κυμαινόμενες απολαβές, που διαμορφώνουν από κοινού τις συνολικές αποδοχές του υπαλλήλου. Οι πάγιες αποδοχές καθορίζονται από εθνική διαπραγμάτευση, ενώ οι κυμαινόμενες αποδοχές καθορίζονται από δευτεροβάθμιες διαπραγματεύσεις για κάθε κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων. Παρόλα αυτά τα τελευταία χρόνια οι κυμαινόμενες αποδοχές αποδίδονταν χωρίς κάποιο ιδιαίτερο κριτήριο στο σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων. Ως συνέπεια η νέα κεντροδεξιά κυβέρνηση θέλει να εισαγάγει αυστηρά κριτήρια προσδιορισμού των αποδοχών ώστε αυτές να συνδέονται με την απόδοση του υπαλλήλου. Η ποιότητα του παραγόμενου έργου αποτελεί ένα σημαντικό κριτήριο για το ύψος των κυμαινόμενων αποδοχών και θα έχει επίδραση στην σταδιοδρομία του υπαλλήλου. Υπάλληλοι που υποαποδίδουν θα απολαμβάνουν μόνο τις πάγιες αποδοχές και επιπλέον θα πρέπει να ενταχθούν σε προγράμματα επανακατάρτισης και έπειτα θα αναλαμβάνουν νέα καθήκοντα σε άλλες θέσεις εργασίας. Εάν οι υπάλληλοι αρνηθούν τα νέα καθήκοντά τους θα υπάρχει η δυνατότητα να απολύονται.

Επιπλέον, με τις προτάσεις της κυβέρνησης η σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων θα εξαρτάται κυρίως από την απόδοση και την εσωτερική αξιολόγησή του σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει μέχρι σήμερα όπου η σταδιοδρομία εξαρτιόταν από τα χρόνια υπηρεσίας.

Τα συνδικάτα άσκησαν κριτική στις κυβερνητικές προτάσεις. Ειδικότερα, σημείωσαν ότι πάνω από δέκα χρόνια υπάρχει η τάση ρύθμισης των αποδοχών βάσει συλλογικών διαπραγματεύσεων. Με τις κυβερνητικές προτάσεις, σύμφωνα με τα συνδικάτα, επανέρχεται η ρύθμιση των αποδοχών βάσει νομοθεσίας, προοπτική η οποία μειώνει τη σημασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επιπλέον, τα συνδικάτα πίσω από τις εν λόγω προτάσεις βλέπουν τη βούληση της κυβέρνησης για μείωση των δημοσίων δαπανών μέσω της μείωσης προσωπικού στον δημόσιο τομέα.

Η προβληματική σχέση μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων του δημόσιου τομέα έγινε περισσότερο ευκρινής στην περίπτωση των αλλαγών που προωθήθηκαν στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας, οι οποίες προκάλεσαν την έντονη αντίδραση των συνδικάτων του χώρου που προχώρησαν σε 24ωρη απεργία.

Με τις νέες ρυθμίσεις ο προϋπολογισμός των δημοσίων πανεπιστημίων της χώρας για την περίοδο 2009-2013 θα μειωθεί περισσότερο από 1,4 δις. €, ενώ μειώνεται και ο αριθμός του ακαδημαϊκού προσωπικού. Για τα επόμενα τρία χρόνια τα πανεπιστήμια θα επιτρέπεται να προσλαμβάνουν έναν νέο λέκτορα για κάθε πέντε αποχωρήσεις. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα στα πανεπιστήμια να μετατραπούν με δική

τους πρωτοβουλία σε ιδιωτικά ιδρύματα, γεγονός που πιθανότατα θα οδηγήσει σε αυξημένα δίδακτρα και σε μείωση των δυνατοτήτων για άτομα με περιορισμένα οικονομικά μέσα να ενταχθούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Τα συνδικάτα του χώρου αντέδρασαν έντονα στις αλλαγές, επισημαίνοντας ότι δεν προηγήθηκε διαβούλευση της κυβέρνησης με αυτά πριν καταλήξει σε νομοθετικές πρωτοβουλίες. Επίσης επεσήμαναν ότι οι αλλαγές αυτές υπαγορεύτηκαν αποκλειστικά από τη μείωση των δαπανών για την παιδεία και μάλιστα σε μια χώρα που αφιερώνει μικρότερα του μέσου όρου των χωρών του ΟΟΣΑ κονδύλια για την παιδεία. Ως αποτέλεσμα της αντιπαράθεσης με την κυβέρνηση τα συνδικάτα του χώρου προχώρησαν σε απεργιακή κινητοποίηση 24ωρης διάρκειας, στην οποία, σύμφωνα με τα συνδικάτα, συμμετείχε το 80% του συνόλου των εκπαιδευτικών της χώρας και ένα εκατομμύριο διαδηλωτές συμμετείχαν σε πορεία διαμαρτυρίας στη Ρώμη.

15. Ισπανία

15.1. Γενικό πλαίσιο

Η ισπανική οικονομία είναι οικονομία χαμηλής ειδίκευσης και στηρίζεται κυρίως στην κατασκευή ιδιωτικής κατοικίας και τον τουρισμό. Διαχρονικά χαρακτηριστικά της ισπανικής αγοράς εργασίας είναι το μεγάλο ποσοστό ανεργίας και το μεγάλο ποσοστό προσωρινής απασχόλησης τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Η οικονομική κρίση, που έπληξε βαθύτατα την ισπανική οικονομία, οδήγησε σε περαιτέρω έξαρση της ανεργίας, ιδίως των νέων, των μεταναστών και των ανειδίκευτων εργατών. Παράλληλα, η αλματώδης αύξηση της ανεργίας αναμένεται να οδηγήσει σε πτώση των μισθών, καθώς θα υπάρξει υπέρπροσφορά εργατικής δύναμης. Οι κλάδοι που πλήγηκαν περισσότερο ήταν οι κατασκευές ιδιωτικής κατοικίας και ο τουρισμός, που είναι και οι βασικοί κλάδοι στους οποίους στηρίζεται η ισπανική οικονομία. Σύμφωνα δε με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Ισπανία αναμένεται να είναι το τελευταίο κράτος-μέλος που θα ανακάμψει από την οικονομική κρίση, περί τα τέλη του 2011. Με πρωτοβουλία της κυβέρνησης ξεκίνησε τριμερής διάλογος για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης, ο οποίος κατέληξε σύντομα σε αδιέξοδο, όταν οι εργοδότες πρότειναν ως λύση τη μείωση του κόστους των απολύσεων.

15.2. Απασχόληση/Ανεργία

Τα στοιχεία για την απασχόληση και την ανεργία καταδεικνύουν το βάθος της κρίσης την οποία διέρχεται η ισπανική οικονομία. Η Ισπανία έχει τον μεγαλύτερο δείκτη ανεργίας από όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ. Το ποσοστό ανεργίας από 8,7% τον Δεκέμβριο του 2007, εκτοξεύτηκε στο 14,4% το Δεκέμβριο του 2008 και έφτασε

στο 18% τον Ιούλιο του 2009, ποσοστό διπλάσιο από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ενώ το 2010 αναμένεται να ξεπεράσει το 20%. Οι κλάδοι που πλήγηκαν περισσότερο ήταν οι υπηρεσίες (242.544 επιπλέον άνεργοι - αύξηση της ανεργίας κατά 20%), οι κατασκευές (178.177 επιπλέον άνεργοι - αύξηση της ανεργίας κατά 71%), η βιομηχανία (45.287 άνεργοι - αύξηση της ανεργίας κατά 16%) και ο τουρισμός. Η ανεργία των ανδρών (362.406 επιπλέον άνδρες άνεργοι - αύξηση της ανδρικής ανεργίας κατά 45,31%) παρουσίασε πολύ μεγαλύτερη αύξηση από την ανεργία των γυναικών (139.299 επιπλέον άνεργες - αύξηση της γυναικείας ανεργίας κατά 11,34%). Ωστόσο, το μεγαλύτερο πλήγμα δέχτηκαν οι μετανάστες (14.086 επιπλέον μετανάστες άνεργοι - αύξηση της ανεργίας των μεταναστών κατά 82,15%)⁴⁷.

15.3. Κοινωνικός διάλογος

Τον Ιούλιο του 2008 η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί συνομιλητές (η CC.OO και η UGT από την πλευρά των εργαζομένων - η CEOE και η CEPYME από την πλευρά των εργοδοτών) κατέληξαν στην υπογραφή "Διακήρυξης αρχών για την ενίσχυση της οικονομίας, της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής προόδου", με την οποία τίθεται η ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου για τα επόμενα χρόνια. Στη βάση αυτής της διακήρυξης, η κυβέρνηση παρουσίασε πακέτο μέτρων για την αντιμετώπιση της επερχόμενης οικονομικής κρίσης. Τα μέτρα έχουν ως βασικό στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας των επιχειρήσεων με πόρους από το ισπανικό Ταμείο Δανείων (Instituto de Crédito Oficial) και την ενίσχυση του κατασκευαστικού κλάδου (που πλήττεται ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση) με τη χρηματοδότηση της κατασκευής επιδοτούμενων κατοικιών (Viviendas de Protección Oficial, VPO ή Viviendas de Protección Pública, VPP) με το ποσό των 35 δισεκατ. € μεταξύ 2009 και 2010. Επίσης η κυβέρνηση σχεδιάζει τη διαμόρφωση πρότασης για τη μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, την απελευθέρωση των σιδηροδρομικών μεταφορών, την αναδιάρθρωση της ισπανικής Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας AENA (Aeropuertos Espanoles y Navegación Aérea), την προώθηση νόμου για την ενίσχυση του ανταγωνισμού στα λιμάνια και την προώθηση μεταρρυθμίσεων για την ενίσχυση του κλάδου των υπηρεσιών. Η οργάνωση εργοδοτών CEOE σε γενικές γραμμές έκρινε τα σχέδια της κυβέρνησης ως θετικά αλλά ανεπαρκή και υποστήριξε ότι για να αντιμετωπιστεί η κρίση χρειάζεται να ενισχυθεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας και να μειωθεί το κόστος των απολύσεων. Οι CC.OO και UGT απέρριψαν κάθε πρόταση για ευελιξία και μείωση του κόστους των απολύσεων.

Τον Δεκέμβριο του 2007 η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί συνομιλητές (CC.OO και UGT - CEOE και CEPYME) κατέληξαν στην υπογραφή συμφωνίας για την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Σύμφωνα με τον ορισμό που υιοθετείται στη συμφωνία

47. Στοιχεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Servicio Público de Empleo Estatal, SPE)

βασικές πτυχές της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης αποτελούν αφενός ο εθελούσιος χαρακτήρας της και αφετέρου η σύνδεσή της με την βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η συμφωνία προβλέπει ακόμα τη σύσταση Εθνικού Συμβουλίου για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη αποτελούμενου από εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων, διοικητικών αρχών και ΜΚΟ με ρόλο συμβουλευτικό της κυβέρνησης. Οι αρμοδιότητες του Συμβουλίου περιορίζονται στην κατάθεση γνωμοδοτήσεων ως προς την πρόβλεψη ρητρών εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και περιβαλλοντικών ρητρών στις συμβάσεις ανάθεσης δημοσίων έργων.

15.4. Πολιτικές Αμοιβών

Ο κατώτατος μισθός στην Ισπανία σε επίπεδο χωρών ΕΕ-15 (που διαθέτουν κατώτατο μισθό) είναι ο δεύτερος χαμηλότερος, με πρώτον χαμηλότερο τον κατώτατο μισθό της Πορτογαλίας. Τον Οκτώβριο του 2007 οι κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις CC.OO και UGT παρουσίασαν κοινή πρόταση για αύξηση του κατώτατου μισθού στο 60% του μέσου μισθού έως το 2016, την οποία απηύθυναν στην κυβέρνηση και τις οργανώσεις εργοδοτών. Η πρόταση αυτή υιοθετήθηκε από το κυβερνών σοσιαλιστικό εργατικό κόμμα (Partido Socialista Obrero Español), το οποίο και την συμπεριέλαβε στο πρόγραμμά του, αλλά απορρίφθηκε από τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Πίνακας 15

Η εξέλιξη του κατώτατου καθαρού μισθού σε σχέση με τον μέσο καθαρό μισθό (2000-2006)

	Κατώτατος καθαρός μισθός σε € ανά μήνα	Μέσος καθαρός μισθός σε € ανά μήνα	Κατώτατος καθαρός μισθός / Μέσος καθαρός μισθός (%)
2000	464,10	1.150,40	40,3
2001	473,60	1.186,40	39,9
2002	483,10	1.233,30	39,2
2003	494,00	1.285,50	38,3
2004	519,70	1.325,90	39,2
2005	560,50	1.369,10	40,9
2006	591,00	1.420,50	41,6

Πηγή: CC.OO/UGT, "Πρόταση για την επαναδιαπραγμάτευση του εθνικού κατώτατου μισθού".

Σημείωση: Ο πίνακας αναφέρεται στον κατώτατο και μέσο καθαρό μισθό σε δωδεκάμηνη βάση. Δεν έχει γίνει συνυπολογισμός των 14 μηνών ετησίως.

15.5. Εργατικό Δίκαιο

Τον Οκτώβριο του 2007 κατατέθηκε σχέδιο νόμου που προέβλεπε δυνατότητα πρόσληψης στο δημόσιο εργαζομένων διαμέσου εταιριών προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο μετά από τη σφοδρή αντίδραση των συνδικάτων του δημοσίου τομέα η επί-

μαχη τροπολογία απορρίφθηκε. Τα συνδικάτα θεωρούν ότι ο Δημοσιούπαλληλικός Κώδικας (Estatuto de la Función Pública) ήδη προβλέπει πολύ ευρείες δυνατότητες απασχόλησης εργαζομένων με προσωρινής μορφής εργασιακή σχέση, ενώ το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης στην Ισπανία είναι από τα υψηλότερα στην ΕΕ.

15.6. Ισότητα των φύλων/Διακρίσεις

Το 2007 ψηφίστηκε ο νόμος-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων, ο οποίος:

- ενσωματώνει στην ισπανική έννομη τάξη την Οδηγία 2002/73/ΕΚ «περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας»,
- καθιστά υποχρεωτική τη διαπραγμάτευση «πλάνων ισότητας» σε όλες τις επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 εργαζομένους με στόχο να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις στην πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη και τις συνθήκες εργασίας (μισθός κ.λπ.) και
- διευρύνει το περιεχόμενο του δικαιώματος για εξισορρόπηση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής με την αναγνώριση στους εργαζομένους δικαιώματος προσαρμογής του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Σύμφωνα με μελέτη του Παρατηρητηρίου για την Ισότητα στην Εργασία (Monitor Español de Igualdad Laboral) σχετικά με την εφαρμογή του νόμου, τα μέτρα για την εξισορρόπηση οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής σε επιχειρησιακό επίπεδο έχουν διευρυνθεί τα τελευταία χρόνια, αλλά παραμένουν περιορισμένα, αφορούν κυρίως τη μερική απασχόληση και την ευελιξία του χρόνου της εργασίας και αξιοποιούνται κυρίως από τις εργαζόμενες.

15.7. Συνθήκες Εργασίας/Υγιεινή και Ασφάλεια

Δώδεκα χρόνια μετά την ψήφιση του νόμου για την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων του 1996 και ένα χρόνο μετά την ψήφιση του νόμου για τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων στον κατασκευαστικό κλάδο⁴⁸ και τη σύναψη από την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς συνομιλητές της Εθνικής Στρατηγικής για την Ασφάλεια στην Εργασία (2007-2012)⁴⁹, η Ισπανία εξακολουθεί να είναι από τις χώρες της Ε.Ε.

48. Ο νόμος αυτός ενισχύει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε εργολάβους, καθώς το μεγάλο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων στον κλάδο αποδίδεται στην ευελιξία και τις επισφαλείς εργασιακές συνθήκες που επικρατούν σε αυτόν, βλ. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, Σειρά Εκθέσεις-Εργασιακές σχέσεις*, σελ. 212.

49. Η Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην Εργασία 2007-2012 προβλέπει ενίσχυση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων στην πρόληψη του επαγγελματικού κινδύνου στις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις, βλ. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια*

με τους υψηλότερους δείκτες εργατικών ατυχημάτων⁵⁰. Σύμφωνα με σχετική έκθεση της στατιστικής υπηρεσίας, το ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων έχει διπλασιαστεί μεταξύ 1999 και 2007 (από 2,3% σε 5% του συνόλου των εργαζομένων). Οι κλάδοι με το υψηλότερο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων είναι οι κατασκευές (21,4% του συνόλου των εργατικών ατυχημάτων) και η βιομηχανία (23% του συνόλου των εργατικών ατυχημάτων). Τα συνδικάτα αποδίδουν το μεγάλο ποσοστό εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών στην ατιμωρησία που επικρατεί λόγω της ανεπάρκειας των ελεγκτικών μηχανισμών και στη μεγάλη εξάπλωση των ευέλκτων και επισφαλών εργασιακών σχέσεων (απασχόληση ορισμένου χρόνου, εργολαβίες κ.λπ.). Πάγια διεκδίκηση είναι η ενίσχυση του ρόλου τους στους ελεγκτικούς μηχανισμούς και η ρύθμιση των ζητημάτων υγείας και ασφάλειας με συλλογικές συμφωνίες. Η UGT μάλιστα έχει προτείνει τη σύσταση ειδικής εισαγγελικής αρχής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

15.8. Αναδιάρθρωσεις

Ο κατασκευαστικός κλάδος στην Ισπανία έχει γνωρίσει μεγάλη ανάπτυξη. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 25% των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν από το 1998 έως το 2007 ήταν στον κατασκευαστικό κλάδο, ενώ το 2007 απασχολούνταν στις κατασκευές πάνω από 2,6 εκατ. άτομα, δηλαδή το 13,9% του συνόλου των εργαζομένων. Είναι όμως και ο κλάδος που πλήγηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση. Σε σύγκριση με τον Αύγουστο του 2007, τον Αύγουστο του 2008 το ποσοστό της ανεργίας στις κατασκευές αυξήθηκε κατά 71%, με 178.177 επιπλέον ανέργους. Για την αντιμετώπιση της κρίσης η κυβέρνηση προχώρησε σε διαμόρφωση "Στρατηγικού Σχεδίου για τις Υποδομές και τις Μεταφορές", με το οποίο προβλέπεται ενίσχυση των δημοσίων επενδύσεων στα πλαίσια του νέου προϋπολογισμού, στη χρηματοδότηση της κατασκευής επιδοτούμενων κατοικιών (Viviendas de Protección Oficial, VPO ή Viviendas de Protección Pública, VPP) με το ποσό των 35 δισεκατ. € μεταξύ 2009 και 2010 και σε έγκριση πλάνου για την επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων του κατασκευαστικού κλάδου και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Ωστόσο τα συνδικάτα θεωρούν ότι δεν αναμένεται να απορροφηθούν οι άνεργοι του κατασκευαστικού κλάδου σε άλλους κλάδους λόγω της γενικότερης οικονομικής κρίσης που επηρεάζει το σύνολο της οικονομίας και διεκδικούν να προβλεφθεί για τους εργαζομένους στις κατασκευές δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης στην ηλικία των 60 εφόσον έχουν 10 χρόνια προϋπηρεσία, μέτρο που θα αφορούσε 50.000 εργαζόμενους, δηλαδή περίπου το 2,5% του συνόλου των εργαζομένων του κλάδου.

⁵⁰ Έκθεση 2008, Σειρά Εκθέσεις-Εργασιακές σχέσεις, σελ. 211.

50. Βλ. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, Σειρά Εκθέσεις-Εργασιακές σχέσεις, σελ. 210.

Η αυτοκινητοβιομηχανία είναι ένας κλάδος στον οποίο πραγματοποιούνται τα τελευταία χρόνια σημαντικές αναδιαρθρώσεις, με μεταφορά της παραγωγής σε χώρες χαμηλού κόστους, μείωση προσωπικού και εισαγωγή ευέλικτων εργασιακών σχέσεων με επιχειρησιακές συμφωνίες υπό το κράτος του φόβου των απολύσεων. Μόνο κατά το διάστημα Ιανουαρίου-Απριλίου 2007 ο αριθμός των εργαζομένων του κλάδου μειώθηκε κατά 3% λόγω αναδιαρθρώσεων πολυεθνικών επιχειρήσεων (SEAT, Ford)⁵¹. Και το 2008 η αυτοκινητοβιομηχανία αποτελεί τον κλάδο στον οποίον πραγματοποιήθηκαν σημαντικές αναδιαρθρώσεις με σοβαρές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις. Τον Ιανουάριο του 2008 η πολυεθνική ανακοίνωσε σχέδιο απόλυσης 450 από τους 4.500 εργαζόμενους του εργοστασίου της Βαρκελώνης. Τελικά τον Φεβρουάριο του 2008 υπογράφηκε συμφωνία με την οποία εισάγονται ρυθμίσεις ευελιξίας του χρόνου της εργασίας, που σε προγενέστερη φάση είχαν απορριφθεί, ως αντιστάθμισμα για την μερική απόσυρση του σχεδίου των απολύσεων. Φαίνεται λοιπόν ότι για μια ακόμα φορά (όπως και στην περίπτωση της Ford και σε άλλες περιπτώσεις) οι βιομηχανίες αυτοκινήτων χρησιμοποιούν την απειλή της μείωσης του προσωπικού και της μεταφοράς της παραγωγής για να αποσπάσουν συναινέσεις ώστε να εισαχθούν ευέλικτες εργασιακές σχέσεις στις επιχειρήσεις.

Το 2008 η συνεχώς αυξανόμενη τιμή του πετρελαίου και η γενικότερη οικονομική ύφεση οδήγησε σε κρίση τις υπηρεσίες αερομεταφορών. Έπειτα από διαβουλεύσεις με τις οργανώσεις εργοδοτών η κυβέρνηση προώθησε ρύθμιση που προβλέπει δυνατότητα εννεάμηνης αναβολής στην πληρωμή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Πρόκειται για δυνατότητα που χορηγείται κατ' εξαίρεση έπειτα από σχετικό αίτημα της επιχείρησης αερομεταφορών που επικαλείται οικονομικές δυσκολίες, έπειτα από εκτίμηση της οικονομικής κατάστασής της. Ανάλογο μέτρο είχε προβλεφθεί τον Ιούνιο 2008 για τον κλάδο των μεταφορικών εταιριών.

15.9. Απεργίες

Έπειτα από 18 μέρες απεργιακών κινητοποιήσεων υπογράφηκε τον Απρίλιο του 2008 συμφωνία για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας των οδηγών στην εταιρία μεταφορών της Βαρκελώνης TMB (Transports Metropolitans de Barcelona), που προβλέπει δυο ημέρες ανάπαυσης την εβδομάδα, κατ' εφαρμογή του Βασιλικού Διατάγματος 902/2007, που ενσωμάτωσε στο ισπανικό δίκαιο την οδηγία 2002/15/EK για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας των ατόμων που απασχολούνται στον κλάδο των μεταφορών. Το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της απεργίας των οδηγών της TMB εστιάζεται στο ότι καταδεικνύει την αυξανόμενη ένταση και τον ανταγωνισμό μεταξύ των συνδικάτων που εφαρμόζουν διαφορετικές μεθόδους συνδικαλιστικής δράσης.

51. Βλ. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, Σειρά Εκθέσεις-Εργασιακές σχέσεις*, σελ. 213-216.

Η CGT και η ACTUB (Ένωση Οδηγών Αστικών Συγκοινωνιών Βαρκελώνης) στήριξαν τη λήψη των αποφάσεων κατά τη διάρκεια των απεργιακών κινητοποιήσεων από τη γενική συνέλευση των εργαζομένων και τη δημιουργία Επιτροπής (Comité de Descansos) υπεύθυνης για την εφαρμογή των αποφάσεων των γενικών συνελεύσεων. Πράγματι η Επιτροπή στη διάρκεια των απεργιακών κινητοποιήσεων είχε πιο ενεργό ρόλο από τα επιχειρησιακά σωματεία και το συμβούλιο των εργαζομένων. Ωστόσο, έπειτα από περιστατικά όξυνσης που σημειώθηκαν, οι CC.OO και UGT υποστήριξαν την έναρξη των διαπραγματεύσεων και την υπογραφή της συμφωνίας για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας.

15.10. Μετανάστευση

Ενώ η Ισπανία ήταν παραδοσιακά χώρα αποστολής μεταναστών, η τάση αυτή έχει αντιστραφεί και από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 ο μεταναστευτικός της πληθυσμός έχει 15πλασιαστεί και σήμερα έχει μετατραπεί σε χώρα υποδοχής μεταναστών, προερχόμενων κυρίως από χώρες Αμερικής (40%) και της Ευρώπης (36%) και δευτερευόντως από χώρες της Αφρικής (19%) και της Ασίας (5%). Την 1^η Ιανουαρίου του 2005 ο αριθμός των μεταναστών υπολογίζεται ότι ανερχόταν σε 3,73 εκατ. άτομα σε σύνολο πληθυσμού 44,1 εκατ. ατόμων, δηλαδή οι μετανάστες το 8,46% περίπου του συνόλου του πληθυσμού⁵². Ιδιαίτερα διευρυμένη είναι η ανεπίσημη μετανάστευση. Σύμφωνα με στοιχεία της CC.OO το πρώτο εξάμηνο του 2007 χορηγήθηκαν άδειες εργασίας μόλις στο 32,4% των προερχόμενων από τρίτες χώρες. Με βάση αυτά τα δεδομένα υπολογίζεται ότι στην Ισπανία εργάζονταν εκείνη την περίοδο χωρίς χαρτιά περίπου 1.105.000 μετανάστες.

Αμέσως μετά την ανάδειξη του στην κυβέρνηση τον Μάρτιο του 2000 το Λαϊκό Κόμμα (Partido Popular) προχώρησε στην ψήφιση του νόμου 8/2000 εισάγοντας ρυθμίσεις εξαιρετικά περιοριστικές των θεμελιωδών δικαιωμάτων των ανεπίσημων μεταναστών, με την ψήφιση νόμου που τους στερεί το δικαίωμα του συνέρχεσθαι, του συνεταιρίζεσθαι, της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και της απεργίας και προβλέπει επαναπατρισμό τους με συνοπτικές διαδικασίες εντός 48 ωρών. Η ψήφιση του νόμου προκάλεσε την αντίδραση των κομμάτων της αντιπολίτευσης, των συνδικάτων και των μεταναστευτικών οργανώσεων⁵³. Με απόφαση του Δεκέμβρη του 2007 το Συνταγματικό Δικαστήριο έκρινε ως αντισυνταγματική τη διάταξη που εξαιρεί τους ανεπίσημους μετανάστες από τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα, με το αιτιολογικό ότι αυτά δεν απορρέουν από την εθνικότητα ή από την ύπαρξη άδειας διαμονής, αλλά από το πραγματικό γεγονός της εργασίας και από την καθολική φύση αυτής. Ως αντισυνταγματική κρίθηκε επίσης η διάταξη που στερεί από τους

52. <http://www.focus-migration.de/index.php?id=1236&L=1>.

53. <http://www.migrationinformation.org/profiles/display.cfm?id=97>.

ανεπίσημους μετανάστες την πρόσβαση στη μη υποχρεωτική εκπαίδευση. Εκκρεμεί η κρίση για την αντισυνταγματικότητα και άλλων διατάξεων του επίμαχου νόμου.

Στο μεταξύ η οικονομική κρίση έπληξε περισσότερο τους μετανάστες, καθώς απασχολούνται κυρίως στον κατασκευαστικό κλάδο και σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, που πλήγηκαν περισσότερο από την οικονομική κρίση⁵⁴, ενώ λόγω της υψηλής ανεργίας οι ισπανοί στρέφονται πλέον σε δουλειές στις οποίες τα τελευταία χρόνια απασχολούνταν κυρίως μετανάστες⁵⁵. Στα τέλη του 2007 το ποσοστό ανεργίας των μεταναστών ήταν 12,4%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους Ισπανούς ήταν 7,9%. Τα αντίστοιχα ποσοστά το πρώτο τέταρτο του 2008 ήταν 14,6% και 8,7%⁵⁶. Μεταξύ Αυγούστου 2007 και Αυγούστου 2008 η ανεργία των μεταναστών αυξήθηκε κατά 82,15%, το οποίο μεταφράζεται σε 14.086 επιπλέον άνεργους μετανάστες⁵⁷.

15.11. Κοινωνική πολιτική/Ασφάλιση

Τον Νοέμβριο του 2007 εγκρίθηκε ασφαλιστικός νόμος «για την παράταση του εργάσιμου βίου» στη βάση της Συμφωνίας της 13^{ης} Ιουλίου του 2006 ανάμεσα στην κυβέρνηση και τους κοινωνικούς συνομιλητές (CC.OO και UGT από την πλευρά των εργαζομένων - τη CEOE και τη CEPYME από την πλευρά των εργοδοτών) με στόχο την παραμονή των εργαζομένων περισσότερα χρόνια στην απασχόληση, είτε με την παροχή σχετικών κινήτρων, είτε με την θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων για την έξοδο στη σύνταξη. Συγκεκριμένα προβλέπεται αύξηση της σύνταξης 2% κατ' έτος για όσους επιλέγουν να βγουν στη σύνταξη σε ηλικία από 65-70 ετών ή 3% κατ' έτος για όσους επιλέγουν να βγουν στη σύνταξη αφότου έχουν διανύσει ήδη 40 συντάξιμα χρόνια και μέχρι του ύψους του 15%, αύξηση των ελάχιστων χρόνων υπηρεσίας που απαιτούνται για την έξοδο στη σύνταξη από τα 13 στα 15 χρόνια, θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων για τη μερική συνταξιοδότηση κ.ά. Ωστόσο στην πράξη η τάση είναι αντίστροφη, δηλαδή για συρρίκνωση και όχι για παράταση του εργάσιμου βίου. Σύμφωνα με στοιχεία της ισπανικής ΟΚΕ (Consejo Económico y Social) μεταξύ των εργαζομένων άνω των 49 ετών μόνο το 9% δήλωσε ότι επιθυμεί να συνεχίσει να εργάζεται μετά τα 65 χρόνια, ενώ οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις ανέρχονται στο 47% του συνόλου των συνταξιοδοτήσεων, καθώς είναι εξαιρετικά συνήθης η υλοποίηση από τις εταιρίες προγραμμάτων εθελουσίας εξόδου.

54. Βλ. την έκθεση του Διαρκούς Παρατηρητηρίου Μετανάστευσης στα πλαίσια του Υπουργείου Απασχόλησης και Μετανάστευσης με τον τίτλο «*Immigración y Mercado de Trabajo*», http://extranjeros.mtas.es/es/ObservatorioPermanenteIntegracion/Publicaciones/Inmigracion_y_Mercado_de_trabajo_Informe_2008.html.

55. Dowsett S., *RPT-Feature-Unemployment a social time bomb for Spain*, Reuters UK, <http://uk.reuters.com/article/marketsNewsUS/idUKLI24754120090101>.

56. Στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (*Encuesta de Población Activa, EPA*).

57. Στοιχεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (*Servicio Público de Empleo Estatal, SPE*).

16. Πορτογαλία

16.1. Γενικό πλαίσιο

Για την Πορτογαλία, χώρα με τα χαρακτηριστικά του μεσογειακού νότου η σημαντικότερη εξέλιξη σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων για το 2008, εστιάζεται στην συζήτηση γύρω από την αναμόρφωση - αναθεώρηση του Εργασιακού Κώδικα, σύμφωνα με τα συμπεράσματα και τις προτάσεις του Λευκού Βιβλίου.

16.2. Εργατικό Δίκαιο

Στα τέλη του 2007 και στις αρχές του 2008, έξι μήνες μετά την παρουσίαση του προσχεδίου, το Υπουργείο Εργασίας της Πορτογαλίας, παρουσίασε το τελικό κείμενο του Λευκού Βιβλίου για τις εργασιακές σχέσεις, το οποίο θα αποτελέσει την βάση, μετά την ολοκλήρωση του κοινωνικού διαλόγου, για νομοθετικές ρυθμίσεις στο πεδίο του εργατικού δικαίου.

Το Λευκό Βιβλίο για τις εργασιακές σχέσεις έχει δύο μέρη. Το πρώτο περιλαμβάνει μία λεπτομερή και εκτενή εξέταση της Πορτογαλικής αγοράς εργασίας, ενώ το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει μια σειρά συστάσεων για την αναθεώρηση του Πορτογαλικού Κώδικα Εργασίας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στο Λευκό Βιβλίο, αγορά εργασίας στην Πορτογαλία παρουσιάζει την εξής μορφή.

Το 2005, περίπου 550.600 θέσεις εργασίας χάθηκαν και 550.820 θέσεις εργασίας δημιουργήθηκαν, ενώ για το 2006 ο αριθμός αυτός διαμορφώνεται σε 552.400 και 539.600 αντίστοιχα. Και τα δύο αυτά χρόνια, άλλαξε η επαγγελματική κατάσταση για περίπου 1 εκατομμύριο εργαζόμενους. Το ετήσιο μέσο ποσοστό απώλειας θέσεων εργασίας κυμαίνεται από 11,4% ως 11,8% την περίοδο 1995-2006, ενώ η απώλεια θέσεων εργασίας για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου είναι περίπου 2,6 φορές μεγαλύτερη από ότι για τις υπόλοιπες συμβάσεις.

Πίνακας 16

Ποσοστό απώλειας και δημιουργίας θέσεων εργασίας σε σχέση με τον τύπο της σύμβασης, 2004-2005 (%)

Έτος	Ποσοστό απώλειας θέσεων εργασίας			Ποσοστό δημιουργίας θέσεων εργασίας			Καθαρό ποσοστό δημιουργίας θέσεων εργασίας		
	Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου	Συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου	Σύνολο	Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου	Συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου	Σύνολο	Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου	Συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου	Σύνολο
2004	32,0	12,3	16,3	43,8	8,6	15,6	11,8	-3,7	-0,7
2005	33,4	12,9	16,9	46,7	9,3	16,7	13,3	-3,6	-0,2

Πηγή: Λευκή Βίβλος για τις εργασιακές σχέσεις 2007.

Σύμφωνα με τις πληροφορίες που δίνονται στο Λευκό Βιβλίο, παρόλο που οι μέσες μηνιαίες απολαβές είναι 2,5 φορές πάνω από τον βασικό μηνιαίο μισθό, ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων ακόμα είναι χαμηλόμισθοι. Καθορίζοντας το όριο του χαμηλού μισθού ως τα 2/3 των μέσων αποχών, τα ευρήματα του Λευκού Βιβλίου δείχνουν ότι κατά το 2005, 13% του εργατικού δυναμικού βρίσκονταν κάτω από αυτό το όριο με τις γυναίκες (ποσοστό 19% βρίσκεται κάτω από το κατώτατο όριο) να είναι σε χειρότερη θέση από τους άνδρες (ποσοστό βρίσκεται 9% κάτω από το κατώτατο όριο).

Οι άνδρες αμείβονται κατά μέσο όρο 30% με υψηλότερες αποδοχές έναντι των γυναικών. Αυτή η διαφορά είναι ακόμα μεγαλύτερη στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες και ειδικότερα ανάμεσα σε αυτούς που βρίσκονται σε ηλικία μεταξύ 55-64 ετών οι μέσες αποδοχές των ανδρών είναι 47% υψηλότερες από αυτές των γυναικών.

Η διαφορά μεταξύ των υψηλότερων και των χαμηλότερων μισθών στην Πορτογαλία είναι πολύ μεγαλύτερη από το τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Το 2005, ο μέσος μηνιαίος μισθός για το 10% του εργατικού δυναμικού ήταν περίπου €385, περίπου €1000 λιγότερα από τον μέσο μηνιαίο μισθό των υψηλά αμειβόμενων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Λευκού Βιβλίου αλλά και με τα στοιχεία της Eurostat, ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης στην Πορτογαλία (41,6 ώρες το 2006) είναι κάτω από το μέσο όρο της Ευρωζώνης (41,7 ώρες), των χωρών - μελών της Ευρώπης των 15 (41,8 ώρες) και των χωρών - μελών της Ευρώπης των 25 (41,9 ώρες). Παράλληλα, σύμφωνα με την Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας 2005, η Πορτογαλία είναι μία από τις χώρες της Ε.Ε με τη μεγαλύτερη σταθερότητα στις ώρες και ημέρες απασχόλησης την εβδομάδα. Μόνο το 10% των Πορτογάλων που ρωτήθηκαν δήλωσαν ότι είχαν ευέλικτο καθημερινό ή εβδομαδιαίο ωράριο.

Τέλος θα πρέπει να επισημανθεί ότι ενώ η ιδέα της «flexicurity» - ενός συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας - εξετάστηκε στην Πράσινη Βίβλο, η

Λευκή Βίβλος δεν χρησιμοποιεί αυτή την έννοια στην ανάλυση ή τις συστάσεις της. Αντί γι' αυτό, επισημαίνει την έννοια της «προσαρμοστικότητας» τόσο στην ανάλυση όσο και στις συστάσεις της.

Ως συνεπεία της προαναφερθείσας αποτύπωσης της αγοράς εργασίας, το κείμενο του Λευκού Βιβλίου παρουσιάζει σειρά προτάσεων μεταρρύθμισης του Εργατικού Κώδικα, με κύρια σημεία την τροποποίηση των διατάξεων που αφορούν την σχέση μεταξύ συλλογικής αυτονομίας και νομοθετικών ρυθμίσεων, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις ατομικές και ομαδικές απολύσεις, τον χρόνο εργασίας καθώς και την διάρκεια ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Μερικές από τις σημαντικότερες προωθούμενες τροποποιήσεις συνοψίζονται στα κατωτέρω:

- Αποδέσμευση του χρόνου εργασίας από τα ισχύοντα νομοθετικά πλαίσια (από τις κύριες μονάδες μέτρησης του -ημέρα και εβδομάδα) με συλλογική συμφωνία.⁵⁸
- Αύξηση των γονικών αδειών και ειδικότερα της άδειας πατρότητας και των εργαζομένων με καθεστώς μερικής απασχόλησης.
- Ενίσχυση των πολιτικών κατάρτισης και δια βίου μάθησης.
- Αλλαγή των κατώτατων ορίων (ποσοστών) για τις ομαδικές απολύσεις.
- Αλλαγή στον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.⁵⁹
- Δυνατότητα καταγγελία της σύμβασης εργασίας με την αιτιολογία ότι «δεν έχει την ικανότητα προσαρμογής στην επιχείρηση».
- Θέσπιση νομοθετικού πλαισίου για υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων και των εκπρόσωπων τους, και κυρώσεις με αυστηρότερα πρόστιμα σε περίπτωση παραβίασης της.
- Νομοθετική ρύθμιση των ζητημάτων που αφορούν στη «Ψευδοαυτοαπασχόληση», ώστε να παρέχεται μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους με το αυτό το καθεστώς απασχόλησης.
- Οριοθέτηση του ανώτατου ορίου απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε τρία έτη.

58. Προτείνονται ευέλικτες μορφές οργάνωσης «ελαστικού» χρόνου εργασίας, αποδεσμευμένου από τις κύριες μονάδες μέτρησης του, που είναι η ημέρα και η εβδομάδα, με την δημιουργία «Λογαριασμών χρόνου εργασίας» («working time accounts»), οι οποίοι θα αποτελούν αντικείμενο συλλογικής συμφωνίας. Παράλληλα, προτείνεται και η δυνατότητα καθορισμού του ποσού της υπερωριακής απασχόλησης με συλλογική συμφωνία.

59. Προτείνεται η αύξηση της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράνομη απασχόληση.

➤ Αλλαγή των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.⁶⁰

Οι κοινωνικοί συνομιλητές στην Πορτογαλία αντέδρασαν στις Κυβερνητικές προτάσεις- συστάσεις για μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου, με τα συνδικάτα από την μια πλευρά να θεωρούν ότι θα οδηγήσουν σε μεγαλύτερη απορύθμιση της αγορά εργασίας και θα θέσουν σε περαιτέρω κίνδυνο τα δικαιώματα των πορτογάλων εργαζόμενων, και τους εργοδότες από την άλλη να επιζητούν μεγαλύτερη ευελιξία στην απασχόληση. Μάλιστα, προχώρησαν σε κινητοποιήσεις και διαδηλώσεις, οι οποίες είχαν μεγάλη συμμετοχή τόσο από τους εργαζόμενους στο ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Τελικά στις 25 Ιουνίου 2008 η Πορτογαλική Κυβέρνηση κατέληξε σε συμφωνία για την αναθεώρηση του εργατικού δικαίου, την οποία υπέγραψαν όλοι οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και η συνδικαλιστική οργάνωση UGT. Η συνδικαλιστική οργάνωση CGTP, η οποία είναι και η μεγαλύτερη στην χώρα, αρνήθηκε να υπογράψει την συμφωνία αυτή, εκφράζοντας την άποψη ότι θα οδηγήσει σε επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων για όλους τους εργαζόμενους. Από την άλλη πλευρά, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για την υπογραφή της συμφωνίας, όπως και η συνδικαλιστική οργάνωση UGT, η οποία θεωρεί ότι οι προτεινόμενες ρυθμίσεις «θα οδηγήσουν σε καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας και απασχόλησης και σε ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων».

Μια επίσης σημαντική νομοθετική ρύθμιση που αφορά στις εργασιακές σχέσεις των δημοσίων υπαλλήλων έλαβε χώρα το 2008 στην Πορτογαλία. Συγκεκριμένα, ψηφίστηκε ο Νόμος 59/2008, ο οποίος εισήγαγε νέες ρυθμίσεις σχετικά με τις προϋποθέσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα επεκτείνοντας το θεσμικό πλαίσιο που εφαρμόζεται στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα. Από την θέσπιση του νέου πλαισίου η μόνη διαφορά στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, αφορά στο τεχνικό προσωπικό, όπου εξακολουθεί να υφίσταται ως προϋπόθεση ο συνυπολογισμός της γνώμης και της αξιολόγησης του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Τα συνδικάτα χαρακτηρίζουν την συγκεκριμένη ρύθμιση αντισυνταγματική, ενώ επισημαίνουν την θέσπιση της πριν από την ολοκλήρωση της τροποποίησης του εργατικού δικαίου κατά τις επιταγές του Λευκού Βιβλίου και εν τω μέσω των θερινών διακοπών.

16.3. Απεργίες

Τον Μάρτιο του 2006 πραγματοποιήθηκε στην Πορτογαλία, η μεγαλύτερη απεργιακή κινητοποίηση και διαδήλωση στον χώρο της εκπαίδευσης και ειδικότερα των

60. Αύξηση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών κατά 3% για τους απασχολούμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μείωση του κατά 1% για τους απασχολούμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

δασκάλων. Η συγκεκριμένη κινητοποίηση, που διοργανώθηκε από όλα τα συνδικάτα που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης στην χώρα,⁶¹ πραγματοποιήθηκε ενάντια στην εκπαιδευτική μεταρρύθμιση που προωθεί η πορτογαλική κυβέρνηση, και οποία, μεταξύ άλλων, προβλέπει την αναθεώρηση του συστήματος αξιολόγησης των δασκάλων και την δημιουργία ενός νέου «Καταστατικού Σταδιοδρομίας των Δασκάλων».

Σύμφωνα με την προτεινόμενη ρύθμιση, εισάγονται σημαντικές αλλαγές αναφορικά με την εισαγωγή των δασκάλων στο εκπαιδευτικό σύστημα, την εξέλιξη τους, την οργάνωση του χρόνου εργασίας, τις άδειες αλλά και την συνταξιοδότηση τους.

Η πιο σημαντική αλλαγή όμως, σύμφωνα με τα συνδικάτα, αφορά στο σύστημα αξιολόγησης τους, με την εισαγωγή και την δημιουργία δυο ιεραρχικών κατηγοριών, και ειδικότερα, αυτή του δασκάλου («teacher») και του τιμητικού δασκάλου («titular teacher»). Προκειμένου να εισαχθούν στην κατηγορία του τιμητικού δασκάλου, θα πρέπει οι δάσκαλοι να συμπληρώσουν 18 χρόνια προϋπηρεσίας και να περάσουν από μια διαδικασία αξιολόγησης κατά την οποία η επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα τους θα αξιολογηθούν από το Υπουργείο Παιδείας. Επιπλέον, εισάγεται ένα νέο σύστημα αμοιβών, το οποίο συνδέει τις αποδοχές με την απόδοση του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά, με κριτήρια την συμμετοχή σε προγράμματα και δραστηριότητες, την συνεργασία και επίβλεψη παιδαγωγικών δραστηριοτήτων, τις σχέσεις με τους μαθητές, τα ακαδημαϊκά αποτελέσματα και τις αξιολογήσεις των γονέων.

Τα συνδικάτα, η πρόταση αυτή χαρακτηρίζεται «ως πρόταση τιμωρία περισσότερο παρά ως πρόταση ανταμοιβής», ιδιαίτερα γραφειοκρατική και εστιάζει στα ποσοτικά αποτελέσματα της απόδοσης έναντι των ποιοτικών.

Συνεπεία των κινητοποιήσεων, οι οποίες είχαν πρωτοφανή συμμετοχή,⁶² ο Υπουργός Παιδείας συναντήθηκε (μετά την πάροδο ενός μηνός) με τα συνδικάτα, άκουσε τις απόψεις τους και ξεκίνησε διαβουλεύσεις για την αλλαγή της μεταρρυθμιστικής πρότασης.

61. Συγκροτήθηκε μια κοινή δράση («Ένωση Συνδικάτων των Δασκάλων»), η οποία αποτελείτο από την Εθνική Συνομοσπονδία των Δασκάλων, η οποία ανήκει στην Γενική Συνομοσπονδία των εργαζομένων της Πορτογαλίας, την Εθνική Ομοσπονδία των εργαζομένων στον χώρο της εκπαίδευσης, την Εθνική Ομοσπονδία Εκπαίδευσης και έρευνας, την Πορτογαλική Ομοσπονδία των εκπαιδευτικών, των Δασκάλων, και των ερευνητών.

62. Η διαδήλωση που πραγματοποιήθηκε στις 8 Μαρτίου 2008 στην Λισσαβόνα ήταν η μεγαλύτερη που οργανώθηκε ποτέ από τα συνδικάτα των δασκάλων από την καθιέρωση της Δημοκρατίας το 1974.

17. Κύπρος

17.1. Γενικό πλαίσιο

Η Κύπρος είναι μία μικρή χώρα της Ευρώπης με εύρωστη οικονομία, ιδιαίτερα σκληρό νόμισμα, αλλά και έντονο διεθνές πολιτικό πρόβλημα καθώς το βόρειο τμήμα της χώρας παραμένει ακόμη υπό τουρκική κατοχή. Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες η Κύπρος διαθέτει ισχυρά συνδικάτα και ισχυρό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας αντιστοιχεί στο 70% των εργαζομένων, το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι 68% ενώ στο 50% των χώρων εργασίας παρατηρείται η παρουσία εργατικού εκπροσώπου. Ωστόσο, παραμένει εντυπωσιακός ο δείκτης των απεργιακών κινητοποιήσεων (31 έναντι 9 στην ΕΕ-25).

17.2. Κοινωνικός Διάλογος/Πολιτικές Απασχόλησης

Σημαντική εξέλιξη στην ανάπτυξη νέων πολιτικών στα εργασιακά αποτελεί η απόφαση, τον Ιούνιο του 2008, των κύριων οργανώσεων των κοινωνικών συνομιλητών ΚΕΒΕ, ΟΕΒ, ΔΕΟΚ, ΠΕΟ, ΣΕΚ, με τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της Κύπρου, να υπογράψουν συμφωνία - πλαίσιο για τους στρεσογόνους παράγοντες κατά την εργασία. Στο πλαίσιο αυτό καλούνται τα μέλη των οργανώσεων να αρχίσουν το διάλογο σε τομεακό ή επίπεδο επιχείρησης για την προσαρμογή της συμφωνίας στα διαφοροποιημένα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ οι ίδιες οι οργανώσεις δεσμεύτηκαν στον έλεγχο της διαδικασίας προσαρμογής της νέας συμφωνίας και την ενίσχυση των μελών τους μέσω τεχνικής και οποιασδήποτε άλλης υποστήριξης ζητηθεί. *Σύμφωνα με κοινή δήλωση, η σωστή εφαρμογή της συμφωνίας θα βοηθήσει:* στη βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος, την ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων, τη βελτίωση του επιπέδου συνεργασίας στον εργασιακό χώρο, την αύξηση της παραγωγικότητας, την ώθηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, τη μείωση των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης, τον περιορισμό της συστηματικής αποχής από την εργασία, και την αύξηση της ικανοποίησης των εργαζομένων για την εργασία τους.

17.3. Πολιτικές Αμοιβών

Τον Απρίλιο του 2008, η Συμβουλευτική Επιτροπή Εργασίας της Κύπρου αποφάσισε την περαιτέρω αύξηση στους βασικούς μισθούς ορισμένων επαγγελματικών ομάδων (πωλητές, εργαζόμενους γραφείου, βοηθητικό προσωπικό υγειονομικής περίθαλψης και βοηθητικό προσωπικό στα νηπιαγωγεία, τους βρεφικούς σταθμούς και τα σχολεία). Εδώ, θα πρέπει να τονισθεί πως η απόφαση πάρθηκε παρά τις εντονότερες αντιδράσεις των εργοδοτικών οργανώσεων. *Αναλυτικότερα, αποφασίσθηκε:* Να αυξηθεί η ελάχιστη μηνιαία αμοιβή των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας (αμοιβή πρόσληψης) κατά

6,35%. *Ακόμη, και ίσως σημαντικότερο, να αυξηθεί ο βασικός μισθός κατά περίπου 6,4% για τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη για έξι διαδοχικούς μήνες. Οι προβλεπόμενες αυξήσεις, αναδρομικές από τον Απρίλη του 2008 διαμορφώνουν τους μηνιαίους βασικούς μισθούς για τους μεν νεοεισερχόμενους σε 435 CYP (€743), για τους δε εργαζομένους με έξι διαδοχικούς μήνες στον ίδιο εργοδότη σε 462 CYP (€789). Αναμφίβολα, και αυτό είναι η άποψη και των συνδικάτων, οι εν λόγω αυξήσεις είναι διορθωτικές καθώς τα μέχρι τώρα επίπεδα των βασικών μισθών ήταν αδικαιολόγητα χαμηλά. Όπως ήταν αναμενόμενο, το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, (ΚΕΒΕ) και η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) διαφώνησαν με τις αυξήσεις, επαναλαμβάνοντας τη θέση τους ότι ο εκσυγχρονισμός της αγοράς εργασίας προϋποθέτει την κατάργηση σχετικών κρατικών παρεμβάσεων. Στο πλαίσιο αυτό οι δύο εργοδοτικές οργανώσεις απαιτούν είτε να καταργηθεί το σύστημα, είτε το υπουργικό διάταγμα να παγώσει. Αντίθετα, η Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ), η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) και η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) επανέλαβαν την προηγούμενη απαίτησή τους σύμφωνα με την οποία, εκτός από την αύξηση της ελάχιστης αμοιβής, βάσει των συνεχών αναπροσαρμογών στο διάταγμα, το σύστημα πρέπει να επεκταθεί για να συμπεριλάβει και άλλες επαγγελματικές κατηγορίες. Απαιτούν ακόμη τη ρύθμιση των ωρών απασχόλησης στα επαγγέλματα που καλύφθηκαν ήδη από το διάταγμα καθώς, ανησυχούν πως μερικοί εργοδότες πιθανόν να αυξήσουν τις ώρες απασχόλησης, λόγω της αύξησης των βασικών μισθών, και έτσι να ακυρωθούν οι αυξήσεις, δεδομένου ότι το ωρομίσθιο θα μειωθεί. Να σημειωθεί εδώ, πως με δεδομένο το ότι οι βασικοί μισθοί αυξήθηκαν βαθμιαία κατά τη διάρκεια των προηγούμενων έξι ετών μέχρι και 50% της μέσης εθνικής αμοιβής, η παρούσα εικόνα είναι σαφώς βελτιωμένη έναντι των προηγούμενων ετών. Παρόλα αυτά είναι προφανές ότι το επιθυμητό αποτέλεσμα δεν απευθύνεται, στην πραγματικότητα, στους χαμηλόμισθους εργαζομένους, αλλά στην κατηγορία των «πολύ χαμηλόμισθων εργαζομένων», δηλαδή αυτών που λαμβάνουν αμοιβές κάτω του 50% της μέσης αμοιβής. Αυτό σημαίνει ότι για να θεωρηθεί κάποιος χαμηλόμισθος πρέπει να αμείβεται με 522 λίρες Κύπρου (€891), ποσό που παρεκκλίνει σημαντικά από την παρούσα ελάχιστη μηνιαία αμοιβή των €742 ή €789. Στο πλαίσιο αυτό, η Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου, (ΔΕΟΚ) θεωρεί απαραίτητη την αύξηση του βασικού μισθού στο 60% της μέσης αμοιβής, και όχι στο 50% όπως ισχύει τώρα.*

17.4. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Τον Φεβρουάριο του 2008, επιτυγχάνεται τελικά, μετά από σειρά διαπραγματεύσεων και παρά τις έντονες αντιδράσεις των εργοδοτικών οργανώσεων, η συμφωνία - πλαίσιο σχετικά με την υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στους ημι - κρατικούς οργανισμούς. *Εκτός από τον καθορισμό των όρων των συλλογικών συμβάσεων*

εργασίας, η συμφωνία ορίζει το ποσό των συνολικών μισθολογικών αυξήσεων που θα χορηγηθούν. Αναλυτικότερα, η συμφωνία προβλέπει: Τον καθορισμό των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για 3 χρόνια και, με ισχύ από 1^{ης} Ιανουαρίου 2007 έως 31 Δεκεμβρίου 2009, την αύξηση των συντάξεων. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, έχει συμφωνηθεί να αυξηθούν οι μισθοί και οι συντάξεις των εργαζομένων κατά 2% (Ιανουάριος 2008) και 1,5% (Ιανουάριος 2009), στη βασική αμοιβή. Όσον αφορά τα ελάχιστα ποσά των συνολικών αυξήσεων, η συμφωνία διευκρινίζει ότι για κάθε ποσοστιαία μονάδα της συνολικής αύξησης, το ελάχιστο ποσό αύξησης θα οδηγήσει σε επιπλέον €51.26, για κάθε έτος. Οι αυξήσεις καλύπτουν επίσης τους δημόσιους υπαλλήλους, αυτούς δηλαδή που απασχολούνται στη δημόσια διοίκηση. Υπάλληλοι που ανήκουν σε ημι - κρατικούς οργανισμούς είναι επίσης το έκτακτο προσωπικό, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου, καθώς και το προσωπικό που απασχολείται σε εβδομαδιαία βάση.

Σύμφωνα με το Υπουργείο Οικονομικών, τις Οργανώσεις των Συνδικάτων ΠΕΟ (Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία) και ΣΕΚ (Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου), καθώς και την Παγκύπρια Συντεχνία Δημοσίων Υπαλλήλων (ΠΑΣΥΔΥ) η συμφωνία είναι δίκαιη και ισορροπημένη, παρότι οι προβλεπόμενες αυξήσεις είναι χαμηλότερες από την παραγωγικότητα της εργασίας.

Οι εργοδότες, ωστόσο, είναι εντελώς αντίθετοι με τους όρους της συμφωνίας με αποτέλεσμα να υπάρξουν ισχυρότατες αντιδράσεις από το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο (ΚΕΒΕ), καθώς επίσης και την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ). Σε δήλωσή του ο ΟΕΒ εξέφρασε την έντονη δυσαρέσκειά του προς την Κυβέρνηση, σύμφωνα με τον οποίο υπαναχώρησε και έκανε αποδεκτές τις αδικαιολόγητες, κατά τους εργοδότες, διεκδικήσεις των συνδικάτων στους ημι - κρατικούς οργανισμούς. Η Ομοσπονδία επιμένει πως οι αυξήσεις είναι πολύ υψηλότερες (7% ετησίως) από την παραγωγικότητα (1,5%) και χορηγούνται σε μία καλύτερα αμειβόμενη κατηγορία εργαζομένων χωρίς οποιαδήποτε αιτιολόγηση. Και πως η συγκεκριμένη συμφωνία θα προκαλέσει αλυσιδωτές δυσμενείς επιπτώσεις, κυρίως στις κλίμακες των κρατικών αμοιβών, ενώ ταυτόχρονα θα επηρεάσει αρνητικά και τον ιδιωτικό τομέα ο οποίος αντιμετωπίζει υψηλούς ρυθμούς απώλειας εργαζομένων καθώς δεν μπορεί να ανταγωνιστεί τις αμοιβές και τα επιδόματα του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στο ίδιο μήκος κύματος το ΚΕΒΕ εστιάζει την κριτική του στις πληθωριστικές πιέσεις που θα επιφέρουν οι αυξήσεις αυτές.

Τον Ιούλιο του 2008, μετά από τουλάχιστον έξι μήνες έντονων διαπραγματεύσεων, επιτεύχθηκε συμφωνία για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας στον τραπεζικό τομέα που προβλέπει σημαντικά υψηλότερες αυξήσεις στις αμοιβές (6% στο βασικό μισθό) από ότι τα 3 προηγούμενα χρόνια (τουλάχιστον στο τομεακό επίπεδο). Η εξέλιξη αυτή σηματοδοτεί απομάκρυνση από τη μετριοπαθή στάση που

ακολουθήθηκε πριν από την ένταξη της Κύπρου στην ευρωζώνη. *Μία ακόμη σημαντική αλλαγή αποτελεί η περαιτέρω επέκταση του συστήματος των εργολαβιών σε τομείς όπως η ηλεκτρονική ανίχνευση, η εργασία εργατών, η φύλαξη αρχείων και η εισαγωγή νέων τεχνολογιών κα.*

Μία ακόμη συμφωνία τον ίδιο μήνα αφορά στην υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας στον κατασκευαστικό τομέα. Αν και οι μισθολογικές αυξήσεις (2,3% για το 2008, 2,5% για το 2009 και 2,7% για το 2010) για τα επόμενα τρία χρόνια δεν διαφέρουν ουσιαστικά από εκείνες του 2006-2007, η νέα συμφωνία: για πρώτη φορά καταλήγει σε μνημόνιο συμφωνίας που θέτει το πλαίσιο ρύθμισης των συμβάσεων στον κλάδο, η ανυπαρξία του οποίου είχε οδηγήσει στο παρελθόν τις διαπραγματεύσεις σε αδιέξοδο. Επίσης επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο μέτωπο των μη μισθολογικών θεμάτων -κυρίως στη ρύθμιση της υπεργολαβίας στον κατασκευαστικό τομέα και αντιμετωπίζει την αδήλωτη εργασία, που αποτελεί μάλιστα στον κλάδο, με την υποχρέωση να φέρουν όλοι οι εργάτες ειδική ταυτότητα.

Στο ίδιο πεδίο, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της Κύπρου (Δεκέμβριος 2007) για τους παράγοντες που καθορίζουν τις αμοιβές και τις ανισότητές τους, σύμφωνα με την οποία η κάλυψη που παρέχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι καθοριστική για την προστασία των αμοιβών. Με άλλα λόγια, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας προστατεύουν τις αμοιβές ενώ, αποτελούν έναν από τους τρεις σημαντικότερους παράγοντες στον καθορισμό των μικτών ωριαίων αποδοχών των χαμηλόμισθων εργαζομένων (οι άλλοι δύο είναι οι διακρίσεις κατά των γυναικών και το μέγεθος της επιχείρησης). Το 2002, (τελευταίος χρόνος διαθέσιμων στοιχείων) *οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές σε όλη την οικονομία ανήλθαν σε 5,6 λίρες Κύπρου (περίπου €9.57 με την ισοτιμία της 14^{ης} Ιανουαρίου 2008) για τους εργαζομένους που καλύφθηκαν από συλλογική σύμβαση εργασίας, έναντι 3,6 λίρες Κύπρου (€6.15) για τους υπόλοιπους εργαζομένους που δεν καλύπτονται με τέτοιες συμφωνίες. Όσον αφορά τις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, η κάλυψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο (αυτό δεν συσχετίζεται τόσο με το γεγονός ότι 60% των ανδρών καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας έναντι 52% των γυναικών, αλλά επειδή τα οφέλη της συνδικαλιστικής κάλυψης για τους άνδρες εργαζόμενους είναι περίπου 50% περισσότερα από αυτά των γυναικών εργαζομένων). Οι άνδρες ωφελούνται περισσότερο από τις γυναίκες ως προς τους μισθούς αλλά και τις θέσεις εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι η διαφορά αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Κύπρο (που το 2002 ανήλθε στο 24% της οικονομίας συνολικά και στο 31,5% στον ιδιωτικό τομέα) είναι η υψηλότερη στην ΕΕ - 27, με εξαίρεση την Εσθονία.*

Ο ρόλος της κάλυψης της συλλογικής σύμβασης εργασίας ως μέσου προστασίας των βασικών όρων και συνθηκών της απασχόλησης, κυρίως για τις ευάλωτες κατηγο-

ρίες εργαζομένων, αποτελεί μια διαρκώς αυξανόμενη ανησυχία για το συνδικαλιστικό κίνημα. Πιθανός λόγος είναι η πτώση στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κυρίως δε σε παραδοσιακούς τομείς (με υψηλά ποσοστά) όπως τα ξενοδοχεία, τα εστιατόρια και οι κατασκευαστικοί τομείς. Σύμφωνα με την Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) και τη Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) η πτώση στην συνδικαλιστική κάλυψη είναι ένα γενικότερο πρόβλημα απόλυτα συνδεδεμένο με την αυξανόμενη τάση απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Μία τάση που, αναμφίβολα, οδήγησε στην αύξηση των μη Κύπριων εργαζομένων, την πιο τρωτή κατηγορία εργαζομένων (φτηνή εργασία, περιστασιακοί εργαζόμενοι). Το συνδικαλιστικό κίνημα αντιδρώντας, εστιάζει στην προώθηση σειράς μέτρων που στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων για την αποκατάσταση της ισορροπίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. *Μεταξύ των προτεινόμενων μέτρων είναι η ύπαρξη ενός μηχανισμού για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, κάτι το οποίο τίθεται επίσημα, για πρώτη φορά.*

17.5. Αναδιάρθρωσεις Επιχειρήσεων

Τον Απρίλιο του 2008, μετά από έξι μήνες εντατικών διαπραγματεύσεων στην Κύπρο, διευθετήθηκε η εργασιακή διαφωνία σχετικά με τις υπηρεσίες βοήθειας εδάφους στα αεροδρόμια Λάρνακας και Πάφου. Οι κοινωνικοί συνομιλητές της Κύπρου υπέγραψαν, *μνημόνιο συμφωνίας σχετικά με τους όρους συνταξιοδότησης και απασχόλησης των εργαζομένων*, στο πλαίσιο της μεταφοράς των υπηρεσιών εδάφους. *Πρόκειται για μία ιδιαίτερα σημαντική συμφωνία*, που άμεσα επηρεάζει περίπου 120 εργαζομένους, καθώς όχι μόνο καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησής τους στην νέα κοινοπραξία Swissport / GAP Vassilopoulos (Κύπρος), και Κυπριακές Αερογραμμές αλλά και βάζει τέλος σε μία μακροχρόνια εργασιακή διαφωνία. *Έτσι, η συμφωνία καλύπτει βασικές διατάξεις όπως:* Την επαναπρόσληψη, από την κοινοπραξία, των εργαζομένων στις υπηρεσίες των αεροδρομίων Λάρνακας και Πάφου, την υποχρεωτική τήρηση της συμφωνίας μέχρι τα τέλη του 2010, *τη δυνατότητα αποχώρησης έως τα μέσα του 2008, με τους εργαζόμενους να δικαιούνται, πέραν της αποζημίωσης, και τους μισθούς 2 μηνών (βασικό κριτήριο εδώ αποτελεί η ηλικία των εργαζομένων <55 ετών, >55 ετών). Επίσης προβλέπει *επιπλέον παροχές όπως:* -καταβολή εφάπαξ που αντιστοιχεί στα 2/3 του ετήσιου μισθού ή τουλάχιστον €11,000 σε όσους εργαζομένους εργασθούν στην κοινοπραξία, με την προϋπόθεση παραίτησής τους από οποιαδήποτε άλλη αποζημίωση, -προτεραιότητα στην πρόσληψη, στην υγειονομική περίθαλψη.

Η Κυπριακή Κυβέρνηση πήρε σαφή θέση σύμφωνα με την οποία, όποια μορφή και εάν λάβει η παροχή υπηρεσιών, θα πρέπει να είναι στο πλαίσιο της μεταβίβασης των επιχειρήσεων ή των λειτουργιών και οι διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας θα πρέπει να εφαρμοστούν (σύμφωνα με την Οδηγία της ΕΕ 2001/23/ΕΚ).

17.6. Συνθήκες Εργασίας

Ενδιαφέροντα στοιχεία αποκαλύπτει έρευνα της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ) σύμφωνα με την οποία η εφαρμογή της ισότητας στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ιδιαίτερα ανεπαρκής στην Κύπρο έναντι άλλων χωρών της Ε.Ε. *Χαρακτηριστικά παραδείγματα άμεσης διάκρισης* αποτελούν σε τομεακό επίπεδο, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη βιομηχανία επίπλου και ξυλουργικών κατασκευών όπου η αμοιβή των γυναικών εργαζομένων ορίζεται σε χαμηλότερα επίπεδα από αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Επίσης *έμμεσης διάκρισης* όπως: -η ύπαρξη, σε ορισμένες συλλογικές συμφωνίες, φραστικών διακρίσεων (καθαρίστρια, τηλεφωνήτρια, γραμματέας) που υπονοούν κάλυψη των θέσεων αυτών μόνο από γυναίκες ή -η απουσία ρυθμιστικού πλαισίου ακόμη και για θέματα ισότητας που προβλέπονται από το νόμο, όπως η γονική άδεια, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας. Μέχρι στιγμής οι προσπάθειες, για συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε συμμόρφωση με την αρχή της ισότητας, περιορίζονται σε λεκτικές διορθώσεις ή στην κατάργηση μεροληπτικών διατάξεων και άρθρων. *Το θέμα της ισότητας αναμένεται για το 2009 να βρίσκεται υψηλά στην ατζέντα της Κυπριακής Κυβέρνησης αλλά και των συνδικάτων.*

18. Μάλτα

18.1. Γενικό πλαίσιο

Λόγω της χαμηλής σχετικά συνδικαλιστικής πυκνότητας που εμφανίζουν τα εργατικά συνδικάτα της χώρας, σε συνδυασμό με την ύπαρξη δύο ξεχωριστών ανώτατων συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών, της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων και της Συνομοσπονδίας των Εργατικών Συνδικάτων της Μάλτας, οι οποίες πολλές φορές βρίσκονται σε ανταγωνισμό μεταξύ τους, η κυβέρνηση της χώρας το τελευταίο διάστημα προωθεί πολιτική ιδιωτικοποιήσεων σε στρατηγικούς τομείς της οικονομίας, όπως ο κλάδος των ναυπηγείων και οι μεταφορές.

18.2. Αναδιάρθρωσεις

Η κυβέρνηση της χώρας ανακοίνωσε την πρόθεσή της να ιδιωτικοποιήσει τα «Ναυπηγεία Μάλτας» χωρίς, όπως καταγγέλλει η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων, να προηγηθεί ενημέρωση και διαβούλευση με τα συνδικάτα. Οι προτάσεις των εργαζομένων για ένα νέο επιχειρησιακό σχέδιο στα ναυπηγεία, ώστε να βελτιωθεί η χρηματοοικονομική τους κατάσταση, δεν έγιναν αποδεκτές από την κυβέρνηση. Να σημειωθεί ότι τα Ναυπηγεία Μάλτας υλοποίησαν σχέδιο αναδιάρθρωσης, από το 2003 έως το 2008, το οποίο προέβλεπε μείωση προσωπικού από τους 2,600 εργαζομένους στους 1,700 μέσω ενός σχεδίου πρόωρης συνταξιοδότησης και ένταξης σε άλλες θέσεις του δημόσιου τομέα. Όμως, η εταιρεία παρά τη μείωση προσωπικού

συνεχίζει να έχει απώλειες εσόδων. Για τη μη επιτυχή εξέλιξη του εγχειρήματος διάσωσης των ναυπηγείων υπό κρατικό έλεγχο, τα συνδικάτα εγκαλούν την κυβέρνηση για τον τρόπο διοίκησης της εταιρείας, όπου μετά από ατυχείς χειρισμούς χάνει σημαντικά συμβόλαια ναυπήγησης πλοίων. Αντίθετα, η κυβέρνηση κατηγορεί τη Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων, η οποία έχει την κύρια επιρροή στην εταιρεία, ότι η παραγωγικότητα στα ναυπηγεία έχει πέσει στο χαμηλότερο επίπεδο τα τελευταία χρόνια, ενώ ο ίδιος ο πρωθυπουργός της χώρας κατηγορήσε τη συνομοσπονδία ότι διαμορφώνει μια νοοτροπία η οποία έρχεται αντίθετη με την βιωσιμότητα της εταιρείας.

Η πρόταση των συνδικάτων για τη διάσωση των ναυπηγείων περιλαμβάνει παράταση του προγράμματος ενίσχυσης των ναυπηγείων με νέους όμως όρους ως προς τον έλεγχο της διαφάνειας, τον έλεγχο της διοίκησης και των οικονομικών της εταιρείας. Η κυβέρνηση απέρριψε τις προτάσεις των συνδικάτων, επικαλούμενη ότι αυτές ήρθαν καθυστερημένα στη σχετική συζήτηση. Αντίθετα, η κυβέρνηση προκρίνει τη λύση της ιδιωτικοποίησης, επικαλούμενη τις αποτυχημένες προσπάθειες πέντε δεκαετιών, ώστε να καταστούν τα ναυπηγεία κερδοφόρα, χωρίς την κρατική ενίσχυση. Στο πλαίσιο αυτό καλεί τα συνδικάτα σε διάλογο με στόχο το καταλληλότερο σχέδιο πρόωρης συνταξιοδότησης των εργαζομένων, ώστε να μειωθεί το προσωπικό των συνδικάτων και έπειτα να προχωρήσει το σχέδιο εξαγοράς των ναυπηγείων από ιδιώτες. Η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων αποδέχθηκε την πρόταση της κυβέρνησης για διάλογο, όπως άλλωστε έχει κάνει και σε άλλες περιπτώσεις ιδιωτικοποίησης εταιρειών, με στόχο να βρεθεί μια λύση από κοινού για τους εργαζόμενους που θα βρεθούν εκτός της επιχείρησης.

18.3. Συνδικάτα

Ένδειξη ότι ο οργανωτικός πολυκερματισμός μπορεί να οδηγήσει στην αδυναμία προώθησης εργασιακών αιτημάτων αποτελεί, στην περίπτωση της Μάλτας, η αντιπαράθεση που υπήρξε μεταξύ των συνδικάτων του νοσοκομειακού προσωπικού και της κυβέρνησης, αντιπαράθεση η οποία διαπέρασε και το εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος.

Το προσωπικό των νοσοκομείων δεν συμφώνησε με την κυβέρνηση σχετικά με ζητήματα που αφορούν τις αποδοχές και τις άδειες. Για τον λόγο αυτό η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων, που εκπροσωπεί το μεγαλύτερο μέρος του νοσοκομειακού προσωπικού, προχώρησε σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Παρόλα αυτά, η κυβέρνηση ήρθε σε συμφωνία με το έτερο συνδικάτο, δηλαδή με τη Συνομοσπονδία των Συνδικάτων Μάλτας, με συνέπεια τη μεγάλη ενόχληση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων.

Στον τομέα της προώθησης μέτρων βελτίωσης των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας παρατηρήθηκε επίσης διάθεση ανταγωνισμού και μη

συνεννόησης μεταξύ των δύο ανώτατων συνδικαλιστικών ομοσπονδιών της χώρας. Ειδικότερα, η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων διοργάνωσε Εθνικό Συνέδριο για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας. Ο σκοπός του συνεδρίου ήταν η διατύπωση συγκεκριμένων μέτρων, τα οποία θα βοηθούσαν στη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Η κυβέρνηση και άλλοι φορείς καλωσόρισαν την πρωτοβουλία. Αντίθετα, η Συνομοσπονδία των Εργατικών Συνδικάτων και για το μεγαλύτερο συνδικάτο στο εσωτερικό της, δηλαδή το Συνδικάτο των Ενωμένων Εργατών, υλοποίησε δική της ξεχωριστή εκστρατεία ενημέρωσης για την υγιεινή και ασφάλεια.

Στα συμπεράσματα του συνεδρίου της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων συμπεριλήφθηκε η ανάγκη μεγαλύτερου ελέγχου εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας σε κλάδους, όπως οι κατασκευές. Παράλληλα, χαιρετίστηκε η απόφαση της κυβέρνησης για εισαγωγή ζητημάτων που σχετίζονται με την υγιεινή και ασφάλεια σε εκστρατείες ενημέρωσης στα σχολεία της χώρας. Πάντως, όπως τονίστηκε, ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων στη χώρα είναι κατώτερος του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Επίσης αναδύθηκε, κυρίως από τον εκπρόσωπο στο συνέδριο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και από τον πρόεδρο της Γενικής Συνομοσπονδίας εργαζομένων, η ανάγκη ελέγχου των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας και σε άλλους κλάδους πέραν των κατασκευών, με σκοπό τον έλεγχο του στρες στην εργασία.

Από την άλλη, το μεγαλύτερο συνδικάτο της Συνομοσπονδίας Εργατικών Συνδικάτων, δηλαδή το συνδικάτο των ενωμένων εργατών, το δεύτερο μεγαλύτερο συνδικάτο της Μάλτας, οργάνωσε αντίστοιχη εκστρατεία με εστίαση στον τομέα των υποδομών και των κατασκευών. Και οι δύο ομοσπονδίες όμως τόνισαν προς την κυβέρνηση την ανάγκη για παροχή μεγαλύτερων πόρων προς την Αρχή Υγιεινής και Ασφάλειας της χώρας.

Στον τομέα των θεσμών κοινωνικού διαλόγου, η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων υλοποίησε εκστρατεία ενημέρωσης για την ανάγκη μεταρρύθμισης του Εργατικού Διαιτητικού Δικαστηρίου, πιο συγκεκριμένα σε αλλαγές στη σύνθεσή του και στο καταστατικό του, με την αιτιολογία ότι η κυβέρνηση δεν αυτοπεριορίζεται και εμμέσως επηρεάζει τις εργασίες του δικαστηρίου. Συνεπώς για την Γενική Συνομοσπονδία υπογραμμίζεται η ανάγκη της αμεροληψίας.

Το δικαστήριο μέχρι σήμερα αποτελείται από ένα μέλος, το οποίο διορίζεται από τον Πρωθυπουργό, ύστερα από διαδικασία διαβούλευσης με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) της Μάλτας, επίσης το δικαστήριο αποτελείται από δύο μέλη, εκπροσωπώντας το καθένα τις θέσεις της εργοδοτικής και της πλευράς των εργαζομένων.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων, μέσω της εκστρατείας ενημέρωσης, τονίζει την ανάγκη αλλαγών στο καταστατικό του δικαστηρίου προς την κατεύθυνση της

μεγαλύτερης αμεροληψίας, φέροντας ταυτόχρονα δύο προτάσεις μεταρρύθμισης του καταστατικού του, ισχυριζόμενη ότι με την παρούσα κατάσταση δεν μπορεί να υπάρξει ισοτίμη ακρόαση των θέσεων των επιμέρους πλευρών.

Η Συνομοσπονδία έθεσε τέσσερες αρχές πάνω στις οποίες θα πρέπει να στηριχθεί η λειτουργία του δικαστηρίου.

Πρώτον, την ανεξαρτησία του δικαστηρίου, που βάσει του Νόμου για τις βιομηχανικές και εργασιακές σχέσεις, με τον οποίο ορίζεται ότι η κυβέρνηση διορίζει ένα μέλος του δικαστηρίου, μπορεί να σχετικοποιηθεί από τη συγκεκριμένη ρύθμιση.

Δεύτερον, το δικαστήριο μέχρι σήμερα είναι υποχρεωμένο να λαμβάνει υπόψη την οικονομική και κοινωνική πολιτική της κυβέρνησης με σκοπό τη λήψη μιας απόφασης. Σύμφωνα με τη Συνομοσπονδία, η εν λόγω κατάσταση σχετικοποιεί την αμεροληψία του δικαστηρίου και αποτελεί συνέπεια του ορισμού μελών του από την κυβέρνηση, με το πρόβλημα να διογκώνεται σε περιπτώσεις επίλυσης εργασιακών διαφορών ημικρατικών οργανισμών, δηλαδή οργανισμών που ελέγχονται από το κράτος.

Τρίτον, τα μέλη του δικαστηρίου, σύμφωνα με τη Συνομοσπονδία, δεν μπορούν να δράσουν ανεξάρτητα από τις κυβερνητικές επιλογές, καθώς δεν έχουν τη αντίστοιχη εξασφάλιση, ως μόνιμα μέλη ενός δικαστηρίου, διότι με το ισχύον καταστατικό του η σύνθεσή μπορεί να αλλάξει με πρωτοβουλία της κυβέρνησης με αιτιολογία το φάσμα των εργασιακών διαφορών που μπορεί να προκύψουν.

Τέλος, η Συνομοσπονδία διαφωνεί με το δικαίωμα του δικαστηρίου να εισακούει για τη λήψη μιας απόφασης και τρίτα μέρη, τα οποία δεν σχετίζονται με την υπόθεση.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων σε γενικές γραμμές δεν διαφωνεί με τον σκοπό λειτουργίας του δικαστηρίου και οι αποφάσεις του γίνονται σεβαστές. Όμως επιδιώκει ένα υψηλότερο επίπεδο νομιμοποίησής του.

18.4. Κοινωνικός διάλογος

Στη Μάλτα το τρέχον έτος υπάρχει σε εξέλιξη η διαδικασία αλλαγών στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ). Και οι τρεις κοινωνικοί συνομιλητές συμφωνούν στην ανάγκη αλλαγών.

Η κυβέρνηση προωθεί αλλαγές ώστε να βελτιωθεί και να επεκταθεί η επιχειρησιακή λειτουργία του Συμβουλίου, το οποίο έχει εξελιχθεί σε έναν θεσμό που δεν λαμβάνει αποφάσεις, παρά μόνο περιορίζεται στην διατύπωση και ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Επιπλέον, το τελευταίο διάστημα παρατηρήθηκε το φαινόμενο οι κοινωνικοί συνομιλητές να μην αποστέλλουν στο Συμβούλιο τους κορυφαίους εκπροσώπους τους.

Τα συνδικάτα, συμφωνώντας με την ανάγκη αλλαγών διατύπωσαν ξεχωριστές, αν και συμπληρωματικές μεταξύ τους προτάσεις.

Το Συνδικάτο των Ενωμένων Εργατών, το μεγαλύτερο συνδικάτο της Συνομοσπονδίας των Εργατικών Συνδικάτων, τονίζει την ανάγκη η ΟΚΕ να μετεξελιχθεί σε όργανο που αυτόνομα παίρνει αποφάσεις, οι οποίες να υλοποιούνται, αντί να παραμένει μόνο ως ένας συμβουλευτικός θεσμός. Επίσης, θα πρέπει να αλλάξει ο τρόπος λήψης αποφάσεων, καθώς και ο τρόπος με τον οποίον καθορίζονται τα θέματα προς συζήτηση που έρχονται στην ημερήσια διάταξη της Επιτροπής. Ακόμη, προτείνεται το κάθε μέλος της Επιτροπής να έχει μία ψήφο.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων πρότεινε επιπλέον, ότι η άμεση εκπροσώπηση της κυβέρνησης θα πρέπει να τερματιστεί. Ακόμη, προτείνεται να δημιουργηθούν επιμέρους ομάδες εργασίας από εμπειρογνώμονες για τα διάφορα θέματα που έρχονται προς συζήτηση στην Επιτροπή. Επίσης, προτείνεται ότι η Επιτροπή θα μπορεί να καλεί στις εργασίες της εκπροσώπους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και άλλων αντίστοιχων Εθνικών οργάνων των ευρωπαϊκών χωρών. Τέλος, προτείνεται ότι τα μέλη της Επιτροπής θα είναι εκείνα που θα διορίζουν τον Πρόεδρο της Επιτροπής, ο οποίος θα έχει διετή θητεία.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές υπογράμμισαν την ανάγκη για μεγαλύτερη χρηματοδότηση της Επιτροπής και τη στελέχωσή του με περισσότερο προσωπικό. Ο Πρόεδρος του ανώτατου συνδικαλιστικού εργοδοτικού οργάνου συμφώνησε με την ανάγκη μεγαλύτερης χρηματοδότησης, επισημαίνοντας ταυτόχρονα ότι μέχρι σήμερα οι αποφάσεις της Επιτροπής δεν είχαν κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα.

Μέχρι στιγμής, αν και επισημαίνεται από τους κοινωνικούς συνομιλητές η ανάγκη αλλαγών στην Εθνική ΟΚΕ, σημείο διαφωνίας εξακολουθεί να υφίσταται στον ρόλο των εκπροσώπων της κυβέρνησης στην ΟΚΕ, καθώς και του νομικού πλαισίου με βάση το οποίο δραστηριοποιείται, αν δηλαδή η ΟΚΕ θα μπορεί να παίρνει αποφάσεις δεσμευτικού χαρακτήρα, ή θα παραμένει ένα συμβουλευτικό όργανο.

19. Τσехία

19.1. Γενικό πλαίσιο

Έτος κοινωνικής έντασης θα μπορούσε να χαρακτηριστεί το 2008 για τη χώρα της Κεντρικής Ευρώπης. Έπειτα από πρωτοβουλίες της κυβέρνησης της χώρας για αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα και στην ουσιαστική μείωση των μισθολογικών δαπανών, κυρίως στον δημόσιο τομέα της οικονομίας, τα συνδικάτα προχώρησαν σε συνεχείς απεργιακές κινητοποιήσεις. Επιπλέον, λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, σημαντικοί βιομηχανικοί τομείς, όπως η υαλοβιομηχανία, αντιμετωπίζουν

ήδη της συνέπειές της. Για ακόμη ένα έτος η αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων επιχειρήθηκε να υλοποιηθεί μέσω του χαμηλού επιπέδου αποδοχών και του εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου και της οικονομίας.

19.2. Πολιτικές Αμοιβών

Στις αρχές του 2008 η συντηρητική κυβέρνηση της χώρας ανακοίνωσε ότι δεν θα υπάρξει αύξηση στις κατώτατες αποδοχές με τις οποίες υπολογίζεται ότι αμείβεται το 2,5% των εργαζομένων της χώρας, συνήθως εργαζόμενοι με χαμηλή ειδίκευση. Το παραπάνω οικονομικό μέτρο έρχεται ως συνέχεια της ευρύτερης οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης, που ξεκίνησε να υλοποιείται από το 2007, για αλλαγές στην οικονομική πολιτική και στο ασφαλιστικό σύστημα, αλλαγές που προκάλεσαν την αντίδραση των συνδικάτων, τα οποία προέβησαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Η κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι διάφορα επιδόματα και φορολογικές προσαρμογές θα έχουν θετική επίπτωση στο εισόδημα όσων αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές. Να σημειωθεί ότι μετά από διπλή αύξηση στις κατώτατες αποδοχές, ύψους 5,36% και 5,1% κατά το 2006, δεν υπήρξε αντίστοιχη αύξηση ούτε κατά το 2007, με συνέπεια οι κατώτατες ονομαστικές μηνιαίες αποδοχές ενός «τυπικού» εργαζόμενου να παραμένουν στα 304€.

Το μέτρο της μη αύξησης των κατώτατων αποδοχών έγινε θετικά αποδεκτό από την εργοδοτική πλευρά. Σύμφωνα με την ανώτατη εργοδοτική συνομοσπονδία της χώρας, η μη αύξηση των κατώτατων αποδοχών θα οδηγήσει τους εργοδότες να δώσουν μεγαλύτερες αυξήσεις σε εργαζόμενους με μεγαλύτερες δεξιότητες, καθώς και σε εκείνους που έχουν καθοριστική σημασία στην παραγωγική διαδικασία. Για τους εργοδότες, η προστασία που παρέχουν οι κατώτατες αποδοχές δεν είναι απαραίτητη για τους υψηλής ειδίκευσης εργαζόμενους, που σύμφωνα με τους εργοδότες, αποτελούν ένα αυξανόμενο τμήμα στην αγορά εργασίας.

Αντίθετα, τα συνδικάτα είναι κατηγορηματικά αντίθετα στο πάγωμα των κατώτατων αποδοχών, διότι σε αυτή την περίπτωση οι κατώτατες αποδοχές θα αντιπροσωπεύουν ποσοστό κάτω από το 40% του μέσου όρου αποδοχών στη χώρα. Έχοντας ως δεδομένο ότι μέσα στο 2008 ο πληθωρισμός κυμαίνεται στα επίπεδα του 5%, τα συνδικάτα διεκδικούν αύξηση στις κατώτατες αποδοχές κατά 7%. Σε αντίθετη περίπτωση, και με την απόφαση της κυβέρνησης για πάγωμα, οι κατώτατες αποδοχές θα αντιπροσωπεύουν ποσοστό κάτω από το 30% του μέσου όρου των αποδοχών της Τσεχίας.

19.3. Εργατικό Δίκαιο

Στο πεδίο των εξελίξεων στο Εργατικό Δίκαιο της χώρας, η απόφαση του Συνταγματικού Δικαστηρίου για ουσιώδεις αλλαγές στον Εργατικό Κώδικα θεωρήθηκε ότι θα έχει ως συνέπεια τον περιορισμό της επιρροής του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η εργοδοτική πλευρά συμφώνησε με τις τροποποιήσεις που επέβαλλε το Συνταγματικό Δικαστήριο, ενώ τα συνδικάτα ήταν αντίθετα. Η πρωτοβουλία για τροποποιήσεις στο Εργατικό Δίκαιο της χώρας ανήκε σε ένα τμήμα κοινοβουλευτικών στελεχών της συντηρητικής παράταξης ήδη από το 2006, ενώ με την εκλογή της στην κυβέρνηση η συντηρητική παράταξη προσπάθησε ανεπιτυχώς να καθυστερήσει την εφαρμογή του ψηφισθέντος από το 2006 Εργατικού Κώδικα. Τον Μάρτιο του 2008 το Συνταγματικό Δικαστήριο με απόφασή του επέβαλλε την αναθεώρηση 11 επιμέρους διατάξεων. Ειδικότερα, διαμορφώνεται αλλαγή στις σχέσεις μεταξύ του Εργατικού και του Αστικού Κώδικα, οι οποίες πλέον δεν θα στηρίζονται στην αρχή της παραπομπής για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις στον Εργατικό Κώδικα, αλλά στην αρχή της επικουρικότητας του Εργατικού Δικαίου στο Αστικό Δίκαιο. Συνεπώς, ως προς τις εργασιακές σχέσεις ο Αστικός Κώδικας θα εφαρμόζεται όπου ο Εργατικός Κώδικας δεν περιέχει ειδικές νομικές ρυθμίσεις, ή όπου οι ρυθμίσεις αυτές δεν είναι επαρκείς.

Επίσης, υπήρξαν τροποποιήσεις ως προς την πολλαπλότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην σύναψη συλλογικών συμφωνιών. Εάν ένα επιχειρησιακό συνδικάτο δεν συμφωνήσει στην διαπραγμάτευση ή στην υπογραφή συλλογικής συμφωνίας, τότε, και σε αντίθεση με ό,τι προέβλεπε η προηγούμενη νομοθεσία, ο εργοδότης δεν δεσμεύεται να προχωρήσει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και να συνάψει συλλογικές συμφωνίες με το ισχυρότερο από τα συνδικάτα της επιχείρησης.

Ακόμη, διαμορφώνεται ένας περιορισμός στις δυνατότητες να συνδικάτων να επιθεωρούν επιμέρους διαστάσεις των εργασιακών συνθηκών. Για παράδειγμα, τα συνδικάτα δεν θα έχουν πια το δικαίωμα να κάνουν επιθεωρήσεις σε επιχειρήσεις για την εφαρμογή του Εργατικού Δικαίου, ή για την εφαρμογή ρυθμίσεων που απορρέουν από τη σύναψη συλλογικών συμφωνιών. Στα συνδικάτα παραμένει το δικαίωμα να επιθεωρούν τις επιχειρήσεις ως προς την εφαρμογή ως προς ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, αλλά πλέον δεν θα είναι εξουσιοδοτημένα να επιβάλλουν «κυρώσεις» με τη μορφή της έκδοσης δεσμευτικής εντολής για εξάλειψη σφαλμάτων που εντοπίζονται.

Τέλος, προβλέπεται, σε αντίθεση με την προηγούμενη εργατική νομοθεσία, η ύπαρξη συμβουλίων εργαζομένων παράλληλα με τα συνδικάτα, αν και η εξουσιοδότηση για τη διαπραγμάτευση και υπογραφή συλλογικών συμφωνιών ανήκει αποκλειστικά στη δικαιοδοσία των συνδικάτων.

Η εργοδοτική Συνομοσπονδία της χώρας, η οποία επίσης πρωτοστάτησε στην προσφυγή στο Συνταγματικό Δικαστήριο καλωσόρισε τις τροποποιήσεις. Αντίθετα, η Εργατική Συνομοσπονδία της χώρας εκτιμά ότι οι τροποποιήσεις αυτές θα έχουν πρακτικό αποτέλεσμα τη μείωση της προστασίας των εργαζομένων, την αποδυνά-

μωση των συνδικάτων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και δυσκολίες εφαρμογής της νέας νομοθεσίας που θα προέλθουν από το ασαφές καθεστώς εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου σε συνδυασμό με διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Οι αλλαγές στο Εργατικό Δίκαιο της χώρας θεωρείται ότι εντάσσονται στην ευρύτερη πολιτική της κυβέρνησης για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Από την άλλη όμως πλευρά, με άλλη απόφασή του το Συνταγματικό Δικαστήριο της χώρας απέρριψε ρυθμίσεις που νομοθετήθηκαν με πρωτοβουλία της κυβέρνησης που αφορούσαν την οικονομική κάλυψη του εργαζόμενου σε περίπτωση που απουσίαζε από την εργασία του λόγω προβλημάτων υγείας, τα οποία τον αποτρέπουν προσωρινά να συνεχίσει να εργάζεται. Ειδικότερα, η κυβέρνηση στο πλαίσιο μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων, που αποτελεί την κύρια κυβερνητική πολιτική, προώθησε ρύθμιση με την οποία οι τρεις πρώτες μέρες απουσίας από την εργασία λόγω προβλημάτων υγείας θα παρέμεναν απλήρωτες. Βασίζόμενο στην αρχή ότι κάθε πολίτης έχει το ίδιο δικαίωμα στην διαφύλαξη της ασφάλειάς του, το Συνταγματικό Δικαστήριο απέρριψε τη συγκεκριμένη ρύθμιση. Τα κόμματα της αντιπολίτευσης και τα συνδικάτα χαιρέτησαν την απόφαση. Ο πρωθυπουργός της χώρας δήλωσε ότι θα σεβαστεί την απόφαση αν και επεσήμανε ότι θα επιδιωχθεί να βρεθούν άλλα εργαλεία πολιτικής που θα επιτύχουν τον ίδιο στόχο, δηλαδή τη μείωση των δαπανών που προορίζονται για την υγειονομική περίθαλψη, μέτρα τα οποία, όπως δήλωσε, χρησιμοποιούνται εκτενώς σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη.

19.4. Συνθήκες εργασίας

Στο πεδίο των συνθηκών εργασίας, ο Συνήγορος του Πολίτη της χώρας εφιστά την προσοχή στην κορυφαία τσέχικη αυτοκινητοβιομηχανία, την Σκόντα, για τις συνθήκες εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων εργαζόμενων σε αυτή. Σύμφωνα με την έρευνα του Συνηγόρου του Πολίτη, οι Πολωνοί εργαζόμενοι που ενοικιάζονταν στην επιχείρηση βίωναν, σε αντίθεση με τη σχετική νομοθεσία, χειρότερες συνθήκες εργασίας και αποδοχές από τους συναδέλφους τους αορίστου χρόνου. Η έρευνα του Συνηγόρου του Πολίτη πραγματοποιήθηκε έπειτα από πληροφορίες που του παρουσιάστηκαν από τον Πολωνό Επίτροπο για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Μετά από τη σχετική έρευνα ο Συνήγορος του Πολίτη άσκησε κριτική στην Επιθεώρηση Εργασίας της χώρας γιατί κατά τις δικές της έρευνες δεν σύγκρινε τις πραγματικές αποδοχές των Πολωνών εργαζομένων με την αξία των κατώτατων αποδοχών που διασφαλίζονται από την επιχειρησιακή σύμβαση της αυτοκινητοβιομηχανίας.

Η διοίκηση της εταιρείας επιμένει ότι δεν ήταν σε γνώση της καμία παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας από το πρακτορείο που νοίκιαζε τους εργαζόμενους. Παρόλα αυτά, υποσχέθηκε ότι θα λάβει τα απαραίτητα μέτρα για συμμόρφωση στις ρυθμίσεις του Εργατικού Κώδικα. Να σημειωθεί ότι η αυτοκινητοβιομηχανία Σκόντα

απασχολεί 27 χιλιάδες εργαζομένους εκ των οποίων οι 4 χιλιάδες προσλαμβάνονται μέσω εταιρειών ενοικίασης εργαζομένων, πολλοί δε από αυτούς είναι αλλοδαποί.

19.5. Κοινωνικός διάλογος

Στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, οι κοινωνικοί συνομιλητές από τα τέλη του 2007 ξεκίνησαν συνομιλίες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον τομέα των λιανικών πωλήσεων. Και τούτο διότι η κατάσταση ως προς τις εργασιακές συνθήκες στα σουπερμάρκετ και στα μεγαμάρκετ τροφίμων είναι ιδιαίτερα σοβαρή. Αντίθετα, στις εμπορικές αλυσίδες μη διατροφικών προϊόντων, όπως τα πολυκαταστήματα επίπλων, ή ένδυσης, η κατάσταση φαίνεται να είναι καλύτερη, διότι οι εργοδότες έχουν συνειδητοποιήσει ότι οι εργαζόμενοι σε αυτά πρέπει να είναι καλά καταρτισμένοι. Συνεπώς, οι εργοδότες έχουν προχωρήσει σε προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων σε μη διατροφικές εμπορικές αλυσίδες. Αντίθετα, σε διατροφικές εμπορικές αλυσίδες οι εργαζόμενοι σε γενικές γραμμές έχουν λιγότερα προσόντα, ενώ στη συντριπτική του πλειοψηφία το εργατικό δυναμικό στις αλυσίδες τροφίμων αποτελείται από γυναίκες και μετανάστες από χώρες, όπως η Πολωνία, η Σλοβακία και η Ουκρανία. Η σύνθεση δηλαδή αυτού του εργατικού δυναμικού, όπως έχει καταγραφεί και σε άλλες περιπτώσεις, αντιμετωπίζει άσχημες εργασιακές συνθήκες, όπως η μη πληρωμή των υπερωριών, μικρότερα διαλείμματα από την εργασία και έκθεση σε εργασιακό ωράριο που έχει αρνητικό αντίκτυπο στην οικογενειακή ζωή του εργαζόμενου. Μάλιστα, στις διατροφικές αλυσίδες έχει παρατηρηθεί ότι οι εργοδότες προσφέρουν θέσεις μερικής απασχόλησης και αντικαθιστούν τους γηγενείς εργαζομένους με ανειδίκευτους μετανάστες. Όλοι αυτοί οι παράγοντες οδηγούν σε χαμηλές αποδοχές στις εμπορικές αλυσίδες τροφίμων, ενώ επιπλέον μερικοί εργοδότες αρνούνται να επικοινωνήσουν με τα συνδικάτα του χώρου και είναι αρνητικοί στην εργατική εκπροσώπηση στους χώρους εργασίας.

Αναγνωρίζοντας την εν λόγω δυσμενή κατάσταση για τους εργαζομένους, το συνδικάτο των εργαζομένων στο Εμπόριο προσπαθεί να την επιλύσει κατά κάποιο τρόπο μέσω της σύναψης συλλογικών συμφωνιών σε υψηλότερο επίπεδο, με σκοπό τη διαμόρφωση κατώτατων επιπέδων, κοινών για ολόκληρο τον κλάδο. Τα τελευταία χρόνια η διάρκεια των συλλογικών συμφωνιών του κλάδου είναι μεγαλύτερη του ενός έτους. Οι συνομιλίες για την ανανέωση της συλλογικής συμφωνίας άρχισαν στα τέλη του 2007, έτος λήξης της προηγούμενης συμφωνίας. Κύριο ζήτημα αντιπαράθεσης ήταν η εγγύηση ενός κοινού επιπέδου αύξησης των πραγματικών αποδοχών. Η αντιπαράθεση οδήγησε σε τριμερείς συνομιλίες υπό την επίβλεψη του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Οι συνομιλίες, αν και δεν είχαν απτά αποτελέσματα χαρακτηρίστηκαν ως επωφελείς από τους συμμετέχοντες. Εκπρόσωπος μεγάλης εμπορικής αλυσίδας τροφίμων ότι η επικοινωνία με τους εργαζομένους βελτιώθηκε χάρη στο συνδικάτο. Επίσης, ο εκπρόσωπος της κλαδικής εργοδοτικής οργάνωσης τόνισε

ότι αυξήθηκε σημαντικά ο αριθμός των εργοδοτών που αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα του κοινωνικού διαλόγου.

19.6. Απεργίες

Η εξαγγελία για πάγωμα των κατώτατων αποδοχών, σε συνδυασμό αφενός, με την απόφαση της κυβέρνησης για πάγωμα των δαπανών στον δημόσιο τομέα, με επίκεντρο την αναπροσαρμογή των δαπανών στο σύστημα κοινωνικής προστασίας και περίθαλψης, και αφετέρου, με τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας, με κύρια χαρακτηριστικά την πρόθεση της κυβέρνησης για επιμήκυνση του χρόνου συνταξιοδότησης στα 65 έτη, από 63 που είναι σήμερα και την επιμήκυνση του χρόνου εργασίας που απαιτείται για την θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος από τα 25 στα 35 έτη, οδήγησε στην καθολική αντίδραση των συνδικάτων τα οποία προέβησαν σε μαζικές απεργιακές κινητοποιήσεις.

Τα συνδικάτα θεωρούν ότι ο εξορθολογισμός δαπανών που προωθεί η κυβέρνηση ουσιαστικά συνεπάγεται μείωση των κονδυλίων, αλλά και των αποδοχών στους τομείς της παιδείας και της κοινωνικής προστασίας, έχοντας ως δεδομένο και την αύξηση του πληθωρισμού, που για τον Ιανουάριο του 2008 κυμάνθηκε στο 7,5%. Ως προς το ζήτημα των αλλαγών στο ασφαλιστικό, τα συνδικάτα διάκρινται ιδιαίτερα αρνητικά και στην προοπτική που προβλέπεται από τις κυβερνητικές αλλαγές ένα μέρος των ασφαλιστικών εισφορών του ασφαλιστικού συστήματος να μεταβιβάζεται σε ασφαλιστικά κεφάλαια στα οποία θα μετέχουν και ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρείες. Ακόμη, τα συνδικάτα είναι αντίθετα στις αλλαγές στο σύστημα περίθαλψης, με τις οποίες προβλέπεται η ιδιωτικοποίηση νοσοκομειακών μονάδων και ασφαλιστικών εταιρειών. Να σημειωθεί, ότι η αντίδραση των συνδικάτων στα κυβερνητικά σχέδια υπήρξε καθολική, γεγονός που συνεπάγεται ότι βρήκαν σημεία επαφής, που δεν συμβαίνει συχνά, οι δύο μεγαλύτερες συννομοσπονδίες της χώρας, η CMKOS, η μεγαλύτερη εκ των δύο, και η ASO, η οποία εκπροσωπεί τα τεχνικά και επιστημονικά επαγγέλματα.

Ως συνέπεια, τα συνδικάτα της χώρας πραγματοποίησαν τη μεγαλύτερη απεργιακή κινητοποίηση στην πρόσφατη ιστορία της Δημοκρατίας της Τσεχίας. Η απεργία της 24^{ης} Ιουνίου είχε τον χαρακτήρα προειδοποίησης προς την κυβέρνηση και ήταν ωριαίας διάρκειας. Παράλληλα, από την 21^η Μαΐου, τα συνδικάτα της χώρας διοργάνωσαν τον «μήνα κοινωνικής αναταραχής», με συνεχείς διαδηλώσεις, οι οποίες κατέληξαν στην απεργία του Ιουνίου. Παράλληλα, τα συνδικάτα διευκρίνισαν ότι οι παραπάνω κινητοποιήσεις δεν είχαν στόχο τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, αλλά τις αλλαγές που προωθεί και υλοποιεί η κυβέρνηση. Η προειδοποιητική απεργία είχε μεγάλη επιτυχία, σύμφωνα με τους διοργανωτές συμμετείχαν άνω του ενός εκατομμυρίου εργαζομένων, ενώ οι εργαζόμενοι στα δημόσια νοσοκομεία, επέκτειναν σε χρονική διάρκεια την κινητοποίησή τους, η οποία μεταβλήθηκε σε ημερήσια.

Απέναντι στην αντίδραση των συνδικάτων η κυβέρνηση παρέμεινε αμετακίνητη στις θέσεις της. Μάλιστα, ο Αναπληρωτής Πρωθυπουργός και υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Θεμάτων, τόνισε ότι οι απεργιακές κινητοποιήσεις στην Τσεχία, αποτελούν μια αντίδραση που συντελείται σε όλες τις κεντρικές και δυτικές ευρωπαϊκές χώρες, όταν πραγματοποιούνται ανάλογες μεταρρυθμίσεις. Μάλιστα, προειδοποίησε ότι θα παραιτηθεί σε περίπτωση που δεν υλοποιηθούν οι απαραίτητες, για τον ίδιο, μεταρρυθμίσεις. Η αξιωματική αντιπολίτευση ζήτησε από την κυβέρνηση να προχωρήσει σε ορισμένες τροποποιήσεις των κυβερνητικών σχεδίων, με αποτέλεσμα να διαφαίνεται ένα *minimum consensus* μεταξύ των δύο κομμάτων απέναντι στις παραπάνω αλλαγές.

Οι εργοδότες από την πλευρά τους καταδίκασαν τις κινητοποιήσεις, τονίζοντας ότι αν και η απεργία είχε ως στόχο την κυβέρνηση, μολαταύτα προκάλεσαν κόστος και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Συνυπολογίζοντας το κοινωνικό και πολιτικό κόστος, που προκάλεσε ο μήνας της κοινωνικής αναταραχής, η κυβέρνηση αν και παρέμεινε σταθερή στις θέσεις της για τις μεταρρυθμίσεις στον δημόσιο τομέα, εντούτοις ξεκίνησε διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα των δασκάλων της δημόσιας εκπαίδευσης. Τα συνδικάτα των λειτουργών της δημόσιας εκπαίδευσης, μαζί με εκείνα της υγείας, των εργαζομένων στα ορυχεία και στους σιδηροδρόμους, αποτελούν τα πιο μαχητικά συνδικάτα της χώρας, είναι κατηγορηματικά αντίθετα στις αλλαγές που προωθεί η κυβέρνηση, υπογραμμίζοντας ότι οι αυξήσεις στις αποδοχές του δημοσίου τομέα αυξήθηκαν μόλις 1,5% κατά το 2007, ενώ ο πληθωρισμός τον Μάρτιο του 2008 βρισκόταν στα επίπεδα του 7,1% με αποτέλεσμα η διαφορά μεταξύ του πληθωρισμού και των αυξήσεων στις αποδοχές να επιδεινώνει τα επίπεδα ζωής των δημοσίων υπαλλήλων. Μολονότι, οι αλλαγές στο σύστημα της υγειονομικής περίθαλψης δεν έχουν ακόμη υλοποιηθεί στο σύνολό τους, διαφαίνεται ότι η δημοσιοποίηση των προθέσεων της κυβέρνησης για μια σειρά ζητήματα αποτελεί μοχλό πίεσης. Επίσης, η κυβέρνηση αρνείται να εισαγάγει οποιασδήποτε μορφής ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης για διαφορετικές κατηγορίες εργαζομένων. Άλλωστε, η αντίδραση της απέναντι στις κινητοποιήσεις των συνδικάτων απορρέει από την εκτίμηση των στελεχών της ότι οι κινητοποιήσεις είναι πολιτικά υποκινούμενες από το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα, που συνιστά την αξιωματική αντιπολίτευση της χώρας. Παρόλα αυτά, στον χώρο της παιδείας φαίνεται να υπάρχει μια τάση συνεννόησης με τα συνδικάτα, καθώς ο αρμόδιος υπουργός ξεκίνησε συνομιλίες με τα συνδικάτα του χώρου και προσπαθεί, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συνδικαλιστικών εκπροσώπων, να επιτύχει καλύτερες αμοιβές για το εκπαιδευτικό προσωπικό.

Η λογική μείωσης του μισθολογικού κόστους ακολουθείται τόσο από τις επιλογές της κυβέρνησης για συγκρατημένες αυξήσεις στους δημοσίους υπαλλήλους για το 2009, όσο και από την εργοδοτική πλευρά στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Οι

εργοδότες της χώρας θεωρούν ότι το αίτημα των συνδικάτων για ονομαστικές αυξήσεις των αποδοχών της τάξης του 8% είναι δυσανάλογα υψηλό και αντιπροτείνουν αύξηση κατά 6%, στηρίζοντας το επιχείρημά τους για την συγκεκριμένη αύξηση στην δεδομένη αρνητική οικονομική συγκυρία και στον εκτιμώμενο πληθωρισμό για το 2009, ο οποίος προβλέπεται ότι θα κυμανθεί σε επίπεδα κάτω του 4%.

Τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα ζητούν οι αυξήσεις των αποδοχών να είναι τουλάχιστον ίσες με τον εκτιμώμενο πληθωρισμό. Στον προϋπολογισμό του 2009 γίνεται λόγος για αυξήσεις στους δημόσιους υπαλλήλους και σε οργανισμούς που ελέγχονται από το κράτος της τάξης του 3%. Η κυβέρνηση έχει ανακοινώσει ότι οι αυξήσεις στις αποδοχές του δημόσιου τομέα θα ήταν μεγαλύτερες εάν μειώνονταν κατά εννιά χιλιάδες οι θέσεις απασχόλησης σε αυτόν μέχρι το 2010. Άλλωστε, από τον Απρίλιο του 2008, η κυβέρνηση έχει κάνει λόγο για μείωση των απασχολούμενων στη δημόσια διοίκηση κατά 3% μέχρι το 2010. Παρόλα αυτά, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συνδικάτων, η μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων θα έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των αποδοχών στους εναπομείναντες μόλις κατά 0,5 έως 0,75%.

20. Πολωνία

20.1. Γενικό πλαίσιο

Η παγκόσμια οικονομική κρίση δεν έχει πλήξει ιδιαίτερα την πολωνική οικονομία. Αυτό οφείλεται στο ότι, σε αντίθεση με τις γείτονες χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, η οικονομία της δεν στηρίζεται αποκλειστικά στο εξαγωγικό εμπόριο και τα δημόσια οικονομικά της βρίσκονται σε καλό επίπεδο, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ. Ο ρυθμός ανάπτυξης δεν πρόκειται να είναι σημαντικός τα επόμενα χρόνια, ωστόσο δεν αναμένεται να σημειώσει πτώση. Σημαντικό είναι επίσης ότι το ποσοστό της ανεργίας έχει σημειώσει αισθητή μείωση τα τελευταία χρόνια, από 19,1% το 2004 σε 9,3% τον Αύγουστο του 2008, αν και η μείωση αυτή οφείλεται κυρίως στη μετανάστευση στο εξωτερικό, ενώ η πολωνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μεγάλες ανισότητες, με το 50% των ανέργων να είναι νέοι κάτω των 34 ετών.

20.2. Πολιτικές αμοιβών

Στην Πολωνία ο κατώτατος μισθός τίθεται με νόμο έπειτα από διαβουλεύσεις των κοινωνικών συνομιλητών στα πλαίσια της Τριμερούς Επιτροπής για τις Οικονομικές και Κοινωνικές Υποθέσεις (Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno - Gospodarczych). Για το 2009 προβλέφθηκε αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού κατά 13% σε PLN 1,276 (περίπου 381€). Ο μισθός αυτός αντιστοιχεί στο 40% του μέσου μισθού για το 2009, ποσοστό κατώτερο από το αντίστοιχο του 2008, όταν ο

κατώτατος μισθός αντιστοιχούσε στο 42% του μέσου μισθού. Ας σημειωθεί ότι στην περίπτωση των νέων που μπαίνουν στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, προβλέπεται μειωμένος κατώτατος μισθός στο ύψος του 80% του κατώτατου μηνιαίου μισθού για τον πρώτο χρόνο της απασχόλησης.

20.3. Συνδικάτα

Το επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Πολωνία είναι χαμηλό (περίπου 17%). Υπάρχουν τρεις κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες συμμετέχουν στην Τριμερή Επιτροπή για τα Κοινωνικά και Οικονομικά ζητήματα, η NSZZ Solidarność, κεντροδεξιής ιδεολογικοπολιτικής κατεύθυνσης και οι κεντροαριστερές OPZZ και FZZ. Παράλληλα υφίσταται μεγάλος αριθμός αυτόνομων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης και σε τοπικό επίπεδο. Παρόλο που η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι χαμηλή, το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ιδιαίτερα κατακερματισμένο και υπάρχουν μεγάλες επιχειρήσεις κυρίως ιδιοκτησίας του δημοσίου ή επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας με πάνω από 12 (μέχρι και 35) συνδικαλιστικές οργανώσεις. Σε εθνικό επίπεδο, οι κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό ανταγωνιστικά μεταξύ τους. Σε επίπεδο επιχείρησης προτιμάται συνήθως η συνεργασία, καθώς ο νόμος προβλέπει ότι για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης απαιτείται κατ' αρχήν ομοφωνία όλων των επιχειρησιακών σωματείων. Σύμφωνα με τροποποίηση του 1996, όταν δεν υπάρχει ομοφωνία, αρκεί συμφωνία με το πιο αντιπροσωπευτικό σωματείο, όπου η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται με βάση τον αριθμό των μελών του. Πολλές φορές σε επίπεδο επιχείρησης έχουν προκύψει έντονες αντιπαραθέσεις μεταξύ συνδικάτων, με πιο πρόσφατο το παράδειγμα της απεργίας των εργαζομένων στο ανθρακωρυχείο του Budryk, όπου εργάτες προχώρησαν σε απεργία και κατέλαβαν το ανθρακωρυχείο και μερικοί από αυτούς προχώρησαν σε απεργία πείνας. Τις κινητοποιήσεις στήριζαν δυο σωματεία, ενώ τα υπόλοιπα χρησιμοποίησαν σκληρή γλώσσα κατά των απεργών, υποστηρίζοντας ότι εμποδίζουν τους υπόλοιπους εργαζομένους να εργαστούν. Οι κινητοποιήσεις διήρκεσαν 46 μέρες και έληξαν με την υπογραφή συμφωνίας. Μετά την υπογραφή της συμφωνίας ωστόσο, η διοίκηση του ανθρακωρυχείου κίνησε πειθαρχικές διαδικασίες και απείλησε και απολύσεις σε βάρος των απεργών. Στον απόηχο αυτών των κινητοποιήσεων η εργοδοτική πλευρά στα πλαίσια της Τριμερούς Επιτροπής για τα Κοινωνικά και Οικονομικά Ζητήματα (Trójjstronna Komisja do Spraw Społeczno - Gospodarczych) έθεσε εκ νέου το ζήτημα της θέσπισης αυστηρότερων κριτηρίων για την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικής οργάνωσης (και επομένως για τη νομιμότητα της κήρυξης απεργίας). Συγκεκριμένα πρότεινε το κριτήριο για την αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να είναι η εκπροσώπηση του 33% τουλάχιστον του προσωπικού της επιχείρησης. Σήμερα αντιπροσωπευτική σε επίπεδο επιχείρησης θεωρείται μια

συνδικαλιστική οργάνωση όταν έχει ως μέλη της το 10% τουλάχιστον του προσωπικού της επιχείρησης και είναι μέλος μιας από τις εθνικές αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Τον Ιούνιο του 2008 συστάθηκε Ένωση Δημοτικών Αστυνομικών Υπαλλήλων στα πλαίσια της κεντρικής συνδικαλιστικής οργάνωσης NSZZ Solidarność. Οι δημοτικοί αστυνομικοί υπάλληλοι στερούνται πολλά από τα προνόμια των αστυνομικών που προσλαμβάνονται από το δημόσιο - όπως το δικαίωμα σε πρόωγη συνταξιοδότηση. Μέχρι πρόσφατα υπήρχαν αυτόνομα σωματεία δημοτικών αστυνομικών υπαλλήλων σε τοπικό επίπεδο, που διαπραγματεύονταν με την τοπική αυτοδιοίκηση. Η σύσταση ένωσης-ομπρέλας καταδεικνύει μια στροφή του συνδικαλιστικού κινήματος στον κλάδο από τον κατακερματισμό στη συλλογικότητα.

20.4. Συμμετοχικοί θεσμοί

Στην Πολωνία υπάρχει έλλειμμα εκπροσώπησης των εργαζομένων στην επιχείρηση, καθώς η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι πολύ χαμηλή και ο συνδικαλισμός συγκεντρώνεται κατά κύριο λόγο στις μεγάλες επιχειρήσεις υπό κρατικό έλεγχο, ενώ παράλληλα οι συμμετοχικοί θεσμοί είναι πολύ νέοι και αφενός δεν έχουν διαδοθεί αρκετά, αφετέρου δεν έχει διευκρινιστεί ο τρόπος λειτουργίας τους. Η σύσταση συμβουλίων εργαζομένων προβλέφθηκε για πρώτη φορά το 2006 σε εφαρμογή της Οδηγίας 2002/14/EK. Ο νόμος με τον οποίον έγινε η ενσωμάτωσή της στο πολωνικό δίκαιο είναι αόριστα διατυπωμένος και οι εργοδότες τον ερμηνεύουν στενά με αποτέλεσμα να δημιουργούνται αντιδικίες ως προς το περιεχόμενο του δικαιώματος για ενημέρωση και διαβούλευση. Σχετική δικαστική απόφαση δικαιώνοντας την εργατική πλευρά έκρινε ότι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει στο συμβούλιο πληροφορίες για το συνολικό κόστος των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αυτή τη στιγμή εκκρεμούν 20 ακόμα υποθέσεις σχετικά με την ερμηνεία του νόμου. Επομένως το περιεχόμενό του θα διασαφηνιστεί προοδευτικά από τα δικαστήρια, καθώς δεν φαίνεται να υπάρχει προοπτική τροποποίησης του νομοθετικού πλαισίου.

20.5. Μετανάστευση

Σύμφωνα με στοιχεία που παρουσίασε το Ινστιτούτο Δημοσίων Σχέσεων (ISP) κάθε χρόνο μεταναστεύουν από την Πολωνία 800.000 με 900.000 άτομα. Σε μελέτη της διεθνούς συμβουλευτικής KPMG, το 52% των εργοδοτών που ερωτήθηκαν απάντησε ότι αντιμετωπίζει προβλήματα εύρεσης κατάλληλα καταρτισμένου προσωπικού, πρόβλημα που είναι ιδιαίτερα έντονο στις επιχειρήσεις του κατασκευαστικού κλάδου. Ιδίως επισήμαναν έλλειψη κατόχων πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (58% των απαντήσεων) και κατόχων εξειδικευμένων πτυχίων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (50%). Μια στις τρεις επιχειρήσεις (35%) αναφέρει τουλάχιστον μια περίπτωση όπου ένα άτομο απάντησε αρνητικά σε προσφορά εργασίας, γιατί προτιμούσε να

βρει δουλειά σε άλλη χώρα. Το 60% των επιχειρήσεων αναφέρει ότι έχουν χάσει εργαζόμενους γιατί φεύγουν προκειμένου να πάνε να δουλέψουν σε μια άλλη χώρα. Σε αυτήν την περίπτωση, το 72% των επιχειρήσεων δύσκολα βρίσκουν εργαζομένους να αντικαταστήσουν το προσωπικό που έχει αποχωρήσει.

Τον Σεπτέμβριο του 2008 η βρετανική TUC και οι NSZZ Solidarność και OPZZ συνήψαν πρωτόκολλο συνεργασίας για την στήριξη των πολωνών εργαζομένων στη Βρετανία. Ήδη η TUC προσέφερε δωρεάν εκπαίδευση σε πολωνούς που εργάζονται στην καθαριότητα, τη συντήρηση κτιρίων και τις υπηρεσίες ασφαλείας. Στα πλαίσια του προγράμματός της «για τους ευάλωτους εργαζομένους» η TUC διοργανώνει μαθήματα για τα εργατικά δικαιώματα, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τη διασύνδεση με άλλες οργανώσεις και τη διάχυση της πληροφόρησης ανάμεσα στους εργαζομένους. Επίσης έχει εκδώσει ενημερωτικό υλικό για το βρετανικό εργατικό δίκαιο. Οι Πολωνοί αποτελούν μεγάλο ποσοστό των μεταναστών εργαζομένων της Βρετανίας και είναι οι πιο κακοπληρωμένοι τουλάχιστον στο Λονδίνο.

21. Ουγγαρία

21.1. Γενικό πλαίσιο

Με μέγεθος περίπου σαν αυτό της Ελλάδας η Ουγγαρία εισήλθε στην νέα εποχή που ακολούθησε των αλλαγών στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης με σημαντικά προβλήματα όπως τα μεγάλα ποσοστά ανεργία και φτώχειας, την μετανάστευση νέων σε ηλικιακά εργαζομένων προς άλλες ευρωπαϊκές και μη χώρες και τις ιδιωτικοποιήσεις σε βασικούς κλάδους της οικονομίας (ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές).

Μολονότι το άνοιγμα στην οικονομία της αγοράς εντοπίζεται ακόμη και πριν από τα τέλη της δεκαετίας του 1980, η ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνοδεύτηκε από ένα νέο κύμα μεταρρυθμίσεων με στόχο την μείωση του δημοσίου ελλείμματος, την προσέγγιση των κριτηρίων Σταθερότητας και την ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ. Στην προσπάθεια μείωσης του πληθωρισμού επιχειρήθηκε το πάγωμα των αυξήσεων στους μισθούς μέσω συλλογικών συμφωνιών ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα αν και θα πρέπει να σημειωθεί ότι αφενός, η συνδικαλιστική πυκνότητα στην χώρα δεν ξεπερνά το 20% (ιδίως στον δημόσιο τομέα) ενώ εξαιρετικά χαμηλό είναι και το ποσοστό των μισθωτών που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις (40%).

Στην Ουγγαρία οι εργασιακές σχέσεις το 2008 χαρακτηρίστηκαν από τα στοιχεία της εξέλιξης και των ευμετάβλητων δεδομένων απόρροια ως ένα βαθμό των θεμελιωδών και συνεχιζόμενων επί τριετίας αλλαγών στην εργατική νομοθεσία της χώρας, οι οποίες διέπουν το σύνολο των ατομικών εργασιακών σχέσεων. Ταυτόχρονα, σε επίπεδο συλλογικών εργασιακών σχέσεων, τόσο οι διεργασίες στο εσωτερικό του

συνδικαλιστικού κινήματος, όσο και οι σχέσεις του με την εργοδοτική πλευρά, οι προσπάθειες για συλλογική διαπραγμάτευση και οι απεργιακές κινητοποιήσεις εμφανίζουν μεγάλο ενδιαφέρον.

21.2. Εργατικό Δίκαιο

Σημαντικές εξελίξεις σημειώθηκαν στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας της χώρας κατά την διάρκεια του 2008 ιδίως σε ό,τι αφορά στον χρόνο εργασίας. Έτσι, έπειτα από πολλά χρόνια μη εφαρμογής των οικείων αποφάσεων του ΔΕΚ (αποφάσεις Simar και Jaeger) από την πλευρά των ουγγρικών εταιρειών, η κυβέρνηση αποφάσισε στις αρχές του 2008 να τροποποιήσει τον ισχύοντα εργατικό κώδικα σε τέσσερα σημεία.

Σε ό,τι αφορά, κατ' αρχήν, στην περίοδο της αναμονής προς εργασία (on call period) η περίοδος αυτή δεν εξισώνονταν στην εθνική εργατική νομοθεσία με τον πραγματικό εργάσιμο χρόνο, μολονότι τα συνδικάτα των εργαζομένων στον κλάδο της δημόσιας υγείας (ιδίως οι γιατροί) είχαν, ήδη, από το 2005 δικαιωθεί προσφεύγοντας στην δικαιοσύνη. Με την πρόσφατη αναθεώρηση της εργατικής νομοθεσίας, μολονότι -εξ ορισμού- τα χρονικά διαστήματα αναμονής προς εργασία δεν θεωρούνται εργάσιμος χρόνος, επιβάλλεται, πλέον, να υπολογίζονται στον συνολικό χρόνο εργασίας, όπως για παράδειγμα για τον υπολογισμό του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου (48ωρο) στα πλαίσια μιας ορισμένης περιόδου αναφοράς.

Κατά δεύτερον, πλάι στο κατώτατο όριο των 20 λεπτών θεσμοθετείται ανώτατο όριο στην διάρκεια του ημερήσιου διαλείμματος (1 ώρα) θέτοντας έτσι τέρμα στην καταχρηστική πρακτική πολλών εργοδοτών, οι οποίοι υποχρέωναν τους εργαζόμενους τους σε τριώρα ή ακόμη και τετράωρα διαλείμματα κατά την διάρκεια της ημέρας, με δυσμενείς μισθολογικές και ασφαλιστικές συνέπειες για την εργατική πλευρά.

Ένα τρίτο σημείο της αναθεώρησης αφορά στην επιμήκυνση της περιόδου αναφοράς προκειμένου για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, απουσία συλλογικής ρύθμισης, από τους δύο στους τρεις μήνες, διατηρώντας την κατ' εξαίρεση διευθέτηση σε ετήσια βάση για συγκεκριμένες περιπτώσεις.

Τέταρτον, τροποποιείται το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας σε ετήσια βάση από τις 200 ώρες (ή τις 300 στην περίπτωση συλλογικής συμφωνίας) στις 300 ώρες ακόμη και εν τη απουσία συλλογικής σύμβασης, ικανοποιώντας έτσι το αντίστοιχο αίτημα των εργοδοτών στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, που επικαλέστηκαν πρακτική αδυναμία διενέργειας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Προκειμένου για την συννομολόγηση της υπερωριακής εργασίας ατομικά με κάθε εργαζόμενο τίθενται ορισμένες προϋποθέσεις, όπως ο έγγραφος τύπος, ένα ανώτατο ποσοστό εμπλοκής του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης στον σχεδιασμό της διευθέτησης (10%) ή η προηγούμενη αποδεδειγμένη αδυναμία του εργοδότη να καλύψει τις επι-

πλέον ανάγκες της επιχείρησης με την πρόσληψη κάποιου εργαζόμενου μέσω των κρατικών αρμόδιων υπηρεσιών (εντός 30 ημερών).

Η εργοδοτική πλευρά, μολοντί δήλωσε την ικανοποίησή της για τις νέες ρυθμίσεις, διεκδικεί το μέγιστο της επιτρεπόμενης από την κοινοτική νομοθεσία ευελιξίας, όπως ενδεικτικά την αύξηση του ορίου της περιόδου αναφοράς για την διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου στους τέσσερις μήνες.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων, με εξαίρεση τις νέες διατάξεις για το ημερήσιο διάλειμμα, απέρριψαν στο σύνολό τους τις κυβερνητικές ρυθμίσεις και κυρίως την δυνατότητα του opt-out στην περίπτωση της διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου.

Ταυτόχρονα, το Συνταγματικό Δικαστήριο της χώρας κατήργησε την υπουργική απόφαση του 1990 του Υπουργείου Βιομηχανίας και Εμπορίου, σύμφωνα με την οποία προβλέφθηκε μειωμένος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας 36 ωρών για επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όπως αυτόν του μετάλλου, ή της χημικής και της πυρηνικής βιομηχανίας. Η εν λόγω απόφαση εκδόθηκε έπειτα από αίτημα δύο εργοδοτικών ενώσεων, οι οποίες επικαλέστηκαν ότι νεώτερες νομοθετικές ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας εγγυώνται καλύτερα αποτελέσματα στο επίμαχο ζήτημα.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την εργοδοτική πλευρά είναι προτιμότερο να ακολουθείται το νέο πρότυπο της μείωσης του χρόνου έκθεσης στις επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, παρά η μείωση του συνολικού (εβδομαδιαίου) χρόνου εργασίας εξαιτίας και ως αντιστάθμισμα της μακροχρόνιας έκθεσης στον κίνδυνο, όπως προβλέπει η απόφαση του 1990. Σε κάθε περίπτωση η ούγγροι εργοδότες επικαλέστηκαν ότι η νομοθεσία που ίσχυε από το 1990 τους υποχρέωνε σε δυσμενέστερη θέση έναντι των ευρωπαϊκών ανταγωνιστών τους, οι οποίοι επωφελούνται από μεγαλύτερα εβδομαδιαία χρονικά όρια εργασίας των εργαζομένων τους στους αντίστοιχους κλάδους.

Στην πραγματικότητα, το Συνταγματικό Δικαστήριο έκρινε επί της συνταγματικής δυνατότητας του εν λόγω Υπουργείου αφενός, να θέτει χαμηλότερα όρια εργάσιμου χρόνου και αφετέρου, να καθορίζει τους κλάδους και τα επαγγέλματα για τα οποία ισχύει το μειωμένο ωράριο, σε σχέση, πάντοτε, με την προτεραιότητα της νομοθετικής ρύθμισης τέτοιων ζητημάτων από το εθνικό κοινοβούλιο σύμφωνα και με το Σύνταγμα της χώρας. Για τον λόγο αυτό το Συνταγματικό Δικαστήριο με την απόφαση του αυτή τάσσει επιπλέον προθεσμία 4 μηνών προκειμένου να εκδοθεί σχετικός νόμος από το ουγγρικό κοινοβούλιο.

Η άρνηση της Κυβέρνησης να νομοθετήσει εντός του τασσόμενου τετραμήνου δικαιολογήθηκε από την εν γένει δυνατότητα των κοινωνικών συνομιλητών να ρυθμίζουν τέτοιου είδους ζητήματα στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Όμως, καθώς ο κοινωνικός διάλογος δεν κατέληξε σε συμφωνία, εξαιτίας, κυρίως, της

άρνησης των εργοδοτών στην πρόταση των συνδικάτων για διατήρηση του εν λόγω διατάγματος σε ισχύ έως το τέλος του 2008, η εργατική πλευρά προσανατολίστηκε στην λύση της επαναφοράς του ζητήματος στο Συνταγματικό Δικαστήριο.

Παράλληλα, στην υπόθεση της επιχείρησης Hanlook εφαρμόστηκε για πρώτη φορά η νέα νομοθεσία (2006) σχετικά με τις «*νόμιμες εργασιακές σχέσεις*», σύμφωνα με την οποία οι κρατικές επιχορηγήσεις προς εταιρείες με στόχο την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ή για την επαγγελματική κατάρτιση και η ανάθεση έργου από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα σε αυτές, τελούν υπό την αίρεση του σεβασμού της εργατικής νομοθεσίας από τον επιχορηγούμενο εργοδότη σε μια σειρά από τομείς τόσο των ατομικών, όσο και συλλογικών των εργασιακών σχέσεων.

Η συγκεκριμένη επιχείρηση, παράρτημα Κορεάτικης εταιρείας στην Ουγγαρία, μολοντί είχε λάβει υπέρογκα ποσά ως επιχορήγηση για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε περιοχές με υψηλά ποσοστά εργασίας και για την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, παραβίαζε συστηματικά την εργατική νομοθεσία (αδήλωτη εργασία μεταναστών, μη καταβολή αποζημίωσης για υπερωριακή απασχόληση, παραβίαση μισθολογικών απαιτήσεων) αγνοώντας τα συνδικάτα των εργαζομένων και απαξιώνοντας εμπράκτως τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Έπειτα μάλιστα από την επιβολή υψηλών προστίμων από την Επιθεώρηση Εργασίας τα συνδικάτα απευθύνθηκαν στο αρμόδιο Υπουργείο αξιώνοντας την αναστολή των επιχορηγήσεων μέχρις ότου η εταιρεία συμμορφωθεί με τις επιταγές της εργατικής νομοθεσίας και κυρίως προσέλθει σε κοινωνικό διάλογο συνάπτοντας επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση με τα συνδικάτα των εργαζομένων.

Η ικανοποίηση του αιτήματος αυτού από το Υπουργείο δημιουργεί νέα δεδομένα σχετικά με τον σεβασμό της εργατικής νομοθεσίας από τις πολυεθνικές εταιρείες, που ενισχύονται οικονομικά από τον κρατικό προϋπολογισμό με απώτερο στόχο την προσέλκυση ξένων επενδυτών στην Ουγγαρία.

Τέλος, την έντονη αντίδραση των συνδικάτων των εργαζομένων προκάλεσε η ανακοίνωση του Εθνικού Δικαστηρίου Εργατικών Υποθέσεων ότι από τον Φεβρουάριο του 2008 και στο εξής ο εργαζόμενος, εφόσον αποτελέσει το ηττημένο μέρος μιας εργατικής διαφοράς, υποχρεώνεται στην καταβολή (εκτός των εξόδων της δίκης της πλευράς που δικαιώθηκε) και των οφειλών ή άλλων εξόδων που προκάλεσε η επίδικη διαδικασία και τα οποία το κράτος θα προκαταβάλλει στην εργοδοτική πλευρά. Η συγκεκριμένη καινοτομία αποσκοπεί σύμφωνα με την Κυβέρνηση στην μείωση των αδικαιολόγητων προσφυγών στην δικαιοσύνη από την πλευρά των εργαζομένων, μολοντί οι επίσημες στατιστικές κάνουν λόγο για ένα εθνικό χαμηλό ποσοστό προσφυγών εργαζομένων στην δικαιοσύνη, πολλές φορές έως και πέντε φορές μικρότερο από το αντίστοιχο άλλων χωρών (όπως η Γερμανία).

Παρά το γεγονός ότι προβλέπεται η δυνατότητα μη εφαρμογής του νέου μέτρου σε προσφεύγοντες εργαζόμενους με πολύ χαμηλά εισοδήματα τα συνδικάτα της χώρας

και μια μερίδα του νομικού κόσμου αξιολογούν ότι στο άμεσο μέλλον πολλοί εργαζόμενοι θα παραιτηθούν από την δικαστική διεκδίκηση των αξιώσεών τους έναντι των εργοδοτών.

Επιπλέον, η εργατική πλευρά διαμαρτύρεται για το εθνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων σημειώνοντας ότι δεν έχει την δυνατότητα να τοποθετηθεί πάνω σε ζητήματα, που αφορούν άμεσα στις εργασιακές σχέσεις, αλλά εισάγονται από άλλα Υπουργεία πλην αυτού της Απασχόλησης και ως εκ τούτου δεν παραπέμπονται εγκαίρως στα επίσημα όργανα του κοινωνικού διαλόγου (Εθνικών Συμφερόντων Συμβουλίου Διαβούλευσης - OET).

21.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/Κοινωνικός διάλογος

Στην Ουγγαρία το επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου παραμένει ιδιαίτερα χαμηλό και ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις είναι περιορισμένος. Ακόμη δε και σε επιχειρήσεις δημοσίου συμφέροντος, στις οποίες δραστηριοποιούνται ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, η σύναψη συλλογικής σύμβασης δεν αποδεικνύεται εύκολη υπόθεση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί αναμφίβολα η ουγγρική αεροπορική εταιρεία MALEV.

Έπειτα από 2 μήνες σκληρών διαπραγματεύσεων στα τέλη του Μαρτίου 2008 υπογράφηκε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας ανάμεσα στην διοίκηση και πέντε συνδικαλιστικές οργανώσεις, με στόχο κυρίως την ολοκληρωμένη και ενιαία ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην επιχείρηση δεδομένου ότι η προηγούμενη συλλογική σύμβαση που υπογράφηκε το 2000, τροποποιήθηκε πολλές φορές σε ουσιώδη ζητήματα κατά την διάρκεια της οκταετούς ισχύος της.

Εκτός των άμεσα μισθολογικών και των θεσμικών θεμάτων των μισθωτών που διευθετούνται, η σημασία της νέας συλλογικής συμφωνίας είναι διττή: αφενός, ικανοποιείται η επιταγή του Εργατικού Κώδικα για «μια συλλογική σύμβαση ανά επιχείρηση» και αφετέρου, ενισχύεται η διαπραγματευτική ισχύς των συνδικάτων, δεδομένου ότι επικυρώνεται η συμμετοχή εκπροσώπων τους, μαζί με αυτήν των συμβουλίων εργαζομένων στις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου εν όψει σχεδιαζόμενων αναδιαρθρώσεων.

Από την πλευρά της Κυβέρνησης η αντιμετώπιση του κοινωνικού διαλόγου δεν γίνεται με ενιαίο τρόπο. Την έντονη αντίδραση των συνδικάτων προκάλεσε η απόφασή της για την δημιουργία του Οικονομικού Φόρουμ Διαβούλευσης προορισμένο για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας της ουγγρικής οικονομίας, υπαγόμενο στο Υπουργείο Ανάπτυξης και Οικονομίας.

Το όργανο αυτό αποτελείται από εκπροσώπους οκτώ Υπουργείων και δεκάδων επιχειρήσεων της χώρας, ενώ προβλέπεται η απλή συμμετοχή εκπροσώπου των εργαζομένων από το Εθνικών Συμφερόντων Συμβούλιο Διαβούλευσης (OET), στο

οποίο αφενός, εκπροσωπείται το σύνολο των «κοινωνικών εταίρων» και αφετέρου, διατηρούσε την αποκλειστικότητα για την προώθηση ρυθμίσεων που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις. Η μεταφορά μέρους της κοινωνικής ατζέντας στο νέο Φόρουμ θεωρήθηκε από τα συνδικάτα ως μια προσπάθεια αποδυνάμωσης του θεσμικά κατοχυρωμένου κοινωνικού διαλόγου, με αποτέλεσμα την ομόφωνη απόφασή τους να μποϋκοτάρουν την λειτουργία του νέου οργάνου.

21.4. Συνδικάτα

Ενδιαφέρουσες διεργασίες πραγματοποιήθηκαν στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος κατά την διάρκεια του 2008 με σημαντικότερη την σύναψη συμφώνου συνεργασίας μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τριών συμβουλίων επιχειρήσεων του αυστριακού και του ουγγρικού σιδηροδρόμου επ' αφορμή της εξαγοράς κατά 100% της ουγγρικής MAV Cargo (εμπορικές μεταφορές) από την αυστριακή Rail Cargo Austria και την αυστρο-ουγγρική Gyor-Sopron-Ebenfurt Railway.

Η καινοτόμος αυτή διασυννοριακή συμφωνία μεταξύ των εκπροσώπων της εργατικής πλευράς των δύο χωρών στοχεύει, κυρίως, στην αποφυγή φαινομένων κοινωνικού dumping σε βάρος των εργαζομένων του νέου φορέα, αλλά και την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων μέσα από: α) την εξισορρόπηση των αμοιβών ανάμεσα στους αυστριακούς και τους ούγγρους εργαζόμενους, β) την απασχόληση των οδηγών στην χώρα καταγωγής τους, γ) την διατήρηση του προνομίου της δωρεάν μετακίνησής τους, δ) την αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας, ε) την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους δουλειάς και στ) την επέκταση των προγραμμάτων συνδικαλιστικής κατάρτισης, ιδίως την εκμάθηση της ξένης γλώσσας.

Αναμφίβολα, η επιδιωκόμενη ενότητα ανάμεσα στους εργαζόμενους των δύο πλευρών των συνόρων στην Τρίτη μεγαλύτερη σιδηροδρομική εταιρεία της Ευρώπης (μετά τις Deutsche Bahn και SNCF) αναμένεται να ενισχύσει και την προσπάθεια των ουγγρικών συνδικάτων για ενίσχυση της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας και της διαπραγματευτικής τους ισχύος.

Στο ίδιο αποτέλεσμα αποσκοπεί και η προσχώρηση της Ομοσπονδίας των Εργαζομένων στον Ηλεκτρισμό και στην συνομοσπονδία LIGA (Δημοκρατική Ένωση Ανεξάρτητων Συνδικάτων) μετά την αποχώρησή της από την Συνομοσπονδία των Αυτόνομων Συνδικάτων. Στο πρόσφατο συνέδριο της συγκεκριμένης ομοσπονδίας, (έπειτα από την συγκέντρωση του 90% των ψήφων στις τελευταίες εκλογές του κλάδου της ηλεκτρικής ενέργειας, ο οποίος επιπλέον διακρίνεται και για το υψηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας - 60%), αποφασίστηκε ομόφωνα η αλλαγή της υπερκείμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Αποτέλεσμα της επιθετικής συνδικαλιστικής στρατηγικής που ακολουθεί τα τελευταία χρόνια η LIGA απέναντι στην κυβέρνηση και τους εργοδότες, η πρόσφατη ενίσχυσή

της με την είσοδο της μεγαλύτερης ομοσπονδίας των εργαζομένων στον ηλεκτρισμό την καθιστά, πλέον, μια από τις σημαντικότερες εργατικές συννομοσπονδίες της χώρας.

21.5. Απεργίες

Σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις σημάδεψαν καθ' όλη την διάρκεια του 2008 την Ουγγαρία. Η πιο σημαντική από αυτές, μολονότι προειδοποιητική, προκάλεσε την έντονη ανησυχία της εργοδοτικής πλευράς η οποία κατέφυγε στην λύση του lock-out, πρακτική μη προβλεπόμενη από την εργατική νομοθεσία και πολύ σπάνια για την χώρα.

Η συλλογική διαμάχη ξεκίνησε από την καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας από την διοίκηση της Dekoten, μιας εταιρείας που έχει αναλάβει εργολαβικά (outsourcing) τον καθαρισμό, την φύλαξη και την συντήρηση των εγκαταστάσεων της μοναδικής επιχείρησης πυρηνικής ενέργειας της χώρας (PA), αρνούμενη να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις με το μικρό επιχειρησιακό σωματείο. Όμως, πολλοί εργαζόμενοι της εργολαβικής επιχείρησης καθαρισμού-φύλαξης ήταν μέλη του επιχειρησιακού σωματείου της αναθέτουσας εταιρείας πυρηνικής ενέργειας (PADOSZ), το οποίο με την σειρά του ανήκε στην Ομοσπονδία των Εργαζομένων στον Ηλεκτρισμό, η οποία είχε προσχωρήσει στην Συννομοσπονδία LIGA, όπως αναφέρθηκε ήδη.

Έτσι, η καθόλα νόμιμη και από τυπικής άποψης δώρη προειδοποιητική στάση εργασίας της 20^{ης} Μαΐου που κάλεσε η LIGA επέτρεψε σε 126 από τους 200 εργαζόμενους της εργολαβικής επιχείρησης να απέχουν από τα καθήκοντά τους. Σε απάντηση αφενός, η εργολαβική εταιρεία απαίτησε την υπερωριακή απασχόλησή τους στο τέλος της ημέρας και απείλησε με αναιτιολόγητες απολύσεις αφετέρου, η αναθέτουσα εταιρεία PA ζήτησε από 100 εργαζόμενους στην καθαριότητα να αποχωρήσουν από τις εγκαταστάσεις για το υπόλοιπο της ημέρας.

Η άμεση και δυναμική κινητοποίηση των συνδικάτων έξω από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, προστάτεψε το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία και υποχρέωσε την εργολαβική επιχείρηση να προσέλθει άμεσα σε διαπραγματεύσεις. Μολονότι δεν επετεύχθη άμεσα η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας η προσωρινή συμφωνία επέκτεινε την ισχύ της προηγούμενης καταγγελθείσας ΣΣΕ μέχρι την ολοκλήρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις δύο πλευρές. Επιπλέον, το επιχειρησιακό σωματείο στην εργολαβική εταιρεία είδε την δύναμή του να αυξάνει με ακόμη 20 νέα μέλη.

Εξίσου επιτυχημένες αποδείχθηκαν και οι απεργιακές κινητοποιήσεις των δύο συνδικάτων στις αστικές μετακινήσεις της πρωτεύουσας στο άκουσμα του νέου πλάνου του ιδιοκτήτη της επιχείρησης (Δήμος της Βουδαπέστης) για την αναδιάρθρωση της προκειμένου να ανταποκριθεί στα συσσωρευμένα ελλείμματα παρελθόντων ετών.

Η πρώτη γενική απεργία της 7^{ης} Απριλίου καλέστηκε ως απάντηση στην έλλειψη προηγούμενης ενημέρωσης και διαβούλευσης με τα συνδικάτα των εργαζομένων, ιδιαίτερα επειδή αφενός, ο σχεδιασμός της επιχείρησης περιελάμβανε την απώλεια 300 θέσεων εργασίας και αφετέρου, αυτές οι απολύσεις επρόκειτο να προστεθούν στις 1000 απολύσεις της προηγούμενης χρονιάς. Σε ένδειξη συναδελφικής αλληλεγγύης τα συνδικάτα των εργαζομένων στον εθνικό σιδηρόδρομο, σε απεργιακό αναβρασμό, ήδη, από τον προηγούμενο μήνα για αυξήσεις στις αποδοχές τους, κάλεσαν επίσης σε γενική απεργία την ίδια ημέρα, υποχρεώνοντας τον Δήμο της πρωτεύουσας να καταφύγει στην χρήση απεργοσπαστικού μηχανισμού ή ακόμη και να υποχρεώσει ένα μικρό αριθμό διοικητικών υπαλλήλων με δίπλωμα οδήγησης να κινήσουν ορισμένα οχήματα.

Η μεγάλη συμμετοχή των εργαζομένων στην απεργιακή κινητοποίηση (95%) εξανάγκασε τελικά την εταιρεία να προσέλθει σε κοινωνικό διάλογο, η αδιάλλακτη όμως στάση της είχε σαν αποτέλεσμα μια δεύτερη απεργιακή κινητοποίηση 11 ημέρες αργότερα με εξίσου υψηλά ποσοστά συμμετοχής. Η εξέλιξη αυτή, όχι μόνο ανέστειλε τις εργοδοτικές επιδιώξεις για αναδιοργάνωση της εταιρείας σε βάρος της απασχόλησης των εργαζομένων, αλλά έφερε στο φως της δημοσιότητας το μεγάλο πρόβλημα επιβίωσης του φορέα αστικών μεταφορών της πρωτεύουσας.

22. Σλοβενία

22.1. Γενικό πλαίσιο

Κατά το 2008 το κύριο χαρακτηριστικό στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Σλοβενία ήταν η ένταση στις σχέσεις μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων. Ο βασικός λόγος ήταν η βελτίωση των υλικών όρων διαβίωσης των εργαζομένων, οι οποίοι δοκιμάζονται λόγω των υψηλών επιπέδων πληθωρισμού, ενώ έχει υπάρξει βελτίωση της παραγωγικότητας σε διάφορους οικονομικούς τομείς, χωρίς όμως ο παράγοντας εργασίας να καρπώνεται το μερίδιο που της αναλογεί. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά το 2007 το ΑΕΠ της χώρας μεγεθύνθηκε κατά 6,5% σε σχέση με το 2006. Από την άλλη, ο πληθωρισμός το 2007 ανήλθε στο 5,6% με τις αυξήσεις στις τιμές των τροφίμων να ανέρχονται στο 12,9%. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο και μέσα σε ένα παγκοσμίως δυσμενές οικονομικό κλίμα, ακόμη και ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας της Σλοβενίας αναγνώρισε ότι οι χαμηλές αποδοχές των εργαζομένων είναι ένα σοβαρό πρόβλημα, έχοντας ως δεδομένο ότι ορισμένοι εργαζόμενοι της χώρας αμείβονται με μηνιαίες αποδοχές της τάξης των 300 και 400€, που αποτελούν και το κατώτατο συλλογικά συμφωνημένο μηνιαίο ονομαστικό εισόδημα.

22.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η εθνική συμφωνία προβλέπει ότι η αύξηση των αποδοχών θα πρέπει να είναι της τάξης του 5,2%. Σε περίπτωση που εργοδότης έδωσε κατά το 2007 αύξηση κατώτερη του 5,2% θα πρέπει τον Μάιο του 2008 να δώσει αναδρομικά την διαφορά της αύξησης που συμφωνήθηκε με την αύξηση που δόθηκε στους εργαζομένους της επιχείρησης. Επίσης, οι επιχειρήσεις θα πρέπει να δώσουν την εν λόγω αύξηση στους εργαζόμενους και για τους μήνες Ιανουάριο μέχρι Απρίλιο του 2008. Από τον Αύγουστο του 2008 θα δοθεί εκ νέου αύξηση της τάξης του 3,9%. Εάν το 2008 ο πληθωρισμός υπερβεί το 4,55%, το επιπλέον ποσοστό της αύξησης του ποσοστού θα δοθεί ως αύξηση στις αποδοχές τον Ιανουάριο του 2009. Το ίδιο συμφωνήθηκε ότι θα ισχύσει και για το 2009 αν ο πληθωρισμός υπερβεί το προβλεπόμενο ποσοστό. Δηλαδή, τον Αύγουστο του 2009 συμφωνήθηκε να υπάρξει αύξηση της τάξης του 2,3%. Εάν ο πληθωρισμός για το 2009 υπερβεί το 2,7% τότε τον Ιανουάριο του 2010 θα δοθεί επιπλέον αύξηση που θα προκύπτει από τη διαφορά του πραγματικού και του πληθωρισμού που είχε προβλεφθεί.

Αν και υπογράφηκε η Γενική Σύμβαση Εργασίας ορισμένα από τα συνδικάτα που την υπέγραψαν κάνουν λόγο για ήττα των εργαζομένων. Και τούτο διότι οι αυξήσεις που συμφωνήθηκαν ουσιαστικά δεν παρέχουν καμία αύξηση στις πραγματικές αποδοχές. Εξάλλου, οι κατώτατες αποδοχές που συμφωνήθηκαν είναι αισθητά κατώτερες από το νομοθετημένο εθνικό κατώτατο επίπεδο αποδοχών. Στη Σλοβενία, ουσιαστικά υπάρχουν δύο καθεστώτα καθορισμού των κατώτατων αποδοχών. Το κατώτατο επίπεδο αποδοχών ορίζεται από την κυβέρνηση, ενώ το επίπεδο αποδοχών που καθορίζεται από εργοδότες και εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα αφορά στις βασικές «εισαγωγικές» αποδοχές ενός εργαζομένου του ιδιωτικού τομέα ανάλογα με τα εκπαιδευτικά, κυρίως, προσόντα του. Με βάση την τελευταία συμφωνία, οι βασικές αποδοχές στο πρώτο κλιμάκιο, το οποίο αφορά τους εργαζόμενους με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα, διαμορφώνονται στα 356,5€. Αντίθετα, για το 2008 το κατώτατο εθνικό επίπεδο αποδοχών διαμορφώθηκε από την κυβέρνηση στα 566,53€. Τούτο πρακτικά σημαίνει ότι το καθορισμένο νομοθετικά κατώτατο επίπεδο αμοιβών είναι υψηλότερο από τα πέντε από τα εννιά συνολικά κλιμάκια βασικών αμοιβών που καθορίζονται από τη συλλογική συμφωνία στον ιδιωτικό τομέα. Συνεπώς, τα βασικά εισαγωγικά επίπεδα αποδοχών στο ιδιωτικό τομέα, δεν προσφέρουν κάποια ουσιαστική εξασφάλιση ως προς τις βασικές αποδοχές.

Τέλος, στην χώρα υπήρξε αλλαγή στη σύνθεση της εθνικής ΟΚΕ. Πιο συγκεκριμένα, αυξήθηκε ο αριθμός των μελών που μετέχουν στο όργανο και από τους τρεις κοινωνικούς συνομιλητές. Πλέον η σλοβένικη ΟΚΕ αποτελείται από είκοσι τέσσερα μέλη, έναντι είκοσι δύο που ήταν παλαιότερα. Σύμφωνα με το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο κάθε ένας από τους κοινωνικούς συνομιλητές έχει το ανώτατο οκτώ εκπροσώπους

στο Συμβούλιο. Η αλλαγή ήταν επιβεβλημένη λόγω της δραστηριοποίησης νέων ομοσπονδιών τόσο στην εργατική όσο και στην εργοδοτική πλευρά, που θα έπρεπε να έχουν δικαίωμα εκπροσώπησης στην ΟΚΕ. Επίσης να σημειωθεί ότι βάσει του παλιού καθεστώτος που ρύθμιζε τη λειτουργία της ΟΚΕ, ορισμένες ομοσπονδίες των εργαζομένων είχαν περισσότερων του ενός εκπροσώπους στην ΟΚΕ, γεγονός που σήμαινε υποεκπροσώπηση άλλων ομοσπονδιών. Τέλος, να σημειωθεί ότι με το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο ο καθένας από τους τρεις κοινωνικούς συνομιλητές έχει μία ψήφο, συνεπώς η συμμετοχή λιγότερων των οκτώ εκπροσώπων, που προβλέπεται να έχει το ανώτερο ο κάθε ένας από τους τρεις κοινωνικούς συνομιλητές στην ΟΚΕ, δεν έχει ιδιαίτερη σημασία.

22.3. Απεργίες

Κύριο χαρακτηριστικό το 2008 ήταν η προσφυγή σε απεργιακές κινητοποιήσεις των εργαζομένων της χώρας. Ήδη από τον Νοέμβριο του 2007 οι έξι συνομοσπονδίες του ιδιωτικού τομέα προχώρησαν σε γενική απεργία διεκδικώντας καλύτερες αποδοχές. Η εν λόγω κινητοποίηση πραγματοποιήθηκε αφού προηγήθηκαν συνεχείς γύροι διαπραγματεύσεων με την εργοδοτική πλευρά, που δεν είχαν αποτέλεσμα σχετικά με ζητήματα γύρω από τον τρόπο υπολογισμού των αποδοχών στις διακλαδικές συλλογικές συμφωνίες, το επίδομα διακοπών, κλπ.

Στα αιτήματα των εργαζομένων περιλαμβάνονταν η άμεση αύξηση των μηνιαίων αποδοχών κατά 3,9%, δεδομένου ότι ο πληθωρισμός το 2007 ανήλθε στο 5,6%, καθώς και η αύξηση στις κατώτατες ονομαστικές μηνιαίες αποδοχές. Τρίτον, η εν λόγω αύξηση να ενταχθεί στις επιμέρους κλαδικές συλλογικές συμφωνίες. Τέταρτον, οι αναπροσαρμογές των αποδοχών λόγω του πληθωρισμού θα πρέπει να δοθούν τον Φεβρουάριο του 2008 και όχι τον Αύγουστο. Τέλος, οι αυξήσεις αποδοχών θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και την αύξηση της παραγωγικότητας της ολόβενικης οικονομίας.

Η εργοδοτική πλευρά έκανε αποδεκτό μόνο το αίτημα της αύξησης των κατώτατων, των εισαγωγικών αποδοχών και αρνήθηκε την διαπραγμάτευση αύξησης αποδοχών λόγω αύξησης της παραγωγικότητας σε κλαδικό επίπεδο. Η εν λόγω θέση τους υπαγορεύτηκε από την άποψη που πρόβαλαν οι εργοδότες, ότι τυχόν αύξηση αποδοχών θα οδηγούσε σε εκ νέου αύξηση του πληθωρισμού. Επίσης τονίστηκε ότι οι εργοδότες ήταν έτοιμοι να αποδεχθούν τυχόν αυξήσεις αποδοχών, που θα προέκυπταν έπειτα από συλλογική διαπραγμάτευση, μόνο σε επίπεδο επιχείρησης και όχι σε αντίστοιχο κλαδικό. Και τούτο διότι, επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα δεν θα ήταν ικανές να δώσουν τις αυξήσεις που θα προέβλεπε μια κλαδική συλλογική συμφωνία.

Έπειτα από αυτή την εξέλιξη, τον περασμένο Μάρτιο τα συνδικάτα του ιδιωτικού τομέα προχώρησαν εκ νέου σε γενική απεργία, προειδοποιητικού χαρακτήρα. Τα

αιτήματα των συνδικάτων ήταν, πρώτον, η αύξηση κατά 10% στις μηνιαίες αποδοχές των κατώτερων κλιμακίων αποδοχών (από το πρώτο μέχρι πέμπτο) και αύξηση 5,6% στα υψηλότερα κλιμάκια (από το έκτο μέχρι το ένατο). Εναλλακτικά, προτάθηκε από τις συννομοσπονδίες των εργαζομένων αύξηση 6,4% σε όλα τα κλιμάκια, εάν αυτό ήταν προτιμητέο από τους εργαζόμενους συγκεκριμένων οικονομικών κλάδων και συμφωνηθεί από το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο. Δεύτερον, αύξηση 50€ στις μηνιαίες αποδοχές ύστερα από συμφωνία από την κυβέρνηση, η οποία καθορίζει τις κατώτατες αποδοχές. Τρίτον, διαβεβαίωση ότι οι κλαδικές συλλογικές συμφωνίες ως προς τις αυξήσεις των αποδοχών θα λάμβαναν υπόψη την αύξηση της παραγωγικότητας.

Σύμφωνα με τα συνδικάτα, η εργοδοτική πλευρά προσπάθησε να αποτρέψει τους εργαζόμενους από τη συμμετοχή τους στην απεργία με διάφορα μέτρα, που ήταν αντίθετα στο Εργατικό Δίκαιο. Για παράδειγμα, υπήρξαν περιπτώσεις όπου εργοδότες ζητούσαν από τους εργαζόμενους να υπογράψουν ότι θα απεργήσουν, πάρθηκαν φωτογραφίες των εργαζομένων που διαδήλωναν, ενώ κάποιοι εργοδότες απείλησαν τους εκτάκτους εργαζόμενους ότι δεν θα ανανέωναν την σύμβασή τους εάν απεργούσαν.

Στην απεργία του Απριλίου συμμετείχε αντιπροσωπεία της Συννομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, καθώς και αντιπροσωπείες συνδικάτων από όλη την Ευρώπη.

Τελικά, τον περασμένο Μάιο υπογράφηκε Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με αναδρομική ισχύ από το 2007 έως το τέλος του 2009.

23. Σλοβακία

Η Σλοβακία παρουσιάζει τις ακόλουθες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων για το έτος 2008:

23.1. Απασχόληση

Η Εθνική Επιθεώρηση Εργασίας στην Σλοβακία, παρουσίασε τα αποτελέσματα των ελέγχων που διενήργησε σε περισσότερες από 2.400 επιχειρήσεις, κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2007, με στόχο την καταγραφή και διαπίστωση της παράνομης⁶³ απασχόλησης στην χώρα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ελέγχων αυτών, διαπιστώθηκαν 650 περιπτώσεις παράνομης απασχόλησης, ποσοστό που κυμαίνεται σε ανάλογα επίπεδα με αυτό του προηγούμενου έτους.

63. Με τον όρο παράνομη απασχόληση στην Σλοβακία, νοείται ειδικότερα η αδήλωτη εργασία, που εκδηλώνεται με σκοπό την παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών ή την απόκρυψη εισοδημάτων για φορολογικούς λόγους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην Σλοβακία υφίσταται ήδη από το 2005 θεσμικό πλαίσιο για την καταπολέμηση της παράνομης απασχόλησης και εργασίας (Act 82/2005 Coll και Act 125/2006 Coll).

Ειδικότερα, οι έλεγχοι διενεργήθηκαν σε όλους του κλάδους οικονομίας, με ιδιαίτερη όμως έμφαση στους κλάδους του εμπορίου, των ξενοδοχείων και εστιατορίων, της βιομηχανίας και των κατασκευών, ενώ ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε και στον έλεγχο των εποχικών επιχειρήσεων.

Παρατίθενται κατωτέρω τα αποτελέσματα των ελέγχων:

Πίνακας 17
Αποτελέσματα ελέγχων της Επιθεώρησης Εργασίας στην Σλοβακία
για την παράνομη απασχόληση, Β εξάμηνο 2007

Κλάδος	Αριθμός εργαζομένων που ελέγχων	Αριθμός εργαζομένων που εργάζονταν παράνομα	Αριθμός επιβληθέντων προστίμων
Αγροτικός τομέας	313	36	2
Βιομηχανία	2,809	98	14
Κατασκευές	1,088	85	11
Εμπόριο	1,984	192	38
Ξενοδοχεία και catering	1,625	110	35
Μεταφορές και επικοινωνία	472	38	2
Μεσσιεία	745	66	8
Δημόσιος τομέας και επιχειρήσεις	306	25	1

Πηγή: NIP, 2007

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 1, το μεγαλύτερο ποσοστό παράνομης απασχόλησης για το Β εξάμηνο του 2007 στην Σλοβακία, εστιάζεται στον κλάδο του εμπορίου.

Πίνακας 18
Συγκριτικά στοιχεία ελέγχων παράνομης απασχόλησης, Β εξάμηνο 2006 και 2007

	Β εξάμηνο 2007	Β εξάμηνο 2006	Σύγκριση
Αριθμός επιχειρήσεων που ελέγχθηκαν.	2,425	2,554	-129
Αριθμός εργαζομένων που ελέγχθηκαν.	10,164	11,025	-861
Αριθμός εργαζομένων που διαπιστώθηκε ότι εργάζονταν παράνομα.	655	687	-32
Αριθμός προστίμων που επιβλήθηκαν.	111	99	+12

Πηγή: NIP, 2007

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 2, κατά το Β εξάμηνο του 2007, πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι σε 10.164 εργαζόμενους σε 2.425 χώρους εργασίας, από τους οποίους διαπιστώθηκε ότι 655 άτομα απασχολούνταν παράνομα. Απασχόληση χωρίς την υπογραφή σύμβασης εργασίας διαπιστώθηκε σε 184 περιπτώσεις. Συνολικά επιβλήθηκαν 111 πρόστιμα, τα οποία ανέρχονται σε περίπου 52.770 ευρώ, με το κλάδο του εμπορίου να συγκεντρώνει τα μεγαλύτερα ποσά.⁶⁴ Σε σύγκριση με τους αντίστοιχους ελέγχους του προηγούμενου έτους, διαπιστώνεται ότι τόσο η παράνομη απασχόληση όσο και οι διενεργηθέντες έλεγχοι στην συγκεκριμένη χώρα παρέμειναν σε ίδια επίπεδα.

Το «κίνητρο» των εργοδοτών να απασχολούν παράνομα τους εργαζόμενους στην Σλοβακία, όπως και στις υπόλοιπες χώρες, είναι η μείωση του κόστους εργασίας, με την μη καταβολή ασφαλιστικών και φορολογικών δικαιωμάτων. Τα συνδικάτα φρονούν ότι το θεσμικό πλαίσιο για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων στην χώρα είναι ελλιπές, γεγονός που αφήνει περιθώρια για «παράνομες» εργασιακές σχέσεις. Παράλληλα, παρατηρείται άγνοια των εργαζομένων ως προς τα ουσιαστικά οφέλη της νόμιμης απασχόλησης, γεγονός που καθιστά την ενημέρωση των εργαζομένων απαραίτητη.

24. Λετονία

24.1. Γενικό πλαίσιο

Η Λετονία χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα φτώχειας, χαμηλούς μισθούς και μετανάστευση αρκετών νέων προς τις ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρώπης. Η συνδικαλιστική πυκνότητα (16%), η εργατική εκπροσώπηση στους χώρους εργασίας (27%) και η κάλυψη των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (20%) είναι σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα. Ωστόσο, μηδενική είναι η απεργιακή δράση, γεγονός που σχετίζεται με την αδυναμία των συνδικάτων να θέσουν σε κίνηση μία διαδικασία προσέγγισης του ευρωπαϊκού κεκτημένου όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις και στις συνθήκες εργασίας. Έτσι, στη χώρα παρατηρείται πολύ υψηλός πραγματικός χρόνος εργασίας, ο χαμηλότερος κατώτατος μισθός και υψηλά ποσοστά αδήλωτης απασχόλησης που οδηγούν στη φοροδιαφυγή και κατ' επέκταση στην αδυναμία του κράτους να χρηματοδοτήσει το σύστημα κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης.

24.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Δύο σημαντικές εξελίξεις καταγράφονται στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης:

64. Επιβλήθηκαν 38 πρόστιμα συνολικού ποσού 11.544 ευρώ.

- Τον Ιούνιο του 2007 το Συμβούλιο Υπουργών της Λετονίας (βασιζόμενο σε ευρήματα σύμφωνα με τα οποία 2.500 άνθρωποι, περίπου, αποφυλακίζονται κάθε χρόνο εκ των οποίων μόνο το ένα τρίτο βρίσκει απασχόληση ή επιδιώκει περαιτέρω σπουδές) διαμόρφωσε τη νομική βάση για την απασχόληση φυλακισμένων που αναμένουν τη δικαστική απόφαση και προσδιόρισε τη διαδικασία ολοκλήρωσης συμβάσεων απασχόλησης με αυτούς (συμβάλλοντας έτσι, στην απόκτηση επαγγελματικών και συστηματικών δεξιοτήτων εργασίας κατά τη διάρκεια της κράτησής τους). *Σύμφωνα λοιπόν με τη νέα ρύθμιση, οι φυλακισμένοι μπορούν να απασχολούνται* εφόσον: Από κοινού με την εργοδοσία υποβάλλουν γραπτή αίτηση με την περιγραφή του αντικειμένου και των απαραίτητων δεξιοτήτων και η διοίκηση των φυλακών χορηγήσει την άδεια υπό μορφή διαταγής, αναφέροντας τους κανονισμούς απασχόλησης κρατουμένων, όπως τόπος και χρόνος εκτέλεσης των καθηκόντων τους. Η ανταμοιβή για την εργασία του φυλακισμένου μεταφέρεται σε προθεσμιακό λογαριασμό της φυλακής και εισάγεται στην προσωπική του κάρτα εγγραφής χρημάτων, αντί της πληρωμής του σε μετρητά. Να σημειωθεί εδώ πως περίπου το 30% των κατ'αδίκων απασχολούνται σε εργασία (σχεδόν όλοι οι κρατούμενοι σε «φιλελεύθερου τύπου φυλακές», έναντι του 16% αυτών που κρατούνται σε «παραδοσιακές και ημι-παραδοσιακές φυλακές».
- Την ίδια περίοδο (Ιούλιος 2008) η Κυβέρνηση μείωσε το κόστος απασχόλησης μεταναστών (σε €210 από €760 που ίσχυε για το φόρο έκδοσης άδειας εργασίας) μετά από συνεχείς πιέσεις των εργοδοτών και σε μία προσπάθεια, σύμφωνα με δηλώσεις της, να ελαχιστοποιήσει την αδήλωτη απασχόληση. Η απόφαση έγινε αποδεκτή από τις επιχειρήσεις (παρά το γεγονός ότι μέχρι στιγμής δεν έχουν προχωρήσει σε προσλήψεις προσανατολισμένες, όπως δηλώνουν, σε εργαζόμενους από το πρώην ανατολικό μπλοκ κυρίως), αλλά όχι και από τους πολίτες καθώς, η οικονομική ανάπτυξη επιβραδύνθηκε, επιχειρήσεις κλείνουν και πολλοί Λετονοί χάνουν τις δουλειές τους. Τα συνδικάτα δεν μετέχουν σε ανοιχτές συζητήσεις για το θέμα της άφιξης των μεταναστών εργαζομένων. Ωστόσο, παραμένουν αμετακίνητα στο θέμα της ικανοποίησης των μισθολογικών τους αιτημάτων, υποστηρίζουν πως η αύξηση αμοιβών αφορά όλους τους εργαζόμενους συμπεριλαμβανομένους και τους μετανάστες και έτσι μειώνουν την πιθανότητα χαμηλότερων αμοιβών για την προσέλκυση μεταναστών εργαζομένων.

24.3. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Σημαντική είναι η συμφωνία στο πεδίο αυτό μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών για την αύξηση (από 1/1/2009) του κατώτατου μηνιαίου μισθού σε €256 (από €227) και του κατώτατου ωρομισθίου σε €1.54 (από 1.37%). Αλλά και η πρόταση για το ωρομίσθιο των νεαρών και των εργαζομένων σε επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες, σε €1.76. *Να σημειωθεί εδώ πως ο κατώτατος μισθός αντιστοιχεί στο 40% των μέσων*

ακαθάριστων αμοιβών των εργαζομένων και στο 33.5% των μέσων ακαθάριστων αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων για το 2007 (όταν σύμφωνα με την *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Χάρτα* το κατώτατο εισόδημα πρέπει να αντιστοιχεί στο 66% του εθνικού εισοδήματος/ανά κεφαλή του πληθυσμού ή στο 68% του μέσου εθνικού μισθού).

24.4. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων

Μεγάλη απώλεια χαρακτηρίζεται από τα συνδικάτα το κλείσιμο (τέλη του 2007) των διυλιστηρίων ζάχαρης στη δυτική και κεντρική Λετονία (Liepajas Sugar Refinery και Jelgava Sugar Refinery) καθώς επηρεάζει όχι μόνο την οικονομία, την τοπική ανάπτυξη και απασχόληση, αλλά και την ψυχολογία των κατοίκων που είδαν να χάνεται στρατηγικός κλάδος της βιομηχανίας τους. Για την ιστορία τα διυλιστήρια έκλεισαν, στο πλαίσιο εναρμόνισης με την κοινή μεταρρυθμιστική πολιτική της ΕΕ για την αγορά ζάχαρης, και οι περίπου 530 απολυμένοι εντάχθηκαν, με τροπολογία, σε αφορολόγητες αποζημιώσεις. Λίγους μήνες μετά, *οι πρώην εργαζόμενοι στο διυλιστήριο του Liepajas*, σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο, αντέδρασαν κατηγορώντας τους μετόχους της εταιρείας για παραπλάνηση. Σύμφωνα με τους απολυμένους οι αποζημιώσεις που έλαβαν ήταν χαμηλότερες από τις προβλεπόμενες ενώ, το κοινωνικό πλάνο που είχε συμφωνηθεί καταστρατηγήθηκε καθώς, από τη μη πληρωμή των φόρων, το διυλιστήριο εξοικονόμησε 213.000 ευρώ τα όποια και δεν κατέβαλε στο συμφωνημένο πλάνο για την πληρωμή συντάξεων και επιδομάτων στους εργαζόμενους. Σε ανακοίνωσή της η διοίκηση υποστήριξε πως οι πρώην εργαζόμενοι έλαβαν όλο το ποσό της αποζημίωσης ενώ, τα χρήματα που αποταμιεύθηκαν, χρησιμοποιούνται για την κατεδάφιση του διυλιστηρίου και την αναστήλωση της περιοχής.

24.5. Συνδικάτα

➤ Στα τέλη του 2007 (Νοέμβριος) το Συνδικάτο των Εργαζομένων στις Υγειονομικές και Κοινωνικής Φροντίδας Υπηρεσίες (LVSADA), αποφάσισε ομόφωνα να προσφύγει κατά της Κυβέρνησης της Λετονίας για την μη ικανοποίηση βασικών αιτημάτων του. Η απόφαση αυτή πάρθηκε καθώς η LVSADA έκρινε πως δεν υπάρχει καμία περαιτέρω πιθανότητα διαπραγμάτευσης {προηγήθηκε ένας μήνας ανεπιτυχών συζητήσεων για την αύξηση αμοιβών των εργαζομένων στην υγεία. Καθοριστικό ήταν, δε, το γεγονός πως, η χρηματοδότηση του τομέα υγειονομικής περίθαλψης (2008) ανήλθε στο 3.5% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (και παρά τους θετικούς οικονομικούς δείκτες) κάνοντας έτσι αδύνατη την όποια μισθολογική αύξηση}. Να σημειωθεί εδώ πως η συζήτηση για τη χρηματοδότηση της υγειονομικής περίθαλψης ξεκίνησε στη χώρα, στα μέσα της δεκαετίας του '90, με την LVSADA να καλεί επανειλημμένα σε κινητοποιήσεις και το Υπουργείο Υγείας να προλαμβάνει εγκαίρως αυτές, είτε υιοθετώντας τα

αιτήματα του συνδικάτου, είτε αυξάνοντας σημαντικά τους μισθούς ορισμένων κατηγοριών του ιατρικού προσωπικού, διχάζοντας έτσι τους εργαζόμενους.

- Τέλος, ορόσημο στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος, αλλά και στην ενίσχυση της δημόσιας συνείδησης για τη σημασία του συνδικαλισμού στην κοινωνία, θεωρείται η συλλογή περισσότερων των 250.000 υπογραφών (30% περισσότερες από αυτές που απαιτούνται για διεξαγωγή δημοψηφίσματος) που συνέλλεξε (Απρίλιος 2008), η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων (LBAS) με στόχο σειρά αλλαγών στο Σύνταγμα της χώρας για το δικαίωμα των πολιτών να διαλύουν το Κοινοβούλιο (δικαίωμα που μέχρι στιγμής κατέχει μόνο ο Πρόεδρος της χώρας).

24.6. Κοινωνική Ασφάλιση

Η απόφαση του Συμβουλίου Υπουργών της Λετονίας (Μάιος 2008) για μείωση της εργοδοτικής εισφοράς στο επίδομα ασθένειας (από 1/1/2009) για εργαζομένους προσωρινής αποχής από την εργασία και όχι μεγαλύτερης των 10 ημερών αποτελεί σημαντική τροποποίηση στο νόμο περί ασφάλισης μητρότητας και ασθένειας. Η διαδικασία ενεργοποιήθηκε μετά την αυξανόμενη έκδοση πιστοποιητικών προσωρινής εργασιακής ανικανότητας (πιστεύεται πως εργαζόμενοι σε έναν εργοδότη αιτούνταν προσωρινής ανικανότητας, ενώ ταυτόχρονα εργάζονταν σε κάποιον άλλον εργοδότη, είτε βρίσκονταν σε διακοπές) και την αντίστοιχη επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού {τριπλασιασμός των επιδομάτων ασθένειας μεταξύ 2001 (€13.57 εκ.) και 2005 (€38.8 εκ.)}. Τα συνδικάτα μέχρι στιγμής δεν εξέφρασαν καμία άποψη σχετικά με τις διαδικασίες έκδοσης πιστοποιητικών προσωρινής ανικανότητας, κάτι που κρίνεται λογικό από πολλούς καθώς, η μέχρι τώρα συζήτηση, περιορίζεται στην κατανομή της ευθύνης και όχι στο ποσό των επιδομάτων.

25. Εσθονία

25.1. Γενικό πλαίσιο

Στη χώρα της Βαλτικής, η οποία τα τελευταία χρόνια εμφανίζει πολύ υψηλούς ρυθμούς μεγέθυνσης του ΑΕΠ (7,6% αύξηση της παραγωγικότητας κατά μέσο όρο την περίοδο 2000-2004, ενώ το 2006 η αύξηση του ΑΕΠ ήταν της τάξης του 11,4%, έναντι 3,1% του μέσου όρου των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης), εμφανίζονται χαρακτηριστικά σε επιμέρους τμήματα του συστήματος των εργασιακών σχέσεων, που προσιδιάζουν σε εκείνο των γειτονικών σκανδιναβικών κρατών, δηλαδή ενός συναινετικού χαρακτήρα ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων. Βέβαια, στην Εσθονία, όπως και σε άλλες χώρες της Βαλτικής και σε αντίθεση με ό,τι ισχύει στις χώρες της Σκανδιναβικής χερσονήσου εμφανίζονται πολύ χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας, στα επίπεδα του 15%.

25.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Στα τέλη του 2007 οι κοινωνικοί συνομιλητές κατέληξαν σε συμφωνία για την αύξηση των κατώτατων αποδοχών κατά το 2008. Η αύξηση στις κατώτατες αποδοχές για το 2008 ήταν της τάξης του 21% σε σχέση με το 2007 και είναι η μεγαλύτερη αύξηση που δόθηκε στις αποδοχές τα τελευταία έτη. Οι κατώτατες μηνιαίες αποδοχές για το 2008 διαμορφώθηκαν στα 278€, από 230€ το 2007. Η συμφωνία θεωρήθηκε ότι επιτεύχθηκε ύστερα από μεγαλύτερη υποχώρηση των συνδικάτων έναντι της εργοδοτικής πλευράς, καθώς τα συνδικάτα είχαν προτείνει τη σχετική αύξηση των αποδοχών σε 89€, ενώ αντιθέτως οι εκπρόσωποι των εργοδοτών πρότειναν αύξηση 26€. Παρά την εν λόγω σημαντική ονομαστική αύξηση στις κατώτατες αποδοχές, οι κατώτατες μηνιαίες αποδοχές παραμένουν σε σχετικά χαμηλά επίπεδα συγκρινόμενες με τον εθνικό μέσο όρο των αποδοχών. Μάλιστα, ενώ από το 2001 οι κοινωνικοί συνομιλητές είχαν συμφωνήσει οι κατώτατες αποδοχές να αντιστοιχούν στο 41% του εθνικού μέσου όρου αποδοχών (με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προτείνει το ποσοστό αυτό να ανέλθει στο 60%), εντούτοις με τα δεδομένα που προκύπτουν για τον μέσο όρο των αποδοχών στη χώρα για το 2008, εκτιμάται ότι οι κατώτατες αποδοχές θα αντιστοιχούν μόλις στο 33% του μέσου όρου των αποδοχών (ο μέσος όρος των αποδοχών στη χώρα για το 2008 εκτιμάται στα 830€). Οι εκτιμήσεις για τον αριθμό των εργαζομένων της χώρας που αμείβονται με τις κατώτατες αποδοχές διαφέρει. Σύμφωνα με τα συνδικάτα, ο αριθμός αυτός ανέρχεται στους 70 χιλιάδες εργαζόμενους, ενώ για τους εργοδότες υπολογίζονται σε 15 χιλιάδες. Η Στατιστική Υπηρεσία της χώρας τους υπολογίζει σε 40 χιλιάδες εργαζόμενους.

Στο ίδιο πνεύμα συναίνεσης, οι εκπρόσωποι των κοινωνικών συνομιλητών στα μεγαλύτερα ναυπηγεία της χώρας συμφώνησαν σε τριετή επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας με την οποία προβλέπονται αυξήσεις 25%, 9% και 6% για κάθε έτος ισχύος της συμφωνίας. Επίσης προβλέπεται αναδιαπραγμάτευση των επιπέδων αύξησης των αμοιβών σε περίπτωση που ο πληθωρισμός ξεπεράσει το προβλεπόμενο από το υπουργείο Οικονομίας της χώρας. Πάντως να σημειωθεί ότι της συμφωνίας προϋπήρξε προειδοποιητική απεργία των εργαζομένων της επιχείρησης.

Συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών υπήρξε στο πεδίο της αναθεώρησης ρυθμίσεων του Εργατικού Δικαίου. Τον Απρίλιο του 2008, ύστερα από τρίμηνες συνομιλίες και αρκετές διαφωνίες, οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή νέων διατάξεων του Εργατικού Δικαίου. Πιο συγκεκριμένα, η συμφωνία πάνω στο σχέδιο των συμβολαίων απασχόλησης προβλέπει μείωση των επιδομάτων και του χρόνου ειδοποίησης για σχετικές με την εργασία αλλαγές με σκοπό να υπάρξει μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας. Στις ρυθμίσεις που αφορούν στον χρόνο εργασίας προβλέπεται ότι οι ώρες του απογεύματος δεν θα λογίζονται πλέον ως «αντι-κοινωνικές» ώρες για εργασία. Ορίστηκαν αποζημιώσεις για την εφαρμογή παράνο-

μων ρυθμίσεων στο συμβόλαιο εργασίας των εργαζομένων, με ειδικές ρυθμίσεις για τις εγκύους και για τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Ενισχύθηκε η κοινωνική προστασία των εργαζομένων σε περιόδους όπου είναι άνεργοι με την αύξηση των επιδομάτων ανεργίας, ενώ ακόμη αυξήθηκε ο αριθμός των δικαιούχων των επιδομάτων ανεργίας. Για τη στήριξη της δια βίου εκπαίδευσης συμφωνήθηκε η αύξηση της διάρκειας των επιδοτούμενων σπουδών, ενώ καταργήθηκε ο επιπλέον φόρος των δαπανών των εργοδοτών για την κατάρτιση των εργαζομένων. Η συμφωνία καθορίζει ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές θα είναι ενήμεροι από την κυβέρνηση για αλλαγές στο εργατικό δίκαιο το λιγότερο έξι μήνες από την εφαρμογή ενός νέου νόμου. Συμφωνήθηκε επίσης ότι η κυβέρνηση θα προχωρήσει βάσει της συμφωνίας με τους κοινωνικούς συνομιλητές. Τέλος, συμφωνήθηκε ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές θα επιδιώξουν ένα πλαίσιο συμφωνίας για τις ρυθμίσεις που αφορούν στη νυχτερινή εργασία, όπως για παράδειγμα, εξαιρέσεις που αφορούν στις ρυθμίσεις που υπάρχουν για τη νυχτερινή εργασία να επιτρέπονται κατόπιν συλλογικής συμφωνίας. Συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών υπήρξε και στις αλλαγές στο σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης της χώρας, ώστε αυτό να εναρμονιστεί με τα κοινοτικά πρότυπα. Στο συμβούλιο που θα επιβλέπει τον προγραμματισμό και την υλοποίηση των επιμέρους ρυθμίσεων του νέου συστήματος μετέχουν εκπρόσωποι και των τριών κοινωνικών συνομιλητών.

Κλίμα συναίνεσης, με γνώρισμα την αποδοχή λιγότερο ευνοϊκών μέτρων για τον κόσμο της εργασίας, μπορεί να θεωρηθεί ότι υπήρξε και στην περίπτωση της αντιμετώπισης των συνεπειών της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Η μεγέθυνση του ΑΕΠ από 11,4% που ήταν το 2006, μειώθηκε στο 7,1% το 2007, για να συρρικνωθεί πολύ περισσότερο το 2008, στα επίπεδα του 3,7% (με την κεντρική τράπεζα της χώρας να προβλέπει αύξηση του ΑΕΠ κατά μόλις 2%). Βάσει των δυσμενών οικονομικών δεδομένων η κυβέρνηση αποφάσισε τη μείωση των κρατικών δαπανών, πέραν εκείνων της άμυνας. Η μεγαλύτερη μείωση δαπανών προβλέπεται στον τομέα της παιδείας και της έρευνας. Μέσα σε αυτό το κλίμα οι εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας χαιρέτησαν τη μείωση των κρατικών δαπανών και πρότειναν δραστικότερα μέτρα, τα οποία θα έχουν στόχο τη μεγαλύτερη παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα και την ενίσχυση εκείνων των τομέων της οικονομίας και των επιμέρους δημόσιων επενδύσεων που έχουν θετική επίδραση στην αύξηση του ΑΕΠ. Τα μέτρα που μεταξύ άλλων προτείνουν είναι οι μηδενικές αυξήσεις στις αποδοχές του δημόσιου τομέα για δύο χρόνια, κυρίως στους υπαλλήλους των υπουργείων και άλλων κυβερνητικών οργανισμών, τη μείωση προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, την κατάργηση επιδομάτων για τους μισθωτούς του δημόσιου τομέα και την σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα και για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα.

Τα συνδικάτα της χώρας αντέδρασαν στην προοπτική του παγώματος των αποδοχών, τονίζοντας ότι σε ορισμένους κλάδους του δημόσιου τομέα, όπως εκείνοι της υγείας, της δημόσιας τάξης και της εκπαίδευσης, τα επίπεδα αμοιβών είναι ήδη σχετικά

χαμηλά. Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων, προειδοποιώντας μάλιστα και για απεργιακές κινητοποιήσεις σε περίπτωση που υπάρξει πάγωμα αποδοχών, αντιπρότειναν τη μείωση του χάσματος των αποδοχών μεταξύ των υψηλότερων και χαμηλότερων μισθολογικών κλιμακίων των δημοσίων υπαλλήλων, με μεγαλύτερες αυξήσεις στα χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια έναντι των υψηλότερων. Τέλος, τα συνδικάτα συμφώνησαν με την πρόταση των εργοδοτών για την ανάγκη μεγαλύτερης διαφάνειας και σαφήνειας του συστήματος αποδοχών στον δημόσιο τομέα και ότι θα πρέπει να μεταρρυθμιστεί το σύστημα των επιδομάτων.

26. Λιθουανία

26.1. Γενικό πλαίσιο

Τα τελευταία χρόνια η Λιθουανία σημείωσε εντυπωσιακές επιδόσεις στους ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης. Ωστόσο με το ξέσπασμα της κρίσης η οικονομία της, που βασιζόταν κυρίως στις κατασκευές και τα καταναλωτικά δάνεια, κατέρρευσε και τον Δεκέμβριο του 2008 έλαβε εγγύηση από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο ύψους 7.5 δις. Το δημόσιο χρέος συνεχώς αυξάνεται, ενώ οι μεγάλες περικοπές στις κοινωνικές δαπάνες προκάλεσαν κινητοποιήσεις που οδήγησαν στην παραίτηση της κυβέρνησης.

Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, οι σημαντικότερες εξελίξεις το 2008 ήταν οι εξής:

26.2 Εργατικό Δίκαιο

Τον Ιούνιο του 2008 το Κοινοβούλιο εισήγαγε μια σειρά τροποποιήσεων στη νομοθεσία για τις συλλογικές διαφορές, για την ενημέρωση και διαβούλευση, για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις δημόσιες υπηρεσίες και για τις επιτροπές επιχείρησης, με βασικό στόχο την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου.

Η προγενέστερη νομοθεσία προέβλεπε ότι μια συλλογική κινητοποίηση να είναι νόμιμη, όταν στρέφεται κατά της μη συμμόρφωσης του εργοδότη με τους όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Με τη νέα νομοθεσία προστίθεται η μη συμμόρφωση του εργοδότη με την εργατική νομοθεσία. Επίσης προέβλεπε ότι προκειμένου να κηρυχτεί απεργία πρέπει να προηγηθεί μυστική ψηφοφορία και να υπερψηφιστεί η κήρυξη της απεργίας από τα 2/3 των εργαζομένων της επιχείρησης, στην περίπτωση απεργίας που επηρεάζει ολόκληρη την επιχείρηση, και, σε περίπτωση που η απεργία αφορά μια συγκεκριμένη μονάδα, από τα 2/3 των εργαζομένων σε αυτή τη μονάδα και τουλάχιστον από το 1/2 των εργαζομένων ολόκληρης της επιχείρησης. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, στην πρώτη περίπτωση απαιτείται η απεργία να έχει υπερψηφιστεί από το 1/2 των εργαζομένων της επιχείρησης και στη δεύτερη περι-

πτωση από το ½ των εργαζομένων της μονάδας, ενώ δεν απαιτείται η διενέργεια ψηφοφορίας για την πραγματοποίηση στάσης εργασίας.

Η μεγαλύτερη καινοτομία είναι ότι εισάγεται διαδικασία διαμεσολάβησης για την επίλυση των συλλογικών εργατικών διαφορών.

Στα θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης γίνεται πιο αυστηρή η υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει σε τακτική βάση τους εκπροσώπους των εργαζομένων για την πορεία της επιχείρησης και να ενημερώνει τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχουν εκπρόσωποι των εργαζομένων - συνδικαλιστικές οργανώσεις ή επιτροπές επιχείρησης - στην επιχείρηση.

Ως προς τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις δημόσιες υπηρεσίες με την τροποποίηση του νόμου για τις δημόσιες υπηρεσίες, οι δημόσιες αρχές εξομοιώνονται με οργανώσεις εργοδοτών. Με τον τρόπο αυτόν διευκολύνεται η υπογραφή εθνικών και κλαδικών σσε. Επιπροσθέτως, οι ρυθμίσεις για το ωράριο, τα διαλείμματα και τους μισθούς υπάγονται τώρα στο αντικείμενο όχι μόνο των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας αλλά και των κλαδικών.

Ως προς την Επιτροπή Επιχείρησης σύμφωνα με την προϋσχύουσα νομοθεσία η σύσταση επιτροπής επιχείρησης πρέπει να διοργανωθεί από τον εργοδότη αν αυτό ζητηθεί εγγράφως από τουλάχιστο το 1/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, απαιτείται να το ζητήσει ενυπόγραφα το 1/10 των εργαζομένων

26.3. Πολιτικές απασχόλησης

Οι κοινωνικοί συνομιλητές στη Λιθουανία δεν έχουν συνάψει συμφωνία εφαρμογής της συμφωνίας πλαίσιο των ευρωπαϊών κοινωνικών συνομιλητών του 2002 για την τηλεργασία. Παρότι υπάρχουν τηλεεργαζόμενοι στη χώρα, δεν υπάρχουν σχετικά επίσημα στοιχεία, ούτε είναι γνωστό σε ποιούς κλάδους απασχολούνται. Δεν ορίζεται στο νόμο ή σε συλλογική σύμβαση εργασίας η έννοια της τηλεργασίας. Θεωρείται ότι η έννοια της κατ' οίκον εργασίας καλύπτει την τηλεργασία. Συγκεκριμένα, ως κατ' οίκον εργασία νοείται η εργασία που πραγματοποιείται από τον εργαζόμενο στο σπίτι έναντι συμφωνημένης με τον εργοδότη αμοιβής. Ωστόσο αυτός ο ορισμός δεν καλύπτει την τηλεργασία που πραγματοποιείται εκτός της οικίας του εργαζόμενου.

26.4. Κοινωνικός διάλογος

Σύμφωνα με τη λιθουανική νομοθεσία, τα νομοσχέδια σχετικά με εργατικά, κοινωνικά και οικονομικά θέματα πριν κατατεθούν στην κυβέρνηση πρέπει να έχουν συζητηθεί στα πλαίσια της Τριμερούς Επιτροπής της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (Lietuvos Respublikos trišalė taryba, LRTT), η οποία μπορεί να προτείνει τροποποιήσεις. Παρόλα αυτά, οι προτάσεις των κοινωνικών συνομιλητών συχνά αγνοούνται από το κοινοβούλιο. Οι κοινωνικοί συνομιλητές απηύθυναν επιστολή στον πρόεδρο

της βουλής σύμφωνα με την οποία «Τα μέλη του συμβουλίου πιστεύουν ότι αμοιβαία διαβούλευση ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές και το κοινοβούλιο θα μπορούσε να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο για βελτίωση του συστήματος εργασιακών σχέσεων, των μισθών και του κοινωνικού κράτους».

26.5. Ισότητα των φύλων

Στις 29 Σεπτεμβρίου 2008 εκπρόσωποι των συνδικάτων, των εργοδοτών και των πολιτικών κομμάτων υπέγραψαν εθνική συμφωνία σχετικά με την ισότητα των φύλων. Σκοπός της συμφωνίας είναι να προωθηθεί η εφαρμογή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλα τα επίπεδα (εργασία, εκπαίδευση, τοπική αυτοδιοίκηση κ.λπ.) στην πράξη. Η συμφωνία προβλέπει να γίνει χρήση των κοινοτικών κονδυλίων 2007-2013 για το σχεδιασμό και την πραγματοποίηση εθνικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών.

26.6. Συνδικάτα

Η συνδικαλιστική παρουσία στα εμπορικά πολυκαταστήματα ήταν μέχρι πρόσφατα εξαιρετικά ασθενής. Ωστόσο από το 2008 η κατάσταση άρχισε να αλλάζει. Τον Μάη του 2008 συστάθηκε το συνδικάτο των εμποροϋπαλλήλων (Prekybos darbuotojų profesinė sąjunga, PDPS). Σε επίπεδο επιχείρησης συστάθηκαν επιχειρησιακά σωματεία σε τρία πολυκαταστήματα.

26.7. Ανεργίες

Ως απάντηση στην εκτόξευση των τιμών των καταναλωτικών αγαθών και των υπηρεσιών, συνδικάτα, οργανώσεις πολιτών και ΜΚΟ πραγματοποίησαν από το Σεπτέμβριο μέχρι το Νοέμβριο του 2007 σειρά κινητοποιήσεων κατά της φτώχειας για να δηλώσουν την αντίθεσή τους στην κυβερνητική κοινωνική και οικονομική πολιτική. Σε συνέχεια των κινητοποιήσεων, τα συνδικάτα κατέθεσαν μια λίστα αιτημάτων στην κυβέρνηση και το Κοινοβούλιο.

Στις 20 Σεπτεμβρίου 2007 το Συντονιστικό των Λιθουανικών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων - όπου συμμετέχουν οι τρεις κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις LPSK, LDF και LPS 'Solidarumas'- απευθύνθηκε στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, το Κοινοβούλιο και την κυβέρνηση εκφράζοντας τη δυσαρέσκειά του για την αύξηση τιμών και τη μείωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Η απάντηση του Υπουργού Απασχόλησης και του Υπουργού Οικονομίας δεν κρίθηκε ικανοποιητική από τα συνδικάτα που προχώρησαν σε διαδηλώσεις κατά της φτώχειας τον Οκτώβριο και Νοέμβριο του 2007. Στις διαδηλώσεις έντονη ήταν η συμμετοχή ΜΚΟ, κινήσεων πολιτών κ.λπ. Με τη λήξη της περιόδου των κινητοποιήσεων τα συνδικάτα απηύθυναν στην κυβέρνηση και το κοινοβούλιο επιστολή με το διεκδικητικό τους πλαίσιο για:

- Συγκράτηση τιμών
- Εισαγωγή συστήματος φορολόγησης του προσωπικού εισοδήματος σε βαθμίδες και αύξηση του μηνιαίου αφορολόγητου εισοδήματος στα 115 ευρώ
- Αύξηση του κατώτατου μηνιαίου μισθού στο 60% του μέσου μηνιαίου μισθού
- Υιοθέτηση νόμου για την τιμαριθμοποίηση των μισθών και των κοινωνικών παροχών στην περίπτωση πληθωρισμού
- Ορισμός ενός ρεαλιστικού ορίου φτώχειας
- Λήψη κατάλληλων μέτρων για την καταπολέμηση της φτώχειας
- Να καταργηθούν τα ανώτατα όρια στις κοινωνικές παροχές
- Να καταπολεμηθούν οι πελατειακές σχέσεις στο δημόσιο.

27. Βουλγαρία

27.1. Γενικό πλαίσιο

Όπως πολλές άλλες χώρες της Ανατολικής Ευρώπης η Βουλγαρία στην προσπάθειά της να ακολουθήσει την μετάβαση στην οικονομία της αγοράς αντιμετώπισε σοβαρά προβλήματα ανάπτυξης καθ' όλη την διάρκεια της δεκαετίας του '90, τα οποία επηρέασαν αρνητικά, τόσο τα μεγέθη της οικονομίας, όσο κατ' επέκταση και την αγορά εργασίας της χώρας.

Οι ανοδικοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης της δεκαετίας του 2000 δεν στάθηκαν ικανοί να συγκρατήσουν τα μεγάλα μεταναστευτικά ρεύματα προς το εξωτερικό με αποτέλεσμα μετά την ένταξή της στην Ευρωπαϊκή Ένωση η Βουλγαρία να εξακολουθεί να στερείται ενός σημαντικού αριθμού εργατικών χεριών.

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Βουλγαρία αφορούν κυρίως στις μεταρρυθμίσεις, που εισηγείται η Κυβέρνηση στην εργατική νομοθεσία στην προσπάθεια ευρύτερης προσαρμογής της νέας κοινοτικής πολιτικής για την απασχόληση με άξονα την ευελιξία και την ασφάλεια στην εργασία (flexicurity).

Μολονότι ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν είναι περιθωριακός στην χάραξη της σύγχρονης εργατικής πολιτικής της χώρας, δεν λείπουν οι απεργιακές κινητοποιήσεις με επιτυχημένη έκβαση για την εργατική πλευρά.

Τέλος, η μεταναστευτική πολιτική αποτελεί ένα ζήτημα εξέχουσας σημασίας για μια κλασσική χώρα αποστολής μεταναστών, η οποία προοδευτικά γνωρίζει σημαντικές *επι-μεταναστευτικές* ροές.

27.2. Εργατικό δίκαιο

Η καθιέρωση του αξιώματος της ευελασφάλειας/ flexicurity στις εργασιακές σχέσεις της χώρας αποτέλεσε την βασικότερη μέριμνα των κυβερνητικών παρεμβάσεων στο πεδίο της απασχόλησης. Ήδη, από τις αρχές του 2008 το καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργείο ανακοίνωσε την Εθνική Στρατηγική για την Απασχόληση του έτους 2008, με την οποία επιδιώκεται η σταδιακή μετατόπιση του κέντρου βάρους από την επιδοματική πολιτική για την απασχόληση στην ενίσχυση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Το οικείο εθνικό σχέδιο δράσης συντάχθηκε από μια ομάδα εμπειρογνομόνων, στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των κοινωνικών συνομιλητών και διάφορων κυβερνητικών οργανισμών και αποτελεί προϊόν πολύμηνων διαπραγματεύσεων στα επίσημα όργανα διαβούλευσης. Στην αφετηρία των συζητήσεων για μια πολιτική εργασιακών σχέσεων εμπνευσμένη από την ανάγκη για περισσότερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις βρίσκονται ορισμένες κοινές διαπιστώσεις των εμπλεκόμενων φορέων:

- Τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας και ταυτόχρονα οι ιδιαιτερότητες του φαινομένου στην χώρα, όπως το γεγονός ότι το 55% των ανέργων ανήκει στην κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων, οι οποίοι μάλιστα διαθέτουν στην πλειοψηφία τους ένα εξαιρετικά χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης.
- Η ολοένα αυξανόμενη έλλειψη εργατικών χεριών, εξαιτίας αφενός δημογραφικών παραγόντων και αφετέρου της πρόσφατης μετανάστευσης βουλγάρων εργατών στο εξωτερικό, σε συνδυασμό μάλιστα με την εμφάνιση των πρώτων ενδείξεων για μαζική είσοδο και εγκατάσταση στην χώρα μεταναστών εργατών από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης στην χώρα και ο μεγάλος αριθμός μακροχρόνια ανέργων που εγκαταλείπουν οριστικά την προσπάθεια εύρεσης εργασίας και δεν εγγράφονται πλέον στις αρμόδιες υπηρεσίες.

Σε ό,τι αφορά στους ποσοτικούς στόχους, η προτεραιότητα τίθεται στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στο 62%, στην μείωση της ανεργίας κάτω από το 7%, στην εξασφάλιση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης για τουλάχιστον 35.000 ανέργους ηλικίας κάτω των 29 ετών, στην εν γένει επαγγελματική κατάρτιση επιπλέον 74.000 εργαζομένων (κατά 51% περισσότερων από ό,τι για το 2007) και τέλος, η επεξεργασία ειδικών προγραμμάτων με το τίτλο «*νέα αρχή*» για νέους και μακροχρόνια ανέργους.

Ο διάλογος σχετικά με τις κεντρικές επιδιώξεις της εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση συνεχίστηκε αμείωτος καθ' όλη την διάρκεια του 2008. Στις 21 Μαρτίου οι κοινωνικοί συνομιλητές δημοσιοποίησαν τις θέσεις τους στα πλαίσια ενός συνεδρίου με θέμα «*Ευελασφάλεια και αγορά εργασίας στην Βουλγαρία*», το οποίο συνδιοργάνωσε το Υπουργείο Απασχόλησης και το Ίδρυμα Friedrich Ebert.

Από την εργοδοτική πλευρά καθίσταται πλέον σαφές ότι επιδιώκεται ο περιορισμός την παραδοσιακής προστασίας της θέσης απασχόλησης (με παράλληλη ενίσχυση των παθητικών και των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης), η άρση των περιορισμών που αφορούν στην σύναψη σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η απλοποίηση των ουσιαστικών και διοικητικών προϋποθέσεων για την απόλυση, ιδίως στις μικρές επιχειρήσεις (με αντιστάθμισμα την ασφάλεια που θα μπορούσε να εγγυηθούν ορισμένα ευεργετήματα και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης) και τέλος, η δυνατότητα για επέκταση του χρόνου εργασίας.

Αντιθέτως, τα συνδικάτα των εργαζομένων δηλώνουν την αντίθεσή τους στην επέκταση του θεσμού των γραφείων προσωρινής εργασίας επιδιώκοντας σαφέστερη νομοθεσία για το καθεστώς απασχόλησης στις τριμερείς σχέσεις εργασίας. Κυρίως, όμως, η συνδικαλιστική πλευρά αξιώνει την μεγαλύτερη εμπλοκή των εκπροσώπων της στην υιοθέτηση μέτρων που θα προάγουν την ευελιξία στην αγορά εργασίας, επομένως την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου. Τέλος, επισημαίνεται ότι το χαμηλό επίπεδο εργασιακής ασφάλειας και ιδίως κοινωνικής προστασίας στην χώρα καθιστούν αυτήν τη στιγμή ανεδαφική οποιαδήποτε φιλελευθεροποίηση στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, με αφορμή την συζήτηση για πιθανή κοινωνική συμφωνία στο ζήτημα της τροποποίησης ορισμένων διατάξεων του Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας, τα συνδικάτα θέτουν ως απαραίτητη προϋπόθεση την κατοχύρωση συλλογικών εργατικών δικαιωμάτων όπως, ιδίως, την ολοκληρωμένη προστασία του απεργιακού δικαιώματος ή την καταγραφή και κωδικοποίηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την ενίσχυση των μηχανισμών ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων.

Στο ζήτημα της αναθεώρησης της νομοθεσίας σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, οι προτάσεις της Κυβέρνησης αφορούν σε δυο κύριες κατευθύνσεις: από την μία, την ουσιαστική αύξηση των προστίμων, που θα επιβάλλονται τόσο στην εργοδοτική, όσο και στην εργατική πλευρά σε περίπτωση πιστοποιημένης παραβίασης της νομοθεσίας και από την άλλη, στην ενίσχυση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων της Επιθεώρησης Εργασίας, που θα εκτείνονται μέχρι την προσωρινή παύση των εργασιών μιας επιχείρησης ως διοικητικό μέτρο προκειμένου να συμμορφωθεί προς τις υποδείξεις του Σώματος.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων, ενώ αποδέχονται την πλειοψηφία των προτεινόμενων μέτρων, όπως, ιδίως, την εργοδοτική υποχρέωση για κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού ή την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων σε ζητήματα προστασίας της υγείας, αντιδρούν στην ρύθμιση σχετικά με την επιβολή προστίμων στους εργαζόμενους, δεδομένου ότι θεωρούν πως ενδεχόμενη παραβίαση της οικείας νομοθεσίας από την πλευρά τους θα οφείλεται πιθανότητα σε άγνοια των κανόνων προστασίας. Οι εργοδότες από την άλλη, διαμαρτύρονται έντονα για την ανάληψη

του κόστους για την αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και για την ενίσχυση των προβλεπόμενων χρηματικών ή διοικητικών ποινών.

Δεν έλειψαν, πάντως, και οι από κοινού πρωτοβουλίες των κοινωνικών συνομιλητών σε ζητήματα ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης, όπως η καμπάνια «Αποκάλυψη» που αφορά στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Πρόκειται για μια εργοδοτική πρωτοβουλία η οποία υποστηρίχθηκε από πολλά μέσα μαζικής ενημέρωσης και από τα συνδικάτα των εργαζομένων την στιγμή που η Κυβέρνηση κατέθεσε προτάσεις για νέες φορολογικές και κοινωνικο-ασφαλιστικές ρυθμίσεις (κίνητρα) με στόχο τον περιορισμό της γκρίζας οικονομίας με κυριότερη, ίσως, την μεταβολή του συντελεστή επιμερισμού του βάρους των κοινωνικών εισφορών ανάμεσα στον εργαζόμενο και στον εργοδότη από το 35:60 στο 40:60.

27.3. Συλλογικές συμβάσεις

Αξιοσημείωτη είναι η κατά 100% αύξηση στις αμοιβές των εργαζομένων στον κλάδο της υγείας συμφωνήθηκε με την νέα συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφηκε μεταξύ του Υπουργείου Υγείας, τις ομοσπονδίες των εργαζομένων και τις ενώσεις των εργοδοτών της χώρας σε σχέση με την προηγούμενη συμφωνία για τον κλάδο (2006), έπειτα από σκληρές και μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις ανάμεσα στην εργατική και την εργοδοτική πλευρά.

27.4. Απεργίες

Σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις σημάδεψαν την εργασιακή πραγματικότητα της Βουλγαρίας κατά την διάρκεια του 2008 με σημαντικότερες αυτές των εργαζομένων στον εκπαιδευτικό και τον ενεργειακό τομέα.

Η απεργία διάρκειας έξι εβδομάδων στον χώρο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η σημαντικότερη από τις δυναμικές κινητοποιήσεις των καθηγητών τα προηγούμενα χρόνια, είχε ως αποτέλεσμα την περαιτέρω αύξηση των μισθών κατά 22.5% και την εξασφάλιση του 4.22% του ΑΕΠ για την Παιδεία. Την στιγμή που η συμμετοχή στις απεργιακές κινητοποιήσεις ξεπέρασε το 82% των εργαζομένων τα συνδικάτα επέκτειναν την δράση τους σε δεκάδες αποκλεισμούς δρόμων, στην κατασκήνωση διαρκείας έξω από το Κοινοβούλιο, σε καμπάνιες ενημέρωσης σε όλη την επικράτεια, ακόμη και στην συμβολική απεργία πείνας δεκάδων καθηγητών.

Η μεγάλη ανταπόκριση της κοινής γνώμης στα αιτήματα και στις κινητοποιήσεις των καθηγητών όχι μόνο εξασφάλισε την επιτυχία όλων αυτών των συλλογικών δράσεων, αλλά επέτρεψε στα συνδικάτα της χώρας να ασκούν πιέσεις προς τους τραπεζικούς οργανισμούς της χώρας για αναστολή πιθανών κυρώσεων από αδυναμία των εκπαιδευτικών να ανταπεξέλθουν στις χρηματοπιστωτικές υποχρεώσεις τους εξαιτίας του μεγάλου διαστήματος παύσης της καταβολής του μισθού τους εξαιτίας της συμμετοχής τους στην απεργία.

Εξίσου επιτυχημένη ήταν η τριήμερη απεργιακή κινητοποίηση των εργαζομένων στους δύο μεγαλύτερους οργανισμούς-προμηθευτές ηλεκτρικής ενέργειας, οι οποίοι ανήκουν στον τσέχικο ενεργειακό κολοσσό (CEZ) με αιτήματα την αύξηση των αποδοχών και την αποτροπή των σχεδιαζόμενων απολύσεων. Αύξηση κατά 25% στις αποδοχές, σύναψη νέας συλλογικής συμφωνίας και αναστολή όλων των προγραμματιζόμενων απολύσεων ήταν το αποτέλεσμα της απεργίας, στην οποία συμμετείχε συνολικά πάνω από το 77% των εργαζομένων.

27.5. Μετανάστευση

Η ανάληψη δράσεων από την πλευρά του συνδικαλιστικού κινήματος προς όφελος των μεταναστών που εγκαθίστανται σε μια χώρα, η οποία μέχρι πρότινος αποτελούσε χώρα αποστολής μεταναστών στο εξωτερικό, δεν είναι ένα συνηθισμένο φαινόμενο. Οι δύο μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας (CITUB και LC Podkrepa) συνήψαν μνημόνιο συνεργασίας με την βρετανική συνομοσπονδία (TUC) με στόχο την καταπολέμηση του κοινωνικού ντάμπινγκ, και την συνδικαλιστική υποστήριξη των μεταναστών στις χώρες εγκατάστασης. Η συμφωνία αυτή αναμένεται να αποβεί επωφελής ιδιαίτερα για τους περίπου 100.000 βούλγαρους μετανάστες στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίοι εργάζονται κατά κανόνα χωρίς ιδιωτικές συμβάσεις εργασίας.

Στα πλαίσια της εν λόγω συμφωνίας αποφασίστηκε η αυτόματη μεταφορά της συνδικαλιστικής ένταξης στην οργάνωση της χώρας εγκατάστασης, η παροχή ενημέρωσης και υποστήριξης σε εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα (μέσα από την ίδρυση ειδικών γραφείων ενημέρωσης) και η παρέμβαση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε διενέξεις ανάμεσα στους μετανάστες εργαζόμενους και τους εργοδότες τους.

Επιπλέον, τα βουλγαρικά συνδικάτα συμμετείχαν στην τριμερή ομάδα εργασίας, που συστήθηκε από την κυβέρνηση προκειμένου να χαραχθεί μια σύγχρονη μεταναστευτική πολιτική δεδομένων των ιδιαιτεροτήτων σε μια χώρα, η οποία έχοντας απολέσει τα τελευταία χρόνια το 20% του εργατικού της δυναμικού, μετατρέπεται βαθμιαία σε τόπο προορισμού για κοινοτικούς και εξωκοινοτικούς αλλοδαπούς εργαζόμενους.

Οι βασικές αρχές στις οποίες επήλθε συμφωνία στο εσωτερικό της Ομάδας Εργασίας αφορούν στην αποτελεσματική διαχείριση των μεταναστευτικών ροών, στην ελεύθερη μετακίνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση για τους βούλγαρους εργαζόμενους, στην υιοθέτηση μέτρων για την αποτροπή των τάσεων για μετανάστευση των νέων εργαζομένων και στην πρόληψη και καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης.

Εντούτοις, η αφετηρία και οι προτεραιότητες της εργοδοτικής και της εργατικής πλευράς διαφέρουν ουσιαστικά σε πολλά ζητήματα. Για τους εργοδότες προέχει η επιλεκτική μεταναστευτική πολιτική ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων σε εξειδικευμένο ή ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, ενώ για τα συνδικάτα η

έμφαση δίδεται στην ανάγκη για την προάσπιση των δικαιωμάτων των μεταναστών και για την πλήρη κοινωνική ένταξή τους.

28. Ρουμανία

28.1. Γενικό πλαίσιο

Η Ρουμανία μετά την πλήρη ένταξη της στην ΕΕ το 2007, κλήθηκε να αντιμετωπίσει σημαντικές προκλήσεις στο χώρο της αγοράς εργασίας και ιδιαίτερα στα θέματα της μετανάστευσης και των μισθολογικών απολαβών. Έτσι, η σημαντικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην χώρα εντοπίζονται στην προσπάθεια να εναρμονισθεί με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες τόσο σε θεσμικό πλαίσιο αλλά κυρίως σε θέματα αμοιβών.

28.2. Πολιτικές απασχόλησης

Στη Ρουμανία, δεν έχει θεσπισθεί καμία ρύθμιση ή συμφωνία για την τηλεργασία. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, με την μορφή αυτή απασχόλησης εργαζόταν το 2008 περίπου 0,5%-1% του εργατικού δυναμικού, ωστόσο η μορφή αυτή απασχόλησης αυξάνεται με γοργούς ρυθμούς και προβλέπεται ότι το 2010 θα αγγίζει το 8-10% της συνολικής απασχόλησης. Η Κυβέρνηση της Ρουμανίας εξήγγειλε ότι θα προχωρήσει σε υιοθέτηση ρυθμιστικού πλαισίου για τις νέες μορφές απασχόλησης, ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές ενθαρρύνουν την άμεση ενσωμάτωση του κοινοτικού πλαισίου για τις νέες μορφές εργασίας στο Ρουμανικό Δίκαιο.

28.3. Συλλογική διαπραγμάτευση

Ηχηρή υπήρξε η αντίδραση των συνδικάτων αναφορικά με το ύψος του κατώτατου μισθού για το 2008 αλλά και για την ανεπάρκεια του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο. Οι μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις στην χώρα εξέδωσαν ψήφισμα στο οποίο εξέφρασαν την διαφωνία τους με το σχέδιο του κρατικού προϋπολογισμού το 2008, εστιάζοντας στα κάτωθι:

- Τα επίπεδα της φορολογίας, τα οποία αυξήθηκαν σημαντικά, γεγονός το οποίο σε συνδυασμό με την στασιμότητα των αμοιβών οδηγεί στο να μην ανταποκρίνονται οι αυξήσεις στα επίπεδα του πληθωρισμού.
- Το άνιστο φορολογικό σύστημα, το οποίο αντιμετωπίζει με τον ίδιο τρόπο τα χαμηλά με τα υψηλά εισοδήματα.
- Την μείωση μόνο των εργοδοτικών εισφορών.
- Την μείωση κατά ποσοστό 50% των εργατικών εισφορών για το ταμείο ανεργίας με παράλληλη μείωση των αντίστοιχων εργοδοτικών εισφορών κατά 50%.

➤ Τη απροθυμία της Κυβέρνησης για ουσιαστική αύξηση του κατώτατου μισθού.⁶⁵

Μετά από αλλεπάλληλες συζητήσεις σε τριμερές επίπεδο αλλά και εκδηλώσεις διαμαρτυρίας των συνδικάτων αποφασίσθηκε τελικά η αύξηση του κατώτατου μισθού σε 135 ευρώ. Η απόφαση αυτή δεν ικανοποίησε τα συνδικάτα, τα οποία ανακοίνωσαν ότι θα συνεχίσουν τις κινητοποιήσεις τους.

28.4. Απεργίες

Η Εθνική Ομοσπονδία των Λιμενεργατών πραγματοποίησε στις αρχές του 2008, σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων στα λιμάνια της χώρας, εκδηλώνοντας την δυσανεξία της στην απόφαση της Κυβέρνησης να τροποποιήσει την νομοθεσία για τα Λιμάνια στην χώρα, χωρίς να υιοθετήσει ή έστω να συζητήσει πάνω στις προτάσεις τους. Το κύριο αίτημα των λιμενεργατών αφορά στην καταπολέμηση της αδήλωτης απασχόλησης στα λιμάνια, η οποία όπως εκτιμούν τα συνδικάτα, είναι ιδιαίτερα αυξημένη.⁶⁶ Η αντίδραση των συνδικάτων είχε ως αποτέλεσμα η Κυβέρνηση να υποσχεθεί ότι θα εξετάσει το θέμα της παράνομης εργασίας στα λιμάνια και θα προχωρήσει στην υιοθέτηση σχετικών μέτρων για την καταπολέμηση της.

Η ισχυρή αντίδραση των συνδικάτων που δραστηριοποιούνται στον δημόσιο τομέα της Ρουμανίας, είχε ως αποτέλεσμα την αλλαγή των πλάνων της Κυβέρνησης για μείωση των θέσεων εργασίας στην κεντρική δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκησης. Ειδικότερα, το σχέδιο του κρατικού προϋπολογισμού για το 2008 προέβλεπε αρχικά την περικοπή του 10% των θέσεων εργασίας στην κεντρική δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση⁶⁷, προκειμένου να εξοικονομηθούν πόροι. Παράλληλα, ανακοίνωσε και την εφαρμογή πλαφόν στα ποσά των αποζημιώσεων λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε όσους απολυθούν. Η Εθνική Συνομοσπονδία των Εργαζομένων στην Δημόσια Διοίκηση, η οποία εκπροσωπεί όλους τους εργαζομένους (και αυτούς που εργάζονται με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) εξέφρασε την έντονη αντίδραση της στα σχέδια της Κυβέρνησης, τονίζοντας ότι η απόφαση αυτή έρχεται σε αντίθεση με συλλογική και τοπική αυτονομία, και θα επιφέρει αποδυνάμωση των δημοσίων υπηρεσιών. Η αντίδραση αυτή είχε ως συνέπεια να μη συμπεριληφθεί η εν λόγω πρόταση στον κρατικό προϋπολογισμό του 2008.

65. Ο κατώτατος μισθός στην Ρουμανία το 2007 ανερχόταν σε 108 ευρώ και η πρόταση για αύξηση του το 2008 ήταν σε περίπου 120 ευρώ.

66. Σύμφωνα με τα συνδικάτα εκτιμούν ότι μόνο στο Λιμάνι της Κωνσταντζα απασχολούνται παράνομα 11.000 εργαζόμενοι.

67. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο αριθμός των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα είχε αυξηθεί κατά περίπου 19% για το χρονικό διάστημα 2005-2007.

Σημαντική υπήρξε και η απεργιακή κινητοποίηση στην αυτοκινητοβιομηχανία Dacia της Ρουμανίας, η οποία κατέληξε σε συμφωνία όσον αφορά τις διεκδικήσεις των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι στην αυτοκινητοβιομηχανία ξεκίνησαν απεργιακή κινητοποίηση αόριστης διάρκειας για να υποστηρίξουν κυρίως οικονομικές διεκδικήσεις τους και συγκεκριμένα:

- Μηνιαία μισθολογική αύξηση για όλους τους εργαζόμενους κατά 150 ευρώ.
- Συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη της εταιρείας σε ποσοστό 5-10%.
- Επίδομα Χριστουγέννων και Πάσχα σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης το οποίο θα ανέρχεται σε 50% των μέσων μηνιαίων αποδοχών.
- Μείωση της τάξης του 15% στην τιμή οποιουδήποτε μοντέλου για την αγορά αυτοκινήτου Dacia, Renault, Nissan για όλους τους εργαζόμενους.

Η συμμετοχή στην απεργία υπήρξε καθολική και η διοίκηση μετά από 15 περίπου ημέρες προσέφυγε στην Δικαιοσύνη, όπου αποφάσισε ότι η απεργιακή κινητοποίηση είναι καθ' όλα νόμιμη. Η διοίκηση μετά από τις πιέσεις αυτές, πρότεινε μηνιαία αύξηση μισθού σε 300 RON από την 1^η Ιανουαρίου 2008, ακολουθούμενη από μια δεύτερη αύξηση μισθού 60 RON από την 1^η Σεπτεμβρίου 2008, καθώς και ένα bonus 900 RON κατά την διάρκεια του έτους. Το σωματείο, μετά από πολλές συζητήσεις και με την σύμφωνη γνώμη του 70% των μελών του συμφώνησε και υπέγραψε με την εταιρεία, τερματίζοντας έτσι μία από τις μεγαλύτερες και σημαντικότερες απεργιακές κινητοποιήσεις στην Ρουμανία. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η μισθολογική αύξηση που επιτεύχθηκε ήταν μεγάλη, όμως ο μέσος μηνιαίος μισθός στα εργοστάσια της Dacia της Ρουμανίας εξακολουθεί να είναι κατά πολύ χαμηλότερος σε σχέση με τους μισθούς του γαλλικού ομίλου Renault.

28.5. Μετανάστευση

Η πλήρης ένταξη της Ρουμανίας το 2007 στη ΕΕ, κατέστησε αναγκαία την υιοθέτηση νέας εθνικής πολιτικής και στρατηγικής για την μετανάστευση. Η ενσωμάτωση της Ρουμανίας στην ΕΕ, ως «παράμεθρος χώρα» στα δυτικά σύνορα της ΕΕ, μετέτρεψε την χώρα σε «ελκυστικό» προορισμό για μετανάστευση, ιδιαίτερα από χώρες του τρίτου κόσμου. Παράλληλα, η αυξημένη ροή μετανάστευσης των ρουμάνων προς στο εξωτερικό τα τελευταία χρόνια αλλά και η γήρανση του πληθυσμού, είχαν ως αποτέλεσμα την έλλειψη εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιοχές αλλά και σε ορισμένους τομείς και ειδικότητες της οικονομίας.

Οι στόχοι της νέας στρατηγικής για την μετανάστευση 2007-2010 συνοψίζονται στα εξής:

- Έλεγχος της μετανάστευσης
- Πρόληψη και καταστολή της παράνομης μετανάστευσης

- Νέα πολιτική για το άσυλο
- Κοινωνική και πολιτιστική ενσωμάτωση των μεταναστών.

Πιο συγκεκριμένα, η νέα στρατηγική για την μετανάστευση στοχεύει στην θέσπιση ενός νέου πλαισίου για ελεύθερη μετακίνηση και δικαιώματα παραμονής σε ευρωπαϊούς πολίτες καθώς επίσης και σε άδεια εισόδου και παραμονής ατόμων από τρίτες χώρες, επικεντρώνεται στην ενίσχυση της συνεργασίας σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο για τον έλεγχο της παράνομης μετανάστευσης και την παράνομης εργασίας, αλλά και την βελτίωση των διαδικασιών και των πρακτικών για όσους ζητούν άσυλο στην χώρα.

Παράλληλα, η Κυβέρνηση της Ρουμανίας, για να αντιμετωπίσει τις ελλείψεις που παρατηρήθηκαν στην εγχώρια αγορά εργασίας, ανακοίνωσε το 2008 ένα σχέδιο «επαναπατριsmού» των Ρουμάνων που εργάζονται στο εξωτερικό. Συνοπτικά τα μέτρα επαναπατριsmού, που έχουν ορίζοντα τριετίας (2008-2010) στοχεύουν:

- Στην δημιουργία σύγχρονων βάσεων δεδομένων, οι οποίες θα καταγράφουν την απασχόληση των ρουμάνων εργαζομένων στο εξωτερικό.⁶⁸
- Διαρκής ενημέρωση των μεταναστών για την εξέλιξη της αγοράς εργασίας στην Ρουμανία, τις νέες θέσεις εργασίας καθώς και τις δυνατότητες για επαγγελματική απορρόφηση και εξέλιξη.
- Εισαγωγή κινήτρων εργασίας για τους εργαζόμενους στο εξωτερικό που επιθυμούν να επιστρέψουν στην χώρα, όπως συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας για εξειδικευμένους και εκπαιδευμένους εργαζόμενους.

Το σχέδιο αυτό τυγχάνει αποδοχής από τους κοινωνικούς συνομιλητές, με τα συνδικάτα ωστόσο, να εκφράζουν επιφυλάξεις για το κατά πόσο τα κίνητρα επαναπατριsmού για τους μετανάστες δημιουργούν συνθήκες διάκρισης για τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην χώρα.

29. Ελλάδα

29.1. Γενικό πλαίσιο

Κατά το 2008 οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίστηκαν πρώτον, από τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, οι οποίες κυρίως σχετίζονται με την επιμήκυνση

⁶⁸ Σε αυτές τις βάσεις δεδομένων θα συγκεντρώνονται στοιχεία που θα αφορούν τον αριθμό των ρουμάνων που εργάζονται στο εξωτερικό, τις χώρες προορισμού, τους κλάδους οικονομίας που απασχολούνται, τις συνθήκες εργασίας τους και τα κίνητρα που τους ώθησαν να μεταναστεύσουν.

του χρόνου συνταξιοδότησης, δεύτερον, από αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ), και τρίτον από την αυξανόμενη κοινωνική ένταση που προκάλεσε η παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση που επιδείνωσε τα χρόνια δημοσιονομικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας. Ένταση, η οποία εκδηλώθηκε με μια σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων οι οποίες χαρακτηρίστηκαν από μεγάλη συμμετοχή.

Θα πρέπει να σημειωθεί, ότι στα τέλη του 2008 το δυσάρεστο γεγονός του θανάτου ενός 16χρονου μαθητή από πυρά αστυνομικού, προκάλεσε έντονη κοινωνική και πολιτική αναταραχή, καλλιεργώντας ένα αίσθημα ανασφάλειας στους πολίτες, το οποίο σε συνδυασμό με την αδυναμία για ένα νέο όραμα στη νέα γενιά, η οποία εκτός των άλλων αντιμετωπίζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη, επέτεινε και διατήρησε το έντονο αυτό κλίμα ανασφάλειας και ταραχών.

Η εκδήλωση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης είναι ορατή στην χώρα μας ήδη από τον Οκτώβριο του 2008, ενώ οι προβλέψεις από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς σχετικά με την πορεία βασικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας αναθεωρούνταν συνεχώς προς το χειρότερο. Για παράδειγμα, ενώ στα τέλη του 2008 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην πρόβλεψή της για την πορεία του ΑΕΠ μέσα στο 2009 ανέφερε έστω και οριακή αύξησή του, πλέον εκτιμάται ότι θα επέλθει μείωση. Επίσης, για την ανεργία οι εκτιμήσεις κάνουν λόγο για αύξησή της σε διψήφιο ποσοστό από 8,2% που ήταν το 2008.

Σύμφωνα με στοιχεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ⁶⁹ κατά την χρονική περίοδο Νοεμβρίου 2008 -Ιουνίου 2009, χάθηκαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης 22.106 θέσεις εργασίας.⁷⁰ Κατά την ίδια χρονική περίοδο ανακοινώθηκαν προγράμματα εθελουσίας εξόδου για 19.583 εργαζόμενους. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεδομένης της ιδιαιτερότητας της ελληνικής οικονομίας, όπου το 98% των επιχειρήσεων απασχολεί μέχρι 10 άτομα, οι επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας δεν ανακοινώνουν τον αριθμό των εργαζομένων που απολύουν συνεπεία οικονομικών δυσκολιών. Θα πρέπει να υπογραμμιστεί στο σημείο αυτό, ότι τα μεγέθη αυτά αυξάνονται σημαντικά εάν προστεθεί και ο αριθμός των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης δεν ανανεώνονται κατά τη λήξη τους.

69. Στα στοιχεία αυτά περιλαμβάνονται επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους, οι οποίες, προχώρησαν σε μείωση προσωπικού ή μετατροπή των όρων εργασίας των απασχολούμενων σε αυτές.

70. Νοέμβριος 2008: 3.000 θέσεις εργασίας, Δεκέμβριος 2008: 3.500 θέσεις εργασίας, Ιανουάριος 2009: 1736 θέσεις εργασίας, Φεβρουάριος 2009: 4.136, Μάρτιος 2009: 4.019, Απρίλιος 2009: 1298, Μάιος 2009: 1571. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι υπάρχουν συγκεκριμένοι κλάδοι οικονομίας που έχουν πληγεί από την οικονομική κρίση το εν λόγω χρονικό διάστημα, στους οποίους οι περισσότερες επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται ως μικρομεσαίες. Έτσι, στις Γοννοποιητικές επιχειρήσεις του Νόμου Καστοριάς από τον Οκτώβριο του 2008 έχουν χαθεί 800 θέσεις εργασίας. (Στοιχεία Εργατικού Κέντρου Καστοριάς), ενώ στον κλάδο του επαγγελματικού yachting καταγράφηκαν 470 απολύσεις μόνιμου προσωπικού, ενώ εκτιμάται ότι κατά την θερινή περίοδο δεν θα προσληφθούν 5.000 εποχικοί εργαζόμενοι.

Πιο συγκεκριμένα, οι κλάδοι παραγωγής που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση είναι η βιομηχανία, η κλωστοϋφαντουργία, οι κατασκευές, ο τουρισμός και ο χρηματοπιστωτικός κλάδος, ενώ τα στοιχεία καταδεικνύουν πως οι περισσότερες επιχειρήσεις που αποφάσισαν να προχωρήσουν σε μείωση προσωπικού βρίσκονται στην Κεντρική Μακεδονία, τη Θράκη⁷¹, τη Δυτική Ελλάδα και την Αττική.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι κάποιες επιχειρήσεις, προσπαθώντας να κερδίσουν χρόνο, για να αντιμετωπίσουν τα νέα οικονομικά δεδομένα, εισάγουν στην επιχείρηση και στο προσωπικό συστήματα εκ περιτροπής εργασίας, «υποχρεωτικών αδειών», καταργούν την υπερωριακή απασχόληση, θέτουν τους εργαζόμενους σε διαθεσιμότητα ή αποφασίζουν προσωρινή αναστολή των λειτουργιών των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, το χρονικό διάστημα Νοέμβριου 2008- Ιουνίου 2009 τέθηκαν σε διαθεσιμότητα συνολικά 2.708 εργαζόμενοι ⁷², ενώ παράλληλα, ήδη από το Δεκέμβριο 2008 εφαρμόζεται σύστημα εκ περιτροπής εργασίας σε 23 επιχειρήσεις.

Σε αυτό το αρνητικό κλίμα υπήρξαν απόψεις από τον επιχειρηματικό κόσμο για την εφαρμογή νομικών διατάξεων που θα κάνουν περισσότερο ευέλικτες τις εργασιακές σχέσεις με σκοπό τη συγκράτηση της ανεργίας (π.χ εβδομάδα τεσσάρων ημερών με μειωμένες αποδοχές αντί απολύσεων). Επίσης, και με αφορμή την περίπτωση μιας επιχείρησης, ήλθε στο προσκήνιο και ο κίνδυνος για την πλευρά των εργαζομένων, λόγω της αρνητικής συγκυρίας οι επιχειρήσεις να μην υλοποιήσουν τις αυξήσεις στις αποδοχές που προβλέπει η περσινή Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που είναι διετούς διάρκειας και για φέτος προέβλεπε αυξήσεις 5.5%.

29.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/Συμβάσεις

Το κύριο χαρακτηριστικό στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά το 2008 ήταν η υπογραφή νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, διετούς διάρκειας, η οποία αποτελεί τη βάση διαπραγμάτευσης για τις επιμέρους συλλογικές διαπραγματεύσεις (κλαδικές, επιχειρησιακές) και καθορίζει τα κατώτατα επίπεδα αμοιβών και γενικότερα των επιμέρους πεδίων των εργασιακών σχέσεων. Ως προς τις αποδοχές, βάσει της νέας διετούς ΕΓΣΣΕ, οι αυξήσεις δίδονται σε τρεις δόσεις. Από 1/1/08 η αύξηση θα είναι της τάξης του 3.45%. Από 1/9/08 δίδεται επιπλέον αύξηση 3% και τέλος, την 1/5/09 θα δοθεί επιπλέον αύξηση 5.5%. Ακόμη, με τη συμφωνία ρυθμίζονται και ορισμένα ζητήματα θεσμικού χαρακτήρα.

71. Σύμφωνα με στοιχεία του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης, από τις 99 επιχειρήσεις (εργοστάσια) που λειτουργούσαν στην Κομοτηνή και απασχολούσαν 17.000 περίπου εργαζόμενους, το 2009 λειτουργούν μόνο 3 τα οποία απασχολούν 2.500 εργαζόμενους.

72. Τον Νοέμβριο 2008 τέθηκαν 840 εργαζόμενοι σε διαθεσιμότητα, τον Δεκέμβριο 2008 890 εργαζόμενοι, τον Ιανουάριο 2009 140 εργαζόμενοι, τον Μάρτιο 398 εργαζόμενοι τον Απρίλιο 169 εργαζόμενοι και τον Ιούνιο 91 εργαζόμενοι.

Τα σημαντικότερα από αυτά είναι, πρώτον, η εξομοίωση των ανάδοχων γονέων με τους φυσικούς ή τους θετούς γονείς. Δεύτερον, η άμεση εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την αντιμετώπιση του στρες στην εργασία. Τρίτον, η προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά από 25 χρόνια υπηρεσίας, ώστε αυτή τελικά να διαμορφωθεί στις 26 ημέρες για πενθήμερη εργασία και στις 31 ημέρες για εξαήμερη εργασία. Ακόμη, αποφασίστηκε η σύσταση μόνιμης επιτροπής οργανωμένου διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών με την ονομασία «Βήμα Διαλόγου». Επιπλέον, οι κοινωνικοί συνομιλητές διατύπωσαν τη βούλησή τους για την ανάγκη εθνικής στρατηγικής για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), κατά το 2008 υπογράφηκαν συνολικά 252 συλλογικές συμβάσεις. Πέραν της Εθνικής Γενικής Σύμβασης Εργασίας, υπογράφηκαν 125 Κλαδικές Συμβάσεις (εθνικού και τοπικού χαρακτήρα), 107 Ομοιοεπαγγελματικές Συμβάσεις (εθνικού και τοπικού χαρακτήρα) και 19 Επιχειρησιακές Συμβάσεις. Από το σύνολο των συμβάσεων, οι 66 ήταν αποτέλεσμα προσφυγής ενός ή και των δύο μερών στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Διαιτητικές Αποφάσεις).

Παρόλα αυτά, στον κλάδο των τραπεζών υπήρξε εμπλοκή στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των δύο μερών για την υπογραφή νέας συλλογικής σύμβασης, καθώς η πλευρά των τραπεζών διευκρίνισε ότι το αντιπροσωπευτικό τους όργανο, η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, δεν αποτελεί εργοδοτικό οργανισμό, συνεπώς η διαπραγμάτευση θα πρέπει να γίνεται σε επιχειρησιακό και όχι σε κλαδικό επίπεδο.

Στα πλαίσια αυτά, η διοίκηση της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδας (ΕΤΕ), μετά την άρνησή της να προσέλθει στις διαπραγματεύσεις, ανακοίνωσε μονομερώς αυξήσεις στους μισθούς των υπαλλήλων, με μήνυμα που στάλθηκε σε κάθε έναν εργαζόμενο ξεχωριστά μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Την ΕΤΕ ακολούθησε μετά από λίγες μέρες η Alpha Bank, η οποία επίσης ανακοίνωσε μονομερώς αυξήσεις.

Η αντίδραση του κλαδικού συνδικάτου ήταν η προσφυγή στον ΟΜΕΔ για την έκδοση διαιτητικής απόφασης, ενώ επιπλέον προχώρησε σε απεργιακές κινητοποιήσεις και ενημέρωση του κοινού.

Στήριξη στην ΟΤΟΕ προσέφερε η ΓΣΕΕ και η UNI Europa, η οποία σε ψήφισμά της επεσήμανε ότι στόχος των εργοδοτών είναι η διάσπαση του συνδικαλιστικού κινήματος στον χώρο των τραπεζών, που πάντα αποτελούσε την αιχμή του δόρατος του ελληνικού εργατικού κινήματος.

Μέσα σε κλίμα αντιπαράθεσης σχετικά με το ζήτημα των ELTA Courier υπογράφηκε περί τα τέλη Ιούνη του 2008 η νέα διετής επιχειρησιακή ΣΣΕ 2008-2009 των εργαζομένων στα ΕΛΤΑ μεταξύ της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Σωματείων Ταχυδρομικών (ΠΟΣΤ) και της διοίκησης των ΕΛΤΑ. Η παρούσα επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι η πρώτη που συμφωνείται μετά την οριστική απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοι-

νοβουλίου για πλήρη απελευθέρωση της ταχυδρομικής αγοράς των κρατών μελών το αργότερο έως τις 31.12.2010 και, ειδικότερα της Ελλάδας, το αργότερο έως τις 31.12.2012. Οι κυριότερες ρυθμίσεις της εν λόγω επιχειρησιακής ΣΣΕ, προβλέπουν μισθολογικές αυξήσεις, ήτοι: Από 1.2.2008 μέχρι 31.8.2008 το αρχικό μισθολογικό κλιμάκιο καθορίζεται στο ποσό των €737 και το καταληκτικό στο ποσό των €1,329. Από 1.9.2008 μέχρι 30.4.2009 το αρχικό μισθολογικό κλιμάκιο καθορίζεται στο ποσό των €762 και το καταληκτικό στο ποσό των €1,409. Από 1.5.2009 μέχρι 31.12.2009 το αρχικό μισθολογικό κλιμάκιο καθορίζεται στο ποσό των €803 και το καταληκτικό στο ποσό των €1,489. Παράλληλα, συμφωνήθηκε α) αύξηση 6% στο επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, 8% στο επίδομα διδακτορικής διατριβής και 7% στο επίδομα γνώσης ξένης γλώσσας, και β) η χορήγηση ειδικής αμοιβής που θα συνδέεται με τα λειτουργικά αποτελέσματα, τα οποία διαμορφώνονται από τους εργαζομένους.

29.3. Εργατικό δίκαιο

Στις 9 Μαΐου 2008 δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ η Υπουργική Απόφαση, με την οποία τέθηκε σε ισχύ και ερμηνεύθηκαν οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησης της ειδικής άδειας μητρότητας, η οποία θεσπίστηκε με τον Ν.3655/2008. Σύμφωνα με την ρύθμιση, οι μητέρες που εργάζονται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με καθεστώς πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, δικαιούνται, μετά την λήξη της άδειας λοχείας και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, όπως προβλέπεται από το άρθρο 9 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των ετών 2004-2005 να λάβουν επιπλέον ειδική άδεια προστασίας μητρότητας έξι (6) μηνών.

Αν δεν κάνει χρήση της προβλεπόμενης από την ως άνω ΕΓΣΣΕ ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας, η μητέρα δικαιούται αμέσως μετά τη λήξη της άδειας λοχείας την ως άνω ειδική άδεια προστασίας της μητρότητας, στην συνέχεια δε και το μειωμένο ωράριο εργασίας, που προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993, όπως ισχύει σήμερα.

Η δικαιούχος θα πρέπει να βρίσκεται σε ενεργό εργασιακή σχέση εργασίας κατά την έναρξη της άδειας μητρότητας, να είναι ασφαλισμένη στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) και να δικαιούται να λάβει επίδομα μητρότητας από τον ως άνω ασφαλιστικό φορέα.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), κατά την διάρκεια της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας καταβάλλει ειδική παροχή στην εργαζόμενη μητέρα, καθώς και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας, εφόσον ισχύουν σωρευτικά οι κάτωθι προϋποθέσεις:

- Να βρίσκεται σε ενεργή σχέση εργασίας
- Να έχει λάβει επίδομα μητρότητας από το ΙΚΑ.

Το καταβαλλόμενο μηνιαίο ποσό είναι ίσο με τον κατώτατο μισθό όπως ορίζεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η ως άνω άδεια δεν χορηγείται σε εργαζόμενες μητέρες, που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, και σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, καθώς επίσης και σε εργαζόμενες που βάσει του Κανονισμού της επιχείρησης ή της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας λαμβάνουν ισόχρονη άδεια διαφορετική από αυτή που προβλέπεται από την ΕΓΣΣΕ.

Τέλος, κατά το 2008 ψηφίστηκε τροπολογία για το εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την νέα ρύθμιση, η οποία συνάντησαν την έντονη αντίδραση των συνδικάτων, υιοθετήθηκαν τα ακόλουθα μέτρα:

Στο πλαίσιο της διαφοροποίησης του εργασιακού καθεστώτος του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού στις ΔΕΚΟ σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό με τις νέες διατάξεις το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης των νεοπροσλαμβανόμενων είναι δυνατόν να παρεκκλίνει από οποιαδήποτε άλλη συλλογική ρύθμιση και με κοινή υπουργική απόφαση να παραπέμπει σε περιεχόμενο αντίστοιχο με εκείνο των γενικών κατώτατων ορίων που ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή οι ισχύουσες ΣΣΕ κλαδικού ή ομοιοπαγγελματικού χαρακτήρα περιορίζοντας τη δυνατότητα ειδικής ευνοϊκότερης επιχειρησιακής ρύθμισης.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τις αυξήσεις μισθών στις ΔΕΚΟ (ζημιογόνες ή επιχορηγούμενες από το Δημόσιο) θα πρέπει να υπακούουν στο τριπλό πλαφόν που ορίζει η διυπουργική απόφαση (δείκτης τιμών καταναλωτή, οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, πορεία κρατικού προϋπολογισμού).

Η προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας σε περίπτωση ασυμφωνίας των δυο μερών στις ΔΕΚΟ, θα πρέπει να γίνεται με κοινή τους συμφωνία αίροντας τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής για τους εργαζόμενους όπως ίσχυε προηγουμένως.

Με τις ρυθμίσεις αυτές ενισχύεται η διάκριση ανάμεσα στο παλαιό και νέο προσωπικό στις ΔΕΚΟ και μάλιστα δημιουργούνται προϋποθέσεις για περαιτέρω διεύρυνση των μεταξύ τους διαφορών με μονομερή πάντοτε απόφαση των διοικήσεων. Επιπλέον βάλλεται ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιχειρήσεις αυτές με τον καθορισμό του πλαισίου στο οποίο θα κινούνται οι αυξήσεις των μισθών, ενώ επίσης αίρεται η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής των εργαζομένων στον ΟΜΕΔ σε περίπτωση μη συμφωνίας τους απέναντι στους κυβερνητικούς όρους.

Τέλος με νομοθετική τροπολογία (30-5-2008) παρέχεται η δυνατότητα σε περίπτωση άσκησης έφεσης κατά της νομιμότητας της απεργίας που κρίθηκε σε πρώτο βαθμό νόμιμη, αυτή να εκδικάζεται ταχύτατα εντός 48 ωρών. Η διάταξη αυτή συγκέντρωσε

τις αντιδράσεις των συνδικάτων για τον ασφυκτικό χρονικά τρόπο εκδίκασης των συγκεκριμένων υποθέσεων, τη στιγμή που ήδη οι σχετικές διαφορές εκδικάζονται άμεσα. Η ρύθμιση αυτή κρίνεται ότι περιορίζει την εργατική πλευρά να υποστηρίξει την θέση της, ενισχύει το εργοδοτικό δικαίωμα και δημιουργεί σοβαρότατη αντίφαση με τις ιδιαίτερα χρονοβόρες διαδικασίες επίλυσης των ατομικών εργατικών διαφορών.

29.4. Συνθήκες Εργασίας

Τον Ιανουάριο του 2009 το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ παρουσίασε εμπειρική έρευνα για τις συνθήκες εργασίας στις εργολαβικές εταιρίες καθαριότητας.

Η απασχόληση στον κλάδο του καθαρισμού ανέρχεται σε 17.500 τουλάχιστον εργαζόμενους, οι οποίοι απασχολούνται σε περίπου 93 εταιρίες καθαριότητας. Το 80% περίπου των εργαζομένων είναι γυναίκες. Το 90% περίπου είναι μετανάστες. Οι εταιρίες καθαριότητας δραστηριοποιούνται όχι μόνο στην ιδιωτικό τομέα, αλλά και στο δημόσιο, αναλαμβάνοντας τον καθαρισμό εγκαταστάσεων νοσοκομείων, δημόσιων επιχειρήσεων, δικαστηρίων, τραπεζών, αεροδρομίων, λιμεναρχείων κ.ά.

Η έρευνα καταδεικνύει την ανεπάρκεια του νομοθετικού πλαισίου και σωρεία παραβιάσεων της εργατικής αλλά και της διοικητικής νομοθεσίας, όπως τις εξής:

- Σε υπηρεσίες του δημοσίου η ανάθεση της καθαριότητας σε ιδιώτες γίνεται με μειοδοτικό διαγωνισμό. Εντοπίστηκαν περιπτώσεις όπου το έργο κατακυρώθηκε σε εταιρία που έκανε προσφορά κατώτερη από το σύνολο των ελάχιστων αποδοχών των εργαζομένων. Εντοπίστηκε επίσης το φαινόμενο να κατακυρώνεται το έργο σε εταιρία που έκανε προσφορά με υπέρογκο κόστος για το δημόσιο, το οποίο θα μπορούσε να υπερκαλύψει το εργασιακό κόστος της απασχόλησης πολυάριθμου άμεσου προσωπικού πλήρους απασχόλησης.
- Σύμφωνα με το νόμο, οι καθαριστές και καθαρίστριες που εργάζονται λιγότερες από 30 ώρες/εβδομάδα δεν υπάγονται στην ασφάλιση για βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Καταγράφονται πρακτές όπου παρουσιάζεται ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται λιγότερες από 30 ώρες/εβδομάδα, ώστε να αποφεύγουν την τήρηση των ασφαλιστικών τους υποχρεώσεων.
- Επίσης καταγράφονται ως συνήθη φαινόμενα η μη τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας, τα εργατικά ατυχήματα, η μαύρη και ανασφάλιστη εργασία, η άρνηση του εργοδότη για χορήγηση αντιγράφου της σύμβασης εργασίας, η υπαρπαγή υπογραφών για την τροποποίηση της σύμβασης εργασίας, οι εκδικητικές απολύσεις, η παρεμπόδιση και νόθευση του συνδικαλισμού κ.ά.

Τέλος, καταγράφονται περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης και εκφοβισμού εργαζομένων, ιδίως αλλοδαπών και συνδικαλιστών.

Το περιστατικό της επίθεσης σε βάρος της ακτιβίστριας συνδικαλίστριας στον κλάδο της καθαριότητας Κωνσταντίνας Κούνεβα, έδωσε δημοσιότητα στην εν λόγω έρευνα και ανέδειξε στις συνθήκες εργασίας των επισφαλώς εργαζομένων κινητοποιώντας ευρεία στρώματα της ελληνικής κοινωνίας (συνδικάτα, φεμινιστικές οργανώσεις, κινήσεις πολιτών, φοιτητές, νέους κ.λπ.).

29.5. Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Στον τομέα της αναδόμησης επιχειρήσεων, τρεις ήταν οι σημαντικότερες εξελίξεις τη χρονιά που πέρασε. Η μία αφορούσε το σχέδιο ιδιωτικοποίησης των Ολυμπιακών Αερογραμμών, που προβλέπει μείωση αριθμού εργαζομένων στο νέο σχήμα μέσω προγράμματος εθελούσιας εξόδου και μετατάξεων σε άλλους οργανισμούς υπό δημόσιο έλεγχο. Η δεύτερη αφορούσε την πρόθεση της διοίκησης του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος για μείωση του αριθμού των εργαζομένων ενόψει και της εισόδου της Deutsche Telecom ως στρατηγικού επενδυτή στον οργανισμό τους πρώτους μήνες του 2009. Τέλος, η τρίτη περίπτωση αφορούσε αντίστοιχες αλλαγές στους Ελληνικούς Σιδηροδρόμους.

Στην περίπτωση της Ολυμπιακής, το σχέδιο ιδιωτικοποίησής της προέβλεπε ότι ο νέος ιδιοκτήτης είναι ελεύθερος να προσλάβει τον αριθμό προσωπικού που κρίνει ο ίδιος ως κατάλληλο για την ομαλή λειτουργία της εταιρείας. Για όσους απολυθούν προβλέπεται πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης, ή μετάταξή τους σε άλλους δημόσιους οργανισμούς. Εκτιμάται, σύμφωνα με διεθνείς οίκους που αξιολόγησαν τα χρηματοοικονομικά δεδομένα της επιχείρησης για λογαριασμό της κυβέρνησης ότι η Ολυμπιακή μπορεί να λειτουργήσει με προσωπικό λίγο πάνω από τις 2,000 από 4,593 που είναι σήμερα.

Ακολούθησε η διαδικασία διαγωνισμού με την οποία θα επιλέγεται πιο συμφέρουσα προσφορά, η οποία όμως απέβη τελικά άκαρπη. Εν τέλει στις αρχές του 2009 συμφωνήθηκε η πώληση της Ολυμπιακής στον Ομίλο MIG, η οποία θα αναλάβει τον πλήρη έλεγχο της εταιρείας από τον Οκτώβριο του 2009.

Στην περίπτωση του Οργανισμού Σιδηροδρόμων, σύμφωνα με τον υπουργό Μεταφορών, η μείωση προσωπικού είναι απαραίτητη για τη μείωση των δαπανών, μέσω της μείωσης της συνολικής μισθολογικής δαπάνης. Για τον σκοπό αυτό προβλέπεται να εφαρμοστούν σε ορίζοντα τριετίας δράσεις, όπως η συνταξιοδότηση προσωπικού και η μη αναπλήρωση από νέες προσλήψεις, αλλαγές στον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού, ώστε να μειωθεί το προσωπικό των αμαξοστοιχιών και η υιοθέτηση του μέτρου ενοικίασης προσωπικού για την κάλυψη προσωρινών αναγκών. Εκτιμάται ότι με τα μέτρα αυτά εντός τριών ετών το προσωπικό του ΟΣΕ θα μειωθεί κατά 2,000-3,000, από 7,400 που ήταν στα τέλη του 2008..

Στην περίπτωση του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδας, στα τέλη του 2008 ανακοινώθηκε από τη διοίκηση του οργανισμού ότι εντός του 2009 θα εφαρμοστεί πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου που θα αφορά 1,000- 2,000 εργαζόμενους

Και στις τρεις περιπτώσεις τα συνδικάτα των επιχειρήσεων αντέδρασαν έντονα προχωρώντας σε απεργιακές κινητοποιήσεις, διότι θεώρησαν ότι με τις αλλαγές που προωθούνται επιδεινώνεται συνολικά το εργασιακό τους καθεστώς.

29.6. Απεργίες

Βάσει των στοιχείων του υπουργείου Απασχόλησης για τις απεργιακές κινητοποιήσεις το 2008 η εικόνα περιγράφεται ως ακολούθως:

Πίνακας 19

Στατιστικά στοιχεία απεργιών έτους 2008

Αριθμός ημερών	Αριθμός εργαζομένων	Αριθμός απεργών	Απωλεσθείσες ώρες	Αριθμός απεργιών
43	2,659,207	954,813	6,922,800	28

Πηγή: Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι συγκριτικά με το 2007 οι απεργιακές κινητοποιήσεις ήταν περισσότερες, είχαν μεγαλύτερη διάρκεια και συμμετείχε μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων. Η ένταση των απεργιακών κινητοποιήσεων σχετίζεται με τις αλλαγές που επέφερε η κυβέρνηση στο ασφαλιστικό, στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ αλλά και με την αποτυχία σύναψης κλαδικής σύμβασης στις τράπεζες. Ως αποτέλεσμα, διοργανώθηκαν μεγάλες κινητοποιήσεις από τα συνδικάτα.

Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης, εξάλλου, όπως αυτές εκδηλώθηκαν από το τέλος του 2008, επιδείνωσαν τα χρόνια προβλήματα της ελληνικής οικονομίας (ελλείμματα, δημόσιο χρέος) με αποτέλεσμα, η ελληνική κυβέρνηση να ασκεί περιοριστική δημοσιονομική πολιτική. Την πολιτική αυτή καταδικάζουν τα συνδικάτα, τα οποία θεωρούν ότι τις συνέπειες της κρίσης επωμίζονται αποκλειστικά οι εργαζόμενοι και στα πλαίσια αυτά έχουν προβεί σε απεργιακές κινητοποιήσεις στις αρχές του 2009, για να εκφράσουν την αντίθεση τους στα υιοθετούμενα κυβερνητικά μέτρα για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.

Τα κύρια αιτήματα των συνδικάτων, όπως εκφράστηκαν από την ΓΣΕΕ συνοψίζονται στα εξής:

- Αύξηση των Δημόσιων Επενδύσεων και ενίσχυση της πραγματικής οικονομίας ώστε να αυξηθεί η απασχόληση, οι θέσεις εργασίας και για να αποक्रουσθεί η ύφεση στην οικονομία, οι απολύσεις και η ανεργία.

- Απαγόρευση των απολύσεων, των διαθεσιμότητων, για το διάστημα που θα διαρκεί η κρίση και για τις επιχειρήσεις που έχουν ή θα λάβουν οικονομική ενίσχυση ή επιδότηση.
- Απαγόρευση της μετατροπής της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, με την επιβολή αυστηρών κυρώσεων στους παραβάτες που επωφελούνται της κρίσης εις βάρος των εργαζομένων.

29.7. Κοινωνική ασφάλιση

Το Μάρτιο του 2008 ψηφίστηκε ασφαλιστική μεταρρύθμιση (Ν.3655/2008) για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και στις ΔΕΚΟ. Σύμφωνα με τον νέο Νόμο, που αφορά περίπου 2 εκατομμύρια ασφαλισμένους, οι αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα αφορούν τρεις ασφαλιστικές παραμέτρους, δηλαδή τα όρια ηλικίας, το ύψος των συντάξεων και την ενοποίηση επιμέρους ασφαλιστικών ταμείων.

Ως προς τα όρια ηλικίας, αυξάνεται κατά δύο έτη, από τα 58 στα 60, η ηλικία συνταξιοδότησης όσων έχουν 35 χρόνια ασφάλισης. Η παραπάνω αλλαγή θα εφαρμοστεί από το 2013. Επίσης, για όσους ασφαλιζονται από το 1993 και μετά το δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη μορφή πρόωρης εξόδου από την εργασία επεκτείνεται κατά 5 έτη και θεμελιώνεται στο 60^ο έτος της ηλικίας από 55 που ήταν μέχρι την ψήφιση του νέου Νόμου. Ταυτόχρονα, καταργείται για τις μητέρες ανήλικων παιδιών το δικαίωμα να βγαίνουν στη σύνταξη στο 50^ο έτος της ηλικίας τους και πλέον θα συνταξιοδοτούνται στα 55 έτη. Ακόμη, καταργείται για τις εργαζόμενες σε ΔΕΚΟ και σε τράπεζες το δικαίωμα να βγαίνουν στη σύνταξη χωρίς όριο ηλικίας εάν είναι μητέρες τουλάχιστον τριών παιδιών και με το νέο νόμο καθορίζεται όριο συνταξιοδότησης τα 50 έτη. Επίσης, αυξάνεται κατά δύο έτη η ηλικία συνταξιοδότησης των εργαζομένων που βρίσκονται στο ασφαλιστικό καθεστώς των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων. Το όριο συνταξιοδότησης για αυτή την κατηγορία εργαζομένων ανεβαίνει από τα 55 στα 57 έτη και για δυνατότητα πρόωρης εξόδου από την εργασία, με μειωμένη όμως σύνταξη, από τα 53 στα 55 έτη. Η εφαρμογή της ρύθμισης ξεκινά από το 2013.

Ως προς το χρηματικό ύψος των συντάξεων, αν και αυτό δεν μεταβάλλεται, εντούτοις μειώνεται το ύψος της επικουρικής σύνταξης που λαμβάνει ένας εργαζόμενος βάσει των ασφαλιστικών εισφορών που αποδίδει στο ταμείο του. Πλέον, τίθεται ανώτατο όριο στο ύψος της επικουρικής σύνταξης, το οποίο θα ανέρχεται στο 20% της κανονικής σύνταξης του ασφαλισμένου. Όσα ταμεία υπερβαίνουν το παραπάνω ποσοστό θα πρέπει να προχωρήσουν σε μειώσεις ώστε να επιτύχουν το όριο του 20%. Η μείωση θα ξεκινήσει από το 2013 και θα γίνει σε οκτώ ισόποσες ετήσιες δόσεις. Οι μειώσεις στις επικουρικές συντάξεις υπολογίζεται ότι θα επηρεάσουν περίπου 1 εκατομμύριο ασφαλισμένους.

Ως προς την ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων, με τις νέες ρυθμίσεις μειώνεται ο αριθμός των ασφαλιστικών ταμείων από 133 που ήταν μέχρι την ψήφιση του νέου Νόμου σε 5 ταμεία κύριας ασφάλισης, 6 επικουρικής και 2 ταμεία πρόνοιας. Τα 5 ταμεία κύριας ασφάλισης είναι το ταμείο μισθωτών, το ταμείο των ελεύθερων επαγγελματιών, το ταμείο των αγροτών, το ταμείο των ανεξάρτητων απασχολούμενων επιστημόνων (γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί, κλπ) και το ταμείο των εργαζομένων στα Μέσα Ενημέρωσης. Οι ενοποιήσεις ξεκίνησαν εντός του 2008.

Απέναντι στο νέο νόμο τα συνδικάτα αντέδρασαν έντονα και προχώρησαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, οι οποίες χαρακτηρίστηκαν από μεγάλη επιτυχία και προειδοποίησαν την κυβέρνηση ότι θα προσφύγουν στα εθνικά και διεθνή δικαστήρια, ώστε να μην εφαρμοστούν οι νέες αλλαγές.

Στην κατεύθυνση συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωής υπήρξε η θέσπιση στον ως άνω νόμο, διάταξης με την οποία παρέχεται στις έγκυες εργαζόμενες εξάμηνη επιπλέον άδεια χωρίς να επηρεάζεται δυσμενώς το ύψος των αποδοχών, το εργασιακό και ασφαλιστικό τους καθεστώς καθ' όλη τη διάρκεια της εξάμηνης αδείας τους .

Τέλος το Σεπτέμβριο του 2008 Επιτροπή Επιστημόνων κατέθεσε στην Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας πόρισμα με το οποίο πρότεινε αναμόρφωση της λίστας των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων.

Ο ισχύων Κανονισμός για τα ΒΑΕ προβλέπει ότι οι μισθωτοί που ασκούν επάγγελμα το οποίο υπάγεται στην κατηγορία των ΒΑΕ έχουν δικαίωμα πρόωρης πλήρους συνταξιοδότησης, από το 60^ο έτος της ηλικίας τους οι άνδρες και από το 55^ο έτος της ηλικίας τους οι γυναίκες ή δικαίωμα πρόωρης μειωμένης συνταξιοδότησης από το 53^ο έτος της ηλικίας τους (τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες), εφόσον συμπληρώσουν ελάχιστο αριθμό ημερών εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

Η Επιτροπή, που συγκροτήθηκε με αντικείμενο τον επανακαθορισμό των επαγγελμάτων και των εργασιών που υπάγονται στον Κανονισμό ΒΑΕ κατέληξε σε πόρισμα το οποίο κατέθεσε στις αρχές του Σεπτεμβρίου στο Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (ΥΠΑΚΠ).

Προτείνονται τα εξής:

- Εφαρμογή της νέας λίστας ΒΑΕ μόνο στους εφεξής νεοασφαλιζόμενους στο χώρο εργασίας.
- Αναθεώρηση της λίστας ΒΑΕ ανά πενταετία.
- Κατάργηση της ένταξης ορισμένων επαγγελμάτων στη λίστα ΒΑΕ. Μεταξύ άλλων προτείνεται να εξαιρεθούν οι εργαζόμενοι στην παρασκευή φαρμάκων, οι σερβιτόροι, οι ταμίες πολυδύναμων σουπερ μάρκετ, οι κομμωτές κ.ά. Η εξαί-

ρεση από τη λίστα των ΒΑΕ θα έχει ως άμεση πρακτική συνέπεια την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης από 5 έως 7 χρόνια, τη μείωση του μισθού, καθώς σήμερα οι εργαζόμενοι στα ΒΑΕ λαμβάνουν ειδικό επίδομα και έτσι αυξάνεται ο μισθός τους και τη μείωση της σύνταξης.

- Καθιέρωση 4 επαγγελματικών βαθμίδων που θα προμηθεύονται με πλασματικό χρόνο ασφάλισης ανάλογα με το βαθμό επικινδυνότητας. Στην α' βαθμίδα (χαμηλότερος βαθμός επικινδυνότητας) εντάσσονται επαγγέλματα όπως χημικοί και γεωπόνοι, στη β' οι οδηγοί λεωφορείων, οι εργαζόμενοι σε χημικές βιομηχανίες κ.ά., στη γ' οι εργαζόμενοι σε τσιμεντοβιομηχανίες, σε αερολιμένες, σε διυλιστήρια, πληρώματα και ναύτες σε λιμενικούς χώρους κ.ά. Μόνο 10 επαγγελματικοί χώροι (οικοδόμοι, εργαζόμενοι στη χημική βιομηχανία κ.ά.) προτείνεται να υπαχθούν στην τέταρτη κατηγορία και να διατηρήσουν στο ακέραιο τα σημερινά τους δικαιώματα.

Η Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας αφού παρέλαβε το πόρισμα επιφυλάχθηκε να το μελετήσει "με γνώμονα πάντα το συμφέρον των εργαζομένων, με γνώμονα την άρση των αδικιών, ώστε να καταλήξουμε σε μια επικαιροποιημένη κατάσταση". Επίσης προανήγγειλε ότι θα υπάρξει και νέα Επιτροπή που θα ασχοληθεί με τα νέα επαγγέλματα, τα οποία θα πρέπει με τις σύγχρονες τεχνολογίες και την σημερινή εποχή να ενταχθούν στα ΒΑΕ.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) με επιστολή της στην Υπουργό Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας ζήτησε να απορριφθεί το πόρισμα στο σύνολό του. Ο εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ στην επιτροπή, ο οποίος είχε αποχωρήσει ήδη από τον Γενάρη, υποστηρίζοντας ότι τα κριτήρια βάσει των οποίων καταρτίστηκε η λίστα είναι αντιεπιστημονικά. Τονίζει ότι είχε ήδη εισηγηθεί να πραγματοποιηθεί στα πλαίσια της προηγούμενης Επιτροπής η κρίση των ειδικοτήτων και των επαγγελμάτων που βρίσκονται εκτός λίστας και έχουν υποβάλλει - σε μερικές περιπτώσεις από 25ετίας - αίτηση υπαγωγής. Μεταξύ αυτών που διεκδικούν σήμερα την ένταξή τους στα ΒΑΕ είναι οι εργαζόμενοι στους υπόγειους χώρους του ΜΕΤΡΟ, οι νοσηλευτές, οι τραυματιοφορείς, οι ηλεκτροσυγκολλητές, οι εργαζόμενοι στα εναέρια δίκτυα, οι εργάτες πυρόσβεσης και διάσωσης, οι καθαριστές με τετράωρη απασχόληση σε έναν ή περισσότερους εργοδότες (οι πλήρους απασχόλησης είναι ήδη στα βαρέα), οι εργαζόμενοι στους βιολογικούς καθαρισμούς αστικών λυμάτων κ.ά.

Ο θεσμός των ΒΑΕ (όπως και το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας) αποτελεί αντισταθμιστική παροχή για την έλλειψη στοιχειωδών συνθηκών Υγιεινής και Ασφάλειας σε χώρους με ιδιαίτερα δυσμενείς συνθήκες εργασίας. Σήμερα θεωρείται ότι υφίσταται ανάγκη εξορθολογισμού του θεσμού των ΒΑΕ. Ωστόσο, η εξαίρεση πολλών επαγγελμάτων από τη λίστα, που θα έχει ως επακόλουθο τη μείωση του μισθού και την αύξηση των ετών του εργάσιμου βίου, πραγματοποιείται χωρίς να έχει λυθεί

το ζήτημα της αποτελεσματικής προστασίας της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων, η οποία σε πολλούς χώρους εργασίας είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Έτσι, οποιαδήποτε περικοπή γίνεται αντιληπτή από τους εργαζομένους ως αφαίρεση δικαιωμάτων και όχι ως έναρξη μιας προσπάθειας αλλαγής του μοντέλου προστασίας της υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

- Δεδουσόπουλος (2002): *Η Προσφορά Εργασίας*, Αθήνα: Δαρδανός.
- Δεδουσόπουλος (2002): *Θεωρίες της Ανεργίας*, Αθήνα: Δαρδανός.
- Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008): Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 28.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις 1997-2008.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση, 1997-2009.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2009): Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού, www.inegsee.gr.
- Καραμεσίνη Μ. & Κουζής Γ. (επιμ.) 2005: Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνική πολιτικής, Αθήνα, Gutenberg.
- Καψάλης Α. επιμ. (2007): Αδήλωτη μετανάστευση και νομιμοποίηση μεταναστών, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ αρ. 27.
- Κουζής Γ. & Κρέτσος Λ. (2006): Η συνέργεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου στο *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχος 40, Αθήνα, Ιούλιος-Σεπτέμβριος, σελ. 30-50.
- Κουζής Γ. (2001): Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ νο 14, Αθήνα : Μελέτες ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ.14.
- Κουζής Γ. (2007): Παρατηρήσεις στο Πράσινο Βιβλίο της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας. *Επιθ. Εργασιακών Σχέσεων* , τευχ. 45.
- Κουζής Γ. (2007α): Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο, Gutenberg, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2008): Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μύθοι και πραγματικότητα, Ενημέρωση ΙΝΕ, τευχ. 149, Μάιος.
- Κουζής Γ. επιμ. (2008): Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων: Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ αρ. 30.

- Κουζής Γ., (2008): Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Προτάσεις για την αναβάθμισή τους, Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ τευχ. 156, Δεκέμβριος.
- Κουζής Γ., Καψάλης Α. (2009): Βασικές αρχές για την απασχόληση στις υπηρεσίες φύλαξης και καθαρισμού στον δημόσιο τομέα, Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τευχ. 162, Ιούνιος.
- Κουντεντάκης Φ., Κρέτσος Λ. (2005): Όψεις της υποβάθμισης της εργασίας στην Ελλάδα: Δουλεύοντας περισσότερο με μεγαλύτερη ανασφάλεια, Εργασία 2005, ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Παν/μιο.
- Κουτρούκης Θ. (2005): Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, Σάκκουλας, Αθήνα Κομοτηνή.
- Λαμπουσάκη Σ. (2008): Διεθνική συλλογική δράση: Οι αποφάσεις Viking και Laval, Ενημέρωση ΙΝΕ, τευχ. 149.
- Λαμπουσάκη Σ. (2009): Η νέα οδηγία για τον δανεισμό εργαζομένων, Ενημέρωση ΙΝΕ, τευχ. 160, Απρίλιος.
- Μοσχονάς Α., Κονιόρδος Μ. επιμ. (2004): Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις, Gutenberg, Αθήνα.
- Παλαιολόγος Ν. (2006): Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ.24.
- Ρομπόλης Σ. (2007): Η μετανάστευση από και προς την Ελλάδα, Επίκεντρο, Αθήνα.
- Ρομπόλης Σ., Ρωμανιάς Γ., Μαργιός Β., Χατζηβασιλόγλου Ι. (2007): Αναλογιστική μελέτη ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 26.
- Σεφεριάδης Σ. (2004): Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση στην Ελληνική συγκυρία, εισήγηση στο 9^ο Επιστημονικό Συνέδριο του Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα: «Κοινωνική αλλαγή στη σύγχρονη Ελλάδα: 1980-2001», Πάντειο Πανεπιστήμιο, Απρίλιος 2003, Αθήνα.
- Σπυρόπουλος Γ. (1998): Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και στο διεθνή χώρο, Αθήνα, Σάκκουλας.
- Σταμάτη Α (2007): Η μετεγκατάσταση επιχειρήσεων, Ενημέρωση ΙΝΕ, τευχ. 143.
- Στρατούλης Δ. (2005): Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Αθήνα, Ελληνικά γράμματα.

Ξενόγλωση Βιβλιογραφία

- Atkinson, J. (1984): Manpower Strategies for Flexible Organisations in *Personnel Management*, vol. 16, issue 8, pp.28-31.
- Bosch G. (1999): Working Time Reductions and Employment: Lessons from Europe - It's not just the question of whether but also of how, paper presented at the Finnish Presidency Conference "Towards a European Working Time Policy", Helsinki.
- Chapman P. & Temple P. (1998): Overview: The performance of the UK labour market in Buxton T. & Chapman P. & Temple P. (Eds): 'Britain's Economic Performance' London: Routledge, pp. 299-339.
- Crouch, C. and Streeck, W. Eds (1997): Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity, London: Sage.
- EIRO (2009): Wage formation in the EU, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/index.htm>
- EIRO (2009): Self-employed workers: industrial relations and working conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/index.htm>
- EIRO (2009): Contribution of collective bargaining to continuing vocational training, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/index.htm>
- EIRO (2009): Temporary agency work and collective bargaining in the EU, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm>
- EIRO (2009): Wage flexibility, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/index.htm>
- EIRO (2009): Flexicurity and industrial relations <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/index.htm>
- EIRO (2009): Working conditions and social dialogue, <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/index.htm>
- Esping-Andersen Costa (1990): *The three worlds of welfare capitalism* Oxford: Polity Press.
- European Commission (2005): The evolution of labour law (1992-2003), Employment and Social Affairs Brussels.

- Evans, J. M. & Lippoldt D. C. and Marianna, P. (2001): Trends in working hours in OECD countries, Labour Market and Social Policy Occasional Papers No 45, OECD, Paris.
- Fraser (1973): The evolution of the British Welfare State, London: Macmillan.
- Fukuyama F. (1992): The End of History and the Last Man, London: Penguin.
- Greek Economic and Social Committee (OKE): Opinion regarding the Green Paper of Commission on modernising labour law, no.170, Athens: <http://www.oke.gr>.
- Husson M. (2007): Travail flexible salarits jetables La Découverte, Paris.
- Hyman R. (1994): Theory and Industrial Relations, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 32, No 2, pp. 165-180.
- Jefferys S. & Beyer F. M. & Thornqvist C. (2001) : Global trends in national contexts: Working life in France, Scandinavian and the UK” in Jefferys S. & Beyer F. M. & Thornqvist C. (eds.) “*European Working Lives: Continuities and Change in management and industrial relations in France, Scandinavia and the UK*”, Massachusetts: Edwar Elgar, pp. 1-12.
- Julkunen & Natti, (1999) : *The modernization of Working Times*, Sophi: Jyvaskyla.
- Katz H. & Darbshire O. (2000) : *Converging divergences: Worldwide changes in employment systems*, New York: Cornell University ILR Press.
- Kouzis, G. and Kretsos, L. (2003) : Annualised Hours in Europe, Dublin: EIRO. <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/study/tn0308101s.html>
- Lehdorff, S. (1995): *Reducing working time, saving jobs? The example of the automotive industry*, Study commissioned by DG V of the European Commission, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Lehdorff, S. (1998): From “collective” to “individual” reductions in working time? Trends and experience with working time in the European Union in *Transfer*, vol. 4 no. 4 European Review of Labour and Research, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI) pp. 657-677.
- Lehdorff, (2004): The effectiveness of working time regulation in Germany, paper presented at the 9th of the International Symposium on Working Time “*Flexibility of Working Time and the Break-Up of Social Time*”, Paris.
- Looise, J. and Lange, F. (1998): Company labour flexibility strategies in The Netherlands: an institutional perspective, in *Employee Relations*, vol.20, no.5, 461-482.
- OECD (2006): Factbook 2006: Economic, Environmental and Social Statistics, Paris: OECD.

- Massa-Wirth & Seifert, (2004): German Pacts for Employment and Competitiveness Concessionary Bargaining as a Reaction to Globalization and European Integration? Paper presented at the 7th IRRA Congress: *“The future of work in Europe: market and economic and social cohesion”*, Lisbon.
 - Rifkin J. (1995): *The End of Work: The decline of the global labour force and the dawn of the post market era*, Putnam Publishing Group.
 - Schor, J. (1991): *The Overworked American: the unexpected decline of leisure*, New York: HarperCollins.
 - Thorsten S. (2009): Minimum wages in Europe: new debates against the background of economics crisis, ETUI, policy Brief, Issue 2/2009.
 - Zagelmeyer Stefan (2000): *Brothers in Arms in the European Car Wars: Management-Labour Pacts in the Context of Regime Competition*, MPIfG Working Paper 00/2, <http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp00-2/wp00-2.html>.
- Womack, J. and Jones, D. and Roos, D. (1990): *The machine that changed the world: the triumph of Lean Production*, New York: Rawson Macmillan.

Παράρτημα

- 1. Μέτρηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας**
- 2. Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις
και την απασχόληση στην Ε.Ε-27 (2008)³**

1. Μέτρηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας Δημιουργία Ευρωπαϊκού Δείκτη Ποιότητας των Θέσεων Εργασίας (ΔΠΘΕ)

1.1. Εισαγωγή

Το ερευνητικό τμήμα του ETUI - REHS (Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο Έρευνας, Εκπαίδευσης, Υγείας και Ασφάλειας) διαμόρφωσε έναν ευρωπαϊκό Δείκτη Ποιότητας των Θέσεων Εργασίας (ΔΠΘΕ). Σκοπός της εκπόνησης ενός ετήσιου ποσοτικού δείκτη ποιότητας των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη, χωριστού για τους άνδρες, τις γυναίκες και το σύνολο της κάθε χώρας, είναι η δυνατότητα παρακολούθησης των μεταβολών μέσα στο χρόνο και η δυνατότητα σύγκρισης μεταξύ των χωρών οποιαδήποτε στιγμή. Η κατάρτιση του ευρωπαϊκού ΔΠΘΕ πραγματοποιείται βάσει έξι υποδεικτών οι οποίοι καταγράφουν διαφορετικές πλευρές της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Έχουν καθοριστεί οι ακόλουθοι υποδείκτες: αμοιβή, μη συνήθειες (άτυπες) μορφές απασχόλησης, εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και χρόνος εργασίας, συνθήκες εργασίας και ασφάλεια της θέσης εργασίας, πρόσβαση σε εκπαίδευση και εξέλιξη σταδιοδρομίας, καθώς και συλλογική εκπροσώπηση και συμμετοχή για την προάσπιση των συμφερόντων.

Ο πίνακας παρουσιάζει την επισκόπηση των δεικτών σε κάθε υποδείκτη που θα συγκροτήσουν το Δείκτη Ποιότητας των Θέσεων Εργασίας.

Υποδείκτες	Δείκτες
Μισθοί	Ονομαστική αποζημίωση / εργαζόμενο σε αντιπληθωριστική επίσημη αγοραστική αξία μέσω του δείκτη τιμών κατανάλωσης. Οι δείκτες φύλου υπολογίζονται μέσω των αμοιβών των δύο φύλων
	Εργασιακή ένδεια (εργαζόμενοι σε νοικοκυριά με ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα <60% του αντίστοιχου εθνικού μέσου ισοδύναμου)
Άτυπες μορφές εργασίας	Προσωρινή απασχόληση ως % του συνολικού αριθμού προσωρινών εργαζομένων % που δηλώνουν ως κύρια αιτία τη μη εύρεση μόνιμης εργασίας
	Μερικώς ασχολούμενοι ως % του συνολικών αριθμού μερικώς εργαζομένων που δηλώνουν ως κύρια αιτία τη μη εύρεση πλήρους απασχόλησης
Εργασιακός χρόνος και ισορροπία εργασιακής ζωής	Μερίδιο εργαζομένων με > 48 ώρες / εβδομάδα
	Μέσος όρος του % εργαζομένων σε βάρδιες, Σάββατα, Κυριακές, νυχτερινή εργασία, απογευματινή εργασία
	Εθελοντική εργασία μερικής απασχόλησης (το μερίδιο εκείνων που εργάζονται <30 ώρες και δηλώνουν πως δεν θέλουν να εργασθούν περισσότερο

	«Ώρες εργασίας προσαρμοσμένες σε οικογενειακές / κοινωνικές δεσμεύσεις»
Εργασιακές συνθήκες και ασφάλεια της εργασίας	Έργασιακή ένταση (εργασία με υψηλούς ρυθμούς, «σφιχτές» προθεσμίες και όχι αρκετός χρόνος να γίνει η δουλειά)
	Έργασιακή αυτονομία (δυνατότητα επιλογής / αλλαγής των εργασιών, μεθόδων, ταχύτητα δουλειάς)
	Έργασιακή φυσική εργασία (δονήσεις, θόρυβος, υψηλή/χαμηλή θερμοκρασία, καπνός, σκόνη, χημικές ουσίες, ραδιενέργεια, παθητικό κάπνισμα, επίπονες στάσεις σώματος κα.)
	"Μπορεί να χάσω τη δουλειά μου στους επόμενους 6 μήνες"
Δεξιότητες και καριέρα	% του πληθυσμού (25-64 ετών) που συμμετέχει σε εκπαίδευση/κατάρτιση 4 εβδομάδες πριν την έρευνα
	Έργασια μου προσφέρει καλές προοπτικές εξέλιξης καριέρας
Συλλογική Εκπροσώπηση	Κάλυψη συλλογικής διαπραγμάτευσης
	Συνδικαλιστική πυκνότητα
	Συμβουλευτική σχετικά με αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας

Ποιότητα της Εργασίας στην Ευρώπη

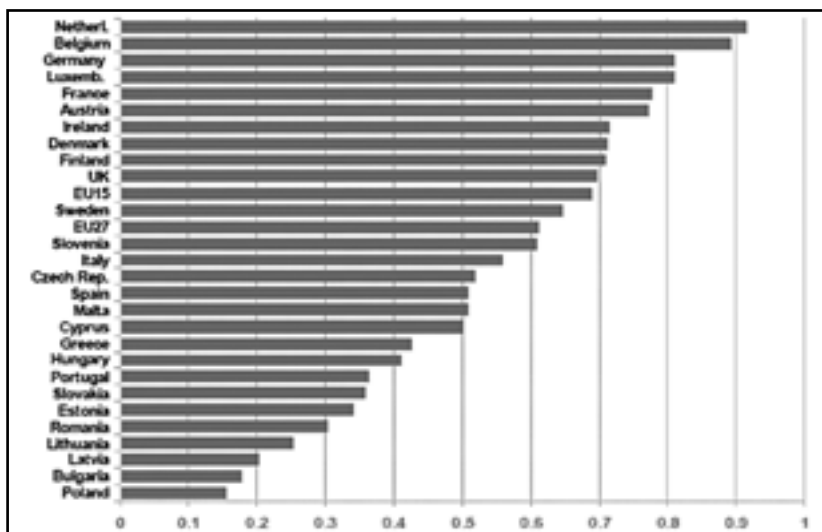
Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται ακολούθως βασίζονται στα πιο πρόσφατα δεδομένα που ήταν διαθέσιμα στις αρχές του 2008 -κυρίως δεδομένα του 2006. Οι μέσοι όροι της ΕΕ-15 και της ΕΕ-27, όπως παρουσιάζονται στα ακόλουθα σχήματα, σταθμίζονται ανά μέγεθος πληθυσμού.

Σημασία έχει εδώ να παρατηρήσουμε ότι ο Δείκτης Ποιότητας των Θέσεων Εργασίας (ΔΠΘΕ) εστιάζει σκοπίμως στην ίδια την ποιότητα της σχέσης απασχόλησης και όχι στο ευρύτερο κράτος πρόνοιας (για παράδειγμα, στη γενναιοδωρία των παροχών) ή τη συνολική απόδοση της αγοράς εργασίας (μετρήσεις παραγωγικότητας ή ανεργίας). Η διεύρυνση προς έναν ευρύτερο «δείκτη πρόνοιας των εργαζομένων» αποτελεί πιθανό πεδίο περαιτέρω εργασίας.

1.2. Αποτελέσματα ανά υποδείκτη

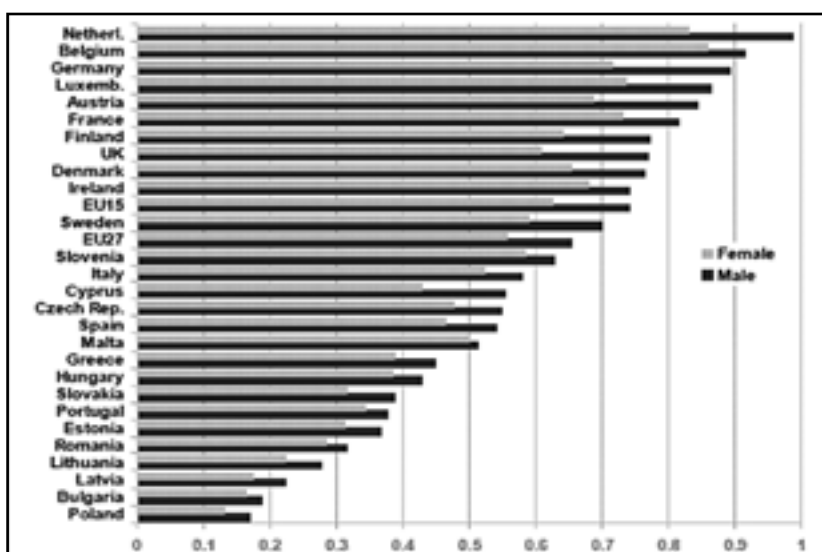
1.2.1 Αμοιβή

Διάγραμμα 1: Αμοιβές, 2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνεται ενημέρωση σχετικά με την ονομαστική αποζημίωση / εργαζόμενο καθώς και επαγγελματική ένδεια.

Διάγραμμα 2: Αμοιβές κατά φύλο, 2006



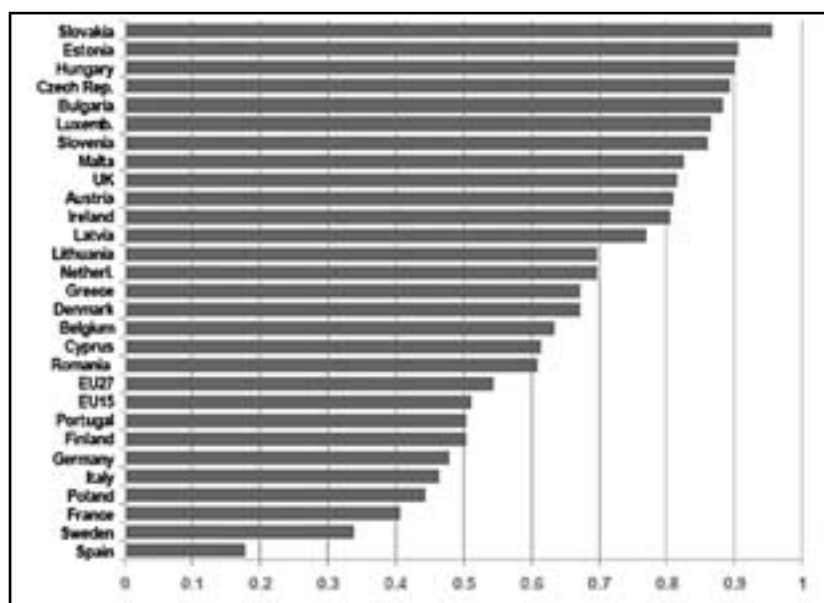
Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνεται ενημέρωση σχετικά με την ονομαστική αποζημίωση / εργαζόμενο καθώς και επαγγελματική ένδεια.

Ερμηνεία

Συνολικά τα αποτελέσματα φαίνονται αληθοφανή. Η μέτρηση της φτώχειας στην εργασία είναι μάλλον ανεπεξέργαστη (μόνο ακέραιες ποσοστιαίες μονάδες είναι διαθέσιμες). Μαζί με την επίπτωση των επιπέδων των τιμών και των ποσοστών απασχόλησης, η ένταξη της (κανονιστικής) πτυχής της ενίσχυσης της βαθμολογίας χωρών που περιορίζουν την έκταση της (σχετικής) φτώχειας στην εργασία σημαίνει ότι ο δείκτης αυτός διαφέρει αρκετά αισθητά από τις μετρήσεις του κατά κεφαλήν ΑΕΠ (σε συναλλαγματικές ισοτιμίες) και σκιαγραφεί μια αληθοφανή εικόνα ποιότητας των θέσεων εργασίας με βάση τα μεγέθη των αμοιβών μεταξύ ευρωπαϊκών χωρών. Ένα σημείο προβληματισμού είναι η επίπτωση του τρόπου χρηματοδότησης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Να σημειωθεί πάντως πως οι φόροι εισοδήματος περιλαμβάνονται επίσης στη μέτρηση των ονομαστικών αποδοχών ανά εργαζόμενο.

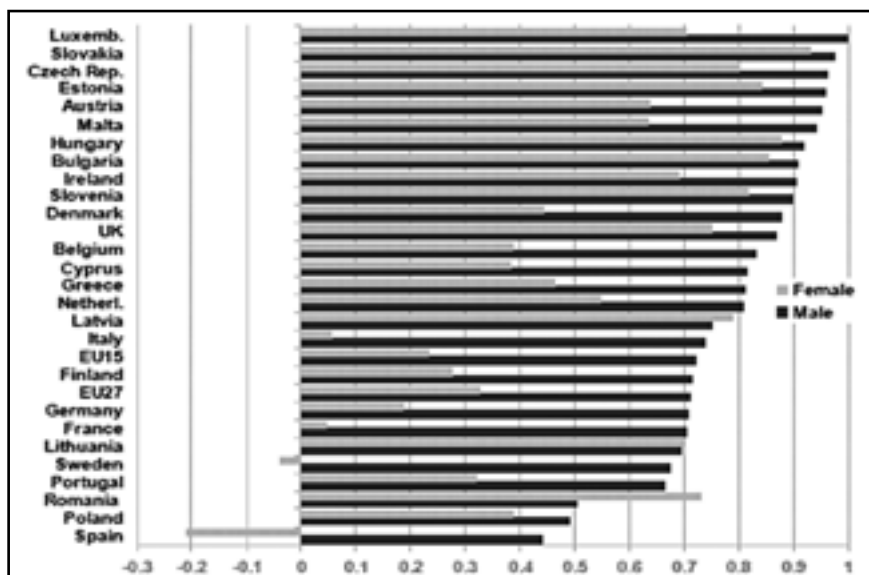
1.2.2. Μη συνήθεις (άτυπες) μορφές απασχόλησης

Διάγραμμα 3: Μη συνήθεις (άτυπες) μορφές εργασίας, 2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνεται ενημέρωση σχετικά με το μερίδιο ακούσιας μερικής και προσωρινής απασχόλησης.

Διάγραμμα 4: Μη συνήθειες (άτυπες) μορφές εργασίας κατά φύλο, 2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνεται ενημέρωση σχετικά με το μερίδιο ακούσιας μερικής και προσωρινής απασχόλησης.

Ερμηνεία

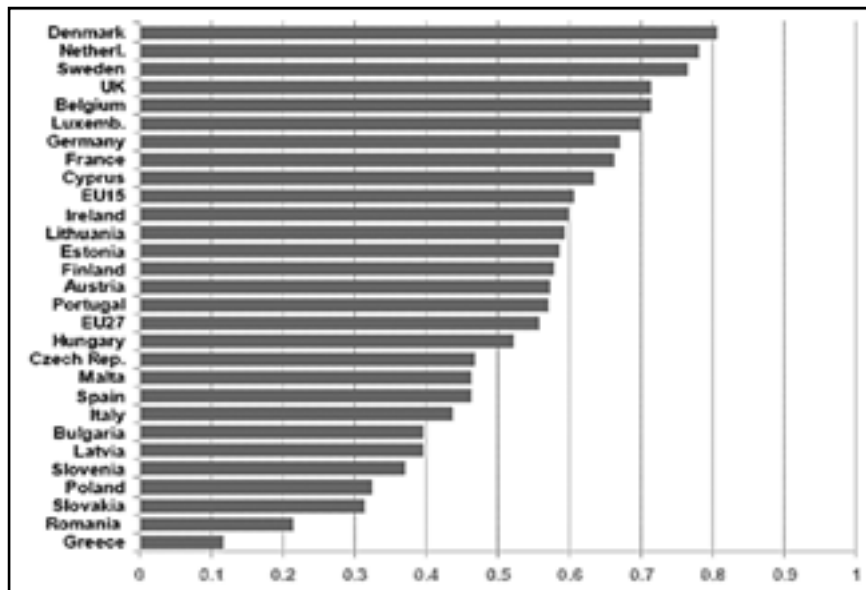
Οι μεγάλες διαφορές μεταξύ των φύλων σε σχέση με αυτόν τον δείκτη ήταν αναμενόμενες λόγω της πολύ γνωστής και πολύ διαφορετικής συχνότητας εμφάνισης ανδρών και γυναικών στη μερική απασχόληση. Ομοίως, ο διαχωρισμός ανά περιοχή δεν προκαλεί έκπληξη δεδομένης της πολύ μικρότερης σημασίας της μερικής απασχόλησης στα νέα κράτη-μέλη (από ότι στα παλαιότερα). Μια εξήγηση ότι η μερική απασχόληση είναι κάτι λιγότερο από επιλογή στα νέα κράτη-μέλη όπου είναι απαραίτητα δύο εισοδήματα από πλήρη απασχόληση για να τα βγάλουν πέρα, αλλά οι παραδόσεις και τα καθιερωμένα πρότυπα ενδέχεται να αποτελούν το κλειδί. Όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση, πάλι εννέα από τα νέα κράτη-μέλη μαζί με το Ηνωμένο Βασίλειο παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά (κάτω από 8%) ενώ ο μέσος όρος της ΕΕ-15 ανέρχεται σχεδόν στο 15%. Φυσικά, τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης επηρεάζονται έντονα από τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης σχετικά με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, η οποία (προστασία) είναι γνωστό ότι είναι πολύ χαμηλότερη στα περισσότερα νέα κράτη-μέλη σε σύγκριση με τα παλιά.

Όσον αφορά τον ακούσιο χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης, δεν υπάρχουν σαφή μοντέλα ανά περιοχή. Ένα ενδιαφέρον πόρισμα είναι ότι μερικές από τις χώρες με πολύ χαμηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ακούσιας μερικής απασχόλησης (π.χ. Βουλγαρία, Ρουμανία και Ελλάδα) ενώ,

το ποσοστό των ατόμων που αναφέρουν ακούσια μερική απασχόληση είναι πολύ χαμηλό σε ορισμένες από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο και Ολλανδία). Αυτό υποδηλώνει τη σημασία των κοινωνικών κανόνων σχετικά με το επιθυμητό ωράριο εργασίας και την ευελιξία των εργοδοτών να προσφέρουν διαφορετικά ωράρια στους εργαζομένους (βλ. επόμενο υποδείκτη). Ο ακούσιος χαρακτήρας στην προσωρινή απασχόληση όχι μόνο είναι πολύ υψηλότερος αλλά επίσης διαχωρίζεται με μεγαλύτερη σαφήνεια. 9 από τα 12 νέα κράτη-μέλη αναφέρουν ποσοστά ακούσιας προσωρινής απασχόλησης υψηλότερα από τον μέσο όρο ενώ, αυτό ισχύει μόνο για τα έξι από τα 15 παλιά κράτη-μέλη.

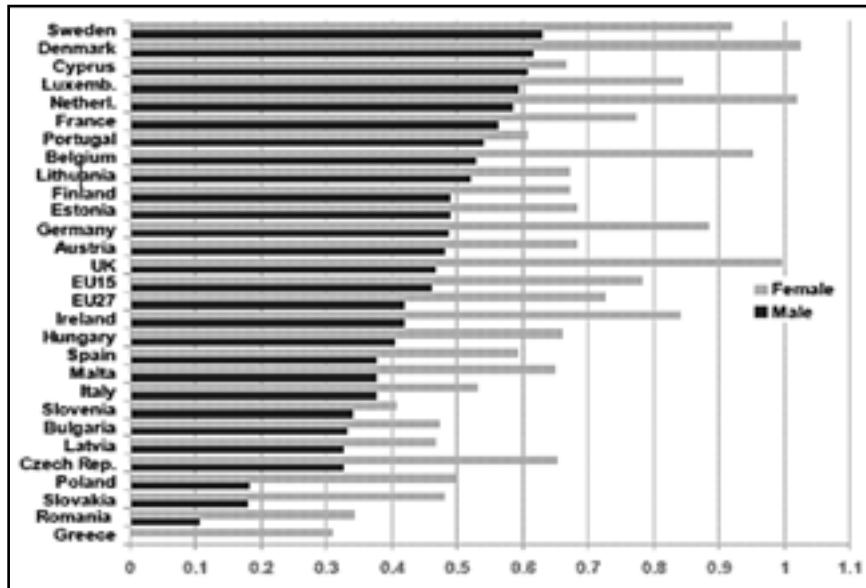
1.2.3. Χρόνος εργασίας και εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Διάγραμμα 5: Χρόνος εργασίας και ισορροπία εργασιακής ζωής, 2005/2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνεται ενημέρωση σχετικά με υπερεργασία, άτυπες εργασιακές ώρες (και τα δύο αντεστραμμένα), εθελούσια μερική απασχόληση και «ώρες εργασίας προσαρμοσμένες σε οικογενειακές / κοινωνικές υποχρεώσεις».

Διάγραμμα 6: Χρόνος εργασίας και ισορροπία εργασιακής ζωής κατά φύλο, 2005/2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνεται ενημέρωση σχετικά με υπερεργασία, άτυπες εργασιακές ώρες (και τα δύο αντεστραμμένα), εθελούσια μερική απασχόληση και «ώρες εργασίας προσαρμοσμένες σε οικογενειακές / κοινωνικές υποχρεώσεις».

Ερμηνεία

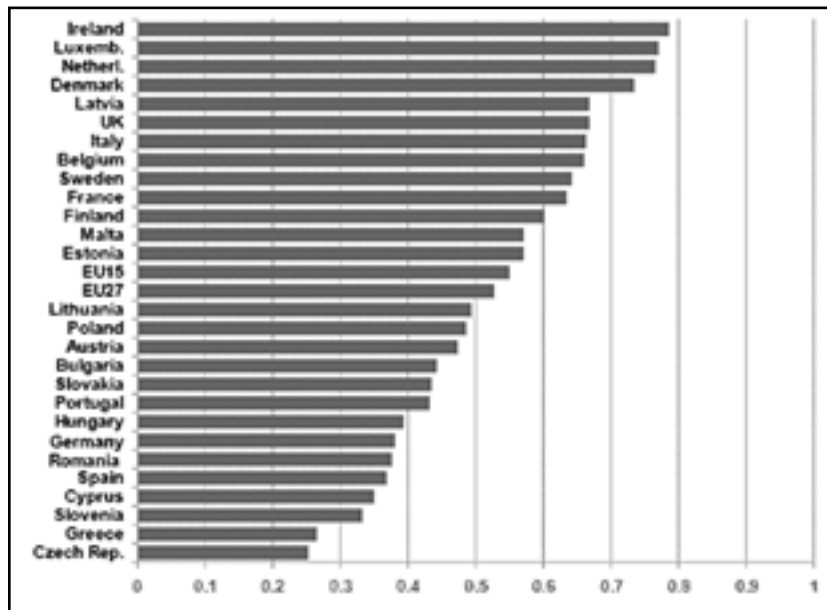
Τα αποτελέσματα για αυτόν τον επιμέρους δείκτη εναρμονίζονται με τα αποτελέσματα από άλλες πηγές για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σε όλες τις χώρες, οι άνδρες καταγράφουν χειρότερη απόδοση από τις γυναίκες όσον αφορά την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ιδίως λόγω της τάσης τους να εργάζονται πολλές ώρες και του μικρού αριθμού ατόμων που εργάζονται (εκουσίως) με μερικό ωράριο. Η Δανία, η Σουηδία και η Ολλανδία είναι πολύ γνωστές για την επιτυχία τους στην προώθηση της εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στην πραγματικότητα, είναι οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών εντός της ΕΕ, τον χαμηλό μέσο χρόνο εργασίας, τη μερική απασχόληση (ιδίως η Ολλανδία) και τις ευέλικτες ρυθμίσεις χρόνου εργασίας. Αντιθέτως, οι χώρες της Νότιας Ευρώπης, πλην της Πορτογαλίας, έχουν ξεχωρίσει στις ερευνητικές μελέτες ως οι χώρες εκείνες με τα μεγαλύτερα προβλήματα στην εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Στο πλαίσιο ελλιπούς συλλογικής πρόβλεψης για τη φροντίδα των παιδιών, αυτό προβάλλεται όχι μόνο από τα πολύ χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών αλλά επίσης από τα χαμηλά ποσοστά γονιμότητας (ΟΟΣΑ 2007, κεφάλαια 2 και 3). Στην περίπτωση των νέων κρατών μελών, τα παρατηρούμενα πρότυπα αντανακλούν κατά πάσα πιθανότητα τη

διατήρηση του μοντέλου των δύο ατόμων με πλήρη απασχόληση το οποίο παραδοσιακά υποστήριζαν οι κοινωνικοί θεσμοί (όπως η φροντίδα των παιδιών την οποία οργάνωναν απευθείας οι εργοδότες).

Είναι σημαντικό να μην παρερμηνεύσουμε το πόρισμα ότι οι γυναίκες υπερβαίνουν αισθητά σε απόδοση τους άνδρες ως προς αυτόν τον δείκτη μέτρησης, ο οποίος εστιάζει σε χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας με δεδομένους υπάρχοντες κοινωνικούς θεσμούς (όπως η φροντίδα των παιδιών) και κοινωνικά πρότυπα, ιδίως αυτά που αφορούν τη μη αμειβόμενη εργασία στο νοικοκυριό. Οι ανεπάρκειες αυτών των θεσμών και η άνιση κατανομή ευθυνών εκτός της αμειβόμενης εργασίας σημαίνουν ότι, κατά μέσο όρο και σε ποικίλο βαθμό στις διάφορες χώρες, οι γυναίκες συγκεντρώνουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να αναλάβουν θέσεις που προσφέρουν τη δυνατότητα «εξισορρόπησης επαγγελματικής και προσωπικής ζωής». Αυτές οι επιλογές συνήθως συνεπάγονται ένα τίμημα από την άποψη των αποδοχών και των προοπτικών της σταδιοδρομίας, όπως αποδεικνύουν άλλες διαστάσεις του Δείκτη Ποιότητας των Θέσεων Εργασίας.

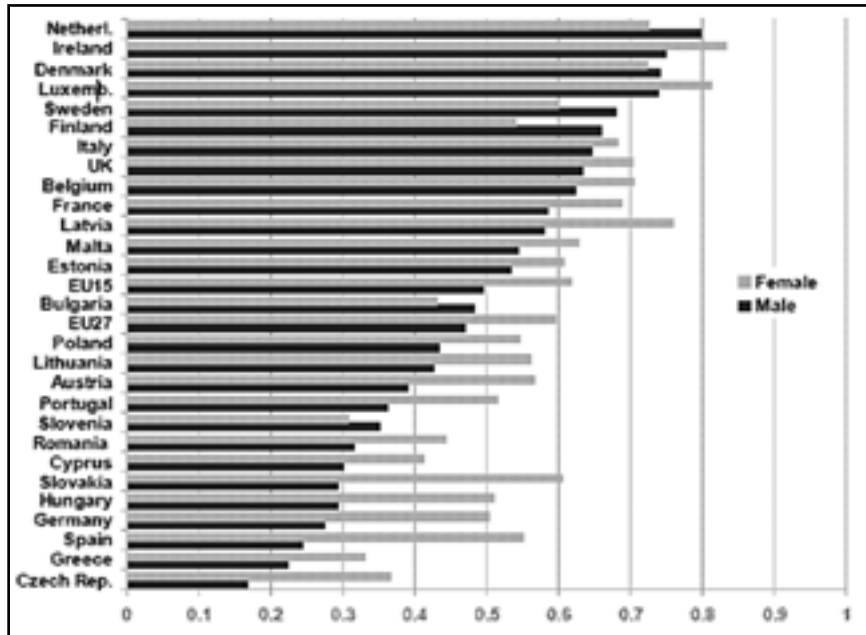
1.2.4. Συνθήκες εργασίας και ασφάλεια της θέσης εργασίας

Διάγραμμα 7: Συνθήκες εργασίας και εργασιακή ασφάλεια, 2005



Πηγή: ίδιες μετρήσεις βασισμένες στην εργασιακή ένταση (αντίστροφα), εργασιακή αυτονομία, φυσικούς παράγοντες εργασίας και αντίληψη της απώλειας της θέσης εργασίας.

Διάγραμμα 8: Συνθήκες εργασίας και εργασιακή ασφάλεια κατά φύλο, 2005



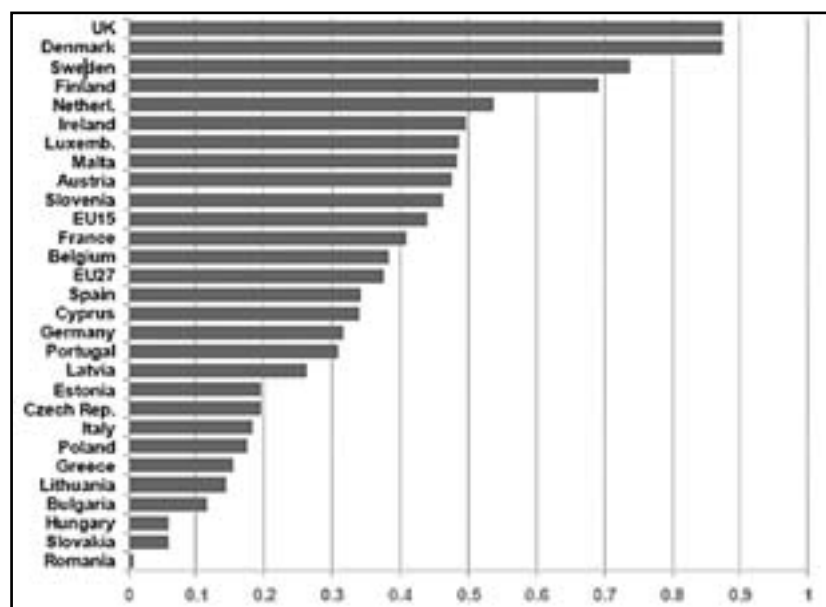
Πηγή: ίδιες μετρήσεις βασισμένες στην εργασιακή ένταση (αντίστροφα), εργασιακή αυτονομία, φυσικούς παράγοντες εργασίας και αντίληψη της απώλειας της θέσης εργασίας.

Ερμηνεία

Υπάρχουν διάφορα σημαντικά θέματα ερμηνείας με αυτόν τον υποδείκτη. Πέρα από το γεγονός ότι ο υποδείκτης βασίζεται αποκλειστικά σε στοιχεία της Έρευνας για τις Ευρωπαϊκές Συνθήκες Εργασίας (European Working Conditions Survey, EWCS), γεγονός που σημαίνει ότι λαμβάνονται νέα αποτελέσματα κάθε 5 χρόνια μόνο, οι περισσότερες μεταβλητές στις οποίες βασίζεται αυτός ο υποδείκτης είναι αρκετά υποκειμενικές. Η υψηλή ανεργία και η γενικότερη οικονομική αναταραχή των τελευταίων ετών μπορεί να έχουν επηρεάσει αρνητικά τις υποκειμενικές αντιλήψεις των θιγόμενων εργαζομένων και για θέματα ποιότητας. Ωστόσο, οι ίδιες συνθήκες μπορεί να έχουν αποδυναμώσει επίσης τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και, συνεπώς, να έχουν επιτρέψει μια πραγματική *επιδείνωση* των συνθηκών εργασίας.

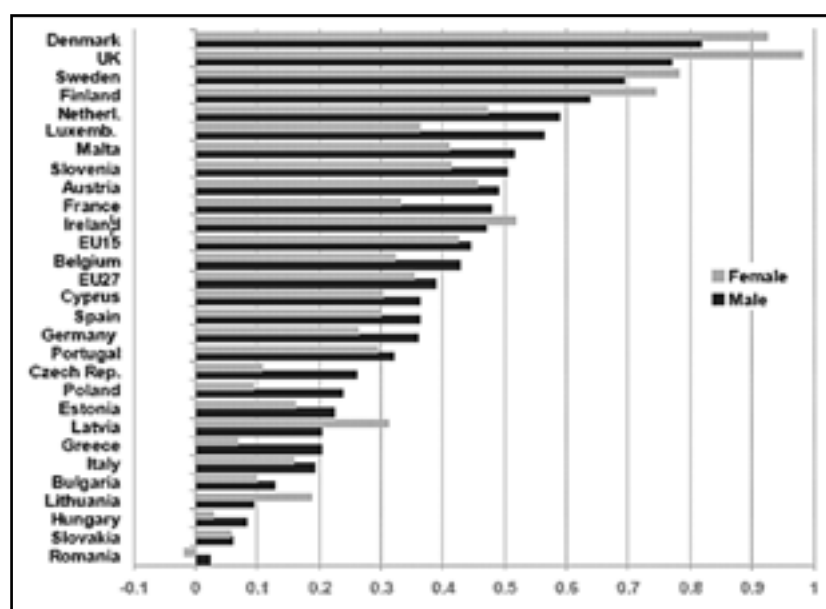
1.2.5. Δεξιότητες και εξέλιξη σταδιοδρομίας

Διάγραμμα 9: Δεξιότητες και εργασιακή εξέλιξη, 2005/2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνει πληροφορίες για το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που μετείχε σε εκπαίδευση / κατάρτιση τις τελευταίες 4 εβδομάδες καθώς και σε έρευνες / προοπτικές προόδου καριέρας.

Διάγραμμα 10: Δεξιότητες και εργασιακή εξέλιξη κατά φύλο, 2005/2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνει πληροφορίες για το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που μετείχε σε εκπαίδευση / κατάρτιση τις τελευταίες 4 εβδομάδες καθώς και σε έρευνες / προοπτικές προόδου καριέρας.

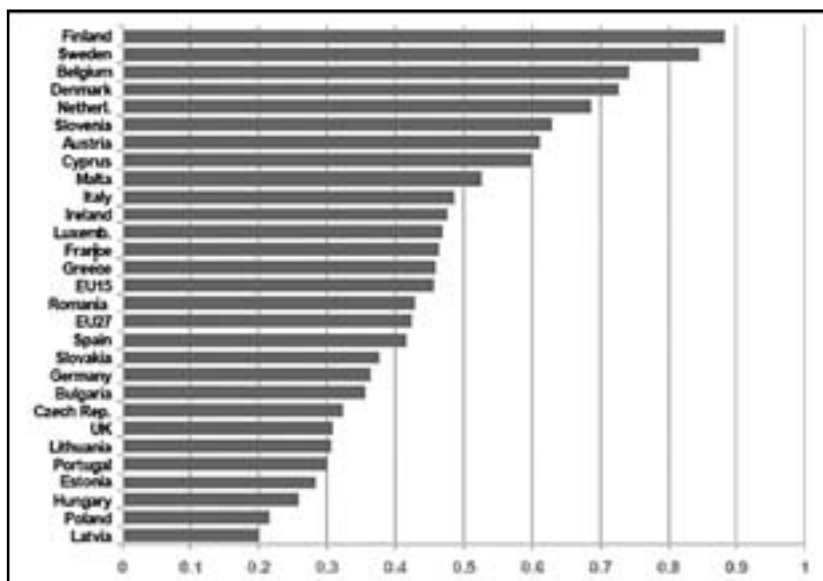
Εομηνεία

Συνολικά, αυτός ο υποδείκτης πιθανόν παρέχει μια ευλόγως αληθοφανή εικόνα αυτής της πτυχής της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Ωστόσο, δεν μπορούμε να έχουμε απόλυτη εμπιστοσύνη σε αυτό προτού γίνουν πιο λεπτομερείς συγκρίσεις με τη χρήση πιο εξειδικευμένων δεικτών.

Μια δυσάρεστη συνέπεια για τον ΔΠΘΕ είναι ότι το πρότυπο των φύλων για τον υποδείκτη αυτόν -αλλά όχι για τον υποδείκτη στο σύνολό του- είναι αρκετά ευαίσθητο στη στάθμιση που αποδίδεται στους δύο δείκτες (στο 60 - 40 δηλαδή), καθώς ο ένας ευνοεί συστηματικά τις γυναίκες και ο άλλος τους άνδρες. Σαφώς, η αύξηση (μείωση) της στάθμισης που αποδίδεται στις προοπτικές της σταδιοδρομίας θα έχει ως αποτέλεσμα τη βελτίωση (μείωση) της κατάταξης των ανδρών σε σύγκριση με τις γυναίκες στο πλαίσιο των χωρών.

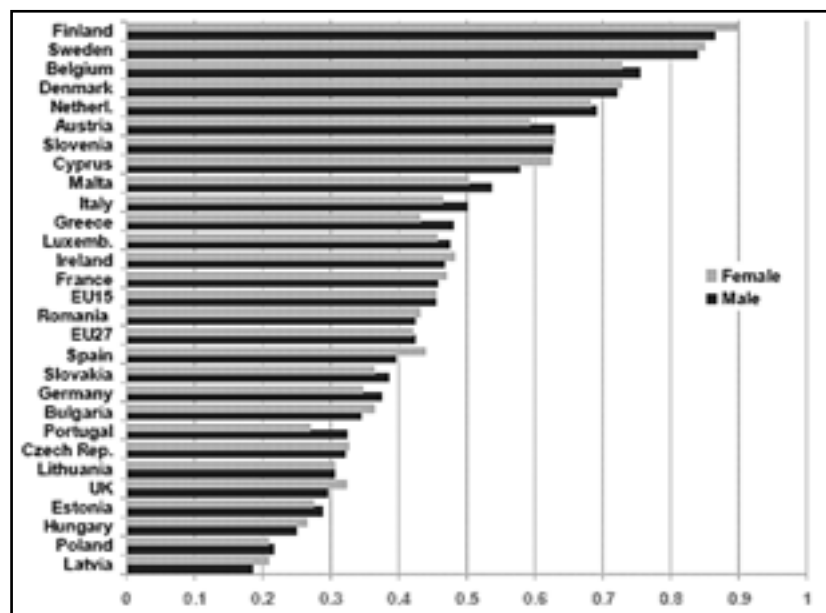
1.2.6. Συλλογική εκπροσώπηση

Διάγραμμα 11: Συλλογική εκπροσώπηση, 2006



Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με κάλυψη συλλογικής διαπραγμάτευσης, συνδικαλιστική πυκνότητα και συμβουλευτική σχετικά με αλλαγές στην εργασιακή οργάνωση.

Διάγραμμα 12: Συλλογική εκπροσώπηση κατά φύλο, 2006



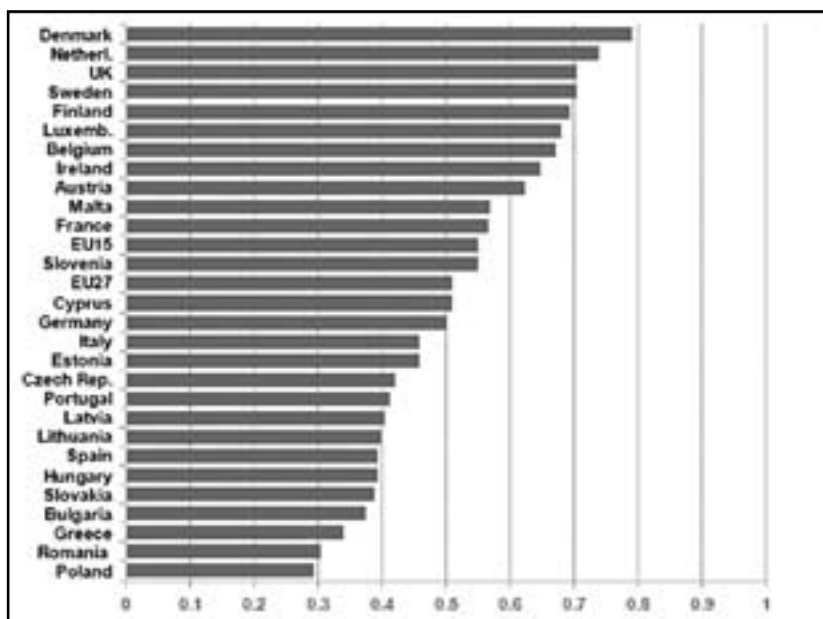
Πηγή: ίδιες μετρήσεις. Περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με κάλυψη συλλογικής διαπραγμάτευσης, συνδικαλιστική πυκνότητα και συμβουλευτική σχετικά με αλλαγές στην εργασιακή οργάνωση.

Εμνηνεία

Σαφώς οι τρεις δείκτες που επιλέγησαν απέχουν μακριά από την τελειότητα όσον αφορά την εκτίμηση του βαθμού στον οποίο η φωνή των εργαζομένων ακούγεται σε συλλογικό επίπεδο στο χώρο εργασίας. Θα ήταν χρήσιμο να έχουμε πολύ περισσότερες πληροφορίες τόσο για αντικειμενικά δεδομένα όπως η παρουσία συμβουλίων εργαζομένων, η ύπαρξη διαδικασιών για την επίλυση διαφορών, κλπ., όσο και για πιο λεπτομερείς υποκειμενικούς δείκτες του κατά πόσο οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις και τα συμφέροντά τους στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, η ξεκάθαρη ενσωμάτωση των συμβουλίων εργαζομένων θα βελτίωνε σίγουρα τη θέση της Γερμανίας.

1.2.7. Συνολικός Δείκτης Ποιότητας των Θέσεων Εργασίας

Διάγραμμα 13: Συγκεντρωτικός Πίνακας Ποιότητας της Εργασίας



Πηγή: ίδιες μετρήσεις βασισμένες στους ακόλουθους 6 δείκτες: αμοιβή, μη συνθήκες (άτυπες) μορφές απασχόλησης, εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και χρόνος εργασίας, συνθήκες εργασίας και ασφάλεια της θέσης εργασίας, πρόσβαση σε εκπαίδευση και εξέλιξη σταδιοδρομίας, καθώς και συλλογική εκπροσώπηση.

Τα αποτελέσματα του συνολικού δείκτη ποιότητας των θέσεων εργασίας στο Διάγραμμα 13 θα πρέπει να ερμηνευτούν με επιφυλακτικότητα εφόσον απορρέουν από τον απλό μέσο όρο των έξι υποδεικτών που περιγράφηκαν ανωτέρω.

Οι Σκανδιναβικές χώρες μαζί με την Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο καταγράφουν την καλύτερη απόδοση όσον αφορά την ποιότητα των θέσεων εργασίας, όπως υπολογίζεται από τον ΔΠΘΕ με βαθμολογία από 0,7 έως 0,8. Η χειρότερη απόδοση ως προς την ποιότητα των θέσεων εργασίας παρατηρείται στην Πολωνία και τη Ρουμανία με τη βαθμολογία να κυμαίνεται στο 0,3 περίπου αλλά και η Ελλάδα φαίνεται να έχει πολύ χαμηλή ποιότητα θέσεων εργασίας όπως υπολογίζεται από τον ΔΠΘΕ.

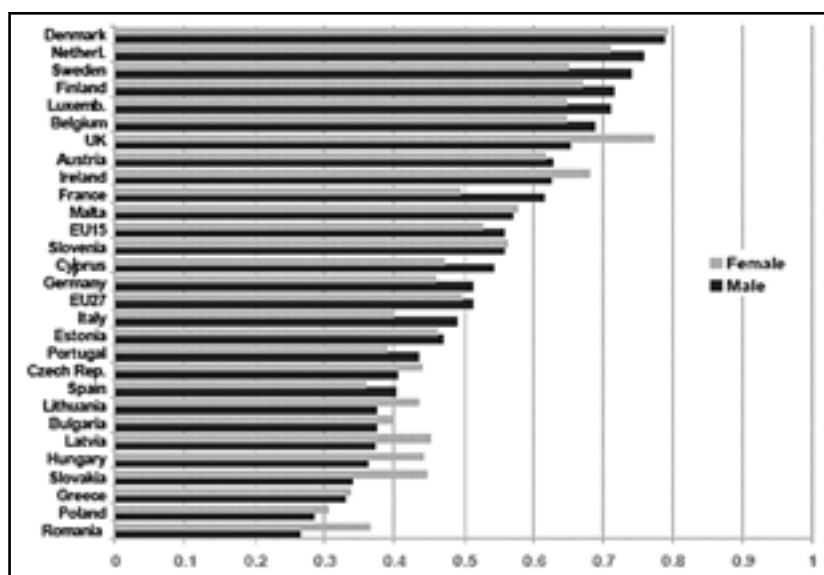
Εξετάζοντας την κατανομή του τελικού ΔΠΘΕ ανά περιοχή, βλέπουμε στην κορυφή τις Σκανδιναβικές χώρες τις οποίες ακολουθούν οι χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης ενώ, στο κάτω μέρος παρατηρείται ένας συνδυασμός χωρών της νότιας Ευρώπης και νέων κρατών-μελών.

Δύο εντυπωσιακά μεμονωμένα αποτελέσματα είναι ότι το Ηνωμένο Βασίλειο βρίσκεται στις 5 κορυφαίες θέσεις ενώ, η Γερμανία κατατάσσεται λίγο πιο κάτω από

τον μέσο όρο της ΕΕ-27. Στον συγκεκριμένο ΔΠΘΕ, το *Ηνωμένο Βασίλειο* είναι η χώρα με τις καλύτερες επιδόσεις ως προς τις δεξιότητες και την εξέλιξη σταδιοδρομίας και επίσης παρουσιάζει καλά αποτελέσματα όσον αφορά το χρόνο εργασίας και την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, τις συνθήκες εργασίας και την ασφάλεια της θέσης εργασίας καθώς και τη μη συνήθη (άτυπη) απασχόληση. Από την άλλη πλευρά, η *Γερμανία* παρουσιάζει καλά αποτελέσματα μόνο για τις αμοιβές, αλλά πολύ άσχημα αποτελέσματα για την άτυπη απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας και την ασφάλεια της θέσης εργασίας ενώ, η βαθμολογία της, είναι ελαφρώς χαμηλότερη από τον μέσο όρο της ΕΕ-27 όσον αφορά τις δεξιότητες και την εξέλιξη σταδιοδρομίας αλλά και τη συλλογική εκπροσώπηση.

Διαφορές μεταξύ των φύλων

Διάγραμμα 14: Συγκεντρωτικός Πίνακας Ποιότητας της Εργασίας κατά φύλο



Πηγή: ίδιες μετρήσεις βασισμένες στους ακόλουθους 6 δείκτες: αμοιβή, μη συνήθεις (άτυπες) μορφές απασχόλησης, εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και χρόνος εργασίας, συνθήκες εργασίας και ασφάλεια της θέσης εργασίας, πρόσβαση σε εκπαίδευση και εξέλιξη σταδιοδρομίας, καθώς και συλλογική εκπροσώπηση.

Η πλειοψηφία των χωρών παρουσιάζει αρκετά παρόμοια αποτελέσματα για άνδρες και γυναίκες στον συνολικό ΔΠΘΕ, με ορισμένες αξιοσημείωτες εξαιρέσεις (Διάγραμμα 14). Τα γενικά σύνολα της ΕΕ παρουσιάζουν ελάχιστα υψηλότερη βαθμολογία για άνδρες συγκριτικά με τις γυναίκες, ενώ η διαφορά είναι κάπως μεγαλύτερη στα παλιά παρά στα νέα κράτη-μέλη. *Γενικά*, καλύτερα αποτελέσματα για τις γυναίκες απ' ότι για τους άνδρες παρατηρούνται πρωτίστως στις χώρες που αποδίδουν αρκετά κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ-27, δηλαδή την Ουγγαρία, τη Λετονία, τη

Σλοβακία και τη Ρουμανία. Αισθητά καλύτερες επιδόσεις για τους άνδρες παρατηρούνται στη Σουηδία, τη Γαλλία, την Κύπρο και την Ιταλία. Ωστόσο, δεν θα πρέπει να στηριχτούμε υπερβολικά στην ερμηνεία αυτών των πορισμάτων. Όπως έχουμε δει, η αναλογία ανδρών - γυναικών απέχει πολύ από την ισορροπία σε ορισμένους υποδείκτες. Επομένως, μια εναλλακτική στάθμιση των υποδεικτών θα έδινε πολύ διαφορετικά αποτελέσματα. Επιπλέον, ορισμένες έννοιες (ιδίως αυτές της «εκούσιας» και της «ακούσιας» χρήσης των συμβάσεων άτυπης απασχόλησης) που είναι πολύ σημαντικές για τις διαφορές μεταξύ των φύλων σίγουρα δεν είναι ευδιάκριτα καθορισμένες.

1.3. Προφίλ χωρών και ομάδες

Η στατιστική ανάλυση για την κατάταξη των χωρών δηλώνει ότι το τυπικό κράτος πρόνοιας ή οι διάφορες κατηγορίες καπιταλιστικών συστημάτων όντως έχουν κάποια βαρύτητα στον τομέα της ποιότητας των θέσεων εργασίας, όπως υπολογίζονται από τον ΔΠΘΕ και τα συστατικά του στοιχεία. Στις περισσότερες περιπτώσεις, εμφανίζονται σαφή πρότυπα ομαδοποιημένων μέσων όρων και οι τυπικές αποκλίσεις είναι συστηματικά χαμηλότερες από ότι για το δείγμα στο σύνολό του. Οι σκανδιναβικές και αγγλοσαξονικές ομάδες εμφανίζονται ως αυτές με τη μεγαλύτερη συνοχή από τα δεδομένα. Είναι επίσης οι μικρότερες, με τρία και δύο «μέλη» αντίστοιχα. Από στατιστικής σκοπιάς, αυτό δεν επηρεάζει τα αποτελέσματα καθώς οι τυπικές αποκλίσεις δεν επηρεάζονται από το μέγεθος του δείγματος. Ωστόσο, τα μέλη των μεγαλύτερων ομάδων χωρών φαινομενικά είναι λιγότερο παρεμφερή και συνεπώς σχηματίζουν ομάδες με μικρότερη συνοχή. Πάλι, αυτό εναρμονίζεται με την κατεύθυνση της βιβλιογραφίας στον τομέα αυτό. Όσον αφορά τις δύο τυπολογίες, η τοποθέτηση των νησιών της Μεσογείου μαζί με τις νότιες και όχι τις ανατολικές χώρες και, ταυτοχρόνως, η μετατόπιση της Ιταλίας μεταξύ των ηπειρωτικών και των νότιων ομάδων φαίνεται να έχουν διαφορούμενες επιπτώσεις. Συνολικά, οι ανατολικές χώρες παρουσιάζουν μεγαλύτερη συνοχή ως ομάδα από ότι τα νέα κράτη-μέλη, όπως αναμενόταν. Ωστόσο, αυτό απορρέει από τις (κάπως μεγαλύτερες) βελτιώσεις ως προς τρεις υποδείκτες και τις (κάπως μικρότερες) αυξήσεις διασποράς στους άλλους τρεις. Η απομάκρυνση της *Ιταλίας* από την ηπειρωτική ομάδα αυξάνει τη συνολική συνοχή αλλά και πάλι όχι ως προς όλες τις διαστάσεις. Η επίπτωση της προσθήκης της *Ιταλίας* στη νότια ομάδα δύσκολα διακρίνεται, καθώς συνδυάζεται με τον αποκλεισμό της *Κύπρου* και της *Μάλτας*: συνολικά, η συνοχή είναι αισθητά μεγαλύτερη στην πρώτη τυπολογία. Μια σολομώντεια λύση, που επίσης λαμβάνει υπόψη τη σημαντική διχοτόμηση της *Ιταλίας* σε βορρά-νότο, θα κατέληγε πιθανόν στο ότι η χώρα παρουσιάζει ένα μείγμα «νότιων» και «ηπειρωτικών» χαρακτηριστικών και ότι αυτό αντικατοπτρίζεται επίσης στο συγκεκριμένο δείκτη ποιότητας των θέσεων εργασίας. Μια παρόμοια περίπτωση θα μπορούσε να αναφερθεί για τη

Σλοβενία η οποία διαθέτει ορισμένα θεσμικά χαρακτηριστικά (καθώς επίσης αποτελέσματα για μερικούς υποδείκτες) που χαρακτηρίζουν τις χώρες με κορπορατιστικό μοντέλο.

Συμπέρασμα

Ο ΔΠΘΕ καλύπτει θέματα ποιότητας των θέσεων εργασίας με πολύπλευρο τρόπο και συνεπώς βοηθά στη διεύρυνση της συζήτησης για τις μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας καθώς, κινείται πέρα από τα ποσοστά ανεργίας και τα ποσοστά απασχόλησης -τα οποία προς το παρόν αποτελούν τους δείκτες που κυριαρχούν στις συζητήσεις πολιτικής- ενώ, διατηρεί μια ποσοτική προσέγγιση.

Ο ΔΠΘΕ παρουσιάζει μια σειρά πλεονεκτημάτων: δηλ. στο να συγκρίνουμε διαφορετικές διαστάσεις της ποιότητας των θέσεων εργασίας μεταξύ των χωρών της ΕΕ-27 αλλά και μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τα δεδομένα ενημερώνονται τακτικά ώστε να παρακολουθούνται οι εξελίξεις όσον αφορά την ποιότητα των θέσεων εργασίας μέσα στο χρόνο για μεμονωμένες χώρες της ΕΕ-27, για ομάδες χωρών αλλά και για την ΕΕ στο σύνολό της.

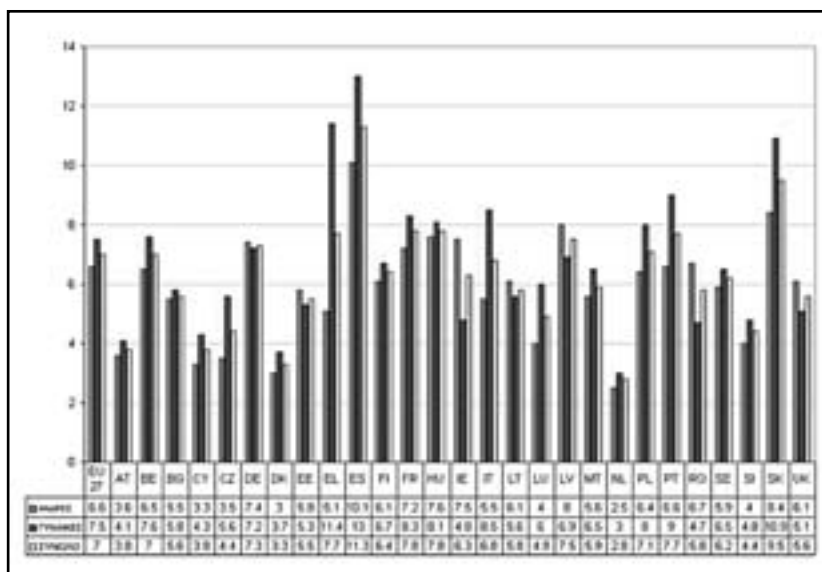
Ταυτοχρόνως, ο ΔΠΘΕ θα πρέπει να θεωρηθεί ότι λειτουργεί συμπληρωματικά προς πιο λεπτομερείς εθνικές μελέτες.

Ένα πρόσθετο σημείο είναι ότι τα δεδομένα μας επιτρέπουν να υπολογίσουμε τους εθνικούς μέσους όρους (για το σύνολο και για τον ανδρικό και τον γυναικείο πληθυσμό). Δεν μπορούμε να πούμε κάτι για την κατανομή της ποιότητας των θέσεων εργασίας με βάση αυτούς τους εθνικούς μέσους όρους. Ένας περαιτέρω διαχωρισμός ανά επίπεδο προσόντων, ή άλλη διάσταση όπως η ηλικία ή ένας ευρύς τομέας, θα ήταν επιθυμητός ωστόσο, δεν ήταν εφικτός για όλες τις μεμονωμένες μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για τους υποδείκτες.

Συνοπτικά, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι μόνο αν συγκρίνουμε τα αποτελέσματα λεπτομερέστερων ειδικών μελετών με πιο περιεκτικές προσεγγίσεις, όπως ο συγκεκριμένος ΔΠΘΕ, θα μπορέσουμε να σχηματίσουμε σαφέστερη εικόνα των τάσεων σε όλη την Ευρώπη στον τομέα της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Τέλος, για να σημειωθεί περαιτέρω πρόοδος σε αυτό το πεδίο, απαιτείται η παροχή πιο λεπτομερών συγκριτικών δεδομένων. Απομένει στα αρμόδια ευρωπαϊκά και εθνικά θεσμικά όργανα να αφιερώσουν αυξημένους πόρους στην ανάπτυξη αυτών των δεικτών μέσα στα επόμενα χρόνια.

2. Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ-27 (2008)

Γράφημα 1
Ποσοστά ανεργίας, ανά φύλο, 2008 (%)

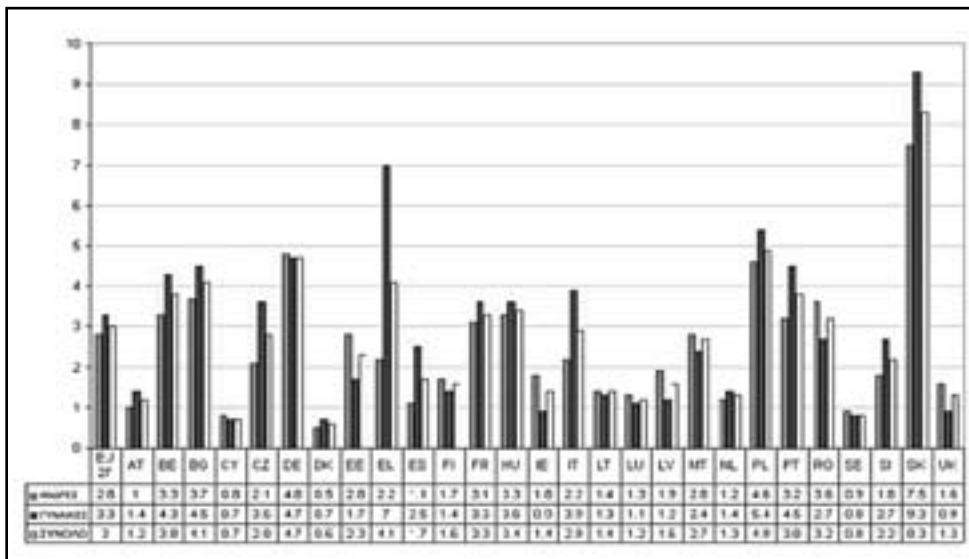


Πηγή: Eurostat, 2009.

Το 2008, το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-27, ήταν κατά μέσο όρο 7%, (5,5% στην ΕΕ 15), με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν ποσοστό 7,5%, έναντι 7,8% των ανδρών. Τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στην Ισπανία (11,3%), την Σλοβακία (9,5%), την Γαλλία (7,8%) την Ουγγαρία (7,8%), την Ελλάδα και την Πορτογαλία (7,7%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στην Ολλανδία (2,8%) την Δανία (3,3%), την Αυστρία (3,8%) και την Κύπρο ((3,8%).

Όπως προκύπτει από το Γράφημα 1, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα των ανδρών σε όλες σχεδόν τις Ευρωπαϊκές χώρες, ενώ οι χώρες στις οποίες τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών εμφανίζουν τις μεγαλύτερες αποκλίσεις είναι η Ελλάδα (5,5 ποσοστιαίες μονάδες), η Ιρλανδία (3,5 ποσοστιαίες μονάδες) και η Ιταλία (3 ποσοστιαίες μονάδες).

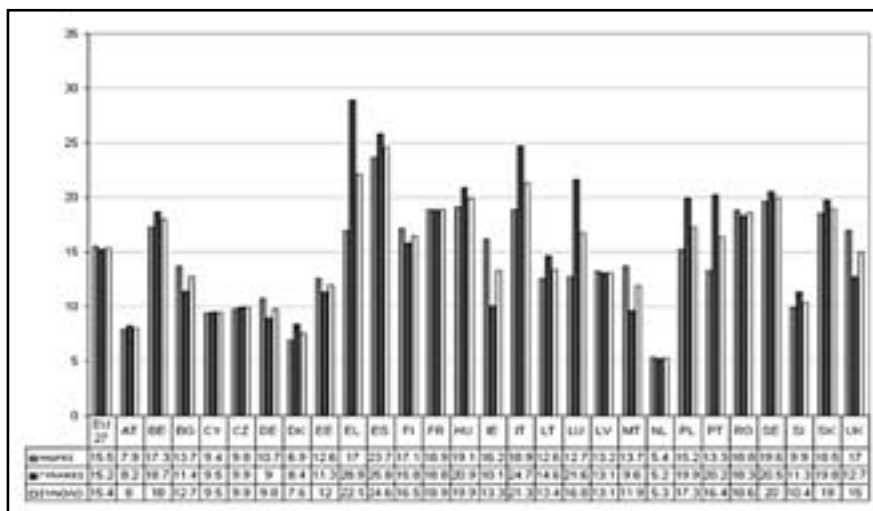
Γράφημα 2
Ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, ανά φύλο, 2008 (%)



Πηγή: Eurostat, 2009.

Η μακροχρόνια ανεργία το 2008 στην ΕΕ ανέρχεται σε ποσοστό 3%. Τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν στην Σλοβακία (8,3%), την Πολωνία (4,9%), την Γερμανία (4,7%) και την Ελλάδα (4,1%) ενώ τα χαμηλότερα στην Δανία (0,6%), την Κύπρο (0,7%) και την Σουηδία (0,8%). Και στα ποσοστά της μακροχρόνιας ανεργίας οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά συγκριτικά με τους άνδρες. (ποσοστό 3,3% και 2,8% αντίστοιχα).

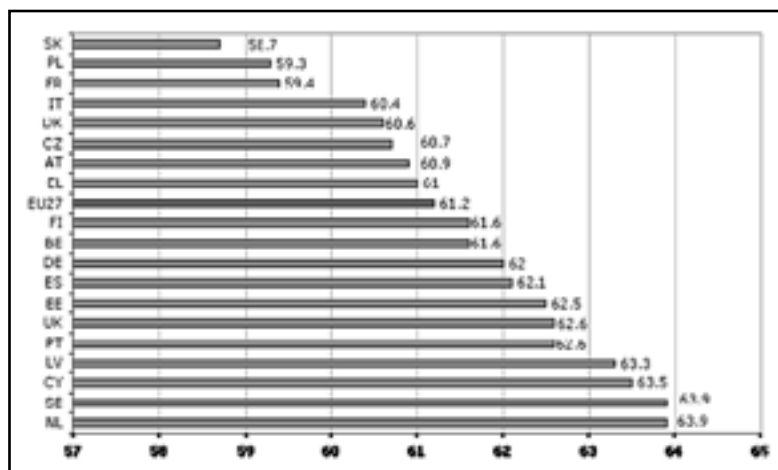
Γράφημα 3
Ποσοστά ανεργίας των νέων, ανά φύλο, 2008 (%)



Πηγή: Eurostat, 2009.

Στο γράφημα 3 απεικονίζεται το ποσοστό ανεργίας των νέων για το 2008, σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία, το οποίο ανέρχεται σε 15,4%, ελαφρώς υψηλότερο για τους άνδρες (15,5%), έναντι των γυναικών (15,2%). Τα μεγαλύτερα ποσοστά καταγράφονται στην Ισπανία (24,6%), την Ελλάδα (22,1%) και την Ιταλία (21,3%), ενώ τα χαμηλότερα στην Ολλανδία (5,3%), την Δανία (7,6%) και την Αυστρία (8%).

Γράφημα 4
Μέσος όρος ηλικίας συνταξιοδότησης 2007



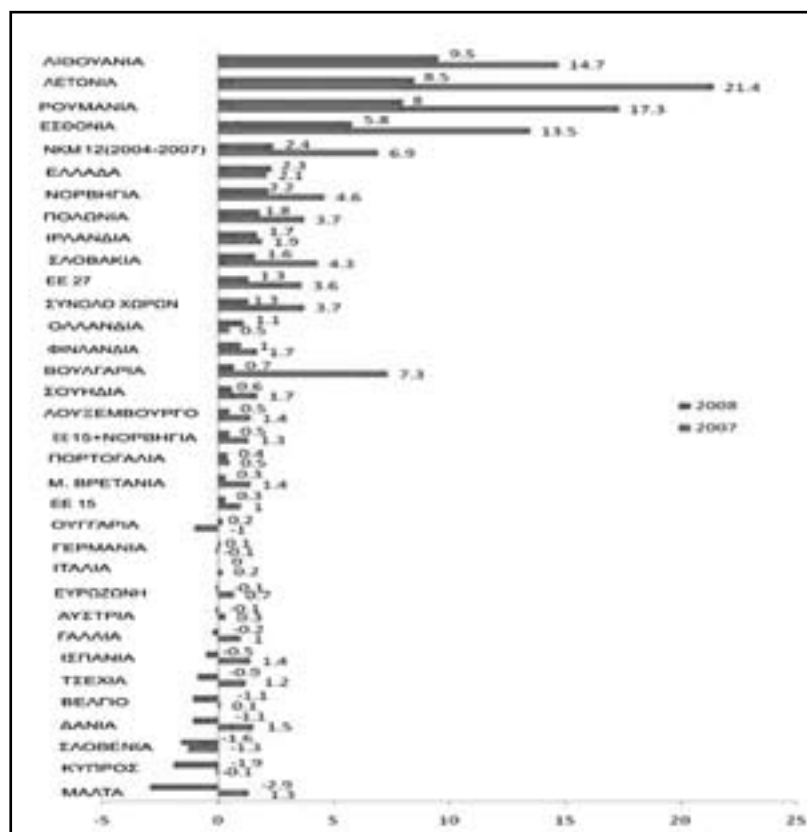
Σημείωση: Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για Βουλγαρία, Ιρλανδία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Μάλτα, Ρουμανία και Σλοβενία.

Πηγή: Eurostat, 2009.

Στο Γράφημα 4 απεικονίζεται ο μέσος όρος ηλικίας συνταξιοδότησης στην ΕΕ 27. Έτσι παρατηρούμε ότι η μέση ηλικία αποχώρησης στην ΕΕ 27 είναι 61,2 έτη, με αποκλίσεις που κυμαίνονται από 58,7 έτη στην Σλοβακία έως 63,9 έτη στην Ολλανδία. Στην Ελλάδα ο σχετικός μέσος όρος βρίσκεται στα 61 έτη. Το 2002 το ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης ανακοίνωσε την πρόθεση του για αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης έως το 2010.

Γράφημα 5

Μέσες αυξήσεις αμοιβών με βάση τις ΣΣΕ, προσαρμοσμένες στον πληθωρισμό (2007 - 2008)



*Σημείωση: * Η Ευρωζώνη περιλαμβάνει 13 χώρες το 2007 και 15 χώρες το 2008.*

Πηγή: EIRO, Eurostat & Statistics Norway (Statistisk centralbyra).

Στο Γράφημα 5, παρουσιάζονται οι πραγματικές αυξήσεις των αμοιβών στην ΕΕ-27 το 2008, δηλαδή οι αυξήσεις των αμοιβών σε συνάρτηση με τις πληθωριστικές τάσεις της οικονομίας κάθε κράτους μέλους.

Συγκεκριμένα από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι η πραγματική αύξηση των αμοιβών στην ΕΕ27 ανέρχεται σε 3,6% για το 2007 και 1,3% για το 2008 . Ειδικότε-

ρα, για το 2008 οι πραγματικές αυξήσεις κυμαίνονται σε ποσοστό 9,5% στην Λιθουανία έως -2,9% στην Μάλτα, ενώ για το 2007 η διακύμανση οριοθετείται ανάμεσα 21,4 % για την Λετονία και -1,3% για την Σλοβενία.

Στις χώρες της ΕΕ 15 η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών ανέρχεται σε ποσοστό 1,3% για το 2007 και 0,5% για το 2008. Αντίθετα στα νέα μέλη (ΝΜΣ 12) η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών για το 2007 καταγράφεται σε ποσοστό 6,9% για το 2007 και 2,4% για το 2008. Στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 2,1% και 2,3%.

Πίνακας 1

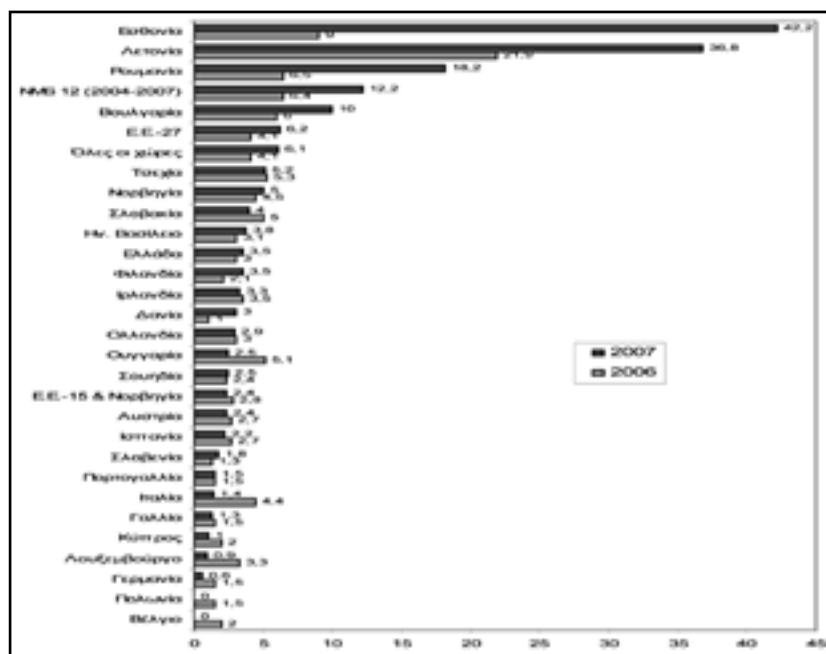
Μέσες αυξήσεις αμοιβών, με βάση τις ΣΣΕ, προσαρμοσμένες στον πληθωρισμό (2000 - 2008)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Συνολικά (όλες οι χώρες)	-	-	5.2	5.6	4.6	4.8	5.6	6.9	6.6
ΕΕ27	-	-	-	-	4.6	4.9	5.6	7.0	6.6
ΕΕ25 (προ 2007)	-	-	4.4	4.2	4.1	4.4	5.1	6.0	6.0
ΕΕ15 (προ 2004)	-	-	3.3	3.0	3.0	2.8	2.9	3.2	3.8
ΕΕ15 & Νορβηγία	3.2	3.8	3.5	3.1	3.1	2.9	3.0	3.4	3.9
NKM10 (2004)	-	-	6.5	5.9	5.6	6.8	8.5	10.2	9.2
NKM12 (2004-2007)	-	-	-	-	6.6	7.5	9.0	11.6	10.1
Ευρωζώνη	3.1	3.9	3.4	3.1	3.1	2.9	3.0	3.1	3.7

Πηγή: EIRO.

Σε μια προσπάθεια διαχρονικής επισκόπησης των μέσων αυξήσεων των αμοιβών με βάση τις ΣΣΕ στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καταλήγουμε σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Αρχικά διακρίνουμε ότι στην ΕΕ15 (μαζί με την Νορβηγία), μετά το 2001, που σημειώνεται αύξηση, ο μέσος όρος των αυξήσεων των αμοιβών παρουσιάζει πτώση (ιδιαίτερα το 2005-2006), με εξαίρεση το 2008, όπου επιστρέφει πάλι σε υψηλά επίπεδα. Κατά την ίδια χρονική περίοδο, η τάση στην Ευρωζώνη, είναι παρόμοια, με μικρές αποκλίσεις στην ΕΕ15. Αντίθετα στα νέα κράτη μέλη (ΝΜΣ10) που ενσωματώθηκαν στην ΕΕ το 2004, η τάση διαμορφώνεται διαφορετικά, από το 2002 έως το 2004, παρουσιάζοντας στην συνέχεια σημαντική αύξηση μέχρι το 2007, ενώ το 2008 σημειώνει πτώση.

**Μέσες αυξήσεις αμοιβών στην κεντρική δημόσια διοίκηση
(δημόσιες υπηρεσίες), 2006 & 2007 (%)**



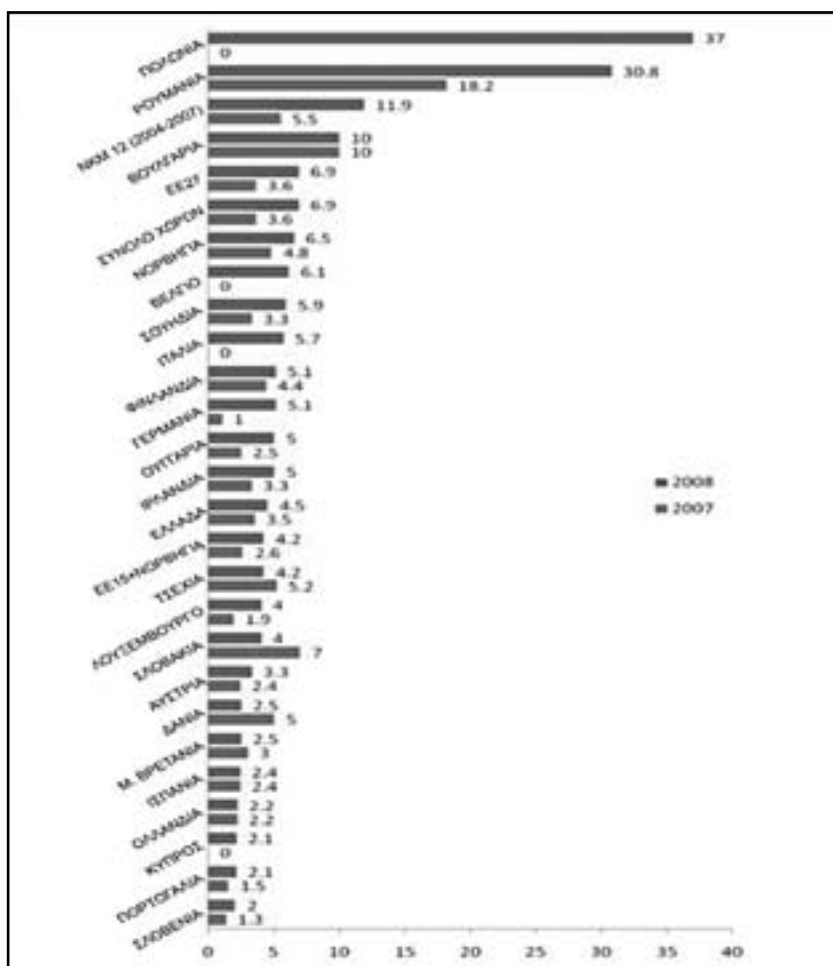
Πηγή: EIRO, 2007.

Ειδικότερα, για το 2006, οι αυξήσεις κυμαίνονταν ανάμεσα σε ποσοστά 21,9% στην Λετονία και ποσοστό 1% στην Δανία, ενώ αντίστοιχα για το 2007 ανάμεσα σε ποσοστό 42,2% στην Εσθονία και μηδενικό ποσοστό στο Βέλγιο και την Πολωνία. Οι αυξήσεις κατά μέσο όρο στην κεντρική δημόσια διοίκηση στην ΕΕ- 27 αυξήθηκαν από 4,1% το 2006 σε 6,2% για το 2007. Και στην κεντρική δημόσια διοίκηση παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις ανάμεσα στα κράτη μέλη. Έτσι στην ΕΕ- 15 (μαζί με τη Νορβηγία), κατά μέσο όρο οι αυξήσεις κυμάνθηκαν από 21,8% το 2006 σε 2,4% το 2007⁷³, ενώ στα νέα μέλη (ΝΜΣ) από 6,4% το 2006 σε ποσοστό 12,2% το 2007.

73. Με την Ελλάδα να εμφανίζει αύξηση 3% το 2006 και 3,5% το 2007.

Γράφημα 7

Μέσες αυξήσεις αμοιβών στην τοπική αυτοδιοίκηση, 2007 & 2008 (%)



Σημείωση: για τους μέσους όρους: 'σύνολο χωρών' αναφέρεται σε 23 χώρες, 'ΕΕ27' σε 22 χώρες, 'ΕΕ15 και Νορβηγία' σε 15 χώρες και 'NKM12' σε 8 χώρες.

Πηγή: EIRO.

Στο γράφημα 7 διαφαίνονται οι ονομαστικές αυξήσεις των αμοιβών στην τοπική αυτοδιοίκηση. Ειδικότερα, για το 2007 οι αυξήσεις κυμαίνονταν ανάμεσα σε ποσοστά 18,2% στην Ρουμανία και σε μηδενικό ποσοστό στην Ιταλία και την Κύπρο, ενώ αντίστοιχα για το 2008 ανάμεσα σε ποσοστό 37% στην Πολωνία και 2% στην Σλοβενία. Οι αυξήσεις κατά μέσο όρο στην τοπική αυτοδιοίκηση στην ΕΕ27 σημείωσαν αύξηση από 3,6% το 2007 σε 6,9% για το 2008, με σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα κράτη μέλη. Έτσι, στην ΕΕ 15 (μαζί με την Νορβηγία), κατά μέσο όρο οι αυξήσεις στην τοπική αυτοδιοίκηση κυμάνθηκαν από 2,6% το 2007 σε 4,2% το 2008, ενώ στα νέα μέλη (ΝΜΣ) από 5,5% το 2007 σε ποσοστό 11,9% το 2008.

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται οι μέσες μικτές αποδοχές (ανά μήνα εβδομάδα ή ώρα- ανάλογα με τα διαθέσιμα στοιχεία του κάθε κράτους μέλους), στις χώρες της ΕΕ27, τόσο για το 2007 όσο και για το 2008, με αναγωγή και στο εθνικό νόμισμα, σε όποια κράτη μέλη υπάρχουν τα στοιχεία αυτά.

Πίνακας 2

Μέσος μικτός μισθός, 2007 & 2008, κατά εθνικό νόμισμα και ισοτιμία ευρώ

Χώρα	Συχνότητα	2007	2008
Βέλγιο	Μηνιαία	€1,283.91	€1,387.49
Βουλγαρία	Μηνιαία	BGN 180 (€92.03)	BGN 220 (€112.49)
Τσεχία	Ωριαία	CZK 48.10 (€1.73)	CZK 48.10 (€1.93)
	Μηνιαία	CZK 8,000 (€288.12)	CZK 8,000 (€320.69)
Εσθονία	Ωριαία	EEK 21.50 (€1.37)	EEK 27.00 (€1.73)
	Μηνιαία	EEK 3,600 (€230.08)	EEK 4,350 (€278.02)
Γαλλία	Ωριαία	€8.44	€8.71
	Μηνιαία	€1,279.00	€1,321.02
Ελλάδα	Ημερήσια	€29.39	€31.32
	Μηνιαία	€657.89	€701.00
Ουγγαρία	Ωριαία	HUF 377.00 (€1.50)	HUF 397.00 (€1.58)
	Ημερήσια	HUF 3,020 (€12.02)	HUF 3,180 (€12.64)
	Εβδομαδιαία	HUF 15,080 (€60.00)	HUF 15,880 (€63.14)
	Μηνιαία	HUF 65,500 (€260.59)	HUF 69,000 (€274.34)
Ιρλανδία	Ωριαία	€8.65	€8.65
Λετονία	Ωριαία	LVL 0.815 (€1.16)	LVL 1.10 (€1.57)
	Μηνιαία	LVL 120 (€171.40)	LVL 160 (€227.69)
Λιθουανία	Ωριαία	LTL 4.19 (€1.21)	LTL 4.85 (€1.40)
	Μηνιαία	LTL 700 (€202.73)	LTL 800 (€231.34)
Λουξεμβούργο	Ωριαία	€9.08	€9.30
	Μηνιαία	€1,570.28	€1,609.53
Μάλτα	Εβδομαδιαία	MTL 59.63 (€138.90)	€142.39
Ολλανδία	Ημερήσια	€60.78	€62.61
	Μηνιαία	€1,317.00	€1,356.60
Πολωνία	Μηνιαία	PLN 936.00 (€247.38)	PLN 1,126.00 (€320.61)
Πορτογαλία	Μηνιαία	€403.00	€426.00
Ρουμανία	Μηνιαία	RON 440 (€131.92)	RON 540 (€146.64)
Σλοβακία	Ωριαία	SKK 46.60 (€1.38)	SKK 46.60 (€1.49)
	Μηνιαία	SKK 8,100 (€239.82)	SKK 8,100 (€259.10)

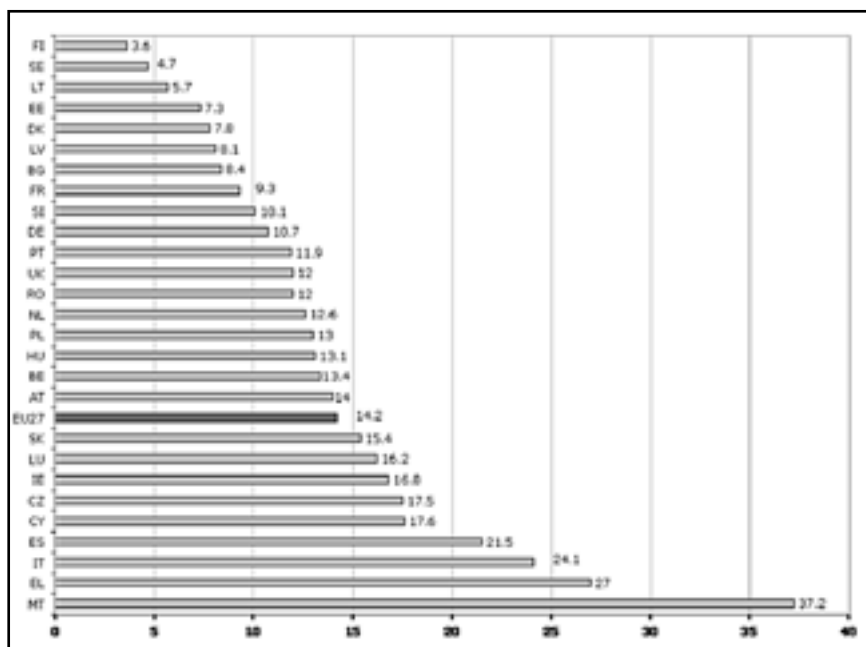
Σλοβενία	Μηνιαία	€538.53	€589.19
Ισπανία	Ημερήσια	€19.02	€20.00
	Μηνιαία	€570.60	€600.00
	Ετήσια (14 μισθοί)	€7,988.40	€8,400.00
Μεγάλη Βρετανία	Ωριαία	GBP 5.52 (€8.07)	GBP 5.73 (€7.20)

*Σημείωση: * Οι μετατροπές σε Ευρώ, όπου ήταν απαραίτητες, έγιναν με τη μέση συναλλαγματική τιμή 2007 & 2008 της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας.*

Πηγή: EIRO.

Γράφημα 8

Χάσμα μεταξύ φύλων στην απασχόληση, ανά χώρα, 2007 (ποσοστό)



Πηγή: Eurostat, 2009.

Το μέσο ποσοστό που απεικονίζει το χάσμα μεταξύ φύλων στην απασχόληση ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-27 ανέρχεται σε 14,2 ποσοστιαίες μονάδες . Ωστόσο, η διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα κράτη μέλη είναι σημαντικές. Έτσι, από την μια πλευρά, σε κάποιες χώρες τα ποσοστά είναι χαμηλά, όπως η Φιλανδία (3,6%) και η Σουηδία (4,7%), ενώ σε κάποιες άλλες, όπως η Μάλτα (37,2%), η Ελλάδα (27%), η Ιταλία (24,1%) και η Ισπανία (21,5%) είναι ιδιαίτερα υψηλά.

Γράφημα 9

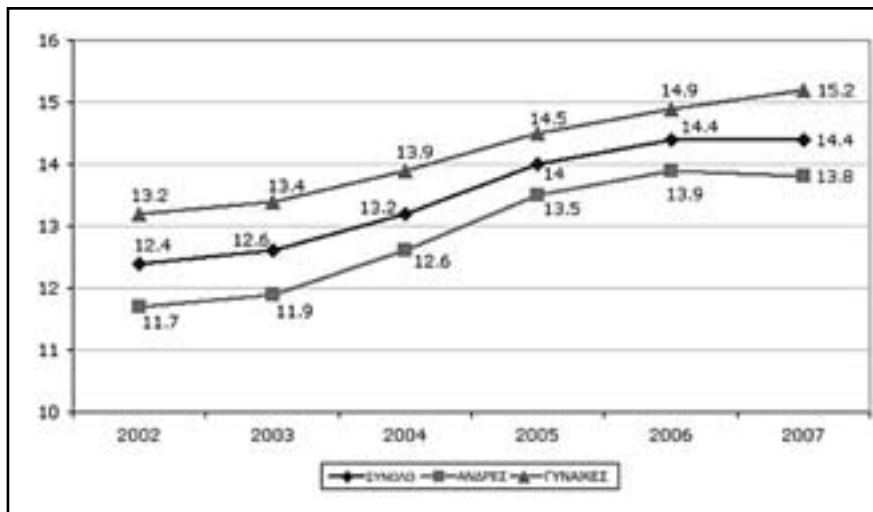
Μέσες αποδοχές γυναικών ως ποσοστό των ανδρών, 2008 (%)



Πηγή: EIRO.

Παρότι σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη τόσο το θεσμικό πλαίσιο όσο και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας ορίζουν την ίδια αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, ωστόσο όπως προκύπτει και από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο γράφημα 9, αμείβονται λιγότερο. Πιο συγκεκριμένα, ανάμεσα στις 28 ευρωπαϊκές χώρες που συμπεριλαμβάνονται στο γράφημα, το χάσμα των αμοιβών εμφανίζεται υψηλότερο στην Εσθονία (30,3%) την Κύπρο, την Τσεχία, την Γερμανία, την Ελλάδα, την Ολλανδία και την Σλοβακία και χαμηλότερο στην Ιταλία (4,4%), την Πορτογαλία και την Σλοβενία.

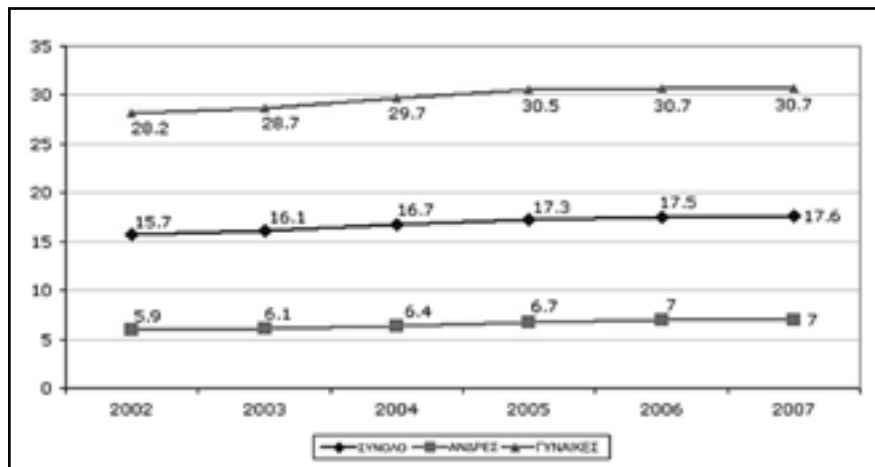
Γράφημα 10
Προσωρινή απασχόληση, ανά φύλο, ΕΕ 27, 2002 - 2007
 (% της συνολικής απασχόλησης)



Πηγή: Eurostat, 2009.

Η προσωρινή απασχόληση στην ΕΕ-27 παρουσιάζει σημαντική αύξηση τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, η αναλογία της προσωρινής απασχόλησης στην ΕΕ-27, το 2007 ανέρχεται σε ποσοστό 14,4 της συνολικής απασχόλησης, ενώ φαίνεται ότι έχει σημειώσει μικρή μείωση στους άνδρες (από 13,9 σε 13,8%) ενώ από την άλλη πλευρά έχει σημειώσει σημαντική αύξηση στις γυναίκες αγγίζοντας το 15,2% της συνολικής απασχόλησης.

Γράφημα 11
Μερική απασχόληση, ανά φύλο, 2002 - 2007 (%)



Πηγή: Eurostat, 2009.

Στο Γράφημα 11, καταγράφεται η αναλογία της μερικής απασχόλησης συγκριτικά με τα μεγέθη της πλήρους απασχόλησης, διαχρονικά από το 2002 έως το 2007. Σύμφωνα με τα συγκριτικά στοιχεία, η αναλογία της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από 15,7% το 2002 σε 17,6% το 2007, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο στην μορφή αυτή της απασχόλησης, με ποσοστά 28,2% το 2002 έως 30,7% το 2007.

Πίνακας 3
Μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας, 2008

Χώρα	Α. Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας	Β. Μικτές ετήσιες ώρες εργασίας (Αχ52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Επίσημες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αργιών (Γ+Δ) σε ώρες	Στ. Ετήσιες ώρες εργασίας (Β-Ε)
Ρουμανία	40.0	2,080.0	21.0	7.0	224.0	1,856.0
Εσθονία	40.0	2,080.0	20.0	9.0	232.0	1,848.0
Ουγγαρία	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Πολωνία	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Βουλγαρία	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Σλοβενία	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Λετονία	40.0	2,080.0	20.0*	12.0	256.0	1,824.0
Ελλάδα	40.0	2,080.0	23.0	10.0	264.0	1,816.0
Λιθουανία	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0

Μάλτα	40.0	2,080.0	24.0*	11.0	280.0	1,800.0
Ιρλανδία	39.0	2,028.0	24.0	9.0	257.4	1,770.6
Αυστρία	38.8	2,017.6	25.0	11.0	279.4	1,738.2
Λουξεμβούργο	39.0	2,028.0	28.0	10.0	296.4	1,731.6
Βέλγιο	37.6	1,955.2	20.0*	10.0	225.6	1,729.6
Σλοβακία	38.4	1,996.8	21.2	14.0	270.3	1,726.5
Κύπρος	38.0	1,976.0	20.0	13.0	250.8	1,725.2
Ισπανία	38.3	1,991.6	22.0*	14.0	275.8	1,715.8
Ολλανδία	37.5	1,950.0	25.6	6.0	237.0	1,713.0
Τσεχία	38.0	1,976.0	25.0	10.0	266.0	1,710.0
Πορτογαλία	38.2	1,986.4	24.5	13.0	286.5	1,699.9
Μεγάλη Βρετανία	37.3	1,939.6	24.7	8.0	243.9	1,695.7
Νορβηγία	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1,695.0
Φινλανδία	37.5	1,950.0	25.0	10.0	262.5	1,687.5
Ιταλία	38.0	1,976.0	28.0	11.0	296.4	1,679.6
Γερμανία	37.6	1,955.2	30.0	10.5	304.6	1,650.6
Σουηδία	37.5	1,950.0	33.0	9.0	315.0	1,635.0
Δανία	37.0	1,924.0	30.0	10.0	296.0	1,628.0
Γαλλία	35.0	1,820.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
ΕΕ27 & Νορβηγία	38.6	2,006.1	23.7	10.4	263.3	1,742.8
ΕΕ27	38.6	2,008.2	23.7	10.5	264.0	1,744.2
ΕΕ25	38.5	2,002.4	23.9	10.6	265.7	1,736.7
ΕΕ15	37.9	1,970.1	25.9	10.2	273.6	1,696.5
ΕΕ15 & Νορβηγία	37.9	1,968.9	25.8	10.1	272.1	1,696.8
ΝΚΜ10	39.4	2,050.9	21.0	11.3	254.5	1,796.4
ΝΚΜ12	39.5	2,055.7	20.9	10.9	251.2	1,804.5

*Σημείωση: * Νόμιμη ετήσια άδεια.*

Πηγή: EIRO εθνικά κέντρα.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (πίνακας 3) ο μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας στην ΕΕ-27 (που αφορά στο προκύπτον συμβατικό ωράριο απασχόλησης - χωρίς των υπολογισμό των υπερωριών - αφαιρουμένων των ημερών αργίας και της ετήσιας άδειας με αποδοχές) ανέρχεται σε 1,744.2 εργάσιμες ώρες ενώ εάν συγκρίνουμε τα στοιχεία ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-15 και στα νέα κράτη μέλη, θα παρατηρήσουμε ότι στα νέα κράτη μέλη (ΝΜΣ 12) οι ετήσιες ώρες εργασίας είναι σημαντικά περισσότερες, ανερχόμενες σε 1,804.5 ώρες ενώ στην ΕΕ-15 υπολογίζονται σε 1,696.5 ώρες. Οι εργαζόμενοι στα νέα κράτη μέλη εργάζονται κατά μέσο όρο 108 ώρες ετησίως περισσότερο από τους εργαζόμενους στην ΕΕ-15. Συνοψίζοντας, οι περισσότερες εργάσιμες ώρες ανά έτος παρατηρούνται στην Ρουμανία (1865) την Εσθονία (1848), την Ουγγαρία (1840) και την Πολωνία (1840), ενώ οι λιγότερες ώρες εργασίας συναντώνται στην Γαλλία (1568), την Δανία (1628), την Σουηδία (1635) και την Γερμανία (1650). Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο μέσος ετήσιος εργάσιμος χρόνος στην Ρουμανία είναι κατά 297 ώρες περισσότερες από τον εργάσιμο χρόνο στην Γαλλία. Σε ότι αφορά στην Ελλάδα ο εργάσιμος χρόνος είναι κατά 120 ώρες υψηλότερος της Ε15, κατά 72 ώρες της Ε27 και κατά 11 ώρες των 12 νέων χωρών.

Πίνακας 4

Ανώτατη, νόμιμη εργασιακή εβδομάδα και ημέρα, 2008

Χώρα	Μέγιστες ώρες την εβδομάδα	Χώρα	Μέγιστες ώρες την ημέρα
Κύπρος	48	Κύπρος	13
Τσεχία	48	Δανία	13
Δανία	48	Ιρλανδία	13
Γαλλία	48	Ιταλία	13
Γερμανία*	48	Σουηδία	13
Ελλάδα	48	Μεγάλη Βρετανία	13
Ουγγαρία	48	Μάλτα	12.5
Ιρλανδία	48	Ελλάδα	12
Ιταλία	48	Ουγγαρία	12
Λιθουανία	48	Ολλανδία	12
Λουξεμβούργο	48	Αυστρία	10
Μάλτα	48	Γαλλία	10
Ολλανδία	48	Λουξεμβούργο	10
Πολωνία	48	Ρουμανία	10
Ρουμανία	48	Σλοβενία	10
Σλοβακία	48	Τσεχία	9
Σλοβενία	48	Νορβηγία	9
Μεγάλη Βρετανία	48	Σλοβακία	9
Αυστρία	40	Ισπανία	9
Βουλγαρία	40	Βέλγιο	8

Εσθονία	40	Βουλγαρία	8
Φινλανδία	40	Εσθονία	8
Λετονία	40	Φινλανδία	8
Νορβηγία	40	Γερμανία	8
Πορτογαλία	40	Λετονία	8
Ισπανία	40	Λιθουανία	8
Σουηδία	40	Πολωνία	8
Βέλγιο	38	Πορτογαλία	8

Σημείωση: *δεν υπάρχει σαφές ανώτατο όριο εργασιακής εβδομάδας στη Γερμανία, οι 48 ώρες εβδομαδιαίως είναι ο μέσος όρος των ανώτατων ορίων ημερήσιας απασχόλησης.

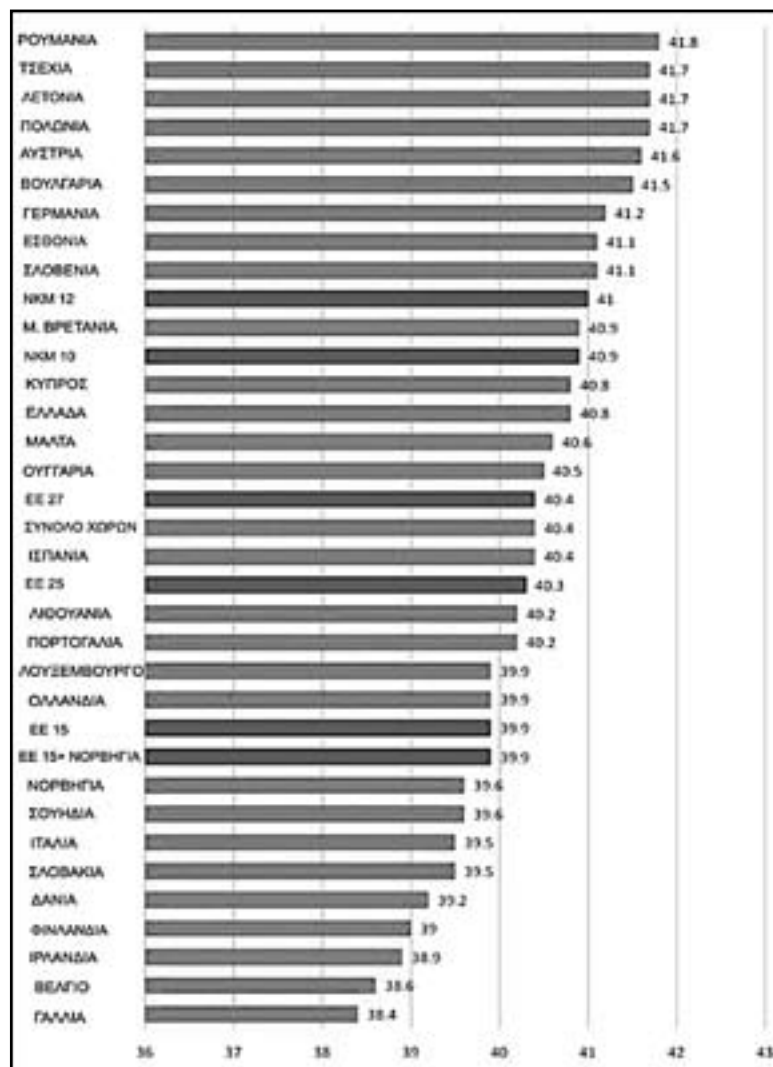
Πηγή: EIRO εθνικά κέντρα.

Στον πίνακα 4 παρουσιάζεται η μέγιστη εργασιακή εβδομάδα και ημέρα στην χώρες της ΕΕ27, όπου παρατηρούμε ότι συναντώνται δυο κατηγορίες χωρών, αυτές που έχουν θεσπίσει εβδομάδα 48 ωρών και αυτές στις οποίες έχει θεσπισθεί μικρότερο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας (40 ωρών ή και 38 ωρών στο Βέλγιο).

Παράλληλα, διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες καταγράφονται και αναφορικά με τον μέγιστο ημερήσιο επιτρεπόμενο χρόνο εργασίας. Έτσι, παρατηρούνται αποκλίσεις ανάμεσα στις 13 ώρες μέγιστης επιτρεπόμενης ημερήσιας απασχόλησης στην Κύπρο, την Δανία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, την Σουηδία και την Μεγάλη Βρετανία και στις 8 ώρες μέγιστης επιτρεπόμενης ημερήσιας απασχόλησης στο Βέλγιο, την Βουλγαρία, την Εσθονία, την Φινλανδία, την Γερμανία, την Λετονία, την Λιθουανία, την Πολωνία και την Πορτογαλία.

Γράφημα 12

Μέσος πραγματικός χρόνος εργασίας, σε πλήρη απασχόληση, 3^ο τετράμηνο 2008
(Συμβατικός χρόνος και Υπερωρίες)

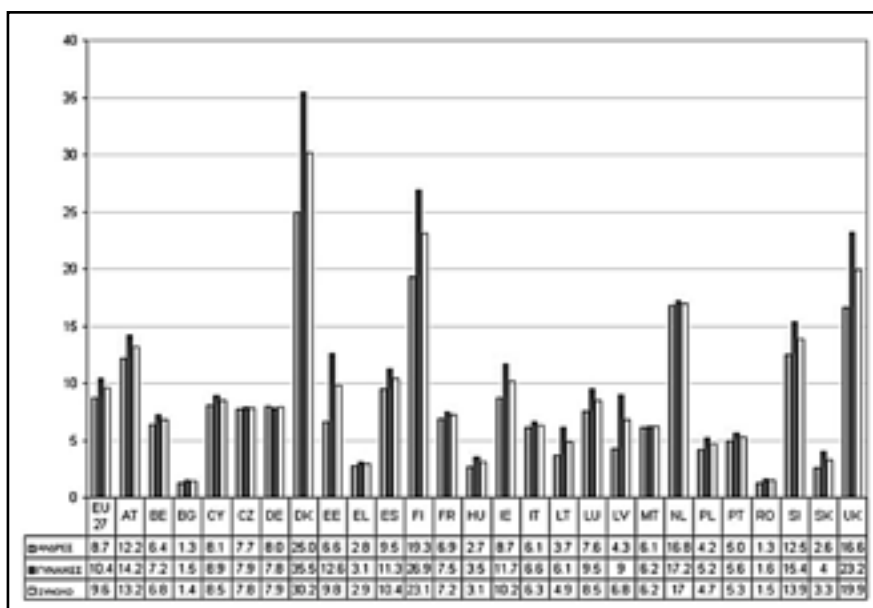


Πηγή: Eurostat, με τις μέσες τιμές υπολογισμένες από το EIRO.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο υψηλότερος μέσος πραγματικός χρόνος εργασίας σε πλήρη απασχόληση σε βασικά επαγγέλματα καταγράφεται στην Τσεχία, την Λετονία, την Πολωνία και την Ρουμανία, ενώ από την άλλη πλευρά ο μικρότερος πραγματικός χρόνος εργασίας σε πλήρη απασχόληση σε βασικά επαγγέλματα καταγράφεται στο Βέλγιο, την Γαλλία και την Ιρλανδία, με την απόκλιση ανάμεσα στον μέγιστο (Ρουμανία) και τον ελάχιστο (Γαλλία) να ανέρχεται σε 3.4 ώρες. Πάντως, θα πρέπει να επισημανθεί ότι 10 από τα νέα κράτη μέλη (ΝΜΣ) έχουν πραγματικό χρόνο εργασίας που ξεπερνά τον μέσο όρο των 40,4 ωρών της ΕΕ-27, με εξαίρεση μόνο την Λιθουανία και την Σλοβακία, όπου ο χρόνος εργασίας είναι χαμηλότερος του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Από την άλλη πλευρά στην ΕΕ 15 οι περισσότερες πραγματικές ώρες εργασίας συναντώνται στην Αυστρία, την Γερμανία και την Μεγάλη Βρετανία, και την Ελλάδα ενώ οι λιγότερες συναντώνται στο Βέλγιο, την Γαλλία και την Ιρλανδία.

Γράφημα 13

Συμμετοχή στη δια βίου μάθηση, ανά χώρα & φύλο, 2008 (%)



Σημείωση: Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τη Σουηδία. Τα στοιχεία για Τσεχία, Εσθονία, Ιρλανδία και Πορτογαλία είναι προσωρινά.

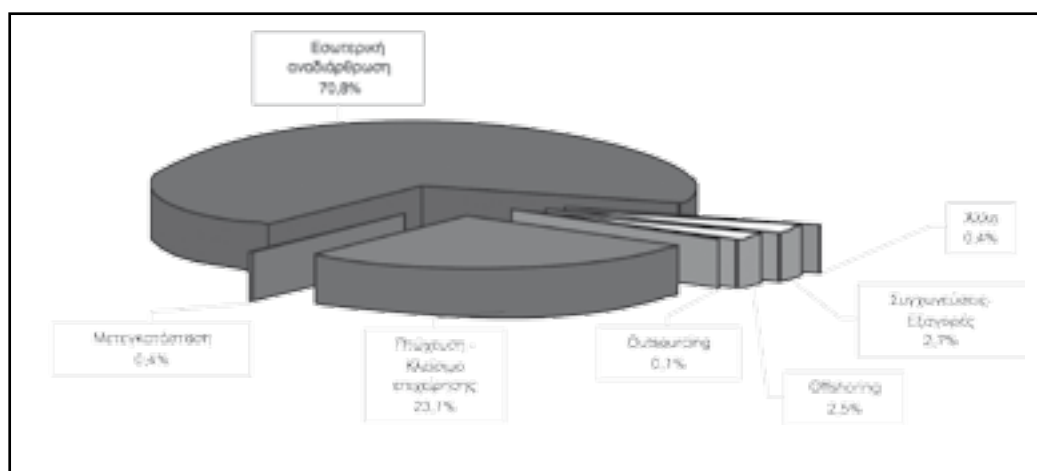
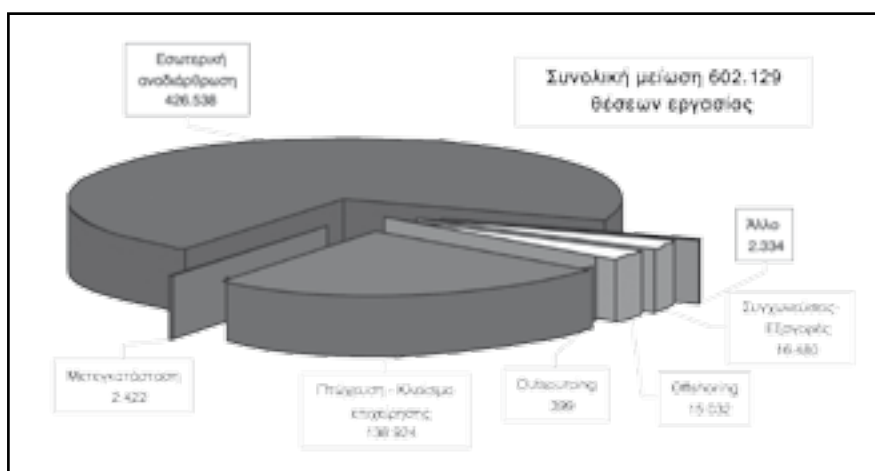
Πηγή: Eurostat, 2009.

Όπως προκύπτει από το Γράφημα 13, το ποσοστό συμμετοχής στην δια βίου μάθηση στην ΕΕ-27 το 2008 ανέρχεται σε 9,6%. Πιο συγκεκριμένα, από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι στα περισσότερα κράτη μέλη η συμμετοχή στην δια βίου μάθηση των γυναικών είναι μεγαλύτερη των ανδρών (ποσοστό 10,4% έναντι 8,7%), ενώ

τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής ανά κράτος μέλος καταγράφονται στην Δανία (30,2%), την Φιλανδία (23,1%), την Μεγάλη Βρετανία (19,9%) και την Ολλανδία (17%). Η Ελλάδα (2,9%) βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις μαζί με τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία.

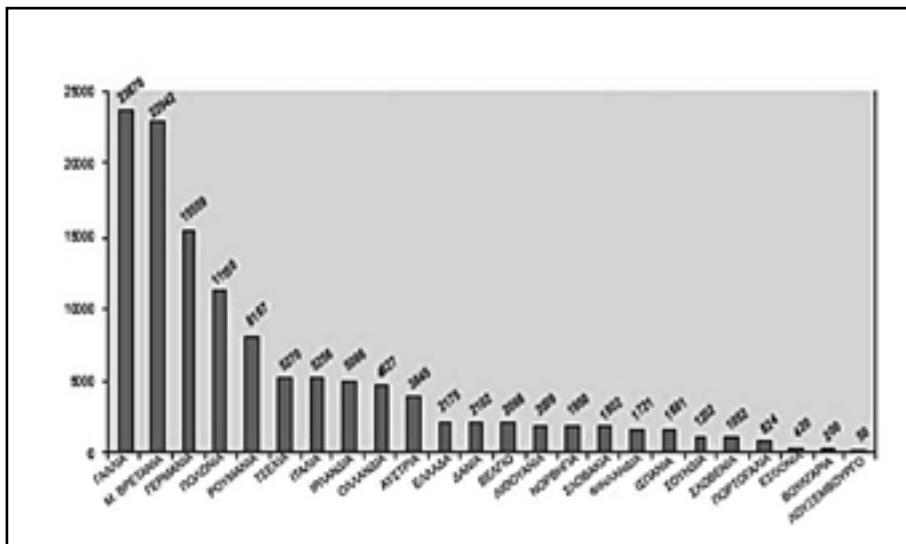
Γράφημα 14

**Μείωση θέσεων εργασίας ανάλογα με τον τύπο της αναδιάρθρωσης,
4^ο τρίμηνο του 2008 - 1^ο & 2^ο τρίμηνο του 2009**



Πηγή: ERM, 1 Απριλίου-30 Ιουνίου 2009.

Γράφημα 15
Μείωση θέσεων εργασίας, ανά χώρα



Πηγή: ERM, 1 Απριλίου-30 Ιουνίου 2009.

Στα δυο τελευταία γραφήματα (14,15) καταγράφονται οι θέσεις εργασίας που χάθηκαν στην ΕΕ ως αποτέλεσμα αναδιαρθρώσεων και ανάλογα με τον τύπο αυτών. Στα γραφήματα αυτά παρατηρείται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των θέσεων εργασίας που χάθηκαν εξαιτίας εταιρικών μετασχηματισμών, οφείλεται σε εσωτερική αναδιάρθρωση και κλείσιμο/ πτώχευση επιχείρησης, ενώ σε επίπεδο χωρών, οι περισσότερες θέσεις εργασίας χάθηκαν στην Γαλλία, την Μ. Βρετανία, την Γερμανία και την Πολωνία.

ISSN: 1792-1651

ISBN: 978-960-7402-46-2

© ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Ιουλιανού 24, Αθήνα 104 34

Τηλ.: 210-8202247, 210-8202239

Σελιδοποίηση-Εκτύπωση

ΚΑΜΠΥΛΗ Advertising

Αντιγόνης 60, 104 42 Αθήνα

Τηλ.: 210-51.56.810-20-30, Fax: 210-51.56.811, e-mail: info@kambili.gr, www.kambili.gr

