



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

# Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2008

1

**ΕΚΘΕΣΕΙΣ**

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ





ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Ετήσια Έκθεση  
Οι Εργασιακές Σχέσεις  
στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

ΑΘΗΝΑ 2008

1

ΕΚΘΕΣΕΙΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

**Ομάδα Εργασίας:**

*Κουζής Γιάννης: Συντονισμός, Επιμέλεια*

*Κρέτσος Λευτέρης: Επιμέλεια*

*Καψάλης Αποστόλης*

*Λαμπουριάκη Σοφία*

*Σταμάτη Άντα*

*Τήκος Στάθης*

# Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	7
Εισαγωγή.....	9

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:</b>	Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο: Πρόσφατες εξελίξεις και γενικές διαπιστώσεις.....	13
1.	Οι εργασιακές σχέσεις ως αντικείμενο επιστημονικής διερεύνησης.....	15
2.	Η επίδραση της Ένωσης στις παρατηρούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.....	18
3.	Από τις πολιτικές της ευελιξίας στις πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity).....	32
4.	Αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.....	44
5.	Η διαδικασία διεύρυνσης της Ένωσης και οι εργασιακές σχέσεις.....	47
6.	Συνδικαλιστικές στρατηγικές και αντιδράσεις στις αλλαγές.....	50
7.	Δομή και ευρήματα της μελέτης.....	52
8.	Γενικά συμπεράσματα.....	64

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:</b>	Οι ανά χώρα εξελίξεις.....	69
1.	Ηνωμένο Βασίλειο.....	71
2.	Ιρλανδία.....	81
3.	Γερμανία.....	87
4.	Αυστρία.....	112
5.	Γαλλία.....	121
6.	Ολλανδία.....	133
7.	Βέλγιο.....	147
8.	Λουξεμβούργο.....	156
9.	Δανία.....	159
10.	Φινλανδία.....	171
11.	Σουηδία.....	181
12.	Νορβηγία.....	189
13.	Ισπανία.....	201
14.	Ιταλία.....	217
15.	Πορτογαλία.....	231
16.	Κύπρος.....	240
17.	Μάλτα.....	248

18. Ουγγαρία.....	253
19. Πολωνία.....	264
20. Τσεχία.....	268
21. Σλοβακία.....	274
22. Σλοβενία.....	276
23. Λετονία.....	280
24. Εσθονία.....	287
25. Λιθουανία.....	293
26. Βουλγαρία.....	298
27. Ρουμανία.....	308
28. Ελλάδα.....	315
Ελληνική Βιβλιογραφία.....	339
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	341
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b>	
Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ-27 (2006-2007).....	343

# Πρόλογος

Σε μία χρονική συγκυρία που χαρακτηρίζεται από σοβαρές εξελίξεις και αλλαγές στο πεδίο της αγοράς εργασίας με έμφαση στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση η παρούσα έκθεση του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ επιχειρεί να καταγράψει το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών στον ευρωπαϊκό και ελληνικό χώρο. Σε μία περίοδο έντασης της διεθνοποίησης της οικονομίας και έξαρσης των αναδιαρθρώσεων, υπό το στίγμα των αρχών του οικονομικού φιλελευθερισμού, οι λαοί της Ευρώπης βιώνουν την υποβάθμιση της εργασίας και του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, τη διατήρηση, σε υψηλά επίπεδα, των ποσοστών της ανεργίας και την έξαρση του αισθήματος της κοινωνικής ανασφάλειας. Την ίδια στιγμή αναπτύσσεται το εγχείρημα της ευρωπαϊκής ενοποίησης μέσα στο πλαίσιο της κεντρικά ασκούμενης ευρωπαϊκής πολιτικής που επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τα τεκταινόμενα στις χώρες που συνθέτουν την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς τις διαγραφόμενες εξελίξεις στο διεθνή ορίζοντα και επιχειρεί, με την πρωτοβουλία του αυτή, να διαχύσει την πληροφόρηση που διαθέτει στο ευρύτερο κοινωνικό σώμα αναλύοντας το περιεχόμενο των εξελίξεων που έλαβαν χώρα στο σύνολο των χωρών της Ένωσης κατά τη διετία 2006 – 2007 και παρουσιάζοντας διεξοδικά τις συντελούμενες αλλαγές στις χώρες αυτές.

Με αυτή την πρωτοβουλία παρέχεται η δυνατότητα στον αναγνώστη να ενημερωθεί για το σύνολο των σύγχρονων εξελίξεων που διαδραματίζονται στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, να αναζητήσει τις ομοιότητες και διαφορές ανάμεσα στην ελληνική περίπτωση και στα άλλα εθνικά παραδείγματα σε έναν ευρωπαϊκό χώρο που ολοένα και περισσότερο αυξάνει και ενισχύει τις συγκλίσεις πρακτικών ανάμεσα στις χώρες που τον απαρτίζουν.

Το υλικό που καταγράφεται στην παρούσα έκθεση αποτελεί χρησιμότερο εργαλείο για το συνδικαλιστικό κίνημα προκειμένου να εμπλουτίζει περαιτέρω την ενημέρωσή του, να αξιολογεί το περιεχόμενο των πληροφοριών που λαμβάνει και να το αξιοποιεί στην καθημερινή του δραστηριότητα. Παράλληλα, η παρούσα έκθεση αποτελεί μία ευρύτερη συμβολή στην ενημέρωση της επιστημονικής κοινότητας, αλλά και της κοινωνίας γενικότερα.

Η έκθεση του 2008 για τις «εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα» αποτελεί το πρώτο σχετικό εγχείρημα του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ από τη στιγμή που βασικό στόχο αποτελεί η πρωτοβουλία αυτή να καταστεί ετήσιος θεσμός. Μαζί με την καθιερωμένη από το 1998 ετήσια έκθεση για την «ελληνική οικονομία και την

απασχόληση», το εν λόγω ετήσιο εγχείρημα θα πλαισιώνει και τις άλλες επιστημονικές εργασίες του Ινστιτούτου μας που παρουσιάζονται στη σειρά των μελετών του και στις δύο περιοδικές εκδόσεις, στα «Τετράδια του ΙΝΕ» και στην «Ενημέρωση». Αποτελεί, τέλος, ένα ακόμη βήμα στην προσπάθεια ανάλυσης, τεκμηρίωσης και ολοκληρωμένης προσέγγισης στα ευαίσθητα και φλέγοντα θέματα που άπτονται της ελληνικής και ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

**Ο Πρόεδρος του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ**

**Γιάννης Παναγόπουλος**



## Εισαγωγή

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και ειδικότερα εκείνες που εκδηλώνονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στον διεθνή, ευρωπαϊκό και ελληνικό χώρο εύλογα συνιστούν βασικό αντικείμενο μελέτης και ανάλυσης για το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο προσαρμόζεται και η εσωτερική διάρθρωση του ΙΝΕ, ήδη από τη σύστασή του, με τη δημιουργία ειδικού τομέα δραστηριότητας για τις εργασιακές σχέσεις. Η ενασχόληση του εν λόγω τομέα έγκειται αφ' ενός στις επι μέρους αναλύσεις των γενικών και ειδικότερων πεδίων των εργασιακών σχέσεων, και αφ' ετέρου στην συμβολή του, ως ειδικότερη πτυχή, στην διαμόρφωση της γενικότερης επιστημονικής άποψης και πρότασης του Ινστιτούτου για την ελληνική οικονομία, το ελληνικό παραγωγικό πρότυπο, την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Η παρούσα έκδοση με τίτλο «Ετήσια Έκθεση: Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα» αποτελεί μια νέα πρωτοβουλία του ΙΝΕ που στόχος της είναι να καθιερωθεί ως ετήσιος θεσμός, όπως η «Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση» πλαισιώνοντας το έργο της σειράς «Μελέτες του ΙΝΕ» και τις περιοδικές εκδόσεις «Ενημέρωση» και «Τετράδια του ΙΝΕ». Η ευρωπαϊκή διάσταση που καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος της έκθεσης αποτελεί επιλογή με ιδιαίτερη σημασία στην εποχή της έντασης της διεθνοποίησης και της προοπτικής της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αποτελεί ένδειξη του ιδιαίτερου βάρους που προσδίδει το ΙΝΕ στην παρακολούθηση και μελέτη των διεθνών εξελίξεων τις οποίες μάλιστα αξιοποιεί στις αναλύσεις του σε συνδυασμό με τις εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της χώρας, χωρίς, ωστόσο, να αποδέχεται την άκριτη και αβασάνιστη τεχνητή μεταφορά αλλοδαπών πρακτικών στον ελληνικό χώρο. Πόσο μάλλον όταν οι συντελούμενες εξελίξεις σε διεθνή κλίμακα δεν έχουν συνήθως ευνοϊκές επιπτώσεις για τον κόσμο της εργασίας. Ειδικότερη ένδειξη της στενής επαφής του ΙΝΕ με τα διεθνή δρώμενα συνιστά το γεγονός ότι έχει αναλάβει από το 1997 την εκπροσώπηση της Ελλάδας ως Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων αποτελώντας εθνικό παράρτημα, μαζί με άλλους αντίστοιχους ερευνητικούς και πανεπιστημικούς φορείς 27 χωρών της Ένωσης (Ευρώπης 27 + Νορβηγίας), στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO).

Η έκδοση αυτή, αξιοποιώντας περισσότερα από 1500 κείμενα που έχουν κατατεθεί κατά την τελευταία διετία στο EIRO, επιχειρεί να κάνει γνωστές και να διαχύσει τις πληροφορίες για το περιεχόμενο των εξελίξεων σε όλο το φάσμα των ευρωπαϊκών χωρών αναφορικά με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Στόχο αποτελεί η καταγραφή και η πληροφόρηση, όπως αυτή απορρέει, κατά κύριο λόγο, από τους φορείς που συμμετέχουν στο EIRO, εμπλουτισμένη και από άλλες βιβλιογραφικές

πηγές που είναι στη διάθεση του ΙΝΕ. Έτσι λοιπόν, ο βασικός λόγος ανάληψης της εκδοτικής αυτής πρωτοβουλίας είναι η ενημέρωση, ενώ η αξιολόγηση των διεθνών εξελίξεων, στοιχείο που χαρακτηρίζει τις αναλύσεις και το εν γένει έργο του ΙΝΕ παρουσιάζεται κυρίως στο πρώτο μέρος του εγχειρήματος, εφόσον στο δεύτερο μέρος αυτή τίθεται με την μορφή του ad hoc σχολιασμού στα επιμέρους σημεία του κειμένου.

Η έκδοση αυτή περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Στο πρώτο αναλύεται το περιεχόμενο των αλλαγών που κυριαρχούν στον ευρωπαϊκό χώρο κατά την τελευταία διετία. Στο τέλος μάλιστα του πρώτου κεφαλαίου που αναφέρεται στα ευρήματα της μελέτης και στα γενικά συμπεράσματα, κωδικοποιείται και το περιεχόμενο των συντελούμενων αλλαγών. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται διεξοδικά το περιεχόμενο των αλλαγών που έλαβαν χώρα στις 28 ευρωπαϊκές χώρες που περιλαμβάνονται στην έκθεση κατά την περίοδο 2006-07. Ειδικότερα για την ελληνική περίπτωση, και για λόγους ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της επικαιρότητας, ο χρόνος παρουσίασης επεκτείνεται μέχρι και τον Ιούλιο του 2008. Από τις αναλύσεις που ακολουθούν διαπιστώνει κανείς την κοινότητα των στοιχείων που χαρακτηρίζει την πορεία των εξελίξεων στον ευρωπαϊκό εργασιακό και κοινωνικό χώρο εν μέσω έντασης της διεθνοποίησης και της πορείας προς την ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ωστόσο, προκύπτουν και σημαντικές διαφορές ως απόρροια των ιδιαιτεροτήτων των εθνικών αγορών εργασίας αλλά και των γενικότερων δομικών στοιχείων που χαρακτηρίζουν τις εθνικές περιπτώσεις. Τέλος, στο παράρτημα της έκδοσης παρουσιάζονται συγκριτικοί πίνακες και διαγράμματα για τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στις χώρες της Ένωσης για την περίοδο 2006-2007. Η έκδοση αυτή αποτελεί προϊόν του τομέα εργασιακών σχέσεων του ΙΝΕ. Συντελεστές της υπήρξαν οι:

- Κουζής Γιάννης, αναπληρωτής καθηγητής του Παντείου Πανεπιστημίου, συντονιστής της ομάδας εργασίας και συνεπιμελητής της έκδοσης.
- Κρέτσος Λευτέρης, διδάκτωρ εργασιακών σχέσεων και συνεπιμελητής της έκδοσης.
- Καψάλης Αποστόλης, Msc εργασιακών σχέσεων
- Λαμπουσάκη Σοφία, Msc εργασιακών σχέσεων
- Σταμάτη Άντα, Msc εργασιακών σχέσεων
- Τήκος Στάθης, υποψήφιος δρ. εργασιακών σχέσεων

Τέλος, συμβολή στην παρουσίαση του παραρτήματος είχαν οι συνεργάτες του ΙΝΕ Γιώργος Κρητικίδης και Έλενα Κούστα.

Το ΙΝΕ, προκειμένου η εν λόγω έκθεση για τις «Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα» να αποτελέσει ετήσιο θεσμό, όπως και η αντίστοιχη για την

«Ελληνική οικονομία και την απασχόληση», παρουσιάζει την πρώτη της μορφή για το 2008 θεωρώντας ότι αυτή αποτελεί μια ακόμη συμβολή του Ινστιτούτου στην ενημέρωση και στην επιστημονική συζήτηση σχετικά με το ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

**Καθηγητής Σάββας Ρομπόλης**  
**Επιστημονικός Δ/ντης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ**



# **Κεφάλαιο Πρώτο**

**Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο  
Πρόσφατες εξελίξεις και γενικές διαπιστώσεις**



# Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο

## Πρόσφατες εξελίξεις και γενικές διαπιστώσεις

### 1. Οι εργασιακές σχέσεις ως αντικείμενο επιστημονικής διερεύνησης

Η παρούσα επισκόπηση επιχειρεί να συνοψίσει τις σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια των ετών 2006-2007 στον ευρωπαϊκό χώρο και ειδικότερα στις 27 χώρες-μέλη της Ένωσης και στη Νορβηγία. Οι εξελίξεις αυτές αποτελούν αναπόφευκτα προϊόν αντίστοιχων μεταβολών στην οικονομία, στο θεσμικό πλαίσιο και στη λειτουργία των πολιτικών και κοινωνικών θεσμών, καθώς το εθνικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων αποτελείται και διαμορφώνεται στη βάση της αλληλεπίδρασης και της αντιπαράθεσης διαφόρων δρώντων κοινωνικών υποκειμένων (actors), όπως τα συνδικάτα, οι εργοδοτικές ενώσεις και οι μηχανισμοί άσκησης πολιτικής για την απασχόληση και την αγορά εργασίας. Ουσιαστικά και με βάση τη θεμελιώδη εργασία του Dunlop (1958) οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν υποσύστημα του ευρύτερου κοινωνικού και οικονομικού συστήματος, στο οποίο πραγματοποιείται η σύνθεση και η διαπραγμάτευση των ιδεολογικών κατευθύνσεων και των επιδιώξεων των οργανωμένων κοινωνικών συμφερόντων και της κρατικής πολιτικής όσον αφορά στον τρόπο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας. Οι εργασιακές σχέσεις, επομένως, αφορούν στη σχέση κεφαλαίου και εργασίας το περιεχόμενο της οποίας απορρέει από τον μεταξύ τους συσχετισμό δυνάμεων και αποτυπώνει τους όρους πρωτογενούς κατανομής του παραγόμενου πλούτου.

Με άλλα λόγια το μόρφωμα των εργασιακών σχέσεων προκύπτει από διαφοροποιημένες και αντικρουόμενες στρατηγικές επιδιώξεις των κοινωνικών οργανώσεων (συνδικαλιστικών και εργοδοτικών) και του κράτους, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό καθορίζονται από την επίδραση κοινωνικών, οικονομικών και πολιτικών παραγόντων, όπως το επίπεδο ανταγωνισμού στις εγχώριες και διεθνείς αγορές, η κουλτούρα διαλόγου και η παράδοση κοινωνικής αντιπαράθεσης, οι θεσμικές διατάξεις ρύθμισης και προστασίας της εργασίας από τη νομοθεσία, το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, τις αποφάσεις των δικαστηρίων και τις άλλες πηγές του εργατικού δικαίου. Οι παράγοντες αυτοί λειτουργούν καταλυτικά στο πρότυπο κατανομής πολιτικής δύναμης και στην ικανότητα επηρεασμού των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις από την πλευρά της εργασίας ή του κεφαλαίου ή/ και ακόμη από τους εκάστοτε κυβερνητικούς προσανατολισμούς πολιτικής.

Σε κάθε, ωστόσο, περίπτωση το αποτέλεσμα της σύνθεσης των στρατηγικών επιδιώξεων και της κοινωνικής αντιπαράθεσης διαμορφώνει ένα πλέγμα κανόνων πάνω

στους οποίους ρυθμίζονται τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και επιλύονται οι εργατικές διαφορές. Ακόμη και αν θεωρήσουμε ως εξαιρετικά περιγραφική και ντετερμινιστική την παραπάνω προσέγγιση, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα ευρύ και δυναμικό πεδίο έρευνας και πολιτικής στρατηγικού χαρακτήρα για την κοινωνική εξέλιξη (Hyman, 1994). Οι αλλαγές που παρατηρούνται στο πεδίο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας επηρεάζουν άμεσα όχι μόνο τις συνθήκες εργασίας, αλλά και τις ευρύτερες συνθήκες διαβίωσης και τον τρόπο ζωής των πολιτών.

Το επιστημονικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι επομένως, δυναμικό και έχει μεγάλη στρατηγική και πρακτική σημασία για όλους εκείνους που εμπλέκονται στον τομέα της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης. Εξάλλου αν και η αρχική σύλληψη των εργασιακών σχέσεων ως διακριτό επιστημονικό πεδίο από τους Webb στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα αφορούσε στην πρακτική επίλυση των προβλημάτων που αφορούν στην εργασία (labour issues and problems), η μεγάλη τους συνεισφορά είναι η ανάδειξη της ανθρώπινης διάστασης της εργασίας σε αντιδιαστολή με το νεοκλασικό υπόδειγμα της αγοράς εργασίας (Kauffman, 2007).

Με βάση τη γενική νεοκλασική θεώρηση αγοραστές και πωλητές εργατικής δύναμης συναντώνται στην αγορά εργασίας, η οποία είναι ο φυσικός χώρος επισύναψης σχέσεων μισθωτής εργασίας. Το αποτέλεσμα της συμφωνίας αυτής είναι η διαμόρφωση συνθηκών ισορροπίας στην αγορά εργασίας στη βάση ενός επιπέδου μισθού, κάθε παρέκκλιση εκ του οποίου προκαλεί ανωμαλίες στην αρμονική λειτουργία της οικονομίας και της παραγωγής.

Στο πλαίσιο αυτό η σχέση εργασίας θεωρείται εκ των πραγμάτων ότι δεν σχετίζεται με την ύπαρξη προβλημάτων και ότι η αγορά εργασίας έχει την ικανότητα να επιτελεί τις βασικές της λειτουργίες (καταναμητική και αναπαραγωγική) χωρίς την παρέμβαση θεσμικών παραγόντων. Η ανάδειξη του επιστημονικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων έρχεται ακριβώς ως απάντηση στις ατέλειες του μηχανισμού της αγοράς τονίζοντας ότι:

- Η εργατική δύναμη δεν αποτελεί μόνο ένα τυπικό εμπόρευμα,
- Δεν υπάρχουν πλήρως ανταγωνιστικές αγορές και αόρατες αρχές στην οικονομία,
- Η εργασία δεν είναι ομοιογενής και τα χαρακτηριστικά κάθε εργαζόμενου και ομάδων εργαζομένων διαφοροποιούνται σημαντικά,
- Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν τόσο προσωπική σχέση όσο και απρόσωπη άμεσα καθοριζόμενη από τις δυνάμεις της αγοράς,
- Οι αγορές εργασίας και προϊόντος δεν είναι αυτορρυθμιζόμενες όπως διατείνεται η νεοκλασική θεωρία<sup>1</sup>.

---

1. Για περισσότερη ανάλυση στο ζήτημα της ιδιαιτερότητας του εμπορεύματος της εργατικής δύναμης δεξ σχετικά



Σε γενικές γραμμές η ανάπτυξη της επιστημονικής διερεύνησης των εργασιακών σχέσεων προέκυψε ως αντίβαρο της νεοκλασικής οικονομικής σκέψης σύμφωνα με την οποία οι δυνάμεις της αγοράς εξισορροπούνται σε ένα επίπεδο μισθού. Οι εργασιακές σχέσεις ως ανταγωνιστικές σχέσεις και ως διακριτό αντικείμενο επιστημονικής προσέγγισης έρχεται να καλύψει την ουτοπία της νεοκλασικής θεώρησης ότι υπάρχουν ανταγωνιστικές αγορές εργασίας αποτελώντας ουσιαστικά μια ρεαλιστική και εξαιρετικά χρήσιμη οδό ανάλυσης και ερμηνείας των παρατηρούμενων φαινομένων.

Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται εφικτό πως για τους μελετητές των ζητημάτων της εργασίας ο καπιταλισμός μπορεί να ιδωθεί ως οικονομικό σύστημα που πάντοτε θα γεννά και θα καλλιεργεί προβλήματα στο πεδίο της εργασίας, τα οποία και πάντοτε θα απαιτούν επιτακτική λύση. Η θεωρία των εργασιακών σχέσεων όμως δεν σταματά στην αναγνώριση της αδυναμίας του μηχανισμού της αγοράς. Παράλληλα και σε αντίθεση με την νεοκλασική θεώρηση αναγνωρίζει εκτός από την προοπτική της συνεργασίας των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά και αυτήν της αντιπαράθεσης και σύγκρουσης. Το ποια από αυτές τις δύο διαστάσεις της εργασιακής σχέσης επικρατεί κάθε φορά αποτελεί ζήτημα άμεσα σχετιζόμενο αφενός με τις στρατηγικές των κοινωνικών υποκειμένων (συνδικάτα, εργοδότες, κράτος) και αφετέρου με άλλες ευρύτερες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες, οι οποίες επηρεάζουν την ανθρώπινη συμπεριφορά σε όλες τις σφαίρες δραστηριότητας. Για παράδειγμα, όπως φαίνεται στην επισκόπηση των εξελίξεων στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 (EE-27) η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης συνοδεύεται από την αυξημένη ανάγκη εναρμόνισης των προαγόμενων πολιτικών με στόχο την προώθηση των λεγόμενων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

Αν και ο ακριβής χαρακτηρισμός και η αντικειμενική αναγκαιότητα υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων αυτών δεν μπορεί να αποσαφηνισθεί με ακρίβεια, ο προσανατολισμός τους εντούτοις είναι εξαιρετικά σαφής: Αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος σε μια προοπτική αύξησης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης και περιορισμού των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης, αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα μέσα από την επαδιαπραγματέυση των εργασιακών σχέσεων στο χώρο του δημοσίου και την εισαγωγή στοιχείων αγοράς στο πρότυπο διοίκησης και λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας (ευελιξία) στην αγορά εργασίας, μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγματέυσης από το κλαδικό και εθνικό στο επιχειρησιακό/ τοπικό επίπεδο, εισαγωγή πολιτικών μετανάστευσης επιλεκτικού χαρακτήρα, έμφαση σε πολιτικές σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα και σε πολιτικές συγκράτησης των αυξήσεων στους μισθούς.

---

*Δεδουσόπουλος (2002) καθώς και την πρόσφατη σχετική ανάλυση του Kauffman (2007) στο συνέδριο της Διεθνούς Εταιρείας Εργασιακών Σχέσεων (IIRA) στο Manchester.*

Η προώθηση ωστόσο των συγκεκριμένων μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις δεν πραγματοποιείται χωρίς αντιδράσεις από τα συνδικάτα. Στην πραγματικότητα παρατηρούνται αντιφατικού χαρακτήρα μηνύματα ως προς το σύγχρονο διακύβευμα της αναμόρφωσης των ευρωπαϊκών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Έτσι από την μια πλευρά διαπιστώνουμε τη λήψη μέτρων που ασπάζονται πλήρως την υπόρρητη λογική ότι η ευελιξία της εργασίας αποτελεί μονόδρομο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας και η εφαρμογή μεταρρυθμίσεων στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης διαφόρων ευρωπαϊκών χωρών με στόχο την αύξηση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης.

Από την άλλη πλευρά ωστόσο παρατηρούμε αντίστοιχα την εκδήλωση αντίρροπων δυνάμεων στις εφαρμοζόμενες πολιτικές ευελιξίας, όπως η άρνηση των Γάλλων και των Ολλανδών πολιτών στο Ευρωσύνταγμα, οι αντιδράσεις της γαλλικής νεολαίας στα μέτρα Ντε Βιλπέν για τις Συμβάσεις Πρώτης Απασχόλησης (CPE), οι αντιδράσεις στην κοινοτική οδηγία Bolkenstein και η οπισθοχώρηση των Βρυξελλών στις κινητοποιήσεις των Ευρωπαίων λιμενεργατών.

Συνεπώς το διακύβευμα της ευελιξίας και της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων συνιστά ζήτημα με σοβαρές πολιτικές και κοινωνικές προεκτάσεις, το οποίο μένει να κριθεί όχι μόνο από τις μελλοντικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τους προσανατολισμούς της δημόσιας πολιτικής ή τους εργοδοτικούς ελιγμούς, αλλά και από τις αντιδράσεις του κόσμου της εργασίας απέναντι σε αυτές. Πριν όμως προχωρήσουμε στην ανάλυση για τη δυναμική των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη αξίζει να εστιάσουμε στους παράγοντες που προκαλούν τις συνθήκες αλλαγής στο τοπίο της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, καθώς και στις ιδιαίτερες επιδράσεις της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και των πολιτικών ευελιξίας της εργασίας.

## **2. Η επίδραση της Ένωσης στις παρατηρούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις**

Στο βαθμό που απουσιάζει μια διακριτή πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο οι αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προκύπτουν από τις αντίστοιχες μεταβολές που παρατηρούνται στις πολιτικές για την αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση και όπως αυτές απορρέουν από τις κοινοτικές κατευθύνσεις και τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία (Κουζής & Κρέτσος, 2006). Για τους Bosch & Rubery & Lehdorff (2007) η ανάγκη αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας υπαγορεύεται από διάφορους παράγοντες και πρώτα από όλα από την ανάγκη προσαρμογής στις παρατηρούμενες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές. Ειδικότερα το πρότυπο οργάνωσης της εργασίας που αναπτύχθηκε

στα πλαίσια του φορντικού υποδείγματος της παραγωγής είχε ως βασικούς άξονες αναφοράς τη βιομηχανία και το μοντέλο του «άνδρα κουβαλητή». Η τάση τριτογενοποίησης της οικονομίας και της απασχόλησης, ωστόσο, σε συνδυασμό με την αυξημένη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και με τις αλλαγές στο ρόλο και το ειδικό βάρος του θεσμού της οικογένειας επιβάλλουν την αναπροσαρμογή του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας. Το εργατικό δυναμικό χαρακτηρίζεται πλέον από μεγαλύτερη ποικιλία και οι πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας καλούνται να ανταποκριθούν στις σύγχρονες ανάγκες των πολιτών.

Από την άλλη πλευρά οι συγκεκριμένες πολιτικές καλούνται να ανταπεξέλθουν σε εξωτερικές απειλές και προκλήσεις, οι οποίες προέρχονται από την αδιάλειπτη τάση διεθνοποίησης της οικονομίας και την παρατηρούμενη διογκούμενη πολιτική αστάθεια και την όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού που συντελείται με όρους απελευθέρωσης σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι συνθήκες αυτές προκαλούν την άσκηση πολιτικών τόνωσης της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών και των επιχειρήσεων, οι οποίες δίνουν έμφαση στην ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και στην μείωση του άμεσου και έμμεσου κόστους εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό τα χαρακτηριστικά των συστημάτων απασχόλησης, τα οποία παρέχουν προστασία στη μισθωτή εργασία (συλλογική διαπραγμάτευση, νόμοι για τις ομαδικές απολύσεις, κανόνες αποζημίωσης απολύσεων κτλ.) κρίνεται ότι θα πρέπει να καταργηθούν ή να τροποποιηθούν έτσι ώστε να επιτρέπουν την παροχή περισσότερων κινήτρων για εργασία (make work pay policies) και τη μεγαλύτερη αποδοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας από την πλευρά των εργαζόμενων. Όπως τονίζουν μάλιστα και οι Bosch & Rubery & Lehdorff (2007) ορισμένοι υποστηρικτές της παραπάνω άποψης επεκτείνουν το συγκεκριμένο επιχείρημα επισημαίνοντας ότι στις σύγχρονες οικονομικές συνθήκες δεν είναι δυνατόν πλέον για τις επιχειρήσεις και το κράτος να αποτελούν το καταφύγιο προστασίας των μισθωτών από τους οικονομικούς κινδύνους που ελλοχεύουν οι δυνάμεις της αγοράς. Κατά συνέπεια οι προσανατολισμοί της κοινωνικής πολιτικής και του συστήματος εκπαίδευσης θα πρέπει να στοχεύουν στη διαμόρφωση πιο ανεξάρτητων ατόμων, τα οποία θα μπορούν να ανταπεξέρχονται καλύτερα και με πιο δεκτικό τρόπο στις αλλαγές. Με τον τρόπο αυτό άλλωστε ενισχύεται η απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού. Η έννοια της απασχολησιμότητας ωστόσο είναι εξαιρετικά αμφιλεγόμενη από μόνη της, καθώς υποδεικνύει με σαφή τρόπο ότι είναι η πλευρά της προσφοράς εργασίας που καλείται να προσαρμοσθεί στις νέες συνθήκες και στις απαιτήσεις της ζήτησης εργασίας ενώ το άτομο αναλαμβάνει δυσανάλογο βάρος ευθύνης για την απασχόλησή του συγκριτικά με εκείνο που είναι σε θέση πραγματικά να αναλάβει.

Η έννοια της απασχολησιμότητας παραπέμπει στην ικανότητα εύρεσης εργασίας ακόμη και αν αυτή στερείται των βασικών χαρακτηριστικών της τυπικής εργασίας

ας, δηλαδή σταθερότητα, πλήρες ωράριο και ασφαλιστική κάλυψη και ικανότητα διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας στα πλαίσια του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Παράλληλα με βάση την κυρίαρχη άποψη, τα εθνικά συστήματα απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας οφείλουν να αναμορφωθούν λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες εξορθολογισμού των δημοσίων δαπανών και εξυγίανσης των δημοσίων οικονομικών.

Παρόλα αυτά οι Bosch & Rubery & Lehndorff (2007), οι οποίοι και βασίζονται τα συμπεράσματά τους από την υλοποίηση ενός πολυετούς ευρωπαϊκού ερευνητικού προγράμματος (DYNAMO project), αποφεύγουν να χρησιμοποιήσουν όρους που υποδεικνύουν το τέλος της εργασίας ή της ιστορίας ή άλλες δραματικές αλλαγές, οι οποίες ήταν αρεστές σε αρκετούς συγγραφείς κατά την προηγούμενη δεκαετία<sup>2</sup>. Οι εν λόγω συγγραφείς αντίθετα φαίνεται να προσφέρουν μια πιο ασφαλή και συγκρατημένη από ιδεολογικές προδιαθέσεις ερμηνεία της σύγχρονης πραγματικότητας και των αλλαγών στα εθνικά συστήματα απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας και κατ' επέκταση μια πιο αντικειμενική επιστημονική ερμηνεία των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη καταλήγοντας στα εξής συμπεράσματα:

- Παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στο πεδίο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας,
- Διαπιστώνονται κοινές κατευθύνσεις αλλαγής προς ένα πρότυπο αυξημένης γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας και προς μεγαλύτερη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας μέσα από την άσκηση πολιτικών ενεργοποίησης της εργασίας και τη λήψη μέτρων αναδιοργάνωσης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης με στόχο την επέκταση του εργάσιμου βίου,
- Πολλές από τις διαρθρωτικές αλλαγές που εντοπίζονται σε όλες τις χώρες αναφοράς της μελέτης αναφέρονται σε κοινά προβλήματα και σε κοινές προκλήσεις των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας. Τα προβλήματα και οι προκλήσεις αυτές δεν προέρχονται απαραίτητα από την ύπαρξη της ΕΕ και την παρέμβαση τους στο περιεχόμενο των εθνικών πολιτικών. Παρόλα αυτά η ΕΕ έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην υιοθέτηση συγκεκριμένων λύσεων και προσεγγίσεων από τις εθνικές κυβερνήσεις και τους μηχανισμούς άσκησης πολιτικής,
- Αν και διαπιστώνονται ποικίλες απόπειρες αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων, εντούτοις δεν μπορεί να υποστηριχθεί η άποψη ότι παρατηρούνται τάσεις σύγκλισης με το πρότυπο εργασίας και κοινωνικής πολιτικής των ΗΠΑ που απέχει σημαντικά από το αντίστοιχο ευρωπαϊκό. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλι-

---

2. Δες για παράδειγμα Womack, J. and Jones, D. and Roos, D. (1990), Fukuyama F. (1992) και Rifkin J. (1995) και Katz H. & Darbishire O. (2000).

σης άλλαξαν, αλλά το δικαίωμα στην παροχή σύνταξης ή σε άλλες προνοιακού χαρακτήρα παροχές σε καμία χώρα δεν καταργήθηκε.

Ειδικά ως προς το τελευταίο αξίζει να σημειωθεί η ταύτιση των συντονιστών του DYNAMO Project με τις απόψεις των Crouch & Streeck (1997), οι οποίοι θεωρούν ότι όταν τα διαφορετικά εθνικά συστήματα απασχόλησης αντιμετωπίζουν τις ίδιες προκλήσεις και τις ίδιες πιέσεις μετεξέλιξης το αποτέλεσμα έγκειται στην διαμόρφωση μιας αναθεωρημένης έκδοσης απόκλισης και διαφορετικότητας (revised diversity), παρά σε μια τάση σύγκλισης και ομοιογενοποίησης (convergence).

Στις ίδιες περίπου απόψεις καταλήγει και η μελέτη του ευρωπαϊκού δικτύου για την έρευνα του εργάσιμου βίου, σύμφωνα με την οποία οι δυνάμεις της διεθνοποίησης της οικονομίας υπάρχουν και επηρεάζουν το σημερινό πλαίσιο κοινωνικής ρύθμισης της εργασίας παρά μόνο ως «σκιές» και «αντανακλάσεις» από αυτό που θεωρείται από την ηγεμονική σκέψη ως ιδεατός και αποδοτικός (one-best-way) τρόπος οργάνωσης της παραγωγής (Jefferys & Beyer & Thornqvist, 2001).

Στο πλαίσιο αυτό δικαιολογείται η παρατήρηση διαφορετικών εξελίξεων στα εθνικά συστήματα οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων. Η ύπαρξη διαφορετικών δεδομένων από χώρα σε χώρα, καθώς και σε επίπεδο κλάδου ή περιφέρειας αναδεικνύει διαφορετικές εκάστοτε ανάγκες και προκλήσεις, οι οποίες ωστόσο πάντοτε βασίζονται στο εκάστοτε υπόστρωμα εργασιακής ευελιξίας που εντοπίζεται στην αγορά εργασίας, καθώς και στις διαφορετικές δυναμικές που αναδεικνύει το εκάστοτε σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και το εκάστοτε ισχύον επίπεδο ρύθμισης της εργασίας.

Είναι λογικό επομένως να αναμένουμε ότι οι σημαντικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στη Γερμανία και στη Γαλλία είναι διαφορετικές από ότι στη Βρετανία και στην Πολωνία παρόλο που όλες οι παραπάνω χώρες εντάσσονται στην οικονομική και πολιτική οντότητα της Ένωσης και, επομένως, οφείλουν να ακολουθήσουν κοινούς κανόνες στον τομέα της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Η παρούσα έκθεση συνηγορεί απόλυτα στην συγκεκριμένη άποψη<sup>3</sup>.

Από την άλλη ωστόσο πλευρά παρατηρούνται ισχυρές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των διαφόρων χωρών της Ευρώπης και ένας αυξημένος διαχρονικά βαθμός διεθνοποίησης των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες από κοινού έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση κοινών προβλημάτων και τάσεων στο πεδίο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας. Έτσι για παράδειγμα διαπιστώνουμε πλέον την ύπαρξη υψηλού μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στις γυναίκες ή στους άνδρες και την αύξηση των

---

3. Σε θεωρητικό επίπεδο τα ευρήματα της έκθεσης επιβεβαιώνουν τη θέση του Steek (2004) ότι οι ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις διεθνοποιούνται ραγδαία, χωρίς η έννοια της διεθνοποίησης να σημαίνει απαραίτητα και την από-εθνικοποίησή τους.

περιστασιακών και υποβαθμισμένων θέσεων εργασίας από πλευράς δικαιωμάτων, ασφαλιστικής προστασίας και αμοιβών τόσο στη Γερμανία όσο και στη Βρετανία, παρά τις προφανείς ιστορικές διαφορές στο πρότυπο οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στις δύο χώρες. Αντίστοιχα διαπιστώνεται η αύξηση της ανασφάλιστης, αδήλωτης εργασίας των μεταναστών στις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, στη Βρετανία και την Ιρλανδία, όπως ακριβώς στις χώρες-μέλη της Μεσογείου τις τελευταίες δύο δεκαετίες.

Επιπλέον με την επέκταση των ευρωπαϊκών και διεθνών αγορών έχουν αυξηθεί δραματικά και οι απειλές μεταφοράς της παραγωγής πολλών επιχειρήσεων σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας και σε περιφέρειες/ οικονομικούς κλάδους, όπου η παρουσία των συνδικάτων είναι περιορισμένη. Αν και αυτό δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο στις χώρες της Ένωσης ή στις οικονομικές δραστηριότητες τεχνολογικής έντασης και συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την ταχεία οικονομική ανάπτυξη της Κίνας και της Ινδίας στον παγκόσμιο οικονομικό χάρτη, εντούτοις είναι ίσως περισσότερο όσο ποτέ πιο εμφανής η ανάγκη να γίνονται αναγωγές των προβλημάτων και των επιπτώσεων των στρατηγικών αποφάσεων των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα της περίπτωσης της SEAT Martorell, της μεγαλύτερης βιομηχανίας της Ισπανίας, όπου η VW το 2002 ως μητρική εταιρία αποφάσισε τη μεταφορά μέρους της παραγωγής στη Σλοβακία. Η Σλοβακία είναι η χώρα με τους χαμηλότερους μισθούς σε επίπεδο Ένωσης των 25 και επί του παρόντος παρουσιάζει εντυπωσιακούς ρυθμούς απορρόφησης επενδύσεων από το εξωτερικό με έκδηλο το ενδιαφέρον άλλων επιχειρήσεων στρατηγικού χαρακτήρα για τις οικονομίες πολλών χωρών της Ευρώπης, όπως η Peugeot-Citroen. Η VW αποτελεί το μεγαλύτερο επενδυτικό και βιομηχανικό φορέα της Σλοβακίας με σημαντικές επενδύσεις τα τελευταία χρόνια σε αντίθεση με την περίπτωση της SEAT Martorell, όπου το 2006 αποφασίστηκε εκ νέου η διενέργεια ομαδικών απολύσεων.

Η μεταφορά ωστόσο των επενδύσεων στις νέες χώρες-μέλη της ΕΕ-27 και ο αντίστοιχος περιορισμός τους στις χώρες της παλιάς Ευρώπης (ΕΕ-15) δεν έχει μόνο άμεσα απτές αρνητικές επιπτώσεις για τα συνδικάτα και τον κόσμο της εργασίας σε όρους μείωσης των θέσεων εργασίας. Αντίθετα η απειλή μεταφοράς των μελλοντικών παραγωγικών επενδύσεων είναι πιο σημαντική και έχει πιο ουσιαστικές επιπτώσεις γιατί συμβάλλει στην επιδείνωση των όρων εργασίας και απασχόλησης στις χώρες της ΕΕ των 15 με την έννοια της άσκησης ισχυρών πιέσεων αποδοχής από τα συνδικάτα δραστικών αλλαγών στους μισθούς, στα εργασιακά δικαιώματα και στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας.

Αν και όπως αναφέρθηκε προηγουμένως δεν θα πρέπει να δαιμονοποιηθεί η διαδικασία της ευρωπαϊκής διεύρυνσης και ολοκλήρωσης και να αποδοθεί σε αυτήν αποκλει-

στικά η εμφάνιση των παρατηρούμενων αρνητικών εξελίξεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγματεύσεως, εντούτοις δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να υποτιμάται. Και αυτό για δύο λόγους, οι οποίοι σχετίζονται με το ότι:

α) Παρά την αυξημένη διαχρονικά σημασία της Κίνας και της Ινδίας ως πόλων έλξης των διεθνών επενδύσεων οι περισσότερες εμπορικές συναλλαγές των χωρών της Ένωσης πραγματοποιούνται εντός αυτής,

β) Ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιείται μέχρι στιγμής η διεύρυνση της Ευρώπης βασίζεται σε αμιγώς οικονομικούς όρους προκαλώντας σοβαρό κοινωνικό έλλειμμα στο όλο εγχείρημα, θέτοντας το όραμα της κοινωνικής σύγκλισης σε δεύτερη μοίρα σε σχέση με αυτό της οικονομικής ενοποίησης και τη διαδικασία απελευθέρωσης των ευρωπαϊκών αγορών και ανοίγματος του ανταγωνισμού.

Επομένως, όσο και να παρακάμψουμε την επίδραση του ευρωπαϊκού εγχειρήματος στις εργασιακές σχέσεις, όπως αυτό προωθείται μέχρι τώρα, επεκτείνοντας το πεδίο βεληνεκούς της ανάλυσης σε παγκόσμιο επίπεδο ή επικεντρώνοντας την ανάλυση στα χαρακτηριστικά και τις δυναμικές των αλλαγών στις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες και στις εκάστοτε στρατηγικές των δρώντων των εθνικών συστημάτων απασχόλησης, είναι μάλλον εξαιρετικά δύσκολο να μην καταλήξουμε στις επιδράσεις της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης αποτελεί θεμελιώδες ιστορικά εγχείρημα και επηρεάζει άμεσα και πολλαπλά το περιεχόμενο της ασκούμενης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής των κρατών-μελών.

Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα της μεταστροφής της στάσης των Βρυξελλών στην Ιρλανδία στις αρχές της δεκαετίας, όταν η χώρα, από θεωρούμενο λίκνο ευνοϊκού φορολογικού περιβάλλοντος στην Ευρώπη εξαιτίας της χαμηλής φορολόγησης των επιχειρήσεων, έγινε ξαφνικά αποδέκτης συστάσεων και το 'μαύρο πρόβατο' της Ένωσης εξαιτίας της υποτιθέμενης 'υπερβολικής' αύξησης των μισθών που προβλέπονταν στις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας.

Ανεξάρτητα, λοιπόν, από τις πολλαπλές ευκαιρίες αύξησης της κερδοφορίας και της μείωσης του κόστους εργασίας, οι οποίες παρουσιάζονται στους εργοδότες από την συχνή απουσία στοιχειωδών κανόνων διεθνούς εμπορίου<sup>4</sup> και από τις δυνάμεις της διεθνοποίησης της οικονομίας με την ευχέρεια μετακίνησης των παραγωγικών επενδύσεων σε χώρες χαμηλού κόστους και εκτός Ευρώπης ή την μεταφορά κεφαλαίων στις παγκόσμιες χρηματαγορές, ο χαρακτήρας των κατευθύνσεων πολιτικής

---

4. Αξίζει να σημειωθεί για παράδειγμα ότι οι ΗΠΑ δεν έχουν ακόμη υπογράψει βασικές συμβάσεις εργασίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO), όπως μεταξύ των άλλων αυτήν για την καταπολέμηση της παιδικής εργασίας. Το γεγονός αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς εξακολουθούν να υπάρχουν πολυεθνικοί κολοσσοί αμερικανικών συμφερόντων, όπως η NIKE, η Starbucks και η Wal-Mart, οι οποίοι αξιοποιούν πρακτικές οργάνωσης της εργασίας που χαρακτηρίζονται από την προφανή εκμετάλλευση της παιδικής εργασίας. Δες για παράδειγμα *The Wal-Mart Movie: The High Cost of Low Price*. <http://www.walmartmovie.com/>

από τις Βρυξέλλες λειτουργεί συχνά ως καταλύτης για την εμφάνιση ποικίλων αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις. Ο χαρακτήρας των αλλαγών αυτών κινείται στον άξονα της ευελιξίας της εργασίας με την έννοια ότι με την αποδέσμευση των προτέρων κανόνων ρύθμισης καθίσταται πιο εφικτή και πιο ομαλή η διαδικασία εναρμόνισης και γεφύρωσης των αναγκών τόνωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των αναγκών διασφάλισης του δικαιώματος της εργασίας και της εργασιακής σταθερότητας. Το πρόβλημα στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ότι οι περισσότερες από τις ρυθμίσεις και τις αλλαγές που υλοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις μπορούν να χαρακτηριστούν ως ετεροβαρείς για την πλευρά της εργασίας συμβάλλοντας στην επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, στην εργασιακή ανασφάλεια και στην αποκέντρωση/ υποβάθμιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το πιο έκδηλο παράδειγμα των εν λόγω αλλαγών αφορά στις τάσεις αναδιάρθρωσης του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Σε γενικές γραμμές ο δημόσιος τομέας αποτελεί τα τελευταία χρόνια ίσως τον πιο συχνό χώρο διεξαγωγής πειραματισμών στις εργασιακές σχέσεις. Ταυτόχρονα αποτελεί και την τελευταία εναπομείνουσα νησίδα 'προωθημένων' εργασιακών σχέσεων με την έννοια της ύπαρξης πιο διευρυσμένων, συγκριτικά με τον ιδιωτικό τομέα, ρυθμίσεων αναφορικά με την προστασία της απασχόλησης και τη δέσμη των παροχών που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι.

Οι κλαδικές και παραγωγικές αναδιρθρώσεις των προηγούμενων δύο δεκαετιών είχαν ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα οι αναδιρθρώσεις αυτές συνέβαλαν στη μεταφορά χαρακτηριστικών του τριτογενούς τομέα και της απασχόλησης στις υπηρεσίες στη βιομηχανία, η οποία κατά παράδοση συνδέεται με αυξημένο βαθμό ρύθμισης της εργασίας εξαιτίας της ύπαρξης πιο ευνοϊκών συνθηκών κοινωνικοποίησης της παραγωγής, η οποία αποτελεί και αναγκαίο όρο για τη δημιουργία και την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος (Bosch & Lehdorff, 1995). Στους δε λιγότερο συνδικαλισμένους κλάδους η σταδιακή χαλάρωση της εργατικής νομοθεσίας στις περισσότερες χώρες της Ένωσης από τις αρχές του '80 έδωσε το έναυσμα για την απορρύθμιση της εργασίας και τη διάχυση χαρακτηριστικών ευελιξίας στο πρότυπο οργάνωσης της εργασίας.

Στην περίπτωση του δημοσίου τομέα η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης με την πρωτοκαθεδρία της agendas για την οικονομική ενοποίηση και την απελευθέρωση των αγορών αποτέλεσε καθοριστικό παράγοντα για την ενίσχυση των προσπαθειών αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών και επιχειρήσεων. Η πιο προφανής και απόλυτη εκδοχή της ενίσχυσης των τάσεων αυτών ήταν η διενέργεια ολικών ή μερικών ιδιωτικοποιήσεων με τη διάθεση του συνόλου ή μέρους του μετοχικού κεφαλαίου στα εθνικά χρηματιστήρια. Για παράδειγμα μέσα σε λιγότερο από δύο



δεκαετίες ο κλάδος των τηλεπικοινωνιών έχει μεταμορφωθεί από μια βιομηχανική δραστηριότητα εθνικής βάσης και εμβέλειας με την μονοπωλιακή παρουσία δημόσιων πάροχων τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών σε μια ανοιχτή αγορά που λειτουργεί με τους κανόνες του ελεύθερου ανταγωνισμού σε διεθνές επίπεδο (Κρέτσος, 2006). Δεδομένου ότι η εργατική νομοθεσία εξακολουθεί να έχει ως βάση αναφοράς το πρότυπο της σταθερής απασχόλησης στον ιδιωτικό κυρίως τομέα η ρύθμιση της εργασίας στις δημόσιες υπηρεσίες και τους οργανισμούς βασίστηκε στους προαναπολιτισμούς πολιτικής των εθνικών κυβερνήσεων και στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργατικών ενώσεων με τις κατά περίπτωση διοικήσεις.

Πολλές φορές και για λόγους αποφυγής εντάσεων και πολιτικού κόστους ο δημόσιος τομέας παρέμεινε σχετικά απρόσβλητος από τις παράλληλες πολιτικές τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τη διαχρονική αποδυνάμωση των συνδικάτων και την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ενίσχυσε τις τάσεις κατάτμησης των εθνικών αγορών εργασίας, με τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα να παρουσιάζουν μειωμένη ικανότητα διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας τους συγκριτικά με τους εργαζόμενους των δημόσιων επιχειρήσεων.

Παράλληλα με τη διεύρυνση της εργασιακής ανασφάλειας στην αγορά εργασίας αποτελεί συχνό φαινόμενο η δαιμονοποίηση των εργαζόμενων στο δημόσιο ως «εργατικής αριστοκρατίας», η οποία βάλλεται με το επιχείρημα ότι απολαμβάνει περισσότερα προνόμια από αυτά που δικαιολογεί η παραγωγικότητά τους. Η μεθόδευση αυτή από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και τους νεοφιλελεύθερους κύκλους πολιτικής, αξιοποιώντας υπαρκτά προβλήματα, γίνεται με στόχο την υφαρπαγή της συναίνεσης των πολιτών για την προώθηση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στο δημόσιο. Η αντικρατική διάθεση που διαμορφώνεται από τις εν λόγω απαξιοτικές απόψεις για τον αναπτυξιακό χαρακτήρα του δημοσίου προετοιμάζουν σε κάθε περίπτωση το έδαφος επίτευξης πολιτικής ηγεμονίας στα επίμαχα ζητήματα των μεταρρυθμίσεων και του εκσυγχρονισμού της οικονομίας και της κοινωνικής πολιτικής.

Οι κατευθύνσεις των Βρυξελλών ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα είναι σαφείς: Οι μεταρρυθμίσεις πρέπει να υλοποιηθούν και μέρος αυτών των μεταρρυθμίσεων αφορά στον εξορθολογισμό των δημοσίων δαπανών, στον ισοσκελισμό των εθνικών προϋπολογισμών και φυσικά στην αναδιοργάνωση και στον εκσυγχρονισμό των δημοσίων υπηρεσιών, ώστε να διαμορφωθεί ένα πιο φιλικό περιβάλλον προς την επιχειρηματικότητα και τον ελεύθερο ανταγωνισμό, ένα επιχειρηματικό περιβάλλον με λιγότερα γραφειοκρατικά εμπόδια και λιγότερο κρατικό παρεμβατισμό στην οικονομία.

Ακόμη και στην περίπτωση, όπου δεν προβλέπονται ιδιωτικοποιήσεις οι κατευθύνσεις των Βρυξελλών για την ενίσχυση της παραγωγικότητας των δημοσίων υπηρε-

σιών είναι εξαιρετικά σημαντικές, καθώς από το περιεχόμενό τους προκύπτουν οι ποικίλες απόπειρες επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης τους. Οι απόπειρες αυτές στοχεύουν στην ενίσχυση των ιδιωτικο-οικονομικών κριτηρίων της λειτουργίας τους και ο στόχος προσέγγισης της αποδοτικότητας του ιδιωτικού τομέα (compulsory competitive tendering). Σε άλλες περιπτώσεις οι συγκεκριμένες κατευθύνσεις απλώς επισπεύδουν ήδη ειλημμένες πολιτικές αποφάσεις, όπως η περίπτωση της αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ στην Ελλάδα στις αρχές της δεκαετίας ή η επέκταση του ωραρίου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών στην Αυστρία, στη Γερμανία και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Συνολικά η ταξινόμηση των αλλαγών στο στενό και ευρύτερο χώρο του δημοσίου μπορεί να συνοψισθεί ως εξής:

- Ιδιωτικοποιήσεις/ Μετοχοποιήσεις,
- Υπεργολαβίες και ανάθεση του έργου ορισμένων δημοσίων υπηρεσιών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις,
- Εισαγωγή ευέλικτων μορφών εργασίας (μερική/ προσωρινή απασχόληση) και αναμόρφωση των κανονισμών προσωπικού,
- Υλοποίηση σχεδίων αναδιάρθρωσης, τα οποία προβλέπουν διαφοροποίηση των όρων εργασίας ανάμεσα στους παλιούς και στους νέους εργαζόμενους,
- Εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού και προγράμματα σύνδεσης της αμοιβής με την ατομική ή ομαδική απόδοση,
- Ενίσχυση των οριζόντιων διοικητικών δομών και εισαγωγή ευέλικτων συστημάτων διοίκησης (e-governance, επέκταση ωραρίου λειτουργίας, one stop-shop services),
- Περιορισμός του πλεονάζοντος προσωπικού και διεύρυνση του εύρους των καθηκόντων των εργαζομένων,
- Εταιρικές συμπράξεις μεταξύ δημοσίων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών,
- Χρηματοδότηση των δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών από τον κρατικό προϋπολογισμό βάσει των αποτελεσμάτων και της λειτουργικότητάς τους,
- Χαλάρωση των κανονισμών που διέπουν το ιδιόμορφο καθεστώς της “μονιμότητας” των δημοσίων υπαλλήλων.

Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, η καταλυτική επίδραση των Βρυξελλών στο εγχείρημα της αναδιάρθρωσης του δημοσίου τομέα στις χώρες της Ευρώπης πραγματοποιείται μέσα από το ειδικό πλαίσιο της χρηματοδότησης του δημοσίου χαρακτήρα ορισμένων υπηρεσιών. Η Ελλάδα αποτελεί ενδεικτικό παράδειγμα ως προς αυτό,

καθώς η δυνατότητα απορρόφησης κοινοτικών κονδυλίων μέσα από τη συμμετοχή σε ειδικά προγράμματα και πρωτοβουλίες (πχ. πρωτοβουλία EQUAL) και κυρίως ο τρόπος, οι διαδικασίες και οι περιορισμοί λήψης των κονδυλίων αυτών είχαν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση μιας νέας γενιάς συμβασιούχων στο χώρο του δημόσιου τομέα και της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Μέσα σε λίγα χρόνια ο δημόσιος τομέας έγινε ο βασικός τροφοδότης της περιστασιακής εργασίας με τον πολλαπλασιασμό των συμβασιούχων στους τομείς κοινωνικής φροντίδας ενισχύοντας τις τάσεις κατάπτωσης του προσωπικού ανάμεσα σε μόνιμους, προσωρινούς, εποχικούς και σε εργαζόμενους δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου στην καρδιά του δημοσίου, του θεωρούμενου ως βασικού θύλακα των προωθημένων εργασιακών σχέσεων και των διευρυσμένων εργατικών παροχών στην οικονομία (Κουτεντάκης & Κρέτσος, 2005).

Ο τρόπος χρηματοδότησης και εποπτείας των δημοσίων οικονομικών και κατ' επέκταση των δημοσίων υπηρεσιών από τα κοινοτικά όργανα έχει επίσης μεγάλη σημασία και για έναν ακόμη λόγο, ο οποίος σχετίζεται με τον πλουραλισμό των δρώντων στις εργασιακές σχέσεις και με την επίδραση των νέων μορφών κοινωνικού διαλόγου και διαπραγμάτευσης των εργασιακών ζητημάτων εντός και εκτός του παραδοσιακού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Ουσιαστικά οι Βρυξέλλες μπορεί να μην θέτουν άμεσα και κατά αποκλειστικότητα τα προβλήματα και την agenda των σύγχρονων προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο κόσμος της εργασίας, αλλά παρεμβαίνουν άμεσα και καταλυτικά στον τρόπο αντιμετώπισής τους. Παράλληλα οι Βρυξέλλες θέτουν τους κανόνες και τους όρους χρηματοδότησης πολλών δράσεων στον τομέα της αγοράς εργασίας απαιτώντας μεγαλύτερη εταιρική πολιτική απασχόλησης και στο πεδίο ρύθμισης των όρων εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό αρθρώνονται συναινέσεις εγγενώς αντικρουόμενων συμφερόντων (εργοδότες – εργαζόμενοι) και αναζητούνται συμφωνίες μέσα από το εργαλείο του κοινωνικού διαλόγου με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα, agenda και σκοπούς (Γ. Κουζής-Σ. Ρομπόλης 2000).

Αν και η έννοια της εταιρικής διαθέτει από τη φύση της θετικό χαρακτήρα και παραπέμπει σε θετικές προδιαθέσεις με τη λογική της ενεργοποίησης περισσότερων ενδιαφερόμενων μερών, εντούτοις και στο βαθμό που συνοδεύεται από τη χαλάρωση της εργατικής νομοθεσίας ή την απομάκρυνση από συλλογικού χαρακτήρα ρυθμίσεις, έχει συχνά αρνητικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους. Είναι χαρακτηριστικό ότι σε όλα τα κείμενα της Ένωσης και των εθνικών κυβερνήσεων αγνοείται επιδεικτικά ο όρος «κοινωνικοί συνομιλητές» ή «κοινωνικοί ανταγωνιστές» και προωθείται αντίστοιχα η έννοια των 'κοινωνικών εταίρων'. Πρόκειται για μια προσέγγιση αγνόησης του στοιχείου της σύγκρουσης στις εργασιακές σχέσεις και μια δογματικού χαρακτήρα προσήλωση στο στοιχείο της συναίνεσης και του

διαλόγου. Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της πολυσυζητημένης στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια πρακτικής της διευθέτησης του εργασιμου χρόνου.

Η Ένωση με μια οδηγία για το χρόνο εργασίας το 1993 (93/104 ΕΚ) έδωσε εμμέσως το έναυσμα στους κοινωνικούς συνομιλητές να διαμορφώσουν συμφωνίες διευθέτησης, οι οποίες δεν θα προσκρούουν σε θεμελιώδεις διατάξεις ρύθμισης της οργάνωσης και κατ' επέκταση της διάρκειας των ωρών εργασίας. Στο βαθμό που εκπληρώνονται αυτές οι προϋποθέσεις (μέση διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας 48 ώρες για περίοδο τεσσάρων μηνών) οι κοινωνικοί συνομιλητές μπορούν να καταλήξουν σε συμφωνίες ευέλικτης αναδιοργάνωσης του ωραρίου εργασίας<sup>5</sup>. Παρόλα αυτά, όπως έδειξε η συγκριτική μελέτη σε επίπεδο Ένωσης των 15 και της Νορβηγίας, η εμφάνιση θετικών επιπτώσεων στους εργαζόμενους και στα συνδικάτα από την εφαρμογή και τη διάδοση των σχετικών συμφωνιών μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο υπό προϋποθέσεις, όπως με συλλογικές συμφωνίες στην περίπτωση της βάσιμης και ουσιαστικής απειλής θέσεων εργασίας (Kouzis, Kretsos 2003). Αντίθετα για τους εργοδότες τα πλεονεκτήματα από την αξιοποίηση των πρακτικών διευθέτησης των ωρών εργασίας είναι άμεσα και απτά, δεδομένου ότι πρόκειται για μια απόλυτα ουδέτερη πρακτική από πλευράς κόστους, καθώς επιτρέπει στους ίδιους να απασχολούν όποτε και όσο θέλουν το προσωπικό χωρίς την καταβολή υπερωριακής αποζημίωσης και του ημερομίσθιου των πρόσθετων ωρών. Το παράδειγμα της διευθέτησης απλώς υποδεικνύει την προσέγγιση επίλυσης της Ένωσης στα σύγχρονα προβλήματα στην εργασία, όπως αποτυπώνονται και από την ιστορική πορεία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ).

Η ΕΣΑ αποτελεί την προσπάθεια των κρατών-μελών της Ένωσης να συντονίσουν την πολιτική απασχόλησης. Η προσπάθεια αυτή διαμορφώθηκε αρχικά στα μέσα της δεκαετίας του 1990 και αποτελεί πλέον μέρος της ευρύτερης στρατηγικής της Λισαβόνας, η οποία είναι γνωστή ως *Στρατηγική για την Ανάπτυξη και την Αύξηση της Απασχόλησης*. Η ΕΣΑ βασίζεται ακριβώς στην λογική που αναφέρθηκε προηγουμένως και επιδιώκει την εκπλήρωση των παραπάνω στόχων αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας στην Ευρώπη.

Η νομιμοποιητική ισχύς της λογικής αυτής καλύπτεται από τον γενικό ευφημισμό της Λισαβόνας το 2000 να γίνει η Ευρώπη εντός δεκαετίας «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για μια βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη συνοδευόμενη από ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης και

---

5. Οι μετέπειτα τροποποιήσεις της Οδηγίας επέφεραν σημαντικές αλλαγές κυρίως ως προς τους κλάδους και τα επαγγέλματα, τα οποία καλύπτονται από το περιεχόμενο αυτής. Παρόλα αυτά δεν αλλοίωσαν τη βασική λογική και τη φιλοσοφία της αρχικής ρύθμισης ως προς τον υποχρεωτικό χαρακτήρα της επίτευξης συλλογικής συμφωνίας για την εφαρμογή των σημμάτων διευθέτησης. Δες σχετικά Κρέτσος (2006). Επιπλέον πρόσφατες είναι οι απόπειρες γενίκευσης των πρακτικών *opt-out* με ατομικές συμφωνίες που συναντώνται στη Βρετανία με στόχο την περαιτέρω απελευθέρωση του ωραρίου στις 60-65 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας ως μέσον όρου ετήσιας αναφοράς.

μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Η Λισαβόνα και οι μετέπειτα απόπειρες αναθεώρησης της έθεσαν συγκεκριμένους στόχους, κριτήρια και μεθόδους υλοποίησης με βάση το όραμα της οικονομικής ανάπτυξης. Η ανάπτυξη της οικονομίας αποτελεί απαραίτητη και ικανή συνθήκη για να μπορέσουν οι χώρες της Ένωσης να ανταποκριθούν με αποτελεσματικότητα στις απαιτήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού και της παγκοσμιοποίησης. Στο βαθμό που συμβεί αυτό η Ένωση θεωρεί ότι καθίσταται εφικτό και το όραμα της κοινωνικής συνοχής και σύγκλισης.

Παρόλα αυτά η κοινωνική συνοχή και σύγκλιση οφείλει σύμφωνα με τους κοινοτικούς σχεδιασμούς να περάσει πρώτα από την οδό της ανάπτυξης και των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, οι οποίες και επηρεάζουν άμεσα και πολλαπλά τις εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Ακριβώς για αυτό η επίδραση του εγχειρήματος της διεύρυνσης της Ευρώπης στις εργασιακές σχέσεις δεν εξαντλείται μόνο στις κατευθύνσεις και τις επιδράσεις της ΕΣΑ. Αντίθετα περιλαμβάνει και άλλους πόλους επιρροής, όπως:

- Το περιεχόμενο των ασκούμενων μακροοικονομικών πολιτικών, οι οποίες είναι άμεσα καθοριζόμενες από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Ecofin,
- Τις πολιτικές ενίσχυσης του ανταγωνισμού στις αγορές προϊόντος και χρήματος,
- Τους περιορισμούς και τις διαδικασίες στον τρόπο κατανομής των κοινοτικών κονδυλίων.

Άλλωστε η ΕΣΑ και η συνεπαγόμενη ανοιχτή μέθοδος συντονισμού δεν έχει ως στόχο την διαμόρφωση κοινών πολιτικών, αλλά την εναρμόνιση των πολιτικών απασχόλησης με βάση τις κοινές κατευθύνσεις. Όπως διαπιστώνει και ο Mailand (2007) τα κράτη-μέλη αποτελούν τους πιο σημαντικούς παράγοντες επιρροής των εκάστοτε κατευθύνσεων και προτάσεων της ΕΣΑ. Επιπλέον η συγκεκριμένη μελέτη επισημαίνει ότι η Commission εξακολουθεί να αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα επιρροής σε αντίθεση με το Ευρωκοινοβούλιο και τους κοινωνικούς συνομιλητές σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Αντίθετα φαίνεται ότι οι διάφορες χώρες-μέλη και οι εθνικοί συνδικαλιστικοί και εργοδοτικοί φορείς έχουν συγκροτήσει συμμαχίες με αντικρουόμενες θέσεις εντός των κοινοτικών οργάνων που λειτουργούν για την διαμόρφωση της ΕΣΑ. Οι πιο βασικές από αυτές περιλαμβάνουν την συμμαχία υπέρ της ρύθμισης (Γενική Διεύθυνση της ΕΕ-27 για την Απασχόληση και τις Κοινωνικές Υποθέσεις, μια σειρά από χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης) και την συμμαχία υπέρ μιας μινιμαλιστικού χαρακτήρα προσέγγισης στο πεδίο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων (χώρες της Σκανδιναβικής, αρκετές νέες χώρες-μέλη, Βρετανία και Ιρλανδία).

Επισημαίνεται ότι μια από τις σημαντικές πτυχές της Στρατηγικής της Λισαβόνας για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση (Lisbon Strategy for Growth and Jobs) είναι

η διατήρηση, αλλά και η αναμόρφωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου. Σύμφωνα με το πνεύμα της συγκεκριμένης Στρατηγικής η αναμόρφωση αυτή μπορεί να επιτευχθεί μόνο με τη συνεισφορά όλων των εμπλεκόμενων μερών (συνδικάτα, εργοδότες, κρατικοί φορείς άσκησης πολιτικής) σε ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο σε διαδικασίες και μηχανισμούς κοινωνικού διαλόγου. Ο διάλογος αυτός θεωρείται ότι πρέπει να χαρακτηρίζεται από υψηλή αυτονομία και συμμετοχή. Η αυτονομία αυτή περιλαμβάνει τη σύναψη συμφωνιών πλαισίου, οι οποίες έχουν χαρακτήρα προώθησης και ενθάρρυνσης πολιτικών και επομένως έχουν σημαντικές πρακτικές προεκτάσεις. Παρόλα αυτά οι συμφωνίες αυτές δεν έχουν σε καμία περίπτωση δεσμευτικό χαρακτήρα, όπως οι νομοθετικές ρυθμίσεις και τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Επί του παρόντος στην Ένωση των 27 λειτουργούν 34 επιτροπές κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο κλάδου, ενώ παράλληλα λειτουργούν διάφορες επιτροπές σε διεπαγγελματικό επίπεδο. Επιπλέον μέχρι σήμερα έχουν ολοκληρωθεί πάνω από 50 κείμενα (generation texts) σε διεπαγγελματικό και κλαδικό επίπεδο στα πλαίσια των μηχανισμών κοινωνικού διαλόγου που δραστηριοποιούνται στην Ένωση<sup>6</sup>. Φαίνεται συνεπώς ότι σε επίπεδο Ένωσης οι κοινωνικοί συνομιλητές ανταλλάσσουν συχνά απόψεις, γεγονός το οποίο μόνο ως θετικό μπορεί να χαρακτηριστεί. Αυτό ωστόσο που προκαλεί ενστάσεις και αμφιβολίες είναι το κατά πόσο αυτή η προσέγγιση κοινωνικού διαλόγου και ήπιας ρυθμιστικής προσέγγισης μπορεί να μην είναι τόσο αποτελεσματική στην επίλυση των εργασιακών ζητημάτων σε σχέση με τα παραδοσιακά εργαλεία της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της νομοθεσίας.

Όπως διαπιστώνει και η Weber (2007) η εδραίωση των διαφόρων επιτροπών και μηχανισμών κοινωνικού διαλόγου στην ΕΕ-27 θα συμβάλλει στον πολλαπλασιασμό των συνθετικών κειμένων συστάσεων πολιτικής, τα οποία θα γεννούν μειονεκτήματα σχετικά με την ικανότητα εφαρμογής τους και θα έχουν περισσότερο συμβολικό παρά πρακτικό και ρυθμιστικό χαρακτήρα.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα κείμενα που συνυπογράφονται από τους κοινωνικούς συνομιλητές εμφανίζουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- α) Δεν στοχεύουν στην αλλαγή των πολιτικών που προτάσσουν τα κοινοτικά όργανα, αλλά στις πολιτικές και τις δράσεις που αναλαμβάνονται και υλοποιούνται σε εθνικό επίπεδο από τους κατά τόπους εργοδοτικούς και συνδικαλιστικούς φορείς στα πλαίσια των κοινωνικών αποφάσεων.

---

6. Ενδεικτικά παραδείγματα των συγκεκριμένων κειμένων που υπογράφονται τόσο από εργοδοτικές όσο και εργατικές ενώσεις περιλαμβάνουν τα εξής θεματικά πεδία: Δια Βίου Μάθηση, Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας, καθώς και τις συμφωνίες για την Τηλεργασία (2002), το Στρες στην Εργασία (2004) και την Κακοποίηση από την άσκηση βίας στους χώρους εργασίας (2007).

β) Ο τρόπος διαμόρφωσης τους με την μέθοδο του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου συνεπάγεται και προϋποθέτει ότι η τελική έκβαση της υλοποίησής τους αποτελεί αποκλειστική ευθύνη και μέλημα των κοινωνικών συνομιλητών σε εθνικό επίπεδο και δεν προβλέπει τη ρυθμιστική ή βοηθητική παρέμβαση των κοινοτικών οργάνων<sup>7</sup>,

γ) Το τελευταίο χαρακτηριστικό έχει να κάνει με το ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές οφείλουν να αναπτύξουν από μόνοι τους κατάλληλους μηχανισμούς παρακολούθησης των εργασιακών ζητημάτων και αξιολόγησης της πορείας τους.

Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται σαφές ότι πρόκειται για αυτόνομες δομές διαλόγου, οι οποίες, ωστόσο, δεν έχουν την αυτονομία να επιβάλλουν ρυθμίσεις και να διαφωνήσουν με τις βασικές αρχές της Στρατηγικής της Λισαβόνας και των μετέπειτα αναθεωρήσεων της. Οι αντιφάσεις της Στρατηγικής αυτής (πχ. επιδίωξη ενίσχυσης της ποιότητας εργασίας με την ταυτόχρονη προσήλωση σε αμιγώς ποσοτικούς στόχους για την αύξηση της απασχόλησης) δεν αποτελούν αντικείμενο διαλόγου και σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να ξεπεραστούν με ένα διάλογο που στερείται της ρυθμιστικής ικανότητας των αποτελεσμάτων του, όπως οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πρόκειται επομένως για ένα διάλογο, ο οποίος δεν είναι απρόσβλητος από το μικρόβιο της διαμόρφωσης ομάδων πίεσης (lobby) και την ανάδειξη ενός μοντέλου αναζήτησης κορπορατιστικού χαρακτήρα λύσεων, στον οποίο μεμονωμένα πρόσωπα και ομάδες συμφερόντων διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο. Οι ευρωπαϊκές επιτροπές διαλόγου αποτελούν ένα προνομιακό χώρο σύζευξης συμφερόντων και άρθρωσης κοινών προσεγγίσεων που αποκλίνουν από την παραδοσιακή εκδοχή της συλλογικής διαπραγμάτευσης, της απεργιακής δράσης και της περισσότερο 'καχύποπτης' και ανοιχτής αντιπαράθεσης απόψεων.

Η συμμετοχή των συνδικάτων στις επιτροπές αυτές, χωρίς μάλιστα την παράλληλη διεκδίκηση των θέσεων τους σε διεθνές επίπεδο στα πλαίσια μιας ευρωπαϊκής συλλογικής διαπραγμάτευσης, αποτελεί εξαιρετικά κρίσιμο ζήτημα. Και αυτό γιατί τα ίδια τα συνδικάτα φαίνεται να συνδράμουν στην αναπαραγωγή μορφών διαλόγου και διεκδίκησης, οι οποίες παρατείνουν το όραμα της κοινωνικής σύγκλισης της Ένωσης και επικεντρώνονται σε γενικές αρχές. Σε μεγάλο βαθμό δηλαδή τα συνδικάτα φέρουν βασική ευθύνη για τη μη διεθνοποίηση της φωνής των εργαζομένων για διάφορα ζητήματα σε αντίθεση με τους εργοδοτικούς φορείς.

Έτσι, λοιπόν, αντί η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης να συνοδεύεται από μια αντίστοιχη τάση σύναψη διεθνών συλλογικών συμβάσεων εργασίας παρατηρεί-

---

7. Κάτι τέτοιο βέβαια δεν ισχύει για διάφορα θέματα οικονομικής πολιτικής, όπως το δημόσιο έλλειμμα και ο πληθωρισμός. Για παράδειγμα η ΕΚΤ από το 2005 έχει διπλασιάσει το ύψος των επιτοκίων τα τελευταία δύο χρόνια κάνοντας συχνά δυσβάστακτο το κόστος των τραπεζικών δανείων κατοικίας για αρκετούς μισθωτούς στην Ευρώπη.

ται απλώς το φαινόμενο της διεύρυνσης των σχημάτων τύπου lobby και των επιτροπών διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα αποτελέσματα των οποίων δεν έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα. Εξυπακούεται βέβαια ότι η σύναψη διεθνών συμβάσεων εργασίας υπονοεί την παραχώρηση των προνομίων των εθνικών συνδικάτων σε υπερεθνικές εργατικές ενώσεις προκειμένου να αποτελούν το βασικό κοινωνικό συνομιλητή. Το ενδεχόμενο αυτό συνεπάγεται παράλληλα και την αναγκαιότητα σύνθεσης απόψεων σε ιδιαίτερα απαιτητικό βαθμό.

Συνοψίζοντας, το ευρωπαϊκό εγχείρημα αποτελεί από πολλές πλευρές ίσως τον πιο σημαντικό σήμερα παράγοντα προώθησης των παρατηρούμενων μεταβολών στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα παράγοντα δημιουργίας δομικών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, όπως ακριβώς η τάση τριτογενοποίησης της οικονομίας και της απασχόλησης και η τάση αποβιομηχάνισης στις αρχές της δεκαετίας του '80.

Από την ανάλυση προκύπτει ότι τα ζητήματα αιχμής για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη περιστρέφονται γύρω από τους εξής άξονες:

- Πολιτικές Ευελιξίας και «Ευελιξίας με Ασφάλεια (Flexicurity)»,
- «Αναδιοργάνωση» του δημόσιου τομέα και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης,
- Διαδικασία διεύρυνσης της Ένωσης,
- Συνδικαλιστικές στρατηγικές και αντιδράσεις στις αλλαγές.

### **3. Από τις πολιτικές της ευελιξίας στις πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity)**

Η ευελιξία στην αγορά εργασίας αποτελεί το πιο σημαντικό ζήτημα διαμάχης και αντιπαράθεσης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Η αρχική σύλληψη της έννοιας της ευελιξίας στην αγορά εργασίας ως μια νέα φιλοσοφία άσκησης πολιτικής για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις συμπίπτει με την κρίση του μεταπολεμικού κοινωνικού συμβολαίου στην Ευρώπη. Πρόκειται για τις αρχές της δεκαετίας του '70 και το ξέσπασμα των πρώτων πετρελαϊκών κρίσεων, όπου αρχίζουν να επιδεινώνονται οι μακροοικονομικοί δείκτες και ιδιαίτερα ο πληθωρισμός. Ο ΟΟΣΑ, βασικός προπαγανδιστής των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, πραγματοποιεί το 1973 συμπόσιο για την αναγκαιότητα αλλαγής του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας με στόχο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών.

Στο κείμενο των πρακτικών του συμποσίου τονίζεται ότι η ευελιξία στην αγορά εργασίας με την έννοια της άρσης αρκετών προστατευτικών ρυθμίσεων της εργασί-



ας και τον πολλαπλασιασμό των μη τυπικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μονόδρομο, αλλά και μια ασφαλή οδό προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στο απειλητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον των διεθνών αγορών. Στη συνέχεια ακολούθησαν αντίστοιχες πρωτοβουλίες του Οργανισμού, οι οποίες σε γενικές γραμμές υποδείκνυαν με σαφή τρόπο την αναμόρφωση των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης σε μια κατεύθυνση τόνωσης των δυνάμεων της αγοράς και της επιχειρηματικότητας. Ταυτόχρονα η ανεργία άρχισε να ακολουθεί ανοδικές τάσεις συγκριτικά με τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες εντείνοντας τις πιέσεις για την άσκηση πιο δραστικών μέτρων πολιτικής στην οικονομία και την απασχόληση.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 οι πιέσεις αυτές άρχισαν να έχουν πρακτικό αντίκτυπο με την άνοδο των κυβερνήσεων Reagan και Thatcher στις ΗΠΑ και το ΗΒ αντίστοιχα. Η απελευθέρωση των αγορών χρήματος είχε ήδη προλείψει το έδαφος για την τελική επίθεση στα εργατικά κεκτημένα και στο κράτος πρόνοιας. Μέσα σε λίγα χρόνια ο στόχος της πλήρους απασχόλησης αντικαταστάθηκε από επιλεκτικές πολιτικές μικροοικονομικού χαρακτήρα, δράσεις περιστολής των κοινωνικών δαπανών και πολιτικές που δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε πολιτικές περιορισμού του πληθωρισμού, στις ιδιωτικοποιήσεις, καθώς και σε ευρύτερες αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας στο δημόσιο.

Η ολοκλήρωση της δεκαετίας του '80 θα σηματοδοτεί από τη διαμάχη των πολέμων και των ένθερμων υποστηρικτών της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με άξονα τη θέση περί Ευρωσκληρότητας. Η θέση αυτή βασίζεται στην άποψη ότι οι αυξητικές τάσεις στο ποσοστό της ανεργίας στην Ευρώπη έναντι της Αμερικής οφείλονται στην ακαμψία που διακρίνει τις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας εξαιτίας της ύπαρξης αυστηρών προστατευτικών ρυθμίσεων, οι οποίες συμβάλλουν στην αύξηση του κόστους (δαπανών) εργασίας.

Αν και οι αλλαγές που παρατηρούνται στο τοπίο της απασχόλησης στην Ευρώπη διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και στο επίπεδο της ίδιας χώρας μεταξύ των διαφόρων κλάδων της οικονομίας, εντούτοις αποτελεί εξαιρετικά αποκαλυπτικό γεγονός το ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90 αφορούσε σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας και ότι από τα μέσα της δεκαετίας του '90 η προσωρινή απασχόληση από μόνη της συνέβαλε κατά 40% στη συνολική αύξηση της απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ-15 (Κουζής, 2001). Και αυτό γιατί βασικό μέρος ευθύνης για τη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά τις τελευταίες δεκαετίες ήταν η μεροληψία της ΕΕ και των εθνικών κυβερνήσεων σε νεοφιλελεύθερου χαρακτήρα συνταγές για την καταπολέμηση της ανεργίας, οι οποίες συμπυκνώνονται στο γενικό χαρακτηρισμό «πολιτικές τόνωσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας». Σε πρακτικούς όρους αυτό συνεπάγονταν επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας με στόχο

την διαμόρφωση ενός ευέλικτου εργασιακού προτύπου. Η νομιμοποιητική ισχύς των συγκεκριμένων κατευθύνσεων πολιτικής παρέχεται από τις παραπάνω θεωρητικές προτάσεις για την ευελιξία της εργασίας και την απαρέγκλιτη, υποτίθεται, σύγκλιση των μεθόδων οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας προς ανάλογα αποδοτικά πρότυπα διοίκησης από την άλλη πλευρά του Ατλαντικού που αναφέραμε προηγουμένως. Σε πολιτικό όμως επίπεδο η χαριστική βολή για την αναμόρφωση των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και ρύθμισης της εργασίας δόθηκε με την εγκαινίαση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και την ενίσχυση των διαδικασιών ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης (Μάαστριχ, ΟΝΕ, Διεύρυνση).

Τα προγράμματα μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας διάφορων εθνικών κυβερνήσεων είχαν ήδη προλειάνει το έδαφος για τις επερχόμενες αλλαγές. Η σταδιακή όμως ενίσχυση της παρεμβατικότητας των δομών της Ένωσης και κυρίως του Ecofin και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ) στο περιεχόμενο των ασκούμενων εθνικών πολιτικών λειτούργησε καταλυτικά για την θεσμική επισφράγιση μιας συσταλτικής οικονομικής πολιτικής, η οποία έδινε περισσότερο βάρος στη βελτίωση των μακροοικονομικών μεγεθών και στον περιορισμό των ελλειμμάτων και λιγότερο στους στόχους της κοινωνικής πολιτικής και της κοινωνικής σύγκλισης. Εξάλλου, η ΕΣΑ αποτελεί μια ιστορικά πρωτόγνωρη απόπειρα συντονισμού εθνικών πολιτικών για την απασχόληση σε διακρατικό επίπεδο, η οποία δεν θα πρέπει να υποτιμάται όσον αφορά στην συνθετότητα του εγχειρήματος. (Καράμεσίνη 2005). Τα πενήχρα όμως αποτελέσματα της, όπως μαρτυρούν τα εξαιρετικά ανθεκτικά ποσοστά της ανεργίας και της περιστασιακής εργασίας οκτώ χρόνια μετά και τη σύναψη της συμφωνίας της Λισσαβόνας, υποδεικνύουν ότι σε αντίθεση με άλλα πεδία πολιτικής δράσης (συναλλαγματική-νομισματική πολιτική) η Ένωση στον τομέα της απασχόλησης δεν κατόρθωσε να υπερακοντίσει τα εμπόδια του υιοθετούμενου πλαισίου της οικονομικής ενοποίησης και ολοκλήρωσης.

Η ΕΣΑ, επι της ουσίας, δεν πέτυχε ποτέ να απεμπλακεί από την υπηρέτηση των στόχων της σε ένα πλαίσιο μακροοικονομικής και δημοσιονομικής πειθαρχίας καταλήγοντας άλλοτε στον αγιασμό του σκοπού ως προς τα μέσα επίτευξης (πχ. κυρώσεις στα κράτη-μέλη από το Ecofin και την ΕΚΤ σε περίπτωση μισθολογικών αυξήσεων που αυξάνουν τους κινδύνους πληθωριστικών πιέσεων) και άλλοτε στη διαστροφή του ίδιου του σκοπού της από τα μέσα επίτευξης (πχ. ετεροβαρής εμμόνη υπέρ της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης σε σχέση με το ζήτημα ενίσχυσης της ποιότητας εργασίας). Ακριβώς για αυτό τον λόγο και σε αρκετά σημεία της η ΕΣΑ φανερώνεται άτολμη ή τουλάχιστον αντιφατική ως προς τους στόχους της.

Πριν όμως προχωρήσουμε σε μια ευρεία κριτική της ΕΣΑ θα ήταν χρήσιμο να παρουσιάσουμε το πώς διαμορφώθηκε, καθώς και τους βασικούς της άξονες, οι οποίοι καθορίζουν και τον χαρακτήρα των επερχόμενων αλλαγών στις εργασιακές

σχέσεις. Το κείμενο πάνω στο οποίο αρθρώθηκε και αναπτύχθηκε στη συνέχεια η ΕΣΑ ήταν το Λευκό Βιβλίο για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση (1993)<sup>8</sup>. Στο Λευκό Βιβλίο η ανεργία είναι ένα διαρθρωτικό πρόβλημα, το οποίο μπορεί να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά μέσα από την επένδυση σε τεχνολογίες αιχμής, την ενέργεια και την άρση των ακαμψιών της αγοράς εργασίας. Στη συνέχεια ακολούθησε το Συμβούλιο του Έσσεν, όπου η Ένωση ζήτησε από τα κράτη-μέλη την επιδίωξη των εξής στόχων:

- Ανάπτυξη «των ανθρώπινων πόρων» μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης,
- Υποστήριξη στις παραγωγικές επενδύσεις μέσω μετριοπαθών μισθολογικών πολιτικών,
- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των θεσμών της αγοράς εργασίας,
- Εντοπισμός νέων πηγών θέσεων εργασίας μέσω των τοπικών πρωτοβουλιών και
- Προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για ορισμένες ομάδες στόχους όπως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι γυναίκες.

Παρόλα αυτά η μεγάλη τομή για τις κοινοτικές πολιτικές για την απασχόληση έγινε τέσσερα χρόνια αργότερα με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου που ακολούθησε. Με το Άμστερνταμ θεσμοθετείται η ΕΣΑ και τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να καταθέτουν σε ετήσια βάση εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση. Οι βασικοί πυλώνες της ΕΣΑ προσδιορίζονται στην επίτευξη τεσσάρων βασικών στόχων σύμφωνα με τους εμπνευστές της:

1. Στην ενίσχυση της *Απασχολησιμότητας* ή αλλιώς στην ενίσχυση της ικανότητας προς εργασία, η οποία κατά βάση επιδιώκει την άρση των εμποδίων ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας των ανέργων, των νεοεισερχόμενων και την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των αναξιοποίητων δεξαμενών εργασίας (γυναίκες, ώριμης ηλικίας εργαζόμενοι).
2. Στην ενθάρρυνση της *Επιχειρηματικότητας*, η οποία ουσιαστικά αφορά στη διαμόρφωση ενός φιλικού φορολογικού και γραφειοκρατικού περιβάλλοντος προς τις επιχειρήσεις και στην τόνωση της αυτοαπασχόλησης,
3. Στην προώθηση της *Προσαρμοστικότητας*, με την έννοια του εκσυγχρονισμού του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, ώστε να ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων και τις σύγχρονες απαιτήσεις των επιχειρήσεων σε ένα περιβάλλον ταχύρρυθμων μεταβολών,
4. Στην ενίσχυση της *Ισότητας Ευκαιριών*, ώστε να αυξηθούν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών και άλλων ευάλωτων κατηγοριών του πληθυσμού (πχ. ΑΜΕΑ)

---

8. Δες σχετικά την συλλογική έκδοση «Λευκό Βιβλίο και Εργατικό Κίνημα» εκδόσεις Ίαμος, 1994.

στην αγορά εργασίας και να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις σε βάρος τους και να διευκολυνθούν οι μεταβάσεις από, και προς, την απασχόληση μετά την μητρότητα ή υπό το βάρος της ανατροφής των τέκνων.

Σε πρακτικό επίπεδο οι άξονες της Συνθήκης του Άμστερνταμ κατήχθουν τις εθνικές κυβερνήσεις προκειμένου να λάβουν πρόσθετα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας ασκώντας μονοδιάστατες ενεργητικές πολιτικές. Τα μέτρα αυτά όφειλαν να επηρεάσουν τις ροές ένταξης και απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε η προσφορά εργασίας να είναι περισσότερο ικανή ποσοτικά και ποιοτικά, να προκαλεί το ενδιαφέρον της πλευράς της ζήτησης. Τέτοια μέτρα θεωρούνταν η ενίσχυση της δια βίου μάθησης, η παράταση του εργασιμίου βίου, η διευκόλυνση των μεταβάσεων από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας, η δημιουργία δεσμών εργασιακής εμπειρίας με την αξιοποίηση ευέλικτων σχημάτων εργασίας, η επιδότηση της απασχόλησης ευπαθών κοινωνικών ομάδων και η κατάργηση αντικινήτρων απασχόλησης στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με την ελάφρυνση των σχετικών επιβαρύνσεων στους εργοδότες.

Η προσέγγιση αυτή, όμως, μετέφερε το κύριο βάρος της ευθύνης για την ανεργία στους ίδιους τους άνεργους και στα ατομικά τους χαρακτηριστικά και όχι στην αδυναμία της οικονομίας και την απροθυμία των εργοδοτών να παράγουν νέες θέσεις εργασίας. Πρόκειται για την αναβίωση μιας παλιάς συζήτησης για τα αίτια της ανεργίας, η οποία έκλεισε για αρκετές δεκαετίες μετά την τεράστια απήχηση που είχαν οι προτάσεις του Beveridge και του Keynes. Ο Beveridge, πατέρας του βρετανικού κράτους πρόνοιας κατά τον Fraser (1973), διατύπωσε την άποψη ότι η ανεργία είναι το αναπόφευκτο πρόβλημα της ίδιας της βιομηχανίας και του ανταγωνισμού που επικρατεί σε αυτήν. Στο πλαίσιο αυτό πρότεινε την εφαρμογή μέτρων ανακούφισης της ανεργίας οργανώνοντας τα πρώτα γραφεία εύρεσης εργασίας με στόχο την βελτίωση της κινητικότητας της εργασίας. Παράλληλα τόνισε την αναγκαιότητα της διαμόρφωσης ενός εκτεταμένου συστήματος ασφάλισης κατά της ανεργίας, ώστε να διευκολυνθεί η κινητικότητα της εργασίας. Σε πιο θεωρητικό επίπεδο ο Keynes κατέδειξε ότι η ανεργία είναι μια από τις κυριότερες ενδογενείς αδυναμίες του καπιταλιστικού συστήματος, και έκφραση της αστάθειας της οικονομίας της αγοράς. Κατά τον Keynes η ανεργία μπορεί να αντιμετωπιστεί ικανοποιητικά μόνο αν ενθαρρύνονται οι επενδύσεις και πραγματοποιηθούν εκτεταμένες δημόσιες δαπάνες.

Επανερχόμενοι στην εξέλιξη της ΕΣΑ, η Συνθήκη του Άμστερνταμ εξακολούθησε να αντιλαμβάνεται την ανεργία σαν ένα πρόβλημα που βαρύνει κυρίως την πλευρά της προσφοράς εργασίας (αναντιστοιχία προσόντων-δεξιοτήτων) και οφείλεται σε ακαμψίες της αγοράς εργασίας, που συμβάλλουν στην αύξηση των μισθών

σε μισθούς υψηλότερους αυτών της ανταγωνιστικής ισορροπίας<sup>9</sup>. Η προσέγγιση αυτή δεν οπισθοχώρησε ακόμη και μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), όπου τέθηκαν πιο φιλόδοξοι στόχοι για το μέλλον της Ένωσης και την απασχόληση. Οι στόχοι αυτοί καλύπτονταν πίσω από την πρόταση να γίνει η Ευρώπη «η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης στον κόσμο, ικανή για μια βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη συνοδευμένη από ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή» εντός δεκαετίας. Γρήγορα διαπιστώθηκε ότι ο ευφημισμός της Λισσαβόνας πόρρω απέιχε από την πραγματική ικανότητα των χωρών-μελών της Ένωσης να τροφοδοτήσουν μια διαδικασία οικονομικής ανάπτυξης και ταχύρρυθμης αύξησης της απασχόλησης.

Η αναθεώρηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας το 2003 διατήρησε, ωστόσο, την επιδίωξη του στόχου της απασχολησιμότητας μέσα από την ενεργότερη κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού, τη δια βίου μάθηση και την άμβλυνση των γραφειοκρατικών εμποδίων. Μετά μάλιστα την έκθεση Κοκ (2003) το ζήτημα της ποιότητας εργασίας υποβαθμίστηκε ψαλιδίζοντας ακόμη περισσότερο το φιλικό προς την εργασία διακηρυκτικό προφίλ των αποφάσεων του Συμβουλίου της Λισσαβόνας και μετέπειτα της Νίκαιας<sup>10</sup>. Επιπλέον οι απαιτήσεις των συντακτών της Έκθεσης ήταν περισσότερο αυξημένες και επιτακτικές τόσο στον τρόπο διατύπωσης όσο και στις προτάσεις που έθεταν στα κράτη-μέλη. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στα συμπεράσματα της συγκεκριμένης έκθεσης: *...ο καθορισμός στόχων πρέπει να υποστηρίζεται από μια αυστηρή εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης καταδεικνύουν ότι ο ρυθμός των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας συνεχίστηκε- σε μερικές περιπτώσεις επιταχύνθηκε-, ιδίως όσον αφορά στις μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της προσφοράς εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, οι μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος ευνοϊκότερου για τη δημιουργία θέσεων εργασίας είναι πιο αποσπασματικές... Η Ειδική Ομάδα για την Απασχόληση, της οποίας ηγείται ο Wim Kok, επιβεβαίωσε την ανάγκη να δοθεί έμφαση στην αυστηρή παρακολούθηση των μεταρρυθμίσεων που έχουν αναλάβει τα κράτη-μέλη, μεταξύ άλλων με την έκδοση επιτακτικότερων συστάσεων για τις διάφορες χώρες της ΕΕ και την αποτελεσματικότερη χρήση της αμοιβαίας εποπτείας...*

---

9. Για μια πιο αναλυτική επισκόπηση της θεωρητικής ερμηνείας των αιτιών της ανεργίας στο πλαίσιο της ΕΣΑ δες το άρθρο της Καραμεινίη (2005) και τη σχετική μελέτη του Δεδουσόπουλου (2002).

10. Παρόλα αυτά αξίζει να επισημάνουμε και τις αποφάσεις της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) και της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002), οι οποίες καθορίστηκαν για την επίτευξη του γενικού στόχου της αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στο 70% το 2010, όπως οριζόνταν στη συμφωνία της Λισσαβόνας. Συνοπτικά στη Στοκχόλμη αποφασίστηκε ότι το 50% του πληθυσμού ηλικίας 55-64 ετών θα πρέπει να εργάζεται έως το 2010. Αντίστοιχα στη Βαρκελώνη αποφασίστηκε ότι θα πρέπει να αυξηθεί κατά 5 έτη η μέση ηλικία αποχώρησης από την αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα των εν λόγω Συμβουλίων έδωσαν το έναυσμα για την ανάληψη πολλαπλών εγχειρημάτων αύξησης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης και θεομοθέτησης αντικινήτρων της εξόδου από την αγορά εργασίας, τα οποία προκάλεσαν σοβαρούς κοινωνικούς κλυδωνισμούς και πολιτικές εντάσεις σε διάφορες χώρες της Ένωσης.

Παράλληλα είναι εξίσου αποκαλυπτικές οι συστάσεις του Συμβουλίου προς τα κράτη-μέλη σχετικά με την υλοποίηση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης που ακολούθησαν την κοινοποίηση της Έκθεσης Κοκ. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής:

- Η επανεξέταση του τρόπου χρηματοδότησης των συστημάτων κοινωνικής προστασίας προκειμένου να μειωθεί το μη μισθολογικό κόστος εργασίας,
- Η μείωση του συνολικού φορολογικού βάρους της εργασίας και η καταβολή επιπλέον πρόσθετων προσπαθειών εξυγίανσης των δημόσιων οικονομικών,
- Η εξασφάλιση περισσότερων κινήτρων για την μερική απασχόληση και η περαιτέρω ανάπτυξη του θεσμού των γραφείων προσωρινής εργασίας, ώστε να παρέχεται μεγαλύτερη ποικιλία στον τρόπο οργάνωσης της απασχόλησης και ένταξης στην αγορά εργασίας,
- Η στενότερη παρακολούθηση των εξελίξεων στους μισθούς, ώστε να τηρούνται οι προβλέψεις για τον μετριασμό ή και το «πάγωμα» των μισθολογικών αυξήσεων.

Στα πλέον πρόσφατα εαρινά Συμβούλια των Υπουργών Απασχόλησης με στόχο την αξιολόγηση της προόδου των κρατών-μελών στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας αποκαλύφθηκε για μια ακόμη φορά η προσήλωση του Συμβουλίου στην εφαρμογή μέτρων τόνωσης της εργασιακής ευελιξίας, τα οποία παράλληλα επιδιώκουν να συνδεθούν σε επίπεδο διακηρύξεων με την ενίσχυση της εργασιακής ασφάλειας (flexicurity). Και πάλι διατυπώθηκε η αμφισημία που προκαλούν στους κοινοτικούς κύκλους λήψης αποφάσεων τα αποτελέσματα των υλοποιούμενων πολιτικών ως προς τους στόχους της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισσαβόνας, αλλά τελικά αποφασίστηκε η πεπατημένη της ευελιξίας και της μεταρρύθμισης.

Η επιμονή των κοινοτικών οργάνων στο θέμα της ευελιξίας της εργασίας και των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση αρχίζει να αποκτά πλέον χαρακτηριστικά εμμονής. Ύστερα από επτά περίπου χρόνια μετά τη Λισσαβόνα και περίπου δύο δεκαετίες διαρκούς αναμόχλευσης του πλαισίου ρύθμισης της απασχόλησης σε μια μονοδιάστατη κατεύθυνση περιορισμού του κόστους εργασίας και σε μια προσπάθεια συρρίκνωσης των εργασιακών δικαιωμάτων και των κοινωνικών παροχών, το Συμβούλιο εμμένει στις θέσεις του για την περαιτέρω προώθηση των μεταρρυθμίσεων. Αποκαλυπτικό του συγκεκριμένου ισχυρισμού είναι η υποχρέωση κάθε χώρας-μέλους να συντάσσει πλέον σε ετήσια βάση *Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων* αντί ενός Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση. Με άλλα λόγια η πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας και την απασχόληση θα πρέπει υποχρεωτικά να αφορά μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες κατά βάση συμβάλλουν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Είναι εξαιρετικά ωστόσο συζητήσιμο το αν μπορούν να συνυπάρξουν αρμονικά, και κυρίως ισόρροπα, η ευελιξία με την ασφάλεια στο πλαίσιο των υφιστάμενων

πολιτικών για την απασχόληση (Γ. Κουζής 2008). Ακόμη είναι εξαιρετικά βάσιμος ο ισχυρισμός ότι αν η πολιτική για την απασχόληση περιοριστεί στις ομάδες υψηλού κινδύνου και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζονται από στενότητα νέων θέσεων εργασίας τότε ενδέχεται να εμφανιστούν φαινόμενα ανακατανομής της ανεργίας. Παράλληλα για μια ακόμη φορά δεν κρίθηκε σκόπιμη η αξιοποίηση του παραδοσιακού μέτρου καταπολέμησης της ανεργίας, που αφορά στην εφαρμογή συλλογικών και γενικευμένων μειώσεων των χρονικών ορίων εργασίας, το οποίο ιστορικά διευκόλυνε την αύξηση της παραγωγικότητας και την επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης μέσα σε ένα περιβάλλον κοινωνικής ευημερίας και συνοχής.

Αναλογιζόμενοι τους στόχους και τα αποτελέσματα της ΕΣΑ μετά την συμφωνία της Λισαβόνας το μόνο που μπορεί κανείς να διατυπώσει με ασφάλεια είναι ότι ο διακηρυγμένος στόχος της πλήρους απασχόλησης αφορά τελικά στην αύξηση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης με όρους και προϋποθέσεις που δεν παραπέμπουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας πλήρους ωραρίου και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας. Με άλλα λόγια φαίνεται να επιδιώκεται η περιστολή των ποσοστών της ανεργίας με καθαρά στατιστικούς και όχι ουσιαστικούς όρους, θέτοντας σε δευτερεύουσα μοίρα το περιεχόμενο και την ποιότητα των νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης και τις επιπτώσεις της ανάπτυξης τους απέναντι στο σύνολο των απασχολούμενων μισθωτών.

Η παροχή ευκαιριών ευέλικτης εργασίας, που κατά κανόνα πραγματοποιείται με υποδεέστερους όρους σε σχέση με την σταθερή και πλήρη απασχόληση, ασφαλώς και δεν μπορεί να χαρακτηριστεί εθελούσια επιλογή του κόσμου της εργασίας στο σύγχρονο περιβάλλον του αυξημένου κινδύνου της ανεργίας και των συνεχών εκπτώσεων στο μοντέλο της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Ανάλογες επισημάνσεις μπορούν να διατυπωθούν για την αυξανόμενη χρήση του όρου και της φιλοσοφίας των πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), οι οποίες έχουν αρχίσει να υποκαθιστούν σταδιακά τις προγενέστερες πολιτικές ευελιξίας της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Η αρχική εμφάνιση του όρου στα κοινοτικά κείμενα εντοπίζεται αρχικά το 1993 στη Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση και σε πιο ολοκληρωμένη βάση το 1997 στην Πράσινη Βίβλο για την Οργάνωση της Εργασίας. Όπως τονίζει χαρακτηριστικά και ένας βασικός εκφραστής της θέσης της ευελιξίας με ασφάλεια, ο Ολλανδός καθηγητής Wilthagen, η διάσταση ανάμεσα στην ευελιξία και στην ασφάλεια αποτελεί κυρίαρχο θέμα σε όλες τις συναντήσεις κορυφής από το 1993 μέχρι σήμερα περιλαμβάνοντας τις διασκέψεις του Έσπεν (1994), της Φλωρεντίας (1996), του Άμστερνταμ (1997), του Λουξεμβούργου (1997) και της Λισαβόνας (2000). Η ελκυστικότητα της πρότασης για την ευελιξία με ασφάλεια στηρίζεται στην προσπάθεια να παρουσιασθεί η ικανότητα σύζευξης επιδιώξεων τόσο από την πλευρά της ζήτησης (εργοδότες) όσο και από την πλευρά της προσφοράς εργασίας (εργαζόμενοι).

Με άλλα λόγια οι πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια παρουσιάζονται ως εργαλεία που ικανοποιούν και τις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης. Παράλληλα οι πολιτικές αυτές προκαλούν το ενδιαφέρον των εθνικών κυβερνήσεων και της ΕΕ, επιδιώκουν να γεφυρώσουν το χάσμα διαφορετικών απόψεων ανάμεσα στα συνδικάτα και στους εργοδότες διασφαλίζοντας εργασιακή ειρήνη και συναινετικό κλίμα στις επιχειρούμενες αλλαγές και αναδιαρθρώσεις κάμπτοντας τις αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ο ωμός οικονομικός ρεαλισμός που διακρίνει τις πολιτικές της Ένωσης έχει άμεση επίπτωση στις ασκούμενες πολιτικές στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας με την έννοια ότι αναγνωρίζει ως μονόδρομο τη χάραξη πολιτικών με ξεκάθαρους προσανατολισμούς εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων και χαλάρωσης της εργατικής νομοθεσίας. Η διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης διεθνοποιεί τους προσανατολισμούς αυτούς υπό το πρόσχημα της εναρμόνισης των κανόνων λειτουργίας των ευρωπαϊκών οικονομιών.

Στο πλαίσιο αυτό ο συνδυασμός της ευελιξίας με την ασφάλεια έρχεται να αποκαταστήσει θεωρητικά αυτό που αρχικά χαρακτηρίστηκε ως απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και στη συνέχεια μετονομάστηκε σε ευελιξία της αγοράς εργασίας και συνοδεύτηκε από εξίσου πομπώδεις και θετικά φορτισμένες έννοιες, όπως ανταγωνιστικότητα, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και δια βίου μάθηση ή κοινωνία της γνώσης.

Η αντικατάσταση αυτή κρίθηκε επιβεβλημένη προκειμένου να αντιμετωπιστεί η δυσφορία που προκάλεσε η άσκηση πολιτικών ευελιξίας της εργασίας κατά τις προηγούμενες δεκαετίες και η οποία σε μεγάλο βαθμό ευθύνεται και για την παρούσα κρίση νομιμοποίησης της Ένωσης από τους πολίτες διαφόρων χωρών με χαρακτηριστικό παράδειγμα την πρόσφατη απόρριψη του Ευρωσυντάγματος στη Γαλλία και στην Ολλανδία.

Σε γενικές γραμμές ο όρος της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως *μια πολιτική στρατηγική, η οποία επιδιώκει σκοπίμως και με συγχρονισμένο τρόπο από την μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας, και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας, κυρίως για τις περισσότερες ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, εντός και εκτός της αγοράς εργασίας.* Από τον ορισμό αυτό γίνεται αντιληπτό ότι η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια υπονοεί πολιτικές για την αγορά εργασίας, τις εργασιακές σχέσεις και το σύστημα κοινωνικής προστασίας, οι οποίες πραγματοποιούνται στη βάση αμοιβαίων ανταλλαγμάτων, παραχωρήσεων και οφελών. Οι εργοδότες διασφαλίζουν την απαιτούμενη ευελιξία στο τρόπο διαχείρισης της ανθρώπινης εργασίας και οι εργαζόμενοι παρουσιάζεται ότι απολαμβάνουν εργασιακή σταθερότητα και προστασία από τους κινδύνους των διακυμάνσεων της αγοράς.



Η τάση αναζήτησης εταιρικών λύσεων, συναινετικών λύσεων που περιλαμβάνουν αμοιβαία οφέλη και κόστη τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό των πολιτικών από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 (consensual bargaining agreements). Πρόκειται για μια προσέγγιση κοινωνικής εταιρικής στην επίλυση του προβλήματος της ανεργίας, η οποία σε σημαντικό βαθμό προήλθε από την άνοδο της σοσιαλδημοκρατίας στην Ευρώπη και ιδιαίτερα στη Γερμανία και στο ΗΒ. Το παράδειγμα των εξελίξεων στο πεδίο του χρόνου εργασίας είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό ως προς αυτό. Ειδικότερα τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται συνεχώς εναλλακτικά μοντέλα οργάνωσης του χρόνου εργασίας με αποτέλεσμα η ρύθμιση του να βρίσκεται στο επίκεντρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των πολιτικών απασχόλησης των εθνικών κυβερνήσεων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η υπόθεση αυτή δεν τεκμηριώνεται μόνο από το αυξημένο νομοθετικό ενδιαφέρον για το χρόνο εργασίας, αλλά και από τις αυξανόμενες εργατικές κινητοποιήσεις και διαπραγματεύσεις με άμεσο ή έμμεσο αντικείμενο τα χρονικά πλαίσια εργασίας. Αν και οι περισσότερες πρωτοβουλίες αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας βρίσκονται στην καρδιά των πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αξίζει να σημειωθεί ότι συνήθως διαπνέονται από την ανάγκη ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μέσα από την βελτίωση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων στα νέα οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα. Το γεγονός αυτό εξηγεί γιατί οι δρομολογούμενες αλλαγές στο χρόνο εργασίας, κατά την τελευταία δεκαετία, δεν διαμορφώνονται μόνο ή κυρίως από την παραδοσιακή πίεση των συνδικάτων να μειωθεί η διάρκεια της απασχόλησης για λόγους αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου ή από τις προσπάθειες των εθνικών κυβερνήσεων να μειωθεί η ανεργία, αλλά εντονότερα από τις εργοδοτικές πολιτικές, οι οποίες στοχεύουν στην απαγκίστρωση των επιχειρήσεων από το θεσμικό πλαίσιο, που διέπει τα χρονικά όρια εργασίας.

Ωστόσο και οι δύο αυτές αφετηρίες ενασχόλησης με τα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου (καταπολέμηση ανεργίας, ενίσχυση ευελιξίας της εργασίας) αδυνατούν να θίξουν το ζήτημα της ποιοτικής αναβάθμισης της εργασίας και της αναδιανομής του παραγόμενου πλούτου με πιο δίκαιο τρόπο παρά το ότι και οι εισοδηματικές ανισότητες διευρύνονται και οι επισφαλείς θέσεις εργασίας αυξάνονται καλύπτοντας ακόμη και κατηγορίες εργαζομένων που μέχρι πρότινος θεωρούνταν προνομιούχες<sup>11</sup>. Για παράδειγμα μια σχετική μελέτη του Zagelmeyer (2000) για τις επιχειρη-

---

11. Για την εξέλιξη του θέματος της άνισης διανομής του εισοδήματος δες το *Employment Outlook* του ΟΟΣΑ (2002). Σχετικά με την υποβάθμιση της ποιότητας εργασίας και την ανάδειξη μιας συνεχώς διευρυνόμενης δευτερεύουσας εργασίας με τυπικά χαρακτηριστικά την έλλειψη εργασιακής σταθερότητας και τα χαμηλά επίπεδα αμοιβών διαπιστώνεται η ύπαρξη μιας ογκώδους βιβλιογραφίας. Ενδεικτικά ο αναγνώστης παραπέμπεται στις σημαντικές και σχετικά σύγχρονες μελέτες των Barker & Christensen (1998) για τις ΗΠΑ και τις προσεγγίσεις των Burchell & Ladipo & Wilkinson (2002) και Jefferys & Beyer & Thörnqvist (2001) για την Ευρώπη αντίστοιχα.

σιακές συλλογικές συμφωνίες στον κλάδο της ευρωπαϊκής αυτοκινητοβιομηχανίας αποκαλύπτει πώς ο χρόνος εργασίας συνιστά σημαντικό πεδίο ρυθμιστικών (ή απορρυθμιστικών) παρεμβάσεων στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των εργασιακών σχέσεων.

Οι εμφανιζόμενες αλλαγές στα χρονικά όρια εργασίας και στην οργάνωση του χρόνου εργασίας προκαλούν με τη σειρά τους σοβαρές αναδιαρθρώσεις στο διεκδικητικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι εξελίξεις αυτές, καταλήγει ο συγγραφέας, συμβάλλουν στην καθιέρωση ενός συναινετικού μοντέλου εργασιακών σχέσεων, όπου οι κοινωνικοί συνομιλητές σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο, γίνονται σύμμαχοι απέναντι στο «επιθετικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς», το οποίο απειλεί τις θέσεις εργασίας των εργαζομένων και τα κέρδη των επιχειρήσεων<sup>12</sup>.

Εντούτοις, οι περισσότερες συμφωνίες αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας λαμβάνουν ένα μάλλον ετεροβαρή χαρακτήρα με την έννοια ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις επωφελούνται περισσότερο και πιο άμεσα από τις προκύπτουσες αλλαγές. Αντίθετα, για την πλευρά της εργασίας θετικά αποτελέσματα μπορούν να προκύψουν μόνο κατόπιν της εκπλήρωσης συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Η υπόθεση αυτή ερμηνεύει τον πρωταγωνιστικό ρόλο της εργοδοτικής πλευράς στην αναμόρφωση των χρονικών πλαισίων απασχόλησης και την επιφυλακτική, αν όχι εχθρική, τις περισσότερες φορές στάση των συνδικάτων στις επιχειρούμενες αλλαγές (Bosch & Lehnendorff, 2001).

Η απώλεια του ρυθμιστικού ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου και η σταδιακή αντικατάσταση της από συμφωνίες «αμοιβαίου οφέλους» και παραχωρήσεων σε επίπεδο επιχείρησης διευρύνει τη διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών να καθορίσουν τα χρονικά πλαίσια εργασίας και τους ρυθμούς αύξησης του εργατικού εισοδήματος, μακριά και έξω από τις πραγματικές εξελίξεις στον τομέα της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Ουσιαστικά οι συναινετικού χαρακτήρα μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης επιδρούν διαβρωτικά στο ισχύον σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και μεταφέρουν τους κραδασμούς της έντασης του διεθνούς ανταγωνισμού στις πλάτες των εργαζομένων και στις στρατηγικές επιλογές των επιχειρησιακών συνδικάτων. Η εξέλιξη αυτή αποτελεί «χτύπημα κάτω από την μέση» για την πλευρά της εργασίας, καθώς αναγκάζει τα επιχειρησιακά

---

12. Ο Zagelmeyer (2000) ωστόσο στην ανάλυση του δεν περιγράφει τις συνθήκες του εξωτερικού και εσωτερικού περιβάλλοντος των επιχειρήσεων μέσα στις οποίες πραγματοποιήθηκαν αυτές οι συμφωνίες. Αντίθετα οι Blyton & Trinzek (1996) σε αντίστοιχη μελέτη τους για το πείραμα της VW το 1993 επισημαίνουν ξεκάθαρα τους λόγους για τους οποίους έγινε εφικτή η αλλαγή στο ωράριο εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ορισμένοι από αυτούς σχετίζονται με το γεγονός ότι οι μισθοί στη VW είναι πολύ υψηλότεροι του μέσου μισθού στη γερμανική αυτοκινητοβιομηχανία, καθώς και με το ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη στα ομοσπονδιακά Lander με αποτέλεσμα η VW να οφείλει να συνάπτει εκτεταμένο σχέδιο αποκατάστασης (social plan) σε περίπτωση πραγματοποίησης ομαδικών απολύσεων, το οποίο εμπεριέχει την ανάληψη μεγάλου κόστους.

συνδικάτα και τους λοιπούς θεσμούς εργατικής συμμετοχής και διαβούλευσης, σε ένα πλαίσιο ασύμμετρης πληροφόρησης κατά τη διαδικασία των σχετικών διαπραγματεύσεων, να αποδεχτούν ευρύτερες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και να μετριάσουν τις μισθολογικές και λοιπές διεκδικήσεις τους (Κρέτσος, 2007).

Κάτι αντίστοιχο θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς και για τις σύγχρονες θεωρήσεις επίλυσης του προβλήματος της ανεργίας υπό το πρόσταγμα των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί και το χωρο-χρονικό πλαίσιο αναφοράς των πολιτικών αυτών. Δεν είναι καθόλου τυχαίο για παράδειγμα ότι οι πολιτικές αυτές προήλθαν κυρίως από τη Δανία και την Ολλανδία. Στις χώρες αυτές την τελευταία δεκαετία παρατηρούνται υψηλοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης και υψηλά ποσοστά απασχόλησης σε αντίθεση με τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, όπου παρά τη διαφανόμενη καθοδική πορεία της ανεργίας ο σκληρός θύλακας της ανεργίας (μακροχρόνιοι άνεργοι) παρέμεινε σταθερός επηρεάζοντας ειδικότερα συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού, όπως οι νέοι και οι γυναίκες.

Αν και για πολλούς το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια αντιστοιχεί και περιορίζεται στις περιπτώσεις της Δανίας και της Ολλανδίας, εντούτοις οι διεθνείς αντανακλάσεις του εμφανίζονται ήδη στο Συμβούλιο της Λισαβόνας το 2000, όπου γίνεται συχνή χρήση του όρου. Έκτοτε στα επίσημα κείμενα της Commission διαπιστώνεται ένας ένθερμος ευφημισμός για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια (European Commission, 2006). Ωστόσο, υπάρχει σοβαρός προβληματισμός και αντίλογος ως προς την δυνατότητα ισορροπίας των δύο αυτών εννοιών όταν χαρακτηρίζονται από μια ανταγωνιστική μεταξύ τους σχέση. Το στοιχείο αυτό καταγράφεται τόσο ως προς τα δικαιώματα των ευέλικτα εργαζομένων όσο και ως προς την ευελιξία των απολύσεων και τους “ασφαλείς” όρους επανένταξης όταν αυτοί συνδέονται με αβεβαιότητα και μετακύληση του κόστους από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο (Γ. Κουζής 2008).

Σε γενικές γραμμές, η προσήλωση στους ποσοτικούς στόχους της Λισαβόνας και των μετέπειτα συμφωνιών επέτειναν την έμφαση σε πολιτικές διάδοσης των ευέλικτων μορφών εργασίας με στόχο την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας, ώστε να επιτευχθεί η στατιστική και όχι η ουσιαστική μείωση του ποσοστού ανεργίας. Είναι άλλωστε ενδεικτικό ότι η Ένωση ακόμη και σήμερα εξακολουθεί να μην εφαρμόζει εξειδικευμένη και αυτοδύναμη πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις παραπέμποντας σχετικά στα μέτρα των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση, που αντικαταστάθηκαν πρόσφατα από τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται σαφές ότι το ευρωπαϊκό εργασιακό μοντέλο, βασικός πυλώνας του οποίου υπήρξε ο στόχος της πλήρους και αξιοπρεπούς απασχόλησης, υφίσταται χρόνια κρίση, η οποία ενισχύεται από την υπαγωγή του προβλήματος της ανεργίας στις δυνάμεις της αγοράς. Η υπαγωγή αυτή επιδιώκεται σταδιακά και άρρητα μέσω της ΕΣΑ.

#### **4. Αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης**

Στην καρδιά των εγχειρημάτων αναδιάρθρωσης και προσαρμογής των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας στις νέες οικονομικές συνθήκες και στις απαιτήσεις της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης που περιγράφηκαν προηγουμένως τοποθετούνται και οι απόπειρες αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα. Οι απόπειρες αυτές επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο τομέα, ο οποίος εξακολουθεί να συγκεντρώνει τον υψηλότερο δείκτη συνδικαλισμού και συνήθως διέπεται από σαφώς πιο ευνοϊκές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους σε σχέση με το χώρο των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο επηρεάζουν και τις αντίστοιχες στον ιδιωτικό διαμορφώνοντας το γενικότερα κλίμα των εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι τάσεις αναδιάρθρωσης των σχέσεων εργασίας στο δημόσιο έχουν γίνει πιο έντονες τα τελευταία χρόνια. Το πρώτο κύμα των σχετικών μεταρρυθμίσεων αφορούσε κυρίως σε αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών. Στις περισσότερες μάλιστα περιπτώσεις η agenda των αλλαγών περιελάμβανε προγράμματα μερικής ιδιωτικοποίησης και «εξορθολογισμού» των δαπανών του προσωπικού με την διάθεση μέρους του μετοχικού κεφαλαίου ή/ και την ανάθεση της διεύθυνσης σε ιδιώτες.

Από τις αρχές της δεκαετίας η δεύτερη φάση των αναδιορθώσεων στο δημόσιο περιλαμβάνει πιο εκλεπτυσμένα μέτρα εισαγωγής οργανωτικής και εργασιακής ευελιξίας. Τα μέτρα αυτά συνήθως αναφέρονται στη διεθνή βιβλιογραφία ως προσπάθεια εισαγωγής νέου τρόπου διοίκησης του δημοσίου (New Public Management, NPM). Το NPM ουσιαστικά αφορά σε πολιτικές, οι οποίες ενισχύουν τη λειτουργία των δημοσίων οργανισμών και επιχειρήσεων με αμιγή ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια και οι οποίες εισάγουν σύγχρονες αρχές της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού.

Η διάδοση του NPM έχει ενισχυθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια και εξαιτίας της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και της οικονομικής και νομισματικής ενοποίησης. Ειδικότερα η διαδικασία της ένταξης στη ζώνη του Ευρώ με βάση τα κριτήρια της Συνθήκης του Μάαστριχτ και των κριτηρίων σταθερότητας του Δουβλίνου καθιστά απαγορευτική την ύπαρξη μη κερδοφόρων δημοσίων επιχειρήσεων<sup>13</sup>. Από την άλλη πλευρά η ένταξη των νέων χωρών στην ΕΕ-27 πραγματοποιήθηκε με οικονομικές προϋποθέσεις και όρους που θέτουν επιτακτική την άμεση άσκηση επιχειρήσεων αναδι-

---

13. Συχνά στην ειδησεογραφία αναφέρεται από τους ένθερμους υποστηρικτές των διορθωτικών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο και ο όρος «ζημιογόνες επιχειρήσεις». Ο όρος αυτός είναι εξαιρετικά υποτιμητικός και παραπλανητικός με την έννοια ότι παραβλέπει τις ευρύτερες θετικές επιδράσεις που έχουν για το κοινωνικό σύνολο οι δημόσιες επιχειρήσεις.

άρθρωσης στο χώρο του δημόσιου. Στο πλαίσιο αυτό το τελευταίο χρονικό διάστημα, και όπως φαίνεται και από την επισκόπηση των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεων στο κεφάλαιο των εθνικών περιπτώσεων που ακολουθεί, ο εκσυγχρονισμός και η αναμόρφωση των δημόσιων υπηρεσιών και επιχειρήσεων αποτελεί εξαιρετικά επίκαιρο ζήτημα προκαλώντας συχνά την αντίθεση των συνδικάτων και των εργαζόμενων.

Όπως τονίζει χαρακτηριστικά σε σχετική πρόσφατη μελέτη του ο Bordogna (2007) δύο ζητήματα προκύπτουν από την εξέταση του θέματος στις παρούσες συνθήκες:

- α) Ο βαθμός σύγκλισης του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα όσον αφορά το πλαίσιο ρύθμισης της εργασίας και
- β) Ο βαθμός απόκλισης ή σύγκλισης των διαφόρων χωρών της Ένωσης όσον αφορά τον τρόπο οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο χώρο του ευρύτερου και στενού δημόσιου τομέα.

Ο συγγραφέας εξετάζοντας τις 27 χώρες-μέλη της Ένωσης καταλήγει στο συμπέρασμα ότι, παρά τις ραγδαίες μεταβολές και τις ποικίλες απόπειρες στο μοντέλο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο δημόσιο τομέα τα τελευταία 20 χρόνια, σε αρκετές χώρες εξακολουθούν να παρουσιάζονται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον παρά την καθολική κυριαρχία των πολιτικών τύπου NPM δεν διαφαίνονται τάσεις σύγκλισης στο πρότυπο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας στο δημόσιο ανάμεσα στις διάφορες χώρες της Ένωσης. Για παράδειγμα η Vincent (2007) τονίζει ότι οι συνεχόμενες κυβερνήσεις της Πορτογαλίας την τελευταία δεκαετία αποφάσισαν τη δραστηική περικοπή του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων σε αντίθεση με τη Γαλλία ή την Ιταλία, όπου η προσπάθεια εκσυγχρονισμού του δημόσιου τομέα πραγματοποιήθηκε με άλλα πιο ήπια μέσα πολιτικής.

Ασφαλώς και εντοπίζονται διαφοροποιήσεις στο μέγεθος και στην έκταση των επιχειρούμενων αλλαγών κατά μήκος του στενού δημόσιου τομέα (υπουργεία, κεντρικές υπηρεσίες, παιδεία, υγεία κτλ.), των δημοσίων επιχειρήσεων (ΔΕΚΟ, τραπεζών) και των λοιπών δημόσιων υπηρεσιών (Τοπικής Αυτοδιοίκησης, άλλων κρατικών οργανισμών). Οι γενικοί όμως μηχανισμοί άντλησης οργανωτικής και εργασιακής ευελιξίας που υπαγορεύει η φιλοσοφία του NMP περιλαμβάνουν συνήθως τις εξής πρακτικές αναδιοργάνωσης της εργασίας:

- Χρηματοδότηση από το γενικό προϋπολογισμό και τα κρατικά ταμεία βάσει των αποτελεσμάτων και της αποδοτικότητας κάθε υπηρεσίας ή οργανισμού,
- Σύνδεση αμοιβών του προσωπικού με την παραγωγικότητα,
- Εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης της ατομικής ή/ και ομαδικής απόδοσης,
- Περιορισμός ή/και κατάργηση των μισθολογικών προσαυξήσεων βάσει της προϋπηρεσίας και την αρχαιότητας των υπαλλήλων στην υπηρεσία,

- Εισαγωγή κριτηρίων σύγκρισης της αποτελεσματικότητας των δημοσίων υπηρεσιών με τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες (Best Value Benchmarking),
- Μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας (ανάθεση μέρους της παραγωγής σε εξωτερικούς συνεργάτες/ υπεργολάβους, προσωρινή και μερική απασχόληση),
- Επέκταση ωραρίου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών.

Όπως αποκαλύπτει η πρόσφατη έρευνα των Brandt & Hermann & Schulten (2007) σε έξι διαφορετικές χώρες της Ευρώπης οι δημόσιες επιχειρήσεις σε μια προσπάθεια απαλλαγής από την κληρονομιά του μεγαλύτερου βαθμού προστασίας των εργαζομένων (decommodification of work) και προσέγγισης του τρόπου λειτουργίας των ιδιωτικών επιχειρήσεων μεταφέρουν το βάρος των αλλαγών στους ίδιους τους εργαζόμενους με την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και αμοιβής.

Τα ευρήματα αυτά τεκμηριώνουν σε μεγάλο βαθμό ένα από τα βασικά συμπεράσματα της επισκόπησης των εργασιακών σχέσεων στις χώρες-μέλη της Ένωσης των 27, η οποία παρουσιάζεται στο παράρτημα της μελέτης: Οι περισσότερες και οι πιο σημαντικές απεργιακές δράσεις κατά τα έτη 2006-07 στην Ευρώπη πραγματοποιήθηκαν στο στενό και ευρύτερο χώρο του δημοσίου με αφορμή την διεξαγωγή διαφόρων πειραματισμών αναδιοργάνωσης των όρων απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας. Οι αντιδράσεις που προκαλούν οι ευρύτερες αλλαγές στο καθεστώς απασχόλησης στο δημόσιο, με την εισαγωγή στοιχείων αγοράς στον τρόπο λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και επιχειρήσεων, ανανεώνουν αλλά και δοκιμάζουν την αντοχή των συνδικάτων στο σύγχρονο τοπίο της αγοράς εργασίας.

Παράλληλα τα επιχειρούμενα σχέδια αναδιάρθρωσης των δημοσίων υπηρεσιών θέτουν σε ευθεία αμφισβήτηση το δικαίωμα σύναψης ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης στο δημόσιο. Επιπλέον και στο βαθμό που η τάση ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας και ο κίνδυνος της ανεργίας μεταφέρουν τον φόβο στην πλευρά της εργασίας, οι απόπειρες αναδιάρθρωσης των δημοσίων υπηρεσιών δημιουργούν τις συνθήκες ανάδειξης νέων μορφών κοινωνικού διαλόγου και συναινετικού χαρακτήρα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Για παράδειγμα η προσπάθεια εκσυγχρονισμού του δημοσίου στη Γαλλία από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 ανέδειξε σταδιακά πιο αποκεντρωμένες μορφές κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Όπως τονίζει η Vincent (2007) στο χώρο του στενού δημοσίου τομέα λειτουργούν τοπικές επιτροπές διαλόγου (CAP), οι οποίες έχουν αποφασιστικό χαρακτήρα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την εισαγωγή αλλαγών στο πεδίο ρύθμισης της εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο της έκθεσης εντοπίζονται αρκετά εθνικά παραδείγματα πρωτοβουλιών αναδιοργάνωσης του δημοσίου, ο οποίος εξακολουθεί να αποτελεί το προπύργιο της συνδικαλιστικής ισχύος σε εθνικό επίπεδο. Εξυπακούεται ότι οι αλλαγές αυτές επηρεάζουν και το επίπεδο της συνδικαλιστι-

κής δύναμης επηρεάζοντας άμεσα και καταλυτικά τον πολιτικό συσχετισμό δύναμης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων.

## **5. Η διαδικασία διεύρυνσης της Ένωσης και οι εργασιακές σχέσεις**

Με τη Διάσκεψη της Αθήνας τον Μάρτιο του 2004 εντάχθηκαν στην Ένωση 10 νέες-χώρες μέλη, οι οποίες στη συντριπτική τους πλειοψηφία εντοπίζονται γεωγραφικά στην Ανατολική Ευρώπη. Οι χώρες αυτές, με εξαίρεση την Μάλτα και την Κύπρο, διαφοροποιούνται από την υπόλοιπη παλιά Ευρώπη (EE-15) με την έννοια ότι αποτελούν οικονομίες, οι οποίες διανύουν μια φάση μετάβασης από το προηγούμενο καθεστώς του κρατικού παρεμβατισμού στο καθεστώς της οικονομίας της αγοράς (transition economies).

Στο πλαίσιο αυτό και με βάση τις προϋποθέσεις ένταξης που έχουν θέσει οι διάφοροι μηχανισμοί συντονισμού της οικονομικής πολιτικής (Ecofin, Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα) και οι οποίες ρητά διατυπώνονται στη βάση της συνθήκης του Μάαστριχτ και των μετέπειτα συμφωνιών (Κοπεγχάγη, Προενταξιακά Προγράμματα Phare κτλ.), οι χώρες αυτές οφείλουν να προχωρήσουν σε ευρείες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Το γεγονός αυτό επισύρει σοβαρές οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις στο εγχείρημα της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Οι πολιτικές αντανάκλασεις της ένταξης των χωρών αυτών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν άργησαν να φανούν. Είναι χαρακτηριστικό ότι αμέσως σχεδόν μετά την υπογραφή της Συμφωνίας της Αθήνας παρατηρήθηκε μια πλημμυρίδα συλλογικών συμφωνιών στην Κεντρική και Βόρεια Ευρώπη με άξονα την επέκταση του συμβατικού ωραρίου εργασίας χωρίς αντίστοιχη ή παράλληλη αύξηση των μισθών.

Οι συμφωνίες αυτές μπορούν να χαρακτηριστούν ως το προϊόν μιας ενεργητικής συναίνεσης – ηγεμονίας, όπου τα κυρίαρχα συμφέροντα των εργοδοτών αρθρώνονται γύρω από την ασαφή και φορτισμένη έννοια της ευελιξίας. Όπως αναφέρει χαρακτηριστικά ο Δεδουσόπουλος (2002): «...ο όρος ηγεμονία σημαίνει την οργανική σύνθεση αντιτιθέμενων και ανταγωνιστικών συμφερόντων με τέτοιο τρόπο, ώστε αφενός να εξασφαλίζονται τα βασικά βιοτικά συμφέροντα των μετεχόντων και αφ' ετέρου να εξυπηρετούνται τα κύρια συμφέροντα της ηγετικής ομάδας...» σελ. 214.

Εκτός όμως από τη διαφαινόμενη συναίνεση ή την υφαρπαγή της συναίνεσης των εργατικών συνδικάτων δεν θα πρέπει να υποεκτιμάται το γεγονός ότι οι πρωτόγνωρες αυτές ιστορικά συμφωνίες στον τρόπο ρύθμισης του χρόνου εργασίας και των μισθών που υπογράφηκαν το καλοκαίρι του 2004 σε αρκετές γερμανικές, γαλλικές και ολλανδικές επιχειρήσεις προέκυψαν ως πρωτοβουλία των εργοδοτών και με όρους απειλής μεταφοράς της παραγωγής στις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης στην Ανατολική Ευρώπη. Πρόκειται ωστόσο για μια σοβαρή αλλαγή στο πλαίσιο διαχεί-

ρισης της εργατικής δύναμης, καθώς για πρώτη φορά στην ιστορία του καπιταλισμού η αμοιβή της μισθωτής εργασίας έπαψε εν μέρει να αντιστοιχεί και να προσδιορίζεται απόλυτα σε ενότητες χρόνου που αφιερώνει ο μισθωτός στον εργοδότη του (Κρέτσος, 2006).

Παρόλα αυτά είναι εξαιρετικά δύσκολο να αποδώσουμε την εμφάνιση των συγκεκριμένων συμφωνιών υψίστης οικονομικής και πολιτικά συμβολικής σημασίας στην είσοδο των νέων-χωρών στην Ένωση. Και αυτό γιατί οι συγκεκριμένες πρωτοβουλίες έλαβαν χώρα υπό το βάρος της διαχρονικής ακαμψίας προς τα κάτω των ποσοστών ανεργίας και σε μια πολιτική συγκυρία που χαρακτηρίζεται από την είσοδο στην ΕΕ διαφόρων χωρών χαμηλού κόστους εργασίας και αποκεντρωμένης συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επιπλέον η σύναψη τους έγινε σχεδόν ταυτόχρονα και με την μορφή ξεσπάσματος πλημμυρίδας και σε σχέση με άλλες σοβαρές πολιτικές εξελίξεις στις χώρες της παλιάς Ευρώπης. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η πολιτική καταδίκη του 35ωρου και η θεσμική αποψίλωση του από τις διαδοχικές κυβερνήσεις Ραφαρέν – Βιλπέν - Φιγιόν, καθώς και ο πολλαπλασιασμός των επιχειρησιακών συμφωνιών ετήσιας διευθέτησης των ωρών εργασίας στη Γερμανία οι οποίες και συνέβαλαν τα τελευταία χρόνια στην αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας και την δραματική αύξηση του αριθμού των μη αμειβόμενων υπερωριών (transitory overtime)<sup>14</sup>.

Σε κάθε ωστόσο περίπτωση η διεύρυνση της Ευρώπης άνοιξε το δρόμο για την ενίσχυση των τάσεων απελευθέρωσης των αγορών και την απορρόθμιση του ευρωπαϊκού εργασιακού μοντέλου, καθώς αποτέλεσε μια πρώτης τάξης ευκαιρία για τους εργοδότες να εντείνουν τις πιέσεις τους προς αυτήν την κατεύθυνση σε επίπεδο ΕΕ των 15 όπως στις περιπτώσεις της πρότασης οδηγίας Μπολκενστάιν και των δικαστικών υποθέσεων Βίκιγκ και Λαβάλ. Η φυσιογνωμία και τα χαρακτηριστικά των 12 νέων κρατών-μελών της Ένωσης επιτρέπουν την άσκηση τέτοιου είδους πιέσεων από τους εργοδότες στο βαθμό που η αρχή της ελευθερίας κυκλοφορίας του κεφαλαίου επιτρέπει την μεταφορά των επενδύσεων σε άλλες χώρες χαμηλότερου κόστους εργασίας χωρίς κυρώσεις και περιορισμούς.

Με βάση τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων του Δουβλίνου και της Eurostat οι χώρες αυτές, σε σύγκριση με τις χώρες της ΕΕ-15, διακρίνονται από:

➤ Χαμηλότερο ΑΕΠ ανά κάτοικο σε μονάδες αγοραστικής δύναμης,

---

14. Το συμβατικό ωράριο της συντριπτικής πλειοψηφίας των μισθωτών στη γερμανική βιομηχανία από τα μέσα της δεκαετίας του '90 ορίζεται βάσει των σχετικών κλαδικών συμβάσεων σε 35 ώρες την εβδομάδα. Παρόλα αυτά, πρόσφατα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι μετά την γενίκευση της χρήσης του μέτρου της διευθέτησης οι περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται συνήθως περισσότερο από 40 ώρες την εβδομάδα, βλ. Massa-Wirth & Seifert (2004) και Lehndorff (2004).



- Υψηλότερα ποσοστά φτώχειας και ανεργίας,
- Σαφώς πιο αυξημένη συμβολή του γεωργικού τομέα στο ΑΕΠ,
- Υψηλότερη εξάρτηση στις άμεσες διεθνείς επενδύσεις,
- Χαμηλότερες δαπάνες κοινωνικής προστασίας,
- Υψηλότερες εβδομαδιαίες ώρες εργασίας,
- Χαμηλότερες αμοιβές εργασίας και χαμηλότερο ωριαίο κόστος εργασίας,
- Χαμηλότερο ποσοστό ανώτατης φορολόγησης επιχειρήσεων.

Οι συνθήκες αυτές καθιστούν τις χώρες αυτές εξαιρετικά ελκυστικούς πόλους επενδύσεων σε τομείς έντασης εργασίας, ενώ από την άλλη διευρύνουν σημαντικά τις αγορές κατανάλωσης των πολυεθνικών επιχειρήσεων και εντείνουν το φορολογικό ανταγωνισμό μεταξύ των χωρών της Ένωσης. Η ερμηνεία ωστόσο της ύπαρξης των συνθηκών αυτών εντοπίζεται στα αποκεντρωμένα και αδύναμα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και εργασιακών σχέσεων, η οποία τεκμηριώνεται από τους εξής παράγοντες:

- Ανομοιογένεια συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων,
- Χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και σε ορισμένες περιπτώσεις εμφάνιση πτωτικών τάσεων,
- Αδύναμες εργοδοτικές οργανώσεις με λίγα μέλη,
- Κατάτμηση συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων,
- Έλλειψη βούλησης εργοδοτών για τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- Αποκεντρωμένα συστήματα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία του επιχειρησιακού επιπέδου διαπραγμάτευσης,
- Χαμηλά ποσοστά εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας,
- «Φτωχές» συλλογικές συμβάσεις σε όρους περιεχομένου.

## **6. Συνδικαλιστικές στρατηγικές και αντιδράσεις στις αλλαγές**

Η εμφάνιση των συγκεκριμένων τάσεων που αναπτύχθηκαν αναφορικά με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη οφείλονται κυρίως στη σταδιακή διαχρονικά υποχώρηση της δύναμης των συνδικάτων. Η αλλαγή του πολιτικού συσχετισμού δύναμης μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας αποτελεί όχι μόνο ικανή, αλλά και αναγκαία συνθήκη για την προώθηση των αλλαγών στο εργασιακό πρότυπο και την προώθηση των ευρύτερων μεταρρυθμίσεων στην οικονομία και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Σε γενικές γραμμές η τάση αποδυνάμωσης των συνδικάτων συγκεντρώνει

συχνά το ενδιαφέρον αρκετών μελετητών των εργασιακών σχέσεων. Οι παράγοντες που οδήγησαν σε αυτήν την εξέλιξη συνδέονται με δομικές αλλαγές στην παραγωγή και στην απασχόληση (αποβιομηχάνιση, τριτογενεποίηση της παραγωγής, διεύρυνση μικρών και συχνά εχθρικών προς τα συνδικάτα επιχειρήσεων, διάδοση ευέλικτων μορφών εργασίας κτλ.), αλλά και με τις επιμέρους εργοδοτικές στρατηγικές και τους κυβερνητικούς προσανατολισμούς (Ν. Παλαιολόγος, 2006, Γ. Κουζής 2007).

Όπως τονίζουν ωστόσο οι Kelly & Fregge (2003) οι αντιδράσεις των συνδικάτων απέναντι στις παρατηρούμενες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές ασκούν σημαντικές επιδράσεις για τη βιωσιμότητα και την ανανέωση τους (union revitalization). Η εκτίμηση των πραγματικών διαστάσεων της φαινομενικής μείωσης του συνδικαλιστικού κινήματος είναι εξαιρετικά δύσκολη. Στη διεθνή βιβλιογραφία εντοπίζεται μια πληθώρα μελετών, οι οποίες προσπαθούν να απεικονίσουν το βαθμό της υποχώρησης της πολιτικής δύναμης των συνδικάτων και της ικανότητας τους να επιβάλουν τις διεκδικητικές τους θέσεις. Οι περισσότερες από αυτές εστιάζουν στα πιο ορατά συμπτώματα της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος, δηλαδή στη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στο σύνολο των εργαζομένων ή σε επιμέρους ομάδες του πληθυσμού (νέοι, γυναίκες, μετανάστες) καθώς επίσης και στη μείωση του αριθμού των μισθωτών που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας<sup>15</sup>.

Πρόκειται επομένως για καθαρά ποσοτικές προσεγγίσεις, οι οποίες δεν απεικονίζουν την πραγματική πολιτική σημασία και την έκταση της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος στα επιμέρους εθνικά συστήματα των εργασιακών σχέσεων. Για παράδειγμα η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας μπορεί να αποτελεί εξαιρετικά καθοριστικό δείκτη της υποχώρησης της επιρροής των συνδικάτων για τις Αγγλοσαξονικές χώρες, αλλά κάτι αντίστοιχο δεν μπορεί να ισχυριστεί για την περίπτωση της Γαλλίας ή της Γερμανίας. Σε κάθε ωστόσο περίπτωση τα συνδικάτα αν και εξακολουθούν να διατηρούν την ικανότητα τους να διαδραματίζουν το ρόλο του βασικού κοινωνικού μεσολαβητή αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις και βρίσκονται σε θέση άμυνας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η προσπάθεια διατήρησης του 'ευρωπαϊκού κεκτημένου' (πχ. Οδηγία Bolkenstein, Ευρωσύνταγμα).

Οι στρατηγικές που υιοθέτησαν και υιοθετούν τα συνδικάτα στην προσπάθεια αντιμετώπισης των προκλήσεων αυτών και ενίσχυσης της δύναμης τους περιλαμβάνουν τα εξής:

- Ενέργειες στρατολόγησης και αύξησης των μελών με στόχο την ενίσχυση της

---

15. Επίσης ως ένδειξη της δύναμης των συνδικάτων συχνά χρησιμοποιείται και το μέγεθος των απεργιακών κινητοποιήσεων κατά τη διάρκεια ενός έτους (χαμένες ημέρες και ώρες εργασίας εξαιτίας απεργιακής δράσης). Παρόλα αυτά αρκετές χώρες, όπως η Ελλάδα, δεν διαθέτουν αξιόπιστα στοιχεία για κάθε έτος με αποτέλεσμα να μην είναι πάντοτε ικανή και αξιόπιστη η εξαγωγή συμπερασμάτων για την δύναμη του συνδικαλιστικού κινήματος από τη διεθνή σύγκριση των απεργιακών δράσεων.

συνδικαλιστικής παρουσίας στους χώρους εργασίας και της διαπραγματευτικής τους δύναμης στην αγορά εργασίας,

- Οργανωτικές αλλαγές, οι οποίες στις περισσότερες περιπτώσεις αφορούν στην πραγματοποίηση συγχωνεύσεων συνδικαλιστικών ενώσεων ή και εσωτερικές οργανωσιακές αλλαγές με στόχο την μείωση του κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος, την αύξηση της ενιαίας φωνής και διεκδίκησης και την επίτευξη εξοικονόμησης του λειτουργικού κόστους διαφόρων εργατικών ενώσεων,
- Διαμόρφωση πολιτικών συμμαχιών και ανάληψη εταιρικών δράσεων με ευρύτερα πολιτικά κινήματα και κινήσεις πολιτών (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Φόρουμ, περιβαλλοντικές οργανώσεις, κίνημα ανέργων) με στόχο τη διεύρυνση της επιρροής και της δικτύωσης των συνδικάτων στο ευρύτερο περιβάλλον της κοινωνίας και σε επιμέρους τομείς πολιτικής δράσης,
- Εταιρικές δράσεις και συνεργασία με εργοδοτικούς φορείς σε εθνικό, κλαδικό επίπεδο και σε επιμέρους χώρους εργασίας με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των μελών τους και την εξασφάλιση της εμπιστοσύνης των μη συνδικαλισμένων μελών και της κοινωνίας ώστε τα συνδικάτα να αποτελούν και υπεύθυνο κοινωνικό συνομιλητή πέραν του παραδοσιακού μοντέλου της επιθετικής διαπραγμάτευσης,
- Πολιτικές δράσεις με στόχο την ενίσχυση των δεσμών με φορείς άσκησης πολιτικής και εξουσίας, ώστε να υιοθετηθούν πιο φιλικά προς την εργασία μέτρα πολιτικής και νομοθετικές πρωτοβουλίες,
- Ενίσχυση των διεθνών δικτύων συνεργασίας με άλλους συνδικαλιστικούς φορείς και οργανισμούς, ώστε να διαχυθεί η πληροφόρηση για τις πρακτικές που ακολουθούνται και να διευρυνθεί το εύρος της διαπραγματευτικής ισχύος των εθνικών και κλαδικών συνδικάτων (Kelly & Fregge, 2003).

Σε ένα ειδικό τεύχος του περιοδικού *European Journal of Industrial Relations* το 2003 για τις στρατηγικές αντιμετώπισης της κρίσης του συνδικαλιστικού κινήματος οι εξεταζόμενες εθνικές περιπτώσεις συνηγορούν στην ύπαρξη των παραπάνω δράσεων. Έτσι για παράδειγμα στη Γερμανία το συνδικαλιστικό κίνημα έχει επικεντρωθεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στη λειτουργία του θεσμού των συμβουλίων εργασίας, ώστε να ενισχυθεί η προστασία της μισθωτής εργασίας. Η προσέγγιση αυτή ωστόσο έχει οδηγήσει στην ανάπτυξη μιας συναινετικού χαρακτήρα συλλογικής διαπραγμάτευσης (ιδιαίτερα στους βιομηχανικούς κλάδους εντάσεως εργασίας) και στην αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης με αποτέλεσμα πολλοί μελετητές να κάνουν λόγο για τη διάβρωση του γερμανικού μοντέλου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων (Tuelsemann 1994, Upchurch 2000, Seifert 2006, Bosch & Weinkopf, 2007).

Αντίστοιχα στο ΗΒ από το 2000 και εντεύθεν παρατηρούνται οριακές ανοδικές τάσεις στο επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας και αυξημένη πολιτική επιρροή σε σχέση με τα χρόνια της διακυβέρνησης της χώρας από το Συντηρητικό Κόμμα, όπου τα συνδικάτα απώλεσαν το 40% της δύναμης τους από πλευράς αριθμού μελών και παρέμειναν στην πολιτική απομόνωση. Η εξέλιξη αυτή συνδέεται με τις πολιτικές στρατολόγησης νέων μελών της TUC και την άνοδο του Εργατικού Κόμματος στην εξουσία το 1997, η οποία εισήγαγε νέα εργατική νομοθεσία σχετικά περισσότερο φιλική προς τα συνδικάτα συγκριτικά με την πολιτική των κυβερνήσεων της Θάτσερ (Employment Act 1999 και 2002). Αξίζει να σημειωθεί ωστόσο ότι τα συνδικάτα στη Βρετανία εμφανίζονται σταδιακά πιο διαλλακτικά στην αναζήτηση συνεργασίας και λύσεων εταιρικού χαρακτήρα με τους εργοδότες και το κράτος, ακόμη και αν αυτό συνεπάγεται την υιοθέτηση μέτρων τόνωσης της ευελιξίας στην εργασία (Heery & Kelly & Waddington, 2003). Αντίθετα στην Ιταλία τα συνδικάτα προχώρησαν σε ευρείες οργανωτικές αναδιαρθρώσεις και σε πιο άμεσες πολιτικές ζυμώσεις με τις επερχόμενες σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις.

Συνεπώς τα εθνικά συνδικάτα ακολουθούν και υιοθετούν διαφορετικές στρατηγικές για την ενίσχυση του ρόλου και της παρουσίας τους στα δρώμενα και στις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Για τον Hyman (2001) η παρατηρούμενη απόκλιση στις στρατηγικές των εθνικών συνδικάτων στην παρούσα κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος σχετίζεται και καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την ιδιαίτερη ταυτότητα τους (Union Identities). Με βάση τη συγκεκριμένη θεώρηση τα συνδικάτα χαρακτηρίζονται από κληρονομημένες παραδόσεις και κουλτούρες, οι οποίες και τελικά καθορίζουν τη συμπεριφορά και τη στάση τους παρά την επίδραση άλλων εξωγενών παραγόντων.

## **7. Δομή και ευρήματα της μελέτης**

Η παρούσα έκθεση «δεν ανακαλύπτει την Αμερική». Πολλά από αυτά που αναφέρθηκαν και παρουσιάζονται στη συνέχεια εντοπίζονται στη βιβλιογραφία και στο δεύτερο μέρος της μελέτης καθώς αποτελούν κοινό τόπο για τους σύγχρονους μελετητές των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης. Ουσιαστικά η έκθεση αποτελεί την κριτική σύνθεση και ανάλυση των πηγών που χρησιμοποιήθηκαν. Στόχος της είναι η διάχυση της γνώσης για τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη. Η γνώση αυτή με τη σειρά της μπορεί να βοηθήσει όσους διαχειρίζονται και ασχολούνται στην Ελλάδα με τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση των αντίστοιχων εξελίξεων στην Ελλάδα από μια διεθνή και ευρωπαϊκή οπτική. Το εγχείρημα αυτό επίσης αποσκοπεί ώστε το αποτέλεσμά του να γίνει ιδιαίτερα χρήσιμο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας σε μια συγκυρία που διεθνοποιείται το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων.

Παρόλα αυτά αξίζει να σημειωθούν ορισμένες ιδιαιτερότητες της έκθεσης, που την καθιστούν άξια αναφοράς για τα δεδομένα της μικρής αριθμητικά ελληνικής επισημοποιημένης και ερευνητικής κοινότητας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Θέλοντας να καλύψει το κενό της ενημέρωσης για τα διεθνώς κείμενα και τις σύγχρονες εξελίξεις η έκθεση βασίζεται σε μια εκτεταμένη διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων κατά τα έτη 2006-07 στην Ευρώπη των 27 μέσα από τη χρήση πολλαπλών δευτερογενών πηγών (παλιές και νέες μελέτες θεωρητικού και εμπειρικού χαρακτήρα, περιεχόμενο νέας νομοθεσίας και συλλογικών ρυθμίσεων).

Βασικό τμήμα των πηγών αυτών αφορά στην επεξεργασία περισσότερων των 1.500 άρθρων του Παρατηρητηρίου των Εργασιακών Σχέσεων του Δουβλίνου (EIRO). Το Παρατηρητήριο αποτελεί όχι απλώς ένα φορέα ενημέρωσης και μελέτης των εργασιακών σχέσεων διεθνούς εμβέλειας, αλλά και διαθέτει και την πιο συχνά επισκεπτόμενη ηλεκτρονική διεύθυνση σχετικά με ζητήματα εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαπραγματεύσεως. Ο πακτωλός των πληροφοριών και των περιπτώσεων που διερευνήθηκαν ανέδειξε και τη δυσκολία της κατάταξης τους σε θεωρητικά ερμηνευτικά σχήματα, τα οποία δεν επιδέχονται αμφισβήτηση. Για λόγους ανάλυσης ωστόσο διακρίναμε τις πηγές που επιλέχθηκαν να απεικονίσουν το στίγμα των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις στις διάφορες χώρες-μέλη της Ένωσης των 27 και της Νορβηγίας στα εξής θεματικά πεδία:

- Κοινοτική Νομοθεσία
- Εργατικό Δίκαιο
- Πολιτικές Απασχόλησης
- Πολιτικές Αμοιβών
- Διαπραγματεύσεις - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- Κοινωνικός Διάλογος
- Αναδιαρθρώσεις Επιχειρήσεων
- Δημόσιος Τομέας
- Ιδιωτικοποιήσεις
- Συνδικάτα
- Απεργίες
- Συνθήκες Εργασίας/Υγιεινή και ασφάλεια
- Ισότητα των δύο φύλων/Διακρίσεις
- Κοινωνική Ασφάλιση
- Μεταναστευτική Πολιτική

- Επαγγελματική Κατάρτιση

Καθίσταται αυτονόητο ότι το εύρος της θεματολογίας και των εισροών γνώσης που χρησιμοποιήθηκε για την ολοκλήρωση της μελέτης θα μπορούσε να ήταν ακόμη πιο μεγάλο και πιο αναλυτικό. Πώς να συγκεντρωθεί, να αναλυθεί και να παρουσιασθεί άλλωστε το τι έγινε τα δύο τελευταία χρόνια στους παραπάνω τομείς σε 28 διαφορετικές χώρες της Ευρώπης, η οποία οφείλει για συγγραφικούς λόγους να είναι φιλική και χρήσιμη προς τον αναγνώστη και να μην ξεπεράσει λογικά όρια μεγέθους και έκτασης; Στο πλαίσιο αυτό το αρχικό στάδιο της μελέτης εστιάστηκε στην ανίχνευση και στην επιλογή των εξελίξεων που σε κάθε χώρα απασχόλησαν περισσότερο τους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς και επέφεραν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και στα επιμέρους ανωτέρω θεματικά πεδία.

Στη συνέχεια η συγγραφική προσπάθεια επικεντρώθηκε στην παρουσίαση των επιλεγμένων εξελίξεων σε κάθε χώρα. Στο σημείο αυτό εντοπίστηκε η ανάγκη να γίνει μια σύντομη για λόγους φιλικής ανάγνωσης παρουσίαση του εθνικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, κυρίως ως προς τα βασικά ζητήματα που διακυβεύονται και τους σχετικούς δείκτες εκτίμησης της κατάστασης των εργασιακών σχέσεων σε κάθε εθνική περίπτωση. Η παρουσίαση αυτή ακολουθείται από τις βασικές εξελίξεις που σημειώθηκαν στο χρονικό διάστημα μεταξύ των ετών 2006 και 2007 στις 27 χώρες της Ένωσης και στη Νορβηγία. Τέλος, για λόγους που άπτονται της ιδιαίτερης πολιτικής και οικονομικής βαρύτητας ορισμένων χωρών στις εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ορισμένες εθνικές περιπτώσεις καλύπτονται με πιο εκτενή τρόπο σε σχέση με άλλες.

Μια συγκριτική περιγραφή των εξελίξεων ανά χώρα που περιλαμβάνονται στο επόμενο κεφάλαιο καταδεικνύει ότι:

- Παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στον σκληρό πυρήνα της εργασιακής σχέσης (μισθοί και χρόνος εργασίας) σε όλες σχεδόν τις χώρες-μέλη της Ένωσης.

Οι αλλαγές αυτές προέρχονται είτε από εργοδοτικές πρωτοβουλίες (αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων), είτε από πρωτοβουλίες του κράτους στα πλαίσια της πειθάρχησης των ευρωπαϊκών οικονομιών στις αρμόδιες εποπτικές αρχές σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ΕΚΤ, Ecofin, Ρυθμιστικές Αρχές Ανταγωνισμού). Περίπου το 50% των σημαντικότερων εξελίξεων της προηγούμενης διετίας στις εργασιακές σχέσεις στις χώρες της Ευρώπης, οι οποίες παρουσιάζονται στην έκθεση, αφορούν σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων και στην εφαρμογή ή προώθηση πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης και των αμοιβών. Το γεγονός αυτό αποτελεί ένδειξη ότι για να γίνει αντιληπτό το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη μάλλον θα πρέπει να ανατρέξουμε σε βασικές θεωρητικές ερμηνείες. Για παράδειγμα η θεωρία της κατάτμησης της εργασίας όχι μόνο δεν θα πρέπει να θεωρείται παρωχημένη, αλλά ως εξαιρετικά επίκαιρη με την έννοια της σύγχρο-

νης εμφάνισης των καταμήσεων και των διακρίσεων σε περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων που μέχρι πρότινος θεωρούνταν προνομιούχες (εργαζόμενοι στο δημόσιο, διευθυντικά στελέχη και υπαλληλικό προσωπικό, ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, παλαιοί και νέοι, ευέλκτοι κτλ.). Συνολικά οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων που εντοπίστηκαν και παρουσιάζονται στην έκθεση και τα χαρακτηριστικά αυτών περιλαμβάνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

**Πίνακας 1**

**Περιπτώσεις Αναδιάρθρωσης Επιχειρήσεων που επηρέασαν την agenda των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ΕΕ-27, 2006-07**

Εταιρία	Χώρα	Κλάδος	Αρχικό σχέδιο αναδιάρθρωσης	Βασικά μέτρα/ περιεχόμενο
Peugeot Coentry	HB	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Κλείσιμο εργοστασίου	- Αρχική μείωση της διπλής βάρδιας σε μια ενιαία - Απώλεια περίπου 2.300 θέσεων εργασίας το 2007
Vauxhall Ellesmere	HB	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού κατά 900 άτομα	- Κατάργηση νυχτερινής βάρδιας εργασίας - Πακέτο πρόωρης συνταξιοδότησης και αποζημιώσεων απόλυσης
AEG Electrolux	Γερμανία	Βιομηχανία κατασκευής ηλεκτρικών προϊόντων	Κλείσιμο εργοστασίου	- Συλλογική συμφωνία με ρυθμίσεις για τις αποζημιώσεις απόλυσης, την εφαρμογή προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης και προσωρινή ένταξη των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης. - Απώλεια περίπου 2.300 θέσεων εργασίας το 2007. - Μεταφορά παραγωγής στην Πολωνία και στην Ιταλία
Ford Cologne και Saarlouis	Γερμανία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	- Συλλογική συμφωνία, η οποία προβλέπει: α) την μη διενέργεια απολύσεων μέχρι το 2011, β) τον περιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων, γ) την υποχρεωτική αύξηση του ωραρίου εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού, δ) την εισαγωγή συστήματος ατομικών λογαριασμών ωρών εργασίας

Volkswagen	Γερμανία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Πρόωρη συνταξιοδότηση 13.000 εργαζομένων</li> <li>- Συλλογική συμφωνία, η οποία προβλέπει: <ul style="list-style-type: none"> <li>α) την αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας χωρίς την αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων,</li> <li>β) κατάργηση των προσουξήσεων στις αμοιβές για την εργασία κατά το Σαββατοκύριακο,</li> <li>γ) διαφορετικές αυξήσεις στους μισθούς για τους παλιούς και τους νέους εργαζόμενους.</li> </ul> </li> </ul>
RTM Marseille	Γαλλία	Δημόσιες συγκοινωνίες	Ιδιωτικοποίηση	- Παραχώρηση του 40% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας στην Conned
Εθνικός Οργανισμός Ταχυδρομικών Υπηρεσιών	Αυστρία	Ταχυδρομεία	Ιδιωτικοποίηση	- Παραχώρηση του 49% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας σε ιδιώτες
Forties	Βέλγιο	Τράπεζες	Μείωση προσωπικού/ μεταφορά υπηρεσιών	
InBev	Βέλγιο	Βιομηχανία Ποτών	Μείωση προσωπικού/ κλείσιμο εργοστασίων	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Κλείσιμο των εργοστασίων της Bellevue στις Βρυξέλλες και του Hoegaarden</li> <li>- Ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing) της διεύθυνσης τεχνικής υποστήριξης και λογισμικού</li> <li>- Μεταφορά μέρους της παραγωγής στις μονάδες της Τσεχίας και της Ουγγαρίας</li> </ul>
Sonaca	Βέλγιο	Αεροναυτικής τεχνολογίας	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις και υιοθέτηση ενός πακέτου μέτρων, το οποίο προβλέπει το «πάγωμα» των αποδοχών (μέγιστη αύξηση κατά 1% ανά έτος) και αύξηση του συμβατικού ωραρίου εργασίας από τις 35 στις 38 ώρες χωρίς αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών.
La Poste (Εθνικός Οργανισμός Ταχυδρομικών Υπηρεσιών)	Βέλγιο	Ταχυδρομεία	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις



Ely Lilly	Γερμανία, HB, Βέλγιο	Φαρμακευτική βιομηχανία	Κλείσιμο εργοστασίων στη Γερμανία (Hamburg ) και το HB (Basingstoke) - Κλείσιμο του τμήματος Έρευνας και Τεχνολογίας στο Mont-Saint-Guilbert	- Ομαδικές απολύσεις
Irish Ferries	Ιρλανδία	Θαλάσσιες Συγκοινωνίες	Υπεργολαβίες / απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές	- Σύναψη συλλογικής συμφωνίας, η οποία προβλέπει ότι οι νεοπροσλαμβανόμενοι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι περισσότεροι εκ των οποίων προέρχονται από την Λετονία, θα έχουν τις ίδιες εργασιακές συνθήκες με το υπάρχον προσωπικό αλλά οι μισθοί τους θα διαμορφώνονται στη βάση των κατώτατων μισθολογικών κλιμακίων που ισχύουν στην Ιρλανδία.
Seat Martorell	Ισπανία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού/ μεταφορά μέρους της παραγωγής	- Απόλυση και διαμόρφωση σχεδίου επαγγελματικής αποκατάστασης 660 εργαζομένων με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων της CC.OO και της UGT.
Fiat	Ιταλία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	- Αποφυγή ομαδικών απολύσεων με την παροχή εγγυήσεων με στόχο την εξασφάλιση του εισοδήματος των εργαζομένων που εντάσσονταν στην κατηγορία των επερχόμενων ομαδικών απολύσεων της εταιρίας από το κρατικό ταμείο ανεργίας.
Electrolux	Ιταλία	Βιομηχανία ηλεκτρικών ειδών	Μεταφορά παραγωγής	Συμφωνία επαναλειτουργίας του εργοστασίου στη Porcia και αποφυγή διακοπής της παραγωγής στο εργοστάσιο της Scandicci.
Candy	Ιταλία	Βιομηχανία οικιακών συσκευών	Μεταφορά παραγωγής/ Κλείσιμο του εργοστασίου στη Donara	- Ομαδικές απολύσεις
Pirelli	Ιταλία	Βιομηχανία ελαστικών	Μεταφορά μεγάλου μέρους της παραγωγής στη Ρουμανία	- Ομαδικές απολύσεις

UPM	Φινλανδία	Βιομηχανία κατασκευής προϊόντων χάρτου και ειδών χαρτοπολτού	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις
FinnAir	Φινλανδία	Αεροπορικές συγκοινωνίες	Υπεργολαβίες / απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές	- Πρόσληψη ιπτάμενων συνοδών από την Aero Airlines, η οποία εδρεύει στην Εσθονία.
Aker Yards	Φινλανδία	Ναυπηγεία στο Turku	Υπεργολαβίες / απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές	- Εκτεταμένη ανάθεση υπεργολαβιών σε εταιρίες και εργαζόμενους από τη Λιθουανία.
Denim	Μάλτα	Βιομηχανία ένδυσης	Κλείσιμο εργοστασίου/ μεταφορά παραγωγής στο Μαρόκο	- Ομαδικές απολύσεις
SAS	Δανία, Σουηδία, Νορβηγία	Αεροπορικές συγκοινωνίες	Μεταφορά αρμοδιοτήτων και πεδίου συλλογικής διαπραγμάτευσης από το επίπεδο του ομίλου σε περιφερειακή βάση	-
Statoil και Norsk Hydro	Νορβηγία	Πετροχημική βιομηχανία	Σχέδιο συγχώνευσης	- Διατήρηση υψηλών μερισμάτων και της πλειοψηφίας στο κεφάλαιο της νέας επιχείρησης από το κράτος και αυξημένη συμμετοχή των συνδικάτων στη διαδικασία της συγχώνευσης.
Avebe	Ολλανδία	Αγροτικός συνεταιρισμός	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις
Κρατικό Ραδιόφωνο	Ουγγαρία	MME	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις
Suzuki	Ουγγαρία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές από τη Ρουμανία και τη Σλοβακία	- Εργατικές διαφορές/ απεργίες

BAT	Κύπρος	Καπνοβιομηχανία	Μεταφορά παραγωγής στην Ουγγαρία/ κλείσιμο του εργοστασίου στην Κύπρο	- Υπογραφή συλλογικής συμφωνίας, η οποία προβλέπει ειδικό πακέτο μισθολογικών αποζημιώσεων.
Nestli	Πολωνία	Βιομηχανία Τροφίμων	Μείωση των μισθών του προσωπικού στο εργοστάσιο της Gorlana	- Απόλυση του προέδρου του επιχειρησιακού σωματείου της Gorlana. - Απώλεια θέσεων εργασίας.
Fiat – General Motors Powertrain	Πολωνία	Βιομηχανία Μετάλλου	Εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση του χρόνου εργασίας	- Το Σάββατο θα εγγράφεται πλέον ως τυπική ημέρα εργασίας και λειτουργίας του εργοστασίου. - Ευρύτερες αλλαγές στο ωράριο εργασίας.
Κρατικά ανθρακωρυχεία	Ρουμανία	Ορυχεία-Μεταλλεία	Κλείσιμο εργοστασίων	- Ομαδικές απολύσεις
Εθνικός Οργανισμός Σιδηροδρόμων (HSZ)	Σλοβενία	Δημόσιες συγκοινωνίες	Τριχοτόμηση επιχείρησης/ μερική ιδιωτικοποίηση	- Ευρύτερες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και απώλειες θέσεων εργασίας
Mittal Steel Ostrava	Τσεχία	Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις

• Οι ανωτέρω εργοδοτικές και κρατικές πρωτοβουλίες επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο κλίμα του κοινωνικού διαλόγου και στη συλλογική διαπραγμάτευση συμβάλλοντας τόσο στην εμφάνιση πολλών μορφών απεργιακών κινητοποιήσεων όσο και στη σύναψη ποικίλου περιεχομένου επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.

Οι περισσότερες από αυτές τις συμφωνίες δεν περιλαμβάνουν συνήθως επιμέρους ρυθμίσεις, αλλά ένα ευρύτερο πακέτο μέτρων επηρεάζοντας άμεσα και συνολικά το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το στοιχείο της συναίνεσης στις διαπραγματεύσεις αυτές υπερέχει του στοιχείου της σύγκρουσης, με τα συνδικάτα να αναπτύσσουν συχνά αμυντικούς μηχανισμούς απέναντι στις εργοδοτικές προθέσεις μείωσης του προσωπικού και μεταφοράς της παραγωγής σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας.

• Οι παρατηρούμενες εξελίξεις έχουν άμεση γεωγραφική και οικονομική αναφορά.

Ειδικότερα, στις νέες χώρες-μέλη της Ανατολικής Ευρώπης και της Βαλτικής το πρόβλημα των χαμηλών αποδοχών και του εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου και της οικονομίας αποτελούν το βασικό μοχλό της αναμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων. Αντίθετα στις περισσότερες χώρες της παλιάς Ευρώπης (EE-15) οι παρατηρούμενες αλλαγές αφορούν τόσο σε παραδοσιακά ζητήματα διαπραγμάτευσης (π.χ τρόπος διαμόρφωσης μισθών), όσο σε ζητήματα ευελιξίας της εργασίας (πχ ευελιξία χρόνου εργασίας).

- Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις ωστόσο έχουν κυρίως εθνική και δευτερευόντως κλαδική βάση.

Οι ιδιαιτερότητες της οικονομίας, του εργατικού δικαίου και γενικότερα του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων δημιουργούν με τη σειρά τους την εμφάνιση ιδιαίτερων προβλημάτων σε κάθε περίπτωση. Τα προβλήματα και οι κατευθύνσεις των μεταβολών, ωστόσο, είναι κοινές με αποτέλεσμα να εντοπίζονται και κοινές εξελίξεις μεταξύ χωρών με πολύ διαφορετικές δομές οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό κάθε ταξινόμηση των ευρωπαϊκών χωρών με βάση τον χαρακτήρα των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις πρέπει να θεωρείται εξαιρετικά επισφαλής. Για παράδειγμα το πρόβλημα των χαμηλών αποδοχών και της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας εντοπίζεται με εξίσου ανησυχητικό τρόπο τόσο στην περίπτωση των νέων χωρών-μελών (πχ. Λιθουανία, Σλοβακία), όσο και στην περίπτωση των πιο αναπτυγμένων οικονομικά χωρών της παλιάς Ευρώπης (Γερμανία, Ολλανδία, Νορβηγία). Σε κλαδικό επίπεδο οι συχνότερες αλλαγές εντοπίζονται στην μεταλλοβιομηχανία, στον κλάδο τροφίμων /ποτών, στις συγκοινωνίες και στις τράπεζες/ ασφάλειες.

- Οι εργασιακές σχέσεις παρουσιάζουν με την πάροδο του χρόνου αυξημένο βαθμό διεθνοποίησης. Για παράδειγμα στην έκθεση παρουσιάζονται πρακτικές απεργιακών κινητοποιήσεων, οι οποίες έγιναν σε διαφορετικές χώρες της Ευρώπης με αφορμή την παρουσία αλλοδαπών μεταναστών από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης και την αμοιβή και απασχόληση τους με υποδεέστερες συνθήκες από το γηγενές εργατικό δυναμικό. Αντίστοιχα παρατηρούμε την ύπαρξη ποικίλων επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών με αντικείμενο την διάσωση των θέσεων απασχόλησης και τη μη μεταφορά της παραγωγής σε άλλες χώρες χαμηλότερου κόστους παραγωγής και εργασίας.

• Ο ρόλος της δημόσιας πολιτικής στην ανάπτυξη των τρεχουσών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και στη συλλογική διαπραγμάτευση εμφανίζεται αρκετά ενισχυμένος. Το παράδειγμα του δημόσιου τομέα επιβεβαιώνει ίσως με τον πιο γλαφυρό τρόπο τον παραπάνω ισχυρισμό. Οι περισσότερες και πιο μεγάλες απεργίες κατά την τελευταία διετία πραγματοποιήθηκαν, άλλωστε, στο χώρο του ευρύτερου και στενού δημόσιου τομέα. Με επιχείρημα και άλλοθι το ‘νοικοκύρεμα’ της οικονομίας και την παροχή καλύτερων υπηρεσιών οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν συχνά λειτούργησαν με αρνητικό τρόπο για την προστασία της απασχόλησης των μισθωτών και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας (πχ ωράριο, μισθοί, πρόσθετες μη-χρηματικές παροχές και εργασιακά δικαιώματα). Οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης αποτελούν επίσης χαρακτηριστικό παράδειγμα, καθώς όλες οι περιπτώσεις προώθησης αλλαγών στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που εντοπίζονται έχουν ως κυρίαρχη λογική τη μείωση της ανταποδοτικότητας του

συστήματος με τη παράλληλη μείωση των παροχών. Η μονομερής αυτή προσήλωση σε στόχους αποδοτικότητας και όχι ισότητας, η οποία εντοπίζεται και σε άλλους τομείς, όπως η πολιτική απασχόλησης, εντείνει τις ανισότητες κυρίως ως προς τις νέες και τις μελλοντικές γενιές των εργαζομένων.

- Η πιο συχνή αντίδραση των συνδικάτων στην όξυνση των τάσεων μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, εκτός από την παραδοσιακή πίεση με την μέθοδο της απεργιακής δράσης και της διεκδίκησης αιτημάτων στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σχετίζεται με την υλοποίηση οργανωτικών αλλαγών. Οι αλλαγές αυτές αφορούν, κατά βάση, στη διαδικασία μείωσης του κατακερματισμού και της πολυδιάσπασης του εργατικού κινήματος μέσα από τη συγχώνευση εργατικών ενώσεων συναφούς πολιτικής και ιδεολογικής κατεύθυνσης ή κοινού ενδιαφέροντος και δράσης. Ενδεικτικές περιπτώσεις, όπου διαπιστώθηκαν συγχωνεύσεις συνδικαλιστικών ενώσεων κατά την τελευταία διετία εντοπίζονται στην Αυστρία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Φινλανδία, στη Σλοβενία και στη Νορβηγία.

Συμπυκνώνοντας, τέλος τις εξελίξεις που καταγράφονται αναλυτικά στο δεύτερο κεφάλαιο που ακολουθεί επισημαίνονται τα ακόλουθα:

**α)** Οι παρεμβάσεις της εθνικής νομοθεσίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη επικεντρώνονται στην προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προϋποθέσεων επιδότησης των ανέργων και τις περιοριστικές πολιτικές για την ανάπτυξη του δημόσιου τομέα. Στο πεδίο της μεταναστευτικής πολιτικής και των ροών από τρίτες χώρες καταγράφονται πολιτικές περιορισμού της μετανάστευσης με ακραίες εκφράσεις της την επιλεκτική μετανάστευση με βάση τη γαλλική εμπειρία. Οι παρεμβάσεις στο πεδίο του εργατικού δικαίου κινούνται κυρίως στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας με έκδηλα τα στοιχεία της απορρύθμισης. Είναι χαρακτηριστικές οι περιπτώσεις ενίσχυσης των όρων απελευθέρωσης των ατομικών απολύσεων στη Γαλλία και στη Πορτογαλία, η αύξηση του εργάσιμου χρόνου στη Δανία, η μείωση των ημερών ετήσιας άδειας και οι πιέσεις για περιορισμό του απεργιακού δικαιώματος στην Πορτογαλία. Στον αντίποδα του περιεχομένου των εξελίξεων αυτών συγκαταλέγεται η συζήτηση για την καθιέρωση γενικού κατώτατου μισθού στη Γερμανία, χώρα που παρά τον υψηλό βαθμό εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας που παραδοσιακά παρουσίαζε, εντούτοις ακολουθεί την γενική τάση αυξημένων και ανησυχητικών φαινομένων παραβιάσεων της νομοθεσίας μαζί και με άλλες χώρες του ευρωπαϊκού βορρά, όπως η Ολλανδία. Τέλος, οι αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα με επίκεντρο την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης και τη μείωση των παροχών αποτελούν επίσης μια βασική παράμετρο των σύγχρονων εξελίξεων.

**β)** Στο πεδίο της συλλογικής διαπραγματεύσεως, εκτός από τη συγκράτηση μισθών

που αποτελεί κοινή συνισταμένη λόγω των περιοριστικών πολιτικών που επιβάλλουν οι όροι της ΟΝΕ, το φαινόμενο της απορρύθμισης των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων επεκτείνεται και εκδηλώνεται με την αποκέντρωση της διαπραγματεύσεως σε επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο, με την αποχώρηση επιχειρήσεων από εργοδοτικές ενώσεις ώστε να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των ΣΣΕ και με συνακόλουθο αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού των μισθωτών που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις (π.χ. Γερμανία). Στο πλαίσιο αυτό ενισχύονται οι πολιτικές εξατομίκευσης των αμοιβών (σύνδεση με απόδοση), φαινόμενο που επεκτείνεται και στον δημόσιο τομέα (π.χ. Γερμανία).

**γ)** Το φαινόμενο των διακρίσεων στις πολιτικές απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων αποκτά πολλές εκφράσεις με κύρια εκδήλωση την διάκριση ανδρών και γυναικών. Ωστόσο ενισχύεται η πρακτική των διακρίσεων σε βάρος του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα (π.χ. Αυστρία, Ελλάδα) ενώ επιδεινώνεται το ασφαλιστικό καθεστώς για τις νεότερες γενιές εργαζομένων. Τέλος, το φαινόμενο των διακρίσεων στην πράξη, εκτός από τους μετανάστες, αφορά σε μεγάλο βαθμό και τους ευέλικτα εργαζόμενους ακόμη και σε χώρες με υψηλό επίπεδο εφαρμογής της νομοθεσίας (π.χ. Δανία για τους εργαζόμενους με καθεστώς δανεισμού).

**δ)** Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας δημιουργεί σοβαρές παρενέργειες στην αγορά εργασίας με έκδηλο το στοιχείο των αρνητικών επιπτώσεων στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων οδηγώντας συχνά και στην αποδιάρθρωσή τους, όπως προκύπτει από πρόσφατες έρευνες που καταγράφονται και σε χώρες που παρουσιάζονται ως παραδείγματα flexicurity (π.χ. Δανία). Επίσης έντονο και γενικευμένο θεωρείται το φαινόμενο της παράνομης ευελιξίας και της ανασφάλιστης εργασίας. Ως νέα τάση καταγράφεται η θεσμική αντιμετώπιση του προβλήματος της γκρίζας ζώνης ανάμεσα στους μισθωτούς και τους αυτοαπασχολούμενους καθώς επίσης και η ανάληψη μέτρων για την καταπολέμηση της καταχρηστικής ευελιξίας (π.χ. Νορβηγία).

**ε)** Το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων κυριαρχεί στον ευρωπαϊκό χώρο με κύριες εκφράσεις τη μείωση της απασχόλησης, τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων και τη μεταφορά εγκαταστάσεων σε χώρες χαμηλού κόστους. Μάλιστα συχνά χρησιμοποιείται από τις διοικήσεις η απειλή της μετεγκατάστασης και της ανεργίας για τη συγκρότηση και την περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων.

**στ)** Η απόπειρα ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου ως στοιχείου άσκησης πολιτικής εκδηλώνεται με την ανάπτυξη πρακτικών διαλόγου σε χώρες που στερούνταν αντίστοιχης παράδοσης έχοντας καλλιεργήσει ιστορικά ένα συγκρουσιακό κλίμα κοινωνικών σχέσεων. Ωστόσο και αυτό το παραδοσιακό συναινετικό μοντέλο σε ορισμένες χώρες δοκιμάζεται (π.χ. Αυστρία) ενώ συνεχώς αναδεικνύονται αντικρουόμενα στοιχεία για το ακριβές περιεχόμενο των συναινέσεων που εκδηλώνεται σε άλλες εθνικές περιπτώσεις (π.χ. Ιρλανδία).

ζ) Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας αποτελεί την γενική τάση στον ευρωπαϊκό χώρο ενώ η παρουσία των νέων χωρών της Ένωσης μετά τη νέα διεύρυνση συμβάλλει στη γενικότερη μείωση του ποσοστού συνδικαλισμένων στην Ευρώπη λόγω του ιδιαίτερα χαμηλού μέσου όρου που καταγράφουν οι περισσότερες πρώην «σοσιαλιστικές» χώρες. Αξιοσημείωτες ωστόσο είναι οι γενικευμένες αντιδράσεις των ευρωπαϊκών συνδικάτων για τις αλλαγές στο ασφαλιστικό, για τις ιδιωτικοποιήσεις και τις συντελούμενες αναδιαρθρώσεις ενώ η αύξηση των απεργιών εκδηλώνεται και σε χώρες με παραδοσιακά συναινετικό μοντέλο. Τέλος, ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζουν οι συγχωνεύσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων ως πρακτική που συναντάται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες ως επιλογή για τη βελτίωση των όρων παρέμβασης των συνδικάτων στις νέες συνθήκες. Στο πλαίσιο αυτό ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εξέλιξη που συνδέεται με φαινόμενα ένταξης των ευέλικτα εργαζόμενων στα συνδικάτα (π.χ. εργαζόμενοι με καθεστώς δανεισμού, ψευτοαυτοαπασχολούμενοι, κλπ.).

η) Σημαντικές εξελίξεις καταγράφονται στις χώρες του πρώην «υπαρκτού» σοσιαλισμού στις οποίες εκδηλώνεται εκτεταμένη φτώχεια, ανεργία, ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο μισθών και υψηλός βαθμός αδήλωτης εργασίας. Στις χώρες αυτές επιχειρείται ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας και η προσαρμογή της στο ευρωπαϊκό κεκτημένο με ένα, ωστόσο, ελλιπέστατο θεσμικό πλαίσιο. Οι χώρες αυτές παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό εξωτερικής μετανάστευσης προς τις αναπτυσσόμενες χώρες της Ένωσης, ορισμένες όμως από αυτές (π.χ. Βαλτικές) παρουσιάζουν και παράλληλα φαινόμενα εισροής μεταναστών, κυρίως από τη γειτονική Ρωσία.

θ) Τέλος, οι χώρες του σκανδιναβικού μοντέλου που χαρακτηρίζονται από το υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους παρουσιάζουν στοιχεία που κινούνται στην κατεύθυνση απορρύθμισης ως αποτέλεσμα των πολιτικών της ΟΝΕ (π.χ. Σουηδία), εκδηλώνουν φαινόμενα αποδόμησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. Δανία) ενώ επίσης φαινόμενα αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται και με τις πρακτικές μετακίνησης προσωπικού προερχόμενου από τις βαλτικές χώρες (π.χ. υποθέσεις Viking και Laval).

## **8. Γενικά συμπεράσματα**

Από την προηγούμενη ανάλυση καθίσταται σαφές ότι οι σημαντικότερες εξελίξεις που παρατηρούνται στο σύγχρονο τοπίο των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη επικεντρώνονται στα εξής:

**1.** Αναδιοργάνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας με αιχμή των προτεινόμενων μεταρρυθμίσεων το χώρο του στενού και ευρύτερου και δημόσιου τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης,

**2.** Προαγωγή πολιτικών απασχόλησης που παραμένουν προσηλωμένες στους στόχους της στατιστικής μείωσης του ποσοστού της ανεργίας και της αύξησης της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας παρέχοντας ένα ελάχιστο (και όχι προωθημένο) επίπεδο κοινωνικής προστασίας, και ενισχύοντας τις πολλαπλές ταχύτητες δικαιωμάτων στον χώρο της εργασίας, σε μια συγκυρία συνολικής μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

**3.** Προώθηση μορφών διαπραγμάτευσης και επίλυσης των εργατικών διαφορών που υπερτονίζουν τον «εθελοντικό» χαρακτήρα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και βασίζονται στην υποκατάσταση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή της νομοθετικής πρωτοβουλίας από διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου που δίνουν έμφαση στην επίτευξη συνθηκών εργασιακής ειρήνης και συμβάλλουν στην μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο σε βάρος των κλαδικών διαδικασιών,

**4.** Υιοθέτηση ποικίλων συμπεριφορών και διαφοροποιημένων στρατηγικών των εθνικών συνδικάτων στις παρατηρούμενες αλλαγές στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων σε μία συγκυρία συνολικής μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Ουσιαστικά αυτό που αναδείχθηκε με την πορεία της εν λόγω εργασίας ήταν ότι η διαδικασία του ευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων αντί να περιορίζει το εύρος της ανάλυσης, την καθιστά περισσότερο δύσκολη, καθώς αναδεικνύει μια σειρά από σύνθετα και δυσεπίλυτα ζητήματα. Στο πλαίσιο αυτό οι θεωρητικές κατασκευές και η ταξινόμηση των εξελίξεων αποτέλεσε εξαιρετικά δύσκολο εγχείρημα με την έννοια ότι παρόμοια προβλήματα και τάσεις ρύθμισης των σχέσεων εργασίας εντοπίζονται σε χώρες και κλάδους με εξαιρετικά διαφορετικά χαρακτηριστικά.

Συνεπώς καθίσταται αυτονόητο ότι η θεωρία της ποικιλίας των καπιταλισμών (varieties of capitalism theory), η οποία αποτελεί μια από τις πιο σύγχρονες ερμηνευτικές θεωρητικές αναφορές σχετικά με τις παρατηρούμενες διαφορές ανάμεσα στις διάφορες χώρες και στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας μάλλον δεν μπορεί να προσφέρει μια ασφαλή μέθοδο ερμηνείας των τρεχουσών εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη. Η συγκεκριμένη θεωρία διακρίνει τις διάφορες χώρες με βάση το κυρίαρχο σε κάθε περίπτωση πρότυπο της διαχείρισης της οικονομίας και της κοινωνίας (φιλελεύθερες/συντονισμένες οικονομίες της αγοράς/μεσογειακές οικονομίες κτλ.) Και αυτό γιατί αν και παρατηρούνται κοινά προβλήματα και κοινές τάσεις αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, η διαχείριση των προβλημάτων πραγματοποιείται με άξονα και αναφορά στις εθνικές παραδόσεις και τις θεσμικές ιδιομορφίες κάθε χώρας.

Με άλλα λόγια παρατηρείται μια ποικιλία αντιδράσεων των οργανωμένων κοινωνικών υποκειμένων στην αγορά εργασίας (εργοδοτικοί φορείς, συνδικάτα, κράτος).



Αξίζει ωστόσο να σταθούμε περισσότερο στις διαφοροποιήσεις της στρατηγικής των διαφόρων εθνικών συνδικάτων. Και αυτό γιατί αν και οι απόψεις των διαφόρων εργοδοτικών φορέων και των εθνικών κυβερνήσεων συνήθως καταλήγουν στις κοινές τοποθετήσεις και στην επιχειρηματολογία υπέρ της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, της άρσης των θεσμικών εμποδίων στην απασχόληση ή του άμεσου εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών του δημοσίου, εντούτοις τα διάφορα εθνικά συνδικάτα υιοθετούν συχνά διαφορετικές στρατηγικές και προσεγγίσεις ακόμη και αν το διεκδικητικό πλαίσιο τους κινείται στις κοινές κατευθύνσεις της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Η φωνή της εργασίας παραμένει περισσότερο διχασμένη σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, συγκριτικά με τους εργοδότες, γεγονός το οποίο λειτουργεί καταλυτικά στις παρατηρούμενες τάσεις μεταβολής των εργασιακών σχέσεων. Οι εργοδότες διαθέτουν σαφώς πιο ενιαία και διεθνοποιημένη προσέγγιση στη διαπραγμάτευση των επίμαχων θεμάτων. Οι κυβερνητικές πολιτικές αντίστοιχα οφείλουν να πειθαρχήσουν στο γενικό πνεύμα των κατευθύνσεων της Ένωσης και των κυρίαρχων ρυθμιστικών αρχών (ΕΚΤ, Ecofin), οι οποίες περιορίζουν το εύρος των μέτρων της δημόσιας πολιτικής, ιδιαίτερα όσον αφορά στην άσκηση επεκτατικών δημοσιονομικών πολιτικών (πχ. αυξήσεις στους μισθούς και τις συντάξεις, διεύρυνση κοινωνικών παροχών και επιδομάτων ανεργίας κτλ.) και στις πολιτικές απελευθέρωσης των αγορών και του ανταγωνισμού.

Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται επιτακτική αναγκαιότητα ώστε η φωνή της εργασίας να αποκτήσει σταδιακά διεθνή βάση και ερείσματα. Σε πιο βραχυπρόθεσμο επίπεδο η διαδικασία αυτή συνεπάγεται σε πρακτικούς όρους την επέκταση των δικτύων συνεργασίας και κινητοποίησης των εθνικών συνδικάτων με αντίστοιχες οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην περίπτωση της Οδηγίας Bolkenstein η διεθνοποίηση των κινητοποιήσεων συνοδεύτηκε από ικανοποιητική αποτελεσματικότητα, γεγονός το οποίο ανάγκασε την Commission στην αναγκαστική και άμεση αναδίπλωση της ως προς το ζήτημα με την τροποποίηση της αρχικής πρότασης για το περιεχόμενο της Οδηγίας.

Η διεθνοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος ως αντίβαρο στη διεθνοποίηση των προβλημάτων της εργασίας, αλλά και στις κοινές στρατηγικές των εργοδοτών σε διεθνές επίπεδο, αποτελεί ιστορική αναγκαιότητα και μονόδρομο για την επαναδιαπραγμάτευση της μισθωτής εργασίας σε όρους ελεγχόμενους από το συνδικαλιστικό κίνημα και όχι στη βάση των αδράτων (;) αρχών της οικονομίας και των ελεύθερων δυνάμεων της αγοράς. Το ζήτημα της διεύρυνσης της Ένωσης καθιστά ακόμη πιο επιτακτική την ανάγκη διεθνοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος και κατ'επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με την έννοια ότι οι νέες χώρες-μέλη χαρακτηρίζονται από αδύναμα και αποκεντρωμένα συστήματα ρύθμισης της εργασίας και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η διαχρονική αύξηση των επιτροπών και των θεσμών κοινωνικού διαλόγου δεν φαίνεται να επαρκεί προκειμένου να επιτευχθεί ουσιαστική οικονομική και κοινωνική σύγκλιση της Ευρώπης στη βάση της βαριάς κληρονομιάς του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και του ευρωπαϊκού εργασιακού κεκτημένου. Όπως μαρτυρεί πλέον η ιστορική εμπειρία η διαδικασία του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου, όπως αναπτύσσεται στα πλαίσια, στις προθεσμίες και στο χρονοδιάγραμμα που θέτει συχνά η Commission και οι Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές Διαλόγου σε εθνικό και διεθνές επίπεδο δεν έχει επιτύχει να αποτρέψει τις τάσεις απορρύθμισης των εθνικών αγορών εργασίας στην Ευρώπη.

Στο βαθμό που τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου δεν μπορούν να έχουν δεσμευτική και ρυθμιστική ισχύ για τους εργοδότες, όπως η εργατική νομοθεσία και η συλλογική διαπραγμάτευση, καθίσταται αυτονόητο ότι αποτελούν κείμενα αρχής και «συμφωνιών μεταξύ κυρίων» με περιορισμένη επίπτωση στην καθημερινή και συχνά «αθέατη» από τις στατιστικές μελέτες λειτουργία των επιχειρήσεων. Η ανακάλυψη της «αθέατης», ωστόσο, πλευράς της καθημερινής λειτουργίας των επιχειρήσεων από τις επίσημες στατιστικές θα πρέπει να αποτελεί και το βασικό μέλημα των μελετητών των θεμάτων της εργασίας και της συνδικαλιστικής δράσης στο μέλλον. Ουσιαστικά απαιτείται να ανιχνευθούν τα δεδομένα από το «μαύρο κουτί» των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη προκειμένου να δοθεί απάντηση στο πραγματικό διακύβευμα των επιχειρούμενων πολιτικών αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων. Η αλήθεια, άλλωστε, που κρύβει το «μαύρο κουτί» σύγχρονοι μύθοι που συνοδεύουν τη σύγχρονη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας έχουν αντικειμενική βάση. Για παράδειγμα πόσο σύγχρονα θα πρέπει να θεωρούνται τα προβλήματα της περιστασιακής εργασίας και της εργασιακής ανασφάλειας; Μήπως τελικά πρόκειται απλώς για ένα νέο προσδιορισμό της ανεργίας; Τελικά έχει υποχωρήσει ή έχει ενισχυθεί το τευλοριστικό υπόδειγμα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας έναντι άλλων πιο θεωρητικά προηγμένων μεθόδων, όπως το σύστημα της λιτής, απέρριπτης παραγωγής και της διοίκησης ολικής ποιότητας; Μήπως οι νέες πρακτικές οργάνωσης της εργασίας που πλέον αποτελούν αντικείμενο σπουδών στα πλαίσια της διάδοσης των πανεπιστημιακών τμημάτων στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (HRM) αποτελούν ένα μύθο με περισσότερο συμβολική και πολιτική σημασία; Τελικά τα συνδικάτα ως βασικός κοινωνικός θεσμός όντως δεν έχουν μέλλον, όταν οι αμοιβές ακόμη και των εργαζομένων στους μη συνδικαλισμένους χώρους εργασίας διαμορφώνονται από τις ισχύουσες συλλογικές συμφωνίες;

Οι μύθοι αυτοί για την εργασία μάλλον πόρρω απέχουν από την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, όπως αποτυπώνεται από τα ευρήματα και το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης. Θα μπορούσε μάλιστα να ισχυριστεί κανείς και το αντίθετο: ότι μιλάμε δηλαδή με σύγχρονους όρους για παλιά προβλήματα. Προβλήματα τα οποία ιστορικά συνδέονται με την γένεση του εργατικού κινήμα-

τος και με την ανάπτυξη της βιομηχανικής κοινωνίας («μαύρη εργασία», ανεργία, παρατεταμένες ώρες εργασίας, περιστασιακή εργασία, ομαδικές απολύσεις). Ίσως, επομένως, στην Ευρώπη η επιχειρούμενη κοινωνική σύγκλιση να μην αφορά σε ένα βήμα προς τα εμπρός, αλλά σε μια συνάντηση στη μέση του δρόμου με την κρίση στο ευρωπαϊκό εργασιακό και κοινωνικό μοντέλο να διαπερνά, με διαφορετικές κάθε φορά εκφάνσεις και τρόπους, όλες τις εθνικές περιπτώσεις και τους χώρους εργασίας.



# **Κεφάλαιο Δεύτερο**

## **Οι ανά χώρα εξελίξεις**



# Οι ανά χώρα εξελίξεις

## 1. Ηνωμένο Βασίλειο

### 1.1. Γενικό Πλαίσιο

Η περίπτωση της Βρετανίας ξεχωρίζει από πολλές πλευρές στον ευρωπαϊκό χάρτη των εργασιακών σχέσεων. Το εθνικό σύστημα των εργασιακών σχέσεων εξακολουθεί να βασίζεται στον εθελοντικό χαρακτήρα επίλυσης των εργατικών διαφορών και στην απουσία διευρυσμένων και αυστηρών ρυθμίσεων. Πρόκειται για μια προσέγγιση άμβλυνσης των ρυθμιστικών επιπτώσεων της συνδικαλιστικής παρουσίας και των κρατικών πολιτικών για την απασχόληση, η οποία εδραιώθηκε σταδιακά με τις δραστικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας από τις συνεχόμενες συντηρητικές κυβερνήσεις μετά το 1979.

Η διακυβέρνηση της χώρας από το Νέο Εργατικό Κόμμα (New Labour) την τελευταία δεκαετία επέφερε σημαντικές νομοθετικές αλλαγές, οι οποίες όμως δεν έχουν επιτύχει μέχρι στιγμής να αλλοιώσουν τον εθελοντικό χαρακτήρα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και να αντιστρέψουν την παρατηρούμενη τάση εξατομίκευσης τους. Ενδεικτικό στοιχείο του παραπάνω ισχυρισμού είναι η διατήρηση της έκτασης του συστήματος συλλογικής διαπραγματεύσεως στα ίδια σχεδόν επίπεδα της προηγούμενης δεκαετίας, καθώς και η διευρυσμένη αίσθηση παγίωσης συνθηκών εργασιακής ειρήνης παρά τις ποικίλες επιχειρούμενες απόπειρες αναμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων κυρίως στο δημόσιο τομέα της οικονομίας.

Πολλές από τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που έχουν πραγματοποιηθεί τα τελευταία χρόνια σχετίζονται με τη σαφώς θετικότερη στάση των Εργατικών στην πολιτική ενσωμάτωσης στο εσωτερικό δίκαιο διαφόρων κοινοτικών ρυθμίσεων. Παράλληλα το κυβερνών κόμμα υποστηρίζει έντονα την προώθηση πολιτικών κοινωνικής εταιρικότητας στον τομέα της διαχείρισης των αλλαγών με την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου ως εργαλείου επίλυσης συγκρούσεων και εργατικών διαφορών (Social Partnership Approach).

Οι επιδόσεις κατά την τελευταία δεκαετία στον τομέα της αγοράς εργασίας (ποσοστό απασχόλησης περίπου 75%, που ωστόσο στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην δημιουργία ευέλικτων και επισφαλών θέσεων εργασίας, πραγματική αύξηση μισθών κατά 28% μεταξύ 1997-2006, βελτίωση δεικτών καταπολέμησης επαγγελματικού κινδύνου, όπως μείωση των χαμένων ημερών λόγω ασθένειας κατά 15 ημέρες, ιστορικά χαμηλό ρεκόρ απολύσεων κτλ.) στηρίζονται σε πολιτικές κοινωνικής εταιρικότητας που κερδίζουν συνεχώς έδαφος έναντι της παραδοσιακής συλλογικής δια-

πραγμάτευσης. Στον αντίποδα των εξελίξεων αυτών τα συνδικάτα εξακολουθούν να απαριθμούν όλο και λιγότερα μέλη με την πάροδο του χρόνου. Στόχος των πολιτικών κοινωνικής εταιρικότητας είναι η αναζήτηση συναινετικού χαρακτήρα και αμοιβαίου οφέλους συμφωνιών (win-win solutions) τόσο για τα συνδικάτα όσο και για τους εργοδότες. Ωστόσο η μείωση της δύναμης των συνδικάτων και του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύουν την εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων. Τα συμπεράσματα για τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη Βρετανία προκύπτουν από την πρόσφατη σχετικά ανάλυση των αποτελεσμάτων της 4<sup>ης</sup> συνεχόμενης έρευνας για τις εργασιακές σχέσεις στους χώρους εργασίας με περισσότερα από 10 άτομα (Workplace Employment Relations Survey, WERS 2004). Σύμφωνα με τα βασικά συμπεράσματα της WERS 2004 και σε σχέση με τα αποτελέσματα της προηγούμενης σχετικής έρευνας το 1998 προκύπτουν τα εξής:

- Η συνδικαλιστική πυκνότητα εμφανίζει οριακή πτωτική τάση (από 37% το 1998 στο 34% το 2004) με τις σημαντικότερες απώλειες να καταγράφονται στις μικρές επιχειρήσεις (απασχόληση μικρότερη των 25 ατόμων). Συνολικά στο 75% των χώρων εργασίας δεν υπάρχει καμία μορφή εργατικής εκπροσώπησης με αποτέλεσμα οι μισοί περίπου εργαζόμενοι της χώρας (49%) να μην έχουν τη δυνατότητα συνδικαλιστικής προστασίας<sup>16</sup>.
- Η απεργιακή δράση κυμαίνεται σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα<sup>17</sup>. Οι πιο σημαντικές απεργίες του 2006 περιελάμβαναν κυρίως κινητοποιήσεις των εργαζόμενων στο δημόσιο, όπως οι απεργίες ενάντια στη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού στην τοπική αυτοδιοίκηση, καθώς και οι απεργίες των ακαδημαϊκών και του νοσηλευτικού προσωπικού στο εθνικό σύστημα υγείας (NHS).
- Ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμφωνίες και συλλογικές συμβάσεις εργασίας αντιστοιχεί σε επίπεδα της τάξης του 35% έναντι 38% το 1998. Η παρατηρούμενη μείωση είναι εμφανώς υψηλότερη στις επιχειρήσεις με λιγότερους από 25 εργαζόμενους. Αξιοσημείωτες είναι επίσης οι αποκλίσεις που παρατηρούνται μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, καθώς στην περίπτωση του δημόσιου τομέα οι σχετικές συλλογικές συμφωνίες καλύπτουν περίπου το 88% των εργαζομένων έναντι μόλις του 27% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

---

16. Αξίζει να σημειωθεί ότι στη Βρετανία δεν εφαρμόζεται κάποιο σύστημα καταγραφής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ως εκ τούτου δεν μπορεί να εκτιμηθεί με ακρίβεια ο πραγματικός αριθμός τους. Η 4<sup>η</sup> συνεχόμενη έρευνα για τις εργασιακές σχέσεις στους χώρους εργασίας με περισσότερα από 10 άτομα (WERS 2004) αποτελεί την πιο αξιόπιστη πηγή για την εκτίμηση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις.

17. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στο πρόσφατο κείμενο θέσεων του Υπουργείου Εμπορίου και Βιομηχανίας (DTI, *Success at Work*, σελ. 9, March 2006) το 2005 χάθηκαν 157.000 ημέρες εξαιτίας απεργιακής δράσης. Το σχετικό μέγεθος συνιστά το χαμηλότερο από το 1891, όπου και άρχισαν να καταγράφονται οι απεργίες στη Βρετανία.



Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω καθίσταται πιο εύκολα αντιληπτή η εικόνα που παρουσίασαν οι εξελίξεις στο τοπίο των εργασιακών σχέσεων στη Βρετανία κατά το 2006. Πιο συγκεκριμένα από την επισκόπηση της αρθρογραφίας στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων, αλλά και από την διερεύνηση άλλων πηγών καθίστανται εμφανή τα παρακάτω:

- Οι πιο σημαντικές απεργίες καταγράφηκαν στο χώρο του δημόσιου τομέα με χαρακτηριστικά παραδείγματα στους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης και της τοπικής αυτοδιοίκησης έχοντας στο επίκεντρο τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα.
- Οι επιπτώσεις της κοινοτικής νομοθεσίας και κυρίως οι ρυθμίσεις που αφορούν στις Οδηγίες για το Χρόνο Εργασίας και τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργασίας συνέχισαν να συνιστούν βασικό ζήτημα αντιπαράθεσης μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων,
- Οι αυξήσεις στους μισθούς, και κυρίως στα κατώτατα επίπεδα, μετά την εισαγωγή της σχετικής νομοθεσίας το 1998 εξακολούθησαν να αποτελούν το κύριο θέμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης,
- Τα ζητήματα των διακρίσεων στην απασχόληση, τα οποία κατά παράδοση συνιστούν κυρίαρχο θέμα πολιτικής, εξακολούθησαν να επηρεάζουν τη δημόσια συζήτηση για τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στη Βρετανία,
- Ο διάλογος για την αναμόρφωση των ασφαλιστικού συστήματος και η προτεινόμενη αλλαγή από πλευράς της κυβέρνησης στον τρόπο υπολογισμού των συντάξεων επέφερε σημαντική αναστάτωση στους κόλπους των συνδικάτων,
- Η κινητικότητα στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων (τάσεις και χαρακτηριστικά συλλογικής διαπραγμάτευσης, συγχωνεύσεις συνδικάτων, έρευνες-μελέτες επιμέρους σχετικών θεσμών διαιτησίας και επίλυσης των εργατικών διαφορών, δικαστικές αποφάσεις μείζονος σημασίας, θεσμικές ρυθμίσεις) επηρέασαν σημαντικά τον τόνο των παρατηρούμενων εξελίξεων<sup>18</sup>.

Στη συνέχεια ακολουθούν ενδεικτικά παραδείγματα που αποδεικνύουν την κυριαρχία της συγκεκριμένης θεματολογίας στο ΗΒ κατά τα έτη (2006-2007).

---

18. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων που καλύπτουν την περίπτωση της Βρετανίας αναλαμβάνει η ερευνητική μονάδα για την μελέτη των εργασιακών σχέσεων του πανεπιστημίου του Warwick με υπεύθυνο τον Αναπληρωτή Καθηγητή James Arrowsmith (Industrial Relations Unit – University of Warwick).

## 1.2. Κοινωνική νομοθεσία

Η παράδοση μινιμαλιστικής παρέμβασης του νομοθέτη στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη Βρετανία και οι πολύχρονες κυβερνητικές πολιτικές δημιουργίας ενός φιλικού προς τις επιχειρήσεις περιβάλλοντος (χαμηλή φορολογία, περιορισμένες ασφαλιστικές εισφορές σε σχέση με άλλα κράτη, σχετική ελευθερία προσλήψεων και απολύσεων) έρχονται συχνά σε αντίθεση με το περιεχόμενο αρκετών κοινοτικών ρυθμίσεων.

Οι εργοδοτικοί φορείς είναι ιδιαίτερα αρνητικοί απέναντι στο συγκεκριμένο ζήτημα εμμένοντας σθεναρά στην άποψη ότι ένα βασικό πλεονέκτημα του ΗΒ στο να προσελκύει ξένες επενδύσεις αφορά στη μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας που παρατηρείται έναντι άλλων ανταγωνιστριών χωρών στην Κεντρική κυρίως Ευρώπη. Αντίθετα για τα συνδικάτα κάθε άρνηση ή υποχώρηση στη διαδικασία ενσωμάτωσης της κοινωνικής νομοθεσίας στο εσωτερικό δίκαιο συνιστά μια σαφή πολιτική απόφαση σε βάρος των Βρετανών εργαζομένων και των λιγότερο προνομιούχων κοινωνικών στρωμάτων.

Η περίπτωση της Macmillan Publishers αναζωπύρωσε έντονα τη σχετική συζήτηση προκαλώντας ανάμεικτες αντιδράσεις. Πιο συγκεκριμένα ο συγκεκριμένος εκδοτικός οίκος, ο οποίος είναι από τους μεγαλύτερους της χώρας απασχολώντας 1.350 εργαζόμενους δεν συμμορφώθηκε στις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας του 2004 για την εκπλήρωση του δικαιώματος πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων για θέματα που αφορούν στο μέλλον της επιχείρησης ή σε άλλες δραστηριότητες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Ο ισχυρισμός αυτός προκύπτει από σχετική αρνητική απόφαση της Εθνικής Επιτροπής Διαιτησίας Εργατικών Διαφορών (CAC) για την Macmillan που δεν ανταποκρίθηκε ουσιαστικά στο αίτημα των συνδικάτων να ενημερωθούν για τις αλλαγές στη δομή της επιχείρησης και στον αριθμό των εργαζομένων.

Αξιίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας για την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας σε 160 επιχειρήσεις του ιδιωτικού κυρίως τομέα, η οποία και δημοσιεύτηκε τον Οκτώβριο του 2005, η εισαγωγή των νέων ρυθμίσεων έχει προκαλέσει μια ώθηση των διαδικασιών διαβούλευσης και πληροφόρησης στους χώρους εργασίας (IRS, 2005). Σε ανάλογα συμπεράσματα κατέληξε ανάλογη έρευνα του Πανεπιστημίου του Warwick, τα αποτελέσματα της οποίας δημοσιοποιήθηκαν τον Δεκέμβριο του 2005. Στην έρευνα αυτή μάλιστα τονίζεται ότι στις επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχουν συνδικάτα η πληροφόρηση και η διαβούλευση των εργαζομένων είναι πιο σπάνιο φαινόμενο και πραγματοποιείται με άμεσο τρόπο, όπως η αποστολή ενημερωτικού μηνύματος μέσω email, τα company newsletters και όχι μέσω της λειτουργίας παραδοσιακών θεσμών εργατικής συμμετοχής ή της σύναψης συμφωνιών-συλλογικών αποφάσεων. Αντί επομένως να μιλάμε για εργατική

δημοκρατία είναι ίσως προτιμότερο να αναφερόμαστε σε ένα σύστημα ειρηνικής συνύπαρξης και ατομικής συνεργασίας των εργαζομένων με τους εργοδότες.

Επίσης με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο (The Information and Consultation of Employees Regulations 2004) από τον Απρίλιο του 2005 η υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης των επιχειρήσεων με τους εργαζόμενους αφορά στις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 150 άτομα. Η νομοθεσία ωστόσο επεκτείνει το σχετικό όριο στις επιχειρήσεις που απασχολούν 100 και 50 άτομα από τον Απρίλιο του 2007 και τον Απρίλιο του 2008 αντίστοιχα, με αποτέλεσμα το σχετικό ζήτημα να βρίσκεται συχνά στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης.

Αντίστοιχο ενδιαφέρον εντοπίζεται και στην περίπτωση της Κοινοτικής Οδηγίας για το Χρόνο Εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Βρετανία αποτελούσε μέχρι τη Διάσκεψη της Αθήνας για τη Διεύρυνση της Ένωσης το 2004 τη μοναδική χώρα-μέλος, η οποία διατηρούσε το δικαίωμα της εξαίρεσης εφαρμογής της Οδηγίας (για ανώτατη εβδομαδιαία εργασία κατά περίοδο χρονικής αναφοράς) σε όσους εργαζόμενους έφταναν σε σχετική συμφωνία με τον εργοδότη τους (opt-out). Τον Νοέμβριο του 2006 η Φινλανδική Προεδρία ανέλαβε μια πρωτοβουλία επέκτασης των περιορισμών ατομικής εξαίρεσης της εφαρμογής της νομοθεσίας σε επίπεδο Ένωσης, ενώ παράλληλα προσπάθησε να ενσωματώσει στο περιεχόμενο των σχετικών ρυθμίσεων τις πρόσφατες δικαστικές αποφάσεις για το ωράριο των γιατρών στα νοσοκομεία. Στο σχετικό Συμβούλιο συγκρούστηκαν οι αντίθετες απόψεις αναφορικά με τη χρησιμότητα των ρυθμίσεων για το ανώτατο εβδομαδιαίο χρονικό όριο εργασίας, και των περιθωρίων διευθέτησης των ωρών εργασίας, με τη Βρετανία να εξακολουθεί να αποτελεί τον υπέρμαχο της διατήρησης του δικαιώματος της ατομικής εξαίρεσης των τιθέμενων χρονικών ορίων εργασίας βάσει της Οδηγίας 2003/88.

Η αναμέτρηση αυτή ολοκληρώθηκε με τη διατήρηση των πρότερων ρυθμίσεων γεγονός το οποίο ερμηνεύθηκε αρνητικά από τα συνδικάτα και ιδιαίτερα από τα συνδικάτα της Βρετανίας, όπου τα παρατεταμένα ωράρια εργασίας αποτελούν τον κανόνα για μεγάλο τμήμα εργαζομένων. Ειδικότερα η TUC καταδίκασε την αρνητική στάση των εργοδοτών και της κυβέρνησης στην πρωτοβουλία της Φινλανδικής Προεδρείας τονίζοντας ότι χάθηκε μια μεγάλη και πρώτης τάξης ευκαιρία να προστατευτούν οι εργαζόμενοι στη Βρετανία από τους κινδύνους της επέκτασης της εργάσιμης ημέρας. Παράλληλα η TUC δημοσίευσε μια μελέτη σύμφωνα με την οποία η τάση επέκτασης του ωραρίου εργασίας ακολουθεί καθοδική πορεία. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται ότι η κατάργηση της ρήτρας ατομικής εξαίρεσης δεν θα έχει ουσιαστική επίδραση από οικονομικής πλευράς. Ειδικότερα με βάση τη σχετική μελέτη προκύπτουν τα εξής:

- Το 1/3 των εργαζομένων, οι οποίοι εργάζονται περισσότερες από 48 ώρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο, εργάζονται μόλις μια ή δύο παράπανω ώρες από το συμβατικό τους ωράριο,

- Μέχρι και ένα 1 εκατομμύριο εργαζόμενοι θα συνεχίζουν ακόμη και μετά την κατάργηση της δυνατότητας εξαίρεσης να μην καλύπτονται από το περιεχόμενο της σχετικής ρύθμισης,
- Οι αλλαγές που συζητήθηκαν σε επίπεδο Ένωσης περιλαμβάνουν την επέκταση της περιόδου αναφοράς ενός συστήματος διευθέτησης των ετήσιων ωρών εργασίας από τις 17 στις 52 εβδομάδες και στη βάση του ορίου των 48 ωρών, και δεν αφορούν περίπου 1,5 εκατομμύριο εργαζόμενους που δεν απασχολούνται με υπερωρίες σε τακτική βάση.

### 1.3. Εργατικό δίκαιο

Το Μάρτιο του 2006 η κυβέρνηση δημοσίευσε ένα κείμενο θέσεων για τις εργασιακές σχέσεις με τίτλο *Success at work: Protecting vulnerable workers, supporting good employers*. Πρόκειται για ένα κείμενο στρατηγικής, το οποίο μεταξύ άλλων προτείνει τα εξής:

- Να μην ενσωματώνονται οι αργίες στο χρονικό διάστημα της ετήσιας άδειας από την εργασία. Πρόκειται για μια πρακτική που εμφανίζεται συχνά σε αρκετές επιχειρήσεις.
- Να διαμορφωθούν σχέδια δράσης με στόχο την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των κανόνων απασχόλησης των εργαζόμενων που απολαμβάνουν περιορισμένες παροχές.
- Να περιοριστούν τα φαινόμενα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας με την δημοσιοποίηση των επιχειρήσεων που υιοθετούν τέτοιου χαρακτήρα συμπεριφορές.
- Να επιβραβεύονται οι επιχειρήσεις που συμμορφώνονται στην εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας,
- Να διαμορφωθούν πολιτικές υποστήριξης της επίλυσης των εργατικών διαφορών μέσα στους χώρους εργασίας και όχι στα αρμόδια δικαστήρια,
- Να ενισχυθούν οι διαδικασίες ενημέρωσης των εργαζόμενων για τα δικαιώματά τους (οδηγοί δικαιωμάτων, διαμόρφωση νέων ιστοσελίδων και εμπλουτισμός υπάρχοντων με σχετικό υλικό).

Οι προτάσεις αυτές σύμφωνα με τους συντάκτες της έκθεσης μπορούν να πραγματοποιηθούν μόνο μέσω της απλοποίησης της εργατικής νομοθεσίας και της αναμόρφωσης του κράτους πρόνοιας, ώστε να παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες για όλους και ιδιαίτερα για τις περισσότερες ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, όπως οι μειονότητες και τα άτομα με ειδικές ικανότητες (ΑΜΕΑ). Στο πλαίσιο αυτό η έκθεση προβλέπει μελλοντικές πιλοτικές δράσεις κοινωνικής εταιρικότητας, όπου στην

υλοποίηση των παραπάνω πολιτικών θα έχουν αυξημένο ρόλο οι τοπικές αρχές, τα συνδικάτα και οι εργοδοτικοί φορείς, καθώς και κάθε εθελοντική οργάνωση ή άλλη μορφή οργάνωσης και ευαισθητοποίησης των πολιτών.

#### **1.4. Ισότητα των δύο φύλων**

Ένα από τα προβλήματα και τις ιδιαιτερότητες που χαρακτηρίζουν τη βρετανική περίπτωση είναι αυτό των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι διακρίσεις αυτές περιλαμβάνουν σοβαρές διαφοροποιήσεις στα επίπεδα αποδοχών και στην κατανομή των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης και προαγωγών. Στις αρχές του 2007 η Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών (Equal Opportunities Commission, EOC) δημοσίευσε σχετική μελέτη, η οποία διαπίστωσε ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να μην κατέχουν θέσεις διοικητικής ευθύνης τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Η τάση αυτή μάλιστα εξακολουθεί να παρατηρείται παρά την μαζική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και την ύπαρξη σχετικού νομοθετικού πλαισίου από το 1975 (Sex Discrimination Act, 1975). Ειδικότερα τα βασικά ευρήματα της μελέτης αποδεικνύουν ότι:

- Οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 10% των ανώτερων διοικητικών θέσεων στις 100 πιο ισχυρές εισηγμένες στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου επιχειρήσεις (FTSE 100, the Financial Times/London Stock Exchange index of the 100 most highly capitalised companies),
- Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στο Κοινοβούλιο καταλαμβάνοντας μόλις το 20% των συνολικών θέσεων, ενώ υποεκπροσωπούνται αντίστοιχα στις ανώτερες διοικητικές θέσεις στο Δικαστικό Σώμα (10%), στην Αστυνομία (12%), στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (14%) και στους συντάκτες ΜΜΕ (17%).

Επιπλέον σύμφωνα με την έκθεση προκύπτει ότι με τους ισχύοντες ρυθμούς ένταξης των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς της χώρας απαιτείται η παρέλευση 20 τουλάχιστον ετών για να καλυφθεί το σχετικό κενό στη δημόσια διοίκηση. Αντιστοίχως στο Δικαστικό Σώμα απαιτείται η παρέλευση 40 ετών και 60 στις 100 πιο ισχυρές εισηγμένες επιχειρήσεις στο Χρηματιστήριο του Λονδίνου. Προκειμένου δε να εξασφαλισθεί ίσος αριθμός γυναικών στο Κοινοβούλιο σε σχέση με την παρουσία των ανδρών χρειάζονται τουλάχιστον 200 χρόνια και 40 εκλογικές αναμετρήσεις. Επισημαίνεται ότι τα επίπεδα εκπροσώπησης των γυναικών στο Κοινοβούλιο της χώρας αντιστοιχούν σε αντίστοιχα σχεδόν επίπεδα με αυτά της Ρουάντας, του Αφγανιστάν και του Ιράκ.

Στο πλαίσιο αυτό η κυβέρνηση εισήγαγε νέες ρυθμίσεις αναφορικά με την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων στις δημόσιες επιχειρήσεις και στους οργανισμούς. Ειδικότερα η νέα νομοθεσία προβλέπει την προώθηση μέτρων ισότητας των φύλων περιλαμβάνοντας τις εξής διαδικασίες:

- Διαμόρφωση σχεδίου ισότητας με μετρήσιμους στόχους
- Εκθέσεις προόδου της εφαρμογής των σχεδίων ισότητας
- Ανανέωση των σχεδίων ισότητας κάθε τρία χρόνια.

### 1.5. Πολιτικές Αμοιβών

Μια από τις σοβαρές εκφάνσεις των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις προέρχεται από επερχόμενες αλλαγές στον τομέα της ανταμοιβής των εργαζομένων για τη συμβολή τους στην παραγωγική διαδικασία και το πλεόνασμα της παραγωγής. Με βάση τα αποτελέσματα της 4<sup>ης</sup> συνεχόμενης έρευνας για τις εργασιακές σχέσεις στους χώρους εργασίας με περισσότερα από 10 άτομα (Workplace Employment Relations Survey, WERS 2004) οι εργοδότες στη Βρετανία προβαίνουν σε εκτεταμένη εφαρμογή ευέλικτων μορφών αμοιβής. Η πιο συχνή και διαδεδομένη περίπτωση αφορά στα συστήματα σύνδεσης της αμοιβής με βάση την απόδοση τόσο για τον ιδιωτικό όσο και το δημόσιο τομέα της οικονομίας. Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζεται η έκταση και οι βασικές μορφές ευελιξίας των αμοιβών που εφαρμόζονται κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

**Πίνακας 2**

#### Μορφές και διάδοση ευέλικτων μορφών αμοιβής

Μορφές Αμοιβής	% των χώρων εργασίας με 10 και περισσότερους εργαζόμενους		
	Ιδιωτικός τομέας	Δημόσιος τομέας	Σύνολο
Συστήματα Σύνδεσης της Αμοιβής με την Απόδοση	44%	19%	40%
Συστήματα Σύνδεσης της Αμοιβής με τα Αποτελέσματα της Επιχείρησης	37%	15%	36%
Συμμετοχή Εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης	21%	16%	21%

*Πηγή:* <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/uk0612059i.htm>

### 1.6. Αναδιαρθρώσεις Επιχειρήσεων

Μια από τις πιο σημαντικές παραδοσιακά βιομηχανίες παγκοσμίως από πλευράς απασχόλησης, η βιομηχανία παραγωγής οχημάτων, αποτέλεσε συχνά το πεδίο διεξαγωγής πειραματισμών στον τομέα των εργασιακών σχέσεων κατά το 2006 στη Βρετανία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της Peugeot, η οποία

ανακοίνωσε το κλείσιμο του εργοστασίου της στο Coventry τον Απρίλιο του 2006. Το κλίμα φορτίστηκε έντονα με την ανακοίνωση της απόφασης, καθώς είχαν ήδη προηγηθεί η οικονομική κατάρρευση του ομίλου MG Rover, η οποία και κόστισε 5.000 θέσεις εργασίας και η πρόθεση της Ford, ιδιοκτήτη πλέον της Jaguar, να προχωρήσει στη δραστική περικοπή πολλών θέσεων εργασίας στην Αγγλία.

Σύμφωνα με το σχέδιο της εταιρίας το κλείσιμο του εργοστασίου στο Coventry, το οποίο σημειωτέον ιδρύθηκε το 1946, θα πραγματοποιείται σταδιακά μέσα στο 2007 και οφείλεται αποκλειστικά στο υψηλό λειτουργικό κόστος που συνοδεύει τη λειτουργία του. Ειδικότερα προβλέπεται η αρχική μείωση της διπλής βάρδιας σε μια ενιαία και στη συνέχεια θα τερματιστεί ολοκληρωτικά η παραγωγή μέχρι τα μέσα του 2007 επηρεάζοντας περίπου 2.300 θέσεις εργασίας και ασφαλώς το σύνολο της τοπικής οικονομίας.

Η υπόθεση του συγκεκριμένου εργοστασίου αποκάλυψε το έλλειμμα προστατευτικής νομοθεσίας των εργαζομένων στη Βρετανία, καθώς σύμφωνα με εκτιμήσεις της νομικής εταιρίας Clifford Chance το κόστος μιας τέτοιας απόφασης στη Γαλλία θα ήταν κατά τρεις φορές υψηλότερο από ότι στη Βρετανία εξαιτίας των σχετικών θεσμικών υποχρεώσεων για τη σύναψη σχεδίων αποκατάστασης των απολυόμενων (social plans). Η κυβερνητική αντίδραση στην ανακοίνωση της απόφασης αποκρυσταλλώνεται στις δηλώσεις του τότε πρωθυπουργού της χώρας, Tony Blair, ότι «δεδομένων των πιέσεων της παγκοσμιοποίησης τέτοια περιστατικά είναι απογοητευτικά, αλλά και αναπόφευκτα».

Ανάλογες αντιδράσεις προκάλεσε και η δημοσιοποίηση των προθέσεων της Vauxhall να ανακοινώσει περίπου 900 απολύσεις στο εργοστάσιο της στο Ellesmere Port στη βορειοδυτική Αγγλία. Πρόκειται για απολύσεις, οι οποίες θα προέλθουν από την κατάργηση της νυχτερινής βάρδιας εργασίας. Η μείωση του προσωπικού θα πραγματοποιηθεί προσφέροντας ένα πακέτο πρόωρης συνταξιοδότησης και εφάπαξ αποζημιώσεων απόλυσης. Ειδικότερα προβλέπονται αποζημιώσεις απόλυσης σε επίπεδα της τάξης μέχρι και τις £30,000 ή 43,367€ και άμεσες παροχές συντάξεων για τους εργαζόμενους άνω των 50 ετών, οι οποίοι έχουν τουλάχιστον 1-6 χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση και 10 χρόνια ασφάλισης. Στην περίπτωση αυτή ωστόσο η κυβέρνηση ανακοίνωσε την δέσμευση κονδυλίων για την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την ανανέωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των εργαζομένων.

## **1.7. Συνδικάτα**

Η συγχώνευση συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελεί μια από τις πιο σύγχρονες στρατηγικές ανταπόκρισης του συνδικαλιστικού κινήματος στο εχθρικό περιβάλλον της αγοράς και των πολιτικών ευελιξίας και εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων. Στη Βρετανία η σχετική στρατηγική εντοπίζεται στις απόπειρες της GMB

(General Union), της Amicus και του TGWU (Transport and General Workers' Union) να ενώσουν τις δυνάμεις τους σχηματίζοντας ένα συνδικάτο με περίπου 2,5 εκατομμύρια μέλη.

Οι συγκεκριμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκουν στις τέσσερις μεγαλύτερες της χώρας καλύπτοντας κυρίως τους εργαζόμενους στη βιομηχανία και ελέγχοντας περίπου το 40% της δύναμης του Κογκρέσου των Συνδικάτων της Βρετανίας (TUC) στο οποίο υπάγεται ουσιαστικά το σύνολο των συνδικάτων της χώρας. Οι συζητήσεις για τη συγχώνευση ξεκίνησαν στις αρχές του 2005, αλλά δεν κατέληξαν σε απόλυτα επιτυχή αποτελέσματα, καθώς τον Ιούνιο του 2006 τα αρμόδια όργανα της GMB αποφάσισαν την μη ένταξη της οργάνωσης στο νέο συνδικάτο. Παρόλα αυτά η Amicus και η TGWU αποφάσισαν τη συγχώνευση τους διαμορφώνοντας το Unite the Union απαριθμώντας περίπου δύο εκατομμύρια μέλη. Το νέο συνδικάτο είναι πλέον το μεγαλύτερο της χώρας και ακολουθεί το Unison (το συνδικάτο των εργαζόμενων στο δημόσιο) με περίπου 1,3 εκατομμύρια μέλη.

Αξίζει τέλος να σημειωθεί ότι σε ανάλογη κίνηση συγχώνευσης προχώρησαν στα τέλη του 2005 τα συνδικάτα στον κλάδο της ανώτατης εκπαίδευσης. Πρόκειται για τη συγχώνευση των συνδικαλιστικών οργανώσεων NATFHE/ The University & College Lecturers' Union και AUT/ The Association of University Teachers από την οποία προέκυψε το University and College Union (UCU), το οποίο καλύπτει το διδακτικό προσωπικό στα κολλέγια και τα πανεπιστήμια της χώρας.

## 1.8 Απεργίες

Το Μάρτιο του 2006 περισσότεροι από ένα εκατομμύριο εργαζόμενοι στο δημόσιο, και ειδικότερα στο χώρο της τοπικής αυτοδιοίκησης πραγματοποίησαν απεργία με αφορμή την πρόθεση της κυβέρνησης να επιβάλλει αλλαγές στο σύστημα υπολογισμού και χορήγησης των συντάξεων. Η αφορμή για την πραγματοποίηση των κινητοποιήσεων σχετιζόταν με την πρόθεση κατάργησης του γνωστού ως κανόνα 85 (85 rule), σύμφωνα με τον οποίο ένας εργαζόμενος στην τοπική αυτοδιοίκηση μπορεί να συνταξιοδοτηθεί στην ηλικία των 60 ετών αν το άθροισμα του συνολικού και του εργάσιμου βίου του αντιστοιχεί στον αριθμό 85.

Με τον τρόπο αυτό ένας εργαζόμενος ηλικίας 60 ετών, ο οποίος εργάζεται 25 χρόνια στους δήμους και τις περιφέρειες της χώρας διατηρεί το δικαίωμα συνταξιοδότησης. Αν και τα συνδικάτα εμφανίστηκαν αρκετά συναινετικά απέναντι στο ενδεχόμενο επέκτασης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης για τους νέους εργαζόμενους με στόχο να αντιμετωπιστεί η μελλοντική κρίση χρηματοδότησης του ασφαλιστικού συστήματος, διαφώνησαν έντονα στην οποιαδήποτε εκχώρηση του δικαιώματος συνταξιοδότησης των ήδη εργαζόμενων με τον κανόνα 85. Επομένως το βάρος των νέων ρυθμίσεων επιβαρύνει τις πλάτες των νεότερων γενιών.



Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αντιδράσεις αυτές προέκυψαν στο σημείο αναμονής των τελικών κυβερνητικών αποφάσεων και σχεδόν αμέσως μετά την ολοκλήρωση του διαλόγου για το ασφαλιστικό ανάμεσα στα συνδικάτα και τις τοπικές-περιφερειακές αρχές, η οποία διήρκησε 13 εβδομάδες. Επισημαίνεται ότι τον Οκτώβριο του 2005 η κυβέρνηση και τα συνδικάτα του δημοσίου (υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης και τοπική αυτοδιοίκηση) κατέληξαν σε συμφωνία για την υιοθέτηση ενός πακέτου αλλαγών στις συντάξεις, σύμφωνα με το οποίο οι νέοι εργαζόμενοι θα λαμβάνουν σύνταξη μετά το 65 έτος της ηλικίας τους σε αντίθεση με τους ήδη εργαζόμενους, οι οποίοι θα συνταξιοδοτούνται με βάση τις ισχύουσες ρυθμίσεις.

## 2. Ιρλανδία

### 2.1. Γενικό πλαίσιο

Η Ιρλανδία αποτελεί μια μικρή ανοιχτή οικονομία με έντονο εξαγωγικό προσανατολισμό της εγχώριας βιομηχανίας, η οποία και σε σημαντικό βαθμό εξαρτάται από την πορεία των άμεσων διεθνών επενδύσεων. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 η Ιρλανδία αποτέλεσε και συνεχίζει να αποτελεί το σημείο αναφοράς αρκετών κύκλων πολιτικής με ποικίλα σχόλια, από τα οποία ξεχωρίζει ο χαρακτηρισμός της χώρας ως ο *Κέλτικος Τίγρης*. Κατά τη δεκαετία του 90 η Ιρλανδία παρουσίασε τα υψηλότερα επίπεδα οικονομικής μεγέθυνσης με μέσο επίπεδα 7,4% μεταξύ 1996-05, ενώ δύο έτη τη συγκεκριμένη περίοδο ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης ήταν υψηλότερος του 10%.

Άμεσο αποτέλεσμα των τάσεων αυτών ήταν η αύξηση της απασχόλησης κατά 46% (από 1,3 εκατομμύρια το 1996 σε 1,9 εκατομμύρια αντίστοιχα το 2005). Ο τονισμός του ιρλανδικού μοντέλου σχετίζεται κυρίως με την ικανότητα της χώρας τις τελευταίες δεκαετίες να προσελκύει επενδύσεις από το εξωτερικό μέσα από τη δημιουργία ενός φιλικού προς τις επιχειρήσεις φορολογικού περιβάλλοντος. Η ικανότητα αυτή είχε ως αποτέλεσμα τους υψηλούς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης, με ικανοποιητικές επιδόσεις στον τομέα μείωσης της ανεργίας.

Ουσιαστικά η Ιρλανδία τις τελευταίες δεκαετίες κεφαλαιοποίησε δύο από τα πιο σημαντικά συγκριτικά της πλεονεκτήματα: α) την αγγλική γλώσσα και β) την ύπαρξη μιας μεγάλης ομογένειας στις ΗΠΑ. Οι παράγοντες αυτοί ήταν καταλυτικοί για την απόφαση αρκετών πολυεθνικών επιχειρήσεων με έδρα τις ΗΠΑ να καταστήσουν την Ιρλανδία ως το βασικό προορισμό εγκαθίδρυσης παραγωγικών μονάδων με στόχο την άμεση πρόσβαση τους στις ευρωπαϊκές αγορές. Στην απόφαση αυτή συνέδραμαν η φιλική φορολογική πολιτική του κράτους, αλλά και η ηλικιακή δομή του εργατικού δυναμικού, καθώς η Ιρλανδία αποτελεί ίσως την μοναδική μη - γηράσκουσα κοινωνία (ageing society) της Ευρώπης διαθέτοντας το υψηλότερο αναλο-

γικά νεανικό πληθυσμό. Ανάλογες αποφάσεις στον τομέα της χωροθέτησης και εγκατάστασης της βιομηχανικής παραγωγής έλαβαν στη συνέχεια και άλλες επιχειρήσεις μη αμερικανικών συμφερόντων. Από τις αρχές του 1990 η Ιρλανδία αποτελεί σημαντικό πόλο διεθνών επενδύσεων και μεγέθυνσης των οικονομικών δεικτών, το οποίο έρχεται σε αντίθεση με ένα ιστορικό παρελθόν, όπου η φτώχεια, η εξωτερική μετανάστευση και η πολιτική αναστάτωση αποτελούσαν βαθιά ριζωμένα χαρακτηριστικά της κοινωνικής πραγματικότητας. Το μοντέλο αυτό παρουσιάζει ωστόσο και ορισμένες παρενέργειες όπως προκύπτει και στην συνέχεια του κειμένου.

Η κουλτούρα συνεργασίας και κοινωνικού διαλόγου θεμελιώθηκε σταδιακά από τις αρχές του '90 ενώ στο πλαίσιο αυτό το 2006 υπογράφηκε η 7<sup>η</sup> συνεχόμενη εθνική συμφωνία ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές. Πρόκειται για μια συμφωνία μεγαλύτερης συμβολικής σημασίας από την αντίστοιχη μιας εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας διότι η επίτευξή της σταδιακά έχει οδηγήσει σε αλλαγές υπερβαίνοντας τις συμβατικές και αναγκαίες υποχρεώσεις της αναπροσαρμογής των μισθών.

Με βάση τη μελέτη του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων η Ιρλανδία διακρίνεται από ένα από τα υψηλότερα επίπεδα στο ακαθάριστο κατά κεφαλήν εισόδημα (137,1 > ΕΕ-25 = 100), σχετικά υψηλό ποσοστό απασχόλησης (65,7% έναντι 62,8% για την ΕΕ-25 κατά την περίοδο 2000-04), χαμηλό ποσοστό ανεργίας (4,3% έναντι 8,7% στην Ένωση των 25 κατά την περίοδο 2000-04), υψηλούς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης (+6,1% έναντι +2,1% στην ΕΕ-25) και το υψηλότερο ποσοστό αύξησης των μισθών στην Ευρώπη (5,3% έναντι 3,0% μεταξύ 2000-04)<sup>19</sup>. Ωστόσο, όπως παρουσιάζεται σε επόμενη παράγραφο, καταγράφονται και αντικρουόμενες απόψεις σχετικά με το μέλλον των εργασιακών σχέσεων, των συνδικάτων και της ουσίας του κοινωνικού διαλόγου.

Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων τα σχετικά δεδομένα αποδεικνύουν ότι η μεταστροφή της χώρας από την παράδοση του εθελοντισμού και της μινιμαλιστικής παρέμβασης του κράτους της Βρετανίας προς το πρότυπο κοινωνικής διαχείρισης της απασχόλησης που διακρίνει τις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης δεν επέδρασε αρνητικά στην οικονομία. Η διαχρονική μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κεντρικό επίπεδο και όχι σε επίπεδο επιχείρησης φαίνεται δηλαδή να υποβοηθεί την διαδικασία της οικονομικής ανάπτυξης. Περίπου το 64% των μισθωτών της χώρας καλύπτεται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ένα 53% αυτών διαθέτει εργατικό εκπρόσωπο στο χώρο εργασίας, ενώ η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται στο 38%. Οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ιρλανδία κατά τα έτη 2006-07 έχουν ως εξής<sup>20</sup>:

---

19. Δες σχετικά <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/Ireland.html>

20. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για την Ιρ-

## 2.2. Εργατικό Δίκαιο

Η περίπτωση της Green Isle Foods αποτέλεσε ένα από τα πιο πολυσυζητημένα θέματα στην Ιρλανδία το 2006. Ειδικότερα η επιχείρηση το 2005 επιχείρησε να αναθεωρήσει τα ισχύοντα μέχρι πρότινος συστήματα οργάνωσης της εργασίας κατά ομάδες (βάρδιες) και υπερωριακής εργασίας για λόγους υψηλού κόστους παραγωγής. Η διαδικασία ωστόσο που ακολουθήθηκε ήταν μονομερής αγνοώντας την παρουσία και την ανάμειξη των συνδικάτων (SIPTU) στο όλο εγχείρημα μετατροπής του τρόπου οργάνωσης της εργασίας στο εργοστάσιο της εταιρίας. Σύμφωνα ωστόσο με το άρθρο 8 του Νόμου για τις εργασιακές σχέσεις του 2004 η διαδικασία μετατροπής του προγράμματος εργασίας και στελέχωσης όφειλε να λάβει υπόψη του τις απόψεις των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό και σε συνδυασμό με απειλές της διεύθυνσης ότι θα απολυθούν όσοι εργαζόμενοι εκχωρήσουν στην επιτροπή εργαζομένων την μεταφορά των απόψεων τους για το νέο πρόγραμμα εργασίας, τα συνδικάτα κατέθεσαν μηνύσεις περί θυματοποίησης μέρους του προσωπικού που είναι μέλη και εκπρόσωποι του συνδικάτου των εργαζομένων. Τελικά οι εργαζόμενοι δικαιώθηκαν δικαστικά και η επιχείρηση υποχρεώθηκε να αποζημιώσει τους 24 εργαζόμενους, οι οποίοι προχώρησαν στην καταγγελία της εταιρίας.

## 2.3. Διαπραγμάτευση - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Μετά τον συμβιβασμό που επετεύχθη στα Ιρλανδικά Πορθμεία (Irish Ferries) στο τέλος του 2005 και τα οποία απείλησαν να εκτροχιασθεί η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου άρχισαν και πάλι (Φεβρουάριος 2006) οι διαπραγματεύσεις για την σύναψη της 7<sup>ης</sup> συνεχόμενης εθνικής κοινωνικής συμφωνίας. Επισημαίνεται ότι η διαμάχη μεταξύ του SIPTU (Συνδικάτο τεχνικού και βιομηχανικού προσωπικού στις υπηρεσίες) και των Irish Ferries απείλησε σοβαρά το μοντέλο κοινωνικής συναίνεσης όσον αφορά στον καθορισμό των αμοιβών. Η περίπτωση της απεργίας στην Irish Ferries έφερε στην επιφάνεια μια σειρά σημαντικά ζητήματα, όπως οι απολύσεις, η ανάθεση έργου σε εξωτερικές επιχειρήσεις μέσω υπεργολαβιών (outsourcing), η μετανάστευση από τις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης<sup>21</sup>. Τα συνδικάτα από την πλευρά τους με την κορυφαία οργάνωσή τους (Irish Congress of Trade Unions, ICTU) εισήλθαν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων με τα εξής αιτήματα:

- Ισότιμη μεταχείριση αλλοδαπού και εγχώριου εργατικού δυναμικού,
- Υιοθέτηση μέτρων για τους εργαζόμενους μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης,

---

*λανδία αναλαμβάνει το εβδομαδιαίο περιοδικό για θέματα εργασιακών σχέσεων Industrial Relations News (IRN) με υπεύθυνο τον Brian Sheehan.*

21. *Επισημαίνεται ότι μέχρι στιγμής μόνο η Ιρλανδία, το ΗΒ και η Σουηδία έχουν άρει τους περιορισμούς στην μετανάστευση εργαζομένων από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης.*

- Μη αναστολή κατά ένα χρόνο της ημερομηνίας ενσωμάτωσης της κοινοτικής οδηγίας για το δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων (2002/14/EK)
- Ενίσχυση της αποδοτικότητας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας
- Τροποποίηση του ισχύοντος καθεστώτος για τις ομαδικές απολύσεις, για την μεταφορά επιχειρήσεων και των αδικαιολόγητων απολύσεων.

Παρόλα αυτά ο ηγέτης του Κογκρέσου, David Begg, πρότεινε την σύναψη μακροβιότερων συλλογικών συμφωνιών. Στον αντίποδα οι εργοδότες (IBEC) τόνισαν ότι δεν έχουν αντίρρηση να ενισχυθούν οι υπάρχουσες προστατευτικές ρυθμίσεις και η αύξηση των επισκέψεων των επιθεωρητών εργασίας στις επιχειρήσεις. Παρόλα αυτά επισημαίνουν ενδεχόμενα προβλήματα στην περίπτωση της αύξησης των εξουσιών των επιθεωρητών ή της θέσπισης μέτρων που θα μπορούσαν να προκαλέσουν ζημιά στην ελκυστικότητα της Ιρλανδίας ως προορισμού για διεθνείς επενδύσεις από το εξωτερικό. Στα μισθολογικά το IBEC δεν επιθυμεί την αύξηση των μισθών σε επίπεδα μεγαλύτερα των αντίστοιχων αυξήσεων στους μισθούς σε άλλες ανταγωνιστικές χώρες, δηλαδή μέχρι 3% περίπου το χρόνο, ή ελάχιστα από το επίπεδο του πληθωρισμού. Επιπλέον το IBEC τόνισε ότι είναι ασύμβατη η παράλληλη διαπραγμάτευση σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, ενώ η επίτευξη συμφωνίας για τους μισθούς με τριετή ορίζοντα είναι ιδιαίτερα επιθυμητή. Τελικά η νέα συλλογική συμφωνία προβλέπει αυξήσεις στους μισθούς σε επίπεδα της τάξης του 10% για τους κλάδους της οικονομίας, όπου λειτουργούν συνδικάτα. Η ισχύς της ορίζεται σε 27 μήνες. Παράλληλα από τη νέα συμφωνία προβλέπεται η ενίσχυση των επιπέδων κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων μέσα από μια δέσμη μέτρων, καθώς και μια σειρά από μέτρα τόνωσης της απασχόλησης με μακροπρόθεσμο ορίζοντα.

Άξιες αναφοράς ήταν και οι συμφωνίες στη δημόσια επιχείρηση ηλεκτρισμού (ESB), στην Irish Ferries και στις τράπεζες. Η 4ετους διάρκειας συλλογική συμφωνία που επιτεύχθηκε κατά το 2006 στην ESB καλύπτει θέματα αμοιβών, συντάξεων και ευρύτερων οργανωτικών αλλαγών στο πρότυπο της εργασίας στην επιχείρηση. Η συμφωνία έλαβε την υποστήριξη της πλειοψηφίας των 9.000 εργαζομένων της ESB. Ανάλογου χαρακτήρα συμφωνίες είχαν ολοκληρωθεί παλαιότερα. Πρόκειται για το Cost and Competitiveness Review, που καλύπτει την χρονική περίοδο 1996-1999 και το Programme for Competitiveness and Transformation, του οποίου η ισχύς έληξε τον Ιούλιο του 2005.

Η διαμάχη μεταξύ των εργαζομένων και της διεύθυνσης στην Irish Ferries, η οποία απείλησε την επίτευξη της εθνικής συμφωνίας για τους μισθούς και ξεκίνησε στις αρχές του 2005, έλαβε τέλος με την τριετούς διάρκειας συμφωνία που επιτεύχθηκε σχεδόν 12 μήνες αργότερα. Η συμφωνία αυτή εκτός του ότι θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η συγκεκριμένη απεργιακή διαμάχη σημάδεψε το κλίμα των

εργασιακών σχέσεων της χώρας, θεωρείται παράλληλα και ιδιαίτερα καινοτόμος για το εθνικό σύστημα συλλογικής ρύθμισης της εργασίας με αμφιλεγόμενο ωστόσο περιεχόμενο. Με βάση τη συμφωνία προβλέπονται τα εξής:

- Η εταιρία μπορεί νόμιμα να προβαίνει σε ανάθεση μέρους των δραστηριοτήτων της σε εξωτερικούς συνεργάτες και εταιρίες υπεργολαβίας, καθώς και να διατηρεί την κυπριακή σημαία σε ορισμένα οχηματαγωγά πλοία. Οι ρυθμίσεις αυτές επιτρέπουν στην εταιρία να εξασφαλίσει εξοικονόμηση κόστους της τάξης των 11,5 εκατομμυρίων ευρώ,
- Οι νεοπροσλαμβανόμενοι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι περισσότεροι εκ των οποίων προέρχονται από την Λετονία, θα έχουν τις ίδιες εργασιακές συνθήκες με το υπάρχον προσωπικό και οι μισθοί τους θα διαμορφώνονται στη βάση των κατώτατων μισθολογικών κλιμακίων που ισχύουν στην Ιρλανδία,
- Οι εργαζόμενοι που θα αποχωρήσουν ως αποτέλεσμα του σχεδίου αναδιάρθρωσης της επιχείρησης θα λάβουν αποζημίωση απόλυσης, η οποία θα αντιστοιχεί σε επίπεδα αποδοχών μέχρι και 8 εβδομάδες υπηρεσίας ανά έτος.

Τέλος, από τη σύναψη συλλογικής συμφωνίας ανάμεσα στις Ενωμένες Τράπεζες της Ιρλανδίας (Allied Irish Banks, AIB) και στην Ένωση Τραπεζοϋπαλλήλων (Irish Bank Officials Association, IBOA), προέκυψε νέο πλαίσιο για την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων στις τράπεζες. Η σχετική συμφωνία περιλαμβάνει αξιοσημείωτες μισθολογικές αυξήσεις και την εισαγωγή νέων συστημάτων καθορισμού της αμοιβής με βάση την ατομική απόδοση. Ενδεικτικά μέτρα της συμφωνίας είναι τα εξής:

- Αύξηση των μισθών για όλο το προσωπικό κατά 2,5%,
- Αύξηση των μισθών σε ποσοστά έως και 15% για το ειδικευόμενο προσωπικό,
- Αύξηση των μισθών σε ποσοστά έως και 7,5% για τους κατόχους διευθυντικών θέσεων,
- Εισαγωγή ενός νέου εθελοντικού προγράμματος αμοιβής με βάση την απόδοση,
- Εισαγωγή πρόσθετων αμοιβών και χρηματικών παροχών με την μορφή bonus και πριμ που αντιστοιχούν σε επίπεδα μισθολογικής αύξησης του 3,7% έως και 7,3%.

Η συμφωνία ανακοινώθηκε τον Φεβρουάριο του 2006 και αποτελεί ουσιαστικά τη δεύτερη γενιά της εταιρικού χαρακτήρα συναινετικής συμφωνίας του 2005, η οποία στοχεύει στην ενίσχυση της ικανότητας επίλυσης των εργατικών διαφορών σε επίπεδο υποκαταστήματος, ενώ επίσης δίνεται μεγαλύτερη έμφαση σε στρατηγικού χαρακτήρα θέματα που χαράσσονται σε επίπεδο κορυφής μεταξύ των συνδικάτων

και της διοίκησης. Και αυτή, ωστόσο η συμφωνία γεννά σοβαρούς προβληματισμούς για το περιεχόμενό της και τις συνέπειες, κυρίως μακροπρόθεσμες, στο πλαίσιο του προσανατολισμού που κινείται ο κοινωνικός διάλογος στη χώρα.

#### 2.4. Συνδικάτα

Μια νέα μελέτη διερεύνησης των απόψεων των εργαζομένων, που αντικρούει την καλλιεργούμενη ευφορία που διαμορφώνει η κοινωνική συναίνεση και ο κοινωνικός διάλογος, συμπεραίνει ότι πολλοί εργαζόμενοι που δεν ανήκουν σε κάποιο συνδικάτο θα ήταν πρόθυμοι να γίνουν μέλη ενός συνδικάτου αν οι εργοδότες τους δεν ήταν αρνητικοί απέναντι σε αυτό το ενδεχόμενο. Ειδικότερα, η μελέτη του καθηγητή εργασιακών σχέσεων και ανθρωπίνων πόρων του Πανεπιστημιακού Κολλεγίου του Δουβλίνου (UCD) John Geary (2006) *“Employee Voice in the Irish Workplace: Status and Prospect”* καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τα συνδικάτα θα μπορούσαν να αυξήσουν τη δύναμή τους αν οι εργοδότες ήταν περισσότερο θετικοί στο ζήτημα της συνδικαλιστικής παρουσίας και εκπροσώπησης. Σύμφωνα με τα ευρήματα της μελέτης αν οι εργοδότες ήταν περισσότερο φιλικόι προς τα συνδικάτα, τότε η συνδικαλιστική πυκνότητα θα αντιστοιχούσε σε διπλάσια επίπεδα προσεγγίζοντας το 71% των εργαζομένων.

Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας της χώρας (CSO), η συνδικαλιστική πυκνότητα αντιστοιχεί σήμερα σε σαφώς μικρότερα επίπεδα (της τάξης του 38%) σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας του 1980, όπου τα αντίστοιχα επίπεδα ήταν ιδιαίτερα υψηλά (62%). Σύμφωνα με τον καθηγητή Geary αυτή η μείωση βασίζεται στην ύπαρξη ενός σημαντικού κενού εκπροσώπησης, επικεντρώνοντας στους μηχανισμούς μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι θα επιθυμούσαν να εκφράσουν τις ανησυχίες τους στους εργοδότες τους. Τα ευρήματα του Geary προέρχονται από δύο έρευνες: την έρευνα στις απόψεις των εργαζομένων και τις προσδοκίες τους από τους χώρους εργασίας (NCPP/ESRI/UCD, 2003) και την έρευνα του UCD για τη γνώμη των εργαζομένων (UCD, 2005). Με βάση τα πορίσματα των σχετικών ερευνών προκύπτουν τα εξής:

- Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας οφείλεται στην μετατόπιση της απασχόλησης σε κλάδους, όπως οι υπηρεσίες, όπου τα συνδικάτα δεν έχουν κατά παράδοση ισχυρή παρουσία.
- Σημαντικό επίσης ρόλο σε αυτό διαδραματίζει η βαθιά εξάρτηση από τις εισροές ξένου κεφαλαίου με αποτέλεσμα πολλές πολυεθνικές επιχειρήσεις με έδρα τις ΗΠΑ να επιλέγουν την απουσία της συνδικαλιστικής παρουσίας.
- Σε σχετική ερώτηση για το λόγο που κάποιοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να είναι μέλη εργατικών σωματείων ο βασικός λόγος αποκαλύφθηκε ότι ήταν τα αυξημένα πλεονεκτήματα που απονέμει η συνδικαλιστική ιδιότητα κυρίως ως

προς την προστασία της απασχόλησης (93%) και την ικανότητα των συνδικάτων να εξασφαλίζουν καλύτερους μισθούς και συνθήκες εργασίας (89%).

- Για μια μερίδα εργαζομένων η ένταξη σε εργατικό σωματείο αποτελεί αναγκαία εξέλιξη, καθώς γίνεται αντιληπτή σαν βασικός όρος της εργασιακής σχέσης (69%) και είναι συνέπεια της άτυπης πίεσης από τους συναδέλφους τους (68%).
- Στο σύνολο τους οι μελέτες αποκαλύπτουν ότι η αξία της συμμετοχής στα συνδικάτα στην Ιρλανδία έχει στέρεες βάσεις και δεν διαπιστώνεται η ύπαρξη ικανών αποδεικτικών στοιχείων ότι έχουν μειωθεί οι προσανατολισμοί των εργαζομένων απέναντι στα συνδικάτα.
- Οι εργαζόμενοι διατηρούν περιορισμένες προσδοκίες όσον αφορά στο επίπεδο της εργατικής εκπροσώπησης, το οποίο οι εργοδότες είναι διατεθειμένοι να τους παρέχουν. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι μη-συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η ένταξη τους σε εργατικό σωματείο θα απειλούσε τις προοπτικές της καριέρας τους.
- Μόνο το 24% των μη-συνδικαλισμένων εργαζομένων έχει ερωτηθεί για το εάν επιθυμεί να γίνει μέλος ενός συνδικάτου. Στο υπόλοιπο 76% δεν έχει γίνει ποτέ τέτοια κρούση.
- Σε χώρους εργασίας με συνδικαλιστική παρουσία κάτι παραπάνω από το 40% των μη-συνδικαλισμένων εργαζομένων επισήμανε την θέλησή του να γίνει μέλος εργατικού συνδικάτου.
- Σε χώρους εργασίας, τέλος, όπου οι εργοδότες θα ευνοούσαν την πιθανότητα εργατικής εκπροσώπησης, το 64% των εργαζομένων θα επέλεγε τη συμμετοχή σε συνδικάτο, ενώ αντίθετα στις περιπτώσεις, όπου οι εργοδότες θα ήταν εχθρικοί ως προς αυτό, μόλις το 28% των εργαζομένων θα εντάσσονταν σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση...

### 3. Γερμανία

#### 3.1. Γενικό πλαίσιο

Οι εξελίξεις στο τοπίο των εργασιακών σχέσεων στη Γερμανία συνεχίζουν να επηρεάζονται βαθύτατα από τις σαφείς τάσεις περιορισμού των κοινωνικών παροχών και της υποχώρησης του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο, οι οποίες ξεκίνησαν στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Καθοριστικής σημασίας παράγοντας για την εμφάνιση των εξελίξεων αυτών στάθηκε η ενοποίηση της χώρας με το ανατολικό τμήμα να χρησιμοποιείται συχνά ως «δοκιμαστικό πεδίο βολής» των ασκήσεων ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων και των πολιτικών μείωσης του κόστους εργασίας.

Οι διαφορές στους μισθούς και στη δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ της δυτικής και της ανατολικής Γερμανίας, αλλά κυρίως το σοκ που προκάλεσε το εγχείρημα της ενοποίησης στην οικονομία καλλιέργησαν το έδαφος για την εμφάνιση πολιτικών συγκράτησης των μισθών και ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων με πρόσχημα την υιοθέτηση στόχων περιορισμού των διαφορών ανάμεσα στις διάφορες περιφέρειες της χώρας. Από την άλλη πλευρά κατέστησαν συχνή την απειλή της μεταφοράς αρκετών επιχειρήσεων από το δυτικό τμήμα αν οι διεκδικήσεις των συνδικάτων δεν χαρακτηρίζονταν από μετριοπάθεια, σύνεση και «εθνική υπευθυνότητα».

Άλλωστε από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 η χριστιανοδημοκρατική κυβέρνηση ήταν ιδιαίτερα σαφής στο πώς θα έπρεπε η χώρα να πορευτεί στο μέλλον. Ο ίδιος μάλιστα ο καγκελάριος Kohl, το 1993, έχοντας ως στόχο να στηλιτεύσει το γερμανικό μοντέλο συλλογικής διαπραγμάτευσης και την αντίσταση των συνδικάτων στο πρόγραμμα αναδιάρθρωσης της οικονομίας χαρακτήρισε σε ομιλία του στη Bundestag τη Γερμανία σαν ένα «σύγχρονο συλλογικό πάρκο αναψυχής».

Την ίδια χρονιά, η κυβέρνηση δημοσίευσε το Standort Report, μια έκθεση εμπειρογνομόνων με 147 «αναγκαία» μέτρα για την απελευθέρωση της οικονομίας. Τα πιο πολλά από αυτά τα μέτρα εντάχθηκαν ένα χρόνο αργότερα στο νόμο για την εξασφάλιση των επενδύσεων και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της γερμανικής οικονομίας (Standortsicherungsgesetz). Αξίζει να σημειωθεί ότι το 1997 η ανεργία αναρριχήθηκε στα υψηλότερα επίπεδα από την εποχή των τελευταίων χρόνων της δημοκρατίας της Βαϊμάρης παρά τα μέτρα των χριστιανοδημοκρατικών κυβερνήσεων τα προηγούμενα χρόνια (Urchurch, 2000). Στο ίδιο όμως πνεύμα φαίνεται ότι κινήθηκαν και οι επερχόμενες από το 1998 και εντεύθεν σοσιαλδημοκρατικές κυβερνήσεις. Είναι χαρακτηριστική η πρόσφατη σχετικά δήλωση του καγκελάριου Schröder ότι «...οι τεμπέληδες δεν έχουν θέση στη Γερμανία...»<sup>22</sup> με αποτέλεσμα η ένταση των προσπαθειών ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας που παρατηρείται έντονα τα τελευταία χρόνια να μην προξενεί έκπληξη. Με άλλα λόγια στην περίπτωση της Γερμανίας, η διαπάραξη των σχέσεων εργασίας και κεφαλαίου φαίνεται να έχει γίνει πιο έντονη τις τελευταίες δύο δεκαετίες με αποκορύφωμα τις μετοχοποιήσεις της Lufthansa και της Deutsche Telecom, τις ανεπιτυχείς προσπάθειες φορολογικής μεταρρύθμισης το 1997, το πρόγραμμα οικονομικής σταθερότητας και σύγκλισης που επέφερε και την «επιβεβλημένη» παραίτηση του κεννσιανού υπουργού Οικονομικών, Oscar Lafontaine, τον Μάρτιο του 1999, καθώς

---

22. Πρόκειται για μια συνέντευξη που έδωσε ο καγκελάριος Schröder στις 17/04/2001 στην εφημερίδα Bild, όπου αφού χαρακτήρισε τους άνεργους «λουφαδόρους» (Druckeberger), κάλεσε τις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης να περικλύουν δραστηριότητες τις ενισχύσεις τους σε εκείνους τους άνεργους, οι οποίοι αρνούνται να δεχτούν οποιαδήποτε θέση τους προσφέρεται. Αξίζει να σημειωθεί πάντως ότι την περίοδο εκείνη, τα επίπεδα της ανεργίας στην Αν. Γερμανία κυμαίνονται στο 18% και η μείωση της ανεργίας σε εθνικό επίπεδο τα προηγούμενα δύο χρόνια κυμάνθηκε σε ασήμαντα επίπεδα. Το 1999 εξάλλου, το σύνολο των υπερωρών υπερέβη τις 3,6 δισεκατομμύρια ώρες, οι μισές εκ των οποίων ήταν άνευ αποδοχών (βλέπε εφημ. Εποχή, 22/04/2001, σελ. 14).



και το πακέτο μέτρων της νυν κυβέρνησης, γνωστό ως Agenda 2010, για το ασφαλιστικό και την μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας με βάση τις προτάσεις Hartz.

Παράλληλα με αυτές τις εξελίξεις μια σειρά από συλλογικές συμβάσεις για την αναδιοργάνωση του ωραρίου εργασίας, σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, είχαν ως αποτέλεσμα την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς οι περισσότερες συμβάσεις, ακόμη και αν περιελάμβαναν μείωση του χρόνου εργασίας σε εβδομαδιαία ή ετήσια βάση, υποχρέωναν την εργατική πλευρά σε μια σειρά από παραχωρήσεις, όπως είναι για παράδειγμα η αύξηση της εργασίας το Σαββατοκύριακο και τις νυκτερινές ώρες ή η μείωση και το «πάγωμα» των αποδοχών.

Στο πλαίσιο αυτό δεν εκπλήσσουν η εμφάνιση χαμηλότερων αυξήσεων στους μισθούς (2,3% έναντι 3,0% για την περίοδο 2000-04) σε σχέση με το μέσο κοινοτικό όρο, καθώς και η οπισθοχώρηση των συλλογικών μειώσεων στα χρονικά όρια εργασίας με την εμφάνιση διαφορετικών εξελίξεων ανάμεσα στο δυτικό και στο ανατολικό τμήμα της χώρας. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Eurostat μεταξύ 1995 – 2004 οι πραγματικοί μισθοί στη Γερμανία παρουσίασαν τις μικρότερες αυξήσεις σε επίπεδο Ένωσης και ουσιαστικά παρέμειναν αμετάβλητοι.

Επιπλέον με βάση τα στοιχεία του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών Hans Böckler (WSI), οι πραγματικοί μισθοί στη Γερμανία μειώθηκαν κατά 0,9% τη συγκεκριμένη περίοδο σε σύγκριση με μια μέση αύξηση της τάξεως του 7,4% στην ΕΕ-15. Οι πτωτικές αυτές τάσεις συνεχίστηκαν και στο πρώτο τρίμηνο του 2006. Σοβαρός παράγοντας για τις παρούσες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη Γερμανία αναδεικνύεται η άσκηση των πρωθυπουργικών καθηκόντων το 2006 από την Angela Merkel και τον υφιστάμενο κυβερνητικό συνασπισμό χριστιανοδημοκρατών και σοσιαλδημοκρατών.

Η νέα ηγεσία της χώρας έχει αφήσει έντονα το στίγμα της, καθώς επιχειρεί την ολοκλήρωση ευρύτερων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και στο σύστημα κοινωνικής προστασίας, οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με τις συνδικαλιστικές διεκδικήσεις και τις επιθυμίες του κόσμου της εργασίας. Ενδεικτικά παραδείγματα των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων της κυβέρνησης Μέρκελ, τα οποία προκάλεσαν την αντίθεση των συνδικάτων περιλαμβάνουν τα εξής:

- Σταδιακή απελευθέρωση του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων (Νοέμβριος 2006),
- Σταδιακή άνοδος των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης από τα 65 στα 67 έτη,
- Προτάσεις δραστηκής αναμόρφωσης του εθνικού συστήματος υγείας,
- Συνεχιζόμενη άρνηση της κυβέρνησης να καθιερώσει γενικά κατώτατα όρια στους μισθούς και στις συντάξεις<sup>23</sup>.

---

23. Τον Μάρτιο του 2007 θεσμοθετήθηκαν κατώτατα όρια αμοιβής για τους εργαζόμενους στις υπηρεσίες καθαρι-

Από την επισκόπηση της αρθρογραφίας στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων<sup>24</sup>, αλλά και από την διερεύνηση άλλων πηγών προκύπτει ότι οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων σχετίζονται άμεσα με τα παρακάτω ζητήματα:

- Διαπραγματεύσεις – Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- Απασχόληση – Ανεργία
- Αναδιαρθρώσεις και πρακτικές αναδιοργάνωσης της εργασίας
- Πολιτικές αμοιβών.

Στη συνέχεια ακολουθούν ενδεικτικά παραδείγματα που αποδεικνύουν την κυριαρχία της συγκεκριμένης θεματολογίας στη Γερμανία κατά τα έτη 2006-2007.

### 3.2. Απασχόληση - Ανεργία

Στα μέσα Ιανουαρίου του 2006, ο Γερμανικός Σύνδεσμος Βιομηχανικών και Εμπορικών Επιμελητηρίων (DIHK) δημοσίευσε τα αποτελέσματα μελέτης για τη ζήτηση πτυχιούχων ανώτερων και ανώτατων σχολών. Η έρευνα αποκάλυψε ότι το 16% του δείγματος των επιχειρήσεων δεν μπορεί να καλύψει τις κενές θέσεις εργασίας, παρά τα επίμονα και υψηλά ποσοστά της ανεργίας. Επίσης η πλειοψηφία των επιχειρήσεων προγραμματίζει περισσότερες ευκαιρίες κατάρτισης στο μέλλον με σκοπό την υπέρβαση της έλλειψης δεξιοτήτων.

Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με αντίστοιχη έρευνα του 2001 η κατάσταση έχει βελτιωθεί ως αποτέλεσμα και των εξελίξεων στο επίπεδο της ανεργίας και των υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης στα τέλη της δεκαετίας του 1990, καθώς το αντίστοιχο ποσοστό αδυναμίας κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας εξαιτίας της έλλειψης των κατάλληλων δεξιοτήτων ανέρχονταν στο 39%. Επιπλέον από την έρευνα προκύπτει ότι η πρόσληψη του κατάλληλα ειδικευμένου προσωπικού είναι ιδιαίτερα δύσκολη στους κλάδους για τους οποίους αναμένεται να αυξηθεί η απασχόληση. Στον φαρμακευτικό κλάδο περίπου το 30% των επιχειρήσεων δεν μπορούν να αντλήσουν το προσωπικό που χρειάζονται. Αντίστοιχα μια στις τέσσερις επιχειρήσεις στον κλάδο της κατασκευής μηχανημάτων και μηχανολογικού εξοπλισμού

---

ότητας. Σύμφωνα με σχετική μελέτη του *eiro* οι ρυθμίσεις για τα κατώτατα όρια αμοιβών καλύπτουν μόλις το 2,1% των απασχολούμενων της χώρας παρά τη σταδιακή εισαγωγή σχετικών ορίων σε διάφορα επαγγέλματα του κατασκευαστικού κυρίως κλάδου από το 1997 και εντεύθεν (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/03/articles/de0703049i.html>). Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι αναμένεται σχετική νομοθετική ρύθμιση και ότι σε επίπεδο Ένωσης μόλις 7 χώρες, μεταξύ αυτών και η Γερμανία, δεν χαρακτηρίζονται από την ύπαρξη ενός γενικού κατώτατου ορίου στους μισθούς και τα ημερομίσθια.

24. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κεμένων που καλύπτουν την περίπτωση της Γερμανίας αναλαμβάνει ομάδα ερευνητών του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI), το οποίο λειτουργεί στα πλαίσια του Ιδρύματος Hans Böckler, καθώς και του Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

αντιμετωπίζει το ίδιο πρόβλημα. Παράλληλα οι μεγάλες επιχειρήσεις δείχνουν να επηρεάζονται περισσότερο στο συγκεκριμένο ζήτημα από ότι οι μικρότερες.

### Πίνακας 3

#### Απαντήσεις επιχειρήσεων στο ζήτημα της έλλειψης δεξιοτήτων (2005 και 2001)

	Φθινόπωρο 2005	Φθινόπωρο 2001
Περισσότερη κατάρτιση	56%	59%
Συμφωνίες ευέλικτης ρύθμισης του χρόνου εργασίας	49%	34%
Προσαρμογή παραγωγής	7%	12%
Αναδιάρθρωση παραγωγής	39%	44%
Υψηλότερη ανάμειξη των εργαζόμενων ώριμης ηλικίας	15%	13%
Απασχόληση ειδικευμένων εργαζομένων από το εξωτερικό	6%	12%

Πηγή: DIHK (2006)

Από τον πίνακα φαίνεται ότι η παροχή περισσότερων προγραμμάτων κατάρτισης αποτελεί την πιο συνηθισμένη ανταπόκριση των επιχειρήσεων στο πρόβλημα στελέχωσης. Αντίθετα οι επιχειρήσεις που επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο κάνουν συχνά χρήση διαφόρων μέτρων ευελιξίας στην οργάνωση του εργάσιμου χρόνου.

Τα αποτελέσματα του DIHK (2006) συνάδουν με την τάση αύξησης των συμβολαίων μαθητείας, τα οποία δείχνουν αυξημένη προθυμία των επιχειρήσεων να καταρτίσουν τους νέους εργαζόμενους. Σύμφωνα με σχετική έκθεση (Ιανουάριος 2006) 63.400 νέες θέσεις κατάρτισης έχουν δημιουργηθεί από τον Ιανουάριο του 2005 ενώ παράλληλα οι επιχειρήσεις προσέφεραν 42.000 θέσεις εργασιακής εμπειρίας. Επίσης ο αριθμός των ατόμων που δεν επιτυγχάνει να ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης έχει μειωθεί από τον Σεπτέμβριο από τις 40.900 στις 15.200, παρόλο που ο συνολικός αριθμός των συμβάσεων μαθητείας το 2005 έχει μειωθεί κατά 4% σε σχέση με το 2004.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι το 2006 παρατηρήθηκε σημαντική κινητικότητα στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης στον τομέα της ενεργού γήρανσης και της παράτασης του εργάσιμου βίου. Ειδικότερα τον Ιούλιο του 2006 ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Franz Muntefering, κατέθεσε το λεγόμενο πρόγραμμα Πρωτοβουλία για τους 50 και άνω (50plus Initiative) σύμφωνα με το οποίο διευκολύνεται η επανένταξη των ώριμης ηλικίας ανέργων στην αγορά εργασίας. Η επανένταξη αυτή βασίζεται στις εξής μεθόδους:

- Επιδότηση μισθού στους ανέργους που δικαιούνται να λαμβάνουν επίδομα ανεργίας για τουλάχιστον 120 ημέρες στην περίπτωση που αποδεχθούν μια νέα θέση εργασίας η οποία αμείβεται σε επίπεδα χαμηλότερα από αυτά της τελευταίας θέσης εργασίας τους πριν μείνουν άνεργοι. Η επιδότηση αυτή στοχεύει στην αναπλήρωση των οικονομικών απολαβών ανάμεσα στην νέα και την προηγούμενη θέση εργασίας. Έτσι για τον πρώτο χρόνο εργασίας το ποσοστό της επιδότησης – αναπλήρωσης αντιστοιχεί στο 50% της καθαρής αμοιβής και για το δεύτερο χρόνο το σχετικό ποσοστό περιορίζεται στο 30% της σχετικής διαφοράς. Παράλληλα το επίπεδο των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης περιορίζεται στο 90% των συμβατικών, ώστε να μειωθεί το κόστος στο επίπεδο της σύνταξης από την κατοχή μιας θέσης εργασίας με χαμηλότερο μισθό.
- Οι επιχειρήσεις, οι οποίες προσλαμβάνουν άνεργους άνω των 50 ετών λαμβάνουν επιδότηση σε επίπεδα της τάξης 20% - 40% του σχετικού μισθολογικού κόστους. Η επιδότηση αυτή διαρκεί μέχρι δύο χρόνια και με την προϋπόθεση ότι κάθε άνεργος άνω των 50 ετών θα απασχοληθεί τουλάχιστον ένα χρόνο στην επιχείρηση.

### **3.2. Πολιτική αμοιβών - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**

Η συζήτηση για τον γενικό κατώτατο μισθό αποτελεί κεντρικό θέμα προβληματισμού κατά τα τελευταία χρόνια. Στη Γερμανία δεν υπάρχει κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο που να καθορίζεται είτε με νόμο είτε με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί συνομιλητές σε κλαδικό επίπεδο. Οι ΣΣΕ δεσμεύουν κατ' αρχήν μόνο τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Για να ενισχυθεί το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ, η ισχύς των ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί στο σύνολο των εργαζόμενων και εργοδοτών του κλάδου με απόφαση του Υπουργού Εργασίας (Allgemeinverbindlicherklärung) με δύο τρόπους:

Σύμφωνα με το νόμο «για τις ΣΣΕ» (Tarifvertragsgesetz) του 1949, αν οι εργοδότες που υπογράφουν τη ΣΣΕ απασχολούν το 50% των εργαζομένων του κλάδου, η ισχύς της ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί με υπουργική απόφαση σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου, έπειτα από σύμφωνη γνώμη της ειδικής επιτροπής για τη συλλογική διαπραγμάτευση (Tarifausschuss), στην οποία συμμετέχουν τρεις εκπρόσωποι των εργαζομένων και τρεις εκπρόσωποι των εργοδοτών. Ωστόσο, την τελευταία δεκαεπενταετία, με την αυξημένη εισροή φτηνού εργατικού δυναμικού ιδίως από τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης και την εντεινόμενη άρνηση των εργοδοτών να συμμετέχουν σε διαπραγματεύσεις για υπογραφή ΣΣΕ, η ρήτρα του 50% γινόταν όλο και πιο δύσκολο να πληρωθεί. Έτσι, προέκυψε η ανάγκη νέας ρύθμισης. Μετά από τροποποίηση του νόμου «για την απόσπαση εργαζομένων» (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) του 1996 υιοθετήθηκε ότι η επέκταση της ισχύος ΣΣΕ είναι δυνατή με Υπουργική Απόφαση χωρίς να απαιτείται η σύμφωνη γνώμη της ειδικής επιτρο-

πής και η ρήτρα του 50%. Ο νόμος «για την απόσπαση εργαζομένων» αρχικά κάλυπτε μόνο τον κατασκευαστικό κλάδο. Στη συνέχεια επεκτάθηκε στον κλάδο των οικοδομών και του καθαρισμού. Έπειτα από την τελευταία τροποποίηση του 2007, ο νόμος περιέλαβε στο πεδίο ισχύος του και τις ταχυδρομικές υπηρεσίες. Σήμερα υπάρχουν επτά ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές. Πρόσφατα η συζήτηση επικεντρώνεται στην εισαγωγή εθνικού νομοθετημένου κατώτατου μισθού στα πλαίσια της τροποποίησης του νόμου για τους ελάχιστους όρους και συνθήκες εργασίας (Mindestarbeitsbedingungsgesetz).

Το 2006 υπογράφηκαν 67.289 συλλογικές συμβάσεις εργασίας με βάση την αρμόδια υπηρεσία του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Εσωτερικών Υποθέσεων (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). Αξίζει να σημειωθεί ότι το αντίστοιχο μέγεθος το 2005 αντιστοιχούσε σε 64.341 συμβάσεις εκ των οποίων οι 36.077 αποτελούσαν συλλογικές συμφωνίες που επιτεύχθηκαν μεταξύ εργοδοτικών και συμβουλίων εργαζομένων (Verbandstarifverträge), ενώ 31.212 αποτελούσαν επιχειρησιακές συμβάσεις (Firmentarifverträge), οι οποίες πραγματοποιήθηκαν μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και μεμονωμένων εργοδοτών. Το φαινόμενο της αποφυγής των επιχειρήσεων να συμμορφωθούν με τα αποτελέσματα των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων εντάθηκε από τα μέσα της δεκαετίας του '90 (Κουζής, 2001). Στο πλαίσιο αυτό αρκετές επιχειρήσεις έπαψαν να είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων και προχώρησαν στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο. Οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις εργοδότες προβαίνουν σε αυτή την κίνηση για λόγους που αφορούν:

- Στη μείωση του κόστους υπολογισμού των μισθολογικών αναπροσαρμογών κάθε φορά που συνάπτεται μια συλλογικού χαρακτήρα κλαδική σύμβαση.
- Στην αποφυγή διακρίσεων των συνδικαλισμένων εργαζομένων με τους μη-συνδικαλισμένους, η οποία θα επέτρεπε την εμφάνιση φαινομένων χαμηλής παραγωγικότητας και εργασιακού ήθους από τους δεύτερους,

Σύμφωνα άλλωστε με μια πρόσφατη μελέτη του WSI προκύπτει ότι το 13% των μελών των συμβουλίων εργασίας δηλώνουν ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται δεν εφαρμόζει στο σύνολο τους τις ρυθμίσεις των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Kohaut & Schnabel, 2006). Η συγκεκριμένη μελέτη εξετάζει τη χρήση, τη διάδοση και την επίδραση των ρητρών εξαίρεσης εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη Γερμανία.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτά οι ρήτρες εξαίρεσης χρησιμοποιούνται συχνά με στόχο την απόκλιση των εφαρμοζόμενων ρυθμίσεων για το χρόνο εργασίας από αυτά που απορρέουν από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, ενώ σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις οι ρήτρες αυτές χρησιμοποιούνται με στόχο την μείωση των μισθών.

#### Πίνακας 4

##### Αιτίες χρήσης ρητρών εξαίρεσης από τις κλαδικές ΣΣΕ

Αιτίες	Δυτική Γερμανία	Ανατολική Γερμανία
Προσαρμογές/ Ευελιξία στο Χρόνο Εργασίας	71	62
Μείωση Μισθών/ Μισθολογικές αλλαγές	31	37
Άλλοι λόγοι	19	28

*Πηγή: Kohaut & Schnabel (2006) στοιχεία από την έρευνα του IAB σε επιχειρήσεις (IAB Establishment Panel, 2005)*

Από τη μελέτη προκύπτει επίσης ότι οι ρήτρες εξαίρεσης εντοπίζονται κυρίως στους κλάδους των μεταφορών – επικοινωνιών, στον κατασκευαστικό κλάδο και στον τομέα της βιομηχανίας μετάλλου στην Ανατολική Γερμανία. Οι πιο συχνές μορφές εξαίρεσεων καλύπτουν τις εξής περιπτώσεις:

- Προσαρμογές στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, όπως ευέλικτη διαχείριση υπερωριακής εργασίας, εισαγωγή σχημάτων διευθέτησης ή ατομικών λογαριασμών ωρών εργασίας (Arbeitszeitkorridor) και άλλες πρακτικές, οι οποίες επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να μειώνουν ή να επιμηκύνουν το ωράριο εργασίας στα πλαίσια των νόμιμων χρονικών ορίων,
- Θέσπιση συγκεκριμένης ρήτρας εξαίρεσης στις κλαδικές συμβάσεις (Härtefallklausel), η οποία επιτρέπει στην επιχείρηση να αμείβει τους εργαζόμενους με μισθούς χαμηλότερους των συλλογικά συμφωνηθέντων σε κλαδικό επίπεδο για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα αν αντιμετωπίζει οικονομικό πρόβλημα. Σε κάθε περίπτωση η εφαρμογή της συγκεκριμένης ρύθμισης απαιτεί την σύναψη συλλογικής συμφωνίας του εργοδότη με τα συνδικάτα,
- Εφαρμογή επιμέρους ρυθμίσεων για επιμέρους όρους εργασίας χωρίς την υποχρέωση αποδοχής τους από τα συνδικάτα, αλλά μέσα από την επίτευξη συμφωνιών ανάμεσα στο συμβούλιο εργασίας και στον εργοδότη (Öffnungsklauseln ohne Zustimmungsvorbehalt),
- Δυνατότητα μικρών επιχειρήσεων να αμείβουν το προσωπικό με μισθούς χαμηλότερους των όσων ορίζει η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας σε κλαδικό επίπεδο.

Το Δεκέμβριο του 2005 το Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Υποθέσεων έλαβε μια ιδιαίτερα σοβαρή απόφαση ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα. Η σχετική απόφαση ορίζει ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να συμμορφωθούν με τις αυξήσεις

των μισθών ακόμη και αν αποχωρήσουν από τις εργοδοτικές οργανώσεις πριν την οριστικοποίηση της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο κανόνας αυτός ισχύει για όλες τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, για τις οποίες ο καθορισμός των συνθηκών εργασίας και του επιπέδου των αμοιβών βασίζεται στις αποφάσεις των πιο πρόσφατων συλλογικών συμφωνιών με την προϋπόθεση ότι οι ατομικές συμβάσεις εργασίας υπογράφηκαν μετά την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του 2002.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις εξέφρασαν τη δυσφορία τους για την απόφαση, ενώ αντίθετα τα συνδικάτα ικανοποιήθηκαν από αυτήν. Η απόφαση του Δικαστηρίου έρχεται να αναθεωρήσει τα όσα ίσχυαν στο παρελθόν. Στο παρελθόν αν ένας εργοδότης είχε ήδη αποχωρήσει από την συλλογική εργοδοτική οργάνωση στην οποία εντάσσονταν πριν την σύναψη συλλογικής σύμβασης, τότε η επιχείρηση εξαιρούνταν από τις νέες συλλογικές ρυθμίσεις. Αυτό είχε εφαρμογή τόσο στα μέλη των συνδικάτων όσο και στους μη-συνδικαλισμένους εργαζόμενους. Εκτός όμως από την παραπάνω σημαντική εξέλιξη, το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης στη Γερμανία κατά το 2006 συνέχισε να επηρεάζεται από τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων στον κλάδο της βιομηχανίας προϊόντων από μέταλλο.

Η γερμανική μεταλλοβιομηχανία αποτελεί μια ιδιαίτερη περίπτωση, καθώς στον συγκεκριμένο κλάδο η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι αρκετά υψηλή. Δεν είναι, άλλωστε, τυχαίο ότι είναι ο πρώτος κλάδος στην Ευρώπη, όπου εφαρμόστηκε σταδιακά το 35ωρο χωρίς μείωση των αποδοχών. Ουσιαστικά πρόκειται για έναν κλάδο που λειτουργεί παραδοσιακά ως πιλότος στον τομέα της συλλογικής διαπραγμάτευσης της χώρας απασχολώντας περίπου 3.5 εκατομμύρια εργαζομένους.

Στις αρχές του 2006 και ύστερα από συνεχείς και επίπονες διαπραγματεύσεις με τους εργοδότες, τα συνδικάτα του κλάδου (IG Metall) επέτυχαν αύξηση της τάξης του 3% στους μισθούς. Η νέα συμφωνία τέθηκε σε ισχύ τον Ιούνιο του 2006 με συνολική χρονική διάρκεια τους 13 μήνες. Εκτός από την παραπάνω αύξηση στους μισθούς η νέα συμφωνία εισάγει κανόνες για θέματα κατάρτισης, εγγυήσεις ότι οι εργαζόμενοι στο νοτιο-δυτικό τμήμα της χώρας θα διατηρήσουν το προνόμιο των ωριαίων διαλειμμάτων εργασίας, ενώ παράλληλα και για πρώτη φορά σε σχετική συμφωνία προβλέπεται η σύνδεση εφάπαξ χρηματικών αποζημιώσεων στους εργαζόμενους με βάση τα οικονομικά αποτελέσματα των επιχειρήσεων (one-off payments). Η τυπική εφάπαξ αποζημίωση αντιστοιχεί σε 310€, αλλά ενδέχεται να είναι μηδενική ή να αυξάνεται σε 620€ κατόπιν διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Πάντως μια έρευνα, η οποία δημοσιεύτηκε τον Ιούνιο από την IG Metall στην περιοχή της Κάτω Σαξονίας έδειξε ότι το 84% των επιχειρήσεων έχει περιορίσει την παροχή των σχετικών αποζημιώσεων στα επίπεδα των 310€ και δεν είναι διατεθειμένο να προχωρήσει στην παροχή πιο γενναιόδωρων αποζημιώσεων στο μέλλον ανεξαρτήτως μάλιστα των οικονομικών αποτελεσμάτων (Wilkenmann, 2006).

Η νέα συλλογική σύμβαση εργασίας κρίθηκε αρκετά ικανοποιητική από πλευράς συνδικάτων παρόλο που οι αρχικές μισθολογικές διεκδικήσεις της IG Metall περιελάμβαναν μια αύξηση των μισθών της τάξης του 5% και συνοδεύονταν από την πραγματοποίηση πολλαπλών προειδοποιητικών απεργιών. Ουσιαστικά η επίτευξη αυξήσεων στους μισθούς κατά 3% χαρακτηρίστηκε ως σημαντική αλλαγή προς όφελος των εργαζομένων σε σχέση με την τελευταία δεκαετία μετριοπαθών μισθολογικών αυξήσεων και μη μείωσης του χρόνου εργασίας παρά τη διατήρηση του πληθωρισμού σε ιστορικά χαμηλά επίπεδα (Κρέτσος, 2005).

Για τους πιο αισιόδοξους αναλυτές η συγκεκριμένη συμφωνία αποτελούσε ένδειξη ότι η καταπολέμηση της ανεργίας μέσα από την τόνωση της εγχώριας ζήτησης επανήλθε ύστερα από αρκετά χρόνια στο μενού της οικονομικής πολιτικής της χώρας σηματοδοτώντας το τέλος της εποχής άσκησης νεοφιλελεύθερων πολιτικών, όπου το βάρος δόθηκε στη μείωση του πληθωρισμού και στη βελτίωση του εμπορικού ισοζυγίου συναλλαγών. Επισημαίνεται ότι μόνο το συνδικάτο των εργαζομένων στις υπηρεσίες (ver.di) είχε επιτύχει αντίστοιχου μεγέθους αυξήσεις κατά το παρελθόν και αυτό μόνο στους εργαζόμενους στον κλάδο των επικοινωνιών.

Αντίθετα στο δημόσιο τομέα το ver.di δεν μπόρεσε να εμποδίσει τις ευρύτερες μεταρρυθμίσεις και τις συσταλτικού χαρακτήρα μισθολογικές πολιτικές των διαδοχικών εθνικών κυβερνήσεων από τα μέσα της δεκαετίας του '90. Παρόλα αυτά το 2006 χαρακτηρίστηκε χρονιά ορόσημο για τις εργασιακές σχέσεις στο δημόσιο, καθώς στο χώρο αυτό πραγματοποιήθηκε μια από τις υψηλότερες σε διάρκεια απεργίες στην ιστορία της χώρας (14 εβδομάδες) με την συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων να στηρίζουν την απόφαση της απεργίας (95% υπέρ στις σχετικές ψηφοφορίες). Στην περίπτωση αυτή βέβαια το βασικό αίτημα δεν ήταν οι αυξήσεις στους μισθούς, αλλά η υπεράσπιση των συμβατικών χρονικών ορίων εργασίας (ωράριο 38,5 ωρών την εβδομάδα).

Παρόλα αυτά οι απεργίες πραγματοποιήθηκαν σε περιφερειακή και τοπική βάση και σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα με αποτέλεσμα να απουσιάζουν η αίσθηση του εθνικού συντονισμού και των απεργιακών πιέσεων σε εθνική κλίμακα. Τελικά τα ζητήματα του χρόνου εργασίας συζητήθηκαν χωριστά σε κάθε ομοσπονδιακό κρατίδιο και τα συνδικάτα πέτυχαν να διατηρήσουν το ωράριο σε επίπεδα μικρότερα από αυτό των 40 ωρών, όπως φαίνεται και στον πίνακα που ακολουθεί.



## Πίνακας 5

### Περιεχόμενο ρητρών εξαίρεσης από τις κλαδικές ΣΣΕ ως προς τον χρόνο εργασίας στο δημόσιο τομέα

Κρατίδιο	Μέσο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας
Baden-Württemberg	39.35
Bavaria	39.73
Bremen	39.22
Hamburg	38.92
Lower Saxony	39.32
North Rhine-Westphalia	39.68
Rhineland-Palatinate	39.00
Saarland	39.10
Schleswig-Holstein	38.70

Πηγή: ver.di (2006)

Παράλληλα η συνολική συμφωνία παρείχε αυξήσεις στους μισθούς κατά 2.9% και δικαιώματα εφάπαξ ή έκτακτων αποζημιώσεων σε επιμέρους περιπτώσεις. Για παράδειγμα από τις αρχές του 2007 εισάγεται σύστημα σύνδεσης της αμοιβής με την ατομική απόδοση, το κόστος του οποίου θα ανέρχεται μεταξύ 1% έως και 8% του συνολικού κόστους μισθοδοσίας κάθε δημόσιας υπηρεσίας. Επίσης το επίδομα αδειάς και το δώρο των Χριστουγέννων αντικαθίστανται από μια νέα ετήσια αμοιβή, η οποία θα διαφοροποιείται κατά μισθολογικό κλιμάκιο. Ο στόχος της διαφοροποίησης αυτής είναι να δοθούν υψηλότερες αυξήσεις στους μισθωτούς των χαμηλότερων κλιμακίων σε σχέση με τους πιο υψηλά αμειβόμενους υπαλλήλους. Τέλος, η συμφωνία έχει τριετή διάρκεια και δεν αφορά ορισμένες περιπτώσεις εργαζομένων του δημόσιου, όπως οι νοσηλευτές, οι εργαζόμενοι στη συντήρηση έργων οδοποιίας, στα χειρουργεία και στις νοσοκομειακές μονάδες πρώτης βοήθειας, καθώς και στους λιμένες, όπου απαιτείται η ύπαρξη νυχτερινής εργασίας και η συχνή παράταση του ωραρίου. Στις περιπτώσεις αυτές διατηρήθηκε ο κανόνας των 38,5 ωρών την εβδομάδα. Ωστόσο το γεγονός αυτό συνεπάγεται ότι άλλες ομάδες δημοσίων υπαλλήλων θα πρέπει να εργαστούν πλέον περισσότερες ώρες προκειμένου να επιτευχθεί το μέσο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας. Παράλληλα δεν χωρεί αμφιβολία ότι η νέα σύμβαση καταργεί την ύπαρξη ενός ενιαίου χρονικού κανόνα αναφοράς για τους εργαζόμενους στο δημόσιο. Οι διαφοροποιημένες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας μεταξύ των περιφερειών και των ομόσπονδων κρατιδίων της χώρας προ-

καλούν σοβαρές διαφωνίες και εντάσεις ανάμεσα στους κόλπους του συνδικαλιστικού κινήματος στο δημόσιο τομέα, καθώς υποσκάπτουν στην πράξη την ενότητα του. Σε άλλες μάλιστα περιπτώσεις (εκτός της βιομηχανίας μετάλλου και του δημοσίου) οι συλλογικές συμβάσεις που ολοκληρώθηκαν αποκαλύπτουν τη δυσμενή θέση στην οποία έχουν περιέλθει σταδιακά τα συνδικάτα, καθώς οι συμφωνίες στόχευαν και συνοδεύονταν από την εισαγωγή ευρύτερων στοιχείων ευελιξίας στο πρότυπο οργάνωσης της εργασίας. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι συμφωνίες στον κλάδο του εμπορίου, της ιδιωτικής ασφάλισης και στους γιατρούς.

Σε γενικές γραμμές η συλλογική διαπραγμάτευση στη Γερμανία κατά το 2006 επισκιάστηκε από τις απεργιακές κινητοποιήσεις για τις αλλαγές στο χρόνο εργασίας στο χώρο του δημόσιου τομέα. Επιπλέον σημαντικό στοιχείο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν οι υψηλότερες, σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια, αυξήσεις στους μισθούς που ορίστηκαν σε ορισμένους κλάδους και κυρίως στη βιομηχανία μετάλλου. Τέλος ιδιαίτερα επισημαίνεται η εισαγωγή στοιχείων ευελιξίας στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με την έννοια της εμφάνισης διαφορετικών ρυθμίσεων κατά κατηγορία εργαζομένων ή γεωγραφική περιοχή. Με τον τρόπο αυτό εμβαθύνονται οι υφιστάμενοι κατακερματισμοί στη γερμανική αγορά εργασίας και μειώνεται το ειδικό βάρος των συλλογικών ρυθμίσεων της εργασίας σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο, το οποίο αποτέλεσε κατα παράδοση και το στυλοβάτη του γερμανικού συστήματος εργασιακών σχέσεων και του λεγόμενου καπιταλισμού του Ρήνου (Rhine-capitalism). Σύμφωνα πάντως με την τελευταία έκθεση του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) για την αποτίμηση των αποτελεσμάτων της συλλογικής διαπραγμάτευσης προκύπτουν αρκετά ενδιαφέροντα σημεία, όπως:

- Η μέση αύξηση των μισθών στην Ανατολική Γερμανία ήταν στα ίδια επίπεδα, με αποτέλεσμα ο μέσος μισθός στην Ανατολική Γερμανία να ισοδυναμεί με περίπου το 94,6% των αντίστοιχων επιπέδων στη Δυτική,
- Η ενίσχυση της τάσης επέκτασης της διάρκειας των συλλογικών συμβάσεων σε χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους (η μέση διάρκεια των συμβάσεων στους μισθούς το 2005 ήταν 25,7 μήνες έναντι 21,8 μήνες το 2004),
- Η ύπαρξη πολλών συμβάσεων που περιλαμβάνουν κενά χρονικά διαστήματα αναπροσαρμογής των μισθών (zero months), για τα οποία οι εργαζόμενοι δεν λαμβάνουν καμία αύξηση ακόμη και σε αναδρομική βάση,
- Ο εντοπισμός σημαντικών εξελίξεων στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου, όπως η επέκταση των συμβατικών χρονικών ορίων στις κατασκευές (από τις 39 στις 40) και στους σιδηρόδρομους (από 38 στις 39), η εξίσωση των χρονικών ορίων στον δημόσιο τομέα μεταξύ του ανατολικού και του δυτικού τμήματος της χώρας στις 39 ώρες (αύξηση 30 λεπτών στη δυτική Γερμανία και μείωση μιας ώρας στην Ανατολική)

- Η μη θέσπιση ρητρών στο περιεχόμενο των περισσότερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας για την καταπολέμηση του χάσματος στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων.

### Πίνακας 6

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

ΚΛΑΔΟΣ	2001	2002	2003	2004	2005
Κατασκευές	1,6	1,8	3,0	2,4	0,5
Βιομηχανία φαγητού	2,7	2,6	2,7	1,9	1,8
Επικοινωνίες -Μεταφορές	1,7	2,4	2,6	2,2	1,9
Επεξεργασία ακατέργαστων υλών	1,8	3,2	2,5	2,1	2,0
Γεωργία	1,8	2,3	2,5	1,7	0,8
Βιομηχανία κατασκευής μέσων παραγωγής	1,8	3,2	2,4	2,3	1,8
Βιομηχανία ειδών κατανάλωσης	2,4	2,8	2,3	2,1	1,5
Εμπόριο	2,8	2,7	2,2	1,8	1,7
Ενέργεια	1,3	2,4	2,2	1,7	1,8
Ιδιωτικές υπηρεσίες και κοινωφελείς επιχειρήσεις	2,1	2,4	2,2	1,9	1,6
Τράπεζες, Ασφάλειες	3,2	2,4	2,1	2,4	1,7
Σύνολο	2,1	2,7	2,5	2,0	1,6

Πηγή: WSI, Αρχείο Συλλογικών Διαπραγματεύσεων 2006

## Πίνακας 7

### Μέση διάρκεια συλλογικών συμβάσεων εργασίας (σε μήνες)

	ΔΥΤΙΚΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΓΕΡΜΑΝΙΑ
1995	15,1	Na
1996	16,2	Na
1997	16,8	Na
1998	12,7	Na
1999	13,8	14,7
2000	21,5	23,3
2001	14,1	16,4
2002	18,1	19,7
2003	20,4	21,0
2004	21,8	22,0
2005	25,2	28,4

Πηγή: WSI, Αρχείο Συλλογικών Διαπραγματεύσεων 2006

### 3.4. Ισότητα των δύο φύλων

Τον Δεκέμβριο του 2005 το Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) δημοσίευσε την έκθεση «Οικονομική και Κοινωνική κατάσταση των Γυναικών το 2005». Η έκθεση επικεντρώνεται στις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες των γυναικών στη Γερμανία, περιλαμβάνοντας θέματα, όπως η εκπαίδευση, η απασχόληση, το εισόδημα, η κοινωνική ασφάλιση και ο χρόνος εργασίας.

Συνολικά, ενώ οι ευκαιρίες ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες εξακολουθούν να δείχνουν μια υπεροχή των ανδρών, η φύση των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα έχει αλλάξει με τα χρόνια, καθώς οι νέες γυναίκες παρουσιάζουν συνήθως υψηλότερες εκπαιδευτικές επιδόσεις από ότι οι άνδρες.

Παρόλα αυτά το μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών στη Γερμανία εξακολουθεί να είναι από τα υψηλότερα σε επίπεδο Ένωσης. Επιπλέον το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται με περιθωριακού χαρακτήρα συμβάσεις μερικής απασχόλησης έχει αυξηθεί κατά την περίοδο της μελέτης από 6% σε 13%<sup>25</sup>. Αξίζει ακόμη να σημειωθεί

25. Στον αντίποδα των εξελίξεων αυτών οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν σημαντικά στην ανάληψη θέσεων ευθύνης. Όπως αποδεικνύει σχετική έρευνα του Ινστιτούτου Ερευνών για θέματα Απασχόλησης (IAB) αν και περίπου το 45% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα είναι γυναίκες μόλις το 24% των ανώτατων θέσεων στην

ότι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών (59,2% στη Γερμανία έναντι 56,8% στην ΕΕ-15) τροφοδοτείται από την αύξηση της μερικής απασχόλησης και την συνακόλουθη μείωση της απασχόλησης των γυναικών με συμβάσεις πλήρους ωραρίου.

Μεταξύ 1991-2004 το ποσοστό των γυναικών που εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης αυξήθηκε κατά 1,8 εκατομμύρια έναντι της παρατηρούμενης κατά 1,6 εκατομμύρια μείωσης των θέσεων πλήρους απασχόλησης. Υπολογιζόμενο σε όρους πλήρους απασχόλησης (full-time equivalent) το ποσοστό των γυναικών αντιστοιχούσε στο 46% (στοιχεία 2004). Επίσης μόνο το 20% των γυναικών με ανήλικα παιδιά κατείχε θέσεις πλήρους απασχόλησης το 2004, ενώ το 45% των γυναικών στη δυτική Γερμανία εργάζονταν με συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Το σχετικό μέγεθος στην Ανατολική Γερμανία αντιστοιχεί μόλις στο 28%.

Η διαφορά στο ποσοστό της μερικής απασχόλησης συμβάλλει στη διαχρονική διεύρυνση του χάσματος στις ώρες εργασίας. Το 2004 οι γυναίκες εργάζονταν κατά μέσο όρο 30,8 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι άνδρες 40,2 ώρες. Αποτέλεσμα αυτού είναι η Γερμανία να κατέχει μια από τις υψηλότερες σχετικές διαφορές στην Ένωση (μόνο το ΗΒ και η Ολλανδία έχουν υψηλότερες).

Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται λιγότερο από 15 ώρες την εβδομάδα έχει αυξηθεί μεταξύ 1991-2004 από 6% σε 13% παρόλο που σύμφωνα με την έκθεση οι γυναίκες επιθυμούν να εργάζονται περισσότερες ώρες. Σε επίπεδο αμοιβής, οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες κατά 23% περίπου<sup>26</sup>. Άλλα σημαντικά στοιχεία της έκθεσης αποκαλύπτουν ότι:

- Περίπου το 80% των παιδιών ηλικίας μεγαλύτερης των τριών ετών έχουν μια θέση σε δομή φύλαξης τέκνων (στην ανατολική 90%),
- Οι μέσες συντάξεις των γυναικών το 2004 αντιστοιχούν στο 49% των ανδρών ως αποτέλεσμα και της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών σε ευέλικτες θέσεις εργασίας,
- Το μέσο επίδομα ανεργίας των γυναικών ανέρχεται στο 66,2% του αντίστοιχου των ανδρών (στην ανατολική το 82,2% των ανδρών),
- Η μείωση του χρόνου εργασίας αποτελεί προτεραιότητα της δημόσιας πολιτικής για λόγους που άπτονται της ενίσχυσης της ένταξης των γυναικών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και για λόγους που αφορούν στην κατανομή των οικογενειακών καθηκόντων με πιο δίκαιο τρόπο,

---

ιεραρχία των επιχειρήσεων καταλαμβάνονται από αυτές <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/07/articles/de0607029i.html>

26. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε επίπεδο Ένωσης μόνο το ΗΒ, η Γερμανία, η Σλοβακία και η Εσθονία εμφανίζουν απόκλιση των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μεγαλύτερη του 20%.

Παρόλα αυτά πιο πρόσφατη (Μάρτιος 2006) έκθεση της Ομοσπονδιακής Στατιστικής Υπηρεσίας αποκάλυψε ότι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες μειώθηκε σημαντικά κατά τα τελευταία χρόνια<sup>27</sup>. Η σχετική μείωση ωστόσο εντοπίζεται μόνο στη Δυτική Γερμανία, ενώ αντίθετα στο ανατολικό τμήμα της χώρας αυξήθηκε οριακά. Σύμφωνα με τις σχετικές εκτιμήσεις το 2005 οι αποδοχές των γυναικών αυξήθηκαν κατά 2,3%, ενώ αντίθετα οι αποδοχές των ανδρών αυξήθηκαν μόλις κατά 1,8%.

Από το 2000 μέχρι το 2005 το μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών μειώθηκε στο σύνολο της χώρας κατά 1,3% με αποτέλεσμα οι αμοιβές των γυναικών να είναι κατά μέσο όρο 20,2% χαμηλότερες έναντι των ανδρών. Την ίδια στιγμή τα σχετικά ποσοστά στη Δυτική και την Ανατολική Γερμανία αντιστοιχούν στο 20,3% και το 11,7% αντίστοιχα. Έτσι παρά την αύξηση του χάσματος στην Ανατολική Γερμανία, οι παρατηρούμενες διαφορές στα δύο τμήματα της χώρας εξακολουθούν να είναι μικρότερες στο ανατολικό μέρος.

**Πίνακας 8**  
**Εξέλιξη Μισθών**

Σύνολο χώρας				
Έτος	Μέσος μισθός (και τα δύο φύλα)	Μισθός ανδρών	Μισθός γυναικών	Μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στο εισόδημα των γυναικών και των ανδρών
2000	2665	2820	2215	21,5
2001	2733	2888	2281	21,0
2002	2816	2978	2345	21,3
2003	2902	3063	2420	21,0
2004	2967	3127	2483	20,6
2005	3024	3182	2539	20,2
Δυτική Γερμανία				
2000	2753	2915	2272	22,1
2001	2818	2979	2340	21,5
2002	2908	3072	2413	21,5

27. Τα δεδομένα καλύπτουν τους άνδρες και τις γυναίκες που εργάζονται ως μισθωτοί περισσότερο από 15 ώρες την εβδομάδα και στους κλάδους επεξεργασίας βιομηχανικών προϊόντων, στις ασφαλιστικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες. Κατά συνέπεια το μειονέκτημα της έρευνας είναι ότι δεν καλύπτονται βασικοί κλάδοι, όπως οι δημόσιες υπηρεσίες και οι υπηρεσίες υγείας, καθώς και ότι δεν λαμβάνονται υπόψη οι μερικά απασχολούμενοι και οι αμοιβές των εργατών που απασχολούνται στον τριτογενή τομέα.

2003	2995	3158	2490	21,2
2004	3062	3223	2556	20,7
2005	3118	3276	2612	20,3
Ανατολική Γερμανία				
2000	1982	2048	1814	11,4
2001	2038	2111	1861	11,8
2002	2099	2180	1921	11,9
2003	2163	2245	1981	11,8
2004	2215	2299	2027	11,8
2005	2263	2346	2071	11,7

*Πηγή: Destatis (2006)*

Βασική ευθύνη για τις εν λόγω διαφοροποιήσεις στους μισθούς διαδραματίζει ο επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο. Για παράδειγμα, ενώ το 40% των ανδρών απασχολείται σε ανώτερες επαγγελματικές κατηγορίες με βάση τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας, στις γυναίκες το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται μόλις στο 15%. Επίσης περίπου το 61% των ανδρών και μόλις το 15% των γυναικών απασχολείται ως ειδικευμένο προσωπικό. Στην Ανατολική Γερμανία το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι μικρότερο επειδή οι περισσότεροι άνδρες είναι εργάτες, ενώ η πλειοψηφία των γυναικών εργάζονται ως υπάλληλοι.

Η πιο σημαντική ωστόσο αναφορά για τις εξελίξεις στους μισθούς αφορά στη μελέτη του Ινστιτούτου Έρευνας και Τεχνολογίας (IAT), η οποία δημοσιεύτηκε το Μάρτιο του 2006 και αναφέρεται στις τάσεις και τα χαρακτηριστικά της χαμηλά αμειβόμενης μερικής απασχόλησης. Από την συγκεκριμένη μελέτη προκύπτει ότι περίπου 1,8 εκατομμύρια εργαζόμενοι κατέχουν θέσεις μερικής απασχόλησης περιορισμένης διάρκειας και αμοιβής<sup>28</sup>. Οι θέσεις αυτές θεσμοθετήθηκαν το 2003, όταν με σχετική νομοθεσία δόθηκε η δυνατότητα στους εργοδότες να συνάπτουν ατομικές συμβάσεις εργασίας διάρκειας μικρότερης των 15 ωρών εβδομαδιαίως (mini και midi jobs).

Η σχετική νομοθεσία προβλέπει, με στόχο την διάδοση των σχετικών συμβάσεων στη γερμανική αγορά εργασίας, κίνητρα τόσο στην πλευρά της προσφοράς όσο και της ζήτησης εργασίας. Ειδικότερα προβλέπεται η μη υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών, καθώς και η αύξηση των προβλεπόμενων αμοιβών για τις συγκεκριμένες θέσεις. Ειδικότερα ο μισθός των μερικά απασχολούμενων που εργάζονται λιγότερο από 15 ώρες την εβδομάδα αντιστοιχεί σε 325€ με 400€, ενώ προσφέρονται και πιο ελκυστικά πακέτα αποδοχών της τάξης των 400€ με 800€ για τις λεγόμενες midi-jobs.

28. Αντιστοίχως 21 από τα 29 εκατομμύρια εργαζομένων στο σύνολο της χώρας είναι πλήρως απασχολούμενοι (72,1%), ενώ περίπου 6,3 εκατομμύρια ή 21,6% εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης (IAT, 2006).

Όπως τονίζεται στην μελέτη του IAT (2003) οι χαμηλόμισθοι στη Γερμανία (αποδοχές μικρότερες του 75% των μέσων) αντιστοιχούν στα καθόλου ευκαταφρόνητα επίπεδα του 20,5% και 22,5% στο δυτικό και το ανατολικό τμήμα της χώρας. Επιπλέον το 48,5% των χαμηλόμισθων είναι μερικά απασχολούμενοι, γεγονός το οποίο ερμηνεύεται από το ότι οι μερικά απασχολούμενοι που εργάζονται λιγότερο από 15 ώρες την εβδομάδα λαμβάνουν εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές.

### Πίνακας 9

#### Αναλογία χαμηλόμισθων χαμηλόμισθων κατά φύλο και μορφή απασχόλησης

Κατηγορία συμβάσεων	Άνδρες (%)	Γυναίκες (%)	Σύνολο (%)
Πλήρης απασχόληση	10,8	21,8	14,6
Μερική απασχόληση	15,6	21,9	21,1
Mini-Job (εβδομαδιαίο ωράριο διάρκειας μέχρι 15 ώρες)	87,4	85,5	85,8
Σύνολο οικονομίας	12,6	29,6	20,8

Πηγή: Weinkopf & Kalina (2006)

Τέλος, σύμφωνα με μελέτη του Ιδρύματος Hans-Böckler, η εκπροσώπηση των γυναικών στα συμβούλια εργαζομένων, ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, παραμένει περιορισμένη, παρόλο που η συμμετοχή των γυναικών στις εκλογές για την ανάδειξη εκπροσώπων έχει αυξηθεί. Επίσης από την έρευνα προκύπτει ότι οι γυναίκες που συμμετέχουν στα συμβούλια επιχειρήσεων έχουν κυρίως διοικητικές θέσεις στην επιχείρηση, ενώ στα πλαίσια του συμβουλίου εργαζομένων λειτουργούν πιο ομαδικά από τους άνδρες και έχουν μεγαλύτερη διάθεση συνεργασίας.

### 3.5. Κοινωνική ασφάλιση

Μετά τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού του 2001 και του 2004, που θα οδηγήσει σε μείωση του ύψους των συντάξεων περίπου κατά 1/5 έως το 2030 και παρά την αντίδραση των εργαζομένων, ψηφίστηκε το Μάρτιο του 2007 νόμος «για την αναπροσαρμογή των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης» (Altersgrenzenanpassungsgesetz), ο οποίος προβλέπει:

- **Αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης:** Αυξάνεται σταδιακά από το 2012 έως το 2029 το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 65 στα 67 χρόνια. Οι γεννημένοι πριν την 1.1.1947 εξακολουθούν να θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης στα 65 χωρίς περικοπή της σύνταξής τους. Παρέχεται δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης στα 63 με περικοπή της σύνταξης κατά 14,45%.



- Εξαίρεση για όσους συγκεντρώνουν 45 χρόνια ασφάλισης: Όσοι συγκεντρώνουν 45 χρόνια ασφάλισης εξακολουθούν να θεμελιώνουν δικαίωμα πλήρους συνταξιοδότησης στα 65.
- Ειδική ρύθμιση για τα άτομα με βαριά αναπηρία και άλλες κατηγορίες ασφαλισμένων: Το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης για τα άτομα με βαριά αναπηρία και 35 χρόνια ασφάλισης αυξάνεται σταδιακά από τα 63 στα 65 χρόνια. Παρέχεται δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης στα 62 (από 60) με μείωση της σύνταξης κατά 10,8%. Επίσης προβλέπονται ορισμένες κατηγορίες υποαπασχολούμενων που θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης στα 63 ή στα 65.

Υπολογίζεται ότι μέχρι τον Δεκέμβριο του 2006 περίπου 250.000 εργαζόμενοι συμμετείχαν σε πορείες διαμαρτυρίας κατά της αύξησης των ορίων ηλικίας. Μόνο στις διαδηλώσεις της 31<sup>ης</sup> Ιανουαρίου πήραν μέρος περίπου 27.000 εργαζόμενοι στη Volkswagen, 30.000 εργαζόμενοι στην Audi και 6.700 εργαζόμενοι στη Bosch. Σύμφωνα με τη Γερμανική Συνδικαλιστική Ομοσπονδία (DGB), ο νέος νόμος στην πράξη θα οδηγήσει σε περαιτέρω μείωση των συντάξεων. Η απορρόφηση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων από την αγορά εργασίας είναι πολύ περιορισμένη: μόνο το 50% των ατόμων ηλικίας 55 - 65 ετών εργάζεται. Επομένως η αύξηση των ορίων ηλικίας θα οδηγήσει πολλούς σε πρόωρη συνταξιοδότηση, η οποία συνεπάγεται μειωμένη σύνταξη. Έτσι, η Ομοσπονδία προτείνει αντί της αύξησης των ορίων ηλικίας να δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις εργασίας για τα άτομα ηλικίας 55 - 60 ετών, η δημόσια κοινωνική ασφάλιση να παραμείνει ως βάση του ασφαλιστικού συστήματος, ενώ ο αναδιανεμητικός της ρόλος να ενισχυθεί και επικουρικά οι εργαζόμενοι να στραφούν στα ασφαλιστικά προγράμματα σε επίπεδο επιχείρησης που διαμορφώνονται στα πλαίσια συμφωνιών συλλογικού χαρακτήρα μεταξύ της εταιρίας και των εκπροσώπων των εργαζομένων. Παράλληλα επεξεργάζεται μια πρόταση μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος προσαρμοσμένης στα δεδομένα της σύγχρονης αγοράς εργασίας (Erwerbstätigenversicherung). Κυρίως προτείνει την επέκταση της κοινωνικής ασφάλισης σε κατηγορίες που μέχρι σήμερα δεν ενέπιπταν σε αυτήν, όπως η γκριζα ζώνη μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης.

### **3.6. Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων**

Μετά από 6 εβδομάδες απεργιακής δράσης οι εργαζόμενοι στο εργοστάσιο της AEG Electrolux στη Νυρεμβέργη συμφώνησαν στα πλαίσια της διενέργειας δημοψηφίσματος, (Μάρτιος 2006) να εφαρμοσθεί μια συλλογικού χαρακτήρα συμφωνία, η οποία θα καθορίσει τις συνθήκες με τις οποίες το εργοστάσιο κλείνει στα τέλη του 2007. Το κλείσιμο του εργοστασίου αφορά 1.700 εργαζόμενους και η συμφωνία περιείχε ρυθμίσεις για τις αποζημιώσεις απόλυσης, την εφαρμογή προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης και μια προσωρινή μετακίνηση των εργαζομένων σε οργανισμούς κατάρτισης.

Πιο συγκεκριμένα η εταιρία προέβη σε μια αιφνιδιαστική ανακοίνωση τον Δεκέμβριο του 2005, ότι το εργοστάσιο θα κλείσει στο τέλος του 2007 και η παραγωγή θα μετακινηθεί στην Πολωνία και την Ιταλία. Η συγκεκριμένη πολυεθνική, με έδρα τη Σουηδία, είχε προκαλέσει στο παρελθόν (Ιούλιος 2005) σοβαρές εντάσεις με τα συνδικάτα με την δρομολόγηση των ευρύτερων σχεδίων αναδιάρθρωσης της εταιρίας. Η τελική συμφωνία περιελάμβανε:

- Πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης για τους εργαζόμενους που είναι τουλάχιστον 53 ετών και εργάζονται πολλά χρόνια στην επιχείρηση,
- Δημιουργία οργανισμού οργάνωσης και υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης για τους εργαζόμενους που δεν μπορούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης με χρηματοδότηση από την ίδια την εταιρία,
- Αποζημιώσεις απόλυσης για όλους εκείνους που απολύθηκαν ή μεταφέρθηκαν στον οργανισμό κατάρτισης για χρονικό διάστημα μέχρι 12 μήνες,
- Διακανονισμό των αποζημιώσεων απόλυσης στη βάση του 1,8 των μηνιαίων μισθών αποδοχών (με όριο τα 4,500 ευρώ) ανά χρόνο προϋπηρεσίας.

Αντίστοιχου χαρακτήρα συμφωνία επιτεύχθηκε το ίδιο χρονικό διάστημα (Μάρτιος 2006) στα εργοστάσια της Ford στην Cologne και το Saarlouis. Η συμφωνία προέβλεπε τον αποκλεισμό απολύσεων μέχρι το 2011. Σε αντάλλαγμα της ρύθμισης αυτής οι εργαζόμενοι αποδέχθηκαν τον περιορισμό των μισθολογικών τους διεκδικήσεων. Η συγκεκριμένη συμφωνία καλύπτει 18.500 και 6.400 εργαζόμενους στο εργοστάσιο της Cologne και του Saarlouis αντίστοιχα. Οι διαπραγματεύσεις για το περιεχόμενο της συμφωνίας ξεκίνησαν τον Νοέμβριο του 2005, όταν η εταιρία ανακοίνωσε ότι 1.200 εργαζόμενοι στη Γερμανία θα χάσουν τη δουλειά τους μέχρι το τέλος του 2005.

Η επιχείρηση εκτιμά το κέρδος της από την υπογραφή της συμφωνίας σε 166 εκατομμύρια ευρώ. Το κέρδος αυτό προέρχεται από την μείωση του κόστους μισθοδοσίας, στο οποίο συμφώνησαν τα επιχειρησιακά συμβούλια εργασίας. Ειδικότερα το σχετικό πρόγραμμα περιοχής του κόστους μισθοδοσίας αποτελούνταν από τέσσερις βασικούς πυλώνες:

- Την σταδιακή εναρμόνιση των εργατικών αμοιβών στη Ford στα επίπεδα της κλαδικής σύμβασης στη βιομηχανία μετάλλου. Και αυτό γιατί οι μισθοί στη Ford είναι κατά 10% υψηλότεροι από τους οριζόμενους στη βιομηχανία μετάλλου από την κλαδική σύμβαση εργασίας. Στόχος της συμφωνίας είναι η σχετική απόκλιση να έχει περιοριστεί στο 6,5% το 2011,
- Την προσαρμογή της αμοιβής των νέων εργαζόμενων που έχουν ολοκληρώσει τον κύκλο μαθητείας ώστε να αντιστοιχεί στα οριζόμενα από την κλαδική σύμβαση επίπεδα,

- Τη προσαρμογή των ωρών εργασίας περίπου 2.300 υπαλλήλων, οι οποίοι δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις ώστε να αυξηθούν από 38,5 σε 40 την εβδομάδα με αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών,
- Την υπερωριακή απασχόληση που θα καταγράφεται στους ατομικούς λογαριασμούς ωρών εργασίας. Η συγκεκριμένη συμφωνία για το χρόνο εργασίας θα επιτρέπει επίσης στους εργαζόμενους να συνταξιοδοτηθούν πριν από το υποχρεωτικό ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης και χωρίς την ύπαρξη χρηματικών απωλειών στο επίπεδο της σύνταξης.

Η πιο εντυπωσιακή ωστόσο υπόθεση επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης που έλαβε χώρα το 2006 στη Γερμανία αφορά στη συμφωνία που επιτεύχθηκε στη Volkswagen. Η γνωστή εταιρία παραγωγής αυτοκινήτων βρίσκεται συχνά στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης για τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας από το 1994 και εντεύθεν. Ουσιαστικά το 1993 η πρόταση της εταιρίας στα συνδικάτα να μειωθεί ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στις 28,8 ώρες με την ύπαρξη αντίστοιχων περικοπών στις αμοιβές με στόχο την αποφυγή μαζικών απολύσεων εγκαινιάζει μια νέα εποχή στον τομέα της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η συμφωνία που τελικά επιτυγχάνεται στη Volkswagen προκαλείται από μια πλημμυρίδα αντίστοιχου χαρακτήρα συμφωνιών σε επίπεδο επιχείρησης σε ολόκληρη σχεδόν την Ευρώπη, οι οποίες έχουν ως βασικό στόχο την απορρόφηση των κραδασμών της όξυνσης του ανταγωνισμού στις εθνικές και εγχώριες αγορές. Στην περίπτωση της συγκεκριμένης αυτοκινητοβιομηχανίας η πρακτική παράλληλης μείωσης και ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας και των αμοιβών φαίνεται ότι δεν αποτέλεσε μια πολιτική προσωρινής διεξόδου από την κρίση. Οι εκλεπτυσμένες ρυθμίσεις του 1994 επεκτάθηκαν και καθιερώθηκαν στη συνέχεια μέσα από την επίτευξη συνεχόμενων συμφωνιών, οι οποίες διαφοροποιούν δραστικά το παραδοσιακό πρότυπο διοίκησης του προσωπικού στη βάση της σταθερής πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Τον Ιούνιο του 2006 η Volkswagen επικαλούμενη και πάλι πιέσεις διατήρησης της ανταγωνιστικότητας από την όξυνση του ανταγωνισμού ζήτησε από τους εργαζόμενους και τα συνδικάτα να αποδεχθούν την επιστροφή στο 35ωρο χωρίς μάλιστα να αυξηθούν οι μισθοί. Παράλληλα ζήτησε το «πάγωμα» στις αυξήσεις των μισθών. Σε αντίθετη περίπτωση και για λόγους οικονομικής βιωσιμότητας η εταιρία θα προχωρούσε στην άμεση περικοπή 20.000 θέσεων εργασίας.

Μέχρι το τέλος του Σεπτεμβρίου οι προοπτικές αυτές συμβάλλουν στην οικειοθελή αποχώρηση και την πρόωρη συνταξιοδότηση 13.000 εργαζομένων. Για το λοιπό προσωπικό η συμφωνία που επιτεύχθηκε προβλέπει την επιμήκυνση του εβδομαδιαίου ωραρίου στις 33 ώρες για το προσωπικό της γραμμής παραγωγής και μέχρι τις 34 για τους διοικητικούς υπαλλήλους. Έτσι το εβδομαδιαίο ωράριο των εργατών στη γραμμή παραγωγής μπορεί να αντιστοιχεί σε 24-33 ώρες, ενώ αντίστοιχα για τους

υπόλοιπους υπαλλήλους το ωράριο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των 25 ωρών και μεγαλύτερο των 34. Σε κάθε περίπτωση οι μηνιαίοι μισθοί παραμένουν σταθεροί στα αρχικά επίπεδα και δεν επηρεάζονται από τον πραγματικό αριθμό των ωρών εργασίας. Παράλληλα παρέχονται επιλεκτικές ρυθμίσεις για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (επέκταση ωραρίου μέχρι τις 35 ώρες με την καταβολή υπερωριακής αποζημίωσης, ειδικές ρυθμίσεις για την επιμήκυνση του ωραρίου στις 40 ώρες την εβδομάδα κτλ.).

Σχετικά με το θέμα της αύξησης των αμοιβών προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις για όσους προσλήφθηκαν μετά το 2004 (αύξηση κατά 3% το Φεβρουάριο του 2007 και ανάλογη αύξηση με τα προβλεπόμενα στην κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας το Φεβρουάριο του 2008). Για τους παλαιότερους εργαζόμενους προβλέπεται η χορήγηση ενός εφάπαξ ποσού της τάξης των 1000€ το Νοέμβριο του 2006 και αντίστοιχες αυξήσεις με αυτές που ορίζει η νέα κλαδική σύμβαση τον Φεβρουάριο του 2008. Η προσαύξηση του 30% για την εργασία κατά τις ημέρες του σαββατοκύριακου καταργείται.

Η εταιρία τηλεπικοινωνιών Deutsche Telecom ιδρύθηκε το 1995 μετά την ιδιωτικοποίηση των Γερμανικών Ταχυδρομείων (Deutsche Bundespost). Σήμερα το γερμανικό κράτος κατέχει το 32% των μετοχών της. Τον Φεβρουάριο του 2007 το διοικητικό συμβούλιο της εταιρίας αποφάσισε την ίδρυση τριών θυγατρικών υπό την ονομασία T-Service και την μεταφορά σε αυτές 50.000 εργαζομένων. Παράλληλα κοινοποίησε την πρόθεσή της για περικοπή κατά 12% του μισθού και επέκταση του εβδομαδιαίου ωραρίου τους. Στις 20 Ιουνίου 2007, μετά από 6 εβδομάδες απεργιακής δράσης (για πρώτη φορά στην ιστορία της εταιρίας), η Deutsche Telekom και το Συνδικάτο του τομέα των υπηρεσιών (ver.di.) κατέληξαν σε συλλογική συμφωνία. Αξιοσημείωτο είναι ότι κατά τη διάρκεια των απεργιακών κινητοποιήσεων η εταιρία χρησιμοποίησε εργαζόμενους μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης (κατ' επιχείρηση δανεισμένους εργαζόμενους) ως απεργουπάστες. Βασικά σημεία της συμφωνίας είναι:

- Σταδιακή περικοπή μισθών κατά 6.5% σε διάστημα 42 μηνών.
- Νέο μειωμένο μισθολογικό καθεστώς για τους νεοπροσλαμβανόμενους στις θυγατρικές εταιρείες.
- Αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου από 34 σε 38 ώρες
- Πάγωμα των μισθών των εργαζομένων της Deutsche Telekom για το 2008.

Η εταιρία δεσμεύτηκε ότι:

- Οι θυγατρικές δεν θα πουληθούν έως το 2010.
- Δεν θα εφαρμοστούν προγράμματα υποχρεωτικής συνταξιοδότησης ως το 2012.

- Έως το τέλος του 2009 θα μονιμοποιηθούν στις νέες εταιρίες 4.150 μαθητευόμενοι.

Η αντιπαράθεση έληξε μετά από ψηφοφορία, κατά την οποία έγινε αποδεκτή η συμφωνία από το 73.

Η Deutsche Telekom θεωρεί τη συμφωνία ως ένα μεγάλο βήμα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς της. Το Συνδικάτο του τομέα των υπηρεσιών (ver.di.) δήλωσε μη ικανοποιημένο, αλλά θεώρησε ότι σε περίπτωση που δεν υπήρχε συναίνεση η εταιρία θα εφάρμοζε τους δικούς της αποκλειστικά όρους. Η ευχέρεια της Deutsche Telekom να ιδρύσει θυγατρικές εταιρίες εκτός του πεδίου ΣΣΕ οφείλεται στο ότι στη Γερμανία δεν υπάρχει κλαδική ΣΣΕ για τις τηλεπικοινωνίες, γεγονός που έθεσε το συνδικάτο ver.di. σε πολύ δυσμενή διαπραγματευτική θέση.

Το Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (WSI) παρουσίασε μελέτη για τον αντίκτυπο των μετεγκαταστάσεων στα συμβούλια εργαζομένων και στους εργαζομένους. Η έρευνα αφορά σχεδόν 20.000 επιχειρήσεις με τουλάχιστον 20 εργαζομένους. Όπως προκύπτει, στη Γερμανία ο φόβος για πιθανή μετεγκατάσταση της επιχείρησης είναι φαινόμενο πιο διαδεδομένο από τις ίδιες τις μετεγκαταστάσεις. Προκύπτει επίσης ότι υπό την απειλή μετεγκατάστασης της επιχείρησης, τα συμβούλια εργαζομένων αναγκάστηκαν σε πολλές περιπτώσεις να συμφωνήσουν σε μείωση του επιπέδου των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ωραρίου και του ύψους των αμοιβών.

### **3.7. Συνδικάτα - Απεργίες**

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Ομοσπονδίας Γερμανικών Συνδικάτων (DGB) η συνδικαλιστική πυκνότητα των μελών της μειώθηκε συνολικά κατά 2,8% απαριθμώντας 6,59 εκατομμύρια εργαζομένους μέχρι τις 31/12/2006 έναντι μιας αντίστοιχης μείωσης κατά 3,3% το 2005. Παρόλα αυτά ο αριθμός των συνδικαλισμένων εργαζομένων το 2006 είναι μικρότερος κατά 193.000 περίπου σε σύγκριση με τα αντίστοιχα δεδομένα του 2005. Από τα σχετικά στοιχεία της DGB για την περίοδο 2004-06 προκύπτουν τα εξής:

- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στον κλάδο του μετάλλου (IG Metall) και στον τομέα των υπηρεσιών (ver.di) παραμένουν οι πιο σημαντικές της χώρας από πλευράς αριθμού μελών,
- Η μεγαλύτερη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας εντοπίζεται στον τομέα των κατασκευών, της γεωργίας-δασοκομίας και του περιβάλλοντος. Παράλληλα σοβαρές πτωτικές τάσεις παρουσιάζουν τα συνδικάτα των αστυνομικών υπαλλήλων και των εργαζόμενων στα τρένα.

## Πίνακας 10

### Συνδικαλιστική πυκνότητα και αριθμός μελών στα συνδικάτα που εντάσσονται στη DGB, 2004-2005

Συνδικαλιστική οργάνωση	Σύνολο μελών	Μεταβολή 2004-05	Μεταβολή 2003-04	Μεταβολή 2005-06
Συνδικάτο Εργατών Μετάλλου (IG Metall)	2,332,720	-2,0	-4,0	-1,8
Συνδικάτο εργαζομένων στις υπηρεσίες (Ver.di)	2.359.392	-4,3	-5,7	-3,6
Συνδικάτο στα Ορυχεία-Χημική βιομηχανία και στον τομέα της Ενέργειας (IGBCE)	748.849	-2,8	-3,8	-2,7
Συνδικάτο Κατασκευών, Δασικών, Γεωργικών και λοιπών δραστηριοτήτων στον τομέα του περιβάλλοντος (IG BAU)	391.546	-7,8	-7,9	-5,8
Εργαζόμενοι στους σιδηρόδρομους (TRANSNET)	259.955	-3,8	-4,6	-4,2
Εργαζόμενοι στην εκπαίδευση (GEW)	251.586	-1,2	-2,4	-0,8
Εργαζόμενοι στον τομέα του επισιτισμού, βιομηχανία καπνού, ξενοδοχεία-εστιατόρια (NGG)	216.157	-4,1	-4,7	-2,1
Συνδικάτο γερμανικής αστυνομίας (GdP)	174.928	-3,3	-1,8	-2,3
Ομοσπονδία γερμανικών συνδικάτων (DGB)	6.778.638	-3,3	-4,8	-2,8

Πηγή: DGB (2006)

Μια επίσης σημαντική εξέλιξη αναφορικά με τα συνδικάτα ήταν η απόφαση του ομοσπονδιακού δικαστηρίου εργατικών υποθέσεων να επικυρώσει τη νομιμότητα σύναψης συλλογικών συμφωνιών στον κλάδο της βιομηχανίας μετάλλου από μια μικρότερης δύναμης, ανταγωνιστική με την IG Metall συνδικαλιστική οργάνωση. Πρόκειται για την χριστιανική CGM, η οποία βρίσκεται εδώ και δέκα χρόνια σε διαμάχη με την IG Metall με αφορμή την αναγνώριση συλλογικών ρυθμίσεων με αντίστοιχες εργοδοτικές ενώσεις ρυθμίζοντας θέματα μισθών και χρόνου εργασίας.<sup>29</sup> Ειδικότερα το Μάρτιο του 2006 το Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο αποδέχθηκε τελικά το δικαίωμα του Χριστιανικού Συνδικάτου Εργατών στη βιομηχανία παραγωγής και επεξεργασίας μετάλλου και μεταλλικών προϊόντων να συνάπτει συλλογικές συμφωνίες. Η IG Metall προσέφυγε με την ολοκλήρωση των σχετικών συμφωνιών στο Δικαστήριο με το σκεπτικό της ύπαρξης ανταγωνιστικών ρυθμίσεων

29. Σημειωτέον ότι στη Γερμανία, εκτός από την κυρίαρχη DGB σολδιαδημοκρατικής πλειοψηφίας οργάνωση, δραστηριοποιείται με ιδιαίτερα περιορισμένη δύναμη και η χριστιανική συνδικαλιστική ομοσπονδία CGB.

με αυτές που υπογράφει η ίδια. Μετά από μια περίοδο διερεύνησης και δικαστικής διαμάχης τελικά το Δικαστήριο δικαίωσε τη CGM. Η πρώτη συμφωνία του CGM υπογράφηκε το 1996 στους κλάδους της επεξεργασίας μετάλλου και κατασκευής ηλεκτρικών μηχανημάτων στην περιοχή της Σαξονίας με στόχο τη διατήρηση της λειτουργίας διαφόρων εργοστασίων και την προώθηση της τοπικής απασχόλησης. Η συμφωνία προέβλεπε την ύπαρξη συμφωνιών για την ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, οι οποίες επιτρέπουν την δυνατότητα αποκλίσεων στο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας της τάξης των 3 ωρών από τον συμβατικό κανόνα του 39ωρου με την προϋπόθεση ότι αυτό δεν θα ήταν αντίθετο με τις επιθυμίες των εργαζομένων ή το περιεχόμενο των επιτευχθεισών συμφωνιών. Το 1998 η CGM και η εργοδοτική ένωση στη βιομηχανία μετάλλου στην Ανατολική Γερμανία (Ostmetall) ήλθαν σε συμφωνία, γνωστή ως συμφωνία «Φοίνικας». Η συμφωνία αυτή επέτρεπε την καθιέρωση λογαριασμού ωρών εργασίας επιτρέποντας σχετικές αυξομειώσεις στο εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, οι οποίες δεν θα υπερβαίνουν τις 400 ώρες σε ετήσια βάση και έχοντας ως μέσο επίπεδο ετήσιων ωρών εργασίας τις 2000 ώρες. Επιπλέον από την συμφωνία προβλέπονταν αυξήσεις της τάξης του 1,5% για το 2006 και το 2007 και μια εφάπαξ αποζημίωση 175 ευρώ. Τέλος οι εργοδότες μπορούσαν να μειώσουν τους μισθούς κατά 85 ευρώ ανά εργαζόμενο αν δημιουργούσαν νέες θέσεις εργασίας. Η IG Metall διαφώνησε σθεναρά με το περιεχόμενο των συμφωνιών αυτών, θεωρώντας αυτές ως άκυρες και αβάσιμες τη στιγμή που η CGM εκπροσωπεί μόλις 97.500 εργαζόμενους ή το 2% των εργαζόμενων του κλάδου και επομένως δεν μπορεί να θεωρηθεί ως πλήρης συνδικαλιστική οργάνωση με δικαίωμα διαπραγμάτευσης. Παρόλα αυτά η CGM έχει υπογράψει περίπου 3.500 συμφωνίες μέχρι σήμερα. Η απόφαση αυτή αίρει το μονοπώλιο της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης της IG Metall στις συλλογικές διαπραγματεύσεις του κλάδου.

Τέλος, το 2006 το γερμανικό συνδικάτο μετάλλου (IG Metall) πραγματοποίησε απεργία κατά της απόφασης της διοίκησης να κλείσει ένα εργοστάσιο κατασκευής μηχανημάτων εκτύπωσης. Η εργοδοτική οργάνωση Nordmetall στράφηκε δικαστικά κατά του συνδικάτου ζητώντας να κηρυχθεί η απεργία παράνομη. Ωστόσο το εργατοδικείο, σε μια απόφαση-σταθμό, έκρινε την απεργία νόμιμη. Μέχρι την απόφαση αυτή, η εργοδοτική πλευρά και μέρος της θεωρίας υποστήριζαν ότι νόμιμες είναι μόνο απεργίες για θέματα τα οποία αποτελούν αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενώ η απόφαση σχετικά με το κλείσιμο μιας εγκατάστασης ενός εργοστασίου εντάσσεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

### **3.8. Εργατικό δίκαιο**

Ο νόμος για την καταπολέμηση της μαύρης και της παράνομης εργασίας (Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegales Beschäftigung) προβλέπει αυστηρές κυρώσεις, όπως η επιβολή προστίμου ύψους μέχρι και 50.000 ευρώ ή η επιβολή

ποινης φυλάκισης για την παράνομη απασχόληση αλλοδαπών. Παρόλα αυτά, από έρευνα προκύπτει ότι περίπου 13 εκατομμύρια γερμανοί πολίτες άνω των 18 ετών απασχολήθηκαν παράνομα το 2006. Κατά μέσο όρο, 6 ώρες εργασίας / εβδομάδα πραγματοποιήθηκαν χωρίς την καταβολή των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών και φόρων. Επίσης, ακολουθώντας το παράδειγμα του Βερολίνου, πολλά γερμανικά κρατίδια εισήγαγαν νομοθεσία με την οποία απελευθερώνεται το ωράριο των καταστημάτων, μέτρο που χαρακτηρίστηκε από τη ver.di. (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) ως επιβλαβές για την υγεία των εργαζομένων. Το 2005 περίπου 2.5 εκατομμ. άτομα απασχολούνταν στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, το 70% γυναίκες, μεγάλο ποσοστό σε θέσεις μερικής απασχόλησης αμειβόμενες έως 400 ευρώ μηνιαίως για τις οποίες δεν γίνεται κράτηση ασφαλιστικών εισφορών (mini-jobs). Κατά τις ισχύουσες ΣΣΕ η εργασία σε “αντικοινωνικές ώρες” αμείβεται με μπόνους. Μετά τη νέα νομοθεσία οι εργοδοτικές οργανώσεις ακύρωσαν τις εν λόγω ΣΣΕ. Η ver.di τονίζει ότι όσοι γίνουν μέλη των συνδικάτων πριν την εκπνοή των ΣΣΕ καλύπτονται από τις ρυθμίσεις τους (Nachwirkungseffekt). Μετά το νέο μέτρο σημειώθηκε αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στον κλάδο.

## 4. Αυστρία

### 4.1. Γενικό πλαίσιο

Η ιστορική και πολιτισμική σύνδεση με τη Γερμανία, η οποία αποτελεί και την πιο ισχυρή οικονομία της Ευρώπης έχει ως αποτέλεσμα τη συχνή απουσία αναφοράς της Αυστρίας ως διακριτό παράδειγμα στο πεδίο μελέτης των εργασιακών σχέσεων. Παρόλα αυτά η Αυστρία αποτελεί μια από τις πιο ευημερούσες περιοχές της Ευρώπης με ιδιαίτερα αξιοπρόσεκτους μακροοικονομικούς δείκτες. Για παράδειγμα το ακαθάριστο κατά κεφαλήν εισόδημα είναι κατά πολύ υψηλότερο του μέσου κοινοτικού (122,7 – ΕΕ-25 = 100, στοιχεία 2004). Τα ίδια ισχύουν για το ποσοστό απασχόλησης (68,5% έναντι 62,8%), ενώ θετικές επιδόσεις καταγράφονται στον τομέα της ανεργίας (4,1% έναντι 8,7% για την περίοδο 2000-04)<sup>30</sup>. Ένα βασικό χαρακτηριστικό της Αυστριακής οικονομίας είναι η κυριαρχία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το 99,6% των επιχειρήσεων της χώρας και απασχολούν περίπου το 66% των εργαζόμενων.

Και στην περίπτωση της Αυστρίας, όπως και της Γερμανίας, είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένη η αντίληψη της κοινωνικής εταιρικής σχέσης (social partnership). Η αντίληψη αυτή οδηγεί στην πολιτική σταθερότητα και στην κοινωνική ειρήνη που παρατηρείται σε ολόκληρη την μεταπολεμική περίοδο μέχρι σήμερα. Αξίζει χαρακτηριστικά

---

30. Δες σχετικά EIROOnline: Austria - Industrial Relations Profile, [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/austria\\_1.html](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/austria_1.html)



να αναφερθεί η χαμηλή έκταση απεργιακής δράσης με το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO) να καταγράφει μόλις 10 απεργίες κατά την περίοδο 1994-2002.

Παρόλα αυτά τα τελευταία χρόνια οι επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, στην οικονομία και στο κράτος πρόνοιας δοκιμάζουν σθεναρά τα όρια και τις αντοχές του κοινωνικού consensus των προηγούμενων δεκαετιών. Για παράδειγμα το 2003 οι χαμένες ημέρες και ώρες εργασίας εξαιτίας απεργιών έφθασαν στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων 50 ετών. Η συλλογική διαπραγμάτευση εξακολουθεί να λαμβάνει χώρα σε κλαδικό επίπεδο σχεδόν σε αποκλειστική βάση και δια νόμου, με τη βιομηχανία μετάλλου να αποτελεί το βασικό πιλότο και ρυθμιστή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας.

Σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι (98%) καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας εφόσον κάθε εργοδότης υποχρεώνεται να ανήκει σε συλλογική εργοδοτική οργάνωση (Επιμελητήριο), η οποία συνάπτει συλλογικές συμφωνίες. Τα συμβούλια εργασίας (works councils) στις επιχειρήσεις και οι συμφωνίες εργασίας (*Betriebsvereinbarung*) συνιστούν επίσης βασικούς θεσμούς του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων της χώρας. Στη συνέχεια ακολουθεί παρουσίαση των σημαντικότερων εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Αυστρία κατά τα έτη 2006-2007<sup>31</sup>.

## 4.2. Εργατικό Δίκαιο

Σύμφωνα με το Ανώτατο Δικαστήριο (OGH) κρίθηκε νόμιμη η απόφαση του τραπεζικού ομίλου BA-CA να γίνει μέλος της εργοδοτικής ένωσης εμπορικών τραπεζών της χώρας (Δεκέμβριος 2005). Ο στόχος της ένταξης αυτής συνεπάγεται την εφαρμογή της ΣΣΕ των εμπορικών τραπεζών αντί της ΣΣΕ των ταμειευτηρίων, η οποία εφαρμόζονταν προηγουμένως και η οποία χαρακτηρίζεται από περισσότερο προωθημένες ρυθμίσεις και πιο αυξημένα επίπεδα των κατώτατων αμοιβών. Τα συνδικάτα εξέφρασαν τη δυσφορία και την απογοήτευσή τους για το περιεχόμενο της απόφασης και προειδοποίησαν για τη αποφυγή αντιγραφής σχετικών πρακτικών από άλλες επιχειρήσεις και σε άλλους κλάδους στο μέλλον.

Αξίζει να επισημανθεί ότι η απόφαση αυτή ήταν ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η BA-CA αποτελεί τον μεγαλύτερο τραπεζικό όμιλο της χώρας. Η μετακίνηση της τράπεζας σε άλλη εργοδοτική ένωση συνεπάγεται σε πρακτικούς όρους ότι οι εργαζόμενοι οφείλουν πλέον να εργάζονται μια ώρα περισσότερο την εβδομάδα (από 37 σε 38 ώρες). Παράλληλα οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να υποστούν μείωση των καλοκαιρινών τους διακοπών, να αποδεχθούν την κατάργηση της ρήτρας περι

---

31. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για τη Αυστρία αναλαμβάνει το Institut für Wirtschaftssoziologie του Πανεπιστημίου της Βιέννης με υπεύθυνο το ειδικό κοινωνικό επιστήμονα Georg Adam και τον καθηγητή Franz Traxler.

«μονιμότητας» των υπαλλήλων με μακρόχρονη υπηρεσία, η οποία δεν υπάρχει στη συλλογική σύμβαση των εμπορικών τραπεζών και τέλος να ενταχθούν σε μια σύμβαση εργασίας, η οποία χαρακτηρίζεται από χαμηλότερες αυξήσεις στους μισθούς. Πρόκειται επομένως για μια βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, η οποία όμως έχει πλέον νομικό επίχρισμα και βάση.

Συναφές με το περιεχόμενο της δικαστικής αυτής πρωτοβουλίας μπορεί να θεωρηθεί και η πρόθεση του συντηρητικού (Österreichische Volkspartei, ÖVP) - λαϊκού (Bündnis Zukunft Österreich, BZÖ) κυβερνητικού συνασπισμού να καταργηθεί το καθεστώς της ιδιόμορφης μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Το καθεστώς αυτό αφορά σε ειδικές ρυθμίσεις που καθιστούν πιο δύσκολη την απόλυση μισθωτών εργαζόμενων στο χώρο του δημόσιου τομέα και αφορούν ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων, οι οποίοι θεωρούνται υπάλληλοι ισόβιας καριέρας στο δημόσιο (Pragmatisierung). Οι προθέσεις της κυβέρνησης, όπως ανακοινώθηκαν επίσημα τον Δεκέμβριο του 2005 στοχεύουν στη διαμόρφωση μιας κατηγορίας μισθωτών στο δημόσιο, οι οποίοι και θα εντάσσονται πλέον σε καθεστώς ιδιωτικού δικαίου απολαμβάνοντας τις ίδιες ρυθμίσεις με τους εργαζόμενους στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Τα συνδικάτα διαφωνούν έντονα με την σχετική πρόθεση μεταρρύθμισης στο δημόσιο τονίζοντας διάφορα ζητήματα για την ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών και την συνταγματικότητα των νέων ρυθμίσεων, ενώ εκφράζουν σοβαρές αμφιβολίες για την μελλοντική ανεξαρτησία των δημοσίων υπαλλήλων και ιδιαίτερα των δικαστικών από την άσκηση ενδεχόμενων πολιτικών πιέσεων. Η συγκεκριμένη πρόταση αλλοιώνει τους όρους εργασίας αρκετών δημοσίων υπαλλήλων και βασίζεται στην αντίληψη περί αδικαιολόγητης και μεροληπτικής μεταχείρισης τους σε βάρος των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.

Ο κυβερνητικός συνασπισμός ανακοίνωσε επίσης την πρόθεσή του να εισαγάγει μέτρα για την ενίσχυση της ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Η ÖGB, κορυφαία εθνική συνδικαλιστική οργάνωση που εκφράζει όλες τις ιδεολογικές τάσεις, διαφώνησε σχετικά με το πώς ερμηνεύεται η κυβερνητική πρόταση, καθώς δεν είναι σαφές ως προς το αν η τελική αρμοδιότητα για την εισαγωγή των μέτρων αυτών επαφίεται στους κοινωνικούς συνομιλητές. Η ÖGB υποστηρίζει διαχρονικά ότι μέτρα που εισάγουν ευέλικτες ρυθμίσεις πρέπει να αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές στους κλάδους εκείνους όπου υπάρχει ανάγκη τέτοιων ρυθμίσεων. Τελικά υιοθετήθηκαν τα μέτρα που πρότεινε η κυβέρνηση σε κοινή πρόταση με τα συνδικάτα που υπέβαλαν στο κοινοβούλιο το οποίο και ψήφισε το νέο νόμο. Ο νέος νόμος, με τον οποίο αναθεωρήθηκε ο προηγούμενος για το χρόνο εργασίας (Arbeitszeitgesetz, AZG), προβλέπει:

- Δικαίωμα των κοινωνικών συνομιλητών να συμφωνήσουν μέχρι και 10 ώρες κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας ακόμα και χωρίς παροχή μεγαλύτερων περιόδων ανάπαυσης.

- Δικαίωμα των κοινωνικών συνομιλητών να συμφωνήσουν την εισαγωγή μέχρι και 12ωρης βάρδιας.
- Δικαίωμα των κοινωνικών συνομιλητών να συμφωνήσουν υπό προϋποθέσεις επέκταση του ανώτατου ορίου ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης σε περιόδους χρονικής αναφοράς.

Το ζήτημα της αδήλωτης εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο του δημόσιου διαλόγου στην Αυστρία. Το 2006 οι αρμόδιοι ελεγκτικοί μηχανισμοί εντόπισαν περίπου 7.490 περιπτώσεις ατόμων που εργάζονταν αδήλωτα. Το αυστριακό οικονομικό επιμελητήριο και η ÖGB παρουσίασαν κοινή πρόταση για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Η πρόταση προβλέπει υποχρέωση δήλωσης του εργαζομένου στα ιδρύματα κοινωνικής ασφάλισης από την πρώτη μέρα εργασίας και αυστηροποίηση των ποινών σε περίπτωση επαναλαμβανόμενων παραβιάσεων. Πρόκειται για την δεύτερη πρωτοβουλία των κοινωνικών συνομιλητών για την καταπολέμηση του φαινομένου. Με την πρώτη πρόταση που υιοθετήθηκε από την κυβέρνηση και έγινε νόμος το 2005 η μη δήλωση εργαζομένου τιμωρείται με ποινή φυλάκισης που μπορεί να φτάσει τα 5 χρόνια σε βαριές περιπτώσεις επαναλαμβανόμενων και οργανωμένων παραβιάσεων. Μέχρι τότε οι παραβάτες αντιμετώπιζαν αποκλειστικά κυρώσεις διοικητικού χαρακτήρα.

Τέλος, τον Οκτώβριο του 2007 ψηφίστηκε νέος νόμος για την παροχή οικονομικής ενίσχυσης σε γονέα με ετήσιο εισόδημα ύψους μέχρι 16.200 ευρώ ανεξαρτήτως του αν αυτός εργάζεται ή όχι. Με το νόμο αυτόν παρέχονται τρεις εναλλακτικές δυνατότητες:

- Μηνιαίο επίδομα ύψους 436 ευρώ για περίοδο 30 μηνών (συν 6 μήνες για τον άλλο γονέα),
- Μηνιαίο επίδομα ύψους 800 ευρώ για περίοδο 15 (συν 3) μηνών,
- Μηνιαίο επίδομα ύψους 624 ευρώ για περίοδο 20 (συν 4) μηνών.

Σύμφωνα με την οργάνωση των γυναικών επιχειρηματιών (Frau in der Wirtschaft), πολλές αυτοαπασχολούμενες γυναίκες έχουν ανάγκη από ιδιωτικές υπηρεσίες φύλαξης παιδιών, παρά από θέσεις φύλαξης των παιδιών τους σε κρατικούς σταθμούς και διεκδικούν φοροελαφρύνσεις της τάξης του 10% για σχετικές δαπάνες, προκαλώντας την έντονη αντίδραση των συνδικάτων των εργαζομένων, που διεκδικούν την δημιουργία ακόμη 50.000 θέσεων σε κρατικούς παιδικούς σταθμούς.

### **4.3. Πολιτικές αμοιβών και κοινωνικός διάλογος**

Περιορισμένος αριθμός εργαζομένων και εργοδοτών έχουν ωφεληθεί από το νέο σύστημα επιδότησης των μισθών, το οποίο τέθηκε σε λειτουργία τον Ιανουάριο του 2006. Ως αποτέλεσμα της εξέλιξης αυτής το σύστημα θεωρείται αποτυχημένο μέχρι

στιγμής όσον αφορά στο στόχο του, ο οποίος δεν είναι άλλος από την προώθηση της απασχόλησης στους κλάδους όπου κυριαρχούν οι χαμηλές αμοιβές. Παρόλα αυτά οι απόψεις για τους λόγους της σημερινής αποτυχίας του προγράμματος ποικίλουν. Η λογική της εισαγωγής του συστήματος αποβλέπει στο να καταστήσει περισσότερο ελκυστικές ορισμένες θέσεις εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται από χαμηλές αμοιβές, περιορισμένο κύρος και προσωρινότητα. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται ο περιορισμός των ροών προς την εθελουσία ανεργία.

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα απευθύνεται σε νέους κάτω των 25 ετών ή σε άτομα ηλικίας άνω των 45 ετών, οι οποίοι παραμένουν άνεργοι για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από 12 μήνες. Στο πλαίσιο αυτό επιδοτούνται κατά 50% επί των ακαθάριστων αποδοχών τους, έτσι ώστε οι μικτές αποδοχές τους να μην υπερβαίνουν τα 1.000€ μηνιαίως. Κατά συνέπεια το ποσό της επιδότησης μειώνεται όσο αυξάνεται ο μισθός. Επιδότηση ωστόσο λαμβάνουν και οι εργοδότες που εντάσσονται στο πρόγραμμα (περίπου 15% των μικτών εργατικών αποδοχών). Οι προσδοκίες εισαγωγής του προγράμματος έκαναν λόγο για περίπου 3.000 τοποθετήσεις ανέργων. Λίγους μήνες αργότερα ωστόσο διαπιστώθηκε ότι μόλις 80 άνεργοι είχαν ενταχθεί στο πρόγραμμα στοιχείο που οδηγεί σε εμφανή αποτυχία της συγκεκριμένης πολιτικής για την αγορά εργασίας.

Η έναρξη των ετήσιων συλλογικών διαπραγματεύσεων μετατοπίστηκε για την άνοιξη μετά από πρωτοβουλία των βιομηχάνων στον κλάδο του μετάλλου τον Μάιο του 2006. Οι εργοδότες αμφισβήτησαν την παραγωγικότητα ως βασικό κριτήριο-ρυθμιστή προτείνοντας άλλα κριτήρια, όπως ο διαμοιρασμός των κερδών (profit-sharing schemes) σε άμεση συνάφεια με την εμφανιζόμενη κερδοφορία σε επίπεδο επιχείρησης. Με τον τρόπο αυτό καθίσταται εφικτή η μείωση του κόστους εργασίας των επιχειρήσεων που παρουσιάζουν αρνητικές επιδόσεις και συνεπώς περιορίζεται ο κίνδυνος χρεοκοπίας και ομαδικών απολύσεων. Τα συνδικάτα διαφώνησαν έντονα απέναντι στις εργοδοτικές αυτές επιδιώξεις αμφισβήτησης της γνωστής ως φόρμουλας Benya, σύμφωνα με την οποία οι μισθοί καθορίζονται στη βάση των μεταβολών στον πληθωρισμό και στην παραγωγικότητα.

Επίσης, η κεντρική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ÖGB και η κεντρική οργάνωση των εργοδοτών WKÖ κατέληξαν σε συμφωνία, η οποία προβλέπει αύξηση των κατώτατων μισθών από 900 με 1000 ευρώ που κυμαίνεται σήμερα, σε τουλάχιστον 1000 ευρώ μέχρι την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2009 το αργότερο. Σύμφωνα με το αυστριακό μοντέλο συλλογικών διαπραγματεύσεων, η εκτέλεση της εν λόγω συμφωνίας είναι αρμοδιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των οργανώσεων εργοδοτών σε επίπεδο κλάδου. Εάν αυτοί αποτύχουν να συμφωνήσουν αυτά τα κατώτατα όρια, η ÖGB και η WKÖ πρόκειται να υπογράψουν εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας. Η αύξηση του κατώτατου μισθού υπολογίζεται ότι θα επηρεάσει περίπου 20.000 με 30.000 εργαζομένους.

Ο κυβερνητικός συνασπισμός, επίσης, πρότεινε αύξηση του ωραρίου των καταστημάτων σε 72 ώρες / εβδομάδα από 66 που ισχύει σήμερα, με διατήρηση της απαγόρευσης της λειτουργίας των καταστημάτων τις Κυριακές και τις αργίες. Αντιδρούν τα συνδικάτα που ζητούν θεσμική κατοχύρωση και βελτίωση των συνθηκών εργασίας όσων εργάζονται στο εμπόριο πριν από την εισαγωγή οποιουδήποτε μέτρου που απελευθερώνει ακόμα περισσότερο τον κλάδο. Συγκεκριμένα διεκδικούν την εισαγωγή αμοιβής για υπερωριακή εργασία για τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των γυναικών και σειρά μέτρων υποδομής, όπως καλύτερες δημόσιες συγκοινωνίες και παιδικούς σταθμούς. Με την πρόταση συμφωνούν οι μεγάλοι εργοδότες. Αντιδρούν οι μικροί επιχειρηματίες, λόγω αυξημένου εργατικού κόστους.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές παρουσίασαν κοινή πρόταση για τη βελτίωση των δυνατοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τους ανειδίκευτους, τους ανέργους και τους νέους. Οι προτάσεις στοχεύουν στην αντικατάσταση των περιόδων μαθητείας με εξατομικευμένα προγράμματα κατάρτισης και στην εισαγωγή ειδικού προγράμματος κατάρτισης των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας.

Τέλος, ήδη από το 2002 τα αυστριακά πανεπιστήμια μετατράπηκαν από δημόσια ιδρύματα σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Όσοι εργαζόμενοι είχαν διοριστεί πριν το 2002 διατήρησαν το status του δημοσίου υπαλλήλου, ενώ μετά το 2002 οι προσλήψεις γίνονται με σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου. Αυτό δεν επηρέασε την εκπροσώπηση των εργαζομένων, καθώς το σωματείο των δημοσίων υπηρεσιών (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, GÖD) ενέταξε στη δύναμή του τους νεοπροσληφθέντες στα πανεπιστήμια με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου. Έπειτα από τέσσερα έτη διαπραγματεύσεων ανάμεσα στην GÖD και την οργάνωση των Πανεπιστημίων (Dachverband der österreichischen Universitäten) υπογράφηκε συλλογική σύμβαση εργασίας που προβλέπει σύστημα αξιολόγησης και διαδικασία εξέλιξης των καθηγητών, σχήμα επαγγελματικής συνταξιοδότησης, δια βίου επαγγελματική κατάρτιση κ.ά. Στη συνέχεια η GÖD και η οργάνωση των πανεπιστημίων θα ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις με το Υπουργείο Παιδείας και το Υπουργείο Οικονομικών για να εξασφαλίσουν χρηματοδότηση ύψους 50 εκατομμυρίων ευρώ/έτος που απαιτεί η εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

#### **4.4. Κοινωνική ασφάλιση**

Το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα (SPÖ) πρότεινε μηνιαίο επίδομα ύψους 800 ευρώ για τους άνεργους και τους συνταξιούχους. Ωστόσο, όσοι άνεργοι αρνούνται τις θέσεις εργασίας που τους προτείνονται από την Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης (Arbeitsmarktservice) και όσοι δεν είναι άποροι, δε θα λαμβάνουν το ποσό αυτό. Το σύστημα προτείνεται ως προσαρμοσμένο στις εκάστοτε ανάγκες (needs-oriented basic cover scheme), σε αντίθεση με τα συστήματα που δεν θέτουν όρους και προϋποθέσεις για τη χορήγηση του

επιδόματος ανεργίας (unconditional schemes). Η ÖGB σε γενικές γραμμές ανταποκρίθηκε θετικά στην πρόταση. Το λαϊκό κόμμα (ÖVP) κατέκρινε το μέτρο ως πολυδάπανο και υποστήριξε ότι μπορεί να αποτελέσει αντικίνητρο για την εξεύρεση εργασίας. Το κόμμα των πράσινων (die Grüne) κατέκρινε το μέτρο γιατί θέτει ως προϋπόθεση για τη λήψη του επιδόματος την μη απόρριψη θέσης εργασίας που προσφέρεται από την Εθνική Επιτροπή Απασχόλησης και προτείνει το μέτρο να συνδυαστεί με την εισαγωγή θεσμοθετημένου κατώτατου μισθού ύψους 7 ευρώ/ώρα.

Η έννοια του «οικονομικά εξαρτημένου εργαζόμενου» βρίσκεται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος στην Αυστρία. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 περιλαμβάνουν στα μέλη τους τους ψευδοαυτοαπασχολούμενους οι οποίοι εργάζονται σε συνθήκες οικονομικής εξάρτησης (οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι, economically dependent self-employed workers). Τον Ιανουάριο του 2007 ο κυβερνητικός συνασπισμός υιοθέτησε κοινή πρόταση των κοινωνικών συνομιλητών για την υπαγωγή των οικονομικά εξαρτημένων εργαζόμενων που εργάζονται με δελτίο παροχής υπηρεσιών στην ασφάλιση από τον κίνδυνο της ανεργίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούν ότι πρόκειται για ένα πρώτο βήμα στην προσπάθεια για την προστασία των οικονομικά εξαρτημένων εργαζόμενων και υπογραμμίζουν ότι στόχος είναι η πλήρης υπαγωγή της γκριζας ζώνης μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης στο εργατικό δίκαιο και στην κοινωνική ασφάλιση.

Τέλος, από τις αρχές του 2006 οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικά νοικοκυριά μπορούν να αμείβονται για τις υπηρεσίες τους όχι με μετρητά, αλλά με μια επιταγή οικιακών υπηρεσιών (Dienstleistungsscheckgesetz, DLSG), η οποία περιλαμβάνει μέρος των καταβαλλόμενων κοινωνικο-ασφαλιστικών εισφορών. Η κυβέρνηση θεωρεί ότι με τον τρόπο αυτό μπορεί να περιοριστεί η αδήλωτη εργασία στο συγκεκριμένο τομέα υπηρεσιών. Αντίθετα αρκετές εθελοντικές οργανώσεις και συνδικάτα επέκριναν τη συγκεκριμένη ρύθμιση ως ακατάλληλη να αντιμετωπίσει ικανοποιητικά το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας στο χώρο των οικιακών υπηρεσιών φροντίδας και μέριμνας. Σε πρακτικούς όρους η θεσμοθέτηση της DLSG συνεπάγεται την αγορά τους από όσους ενδιαφέρονται να απασχολήσουν οικιακό προσωπικό. Με τον τρόπο αυτό εκπληρώνονται όλες οι υποχρεώσεις καταβολής ασφαλιστικών εισφορών από την πλευρά του εργαζόμενου. Αντίστοιχα ο εργαζόμενος οφείλει να καταθέσει τις συγκεκριμένες επιταγές DLSG κάθε δύο μήνες στον οικείο φορέα κοινωνικής ασφάλισης καταγράφοντας το όνομα και τον ατομικό κωδικό ασφάλισής του.

#### **4.5. Μεταναστευτική πολιτική**

Η απόφαση του κυβερνητικού συνασπισμού για μερικό άνοιγμα της αγοράς εργασίας σε εργαζόμενους προερχόμενους από τα νέα κράτη μέλη της ΕΕ επικρίθηκε από τα συνδικάτα, που υποστήριξαν ότι υπάρχει κίνδυνος μείωσης του επιπέδου των μισθών και των όρων εργασίας γενικότερα, ενώ πρότειναν την μετεκπαίδευση

αυστριακών εργαζομένων για την κάλυψη των αναγκών σε κλάδους στους οποίους υπάρχει έλλειψη εργατικών χεριών και την παροχή κινήτρων στους εργοδότες για την πρόσληψη αυστριακών δόκιμων και μαθητευομένων.

Η μεταναστευτική πολιτική της Αυστρίας αποκλείει εκατοντάδες αιτούντες άσυλο από την είσοδο στην αγορά εργασίας. Περίπου 14.000 αιτούντες άσυλο περιμένουν απάντηση στο αίτημά τους περισσότερα από τρία χρόνια ενώ πολλές εκατοντάδες από αυτούς περιμένουν απάντηση για 10 χρόνια τουλάχιστον. Σύμφωνα με απόφαση του Υπουργού Οικονομίας και Εργασίας, οι αιτούντες άσυλο νομιμοποιούνται να απασχολούνται μόνο σε συγκεκριμένες μορφές προσωρινής εποχικής εργασίας και γεωργικής εργασίας, ενώ ο νόμος για την απασχόληση των αλλοδαπών εργαζομένων προβλέπει προτίμηση σε πρώτη φάση των αυστριακών εργαζομένων και σε δεύτερη φάση των ανέργων αλλοδαπών με άδεια διαμονής πριν από τους αιτούντες άσυλο. Μη κυβερνητικές οργανώσεις και η ύπατη αρμοσεία του ΟΗΕ για τους πρόσφυγες ζήτησαν το άνοιγμα της αγοράς εργασίας στους αιτούντες άσυλο για ανθρωπιστικούς λόγους και απευθύνθηκαν στους κοινωνικούς συνομιλητές για να αναλάβουν δράση. Το συνδικάτο των μισθωτών, των γραφιστών και των δημοσιογράφων υπέβαλαν κοινή πρόταση στην κυβέρνηση με την οποία την καλούν να χαλαρώσει τους περιορισμούς.

Υπολογίζεται ότι εκατοντάδες ηλικιωμένοι απασχολούν περίπου 40.000 παράνομους μετανάστες ως οικιακούς νοσοκόμους. Οι μετανάστες αυτοί βρίσκονται στο έλεος μεσαζόντων στους οποίους είναι αναγκασμένοι να καταβάλλουν το 20% με 30% του μισθού τους. Εάν αρνηθούν να καταβάλλουν το ποσό αυτό απειλούνται με καταγγελία στις αρχές και διατρέχουν τον κίνδυνο να απελαθούν από τη χώρα. Το γεγονός αυτό προκάλεσε έντονη δημόσια συζήτηση και τελικά αποφασίστηκε ως προσωρινό μέτρο η νομιμοποίηση όλων των μεταναστών που εργάζονται ως οικιακοί νοσοκόμοι. Τα συνδικάτα ζητούν να αναγνωριστεί το επάγγελμα της «παροχής φροντίδας στο σπίτι» ώστε να καταστεί δυνατή η εκπροσώπηση των εν λόγω εργαζομένων και να ρυθμιστούν οι μισθοί και οι όροι εργασίας με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας. Ωστόσο ειδικοί υπογραμμίζουν ότι το σημαντικότερο είναι να δοθεί οικονομική βοήθεια στους ηλικιωμένους γιατί διαφορετικά δεν θα μπορούν να ανταποκριθούν στο κόστος και θα απευθυνθούν στην παράνομη αγορά εργασίας.

#### **4.6. Ιδιωτικοποιήσεις**

Τον Ιανουάριο του 2006 η κυβέρνηση συμφώνησε στην πώληση του 49% του μετοχικού κεφαλαίου στον εθνικό οργανισμό ταχυδρομικών υπηρεσιών. Το συνδικάτο των εργαζομένων στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών και επικοινωνιών (GPF) αντέδρασε στα συγκεκριμένα σχέδια ιδιωτικοποίησης υποστηρίζοντας την άποψη ότι η επιχείρηση δεν πρέπει να ιδιωτικοποιηθεί για λόγους εκπλήρωσης στρατηγικών εθνικών συμφερόντων και οικονομικής ανάπτυξης. Παράλληλα τόνισαν την αγωνία τους για

ενδεχόμενες απώλειες θέσεων εργασίας σε μαζική κλίμακα και για ενδεχόμενη υποβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών στο μέλλον. Παρόλα αυτά οι διαμαρτυρίες του GPF και οι διαφωνίες που παρατηρήθηκαν στο κοινοβούλιο της χώρας δεν ακύρωσαν τη συγκεκριμένη διαδικασία ιδιωτικοποίησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα αλληπάλλληλα σχέδια αναδιάρθρωσης της επιχείρησης τα τελευταία χρόνια έχουν οδηγήσει όχι απλώς στην πολυδιάσπαση της, αλλά και στη δραστική περικοπή του προσωπικού. Ειδικότερα μεταξύ 2001-2005 παρατηρείται μείωση της τάξης του 22% κατά 6.600 εργαζόμενους. Επισημαίνεται ότι το ποσοστό του προσωπικού με συμβάσεις μερικής απασχόλησης έχει σχεδόν διπλασιαστεί κατά την τελευταία δεκαετία, ενώ εξαιρετικά ανοδικές τάσεις εμφανίζουν και οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων.

#### **4.7. Συνδικάτα**

Τον Μάρτιο του 2006 το μεγαλύτερο κλαδικό συνδικάτο της χώρας (Συνδικάτο Εργαζόμενων, GPA) και το μικρότερο σε αριθμό μελών συνδικάτο στον κλάδο των εκπτώσεων, ειδών χάρτου και μέσων μαζικής ενημέρωσης δημοσίευσαν το σχέδιο συγχώνευσης τους στο άμεσο μέλλον. Όπως και σε άλλες περιπτώσεις σχεδιασμένων πρωτοβουλιών συγχώνευσης εργατικών ενώσεων τα μέτρα αυτά συνιστούν μια ευθεία ανταπόκριση στη σημαντική πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας (40% περίπου σήμερα) και την αυξημένη αναγκαιότητα αλλαγής της οργανωτικής δομής των συνδικάτων με στόχο την ενίσχυση της χρηματοδοτικής ικανότητας τους.

Αντίστοιχου χαρακτήρα απόπειρες συγχώνευσης συνδικαλιστικών οργανώσεων εντοπίζονται στην περίπτωση της Αυστρίας το 2004 και το 2005, αλλά οι διαφορές συνδικαλιστικής κουλτούρας που εμφανίστηκαν δεν έκαναν εφικτή την ολοκλήρωση της διαδικασίας. Η διαχρονική πτώση, ωστόσο, της συνδικαλιστικής πυκνότητας (40% περίπου σήμερα), διατηρεί αρκετά επίκαιρο το ζήτημα των συγχωνεύσεων στους κόλπους του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας.

Το Δεκέμβριο του 2006 ιδρύθηκε η συνδικαλιστική οργάνωση *vida* από τη συγχώνευση του συνδικάτου των εργαζομένων στους σιδηροδρόμους (Gewerkschaft de Eisenbahner, GdE), του συνδικάτου εργαζομένων (μπλέ κολάρα) στο εμπόριο και τις μεταφορές (Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr, HTV) και εκείνου των εργαζομένων στα ξενοδοχεία, στις υπηρεσίες σίτισης και στις προσωπικές υπηρεσίες (Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, HGPD). Το νέο συνδικάτο έχει 166.000 μέλη και εκπροσωπεί εργαζόμενους που ασκούν πολύ διαφορετικά μεταξύ τους επαγγέλματα, όπως οδηγούς, σερβιτόρους και νοσοκόμους. Η συγχώνευση υπαγορεύτηκε από την μείωση του αριθμού των μελών των τριών συνδικαλιστικών οργανώσεων τα τελευταία χρόνια και την ανάγκη ισχυροποίησης της θέσης τους στη συλλογική διαπραγμάτευση. Ωστόσο εκφράζονται επιφυλάξεις για το κατά πόσο είναι εφικτό να εκπροσωπηθούν ενιαία τόσο διαφορετικοί μεταξύ τους κλάδοι.



## 5. Γαλλία

### 5.1. Γενικό πλαίσιο

Με περίπου 60 εκατομμύρια κατοίκους και 2,5 εκατομμύρια επιχειρήσεις, αλλά κυρίως με ιδιαίτερη γεωπολιτική και οικονομική βαρύτητα, η περίπτωση της Γαλλίας είναι από τις πιο ενδιαφέρουσες στην Ευρώπη. Η ειδοποιός διαφορά της χώρας σε σχέση με τις υπόλοιπες της ΕΕ είναι η αυξημένη σημασία της κρατικής παρέμβασης στην οικονομία (*dirigiste type of economy*). Παρόλα αυτά τα τελευταία χρόνια έχουν πραγματοποιηθεί ποικίλες απόπειρες περιορισμού της κρατικής παρέμβασης και χαλάρωσης της εργατικής νομοθεσίας με χαρακτηριστικά παραδείγματα το πρόγραμμα ιδιωτικοποιήσεων στο χώρο των τραπεζών και των μεταφορών και τις συμβάσεις πρώτης απασχόλησης (CPE). Το συνδικαλιστικό κίνημα παραμένει διαιρεμένο σε ιδεολογική βάση σε πέντε συνμοσπονδίες και άλλες, μικρότερες οργανώσεις παρουσιάζοντας και τα χαμηλότερα ποσοστά πυκνότητας στην Ένωση (8%). Σε γενικές γραμμές επίσης το πλαίσιο σύναψης συλλογικών συμφωνιών παραμένει έντονα πολιτικά φορτισμένο. Η Γαλλία άλλωστε εξακολουθεί να εμφανίζει μια από τις υψηλότερες επιδόσεις στον αριθμό των χαμένων ημερών εργασίας εξαιτίας απεργιακής δράσης.

Με την πάροδο του χρόνου έχουν σημειωθεί σημαντικές εξελίξεις στον τομέα της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, γεγονός το οποίο σχετίζεται με το περιεχόμενο και τις κατευθύνσεις της εργατικής νομοθεσίας (νόμος Fillon του 2004). Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι ιδιαίτερα υψηλό προσεγγίζοντας επίπεδα της τάξης του 90%. Επίσης σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα περίπου το 65% των μισθωτών δηλώνει ότι απασχολείται σε επιχειρήσεις, όπου λειτουργούν συνδικάτα ή άλλοι θεσμοί εργατικής συμμετοχής (εκπρόσωποι εργαζομένων, συμβούλια εργασίας).

Η γενικευμένη, εισαγωγή του 35ωρου με τους νόμους Aubry του 1998 και του 2000, ο τρόπος εφαρμογής του και οι μετέπειτα σχετικοί κυβερνητικοί χειρισμοί συνιστούν ίσως το πιο ενδεικτικό παράδειγμα για την πορεία των εργασιακών σχέσεων και τις τάσεις της συλλογικής διαπραγμάτευσης τα τελευταία χρόνια στη Γαλλία. Ουσιαστικά η χώρα διανύει μια περίοδο μετάβασης σε ένα νέο σύστημα διακυβέρνησης της οικονομίας και της κοινωνίας, γεγονός το οποίο τεκμηριώνεται εν μέρει και από την πρόσφατη εκλογή της υποψηφιότητας του Νικολά Σαρκοζύ στις τελευταίες προεδρικές εκλογές.

Ο νέος πρόεδρος υποσχέθηκε διευρυμένες και δραστικές μεταρρυθμίσεις που θα κάνουν την οικονομία πιο ανταγωνιστική, πιο γρήγορη τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και πιο ευέλικτη την αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό δεν θα πρέπει να εκπλήσσει που τα ζητήματα που κυριάρχησαν στο τοπίο των εργασιακών σχέσε-

ων και της αγοράς εργασίας στη Γαλλία κατά το 2006 αφορούσαν κυρίως σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων και λήψης μέτρων πολιτικής που στοχεύουν αφενός στην τόνωση της ευελιξίας στη γαλλική αγορά εργασίας και αφετέρου στην άμβλυση των κοινωνικών τους επιπτώσεων. Για το έτος 2007 οι πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται σε πολιτικό επίπεδο στη χώρα εξακολουθούν να εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο των εξαγγελιών της Προεδρίας Σαρκοζύ για εκτεταμένες και ριζικές μεταρρυθμίσεις στην κατεύθυνση της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της γαλλικής οικονομίας. Στη συνέχεια ακολουθούν ενδεικτικά παραδείγματα που αποδεικνύουν την κυριαρχία της συγκεκριμένης θεματολογίας στη Γαλλία κατά τα έτη 2006-2007<sup>32</sup>.

## 5.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Τον Φεβρουάριο του 2005 ξεκίνησαν οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές της χώρας για την προώθηση της απασχόλησης των εργαζόμενων που βρίσκονται κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης. Οι διαπραγματεύσεις κατέληξαν στη σύναψη σχετικής προσωρινής συμφωνίας για το σύνολο της χώρας και των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας. Ενδεικτικά τα μέτρα της συμφωνίας περιελάμβαναν μια νέου τύπου σύμβαση προσωρινού χαρακτήρα για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας των 57 ετών με δύο 18μηνες συμβάσεις που συνολικά υπερβαίνουν το ανώτερο όριο προσωρινής απασχόλησης (συμβάσεις τελευταίας απασχόλησης για τους 57-60 ετών). Τα συνδικάτα διατήρησαν τις επιφυλάξεις τους, οι οποίες σχετιζόνταν ειδικότερα με διαπραγματεύσεις για την συνταξιοδότηση των εργαζομένων με κακές συνθήκες εργασίας, καθώς και για την επιδοματική κάλυψη των ανέργων μεγάλης ηλικίας.

Τελικά η κυβέρνηση δημοσίευσε τον Ιούνιο του 2006 το πακέτο μέτρων με στόχο την ενθάρρυνση της ενεργού γήρανσης. Ειδικότερα το νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση έχει τετραετή χρονικό ορίζοντα (2006-2010) και στοχεύει στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών στο 50% από το πρώτο ήδη έτος της εφαρμογής του σε γενικές γραμμές. Οι βασικοί στόχοι του Σχεδίου είναι οι εξής:

- Να καταπολεμήσει τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις για την ικανότητα εργασίας των ατόμων που βρίσκονται κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης (55-64 ετών),
- Να διατηρήσει ενεργούς τους ενήλικους εργαζόμενους παρέχοντας ευκαιρίες κατάρτισης και ενεργοποιώντας την εισφορά Delalande για τις επιχειρήσεις που απολύουν εργαζόμενους ηλικίας άνω των 50 ετών. Παράλληλα ορίζεται η μη αναγνώριση συλλογικών συμφωνιών σε κλαδικό επίπεδο μετά το 2009, οι

---

32. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για τη Γαλλία αναλαμβάνει το Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) με υπεύθυνη την Benoit Robin.

οποίες προβλέπουν την μείωση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης από τα 65 έτη. Τέλος βασική μέθοδος για την διατήρηση της απασχόλησης της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων θεωρείται και η αύξηση των κονδυλίων που χορηγούνται στο ειδικό ταμείο για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας (*Fonds pour l'amélioration des conditions de travail*, FACT).

- Να διευρύνει τις ευκαιρίες επανένταξης στην αγορά εργασίας των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών σχεδιάζοντας εξατομικευμένα προγράμματα συμβουλευτικής και κατάρτισης. Παράλληλα θα λειτουργήσουν προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για ανέργους άνω των 50 ετών.
- Τέλος, με τα «συμβόλαια τελευταίας πρόσληψης» παραπέμπουν σε συμβάσεις εργασίας των «ηλικιωμένων» 57-60 ετών με δύο 18μηνες συμβάσεις υπερβαίνοντας το ανώτατο όριο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (24 μηνών) χωρίς τη μετατροπή τους σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Τον Φεβρουάριο του 2006 η κυβέρνηση επιχείρησε να εισαγάγει τη νομοθεσία για τη Σύμβαση Πρώτης Απασχόλησης (*Contrat première embauche*, CPE). Η ρύθμιση καλύπτει τους εργαζόμενους ηλικίας μέχρι 26 ετών, οι οποίοι έχουν προσληφθεί σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 20 εργαζομένους. Με τον τρόπο αυτό οι εμπνευστές της ρύθμισης επιδιώκουν την ενίσχυση της ευελιξίας στη διαδικασία απολύσεων. Ανάλογες ρυθμίσεις είχαν προηγηθεί με τη ψήφιση για τις Συμβάσεις Νέας Απασχόλησης ανεξαρτήτως ηλικίας για τις επιχειρήσεις κάτω των 20 ατόμων.

Παρόλα αυτά τα συνδικάτα και κυρίως οι μαθητικές και φοιτητικές οργανώσεις κινητοποιήθηκαν σε πανεθνική κλίμακα με στόχο την ανάκληση της CPE, γεγονός το οποίο και τελικά έγινε στα μέσα του Απριλίου του 2006. Τα βασικά χαρακτηριστικά της ρύθμισης για τη Σύμβαση Πρώτης Απασχόλησης ήταν:

- Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί χωρίς αιτιολογία μέσα σε δύο χρόνια,
- Ο χρόνος ειδοποίησης για την απόλυση ορίζεται σε δύο εβδομάδες για όσους απασχολούνται μεταξύ ενός έως και έξι μήνες και σε ένα μήνα για όσους εργάζονται στην επιχείρηση περισσότερο από έξι μήνες,
- Η αποζημίωση απόλυσης ορίζεται σε επίπεδα της τάξης του 8% των ακαθάριστων αποδοχών του εργαζόμενου. Επίσης προβλέπεται και μια έξιτρα εισφορά της τάξης του 2% των ακαθάριστων αποδοχών, η οποία προορίζεται στη δημόσια υπηρεσία τοποθέτησης ανέργων,
- Η πρόβλεψη χορήγησης επιδόματος της τάξης των 16.40€ ημερησίως και για χρονική περίοδο δύο μηνών στην περίπτωση που ο νέος εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα λήψης επιδόματος ανεργίας, αλλά απασχολούνταν τουλάχιστον επί 4 μήνες κατά το παρελθόν.

- Ο νέος εργαζόμενος δεν δύναται να επαναπροσληφθεί από τον ίδιο εργοδότη για τουλάχιστον τρεις μήνες από την ημερομηνία απόλυσης του αν η σύμβαση ολοκληρωθεί μέσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών.

Τα συνδικάτα, οι φοιτητές και ο κόσμος της εργασίας αντέδρασαν άμεσα και μαζικά στην αποτροπή της θεσμοθέτησης της εργασιακής αβεβαιότητας των νέων, όπως χαρακτηριστικά θεώρησαν το περιεχόμενο της νέας ρύθμισης. Τελικά στις 12 Απριλίου και ενώ ολόκληρο το Μάρτιο η χώρα γνώριζε μια από τις πιο δυναμικές κινητοποιήσεις των τελευταίων ετών, η Βουλή απέσυρε το αρχικό σχέδιο για τη Σύμβαση Πρώτης Απασχόλησης. Επιπρόσθετα η ρύθμιση αντικαταστάθηκε από τρία νέα προγράμματα για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Τα προγράμματα αυτά θα χρηματοδοτηθούν εν μέρει από την αύξηση της φορολογίας στα προϊόντα καπνού και περιλαμβάνουν φορολογικές απαλλαγές και επιδοτήσεις στις επιχειρήσεις της τάξης των 150 εκατομμυρίων ευρώ και 15 δισεκατομμυρίων ευρώ αντίστοιχα. Ειδικότερα πρόκειται για τα εξής:

- Το πρόγραμμα υποστήριξης της απασχόλησης των νέων (*Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise, SEJE*) στοχεύει στην ενίσχυση της «απασχολησιμότητας» των νέων μέσα από την απαλλαγή των εργοδοτικών εισφορών. Πρόκειται για θέσεις στο δημόσιο για νέους μη-απόφοιτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (*baccalauriat*).
- Το πρόγραμμα «Σύμβαση Ενσωμάτωσης στην Κοινωνία» (*Contrat d'insertion dans la vie sociale, CIVIS*) είναι μια σύμβαση, η οποία απευθύνεται στους νέους εργαζόμενους με σοβαρές μειονεξίες ένταξης στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τρία στάδια: α) την εξέταση των εργασιακών δεξιοτήτων κατά τους τρεις πρώτους μήνες, β) τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ή τοποθέτηση σε προγράμματα κατάρτισης, γ) την καθοδήγηση και συμβουλευτική υποστήριξη με την ολοκλήρωση του πρώτου έτους εργασίας.
- Η «Σύμβαση Επαγγελματικής Κατάρτισης» (*Contrat de professionnalisation*) περιλαμβάνει την εξαίρεση εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και οργανώνεται στη βάση εναλλασσόμενων περιόδων εργασίας και παρακολούθησης προγραμμάτων κατάρτισης.

Συναφείς με αυτές τις πρωτοβουλίες θεωρείται και η υιοθέτηση τον Μάρτιο του 2006 από τη Βουλή της χώρας ενός νόμου για τις ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση με στόχο τον περιορισμό της εγκληματικότητας στα αστικά κέντρα, η οποία κορυφώθηκε το φθινόπωρο του 2005 με τις εξεγέρσεις στις φτωχογειτονιές του Παρισιού και άλλων μεγάλων πόλεων. Ο νόμος συνοδεύεται από μια σειρά μέτρων, όπως η προώθηση της απασχόλησης των νέων, η παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής και κατάρτισης και η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ωστόσο μερικά από τα υιοθετούμενα μέτρα συνάντησαν την έντονη κριτική από τα συνδικάτα.

Το 2007 θα παραμείνει γνωστό στην σύγχρονη ευρωπαϊκή ιστορική διαδρομή των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις ως το έτος εκείνο κατά την διάρκεια του οποίου επιχειρήθηκε συστηματικά από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής η επίσημη καθιέρωση της έννοιας της «ευελασφάλειας/ flexicurity», ως «αξιώματος» που θα εγγυηθεί, ταυτόχρονα, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών οικονομιών και την δημιουργία ενός ελάχιστου επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στην αγορά εργασίας..

Στην περίπτωση της Γαλλίας, όμως, η προβλεπόμενη -από τους εμπνευστές της σχετικής Πράσινης Βίβλου- διαδικασία ενός ευρύτερου κοινωνικού διαλόγου σχετικά με το περιεχόμενο και τις επιμέρους διαστάσεις του εν λόγω «αξιώματος» κυριάρχησε, εν τέλει, στη δημόσια συζήτηση καθ' όλη την διάρκεια του έτους, τόσο σε θεσμικό επίπεδο (στα αρμόδια όργανα κοινωνικής διαβούλευσης), όσο και με πρωτοβουλία των ίδιων των «κοινωνικών εταίρων» και ιδίως των εργατικών συνδικάτων.

Όσον αφορά στο θεσμικό επίπεδο η πιο σημαντική εξέλιξη συνίσταται στην κατάθεση του σχεδίου Νόμου για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, στο οποίο μεταξύ άλλων μεταρρυθμίζονται ζητήματα, όπως η δοκιμαστική περίοδος, η συναινετική απόλυση, το ύψος και οι διακυμάνσεις της αποζημίωσης απόλυσης ή οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου με συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας.

Τα συνδικάτα, αφετέρου, στην προσπάθειά τους να αντιδράσουν έγκαιρα στις επιχειρούμενες διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, στηρίχθηκαν σε σύγχρονες επιστημονικές καταγραφές των επιπτώσεων στις εργασιακές σχέσεις από την ευρεία διάδοση ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην γαλλική αγορά εργασίας.

Μια από αυτές τις μελέτες, βασισμένη στην επεξεργασία στατιστικών δεδομένων, που συλλέγονται από τις αρχές της δεκαετίας του '70, καταλήγει σε ορισμένα συμπεράσματα, σύμφωνα με τα οποία, οι οικονομικές αναδιαρθρώσεις των τελευταίων 3-4 δεκαετιών ζημίωσαν τους νέους σε ηλικία εργαζόμενους, περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη κατηγορία εργαζομένων. Στην βάση διαφορετικών κριτηρίων, όπως το ύψος της αμοιβής ή τον τύπο της σχέσης εργασίας, προέκυψε από την μελέτη ότι οι νέοι σε ηλικία εργαζόμενοι και ειδικότερα οι νέο-εισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, προσλαμβάνονται, κυρίως, με επισφαλείς συμβάσεις-σχέσεις εργασίας (προσωρινή ή μερική απασχόληση, συμβάσεις έργου) ενώ, μόνο το 20% αυτών πέτυχε να αποκτήσει σταθερή σχέση εργασίας και ειδικότερα μία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με άλλη έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων στην γαλλική οικονομία και στην αγορά εργασίας κατά την τελευταία δεκαετία, η παρατηρούμενη ευελιξία όχι μόνο δεν συνοδεύεται από εργασιακή και κοινωνική ασφάλεια για τους εργαζόμενους, αλλά συχνά συνεπάγεται την υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας για όλους. Μάλιστα, ορισμένες υπο-κατηγορίες εργαζομένων (ανειδίκευτοι, νέοι εργαζόμενοι) αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα επιδείνωσης

αφενός, της πορείας του επαγγελματικού τους βίου (επισφάλεια, επιβεβλημένη μερική απασχόληση) και αφετέρου, των ίδιων των συνθηκών εργασίας (άτυπα ωράρια εργασίας, σωματική καταπόνηση και εμφάνιση προβλημάτων σωματικής και ψυχικής υγείας).

Μέσα σε ένα παρόμοιο δυσμενές εργασιακό περιβάλλον, ιδίως για τους νέους σε ηλικία και τους νέο-προσλαμβανόμενους εργαζόμενους, η μεγάλη συνδικαλιστική και παν-εκπαιδευτική κινητοποίηση, που οδήγησε στην απόσυρση του σχεδίου για την *Σύμβαση Πρώτης Απασχόλησης*, συνεχίζεται αμείωτη -και σε δικαστικό επίπεδο- ενάντια και στην *Σύμβαση Νέας Απασχόλησης*, που εισήχθη, επίσης, από την κυβέρνηση Villepin τον Αύγουστο του 2005. Πρόκειται για την δυνατότητα του εργοδότη σε επιχειρήσεις, που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζόμενους, να απολύει ανατιολόγητα ένα νέο-προσλαμβανόμενο (με αυτό τον νέο τύπο σύμβασης) στο τέλος μιας περιόδου δύο ετών.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας, μετά την προσωρινή δικαστική ήττα ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων (Conseil d'Etat), που επικύρωσαν την σχετική διάταξη για την Σύμβαση Νέας Απασχόλησης, κινούνται, πλέον, σε δύο κατευθύνσεις.

Πρώτον, στηρίζουν με παρεμβάσεις τους τις προσφυγές εργαζομένων στα πολιτικά δικαστήρια επίλυσης εργατικών διαφορών, με αίτημα την διερεύνηση της συμβατότητας του νομικού πλαισίου αυτού του τύπου σύμβασης με το διεθνές εργατικό δίκαιο και συγκεκριμένα με την Σύμβαση 158 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που έχει επικυρώσει η χώρα. Σύμφωνα με αυτή την Σύμβαση κανένας εργαζόμενος δεν δύναται να απολυθεί απουσία ενός ισχυρού και βάσιμου λόγου ενώ, παράλληλα, διατηρεί το δικαίωμα στην δυνατότητα υπεράσπισης του εαυτού του και της θέσης εργασίας του για ένα εύλογο χρονικό διάστημα.

Σημειωτέον, τέλος, ότι σύμφωνα με κείμενο εργασίας σχετικό με το σχέδιο Νόμου για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας, όπως μεταβιβάστηκε στους κοινωνικούς ανταγωνιστές από τον αρμόδιο Υπουργό, όσες Συμβάσεις Νέας Απασχόλησης συνήφθησαν ή συναφθούν πριν την τυπική υιοθέτηση του τελικού κειμένου του Νόμου, θα ισχύουν αυτοδικαίως και αναδρομικώς από τη σύναψή τους ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Δεύτερον, ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις προσέφυγαν απευθείας ενώπιον της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ζητώντας την γνωμοδότηση της σχετικά με το εν λόγω ζήτημα (η οποία και τελικά τους δικαίωσε στις αρχές του 2008).

Απέναντι, όμως, στο φαινόμενο των ατυπικών συμβάσεων εργασίας και ιδιαίτερα στην καταχρηστική ή παράνομη εκδοχή τους τα συνδικάτα στην Γαλλία αναλαμβάνουν επιπρόσθετα αμιγώς πολιτικές και κινηματικές πρωτοβουλίες προς όφελος

των εμπλεκόμενων συναδέλφων τους. Πρόκειται για την κατηγορία των μισθωτών με συμβάσεις εποχικής εργασίας, οι οποίοι ξεπερνούν τα 2 εκατομμύρια σε όλη την χώρα και απασχολούνται, κυρίως, σε κλάδους, όπως η αγροτική οικονομία και η εστίαση (60% επί του συνόλου των εποχικών εργαζομένων).

Μολονότι αφενός, η σχετική νομοθεσία στην Γαλλία είναι εξαιρετικά λεπτομερής και αφετέρου, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ανά κλάδο ρυθμίζονται με ακρίβεια οι όροι και οι συνθήκες εργασίας, τα συνδικάτα της χώρας, στη βάση σχετικών κρατικών στατιστικών καταγραφών, διαπιστώνουν ότι τουλάχιστον το 30% των εποχικών μισθωτών είναι θύματα καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας (κυρίως καταχρηστικές απολύσεις, μαύρη εργασία, καταχρηστική και παράνομη σύναψη συμβάσεων μερικής απασχόλησης) και ότι το ύψος της εισφοροδιαφυγής προς τα ταμεία της κοινωνικής ασφάλισης υπολογίζεται συνολικά σε δεκάδες δισεκατομμύρια ευρώ.

Η άμεση κινητοποίηση των συνδικάτων περιέλαβε τις εξής ενέργειες: α) επιτόπου παρεμβάσεις στους χώρους δουλειάς, στα πλαίσια μιας ευρείας καμπάνιας ενημέρωσης των εργαζομένων, με διανομή ειδικού οδηγού εργασιακών δικαιωμάτων και συναντήσεις με τις πιο ευάλωτες κατηγορίες εποχικών μισθωτών (φοιτητών, μεταναστών και νέο-προσλαμβανόμενων και β) στελέχωση και λειτουργία γραφείων νομικής υποστήριξης στις τουριστικές και απομακρυσμένες περιοχές σε άμεση συνεργασία με το συνδικάτο Solidarnosc της Πολωνίας, δεδομένου ότι ένας πολύ μεγάλος αριθμός πολωνών μεταναστών emπίπτει κάθε χρόνο στην εν λόγω κατηγορία μισθωτών.

Τέλος, σε ό,τι αφορά στην ελαστικοποίηση του εργάσιμου χρόνου σε βάρος της κυριακάτικης αργίας οι κυβερνητικές πρωτοβουλίες για την αναθεώρηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου είχαν σαν αποτέλεσμα ώστε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να μην υιοθετήσουν τελικά ενιαία στάση αναφορικά με την σχετική Γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, παρά το γεγονός ότι στην περίοδο των δύο μηνών πριν από την προσφυγή της Κυβέρνησης στην εν λόγω Επιτροπή, οι καμπάνιες ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης απέναντι στις κυβερνητικές και τις εργοδοτικές πρωτοβουλίες ήταν κοινές και ομόφωνες.

Στην πραγματικότητα, η ΟΚΕ προτείνει την διατήρηση κατ' αρχήν της Κυριακής ως ημέρας εβδομαδιαίας ανάπαυσης, αλλά προτείνει: α) την θέσπιση ενός ανώτατου ορίου 5 Κυριακών ανά έτος (ως ισχύει σήμερα), β) τον αποκλειστικό προσδιορισμό συγκεκριμένων τουριστικών ζωνών, στις οποίες θα είναι δυνατή η κατ' εξαίρεση εργασία την Κυριακή για την αποφυγή καταχρηστικής άσκησης της δυνατότητας αυτής και γ) η εξαίρεση της εργασίας κατά την Κυριακή να είναι συλλογική και να αφορά στο σύνολο του εμπορικού κλάδου στις αυστηρά ορισμένες τουριστικές περιοχές της χώρας.

Παρά το γεγονός ότι από την κυβερνητική, αλλά και την εργοδοτική πλευρά, βασική επιδίωξη ήταν η εισαγωγή του αποκαλούμενου «ισπανικού μοντέλου<sup>33</sup>», τελικά την προτεινόμενη ρύθμιση της ΟΚΕ ενέκριναν οι εργοδοτικές οργανώσεις, τόσο του ιδιωτικού, όσο και του δημόσιου τομέα.

Το ίδιο έπραξαν καταρχήν 3 συνδικαλιστικές οργανώσεις (CFTC, CFE-CGC και CFDT) προβαίνοντας η κάθε μια σε ορισμένες επιστημάνσεις ή αντιρρήσεις σε επιμέρους διατάξεις της προτεινόμενης νομοθετικής πράξης. Αντιθέτως, τρεις άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις (CGT, CGT-FO και UNSA) απείχαν της διαδικασίας έγκρισης της Γνώμης διαφωνώντας –όχι απαραίτητα ομόφωνα– σε ουσιώδη σημεία της προτεινόμενης ρύθμισης.

Τέλος η επιμονή της κυβέρνησης να συγκρατήσει τις πληθωριστικές πιέσεις διαμέσου της εφαρμογής σφιχτών μισθολογικών πολιτικών φάνηκε και από τις αναπροσαρμογές στους κατώτατους μισθούς που διαμορφώνονται με νόμο. Ειδικότερα σύμφωνα με τις αυξήσεις που δόθηκαν τον Ιούλιο του 2006 ο κατώτατος εθνικός μισθός (*salair minimum interprofessionnel de croissance, SMIC*) αυξήθηκε κατά 2,75% με αποτέλεσμα να αντιστοιχεί πλέον σε 8.27€ ανά ώρα και σε ένα μηνιαίο ακαθάριστο εισόδημα της τάξεως των 1,254.28€ ή €986 καθαρών μηνιαίων αποδοχών.

### 5.3. Διαπραγματεύσεις - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Τον Φεβρουάριο του 2006 οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές ομοσπονδίες στη βιομηχανία μετάλλου κατέληξαν σε συμφωνία για την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας. Η συγκεκριμένη συμφωνία ξεχώρισε στο χάρτη της συλλογικής διαπραγμάτευσης της χώρας εξαιτίας των πρωτοφανών για τα ιστορικά δεδομένα της χώρας διατάξεων, οι οποίες επιτρέπουν την αύξηση των υπερωριών και των ατομικών λογαριασμών ωρών εργασίας. Πιο συγκεκριμένα προβλέπονται τα εξής:

- Αυξάνεται το ανώτατο όριο υπερωριακής εργασίας από τις 180 στις 220 ώρες,
- Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις του κλάδου θα συνεχίσουν να διατηρούν την αναλογία υπερωριακής εργασίας στο επίπεδο του 10% του συμβατικού ωραρίου εργασίας. Αντίστοιχα για τις επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, οι υπερωρίες θα κατανέμονται ως εξής: ι) 25% του ωραρίου εργασίας για τις πρώτες 8 ώρες υπερωριακής εργασίας και ιι) 50% του ωραρίου εργασίας για τις υπόλοιπες υπερωρίες.
- Επέκταση των εξαιρέσεων από τα χρονικά όρια εργασίας σε ευρύτερες κατηγορίες εργαζομένων εκτός των κατόχων θέσεις διοικητικής ευθύνης και εποπτείας. Παρόλα αυτά για να ισχύει η σχετική ρύθμιση απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου.

---

33. Επιτρεπόμενη λειτουργία των μικρών εμπορικών επιχειρήσεων όλες τις Κυριακές.



- Η αποζημίωση των εργαζόμενων για την παροχή πρόσθετης εργασίας στην επιχείρηση μπορεί να γίνει είτε με την παροχή πρόσθετου ελεύθερου χρόνου (ρεπό) είτε με την αυξομείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στα πλαίσια ενός ατομικού λογαριασμού ωρών εργασίας (*compte épargne temps*, CET).

Η δραστηριότητα που αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην πορεία του κοινωνικού διαλόγου στην Γαλλία κατά το έτος 2007 εξελίσσεται σε δύο επίπεδα, ένα θεσμικό, το οποίο αφορά στο γενικότερο πλαίσιο και τις ιδιαίτερες εκφάνσεις διεξαγωγής των διμερών συνομιλιών και ένα λειτουργικό, το οποίο αφορά σε συγκεκριμένα βήματα σύγκλισης ή απόκλισης πάνω σε ειδικότερα ζητήματα του εργασιακού βίου της χώρας.

*Ως προς την πρώτη διάσταση*, στις 17 Ιανουαρίου 2007 ψηφίστηκε ο Νόμος για τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού διαλόγου, με τον οποίο καθίσταται πλέον υποχρεωτική η διαδικασία διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σε διακρατικό δια-επαγγελματικό και δια-κλαδικό επίπεδο πριν από την υιοθέτηση από την κυβέρνηση ενός σχεδίου Νόμου σχετικού με την μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας.

Η υποχρεωτική αυτή διαδικασία αφορά σε ζητήματα που έχουν να κάνουν με: α) τις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις β) την απασχόληση και γ) την επαγγελματική κατάρτιση, ενώ εξαιρούνται πεδία με έμμεση επίπτωση στην αγορά εργασίας, όπως η κοινωνική ασφάλιση ή η φορολογική πολιτική.

Τα αποτελέσματα των διμερών συνομιλιών ακόμη και η σύναψη, ενδεχομένως, ενός συλλογικού συμφώνου δεν είναι δεσμευτικά για την κυβέρνηση, η οποία όμως είναι υποχρεωμένη να τα προωθήσει σε τρεις αντίστοιχες επιτροπές, όπου συμμετέχουν και συναποφασίζουν οι εκπρόσωποι των συνδικάτων και των εργοδοτών, δηλαδή: α) στην Εθνική Επιτροπή για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, β) στην Ανώτατη Επιτροπή για την Απασχόληση και γ) στο Εθνικό Συμβούλιο για την Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση.

Η βασική ένσταση από την πλευρά ορισμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων (ιδίως CGT και CFDT) έγκειται στην επισήμανση ότι η όλη διαδικασία δεν εγγυάται έναν «εκδημοκρατισμό» της συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως, επίσης, αφήνει άθικτους και τους κανόνες για την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή για την τύχη των υπογεγραμμένων συλλογικών συμφώνων που (θα) υπογράφονται. Τέτοια είναι επί παραδείγματι -και ως προς τον δεύτερο άξονα-, η δια-επαγγελματική συμφωνία, με την οποία μεταρρυθμίζεται το ισχύον πλαίσιο, που καλύπτει τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες ή η εθνική συμφωνία για την διαφορετικότητα στην επιχείρηση η οποία δεν υπογράφηκε τελικά από την συνδικαλιστική οργάνωση των στελεχών επιχειρήσεων (CGC).

Στην πρώτη συμφωνία το αντίστοιχο πρωτόκολλο, με το οποίο τεραματίστηκε μια

περίοδος διαπραγματεύσεων 15 μηνών, τίγονται ζητήματα τόσο αποκατάστασης όσο και υπολογισμού των εργοδοτικών υποχρεώσεων ως προς την πρόληψη και την αποκατάσταση από εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες. Σε αντίθεση με την ομόφωνη αποδοχή του πρωτοκόλλου από την εργοδοτική πλευρά, τα συνδικάτα των εργαζομένων εμφανίστηκαν για άλλη μια φορά διαιρεμένα: ορισμένα διάκρινται, κατ' αρχήν, ευμενώς απέναντι στο προσωρινό κείμενο (CGT-FO, CFTC, και CFDT) ενώ τα υπόλοιπα (CGC και CGT) το απορρίπτουν στο σύνολό του.

#### **5.4. Αναδιρθώσεις επιχειρήσεων**

Η δημιουργία ενός διατμηματικού σώματος τον Οκτώβριο του 2005 συνιστά την δεύτερη από τις δύο πλέον πρόσφατες πρωτοβουλίες με στόχο την διαμόρφωση ενός πλαισίου διαχείρισης των επιχειρησιακών αναδιρθώσεων στη Γαλλία. Η πρώτη πρωτοβουλία περιελάμβανε την έγκριση των συστάσεων του Εθνικού Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου για τις υπεργολαβίες και την εξωτερική ανάθεση σε τρίτους μέρους της παραγωγής μιας επιχείρησης. Το βασικό κίνητρο πίσω από αυτές τις πρωτοβουλίες είναι να δοθεί έμφαση στην ανάγκη να γίνεται καλύτερος έλεγχος των σχεδίων αναδιάρθρωσης μετριάζοντας παράλληλα τις αρνητικές οικονομικές και κοινωνικές τους συνέπειες. Συναφής με τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία είναι η νέα νομοθεσία για τη ρύθμιση των εξαγορών και συγχωνεύσεων, η οποία τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 2006.

Η συγκεκριμένη νομοθεσία υπακούει στο πνεύμα και τη λογική της Κοινοτικής Οδηγίας 2004/25/EC για τη δημιουργία ενιαίων κανόνων ρύθμισης των εξαγορών – συγχωνεύσεων. Η κίνηση αυτή προήλθε ύστερα από τη φημολογία εξαγοράς της Danone από Αμερικανικών συμφερόντων πολυεθνικό όμιλο επιχειρήσεων κατά το 2005. Αντίστοιχου χαρακτήρα συζητήσεις και ανησυχίες προκάλεσε και η απόφαση της κυβέρνησης *Dominique de Villepin* να προχωρήσει στη συγχώνευση της πρόσφατα αποκρατικοποιημένης εταιρίας Gaz de France (GDF) με βελγική εταιρία του ενεργειακού ομίλου Suez.

#### **5.5. Δημόσιος τομέας - Ιδιωτικοποιήσεις**

Η περίπτωση της απεργίας στις συγκοινωνίες της Μασσαλίας ξεχώρισε όχι μόνο για τον παλμό και την αγωνιστική διάθεση των εργαζομένων, αλλά και γιατί πέτυχε να συσπειρώσει τις εκ διαμέτρου αντίθετες ιδεολογικά δυνάμεις του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας. Η απεργία ξεκίνησε στα τέλη του 2005 με αφορμή την απόφαση ανάθεσης της εκμετάλλευσης του τραμ σε ιδιωτική επιχείρηση προκαλώντας την άμεση αντίδραση των συνδικάτων. Ειδικότερα το σχέδιο της Τοπικής Αρχής προέβλεπε την εκμετάλλευση των οδικών συγκοινωνιών της πόλης από κοινού μεταξύ του δημόσιου οργανισμού RTM και της ιδιωτικής εταιρίας Connex, στην οποία θα παραχωρούνταν το 40% του μετοχικού κεφαλαίου της RTM.

Τελικά μετά από 46 ημέρες απεργιακής δράσης στον Οργανισμό Μεταφορών της Μασσαλίας οι εργαζόμενοι αποφάσισαν την αναστολή των κινητοποιήσεων τους. Επισημαίνεται ότι είχε προηγηθεί η πρόσληψη οδηγών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου με στόχο να περιοριστεί το κόστος της παράλυσης των συγκοινωνιών στην τρίτη μεγαλύτερη πόλη της χώρας από την «αιφνίδια και μαζική ασθένεια» της πλειοψηφίας των οδηγών του οργανισμού, και η λήψη σχετικής καταδικαστικής απόφασης σε συνδικαλιστή της CGT για την προτροπή του στους εργαζόμενους της εταιρίας να μην παρέχουν τις υπηρεσίες τους.

Η μια επιτυχία διαδέχεται την άλλη για το συνδικαλιστικό κίνημα απέναντι στην επιχειρούμενη «διείσδυση» της ιδιωτικής πρωτοβουλίας σε υπηρεσίες κοινής ωφέλειας σε μια κλασική εργατική πόλη, όπως είναι η Μασσαλία. Έπειτα από τον νικηφόρο απεργιακό αγώνα των 46 ημερών ενάντια στην ιδιωτικοποίηση των συγκοινωνιών (Τραμ) τα συνδικάτα απέτρεψαν οριστικά την επιδιωκόμενη αφαίρεση τμήματος των δραστηριοτήτων, οι οποίες παραδοσιακά εμπίπτουν στον κύκλο των εργασιών του Λιμένος Μασσαλίας (Port Autonome de Marseille-PAM).

Πρόκειται για την πρόθεση της βασικής εταιρείας αερίου της χώρας (Gaz de France-GDF) να απασχολήσει αποκλειστικά «δικούς της» εξειδικευμένους επαρκώς καταρτισμένους εργαζόμενους στο νέο σταθμό αερίου στο Fos-sur-Mer για λόγους ασφαλείας, όπως πράττει από 35ετίας στους σταθμούς φορτο-εκφόρτωσης μεθανίου στην εν λόγω μονάδα. Η απεργιακή κινητοποίηση των εργαζομένων (αποχή από υπερωρίες και την εργασία κατά την νύχτα και τις Κυριακές) στο δημόσιο φορέα εμπορικού και βιομηχανικού χαρακτήρα διάρκειας 18 ημερών (η μεγαλύτερη σε διάρκεια από το 1993) οργανωμένη από το πλειοψηφών συνδικάτο της CGT-PAM είχε σαν αποτέλεσμα την υπογραφή τριμερούς συμφωνίας με τις διοικήσεις του Λιμένος και της GDF σύμφωνα με την οποία: α) στο νέο σταθμό πέντε τομείς πλήρους απασχόλησης θα στελεχωθούν από εργαζόμενους του Λιμένος υπό την ευθύνη της GDF και β) ξεκινά ένας κύκλος διαπραγματεύσεων για την σύναψη «Χάρτας Λιμενικής Απασχόλησης» ανάμεσα στην διοίκηση του Οργανισμού και τα συνδικάτα.

Μολονότι η αντίδραση των οργανώσεων των εργοδοτών ήταν αναμενόμενη (επιχειρήματα για νόθευση ανταγωνισμού, επιβράδυνση απαραίτητων ιδιωτικοποιήσεων στα Λιμάνια), αίσθηση προκάλεσε ο σκεπτικισμός με τον οποίο υποδέχθηκαν την εξέλιξη αυτή στο μεγαλύτερο λιμάνι της Μεσογείου τα κλαδικά τμήματα δύο μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η Ομοσπονδία Χημικής Ενέργειας της CFDT ανέφερε κριτικά ότι «η Κυβέρνηση αφαίρεσε από την GDF την δυνατότητα χρήσης του έμφυχου και άφυχου δυναμικού της», ενώ η Ομοσπονδία Χημείας και Ορυχείων της CGT-FO κάνει λόγο για συνδικαλιστική διεκδίκηση ικανή να εξωθήσει την GDF σε μια απόφαση «εξωτερίκευσης» των εργασιών της.

Τέλος τον Ιούνιο του 2006 η κυβέρνηση έθεσε τα όρια δαπανών μισθοδοσίας για κάθε

υπουργείο για το 2007 με στόχο τον περιορισμό του σχετικού κόστους στον προϋπολογισμό του 2007. Από τις ρυθμίσεις αυτές προβλέπεται να χαθούν 15.000 θέσεις εργασίας στο δημόσιο, εκ των οποίων περίπου 9.000 θέσεις εργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης. Τα συνδικάτα αντέδρασαν στις κυβερνητικές αυτές προθέσεις, οι οποίες κατά την άποψη τους θέτουν σε κίνδυνο την ποιότητα παροχής των δημοσίων υπηρεσιών. Αντίστοιχες αντιδράσεις από τις κυβερνητικές προσπάθειες τιθάσευσης του δημοσίου ελλείμματος προέκυψαν και στον κλάδο της υγείας με το ιατρικό προσωπικό των νοσοκομείων να προβαίνει σε απεργίες το καλοκαίρι του 2006.

## 5.6. Μεταναστευτική πολιτική

Το Μάιο του 2006 η Γαλλική Βουλή υιοθέτησε νέο νόμο για την κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών. Η νέα νομοθεσία σκοπεύει να ενισχύσει μια πολιτική επιλεκτικής μετανάστευσης και να επιβάλλει αυστηρότερους ελέγχους στις διαδικασίες νομιμοποίησης των μεταναστών. Η νομοθετική αυτή πρωτοβουλία δέχθηκε έντονη κριτική στα πλαίσια και της επερχόμενης προεκλογικής αντιπαράθεσης το 2007. Και αυτό γιατί σύμφωνα με τα βασικά σημεία του νέου νόμου προβλέπονται δύο κατηγορίες διατάξεων για την επίλυση του προβλήματος της κοινωνικής ενσωμάτωσης των μεταναστών που ζουν και εργάζονται στη χώρα. Ειδικότερα πρόκειται για τις εξής διατάξεις:

- Διατάξεις για τη διαμόρφωση επιλεκτικής μεταναστευτικής πολιτικής, οι οποίες κατά βάση αφορούν στη δημιουργία μιας νέας κατηγορίας άδειας παραμονής τριετούς διάρκειας με τον τίτλο «δεξιότητες και κλίσεις» και στην αλλαγή των προϋποθέσεων χορήγησης άδειας παραμονής. Η άδεια «δεξιοτήτων και κλίσεων» θα χορηγείται στους μετανάστες των οποίων τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, οι ικανότητες και οι προσδοκίες τους συνάδουν και μπορούν να συμβάλλουν στην ενίσχυση της ανάπτυξης και του διεθνούς κύρους της χώρας. Επιπλέον προβλέπεται μεγαλύτερη ευελιξία στη χορήγηση αδειών παραμονής στους μελλοντικούς μετανάστες αν το εργασιακό τους προφίλ ανταποκρίνεται στις ελλείψεις δεξιοτήτων σε περιφερειακό επίπεδο.
- Διατάξεις αυστηροποίησης των προϋποθέσεων νομιμοποίησης. Για παράδειγμα πλήρη πρόσβαση στη δέση των μέτρων προστασίας των μεταναστών μπορεί να αποκτήσουν όσοι έχουν ζήσει στη χώρα 18 μήνες αντί 12 μηνών που ίσχυε προηγουμένως και να μπορούν να αποδείξουν ότι διαθέτουν επαρκείς οικονομικούς πόρους για το βιοπορισμό της οικογένειάς τους. Παράλληλα ορίζεται ότι για τους μετανάστες οι οποίοι διαμένουν στη Γαλλία για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 10 έτη δεν ισχύει πλέον η αυτόματη χορήγηση άδειας παραμονής χωρίς χρονικούς περιορισμούς. Τέλος με το νέο νόμο ορίζεται ότι η άδεια παραμονής στους μετανάστες που έχουν συνάψει γάμο με Γάλλο υπήκοο θα χορηγείται μετά από την παρέλευση χρονικού διαστήματος τριών ετών, από δύο που ίσχυε προη-

γυμένως, και μόνο υπό την προϋπόθεση ότι μπορούν να αποδείξουν ότι έχουν ενσωματωθεί στη γαλλική κοινωνία και διαθέτουν επαρκή γνώση της γαλλικής γλώσσας. Επιπλέον η γαλλική υπηκοότητα στους αλλοεθνείς συζύγους μπορεί να χορηγείται μετά από τέσσερα χρόνια διαμονής στη χώρα (αντί δύο που ίσχυε προηγουμένως). Επιπρόσθετα μειώνεται κατά 50% η χρονική περίοδος προσβολής των αποφάσεων απομάκρυνσης από τη χώρα από τις τοπικές αρχές.

## 6. Ολλανδία

### 6.1. Γενικό πλαίσιο

Στη διεθνή βιβλιογραφία και έρευνα η περίπτωση της Ολλανδίας είναι από τις πιο σημαντικές. Η Ολλανδία αποτελεί μια μικρή χώρα της Ευρώπης με περίπου 16 εκατομμύρια κατοίκους, η οποία ωστόσο διαθέτει διεθνή ακτινοβολία από ιστορικής, οικονομικής και πολιτικής πλευράς. Βασιζόμενη σε ένα παρελθόν αποικιοκρατίας και μια πλούσια παράδοση στο διεθνές εμπόριο, η Ολλανδική κοινωνία είναι εξαιρετικά πολυπολιτισμική και ο χαρακτήρας των περισσότερων οικονομικών δραστηριοτήτων έχει έντονο εξαγωγικό προσανατολισμό.

Η βιομηχανική δραστηριότητα εξαντλείται στη βιομηχανία τροφίμων, στην παραγωγή/επεξεργασία πετροχημικών και σε δραστηριότητες παραγωγής ειδών ηλεκτρικού εξοπλισμού. Σε γενικές γραμμές πρόκειται για μια ανοιχτή και ευημερούσα οικονομία με την πορεία των περισσότερων μακροοικονομικών μεγεθών να παρουσιάζει αισθητή βελτίωση διαχρονικά.

Το ποσοστό ανεργίας είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα παρά τις οριακές διακυμάνσεις που παρατηρούνται τα τελευταία χρόνια. Για αρκετά μάλιστα χρόνια η αποτελεσματικότητα των εθνικών πολιτικών απασχόλησης στον τομέα μείωσης της ανεργίας έκανε αρκετούς μελετητές να προτάσσουν την εφαρμογή αντίστοιχων πολιτικών και σε άλλες χώρες. Σε κάθε ωστόσο περίπτωση η διαμάχη για τα αίτια της ανεργίας και την αποτελεσματικότητα των πολιτικών είναι βαθιά συνδεδεμένη με ευρύτερες πολιτικές και ιδεολογικές οριοθετήσεις.

Έτσι για παράδειγμα το διογκωμένο ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ολλανδία (43%) και η χαμηλή παράλληλα ανεργία ήταν ικανή συνθήκη για διάφορους μελετητές και εκφραστές πολιτικής να τονίσουν την ανάγκη της διεύρυνσης των ευκαιριών μερικής απασχόλησης με την έννοια της δημιουργίας δεσμών των ανέργων με την αγορά εργασίας<sup>34</sup>. Αντίστοιχα για άλλους μελετητές, όπως ο Schmid (1999) το «Ολλανδικό θαύμα» στην καταπολέμηση της ανεργίας οφείλεται στις μεταβά-

---

34. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση αρκετών κρατών μεταξύ των οποίων και της Ελλάδας περιλαμβάνουν χαρακτηριστικές τοποθετήσεις.

σεις από και προς την αγορά εργασίας μέσα από την ενίσχυση της κινητικότητας της εργασίας και την παροχή περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης και εκπαίδευσης. Στο πλαίσιο αυτό η μερική απασχόληση θα πρέπει να ορίζεται με διαφορετικό τρόπο από το αντίστοιχο πρότυπο μερικής απασχόλησης των περισσότερων ευρωπαϊκών χωρών, καθώς όπως τονίζει ο συγγραφέας στην περίπτωση της Ολλανδίας ισχύουν τα εξής:

- Ο μέσος μισθός των μερικά απασχολούμενων αντιστοιχεί στο 68% των αντίστοιχων αποδοχών της πλήρους απασχόλησης της οποίας οι αμοιβές αναλογούν στο 122% του αντίστοιχου μέσου όρου της Ένωσης.
- Η μερική απασχόληση δεν περιορίζεται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής ή υποβαθμισμένων συνθηκών εργασίας. Αντίθετα διαπιστώνεται η ύπαρξη αρκετών διευθυντικών θέσεων εργασίας, οι οποίες οργανώνονται στη βάση συμβάσεων μερικής απασχόλησης.
- Οι ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης παρέχονται σε όλους τους εργαζόμενους περιλαμβάνοντας και τους μερικά απασχολούμενους.

Ανεξαρτήτως του πόσο αμφισβητήσιμα είναι τα παραπάνω επιχειρήματα παραμένει αδιάψευστο γεγονός ότι η Ολλανδία συγκεντρώνει τα τελευταία χρόνια το διεθνές ενδιαφέρον για τα θέματα της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Το ίδιο το σύστημα των εργασιακών σχέσεων (the Polder model) παρουσιάζει ενδιαφέρον και πρωτοτυπία με την έννοια ότι βασιίζεται σε μια συναινετική και συνεργατική κουλτούρα μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών και τους κράτους με στόχο την επίτευξη οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης.

Πρόκειται για ένα πρότυπο οργανωμένης αποκέντρωσης ή έμμεσου συγκεντρωτικού κορπορατισμού (organised decentralisation or indirectly centralised corporatism) με βάση την τελευταία εθνική έκθεση του Παρατηρητηρίου για την Ολλανδία. Ειδικότερα το μοντέλο των εργασιακών σχέσεων της χώρας χαρακτηρίζεται από τα εξής:

- Αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επίπεδο της επιχείρησης,
- Καθορισμός μισθολογικών αυξήσεων σε κεντρικό επίπεδο,
- 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,
- Εξαιρετική σπανιότητα απεργιακών κινητοποιήσεων και δράσεων.

Σχετικά με το τελευταίο, ωστόσο, χαρακτηριστικό αξίζει να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια μεγαλύτερη απόκλιση ανάμεσα στις θέσεις της κυβέρνησης και των εργοδοτών με τα συνδικάτα. Το φθινόπωρο του 2004 για παράδειγμα

η όξυνση των σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών έφτασε στο χειρότερο σημείο της τελευταίας δεκαπενταετίας, γεγονός το οποίο οδήγησε και στην διεξαγωγή απεργιακής δράσης.

Βασική ευθύνη για την όξυνση αυτή είχε η συνεχιζόμενη πολιτική μετριασμού των μισθολογικών αυξήσεων. Ειδικότερα ο μετριασμός των μισθολογικών αυξήσεων κυριαρχεί σε ολόκληρη τη δεκαετία του '90 με τους κοινωνικούς συνομιλητές να υπογράφουν συνεχιζόμενες σχετικές συλλογικές συμφωνίες, όπως η συμφωνία του 1993 (Een nieuwe koers) και οι συμφωνίες Agenda 2002 (υπογράφηκε το 1997) και Eris meer nodig (2000).

Εκτός, όμως, από τους μισθούς, σημαντικά ζητήματα τριβής μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών είναι η διαχρονική αύξηση των ευέλικτων μορφών εργασίας (πχ. αύξηση κατά 200% των σύντομης διάρκειας συμβάσεων εργασίας) και η εμφάνιση της κατάπτωσης της αγοράς εργασίας από την παρουσία των μεταναστών από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης. Στη συνέχεια ακολουθεί επισκόπηση των βασικότερων γεγονότων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, τα οποία έλαβαν χώρα στην Ολλανδία για τα έτη 2006-2007<sup>35</sup>.

## 6.2. Εργατικό Δίκαιο

Αλλαγή προς την κατεύθυνση της περαιτέρω ευελικτοποίησης των εργασιακών σχέσεων συνιστά ο νέος, περισσότερο απλοποιημένος Νόμος σχετικά με τις ώρες εργασίας. Ο νέος νόμος είναι λιγότερο αυστηρός σχετικά με το εύρος της εργάσιμης ημέρας και της εβδομάδας. Επιπλέον, οι κοινωνικοί συνομιλητές μπορούν, μέσα σε συγκεκριμένα θεσμικά όρια, να φτάσουν σε συμφωνίες που μπορεί να παρέχουν διαφορετικά χρονικά πλαίσια εργασίας (και μάλιστα αυτό μπορεί να ρυθμιστεί και σε ατομικό επίπεδο, με ατομικές συμφωνίες), τηρώντας βέβαια το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

Ο νέος νόμος συνάντησε ανάμεικτες αντιδράσεις από τους κοινωνικούς συνομιλητές. Περιέχει λιγότερες ρυθμίσεις σχετικές με τις εργάσιμες ώρες. Μόνο τέσσερες ρυθμίσεις παραμένουν, σε αντίθεση με τις δώδεκα του προηγούμενου θεσμικού πλαισίου. Με τις νέες ρυθμίσεις διαμορφώνονται, ανώτατη εργασιακή ημέρα οι 12 ώρες εργασίας, ανώτατο όριο εργασίας εβδομαδιαίως οι 60 ώρες, μη υπέρβαση των 55 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως για τετραήμερη απασχόληση, και για 16 εβδομάδες απασχόλησης μη υπέρβαση των 48 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως. Επιπλέον, για τη νυχτερινή βάρδια, αυτή δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 10 ώρες. Για μια περίοδο άνω των 16 εβδομάδων εργασίας ο εργαζόμενος, που συνήθως εργάζεται σε νυχτερινή βάρδια, θα πρέπει να μην απασχολείται περισσότερες από 40 ώρες την

---

35. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων που καλύπτουν την περίπτωση της Ολλανδίας αναλαμβάνει για λογαριασμό του Ιδρύματος του Δουβλίνου το Hugo Sinzheimer Institute της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου του Άμστερνταμ. Υπεύθυνος εθνικός ανταποκριτής είναι ο ειδικός ερευνητής Robbert van het Kaar.

εβδομάδα. Επίσης, για την περίοδο εργασίας άνω των δεκαέξι εβδομάδων οι εργαζόμενοι δεν είναι υποχρεωμένοι να εργάζονται σε νυχτερινή βάρδια περισσότερες από 36 νύχτες. Μέσα σε αυτό το θεσμικό πλαίσιο μπορεί να αναληφθούν συλλογικές και ατομικές συμφωνίες. Όπου η εργασία 12 ωρών ήταν συνήθως η εξαίρεση, με το νέο θεσμικό πλαίσιο είναι δυνατόν να αποτελεί τη συνήθη πρακτική, εκτός κι αν συμφωνηθεί από εργοδότες και εργαζόμενους εναλλακτική συμφωνία.

Τα συνδικάτα είναι κριτικά απέναντι στο νέο νόμο. Ειδικότερα, θεωρούν ότι οι ημερήσιες εργάσιμες ώρες έχουν αυξηθεί σημαντικά. Επιπλέον, εκφράζονται επιφυλάξεις σχετικά με την εξαφάνιση της διάκρισης μεταξύ συμβατικών ωρών και υπερωριών. Με την απουσία εναλλακτικών συμφωνιών στις εργάσιμες ώρες οι εργαζόμενοι ενδέχεται να εργάζονται 12 ώρες την ημέρα και 60 ώρες την εβδομάδα χωρίς αυτό να λογίζεται ως υπερωρία. Συνεπώς, το συνδικάτο σκοπεύει να διατυπώσει μια κατασκευή για τον ορισμό της υπερωριακής απασχόλησης στη συλλογική συμφωνία. Αντιθέτως, οι εργοδότες συμφωνούν με τις νέες ρυθμίσεις και θέλουν να τις εφαρμόσουν σε ευρεία κλίμακα.

### **6.3. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις - Κοινωνικός διάλογος**

Όπως τονίστηκε προηγουμένως η συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών στην Ολλανδία καλύπτεται από το περιεχόμενο, κλαδικών κυρίως, συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι κοινωνικοί συνομιλητές καταλήγουν στη σύναψη συλλογικών συμφωνιών, οι οποίες υπογράφονται από τις αρμόδιες συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Στη συνέχεια οι συμφωνίες αυτές επικυρώνονται από τον Υπουργό Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης και επεκτείνεται η ισχύς τους για το σύνολο των απασχολούμενων του κλάδου.

Το πρότυπο αυτό τα τελευταία χρόνια έχει υποστεί σημαντική φθορά με χαρακτηριστικό παράδειγμα την περίπτωση του κλάδου του τουρισμού - επισιτισμού, όπου στα τέλη του 2005 οι εργοδότες κατέληξαν σε συμφωνία μόνο με ένα συνδικάτο, το οποίο εντάσσεται στη δύναμη του Συνδικάτου Διευθυντικών Στελεχών και Ανεξάρτητων Επαγγελματιών (MHP). Αντίστοιχα τα υπόλοιπα συνδικάτα, στα οποία εντάσσεται και η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων του κλάδου, δεν δέχθηκαν να προσυπογράψουν τη συμφωνία με αποτέλεσμα η συγκεκριμένη συμφωνία να εφαρμοστεί μόνο στις επιχειρήσεις-μέλη του εργοδοτικού συνδέσμου.

Αντίστοιχη περίπτωση αδυναμίας υπογραφής της κλαδικής σύμβασης από όλα τα συνδικάτα παρουσιάστηκε τον Ιανουάριο του 2006 στον κλάδο του λιανικού εμπορίου ειδών ένδυσης. Και πάλι τα μεγαλύτερα συνδικάτα (FNV/ CNV) αρνήθηκαν να συνυπογράψουν τη συμφωνία μεταξύ των εργοδοτών και του μικρότερης εμβέλειας συνδικάτου. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι και στις δύο περιπτώσεις τα μεγαλύτερα συνδικάτα χαρακτήρισαν τη συμφωνία ως ετεροβαρή για την πλευρά της



εργασίας με την έννοια ότι περιλαμβάνει αυξημένα περιθώρια ευελιξίας των όρων απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας.

Επιπρόσθετα αξίζει να σημειωθεί ότι για την οριστικοποίηση των συλλογικών συμφωνιών προβλέπονται ειδικές χρηματοδοτήσεις (οι εργοδότες δεν λαμβάνουν χρηματοδότηση και καλύπτουν τα δικά τους έξοδα), από τις οποίες τα συνδικάτα μπορούν να επωφεληθούν. Οι χρηματοδοτήσεις αυτές περιλαμβάνουν δαπάνες για ενημέρωση των εργαζόμενων σχετικά με το περιεχόμενο της νέας σύμβασης. Η πρόσφατη απόφαση αύξησης των χρηματοδοτήσεων αυτών από τις 70.000€ το 2005 στις 450.000€ το 2006 προκάλεσε την αντίδραση των μεγάλων συνδικάτων (FNV/CNV), τα οποία και με αφορμή την υπογραφή των σχετικών συμβάσεων στο λιανικό εμπόριο και στον επισιτισμό έκαναν λόγο για περιπτώσεις “συμβατικής εξαγοράς” (conventional sale) της συλλογικής διαπραγματεύσεως.

Κατά το προηγούμενο έτος επήλθε συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών για αύξηση των αποδοχών στο σύνολο των τομέων της οικονομίας. Η μεσοσταθμική αύξηση είναι της τάξης του 3%, με κάποιους τομείς να κερδίζουν ακόμη περισσότερα (για παράδειγμα, στις μεταφορές οι αυξήσεις στους οδηγούς θα είναι 3,25%, ενώ στο προσωπικό της αεροπορικής εταιρείας KLM η αύξηση των αποδοχών θα είναι συνολικά τα δύο επόμενα χρόνια 6,5%).

Όμως παρά τη γενική ικανοποίησή τους για την αύξηση των αποδοχών, οι εκπρόσωποι των συνδικάτων δηλώνουν απογοητευμένοι από τον χαμηλό αριθμό συμφωνιών που αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση. Συμφωνίες για τα εν λόγω πεδία αφορούν μόνο δεκατρείς συλλογικές συμφωνίες.

Η συλλογική συμφωνία στην τράπεζα ING αποτελεί εξαίρεση. Πέρα από την αύξηση 4,25% στις αποδοχές των εργαζομένων συμφωνήθηκε από το τρέχον έτος οι εργαζόμενοι να λάβουν ποσό 1.200€ για την προσωπική τους κατάρτιση. Αυτές οι συμφωνίες προέρχονται από το σχέδιο μείωσης του προσωπικού όπου οι μειούμενες ευκαιρίες εργασίας στο εσωτερικό της τράπεζας θα αντισταθμιστούν από την ανάπτυξη ευκαιριών που θα στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης εκτός τραπεζής. Από τη γενική αύξηση αποδοχών τα συνδικάτα δηλώνουν ικανοποιημένα, συνδυάζοντας το γεγονός ότι σε μεγάλο αριθμό τομέων επήλθε μεγαλύτερη αύξηση. Από την εργοδοτική πλευρά ανακοινώθηκε ότι προσδοκούσε πιο μετριοπαθές ποσοστό αύξησης. Όμως, η εργοδοτική οργάνωση αναγνώρισε ότι η ανάκαμψη της οικονομίας μπορεί να προμηθεύσει μεγαλύτερη αύξηση αποδοχών από όσο η ίδια πρότεινε (η πρόταση των εργοδοτών για αύξηση των αποδοχών ήταν της τάξης του 2,16%).

Από την άλλη πλευρά όμως, το προηγούμενο έτος οι κοινωνικοί συνομιλητές εξέφρασαν διαφορετικές απόψεις σχετικά με τον προϋπολογισμό του 2008, ο οποίος κατατέθηκε για δημόσια διαβούλευση τον Σεπτέμβριο του 2007. Η Συνομοσπονδία των Ολλανδικών Επιχειρήσεων και Εργοδοτών ήταν άκρως αντίθετη με τα κυβερ-

νητικά σχέδια, τα οποία αυξάνουν τα οικονομικά βάρη για τις επιχειρήσεις. Αντίθετα, τα συνδικάτα αντέδρασαν θετικά, αν και θα ήθελαν να δοθούν μεγαλύτερες επενδύσεις σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Τα κύρια σημεία του προϋπολογισμού αφορούν στη μείωση των οικονομικών επιβαρύνσεων για τους εργαζόμενους με τα κατώτατα επίπεδα αποδοχών και για τους ηλικιωμένους εργαζόμενους των οποίων το μόνο εισόδημα προέρχεται από τον Γενικό Νόμο Συντάξεων για τους ηλικιωμένους. Άλλη πρόταση συσχετίζει τη διαμόρφωση χαμηλότερων ασφαλιστικών εισφορών, ώστε να μειωθούν τα εργασιακά κόστη για τις εταιρείες. Όμως, οικονομική επιβάρυνση θα υπάρξει σε άλλα πεδία, όπως η αύξηση του ΦΠΑ από 19% σε 20% και η αύξηση του επιπρόσθετου φόρου για τα αυτοκίνητα με χρονοχρέωση από 22% σε 25%. Η εργοδοτική πλευρά ήταν πλήρως αρνητική απέναντι στα κυβερνητικά μέτρα, θεωρώντας ότι τα μέτρα θα είναι πολύ επαχθή για τις επιχειρήσεις και τα άτομα που τις διευθύνουν.

Αντίθετα, οι Ομοσπονδίες των Ολλανδικών Συνδικάτων (FNV και CNV) είναι μάλλον ικανοποιημένες από τον προϋπολογισμό. Τα συνδικάτα υπενθυμίζουν στην κυβέρνηση τις υποχρεώσεις που έχει αναλάβει για την απελευθέρωση επαρκών κεφαλαίων για επιδοτήσεις του κόστους εργασίας, επιδοτήσεις για την προώθηση της συμμετοχής στην απασχόληση και της δημιουργίας ομάδας εργασίας για τη προώθηση στη μερική απασχόληση. Μέσα από αυτή την οπτική τα συνδικάτα βλέπουν ευκαιρίες για αύξηση σε μικρή κλίμακα της μερικής απασχόλησης, ευνοϊκά φορολογικά μέτρα για τους εργαζόμενους με χαμηλά εισοδήματα, μια πολιτική διαχείρισης δυναμικού που θα στοχεύει στους ηλικιωμένους εργαζόμενους και μια βελτιωμένη ένταξη των ατόμων με επαγγελματικές δυσκολίες. Όμως τα συνδικάτα της χώρας είναι αντίθετα στις προτεινόμενες αλλαγές στη νομοθεσία των απολύσεων, καθώς πιστεύουν ότι οι αλλαγές δεν θα βοηθήσουν τους ανέργους να βρουν δουλειά την ίδια στιγμή που τα εργασιακά δικαιώματα θα μειωθούν σημαντικά.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφηκε τον Ιούλιο του 2006 προβλέπει μέσες αυξήσεις στους μισθούς της τάξης του 3%. Οι συγκεκριμένες αυξήσεις είναι υψηλότερες από αυτές που χορηγήθηκαν το 2005, αλλά η πραγματική αύξηση των μισθών παραμένει περιορισμένη. Για το λόγο αυτό και ο αριθμός των απεργιών που σημειώθηκαν το 2005 ήταν σχεδόν διπλάσιος σε σχέση με το αντίστοιχο μέγεθος του 2004, ενώ και κατά το 2006 η απεργιακή δράση ακολούθησε ανοδική πορεία. Ειδικότερα το 2005 πραγματοποιήθηκαν 28 απεργίες, οι οποίες συνέβαλαν στην απώλεια 42 ημερών εργασίας. Πρόκειται για τον μεγαλύτερο αριθμό απεργιών που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ολλανδία από το 1991.

Εκτός, όμως, από το παραπάνω γεγονός αξίζει να σημειωθεί ότι οι περισσότερες απεργίες αφορούσαν σε ζητήματα μεταφοράς επιχειρήσεων σε χώρες χαμηλότερου κόστους εργασίας με αποτέλεσμα την απώλεια θέσεων εργασίας και την εμφάνι-

ση περιπτώσεων ομαδικών απολύσεων. Για αρκετά συνδικάτα πλέον το ζήτημα της διασφάλισης των απειλούμενων θέσεων εργασίας είναι σημαντικότερο από το ζήτημα της περαιτέρω και ουσιαστικής αύξησης των μισθών.

Επιπλέον αξίζει να σημειωθεί ότι τα συνδικάτα δεν πήραν την πρωτοβουλία στις 11 από τις 28 απεργίες του 2005. Οι απεργίες αυτές ήταν ανεπίσημες και πραγματοποιήθηκαν δίχως την εκπλήρωση των τυπικών προϋποθέσεων ενημέρωσης των αρμόδιων αρχών και των εργοδοτών. Το γεγονός αυτό υποδεικνύει ότι τα συνδικάτα ακολουθούν μετριοπαθείς πολιτικές διεκδίκησης αγνοώντας σε ορισμένες περιπτώσεις τη δυναμική των εργαζόμενων να διαφοροποιήσουν τη θέση τους από τις συνδικαλιστικές ηγεσίες.

Επισημαίνεται ότι από το 2003 τα συνδικάτα έχουν έλθει σε συμφωνία με το Υπουργείο Οικονομικών με στόχο τον μετριασμό των μισθολογικών αυξήσεων για λόγους αποφυγής πληθωριστικών κινδύνων και δημιουργίας περαιτέρω προβλημάτων στην εθνική οικονομία. Στο πλαίσιο αυτό και με βάση τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS) το πραγματικό εισόδημα των εργαζομένων έχει περιοριστεί κατά 0,7% κατά την περίοδο 2003-2006.

Παρόλα αυτά τόσο ο πρωθυπουργός όσο και οι εργοδότες επισήμαναν κατά την έναρξη των πρόσφατων συλλογικών διαπραγματεύσεων την ανάγκη χορήγησης υπεύθυνων και λογικών αυξήσεων στους μισθούς, γεγονός το οποίο σε πρακτικούς όρους σημαίνει την συνέχιση των πολιτικών συγκράτησης των μισθολογικών αυξήσεων. Οι πολιτικές αυτές σύμφωνα με τις δηλώσεις του πρωθυπουργού Jan Peter Balkenende κατά το 2006 έχουν ήδη αρχίσει να αποδίδουν, καθώς οι προβλέψεις του CPB υποδεικνύουν ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης κατά 3% το 2007 και μείωση της ανεργίας από τους 400.000 στους 340.000 καταγεγραμμένους ανέργους.

Αντίστοιχα για τους εργοδότες οι πολιτικές περιορισμού των αυξήσεων στους μισθούς είναι απαραίτητες, αλλά όχι αρκετές για να διασφαλίσουν την βιωσιμότητα και να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων της χώρας. Επιπλέον οι εργοδότες θεωρούν ότι θα πρέπει να πραγματοποιηθούν αλλαγές στο πεδίο του καθορισμού των αμοιβών δίνοντας περισσότερη έμφαση στην καταβολή εφάπαξ χρηματικών αποζημιώσεων στους εργαζόμενους ανάλογα με τα κέρδη των επιχειρήσεων και τα ετήσια οικονομικά τους αποτελέσματα. Παράλληλα τονίζουν την προώθηση πολιτικών σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα ως ένα θετικό μέτρο ενίσχυσης της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

#### **6.4. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων**

Τον Μάρτιο του 2006 η περίπτωση της Anebe αποτέλεσε ένα από τα πιο σημαντικά θέματα της επικαιρότητας. Η συγκεκριμένη εταιρία είναι μια από τις μεγαλύτερες στη βιομηχανία τροφίμων και ο μεγαλύτερος εργοδότης και αγροτικός συνεταιρισμός στις βόρειες περιοχές της χώρας. Το φθινόπωρο του 2005 η εταιρία ανακοίνωσε

ένα πρόγραμμα αναδιάρθρωσης και μείωσης του λειτουργικού κόστους εργασίας, το οποίο είχε ως αποτέλεσμα την απόλυση 400 εργαζόμενων. Τα οικονομικά προβλήματα της εταιρείας συνεχίστηκαν και κατά το 2006 και τελικά τον Μάρτιο δόθηκε στη δημοσιότητα το σχέδιο σωτηρίας της επιχείρησης. Το σχέδιο ήταν πρωτοβουλία των μελών του συνεταιρισμού (μεμονωμένοι παραγωγοί πατάτας) και προέβλεπε τη συνεργασία με τον τραπεζικό όμιλο Rabobank.

Ουσιαστικά με βάση το σχέδιο κάθε μετοχή που βρίσκεται στα χέρια των αγροτών αυξάνεται κατά 50 ευρώ με στόχο τη δημιουργία αποθεματικού για την κάλυψη χρεών προς τρίτους. Επιπλέον ο συνεταιρισμός δεν θα μπορεί να διανέμει μερίσματα μέχρι και το 2010, γεγονός το οποίο συνεπάγεται ότι αρκετοί αγρότες θα πρέπει να δανειστούν χρήματα προκειμένου να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους ως μέτοχοι. Η παροχή οικονομικής εγγύησης της τράπεζας περιλάμβανε επίσης και τη δέσμευση των συνδικάτων ότι θα προχωρήσουν οι προσπάθειες αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Μέρος της δέσμευσης αυτής περιλάμβανε την αρχική περικοπή 200 θέσεων εργασίας με τη σύμφωνη γνώμη του συμβουλίου εργασίας της επιχείρησης.

Στο πεδίο των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων και της συνοδευόμενης μείωσης του προσωπικού υπήρξαν δύο μεγάλης κλίμακας εξελίξεις. Η μία αφορούσε στα σχέδια της διοίκησης των Ολλανδικών Ταχυδρομείων, η οποία ανακοίνωσε την αναδιοργάνωση της εταιρείας, που θα οδηγήσει στην απώλεια 7 χιλιάδων θέσεων εργασίας μέχρι το 2010. Η αναδιοργάνωση και απώλεια θέσεων εργασίας προήλθε από τη μείωση του όγκου πωλήσεων ταχυδρομικών υπηρεσιών και από το άνοιγμα της αγοράς των ταχυδρομικών υπηρεσιών, παράγοντες που οδήγησαν σε αυξημένη πίεση για τους όρους απασχόλησης. Η διοίκηση της εταιρείας από την αναδιοργάνωση εκτιμά ότι θα εξοικονομήσει περίπου 300 εκατομμύρια €. Σύμφωνα με το Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας, εάν δεν υπάρξει συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων τότε υπάρχει κίνδυνος για διακινδύνευση 11 χιλιάδων θέσεων. Επίσης, η διοίκηση της εταιρείας προσδοκά πάγωμα αυξήσεων ή αν απαιτείται, μείωση για το εναπομείναν προσωπικό για την περίοδο μέχρι το 2010.

Ακόμη η εταιρεία θα ήθελε να υπάρξει ευελιξία του εργάσιμου χρόνου. Εκτός από την απελευθέρωση της αγοράς των ταχυδρομικών υπηρεσιών σε κοινοτικό επίπεδο η διοίκηση της εταιρείας αναφέρει ότι οι αποδοχές των εργαζομένων στην πρώην δημόσια επιχείρηση, Ολλανδικά Ταχυδρομεία, είναι κατά 20% με 25% υψηλότερες από αυτές των ανταγωνιστριών εταιρειών, ενώ επιπλέον, η εταιρεία τα τελευταία χρόνια η εταιρεία απώλεσε 12% με 13% του μεριδίου αγοράς που κατείχε. Το συνδικάτο των εργαζομένων της εταιρείας, το οποίο σχετίζεται με τη Χριστιανική Ομοσπονδία συνδικάτων (CNV), αν και γνώριζε ότι θα υπάρξει αναδιοργάνωση της επιχείρησης, δήλωσε σοκαρισμένη από το μέγεθός της.

Από την πλευρά της η κυβέρνηση διαβεβαίωσε το προσωπικό διανομής της επιχεί-

ρησης (τομέας που θα βιώσει τη μεγαλύτερη πίεση από την αναδιοργάνωση) ότι μπορούν να βασίζονται στην κυβερνητική υποστήριξη για την αναζήτηση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης. Η εν λόγω διαβεβαίωση στηρίζεται στην ισχυρή ανάπτυξη που παρουσιάζει η οικονομία της χώρας. Δυνητικοί εργοδότες για το υπό αναδιάρθρωση προσωπικό θα μπορούσαν να είναι οι αστυνομικές δυνάμεις, όπως και οι εταιρείες ασφαλείας και οι εταιρείες λεωφορείων.

Η δεύτερη περίπτωση που απασχόλησε την Ολλανδική κοινωνία σχετικά με το ζήτημα της αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων ήταν εκείνη της τράπεζας ING. Η τράπεζα μεταβίβασε σε υπεργολάβο τις υπηρεσίες ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και εγγράφων. Ως συνέπεια, ένα συνδικάτο που αντιπροσωπεύει περισσότερους από διακόσιους σε σύνολο οκτακοσίων εργαζομένων στον υπεργολάβο, προσέφυγε στα δικαστήρια, ισχυριζόμενο ότι η εταιρεία -υπεργολάβος πήρε εργαζόμενους από την τράπεζα, όμως εκείνος δεν τους προσφέρει τις ίδιες συνθήκες εργασίας που οι εργαζόμενοι είχαν στην τράπεζα.

Τελικά, τα συνδικάτα της τράπεζας, ο υπεργολάβος και η ING κατέληξαν σε συμφωνία για τους εργαζόμενους που θα απασχολούνται στον υπεργολάβο. Βάσει της εν λόγω εξέλιξης τα δικαστήρια απέρριψαν την προσφυγή των εργαζομένων και συνεπώς αναγνώρισαν την νομιμότητα του κοινωνικού σχεδίου που συμφωνήθηκε. Το σχέδιο προβλέπει ότι καταρχήν υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ των όρων και συνθηκών εργασίας και των κινήτρων που δίνονται στους εργαζόμενους από τον εργοδότη. Οι γενικοί όροι και οι συνθήκες εργασίας δεν μπορεί να αλλάξουν, μπορούν όμως να μεταβληθούν, και αυτό είναι δικαίωμα του εργοδότη, τα κίνητρα. Επιπλέον, η τράπεζα προσέφερε στους μεταβιβαζόμενους εργαζομένους αποζημίωση μεταξύ 5 και 15 χιλιάδων €, ενώ ακόμη συμφωνήθηκε ότι μετά την ένταξη στη νέα εταιρεία μπορεί να υπάρξουν αλλαγές σε ειδικότερα ζητήματα εργασιακών συνθηκών. Με βάση το συμφωνηθέν σχέδιο το δικαστήριο απέρριψε την προσφυγή του συνδικάτου θεωρώντας ότι ο υπεργολάβος δεν είναι υποχρεωμένος να προσφέρει στους μεταβιβαζόμενους εργαζόμενους τις ίδιες συνθήκες εργασίας που είχαν στην τράπεζα με την κυριολεκτική έννοια του όρου.

## **6.5. Συνδικάτα**

Σημαντική εξέλιξη υπήρξε στη δομή του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας και την εκπροσώπηση του κόσμου της εργασίας το 2007. Ειδικότερα, η Χριστιανική Ομοσπονδία Συνδικάτων (CNV) άνοιξε τις πόρτες της στους αυτοαπασχολούμενους. Παίρνοντας την ανάλογη απόφαση, η Χριστιανική Ομοσπονδία ακολουθεί ανάλογη κίνηση της Ολλανδικής Ομοσπονδίας Συνδικάτων (FNV). Η εκπροσώπηση από τη Χριστιανική Ομοσπονδία των αυτοαπασχολούμενων δεν καλύπτει το ζήτημα των αποδοχών τους, αλλά έχει επίδραση στα ζητήματα της ασφάλισης υγείας και αναπηρίας, τα δικαιώματα εγκυμοσύνης καθώς και ρυθμίσεις αναφορικά με τις αποδοχές.

Η ένταξη των αυτοαπασχολούμενων στα χριστιανικά συνδικάτα έγινε, σύμφωνα με εκπροσώπους της ομοσπονδίας, διότι οι αυτοαπασχολούμενοι αποτελούν ένα νέο τύπο εργαζόμενου που μπορεί να βιώσει χειρότερες εργασιακές συνθήκες από τους αντίστοιχους συναδέλφους τους με μισθωτή απασχόληση. Έχει αποδειχθεί ότι υπάρχει αυξανόμενος αριθμός αυτοαπασχολούμενων στους τομείς των μεταφορών, των κατασκευών και επικοινωνιών. Οι εργαζόμενοι σε αυτούς τους τομείς δεν επιλέγουν πάντα εκούσια το καθεστώς του αυτοαπασχολούμενου και εξωθούνται σε αυτό από την πολιτική αναδιάρθρωσης της εταιρείας ή προσλαμβάνονται σε αυτή από μια εξωτερική πηγή (outsourcing).

Επιπλέον, η μετατροπή των εργαζόμενων σε αυτοαπασχολούμενους συνοδεύεται συχνά από την ακύρωση συμμετοχής σε συνδικάτο. Εκτιμάται ότι η χριστιανική ομοσπονδία έχασε από αυτόν τον λόγο περίπου 4 χιλιάδες μέλη τα τελευταία δέκα χρόνια. Εκτιμάται ότι ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων συνολικά προσεγγίζει το μισό εκατομμύριο το 2007 με περαιτέρω αυξητικές τάσεις. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της άλλης εργατικής ομοσπονδίας της χώρας, τα συνδικάτα που οργανώνουν τους αυτοαπασχολούμενους εμφανίζουν μεγαλύτερους ρυθμούς συνδικαλιστικής πυκνότητας σε σχέση με τα παραδοσιακά συνδικάτα.

Το συνδικάτο των αυτοαπασχολούμενων της Ολλανδικής Ομοσπονδίας Συνδικάτων (FNV) συνεχίζει να επεκτείνεται κατά περίπου 2 χιλιάδες εγγραφές μελών ανά έτος, σε αντίθεση με τα παραδοσιακά συνδικάτα που βλέπουν μειούμενη συμμετοχή, που επικεντρώνεται κυρίως σε ηλικιωμένους εργαζόμενους. Οι ομοσπονδίες της χώρας παρέχουν επιπλέον υπηρεσίες στους αυτοαπασχολούμενους- μέλη τους προσαρμοσμένες στις δικές τους ανάγκες. Ως μέρος των προσφερόμενων υπηρεσιών και αφού εξαιρείται η ένταξη στις συλλογικές συμβάσεις για τις αποδοχές, περιλαμβάνεται η διευθέτηση με περισσότερο ευνοϊκούς όρους των θεμάτων ασφάλισης υγείας και ανικανότητας, απ' ό,τι θα ήταν αν οι αυτοαπασχολούμενοι διαπραγματεύονταν μόνοι τους τα ζητήματα αυτά.

Μάλιστα, η Ολλανδική Ομοσπονδία Συνδικάτων επιχειρεί να περιορίσει τις διαφορές στην κοινωνική ασφάλιση διαπραγματευόμενη με τις ασφαλιστικές εταιρείες σχήματα συλλογικών συντάξεων και ασφαλίσεων κατά επαγγελματικών κινδύνων που αφορούν στους αυτοαπασχολούμενους. Υπολογίζεται ότι περίπου 50% των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό δεν φαίνεται να έχει καμία σύνταξη ή ασφάλιση κατά του επαγγελματικού κινδύνου, κυρίως διότι τα κόστη είναι πολύ υψηλά. Παρά τη σύμπνοια που υπήρξε για το ζήτημα της εκπροσώπησης των αυτοαπασχολούμενων υπήρξε και ένταση μεταξύ των εργατικών ενώσεων. Οι δύο μεγαλύτερες οργανώσεις, η Ολλανδική Ομοσπονδία Συνδικάτων και η Χριστιανική Ομοσπονδία, με τα μέλη τους στον τομέα του μετάλλου αναζητούν τρόπο να αποκλειστεί από τις διαπραγματεύσεις του κλάδου το τρίτο συνδικάτο, η Ένωση De Unie. Ειδικότερα, οι δύο οργανώσεις αρνούνται το

δικαίωμα στη De Unie να υπογράφει συλλογικές συμφωνίες όταν οι ίδιες δεν συμφωνούν με αυτές. Ως ένωση, η De Unie τροφοδοτείται, κυρίως από μεσαία διοικητικά στελέχη. Η εν λόγω ένωση είχε υπογράψει συλλογικές συμβάσεις στους τομείς των ξενοδοχείων και εστιατορίων, στον κλάδο ένδυσης, στον κλάδο φροντίδας παιδιών, αν και σε αυτούς τους κλάδους έχει περιορισμένη εκπροσώπηση. Οι δύο άλλες ομοσπονδίες αρνήθηκαν να υπογράψουν τις εν λόγω συλλογικές συμβάσεις καθώς τις θεώρησαν ως ανεπαρκείς και γι' αυτό θέλουν να αποκλείσουν την Ένωση από τις διαπραγματεύσεις στον κλάδο του μετάλλου. Η εργοδοτική ένωση του κλάδου του μετάλλου είναι αντίθετη στον αποκλεισμό της ένωσης και επισημαίνει ότι έχει ανανεώσει τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις και με τις τρεις ενώσεις τα τελευταία χρόνια. Αντίθετα, οι εκπρόσωποι της Ένωσης κατηγορούν τις άλλες δύο ενώσεις ότι θέλουν να διαπραγματευθούν «υπερβολικά» μεγάλο αριθμό θεμάτων, ο οποίος να ρυθμίζεται αποκλειστικά από συλλογικές συμβάσεις αφήνοντας ελάχιστα περιθώρια για διαπραγμάτευση και ρύθμιση σε ατομικό επίπεδο.

## **6.6. Πολιτικές Απασχόλησης**

Τον Μάρτιο του 2006 η κυβέρνηση της χώρας αποφάσισε να διευκολύνει την πρόσβαση εργαζομένων από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, οι οποίες είναι μέλη της ΕΕ-25. Η απόφαση αυτή καταργεί το προηγούμενο μεταβατικό καθεστώς στη διαδικασία ένταξης εργαζομένων από τις νέες-χώρες της Ένωσης των 25 πλην της Μάλτας και της Κύπρου. Η απόφαση αυτή δίχασε το εθνικό κοινοβούλιο, ενώ προκάλεσε τη δημόσια αντιπαράθεση μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικάτων.

Ειδικότερα οι εργοδότες θεωρούν ότι δεν θα πρέπει να ισχύουν διαφορετικές και πιο αυστηρές προϋποθέσεις όσον αφορά στο καθεστώς εισόδου και παραμονής των μεταναστών από την Ανατολική Ευρώπη. Σε πρακτικούς όρους η συγκεκριμένη ρύθμιση συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι αυτοί δεν χρειάζονται πλέον ειδική άδεια εργασίας στην Ολλανδία. Στον αντίποδα του σκεπτικού της ρύθμισης, τα συνδικάτα εκφράζουν φόβους επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης του εγχώριου εργατικού δυναμικού από την αθρόα εισαγωγή χαμηλού κόστους εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό τονίζουν ήδη τα συμπτώματα αύξησης της ανεργίας σε ορισμένους κλάδους και την παρουσία φαινομένων παράνομης και αδήλωτης εργασίας στην ολλανδική αγορά εργασίας. Επισημαίνεται ότι μόνο η Ιρλανδία, η Σουηδία και το ΗΒ ήταν τους περιορισμούς αναφορικά με το ειδικό μεταβατικό καθεστώς παραμονής και εργασίας των μεταναστών από τις εν λόγω χώρες-μέλη της Ένωσης. Το 2005 στην Ολλανδία απασχολούνταν περίπου 30.000 εργαζόμενοι, κυρίως από την Πολωνία, και με βάση εκτιμήσεις άλλων μελετών εκτιμάται ότι ο αριθμός αυτός θα διπλασιαστεί με την άρση των μεταβατικών περιορισμών στην ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων από τις χώρες αυτές.

Ως αντιστάθμισμα στις αντιδράσεις απέναντι στη νέα νομοθεσία, η κυβέρνηση

δεσμεύτηκε ότι θα περιορίσει το φαινόμενο εισαγωγής αλλοδαπών μεταναστών σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα, ώστε να αποφευχθούν φαινόμενα υποκατάστασης του εγχώριου εργατικού δυναμικού με ξένους εργάτες και να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά η ανεργία των νέων. Παράλληλα ανακοινώθηκε η αύξηση των ελέγχων για την εφαρμογή της νομοθεσίας όσον αφορά στους κατώτατους μισθούς και η πρόθεση αύξησης των χρηματικών κυρώσεων στις επιχειρήσεις, οι οποίες παραβιάζουν τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Παρόλα αυτά, όπως διαπιστώθηκε από την έρευνα της FNV (Ομοσπονδία Συνδικάτων της Ολλανδίας), η οποία αποτελεί και την μεγαλύτερη εργατική ένωση της χώρας, περίπου το 20% των ξένων εργατών στη βιομηχανία επεξεργασίας μετάλλου και κατασκευής μεταλλικών προϊόντων λαμβάνουν αισθητά χαμηλότερες αμοιβές από ότι οι Ολλανδοί συνάδελφοί τους. Το σημαντικό στην συγκεκριμένη περίπτωση ήταν ότι σε αντίθεση με τους εργοδοτικούς φορείς, τόσο τα συνδικάτα όσο και τα πολιτικά κόμματα διχάστηκαν ως προς την σκοπιμότητα και το ενδεχόμενο άρσης των μεταβατικών διατάξεων.

Εκτός από το ζήτημα της μετανάστευσης, στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης κατά το 2006 κυριάρχησε επίσης η νομοθετική πρωτοβουλία σχετικά με την κάλυψη του κόστους φροντίδας των παιδιών των εργαζόμενων.

Ειδικότερα η συγκεκριμένη νομοθεσία, της οποίας η έναρξη ισχύος ήταν η 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του 2007, θέτει συγκεκριμένες υποχρεώσεις στο κράτος, στους εργοδότες και στους ίδιους τους εργαζόμενους γονείς όσον αφορά στην κάλυψη των εξόδων υποδομών παιδικής φροντίδας και μέριμνας. Το σκεπτικό της συγκεκριμένης νομοθεσίας ήταν ότι το προηγούμενο εθελοντικό σύστημα χρηματοδότησης δεν είχε ικανοποιητικά αποτελέσματα. Το σύστημα αυτό βασιζόταν στο περιεχόμενο του νόμου για τις υπηρεσίες φύλαξης και ανατροφής των παιδιών του 2005 (the Childcare Act). Στη συνέχεια ακολούθησε μια συλλογική συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όπου ορίστηκε ότι το 2008 περίπου το 90% των εργαζομένων με παιδιά μέχρι την ηλικία των 12 ετών θα λαμβάνουν χρηματική αποζημίωση του κόστους των υπηρεσιών φύλαξης. Η αποζημίωση αυτή ορίστηκε στο 1/3 του σχετικού κόστους.

Πρόσφατη, ωστόσο, μελέτη του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων αποκάλυψε ότι το 1/3 των εργαζόμενων δεν έλαβε το σύνολο των αποζημιώσεων που δικαιούνται βάσει της εν λόγω συλλογικής συμφωνίας. Επιπλέον η μελέτη έδειξε ότι από τους εργαζόμενους, οι οποίοι καλύπτονται από το περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, σχεδόν το 72% των εργαζόμενων, έλαβε το σύνολο της εργοδοτικής εισφοράς. Αντίθετα το υπόλοιπο 28% δεν έλαβε το πλήρες ποσό της χρηματοδότησης που δικαιούται ή έλαβε χαμηλότερο χρηματικό ποσό.

Η νέα νομοθεσία έρχεται να αποκαταστήσει την συγκεκριμένη αδικία καθιστώντας υποχρεωτική την κάλυψη των δαπανών για υπηρεσίες φύλαξης και φροντίδας των



παιδιών των εργαζομένων. Ειδικότερα ο νέος νόμος προβλέπει ρητά ότι οι εισφορές αυτές επιμερίζονται ανάμεσα στους εργοδότες, στους εργαζόμενους γονείς και στο κράτος, οι οποίοι οφείλουν να συνεισφέρουν ξεχωριστά το 1/3 της συνολικής δαπάνης. Ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της ρύθμισης προκάλεσε τη δυσφορία των εργοδοτών.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη νομοθετική αλλαγή συνοδεύτηκε και από μια αντίστοιχη αλλαγή στη φορολογική κλίμακα στις επιχειρήσεις, η οποία και ουσιαστικά συμβάλλει στην μείωση της φορολογίας στα κέρδη των επιχειρήσεων από το 29,6% στο 25,5%. Η ρύθμιση αυτή θεωρείται ιδιαίτερα ευνοϊκή για τις επιχειρήσεις στη βιομηχανία και γενικά στους κλάδους, όπου η γυναικεία συμμετοχή είναι περιορισμένη και οι δικαιούχοι της επιδότησης του κόστους ανατροφής και φύλαξης των παιδιών είναι εμφανώς λιγότεροι.

Στην Ολλανδία το 2007 τέθηκε ως στόχος από την κυβέρνηση η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών και των ηλικιωμένων στην απασχόληση. Η εν λόγω εξέλιξη υπήρξε απόρροια συνεννόησης μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομιλητών, που οδήγησε στη δημιουργία ομάδας εργασίας με σκοπό τη μελέτη των τρόπων της αύξησης της συμμετοχής των δύο ομάδων στην απασχόληση. Αποτέλεσμα ήταν τελικά η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής στην απασχόληση των γυναικών και των ηλικιωμένων, όπως αποδεικνύεται από τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας της χώρας. Η συμμετοχή των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας αυξήθηκε σε σχέση με το 1996 και διαμορφώθηκε το 2007 στο 47% του συνολικού πληθυσμού προς εργασία ηλικίας 55-64 ετών, από 25% που ήταν το ποσοστό της αντίστοιχης ηλικιακής ομάδας που είχε ή αναζητούσε εργασία το 1996.

Επιπλέον, αύξηση της συμμετοχής στην εργασία παρατηρήθηκε και στην ηλικιακή ομάδα 45-54 ετών την τελευταία πενταετία και διαμορφώθηκε στους 820 χιλιάδες εργαζόμενους, έναντι 500 χιλιάδων πέντε χρόνια πριν. Η συμμετοχή των γυναικών ηλικίας 55-60 ετών στην αγορά εργασίας την τελευταία δεκαετία διπλασιάστηκε και ανήλθε στο 45% του συγκεκριμένου πληθυσμού. Εκτιμάται ότι η αύξηση των ποσοστών συμμετοχής θα συνεχιστεί στο άμεσο μέλλον.

Παρόλα αυτά, τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών άνω των 60 ετών είναι αρκετά χαμηλά, μόλις 33% και μάλιστα για τις γυναίκες σε αυτές τις ηλικίες είναι ακόμη χαμηλότερα, φθάνοντας μόλις στο 14%. Ακόμη, πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχει ασυμφωνία μεταξύ των στόχων της πολιτείας και της στάσης που διαμορφώνουν οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι για τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με έκθεση που δημοσιεύθηκε το 2006, μόλις το 6% των μη ενεργών ηλικιωμένων εργαζόμενων θα ήθελε να επιστρέψει στην αγορά εργασίας, την ίδια στιγμή που μόλις το 1% της απασχόλησης καλύπτεται από ηλικιωμένους εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

Συνεπώς, φαίνεται πως η αυξανόμενη συμμετοχή των ηλικιωμένων εργαζόμενων στην αγορά εργασίας διαμορφώνεται κυρίως από το γεγονός της μεγαλύτερης

παραμονής στην εργασία τους. Ως προς τη συμμετοχή των γυναικών, από σχετικές εκθέσεις αναδεικνύεται ότι περισσότερες από τις μισές μη ενεργές εργαζόμενες (το 56% των μη ενεργών γυναικών, οι οποίες υπολογίζονται στο 40%) θα ήθελαν να επιστρέψουν στην εργασία. Επίσης, αποκαλύπτεται ότι το 25% των εργαζόμενων γυναικών θα ήθελε να εργαστεί περισσότερες ώρες. Γνωστά επιστημονικά ινστιτούτα της χώρας που ειδικεύονται σε ζητήματα ισότητας επισημαίνουν ότι το ζήτημα του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι εκείνο που εμποδίζει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Περισσότεροι από τους μισούς εργοδότες αποτυγχάνουν να διαμορφώσουν διευθετήσεις συμφιλίωσης εργασίας και οικογενειακής ζωής, ως ένα από τα καθήκοντά τους. Επιπλέον, τα εν λόγω επιστημονικά ιδρύματα αναμένουν ότι η ανεπάρκεια εργατικής δύναμης θα οδηγήσει τους εργοδότες να ενισχύσουν την κατεύθυνση της ευελιξίας.

### **6.7. Μεταναστευτική Πολιτική**

Στο πεδίο της μεταναστευτικής πολιτικής, το άνοιγμα των συνόρων για τους πολίτες προερχόμενους από τα νέα μέλη της Ε.Ε δεν αποθάρρυνε τους εργοδότες από το να προσλαμβάνουν παράνομους εργαζόμενους. Στο πλαίσιο αυτό η Υπηρεσία Κοινωνικής Πληροφόρησης και Έρευνας, η οποία εντάσσεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων έφερε στο φως πρακτικές οι οποίες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως σύγχρονης μορφής δουλεία και τονίζει ότι παρουσιάζονται στη δημοσιότητα ένα μικρό μέρος του προβλήματος της παράνομης απασχόλησης. Σε μια περίπτωση μάλιστα οι εργαζόμενες, πληρώνονταν με το ένα τέταρτο του κατώτατου ποσού αποδοχών. Οι δημόσιοι φορείς που ασχολούνται με το πρόβλημα της παράνομης απασχόλησης ζητούν τη διαμόρφωση ενός αυστηρότερου νομικού πλαισίου, ώστε τα δικαστήρια να επιβάλλουν αυστηρότερες ποινές στους εργοδότες.

Επιπλέον, κατά το 2007 το ίδρυμα που επιβλέπει τη συμμόρφωση με τη συλλογική συμφωνία για τους προσωρινά απασχολούμενους επέβαλε πολύ υψηλά πρόστιμα στις εταιρείες ενοικίασης εργαζόμενων, που παραβίαζαν τη σχετική συλλογική σύμβαση. Μέχρι τα τέλη του έτους ανακαλύφθηκαν 33 υποθέσεις, όπου οι εταιρείες ενοικίασης εργαζομένων υπέπεσαν σε σοβαρές παραβάσεις. Οι παραβάσεις αφορούν κυρίως στη μη απόδοση αδειών, διακοπών και των καθαρών ωριαίων αποδοχών.

Επίσης, είναι συνήθης πρακτική της μη απόδοσης αποδοχών για υπερωριακή απασχόληση και παράταση της εργάσιμης ημέρας. Οι εν λόγω παραβιάσεις εκτιμάται ότι οδηγούν σε απώλειες για τους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους ύψους 9 εκατομμυρίων €. Ακόμη, σχετικά με το ζήτημα της ακολουθούμενης μεταναστευτικής πολιτικής, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της χώρας ζήτησε την χαλάρωση των περιορισμών αναφορικά με τους υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου εργαζόμενους με καταγωγή εκτός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι η ακολουθούμενη περιοριστική πολιτική της χώρας στο συγκεκριμένο ζήτημα βλάπτει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και πιστεύει ότι όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θα ωφεληθούν από μια υψηλότερα εκπαιδευμένη εργασιακή δύναμη. Χαρακτηριστικά, σύμφωνα με την πρόταση της Ολλανδικής ΟΚΕ, η εθνική πολιτική θα πρέπει να μετατραπεί από το «όχι, εκτός εάν» στο «ναι, παρέχεται».

Τέλος, η Επιτροπή τονίζει την ανάγκη ώστε η εφαρμογή των ανάλογων διαδικασιών να είναι γρήγορη και λιγότερο γραφειοκρατική. Ακόμη, σκοπεύει να προωθήσει την ιδέα επιστροφής των εκπαιδευμένων εργαζομένων μεταναστών στις χώρες καταγωγής τους, γι' αυτό και είναι υπέρ της κυκλικής μετανάστευσης. Τέλος, σημειώνει ότι η μετανάστευση δεν θα λύσει προβλήματα αναφορικά με την άνοδο του ηλικιακού επιπέδου της εργατικής δύναμης με την ευρεία έννοια του όρου γιατί δεν μπορεί να χρησιμεύσει παρά μόνο ως συμπληρωματική διάσταση της εθνικής πολιτικής απασχόλησης.

## **7. Βέλγιο**

### **7.1. Γενικό πλαίσιο**

Παρά το σχετικά μικρό μέγεθος της χώρας (10,5 εκατομμύρια κάτοικοι), το Βέλγιο αποτελεί μια από τις πιο διεθνοποιημένες και ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρώπης με αξιοσημείωτη δραστηριότητα σε βασικούς βιομηχανικούς κλάδους. Παράλληλα η πρωτεύουσα της χώρας, Βρυξέλλες, αποτελεί την έδρα της Ένωσης με αποτέλεσμα το Βέλγιο να έχει το πλεονέκτημα να βρίσκεται κοντά στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και επιρροής. Το ακαθάριστο κατά κεφαλήν εισόδημα είναι αρκετά υψηλότερο από το αντίστοιχο μέσο κοινοτικό (118,4- ΕΕ-25 = 100, στοιχεία 2004) εμφανίζοντας υψηλούς αυξητικούς ρυθμούς της παραγωγικότητας και μια διευρυμένη δέσμη παροχών κοινωνικής πολιτικής προς όλους τους πολίτες.

Παράλληλα μαζί με την αλματώδη διαχρονικά ανάπτυξη της βιομηχανίας αναπτύχθηκε και το συνδικαλιστικό κίνημα, το οποίο είναι από τα πιο ισχυρά στην Ευρώπη με επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας σε αρκετούς κλάδους που ξεπερνούν ακόμη και σήμερα το 70% του συνόλου των εργαζομένων. Επομένως δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι στο Βέλγιο το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι αρκετά ισχυρό και παρατηρείται μια παράδοση αναζήτησης κορπορατιστικού χαρακτήρα λύσεων, όπου τα συνδικάτα αποτελούν βασικό κοινωνικό συνομιλητή. Παρόλα αυτά με την πάροδο του χρόνου ο ρόλος της νομοθετικής και κρατικής παρέμβασης φαίνεται να ενισχύεται και η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης σταδιακά να αποκεντρώνεται σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Από πολιτισμικής, διοικητικής και πολιτικής πλευράς ωστόσο το Βέλγιο συνιστά μια ιδιαίτερα σύνθετη περίπτωση με την ύπαρξη τριών διαφορετικών γλωσσών (Γαλλι-

κά, Φλαμανδικά και Ολλανδικά) και δύο κυρίαρχων εθνοτικών ομάδων: Φλαμανδοί και Βαλώνοι. Διοικητικά η χώρα χωρίζεται σε τρεις βασικές περιφέρειες, οι οποίες αντιστοιχούν στην περιφέρεια των Βρυξελλών, στην περιφέρεια της Φλαμανδίας και της Βαλωνίας. Κάθε περιφέρεια διαθέτει σημαντική αυτονομία στο πεδίο λήψης των αποφάσεων της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Ωστόσο η ρύθμιση ζητημάτων κοινωνικής ασφάλισης και συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά και το περιεχόμενο των κείμενων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας πραγματοποιείται και εφαρμόζεται ενιαία σε εθνικό επίπεδο.

Η αδιάλειπτη διαδικασία τριτογενοποίησης της οικονομίας και οι αλληπάλληλες ασκήσεις επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση τάσεων απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Χαρακτηριστικά παραδείγματα εντοπίζονται στους παραδοσιακούς κλάδους της αυτοκινητοβιομηχανίας και της υφαντουργίας. Παρόλα αυτά η χώρα εξακολουθεί να διακρίνεται από ένα ισχυρό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο, υψηλά, σε διεθνές επίπεδο, ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας (60% των μισθωτών ή περίπου το 75% του εργατικού δυναμικού της χώρας καθ' ότι στα συνδικάτα συμμετέχουν και άνεργοι), όπως επίσης και υψηλά ποσοστά κάλυψης εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (96%)<sup>36</sup>. Πρόσθετα παραδείγματα ανάδειξης της δυναμικής του κοινωνικού συστήματος ρύθμισης της εργασίας μπορούν να θεωρηθούν:

- Η διευρυμένη παρουσία εκπροσώπου εργαζομένων στους χώρους εργασίας (66% των εργαζομένων δήλωσαν ότι διαθέτουν σχετικό εκπρόσωπο στο χώρο εργασίας τους στην τελευταία Ευρωπαϊκή Κοινωνική Έρευνα του 2004),
- Η εμφάνιση οριακών αυξητικών τάσεων στα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας τα τελευταία χρόνια. Τα σχετικά επίπεδα είναι υψηλότερα στον ιδιωτικό παρά στο δημόσιο τομέα της οικονομίας,
- Η διατήρηση του κατώτατου μισθού σε υψηλά διεθνώς επίπεδα της τάξης των 1.187€,
- Η ύπαρξη χαμηλού συμβατικού ωραρίου εργασίας συγκριτικά με το μέσο κοινοτικό όρο μετά από μια γενικευμένη συλλογική μείωση των χρονικών ορίων εργασίας το 2002 (38 ώρες από το 2002)<sup>37</sup>,
- Η ύπαρξη εδραιωμένων και σταθερών δομών τριμερούς κοινωνικού διαλόγου με συχνή την σύναψη συμφώνων για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία επιμέρους ομάδων του εργατικού δυναμικού και του πληθυσμού,

---

36. Δες σχετικά EIROOnline: Belgium - Industrial Relations Profile, [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/belgium\\_4.html](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/belgium_4.html)

37. Η περίπτωση του Βελγίου είναι ιδιαίτερα σημαντική στον τομέα αυτό, καθώς το Βέλγιο μαζί με τη Γαλλία αποτελούν χαρακτηριστικές περιπτώσεις ευρωπαϊκών χωρών, όπου το ζήτημα της μείωσης του χρόνου εργασίας βρίσκεται συχνά στην πρωτοκαθεδρία της agenda των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της δημόσιας πολιτικής για την αγορά εργασίας.

- Η διαχείριση του συστήματος ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων (επιδόματα ανεργίας) και από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Εντούτοις, οι ποικίλες επιχειρησιακές αναδιαρθρώσεις στη βιομηχανία σε συνδυασμό με τις τάσεις επέκτασης των υπηρεσιών προκαλούν δομικού χαρακτήρα μεταβολές στο εθνικό σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Η παράδοση συνεργασίας των κοινωνικών συνομιλητών στον τομέα επίλυσης των εργατικών διαφορών συμβάλλει συχνά στην εμφάνιση συναινετικού χαρακτήρα συμφωνιών αμοιβαίου οφέλους (win-win situations).

Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν τα σχέδια αποκατάστασης των απολυμένων σε βιομηχανικές επιχειρήσεις και η διαμόρφωση νέων κανόνων λειτουργίας των επιχειρήσεων του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στη συνέχεια ακολουθεί παρουσίαση των σημαντικότερων εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στο Βέλγιο κατά τα έτη 2006<sup>38</sup>-07.

## 7.2. Εργατικό Δίκαιο

Στο πεδίο του θεσμικού πλαισίου οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στο Βέλγιο παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Ειδικότερα κατόπιν διμερούς διαπραγμάτευσης συνεννόησης ανάμεσα στην εργοδοτική και στην εργατική πλευρά σε δια-κλαδικό επίπεδο, υπογράφηκε συμφωνία για την εισαγωγή νέων αντι-κλεπτικών κανόνων και συστημάτων στους χώρους δουλειάς, ενώ η συμφωνία περιέλαβε ταυτόχρονα και το νομοθετικό τύπο. Τα συνδικάτα των εργαζομένων διασφάλισαν αφενός, το δικαίωμα πρότερης ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων και αφετέρου, ένα περιοριστικό κατάλογο των μέτρων και των μεθόδων, που θα εφαρμοστούν στο άμεσο μέλλον.

Παρόλα αυτά, σε σχέση με την ενσωμάτωση στην βελγική έννομη τάξη της κοινοτικής οδηγίας 2002/14 αναφορικά με την αναβάθμιση του συστήματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων, η ερμηνεία, που δόθηκε από τις κορυφαίες κοινωνικές οργανώσεις τους κοινωνικούς ανταγωνιστές, ήταν εντελώς διαφορετική σε μια σειρά από ουσιώδη ζητήματα. Κατ' αρχήν, αναφορικά με την επέκταση της ρύθμισης και σε επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 εργαζομένων (και όχι μόνο άνω των 50 όπως προτείνει η εργοδοτική πλευρά) και αφετέρου, την επέκταση του περιεχομένου της ενημέρωσης ή της διαβούλευσης και σε ζητήματα, που σχετίζονται με τα οικονομικά της επιχείρησης. Εξαιτίας, μάλιστα, της ουσιαστικής διαφωνίας σε κοινωνικό επίπεδο, η Κυβέρνηση μιας χώρας όπως το Βέλγιο, όπου τον πρώτο λόγο για την ρύθμιση των ζητημάτων της εργασίας έχουν οι κοινωνικοί

---

38. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για το Βέλγιο αναλαμβάνει το Institut des Sciences du Travail του Καθολικού Πανεπιστημίου της Louvain (UCL) με υπεύθυνο το ειδικό κοινωνικό επιστήμονα Emmanuelle Perin.

συνομιλητές, όχι μόνο απέφυγε να νομοθετήσει εντός των προβλεπομένων χρονικών ορίων, αλλά, επιπλέον, καταδικάστηκε για αυτό από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με πρόστιμο 69.000 ευρώ για κάθε μέρα περαιτέρω καθυστέρησης ενσωμάτωσης της εν λόγω οδηγίας.

Όσον αφορά στο δικαίωμα στην απεργία στον δημόσιο τομέα, επανήλθε στην επικαιρότητα της χώρας το ζήτημα του «ελάχιστου επιπέδου παρεχόμενων υπηρεσιών» από τα συνδικάτα των εργαζομένων, που οργανώνουν μια απεργιακή κινητοποίηση. Αφορμή για μια τέτοια συζήτηση στάθηκε η δικαστική δίωξη εναντίον απεργών στον κλάδο των συγκοινωνιών (αφού τα συνδικάτα στο Βέλγιο στερούνται νομικής προσωπικότητας) με την κατηγορία των υπερβολικά δυσανάλογων και επιβλαβών απέναντι στο κοινωνικό σύνολο μέσων διεκδίκησης, έπειτα από μια περίοδο ταυτόχρονων απεργιακών κινητοποιήσεων για πολλές εβδομάδες στο αεροδρόμιο των Βρυξελλών, στις σιδηροδρομικές συγκοινωνίες (ελεγκτές εισιτηρίων) και στους οδηγούς λεωφορείων, με αποτέλεσμα ένας πολύ μεγάλος αριθμός πολιτών να επηρεαστεί άμεσα στις καθημερινές τους μετακινήσεις. Η πρόταση νόμου που κατατέθηκε στο Βελγικό Κοινοβούλιο σχετικά με την εγκαθίδρυση ενός «ελάχιστου επιπέδου παρεχόμενων υπηρεσιών» ερμηνεύτηκε από την συνδικαλιστική πλευρά σαν ένας έμμεσος τρόπος να πληγεί και να περιοριστεί σημαντικά ο τρόπος άσκησης και η αποτελεσματικότητα του δικαιώματος στην απεργία.

### **7.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/ Κοινωνικός διάλογος**

Το 2007 σηματοδεύθηκε από την σύναψη ενός μεγάλου αριθμού συλλογικών συμβάσεων εργασίας διατηρώντας μια παράδοση δεκαετιών, σύμφωνα με την οποία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καθορίζουν σε απόλυτο, σχεδόν, βαθμό το πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στο Βέλγιο.

Η δια-κλαδική εθνική συμφωνία που υπογράφηκε στα τέλη του 2006 και αφορά στην διετία 2007-2008 με τίτλο "Για μια καινοτόμο οικονομία και την απασχόληση" αφορά, μεταξύ άλλων, στην καθιέρωση ενός κατώτατου ορίου 5% για τις αυξήσεις στις αποδοχές, που θα επιτευχθούν στα πλαίσια αποκεντρωμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 25 ευρώ για τα έτη 2007 και κατά 25 ευρώ για το έτος 2008 (από 1.187 ευρώ το 2006).

Αντίθετα, η Εθνική Γενική ΣΣΕ για τον δημόσιο τομέα, η οποία υπογράφηκε τον Σεπτέμβριο του 2006 για το σύνολο του Δημοσίου Τομέα της χώρας και για την διετία 2005-2006 από την χριστιανική CSC και την φιλελεύθερη GCSLB (συνδικαλιστικές οργανώσεις) ενώ δεν υπεγράφη, τελικά, από την σοσιαλιστική FGTVB. Βασικές ενστάσεις από την πλευρά αυτής της οργάνωσης ήταν αφενός, η επισήμανση ότι στα τέλη του 2006 θα έπρεπε να συζητείται η ΣΣΕ για την διετία 2007-2008 και αφετέρου, -ως προς το περιεχόμενο της ΣΣΕ-, η παράλειψη συμφωνίας για το bonus του

τέλους του έτους και η έλλειψη δέσμευσης για συλλογικές διαπραγματεύσεις αναφορικά με την αναθεώρηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Στον κλάδο των ξενοδοχείων και της εστίασης για τα συνδικάτα του κλάδου βασική επιδίωξη κατά την διάρκεια μιας περιόδου με πολλές και ισχυρές απεργιακές κινητοποιήσεις ήταν η (διαβαθμισμένη) αύξηση όλων των κατωτάτων ορίων των αποδοχών στον κλάδο. Οι περισσότερες ενώσεις των εργοδοτών συμφώνησαν στις προτάσεις των συνδικάτων, αναγνωρίζοντας ότι ένας από τους βασικότερους λόγους έλλειψης προσφοράς εργατικών χεριών στον κλάδο ήταν το ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο των μισθών.

Αντίθετα, οι εργοδότες των καταστημάτων ταχείας σίτισης (όπως Quick, Lunch Garden, McDonald's και Pizza Hut), στα οποία απασχολείται το 10% του συνόλου των εργαζομένων του κλάδου, σχημάτισαν ένα ισχυρό μέτωπο αντίστασης απέναντι στην επιτυχή έκβαση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με αποτέλεσμα να καταστεί απαραίτητη η μεσολάβηση του αρμόδιου κρατικού διαιτητικού οργάνου. Σύμφωνα με την τελική συνομολόγηση (με την οποία συμφωνήθηκαν αυξήσεις κατά μέσο όρο 14%) εξασφαλίστηκε στην πλευρά των εργοδοτών σε επιχειρήσεις ταχείας σίτισης ένας αυξημένος θεσμικός ρόλος εν όψει των μελλοντικών κλαδικών διαπραγματεύσεων.

Στον τομέα της εκπαίδευσης, χάρη στην επιτυχημένη απεργία, την οποία συντόνισαν από κοινού και οι 8 αντιπροσωπευτικές οργανώσεις για τα γαλλόφωνα σχολεία της χώρας, επιτεύχθηκε, τελικά, συμφωνία κατά την οποία, εκτός από αυξήσεις στα κατώτατα όρια αποδοχών για όλες τις βαθμίδες, η κυβέρνηση δεσμεύτηκε να αυξήσει και τις δαπάνες, οι οποίες προσανατολίζονται στην πρόσληψη νέων εκπαιδευτικών προκειμένου να στελεχώσουν τις δομές ενισχυτικής διδασκαλίας για τους μικρούς μαθητές.

Η απειλή 24ωρης απεργιακής κινητοποίησης στον κλάδο των σιδηροδρόμων σχετικά με: α) την έλλειψη εργατικού δυναμικού, β) το φαινόμενο της εξωτερίκευσης τμημάτων δραστηριοτήτων, ιδίως της καθαριότητας, (out-sourcing) και γ) την ασφάλεια της απασχόλησης και την κατανομή τμήματος των κερδών της επιχείρησης (profit sharing), είχε σαν αποτέλεσμα την ικανοποίηση των περισσότερων αιτημάτων των οικείων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εκτός από προσλήψεις 600 εργαζομένων, η διοίκηση αντάμειψε τους εργαζομένους για την επίτευξη των υψηλών οικονομικών στόχων, που είχαν τεθεί για το 2006, με δύο δώρα αξίας 35 ευρώ το καθένα.

Στο κλάδο της υφαντουργίας, υπογράφηκε κλαδική ΣΣΕ διάρκειας 4 ετών, κατά παράβαση της παράδοσης που θέλει τις κλαδικές συμφωνίες αφενός, να έπονται χρονικά της σύναψης της δια-κλαδικής εθνικής ΣΣΕ (υπογράφηκε ένα μήνα πριν) και αφετέρου να ακολουθούν την διάρκεια αυτής (2ετής συνήθως).

#### **7.4. Συνδικάτα**

Τέσσερα συνδικάτα αναγνωρίστηκαν επισήμως στον δημόσιο τομέα και συγκεκριμένα: α) η Ένωση Δημοσίου τομέα, β) η Γενική Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπηρεσιών, γ) το Ελεύθερο Συνδικάτο του Δημοσίου Τομέα και δ) Συνδικάτο της Βελγικής Αστυνομίας στον κλάδο των εργαζομένων στα σώματα ασφαλείας, για τον οποίο για πολλά χρόνια η Πολιτεία θεωρούσε ότι δεν συνέτρεχε λόγος για θεσμική εκπροσώπησή τους.

Τέλος, ένα χαρακτηριστικό δείγμα συνδικαλιστικής τακτικής απέναντι σε φαινόμενα νέο-ναζισμού αποτελεί η περίπτωση διαγραφής μέλους από την συνδικαλιστική οργάνωση FGTV επειδή ο εργαζόμενος αυτός ήταν υποψήφιος στις τελευταίες δημοτικές εκλογές με τον ψηφοδέλτιο του ακροδεξιού κόμματος Vlaams Belang. Το κόμμα θεώρησε αυτήν την εξέλιξη ως το επισφράγισμα μιας παγιωμένης τακτικής διακρίσεων σε βάρος των μελών του, που είναι συνδικαλισμένοι, στην βάση των πολιτικών τους πεποιθήσεων, δεδομένου -επί παραδείγματι- ότι μόνον από την ομοσπονδία των εργαζομένων στον επισιτισμό έχουν διαγραφεί πρόσφατα 77 νέο-ναζί εργαζόμενοι.

Σε κάθε περίπτωση, εφόσον το σύνολο των συνδικάτων της χώρας έχει ασπαστεί τις αρχές της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ενιαίας και αλληλέγγυας προάσπισης των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων στον εργασιακό χώρο ανεξάρτητα από εθνική ή άλλη καταγωγή, η μόνη λύση για το ακροδεξιό αυτό κόμμα αποτελεί, πλέον, η πλήρωση των τυπικών όρων (για παράδειγμα 50.000 μέλη), ώστε να μπορέσει να δημιουργήσει αυτόνομη συνδικαλιστική οργάνωση, πέραν των τριών μεγαλύτερων, με δικαίωμα εκλογής μελών στα συμβούλια των εργαζομένων.

#### **7.5. Πολιτικές Απασχόλησης**

Οι επιδόσεις της χώρας στο πεδίο της ενεργού γήρανσης δεν χαρακτηρίζονται ως ιδιαίτερα εντυπωσιακές, καθώς παρά τις διαχρονικές αυξήσεις στο ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων ώριμης ηλικίας (55-64 ετών) το σχετικό ποσοστό παραμένει χαμηλότερο από το αντίστοιχο αρκετών χωρών της Ένωσης. Στο πλαίσιο αυτό η Βελγική κυβέρνηση και οι κοινωνικοί συνομιλητές συζήτησαν το ζήτημα των εργαζομένων που βρίσκονται κοντά στη φάση της συνταξιοδότησης κατά τη διάρκεια του 2005. Η κυβέρνηση διεύρυνε τη συζήτηση εκτός από το θέμα των ώριμης ηλικίας εργαζομένων και σε θέματα που αφορούν στην απασχόληση των νέων και στη χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Τα τελευταία χρόνια υλοποιούνται μέτρα με στόχο την ενεργό γήρανση και την ενθάρρυνση της παρατάσης του εργάσιμου βίου. Ως τέτοιο μέτρο θεωρείται η αποθάρρυνση σχεδίων πρόωρης συνταξιοδότησης, ακόμη και αν αυτά συνοδεύονται από την σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και των συνδικάτων, όπως στην περίπτωση του εργοστασίου της Ford στο Genk. Για το σκοπό αυτό προβλέπονται αντικίνητρα



(early pensions malus) στους εργοδότες που συναινούν στην πρόωρη αποχώρηση των εργαζομένων από την αγορά εργασίας, όπως η καταβολή εισφορών σε ειδικό ταμείο για την ασφαλιστική κάλυψη των ανέργων, καθώς και η θεσμοθέτηση της υποχρεώσης των εργοδοτών να παρέχουν επαρκή κατάρτιση στους εργαζόμενους.

## **7.6. Αναδιάρθρωσεις επιχειρήσεων**

Τα συνδικάτα του τραπεζικού ομίλου Fortis τόσο στη Βαλονία όσο και στη Φλάνδρα οργανώνουν μαζικές κινητοποιήσεις ενάντια στην απόφαση της εταιρίας (Νοέμβριος 2005) να διακόψει τη λειτουργία ορισμένων τμημάτων στο πλαίσιο υλοποίησης ενός διευρυσμένου προγράμματος αναδιάρθρωσης. Η απόφαση αυτή έχει ως άμεση επίπτωση την απώλεια 1.200 ή το 10% του συνόλου των θέσεων εργασίας. Πιο συγκεκριμένα τα σχέδια αναδιάρθρωσης της επιχείρησης στοχεύει στην μεταφορά διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης από διάφορες περιφέρειες στην περιοχή των Βρυξελλών.

Ανάλογου χαρακτήρα προβλήματα εντοπίζονται και σε άλλες επιχειρήσεις της χώρας με τα συνδικάτα να εξαντλούν όλα τα μέσα ειρηνικής επίλυσης τους με τη διεύθυνση. Για παράδειγμα στη πολυεθνική εταιρία ζυθοποιίας InBev τα συνδικάτα οδηγούνται στην υιοθέτηση πρωτότυπων μεθόδων διαμαρτυρίας και κινητοποίησης. Επισημαίνεται ότι από τις αρχές του 2005 η InBev, η οποία αποτελεί και την μεγαλύτερη επιχείρηση του κλάδου παγκοσμίως από πλευράς όγκου παραγωγής, ανακοίνωσε την υλοποίηση εκτεταμένων σχεδίων επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης σε όλες τις μονάδες στο Βέλγιο.

Ενδεικτικά μέτρα των προτεινόμενων αλλαγών αφορούν στο κλείσιμο των εργοστασίων της Bellevue στις Βρυξέλλες και του Hoegaarden, στην ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing) της διεύθυνσης τεχνικής υποστήριξης και λογισμικού, ενώ λίγο αργότερα η διοίκηση της εταιρίας ανακοίνωσε την μεταφορά μέρους της παραγωγής στις παραγωγικές μονάδες της Τσεχίας και της Ουγγαρίας, καθώς και την συγχώνευση ορισμένων υποστηρικτικών θυγατρικών στην Ευρώπη. Μόνο στο Βέλγιο τα συγκεκριμένα μέτρα είχαν ως αποτέλεσμα την απώλεια 441 θέσεων εργασίας μέχρι τα μέσα του 2006.

Τον Μάρτιο του 2006 περίπου 2.500 εργαζόμενοι της εταιρίας από όλα τα εργοστάσια της Ευρώπης συγκεντρώθηκαν στο Leuven, όπου βρίσκονται τα κεντρικά γραφεία. Ακολούθησε 24ωρη απεργία σε όλες τις παραγωγικές μονάδες στο Βέλγιο, ενώ λίγες ημέρες νωρίτερα πραγματοποιήθηκε πορεία διαμαρτυρίας στην περιοχή της Liege, όπου βρίσκεται ένα ακόμη σημαντικό εργοστάσιο της επιχείρησης στο Βέλγιο.

Επιπλέον τα συνδικάτα διαμόρφωσαν ειδική σελίδα στο διαδίκτυο ([www.mijnvoorstel.be](http://www.mijnvoorstel.be)) με στόχο την ευρύτερη ενημέρωση του κοινού για την πορεία των

κινητοποιήσεων. Το βασικότερο επιχείρημα που πρόβαλλαν ήταν ότι η διεύθυνση προχώρησε στην εφαρμογή των διαφόρων σχεδίων αναδιάρθρωσης και περικοπής του κόστους εργασίας παρά τις θετικές επιδόσεις στον κύκλο εργασιών (+15,3%) και την ύπαρξη κερδοφορίας της τάξης του ενός δισεκατομμυρίου ευρώ το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Η διατάραξη των σχέσεων μεταξύ των συνδικάτων και της εργοδοσίας φάνηκε και σε άλλες περιπτώσεις, όπως αυτή της Sonaca και του Οργανισμού Ταχυδρομικών Υπηρεσιών. Ειδικότερα στο τέλος του Μαρτίου του 2006 στην εταιρία αεροναυτικής τεχνολογίας Sonaca δημιουργήθηκε ιδιαίτερη ένταση ανάμεσα στη διεύθυνση και τους εργαζόμενους με αφορμή την ανακοίνωση ενός σχεδίου αναδιάρθρωσης, το οποίο στοιχίζει ουσιαστικά την ύπαρξη 269 θέσεων εργασίας μεταξύ 2006-08.

Η ανακοίνωση του αρχικού σχεδίου το 2003 προέβλεπε την ενημέρωση των εργαζομένων σύμφωνα με το περιεχόμενο της κοινοτικής νομοθεσίας. Στις αρχές του χρόνου τα συνδικάτα και η διεύθυνση υπέγραψαν σχετική συμφωνία, η οποία είχε ως αποτέλεσμα την αναβολή των απολύσεων μέχρι τα μέσα του τρέχοντος έτους. Παρόλα αυτά η διοίκηση της εταιρίας παραβίασε μονομερώς τη συμφωνία και προχώρησε στην απόλυση 46 εργαζόμενων με αποτέλεσμα τον τερατισμό των διαπραγματεύσεων. Έκτοτε ακολούθησε ένταση στις σχέσεις μεταξύ εργοδοσίας και συνδικάτων, οι διαστάσεις των οποίων επεκτάθηκαν στο σύνολο της κοινωνίας και του τύπου δεδομένου ότι βασικός μέτοχος της εταιρίας είναι το κρατίδιο της Βαλονίας.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές επεξεργάστηκαν την υιοθέτηση ενός πακέτου μέτρων, το οποίο προβλέπει το «πάγωμα» των αποδοχών (μέγιστη αύξηση κατά 1% ανά έτος) και την αύξηση του συμβατικού ωραρίου εργασίας από τις 35 στις 38 ώρες χωρίς αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών. Ο στόχος του συγκεκριμένου πακέτου μέτρων είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους της εταιρίας μέσω της μείωσης του κόστους μισθοδοσίας κατά 9 δισεκατομμύρια ευρώ.

Αντίστοιχα στην περίπτωση του Οργανισμού Ταχυδρομικών Υπηρεσιών (La Poste/De Post) η διαδικασία αναδιάρθρωσης ξεκίνησε το 2000. Το 2002 η εταιρία προχώρησε στην εισαγωγή του λογισμικού Georoute με στόχο τον εξορθολογισμό των διαδικασιών διανομής και παράδοσης. Οι αλλαγές που προέκυψαν από την χρήση του Georoute συνέβαλαν στην εντατικοποίηση της εργασίας και στην απόλυση περίπου 2.500 υπαλλήλων μεταξύ 2003-04. Τα συνδικάτα προχώρησαν σε εκτεταμένες κινητοποιήσεις και απεργίες με πενιχρά αποτελέσματα.

Στο τέλος του 2005 η εταιρία εισήγαγε το Georoute 2, το οποίο συμβάλλει στην περικοπή 1.000 περίπου θέσεων εργασίας, γεγονός το οποίο αποτέλεσε την αφορμή για νέο κύκλο κινητοποιήσεων. Επίσης ο φαρμακευτικός όμιλος αμερικανικών συμφερόντων Ely Lilly ανακοίνωσε το κλείσιμο του τμήματος Έρευνας και Τεχνολογίας στο Mont-Saint-Guilbert οδηγώντας ταυτόχρονα στην απόλυση 330 εργαζόμενων.

Ανάλογη απόφαση ελήφθη και για τα εργοστάσια παραγωγής της εταιρίας στο Αμβούργο και στο Basingstoke. Η απόφαση ήλθε ως κεραινός εν αιθρία δεδομένου ότι το 2005 η εταιρία παρουσίασε αύξηση του κύκλου εργασιών κατά 5,7%. Η πρώτη απόπειρα διαμόρφωσης ενός σχεδίου αποκατάστασης των απολυόμενων στο Βέλγιο απορρίφθηκε από τα συνδικάτα, τα οποία τελικά συναίνεσαν στην επίτευξη νέας συμφωνίας το Νοέμβριο του 2006.

Το 2007 στο Βέλγιο εντοπίστηκαν ανάλογες περιπτώσεις επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης με σοβαρές συνέπειες στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Για παράδειγμα στην σύναψη συλλογικής συμφωνίας στο τέλος μιας τρίμηνης περιόδου κοινωνικών εντάσεων και απεργιών κατέληξε η προσπάθεια επιβολής ενός προγράμματος μαζικών απολύσεων, το οποίο επιχείρησε η διεύθυνση της αυτοκινητοβιομηχανίας Opel-GM στην πόλη Antwerp. Τελικά, η απομάκρυνση 2.200 εργαζομένων δεν αποφεύχθηκε, όμως τα συνδικάτα των εργαζομένων εξέφρασαν την ικανοποίησή τους για δύο στοιχεία της συμφωνίας. Κατ' αρχήν, παρά το γεγονός ότι εγκαταλείφθηκε οριστικά η προοπτική κατασκευής νέων αυτοκινήτων μοντέλου Astra από την συγκεκριμένη μονάδα παραγωγής, η εργοδοτική πλευρά εγγυήθηκε την ανάθεση κατασκευής νέων SUV στο άμεσο μέλλον. Επιπλέον, εξασφαλίστηκαν: α) η δυνατότητα για πρόωρη συνταξιοδότηση, για όσους ήταν ηλικίας άνω των 50 ετών (1200 άτομα) και υψηλές αποζημιώσεις στο επίπεδο των αντίστοιχων, που καταβάλλονται στην Γερμανία (έως 144.000 ευρώ) για όσους αποχώρησαν οικειοθελώς έχοντας, όμως, συμπληρώσει 25 χρόνια στην εταιρεία και για τους εν τέλει απολυμένους, μαζί και με εκείνους (400 άτομα) που απασχολούνταν στο εργοστάσιο μέσω γραφείων ενοικίασης εργαζομένων.

Ανάλογες ήταν οι εξελίξεις και σε μια άλλη μονάδα γνωστής γερμανικής αυτοκινητοβιομηχανίας, της Volkswagen (VW) στις Βρυξέλλες. Εν προκειμένω, η εταιρεία αποφάσισε να συνεχίσει την παραγωγή του μοντέλου Golf αποκλειστικά σε εργοστάσια της Γερμανίας, επιλογή η οποία συνεπάγεται την απώλεια των Ύ του συνόλου των θέσεων εργασίας της μονάδας (4.000/5.400). Έπειτα από 7 εβδομάδες δυναμικών απεργιακών κινητοποιήσεων και σκληρών διαπραγματεύσεων εργοδοσία και συνδικάτα κατέληξαν σε μια συμφωνία κατά την οποία, εκτός από την πρόωγη συνταξιοδότηση 950 εργαζομένων άνω των 50 ετών, εξασφαλίστηκαν υψηλές αποζημιώσεις στους τακτικούς και ενοικιαζόμενους εργαζόμενους (από 25.000 έως 144.000 ευρώ), ανεξάρτητα εάν αυτοί αποχωρούσαν οικειοθελώς (τελικά 2.000 εργαζόμενοι) ή στα πλαίσια απολύσεων με την κυριολεκτική έννοια.

Ωστόσο, το μέλλον των εναπομεινάντων 2.200 εργαζομένων στο εργοστάσιο παραμένει ζοφερό και για το λόγο αυτό 54 μαχητικοί εργάτες προσπάθησαν από μόνοι τους να υποκινήσουν μια νέα απεργία και δυναμικές αντιδράσεις, παρά το γεγονός ότι η απόφαση του συνδικάτου για τερματισμό της δίμηνης απεργίας έτυχε νωρίτερα της έγκρισης του 54% του συνόλου των ψηφισάντων εργαζομένων.

Επίσης, η εξαγορά από την γαλλική εταιρεία σούπερ μάρκετ Carrefour, της γνωστής αλυσίδας GB συνοδεύτηκε από την επιθυμία της νέας διοίκησης για κατάργηση 16 καταστημάτων σε όλη την επικράτεια. Κάτι τέτοιο θα σημάνει άμεσα την απώλεια 900 θέσεων εργασίας (επί συνόλου 5.502) σε αυτή την βελγική αλυσίδα καταστημάτων.

Από την πλευρά των συνδικάτων, όμως, εκφράζονται, επιπλέον, έντονες ανησυχίες ότι αυτού του είδους η αναστολή λειτουργίας επιχειρηματικών κέντρων θα οδηγήσει κατά πάσα πιθανότητα σε μοντέλα καταστημάτων λειτουργούντα με δικαιόχρηση (franchise). Στην περίπτωση αυτή οι νέοι επιχειρηματίες θα δεσμεύονται να διατηρούν την επωνυμία "Carrefour", να πωλούν προϊόντα της γαλλικής εταιρείας, αλλά δεν θα απασχολούν τους εργαζόμενους υπό τους ίδιους όρους εργασίας με το προσωπικό των υπολοίπων καταστημάτων της αλυσίδας Carrefour.

Τέλος, η απόφαση της χαρτοβιομηχανίας Arjo Wiggins Belgium να αναδιοργανώσει τις δύο μονάδες παραγωγής της στην χώρα και να δημιουργήσει μια νέα στο έδαφος της Τσεχίας οδήγησε σε αναστολή των εργασιών ενός εκ των δύο εργοστασίων και στην απώλεια 147 από τις 640 συνολικά θέσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και όλων των εργαζομένων που είχαν προσληφθεί μέσω γραφείων ενοικίασης εργαζομένων (80 άτομα). Εκτός από την δυνατότητα υψηλών αποζημιώσεων των οικειοθελώς και μη αποχωρησάντων ή πρόωρης συνταξιοδότησης των άνω των 52 ετών εργαζομένων, τα συνδικάτα διεκδίκησαν και τελικά επέτυχαν, ώστε στο σύστημα υπολογισμού της προϋπηρεσίας των 80 αυτών ατυπικά απασχολούμενων, να ληφθεί υπόψη η συνολική διάρκεια απασχόλησης τους στην εταιρεία δανεισμού και να μην υποστούν δυσμενείς σε βάρος τους διακρίσεις σε σχέση με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους κατά τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης.

## **8. Λουξεμβούργο**

Για τα έτη 2006-2007 οι εργασιακές σχέσεις στο Λουξεμβούργο, όπως καταγράφονται αφορούν σε δύο κυρίως θεματικά πεδία και συγκεκριμένα: στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις πολιτικές για την απασχόληση<sup>39</sup>.

### **8.1. Πολιτικές απασχόλησης**

Οι κυριότερες εξελίξεις στο πεδίο των πολιτικών για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο αφορούν στην λήψη μέτρων αντιμετώπισης της ανεργίας. Σύμφωνα με σχετικό Νόμο του 2006, ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιήσει σε ειδική Επιτροπή (Comité de Conjoncture) λεπτομέρειες για τις προθέσεις του σχετικά με σχεδιαζόμενες απολύσεις, οι οποίες δεν αφορούν σε προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

---

39. Η επιμέλεια και συγγραφή των κειμένων στο EIRO από το Λουξεμβούργο γίνεται από το κέντρο Prevent και την Odette Wlodarski ως υπεύθυνη του έργου.

Σε τέτοια περίπτωση η Επιτροπή μπορεί να καλέσει τους κοινωνικούς συνομιλητές σε διαπραγματεύσεις, προκειμένου να καταλήξουν σε σχέδιο διατήρησης των θέσεων εργασίας, κεντρική ιδέα των εμπνευστών του οποίου αποτελεί η πρόταση προσωρινών ενδιάμεσων λύσεων για την αποφυγή άμεσων απολύσεων. Τέτοιες λύσεις αποτελούν η μείωση του εργάσιμου χρόνου και κυρίως η μερική απασχόληση σε συνδυασμό με την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης από τους εργαζόμενους.

Το εναλλακτικό σχέδιο διατήρησης της απασχόλησης δεν αποτελεί, βεβαίως, εργοδοτική υποχρέωση με την στενή έννοια, δεδομένου ότι υποχρεωτική θεωρείται, σύμφωνα με τον νέο νόμο, μόνο η προσέλευση της εργοδοτικής πλευράς σε διαπραγματεύσεις με θέμα την πιθανότητα ανάπτυξης ενός τέτοιου σχεδίου, το οποίο θα πρέπει εν συνεχεία να εγκριθεί από τον αρμόδιο Υπουργό, δεδομένου ότι ένα τμήμα των πιθανών αντι-μέτρων προβλέπεται ότι θα βαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό.

Έτσι, μολονότι η νομοθετική διαδικασία βρίσκονταν ακόμη σε προπαρασκευαστικό στάδιο, στα τέλη του 2006 κρατικές επιχειρήσεις ύψους από 85.000 έως 350.000 ευρώ διατέθηκαν σε τρεις επιχειρήσεις και συγκεκριμένα στην Villeroy & Boch, την TDK και την Monopol με επωφελούμενους απολυμένους εργαζόμενους και με αφορμή προγράμματα κατάρτισης ή διευκόλυνσης της επαναπρόσληψης τους.

Παράλληλα, την αντίδραση του συνδικάτου των ιδιωτικών υπαλλήλων (CEP-L) είχε εξ αρχής προκαλέσει μια διάταξη του νέου Νόμου για την απασχόληση, η οποία τέθηκε σε ισχύ στα μέσα του έτους, σχετικά με το περιεχόμενο της σύμβασης που θα πρέπει να υπογράψει στο εξής ο άνεργος με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης του Λουξεμβούργου. Η εν λόγω σύμβαση, επιβάλλει στον άνεργο ορισμένες υποχρεώσεις και προβλέπει κυρώσεις σε περίπτωση αθέτησής τους. Οι υποχρεώσεις αυτές συνίστανται, ιδίως, στην ανάληψη των «κατάλληλων προσπαθειών» εκ μέρους του ανέργου για αναζήτηση εργασίας και στην άμεση ενημέρωσή του Οργανισμού για την πορεία των προσπαθειών του.

Βασική ένσταση από την πλευρά του συνδικαλιστικού κινήματος ήταν η νομοθετική παράλειψη της δυνατότητας τροποποίησης της σύμβασης αυτής, εφόσον το επιθυμεί ο άνεργος, η έλλειψη της δυνατότητας υποβολής ένστασης σε περίπτωση επιβολής κυρώσεων σε βάρος του ανέργου όπως, επίσης, και το γεγονός ότι στην περίπτωση του Λουξεμβούργου μεγάλο μέρος των κενών θέσεων ανειδίκευτης εργασίας καταλαμβάνονται συχνά από διασυννοριακούς μη γηγενείς εργαζόμενους, καθιστώντας, έτσι, στην πράξη εξαιρετικά δύσκολη την προοπτική πρόσληψης ενός γηγενούς ανέργου. Τέλος, τα συνδικάτα επισημαίνουν ότι χωρίς οικονομική ενίσχυση των δομών του Οργανισμού, όλες οι πολιτικές επανόδου στην απασχόληση, κυρίως, για τους χαμηλής ειδίκευσης εργαζόμενους, θα παραμείνουν πρακτικά ανεφάρμοστες.

## 8.2. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/ Κοινωνικός Διάλογος

Στον τομέα της οικονομικής πολιτικής και πιο συγκεκριμένα στον τραπεζικό κλάδο εντοπίζονται οι σημαντικότερες διεργασίες συλλογικού ενδιαφέροντος στην αγορά εργασίας του Λουξεμβούργου. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για την ανανέωση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, που έληξε στα τέλη του 2006, κατέληξε σε πλήρη διάσπαση απόψεων ανάμεσα στους κοινωνικούς ανταγωνιστές και τελικά στην αποχώρηση από τον διάλογο και των τριών εργατικών συννομοσπονδιών (OGB-L, LCGB, ALEBA) στις αρχές του χρόνου, έπειτα από 91 συνολικά ημέρες διαβουλεύσεων. Οι βασικές επιδιώξεις της Ένωσης των Τραπεζών στο Λουξεμβούργο (ABBL), οι οποίες προκάλεσαν την αντίδραση των οργανώσεων των εργαζομένων έχουν να κάνουν με τα εξής ζητήματα:

- *Τις εργοδοτικές υποχρεώσεις σε περίπτωση απολύσεων.* Η ABBL συμφωνεί στην μείωση του ελάχιστου αριθμού των εργαζομένων σε μια επιχείρηση του κλάδου από 150 σε 100 για την εφαρμογή της νομοθεσίας, που προβλέπει την υποχρεωτική διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε περίπτωση απολύσεων, όπως, επίσης, και στην αύξηση της προθεσμίας πρόσκλησης σε διαβούλευση από 2 σε 4 μέρες πριν από την σχετική διαδικασία. Σε αντάλλαγμα η εργοδοτική πλευρά απαιτεί να αναθεωρηθεί συνολικά η διαδικασία καταβολής των αποζημιώσεων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.
- *Την επέκταση του συμβατικού χρόνου εργασίας.* Στην πραγματικότητα οι Τράπεζες προτείνουν την επέκταση της εργάσιμης εβδομαδιαίας απασχόλησης και τα Σάββατα καταργώντας την σχετική διάταξη της προηγούμενης συλλογικής συμφωνίας σύμφωνα με την οποία σε ανάλογη περίπτωση οι αμοιβές τα Σάββατα αντιστοιχούν στο 125% της κανονικής συμβατικής αμοιβής.
- *Οργάνωση του χρόνου εργασίας με περισσότερη ευελιξία.* Βασική επιδίωξη των εργοδοτών αποτέλεσε η επέκταση της βάσης υπολογισμού (περίοδος αναφοράς) από 6 σε 12 μήνες ως προς την διακύμανση του ημερησίου ωραρίου εργασίας σε σχέση με τις αυξημένες ή τις μειωμένες ανάγκες των επιχειρήσεων.
- *Η αλλαγή των κριτηρίων υπολογισμού της αύξησης των αποδοχών.* Ως προς την διαμόρφωση του τελικού ποσού των αποδοχών βασική εργοδοτική επιδίωξη αποτέλεσε η πρόταση σχετικά με την θέσπιση της προτεραιότητας της αξιολόγησης των προσωπικών επιδόσεων των εργαζομένων έναντι του παραδοσιακού κριτηρίου της αρχαιότητας, όπως ίσχυε και στην προηγούμενη συλλογική σύμβαση.

Εν συνεχεία, η διαρροή στον τύπο των προθέσεων της εργοδοτικής πλευράς να επιβάλλει μονομερώς για το μέλλον ένα σύστημα αξιολόγησης των επαγγελματιών επιδόσεων ως προς τον επανακαθορισμό των αμοιβών, σε συνδυασμό με την άρνησή της στην πρόταση των συνδικάτων να καταβάλλει τις αυξήσεις, που αναλογούν

στους πρώτους μήνες του 2007 λόγω της παράτασης ισχύος της συλλογικής σύμβασης, η οποία δεν ανανεώθηκε, είχε τελικά ως αποτέλεσμα τα συνδικάτα των εργαζομένων να αντιδράσουν δυναμικά και να οργανώσουν πικετοφορία έξω από τις εγκαταστάσεις της Ένωσης των Τραπεζών.

Ο τρόπος υπολογισμού των αμοιβών όχι πλέον με μοναδικό κριτήριο την αρχαιότητα των εργαζομένων οδήγησε σε προσωρινή διάσπαση της ενιαίας διεκδικητικής γραμμής του συνδικαλιστικού κινήματος, εφόσον κατά την επιστροφή της εργατικής πλευράς στον διάλογο στα μέσα του έτους η συνδικαλιστική οργάνωση ALEBA εξέφρασε την σύμφωνη γνώμη της σε αυτόν τον ευέλικτο τρόπο υπολογισμού, που προτάθηκε από τη εργοδοτική πλευρά.

Εν τέλει, κάτω από το βάρος των καταγγελιών των δύο άλλων συνδικαλιστικών οργάνωσεων, η καθιέρωση ενός τέτοιου εξατομικευμένου και ευέλικτου τρόπου καθορισμού του ύψους του μισθού απορρίφθηκε εκ νέου και οριστικά από την εργατική πλευρά, με αποτέλεσμα η υπόθεση να παραπεμφθεί στο Εθνικό Συμφιλιωτικό Όργανο.

## **9. Δανία**

### **9.1. Γενικό πλαίσιο**

Τα τελευταία χρόνια η Δανία αποτελεί σε διεθνές επίπεδο το επίκεντρο του ενδιαφέροντος της ακαδημαϊκής-ερευνητικής κοινότητας σε θέματα εργασιακών σχέσεων, καθώς και των εκφραστών πολιτικής (policy makers) για την απασχόληση και την αγορά εργασίας. Ο συνδυασμός χαρακτηριστικών ευελιξίας και ασφάλειας της εργασίας που παρατηρείται στην περίπτωση της Δανίας συνιστά πλέον και το επίσημο δόγμα και όραμα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Το όραμα αυτό είναι ευρύτερα γνωστό ως flexicurity policies, το οποίο στα ελληνικά συνήθως μεταφράζεται ως ευελιξία με ασφάλεια.

Η επίκληση της χώρας ως παράδειγμα προς μίμηση προκύπτει από μια σειρά γεγονότων (stylized facts), τα οποία παρατηρούνται στη δανική αγορά εργασίας. Ειδικότερα και με βάση την ανάλυση ενός από τους βασικούς θεωρητικούς θεμελιωτές της ιδέας του flexicurity, Per Kongshøj Madsen (2004), το δανικό μοντέλο εργασίας χαρακτηρίζεται από τα εξής:

- *Ευέλικτη αγορά εργασίας*, η οποία εμφανίζει υψηλό βαθμό εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας με την έννοια των διευρυνόμενων μετακινήσεων από και προς την απασχόληση και την ανεργία,
- *Χαμηλό επίπεδο προστασίας από τις απολύσεις* και μειωμένης ρύθμισης, το οποίο δεν αποτρέπει τους εργαζόμενους να προσαρμόζονται σε σχετικά ικανοποιητικό βαθμό στις συνεχείς μεταβολές των οικονομικών συνθηκών,

- *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης*, οι οποίες λειτουργούν υποστηρικτικά στη διαδικασία ανανέωσης και εμπλουτισμού των εργασιακών δεξιοτήτων των ανέργων, οι οποίοι παρουσιάζουν πρόβλημα άμεσης επανένταξης στην αγορά εργασίας,
- *Ισχυρό σύστημα οικονομικής υποστήριξης και ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων.*

Τα χαρακτηριστικά αυτά, συνδεδεμένα και με το γενικότερο πλαίσιο των κοινωνικών υποδομών και κοινωνικής προστασίας που λειτουργούν στη χώρα, επιτρέπουν στην περίπτωση της Δανίας την σχετικά αποτελεσματική αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και των νέων θέσεων εργασίας και την επίτευξη συνθηκών οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής ευημερίας. Στην συγκεκριμένη περίπτωση το ζήτημα της ευελιξίας και της εργασιακής σταθερότητας δεν έρχονται σε έντονη αντίθεση. Με βάση διάφορες έρευνες και σχετικές μετρήσεις, η Δανία θεωρείται ότι διαθέτει μια εκ των τριών πιο ανταγωνιστικών οικονομιών του κόσμου<sup>40</sup>.

Στην εν λόγω σκανδιναβική χώρα των 5,5 εκατομμυρίων κατοίκων περίπου το ακαθάριστο κατά κεφαλήν εισόδημα είναι εμφανώς υψηλότερο από το μέσο ευρωπαϊκό (Δανία 121,8 > ΕΕ-25 100 στοιχεία 2005). Βασικό παράγοντα για αυτήν την εξέλιξη διαδραματίζουν τα πολύ υψηλά ποσοστά απασχόλησης (Δανία 75,8% > ΕΕ-25 62,8% στοιχεία 2006), τα χαμηλά ποσοστά ανέργων (Δανία 5,1% > ΕΕ-25 8,7% στοιχεία 2006) και η διατήρηση του πληθωρισμού στο μέσο επίπεδο της Ένωσης. Το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας είναι ιδιαίτερα υψηλό προσεγγίζοντας επίπεδα της τάξης του 80%.

Σε γενικές γραμμές όλοι οι δείκτες που προδίδουν το χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων εμφανίζουν έντονες διαφορές από τους αντίστοιχους που ισχύουν για το σύνολο των χωρών-μελών της Ένωσης. Ο πίνακας που ακολουθεί είναι ιδιαίτερα αποκαλυπτικός ως προς τον συγκεκριμένο ισχυρισμό.

---

40. Δες για παράδειγμα το σχετικό δημοσίευμα του *Economist*, 30/03/2005.



## Πίνακας 11

### Συγκρίσεις Δανίας και ΕΕ-27 ως προς βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαπραγμάτευσης

Δείκτης	ΔΑΝΙΑ	ΕΕ-27
Συνδικαλιστική Πυκνότητα (%)	80	25
Εργαζόμενοι που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (%)	83	66
Ποσοστό κλαδικών και εθνικών συλλογικών διαπραγματεύσεων	54	34
Δείκτης απεργιακής δράσης (%)	19	9
Ύπαρξη εκπροσώπων των εργαζομένων στους χώρους εργασίας (%)	67	53
Μέση ετήσια αύξηση μισθών (2000-04) (%)	+3,9	+3,2
Αναλογία του μισθού των γυναικών έναντι του μισθών των ανδρών (2002) (%)	80	75
Συνήθεις ώρες εργασίας	39,2	40,5
Συμβατικό ωράριο εργασίας	37,0	37,9

Πηγή: EIROOnline, [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/denmark\\_1.html](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/denmark_1.html)

Μια επιπλέον ιδιαιτερότητα της χώρας είναι η μη-ένταξη στη ζώνη του ευρώ μετά την απόρριψη της Συνθήκης του Μασσαριχτ. Ωστόσο, τόσο σε επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης όσο και στον τομέα της απασχόλησης η Δανία δείχνει να παρουσιάζει εξαιρετικά ικανοποιητικές επιδόσεις. Παρόλα αυτά ο συνδυασμός της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και της παρουσίας ενός κυρίως ισχυρού κράτους πρόνοιας και ισχυρών συνδικάτων συνιστά εθνική (ή σκανδιναβική) ιδιαιτερότητα, γεγονός που σημαίνει ότι δεν πρέπει να αποτελεί και το έναυσμα για τεχνητές και μηχανιστικές μεταφορές σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Οι πυλώνες του δανικού μοντέλου της απασχόλησης είναι τρεις:

- Ευέλικτη αγορά εργασίας
- Ισχυρά επιδόματα Ανεργίας
- Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.

Ανάμεσα σε αυτούς τους πυλώνες μεσολαβούν έντονες μεταβάσεις από και προς την απασχόληση με την Δανία να εμφανίζει τα υψηλότερα διεθνώς ποσοστά επαγγελματικής κινητικότητας. Ειδικότερα σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Marsden (2006) περίπου ένα 25% των απασχολούμενων μένει άνεργο κάθε χρόνο. Τα υψηλά επιδόματα ανεργίας και η ευκολία λήψης τους ανακουφίζει προσωρινά σχεδόν την πλειοψηφία των ανέργων και των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας<sup>41</sup>.

Οι προωθημένες ωστόσο εξατομικευμένου χαρακτήρα ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης επιτυγχάνουν στις περισσότερες περιπτώσεις να μετατρέψουν το πρόβλη-

41. Η Δανία διαθέτει τα υψηλότερα επιδόματα ανεργίας εντός της ΕΕ-27, αλλά και τις υψηλότερες δαπάνες σε ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση.

μα της ανεργίας σε προσωρινό και περιστασιακό. Περίπου το 30% του εργατικού δυναμικού αλλάζει θέση εργασίας κάθε χρόνο με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας να βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα των τελευταίων 30 ετών. Στο γεγονός αυτό οφείλονται και τα ιδιαίτερος χαμηλά ποσοστά απεργιακής δράσης, τα οποία ανακοίνωσε η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία για το 2005. Σύμφωνα με τα σχετικά στοιχεία η συχνότητα και ο όγκος των απεργιών, υπολογιζόμενος σε αριθμό χαμένων ημερών και ωρών εργασίας εξαιτίας της πραγματοποίησης απεργιακής δράσης, παρουσίασε μείωση κατά 33% σε σχέση με το 2004 και αντιστοιχεί στα χαμηλότερα επίπεδα από το 1996. Ο πίνακας που ακολουθεί είναι ενδεικτικός για την λειτουργία της δανικής αγοράς εργασίας.

**Πίνακας 12**

**Βασικά χαρακτηριστικά του συστήματος εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαπραγμάτευσης**

	Αριθμός θέσεων εργασίας/ εργαζομένων	Ποσοστό θέσεων εργασίας/ εργαζομένων
Κινητικότητα θέσεων εργασίας:		
Νέες θέσεις εργασίας	285.000	12.1
Θέσεις εργασίας που χάθηκαν	266.000	11.4
Κινητικότητα εργαζομένων		
Έναρξη νέας εργασίας	736.000	30.8
Εγκατάλειψη παλιάς εργασίας	714.000	30.2
Αριθμός μισθωτών	2.379.000	

*Πηγή: Marsden (2006)*

Κατά την τελευταία τριετία ο συντηρητικο-φιλελεύθερος κυβερνητικός συνασπισμός προτείνει μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και την οικονομία<sup>42</sup> με κυριότερες κατευθύνσεις τις ακόλουθες:

- Παροχή κατάρτισης με βάση τα χαρακτηριστικά της εκάστοτε θέσης εργασίας,
- Περιορισμό της επιρροής των συνδικάτων στους χώρους εργασίας,
- Περιορισμό επιδομάτων σε επιμέρους ομάδες,

42. Για παράδειγμα το 2004 ο Υπουργός Απασχόλησης, Claus Hjort Frederiksen, εξέδωσε μια διοικητική εντολή, η οποία μείωνε την αποζημίωση απόλυσης στις περιπτώσεις όπου δεν συνοδεύονταν από ειδικά έγγραφα ή έγγραφα τα οποία δεν ήταν σωστά ή επαρκή. Παρόλα αυτά το Ανώτατο Δικαστήριο με σχετική απόφαση τον Μάιο του 2006 αποφάνθηκε ότι η ενέργεια αυτή του υπουργού ερχόταν σε αντίθεση με την υφιστάμενη νομοθεσία.

- Αύξηση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης,
- Μέτρα πρόσθετης ενεργοποίησης των ανέργων στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας,
- Εντατικότερα μέτρα ενεργοποίησης των ανέργων μετά τη συμπλήρωση 2½ χρόνων εκτός από την αγορά εργασίας,
- Μείωση επιδομάτων για τους ανέργους ηλικίας 25-29 ετών μετά από τη συμπλήρωση 6 μηνών ανεργίας.

Οι πολιτικές αυτές συναντούν τις αντιδράσεις των συνδικάτων και σχετίζονται άμεσα με τις απεργιακές κινητοποιήσεις και λοιπές μορφές εργατικής δράσης που κυριάρχησαν κατά την τελευταία τριετία στη χώρα. Πριν αναφερθούμε σε επιμέρους εξελίξεις που σημάδεψαν την agenda της συλλογικής διαπραγμάτευσης και το τοπίο των εργασιακών σχέσεων της Δανίας κατά το 2006-07<sup>43</sup>, αξίζει να επισημάνουμε την σκληρή ύστερα από αρκετά χρόνια στάση των συνδικάτων (LO) στον τελευταίο κύκλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αύξηση των μισθών. Η Συνομοσπονδία των Δανών Βιομηχάνων (DI) υποστήριξε ότι οι μισθωτοί της χώρας είναι οι πιο καλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι στην Ευρώπη. Στο πλαίσιο αυτό η DI προειδοποίησε τα μέλη της σε τοπικό επίπεδο να μην συμφωνήσουν σε αυξήσεις που δεν μπορούν να θεωρηθούν βιώσιμες για την οικονομική ισορροπία της χώρας και των επιχειρήσεων. Στον αντίποδα των προτροπών αυτών, τα συνδικάτα (CO-Industri) κατηγορήσαν την DI για καταχρηστική παρέμβαση στις τοπικές διαπραγματεύσεις.

## 9.2 Πολιτικές Απασχόλησης

Στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης, η κατάσταση στη χώρα κρίνεται θετική με πολύ μικρό ποσοστό ανεργίας (γίνεται λόγος ουσιαστικά για πλήρη απασχόληση ως προς το ποσοστό του ΟΕΠ). Τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης εν μέρει θα πρέπει να αποδοθούν στα σχέδια επαγγελματικής αποκατάστασης των εργαζόμεμων σε επιχειρήσεις υπό καθεστώς αναδιάρθρωσης. Μια κατηγορία εργαζομένων που ήδη επωφελήθηκε από τέτοιες πρωτοβουλίες είναι όσοι απολύθηκαν (1.500 εργαζόμενοι) από τα δανικά σφαγεία, τα οποία έκλεισαν δύο μονάδες τους. Το σχέδιο εύρεσης εργασίας για απολυμένους από αναδιарθρωσεις διαμορφώθηκε από μια ομάδα ανδρών και γυναικών, η οποία αφιερώνει τον εργάσιμο χρόνο της στην εύρεση εργασιών και στη δημιουργία μιας «τράπεζας εργασίας».

Η επιτυχία του σχεδίου εύρεσης εργασίας για τους απολυμένους των δανικών σφαγείων μπορεί εν μέρει να αποδοθεί στην οικονομική υποστήριξη της τάξης των

---

43. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για τη Δανία αναλαμβάνει το Employment Relations Centre (FaOS) του Πανεπιστημίου της Κοπεγχάγης με υπεύθυνο τον ειδικό κοινωνικό επιστήμονα Carsten Jørgensen.

τετρακοσίων χιλιάδων € περίπου από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο για την καμπάνια του σχετικού προγράμματος. Η καμπάνια στοχεύει κυρίως στην εξακρίβωση των υπαρχουσών εργασιών, των υπερωριών, των επιπλέον εργασιών και εργασιών που εμφανίζουν ανάπτυξη. Όταν τα δανικά σφαγεία έκλεισαν μία από τις μονάδες τους η διοίκηση της εταιρείας αποφάσισε να συμμετάσχει στην καμπάνια. Ένα πληροφοριακό δελτίο στάλθηκε σε περίπου 500 επιχειρήσεις της περιοχής, που λειτουργούσε η μονάδα που έκλεισε. Το φυλλάδιο περιγράφει τις δυνατότητες των εργαζομένων με αποτέλεσμα μια επιχείρηση της περιοχής να προσλάβει εξήντα πρώην εργαζόμενους στα δανικά σφαγεία. Η εν λόγω πρωτοβουλία κρίνεται ως εναλλακτική που θα πρέπει να συμπεριληφθεί στην έρευνα για νέες δουλειές και συνεχιζόμενη κατάρτιση για τους απολυμένους εργαζόμενους.

Μάλιστα, σύμφωνα με Έκθεση του Οικονομικού Συμβουλίου των Συνδικάτων κατά το 2006 υπήρξε αύξηση των επιπέδων του εργάσιμου χρόνου και της συνολικής πραγματικής απασχόλησης. Το 2006 ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος απασχόλησης αυξήθηκε κατά 20 λεπτά σε σχέση με το 2005 (ο ετήσιος μέσος όρος αυξήθηκε κατά 12 ώρες σε σχέση με το 2005).

Επίσης, σε όλους τους κλάδους η απασχόληση αυξήθηκε, με τη μεγαλύτερη αύξηση να καταγράφεται στον τομέα των κατασκευών. Η αύξηση στην απασχόληση ήταν της τάξης του 1,9% (σε απόλυτα μεγέθη, 50 χιλιάδες εργαζόμενοι). Παρόλα αυτά, εκτιμάται ότι η οικονομική ανάπτυξη που γνωρίζει η χώρα είναι μικρής ακόμη διάρκειας. Η πραγματικότητα της χαμηλής ανεργίας, του αυξανόμενου χρόνου εργασίας και της αυξανόμενης συμμετοχής στην απασχόληση αντανακλούν στο υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους που χαρακτηρίζει τη δανική περίπτωση.

Συναφές ως προς το παραπάνω ζήτημα αποτελεί και η δημοσίευση της ετήσιας έκθεσης (2007) της Επιτροπής για τη συμφιλίωση της οικογένειας με τα εργασιακά καθήκοντα και υποχρεώσεις. Η Επιτροπή είναι, ένα ανεξάρτητο, ορισμένο από την κυβέρνηση σώμα με εντολή να διερευνήσει τις αλλαγές ώστε οι εργαζόμενοι να επιτύχουν την ισορροπία οικογενειακής- επαγγελματικής ζωής. Η έκθεση περιλαμβάνει 31 υποδείξεις για τον τρόπο επίτευξης καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής. Οι αντιδράσεις από τις πολιτικές και κοινωνικές οργανώσεις ήταν ανάμεικτες και μέχρι σήμερα ούτε η κυβέρνηση, ούτε οι κοινωνικές οργανώσεις πρότειναν κάποια συγκεκριμένη πρωτοβουλία βασισμένη στις υποδείξεις.

Τα συνδικάτα δείχνουν κάποιο σκεπτικισμό μήπως κάποιες διατάξεις οδηγήσουν τελικά σε αυξανόμενη ανισότητα μεταξύ των φύλων, καθώς οι γυναίκες ζητούν περισσότερες άδειες για τη φροντίδα των παιδιών. Οι εργοδότες αντέδρασαν στις προτάσεις διότι έτσι θεωρούν ότι θα μειωθεί η εργατική δύναμη και θα οδηγήσουν σε υπερβολές με θύματα κυρίως τις μικρές επιχειρήσεις. Επισημαίνεται επίσης ότι η έκθεση εστιάζει κυρίως το βάρος της σε «κανονικώς» εργαζόμενους γονείς με

παιδιά, αγνοώντας άλλους τύπους οικογενειών. Επίσης, δεν λαμβάνονται υπόψη στην έκθεση άτομα εκτός εργασίας. Κατά συνέπεια, μια σειρά από εμπόδια που δεν επιτρέπουν την ισορροπία εργασιακής ζωής και ευθυνών για φροντίδα αγνοούνται, αφού αυτή εστιάζει σε οικογένειες, που αν και δύσκολα, μπορούν να συνδυάσουν την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

Τέλος, αναφορικά με τις εξελίξεις στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης αξίζει να σημειώσουμε το ζήτημα της προσωρινής απασχόλησης μέσω των ιδιωτικών γραφείων προσωρινής εργασίας. Η Δανία παρουσιάζει αξιόλογη ανάπτυξη της εν λόγω μορφής απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2005 τα κέρδη των εταιριών του κλάδου αυξήθηκαν κατά 35%. Οι εργοδότες είναι ικανοποιημένοι με την ευελιξία της εργασίας, η οποία οδηγεί και στη δυνατότητα πρόσληψης προσωρινά απασχολούμενων εργαζόμενων. Παρόλα αυτά, βάσει έρευνας, η οποία εκδόθηκε τον Οκτώβριο του 2006 το νομικό καθεστώς των προσωρινά απασχολούμενων σε μια σειρά ζητημάτων εργασιακών συνθηκών είναι ακόμη αβέβαιο και θολό.

Η αύξηση της προσωρινής απασχόλησης παρατηρείται σε ευρύτερους κλάδους, όπως στο κλάδο υγείας, στις κατασκευές, στη βιομηχανία και στις μεταφορές, γεγονός το οποίο συνδέεται με την αυξημένη παρουσία μεταναστευτικού δυναμικού στους κλάδους αυτούς. Η έρευνα καταλήγει συμπεραίνοντας ότι η κατάσταση των προσωρινά εργαζομένων θα μπορούσε να περιγραφεί ως μια διακεκαυμένη γραμμή μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Από τα προβλήματα που εντοπίζονται στην έρευνα είναι ότι ορισμένοι προσωρινά απασχολούμενοι δεν καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες, καθώς πολλά γραφεία προσωρινής απασχόλησης, κυρίως στις υπηρεσίες, δεν είναι μέλη εργοδοτικού οργανισμού.

Υπάρχουν περιπτώσεις, όπου οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι καλύπτονται από συμφωνίες που προσφέρουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακών συνθηκών από τους μόνιμους εργαζόμενους της ενοικιαζόμενης επιχείρησης. Τέτοια είναι η περίπτωση, όπου οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι απασχολούνται σε εργασίες που συνήθως καλύπτονται από υπαλλήλους της επιχείρησης. Οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από το θεσμικό προσδιορισμό που ισχύει για τους μόνιμους υπαλλήλους της επιχείρησης. Τέλος, οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι στον βιομηχανικό κλάδο δεν καλύπτονται από τις συλλογικές συμφωνίες που ισχύουν για τους «κανονικούς» εργαζόμενους του κλάδου.

### **9.3. Εργατικό Δίκαιο**

Ο εξαναγκασμός ενός εργαζομένου να είναι μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, ώστε να απασχολείται σε μια επιχείρηση αποτελεί παραβίαση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Το γεγονός αυτό κατέστη σαφές από τη σχετική απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ECHR)

που εκδόθηκε στις 11 Ιανουαρίου του 2006 (υπόθεση Sørensen & Rasmussen εναντίον της κυβέρνησης της Δανίας). Η σχετική απόφαση αφορούσε σχετικές περιπτώσεις αποκλεισμού πρόσληψης δύο ατόμων που δεν εντάσσονται στο εργατικό σωματείο της επιχείρησης (closed-shop agreements).

Τα συνδικάτα της χώρας έλαβαν ανακοίνωση της απόφασης και δεν θα μπορούν να περιλαμβάνουν σχετικούς όρους στις συμφωνίες και τις συμβάσεις που υπογράφουν. Από την άλλη πλευρά ως συνέπεια της απόφασης η κυβέρνηση οφείλει να εκδόσει σχετικό νόμο, ο οποίος θα κινείται στο πλαίσιο συμμόρφωσης που επιβάλλει η απόφαση. Επί του παρόντος η ισχύς των closed-shop agreements εφαρμόζεται και επηρεάζει άμεσα το 10% περίπου του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Σε πρακτικούς όρους οι σχετικές συμβάσεις απαγορεύουν στους εργοδότες να απασχολούν εργαζόμενους, οι οποίοι δεν είναι μέλη συγκεκριμένων συνδικάτων ή εργαζόμενους που δεν συμφωνούν να γίνουν μέλη των συνδικάτων αυτών. Η ύπαρξη των συμβάσεων αυτών εντοπίζονται στη Δανία στους κλάδους και τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες δεν καλύπτονται από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας μεταξύ των μεγαλύτερων εργοδοτικών και εργατικών ενώσεων της χώρας (Dansk Arbejdsgiverforening, DA και Landsorganisationen i Danmark, LO).

Η απόφαση του ECHR για τις περιπτώσεις των Sørensen & Rasmussen κυριάρχησε στο δημόσιο διάλογο στις αρχές του 2006, καθώς οι closed-shop αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων. Ακόμη και ο κυβερνητικός συνασπισμός Συντηρητικών και Φιλελεύθερων αναγκάστηκε να υπερασπίσει στο Στρασβούργο για εθνικούς λόγους τη διατήρηση της ισχύος των σχετικών συμβάσεων. Παρόλα αυτά αποτελεί κοινό μυστικό ότι η υπεράσπιση είχε μόνο συμβολικό χαρακτήρα.

Επισημαίνεται ότι το 2001 είχε γίνει σχετική νομοθετική απόπειρα με ανεπιτυχή αποτελέσματα. Μόνο οι συνδικαλιστικές ομοσπονδίες που δεν εντάσσονται στις δυνάμεις της LO υποδέχθηκαν με θετικά σχόλια την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

Πρόκειται επομένως για μια εξέλιξη, η οποία χαρακτηρίζεται ως αρνητική για τα συνδικάτα και η οποία υποδεικνύει τις πιέσεις μετεξέλιξης του εθνικού μοντέλου εργασίας, το οποίο κατά παράδοση βασίζεται στην άμεση εμπλοκή των συνδικάτων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Οι πιέσεις αυτές δεν προέρχονται μόνο από διεθνείς οργανισμούς, όπως το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Σχετικές πιέσεις εντοπίζονται κυρίως από τους εργοδότες και την κυβέρνηση.

#### **9.4. Συλλογική Διαπραγμάτευση**

Στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών αξίζει να σημειωθεί η συλλογική συμφωνία που υπογράφηκε το 2007 στο βιομηχανικό κλάδο. Ειδι-

κότερα, οι κοινωνικοί συνομιλητές υπέγραψαν νέα τριετούς διάρκειας συμφωνία στον βιομηχανικό τομέα μετά από συνεχείς διαπραγματεύσεις. Η συμφωνία περιέχει βελτιώσεις που αφορούν στις διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο, στην επαγγελματική κατάρτιση και στην προώθηση της ισότητας των φύλων.

Σε σχέση με προηγούμενες κλαδικές συμφωνίες η νέα συμφωνία περιέχει, ωστόσο, ένα συγκεκριμένο άρθρο για τις επιχειρησιακές συμφωνίες, για τις οποίες προβλέπεται ότι μπορούν να παρεκκλίνουν από την εκάστοτε κλαδική ΣΣΕ, στους τομείς του χρόνου εργασίας και της κατάρτισης. Η συμφωνία αφορά 250 χιλιάδες εργαζόμενους. Επισημαίνεται ότι παραδοσιακά, ο βιομηχανικός τομέας δίνει το στίγμα για την υπογραφή αντίστοιχων κλαδικών ΣΣΕ, ειδικά όσον αφορά στη ρύθμιση των κατώτατων αποδοχών.

Η συμφωνία στον βιομηχανικό τομέα περιέχει βελτιώσεις στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση, όπου οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα δύο εβδομάδων κατάρτισης έχοντας ως αποδοχές σε αυτή την περίοδο το 85% των αποδοχών τους. Οι εργαζόμενοι θα έχουν το δικαίωμα να επιλέγουν το πρόγραμμα κατάρτισής τους, το οποίο δεν είναι απαραίτητο να είναι σχετικό με προγράμματα της εταιρείας που εργάζεται, αρκεί όμως να είναι σχετικό με τον βιομηχανικό κλάδο ως τομέα. Την συνεχιζόμενη κατάρτιση θα χρηματοδοτεί ένα νέο Ταμείο, το οποίο θα καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων των επιχειρήσεων που είναι μέλη στη Συνομοσπονδία Δανικών Βιομηχανιών.

Στον τομέα της προώθησης της ισότητας, προβλέπεται επέκταση κατά τρεις εβδομάδες στις υφιστάμενες 26 εβδομάδες της πληρωμένης γονικής άδειας. Οι εν λόγω 3 εβδομάδες δίνονται στους πατέρες γονείς και αν δεν αξιοποιηθούν από αυτούς χάνονται. Επιπλέον, προβλέπεται αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών για τις γυναίκες κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, ώστε να εξασφαλιστεί ότι η άδεια μητρότητας δεν θα επηρεάσει τις συνολικές συντάξιμες αποδοχές των γυναικών εργαζομένων. Στον τομέα των αποδοχών, η υπερωριακή απασχόληση αυξάνεται κατά 3% ανά έτος, με το αντίστοιχο ποσοστό να ανέρχεται στο 3,5% για τους μαθητευόμενους. Επιπλέον, προβλέπεται για τους εργαζόμενους σε βάρδιες βελτιωμένο χρονικό διάστημα προειδοποίησης.

## **9.5. Συνδικάτα /Εργοδοτικές οργανώσεις**

Στα τέλη του 2006 δημιουργήθηκε νέα εργοδοτική ένωση, το Δανικό Επιμελητήριο Εμπορίου, η οποία αποτελεί τη συνένωση δύο υφισταμένων εργοδοτικών οργανώσεων στον τομέα του εμπορίου και των υπηρεσιών. Ο εν λόγω νέος φορέας φιλοδοξεί να γίνει ο βασικός ανταγωνιστής στην υπάρχουσα κυρίαρχη εργοδοτική οργάνωση, τη Συνομοσπονδία των Δανικών Επιχειρήσεων. Επιπλέον, στόχος της είναι να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες και στα

ζητήματα που αφορούν στις αποδοχές, στις συντάξεις και στον χρόνο εργασίας παρά στο ισχύον πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών.

Ο νέος φορέας αντλεί τη δύναμή του από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις των κλάδων εμπορίου και υπηρεσιών. Επιπλέον, ο πρόεδρος του νέου εργοδοτικού οργανισμού ανακοίνωσε ότι το ισχύον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι εκτός πραγματικότητας. Θεωρεί ότι η στρατηγική της Συνομοσπονδίας των Δανικών Επιχειρήσεων να υπογράφει συλλογικές συμφωνίες στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο, που περιλαμβάνει ρυθμίσεις για αυξήσεις στις κατώτατες αποδοχές για όλους τους εργαζόμενους σε έναν κλάδο όπως του εμπορίου, ο οποίος είναι το ίδιο μεγάλος όπως ο βιομηχανικός, είναι απαρχαιωμένος. Το στέλεχος του νέου εργοδοτικού οργανισμού θεωρεί ότι η διαπραγματεύση για τις αποδοχές θα πρέπει να γίνεται σε επίπεδο επιχείρησης. Επεσήμανε ότι το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων της χώρας έχει τις ρίζες του στις απαρχές της βιομηχανικής εποχής και συνεπώς, για τον ίδιο, οι κανόνες για τον χρόνο εργασίας, τις αποδοχές και την υπερωριακή απασχόληση έχουν εντελώς διαφορετική σημασία σήμερα από την εποχή της παλιάς βιομηχανικής κοινωνίας.

Θα πρέπει όμως να σημειωθεί ότι ήδη στη Δανία οι συλλογικές συμφωνίες σε επιχειρησιακό επίπεδο και σε πεδία όπως οι αποδοχές είναι συνήθως πρακτική στη χώρα. Συνεπώς εκτιμάται από τους μελετητές των εργασιακών σχέσεων ότι ανάλογες δηλώσεις, όπως αυτή του προέδρου του νέου εργοδοτικού οργανισμού, αποτελεί μια τοποθέτηση περισσότερο για να δώσει το στίγμα πολιτικής της νέας οργάνωσης, παρά μια παρέμβαση, η οποία θα μεταβάλλει το εθνικό τοπίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, από τους επιστήμονες τονίζεται, χρησιμοποιώντας σχετική δήλωση του διευθυντή της μέχρι σήμερα κυρίαρχης εργοδοτικής οργάνωσης της χώρας, ότι η εναλλακτική λύση στη μεταβολή του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν είναι η ελευθερία από οποιαδήποτε δέσμευση, αλλά η θεσμική κατοχύρωση και η αυξημένη χρήση των οδηγιών.

Σε επίπεδο οργανωτικής ανασυγκρότησης των εργατικών ενώσεων το πρόσφατο χρονικό διάστημα σημαδεύτηκε από τη συνένωση δύο συνδικαλιστικών ενώσεων των δημόσιων υπαλλήλων και δημιουργήθηκε ο Οργανισμός των Δημόσιων Υπαλλήλων της Δανίας. Η νέα ομοσπονδία είναι συνδεδεμένη με την LO, καθώς τα μεγαλύτερα συνδικάτα της ανήκουν στην LO που αποτελεί την κυρίαρχη συνδικαλιστική έκφραση στη χώρα. Η εν λόγω συνένωση είχε ως στόχο να ανταποκριθούν τα συνδικάτα στις διοικητικές μεταρρυθμίσεις που επήλθαν στη χώρα, με την αναδιανομή ρόλων ανάμεσα σε εθνικό, περιφερειακό και δημοτικό επίπεδο, τη μείωση του αριθμού των δήμων και την παύση του δικαιώματος επιβολής φόρων από το τοπικό επίπεδο.

Οι αλλαγές αυτές είχαν επίπτωση και στα συνδικάτα των δημόσιων υπαλλήλων, καθώς, για παράδειγμα, οι δημοτικοί υπάλληλοι, που ήταν υπεύθυνοι για τη συγκέ-



ντρωση φόρων θα λογοδοτούν πλέον στο κράτος. Η συγκέντρωση φόρων ήταν παραδοσιακά ένας από τους σκοπούς των δήμων, αλλά θα παραμείνουν βέβαια κέντρα εξυπηρέτησης των δημοτών, σε συνεργασία όμως πλέον με κρατικά κέντρα συγκέντρωσης φόρων.

## 9.6. Απεργίες

Στο πεδίο των απεργιακών κινητοποιήσεων, σύμφωνα με τη Στατιστική Υπηρεσία της χώρας, για το 2006 υπήρξε αύξηση του αριθμού των χαμένων ημερών λόγω απεργιών κατά 67% σε σχέση με το 2005. Παρόλα αυτά, η εν λόγω ένταση της απεργιακής δραστηριότητας οφείλεται κατά κύριο λόγο στις απεργίες του δημοσίου τομέα. Επιπλέον μειώθηκαν οι χαμένες ώρες ημέρες λόγω απεργιών στον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες αφορούν στην αθέτηση συλλογικών συμφωνιών (κυρίως για μισθολογικά ζητήματα). Πάντως παρά την στατιστική αύξηση στο μέγεθος των χαμένων ημερών λόγω απεργιών το συναινετικό κλίμα στις εργασιακές σχέσεις εξακολουθεί να είναι κυρίαρχο. Τον Ιανουάριο του 2006 οι πιλότοι στη SAS (διεθνή σκανδιναβική αεροπορική εταιρεία) ανέλαβαν απεργιακή δράση ενάντια στα σχέδια της διεύθυνσης, που αφορούσαν στην οργάνωση της εργασίας στην επιχείρηση. Ο στόχος της κινητοποίησης αφορούσε στο σχέδιο αναδιάρθρωσης της εταιρείας, το οποίο προέβλεπε εκτεταμένες μεταθέσεις και δεν διασφάλιζε την επαγγελματική σταθερότητα των πιλότων. Το συγκεκριμένο σχέδιο αποτελεί συνέχεια ευρύτερων μεταβολών στο πρότυπο διοίκησης της SAS, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα τη διαχρονική επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.

Η σημασία ωστόσο των σχεδιαζόμενων αλλαγών ήταν ιδιαίτερα μεγάλη, καθώς αφορούσε στην αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος περίπου 2.200 πιλότων και στην μεταφορά του καθεστώτος ρύθμισης των όρων απασχόλησης τους σε επίπεδο ομίλου. Με τον τρόπο αυτό καταργείται η συλλογική σύμβαση εργασίας σε επίπεδο ομίλου και μεταφέρεται η ευθύνη για τη ρύθμιση των όρων εργασίας και απασχόλησης σε περιφερειακό επίπεδο. Από την άλλη πλευρά με τον τρόπο αυτό η διεύθυνση επιτυγχάνει να μεταφέρει έντεχνα τις συνθήκες του ανταγωνισμού στο εσωτερικό της επιχείρησης και στους ίδιους τους εργαζόμενους με την έννοια ότι τα παραρτήματα της επιχείρησης που δεν εμφανίζουν περισσότερα θετικά αποτελέσματα θα είναι εκείνα που θα υποστούν και τις μεγαλύτερες συνέπειες από πλευράς απολύσεων και μείωσης των παροχών στους εργαζόμενους.

Τελικά η απεργία κηρύχθηκε παράνομη και καταχρηστική από το Εργατικό Δικαστήριο της Στοκχόλμης, ενώ στην περίπτωση της Δανίας οι πιλότοι αναγκάστηκαν να επιστρέψουν στην εργασία τους γιατί η απεργία έλαβε χώρα σε περίοδο, όπου πραγματοποιούνται οι διαπραγματεύσεις για τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Στις περιόδους αυτές τα συνδικάτα και οι εργοδότες αποδέχονται την ύπαρξη ενός moratorium εργασιακής ειρήνης προκειμένου να ολοκληρωθούν οι διαπραγματεύσεις.

Σε μια προσπάθεια άμβλυνσης των εντυπώσεων που άφησε στην κοινή γνώμη η όξυνση των σχέσεων μεταξύ των συνδικάτων και της διεύθυνσης στη SAS το Εργατικό Δικαστήριο της Δανίας έκρινε με σχετική απόφαση ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων εργασίας, οι οποίοι έχουν αυξηθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, οφείλουν να λαμβάνουν την ίδια μεταχείριση με αυτήν που παρέχεται στους εργαζόμενους αορίστου χρόνου.

### **9.7. Επαγγελματική Κατάρτιση**

Μετά από δύο χρόνια επεξεργασίας και αξιολόγησης του υφιστάμενου συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων, η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί συνομιλητές εξέδωσαν οριστική διακήρυξη μετά την ολοκλήρωση μιας τριμερούς συνάντησης τον Μάρτιο του 2006. Στο πλαίσιο της διακήρυξης τονίζονται τέσσερις τομείς για τη βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης:

- Παρακίνηση και ευαισθητοποίηση περισσότερων εργαζομένων να συμμετέχουν στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Βασικό ρόλο στην παρακίνηση των εργαζόμενων συνιστά και η περαιτέρω αναγνώριση του συνόλου των δεξιοτήτων τους.
- Ενίσχυση των βασικών δεξιοτήτων των εργαζομένων, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους χαμηλής εκπαιδευτικής στάθμης και για άλλα ευάλωτα τμήματα του πληθυσμού, όπως οι αλλοδαποί εργαζόμενοι.
- Διασφάλιση ότι τα παρεχόμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων και μπορούν να υλοποιηθούν με ευέλικτο τρόπο χωρίς να διαταράσσουν την επαγγελματική και κοινωνική τους ζωή.
- Εξασφάλιση επαρκούς χρηματοδότησης και θεσμικής υποστήριξης των πρωτοβουλιών στον τομέα της δια βίου μάθησης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Παρόλα αυτά προέκυψε σημαντική διαφωνία στο πεδίο της χρηματοδότησης του συστήματος και των προγραμματιζόμενων δράσεων. Ειδικότερα τα συνδικάτα διαφώνησαν με την έκταση στην οποία προγραμματίζεται η χρηματοδότηση του συστήματος και κυρίως με το αν αυτή ή μέρος αυτής θα πρέπει να περιέχεται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

### **9.8. Μεταναστευτική Πολιτική**

Η κυβερνητική απόφαση για την ανανέωση της μεταβατικής περιόδου προσαρμογής της πλήρους ένταξης των εργαζόμενων από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης,

είχε σκοπό την προστασία του εγχώριου εργατικού δυναμικού από τις αρνητικές επιδράσεις της ελεύθερης και μαζικής πρόσβασης των συγκεκριμένων εργαζόμενων. Με βάση τη συμφωνία διεύρυνσης της Αθήνας (Μάιος 2004), η οποία είναι και ευρύτερα γνωστή στους κύκλους πολιτικής ως East Agreement, η Δανία είχε το δικαίωμα να παρατείνει την μεταβατική περίοδο για την ελεύθερη κινητικότητα των εργαζομένων από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης από την Ανατολική Ευρώπη (γνωστή ως East Agreement).

Οι προϋποθέσεις αυτές αίρονται μόνο στην περίπτωση, όπου παρέχεται μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης, το περιεχόμενο της οποίας ρυθμίζεται από συλλογική συμφωνία. Με τον τρόπο αυτό καθίσταται εφικτός ο έλεγχος των μεταναστευτικών εισροών εργατικής δύναμης στην αγορά εργασίας και η αποφυγή φαινομένων εκμετάλλευσης και παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας.

Παρόλα αυτά η κυβέρνηση προχώρησε στην τροποποίηση των όρων ένταξης των εργαζομένων από τις νέες-χώρες μέλη της ΕΕ-25 (εκτός Κύπρου και Μάλτας) με στόχο την ομαλή προσαρμογή της χώρας στην άρση των ρυθμίσεων εξαίρεσης μετά από τρία χρόνια. Από τις ρυθμίσεις αυτές ξεχωρίζει η δυνατότητα απασχόλησης με καθεστώς μερικής απασχόλησης με την προϋπόθεση ότι το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας αντιστοιχεί σε τουλάχιστον 30 ώρες την εβδομάδα.

Το 2007 μάλιστα παρατηρήθηκε ακόμη πιο έντονη κινητικότητα αναφορικά με την απασχόληση των αλλοδαπών μεταναστών στη χώρα, καθώς οι κοινωνικοί συνομιλητές ήλθαν σε συμφωνία για την ενσωμάτωση των μεταναστών μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης και ένταξης στην αγορά εργασίας. Τα εν λόγω προγράμματα έχουν τη λογική του step by step και η όλη δράση αφορά στην ενίσχυση των ανειδίκευτων μεταναστών μέσω της εκμάθησης της γλώσσας, της ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους και της ένταξής τους σε δώδεκα κατηγορίες επαγγελματιών, όπως οδηγοί φορτηγών, αποθηκάριοι, σφαγείς.

## **10. Φινλανδία**

### **10.1. Γενικό πλαίσιο**

Η Φινλανδία αποτελεί τμήμα της Σκανδιναβικής χερσονήσου. Κατά συνέπεια, πολλά χαρακτηριστικά του φινλανδικού συστήματος οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων και λειτουργίας της οικονομίας και της αγοράς εργασίας εμφανίζουν αρκετές ομοιότητες με τα αντίστοιχα των υπόλοιπων Σκανδιναβικών χωρών. Τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής και των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, ο υψηλός βαθμός συνδικαλιστικής πυκνότητας, ο εξαγωγικός χαρακτήρας της βιομηχανίας αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα. Ωστόσο όπως αναφέρουν και οι Julkunen & Natti (1999) η Φινλανδία ακολούθησε καθυστερημένα, σε σύγκριση με τις εν λόγω χώρες,

τη διαδικασία θεμελίωσης του κράτους πρόνοιας και την ανάπτυξη του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης (a latecomer in Nordic industrial relations).

Ο Kosonen (1998) χαρακτηρίζει τη διαδικασία αυτή σαν την περίοδο «σκανδιναβοποίησης της χώρας» (scandinavization of the 1980s), η οποία έλαβε χώρα κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και η οποία τερματίζεται στις αρχές του '90. Έτσι από το σουηδικό πρότυπο αναφοράς η χώρα περνά σε μια νέα φάση ανάπτυξης μοντέλου ανάπτυξης, όπου οι στόχοι τόνωσης της κοινωνικής πολιτικής και της απασχόλησης υποτάσσονται στους στόχους ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των εξαγωγών και του περιορισμού των δημοσίων ελλειμμάτων.

Το γεγονός αυτό εξηγεί εν μέρει την απότομη και ιδιαίτερα αιφνίδια εμφάνιση διαφόρων συμπτωμάτων κρίσης μετά την είσοδο της χώρας στην ΕΕ και την εκδήλωση οικονομικής ύφεσης στις αρχές του '90. Στην προκειμένη περίπτωση το κράτος πρόνοιας και ο τρόπος ρύθμισης της οικονομίας και της απασχόλησης με κριτήρια κοινωνικής ισότητας στάθηκαν αδύναμοι μπροστά στις νέες συνθήκες διεθνοποίησης και οικονομικής πειθαρχίας που επέβαλλε η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα στο πλαίσιο της ΟΝΕ.

Στην πραγματικότητα δηλαδή το κράτος πρόνοιας και οι κοινωνικά εξισωτικές κατευθύνσεις του, αν και θεωρήθηκε από ορισμένους κύκλους άσκησης πολιτικής ως υπεύθυνα για την κρίση αυτή, στην πραγματικότητα αποτελούσαν το βασικό θύμα της κρίσης. Οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας μειώθηκαν και πολλές επιδοματικές και προνοιακές παροχές συρρικνώθηκαν ή αντικαταστάθηκαν από ανταποδοτικές συνδρομές.

Από την άλλη πλευρά παρατηρήθηκε στασιμότητα στους ρυθμούς αύξησης του πραγματικού εισοδήματος (με τη συναίνεση των συνδικάτων), ενώ στη λογική της δημιουργίας μιας πιο σύγχρονης και ανταγωνιστικής δημόσιας διοίκησης εκπονήθηκαν προγράμματα ιδιωτικοποιήσεων και συρρίκνωσης του δημόσιου τομέα. Στην αγορά εργασίας οι επιπτώσεις της μεταστροφής των προσανατολισμών της κρατικής πολιτικής και της ύφεσης της οικονομίας ήταν άμεσες. Μεταξύ 1990-1994 ο αριθμός των απασχολούμενων μειώθηκε κατά 440.000 ή περίπου 18% (Julkunen & Natti, 1999). Την ίδια στιγμή τα επίπεδα της ανεργίας παρουσίασαν εντυπωσιακή άνοδο με την εκτίναξη του σχετικού ποσοστού από το 3,5% (1990) στο 18% (1994).

Επιπλέον, η απόφαση ένταξης της χώρας στην Ένωση το 1995 επέτεινε τις πιέσεις εκσυγχρονισμού της δημόσιας διοίκησης και της απελευθέρωσης των αγορών. Το γεγονός αυτό βρισκόνταν σε αντίθεση με μια παράδοση κοινωνικής ρύθμισης της εργασίας και της απασχόλησης με αποτέλεσμα τη γενικευμένη σύγχυση και αγωνία για το μέλλον του κράτους πρόνοιας. Η ανάκαμψη της οικονομίας, ωστόσο, από το 1994 και εντεύθεν διευκόλυνε την απορρόφηση των κραδασμών που προκαλούσαν οι προσπάθειες απορρύθμισης της εργασίας. Έτσι ακόμη και σήμερα η Φινλανδία

εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ένα αρκετά δίκαιο σύστημα καταμερισμού του εθνικού πλούτου ανάμεσα στους πολίτες, διευρυμένες παροχές κοινωνικής πολιτικής και υψηλά επίπεδα κοινωνικής ευημερίας. Παράλληλα η χώρα παρουσιάζει υψηλούς δείκτες στον τομέα της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Με βάση τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων το κατά κεφαλήν εισόδημα είναι υψηλότερο του μέσου επιπέδου της Ένωσης των 27 (112,3 στη βάση του 100 για την Ένωση των 27), ενώ τόσο οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης όσο και οι ρυθμοί αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας είναι υψηλότεροι από τους αντίστοιχους στην Ένωση τα τελευταία χρόνια. Περίπου το 82% των εργαζόμενων καλύπτονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ενώ το 71% των εργαζομένων είναι μέλη εργατικών ενώσεων. Παράλληλα η χώρα διακρίνεται από το μικρότερο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ευρώπη. Οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στη Φινλανδία κατά τα έτη 2006<sup>44</sup>-2007 έχουν ως εξής:

## 10.2 Πολιτικές Απασχόλησης

Το Υπουργείο Εργασίας στην Φινλανδία, εξέδωσε το 2007 και κοινοποίησε ερμηνευτική οδηγία - εγκύκλιο, στην οποία αναφέρεται ότι τα τοπικά γραφεία απασχόλησης πρέπει να στρέφουν τους ανέργους που απευθύνονται σε αυτά, σε θέσεις εργασίας προσωρινής ή μερικής απασχόλησης. Επιπλέον, στην ερμηνευτική εγκύκλιο τονίζεται ότι θα πρέπει να αντιμετωπίζεται πιο αυστηρά το ζήτημα της υποχρέωσης του ανέργου να αποδεχθεί την θέση εργασίας που του υποδεικνύεται. Η σχετική εγκύκλιος έχει δημιουργήσει έντονες αντιδράσεις και ανησυχίες από την πλευρά των συνδικάτων, καθώς εκτιμάται ότι θα οδηγήσει σε υποκατάσταση της μόνιμης εργασίας από την ευκαιριακή απασχόληση.

Παράλληλα, η Τριμερής Επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας της Φινλανδίας<sup>45</sup>, ανακοίνωσε ότι η αδικαιολόγητη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τους εργοδότες, θα επισείει πλέον ποινή (αυστηρά πρόστιμα), καθώς παρατηρείται ραγδαία αύξηση της χρήσης των συμβάσεων αυτών τα τελευταία χρόνια. Στον πίνακα που ακολουθεί, παρατίθεται η αναλογία των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα και ανάλογα με το φύλο.

---

44. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για τη Φινλανδία αναλαμβάνει η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (Tilastokeskus) με υπεύθυνη την ειδική επιστήμονα Hanna Sutella.

45. Η Επιτροπή αυτή αποτελείται από εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας των εργοδοτών και των εργαζομένων.

### Πίνακας 13

#### Ποσοστά συμβάσεων ορισμένου χρόνου ανά φύλο και τομέα.

Ιδιωτικός τομέας (13%)		Ευρύτερος δημόσιος τομέας-Οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (23,9%)		Κεντρικός δημόσιος τομέας (23,8%)		Σύνολο (16,4%)	
Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
16,6	10,5	24,4	22,0	24,1	23,6	20,0	12,6

Πηγή: EIRO 2006

Σύμφωνα με την νομοθεσία στη Φινλανδία, ο εργοδότης θα πρέπει να προσλαμβάνει εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου μόνο στις περιπτώσεις που μπορεί να δικαιολογήσει την επιλογή του αυτή και όχι καταχρηστικά προκειμένου να αποφύγει την μόνιμη απασχόληση. Η απόφαση της Επιτροπής για επιβολή προστίμων σε περιπτώσεις αδικαιολόγητης επιλογής προσωρινής απασχόλησης, ωστόσο, δεν προσδιορίζει παράλληλα τους λόγους που επιτρέπει την σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

### 10.3. Εργατικό Δίκαιο

Τον Οκτώβριο και το Νοέμβριο του 2005 το Εργατικό Δικαστήριο εξέδωσε δύο σημαντικές αποφάσεις με ιδιαίτερη συμβολική σημασία. Πρόκειται για τις αποφάσεις νομιμότητας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δύο εταιριών, οι οποίες επέλεξαν να αλλάξουν εργοδοτική οργάνωση και να ενταχθούν σε νέα συλλογική σύμβαση. Ειδικότερα στην περίπτωση της Urpoor κρίνεται παράλληλα αναγκαία και η μεταφορά του συνδικάτου των εργαζομένων σε νέο κλαδικό συνδικάτο. Αντίθετα στην περίπτωση της εταιρίας Ate κάτι τέτοιο δεν ήταν υποχρεωτικό δεδομένου ότι το συνδικάτο των εργαζομένων που υπέγραφε την παλαιότερη σύμβαση εργασίας παρέμεινε το ίδιο. Αυτό όμως που έχει σημασία είναι ότι η αλλαγή εργοδοτικής ένωσης των δύο εταιριών έγινε με στόχο την μείωση του κόστους εργασίας και την αύξηση των περιθωρίων ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Τα κλαδικά συνδικάτα, τα οποία εμπλέκονται στο ζήτημα αντέδρασαν στην πρωτοβουλία αυτή αναλαμβάνοντας απεργιακές δράσεις και κινητοποιήσεις, ενώ παράλληλα κατήγγειλαν τις δύο εταιρίες στις αρμόδιες για εργατικά θέματα δικαστικές αρχές.

Το αρμόδιο δικαστήριο από την πλευρά του καταδίκασε την Urpoor κρίνοντας ότι οι δραστηριότητες της εταιρίας εντάσσονταν στον κλάδο της παραγωγής προϊόντων από πλαστικό με αποτέλεσμα να μην είναι λογική η εφαρμογή άλλης σύμβασης πέραν αυτής του κλάδου των χημικών. Αντίστοιχα στην περίπτωση της Ate με ομόφωνη απόφαση το δικαστήριο έκρινε ότι οι δραστηριότητες της εταιρίας εντάσσονται και στη νέα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, που αυτή επέλεξε. Το σημα-

ντικό συμπέρασμα από την συγκεκριμένη εργατική διαφορά είναι ότι το εργατικό δικαστήριο της χώρας μπορεί να αποτελέσει φρένο στους ελιγμούς των εργοδοτών όσον αφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας την οποία υποχρεώνονται να εφαρμόσουν.

#### **10.4. Διαπραγμάτευση - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας**

Η εισαγωγή του λεγόμενου «μισθού αλληλεγγύης» αποτέλεσε τη βασική καινοτομία της τελευταίας εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο μισθός αυτός ουσιαστικά αφορά στην παροχή υψηλότερων αυξήσεων στους εργαζόμενους που βρίσκονται στα κατώτερα μισθολογικά κλιμάκια. Η πρώτη απόπειρα εισαγωγής σχετικής ρύθμισης πραγματοποιήθηκε το 2005, αλλά με τη νέα σύμβαση οι κοινωνικοί συνομιλητές ενίσχυσαν την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας. Έτσι η σχετική πρόσθετη αύξηση είχε ημερομηνία έναρξης την 1<sup>η</sup> Ιουνίου του 2006 προβλέποντας μια μέση αύξηση της τάξης του 0,3% σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα, όπου παράλληλα παρατηρείται αυξημένη γυναικεία συμμετοχή.

Στην πράξη η σχετική ρύθμιση έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση των μισθών, όπως για παράδειγμα των εργαζομένων σε υπηρεσίες καθαριότητας κατά 5,1% περισσότερο από ότι οι εργαζόμενοι στη βιομηχανία τηλεπικοινωνιών μέχρι το τέλος του 2007. Παράλληλα με το νέο νόμο για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο προβλέπεται ότι οι εργοδότες, οι οποίοι απασχολούν τουλάχιστον 30 άτομα οφείλουν να καταρτίζουν επιχειρησιακά σχέδια ισότητας από κοινού με τα επιχειρησιακά συνδικάτα και τους εργαζόμενους. Με τον τρόπο αυτό εκτιμάται ότι θα μειωθούν τα περιθώρια μισθολογικών ανισοτήτων και φυλετικού καταμερισμού της εργασίας στη Φινλανδία, η οποία, σημειωτέον, διακρίνεται για αρκετά προωθημένες πολιτικές στον τομέα της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ένωσης.

#### **10.5. Συνθήκες εργασίας**

Σύμφωνα με έρευνα που εκπονήθηκε το 2007, η παρενόχληση στους χώρους εργασίας έχει σημειώσει σημαντική αύξηση. Μάλιστα, το 1/3 των ερωτηθέντων απάντησε ότι έχει αντιληφθεί περίπτωση παρενόχλησης στον εργασιακό του χώρο, ενώ το 1/5 ότι υπήρξε θύμα παρενόχλησης. Συγκριτικά, τα ποσοστά περιπτώσεων παρενόχλησης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες ανέρχονται σε 26% για τους άνδρες έναντι 40% για τις γυναίκες.<sup>46</sup> Το φύλο και η ηλικία φαίνεται ότι αποτελούν βασικούς παράγοντες εκδήλωσης παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, ενώ ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας είναι και το είδος της σχέσης εργασίας, καθώς διαφαίνε-

---

46. Στην έρευνα εξετάστηκε κάθε μορφή παρενόχλησης στους χώρους εργασίας, προερχόμενη δηλαδή είτε από τον εργοδότη, είτε από συναδέλφους αλλά και από πελάτες, ασθενείς κτλ.

ται ότι εργαζόμενοι με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης πιο συχνά αποτελούν θύματα παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο.

## **10.6. Κοινωνική Ασφάλιση**

Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης έχει υποστεί πολλαπλές μεταρρυθμίσεις τα τελευταία χρόνια με στόχο να ανταποκριθεί στις προκλήσεις της δημογραφικής γήρανσης. Το 2005 ελήφθη σχετική απόφαση, σύμφωνα με την οποία δίνονται πρόσθετα κίνητρα παραμονής στην αγορά εργασίας και αντίστοιχα πολλαπλά αντικίνητρα στην υιοθέτηση μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης από τις επιχειρήσεις. Αν και τα συνδικάτα συνυπέγραψαν τη σχετική συμφωνία οι απόπειρες περαιτέρω αναμόρφωσης του ασφαλιστικού συστήματος συνεχίζονται με αμείωτη ένταση παρά το γεγονός ότι το σύστημα βρίσκεται σε πολύ καλύτερη θέση από τα αντίστοιχα της συντριπτικής πλειοψηφίας των χωρών της Ευρώπης.

Στο πλαίσιο αυτό συστήθηκε τριμερής επιτροπή με στόχο την κατάρτιση προτάσεων αναμόρφωσης του συστήματος. Οι προτάσεις αυτές δημοσιοποιήθηκαν στις αρχές του 2006 και προέβλεπαν την αλλαγή της νομοθεσίας με στόχο να επιτρέπεται η αύξηση του αποθεματικού των ταμείων ασφάλισης που τοποθετούνται στο χρηματιστήριο και στις αγορές κεφαλαίου από το 25% στο 35%. Από την πρόταση δεν ικανοποιήθηκαν οι εργοδότες (ΕΚ), οι οποίοι ζήτησαν πιο γενναίες αλλαγές, όπως τη μείωση των συντάξεων των μερικά απασχολούμενων και των ανώτερων ασφαλιστικών κλάσεων, ώστε να αυξηθεί ο ανταποδοτικός χαρακτήρας του συστήματος και να εξοικονομηθούν πόροι, καθώς και να επιτρέπεται η τοποθέτηση υψηλότερου μεριδίου των αποθεματικών στις χρηματαγορές.

Τέλος, οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν στην αύξηση των συνταξιοδοτικών εισφορών από το 2008 κατά ποσοστό 0,2%. Η αύξηση αυτή θα προέλθει κατά το ήμισυ από εισφορές των εργοδοτών ενώ κατά το έτερο ήμισυ από τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, ο αριθμός των συνταξιούχων αναμένεται να αυξηθεί κατά ποσοστό 16-27% τα επόμενα τριάντα χρόνια, ενώ τα ίδια στοιχεία εκτιμούν ότι η αναλογία μεταξύ ατόμων άνω των 65 ετών και ατόμων ηλικίας 15-64 ετών αναμένεται να αυξηθεί από 24% σε ποσοστό 45%. Η αύξηση αυτή των συνταξιοδοτικών εισφορών θα συμβάλλει στην διατήρηση του επιπέδου των συντάξεων παρά την αναμενόμενη γήρανση του πληθυσμού και ως εκ τούτου θα διατηρηθεί η αξιοπιστία του συνταξιοδοτικού συστήματος αλλά και η παροχή ασφάλειας στους εργαζόμενους που βρίσκονται πλησίον της συνταξιοδότησης.

## **10.7. Αναδιαρθρώσεις Επιχειρήσεων**

Ο κλάδος χαρτιού στην Φινλανδία φαίνεται ότι βρίσκεται σε κρίση και οδηγεί σε διακοπή λειτουργίας μονάδων παραγωγής επιχειρήσεων και περικοπές θέσεων εργασίας.



Η επιχείρηση Stora Enso, μια από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις στον κλάδο του χάρτου, ανακοίνωσε το 2007 σχέδιο αναδιάρθρωσης, το οποίο περιλαμβάνει διακοπή λειτουργίας τριών μονάδων παραγωγής και απώλεια 1.100 περίπου θέσεων εργασίας. Η επιχείρηση υποστηρίζει την αναγκαιότητα του σχεδίου αναδιάρθρωσης ως αντιστάθμισμα στην αύξηση των δαπανών λειτουργίας της επιχείρησης και με γνώμονα την μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα, ενώ παράλληλα επεκτείνει την δραστηριότητα της στην βορειοαμερικανική αγορά.

Παράλληλα, η επιχείρηση χαρτιού M-real, θυγατρική του πολυεθνικού ομίλου Metsaliitto, ανακοίνωσε ότι προχωρεί σε στρατηγική διαδικασία αναδιάρθρωσης για να βελτιώσει την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα της, με την συγχώνευση δια απορρόφησης δυο μονάδων παραγωγής της, η οποία θα έχει ως αποτέλεσμα την περικοπή 200 θέσεων εργασίας.

Οι εργαζόμενοι των δυο επιχειρήσεων έχουν εκφράσει την έντονη αντίδραση τους στα σχέδια αναδιάρθρωσης και προχωρούν σε απεργιακές κινητοποιήσεις και διαμαρτυρίες προς αποτροπή τους.

Παράλληλα, το 2007, η Nokia Siemens Networks στη Φινλανδία, ανακοίνωσε ότι στα πλαίσια σχεδίου αναδιάρθρωσης σε επίπεδο ομίλου, για την οικονομική ανάκαμψη της επιχείρησης, θα προχωρήσει στην περικοπή 1500 με 1700 θέσεων εργασίας μέσα στα επόμενα τρία έτη. Παράλληλα, η διοίκηση της επιχείρησης σχεδιάζει την δυνατότητα μεταφοράς (δανεισμού) εργαζομένων της επιχείρησης σε υπεργολάβους που συνεργάζονται με τον όμιλο, με συνέπεια η πραγματική μείωση του αριθμού των εργαζομένων της επιχείρησης να είναι ακόμη μεγαλύτερη. Οι μειώσεις του προσωπικού θα πραγματοποιηθούν κυρίως στους εργαζόμενους που απασχολούνται στην έρευνα, στην ανάπτυξη, στην παραγωγή αλλά και στις εμπορικές μονάδες της επιχείρησης.<sup>47</sup>

Ο μεγάλος αριθμός των σχεδιαζόμενων περικοπών προκάλεσε τις έντονες αντιδράσεις των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίοι προχώρησαν σε διαμαρτυρίες και απεργιακές κινητοποιήσεις.

## 10.8. Απεργίες

Στις αρχές του Μαρτίου του 2006 και ενόψει της υπογραφής της νέας συλλογικής σύμβασης στον κλάδο των μεταφορών περίπου 11.000 εργαζόμενοι από τους 30.000 που απασχολεί συνολικά ο κλάδος προχώρησαν στην πραγματοποίηση 4ήμερης απεργίας, η οποία προκάλεσε την εμφάνιση σοβαρών προβλημάτων στη λειτουργία

---

47. Στην Γερμανία, όπου η επιχείρηση απασχολεί 13.000 εργαζόμενους, σχεδιάζεται η περικοπή περίπου 2.900 θέσεων εργασίας μέχρι 2010. Συνολικά, το εργατικό δυναμικό του ομίλου, αποτελούμενο από 60.000 εργαζομένους, αναμένεται να μειωθεί κατά 9.000 εργαζόμενους.

της οικονομίας και στην εξυπηρέτηση των πολιτών. Η σοβαρότητα της απεργίας και η σθεναρή θέληση των συνδικάτων να συνεχίσουν τις κινητοποιήσεις τελικά είχε ως αποτέλεσμα την υπογραφή νέας σύμβασης.

Από την συγκεκριμένη συμφωνία ξεχώρισε η δέσμευση χρησιμοποίησης συμβάσεων μερικής απασχόλησης μόνο όταν κρίνεται απαραίτητο και κατόπιν συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Στους οδηγούς το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ανέρχονταν κατά την υπογραφή της σύμβασης στο 10% του συνόλου των συμβάσεων με αυξητικές διαχρονικά τάσεις.

Άξια αναφοράς ήταν και η απεργία τον Μάιο του 2006 στη βιομηχανία χάρτου και παραγωγής, επεξεργασίας χαρτοπολτού εξαιτίας της απόφασης της εταιρίας UPM να μειώσει τον αριθμό του προσωπικού κατά 2.557 άτομα (περίπου το 10% του προσωπικού). Η διήμερη απεργία που πραγματοποιήθηκε προκάλεσε σοβαρή αίσθηση στο δημόσιο βίο δεδομένου ότι συνδέθηκε με τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην εγχώρια βιομηχανία και την ενδεχόμενη αναγκαιότητα λήψης μέτρων χάραξης νέων κατευθύνσεων στον τομέα της οικονομικής πολιτικής. Οι εργοδότες χαρακτήρισαν την απεργία παράνομη και ζήτησαν την άμεση λήψη μέτρων αποζημίωσης της εταιρίας.

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις ωστόσο που σημάδεψαν το 2006 τις εργασιακές σχέσεις στη Φινλανδία αφορούσαν στις κινητοποιήσεις στη FinnAir και στα ναυπηγεία του Turku. Και στις δύο περιπτώσεις οι εργοδότες εξήγγειλαν σχέδια αναδιάρθρωσης, τα οποία στην πρώτη περίπτωση προέβλεπαν την πρόσληψη 500 ιπτάμενων συνοδών από την εταιρία Aero Airlines. Η Aero Airlines εδρεύει στην Εσθονία και συνεργάζεται με την FinnAir. Το πρόβλημα για τα συνδικάτα είναι ότι η συγκεκριμένη εταιρία παρέχει κατά 30% μισθούς χαμηλότερους από αυτούς στην FinnAir για τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας

Στην περίπτωση των ναυπηγείων στο Turku, τα οποία εκμεταλλεύεται η Νορβηγικών συμφερόντων εταιρία Aker Yards, η απεργία πραγματοποιήθηκε με αφορμή την εκτεταμένη ανάθεση υπεργολαβιών σε εταιρίες και εργαζόμενους από άλλες χώρες χαμηλού κόστους εργασίας (Λιθουανία). Τα συνδικάτα απαίτησαν την υπαγωγή όλων των εργαζομένων στο εθνικό δίκαιο της χώρας και την καταπολέμηση των φαινόμενων παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, τα οποία σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συνδικάτων είναι εξαιρετικά διευρυμένα. Έτσι όχι μόνο οι μισθοί είναι υποδεέστεροι αυτών που προβλέπει η οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά παράλληλα δεν τηρούνται και βασικοί κανόνες του εργατικού δικαίου.

Τέλος, το Φινλανδικό Δικαστήριο Εργασίας, με απόφαση του που δημοσιεύθηκε τον Μάιο 2007, επέβαλε αυστηρότητα πρόστιμα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμμετείχαν στην απεργία που πραγματοποιήθηκε τον Μάιο του 2006 στον κλάδο του χάρτου. Η συγκεκριμένη τριήμερη απεργία πραγματοποιήθηκε προκειμέ-

νου να αποτραπούν σχεδιαζόμενες απολύσεις στον συγκεκριμένο κλάδο, ενώ στην απεργία συμμετείχαν περίπου 20,000 εργαζόμενοι. Το Δικαστήριο προχώρησε στην απόφαση, δεχόμενο τις απόψεις των εργοδοτών του κλάδου, που ισχυρίστηκαν ότι οι απώλειες που προήλθαν στην παραγωγή ως συνέπεια της απεργιακής κινητοποίησης ήταν τεράστιες και χαρακτήρισε την απεργία παράνομη.

Στον πίνακα που ακολουθεί, παρατίθενται τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Φιλανδίας σχετικά με τον αριθμό των απεργιών που έγιναν το χρονικό διάστημα 2002-2006, την συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτές και τις εργάσιμες ημέρες που χάθηκαν συνεπεία των απεργιών αυτών.

**Πίνακας 14**

**Αριθμός απεργιών, συμμετοχή εργαζομένων και χαμένες ημέρες εργασίας, (2002-06).**

Έτος	Αριθμός απεργιακών κινητοποιήσεων	Αριθμός εργαζομένων που συμμετείχαν	Αριθμός ημερών εργασίας που χάθηκαν
2002	76	70,867	74,985
2003	112	91,866	66,136
2004	84	25,211	42,385
2005	365	106,786	672,904
2006	95	44,000	85,00

*Πηγή: EIRO 2007*

Παράλληλα, οι φινλανδικές ενώσεις των εργοδοτών έχουν εκφράσει έντονα την αποψη τους για την τροποποίηση της εργατικής νομοθεσίας, αναφορικά με το δικαίωμα στην απεργία, ζητώντας από την κυβέρνηση αναθεώρηση του συστήματος «εργασιακής ειρήνης». Ειδικότερα, υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να διευρυνθεί η νομοθεσία που καθορίζει τα κριτήρια νομιμότητας ή μη μιας απεργίας<sup>48</sup>, ενώ ζητούν περαιτέρω αύξηση των προστίμων που επιβάλλονται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις συνεπεία συμμετοχής τους σε παράνομη απεργία.

### **10.9. Συνδικάτα**

Η συγχώνευση έξι συνδικάτων του δημοσίου, τα οποία εντάσσονται στις δυνάμεις της SAK, της μεγαλύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης της χώρας, αποτέλεσε το μεγάλο γεγονός στον τομέα της οργάνωσης των συνδικάτων κατά το 2006 στη Φιν-

48. Υποστηρίζουν σχετικά ότι μια απεργία που λαμβάνει χώρα κατά την διάρκεια ισχύος έγκυρης ΣΣΕ θα πρέπει να χαρακτηρίζεται παράνομη.

λανδία. Το νέο συνδικάτο των Δημοσίων Υπαλλήλων και των Εργαζόμενων σε υπηρεσίες Πρόνοιας (JHL) αποτελεί πλέον το μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας με πάνω από 230.000 μέλη, περίπου το 1/4 δηλαδή των εργαζόμενων της χώρας.

Η διαμόρφωσή του συνιστά απάντηση στις τάσεις ανάθεσης του έργου αρκετών δημόσιων υπηρεσιών σε ιδιώτες με την μέθοδο της υπεργολαβίας. Με τον τρόπο αυτό τα συνδικάτα ελπίζουν ότι θα περιορίσουν και θα επιτύχουν να ελέγξουν την τάση της ιδιωτικοποίησης αρκετών υπηρεσιών. Το νέο συνδικάτο έχει παράλληλα να αντιμετωπίσει την πρόκληση της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών στον τομέα της αυτοδιοίκησης, την οποία έχει ανακοινώσει επίσημα η κυβέρνηση.

Έξι συνδικάτα που εκπροσωπούν εργαζόμενους στην βιομηχανία και συνδέονται με την Κεντρική Οργάνωση των Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK), αποφάσισαν να προχωρήσουν σε συγχώνευση και να δημιουργήσουν έτσι μια ενιαία συνδικαλιστική οργάνωση. Μέχρι το 2010 η Ένωση των Φινλανδών Μεταλλουργών, η Ένωση των χημικών εργαζομένων, η Ένωση του Χαρτιού, η Ένωση εργαζομένων ξύλου, η Ένωση των Φινλανδών εργαζομένων Ηλεκτρικού και η Ένωση εργαζομένων τύπου αναμένεται να συγχωνεύσουν τις διοικητικές δομές τους, με αποτέλεσμα να απαρτίζονται από 370.000 μέλη και να εκπροσωπούν το 35% των εργαζομένων μελών της SAK. Εκτιμάται ότι η συγχώνευση αυτή θα δημιουργήσει την ισχυρότερη οργάνωση συνδικάτων στη Φινλανδία ενώ παράλληλα θα οδηγήσει σε ισχυρή και εκτεταμένη εκπροσώπηση και διεκδίκηση συμφερόντων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι αντίστοιχες τάσεις συγχωνεύσεων και περιορισμού του αριθμού των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων παρατηρήθηκαν και στο χώρο των εργοδοτών. Ειδικότερα το 2005 η κεντρική επιτροπή της μεγαλύτερης εργοδοτικής οργάνωσης της χώρας (Elinkeinoelämä keskusliitto, EK) έλαβε σχετική απόφαση με σκοπό την μείωση του αριθμού των ενώσεων της κατά 30% μέσα σε τρία χρόνια περιορίζοντας το συνολικό αριθμό τους από τις 45 οργανώσεις στις 12 με 15.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν, εξάλλου, τα στοιχεία, που αφορούν στην συνδικαλιστική συμμετοχή και πυκνότητα των εργαζομένων στην πολυεθνική Νοκία. Σύμφωνα με αυτά, το σωματείο εργαζομένων στην Νόκια απέκτησε το 2007, 1500 νέα μέλη, ιδιαίτερα εργαζόμενους με την ειδικότητα του υπαλλήλου γραφείου και οδήγησε σε αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας από ποσοστό 30% που ανερχόταν το 2003 σε ποσοστό 70% το 2007. Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων αναφέρουν ότι τις περισσότερες φορές οι εργαζόμενοι που αποφασίζουν να συνδικαλισθούν, δεν το αναφέρουν στον εργοδότη, αλλά προτιμούν να πληρώνουν οι ίδιοι τις συνδικαλιστικές τους εισφορές («κρυφός συνδικαλισμός»). Ως αιτία για την αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην συγκεκριμένη επιχείρηση αναφέρεται η ανασφάλεια των εργαζομένων, καθώς σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, η εταιρεία έχει ανακοινώσει μειώσεις προσωπικού.

## 10.10. Μεταναστευτική πολιτική

Το 2007 εντάθηκαν στην Φινλανδία οι πιέσεις των εργοδοτών αλλά και οι κυβερνητικές πρωτοβουλίες για ενίσχυση της μεταναστευτικής πολιτικής και την προσέλκυση μεταναστών στην χώρα. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, πολλοί κλάδοι της Φινλανδικής οικονομίας θα αντιμετωπίσουν πρόβλημα λόγω έλλειψης εργατικού δυναμικού στο μέλλον, ιδιαίτερα λόγω της γήρανσης του πληθυσμού και της μείωσης τους εργασιακά ενεργού πληθυσμού της χώρας. Η Συνομοσπονδία των Φινλανδικών Βιομηχανιών έχει ήδη εκφράσει ανησυχία, ότι πολλές επιχειρήσεις δεν μπορούν ήδη να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις και τον ανταγωνισμό και συνηγορεί στην προσέλκυση ξένων εργαζομένων στην χώρα.

Το Υπουργείο Εργασίας, προκειμένου να προσελκύσει εργατικό δυναμικό από ξένες χώρες, ειδικότερα στους κλάδους του μετάλλου, της υγειονομικής περίθαλψης, τις μεταφορές και τις κατασκευές, όπου το πρόβλημα παρουσιάζεται πιο έντονο, προχώρησε στην δημιουργία 15 «Κέντρων Απασχόλησης και Οικονομικής Ανάπτυξης», τα οποία σε συνεργασία με τις κεντρικές υπηρεσίες της ΕΕ, προωθούν την απασχόληση ανάμεσα στα κράτη μέλη της ΕΕ αλλά και πέραν αυτών.

## 11. Σουηδία

### 11.1. Γενικό πλαίσιο

Τον Σεπτέμβριο του 2006 πραγματοποιήθηκαν στη Σουηδία εκλογές που οδήγησαν σε ανατροπή του Σοσιαλδημοκρατικού Κόμματος έπειτα από 12 χρόνια συνεχούς διακυβέρνησης και σε ανάδειξη του συνασπισμού τεσσάρων κεντροδεξιών κομμάτων (του Μετριοπαθούς Κόμματος, του Κεντρώου Κόμματος, του Φιλελεύθερου Λαϊκού Κόμματος και του Χριστιανοδημοκρατικού Κόμματος) με πρωθυπουργό τον κ. Fredrik Reinfeld, πρόεδρο του Μετριοπαθούς Κόμματος. Το αποτέλεσμα των εκλογών θεωρήθηκε ιστορικό, καθώς αποτέλεσε τη μεγαλύτερη νίκη του Μετριοπαθούς Κόμματος από το 1928. Η πολιτική της νέας κυβέρνησης για τις εργασιακές σχέσεις κινείται στην κατεύθυνση της μείωσης του κόστους της εργασίας και της προώθησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Οι σημαντικότερες εξελίξεις για τα έτη 2006-07 έχουν ως εξής<sup>49</sup>:

### 11.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Η κατεύθυνση που ακολουθείται για τις εργασιακές σχέσεις είναι αυτή της προώθησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με τη μορφή της παροχής

---

49. Την συγγραφή και επιμέλεια των κειμένων στο EIRO για λογαριασμό της Σουηδίας αναλαμβάνει η Oxford Research AIS με υπεύθυνο τον Tomas Brunk.

κινήτρων για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες (νέους, μακροχρόνια άνεργους, μετανάστες) και πακέτων προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης/επαγγελματικής κατάρτισης. Τέτοια πρωτοβουλία αποτελεί το πρόγραμμα "new-start jobs" που παρέχει φοροαπαλλαγές στους εργοδότες που απευθύνονται στον σουηδικό Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Arbetsförmedlingen) για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν στην ομάδα-στόχο και το πρόγραμμα "εγγύηση για εργασία και πρόοδο" που δίνει σε μακροχρόνια άνεργους τη δυνατότητα πρόσβασης σε ένα ευρύ πεδίο προγραμμάτων κατάρτισης, μαθητείας, αλλά συνοδεύεται από την υποχρέωση του ανέργου να αποδεχθεί οποιαδήποτε "κατάλληλη εργασία" εφ' όσον αντιστοιχεί στα προσόντα του, αν δεν βρει ο ίδιος δουλειά εντός ορισμένου χρόνου. Με άλλα λόγια, υποχρεώνει τον άνεργο να αποδεχτεί εργασία "ωφέλιμη για το κοινωνικό σύνολο".

Η κυβερνητική επιτροπή παρουσίασε τις προτάσεις της για την αναμόρφωση του περιεχόμενου της εθνικής νομοθεσίας, περιλαμβάνοντας σε αυτό το δικαίωμα της πλήρους απασχόλησης για το σύνολο των θέσεων στην αγορά εργασίας από τις 30 Νοεμβρίου του 2005. Σε πρακτικό επίπεδο η πρόταση αυτή περιλαμβάνει την κατοχύρωση του δικαιώματος της εργασίας με πλήρες ωράριο και το δικαίωμα ένταξης σε θέσεις πλήρους ωραρίου για τους μερικά απασχολούμενους, που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 3 χρόνια προϋπηρεσία. Ειδικότερα, όταν μια σύμβαση εργασίας συνάπτεται θα πρέπει να αναφέρεται στον γενικό κανόνα της πλήρους απασχόλησης. Μόνο το 1/7 της συνολικής απασχόλησης μιας επιχείρησης μπορεί να εξαιρείται του κανόνα. Παρόλα αυτά στην πρόταση υπάρχουν πολλά στοιχεία που απομακρύνουν το ενδεχόμενο της διαπραγματεύσεως.

Το ζήτημα της «μη εθελούσιας μερικής απασχόλησης» ή της «μερικής ανεργίας» απασχολεί έντονα τους εκφραστές πολιτικής για την αγορά εργασίας στη Σουηδία. Η σημασία του θέματος σχετίζεται αφενός με την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις εν λόγω μορφές απασχόλησης, αλλά και γενικότερα με την αντοχή που παρουσιάζει το πρόβλημα ήδη από τη δεκαετία του '70. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Παρατηρητηρίου στη Σουηδία εντοπίζονται τουλάχιστον 200.000 εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης, το 75% εκ των οποίων είναι γυναίκες.

### **11.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις - Κοινωνικός διάλογος**

Από το 1956 έως το 1980 οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνταν κατά βάση σε εθνικό επίπεδο με συμφωνίες που κάλυπταν το σύνολο της οικονομίας. Από το 1980 οι διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται κυρίως σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας και δευτερευόντως σε επίπεδο επιχείρησης. Σε εθνικό επίπεδο συνάπτονται κυρίως συμφωνίες - πλαίσια που αφορούν σε μη μισθολογικά ζητήματα, όπως η εθνική συμφωνία για τις συντάξεις του 2006 που καλύπτει περίπου 700.000 υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα. Ο καθορισμός των αμοιβών των

μισθωτών εργαζομένων ανατίθεται στους κοινωνικούς συνομιλητές μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συλλογικές συμβάσεις δεν περιλαμβάνουν, εν γένει, διατάξεις προβλέπουσες κατώτατο μισθό κατά κυριολεξία. Ο χαμηλότερος μισθός που περιλαμβάνεται σε πολλές συλλογικές συμβάσεις αφορά στους μισθωτούς που είναι ανειδίκευτοι και χωρίς επαγγελματική εμπειρία, πράγμα που συνεπάγεται ότι, κατά γενικό κανόνα, αφορά μικρό αριθμό εργαζομένων. Όσον αφορά στους λοιπούς μισθωτούς, η αμοιβή τους καθορίζεται στο πλαίσιο διαπραγματεύσεων διεξαγόμενων στον τόπο εργασίας, λαμβανομένων υπόψη της ειδίκευσης του μισθωτού και των καθηκόντων που αυτός πρόκειται να ασκήσει.

Το 1938, η Συνομοσπονδία των Σουηδικών Επιχειρήσεων (Svenskt Näringsliv, τότε SAF) και η LO υπέγραψαν μια κεντρική συμφωνία στην πόλη Saltsjöbaden, νοτιο-ανατολικά της Στοκχόλμης. Η συμφωνία είχε ως στόχο να εμποδίσει τον κρατικό/κυβερνητικό παρεμβατισμό στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Από τότε, «το πνεύμα του Saltsjöbaden» αποτέλεσε το θεμέλιο για τον κοινωνικό διάλογο στη χώρα. Το κράτος δεν είχε ιδιαίτερη ανάμειξη σε θέματα που αφορούσαν στη συλλογική διαπραγμάτευση, αν και ο νόμος για τη συναπόφαση (Medbestämmandelagen) του 1976 και ο νόμος για την προστασία της σχέσης εργασίας (Lagen om anställningsskydd) του 1982 ενίσχυσαν τη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το καλοκαίρι του 2007 η LO και η Συνομοσπονδία των Σουηδικών Επιχειρήσεων μπήκαν σε διαδικασία διαπραγματεύσεων για νέα κεντρική συμφωνία. Η LO επιδιώκει τροποποίηση της συμφωνίας έτσι ώστε η ρύθμιση όλων των πτυχών των εργασιακών σχέσεων να ανατεθεί στους κοινωνικούς συνομιλητές. Η Συνομοσπονδία των Σουηδικών Επιχειρήσεων επιδιώκει ανατροπή του συσχετισμού των δυνάμεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, όπως είχαν διαμορφωθεί στα πλαίσια της κεντρικής συμφωνίας του 1938 και του LAG, υποστηρίζοντας ότι η εργοδοτική πλευρά δε μπορεί να αντέξει τον ανταγωνισμό με τα συνδικάτα, λόγω της μεγάλης διαπραγματευτικής τους δύναμης. Κυρίως προβάλλει το επιχείρημα της ανάγκης μη υπέρβασης των ορίων που θέτει η αρχή της αναλογικότητας (proportion alitetsprincipen) στην περίπτωση ανάληψης αλληλέγγυας συλλογικής δράσης.

Τον Ιούνιο του 2007 η LO και η Συνομοσπονδία των Σουηδικών Επιχειρήσεων (Svenskt Näringsliv) συνήψαν νέα συμφωνία για τις επαγγελματικές συντάξεις των εργαζομένων μπλέ κολάρου (εργατών) με ισχύ από το 2008. Η συμφωνία προβλέπει σταδιακή αύξηση της εργοδοτικής εισφοράς από 3,5% σε 4,5% του μηνιαίου μισθού ώστε το 2012 να έχει εξισωθεί με την εργοδοτική εισφορά για τους εργαζόμενους λευκού κολάρου (υπαλλήλους). Ανάλογα με το επάγγελμα και το εισόδημα, η νέα συμφωνία οδηγεί σε μηνιαία αύξηση των συντάξεων από 54 έως 540 ευρώ.

#### 11.4. Εργατικό δίκαιο

Το 2004 η Laval, εταιρία λετονικού δικαίου με έδρα τη Ρίγα, απέσπασε στη Σουηδία 35 περίπου εργαζόμενους για την εκτέλεση εργασιών κατασκευής σχολικού κτιρίου που είχε αναλάβει η θυγατρική της Baltic, εταιρία σουηδικού δικαίου. Τον Ιούνιο του 2004 ξεκίνησαν διαπραγματεύσεις μεταξύ των εταιριών και του Byggettan, τοπικού συνδικαλιστικού παραρτήματος του σουηδικού συνδικάτου του κλάδου των κατασκευών Byggnads, για την προσχώρηση της Laval στη συλλογική σύμβαση του οικοδομικού τομέα, οι οποίες ωστόσο δεν κατέληξαν σε συμφωνία. Στις 2 Νοεμβρίου οι Byggettan και Byggnads ανέλαβαν συλλογική δράση αποκλείοντας το εργοτάξιο, ενώ τον Δεκέμβριο η συνδικαλιστική οργάνωση των ηλεκτρολόγων Elaktikererna ανέλαβε δράση αλληλεγγύης. Τον Ιανουάριο του 2005 και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις εξήγγειλαν δράσεις αλληλεγγύης συνιστάμενες στον αποκλεισμό όλων των εργοταξίων της Laval στη Σουηδία. Τον Μάρτιο του ίδιου χρόνου η Baltic κηρύχθηκε σε πτώχευση.

Ήδη από τον Δεκέμβριο του 2004 η Laval είχε ασκήσει αγωγή ενώπιον του Arbetsdomstolen ζητώντας, αφενός να κηρυχθούν παράνομες οι συλλογικές δράσεις, και να διαταχθεί η παύση τους, αφετέρου να υποχρεωθούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στην αποκατάσταση της ζημιάς την οποία αυτή είχε υποστεί. Το Arbetsdomstolen παρέπεμψε την υπόθεση στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων απευθύνοντας προδικαστικά ερωτήματα.

Το ΔΕΚ με την απόφασή του της 11<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 2007 έκρινε ότι το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης που αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων του κράτους υποδοχής από ενδεχόμενη πρακτική κοινωνικού dumping μπορεί να συνιστά λόγο γενικού συμφέροντος ικανό να δικαιολογήσει, καταρχήν, περιορισμό της ελεύθερης παροχής των υπηρεσιών (άρθ. 49 ΕΚ). «110. Ωστόσο, συλλογικές δράσεις όπως οι επίμαχες στην κύρια δίκη δεν μπορούν να δικαιολογούνται με βάση τον σκοπό του γενικού συμφέροντος ... όταν οι σχετικές με τους μισθούς διαπραγματεύσεις τις οποίες σκοπούν να επιβάλουν σε επιχείρηση εγκατεστημένη εντός άλλου κράτους μέλους εντάσσεται σε ένα εθνικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από την έλλειψη διατάξεων, οποιασδήποτε φύσης, που να είναι επαρκώς ακριβείς και προσιτές ώστε να μην καθιστούν, στην πράξη, αδύνατο ή υπερβολικά δυσχερή τον εκ μέρους μιας τέτοιας επιχείρησης προσδιορισμό των υποχρεώσεων που οφείλει να τηρεί όσον αφορά τους κατώτατους μισθούς».

Η απόφαση του ΔΕΚ στηρίζεται στο σκεπτικό ότι στη Σουηδία δεν υφίσταται κατώτατος μισθός προβλεπόμενος από τη νομοθεσία, ενώ οι συλλογικές συμβάσεις δεν περιλαμβάνουν κατώτατο μισθό κατά κυριολεξία. Στις κατασκευαστικές επιχειρήσεις συγκεκριμένα το σουηδικό σύστημα συνεπάγεται διαπραγματεύσεις κατά περίπτωση, στον τόπο εργασίας, λαμβανομένων υπόψη της ειδίκευσης και των καθη-



κόντων των οικείων μισθωτών εργαζομένων. Οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις μάλιστα έπονται της σύναψης της συλλογικής σύμβασης και διεξάγονται στα πλαίσια της κοινωνικής ειρήνης. Έτσι, το ΔΕΚ καταλήγει ότι δεν μπορεί να γίνει επίκληση του άρθρου 3, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, στοιχείο γ', της Οδηγίας 96/71 για την απόσπαση εργαζομένων στα πλαίσια παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με το οποίο «τα κράτη μέλη φροντίζουν ώστε, ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας, οι [εγκατεστημένες σε κράτος μέλος επιχειρήσεις, οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων ... στο έδαφος κράτους μέλους] ... να εγγυώνται στους εργαζομένους που είναι αποσπασμένοι στο έδαφός τους τους όρους εργασίας και απασχόλησης που αναφέρονται κατωτέρω ...» για να δικαιολογηθεί υποχρέωση τήρησης ορίων μισθών όπως αυτά που επιθυμούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στα πλαίσια του σουηδικού συστήματος, όρια τα οποία, κατά το δικαστήριο, δεν αποτελούν κατώτατους μισθούς.

Επισημαίνεται η αντίθετη της δικαστικής απόφασης πρόταση του γενικού εισαγγελέα της 23<sup>ης</sup> Μαΐου 2007, σύμφωνα με την οποία «... η οδηγία 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου ... σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, και το άρθρο 49 EK [ελευθερία παροχής υπηρεσιών] έχουν την έννοια ότι δεν εμποδίζουν το να επιχειρούν ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, με συλλογικές δράσεις υπό τη μορφή αποκλεισμού και δράσης αλληλεγγύης, να αναγκάσουν έναν παρέχοντα υπηρεσίες άλλου κράτους μέλους να δεχτεί τα όρια μισθού που έχουν καθορισθεί σύμφωνα με μια συλλογική σύμβαση, η οποία εφαρμόζεται de facto στις ημεδαπές επιχειρήσεις του ίδιου τομέα δραστηριοτήτων που τελούν σε παρόμοια κατάσταση, και η οποία έχει συναφθεί εντός του πρώτου κράτους μέλους στο έδαφος του οποίου έχουν αποσπαστεί, προσωρινώς, εργαζόμενοι άλλου κράτους μέλους, εφόσον η αιτιολογία των συλλογικών δράσεων συνίσταται σε σκοπούς γενικού συμφέροντος, όπως είναι η προστασία των εργαζομένων και η καταπολέμηση του κοινωνικού dumping, και δεν διεξάγονται κατά τρόπο δυσανάλογο σε σχέση με την επίτευξη των σκοπών αυτών».

Ήδη στις αρχές του ίδιου χρόνου άλλη δικαστική απόφαση έθεσε σε δοκιμασία βασικά χαρακτηριστικά του σουηδικού μοντέλου συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πολλές συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν τέλη που ο εργοδότης οφείλει να παρακρατεί από το μισθό των εργαζομένων και να αποδίδει στην οικεία συνδικαλιστική οργάνωση. Έτσι, προβλέπονται τέλη που προορίζονται για τη χρηματοδότηση των ομαδικών συμβάσεων ασφάλισης ζωής, πρόνοιας, ασφάλισης των ατυχημάτων εκτός χρόνου εργασίας κ.ά. Σύμφωνα με ρήτρα της συλλογικής σύμβασης του κλάδου των κατασκευών, κρατείται ποσό ίσο προς το 1,5% του μισθού όλων των εργαζομένων του κλάδου, ανεξάρτητα από το αν αυτοί είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης του κλάδου Byggnads, για τον έλεγχο που αυτή ασκεί επί των αμοιβών. Πέντε εργάτες που δεν ήταν μέλη του συνδικάτου του κλάδου, ούτε άλλης συνδικαλιστικής

οργάνωσης, προσέφυγαν στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων με το επιχείρημα ότι παραβιάζεται το δικαίωμα της αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας που κατοχυρώνεται από το άρθρ. 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ). Το Δικαστήριο, με απόφαση της 12<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 2007, έκρινε ότι η συνδικαλιστική οργάνωση δεν μπορούσε να αποδείξει ότι το ποσό χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά για τη διεξαγωγή ελέγχων επί των αμοιβών. Κατά συνέπεια, κρίθηκε ότι αποτελεί ένα είδος ιδιωτικού φόρου που παραβιάζει το δικαίωμα των εναγόντων και δεν μπορεί να παρακρατείται από τους μισθούς τους, καθώς δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Με αφορμή την απόφαση υπήρξαν επιχειρήματα κατά της παρακράτησης τελών από μη μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, άποψη την οποία υποστήριξε και το σουηδικό Υπουργείο Εργασίας. Το συνδικάτο Byggnads αντίθετα θεωρεί ότι είναι δυνατή η συνέχιση αυτής της πρακτικής με την ίδρυση ανεξάρτητου φορέα για την παρακολούθηση των αμοιβών.

### **11.5. Απεργίες**

Τον Δεκέμβριο του 2005 οι κοινωνικοί συνομιλητές στον κλάδο της βιομηχανίας ηλεκτρισμού στη Σουηδία κατέληξαν σε νέα συλλογική συμφωνία, ακολουθώντας μακρές διαπραγματεύσεις, διαδικασία διαιτησίας και απεργίες αλληλεγγύης. Το κεντρικό θέμα της διαφωνίας ήταν το δικαίωμα του Συνδικάτου των εργαζομένων στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας (SEF) να προβεί σε απεργιακές κινητοποιήσεις ενάντια στην είσοδο νέων επιχειρήσεων από το εξωτερικό. Πιο συγκεκριμένα, στις 23 Νοεμβρίου του 2005 η SEF έκανε σαφές ότι δεν πρόκειται να αποδεχθεί την σύσταση της κεντρικής συνδικαλιστικής (LO) και εργοδοτικής αρχής (Svenskt Näringsliv) της χώρας για τη βιομηχανία ηλεκτρικής ενέργειας. Στη σύσταση που υπογράφηκε μεταξύ των κεντρικών κοινωνικών οργανώσεων στις 30 Αυγούστου του 2005 περιλαμβάνεται «ρήτρα ειρήνης» μεταξύ εργαζομένων και διεύθυνσης στις περιπτώσεις, όπου οι επιχειρήσεις προέρχονται από το εξωτερικό. Επισημαίνεται ότι με παλαιότερες ανακοινώσεις ο Σύνδεσμος Σουηδικών Επιχειρήσεων έχει χαρακτηρίσει τις απεργιακές διαμάχες ως παλαιομοδίτικες, σε αντίθεση με τη SEF που είναι μια από τις πιο δυναμικές ομοσπονδίες της LO και η οποία δε διστάζει να χρησιμοποιήσει διάφορα όπλα, όπως τις απεργίες και τις κινητοποιήσεις αλληλεγγύης κατά τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Από τις πιο σημαντικές απεργίες του 2006 ήταν αυτή που σημειώθηκε στους πιλότους της SAS της Δανίας. Το εργατικό δικαστήριο έκρινε την απεργία παράνομη και ζήτησε από το ιπτάμενο προσωπικό της επιχείρησης να επιστρέψει στην εργασία του. Τα συνδικάτα, ωστόσο, στη Σουηδία είχαν ήδη αποφασίσει την επιστροφή του προσωπικού στην εργασία του.

## 11.6. Κοινωνική ασφάλιση

Ένα μέτρο που προώθησε η κυβέρνηση αμέσως μετά τις εκλογές και το οποίο προκάλεσε έντονες αντιδράσεις ήταν η μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για τους ανέργους. Από τη μεταρρύθμιση θίγονται ιδίως οι μερικά απασχολούμενοι, καθώς αυξήθηκε ο χρόνος εργασίας, που απαιτείται προκειμένου να δικαιούται κάποιος επιδόματος ανεργίας, από 70 σε 80 ώρες ανά μήνα για έξι μήνες κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους, και οι φοιτητές, καθώς οι σπουδές επανέσαν να προσμετρώνται ως εργάσιμος χρόνος για τη διεκδίκηση του επιδόματος. Παράλληλα αυξήθηκε το ύψος της εισφοράς των εργαζομένων και μειώθηκε το ύψος του επιδόματος ανεργίας καθώς και το χρονικό διάστημα χορήγησής του.

Το νέο μέτρο είχε σαν αποτέλεσμα τη δραματική μείωση του αριθμού των εργαζομένων που ασφαλίζονται κατά του κινδύνου της ανεργίας: από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2007 έως τα τέλη Απριλίου του ίδιου έτους ο αριθμός των ασφαλισμένων μειώθηκε κατά 210.000, ενώ ορισμένα ταμεία συνδικαλιστικών οργανώσεων χρειάστηκε να συγχωνευθούν για να επιβιώσουν. Η κυβέρνηση ανακοίνωσε περαιτέρω την πρόθεσή της να προωθήσει πρόταση νόμου με τον οποίο θα θεσπίζεται η υποχρεωτικότητα της ασφάλισης από την ανεργία, γεγονός που προκάλεσε την έντονη αντίδραση του συνδικαλιστικού κινήματος: Στο σουηδικό σύστημα τα συνδικάτα συμμετέχουν στο σύστημα επιδότησης των ανέργων διαχειριζόμενα ταμεία ανεργίας που ανήκουν στις δομές τους και τα οποία χορηγούν το σύνολο του επιδόματος, σε αντίθεση με την απευθείας χορήγησή του από τις κρατικές υπηρεσίες, όπου η διαδικασία είναι σχετικά δυσχερέσερη. Αυτή η πρακτική διευκολύνει την παρουσία των ανέργων στα συνδικάτα (Κουζής 2007), ενώ από το σύνολο των ασφαλισμένων η συντριπτική πλειοψηφία ασφαλίζεται σε ταμείο συνδικάτου και όχι σε κρατικό ταμείο. Με ενδεχόμενη θέσπιση υποχρεωτικής ασφάλισης από την ανεργία, θα τρωθεί καίρια το σουηδικό μοντέλο και τα συνδικάτα θα χάσουν ένα πεδίο δραστηριότητας που παραδοσιακά κατά κύριο λόγο τους ανήκε.

## 11.7. Συνδικάτα

Το ποσοστό της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη Σουηδία είναι πολύ υψηλό (78%), παρόλο που έχει μειωθεί αισθητά από το 1995, όταν ανερχόταν σε 86%.

Υπάρχουν τρεις κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, η Σουηδική Ομοσπονδία Συνδικάτων (Landsorgsnisationen i Sverige, LO), με περίπου 1.831.000 μέλη, όπου οργανώνονται οι εργάτες βιομηχανίας, η Ομοσπονδία των Εργαζομένων Λευκού Κολάρου (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO), με περίπου 1.244.000 μέλη, όπου οργανώνονται οι υπάλληλοι και η Σουηδική Ομοσπονδία των Επιστημονικών Επαγγελματιών (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO) με περίπου 586.000 μέλη, μεταξύ των οποίων 101.000 φοιτητές και 36.000 συνταξιούχοι, όπου

οργανώνονται οι αυτοαπασχολούμενοι και υπάλληλοι με πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Η συνδικαλιστική πυκνότητα των γυναικών είναι μεγαλύτερη από εκείνη των ανδρών (81% και 75% αντίστοιχα). Η συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα κυμαίνεται μεταξύ 88-90%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα είναι αρκετά χαμηλότερη (π.χ. μεταξύ 63-66% στον κλάδο του λιανικού εμπορίου).

Η LO και η TCO είναι οργανωμένες κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, ενώ η SACO κατ' επάγγελμα. Από τις 15 ενώσεις που υπάγονται στην LO, η μεγαλύτερη είναι η Kommunal, που οργανώνει τους εργάτες στην τοπική αυτοδιοίκηση και η IF Metal, που προέκυψε από τη συγχώνευση το 2006 μεταξύ της ένωσης των εργατών στον κλάδο του μετάλλου και της ένωσης των εργατών στη βιομηχανία. Η μεγαλύτερη ένωση που υπάγεται στην TCO είναι η SIF, που οργανώνει τους υπαλλήλους και τεχνικούς που εργάζονται στη βιομηχανία και ακολουθείται από την ένωση των δασκάλων και την ένωση των υπαλλήλων της τοπικής και κεντρικής διοίκησης. Η μεγαλύτερη ένωση της SACO είναι η CF, που οργανώνει τους μηχανικούς, η LR, που οργανώνει δασκάλους και η Jusek, που περιλαμβάνει δικηγόρους, μάνατζερς και προγραμματιστές Η/Υ.

Οι σχέσεις μεταξύ των κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι καλές. Μεταξύ ενώσεων της LO και της TCO έχουν υπογραφεί μνημόνια για την επίλυση ενδεχόμενων περιπτώσεων αλληλεπικάλυψης, αν και μεγαλύτερο αντίστοιχο ενδεχόμενο υπάρχει μεταξύ της TCO και της SACO.

Στη Σουηδία δεν υφίσταται ο θεσμός των συμβουλίων εργαζομένων. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης/εκμετάλλευσης προέρχονται από τις τάξεις των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ο νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη σε διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στην επιχείρηση/εκμετάλλευση σε κάθε περίπτωση προώθησης σημαντικών αλλαγών, αλλά οι λεπτομέρειες ορίζονται από τοπικές συμφωνίες σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης, όπου τα σχετικά ζητήματα ορίζονται με νόμο. Σύμφωνα με τη συμφωνία-πλαίσιο "για την αποδοτικότητα και την συμμετοχή" του 1982, όπου δεν υπάρχει επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να οριστεί ένας εργαζόμενος ως πρόσωπο επικοινωνίας με μια οργάνωση εργαζομένων. Η LO έχει περίπου 50.000 πρόσωπα επικοινωνίας σε επιχειρήσεις χωρίς συνδικαλιστική οργάνωση. Το δικαίωμα διαπραγμάτευσης και πληροφόρησης δεν αφορά μια μόνο επιχειρησιακή οργάνωση εργαζομένων. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερες, μπορεί να το ασκήσει καθεμία ξεχωριστά.

Οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται στη διοίκηση επιχειρήσεων με περισσότερους από 25 εργαζομένους. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στη διοίκηση προέρχονται από τις τάξεις της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο δε αριθμός τους αντιστοιχεί συνήθως στο 1/3 των μελών του διοικητικού συμβουλίου. Για τα περισσότε-

ρα ζητήματα έχουν τα ίδια δικαιώματα με αυτά που έχουν και οι εκπρόσωποι των μετόχων, αλλά δεν έχουν δικαίωμα συμμετοχής σε συζητήσεις και ψηφοφορίες για θέματα που αφορούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, διότι υφίσταται σύγκρουση συμφερόντων.

## 12. Νορβηγία

### 12.1. Γενικό πλαίσιο

Στην περίπτωση της Νορβηγίας, που δεν είναι μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διάφοροι δείκτες υποδεικνύουν ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί αρκετά ικανοποιητικά. Για παράδειγμα το ποσοστό απασχόλησης είναι αρκετά υψηλό, η ανεργία διατηρείται σε χαμηλά διεθνώς επίπεδα, ενώ οι υψηλοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης δεν συνοδεύονται από σοβαρές πληθωριστικές πιέσεις που μειώνουν την αγοραστική δύναμη των μισθωτών. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι η οικονομία ακολουθεί ανοδική οικονομική τροχιά τα 5 τελευταία έτη και ότι η ανεργία βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα των τελευταίων είκοσι ετών (περίπου 2,9% ή περίπου 73.000 άτομα).

Παράλληλα η χώρα χαρακτηρίζεται από την παροχή διευρυσμένων και υψηλών κοινωνικών παροχών, ενώ οι συνθήκες εργασίας θεωρούνται πολύ πιο ικανοποιητικές από το σύνολο σχεδόν των χωρών της Ένωσης. Το γεγονός αυτό συχνά προκαλεί ενστάσεις σε βασικούς κύκλους πολιτικής που επιδιώκουν την τόνωση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και την περαιτέρω απελευθέρωση των αγορών.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το πρόσφατο κείμενο του ΟΟΣΑ (2007) σχετικά με τη βελτίωση της αποδοτικότητας της αγοράς εργασίας της Νορβηγίας. Σύμφωνα με τη σχετική έκθεση υπερτονίζονται η συνύπαρξη ενός ιδιαίτερα υψηλού διεθνώς επιπέδου στους τομείς των επιδομάτων ασθενείας και των χαμένων ημερών εργασίας λόγω της εκδήλωσης ασθενείας, καθώς και ενός αντίστοιχα χαμηλού επιπέδου των ετήσιων ωρών εργασίας. Επισημαίνει ότι οι παράγοντες αυτοί μειώνουν τις προοπτικές αύξησης του ποσοστού απασχόλησης και ασκούν πολλαπλές πιέσεις στον κρατικό προϋπολογισμό και στα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης. Τα τελευταία χρόνια η έμφαση των μεταρρυθμίσεων έχει περιοριστεί στην άσκηση περισσότερο προωθημένων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στην ιστοσελίδα του κρατικού Οργανισμού Πρόνοιας και Εργασίας (Nav) περίπου 700.000 άτομα, εκ των οποίων αρκετοί νέοι, λαμβάνουν επιδοματικές παροχές και βρίσκονται σε κατάσταση αδράνειας στην αγορά εργασίας.

Ασφαλώς οι απόπειρες και οι πιέσεις αναμόρφωσης του σκανδιναβικού κράτους πρόνοιας και των πολιτικών για την αγορά εργασίας δεν αποτελούν πρόσφατη εξέλιξη. Αντίθετα εμφανίστηκαν στα μέσα της δεκαετίας του '80 και εντάχθηκαν στις αρχές του '90, όταν η παγκόσμια οικονομία εντάχθηκε σε διαδικασία ύφεσης. Η

Νορβηγία ωστόσο ακολούθησε σε μικρότερο βαθμό τις υπόλοιπες σκανδιναβικές χώρες και ιδιαίτερα τη Σουηδία στην πορεία των μεταρρυθμίσεων του κράτους πρόνοιας.

Βασικός λόγος για αυτήν την εξέλιξη αποδείχθηκε η μη ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, γεγονός το οποίο επέτρεψε την άσκηση λιγότερο περιοριστικής δημοσιονομικής και αυστηρά ελεγχόμενης νομισματικής πολιτικής. Όπως αναφέρει ο Möller (2004) δύο κύματα μεταρρυθμίσεων μπορούν να εντοπισθούν στην περίπτωση της Νορβηγίας. Το πρώτο είχε χρονικό ορίζοντα το 1990, όταν η δημόσια πολιτική έθεσε ως πρωταρχικό στόχο την μείωση του αριθμού των εργαζομένων που λαμβάνουν επιδοματικές παροχές και την περαιτέρω ενεργοποίηση τους στον τομέα αναζήτησης και εύρεσης εργασίας. Ο στόχος αυτός παράλληλα προέβλεπε την μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος σε μια κατεύθυνση περιορισμού των παροχών και των προϋποθέσεων λήψης τους.

Το δεύτερο κύμα μεταρρυθμίσεων εντοπίζεται περίπου δέκα χρόνια αργότερα, όταν το 2002 η κυβέρνηση δημοσίευσε τη Λευκή Βίβλο για την αναμόρφωση του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος και των δημόσιων υπηρεσιών τοποθέτησης ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας. Οι υπηρεσίες αυτές ακολουθούν πλήρως το πρότυπο των αντίστοιχων υπηρεσιών εξατομικευμένης παρέμβασης στη Βρετανία (JobCentre Plus) και οργανώνονται στη βάση των εξής κατηγοριών:

- Υπηρεσία συντάξεων (pension agency)
- Υπηρεσία απασχόλησης (job agency) και
- Υπηρεσία κοινωνικών θεμάτων (local social services).

Η πρόταση αυτή δεν έγινε ωστόσο δεκτή στη Βουλή με αποτέλεσμα η νέα κυβέρνηση να αναζητήσει εναλλακτικά μοντέλα αναμόρφωσης του ασφαλιστικού και των πολιτικών απασχόλησης. Μεγάλες αλλαγές στη δομή και στο χαρακτήρα των υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας και απασχόλησης πραγματοποιήθηκαν μετά το 2003, όταν άρχισαν να υλοποιούνται τα 17 διαφορετικά σχέδια αναδιάρθρωσης σε 17 διαφορετικές περιφέρειες της χώρας. Παρόλα αυτά η Νορβηγία εξακολουθεί να διατηρεί ένα από τα ισχυρά συστήματα κοινωνικής προστασίας στην Ευρώπη και παγκοσμίως.

Αντίστοιχα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων οι προσανατολισμοί της δημόσιας πολιτικής και οι εργοδοτικές στρατηγικές δεν έχουν αλλοιώσει τον παραδοσιακό χαρακτήρα του ρυθμιστικού πλαισίου, το οποίο δίνει έμφαση στην προώθηση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Τα συνδικάτα εξακολουθούν να συνιστούν βασικό κοινωνικό συνομιλητή με ιδιαίτερα μεγάλη επιρροή, γεγονός το οποίο προκύπτει από την ύπαρξη υψηλών επιπέδων συνδικαλιστικής πυκνότητας (περίπου 55%). Η εξέλιξη αυτή λειτουργεί καταλυτικά στην εμφάνιση μειωμένης εισοδημα-

τικής ανισότητας, ενώ παράλληλα εξασφαλίζει συνθήκες εργασιακής ειρήνης, οι οποίες συνοδεύονται από υψηλά επίπεδα κοινωνικής και οικονομικής ευημερίας.

Στη συνέχεια ακολουθεί παρουσίαση των σημαντικότερων εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στη Νορβηγία κατά το 2006-07<sup>50</sup>.

## 12.2. Πολιτικές Αμοιβών

Το σημαντικότερο γεγονός στον τομέα της πολιτικής αμοιβών σχετίζεται με το ότι η αύξηση των μισθών κατά το 2004-05 ήταν η χαμηλότερη των τελευταίων δέκα ετών. Η τάση περιορισμού της αύξησης των μισθών υποδεικνύει ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές αρχίζουν να ανταποκρίνονται στο αίτημα των διαδοχικών κυβερνήσεων και των εργοδοτών να αναπροσαρμοσθούν σταδιακά οι μισθοί στα επίπεδα των χωρών με τις οποίες αναπτύσσονται έντονες εμπορικές δραστηριότητες και συναλλαγές. Το ωριαίο κόστος εργασίας στη Νορβηγία είναι κατά 21% υψηλότερο σε σχέση με το αντίστοιχο μέσο επίπεδο των 4 χωρών με τις οποίες πραγματοποιούνται οι περισσότερες εμπορικές συναλλαγές. Έτσι η μέση αύξηση κατά το 2004-05 ανέρχονταν μόλις στο 3,25% σύμφωνα με τα στοιχεία που δόθηκαν στη δημοσιότητα το 2006 από το TUB (Επιτροπή Οικονομικής Εκτίμησης των Συλλογικών Συμφωνιών για τους Μισθούς).

Παρόλα αυτά αξίζει να σημειωθούν οι διαφορές που εντοπίζονται στις αυξήσεις των μισθών ανάμεσα στους διάφορους κλάδους και οι εμφανώς υψηλότερες αυξήσεις που χορηγήθηκαν στα διευθυντικά στελέχη. Ειδικότερα οι εργαζόμενοι στις τράπεζες είδαν τους μισθούς τους να αυξάνονται κατά 7,7% έναντι των βιομηχανικών εργατών (3,25%). Αντίστοιχα τα διευθυντικά στελέχη των δημοσίων επιχειρήσεων ιδιωτικού δικαίου έλαβαν αυξήσεις της τάξης του 8,7%, γεγονός το οποίο συνεπάγεται αύξηση της απόκλισης μεταξύ των μισθών ανάμεσα στα διευθυντικά στελέχη και τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Αντίθετα ουσιαστικές αυξήσεις χορηγήθηκαν στους εργαζόμενους στον κλάδο των μεταφορών. Με βάση την σχετική συλλογική συμφωνία που υπογράφηκε τον Απρίλιο του 2006 αποφασίστηκε αύξηση της τάξης των NOK 5.50 ή 0.70€ ανά ώρα, η οποία είναι εμφανώς υψηλότερη από την αντίστοιχη ωριαία αύξηση στη βιομηχανία (NOK 1 ή €0.13).

Τα σχετικά στατιστικά στοιχεία αποδεικνύουν ότι οι αποδοχές, συνυπολογίζοντας και τις αποδοχές από την υπερωριακή απασχόληση, αυξήθηκαν κατά το 2007 κατά μέσο όρο 4,8-5,8% σε μεγάλα τμήματα της οικονομίας της χώρας. Με τον πληθωρισμό να κινείται κάτω του 1%, οι πραγματικές αποδοχές αυξήθηκαν σημαντικά κατά το προηγούμενο έτος. Ειδικότερα, αύξηση κατά 5,8% παρουσίασαν οι αποδοχές

---

50. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για την Νορβηγία αναλαμβάνει το Fafo Institute for Applied Social Sciences με υπεύθυνη την ειδική επιστήμονα Kristine Nergaard.

στον κλάδο της βιομηχανίας και κατά 4,8% στον κλάδο του εμπορίου. Ωστόσο, παρά τη χαμηλή ανεργία, η οποία κυμαίνεται στο 2,7% και εκτιμάται ότι θα παραμείνει το ίδιο χαμηλή και τα επόμενα έτη, την ισχυρή ανάπτυξη της Νορβηγικής οικονομίας και την προστασία των όρων εργασίας από το Εργατικό Δίκαιο της χώρας, φαίνεται ότι θα επιχειρηθεί αλλαγή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ως προς τον τομέα των αποδοχών, ώστε οι όποιες αυξήσεις να είναι περισσότερο συγκρατημένες προς όφελος της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

### **12.3. Συλλογική Διαπραγμάτευση - Κοινωνικός Διάλογος**

Στις αρχές του Ιουλίου του 2006 υπογράφηκε η πρώτη συμφωνία για τους εργαζόμενους στις κατασκευές, οι οποίοι προσφέρουν την εργασία τους μέσω ιδιωτικών γραφείων εργασίας. Ειδικότερα η συμφωνία αφορούσε στην περίπτωση της Adecco, η οποία αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες διεθνώς επιχειρήσεις στον τομέα της εξεύρεσης προσωρινής εργασίας για λογαριασμό άλλων επιχειρήσεων. Στην περίπτωση της Adecco στη Νορβηγία περίπου 500 από τους 1.100 εργαζόμενους που απασχολούνται σε κατασκευαστικές εταιρίες έγιναν μέλη εργατικού σωματείου. Το γεγονός αυτό άνοιξε το δρόμο για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης με βάση τις κείμενες εργατικές διατάξεις (τουλάχιστον το 10% των εργαζομένων να είναι μέλη συνδικάτων και ο εργοδότης να ανήκει σε εργοδοτική ένωση).

Στο πλαίσιο αυτό οι εργαζόμενοι σε κατασκευαστικές εταιρίες με την μεσολάβηση της Adecco καλύπτονται εφεξής από τις ρυθμίσεις και το περιεχόμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης του κλάδου των οικοδομών. Η συμφωνία εμφανίζει εξαιρετική πρωτοτυπία σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο, καθώς είναι η πρώτη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας για προσωρινά απασχολούμενους μέσω γραφείων προσωρινής εργασίας, οι οποίοι κατά παράδοση και εξαιτίας της ιδιαιτερότητας του καθεστώτος εργασίας τους χαρακτηρίζονται από εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι της Adecco για τους οποίους πραγματοποιήθηκε η σύμβαση ήταν στο σύνολο τους εργάτες από την Πολωνία. Η αυξημένη διαχρονικά παρουσία εργαζομένων από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης στη νορβηγική αγορά εργασίας συνιστά συχνά ζήτημα δημόσιας αντιπαράθεσης, καθώς τα τελευταία χρόνια παρατηρείται εντυπωσιακή άνοδος στις συμβάσεις προσωρινής εργασίας και στις υπεργολαβίες. Στο πλαίσιο αυτό τον Μάρτιο του 2006 η κυβέρνηση αποφάσισε την παράταση των μεταβατικών διατάξεων για τους εργαζόμενους από τις χώρες αυτές μέχρι και το 2009.

Οι ρυθμίσεις αυτές επιδιώκουν την προστασία των εργαζομένων που προέρχονται από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης και την παροχή των ίδιων συνθηκών εργασίας και όρων απασχόλησης που ισχύουν για το γηγενές εργατικό δυναμικό. Στην πρά-



ξη ωστόσο αποτελούν μηχανισμό προστασίας του εγχώριου εργατικού δυναμικού από την εμφάνιση φαινομένων επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας τους από την ενδεχόμενη εκμετάλλευση των μεταναστών από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Όπως τονίζεται σε πρόσφατη έκθεση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Arbeidstilsynet) παρατηρούνται αυξημένα επίπεδα παραβίασης της νομοθεσίας και προσφοράς θέσεων εργασίας χαμηλής αμοιβής και υψηλής επικινδυνότητας.

Σύμφωνα άλλωστε με τα στοιχεία που δημοσιοποίησε ο Εθνικός Οργανισμός Μετανάστευσης (UDI) τον Ιούνιο του 2006 παρατηρείται έντονη αυξητική τάση στην προσέλκυση μεταναστών από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης πλην της Μάλτας και της Κύπρου. Ειδικότερα από την ημερομηνία της Συμφωνίας Διεύρυνσης της Αθήνας (01-05-2004) μέχρι και το τέλος του 2005 χορηγήθηκαν περίπου 36.276 άδειες εργασίας έναντι μόλις 6.691 στη Δανία, 4.485 στη Φινλανδία, 3.279 στην Ισλανδία και 8.768 στη Σουηδία.

Παράλληλα κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ανανεώθηκαν 21.460 άδειες. Η πλειοψηφία των συγκεκριμένων αδειών εργασίας αφορούσε σε εργαζόμενους προερχόμενους από την Πολωνία (πάνω από 23.000 το 2005) και από τις χώρες της Βαλτικής και ιδιαίτερα τη Λιθουανία. Περίπου το 75% των μεταναστών είναι άνδρες, ενώ με βάση τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (SSB) οι περισσότεροι μετανάστες εντάσσονται στους κλάδους των κατασκευών (27%), της γεωργίας (16%) και της βιομηχανίας (11%).

Αξίζει να σημειωθεί ότι το 2007 το Εθνικό Συνέδριο της Νορβηγικής Ενωτικής Ομοσπονδίας των συνδικάτων, του μεγαλύτερου συνδικάτου στον ιδιωτικό τομέα, ασχολήθηκε με την αντιμετώπιση των συνεπειών του κοινωνικού dumping και τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν. Η εν λόγω ομοσπονδία συγκεντρώνει εργαζόμενους από κλάδους όπου πολλοί εργαζόμενοι προέρχονται από χώρες της Ε.Ε και τα δεδομένα μέχρι στιγμής δείχνουν ότι αυτές οι κοινωνικές ομάδες αντιμετωπίζουν εργασιακές συνθήκες και αποδοχές που απέχουν από τα ισχύοντα για τους Νορβηγούς συναδέλφους τους.

Γι' αυτό, το εν λόγω συνδικάτο μαζί με την Συνομοσπονδία Νορβηγικών Συνδικάτων (LO), ζήτησαν και έλαβαν τη διαβεβαίωση για επέκταση των συλλογικών συμφωνιών σχετικά με τις αποδοχές και τον χρόνο εργασίας στον τομέα των κατασκευών. Για την συμμόρφωση με την παραπάνω ρύθμιση, ώστε οι αποφάσεις των συλλογικών συμφωνιών στον τομέα των κατασκευών να επεκτείνονται και στους μετανάστες εργαζόμενους, τα συνδικάτα ζητούν την παρουσία είτε επιθεωρητών εργασίας, είτε να υποχρεωθεί ο κύριος κατασκευαστής- εργολάβος ενός έργου στη διασφάλιση των όρων αποδοχών και συνθηκών εργασίας.

Τέλος, διαφωνία υπήρξε μεταξύ της ηγεσίας του συνδικάτου και των αντιπροσώπων της βάσης σχετικά με την υιοθέτηση της Κοινοτικής Οδηγίας για τις υπηρεσίες στο εσωτερικό εμπόριο. Υπάρχουν σκέψεις ότι η υιοθέτηση της οδηγίας θα οδηγήσει

σε κοινωνικό dumping. Όμως, η ηγεσία του συνδικάτου θεωρεί ότι η υιοθέτηση της Κοινωνικής Οδηγίας δεν απαγορεύει την υιοθέτηση μέτρων για την αντιμετώπιση του κοινωνικού dumping από τη νορβηγική κυβέρνηση. Παρόλα αυτά, τα υπόλοιπα μέλη του Συμβουλίου διαφώνησαν με τη θέση της ηγεσίας και ζήτησαν ως μέτρο πίεσης ενάντια στην εφαρμογή της Οδηγίας η Νορβηγία να ασκήσει ακόμη και veto.

Προς την κατεύθυνση αντιμετώπισης του κοινωνικού dumping κινείται, σύμφωνα με τους εμπνευστές της, η πρόταση για καθιέρωση εθνικού κατώτατου επιπέδου αποδοχών. Η πρόταση έγινε από την εργοδοτική οργάνωση των εμπορικών επιχειρήσεων. Μέχρι σήμερα οι κατώτατες αποδοχές καθορίζονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η πρόταση της εργοδοτικής πλευράς έγινε στα πλαίσια της συζήτησης για την εργασία των μεταναστών. Σύμφωνα με την εργοδοτική πλευρά, το σχέδιο κατώτατων αποδοχών θα μπορούσε να αντικαταστήσει το υφιστάμενο σχέδιο των εκτεταμένων συλλογικών συμφωνιών, όπως και τις διακρατικές συμφωνίες που περιορίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για άτομα από τα νέα κράτη μέλη της κοινότητας.

Σε αντίθεση με τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες στη Νορβηγία δεν υπάρχει θεσμικά κατοχυρωμένο εθνικό επίπεδο κατώτατων αποδοχών. Μέχρι πριν λίγα χρόνια το ζήτημα της ρύθμισης των χαμηλών αποδοχών ήταν κυρίως διευθέτηση μέσω των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, με τις κατώτατες αποδοχές να καθορίζονται από τις συλλογικές συμφωνίες. Όμως, ως επίπτωση από τους αυξανόμενους ρυθμούς εισόδου μεταναστευτικής εργασίας τα τελευταία χρόνια η Νορβηγία έκανε χρήση της ισχύουσας δυνατότητας, αλλά που ποτέ δεν είχε χρησιμοποιηθεί μέχρι πρότινος, επέκτασης του σκοπού των συλλογικών συμφωνιών.

Από το 2004 μέχρι το 2007 υπήρξαν τέσσερις συμφωνίες επέκτασης. Μέχρι στιγμής, σημεία της συλλογικής συμφωνίας για τους εργαζόμενους στις κατασκευές έχουν επεκταθεί για όλη τη χώρα. Επίσης τμήματα των συλλογικών συμφωνιών για τους εργαζόμενους κτιρίων, ηλεκτρισμού και μετάλλου έχουν εφαρμοστεί σε επιλεγμένες περιοχές της χώρας. Ο εργοδοτικός οργανισμός των εμπόρων υποστηρίζει ότι ένα θεσμικά κατοχυρωμένο επίπεδο κατώτατων αποδοχών είναι ένα καλύτερο όργανο καταπολέμησης του κοινωνικού dumping συγκρινόμενο με την επέκταση των συλλογικών συμφωνιών. Τούτο στηρίζεται στο γεγονός ότι το παρόν σύστημα επέκτασης των κοινωνικών συμφωνιών κάνει δύσκολο το έργο των επιχειρήσεων που δεν είναι συνηθισμένες στο Νορβηγικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, ώστε να βρουν πληροφόρηση και πλήρη κατανόηση των υποχρεώσεων που έχουν. Ένα εθνικό κατώτατο επίπεδο αποδοχών που θα εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις και σε όλους τους κλάδους θα είναι ευκολότερο να εφαρμοστεί.

Επίσης, για την εργοδοτική πλευρά του εμπορικού κλάδου ο καθορισμός ενός εθνι-

κά κατώτατου επιπέδου αποδοχών θα οδηγούσε στη διαμόρφωση ενός κατώτατου επιπέδου κοινωνικής ασφάλειας για όλους τους εργαζόμενους και θα καταπολεμούσε την εκμετάλλευση των εργαζομένων που εκτίθενται σε ένα ανταγωνισμό με χαμηλές αποδοχές εν τέλει, ειδικά σε τομείς όπου η κάλυψη μέσω συλλογικών συμφωνιών είναι χαμηλή. Παρόλα αυτά, το ενδεχόμενο ενός εθνικά κατοχυρωμένου κατώτατου επιπέδου αποδοχών είναι έντονα αντιδημοφιλές μεταξύ των συνδικάτων καθώς φοβούνται ότι έτσι θα στερηθούν της διαπραγματευτικής τους ικανότητας.

Από την άλλη πλευρά, συμφωνία υπήρξε σε γενικές γραμμές μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σχετικά με τις προτάσεις της κυβέρνησης που έχουν ως στόχο τη μείωση των ατόμων που εξαρτώνται από την προνοιακή πολιτική και την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Οι κυβερνητικές προτάσεις παρουσιάστηκαν με τη μορφή του λευκού βιβλίου για την εργασία, την πρόνοια και την ένταξη. Ο κύριος στόχος είναι η μείωση της φτώχειας με τη προσέλκυση περισσότερων ατόμων, ώστε να αποφύγουν τα προνοιακά επιδόματα και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Στη Νορβηγία περίπου 700 χιλιάδες είναι όσοι παίρνουν διάφορα επιδόματα και είναι εκτός αγοράς εργασίας και μάλιστα ο εν λόγω δείκτης παρουσιάζει αυξητικές τάσεις. Η μεγαλύτερη ομάδα είναι τα άτομα που παίρνουν αναπηρική σύνταξη, τα οποία ανέρχονται στις 319 χιλιάδες. Άλλη μεγάλη ομάδα συνιστούν οι εργαζόμενοι που απουσιάζουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας. Σύμφωνα με την κυβέρνηση, περίπου 500 χιλιάδες ανθρωποέτη χάνονται κάθε χρόνο λόγω ανικανότητας και ασθένειας. Αυτό μπορεί να συγκριθεί με τα 1.962.000 ανθρωποέτη της αγοράς εργασίας της χώρας, συνεπώς η απουσία από την εργασία είναι σε πολύ υψηλά ποσοστά.

Η αρχή για την επανένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας είναι η αντίληψη ενός «προνοιακού συμβολαίου». Τούτο συνεπάγεται την επένδυση με δικαιώματα και υποχρεώσεις για το άτομο, όπως και για την πολιτεία σχετικά με την παροχή προνοιακών υπηρεσιών. Τούτο σημαίνει ότι τα άτομα ωθούνται στο να επιδιώκουν ενεργητικά την απόκτηση απασχόλησης, ενώ σε αντίθετη περίπτωση ενδέχεται να χάσουν τα δικαιώματά τους. Από τα προτεινόμενα μέτρα τα σημαντικότερα είναι: Πρώτον, αλλαγές αναφορικά με τη πρόσβαση όσων παίρνουν επιδόματα σε διαφορετικούς τύπους μέτρων για ένταξη στην αγορά εργασίας. Η πρόσβαση σε διαφορετικούς τύπους προνοιακών υπηρεσιών γενικά καθορίζεται από το αν ο χρήστης ορίζεται ως άτομο με ελαττωμένη απασχολησιμότητα ή ως άτομο που αναζητεί εργασία, καθώς και από τον τύπο των επιδομάτων που λαμβάνει. Στο εξής, και σε αντίθεση με ό,τι ίσχυε, λαμβάνοντας ένα τύπο επιδομάτων δεν θα αποκλείεται ο χρήστης από άλλους τύπους επιδομάτων και σχεδίων.

Επίσης, άτομα με χρόνια ασθένεια, που, με βάση τα ισχύοντα, δεν έχουν άλλη εναλλακτική δυνατότητα εκτός από τη σύνταξη, ενθαρρύνονται στο εξής να επιστρέψουν

στην εργασία και η κυβέρνηση προτείνει την αποζημίωση εκείνων των επιχειρήσεων που απασχολούν άτομα με μειωμένη απασχολησιμότητα. Επιπλέον, με τα νέα μέτρα θα υπάρξει ευκρινέστερος διαχωρισμός μεταξύ αυτών που θέλουν να είναι απασχολήσιμοι και αυτοί που δεν είναι. Τα άτομα που θεωρείται ότι είναι ανάκαινα να επιδιώξουν οποιαδήποτε δουλειά τότε θα έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν κανονική σύνταξη αναπηρίας.

Τέλος, θα διαμορφωθεί ένα νέο πρόγραμμα για εκείνους που δεν έχουν συσσωρεύσει δικαιώματα μέσω του εθνικού ασφαλιστικού συστήματος. Τέτοια άτομα συχνά έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και μεγάλο βαθμό κοινωνικής ανασφάλειας. Το πρόγραμμα στοχεύει να δώσει κοινωνική ασφάλεια στους δικαιούχους με ένα περισσότερο προβλέψιμο εισόδημα, ενώ την ίδια στιγμή τους δίνεται η δυνατότητα να αυξήσουν τα τυπικά και μη τυπικά τους προσόντα. Το λευκό βιβλίο έγινε θετικά αποδεκτό από τις εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας, διότι οι εργοδότες θεωρούν ότι θα βελτιωθεί η απασχολησιμότητα των δικαιούχων επιδομάτων. Θετικά διάκεινται και τα συνδικάτα με τις προτεινόμενες μετατροπές στο υπάρχον καθεστώς κοινωνικής πρόνοιας, όπως αυτές αντιμετωπίζονται στο λευκό βιβλίο.

Στο ζήτημα των συνθηκών εργασίας, οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν στον τρόπο εισαγωγής του ευρωπαϊκού πλαισίου για την καταπολέμηση του στρες στους χώρους εργασίας. Ομάδα εργασίας με εκπροσώπους από τις οργανώσεις των κοινωνικών συνομιλητών θα δίνει αναφορά στους ευρωπαϊκούς οργανισμούς για την πρόοδο των μέτρων, καθώς επίσης θα είναι υπεύθυνη για την πρόταση και άλλων σχετικών μέτρων. Οι κοινωνικοί συνομιλητές εξέδωσαν ένα οδηγό, ο οποίος δίνει έμφαση στο γεγονός ότι η καταπολέμηση του στρες στους χώρους εργασίας αποτελεί εξίσου σπουδαίο στόχο για μια επιχείρηση, όπως άλλοι επαγγελματικοί κίνδυνοι. Επιπλέον, ο οδηγός υπογραμμίζει την ανάγκη ώστε οι επιχειρήσεις να διαμορφώνουν συνεχείς και προστατευτικές της υγείας και ασφάλειας δραστηριότητες, οι οποίες επίσης περιλαμβάνουν μέτρα καταπολέμησης του στρες.

Επιπλέον, δίνεται έμφαση στη σπουδαιότητα της συνεργασίας μεταξύ των εργαζομένων καθώς και των υπευθύνων ασφαλείας σε επίπεδο επιχείρησης. Από τους παράγοντες που επηρεάζουν το στρες στην εργασία είναι, μεταξύ άλλων, η ενθάρρυνση της συμμετοχής, η εστίαση του τρόπου οργάνωσης της εργασίας και της εξέτασης των υπαρχουσών διευθετήσεων του εργασίμου χρόνου σε σχέση με την αξιολόγηση της προστασίας από το στρες και τέλος, της διευκρίνισης εντολών και προσδοκιών που σχετίζονται με τους εργασιακούς στόχους, δίνοντας στους εργαζόμενους την γνώση σε σχέση με το αποτέλεσμα της εργασίας τους.

Ως προς τις εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αξίζει να σημειωθεί ότι κατά 2007 υπογράφηκαν μεγάλης κλίμακας συλλογικές συμβάσεις στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Κατά κύριο λόγο οι συλλογικές συμβάσεις

περιείχαν ρυθμίσεις σχετικές με τον καθορισμό των ετήσιων αποδοχών των εργαζομένων. Στο δημόσιο τομέα συμφωνήθηκαν μεσοσταθμικές αυξήσεις αποδοχών μεταξύ 4,8% και 4,9%. Το σύνολο των εργατικών και εργοδοτικών εκπροσώπων εξέφρασε την ικανοποίησή του για τη συμφωνία, ενώ δύο από τα τρία μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας, η Συνομοσπονδία των Συνδικάτων (LO) και η Συνομοσπονδία των Επαγγελματικών Ενώσεων (YS) εξέφρασαν την ικανοποίησή τους ότι στις συμφωνίες ελήφθη υπόψη και η διάσταση του φύλου. Η αύξηση στις αποδοχές στο δημόσιο είναι σημαντικά υψηλότερη από την αντίστοιχη στον ιδιωτικό τομέα, ενώ επιπλέον αποτελεί τη βάση και το οικονομικό πλαίσιο μέσα στο οποίο κινούνται οι διαπραγματεύσεις τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τους εργάτες στη βιομηχανία.

#### **12.4. Εργατικό Δίκαιο**

Η κυβέρνηση ανακοίνωσε μια σειρά από μέτρα που στοχεύουν στην καταπολέμηση του κοινωνικού dumping. 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 συνέπεια με τα όσα προβλέπουν οι συλλογικοί όροι εργασίας. Αν και τα συνδικάτα εξέφρασαν την υποστήριξή τους στα κυβερνητικά μέτρα, οι εργοδότες αντέδρασαν στις προτάσεις αυτές. Η εν λόγω κυβερνητική πρόθεση για προστασία από τον κοινωνικό αποκλεισμό είναι απόρροια κατά κύριο λόγο της εισόδου σημαντικού αριθμού εργαζόμενων μεταναστών.

Με την ισχύ των κυβερνητικών εξαγγελιών οι εταιρείες που προσλαμβάνουν τις υπηρεσίες κατόπιν ενοικίασης από άλλες εταιρείες θα αναλαμβάνουν την υποχρέωση ώστε οι υπεργολαβικές εταιρείες να εφαρμόζουν τα όσα προβλέπουν οι συλλογικές συμφωνίες. Επιπλέον το shop steward (εκπρόσωπος εργαζομένων) στην εταιρεία που ενοικιάζει υπηρεσίες από άλλες θα έχει το δικαίωμα να επιβλέπει τις αποδοχές και τις συνθήκες εργασίας τόσο των εργαζομένων στην εταιρεία, όσο και των εργαζομένων στις υπεργολαβικές επιχειρήσεις. Το δικαίωμα της επιθεώρησης έχει ο shop steward εφόσον ο χώρος εργασίας καλύπτεται από συλλογική σύμβαση και εφόσον εκπροσωπεί το συνδικάτο το οποίο υπέγραψε τη συλλογική σύμβαση.

Η εν λόγω κυβερνητική πρωτοβουλία συνάντησε την αντίδραση των εργοδοτών, οι οποίοι επισημαίνουν ότι η παρακολούθηση για την εφαρμογή των νόμων πρέπει να είναι στη δικαιοδοσία δημοσίων αρχών και όχι ιδιωτικών, όπως οι εταιρείες και τα shop stewards. Αντίθετα, τα συνδικάτα εξέφρασαν την υποστήριξή τους στην κυβερνητική πρωτοβουλία. Επιπλέον, η κυβέρνηση αποφάσισε την αποτελεσματικότερη παρακολούθηση των εταιρειών ενοικίασης εργαζομένων, οι οποίες θα πρέπει να έχουν την επίσημη εξουσιοδότηση πριν προχωρήσουν σε πρόσληψη προσωπικού. Μάλιστα, στα τέλη του 2006 το ανώτατο δικαστήριο της χώρας εξέδωσε απόφαση,

η οποία αφορούσε στη χρήση της ενοικίασης εργαζομένων με τη μορφή της «ετοιμότητας (stand by)» εργαζομένων. Η απόφαση ενδυναμώνει την αρχή ότι οι ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι δεν πρέπει να πληρώνουν υπάρχουσες οργανικές θέσεις του εργατικού δυναμικού και ορίζει πότε η αναπλήρωση εργαζόμενου ή τα συμβόλαια ετοιμότητας μπορεί νόμιμα να χρησιμοποιούνται. Η απόφαση καθιστά δυσκολότερη για τους εργοδότες την χρήση αναπληρωτών εργαζόμενων για εργασιακές ελλείψεις, που είναι μια συνήθης πρακτική και που παρατηρείται σε διάφορους τομείς των δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών, όπως στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας. Η απόφαση του δικαστηρίου στηρίχθηκε στην αρχή ότι η ανάγκη για μόνιμη παροχή μιας υπηρεσίας από έναν εργοδότη δεν μπορεί να αντιμετωπίζεται με προσωρινή απασχόληση. Ο εργοδότης ισχυρίστηκε ότι οι απουσίες λόγω ασθένειας των εργαζομένων της επιχείρησης ήσαν εκείνες όπου έκαναν απαραίτητη τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης. Αντίθετα, το δικαστήριο αποφάσισε, συνυπολογίζοντας το μέγεθος της επιχείρησης, που ήταν ένα μεγάλο νοσοκομείο, ότι η απουσία σε μόνιμη βάση ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων λόγω ασθένειας δεν ήταν επαρκής λόγος για τη χρήση προσωρινής απασχόλησης.

Η απόφαση δεν καθιστά τη χρήση προσωρινής απασχόλησης στους τομείς της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας παράνομη, όμως θέτει συγκεκριμένα όρια για τη χρήση τέτοιων συμβολαίων. Η χρήση τέτοιας απασχόλησης επιτρέπεται μόνο στις περιπτώσεις όπου υπάρχει επείγουσα, αλλά προσωρινή ανάγκη για εργασία. Διακυμάνσεις της εργασιακής ροής ως αποτέλεσμα προβλεπόμενων διακυμάνσεων δεν είναι ικανά πεδία για τη χρήση της προσωρινής απασχόλησης, ούτε επίσης η ύπαρξη μακροχρόνιων επιπέδων αποχής από την εργασία λόγω ασθένειας.

Επίσης, στο πεδίο των συνθηκών εργασίας, νέα νομοθεσία σκοπεύει στην προστασία εργαζομένων που αναφέρουν κακοδιοίκηση στις επιχειρήσεις που εργάζονται. Το εν λόγω μέτρο έγινε αποδεκτό από εργαζόμενους και εν μέρει από εργοδότες. Στόχος είναι η αποκάλυψη ανεπιθύμητων πρακτικών στο εσωτερικό μιας επιχείρησης. Τα αντίποινα εξ αυτού του γεγονότος στους εργαζόμενους απαγορεύονται. Επιπλέον, με το νέο μέτρο είναι υποχρέωση των εργοδοτών να διευκολύνουν αντίστοιχες κινήσεις των εργαζόμενων.

Ωστόσο κριτική υπήρξε στους κόλπους των εργοδοτών και των εισαγγελέων της χώρας στο σχέδιο νόμου που απαγορεύει την είσοδο των εργοδοτών στο ηλεκτρονικό ταχυδρομείο των εργαζομένων. Δεν υπάρχει πλέον διαχωρισμός προσωπικού και επαγγελματικού email. Με το παραπάνω μέτρο συμφωνούν τα συνδικάτα και η Αρχή Προστασίας Δεδομένων. Αντίθετα αντιδρούν οι εργοδότες που θεωρούν ότι όλος ο εξοπλισμός ανήκει στην ιδιοκτησία της επιχείρησης και ότι θα δημιουργηθούν πρακτικά προβλήματα. Επίσης αντιδρούν οι εισαγγελείς λόγω δυσκολίας εντοπισμού του ηλεκτρονικού εγκλήματος.

## 12.5. Ισότητα Ανδρών - Γυναικών

Στο πεδίο των πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων, βάσει σχετικής έκθεσης που εκδόθηκε στις αρχές του 2007, επιβεβαιώθηκε ότι παραμένει η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις αποδοχές και δεν μεταβλήθηκε σημαντικά σε σχέση με το 1998. Οι μέσες αποδοχές των γυναικών αντιστοιχούν στο 84,7% εκείνων των ανδρών με τον ιδιωτικό τομέα να παρουσιάζει την μεγαλύτερη απόκλιση και στον οποίο οι αποδοχές των γυναικών αντιστοιχούν στο 83,8% των ανδρών συναδέλφων τους. Η διαφορά στις αποδοχές μεταξύ των δύο φύλων είναι μεγαλύτερη στον κλάδο παροχής οικονομικών υπηρεσιών (οι αποδοχές των γυναικών αντιστοιχούν στο 70,6% των αντίστοιχων των ανδρών συναδέλφων τους) και μικρότερη στον κλάδο της εκπαίδευσης (ειδικά σε πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπου οι αποδοχές των γυναικών αντιστοιχούν στο 96,7% των ανδρών συναδέλφων τους). Στον βιομηχανικό κλάδο οι αποδοχές των γυναικών αντιπροσωπεύουν το 88,4% των αντίστοιχων αμοιβών των ανδρών.

Σε γενικές γραμμές η διαφορά στις αποδοχές είναι μεγαλύτερη όσο αυξάνει το εκπαιδευτικό επίπεδο και ανεβαίνει το επίπεδο κατοχής διευθυντικής θέσης. Η εξήγηση που δίνεται για το γεγονός ότι οι γυναίκες απολαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές στις διοικητικές ευθύνες εργασίας συγκριτικά με τους άνδρες, είναι ότι οι άρρενες διευθυντές καταλαμβάνουν υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία των επιχειρήσεων από ότι οι γυναίκες. Η εξήγηση που δίνεται για τη διαφορά αποδοχών όσο αυξάνει το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ότι οι άνδρες εργαζόμενοι φαίνεται να επιλέγουν τεχνικής ειδίκευσης αντικείμενα, τα οποία οικονομικά αξιολογούνται υψηλότερα από τις σπουδές στους τομείς της υγείας και της κοινωνικής προστασίας.

Επίσης η διαφορά στις αποδοχές είναι χαμηλή, όταν υπολογίζονται μόνο οι βασικές αποδοχές που συμφωνούνται στις συλλογικές συμφωνίες, ενώ αυξάνει όταν συνυπολογιστούν τα επιδόματα, τα συστήματα ευέλικτων αποδοχών, καθώς και η αποζημίωση από την υπερωριακή απασχόληση. Αν και οι κοινωνικές οργανώσεις έχουν θέσει ως βασική προτεραιότητα την εξάλειψη των διαφορών στις αποδοχές μεταξύ των φύλων δεν έχουν ακόμη επιτύχει να διαμορφώσουν τις κατάλληλες αλλαγές στα ζητήματα των αποδοχών. Για το λόγο αυτό η κυβέρνηση δημιούργησε μια επιτροπή για θέματα ισότητας, η οποία θα έχει σκοπό μεταξύ άλλων την εισήγηση μέτρων που θα επιτυγχάνουν τις ίσες αποδοχές για ίση εργασία ανδρών και γυναικών.

## 12.6. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων

Προς το τέλος του 2006 συζητήθηκε ιδιαίτερα έντονα η περίπτωση της διαφαινόμενης συγχώνευσης των δυο μεγαλύτερων εταιριών της χώρας στη βιομηχανία πετροχημικών. Πρόκειται για τις εταιρίες Statoil και Norsk Hydro, το μέγεθος και οι δυνατότητες των οποίων έχουν ως αποτέλεσμα σε περίπτωση συγχώνευσης τους

τη δημιουργία του μεγαλύτερου ομίλου εμπορίας και επεξεργασίας πετρελαίου και αερίου στον κόσμο. Η εταιρία που θα προέλθει από την εξέλιξη αυτή θα δραστηριοποιείται σε 40 περίπου χώρες απασχολώντας περίπου 31.000 εργαζόμενους.

Ως εκ τούτου η απόφαση της συγχώνευσης έχει εξαρχής σημαντικές πολιτικές και οικονομικές προεκτάσεις. Επισημαίνεται ότι η Statoil είναι η μεγαλύτερη εταιρία στον κλάδο στη Νορβηγία απασχολώντας περίπου 25.000 εργαζόμενους παγκοσμίως. Το κράτος αποτελεί το βασικό μέτοχο της εταιρίας κατέχοντας το 70,9% του μετοχικού κεφαλαίου. Η Norsk Hydro αποτελεί επίσης μια πολυεθνική εταιρία πετροχημικών και τον τρίτο παραγωγό αλουμινίου στον κόσμο. Η επιχείρηση απασχολεί 33.000 εργαζόμενους διεθνώς. Και στην περίπτωση της Norsk Hydro το κράτος κατέχει υψηλά μερίσματα στο κεφάλαιο της επιχείρησης έχοντας υπό τον έλεγχο του το 43,8% των μετοχών.

Στο πλαίσιο αυτό η απόφαση σχετίζεται άμεσα με τους κυβερνητικούς χειρισμούς και τις πολιτικές αποφάσεις για την κατεύθυνση βιομηχανικής πολιτικής που προκρίνεται για το μέλλον της χώρας και του κλάδου. Η είδηση για την σκοπιμότητα και το ενδεχόμενο της συγχώνευσης σε γενικές γραμμές βρίσκει σύμφωνα όλα τα πολιτικά κόμματα της χώρας, ιδιαίτερα μετά τη δήλωση του πρωθυπουργού Jens Stoltenberg ότι το κράτος θα διατηρήσει τα μερίσματα του στη νέα εταιρία και το πλειοψηφικό πακέτο των μετοχών (67%). Η πρόθεση μάλιστα ανάμειξης των συνδικάτων και των εργαζόμενων στο πρόγραμμα της συγχώνευσης ενίσχυσε τα ερείσματα της επιλογής να συγχωνευθούν οι δύο εταιρίες. Στο ίδιο πνεύμα κινήθηκαν και οι απόψεις του Συνδέσμου της Νορβηγικής Βιομηχανίας Πετρελαίου (NHO), ο οποίος επισήμανε ότι η απόφαση αυτή θα ενισχύσει σημαντικά την ανταγωνιστικότητα της εγχώριας βιομηχανίας διεθνώς.

### **12.7. Απεργίες**

Κατά το 2006 έλαβαν χώρα 13 απεργίες και χάθηκαν 150.000 ημέρες εργασίας δημιουργώντας ένα κλίμα αύξησης της απεργιακής δράσης.

Στις αρχές του 2006 πραγματοποιήθηκε μεγάλη αναστάτωση στα αεροδρόμια της χώρας εξαιτίας της απεργίας των πιλότων των σκανδιναβικών αερογραμμών (SAS) και ειδικότερα της θυγατρικής αυτής στη Νορβηγία SAS - Braathens. Η απεργία δεν πραγματοποιήθηκε με τον τυπικό τρόπο και δεν ακολούθησε τις τυπικές και προβλεπόμενες διαδικασίες. Στην πραγματικότητα αρκετοί πιλότοι της εταιρίας (περίπου το 20%) δήλωσαν αιφνίδια ασθένεια. Η εκδήλωση ωστόσο της ασθένειας προέκυψε ταυτόχρονα με την απεργία των Δανών πιλότων της SAS, η οποία κρίθηκε παράνομη και καταχρηστική από το αρμόδιο δικαστήριο της Σουηδίας.

Η απεργία πραγματοποιήθηκε ως αντίδραση στα σχέδια της διεύθυνσης να μεταφέρει τα δικαιώματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης των εργαζομένων από το επίπεδο του ομίλου της SAS στο επίπεδο της κάθε θυγατρικής στις τρεις χώρες της



σκανδιναβικής. Με τον τρόπο αυτό τα συνδικάτα φοβούνται ότι θα μειωθεί η διαπραγματευτική τους ισχύ και δύναμη αποκεντρώνοντας το εύρος της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε περιφερειακό επίπεδο.

Άξια αναφοράς ήταν και η απεργία στις τράπεζες, η οποία πραγματοποιήθηκε με αφορμή την υπογραφή της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η απεργία διήρκεσε 10 ημέρες και έληξε με την παρέμβαση της κυβέρνησης, η οποία επέβαλλε την λύση της υποχρεωτικής διαιτησίας σε περίπτωση που οι εργοδότες και τα συνδικάτα δεν καταλήξουν σε κοινή συμφωνία.

Πιο συγκεκριμένα στα τέλη του Μαΐου του 2006 το συνδικάτο των εργαζόμενων στις τράπεζες και τις ασφαλιστικές εταιρίες προχώρησε στην πραγματοποίηση απεργιακής δράσης και ενώ είχε ήδη αρχίσει ο κύκλος των διαπραγματεύσεων για την συλλογική σύμβαση εργασίας του κλάδου. Αφορμή στάθηκε η πρόταση των συνδικάτων να ενταχθεί το επικουρικό ταμείο ασφάλισης των τραπεζοϋπαλλήλων στο περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας και η αύξηση των μισθών κατά 4% περιλαμβάνοντας και τις πρόσθετες/ έκτακτες αποδοχές. Για τους εργοδότες το ταμείο επικουρικής ασφάλισης θα πρέπει να είναι αντικείμενο διαχείρισης από ειδικά στελέχη της διεύθυνσης.

Η εν λόγω απεργία αποτελούσε τον τερματισμό μιας κατάστασης παγιωμένης εργασιακής ειρήνης 30 περίπου ετών. Η κυβέρνηση επικαλούμενη λόγους εθνικού συμφέροντος επέβαλλε υποχρεωτική διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας στους κοινωνικούς συνομιλητές τερματίζοντας την απεργία, γεγονός το οποίο και δυσσάρεστησε έντονα την πλευρά των συνδικάτων.

## **12.8. Συνδικάτα**

Τον Σεπτέμβριο του 2006 δημιουργήθηκε το νέο συνδικάτο στον κλάδο της ενέργειας. Το νέο συνδικάτο (*Industri og Energi, IE*) προέκυψε ύστερα από τη συγχώνευση του Συνδικάτου Εργαζομένων στη Χημική Βιομηχανία (*NKIF*) και του Συνδικάτου Εργαζομένων στα Πετροχημικά (*NOPEF*). Αξίζει να σημειωθεί ότι και τα δύο εν λόγω συνδικάτα εντάσσονται στις δυνάμεις της κορυφαίας οργάνωσης, της LO. Το νέο συνδικάτο διαθέτει περίπου 46.000 μέλη και από πλευράς δύναμης συνιστά το πέμπτο κατά σειρά ισχυρότερο συνδικάτο της LO.

## **13. Ισπανία**

### **13.1. Γενικό πλαίσιο**

Η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ισπανία εμφανίζει πολλά κοινά σημεία με την ελληνική περίπτωση: Πολύχρονη πολιτική αναστάτωση και απουσία δημοκρατικών θεσμών, πατερναλιστική προσέγγιση του κράτους απέναντι στις εργασια-

κές σχέσεις και στα συνδικάτα, καθυστερημένη ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας, ισχυροί οικογενειακοί δεσμοί, παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της παραγωγής, υψηλή συμμετοχή της γεωργίας και της αυτοαπασχόλησης στην οικονομία και στην συνολική απασχόληση, υψηλή ανεργία κτλ. Επιπρόσθετα από τη δεκαετία του 1990 παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες κατά βάση χαρακτηρίζονται από μια σαφή κατεύθυνση ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας και αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τα πιο ορατά συμπτώματα των συγκεκριμένων αλλαγών και κατευθύνσεων περιλαμβάνουν:

- Την διαχρονική επέκταση και την ακαμψία προς τα κάτω της περιστασιακής εργασίας, η οποία αντιστοιχεί στα υψηλότερα επίπεδα εντός της Ένωσης,
- Την ύπαρξη υψηλών ποσοστών ανεργίας ιδιαίτερα σε ορισμένες περιφέρειες (πχ. Ανδαλουσία) και στους νέους,
- Τη σταδιακή αύξηση του αριθμού των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και των ασκήσεων αναδιάρθρωσης από πλευράς πολλών επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα,
- Τη διατήρηση των μισθών (και κυρίως των κατώτατων) σε χαμηλά διεθνώς επίπεδα,
- Την ύπαρξη προβλημάτων κοινωνικής ένταξης των μεταναστών,
- Την εμφάνιση σοβαρών περιφερειακών και ενδο-περιφερειακών ανισοτήτων στην κατανομή του εισοδήματος<sup>51</sup>.

Παρά τις ποικίλες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και το εργατικό δίκαιο από το 1984 και εντεύθεν η αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας τόσο ως προς την κατανομητική της λειτουργία όσο και ως προς τη λειτουργία της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης εμφανίζει σοβαρά προβλήματα με την ανεργία, την υποαπασχόληση και την μισθολογική ανισότητα να εξακολουθούν να αποτελούν τα κυρίαρχα ζητήματα αντιπαράθεσης μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτών και κράτους. Τα προβλήματα αυτά φαίνεται να αποτελούν το τίμημα της διαδικασίας εκσυγχρονισμού της ισπανικής οικονομίας και της προσπάθειας ευθυγράμμισης της δημόσιας πολιτικής στους στόχους της Λισαβόνας.

Τα τελευταία χρόνια οι προανατολισμοί αυτοί της δημόσιας πολιτικής έχουν προκαλέσει την αντίθεση των εργαζομένων με αποτέλεσμα η χώρα να εμφανίζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά απεργιακής δράσης στην Ευρώπη με πιο χαρακτηριστικές τις απεργίες του 2002 ενάντια στην απόπειρα μεταρρύθμισης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων. Θα πρέπει ωστόσο

---

51. Δες σχετικά την πρόσφατη ανάλυση των Simon & Ramos & Sanroma (2006).

να τονιστεί ότι η εξέλιξη αυτή δεν συνεπάγεται την εμφάνιση αντίστοιχων τάσεων ενδυνάμωσης των συνδικάτων. Η συνδικαλιστική πυκνότητα εξακολουθεί να είναι χαμηλή (16%) και η τάση μεταφοράς του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο διευρύνεται με τη σύναψη περίπου 4.000 σχετικών συμβάσεων το 2006. Οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ισπανία κατά την περίοδο 2006-07<sup>52</sup>.

### 13.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Μετά από 4 χρόνια μείωσης του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από τις ρυθμίσεις για τις ομαδικές απολύσεις, το 2005 παρατηρείται μια αύξηση της τάξης του 11,7% σε σχέση με το 2004. Οι περισσότερες από τις περιπτώσεις των εργαζομένων που καλύπτονταν από τις ρυθμίσεις περιελάμβαναν τη διακοπή ή την αναστολή της ισχύος της σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους πρώτους 11 μήνες του 2005 ο αριθμός των εργαζομένων που εντάχθηκαν στις διαδικασίες ρύθμισης των ομαδικών απολύσεων ανέρχονταν σε 60.624. Το 81,4% των εργαζομένων αυτών απολύθηκε με διαδικασίες που προβλέπονταν από το νόμο, ενώ το υπόλοιπο 18,5% απολύθηκε με μη αποδεκτά νομικές διαδικασίες. Από τους εργαζόμενους που καλύπτονταν από το θεσμικό πλαίσιο για τις ομαδικές απολύσεις το 70,7% ήταν άνδρες και μόλις το 29,3% ήταν γυναίκες. Ο τομέας με τις περισσότερες αιτήσεις ένταξης σε διαδικασίες ομαδικών απολύσεων ήταν η βιομηχανία (66,9%) και ακολουθούν με μεγάλη διαφορά οι υπηρεσίες (19%), η γεωργία (12%) και οι κατασκευές (2%). Οι βασικοί λόγοι που οδήγησαν τις περισσότερες επιχειρήσεις στη διαδικασία αυτή ήταν κατά σειρά σπουδαιότητας:

- Εφαρμογή οικονομικών μέτρων (27,2%)
- Τεχνικοί-οργανωτικοί λόγοι που αφορούν την παραγωγική διαδικασία (21,2%)
- Λόγοι ανωτέρας βίας (17,5%)
- Χρηματοοικονομικά προβλήματα (13%)
- Τεχνικοί λόγοι (12%)
- Άλλοι λόγοι (7,6%).

Ο στόχος της ένταξης στις διαδικασίες ομαδικών απολύσεων ήταν ο τερματισμός της παραγωγής (47%), η μείωση του εργατικού δυναμικού (35,5%), ο τερματισμός της δραστηριότητας ή η διακοπή της σύμβασης εργασίας (14,4%), η αλλαγή στο ωράριο εργασίας (2,3%) και άλλοι στόχοι (0,8%). Απέναντι στις εξελίξεις αυτές τα

---

52. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για την Ισπανία αναλαμβάνει το CIEM (Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterraneo) με υπεύθυνο τον Pilar Ganigas.

συνδικάτα τονίζουν την σημασία της διατήρησης των υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης των τελευταίων ετών και την άνοδο της παραγωγικότητας ως προς αυτό. Παράλληλα εκφράζουν την ανησυχία τους για τις χαμηλές επιδόσεις στον τομέα της ενίσχυσης της σταθερότητας της απασχόλησης και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Τα ευρήματα μιας σχετικής έρευνας για τις συνθήκες διαβίωσης στην Ισπανία συνηγορούν στις ανησυχίες αυτές, καθώς αναδεικνύουν έναν αριθμό θεμάτων υψίστης σημασίας για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική. Από την έρευνα προέκυψε ότι εντοπίζονται τα εξής ανησυχητικά συμπτώματα:

- Υψηλό ποσοστό αποχωρήσεων-απολύσεων (ιδιαίτερα στους νέους),
- Ύπαρξη ενός υψηλού κινδύνου φτώχειας για τους ανθρώπους ηλικίας κάτω των 16 και άνω των 65 ετών και
- Ευρύ χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα (Survey of Living Conditions, SLC) πραγματοποιείται σε ετήσια βάση και σε δείγμα νοικοκυριών από όλες τις χώρες της ΕΕ. Ο βασικός σκοπός της έρευνας είναι να παρέχει ενημέρωση για τις διαγραφόμενες τάσεις πάνω στα θέματα κατανομής του εισοδήματος, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, ώστε να αποτελέσει μια βάση σύγκρισης ανάμεσα στις διάφορες χώρες-μέλη της Ένωσης.

Στην περίπτωση της Ισπανίας το δείγμα της έρευνας αφορούσε 15.000 νοικοκυριά κατά μήκος της χώρας και η μεθοδολογική οργάνωση της έγινε με τρόπο που να αντιστοιχεί στην Ευρωπαϊκή Έρευνα Νοικοκυριών (European Household Panel Survey, ECHP). Σύμφωνα με την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της έρευνας αποκαλύπτεται ότι οι περισσότεροι νέοι αλλάζουν εργασία με στόχο να βρουν μια καταλληλότερη με τα προσόντα και τις επιθυμίες τους εργασία (43,0%), αλλά και γιατί η σύμβαση τους έληξε (36,9%). Οι άνδρες σε υψηλότερα ποσοστά αλλάζουν εργασία για να βρουν μια καλύτερη σε σχέση με τις γυναίκες (46,7% σε σύγκριση με 38,2% αντίστοιχα).

Η συχνή αλλαγή θέσης εργασίας αποτελεί σύμπτωμα που δεν σχετίζεται με το επίπεδο εκπαίδευσης αν και οι εργαζόμενοι με υψηλότερη ειδίκευση αλλάζουν θέση εργασίας για να βρουν καταλληλότερη θέση εργασίας συχνότερα από τους εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης (41,9% σε σύγκριση με 31,5% αντίστοιχα). Εργασιακή σταθερότητα εντοπίζεται μόνο για τους εργαζόμενους ώριμης εργασιακά ηλικίας (45-64 ετών).

Αναφορικά με το εισόδημα η έρευνα διαπιστώνει ότι το μέσο καθαρό εισόδημα των νοικοκυριών της χώρας αντιστοιχεί σε 21,551 ευρώ, ενώ το κατά κεφαλήν εισόδημα ανέρχεται σε 7,591 ευρώ. Οι μικτές ωριαίες αποδοχές των γυναικών είναι κατά 9,4%

χαμηλότερες από τον εθνικό μέσο όρο, ενώ αντίθετα οι αντίστοιχες αποδοχές των ανδρών είναι κατά 6,3% υψηλότερες των μέσων εθνικών. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται ότι η διαφορά στις μικτές αποδοχές ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι κατά 17,3% υψηλότερες στους άνδρες. Σε ποσοστιαία βάση αυτό αντιστοιχεί σε μια αναλογία 112,9 των ανδρών έναντι 80,6 των γυναικών.

Τέλος από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι το 19% του πληθυσμού βρίσκεται κάτω από το σχετικό όριο φτώχειας με τις γυναίκες να επιδεικνύουν υψηλότερα ποσοστά έναντι των ανδρών (20,8% έναντι 19% αντίστοιχα). Η φτώχεια επίσης εντοπίζεται στις ακραίες ηλικιακές ομάδες του εργατικού δυναμικού (κάτω των 16 και άνω των 65 ετών) με την ύπαρξη υψηλών σχετικών ποσοστών (29,6% και 24,3% αντίστοιχα). Ακόμη κατηγορίες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν εντονότερο πρόβλημα φτώχειας είναι οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (32,2%).

Σε γενικές γραμμές όσο χαμηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερος είναι και ο κίνδυνος φτώχειας. Άλλοι ενδιαφέροντες δείκτες για την φτώχεια και τη δεινή οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών είναι τα εξής αποτελέσματα:

- Το 44% των νοικοκυριών δεν μπορούν να κάνουν διακοπές για οικονομικούς λόγους
- Το 7% δεν είναι ικανό να αγοράσει αυτοκίνητο
- Μόνο το 60% των νοικοκυριών ισχυρίζεται ότι έχει την ικανότητα να ανταποκριθεί σε απρόσμενα έξοδα και δαπάνες.

Στο πλαίσιο των ευρημάτων αυτών τον Απρίλιο του 2006 η Ισπανική κυβέρνηση, οι εργοδοτικές και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υπέγραψαν μια προκαταρκτική συμφωνία ενόψει της διαμόρφωσης μιας νέας νομοθετικής πρότασης για τη ρύθμιση της προσωρινής εργασίας. Η προτεινόμενη νέα νομοθεσία σκοπεύει να ελέγξει τη διευρυμένη χρήση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης στην ισπανική αγορά εργασίας. Παράλληλα η προτεινόμενη νομοθεσία κάνει πιο ελκυστική την μετατροπή συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης σε αορίστου χρόνου, καθώς προβλέπει στην περίπτωση αυτή την μείωση των άμεσων φόρων εισοδήματος.

Στο επίπεδο της προώθησης της απασχόλησης και της προαγωγής των εργασιακών σχέσεων παρατηρούνται σημαντικά βήματα κατά το 2007 σε μια σειρά από κλάδους της ισπανικής οικονομίας.

Αναφορικά με την κατ' οίκον μισθωτή απασχόληση, στα τέλη του υπό εξέταση έτους η Κυβέρνηση παρουσίασε ένα σχέδιο Νόμου με περιεχόμενο την ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας των 270.000 περίπου οικιακών μισθωτών της χώρας, οι οποίοι στην συντριπτική τους πλειοψηφία είναι γυναίκες (94%), πολλές από τις οποίες, μάλιστα, είναι μετανάστριες.

Εκτός από το ζήτημα της αποζημίωσης για απόλυση, το οποίο θα αποτελέσει αντικείμενο επόμενης κυβερνητικής πρωτοβουλίας, βασικοί άξονες της συγκεκριμένης νομοθετικής ρύθμισης είναι: α) η σταδιακή ένταξη των κοινωνικο-ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων αυτών στο Γενικό Σύστημα Εθνικής Ασφάλισης, εντός της επομένης δεκαετίας (από το ειδικό Ταμείο οικιακών μισθωτών, στο οποίο εντάσσονται μέχρι σήμερα), β) η θεσμοθέτηση του κανόνα της αόριστης διάρκειας σύμβασης εργασίας στον κλάδο και η κατ' εξαίρεση προσφυγή σε συμβάσεις περιορισμένης διάρκειας, γ) ο περιορισμός του συνυπολογισμού των παροχών σε είδος ως προς τον καθορισμό του τελικού ύψους των αποδοχών και δ) ο καθορισμός του χρόνου ημερησίας ανάπαυσης και του αριθμού των ημερών ετήσιας άδειας (30 ημέρες εκ των οποίων οι 15 συνεχόμενες).

Ταυτόχρονα, η Πολιτεία δηλώνει διατεθειμένη, με σημαντική επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού, να αναλάβει δέσμη μέτρων υποστήριξης του κλάδου της υπόδησης και των δερμάτινων ειδών σε σχέση με τις δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις του κλάδου από τον εντεινόμενο διεθνή ανταγωνισμό.

Με στόχο την διατήρηση των 40.000 περίπου θέσεων εργασίας, την πρόληψη απολύσεων και την επιστροφή στην εργασία για τους πρόσφατα απολυθέντες, Κυβέρνηση και κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν στην προτεραιότητα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των παραγόμενων προϊόντων και της προστασίας της απασχόλησης μέσα, ιδίως, από: α) την δια βίου επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, β) την οικονομική ενίσχυση των εργαζομένων που αλλάζουν τόπο (αναζήτησης) εργασίας, γ) τις εισφορο-απαλλαγές για εργοδότες, που προσλαμβάνουν εργαζόμενους άνω των 55 ετών και δ) την επιπλέον συμπληρωματική συμβολή στο εισόδημα των προσλαμβανόμενων άνω των 52 ετών.

Τέλος, ανάλογη συμφωνία επιτεύχθηκε ανάμεσα στην Πολιτεία και τους κοινωνικούς συνομιλητές στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας με περιεχόμενο ένα πρόγραμμα ενίσχυσης των 12.000 επιχειρήσεων και της απασχόλησης (140.000 εργαζόμενοι). Κεντρικές επιδιώξεις του Κυβερνητικού προγραμματισμού αποτελούν αφενός, η υλοποίηση πολιτικών επανένταξης για να μετριαστούν οι αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και αφετέρου, η αύξηση της ανταγωνιστικότητας του κλάδου.

Με μέτρα αντίστοιχα με αυτά, που θα ληφθούν στην περίπτωση του κλάδου της υπόδησης και των δερμάτινων ειδών, ιδίως, για τους άνω των 55 ετών εργαζόμενους, που απολύονται ή επαναπροσλαμβάνονται, η συγκεκριμένη πρωτοβουλία αποσκοπεί στην διατήρηση του μεγαλύτερου ποσοστού εργαζομένων και επιχειρήσεων, στην επανεκπαίδευση των εργαζομένων και στην διευκόλυνση των επιχειρήσεων στην εκπλήρωση των μισθολογικών και των κοινωνικο-ασφαλιστικών τους υποχρεώσεων.

### 13.3. Συλλογική Διαπραγμάτευση - Κοινωνικός διάλογος

Το 2006 παρατηρήθηκε αύξηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές. Παράλληλα το 2006 οι συλλογικές συμβάσεις αφορούσαν περισσότερες νέες επιχειρήσεις, ενώ διαπιστώθηκε επιπλέον μια τάση προς την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η υπογραφή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ωστόσο αποτέλεσε το κεντρικό ζήτημα στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η σύμβαση που υπογράφηκε το 2006 αποτελεί προϊόν επέκτασης και ανανέωσης της συμφωνίας του 2005, η οποία βασίστηκε στην αναπροσαρμογή των μισθών με την αξιοποίηση τριών κριτηρίων όπως: α) το προσδοκώμενο επίπεδο πληθωρισμού (2%), β) την εγγύηση της διατήρησης της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών στις περιπτώσεις αύξησης του πληθωρισμού από τα αναμενόμενα επίπεδα και γ) η αξιοποίηση ενός ποσοστού επίδρασης των μισθών από τις τάσεις στους ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας.

Σύμφωνα με τα σχετικά στοιχεία των κοινωνικών συνομιλητών για τους πρώτους έντεκα μήνες του 2005 τα 7,8 εκατομμύρια εργαζομένων που καλύπτονται από το περιεχόμενο της σύμβασης έλαβαν μια αύξηση στους μισθούς της τάξης του 2,94%, αύξηση, η οποία είναι μια μονάδα χαμηλότερη από το επίπεδο του πληθωρισμού, ο οποίος προσέγγιζε επίπεδα του 3,4% το Νοέμβριο. Παρόλα αυτά, το 76% των εργαζόμενων αυτών είχε υπογράψει ρήτρες αναπροσαρμογής των μισθών με βάση τις πληθωριστικές διακυμάνσεις με αποτέλεσμα να έχουν το δικαίωμα να μην υποστούν μείωση των πραγματικών μισθών.

Εκτός από τους μισθούς αξίζει να σημειωθεί ότι με το πέρας των διαπραγματεύσεων οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των συνδικάτων που συμμετείχαν στην σύναψη της συμφωνίας (CEOE, CCOO, UGT) εξέφρασαν τη δυσφορία τους σχετικά με την αύξηση της προσωρινής απασχόλησης και τον μειωμένο αριθμό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες περιέχουν ρήτρες μισθολογικής αναπροσαρμογής βάσει των ανοδικών διακυμάνσεων του πληθωρισμού (76% το 2005 έναντι 80% τα προηγούμενα χρόνια).

Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι οι συμφωνίες που υπογράφονται από τους εργοδότες και τα πιο αντιπροσωπευτικά συνδικάτα της χώρας από το 2002 και εντεύθεν θεωρούν ότι η συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων αποτελεί βασικό μέσο επίτευξης οικονομικής προόδου και δημιουργίας θέσεων εργασίας. Ωστόσο τα συνδικάτα (CCOO, UGT) θεωρούν ότι αν και οι συνθήκες είναι ιδανικές τα τελευταία χρόνια, οι επιδόσεις στον τομέα βελτίωσης της ποιότητας εργασίας είναι χαμηλές, καθώς τα ποσοστά της προσωρινής και περιστασιακής απασχόλησης παραμένουν εξαιρετικά υψηλά (34%).

Σε γενικές γραμμές οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις στην Ισπανία δεν φαίνεται να εξελίσσονται σε ένα κλίμα γενικότερης δυσπιστίας της γενικότερης οικονομικής και αναπτυξιακής πολιτικής της χώρας από τα συνδικάτα. Οι ηγέτες των δύο σημαντικότερων συνδικαλιστικών συνμοσπονδιών (UGT, CC.OO) εξέφρασαν την συνολική υποστήριξή τους στα κυβερνητικά πλάνα με στόχο την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη, όπως αυτά παρουσιάστηκαν από τον Υπουργό των Οικονομικών της χώρας με αφορμή την κατάθεση στο Κοινοβούλιο του προϋπολογισμού για το έτος 2008.

Εντούτοις, από την πλευρά του συνδικαλιστικού κινήματος υποστηρίζεται ότι το λεγόμενο «ισπανικό μοντέλο» ανάπτυξης μπορεί να βελτιωθεί και να μεταρρυθμιστεί προς την κατεύθυνση της αύξησης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Νωρίτερα, οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών είχαν συνάψει υπό την εποπτεία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας για το 2007, με αυξήσεις στις αποδοχές της τάξης του 2,87%, στην οποία προβλέφθηκε η ρήτρα ανανέωσής της και για το έτος 2008, εφόσον τα μεγέθη ανάπτυξης και απασχόλησης της χώρας διατηρηθούν στα ίδια επίπεδα.

Παράλληλα, τα συνδικάτα απέρριψαν τις προγραμματιζόμενες κυβερνητικές πολιτικές συγκράτησης των μισθών και παρουσίασαν τις προτάσεις τους για την αύξηση των εισοδημάτων των εργαζομένων. Βασική διεκδίκηση αποτελεί η αύξηση των κατωτάτων ορίων απασχόλησης στα 1.000 ευρώ και η αύξηση του ποσού του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος (SMI) στο 60% του εθνικού διάμεσου μηνιαίου εισοδήματος (δηλαδή στα 850 ευρώ).

Στη συνέχεια παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αυξητική τάση για αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σημαντικές συλλογικές συμφωνίες επιτυγχάνονται σε αρκετούς κλάδους της ισπανικής οικονομίας. Ένας από αυτούς είναι η κοινωνική εργασία (social work), ο οποίος θεωρείται υπο-κλάδος υγείας στην Ισπανία. Μέχρι το 2007 τα σχετικά επαγγέλματα ασκούσαν δίχως να διέπει την λειτουργία τους ένα επίσημο ειδικό ρυθμιστικό πλαίσιο. Αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης για τους εργαζόμενους στο δημόσιο, τις μη-κυβερνητικές οργανώσεις και τις ιδιωτικές εταιρείες ήταν να απασχολούνται σε συνθήκες γενικότερης ευελιξίας και εργασιακής ανασφάλειας. Η πρώτη συλλογική σύμβαση στον κλάδο αυτό, που υπογράφηκε ανάμεσα στην Ένωση Εταιρειών Προσωπικής Φροντίδας και την Εθνική Ένωση Ψυχικής Περίθαλψης, από την μία, και στις δύο αντιπροσωπευτικές συνμοσπονδίες, από την άλλη, (UGT, CC.OO) περιελάμβανε θεσμικής και οικονομικής φύσης ρυθμίσεις. Οι σημαντικότερες από αυτές τις ρυθμίσεις ήταν: ο αναλυτικός καθορισμός των αμοιβών των εργαζομένων, η μετατροπή όλων των πρόσκαιρων συμβάσεων εργασίας σε σχέσεις αόριστης διάρκειας, η



καθιέρωση ετήσιας άδειας 31 ημερών και εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας 35 ωρών (ή 30 ωρών κατά την διάρκεια του καλοκαιριού), η εξασφάλιση δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης εντός των χρονικών ορίων του εργάσιμου χρόνου και ετήσιων ιατρικών ελέγχων για όλους τους εργαζόμενους.

Στον κατασκευαστικό κλάδο, η τέταρτη συλλογική σύμβαση εργασίας συμφωνήθηκε ανάμεσα στην Εθνική Συνομοσπονδία Κατασκευαστών και στις κλαδικές ομοσπονδίες των οργανώσεων UGT και CC.OO για έναν ευρύ χρονικό ορίζοντα (2007-2011) και καλύπτει τουλάχιστον 2 εκατομμύρια εργαζόμενους. Για πρώτη φορά συμφωνείται ένα κατώτατο ετήσιο εισόδημα για τον κλάδο των κατασκευών (13.500 ευρώ), ενώ προβλέπονται, επίσης, αυξήσεις κατά 1,5% πάνω από τον δείκτη τιμών καταναλωτή και μείωση του εργάσιμου χρόνου κατά 8 ώρες εβδομαδιαίως.

Τέλος, η συνδικαλιστική συνομοσπονδία UGT επισημαίνει, με αφορμή τις εργασίες του συνεδρίου της, ότι στα πλαίσια της σχετικής διακήρυξης, που υπογράφηκε το 2004 μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομηλητών, ο διάλογος για την υγεία και την βιομηχανική πολιτική (σε κλάδους όπως είναι οι κατασκευές, η μεταποίηση, ο ηλεκτρισμός και τα μεταλλεία) χρειάζεται να ενδυναμωθεί και να τεθεί σε διαφορετικές βάσεις.

Σε ό,τι αφορά τον κλάδο της υγείας η συνδικαλιστική οργάνωση προτείνει την αποκέντρωσή του διαλόγου και την πραγματοποίησή του σε τοπικό επίπεδο, δεδομένου ότι οι τοπικές κυβερνήσεις έχουν αυξημένες αρμοδιότητες (και) σε θέματα υγείας, ενώ σε ό,τι αφορά την βιομηχανία επισημαίνεται ότι ο διάλογος θα πρέπει να αφορά, κυρίως, στον εκσυγχρονισμό του παραγωγικού μοντέλου της χώρας με απώτερο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας.

Στο πλαίσιο της Διακήρυξης για τον Κοινωνικό Διάλογο στον Δημόσιο Τομέα (2004), η Κυβέρνηση, κατέθεσε το 2007 ένα σχέδιο Νόμου αναφορικά με την δυνατότητα ανάπτυξης της τηλ-εργασίας στον δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις οι δημόσιοι υπάλληλοι θα έχουν την ευκαιρία να επιλέξουν να εργάζονται έως και για το 40% του συνολικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας εκτός του χώρου εργασίας τους χωρίς καμία επίπτωση στο ύψος των αποδοχών τους, για την ευχερέστερη επίτευξη της συμφιλίωσης του εργασιακού με τον οικογενειακό βίο. Οι διατυπώσεις και οι ειδικότεροι όροι αυτού του είδους της τηλ-εργασίας θα καθορίζονται από το κάθε Υπουργείο ξεχωριστά σε ετήσια βάση και ύστερα από διαβούλευση με τα συνδικάτα των εργαζομένων.

Μολονότι, τόσο το σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή συμφώνησαν με το περιεχόμενο της νέας ρύθμισης, τα συνδικάτα διαμαρτύρονται επειδή το σχέδιο Νόμου συντάχθηκε και τέθηκε σε κοινωνικό διάλογο χωρίς προηγούμενη εμπλοκή ή διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.

Παράλληλα, οι κοινωνικοί συνομιλητές και η Κυβέρνηση το 2006 συνήψαν συλλογική συμφωνία εκσυγχρονισμού της αγοράς εργασίας στα πλαίσια της οποίας κεντρικό ζήτημα αποτέλεσε η υιοθέτηση και η υλοποίηση μιας στρατηγικής για τον περιορισμό της εργασίας ορισμένου χρόνου. Αυτή η εθνική στρατηγική συνίσταται στην πρόβλεψη κινήτρων για τους εργοδότες (κυρίως απαλλαγές ως προς τις κοινωνικοασφαλιστικές τους υποχρεώσεις) προκειμένου να προσλαμβάνουν εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου ή να μετατρέπουν τις υπάρχουσες συμβάσεις εργασίας ορισμένης διάρκειας σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Σημειώτεον δε ότι σχετικές ρυθμίσεις για τη μείωση της προσωρινής απασχόλησης καταγράφονται συχνά κατά την τελευταία 10ετία, χωρίς ωστόσο να επιτυγχάνονται ουσιαστικά αποτελέσματα προς αυτή την κατεύθυνση.

Στις αρχές του 2007, έπειτα από το πρώτο εξάμηνο εφαρμογής των οικείων πολιτικών, τα στοιχεία που επεξεργάστηκε η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία κατέδειξαν μια σημαντική πρόοδο στον τομέα αυτό. Συνολικά, οι προσλήψεις με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου την περίοδο 07/2006 έως 12/2006 ήταν κατά 50% αυξημένες (συνολικά επιπλέον 600.000 προσλήψεις) από τις αντίστοιχες της περιόδου 07/2005 έως 12/2005.

Όμως, καθώς οι προσλήψεις με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αντιπροσωπεύουν μόλις το 11,75% των προσλήψεων συνολικά για το 2006, η αύξηση αυτή -παρά τα κίνητρα και τις εργοδοτικές απαλλαγές σε επίπεδο κοινωνικής ασφάλισης- οφείλεται κατά πάσα πιθανότητα σε μετατροπές, ήδη, συναφθεισών συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Για τον λόγο αυτό, ενώ η Κυβέρνηση δήλωσε απερίφραστα την ικανοποίησή της για την εξέλιξη αυτή, τα συνδικάτα των εργαζομένων σημείωσαν ότι η προσωρινή απασχόληση εξακολουθεί να καλύπτει πάνω από το 30% του συνόλου της απασχόλησης και ότι ένας μεγάλος αριθμός συμβάσεων εργασίας περιορισμένης διάρκειας παραμένουν αδικαιολόγητες. Ως προς αυτήν την τελευταία επισήμανση, οι εργοδοτικές οργανώσεις εκτιμούν ότι το υψηλό ποσοστό της προσωρινής εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι το κόστος απόλυσης ενός εργαζομένου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου παραμένει σε υψηλά επίπεδα και ότι η αναθεώρηση του δικαίου (και του οικονομικού κόστους) της απόλυσης αποτελεί άμεση προτεραιότητα, κάτι που ήδη είχε συμβεί το 1997 χωρίς ουσιαστικά αποτελέσματα.

Η Ισπανία είναι η χώρα με υψηλότετους δείκτες εργατικών ατυχημάτων στην Ε.Ε. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον ωστόσο εμφανίζει το γεγονός ότι παρόλο που το συνολικό ποσοστό μειώνεται διαχρονικά, εντούτοις στον κλάδο των κατασκευών το σχετικό ποσοστό εξακολουθεί να αυξάνεται. Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια πτώση τόσο των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων όσο και των ατυχημάτων εκτός του χώρου εργασίας. Ο αριθμός των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων μειώθηκε από 14.26 σε 100.000 εργαζόμενους το 1997 σε 9.8 το 2004.

Παρόλα αυτά στον κλάδο των κατασκευών η σχετική τάση εμφανίζεται αντίστροφη ιδιαίτερα για την πορεία των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων. Ο κλάδος συνεισφέρει συνολικά το 27,5% του συνόλου των ατυχημάτων αυτών, ενώ το σχετικό μερίδιο του στο σύνολο της απασχόλησης αντιστοιχεί μόλις στο 12%. Η αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων στις κατασκευές (από 1.800.000 το 2001 σε 2.400.000 το 2005) εξηγεί εν μέρει τις παρατηρούμενες τάσεις στη συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων στον κλάδο σε συνδυασμό με την ιδιαιτερότητα της εργασίας στις οικοδομικές δραστηριότητες. Ωστόσο σύμφωνα με τα συνδικάτα ο επαγγελματικός κίνδυνος στις κατασκευές μπορεί να περιορισθεί ουσιαστικά αν οι επιχειρήσεις συμμορφωθούν με το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και βελτιωθεί το έργο των επιθεωρητών εργασίας και των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας.

Η συζήτηση για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας έγινε πιο έντονη με την πραγματοποίηση ενός σοβαρού ατυχήματος στην κατασκευή του οδικού δικτύου στην Ανδαλουσία τον Νοέμβριο του 2005, το οποίο και οδήγησε στο θάνατο 6 εργαζομένων. Τα συνδικάτα διαμαρτυρήθηκαν με την πραγματοποίηση στάσης εργασίας και συνέδεσαν το ατυχές γεγονός με τα υψηλά επίπεδα υπεργολαβίας, τις πολλές ώρες εργασίας και την προσωρινότητα της απασχόλησης που παρατηρούνται στον κλάδο.

Έπειτα από μια περίοδο έντονων συζητήσεων και αντιπαραθέσεων υπογράφηκε τελικά το 2007 από τους κοινωνικούς συνομιλητές και την Κυβέρνηση το σύμφωνο, που αφορά στην Εθνική Στρατηγική για την Ασφάλεια στην Εργασία, με σκοπό την μείωση του αριθμού των εργατικών ατυχημάτων τουλάχιστον κατά 25% και την ουσιαστική βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας στον χώρο εργασίας.

Τα 100 συγκεκριμένα μέτρα, που λαμβάνονται, αφορούν, ταυτόχρονα, στην κατάρτιση και στην εκπαίδευση των εργαζομένων, σε δράσεις και καμπάνιες ενημέρωσης των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και στην θεσμική και οικονομική στήριξη από τη δημόσια διοίκηση για την ανάπτυξη πολιτικών με στόχο ένα υγιές και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον για το σύνολο των επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, η συγκεκριμένη πρωτοβουλία θεμελιώνεται σε δύο επιμέρους άξονες:

- Στην επιδίωξη επίτευξης υψηλών επιπέδων σεβασμού της οικείας νομοθεσίας, ειδικά για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις μέσα και από την καθιέρωση κινήτρων (μείωση εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών) για τις εταιρείες με χαμηλά ποσοστά εργατικών ατυχημάτων
- Στην ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών και στην άμεση εμπλοκή εργαζομένων και εργοδοτών στην προσπάθεια βελτίωσης των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας, διαμέσου της ίδρυσης μεικτών αντιπροσωπευτικών οργάνων

για θέματα ασφάλειας στην εργασία ακόμη και σε επιχειρήσεις, που απασχολούν από 6 έως 50 εργαζόμενους και στις οποίες δεν υπάρχει συνδικαλιστικός εκπρόσωπος.

Σε κλαδικό επίπεδο, τέλος, μια αντίστοιχη συμφωνία ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές στον κλάδο των κατασκευών και στην Κυβέρνηση, οδήγησε τελικά στην υιοθέτηση ενός νέου Νόμου σχετικά με τον περιορισμό των εργατικών ατυχημάτων. Η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και μάλιστα των θανατηφόρων σε αυτόν τον κλάδο συνεχίστηκε αμείωτη και για το 2006, ενώ παραδοσιακά το φαινόμενο αυτό αποδίδεται σε μεγάλο βαθμό στην επικράτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό, η νέα νομοθετική ρύθμιση στοχεύει στην βελτίωση των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, κυρίως, στις μικρές επιχειρήσεις και ειδικότερα σε αυτές, που αναλαμβάνουν με υπεργολαβία τμήμα της κατασκευής ενός έργου. Ο τύπος της εργασιακής σχέσης στα πλαίσια αυτής της μορφής ανάθεσης έργου αναδεικνύεται συχνά σε εξαιρετικά ουσιώδες ζήτημα ως προς την ένταση του εργασιακού κινδύνου στον χώρο δουλειάς. Κατά συνέπεια, η επίτευξη του στόχου της μείωσης των εργατικών ατυχημάτων προϋποθέτει απαραίτητα τον περιορισμό εκείνων των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, που καθιστούν επικίνδυνη την εργασία σε έναν κλάδο, όπως είναι ο κατασκευαστικός. Σύμφωνα δε με τη νέα νομοθεσία, μέχρι το 2010 το 30% των απασχολούμενων σε υπεργολαβικές κατασκευαστικές εταιρείες θα πρέπει να εργάζεται με σχέση εργασίας αόριστης διάρκειας, την στιγμή που η προσωρινή απασχόληση αφορά σήμερα στο 70% των εργαζομένων στον κλάδο. Επιπλέον, προβλέπεται η σύσταση ενός μητρώου εταιρειών, που αναλαμβάνουν με σύμβαση υπεργολαβίας κατασκευαστικές δραστηριότητες, το οποίο θα ανανεώνεται άμεσα και συστηματικά, ενώ θα είναι προσβάσιμο σε επιθεωρητές και σε εκπροσώπους των εργαζομένων, ώστε να εξασφαλίζεται έμπρακτα η δυνατότητα επιτόπιων ελέγχων στα εργοτάξια. Ταυτόχρονα, σύμφωνα με τη νέα νομοθετική ρύθμιση στο επίπεδο της πρόληψης των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών, οι επιχειρήσεις του κλάδου οφείλουν, πλέον, να διατηρούν ειδικά βιβλία και να προμηθεύουν τους καταρτιζόμενους εργαζόμενους με πιστοποιητικά συμμετοχής σε σεμινάρια πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων στον χώρο εργασίας.

Τον Φεβρουάριο του 2006 η Ισπανική κυβέρνηση ήλθε σε διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς συνομιλητές για την υιοθέτηση των μέτρων προώθησης της απασχόλησης που εντάσσονται στο προσχέδιο για την ισότητα των δύο φύλων. Η σχετική νομοθεσία περιλαμβάνει μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων επιτρέποντας μόνο την υιοθέτηση μέτρων θετικής διάκρισης υπέρ των γυναικών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και μέτρα ενθάρρυνσης της συμφιλίωσης της οικογένειας με την εργασία, διαμόρφωσης επιχειρησιακών σχεδίων ισότητας και την διάχυση των παρατηρούμενων βέλτιστων πρακτικών στον τομέα της ισότητας στην εργασία.

Τέλος, το σχέδιο Concilia, το οποίο υπογράφηκε από τα συνδικάτα και το κράτος καθιερώνει μια σειρά από μέτρα για τους δημόσιους υπαλλήλους στην κεντρική κρατική διοίκηση. Τα μέτρα αυτά αφορούν διάφορα ζητήματα σχετικά με την ευελιξία του χρόνου εργασίας, την εξισορρόπηση της οικογενειακής και της εργασιακής ζωής, τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών οικογενείας και τη σεξουαλική παρενόχληση στην εργασία. Το σχέδιο εφαρμόζεται σε ολόκληρη την επικράτεια της χώρας και έχει συνοδευτεί από την θερμή υποστήριξη των συνδικάτων.

Παρόλα αυτά η Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία των Εργατικών Επιτροπών (CCOO), η οποία αποτελεί και το πιο ισχυρό συνδικάτο στο χώρο των δημοσίων υπαλλήλων στην κεντρική διοίκηση δεν συνυπέγραψε το σχέδιο με το σκεπτικό ότι συνοδεύεται από μια μισθολογική αναπροσαρμογή για το 2006, η οποία κρίθηκε ανεπαρκής.

Επίσης σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού διάφοροι τομείς του λιανικού εμπορίου που αποτελούν έναν από τους πιο κατακερματισμένους κλάδους έχουν έντονα τα στοιχεία της «θηλυκοποίησης της απασχόλησης», των χαμηλών αμοιβών και των αντικοινωνικών ωρών εργασίας. Αν και ο κλάδος απασχολεί ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων, η εργατική εκπροσώπηση από το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και τους θεσμούς εργατικής συμμετοχής είναι εξαιρετικά περιορισμένη και ισχνή για την προώθηση σχετικών ζητημάτων.

#### **13.4. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων**

Μετά από μακρές διαπραγματεύσεις και ποικίλες κινητοποιήσεις η διεύθυνση της SEAT και τα συνδικάτα (CCOO και UGT) προχώρησαν στην υπογραφή συμφωνίας τον Δεκέμβριο του 2005 με στόχο την αντιμετώπιση πιεστικών επίκαιρων προβλημάτων μέσα από την εισαγωγή διαφόρων μέτρων, τα οποία περιλαμβάνουν και την απόλυση 660 εργαζομένων σε σύνολο 13.000. Η συμφωνία θεωρήθηκε ως η λιγότερο επώδυνη λύση από τα συμβαλλόμενα μέρη, αλλά εξακολουθεί να προκαλεί σοβαρές αντιδράσεις και συζητήσεις.

Τα προβλήματα στη SEAT, η οποία αποτελεί τη μεγαλύτερη βιομηχανία, και ίσως το βασικότερο χώρο αναφοράς για τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ισπανία, έγιναν ευρέως γνωστά στα τέλη του Ιουλίου του 2005, όταν η εταιρία προχώρησε στην απόλυση 46 εργαζομένων για πειθαρχικούς λόγους. Τον Αύγουστο η διοίκηση ανακοίνωσε επίσημα την πρόθεση της να μειωθούν οι μισθοί και ο χρόνος εργασίας κατά 10% για το σύνολο των 13.000 εργαζόμενου του ομίλου της SEAT. Εναλλακτικά η διοίκηση πρότεινε την μείωση του προσωπικού κατά 800 άτομα.

Η πρόταση αυτή δεν έγινε δεκτή από τα συνδικάτα, τα οποία αντιπρότειναν την εφαρμογή ενός προγράμματος πρόωρης συνταξιοδότησης σε 2.000 εργαζόμενους ηλικίας άνω των 58 ετών, καθώς και προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια του

ωραρίου εργασίας. Τελικά η διοίκηση προχώρησε τον Σεπτέμβριο στην κατάργηση της απογευματινής βάρδιας σε μια γραμμή παραγωγής επηρεάζοντας 600 εργαζόμενους. Τον επόμενο μήνα ωστόσο η διοίκηση ανέφερε ότι το υπερβάλλον προσωπικό αντιστοιχεί πλέον σε 1.400 άτομα.

Η διοίκηση επέμεινε στο σχέδιο αναδιάρθρωσης και μείωσης του κόστους της εταιρίας προσφεύγοντας στις αρμόδιες υπηρεσίες του υπουργείου εργασίας για θέματα ομαδικών απολύσεων. Η συγκεκριμένη διαδικασία αφορούσε 1.346 εργαζόμενους σε σύνολο 12.875 ή το 10,5% του προσωπικού. Τελικά τον Δεκέμβριο συμφωνήθηκε η απόλυση μόνο 660 εργαζομένων. Τη συμφωνία συνυπέγραψαν δύο από τα τρία συνδικάτα που λειτουργούν στην επιχείρηση με την CGT να χαρακτηρίζει το περιεχόμενο της συμφωνίας άδικο για τους εργαζόμενους και τις απαιτήσεις της διοίκησης παράλογες. Αντίθετα η CC.OO και η UGT χαρακτήρισαν τη συμφωνία ως αναγκαίο κακό προκειμένου να αποφευχθούν περισσότερες απολύσεις και το ενδεχόμενο μη πραγματοποίησης επενδύσεων στο μέλλον από την SEAT.

Τα βασικά σημεία της συμφωνίας του Δεκεμβρίου ανάμεσα στη διοίκηση της εταιρίας και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις CC.OO και UGT είναι τα εξής:

- Διαγράφονται οι 5 ημέρες εργασίας που οφείλουν οι εργαζόμενοι με βάση το πρότερο σχέδιο διευθέτησης,
- Αυξάνεται από 30 σε 35 ημέρες το ανώτατο επίπεδο ωρών εργασίας που μπορεί να αναπροσαρμόζεται ευέλικτα κατά τη διάρκεια του έτους,
- Διακόπτεται η απασχόληση 660 εργαζομένων, οι οποίοι μπορούν να επιλέξουν την χορήγηση χρηματικής αποζημίωσης απόλυσης της τάξεως των 20 ημερών εργασίας ανά έτος προϋπηρεσίας. Η αποζημίωση αυτή δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των αποδοχών ενός έτους ή μικρότερη του ποσού των 12.000 ευρώ. Οι εργαζόμενοι που επιλέγουν αυτήν την εκδοχή διατηρούν την πιθανότητα επαναπρόσληψης στην επιχείρηση στο μέλλον ως νέοι εργαζόμενοι χωρίς προϋπηρεσία, αλλά διατηρώντας την πρότερη θέση εργασίας τους και τα επίπεδα αποδοχών κατά την περίοδο της απόλυσης τους. Αν η επιχείρηση δεν προχωρήσει στην επαναπρόσληψη τους κατά το δεύτερο ήμισυ του 2007, περίοδος η οποία σηματοδοτεί την λήξη χορήγησης του επιδόματος ανεργίας, υποχρεούται να παράσχει στους απολυόμενους τη διαφορά ανάμεσα στην αποζημίωση απόλυσης που έλαβαν και την αποζημίωση της δεύτερης επιλογής. Η δεύτερη επιλογή εξόδου από την εταιρία προβλέπει την χορήγησης αποζημίωσης της τάξεως των 45 ημερών εργασίας ανά έτος προϋπηρεσίας με ανώτατο όριο την καταβολή ενός χρηματικού ποσού ισοδύναμου των αποδοχών δύο ετών και ελάχιστο αυτό των 12.000 ευρώ. Για τους εργαζόμενους αυτούς η επιχείρηση συμφωνεί στην υιοθέτηση ενός σχεδίου μέσω άλλων εξωτερικών συνεργαζόμενων εταιριών, το οποίο θα παρέχει τρεις ευκαιρίες απασχόλησης κατά τη διάρκεια 9 μηνών. Οι ευκαιρίες

αυτές αντιστοιχούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου με μισθούς ισοδύναμους του 85% των καταβαλλόμενων αμοιβών, ενώ παράλληλα προβλέπεται ότι οι σχετικές θέσεις εργασίας θα βρίσκονται σε απόσταση μέχρι 25 χιλιομέτρων από τον τόπο κατοικίας τους.

- Συστήνεται επιτροπή παρακολούθησης και ελέγχου της εφαρμογής των παραπάνω μέτρων.

Επιπλέον συμφωνήθηκε ένα συμπληρωματικό σχέδιο, το οποίο περιλαμβάνει την οικειοθελή αποχώρηση και την μη καταβολή των αποδοχών άδειας για 296 εργαζόμενους με τους εξής όρους:

- Ενσωμάτωση στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας μιας ρήτρας υποχρεωτικής συνταξιοδότησης στα 65 χρόνια
- Χορήγηση μη αμειβόμενης άδειας διάρκειας δύο έως πέντε χρόνια και σε εθελοντική βάση με το δικαίωμα επαναπρόσληψης κάτω από τις ίδιες εργασιακές συνθήκες και την παράλληλη καταβολή χρηματικής αποζημίωσης 6.000 ευρώ (μικτές αποδοχές) ανά εργαζόμενο και ανά χρόνο προϋπηρεσίας
- Διακοπή σύμβασης εργασίας στους εργαζόμενους ηλικίας 63 ετών με την παροχή αποζημίωσης της τάξεως των 20 ημερών εργασίας ανά χρόνο προϋπηρεσίας και σε μέγιστα επίπεδα έως και το σύνολο των αποδοχών ενός έτους
- Διακοπή σύμβασης εργασίας στους εργαζόμενους που είναι 60 ή 61 ετών μέχρι το τέλος του 2005 με την προοπτική της χορήγησης μιας μόνιμης συμπληρωματικής αμοιβής από την επιχείρηση, ώστε να λαμβάνουν το 90% της σύνταξης αν συνταξιοδοτούνταν με τυπικό τρόπο στα 65 χρόνια. Η συμπληρωματική αυτή εισοδηματική ενίσχυση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 85.000 ευρώ.

Οι συμφωνίες αυτές συνοδεύονται από ένα επιχειρησιακό σχέδιο διαμέσου της διοίκησης του ομίλου της Volkswagen, το οποίο επισημαίνει τη δέσμευση του ομίλου ότι η SEAT θα συνεχίσει να παράγει διάφορες κατηγορίες αυτοκινήτων διατηρώντας τον όγκο των εργαζομένων σε αντιστοιχία με την εμπορική δραστηριότητα και τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρίας. Ειδικά για την απασχόληση ο όμιλος δεσμεύεται ότι θα διατηρηθεί ο αριθμός των εργαζομένων σε επίπεδα της τάξης των 11.125 το 2006 και σε 11.623 το 2007 χωρίς ενδεχόμενες απώλειες θέσεων εργασίας μέχρι το 2010. Σε γενικές γραμμές η συγκεκριμένη διαμάχη στη SEAT ήταν και η πλέον σημαντική μετά το 1993, όπου και απολύθηκαν 6.000 εργαζόμενοι.

Όπως και για το 2006, η αυτοκινητοβιομηχανία εξακολουθεί να αποτελεί τον κλάδο εκείνο, στον οποίο εντοπίζονται αξιοσημείωτα φαινόμενα αναδιαρθρώσεων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, που είναι εγκατεστημένες στην χώρα, με σοβαρές, συχνά, επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις. Έτσι, εκτός από την SEAT, όπου ανάλογες διαδικασίες αναδιάρθρωσης της παραγωγής οχημάτων (παύση εργασιών τμήματος

της επιχείρησης) είχαν σαν αποτέλεσμα την απώλεια εκατοντάδων θέσεων εργασίας την προηγούμενη χρονιά, το 2007 ήταν η σειρά της Ford να ανακοινώσει τις δικές τις προθέσεις.

Αντίθετα από ό,τι συνέβη στην περίπτωση της SEAT, η Ford Motor Company σκοπεύει να πραγματοποιήσει μια επένδυση ύψους πολλών εκατομμυρίων ευρώ στο εργοστάσιο της στην Almussafes, το οποίο βρίσκεται στα περίχωρα της Valencia. Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία αναμένεται να οδηγήσει στην διατήρηση, τόσο των 7.500 θέσεων εργασίας για τα επόμενα έξι χρόνια στο εργοστάσιο αυτό, όσο και 25.000 επιπλέον θέσεων εργασίας σε θυγατρικές εταιρείες και σε εταιρείες προμηθευτών. Σε αντάλλαγμα, τα συνδικάτα των εργαζομένων (κυρίως η UGT) συμφώνησαν να μην ζητήσουν αυξήσεις στις αποδοχές και να επιτρέψουν μεγαλύτερη ευελιξία από την εργοδοτική πλευρά ως προς τον τρόπο απόδοσης των ετήσιων αδειών ανάπαυσης.

Η συγκεκριμένη «υποχώρηση» από την πλευρά των συνδικάτων συντελείται μέσα σε μια περίοδο αναδιαρθρώσεων και ανατροπών, όσον αφορά στις επιχειρηματικές εξελίξεις στο σύνολο του κλάδου της αυτοκινητοβιομηχανίας, οι οποίες οδήγησαν στην μείωση κατά 3% του συνόλου των εργαζομένων στον κλάδο μόνο κατά το χρονικό διάστημα Ιανουαρίου-Απριλίου 2007. Οι απολύσεις δεν είναι μόνο αποτέλεσμα της υλοποίησης προγραμμάτων μείωσης του κόστους λειτουργίας των εργοστασίων, που ανήκουν σε πολυεθνικές του κλάδου –κυρίως Renault και SEAT- αλλά οφείλονται και στις προεκτάσεις, που συνεπάγονται οι αναδιαρθρώσεις αυτές σε άλλες εταιρείες, προμηθευτών, όπως είναι οι Delphi Automotive Systems, GDX Automotive, SAS (διαδικασία outsourcing της SEAT), Copo και Cerberus.

### **13.5. Απεργίες**

Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα της υγείας της Περιφέρειας στη Μαδρίτη προχώρησαν σε τριήμερη απεργία στα μέσα του Δεκεμβρίου του 2005 με στόχο τη διεκδίκηση της εξίσωσης των αμοιβών και του ωραρίου εργασίας με τα αντίστοιχα που ισχύουν για τους εργαζόμενους στις δημόσιες υπηρεσίες υγείας. Η κινητοποίηση προέκυψε μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων ανάμεσα στα συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου παρά την απόπειρα διαιτησίας από το Περιφερειακό Ινστιτούτο Εργασίας (Instituto Laboral Regional). Τα συνδικάτα τόνισαν ιδιαίτερα ότι οι ελλείψεις προσωπικού είναι μεγαλύτερες ακόμη και από τον ίδιο τον αριθμό των εργαζομένων σε ορισμένους τομείς. Επιπλέον σύμφωνα με τις αιτιάσεις τους για την σκοπιμότητα των κινητοποιήσεων οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα της υγείας κερδίζουν λιγότερο από το 50% των αποδοχών των εργαζομένων στο δημόσιο αν και οι τελευταίοι εργάζονται 185 ώρες λιγότερες το χρόνο.

Παράλληλα τα συνδικάτα ισχυρίζονται ότι είναι απόλυτα άδικο από την μια πλευρά η περιφερειακή κυβέρνηση της Μαδρίτης να χρησιμοποιεί ιδιωτικά κέντρα υγείας



για την μείωση της λίστας αναμονής και την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών, και από την άλλη η παροχή των υπηρεσιών υγείας στα κέντρα αυτά να γίνεται με υποδεέστερους όρους και συνθήκες εργασίας.

## 14. Ιταλία

### 14.1. Γενικό πλαίσιο

Η Ιταλία είναι η μεγαλύτερη χώρα των ευρωπαϊκών χωρών της Μεσογείου με περίπου 60 εκατομμύρια κατοίκους. Η χώρα διακρίνεται για τις σοβαρές περιφερειακές ανισότητες στην κατανομή του εισοδήματος και τις διαφορές κουλτούρας που χωρίζουν τις διάφορες περιοχές της χώρας με πιο χαρακτηριστική τη διάκριση ανάμεσα στον ανεπτυγμένο Βορρά και το φτωχό Νότο. Η Ιταλία προσεγγίζει αρκετούς δείκτες της Ένωσης των 25, όπως για παράδειγμα το κατά κεφαλήν εισόδημα (105,5 στη Βάση του 100 για την ΕΕ-25), και το επίπεδο ανεργίας (μέσο επίπεδο για την περίοδο 2000-04: 8,7% έναντι 8,8% στην επικράτεια της Ένωσης) ενώ υπολείπεται σε ποσοστό απασχόλησης (57,6% έναντι 62,8%).

Αντίστοιχη συμπεριφορά παρατηρείται σχετικά και με αρκετούς δείκτες που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις και στη συλλογική διαπραγμάτευση. Για παράδειγμα και σύμφωνα με τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται στο 34% του συνόλου των μισθωτών. Επιπλέον το 70% των μισθωτών καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αντίστοιχα ο μέσος συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας για την περίοδο 2000-04 ήταν 38 ώρες στην Ιταλία έναντι 37,9 στην Ένωση των 25 χωρών-μελών.

Σε γενικές γραμμές είναι δύσκολο να διατυπωθούν σαφή συμπεράσματα για την περίπτωση της Ιταλίας εάν δεν ληφθούν υπόψη διαφορές και ιδιαιτερότητες που παρατηρούνται σε περιφερειακό επίπεδο. Οι διαφορές και οι ανισότητες που παρατηρούνται στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι τόσο βαθιά εμπεδωμένες και αποκρυσταλλωμένες, ώστε να καθίσταται δυνατό να αναφερόμαστε στην ύπαρξη δύο οικονομιών στο πλαίσιο της ίδιας χώρας. Ειδικότερα παρατηρείται μια αξιοπρόσεκτη βιομηχανία στο Βορρά και μια οικονομία που βασίζεται στη γεωργία και τις δαπάνες κοινωνικής πολιτικής στο Νότο (Mezzogiorno).

Οι περιφερειακές διαστάσεις του προβλήματος της απασχόλησης και της ανεργίας έχουν ως αποτέλεσμα και την εμφάνιση αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις σε τοπικό επίπεδο με την εμφάνιση από τα μέσα της δεκαετίας του '90 πολλών συμφωνιών τοπικού χαρακτήρα και εμβέλειας. Οι συμφωνίες αυτές συμπληρώνουν τις αντίστοιχες συμφωνίες σε κλαδικό επίπεδο και έρχονται να αντικαταστήσουν το βασικό κενό ρύθμισης σε εθνικό και κεντρικό επίπεδο για το οποίο κατά παράδοση διακρίνεται η χώρα. Η τελευταία συμφωνία τριμερούς χαρακτήρα και εθνικής εμβέλειας

πραγματοποιήθηκε το 1993 και διατηρήθηκε με ελαφρές τροποποιήσεις μέχρι και το 2000, όταν και εγκαταλείφθηκε από την κυβέρνηση.

Τα τελευταία χρόνια επίσης έχει αρχίσει να γίνεται πιο συχνή η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι οποίες επιβάλλουν συχνά την εισαγωγή συστημάτων καθορισμού των αμοιβών με βάση την απόδοση. Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση του Παρατηρητηρίου για την Ιταλία περίπου το 30% και το 50% των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων αντίστοιχα στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες καλύπτονται από το περιεχόμενο επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.

Οι κυβερνήσεις Μπερλουσκόνι έχουν κατά καιρούς προσπαθήσει να ανοίξουν το θέμα του ασφαλιστικού με ανεπιτυχή αποτελέσματα δοκιμάζοντας την αντοχή των συνδικάτων, τα οποία απάντησαν με μαζικές κινητοποιήσεις το Φεβρουάριο, τον Απρίλιο και τον Οκτώβριο του 2003. Οι προθέσεις αυτές σηματοδεύτηκαν και από το απροσδόκητο γεγονός της δολοφονίας του καθηγητή Biagi τον Μάρτιο του 2002 εξαιτίας της προετοιμασίας ενός κειμένου θέσεων για τον ευρωπαϊσμό και την αλλαγή των εργασιακών σχέσεων στην Ιταλία.

Σύμφωνα με την Pulignano (2003) η κυβέρνηση Berlusconi προσπάθησε να αντικαταστήσει το πρότυπο της κοινωνικής συνεργασίας (social concertation) μεταξύ της κυβέρνησης και των συνδικάτων με το εργαλείο του κοινωνικού διαλόγου, με στόχο να μειωθεί η δύναμη και η ισχύς των συνδικάτων στη διαδικασία προώθησης των μεταρρυθμίσεων. Το γεγονός αυτό για τη συγγραφέα συνιστά τη σοβαρότερη κρίση στις εργασιακές σχέσεις της χώρας τα τελευταία 20 χρόνια αναγκάζοντας τα συνδικάτα να κινητοποιηθούν σε μαζική κλίμακα προκειμένου να αποφευχθεί η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και ο περιορισμός του κράτους πρόνοιας. Οι τάσεις ωστόσο της υποχώρησης του προτύπου της κοινωνικής συνεργασίας και των κλαδικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και οι απόπειρες ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας είναι ορατές ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90 (Molina & Rhodes, 2007).

Επί του παρόντος συνεχίζεται η συζήτηση για την επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας με τους εργοδότες να ζητούν μεγαλύτερη ελευθερία στο πεδίο καθορισμού των όρων εργασίας και τα συνδικάτα να αμύνονται στις θέσεις τους τονίζοντας την διαχρονική υποχώρηση του συστήματος της αυτόματης τιμαριθμικής προσαρμογής των μισθών και τη διαχρονική τάση επέκτασης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ιταλία κατά τα έτη 2006-07 επικεντρώνονται στα εξής<sup>53</sup>:

---

53. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για την Ιταλία αναλαμβάνει το IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali Lombardia) με υπεύθυνο τον Livio Muratore.

## 14.2. Συλλογική Διαπραγμάτευση - Κοινωνικός Διάλογος

Μετά από σχεδόν 13 μήνες διαπραγματεύσεων υπογράφηκε τελικά στις 19/01/2006 η συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο του μετάλλου. Η συμφωνία ορίζει μέσο επίπεδο αύξησης των μισθών της τάξης του 6%, ενώ παράλληλα ρυθμίζει το καθεστώς των συμβάσεων μαθητείας και επεκτείνει στο σύνολο του κλάδου την δυνατότητα αξιοποίησης διάφορων πρακτικών ευελιξίας του χρόνου εργασίας, οι οποίες εφαρμόζονταν προηγουμένως σε μεμονωμένες μόνο περιπτώσεις. Ο κλάδος της βιομηχανίας μετάλλου παραμένει ένας από τους πιο σημαντικούς για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας παρά τη χρόνια πτώση της εγχώριας βιομηχανικής παραγωγής.

Παράλληλα στον κλάδο απασχολούνται περίπου 1,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι και η συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφεται αποτελεί τον πιλότο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρύτερους κλάδους και επαγγέλματα. Η συμφωνία αυτή έχει σημαντική επίπτωση στο πεδίο των διαπραγματεύσεων σε άλλους κλάδους ειδικότερα όσον αφορά στο θέμα των συμβάσεων μαθητείας και στην αναπροσαρμογή των μισθών.

Υψηλής σημασίας ήταν και η σύμβαση στις τηλεπικοινωνίες. Ειδικότερα τον Δεκέμβριο του 2005 τα συνδικάτα και οι εργοδότες στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών υπέγραψαν προσχέδιο συμφωνίας για την περίοδο 2005-2008. Οι 120.000 εργαζόμενοι της εταιρίας καλούνται να αποδεχθούν τη νέα συμφωνία, η οποία περιλαμβάνει ποικίλες αλλαγές στους κανονισμούς εργασίας. Η σημαντική αλλαγή που προκύπτει από το περιεχόμενο της νέας συμφωνίας είναι αυτή που αφορά στην επέκταση της ισχύος της με στόχο να καλύψει και τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις παροχής τηλεφωνικής υποστήριξης (call-centres), καθώς και στην εισαγωγή νέων κανόνων στο καθεστώς ανάθεσης εργασιών σε τρίτους (υπεργολαβίες).

Και οι δύο πλευρές εξέφρασαν κατ' αρχήν την ικανοποίησή τους για το κείμενο της συμφωνίας ενώ σοβαρές ανησυχίες εκφράστηκαν αναφορικά με το θέμα της ρύθμισης της αγοράς τηλεπικοινωνιών και του ρόλου που διαδραματίζει σε αυτό η Επιτροπή Εγγύησης του Ανταγωνισμού στις Τηλεπικοινωνίες. Σε επιχειρησιακό επίπεδο κατά το 2006 ξεχώρισε η συμφωνία που επιτεύχθηκε στη Fiat. Η ιδιαιτερότητα της σχετικής συμφωνίας έγκειται στο ότι καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων (περίπου 80.000) και ότι προέκυψε χωρίς να χαθεί ούτε μια ημέρα εξαιτίας απεργιακής δράσης, γεγονός το οποίο υποδεικνύει μια ουσιαστική βελτίωση στον τομέα της διαπραγμάτευσης στη Fiat, όπου κατά παράδοση τα τελευταία 10 χρόνια εντοπίζονται σοβαρά προβλήματα στις σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και της διεύθυνσης.

Η συμφωνία είναι συμπληρωματική της επιχειρησιακής σύμβασης εργασίας και προβλέπει μεταξύ άλλων την αύξηση της αμοιβής με βάση την απόδοση κατά 2.300€ από 1.343€ που ίσχυε προηγουμένως. Η αύξηση αυτή χορηγείται σταδιακά ξεκι-

νώντας από τον Ιούλιο του 2006 (500€), τον Ιούλιο (700€) και 1.100€ τον Ιούλιο του 2008. Η δεύτερη σημαντική αλλαγή που επιφέρει η νέα συμφωνία αφορά στον περιορισμό των συμβάσεων προσωρινής και άτυπης εργασίας με την ένταξη των άτυπα απασχολούμενων που είναι κάτω των 29 ετών σε συμβάσεις μαθητείας με σκοπό την μελλοντική τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Είναι χαρακτηριστικό ότι η νέα συμφωνία έγινε αποδεκτή από το 93,6% των εργαζόμενων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το 2007 στην Ιταλία πραγματοποιήθηκαν πολλές συλλογικές συμφωνίες -όχι αποκλειστικά με μισθολογικό περιεχόμενο- σε όλα τα επίπεδα και τους κλάδους της οικονομίας (ιδίως στην μεταλλοβιομηχανία). Οι περισσότερες από τις συμφωνίες αυτές υλοποιήθηκαν σε επιχειρησιακό επίπεδο, διατηρώντας έτσι αμείωτη την σχετική τάση για αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια στην περίπτωση της Ιταλίας.

Από τις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφηκαν το 2007 ξεχωρίζει η περίπτωση του λιανικού εμπορίου. Ειδικότερα έπειτα από 18 μήνες διαπραγματεύσεων οι αντιπρόσωποι του ομίλου λιανικού εμπορίου Auchan στην Ιταλία και τα συνδικάτα του κλάδου συνήψαν συλλογική συμφωνία, η οποία αφορά σε 10.000 εργαζόμενους. Με την συμφωνία αυτή αναβαθμίζεται η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων και ιδρύεται μια εθνική επιτροπή με την ισότιμη και αναλογική συμμετοχή εκπροσώπων και της εργατικής πλευράς, η οποία θα συνεδριάζει για όλα τα ζητήματα, που αφορούν στην οικονομική πολιτική του ομίλου στην χώρα.

Εξίσου σημαντική ήταν, παράλληλα, η ρύθμιση του υπολογισμού των διαφορών επιδομάτων των εργαζομένων σε συνάρτηση με τις επιδόσεις κάθε επιμέρους επιχείρησης καθώς επίσης, και η διευθέτηση των ζητημάτων που άπτονται της επαγγελματικής κατάρτισης και της μαθητείας.

Στην βιομηχανία χάλυβα Tenaris-Dalmine υπογράφηκε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, έπειτα από μια περίοδο 14 μηνών διαβουλεύσεων και συζητήσεων σχετικά με την ανανέωση της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης (η οποία έληξε το 2005) και αφού προηγουμένως οι εργαζόμενοι πραγματοποίησαν μια επιτυχή 40ωρη απεργιακή κινητοποίηση. Το τελικό κείμενο της συμφωνίας τέθηκε στην κρίση των εργαζομένων και στις τέσσερις παραγωγικές μονάδες της εταιρείας στην Ιταλία (3.300 άτομα), ενώ το 72% συνολικά των εργαζομένων, που συμμετείχαν στο δημοψήφισμα, ενέκρινε τις διατάξεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας, το περιεχόμενο της οποίας αφορούσε τόσο στις αποδοχές όσο και σε γενικότερες πτυχές των εργασιακών σχέσεων.

Αναφορικά με την πρώτη κατηγορία των ρυθμίσεων, με αυτήν την συλλογική συμφωνία αναβαθμίζεται ο ρόλος των εκπροσώπων των εργαζομένων και ειδικότερα οι τέσσερις επιτροπές που ασχολούνται με ζητήματα: α) επαγγελματικής κατάρτισης,

β) οργάνωσης της εργασίας, γ) υγιεινής και ασφάλειας και δ) εξωτερίκευσης δραστηριοτήτων (outsourcing).

Επιπλέον, προβλέπονται διμερείς συναντήσεις από κοινού με την εργοδοτική και την εργατική πλευρά της ρουμανικής εταιρείας Silcotub, η οποία εξαγοράστηκε πρόσφατα από την ιταλική εταιρεία. Τέλος, τέθηκε ειδική ρήτρα σύμφωνα με την οποία, αφενός, όλες οι συμβάσεις προσωρινής διάρκειας θα μετατρέπονται σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου μετά το πέρας μιας περιόδου 12 μηνών απασχόλησης στην εταιρεία και αφετέρου, όλες οι οικονομικής φύσης ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης ισχύουν και για αυτή την κατηγορία των εργαζομένων.

Ως προς τις αποδοχές των εργαζομένων, συνομολογήθηκαν υψηλές αυξήσεις, οι οποίες εκτείνονται από 15% έως 50% επί του ποσού διαφόρων ευεργετημάτων, εκ των οποίων ξεχωρίζουν η αύξηση κατά 850 ευρώ του ετήσιου προμ παραγωγικότητας, και η θεσμοθέτηση προμ πρόληψης επαγγελματικού κινδύνου για ορισμένες κατηγορίες επαγγελματικών ειδικοτήτων, όπως οι διαχειριστές ζητημάτων υγιεινής και ασφάλειας (280 ευρώ) και οι τεχνικοί (400 ευρώ), το οποίο προβλέπεται να επανακαθορίζεται με βάση την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της διαδικασίας πρόληψης των κινδύνων αυτών.

Στο κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις Fiom-Cgil, Cisl-Fim και Uilm-Uil, έπειτα από μια μακρά περίοδο (δέκα ετών) εντάσεων και διαφωνιών μεταξύ τους, συμφώνησαν σε ένα ενιαίο πρόγραμμα κοινών διεκδικήσεων εν όψει της αναθεώρησης της εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει πέντε θεματικούς άξονες συλλογικής διαπραγματεύσεως:

- *Ικανοποιητικές αυξήσεις στις αποδοχές.* Η κοινή πλατφόρμα διεκδικήσεων των τριών οργανώσεων θέτει από την μια, το όριο του 6,7% -κατά μέσο όρο- ως προς τις αυξήσεις των αποδοχών όλων των ειδικοτήτων του κλάδου και από την άλλη, το ζήτημα της αύξησης του προμ παραγωγικότητας από 130 σε 520 ευρώ ετησίως.
- *Αναβάθμιση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων.* Το κυριότερο αίτημα των συνδικάτων αφορά στην επέκταση της εφαρμογής της, ήδη, ενσωματωμένης στην ιταλική έννομη τάξη οδηγίας 2002/14 για την ενημέρωση και την διαβούλευση των εργαζομένων αφενός, σε όλες τις επιχειρήσεις, που απασχολούν άνω των 50 εργαζόμενους και αφετέρου, στις επιχειρήσεις, οι οποίες λειτουργούν στα πλαίσια είτε εξωτερίκευσης τμήματος της παραγωγής (outsourcing), είτε μετεγκατάστασης ή εξαγοράς μονάδων παραγωγής ή επιχειρήσεων.
- *Οργάνωση της εργασίας.* Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εν όψει της αναθεώρησης του συμβατικού εργασιακού πλαισίου προτείνουν μια συγκεκριμένη κατηγοριοποίηση των ειδικοτήτων των εργαζομένων του κλάδου στην βάση της κλασικής διάκρισης υπαλλήλων και εργατών.

- *Ρύθμιση του καθεστώτος εργασίας των ευέλικτα απασχολούμενων εργαζομένων.* Σύμφωνα με τις συνδικαλιστικές διεκδικήσεις, καταρχήν, οι εργαζόμενοι μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να ξεπερνούν το 15% του συνόλου των εργαζομένων στα πλαίσια όλων των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης, παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον κάτι τέτοιο συμφωνηθεί επίσημα στα πλαίσια μια οικείας συλλογικής συμφωνίας.

Επίσης, όσοι εργαζόμενοι εργάζονται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης και συμπληρώνουν 24 μήνες απασχόλησης σε μια εταιρεία θα πρέπει να τεκμηριώνουν δικαίωμα προνομαχικής μεταχείρισης/ προτίμησης σε περίπτωση προσλήψεων προσωπικού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου. Οι συμβάσεις των εργαζομένων αυτών των κατηγοριών σε περίπτωση που τελικά υπερβαίνουν σε διάρκεια μια περίοδο άνω των 36 μηνών απασχόλησης σε μια επιχείρηση, θα πρέπει να μετατρέπονται αυτοδίκαια σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Τέλος, όσον αφορά στην διαδεδομένη πρακτική λειτουργίας τμήματος outsourcing τα συνδικάτα διεκδικούν τον περιορισμό εξωτερίκευσης τμήματος της παραγωγής αποκλειστικά σε περιπτώσεις δραστηριοτήτων εκ των προτέρων λειτουργικά αυτόνομων. Σε κάθε περίπτωση η κύρια επιχείρηση, που αναθέτει σε μια άλλη τμήμα τέτοιου είδους δραστηριότητας, καθίσταται νομικά συν-υπεύθυνη και συν-υπόλογη σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, ενώ σε περίπτωση λήξης της οικείας σύμβασης (ανάθεσης έργου) ανάμεσα στις δύο επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι στα πλαίσια αυτής της εξωτερικευμένης μονάδας ή δραστηριότητας διατηρούν το δικαίωμα διατήρησης της θέσης εργασίας τους, εφόσον η μονάδα ή η δραστηριότητα εξακολουθεί να λειτουργεί και ανατίθεται σε άλλον εργολάβο.

- *Κοινωνική ένταξη των μεταναστών.* Η κοινή διακήρυξη των διεκδικήσεων για τον κλάδο του μετάλλου αξιώνει την λήψη μέτρων για την διευκόλυνση της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών και μεταξύ αυτών την διεξαγωγή αμειβόμενων σεμιναρίων συνολικής διάρκειας 250 ωρών σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης ή κοινωνικού αποκλεισμού για τους μετανάστες συναδέλφους.

Ακολούθως, εξαιρετικά σημαντική χαρακτηρίζεται η επιχειρησιακή συλλογική συμφωνία που επετεύχθη από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του κλάδου του μετάλλου στην γνωστή εταιρεία Electrolux έπειτα από την έγκρισή της από τις γενικές συνελεύσεις των 10.000 εργαζομένων σε όλες τις μονάδες της επιχείρησης σε ολόκληρη την Ιταλία. Εκτός από την δέσμευση της εταιρείας να επενδύσει πάνω από 80 εκατομμύρια ευρώ στις μονάδες παραγωγής στην Ιταλία κατά την διάρκεια της διετίας 2006-2008, το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας αφορούσε, μεταξύ άλλων, στα εξής ζητήματα:

- *Ποσόστωση ως προς τον αριθμό των ατυπικά απασχολούμενων εργαζομένων.* Το σύνολο των εργαζομένων με όλες τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (κυρίως ως

προς την διάρκεια της σύμβασης εργασίας) δεν θα πρέπει να ξεπερνά το 16% του συνόλου των εργαζόμενων σε καμία μονάδα της επιχείρησης σε όλη την επικράτεια της χώρας.

- *Επανακαθορισμός των διαφορών πριμ.* Το ετήσιο πριμ αποτελεσματικότητας (προσδιορίζεται πλέον στα 890 ευρώ), τα πριμ παραγωγικότητας (78 ευρώ μηνιαίως) και η θέσπιση ενός πριμ παραγωγικότητας ειδικά για κάθε μονάδα παραγωγής ξεχωριστά (69 ευρώ μηνιαίως) δεσπόζουν μεταξύ των ρυθμίσεων, που αφορούν στις αποδοχές των εργαζομένων.

Εκτός, όμως, από την μεταλλοβιομηχανία σημαντικές εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων σημειώθηκαν και στον δημόσιο τομέα της χώρας. Αρχικά η Κυβέρνηση και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις Cgil, Cisl και Uil, συνήψαν συλλογική συμφωνία με θέμα την αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας, την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών και την ανανέωση της συλλογικής συμφωνίας, της οποίας, η ισχύς έληξε το 2005.

Η συμφωνία, που υπεγράφη στις αρχές του έτους 2007, εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο δημόσιου προβληματισμού και κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς αναφορικά με την αναβάθμιση του δημοσίου τομέα στην χώρα, τόσο προς όφελος των πολιτών, όσο και των δημοσίων υπαλλήλων και περιλαμβάνει γενικούς κατευθυντήριους άξονες για το άμεσο μέλλον.

Λίγους μήνες αργότερα, υπογράφεται, πράγματι, η νέα συλλογική σύμβαση εργασίας για τον δημόσιο τομέα και για ένα σύνολο 3,5 εκατομμυρίων εργαζομένων, έπειτα από διαπραγματεύσεις, οι οποίες διεξήχθησαν σε δύο φάσεις. Αρχικά, κατά την διάρκεια του πρώτου μισού του έτους, σημειώθηκε διαφωνία ανάμεσα στις δύο πλευρές ως προς το ύψος των αυξήσεων στους μισθούς, ενώ σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις έλαβαν χώρα στις αρχές Ιουνίου. Εν συνεχεία, επήλθε συμφωνία για τις αυξήσεις και το κείμενο της συλλογικής σύμβασης αποτελείται τελικά από δύο μέρη.

Το πρώτο μέρος, το οποίο υπέγραψαν οι γραμματείες δημοσίου τομέα των τριών σημαντικότερων συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών (Cgil, Cisl και Uil), αφορά σε αυξήσεις κατά μέσο όρο 101 ευρώ μηνιαίως αναδρομικά από τις αρχές του έτους, ικανοποιώντας στο ολόκληρο τις διεκδικήσεις της εργατικής πλευράς, ενώ για συγκεκριμένες κατηγορίες, προβλέπονται διαφοροποιήσεις, όπως για τους υπαλλήλους των τοπικών αρχών (93 ευρώ), για τους εργαζόμενους στον κλάδο της υγείας (104 ευρώ) ή για τους εκπαιδευτικούς (106 ευρώ).

Το δεύτερο μέρος, υπογράφηκε από τις ομοσπονδίες του δημοσίου τομέα των τριών σημαντικότερων συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών (Fp-Cgil, Fps-Cisl και Uil-Pa) και εμπεριέχει, βασικά, την δέσμευση για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας πειραματικά τριετούς διάρκειας (2008-2010), ανάμεσα στην Κυβέρνηση και

στις Ομοσπονδίες των εργαζομένων με περιεχόμενο τα μισθολογικά και θεσμικά ζητήματα στον δημόσιο τομέα της χώρας.

Απέναντι στην καινοτομία της επέκτασης της ισχύος μιας εθνικής συλλογικής συμφωνίας από δύο σε τρία έτη, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις Cub και SdL εξέφρασαν την διαφωνία τους και παράλληλα την απορία τους δεδομένου ότι μια πρόταση της προηγούμενης δεξιάς Κυβέρνησης Μπερλουσκόνι, υιοθετείται τελικά από μια Κεντροαριστερή Κυβέρνηση. Επιπλέον, η συνδικαλιστική οργάνωση Ugl θεωρεί αυτονόητο ότι μια τέτοια εξέλιξη είναι πιθανό να συμπαράσχει την πορεία των νέων συλλογικών συμφωνιών στην Ιταλία και να ανατρέψει το υφιστάμενο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στο σύνολό του.

Το τρίτο και τελευταίο επεισόδιο στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα εκτυλίχθηκε στα τέλη του 2007 και αφορούσε στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ σχετίζεται άμεσα και με την γενικότερη δημόσια συζήτηση, που προηγήθηκε των ανωτέρω αναφερθέντων συλλογικών συμφωνιών.

Η υπηρεσία εργοδοτών του δημοσίου τομέα (Agran) εκ μέρους της Κυβέρνησης και οι τρεις μεγαλύτερες ομοσπονδίες στον κλάδο (Fp-Cgil, Fps-Cisl και Uil-Pa) συμφώνησαν σε ένα σχέδιο ανανέωσης της συλλογικής σύμβασης για τους υπαλλήλους των Υπουργείων, το οποίο έγινε κατ' αρχήν δεκτό από το Υπουργικό Συμβούλιο. Το συγκεκριμένο σχέδιο σύμβασης για τους 200.000 υπαλλήλους στα Υπουργεία της χώρας εμπεριέχει δύο βασικά στοιχεία.

Κατά πρώτον, η διάρκειά του προτείνεται διετής παρά το γεγονός ότι η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας για τον δημόσιο τομέα, η οποία περιγράφηκε μόλις προηγουμένως, είναι για πρώτη φορά τριετούς διάρκειας.

Κατά δεύτερον, οι αυξήσεις στις αποδοχές, όπως, επίσης, και η εξέλιξη του εργασιακού βίου των συγκεκριμένων δημοσίων υπαλλήλων εξαρτώνται, πλέον, άμεσα από την αξιολόγηση της παραγωγικότητας και της επαγγελματικής τους επάρκειας, στην βάση προκαθορισμένων απαιτήσεων στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου μηχανισμού αξιολόγησης, ο οποίος περιλαμβάνει, τόσο τους προς επίτευξη στόχους, όσο και τις μεθόδους αποτίμησης του βαθμού επίτευξής τους.

Οι αρμόδιοι προς τούτο προϊστάμενοι των υπηρεσιών των Υπουργείων (Managers) πρόκειται να χρησιμοποιήσουν στο έργο τους δύο πηγές αξιολόγησης, μια εσωτερική, η οποία θα αξιοποιείται αποκλειστικά από αυτούς τους ίδιους και μια εξωτερική, προϊόν της άποψης, που θα διατυπώνουν ο χρήστες των παρεχόμενων από τα Υπουργεία υπηρεσιών, δηλαδή το σύνολο των πολιτών, που συναλλάσσονται με αυτά.

Τέλος, στα πλαίσια αυτού του σχεδίου συλλογικής συμφωνίας τα συνδικάτα σημείω-



σαν μια σημαντική νίκη ενάντια στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (ιδίως της προσωρινής απασχόλησης), που πλήττουν το σύνολο των εργαζομένων και στο δημόσιο τομέα και ειδικότερα ενάντια στην ευρύτητα της εμφάνισης του φαινομένου της εξωτερίκευσης και αυτονόμησης τμημάτων των δημοσίων υπηρεσιών μέσω της ανάθεσής τους σε διαφορετικά εργοδοτικά σχήματα. Έτσι, οποιαδήποτε μελλοντική πρακτική *outsourcing* δεν θα είναι επιτρεπτή δίχως την σύμφωνη γνώμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην βάση εμπειριστατωμένων οικονομικο-διοικητικών μελετών της διοίκησης ενός Υπουργείου, ενώ όσες υπηρεσίες έχουν, ήδη, ανατεθεί σε εξωτερικούς εργολάβους και αφορούν σε θεσμοθετημένες και πάγιες δραστηριότητες του τομέα των Υπουργείων, θα πρέπει σταδιακά να επανεταχθούν πλήρως στις αρμοδιότητες των Υπουργείων της χώρας.

Το Δεκέμβριο του 2005 οι κοινωνικοί συνομιλητές και οι περιφερειακές αρχές συναντήθηκαν στην Reggio Calabria με στόχο την υπογραφή ενός μανιφέστου για την ανάπτυξη της Νότιας Ιταλίας. Το τελικό κείμενο περιλαμβάνει προτάσεις και δεσμεύσεις πάνω σε διάφορα ζητήματα, όπως η ανάπτυξη των υποδομών, η ενίσχυση των εκπαιδευτικών δομών της περιφέρειας, η αναζωογόνηση του τουρισμού κτλ. Την ίδια περίοδο οι εκπρόσωποι των ιταλικών συνδικάτων (Cgil, Cisl, Uil) πραγματοποίησαν συνάντηση με στόχο την αναζήτηση κοινής μεθόδου δράσης απέναντι στην πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την απελευθέρωση της αγοράς υπηρεσιών. Και οι τρεις συνδικαλιστικές δυνάμεις θεωρούν την Οδηγία Bolkenstein εξαιρετικά επικίνδυνη για τη διατήρηση των εργατικών δικαιωμάτων και τα κεκτημένα του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

Τέλος, αν και με αφορμή τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό ή κλαδικό επίπεδο ρυθμίζονται πολλές επιμέρους όψεις και εκφράσεις της ευελιξίας στην εργασία, ορισμένες δράσεις αποσκοπούν εξ ολοκλήρου ή αποκλειστικά στην αντιμετώπιση των δυσμενών συνεπειών αυτών των μορφών απασχόλησης. Τέτοιου είδους πρωτοβουλία αποτελεί, αναμφίβολα, η ιστορικής σπουδαιότητας επιτυχία των συνδικάτων, που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, προκειμένου να προσληφθούν με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου 6.500 επισφαλώς εργαζόμενοι στον Όμιλο Almanina. Οι εργαζόμενοι αυτοί, οι οποίοι απασχολούνται, κυρίως, σε υπηρεσίες «call center» διέθεταν συμβάσεις κατ' αποκοπή εργασίας (*freelance*), ενώ μετά την επίτευξη της συλλογικής συμφωνίας το 97% των συνολικώς 11.000 εργαζομένων της εταιρείας στον τομέα της τηλεφωνικής εξυπηρέτησης θα απασχολούνται, πλέον, με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Η προηγούμενη συμφωνία αποτέλεσε προπομπό της συλλογικής συμφωνίας εθνικής εμβέλειας, η οποία συνομολογήθηκε λίγο αργότερα και αφορά στο σύνολο των κατ' αποκοπή (*freelance*) εργαζομένων της χώρας, εκ των οποίων η μεγάλη πλειοψηφία εργάζεται σε υπηρεσίες παροχής τηλεφωνικής εξυπηρέτησης. Σε συνέχεια σχετι-

κής νομοθετικής ρύθμισης, ήδη, από το 2006 οι κοινωνικοί συνομιλητές όφειλαν να καταλήξουν έως τον Απρίλιο του 2007 σε συλλογική συμφωνία προκειμένου για την μετατροπή των ατυπικών συμβάσεων εργασίας των 20.000 περίπου εργαζομένων σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης. Πράγματι, η συμφωνία που συνυπογράφηκε από τις εργοδοτικές οργανώσεις Confindustria και Assocontact αφενός, και τις συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες Cgil, Cisl και Uil αφετέρου, ρυθμίζει την μετάβαση σε κανονικές συμβάσεις εργασίας για τους εργαζομένους αυτούς, οι οποίοι απασχολούνται σε εταιρείες όπως η Telework, η One Call, η Telecontatto, η In & Out και η Omnia. Για πρώτη φορά στην Ιταλία αναλαμβάνεται μια πρωτοβουλία από κοινού μεταξύ των ατυπικώς εργαζομένων και των κλαδικών τμημάτων των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών για την ρύθμιση του καθεστώτος απασχόλησης των ευέλικτα εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο.

Είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια οι ατυπικές εργασιακές σχέσεις γενικότερα, κυριαρχούν στον δημόσιο διάλογο μεταξύ των πολιτικών κομμάτων και των κοινωνικών συνομιλητών στην Ιταλία, την στιγμή που οι επίσημες καταγραφές διαπιστώνουν ότι μεταξύ των νέων συμβάσεων κατά την διάρκεια του 2006 οι μη κανονικές συμβάσεις υπερβαίνουν κατά πολύ των αόριστης διάρκειας και πλήρους απασχόλησης συμβάσεων.

Η μεγάλη κινητοποίηση που διοργανώθηκε στα τέλη του 2006 από όλα τα συνδικάτα της χώρας και με την συμμετοχή πολλών κομμάτων του κεντρο-αριστερού Κυβερνητικού Συνασπισμού με σύνθημα «*Σταματήστε την επισφαλή εργασία τώρα!*», είχε σαν κεντρικό αίτημα την κατάργηση τριών Νόμων, που υιοθετήθηκαν από την προηγούμενη δεξιά κυβέρνηση και συγκεκριμένα του Νόμου Biagi σχετικά με την αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας, του Νόμου Moratti σχετικά με την μεταρρύθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος και του ιδιαίτερα φορτισμένου Νόμου Bossi-Fini σχετικά με την αναθεώρηση του μεταναστευτικού θεσμικού πλαισίου.

Ωστόσο, η απαίτηση μερίδας των οργανώσεων-διοργανωτών, κυρίως της συνδικαλιστικής οργάνωσης Cobas, και η τελική συμπερίληψη στην οικεία λίστα του αιτήματος για παραίτηση του Υπουργού Εργασίας Damiano (εκλεγμένου με το κόμμα Democratici di sinistra) προκάλεσε εμφύλια αντιπαράθεση στο εσωτερικό της συνομοσπονδίας Cgil εξαιτίας των κομματικών εξαρτήσεων που πλήττουν ως ένα βαθμό (και) το ιταλικό συνδικαλιστικό κίνημα.

Τέλος, η Γραμματεία της Συνομοσπονδίας αποφάσισε να μην συμμετέχει στην διαδήλωση των 150.000 χιλιάδων ανθρώπων στην Ρώμη γεγονός που προκάλεσε την οργή της ομοσπονδίας Fiom-Cgil και άλλων ριζοσπαστικών συνιστωσών της οργάνωσης, οι οποίες τελικά όχι μόνον συμμετείχαν στην κινητοποίηση, αλλά συνυπέγραψαν και το αίτημα της παραίτησης του «αριστερού» Υπουργού, ο οποίος αρνούνταν να καταργήσει τους αντεργατικούς Νόμους της προηγούμενης δεξιάς κυβέρνησης.

Ακολούθως, ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται επίσης, η νέα εθνική συλλογική σύμβαση για τον κλάδο της οικιακής εργασίας, η οποία υπογράφηκε από τις κλαδικές οργανώσεις των τριών σημαντικότερων συνδικαλιστικών οργανισμών της χώρας (Fisascat-Cisl, Filcams-Cgil και Uilucs-Uil) και τις δύο εργοδοτικές κλαδικές ενώσεις Fidaldo και Domina). Εκτός από τις αυξήσεις στις αποδοχές κατά 170 ευρώ για την διετία 2007-2008, η συλλογική σύμβαση ρυθμίζει και μια σειρά θεσμικής φύσης ζητήματα, τα οποία αφορούν σε περισσότερους από 1,2 εκατομμύρια εργαζομένους σε σπίτια, κυρίως γυναίκες μετανάστριες.

Έτσι, κατανέμονται σε διαφορετικές κατηγορίες οι ειδικότητες των κατ' οίκον απασχολούμενων και κατηγοριοποιείται η εργασία με βάση των εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας. Θεσπίζεται εισφορά επί του βασικού μισθού κατά 0,55% για τους εργαζόμενους και κατά 1% για τους εργοδότες υπέρ του νέου ταμείου επικουρικής σύνταξης των εργαζομένων και αναγνωρίζονται πλήρως τα δικαιώματα στην μητρότητα και στην κύηση, όπως ισχύουν στο ευρύτερο ιδιωτικό τομέα της χώρας. Τέλος, ιδρύεται το Παρατηρητήριο εργασιακών σχέσεων στην κατ' οίκον απασχόληση με διμερή διοίκηση προκειμένου για την μελέτη και την επεξεργασία προτάσεων ρύθμισης των ζητημάτων απασχόλησης που αφορούν στον κλάδο.

Στο στόχαστρο, τόσο των συνδικάτων, όσο και της Πολιτείας βρέθηκε κατά την διάρκεια του 2007 η πιο απεχθής μορφή ευέλικτης απασχόλησης, η αδήλωτη και παράνομη εργασία, η οποία αντιπροσωπεύει μεταξύ του 15,9% και 17,6% του ΑΕΠ στην Ιταλία σύμφωνα με την πλέον πρόσφατη σχετική έρευνα, που διεξήγαγε η στατιστική υπηρεσία της χώρας (2005).

Σε κλάδους όπως η αγροτική οικονομία, οι υπηρεσίες και οι κατασκευές, οι κατηγορίες των εργαζομένων, που πλήττονται περισσότερο από την ανασφάλιστη εργασία, είναι οι μετανάστες (κυρίως οι γυναίκες), οι άνεργοι, οι φοιτητές και οι αυτό-απασχολούμενοι.

Έπειτα από την διεξαγωγή εκτεταμένου κοινωνικού διαλόγου με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς η ιταλική Κυβέρνηση υιοθέτησε μια σειρά μέτρων αντιμετώπισης του προβλήματος, τα οποία εμπεριέχονται στον Νόμο 248/2006 και στο Νόμο για τον Προϋπολογισμό του 2007 και συνίστανται, ιδίως, στα εξής:

- Επέκταση και στον αγροτικό τομέα του Ενιαίου Εντύπου (Unique Document) -που ίσχυε μόνον για τον κατασκευαστικό κλάδο σχετικά με την βεβαίωση καταβολής των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών- με προοπτική την εξάπλωση του στο σύνολο των οικονομικών κλάδων της χώρας.
- Καθιέρωση Πίνακα Ελαχίστων Ορίων (Indice di congruità) για τον απαραίτητο κατά κατώτατο όριο αριθμό ωρών σε σχέση με την ποιότητα των υπηρεσιών ή των παραγομένων προϊόντων.

- Θέσπιση εργοδοτικής υποχρέωσης για αναγγελία της πρόσληψης το αργότερο την παραμονή της έναρξης της εργασιακής σχέσης.
- Υποχρέωση των εργαζομένων να φέρουν ταυτότητα στον εργασιακό χώρο.
- Πενταπλασιασμός των προστίμων για την αδήλωτη απασχόληση.
- Ενίσχυση των Σωμάτων Επιθεώρησης Εργασίας και δημιουργία μια Εθνικής Επιτροπής για τον συντονισμό και την ανάπτυξη των τοπικών πρωτοβουλιών με στόχο την καταπολέμηση της ανασφάλιστης εργασίας.

Διευκόλυνση των διαδικασιών για την αυθόρμητη νομιμοποίηση αδήλωτων εργασιακών σχέσεων με παροχή κινήτρων στους εργοδότες και τους εργαζόμενους.

### **14.3. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων**

Μεταξύ Δεκεμβρίου 2005 και Ιανουαρίου 2006 πραγματοποιήθηκαν σοβαρές διαμάχες μεταξύ των συνδικάτων και της διοίκησης δύο μεγάλων εγχώριων βιομηχανικών μονάδων. Πρόκειται για τις επιχειρήσεις Electrolux και Candy. Και στις δύο περιπτώσεις αφορμή για την διαμάχη αυτή στάθηκε η απόφαση της διοίκησης των συγκεκριμένων επιχειρήσεων να μεταφέρουν την παραγωγή ορισμένων εργοστασίων στο εξωτερικό. Ωστόσο τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων δεν ήταν ανάλογα, καθώς στην περίπτωση του εργοστασίου στη Donara (Candy) οι κινητοποιήσεις των συνδικάτων δεν στάθηκαν ικανές να εμποδίσουν το κλείσιμο του εργοστασίου. Αντίθετα στην περίπτωση των εργοστασίων της Electrolux η κοινή δράση των συνδικάτων και των τοπικών αρχών οδήγησε σε συμφωνίες επαναλειτουργίας του εργοστασίου στη Porcia και στην αποφυγή διακοπής της παραγωγής στο εργοστάσιο της Scandicci.

Τέλος άξια αναφοράς ήταν και η περίπτωση της Pirelli, η οποία ανακοίνωσε αιφνιδιαστικά, και χωρίς να ενημερώσει προηγουμένως τα συνδικάτα, ότι σκοπεύει να μεταφέρει άμεσα την μεγάλο μέρος της παραγωγή του εργοστασίου της στο Figline Valdano στο νέο εργοστάσιο της στη Ρουμανία. Επισημαίνεται ότι ο όμιλος Pirelli το 2005 απασχολούσε περίπου 27.000 εργαζόμενους, εκ των οποίων οι 3.000 με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι εργαζόμενοι αυτοί κατανέμονται σε 24 εργοστάσια της εταιρίας σε 12 διαφορετικές χώρες και ειδικότερα στην Ιταλία και την Βραζιλία, όπου λειτουργούν 10 εργοστάσια. Το μερίδιο της εταιρίας στην παγκόσμια αγορά ελαστικών αντιστοιχεί σε 6% και η εταιρία είναι ο πέμπτος μεγαλύτερος παραγωγός ελαστικών στον κόσμο. Παράλληλα η εταιρία δραστηριοποιείται και στην παραγωγή άλλων συναφών προϊόντων.

Από τα μέσα της δεκαετίας του '90 η εταιρία έχει εγκαινιάσει ένα συνεχές πρόγραμμα αναδιρθώσεων και αλλαγών στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό έχει διευρυνθεί ο κύκλος των προϊόντων, ενώ η εταιρία

προχώρησε στην εξαγορά νέων εταιριών, όπως το πρώην κρατικό μονοπώλιο στις τηλεπικοινωνίες Telecom Italia, η οποία και είναι εξαιρετικά επικερδής επιχείρηση. Από την άλλη πλευρά το 2004 η Pirelli πούλησε στην αμερικανική τράπεζα Goldman Sachs τα 52 εργοστάσια παραγωγής οπτικών ινών, στα οποία απασχολούνταν 12.000 εργαζόμενοι σε 25 χώρες.

Η απόφαση μεταφοράς μέρους της παραγωγής στη Ρουμανία στοιχίζει άμεσα την απώλεια 50 θέσεων εργασίας. Επιπλέον η συγκεκριμένη απόφαση τραυματίζει τις εργασιακές σχέσεις στην επιχείρηση δεδομένου ότι σύμφωνα με προγενέστερη συμφωνία του 2005 η διεύθυνση δεσμεύτηκε ότι θα επενδύσει περίπου 8 εκατομμύρια ευρώ στο εργοστάσιο εξαιτίας της αύξησης της παραγωγικότητας που επιτεύχθηκε από την αύξηση της νυχτερινής εργασίας και της εργασίας κατά την ημέρα της Κυριακής. Παράλληλα η εταιρία είχε δεσμευτεί ότι θα καταρτίσει σχέδιο ενίσχυσης της εργασιακής σταθερότητας των εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής εργασίας.

Τέλος στην αυτοκινητοβιομηχανία της Fiat η διαδικασία ανάκαμψης της εταιρείας προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι οικονομικές δυσκολίες των αρχών της δεκαετίας, εξαιτίας του διεθνούς ανταγωνισμού, επισφραγίστηκε με μια τριμερή συμφωνία, με την οποία επιτρέπεται στην Διοίκηση της εταιρείας να εφαρμόσει ένα «μακροπρόθεσμο πλάνο επαγγελματικής κινητικότητας» για περίπου 2.000 εργαζόμενους. Το πλάνο αυτό συνίσταται στην διακοπή της εργασιακής σχέσης για το πλεονάζον αυτό προσωπικό και στην ένταξή του σε μια λίστα διαθεσιμότητας (Lista di mobilità), η οποία αξιοποιείται από τα γραφεία ευρέσεως εργασίας για την διευκόλυνση επιστροφής τους στον εργασιακό βίο.

Για όσο χρονικό διάστημα (κατ' ανώτατο όριο 2 χρόνια) οι εργαζόμενοι τελούν υπό το καθεστώς της ιδιότυπης αυτής αναμονής επιδοτούνται με το 80% του μισθού τους από τον κρατικό προϋπολογισμό, ενώ, όσοι εργοδότες προσλάβουν κάποιον εργαζόμενο από την λίστα αυτή, απαλλάσσονται από ένα μεγάλο μέρος των κοινωνικο-ασφαλιστικών εισφορών, που αναλογούν στον συγκεκριμένο εργαζόμενο. Ύστερα από συνεχείς και επίπονες διαπραγματεύσεις η διοίκηση της εταιρίας και τα συνδικάτα ζήτησαν από τους εργαζόμενους, οι περισσότεροι εκ των οποίων είναι πάνω από 50 ετών, να τοποθετηθούν σε ένα πρόγραμμα μακράς κινητικότητας, το οποίο θα παρέχει εισοδηματική ενίσχυση μέχρι την συμπλήρωση των ηλικιακών προϋποθέσεων συνταξιοδότησης. Αντίθετα η κυβέρνηση πρότεινε ένα σχέδιο επανένταξης των απολυομένων στην αγορά εργασίας μέσα από την αξιοποίηση των ασκούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Τελικά τον Απρίλιο του 2006 η ιταλική κυβέρνηση αποδέχθηκε την υιοθέτηση ενός μέτρου που στόχευε στην αποφυγή της απόλυσης περισσότερων από χίλιους εργαζόμενους στη Fiat. Το μέτρο αυτό αφορούσε στην επέκταση των εγγυήσεων εισοδήματος από το ταμείο ανεργίας με στόχο

την εξασφάλιση του εισοδήματος των εργαζομένων που εντάσσονταν στην κατηγορία των επερχόμενων ομαδικών απολύσεων της εταιρείας.

#### **14.4. Απεργίες**

Στις αρχές του 2006 ο εθνικός αερομεταφορέας σηματοδεύτηκε από συνεχόμενες απεργίες. Αφορμή για το ξέσπασμα των κινητοποιήσεων αυτών ήταν η μονομερής αλλαγή του σχεδίου αναδιάρθρωσης της επιχείρησης από την πλευρά της διεύθυνσης. Επισημαίνεται ότι το σχέδιο αυτό είχε οριστικοποιηθεί μετά από σχετική συμφωνία τον Σεπτέμβριο του 2004. Στον αντίποδα των εξελίξεων αυτών η διοίκηση τόνισε ότι απλώς ενισχύει την υλοποίηση των συμφωνηθέντων μεταρρυθμίσεων.

Παρόλα αυτά αξίζει να σημειωθεί ότι η ευρεία κοινωνική συναίνεση, που αποτυπώνεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά την διάρκεια του 2007 στον δημόσιο τομέα ή στον κλάδο του μετάλλου, σηματοδοτεί μια υποχώρηση των κοινωνικών αγωνιστικών διεκδικήσεων από την πλευρά των εργαζομένων. Κατ' αρχήν, και στις περιπτώσεις αυτές, όπως ήδη αναφέρθηκε, σημαντικές και νικηφόρες απεργιακές κινητοποιήσεις οργανώθηκαν νωρίτερα με επιτυχία σε εθνικό και τοπικό ή κλαδικό επίπεδο. Ταυτόχρονα, σε ορισμένους κλάδους, όπως αυτός της ενέργειας, εκδηλώθηκαν συχνά απεργίες των εργαζομένων ως αντίδραση στις επιχειρούμενες αναδιρθρώσεις, που επιχειρήθηκε να επιβληθούν από την εργοδοτική πλευρά.

Στην περίπτωση της εταιρείας Eni (ιδιωτικοποιήθηκε το 1998) και στην πετροχημική μονάδα της στην Σικελία, η ανακοίνωση της πρόθεσης της διοίκησης για απολύσεις 400 εργαζομένων επί συνόλου 1.080 έως το 2010, προκάλεσε την αντίδραση των εργαζομένων, αν και η συγκεκριμένη απόφαση της εταιρείας ελήφθη προκειμένου η σχεδιαζόμενη αναδιάρθρωση να καταστήσει λιγότερο επιβλαβή για το περιβάλλον την εν λόγω βιομηχανική μονάδα.

Η απειλή της απεργιακής κινητοποίησης σχετικά με ένα τόσο ευαίσθητο κοινωνικά ζήτημα είχε ως αποτέλεσμα την δέσμευση της εταιρείας για την εκπόνηση κοινωνικού πλάνου με περιεχόμενο την επανένταξη των απολυμένων, είτε σε άλλες μονάδες της εταιρείας στην χώρα, είτε στην ίδια μονάδα στην Σικελία μετά το πέρας των οικολογικής υφής αναδιορθώσεων.

Στον κλάδο της διανομής καυσίμων, οι 48ωρες επαναλαμβανόμενες απεργίες των διανομέων πετρελαίου το διάστημα από 7 Φεβρουαρίου έως 3 Απριλίου (συνολική διάρκεια απεργιών 14 ημέρες), ενάντια στα κυβερνητικά σχέδια για απελευθέρωση του κλάδου της διανομής καυσίμων συγκλόνισαν την χώρα. Τα συνδικάτα των εργαζομένων υποστήριξαν τις κινητοποιήσεις των διανομέων και των ιδιοκτητών πρατηρίων, την στιγμή που οι ενώσεις των καταναλωτών συντάσσονταν με τις προθέσεις της Πολιτείας.

## 15. Πορτογαλία

### 15.1. Γενικό πλαίσιο

Η Πορτογαλία μαζί με την Ελλάδα μοιράζονται κατά παράδοση τις τελευταίες θέσεις σε διάφορους μακροοικονομικούς δείκτες σε επίπεδο Ένωσης των 15. Το 2004 το κατά κεφαλήν εισόδημα ανέρχονταν στο 72,4% του μέσου επιπέδου της ΕΕ-25 με τους ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης και της παραγωγικότητας να υστερούν έναντι των αντίστοιχων της Ένωσης από τις αρχές του 2000. Παρόλα αυτά τα τελευταία χρόνια η χώρα παρουσιάζει ταυτόχρονη αύξηση των ποσοστών απασχόλησης (68,5%) και μείωση της ανεργίας<sup>54</sup> (5,1%). Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων η Πορτογαλία διακρίνεται από ένα χαμηλό επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας (27%) και ένα αντίστοιχα χαμηλό επίπεδο συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στους χώρους εργασίας με το 34% των εργαζομένων να απολαμβάνουν συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται<sup>55</sup>. Το γεγονός αυτό σχετίζεται με το ότι, παρά τη διαχρονική τάση τριτογενοποίησης της οικονομίας και της απασχόλησης από τα μέσα της δεκαετίας του '80, η γεωργία εξακολουθεί να αποτελεί βασικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας της χώρας, ενώ η πλειοψηφία των εργαζομένων απασχολούνται σε ιδιαίτερα μικρές επιχειρήσεις, αρκετές εκ των οποίων είναι οικογενειακές. Επιπλέον σημαντικά προβλήματα που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας αφορούν στο χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης του εργατικού δυναμικού συγκριτικά με το μέσο κοινοτικό όρο και την ύπαρξη πολλών θέσεων εργασίας, οι οποίες διακρίνονται από χαμηλές αμοιβές και χαμηλή παραγωγικότητα. Επιπρόσθετα στην περίπτωση της Πορτογαλίας παρατηρούνται διευρυμένες μισθολογικές και κοινωνικές ανισότητες. Οι σημαντικότερες εξελίξεις για τα έτη 2006-07 έχουν ως εξής<sup>56</sup>:

### 15.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Τα 2006 η κυβέρνηση της χώρας παρουσίασε μια νέα πρόταση για την μεταρρύθμιση του συστήματος καταβολής επιδομάτων ανεργίας. Η πρώτη σχετική πρόταση είχε πραγματοποιηθεί τον 2005 προκαλώντας ευρύτερες συζητήσεις και αρνητικές αντιδράσεις από τους κοινωνικούς συνομιλητές. Αν και η νέα πρόταση περιλαμβάνει λιγότερο δραματικές αλλαγές, εντούτοις οι κοινωνικοί συνομιλητές εξακολουθούν

---

54. Το 2005 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζήτησε εξηγήσεις από την κυβέρνηση της Πορτογαλίας σχετικά με την ακρίβεια των στοιχείων που χορηγήθηκαν στη Eurostat. Τα χορηγούμενα στοιχεία υποδεικνύουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας, τα οποία με βάση τις σχετικές εκτιμήσεις δεν αντιστοιχούν στην πραγματικότητα.

55. Παρόλα αυτά το 87% των μισθωτών της χώρας καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

56. Την επιμέλεια και συγγραφή των κειμένων στο EIRO αναλαμβάνει το Κέντρο Μελετών DINAMIA με υπεύθυνο τον R. Naumann.

να διαφωνούν σε βασικά της σημεία. Μια βασική διαφωνία αφορά στην πρόταση ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να λάβει επίδομα ανεργίας και αποζημίωση απόλυσης μόνο όταν η σύμβαση εργασίας τερματίζεται με την σύμφωνη γνώμη και των δύο πλευρών. Παρόλα αυτά η περίπτωση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τους προτεινόμενους περιορισμούς μόνο στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες και σε περιορισμένο αριθμό εργαζομένων, το μέγεθος των οποίων προκύπτει από το συνολικό κάθε φορά μέγεθος των απασχολούμενων στην επιχείρηση.

Αντίθετα, στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης των ενεργητικών πολιτικών από την κυβέρνηση, κατατέθηκαν προτάσεις, στα τέλη του έτους, με τις οποίες παρέχονται κίνητρα μόνο για τα συμβόλαια πρόσληψης αορίστου χρόνου, κατεύθυνση που στο συγκεκριμένο πεδίο φαίνεται πως αντικατοπτρίζει τα αιτήματα της πλευράς των εργαζομένων. Η εν λόγω πολιτική υπογραμμίζει τη στρατηγική για τη μείωση των υψηλών επιπέδων συμβάσεων απασχόλησης ορισμένου χρόνου (22%).

Η κυβερνητική πρόταση έγινε αποδεκτή από τα συνδικάτα της χώρας, σε αντίθεση με την εργοδοτική πλευρά, η οποία εξέφρασε έντονες επιφυλάξεις. Η πρόταση προβλέπει την οικονομική υποστήριξη σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι πενήντα εργαζόμενους, όπου οι εργοδότες προηγουμένως προσελάμβαναν εργαζόμενους με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης σε μόνιμη βάση. Το ποσό της επιδότησης για κάθε σύμβαση που μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου θα είναι έως τέσσερις φορές το ποσό του κατώτατου καθορισμένου μισθού, ή μέχρι έξι μήνες στην περίπτωση των εργαζομένων με αναπηρία (το 2007 οι κατώτατες αποδοχές ήταν 403€.).

Επίσης, η πρόταση προβλέπει κίνητρα για νέους εργαζόμενους και ηλικιωμένους εργαζόμενους άνω των 55 ετών, οι οποίοι θα εργάζονται σε «κανονικό» ωράριο και με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η οικονομική επιδότηση για τους νέους εργαζόμενους και για όσους είναι μακροχρόνια άνεργοι περιλαμβάνει ενίσχυση μέχρι δώδεκα φορές το ποσό των κατώτατων αποδοχών, ενώ προγραμματίζονται μόνιμα κίνητρα για την πρόσληψη ηλικιωμένων εργαζομένων. Επιπλέον, παύει η κυβέρνηση να παρέχει κίνητρα για την πρόσληψη εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Οι αντιδράσεις των κοινωνικών συνομιλητών απέναντι στις κυβερνητικές προτάσεις διαφέρουν. Η πλευρά των συνδικάτων τόνισε ότι οι προτάσεις βρίσκονται στη σωστή κατεύθυνση ενίσχυσης της απασχόλησης και παροχής προστασίας. Αντίθετα, η εργοδοτική πλευρά αντιτάχθηκε στα κυβερνητικά σχέδια, ειδικά προς το να δοθούν κίνητρα μόνο για την πρόσληψη εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η συνομοσπονδία των πορτογαλικών επιχειρήσεων προέβλεψε ότι η ακύρωση εκ μέρους της κυβέρνησης της υποστήριξης στις συμβάσεις απασχόλησης ορισμένου χρόνου θα σημαίνει, ως άμεση συνέπεια, την αύξηση της ανεργίας και αναπόφευκτα την αύξηση των ατόμων χωρίς κάποιο είδος κοινωνικής προστασίας.



Η εν λόγω διάσταση απόψεων μεταξύ των κοινωνικών οργανώσεων εντάσσεται στην ευρύτερη συζήτηση που έχει αναπτυχθεί για τη μεταρρύθμιση του Εργατικού Δικαίου. Η κυβερνητική πολιτική φαίνεται να αποτελεί ένα είδος «συμβιβασμού», καθώς από τη μια πλευρά διαμορφώνονται προτάσεις για λιγότερο περιοριστικό νομοθετικό πλαίσιο απολύσεων, γεγονός που αποτελεί αίτημα της εργοδοτικής πλευράς, ενώ από την άλλη προτείνεται η ενίσχυση της «κανονικής» απασχόλησης, που υλοποιεί αίτημα της πλευράς των συνδικάτων. Ως εκ τούτου, οι αιτιάσεις των εργοδοτών απέναντι στη νέα κυβερνητική πολιτική απασχόλησης θα πρέπει να ερμηνευθούν όχι μόνο σαν άρνησή τους στη σχεδιαζόμενη παύση απόδοσης κινήτρων για πρόσληψη συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αλλά και ως πίεση προς την κυβέρνηση για τη διαμόρφωση ενός ακόμη λιγότερο ασφυκτικού θεσμικού πλαισίου σχετικού με τις ομαδικές και τις ατομικές απολύσεις.

Πάντως, για την κατεύθυνση της ευρύτερης κυβερνητικής πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης υπήρξαν αντιδράσεις, όπως για παράδειγμα, η γενική απεργιακή κινητοποίηση που προγραμματίστηκε για τον Μάιο η κομμουνιστικής ιδεολογικής επιρροής, Γενική Συνομοσπονδία Πορτογάλων Εργαζομένων (CGTP). Οι λόγοι που διατύπωσε η Συνομοσπονδία ήταν η αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας, η οποία συνδυάζεται με την απορρύθμιση της εργασίας τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, με αύξηση των ποσοστών ανεργίας, με μείωση των αποδοχών και απώλεια ατομικών και συλλογικών δικαιωμάτων. Επίσης, αντίδραση εκδηλώθηκε απέναντι στα κυβερνητικά σχέδια και στα σχέδια των αποδοχών σχετικά με τη συζήτηση, σε κοινοτικό επίπεδο, της εισαγωγής της έννοιας της «Flexicurity» στις εργασιακές σχέσεις, χωρίς να διευκρινίζεται αν θα επηρεαστεί το δικαίωμα στην εργασία- και μάλιστα στην «αξιοπρεπή εργασία». Αντίθετα, το σοσιαλιστικό Γενικό Συνδικάτο Εργαζομένων (UGT) ανέφερε ότι οι συνθήκες δεν είναι ώριμες για γενική απεργία και ούτε υπάρχουν επαρκείς λόγοι. Να σημειωθεί ότι στη γενική απεργία του Μαΐου τέθηκε και το αίτημα να σταματήσουν οι προσπάθειες της κυβέρνησης να περιορίσει το δικαίωμα των εργαζομένων σε απεργία μέσω έμμεσων μηχανισμών. Αυτό επηρεάζει κυρίως το δημόσιο και τον τομέα των μεταφορών, όπου η ικανότητα για απεργία είναι γενικώς μεγαλύτερη από τον μέσο όρο, λόγω της ισχυρής παρουσίας των συνδικάτων. Τα μέτρα της κυβέρνησης περιλαμβάνουν τον ορισμό των κατώτατων υπηρεσιών (προσωπικό ασφαλείας) που προσφέρονται κατά τη διάρκεια της απεργίας, όπως και την παροχή του αριθμού των εργαζομένων που συμμετέχουν σε απεργίες. Οι κατώτατες προσφερόμενες υπηρεσίες στην Πορτογαλία καθορίζονται από τα διαιτητικά δικαστήρια, εάν δεν ορίζονται από τις συλλογικές συμφωνίες, ή διαφωνούν για τον ορισμό τους οι κοινωνικοί συνομιλητές.

Τα συνδικάτα πιστεύουν ότι οι σχετικές αποφάσεις των δικαστηρίων περιλαμβάνουν υπηρεσίες που απέχουν από το να θεωρηθούν κρίσιμες για τη συνέχιση λειτουργίας των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια μιας απεργίας και ουσιαστικά οι επιχειρήσεις δεν έχουν κάποια επίπτωση στη λειτουργία τους. Αντίθετα, σε περίπτωση που οι

εργαζόμενοι αρνηθούν την παροχή τέτοιων υπηρεσιών αντιμετωπίζουν πειθαρχικές κυρώσεις, που μπορεί να φτάσουν μέχρι και σε απολύσεις.

Επίσης, με οδηγία του Υπουργού Οικονομικών και Εσωτερικών ζητείται η καταγραφή του αριθμού των δημόσιων υπαλλήλων που απεργούν, ακόμη και ατομικά. Αυτό μπορεί να αποτρέψει τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα από το δικαίωμά τους να απεργήσουν. Η αρχή προστασίας προσωπικών δεδομένων απέρριψε την απόφαση του Υπουργείου τονίζοντας ότι η ατομική αντιμετώπιση και εξακρίβωση όσων απεργούν αποτελεί μια διαδικασία διάκρισης.

Αφορμή για διαφορετικές αντιδράσεις εκ μέρους των συνδικάτων των ευρύτερων θεσμικών αλλαγών που επιχειρείται από την σοσιαλδημοκρατική κυβέρνηση της χώρας υπήρξε η μεταρρύθμιση στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, κατατέθηκαν από την κυβέρνηση προτάσεις με τις οποίες διαμορφώνονται δύο τύποι εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα. Αφ' ενός οι συμβάσεις που προκύπτουν από τον διορισμό του δημόσιου υπαλλήλου και αφετέρου εκείνες που απορρέουν από ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Η τυπική εργασιακή σχέση των δημόσιων υπαλλήλων προκύπτει από τον διορισμό τους. Όμως, αυτός ο τύπος εργασιακής σχέσης θα περιοριστεί στους τομείς της Εθνικής Άμυνας, της Εσωτερικής Ασφάλειας, του δικαστικού και του διπλωματικού κλάδου. Με την εν λόγω μεταρρύθμιση δεν περιλαμβάνονται οι κλάδοι της εκπαίδευσης και της υγείας, που πριν περιλαμβάνονταν στο ίδιο καθεστώς με τους παραπάνω τομείς. Το καθεστώς των ατομικών συμβάσεων εργασίας σε δημόσιες λειτουργίες θα ακολουθεί τις διατάξεις του Εργατικού Δικαίου και θα προσαρμόζεται ανάλογα με σκοπό να διασφαλίσει το δημόσιο συμφέρον. Επιπλέον, εισάγονται διαδικασίες απόδοσης και διαχείρισης και στον δημόσιο τομέα.

Μεταξύ άλλων εισάγονται ατομικοί στόχοι απόδοσης, αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών των εργαζομένων και εξακρίβωση των δυνατοτήτων των εργαζομένων για βελτίωσή τους. Οι εν λόγω προτάσεις- αλλαγές προκάλεσαν διαφορετικές αντιδράσεις στα συνδικάτα του χώρου, εκ των οποίων το CGTP προέβη σε κήρυξη απεργίας στα τέλη Μαΐου. Αντίθετα το σωματείο το δημόσιων υπαλλήλων (FESAP), που σχετίζεται με την UGT, έφτασε σε συμφωνία με την κυβέρνηση.

Η συμφωνία του εν λόγω συνδικάτου με την κυβέρνηση προβλέπει την αποσύνδεση των προαγωγών από την οικονομική απόδοση, καθώς και την επέκταση του καθεστώτος του δημόσιου λειτουργού και σε εργαζόμενους που πριν από τις κυβερνητικές αλλαγές είχαν το καθεστώς του δημόσιου λειτουργού ( όπως για παράδειγμα οι εκπαιδευτικοί), ενώ στο εξής αυτό δεν θα ισχύει. Με τη συμφωνία οι παραπάνω εργαζόμενοι θα διατηρήσουν το ίδιο καθεστώς όσον αφορά στις απολύσεις, στην κοινωνική ασφάλιση, στον εργάσιμο χρόνο και στις άδειες. Πάντως, θα πρέπει να τονισθεί ότι, εκτός από το συνδικάτο των δημόσιων υπαλλήλων που υπάγεται στη

CGTP, υπήρξαν και άλλα συνδικάτα που αντιτάχθηκαν στις κυβερνητικές προτάσεις και στη συμφωνία με το συνδικάτο FESAP. Μάλιστα, το Συνδικάτο των Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Δημόσιων Υπαλλήλων, το οποίο υπάγεται στην UGT, δεν υπέγραψε τη συμφωνία. Τα εν λόγω συνδικάτα κατηγορήσαν την κυβέρνηση ότι δεν διέθετε το ίδιο πνεύμα συνεργασίας και παρουσίασε διαφορετικές προτάσεις σε αυτά σε σχέση με τις προτάσεις που διαπραγματεύτηκε με το FESAP.

Αντίθετα, η κομμουνιστικής ιδεολογικής κατεύθυνσης CGTP και τα κλαδικά συνδικάτα που είναι μέλη της, ήταν περισσότερο επικριτική απέναντι στην ευρύτερη πολιτική του κυβερνώντος σοσιαλδημοκρατικού κόμματος. Αποτέλεσμα αυτής της στάσης ήταν η μαζική απεργιακή κινητοποίηση του Μαρτίου του 2006. Η κινητοποίηση αφορούσε τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα, με κύριο αίτημα την αντιμετώπιση των καταστροφικών, σύμφωνα με την CGTP, συνεπειών της εισαγωγής της έννοιας της Flexicurity, όπως προβλέπει το Πράσινο Βιβλίο της Ε.Ε, στο Εργατικό Δίκαιο της χώρας.

Η κριτική της CGTP στην κυβερνητική πολιτική αφορούσε στα ζητήματα της «εμμονής» της κυβέρνησης στη μείωση των ελλειμμάτων, μειώνοντας την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, στον περιορισμό των λειτουργιών του δημόσιου τομέα, στην αυξανόμενη παρουσία του ιδιωτικού τομέα στον κλάδο της υγείας, στην απουσία σχεδίου καταπολέμησης του αναλφαβητισμού, στην επίθεση εναντίον των δημοσίων υπαλλήλων, στον κίνδυνο που αντιμετωπίζει η εργασιακή ασφάλεια λόγω της flexicurity και της έλλειψης προστασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η CGTP προτείνει, μεταξύ άλλων, μια νέα οικονομική πολιτική με σκοπό να προωθήσει την ανάπτυξη και την παραγωγικότητα του βιομηχανικού τομέα, καθώς και τη βελτίωση των εργασιακών δικαιωμάτων. Επίσης, προτείνει μια νέα εισοδηματική πολιτική με σκοπό να προωθήσει καλύτερες εργασιακές συνθήκες και υψηλότερη ποιότητα υπηρεσιών στον δημόσιο τομέα. Πολιτικές απασχόλησης, που συμβάλλουν στη δημιουργία απασχόλησης και στη βελτίωση των εργασιακών δικαιωμάτων, ώστε να μειωθούν τα επίπεδα της ανεργίας και της εργασιακής ανασφάλειας και επίσης, να διασφαλιστεί η ποιότητα της απασχόλησης και το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση, αναδιανομή εισοδήματος μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, καθώς και αποτελεσματική αύξηση αποδοχών και συντάξεων.

### **15.3. Εργατικό Δίκαιο**

Τα τελευταία χρόνια η τάση ελαστικοποίησης και μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων έχει αυξηθεί. Στο πλαίσιο αυτό η πρόσφατη και πιο συζητήσιμη αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας, Εργατικός Κώδικας 2003, έχει οδηγήσει στην όξυνση της αντιπαράθεσης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Για το λόγο αυτό το Υπουργείο Εργασίας προχώρησε στην έκδοση μιας Πράσινης Βίβλου για τις εργασιακές σχέσεις,

η οποία θα αποτελεί τη βάση διαμόρφωσης της επερχόμενης Λευκής Βίβλου. Η Λευκή Βίβλος θα θέσει βασικούς κανόνες και αρχές για την αναθεώρηση των εργασιακών σχέσεων, περιλαμβάνοντας την τροποποίηση της εργατικής νομοθεσίας.

Τον Ιούνιο του 2006 η κυβέρνηση θεσμοθέτησε με ειδικό νόμο την εισαγωγή της ευρωπαϊκής οδηγίας για τις συγχωνεύσεις επιχειρήσεων. Παρόλα αυτά η διαδικασία αυτή έλαβε χώρα στο πλαίσιο δύο σημαντικών διαπραγματεύσεων συγχώνευσης σε επιχειρήσεις στρατηγικού χαρακτήρα για την οικονομία της χώρας. Αξίζει να σημειωθεί ότι και τις δύο αυτές περιπτώσεις τα συνδικάτα έχουν εκφράσει έντονα τη διαφωνία τους ως προς το ενδεχόμενο αυτό.

Βασικό ζήτημα του κοινωνικού διαλόγου κατά το 2007 υπήρξε η μεταρρύθμιση του Εργατικού Δικαίου, όπου παρουσιάστηκε ένα προσχέδιο του Λευκού Βιβλίου για τη μεταρρύθμιση του. Οι αρχικές αντιδράσεις των κοινωνικών οργανώσεων υποδεικνύουν ότι είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί συμφωνία όταν το τελικό σχέδιο κατατεθεί στην Τριμερή Επιτροπή Κοινωνικής Διαβούλευσης. Το σχέδιο προβλέπει σημαντικές αλλαγές στην κείμενη εργατική νομοθεσία.

Το προσχέδιο του Λευκού Βιβλίου προβλέπει τη μείωση των «γραφειοκρατικών» εμποδίων και του οικονομικού κόστους των ατομικών απολύσεων, όπως για παράδειγμα προτείνεται η μείωση του χρόνου προσφυγής κατά της απόφασης απόλυσης από τους δώδεκα μήνες στους έξι. Επίσης, στο νέο πλαίσιο προτείνεται ένα ευρύτερο πεδίο αιτιολογιών, στο οποίο επιτρέπονται οι ατομικές απολύσεις, όπως για παράδειγμα, «η αδυναμία του εργαζόμενου να ανταποκριθεί στις νέες τεχνολογικές και λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης.» (μέχρι σήμερα, εάν προέκυπτε αντίστοιχος λόγος κι ο εργαζόμενος εργάζονταν για τουλάχιστον έξι μήνες στην επιχείρηση και είχε δεχθεί την κατάλληλη εκπαίδευση και παρ' όλα αυτά δεν μπορούσε να ανταποκριθεί, μόνο τότε θα μπορούσε ο εργοδότης να τον απολύσει). Με το προσχέδιο το δικαίωμα αυτό ανατρέπεται και ο εργαζόμενος μπορεί να απολυθεί εάν δεν μπορέσει να ανταποκριθεί στο νέο εργασιακό περιβάλλον. Το βάρος δηλαδή της απόλυσης μετατοπίζεται στα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου και όχι στις ευρύτερες τεχνολογικές και λειτουργικές αναδιαρθρώσεις της επιχείρησης.

Ανατροπές προβλέπονται και στον χρόνο εργασίας, με την εισαγωγή της έννοιας της ευελιξίας. Η νομοθεσία ορίζει μόνο τις ανώτατες ώρες εργασίας μιας «κανονικής» εργάσιμης εβδομάδας, ή του μήνα. Συνεπώς, οι ανώτατες ημερήσιες ώρες εργασίας θα είναι αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επιπλέον, η διάρκεια της ετήσιας πληρωμένης άδειας προβλέπεται να μειωθεί στις είκοσι τρεις ημέρες από είκοσι πέντε που ήταν το 2007.

Σημαντικές τροποποιήσεις προβλέπονται και στην ευελιξία των αποδοχών, όπου παρέχεται η δυνατότητα προσωρινής μείωσης των αποδοχών για τη βοήθεια επιχειρήσεων (όχι κλάδων) που έχουν ανάγκη. Η μείωση των αποδοχών θα προέρχεται

από ατομική σύμβαση και θα επιβλέπεται από την Επιθεώρηση Εργασίας. Επιπλέον προβλέπεται μείωση των επιδομάτων αδείας.

Τα συνδικάτα CGTP και UGT είναι έντονα επικριτικά στις παραπάνω προτάσεις, αναφέροντας ότι εξασφαλίζεται η ευελιξία χωρίς να εξασφαλίζεται η ασφάλεια, απειλώντας βασικά εργασιακά δικαιώματα. Αντίθετα, η εργοδοτική πλευρά χαιρέτησε τις αλλαγές, αν και επισημάνθηκε ότι σε ορισμένους τομείς η επιτροπή που πρότεινε τις αλλαγές δεν προχώρησε τόσο γενναία, ώστε να αντιμετωπιστούν επιτυχώς οι αλλαγές σε μια έντονα ανταγωνιστική παγκοσμιοποιημένη οικονομία.

Στον τομέα των θεσμικών αλλαγών στο πεδίο της απασχόλησης, η Επιθεώρηση Εργασίας της χώρας προχώρησε σε μεγάλης κλίμακας εξέταση των δραστηριοτήτων των γραφείων προσωρινής απασχόλησης. Σαν αποτέλεσμα της εξέτασης η Επιθεώρηση Εργασίας έκλεισε 195 γραφεία προσωρινής απασχόλησης, διότι δεν συμμορφώθηκαν με τις ρυθμίσεις του νέου σχετικού νόμου ενώ ακόμη 60 γραφεία αποφάσισαν από μόνα τους να σταματήσουν τη δραστηριότητά τους.

Ο νέος αυτός νόμος παρέχει μεγαλύτερες υποχρεώσεις προς αυτά να διασφαλίσουν εργασιακά δικαιώματα στους τομείς των αποδοχών, της ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας. Βάσει της εξέτασης της Επιθεώρησης Εργασίας, αποκαλύφθηκε ότι διάφορα γραφεία δεν πλήρωναν τις εισφορές προς το Ινστιτούτο για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Από την εξέταση των δραστηριοτήτων στον τομέα της πρόσληψης μέσω εταιρειών 264 γραφεία λειτουργούν νόμιμα. Τα 195 πρακτορεία έκλεισαν διότι δεν πλήρωσαν την εισφορά τους, περίπου 100 χιλιάδες €, προς το Ινστιτούτο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Το εν λόγω ποσό συγκεντρώνεται, ώστε να αποτελέσει ένα κεφάλαιο, το οποίο θα χρηματοδοτεί και θα διασφαλίζει την υποχρέωση των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης για την πληρωμή των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων και των ασφαλιστικών εισφορών τους. Επιπλέον, εμφανίστηκαν και άλλοι λόγοι για κλείσιμο αρκετών γραφείων, όπως όταν δεν κάλυπταν τους προσωρινά απασχολούμενους εργαζόμενους σε περίπτωση εργατικών ατυχημάτων, δεν συμπεριελάμβαναν τους προσωρινά απασχολούμενα εργαζόμενους σε κάποιο σχέδιο κοινωνικής προστασίας, ενώ τέλος παρουσιάστηκαν και περιπτώσεις όπου τα γραφεία καθυστέρουσαν στην πληρωμή των δεδουλευμένων για περισσότερες από τριάντα ημέρες.

Την ίδια περίοδο η Επιθεώρηση Εργασίας έδωσε έμφαση στις πρακτικές παράνομης εργασίας, αναλύοντας τις αγγελίες ανεύρεσης εργασίας, στις οποίες εμφανίζεται μόνο το τηλέφωνο επικοινωνίας, ή ο χώρος εργασίας, θεωρώντας ότι αυτό σχετίζεται με πρακτικές παράνομης απασχόλησης των εργαζομένων. Η περαιτέρω έρευνα ανατέθηκε στην Αστυνομία της χώρας. Επιπλέον, η Πορτογαλική Αστυνομία, σε συνεννόηση με την αντίστοιχη Ισπανική, εξετάζουν ανώνυμες αγγελίες

εύρεσης εργασίας στη γειτονική χώρα, που αφορούν Πορτογάλους εργαζόμενους, διερευνώντας το ενδεχόμενο εκμετάλλευσής τους, καθώς κατά το 2007 η Ισπανία δέχθηκε χιλιάδες Πορτογάλους για εργασία. Τέλος, από τις αρχές του έτους το συνδικάτο των εργαζομένων στις κατασκευές στο βόρειο τμήμα της Πορτογαλίας ανέδειξε περιπτώσεις παράνομης απασχόλησης Πορτογάλων εργαζομένων στον τομέα των κατασκευών στην Ισπανία.

#### **15.4. Συλλογική Διαπραγμάτευση - Κοινωνικός διάλογος**

Παρά τη διμερή συμφωνία που υπογράφηκε το 2005 από όλες τις συνομοσπονδίες, ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτεται από τις ανανεωμένες συμβάσεις παραμένει σε επίπεδα αρκετά μικρότερα των τελευταίων ετών.

Σε γενικές γραμμές κατά τα έτη 2006-07 αξιοσημείωτες εξελίξεις καταγράφηκαν στα θεσμικής υφής πεδία των εργασιακών σχέσεων, με χαρακτηριστικό παράδειγμα τις μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο, καθώς και στην εμβάθυνση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Βεβαίως, δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί και η σημασία των απεργιακών κινητοποιήσεων που συνέβησαν κατά τη διάρκεια του έτους και που είχαν στόχο την ευρύτερη κυβερνητική οικονομική πολιτική, χωρίς να περιορίζονται σε επίπεδο κλάδου ή επιχείρησης.

Ειδικότερα κατά το 2007 επιτεύχθηκε για πρώτη φορά στην ιστορία της χώρας συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών για αύξηση των κατώτατων αποδοχών την περίοδο 2007-2011 με μέση ετήσια αύξηση 5,3%. Μέχρι το 2007 οι θεσμικά κατοχυρωμένες κατώτατες αποδοχές είχαν εφαρμογή στο 5% του εργατικού δυναμικού. Καθώς οι συμφωνηθείσες αυξήσεις είναι υψηλότερες της αντίστοιχης αύξησης των συνολικών αποδοχών, τούτο θα αποβεί θετικό στις επιμέρους συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η συμφωνία προβλέπει ότι ειδικά για το 2007 η αύξηση στις κατώτατες αποδοχές ήταν της τάξης του 4,4%, η οποία είναι αρκετά μεγαλύτερη από την ετήσια αύξηση του πληθωρισμού που για το ίδιο έτος κυμάνθηκε στο 2,1%. Η εν λόγω αύξηση στις κατώτατες αποδοχές είναι η μεγαλύτερη πραγματική αύξηση αποδοχών από το 1992. Ως αποτέλεσμα της παραπάνω εξέλιξης οι κατώτατες αποδοχές το 2007 διαμορφώθηκαν στα 403€, το 2009 θα διαμορφωθούν στα 450€ για να καταλήξουν το 2011 στα 500€.

Οι παραπάνω αυξήσεις εκτιμάται ότι θα έχουν θετικές επιπτώσεις σε οικονομικούς κλάδους που εμφανίζονται χαμηλά επίπεδα αποδοχών και στους οποίους συνήθως εμφανίζεται υψηλή συγκέντρωση γυναικών εργαζομένων, όπως για παράδειγμα στις κλωστοϋφαντουργικές βιομηχανίες και στις βιομηχανίες τροφίμων. Τα συνδικάτα στους εν λόγω τομείς χαιρέτησαν τη συμφωνία, ενώ αντιθέτως, οι εργοδότες του κλωστοϋφαντουργικού τομέα ήταν αρνητικά διακείμενοι προειδοποιώντας ότι

οι σχεδιαζόμενες αυξήσεις μπορεί να οδηγήσουν σε μεγάλο αριθμό κλεισίματος επιχειρήσεων.

Το 2006 ουσιαστικά αποτέλεσε την αφετηρία της ένταξης στο σύστημα του κοινωνικού διαλόγου της διαδικασίας της υποχρεωτικής διαιτησίας. Μέχρι τις αρχές του 2007 πραγματοποιήθηκαν εννέα διαδικασίες προσφυγής στην υποχρεωτική διαιτησία. Παρότι η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) της χώρας είχε συστήσει ως διαδικασία και την υποχρεωτική διαιτησία, εντούτοις οι διακηρύξεις της ΟΚΕ για το θέμα δεν είχαν πρακτικό αποτέλεσμα.

Το σύνολο των κοινωνικών συνομιλητών υπέγραψε ανάλογες διακηρύξεις εκτός του συνδικάτου CGTP, το οποίο σε γενικές γραμμές ήταν αντίθετο στην υποχρεωτική διαιτησία, θεωρώντας ότι σε αυτή πρέπει να οδηγείται η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου όταν όλα τα υπόλοιπα μέσα αποτυγχάνουν. Για την CGTP η υποχρεωτική διαιτησία έχει επίπτωση στην αυτονομία της συλλογικής διαπραγμάτευσης και θα πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο σε ζητήματα σχετιζόμενα με τις οικονομικές αποζημιώσεις. Το συνδικάτο UGT θεωρεί ότι η υποχρεωτική διαιτησία θα πρέπει να χρησιμοποιείται ως έσχατη λύση και ειδικότερα να είναι αποτελεσματική στο ζήτημα προστασίας κατά τη λήξη των συλλογικών συμφωνιών.

Οι μέχρι το 2007 εννέα προσφυγές στην υποχρεωτική διαιτησία αφορούσαν στον καθορισμό των ελάχιστων υπηρεσιών που προσφέρονται κατά τη διάρκεια μιας απεργίας, με έξι από αυτές να σχετίζονται με τις κινητοποιήσεις στον τομέα των μεταφορών και οι υπόλοιπες τρεις να σχετίζονται με τον κλάδο των τηλεπικοινωνιών.

Τον Φεβρουάριο του 2006 τα συνδικάτα και οι εργοδότες της χώρας συνήψαν διμερή συμφωνία για το σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η συμφωνία επιδιώκει να βελτιώσει την ενσωμάτωση της νέας εργατικής νομοθεσίας, η οποία προέκυψε από το τριμερές πρωτόκολλο κοινωνικής συνεργασίας τον Φεβρουάριο του 2001. Παράλληλα η νέα συμφωνία για την εκπαίδευση και την κατάρτιση επιδιώκει να ενισχύσει το σχετικό ζήτημα στις προτεραιότητες της agendas της συλλογικής διαπραγμάτευσης και να ενισχύσει τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών σε όλα τα αρμόδια όργανα που αφορούν στο εθνικό σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

### **15.5. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων**

Το Μάρτιο του 2006 η κυβέρνηση έδωσε στη δημοσιότητα το πρόγραμμα αναδιρθώσεως της κεντρικής δημόσιας διοίκησης θεωρώντας ότι αποτελεί την πιο σημαντική και δραστική μεταρρύθμιση στο συγκεκριμένο χώρο κατά τα τελευταία 30 χρόνια. Ένας από τους βασικούς στόχους της μεταρρύθμισης αυτής αφορά την εκτεταμένη μείωση των δημόσιων οργάνων και υπηρεσιών. Οι εργοδοτικοί φορείς υποδέχθηκαν με θετικά σχόλια τις προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις, ενώ αντίθετα τα συνδικάτα

διατήρησαν τις επιφυλάξεις τους και σε ορισμένες περιπτώσεις τάχθηκαν εναντίον της εφαρμογής των σχεδιαζόμενων μέτρων. Ειδικότερα τα συνδικάτα στο δημόσιο τομέα εκφράζουν φόβους ότι η μεταρρύθμιση αυτή θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη ανασφάλεια των εργαζομένων και στην αύξηση των απολύσεων.

Στο πεδίο των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σε επίπεδο επιχείρησης, κατά το 2007 αξίζει να σημειωθεί η συμφωνία που επιτεύχθηκε μεταξύ της διεύθυνσης της Volkswagen και του επιχειρησιακού σωματείου, με την οποία εξασφαλίζεται αύξηση αποδοχών και δημιουργία περισσότερων θέσεων απασχόλησης. Η συμφωνία είναι διετούς διάρκειας και ο κύριος χαρακτήρας της διαμορφώνεται από τους στόχους μείωσης του εργασιακού κόστους και αύξησης της εργασιακής κινητικότητας.

Η συμφωνία προβλέπει αύξηση αποδοχών κατά 4,5%, η οποία θα αυξηθεί περαιτέρω κατά 1% μέχρι την 30<sup>η</sup> Σεπτεμβρίου 2008. Παρόλα αυτά, το κόστος της υπερωριακής απασχόλησης θα μειωθεί από το 200% στο 100% επί των ωριαίων αποδοχών. Επίσης, εισάγονται bonus προσαρμοστικότητας-αποδοτικότητας των εργαζομένων στα νέα προϊόντα, bonus τα οποία θα καθορίζονται από τη θέση και το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων. Επίσης, προβλέπεται ότι η επιχείρηση θα δημιουργήσει σχέδια μετατροπής ατομικών προσωρινών συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αναλόγως της εσωτερικής κατάστασης, της εικόνας της αγοράς και διαφόρων οικονομικών δεικτών της επιχείρησης. Η αξιολόγηση των προσωρινών συμβάσεων θα γίνεται σε συνεργασία με τα συνδικάτα και η μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου θα εξαρτάται από την ατομική απόδοση των εργαζομένων. Σε περίπτωση διαφωνίας ο εργαζόμενος θα μπορεί να ζητεί τη γνώμη αυτών που είναι ανώτεροι στην ιεραρχία, ενώ το συμβούλιο εργαζομένων θα μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία, αν το ζητήσει ο εργαζόμενος. Τέλος, η συμφωνία προβλέπει ειδικές συνθήκες εργασίας για τις εγκύους, με διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, με συνεχές ή εναλλασσόμενο εργασιακό ωράριο.

## **16. Κύπρος**

### **16.1. Γενικό πλαίσιο**

Το βασικό χαρακτηριστικό της Κύπρου είναι ότι αποτελεί μια μικρή χώρα της Ευρώπης, η οποία διαθέτει μια αρκετά εύρωστη οικονομία με ένα ιδιαίτερα σκληρό νόμισμα, αλλά και ένα έντονο διεθνές πολιτικό πρόβλημα με το βόρειο τμήμα της χώρας να παραμένει ακόμη υπό τουρκική κατοχή. Σε οικονομικό επίπεδο και με βάση τα στοιχεία του Παρατηρητηρίου του Δουβλίνου για την περίοδο 2000-04 η Κύπρος παρουσιάζει τους εξής μακροοικονομικούς δείκτες:



## Πίνακας 15

### Μακροοικονομικοί Δείκτες Κύπρου

Δείκτης (%)	Κύπρος	ΕΕ-27
Κατά κεφαλήν εισόδημα	82,8	100
Πραγματική αύξηση ΑΕΠ	3,4	2,1
Αύξηση παραγωγικότητας	2,8	2,0
Ποσοστό ανεργίας	4,6	8,7
Πληθωρισμός	3,1	2,2
Ποσοστό απασχόλησης	68,1	62,8

Πηγή: [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/cyprus\\_1.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/cyprus_1.htm)

Από τον πίνακα καθίσταται εμφανές ότι η κυπριακή οικονομία, η οποία πρόσφατα εισήχθη στη ζώνη του ευρώ χαρακτηρίζεται από αρκετά ικανοποιητικούς δείκτες, γεγονός το οποίο διευκόλυνε και σε μεγάλο βαθμό την ενταξιακή διαδικασία της χώρας στην Ένωση. Ουσιαστικά και σε αντίθεση με όλες σχεδόν τις νέες-χώρες μέλη της Ένωσης, αλλά και με άλλες της ΕΕ-15, όπως η Ελλάδα, η Κύπρος δεν υποχρεώθηκε να ακολουθήσει εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στην οικονομία προκειμένου να ανταποκριθεί στα κριτήρια σταθερότητας και ανάπτυξης για την ένταξή της στην ΟΝΕ. Παρόλα αυτά η ένταξη της χώρας στην Ένωση επηρέασε άμεσα και συνεχίζει να επηρεάζει το πεδίο της δημόσιας πολιτικής και ειδικότερα των πολιτικών που αφορούν στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Το τελικό αποτέλεσμα των επιδράσεων αυτών είναι δύσκολο να προβλεφθεί, καθώς σε αντίθεση με τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης η Κύπρος διαφοροποιείται στο ότι διαθέτει ισχυρά συνδικάτα και ισχυρό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Το γεγονός αυτό είναι εξαιρετικής σημασίας δεδομένου ότι πολλές μεταβολές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων ερμηνεύονται συχνά από την παρουσία των συνδικάτων και τα χαρακτηριστικά της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στην Κύπρο το επίπεδο συνδικαλιστικής πυκνότητας αντιστοιχεί στο 70% των εργαζομένων, το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι 68% και στο 50% των χώρων εργασίας παρατηρείται η παρουσία εργατικού εκπροσώπου. Παρόλα αυτά αρκετά εντυπωσιακός είναι ο δείκτης των απεργιακών κινητοποιήσεων (31 έναντι 9 στην ΕΕ-25)<sup>57</sup>. Στη συνέχεια ακολουθεί μια σύντομη

57. Για μια επεξήγηση των σχετικών δεδομένων δεξ σχετικά *Industrial Relations in EU Member States 2000-04* <http://>

επισκόπηση των σημαντικότερων εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο κατά τα έτη 2006-2007<sup>58</sup>.

## 16.2. Εργατικό Δίκαιο

Στην περίπτωση της Κύπρου, κατά τον Δεκέμβριο του 2005, πραγματοποιήθηκε ένα σημαντικό βήμα εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με την εργατική νομοθεσία των περισσότερων ευρωπαϊκών κρατών. Πρόκειται για την ενσωμάτωση στο εσωτερικό δίκαιο της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 135 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO). Η συγκεκριμένη Σύμβαση αφορά στο δικαίωμα εκπροσώπησης των εργαζομένων και συνιστά βασικό βήμα για την ενίσχυση της εργατικής συμμετοχής. Παρόλα αυτά η ενσωμάτωση της Σύμβασης δεν αρκεί από μόνη της για να εξασφαλίσει τη συμμετοχή των εργαζομένων στον τρόπο διοίκησης και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Αντίθετα απαιτούνται πρόσθετες νομοθετικές πρωτοβουλίες προκειμένου αυτό να γίνει εφικτό. Για το σκοπό αυτό το Υπουργείο Εργασίας δραστηριοποιείται στον τομέα προετοιμασίας νέας νομοθεσίας, η οποία:

- Θα εισαγάγει κυρώσεις και πρόστιμα στους εργοδότες, οι οποίοι παραβιάζουν τη σχετική νομοθεσία,
- Θα προσδιορίζει ρητά τη δικαιοδοσία του Εργατικού Δικαστηρίου να επιλύει διαφορές που προκύπτουν από το περιεχόμενο της Σύμβασης.

Στο πλαίσιο των ευρύτερων αλλαγών που επιχειρούνται στη διαδικασία πλήρους ένταξης της χώρας στην Ένωση αξίζει να σημειωθούν και οι διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου για τον εκσυγχρονισμό του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων που έλαβαν χώρα κατά το 2006. Τον Φεβρουάριο του 2006 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας, ΔΕΟΚ, ΠΕΟ και ΣΕΚ, ζήτησαν την έναρξη κοινωνικού διαλόγου αναφορικά με τον εκσυγχρονισμό του συστήματος και παρουσίασαν τις θέσεις τους, οι οποίες και σε μεγάλο βαθμό περιελάμβαναν τη θεσμοθέτηση και τη νομοθετική ρύθμιση του δικαιώματος του εργαζομένου να προσχωρεί σε συνδικαλιστική οργάνωση και η απασχόληση του να καθορίζεται από το περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης.

Τα συνδικάτα δεν δείχνουν ικανοποιημένα μέχρι στιγμής από την στάση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και σε ειδική ημερίδα τον Ιούλιο του 2006 τα δύο μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας, ΠΕΟ και ΣΕΚ, παρουσίασαν κοινή πλατφόρμα θέσεων για την έναρξη του κοινωνικού διαλόγου. Ο βασικός λόγος της σχετικής πρωτοβουλίας των συνδικάτων είναι η ενίσχυση των τάσεων κατάτμησης

---

[www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715.htm)

58. Τη συγγραφή και την επιμέλεια των κειμένων για την Κύπρο αναλαμβάνει το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου (INEK) της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας με υπεύθυνη την ειδική επιστήμονα Ένα Σουμέλη.

της αγοράς εργασίας με την ένταξη πολλών αλλοδαπών εργαζόμενων, οι οποίοι παρέχουν την εργασία τους σε δυσμενείς συνθήκες και με χαμηλότερες, συγκριτικά με το εγχώριο εργατικό δυναμικό, αμοιβές. Από τις κοινές θέσεις της ΠΕΟ και της ΣΕΚ για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων αξίζει ακόμη να σημειωθούν τα εξής:

- Οι εργοδότες να σέβονται τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- Να ενισχυθεί η υπάρχουσα νομοθεσία όσον αφορά στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ώστε να αυξηθεί το επίπεδο προστασίας της εργασίας,
- Να αυξηθούν οι κυρώσεις στους εργοδότες, οι οποίοι παρακάμπτουν την εργατική νομοθεσία και απασχολούν παράνομα εργαζόμενους.

Με τον τρόπο αυτό επιχειρείται να περιοριστούν τα κρούσματα της αδήλωτης εργασίας και θα περιοριστούν οι συνθήκες απορρύθμισης της κυπριακής αγοράς εργασίας ενόψει της συνεχούς διεθνοποίησης της οικονομίας και της περαιτέρω ένταξης της χώρας στην Ένωση, η οποία μέχρι στιγμής προκαλεί σοβαρά ερωτηματικά στα συνδικάτα αναφορικά με το μέλλον της απασχόλησης και την ποιότητα των ζητούμενων θέσεων εργασίας σε βασικούς οικονομικούς τομείς, όπως ο τουρισμός και οι κατασκευές.

Κατά το 2007, σημαντικές νομοθετικές ρυθμίσεις θεσπίστηκαν στο Κυπριακό δίκαιο. Ειδικότερα:

Αρχικά, στις αρχές του 2007, εισήχθη νέα νομοθετική ρύθμιση για μεγαλύτερη προστασία των αμοιβών, κατ' εφαρμογή της υπ' αριθμόν 95 ΔΣΕ, σε συνδυασμό με τροποποιήσεις του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου όσον αναφορά στον ρόλο και στις αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας. Συγκεκριμένα, οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας ενισχύονται, καθώς πλέον έχουν την δυνατότητα για αυτεπάγγελτους έλεγχους στις περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και για αναφορές στο Υπουργείο Εργασίας των προβλημάτων που ανακύπτουν από την εφαρμογή της.

Παράλληλα, τον Μάιο του 2007, ψηφίστηκε τροποποίηση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για την μερική απασχόληση.<sup>59</sup> Σύμφωνα με την ως άνω τροποποίηση, ο «περιστσιακά» μερικά απασχολούμενος διαχωρίζεται από τον μερικά απασχολούμενο και ορίζεται ως, ο εργαζόμενος ο οποίος απασχολείται με μειωμένο ωράριο (το ανώτατο 5 ώρες ην εβδομάδα) μέχρι 8 εβδομάδες ετησίως, με μέγιστη απασχόληση στον ίδιο εργοδότη τρεις εβδομάδες.

---

59. Νόμος 55(Ι)/2007, ο οποίος τροποποίησε τον Ν 76(Ι)/2002.

Σημαντικές, εξάλλου, είναι οι τροποποιήσεις του νομοθετικού πλαισίου για την προστασία της μητρότητας, σύμφωνα με τις οποίες:

- Η άδεια μητρότητας αυξάνεται από 16 σε 18 εβδομάδες.
- Η άδεια θηλασμού <sup>60</sup>αυξάνεται από 6 σε 8 μήνες.
- Θεσπίζεται πρόστιμο για την μη εφαρμογή του νόμου, το οποίο κυμαίνεται από 1,718 σε 6,870 ευρώ ανάλογα με την περίπτωση.

Οι νέες ρυθμίσεις έχουν εφαρμογή και στις εργαζόμενες μητέρες που βρίσκονται ήδη σε άδεια μητρότητας.

Εξάλλου, από τις αρχές του 2007 άρχισε η εφαρμογή του Νόμου 155(Ι)/2006 που ρυθμίζει την λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων και τους όρους απασχόλησης των υπαλλήλων τους. Τα κυριότερα σημεία της εν λόγω νομοθετικής ρύθμισης συνοψίζονται στα εξής:

- Οι συνήθεις ημερήσιες ώρες εργασίας των απασχολούμενων στα εμπορικά καταστήματα είναι 8 ενώ οι εβδομαδιαίες 38.
- Οι εργαζόμενοι στα εμπορικά καταστήματα μπορούν, να απασχοληθούν υπερωριακά, και μόνο με την συγκατάθεση τους, μέχρι δυο ώρες ημερησίως πέραν των συνήθων ημερησίων ωρών εργασίας και μέχρι 8 ώρες εβδομαδιαίως.
- Σε κάθε υπάλληλο καταστήματος παρέχεται κατ' ελάχιστον ημερησία ανάπαυση, 11 συνεχόμενων ωρών ανά εικοσιτετράωρο και εβδομαδιαία 24 συνεχόμενων ωρών ανά εβδομάδα.
- Παρέχεται επίσης, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, ένα διάλειμμα για γεύμα ή ανάπαυση ελάχιστης διάρκειας 15 λεπτών και μέγιστης διάρκειας 1 ώρας.
- Σε περίπτωση που υπάλληλος καταστήματος εργάζεται 6 ημέρες την εβδομάδα παρέχονται σε αυτόν 3 ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα ανά εβδομάδα, ενώ εάν εργάζεται 5 ημέρες την εβδομάδα, του παρέχεται 1 ελεύθερο πρωινό ή απόγευμα ανά εβδομάδα.
- Σε κάθε υπάλληλο καταστήματος που εργάζεται σε κατάσταση που λειτουργεί και το Σάββατο, το ένα από τα δυο ελεύθερα απογεύματα είναι υποχρεωτικά Σάββατο, ενώ εάν εργάζεται σε κατάσταση που λειτουργεί Κυριακή, το ένα από τα δυο ελεύθερα απογεύματα είναι υποχρεωτικά Κυριακή.
- Σε κάθε υπάλληλο καταστήματος καταβάλλεται αποζημίωση για υπερωριακή απασχόληση, όχι μικρότερη της αναλογίας 1:2 του μισθού για την Κυριακή και τα ελεύθερα πρωινά ή απογεύματα και 1;1/2 για τις υπόλοιπες ημέρες.

---

60. Του μειωμένου δηλαδή ωραρίου, κατά την διάρκεια της οποίας οι εργαζόμενες μητέρες μπορούν να προσέρχονται ή να αποχωρούν από την εργασία τους ωστόσο κατά μία ώρα.

Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε κατά το 2007 στην Κύπρο σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και πρόληψης εργατικών ατυχημάτων. Παρότι σύμφωνα με στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας για το πρώτο εξάμηνο του 2007, τα εργατικά ατυχήματα σημείωσαν μείωση της τάξης του 1,23% συγκριτικά με το 2006, ωστόσο σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας όπως οι κατασκευές το ποσοστό εργατικών ατυχημάτων παραμένει υψηλό και ανέρχεται σε 26,61%.

Προς αντιμετώπιση του προβλήματος το Υπουργείο Εργασίας, συγκάλεσε επιτροπή με την συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων αλλά και άλλων φορέων, κατά την οποία αποφασίσθηκαν σχέδια δράσης για την περιορισμό των εργατικών ατυχημάτων. Ειδικότερα, αποφασίσθηκε η Σύσταση Διακομματικής Επιτροπής, η οποία θα διατυπώσει προτάσεις για την υιοθέτηση μέτρων με γνώμονα τον περιορισμό του προβλήματος αλλά και ο σχεδιασμός και η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων που απευθύνονται τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους εργοδότες τους κλάδου των κατασκευών, για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, η παρακολούθηση των οποίων θα είναι υποχρεωτική για την νόμιμη απασχόληση στον εν λόγω κλάδο.

### 16.3. Συλλογική διαπραγμάτευση

Στον τραπεζικό κλάδο, μεταξύ της Ένωσης Τραπεζικών Υπαλλήλων της Κύπρου και του Κυπριακού Εργοδοτικού Συνδέσμου Τραπεζών, υπεγράφη το 2007, συλλογική σύμβαση εργασίας, με την οποία ρυθμίζονται για πρώτη φορά, οι όροι και οι συνθήκες εργασίας των μερικώς απασχολούμενων στις τράπεζες.<sup>61</sup> Σύμφωνα με τους όρους της ως άνω συλλογικής σύμβασης, η μερική απασχόληση στις τράπεζες ορίζεται σε 20 ώρες κατά κατώτατο όριο (από Δευτέρα έως Παρασκευή) και αμειβεται αναλογικά με την πλήρη απασχόληση. Σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης, αυτή θα αμειβεται ως υπερωρία κατά τις γενικές διατάξεις. Επίσης, θεσπίζεται ότι σε περίπτωση που ο μερικώς απασχολούμενος επιθυμεί να εργασθεί κατά πλήρες ωράριο ή και το αντίστροφο, η μετακίνηση αυτή θα πρέπει να γίνεται οικειοθελώς, ενώ ενδεχόμενη άρνηση του εργαζόμενου δεν επιφέρει καταγγελία της σύμβασης του από τον εργοδότη. Σε περίπτωση δε που υπάρξουν κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρηση, για την κάλυψη τους, σύμφωνα με την σσε, θα προτιμώνται εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Η πρώτη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπεγράφη μεταξύ των εργαζομένων στα αεροδρόμια της Λάρνακας και της Πάφου (προσωπικό εδάφους) και στην υπηρεσία αεροδρομίων «Ερμής», η οποία κατασκεύασε και εκμεταλλεύεται

---

61. Η μερική απασχόληση στην Κύπρο είναι από τις πλέον διαδεδομένες μορφές ελέυκτης απασχόλησης, παρουσίασε όμως το 2006 (σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας της Κυπριακής Δημοκρατίας), πτώση και κυμάνθηκε σε ποσοστό 7,7% το 2006 έναντι 8,9% το 2005. Η μερική απασχόληση στις γυναίκες κυμαίνεται σε υψηλότερα επίπεδα και ανέρχεται το 2006 σε 12,1% ενώ το 2005 άγγιξε το 14%.

τα νέα τμήματα των δυο κυπριακών αεροδρομίων. Η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση είναι διετής και ρυθμίζει τόσο οικονομικά όσο και θεσμικά ζητήματα, καλύπτει δε περίπου 700 εργαζόμενους και στα δυο αεροδρόμια. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει στην εν λόγω σσε, η δυνατότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων να διαβουλεύονται με την διοίκηση (και με γνώμονα πάντοτε το επιχειρησιακό πλάνο της επιχείρησης) την μορφή που θα λαμβάνουν οι νέες προσλήψεις στην επιχείρηση<sup>62</sup>, καθώς και η συμφωνία για δοκιμαστική περίοδο 52 μηνών, κατά την οποία η ανανέωση ή η παύση της σύμβασης εναπόκειται αποκλειστικά στην κρίση της διοίκησης.

Τέλος, αξιοσημείωτη υπήρξε η επίτευξη συμφωνίας και υπογραφής σσε, μετά από διαπραγματεύσεις τριών ετών στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών. Στην εν λόγω κλαδική σσε<sup>63</sup>, που καλύπτει περίπου 2500 εργαζόμενους, συμφωνήθηκαν πενιχρές οικονομικές αυξήσεις μισθών, ωστόσο σε επίπεδο θεσμικών ζητημάτων υιοθετήθηκαν σημαντικές αλλαγές, όπως η εφαρμογή συστήματος διευθέτησης χρόνου εργασίας και η υιοθέτηση κατηγορίας ωρομίσθιων υπαλλήλων.

#### **16.4. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων**

Η εταιρεία British American Tobacco (BAT) αποφάσισε να τερματίσει την παραγωγή της στην Κύπρο και να απολύσει 89 εργαζόμενους. Η επιχείρηση λειτουργεί στην Κύπρο από το 1967 και σύμφωνα με τη διεύθυνση της επιχείρησης αντιμετωπίζει προβλήματα στον τομέα της εξαγωγής από την παραμονή του εργοστασίου της στην Κύπρο. Στο πλαίσιο αυτό προτίθεται να μεταφέρει την παραγωγή της σε άλλη χώρα της Ένωσης και σε μέρος το οποίο βρίσκεται πιο κοντά στις αγορές προορισμού του τελικού της προϊόντος. Το εργοστάσιο στην Κύπρο απασχολεί 160 εργαζόμενους, εκ των οποίων οι 89 θα απολυθούν με βάση το σχέδιο μεταφοράς της παραγωγής. Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους θα απασχολούνται στον τομέα των πωλήσεων και οι εξαγωγές θα πραγματοποιούνται πλέον από την Ουγγαρία.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι παρά το μικρό μέγεθος της Κυπριακής βιομηχανίας η συγκεκριμένη απόφαση δεν προκάλεσε την έντονη αντίδραση των συνδικάτων και των εργαζομένων. Οι διαπραγματεύσεις για την υλοποίηση της απόφασης και τις απολύσεις πραγματοποιήθηκαν σε κλίμα συναίνεσης και αμοιβαίας κατανόησης με την επιχείρηση να ενημερώνει πλήρως τα συνδικάτα και την κυβέρνηση για τις μελλοντικές της προθέσεις και το σκεπτικό της απόφασης. Στο πλαίσιο αυτό η συμφωνία που υπογράφηκε ανάμεσα στη διοίκηση της εταιρείας και τα συνδικάτα (ΠΕΟ και ΣΕΚ) περιελάμβανε 8 σημεία από τα οποία ξεχωρίζουν τα εξής:

---

62. Εάν δηλαδή θα επιλέγονται, ανάλογα με τις συνθήκες συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρες ή μειωμένο ωράριο κ.α.

63. Η εν λόγω σσε επικυρώνεται από το Υπουργείο Οικονομικών.

- Η εταιρία θα χορηγήσει μια πρόσθετη αποζημίωση απόλυσης της τάξης των αποδοχών δύο μηνών, καθώς και μια αντίστοιχη επιπλέον αποζημίωση για κάθε χρόνο προϋπηρεσίας σε όλους τους απολυόμενους εργαζόμενους. Σε κάθε ωστόσο περίπτωση το πακέτο των χρηματικών αποζημιώσεων κάθε εργαζόμενου δεν θα ξεπερνά το ποσό που θα ελάμβαναν αν παρέμεναν στην εργασία τους μέχρι την ηλικία συνταξιοδότησης (65 έτη),
- Το επίπεδο των χρηματικών αποζημιώσεων θα προσδιορισθεί με βάση τις αυξήσεις στους μισθούς που προβλέπει η νέα συλλογική σύμβαση εργασίας,
- Η εταιρία θα καλύψει το κόστος της ετήσιας άδειας εργασίας, η οποία δεν έχει ληφθεί από τους εργαζόμενους μέχρι την ημερομηνία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους,

Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι θα αποχωρήσουν από την εταιρία πριν από την παραπάνω ημερομηνία και για τους παραπάνω λόγους δεν δικαιούνται του πακέτου των αποζημιώσεων που προβλέπεται ανωτέρω.

### **16.5. Απεργίες**

Τον Σεπτέμβριο του 2006 η Συντεχνία Ημικρατικών, Δημοτικών και Κοινοτικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου, η οποία και εντάσσεται στις δυνάμεις της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ) προχώρησε στην 24ωρη απεργία με αφορμή την αλλαγή των όρων εργασίας και απασχόλησης ορισμένων εργαζόμενων στην εταιρία παροχής και διανομής νερού στην περιοχή της Λευκωσίας. Η αλλαγή αυτή επήλθε δίχως την ύπαρξη διαβουλεύσεων με τους εργαζόμενους. Με βάση τις αιτιάσεις του συνδικάτου η απόφαση αυτή θεωρείται άδικη και προκλητική για τα συνδικάτα, καθώς:

- Προκαλεί μείωση των αποδοχών των νεοπροσλαμβανόμενων εργαζόμενων,
- Μετατρέπει επτά κατηγορίες νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού σε ωρομίσθιο προσωπικό,
- Δεν παρέχει δυνατότητες εργασιακής εξέλιξης για το υπάρχον προσωπικό,
- Το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό δεν καλύπτεται από το ταμείο υγειονομικής ασφάλισης της εταιρίας παροχής και διανομής νερού.

### **16.6. Κοινωνική Ασφάλιση**

Τον Ιούνιο του 2006 η Κύπρος και η Βουλγαρία υπέγραψαν κοινή συμφωνία για θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Η συγκεκριμένη συμφωνία σκοπεύει να παρέχει κοινωνική προστασία για τους εργαζόμενους, οι οποίοι προέρχονται από τη Βουλγαρία. Η συμφωνία προβλέπει την παραχώρηση πολλαπλών δικαιωμάτων και ωφελημάτων προς τους εργαζόμενους, όπως το δικαίωμα της γονικής άδειας, του επιδόματος ασθενείας και της καταβολής σύνταξης γήρατος. Με τον τρόπο αυτό

διευκολύνεται ο συντονισμός των διατάξεων στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ των δύο χωρών, ώστε να αποφευχθούν φαινόμενα ανισότιμης μεταχείρισης και μη ικανότητας μεταφοράς και διασφάλισης των εργατικών παροχών από την μετακίνηση εργαζομένων στις χώρες αυτές. Αντίστοιχου χαρακτήρα διμερείς συμφωνίες εντοπίζονται και σε άλλες περιπτώσεις.

Το 2007 και στην Κύπρο, κύριο θέμα των συζητήσεων αποτέλεσε η αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος, καθότι σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αν δεν υιοθετηθούν άμεσα οικονομικά μέτρα, το κύριο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης θα έχει καταρρεύσει μέχρι το 2017, ενώ το επικουρικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης μέχρι το 2023. Οι κυβερνητικές προτάσεις συνοψίζονται σε αύξηση των εισφορών (τόσο για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, όσος και για το κράτος)<sup>64</sup>, και αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιο-δότησης από 63 στα 65 έτη μέσα σε περίοδο 12 ετών. Ωστόσο, σύμφωνα με τις κυβερνητικές προτάσεις, οι ασφαλισμένοι θα διατηρήσουν το δικαίωμα συνταξιοδότησης στην ηλικία των 63 ετών, με παράλληλη όμως μείωση του ποσού της σύνταξης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, στην προσπάθεια εξεύρευσης βιώσιμης λύσης για το ασφαλιστικό σύστημα, συμφώνησαν με την πλειονότητα των κυβερνητικών προτάσεων, εκφράζοντας σοβαρές ωστόσο επιφυλάξεις για την μείωση του ποσού των συντάξεων για όσους επιλέξουν την συνταξιοδότησή τους στο 63<sup>ο</sup> έτος.

## 17. Μάλτα

### 17.1. Γενικό πλαίσιο

Η Μάλτα αποτελεί την μικρότερη χώρα της Ένωσης των 25 τόσο από πλευράς πληθυσμού όσο και από πλευράς γεωγραφικής έκτασης. Ουσιαστικά η Μάλτα είναι μια εξαιρετικά μικρή νησιωτική χώρα της Ευρώπης με περίπου 400.000 κατοίκους, εκ των οποίων εργάζονται μόλις οι 154.000. Συνεπώς με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 2005 το ποσοστό συμμετοχής είναι εξαιρετικά χαμηλό (38%) με τις γυναίκες να εμφανίζουν σαφώς μεγαλύτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας (33,1%). Παρόλα αυτά αξίζει να σημειωθεί ότι οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ γυναικών και ανδρών παραμένουν εξαιρετικά χαμηλές προσεγγίζοντας τα επίπεδα του 6%.

Η Μάλτα εντάχθηκε στην Ένωση το 2004 μετά τη Διάσκεψη της Αθήνας για την Διεύρυνση. Έκτοτε η χώρα βρίσκεται σε μια διαδικασία εκσυγχρονισμού και ανανέωσης της εργατικής νομοθεσίας και της πολιτικής απασχόλησης. Παρόλα αυτά

---

64. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι οι ασφαλιστικές εισφορές στην Κύπρο είναι ποσοστό 38% για τους εργοδότες, ποσοστό 38% για τους εργαζόμενους και 24% για το κράτος.



η χώρα, μαζί με την Κύπρο, από την αρχική ημερομηνία της διαδικασίας ένταξης, εκπλήρωνε όλες τις προϋποθέσεις όσον αφορά στην κατάσταση της οικονομίας.

Το κατά κεφαλήν εισόδημα αντιστοιχεί στο 70% περίπου της Ένωσης των 25, ενώ η ανεργία διατηρείται σε χαμηλότερα, συγκριτικά με τα κοινοτικά, επίπεδα. Εντούτοις, εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι παρόλο που η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι υψηλή (63%) το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι μόλις 56%. Το γεγονός αυτό οφείλεται κατά βάση στις σοβαρές διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, καθώς και μεταξύ της βιομηχανίας και των υπηρεσιών. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόλις το 10% των εργαζομένων της χώρας απασχολείται σε χώρους εργασίας που λειτουργούν εργατικά συνδικάτα. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό αυτό είναι και το χαμηλότερο στην Ευρώπη.

Το 2002 με την εισαγωγή νέας νομοθεσίας για τις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση θεσμοθετήθηκε το τριμερές συμβούλιο για την απασχόληση, το οποίο αποτελεί τον βασικό σύμβουλο της κυβέρνησης για την παραγωγή νέας νομοθεσίας και την προαγωγή μέτρων πολιτικής για την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Παράλληλα λειτουργεί το Εθνικό Συμβούλιο Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής, το οποίο έχει επίσης συμβουλευτικό χαρακτήρα. Οι παραπάνω θεσμοί έχουν ενδυναμώσει τα περιθώρια και τη ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου, εξελίξη η οποία συνδέεται άμεσα και με τη διαχρονική μείωση στα επίπεδα απεργιακής δράσης. Στη συνέχεια ακολουθεί παρουσίαση των σημαντικότερων εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στη Μάλτα κατά τα έτη 2006<sup>65</sup>-07.

## 17.2. Εργατικό Δίκαιο

Η γενική συνδικαλιστική ομοσπονδία της χώρας ήλθε σε ρήξη με την διοίκηση της δημόσιας επιχείρησης αναμεταδόσεων (PBS) και υποστήριξε ότι το περιεχόμενο της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας θα πρέπει να εφαρμόζεται ακόμη και στους εργαζόμενους που εξαιτίας του πρόσφατου σχεδίου αναδιάρθρωσης επαναπροσλήφθηκαν στην επιχείρηση ή εντάχθηκαν σε σχέδιο πρόωρης συνταξιοδότησης. Παρόλα αυτά το εργατικό δικαστήριο της χώρας απέρριψε το αίτημα αυτό των συνδικάτων και αποφάσισε ότι η νέα σύμβαση ισχύει μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται επί του παρόντος στην PBS.

Η Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν τα μοναδικά κράτη μέλη που απέρριψαν την πρόταση της φινλανδικής προεδρείας της ΕΕ για αναθεώρηση της Οδηγίας 2003/88/ΕΕ για το χρόνο εργασίας. Η πρόταση, που ήταν η πέμπτη κατά σειρά προ-

---

65. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για την Μάλτα αναλαμβάνει το Κέντρο Μελετών της Αγοράς Εργασίας του Πανεπιστημίου της Μάλτας με υπεύθυνο την ειδικό επιστήμονα Manwel Debono.

σπάθεια για αναθεώρηση της Οδηγίας, προέβλεπε ανώτατο όριο 60 ωρών εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς δυνατότητα opt-out. Η κυβέρνηση δήλωσε ότι η υιοθέτηση αυτού του ανώτατου ορίου θα ήταν επιβλαβής για την οικονομία. Την άποψη αυτή υιοθετούν και τα δύο κεντρικά συνδικάτα της χώρας.

### **17.3. Αναδιάρθρωσεις Επιχειρήσεων**

Στα τέλη του 2005 ο όμιλος εταιριών Denim ανακοίνωσε ότι προτίθεται να διακόψει την παραγωγή στα εργοστάσια της Μάλτας απολύοντας συνολικά 850 εργαζόμενους. Από την πλευρά τους τα συνδικάτα τόνισαν την κρισιμότητα του γεγονότος αυτού επισημαίνοντας παράλληλα ότι υπάρχουν και άλλες επιχειρήσεις που ετοιμάζονται να κλείσουν στο άμεσο μέλλον. Σύμφωνα με το σχέδιο της επιχείρησης η παραγωγή των εργοστασίων της Μάλτας θα μεταφερθεί σταδιακά στο Μαρόκο, όπου το κόστος εργασίας είναι εμφανώς χαμηλότερο. Αξιίζει να σημειωθεί ότι το 2003 η εταιρία προχώρησε στην απόλυση 250 εργαζομένων.

Τον Ιούνιο του 2007 έκλεισαν δυο υφαντουργικές βιομηχανίες αφήνοντας άνεργους συνολικά 683 εργαζόμενους για να μετεγκατασταθούν σε χώρες με χαμηλότερο κόστος λειτουργίας. Η υφαντουργία ήταν μέχρι πρόσφατα ο πλέον ανεπτυγμένος τομέας του κατασκευαστικού κλάδου. Η απόλυση 683 εργαζομένων είναι πολύ σημαντικός αριθμός για τα δεδομένα της Μάλτας και καταδεικνύει το γεγονός ότι η αγορά εργασίας της χώρας διέρχεται μια κρίσιμη και μεταβατική περίοδο.

### **17.4. Δημόσιος τομέας / ιδιωτικοποιήσεις**

Στο πλαίσιο της διαδικασίας εκσυγχρονισμού και αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα υπογράφηκαν συμφωνίες και σε αρκετές περιπτώσεις ξέσπασε κρίση ανάμεσα στους εργαζόμενους, την κυβέρνηση και τις διοικήσεις των λιμανιών, των αερογραμμών, των ταχυδρομείων και άλλων ζωτικών επιχειρήσεων της χώρας.

Στις αρχές του 2007, στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των ναυπηγείων της Μάλτας, ο αρμόδιος Υπουργός απείλησε με μισθολογικές περικοπές και απολύσεις σε περίπτωση που δεν βελτιωνόταν η παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι δηλώσεις ξεσήκωσαν την αντίδραση της Γενικής Ομοσπονδίας Εργαζομένων (GWU), που υπογράμμισε ότι ήδη με την αναδιάρθρωση του 2003, όταν εφαρμόστηκε πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου 900 εργαζομένων και συμφωνήθηκε με συλλογική σύμβαση εργασίας η διευθέτηση του χρόνου της εργασίας με μείωση των υπερωριών και εργασία σε βάρδιες, ολόκληρο το βάρος της μείωσης του ελλείμματος των ναυπηγείων μεταφέρθηκε στις πλάτες των εργαζομένων.

Τον Ιούνιο του 2007 υπογράφηκε συλλογική σύμβαση εργασίας για τους λιμενεργάτες, με την οποία μειώνεται το κόστος λειτουργίας των λιμανιών κατά 20% μέσω της αύξησης του όγκου της εργασίας και τη μείωση της παρακράτησης φόρου υπέρ

του ταμείου εκτάκτων αναγκών των λιμενεργατών. Η συνδικαλιστική οργάνωση των λιμενεργατών (MDU) δήλωσε ικανοποιημένη, υποστηρίζοντας ότι διαφυλάσσονται τα συμφέροντα των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα διευκολύνεται η διαδικασία εκσυγχρονισμού των λιμανιών.

Η ιδιωτικοποίηση όλων των ναυτικών υπηρεσιών της χώρας ολοκληρώθηκε με την ιδιωτικοποίηση της Tug Malta Ltd., της μοναδικής επιχείρησης που διαθέτει άδεια εκτέλεσης εργασιών ρυμούλκησης μεταξύ των λιμανιών της Μάλτας, στην ιταλική επιχείρηση Rimorchiatori Riuniti SpA για 24.7 εκατομμ. ευρώ. Της ιδιωτικοποίησης προηγήθηκε η υπογραφή τριετούς συλλογικής σύμβασης εργασίας μεταξύ της Γενικής Ομοσπονδίας Εργαζομένων (GWU) και της επιχείρησης, στην οποία προβλέπεται αύξηση μισθών, βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας και περιέχεται ρήτρα ότι δεν θα μειωθούν οι θέσεις εργασίας σε ορίζοντα δεκαετίας. Η συλλογική σύμβαση εργασίας θεωρήθηκε ικανοποιητική για όλες τις πλευρές.

Η διοίκηση του εθνικού οργανισμού τηλεπικοινωνιών της Μάλτας Maltacom εξήγγειλε περικοπές στο προσωπικό και ανακοίνωσε στους εργαζόμενους ότι ενόψει της αναδιάρθρωσης του οργανισμού θα έπρεπε να υποβάλλουν αιτήσεις για επαναπροσλήψη, να περάσουν εκ νέου από διαδικασία κρίσης των επαγγελματιών προσόντων τους και να διανύσουν εξαμηνιαία δοκιμαστική περίοδο προκειμένου να κριθεί η ικανότητά τους να ανταποκριθούν σε καθήκοντα τα οποία ήδη ασκούσαν εδώ και χρόνια, προκαλώντας την έντονη αντίδραση της Γενικής Ομοσπονδίας Εργαζομένων (GWU) και της Ομοσπονδίας των Ενωμένων Εργαζομένων (UHM) που απέρριψαν τα μέτρα και εξήγγειλαν απεργιακές κινητοποιήσεις κατηγορώντας την διοίκηση ότι δεν είχε τηρήσει τη διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων. Τελικά επετεύχθη συμφωνία με την οποία ικανοποιήθηκαν οι διεκδικήσεις των συνδικάτων να μην απολυθεί κανένας εργαζόμενος ούτε να υπάρξουν περικοπές στους μισθούς.

Επίσης, πραγματοποιήθηκε πρώτη συνάντηση ανάμεσα στη διοίκηση των εθνικών αερογραμμών Air Malta και τις τέσσερις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων για υπογραφή νέας συμφωνίας με τη μορφή «πλάνου διάσωσης» (rescue plan) της εταιρίας. Το πρώτο «πλάνο διάσωσης» είχε συναφθεί το 2004 και προέβλεπε μείωση των υπερωριών και πάγωμα των μισθών υπό τον φόβο απολύσεων, όπως είχε συμβεί στην περίπτωση άλλων επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα. Στην πρώτη συνάντηση για τη διαπραγμάτευση του νέου πλάνου παρουσιάστηκε η κυβερνητική πρόταση που περιλαμβάνει μείωση των επιδομάτων εορτών και ασθένειας, κατάργηση των επιδομάτων πτυχίου, δικαίωμα της διοίκησης να αποσπά υποχρεωτικά εργαζόμενους στο εξωτερικό.

Έπειτα από διαπραγματεύσεις διάρκειας τριών χρόνων, το συνδικάτο διδακτικού προσωπικού (MUT) και το Υπουργείο Παιδείας κατέληξαν στην υπογραφή σημαντικής συμφωνίας με την οποία μεταρρυθμίζεται ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστη-

μα, από το νηπιαγωγείο μέχρι και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Με τη συμφωνία επιδιώκεται η απεμπόλιση του εξεταστικοκεντρικού χαρακτήρα του συστήματος και προβλέπονται μέτρα όπως χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή ως μέσου διδασκαλίας ήδη από το νηπιαγωγείο, δημιουργία μαθητικών συνελεύσεων και κέντρων διαβίου κατάρτισης, αύξηση των μισθών των δασκάλων, αύξηση της κανονικής άδειας, δημιουργία δυνατοτήτων για επαγγελματική εξέλιξη κ.ά. Ο πρόεδρος του συνδικάτου διδακτικού προσωπικού σε ομιλία του υπογράμμισε ιδιαίτερα την ανάγκη να τοποθετηθούν σύμβουλοι και ψυχολόγοι στα σχολεία για την αντιμετώπιση της μαθητικής βίας.

### **17.5. Απεργίες**

Τον Ιανουάριο του 2006 η Maltapost, ο εθνικός οργανισμός ταχυδρομικών υπηρεσιών, ήλθε σε αντιδικία με τα συνδικάτα όταν η διεύθυνση της επιχείρησης αποφάσισε να αφαιρέσει μια ημέρα από την ετήσια άδεια των διανομέων. Η απόφαση αυτή έγινε με το σκεπτικό ότι οι διανομείς δεν εργάστηκαν μια ημέρα λόγω ακραίων καιρικών συνθηκών, παρά το γεγονός ότι η απόφαση αυτή ανήκε στην διεύθυνση. Μια ιδιαίτερου χαρακτήρα απεργία ήταν αυτή του συνδικάτου διδακτικού προσωπικού, το οποίο διαμαρτυρήθηκε ενάντια στα φαινόμενα βίας στα σχολεία. Το συνδικάτο δασκάλων απέστειλε επιστολή προς τους δασκάλους της χώρας να απεργήσουν ενάντια στα επαναλαμβανόμενα κρούσματα σχολικής βίας. Τα συνδικάτα τόνισαν ότι το Υπουργείο Εκπαίδευσης, Νεολαίας και Απασχόλησης δεν ασχολείται επαρκώς με το ζήτημα.

Στο απεργιακό δελτίο του 2006 αξίζει επίσης να αναφερθεί η περίπτωση της κινητοποίησης στις συγκοινωνίες. Ειδικότερα, τον Φεβρουάριο του 2006 ο Οργανισμός Δημόσιων Συγκοινωνιών προσέφυγε σε απεργία μετά από την αποτυχία των διαπραγματεύσεων με την κυβέρνηση. Η απεργία έληξε το Μάρτιο και τελικά επιτεύχθηκε συμφωνία για την κρατική επιδότηση των συγκοινωνιών.

Επίσης τον Μάιο του 2006 η Γενική Ομοσπονδία Εργαζόμενων της χώρας εξέδωσε ανακοίνωση-καταγγελία ενάντια σε 10 μεγάλους εισαγωγείς αυτοκινήτων αναφορικά με την απροθυμία τους να ανανεώσουν την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας. Η καταγγελία προήλθε μετά από διαπραγματεύσεις, οι οποίες κατέληξαν σε αδιέξοδο και στην πραγματοποίηση απεργίας. Οι εισαγωγείς αυτοκινήτων από την πλευρά τους κατέθεσαν μήνυση ζητώντας να χαρακτηριστεί παράνομη και καταχρηστική η συγκεκριμένη απεργιακή δράση.

Τέλος, τον Ιανουάριο του 2007 ξέσπασε σφοδρή αντιπαράθεση ανάμεσα στην διοίκηση του εθνικού οργανισμού ταχυδρομικών υπηρεσιών Maltapost και της Ομοσπονδίας των Ενωμένων Εργαζόμενων (UHM) στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η διοίκηση πρότεινε μέτρα όπως απόλυση των εργαζομένων σε περίπτωση που δεν φορούν την ειδική στολή

εργασίας ή που εμφανίζονται καθυστερημένοι στην υπηρεσία. Η UHM απέρριψε τις προτάσεις της εργοδοτικής πλευράς και εξήγγειλε απεργιακές κινητοποιήσεις, καταγγέλλοντας ταυτόχρονα περιστατικά σκληρής μεταχείρισης εργαζομένων. Βασικό αίτημα της UHM ήταν να μειωθεί ο φόρτος της εργασίας και να ληφθούν μέτρα για να προστατευθεί η υγεία και η ασφάλεια των ταχυδρομικών υπαλλήλων. Μόλις τον Ιούνιο του 2007 η Maltapost και η UHM κατάληξαν σε συμφωνία και κατέστη δυνατή η υπογραφή της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

## 18. Ουγγαρία

### 18.1. Γενικό πλαίσιο

Η Ουγγαρία αποτελεί χώρα της Κεντρικής Ευρώπης με τα πληθυσμιακά μεγέθη της Ελλάδας (περίπου 10,5 εκατομμύρια κατοίκους). Η οικονομία της χώρας η οποία εντάχθηκε στο σύστημα της αγοράς μετά τις ευρύτερες κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές του 1989 και ακολουθεί έκτοτε την πορεία των μεταρρυθμίσεων και τα προβλήματα που εμφανίζονται τηρουμένων αναλογιών σε όλες τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης:

- Εξάρτηση στην απορρόφηση διεθνών επενδύσεων και στην ικανότητα προσέλκυσης ξένου κεφαλαίου,
- Μετανάστευση εγχώριου εργατικού δυναμικού, κυρίως νέων, σε άλλες πιο ευημερούσες οικονομίες και σε αγορές εργασίας που χαρακτηρίζονται από περισσότερες ευκαιρίες πρόσκαιρης εργασίας και υψηλότερες αμοιβές,
- Υψηλή ανεργία και φτώχεια σε ορισμένες περιφέρειες,
- Ιδιωτικοποιήσεις και απελευθέρωση των αγορών με την παρουσία πολλών ξένων επιχειρήσεων σε βασικούς οικονομικούς τομείς (ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές κτλ.)
- Αναμόρφωση του εθνικού συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Η περίπτωση της Ουγγαρίας ξεχωρίζει ελαφρώς από τις υπόλοιπες χώρες του πρώην «υπαρκτού σοσιαλισμού» με την έννοια ότι οι πρώτες απόπειρες εισαγωγής στοιχείων αγοράς στην οικονομία εντοπίζονται από το 1960. Στη συνέχεια ακολούθησαν ο νόμος για τις μικρές ιδιωτικές επιχειρήσεις του 1982 και οι μεγάλες αλλαγές του 1988-89 με την νομοθεσία για τις ιδιωτικοποιήσεις και το καθεστώς λειτουργίας των επιχειρήσεων που προέρχονται από επενδύσεις κεφαλαίων από το εξωτερικό. Οι ευρύτερες μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν κατά τη δεκαετία του 1990 συνδέθηκαν με συνθήκες πολιτικής σταθερότητας.

Μετά την ένταξη της χώρας στην Ένωση το 2004 παρατηρείται η εμφάνιση ενός

νέου κύματος μεταρρυθμίσεων ανάλογου με αυτό των πρώτων ετών της αλλαγής του πολιτικού καθεστώτος μετά το 1989 και του Προγράμματος για την Απελευθέρωση της Οικονομίας του 1991. Ο κυβερνητικός στόχος ένταξης της χώρας στη ζώνη του Ευρώ το 2008 συνιστά βασικό παράγοντα προώθησης και επιτάχυνσης των μεταρρυθμίσεων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το πακέτο μέτρων, γνωστό ως Gyurcsany package, το οποίο ανακοινώθηκε επίσημα τον Ιούνιο του 2006 και άρχισε να υλοποιείται τον Σεπτέμβριο του 2006 και να επεκτείνεται τον Ιανουάριο του 2007. Το συγκεκριμένο πακέτο μέτρων αποτελεί το νέο δόγμα οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης με στόχο την μείωση του δημοσίου ελλείμματος στο 6,7% του ΑΕΠ το 2007 με στόχο την προσέγγιση των κριτηρίων Σταθερότητας και την μελλοντική ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ. Στο πλαίσιο αυτό αυξήθηκε σημαντικά η φορολογία εισοδήματος, ενώ συνεχίζονται οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα της υγείας (θέσπιση υποχρέωσης μέρους των νοσηλείων και των ιατρικών επισκέψεων από τους ασθενείς), καθώς και στους τομείς της κοινωνικής ασφάλισης (αύξηση ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης από τα 62 στα 65 έτη), της παιδείας (εισαγωγή διδασκτρων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση) και στο δημόσιο (μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων).

Με βάση τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου του Δουβλίνου το ακαθάριστο κατά κεφαλήν εισόδημα των κατοίκων της Ουγγαρίας αντιστοιχεί μόλις στο 60% του αντίστοιχου της ΕΕ-25 για την περίοδο 2000-04. Παρά την συνέχιση της τριτογενοποίησης της οικονομίας, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 η ατμομηχανή της οικονομικής ανάπτυξης θεωρείται η βιομηχανία, όπου παρατηρείται εντυπωσιακή αύξηση της βιομηχανικής παραγωγής. Το 2006 για παράδειγμα σημειώθηκε αύξηση των εξαγωγών κατά 18% (EIU, 2007).

Παρόλα αυτά τόσο οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης και το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας είναι εμφανώς υψηλότερο από το μέσο κοινοτικό. Η οικονομική ανάπτυξη των τελευταίων ετών συνέβαλε στην μείωση της ανεργίας, αλλά από την άλλη συνδέθηκε με μια σταδιακή αύξηση του πληθωρισμού σε υψηλά επίπεδα. Άμεσο αποτέλεσμα της εξέλιξης αυτής είναι η εμφάνιση μιας ταχύτατα αναπτυσσόμενης και κινητικής οικονομίας με υψηλό πληθωρισμό, ο οποίος μειώνει το πραγματικό εισόδημα των εργαζομένων. Το γεγονός αυτό ευθύνεται και για τη διαχρονική αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας των μισθωτών<sup>66</sup>.

Η λύση που έχει επιλεγεί για την αντιμετώπιση του προβλήματος του πληθωρισμού

---

66. Η εξέλιξη αυτή, η οποία και αποτελεί ιστορική πρωτοτυπία τα τελευταία 150 χρόνια, έχει αρχίσει να σημειώνεται και σε άλλες χώρες και για διαφορετικούς λόγους. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν οι ΗΠΑ, η Σουηδία, αλλά και οι εργαζόμενοι σε ορισμένους κλάδους στην Ελλάδα. Δες σχετικά Evans et al (2002) και Κρέτσος (2005).

τα τελευταία χρόνια είναι η επίτευξη συλλογικών συμφωνιών και οικονομικών αποφάσεων που περιορίζουν τις αυξήσεις στους μισθούς. Το «πάγωμα» των αυξήσεων στους μισθούς είναι ιδιαίτερα έντονο στο δημόσιο τομέα, ο οποίος απασχολεί το 30% περίπου των εργαζόμενων της χώρας και στον οποίο τα τελευταία χρόνια διεξάγονται αρκετοί πειραματισμοί αναδιάρθρωσης<sup>67</sup>. Οι βασικοί δείκτες του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων δεν προξενούν εντύπωση αν αναλογιστούμε το εύρος των μεταρρυθμίσεων που έχουν πραγματοποιηθεί και αναμένονται στο άμεσο μέλλον. Για παράδειγμα, ο δείκτης απεργιακής δράσης είναι υποδιπλάσιος από τον αντίστοιχο του μέσου κοινοτικού (4 έναντι 9 στην ΕΕ-25). Παράλληλα, η συνδικαλιστική πυκνότητα περιορίζεται κυρίως στο χώρο του δημοσίου και αντιστοιχεί στο σύνολο της απασχόλησης μόλις στο 17%. Τέλος, το ποσοστό των μισθωτών που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιορίζεται στο 41%.

Οι βουλευτικές εκλογές του Απριλίου του 2006 ανέδειξαν για δεύτερη συνεχή θητεία τον συνασπισμό του Ουγγρικού Σοσιαλιστικού Κόμματος (Magyar Szocialista Part, MSZP) και τη Συμμαχία των Ελεύθερων Δημοκρατικών (Szabad Demokraták Szövetsége, SZDSZ). Τον Ιούνιο του 2006 η κυβέρνηση ανακοίνωσε δέσμη μέτρων, που περιλαμβάνει την αναδιάρθρωση της δημόσιας διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα και εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στους τομείς της υγείας, της παιδείας και των μεταφορών. Η πολιτική λιτότητας σε συνδυασμό με πολιτικό σκάνδαλο που ξέσπασε τον Σεπτέμβρη του 2006 πυροδότησαν έντονες πολιτικές και κοινωνικές αντιδράσεις καθ' όλη τη διάρκεια του φθινοπώρου του 2006, περίοδο που σηματοδεύτηκε από πολιτικές αντιπαραθέσεις, πορείες διαμαρτυρίας και βίαια επεισόδια και χαρακτηρίστηκε από τη διεθνή ειδησεογραφία ως η πιο ταραγμένη στην ιστορία της Ουγγαρίας εδώ και δεκαετίες (BBC News). Στη συνέχεια ακολουθεί μια σύνοψη των βασικών ζητημάτων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων που εντοπίστηκαν στην περίπτωση της Ουγγαρίας κατά τα έτη 2006-2007<sup>68</sup>.

## 18.2. Εργατικό Δίκαιο

Νέα νομοθεσία, η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1/1/2006 στοχεύει να λύσει το πρόβλημα της εφαρμογής ισχυros των διατάξεων που εντοπίζονται από τη Σύμβαση της Ρώμης αναφορικά με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας ή την Ουγγρική εργατική νομοθεσία, στις περιπτώσεις σχέσεων εργασίας, όπου και ο εργαζόμενος και ο εργοδότης είναι Ούγγρος, αλλά το συνηθισμένο μέρος εκτέλεσης της εργασίας βρίσκεται σε άλλη χώρα. Πρόκειται για την εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας σε περίπτωση απόσπασης εργαζομένων.

---

67. Δες σχετικά *Emerging Europe Monitor: Central Europe & Baltic States, Jul2005, Vol. 12 Issue 7, p2-2, 1/3p*.

68. *Τη συγγραφή και την επιμέλεια των κειμένων για την Ουγγαρία στο Παρατηρητήριο του Δουβλίνου αναλαμβάνει το Ινστιτούτο Πολιτικών Επιστημών της Ουγγρικής Ακαδημίας Επιστημών με υπεύθυνο τον David Jancsics.*

Η σύναψη ψευδεπίγραφων συμβάσεων αστικού δικαίου αντί συμβάσεων εργατικού δικαίου προκειμένου να παρακαμφθεί η υποχρέωση καταβολής φόρων και ασφαλιστικών εισφορών και η ευθύνη για εργατικό ατύχημα είναι συχνό φαινόμενο στην Ουγγαρία και εντοπίζεται κυρίως στις εταιρίες security, στις μεταφορές, στην πληροφορική και στον κατασκευαστικό κλάδο. Είχε ξεκινήσει ήδη πριν από το 1989 και εντάθηκε μετέπειτα.

Η έννοια του "οικονομικά εξαρτημένου εργαζόμενου", εκείνου δηλαδή που εργάζεται με ιεραρχική σχέση και οικονομική εξάρτηση από έναν και μόνο εργοδότη, δεν αναγνωρίζεται στο ουγγρικό εργατικό δίκαιο και κατά συνέπεια δεν προβλέπονται κανόνες προστασίας. Περισσότερο γίνονται προσπάθειες να αποσαφηνιστούν τα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας. Στα πλαίσια της αντιμετώπισης του ζητήματος της γκριζας ζώνης το 2004 ομάδα εργατολόγων παρουσίασε ένα "Γενικό Κείμενο για τη δημιουργία νέου Εργατικού Κώδικα" όπου προτείνεται η ατυπική εργασία κατ' αρχήν να υπαχθεί στο εργατικό δίκαιο και να αναγνωριστούν νέοι τύποι συμβάσεων πέραν της συνηθισμένης σύμβασης εργασίας και των συμβάσεων του αστικού δικαίου.

Αποσπασματικές σχετικές ρυθμίσεις αναφέρονται στους εμπορικούς αντιπροσώπους του 2000 σε εκτέλεση της οδηγίας 86/653/ΕΟΚ που αναγνωρίζει στους εμπορικούς αντιπροσώπους (ελεύθερους επαγγελματίες), ο νόμος για την Επιθεώρηση Εργασίας του 1996 που προβλέπει ότι ο επιθεωρητής εργασίας επαναπροσδιορίζει τις ψευδεπίγραφες συμβάσεις αστικού δικαίου ως συμβάσεις εργατικού δικαίου και επιβάλλει πρόστιμο σε περιπτώσεις παραβιάσεων, και ειδικά για τον κατασκευαστικό κλάδο ο νόμος του 2004 που επιβάλλει υποχρέωση ορισμού συντονιστή για την επιτήρηση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας όλων όσων εργάζονται στον τόπο όπου διεξάγονται τα έργα.

Στα τέλη του Ιουλίου του 2006 η κυβέρνηση εισήγαγε νέα νομοθεσία σχετικά με το καθεστώς εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων. Σε γενικές γραμμές η συγκεκριμένη νομοθεσία συμβάλλει στην άρση του ειδικού καθεστώτος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων, βάσει του οποίου καθίσταται πιο δύσκολη η απόλυση τους. Τα βασικά χαρακτηριστικά της νέας νομοθεσίας έχουν ως εξής:

- Η απασχόληση των δημοσίων υπαλλήλων μπορεί να διακοπεί αν η κυβέρνηση ή η Βουλή της χώρας ή άλλος μεγάλος οργανισμός δημόσιας διοίκησης αποφασίσει την μείωση του προσωπικού σε ορισμένους τομείς του δημοσίου.
- Η απασχόληση των διευθυντικών στελεχών στο δημόσιο είναι δυνατόν να διακοπεί αν δεν υπάρχει η δυνατότητα μετάθεσης τους σε άλλη δημόσια υπηρεσία ή οργανισμό ή αν αρνηθούν να μετακινηθούν σε θέση εργασίας άλλου οργανισμού. Ως αποτέλεσμα της ρύθμισης αυτής η νέα νομοθεσία προβλέπει ότι το κριτήριο της εκπαιδευτικής καταλληλότητας για ορισμένες θέσεις καταργείται.



- Η αποζημίωση απόλυσης των υπαλλήλων που συνταξιοδοτούνται ή αποχωρούν από την υπηρεσία τους θα χορηγείται την τελευταία ημέρα εργασίας τους. Η ρύθμιση αυτή δεν ισχύει για τους εργαζόμενους που έχουν στο μεταξύ βρει εργασία πλήρους ή μερικής απασχόλησης σε άλλη δημόσια υπηρεσία ή οργανισμό. Στην περίπτωση αυτή ο υπάλληλος δεν δικαιούται να λάβει το επίδομα αδείας που του αναλογεί ή να λάβει αποζημίωση απόλυσης. Παρόλα αυτά ο χρόνος υπηρεσίας στην προηγούμενη εργασία θα λαμβάνεται υπόψη για τον προσδιορισμό της αποζημίωσης στην περίπτωση της απόλυσης στη νέα εργασία. Κατά το παρελθόν ο εργαζόμενος ελάμβανε μια εφάπαξ χρηματική αποζημίωση ανεξάρτητα αν είχε εξασφαλίσει εργασία κατά το χρονικό διάστημα ειδοποίησης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.
- Στην περίπτωση του προσωπικού των σωμάτων ασφαλείας και του στρατού, το οποίο απασχολείται με συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών οι κανόνες απόλυσης και αποζημίωσης απόλυσης μεταβάλλονται όπως στην προηγούμενη παράγραφο.

Οι αλλαγές αυτές στον τομέα της προστασίας της απόλυσης των δημοσίων υπαλλήλων αποτελούν μια ακόμη πτυχή του ευρύτερου προγράμματος μεταρρυθμίσεων του δημόσιου τομέα, στο οποίο επιδίδεται η κυβέρνηση της χώρας τα τελευταία χρόνια. Η εργασιακή σταθερότητα των δημοσίων υπαλλήλων στην Ουγγαρία παύει σε μεγάλο βαθμό να ισχύει και να διαφοροποιείται από την αντίστοιχη του υποβαθμισμένου από πλευράς δικαιωμάτων των εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα.

### **18.3. Συλλογική Διαπραγμάτευση - Κοινωνικός διάλογος**

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης, παρά τις προσπάθειες των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενισχυθούν οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κλάδων οικονομικής δραστηριότητας.

Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, μεταξύ 2001 και 2002, το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονταν από συλλογικές συμβάσεις, είτε ως μέλη της συμβαλλόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης, είτε έπειτα από επέκταση του πεδίου ισχύος της συλλογικής σύμβασης, μειώθηκε από 47% σε 41%. Το 2005 ήταν σε ισχύ περίπου 3.400 συλλογικές συμβάσεις, που κάλυπταν περίπου το 40% όλων των εργαζομένων. Από αυτές μόνο 12 ήταν αυθεντικά κλαδικές.

Σημαντικό ρόλο στον κοινωνικό διάλογο διαδραματίζει το Εθνικό Συμβούλιο Συμφιλίωσης Συμφερόντων (ΟΙΤ), τριμερής φορέας που συνέρχεται υποχρεωτικά δώδεκα φορές το χρόνο για τη συζήτηση θεμάτων που αναφέρονται στην αγορά εργασίας, στην εθνική οικονομία, στη φορολογική πολιτική και στην κοινωνική ασφάλιση. Στα πλαίσια του ΟΙΤ, συνήθως σε ετήσια βάση, το κράτος και οι κοινωνικοί συνομιλητές καταλήγουν σε συμφωνία με την οποία ορίζουν τον κατώτατο μισθό και απευθύνουν συστάσεις μη δεσμευτικές στις υποκείμενες οργανώσεις εργαζομένων και εργοδο-

τών σχετικά με το ύψος των μισθολογικών αυξήσεων. Η μοναδική χρονιά κατά την οποία δεν επετεύχθη συμφωνία ήταν το 1995, λόγω της εφαρμοζόμενης πολιτικής λιτότητας (<<πακέτο λιτότητας Bokros>>, από τον τότε Υπουργό Οικονομικών Lajos Bokros).

Μετά τη κεντρική συλλογική σύμβαση εργασίας που υπογράφηκε τον Δεκέμβριο του 2006 μια σειρά συμπληρωματικών συλλογικών συμβάσεων έχουν ολοκληρωθεί αναφορικά με τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων. Στα τέλη του 2005 οι κοινωνικοί συνομιλητές της χώρας και η κυβέρνηση συμφώνησαν στην κατοχύρωση ελάχιστων μισθών και την σταδιακή καθιέρωση τριών επιπέδων κατώτατων μισθών, καθώς και στην κατώτατη αύξηση των μισθών στα οποία θα λαμβάνει χώρα η συλλογική διαπραγμάτευση. Σχετικά με τη συλλογική αυτή συμφωνία οι κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί διαμορφώθηκαν ως εξής:

- HUF 62,500 ή 242€ από τον Ιανουάριο του 2006
- HUF 65,500 ή 264€ από τον Ιανουάριο του 2007 και
- HUF 69,000 ή 278€ από τον Ιανουάριο του 2008.

Η συμφωνία δεν περιελάμβανε μόνο αυξήσεις και συστάσεις για τις αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς κατά το 2006, αλλά και ένα μεσοπρόθεσμο σχέδιο για την ευρύτερη μισθολογική πολιτική της περιόδου 2006-2008. Ειδικότερα το πρόγραμμα σύγκλισης υιοθετεί την άποψη ότι προκειμένου να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και των επιχειρήσεων της χώρας οι μισθοί θα πρέπει να αυξάνονται με βάση τις επιδόσεις που παρατηρούνται στον τομέα της αύξησης της παραγωγικότητας. Το πρόγραμμα επιπλέον τονίζει ότι εκτιμάται μείωση της τάξης του 4% το 2007 στο κατά κεφαλήν εισόδημα, ενώ παράλληλα προβλέπεται στασιμότητα στους μισθούς το 2008. Η μοναδική βελτίωση στο εισόδημα των εργαζομένων προβλέπεται για το 2009, όπου με βάση τις σχετικές εκτιμήσεις το πραγματικό εισόδημα των εργαζομένων θα αυξηθεί κατά 2%-3% σε ετήσια βάση.

Έπειτα από εκτεταμένη περίοδο διαπραγματεύσεων στα πλαίσια του ΟΙΤ υπεγράφη στις 30 Ιανουαρίου 2007 νέα εθνική μισθολογική συμφωνία, μη ικανοποιητική για τα συνδικάτα. Η αρχική πρόταση της κυβέρνησης αφορούσε στην αύξηση της τάξης του 6%-6,5% για τον επιχειρηματικό τομέα με στόχο την αύξηση του ΑΕΠ κατά 2,2% και του ΔΤΚ κατά 6,2%. Τα συνδικάτα αρχικά ζήτησαν να προταθεί αύξηση των πραγματικών αποδοχών ανάλογη της αύξησης της παραγωγικότητας. Η εργοδοτική πλευρά δεν παρουσίασε ενιαία πρόταση σε σχέση με τις αυξήσεις των μισθών, αλλά ζήτησε την καταγγελία της τριετούς συμφωνίας του 2005 για τον κατώτατο μισθό, με το επιχείρημα ότι η αύξηση της φορολογίας δεν επιτρέπει την τήρησή της. Εν τέλει ο ΟΙΤ πρότεινε αύξηση των ονομαστικών αποδοχών για τον επιχειρηματικό τομέα ύψους 5,5%-8%. Η συμφωνία θεωρήθηκε από την εργοδοτι-

κή πλευρά ως η πιο ικανοποιητική των τελευταίων ετών, ενώ η μοναδική επιτυχία που πιστώθηκε στα συνδικάτα ήταν η μη καταγγελία της σύμφωνίας του 2005 για τους κατώτατους μισθούς.

#### **18.4. Απεργίες**

Το Μάρτιο του 2006 τα συνδικάτα προχώρησαν στην πραγματοποίηση προειδοποιητικών δίωρων στάσεων εργασίας στο χώρο των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης με στόχο την αύξηση των μισθών των εργαζομένων. Το αποκεντρωμένο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης και η περιορισμένη παρέμβαση των συνδικάτων στους χώρους εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα την αδυναμία των συνδικάτων να προτάξουν γενναίες μισθολογικές διεκδικήσεις. Το κλίμα αντιπαράθεσης των συνδικάτων με τους εργοδότες και την κυβέρνηση ενισχύθηκε από το πρόγραμμα απόλυσης αρκετών εργαζομένων και τη διακοπή λειτουργίας αρκετών περιφερειακών παραρτημάτων του Κρατικού Ραδιοφώνου.

Την ίδια περίοδο οι μη πετυχημένες διαπραγματεύσεις ανάμεσα στη διεύθυνση της DAM 2004, η οποία είναι από τις μεγαλύτερες βιομηχανίες της χώρας και στα συνδικάτα στον κλάδο του μετάλλου είχαν ως αποτέλεσμα την πραγματοποίηση συνεχόμενων απεργιών. Περίπου το 70% των εργαζόμενων ψήφισε υπέρ της απεργίας και ενώ είχε ήδη προηγηθεί η πραγματοποίηση δίωρης προειδοποιητικής στάσης εργασίας. Το βασικό αίτημα των συνδικάτων ήταν η αύξηση των μισθών κατά 7,8% προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι αρνητικές συνέπειες της αύξησης του πληθωρισμού.

Ανάλογες περιπτώσεις συλλογικών διαφορών και προειδοποιητικών απεργιακών κινητοποιήσεων με άξονα μισθολογικά ζητήματα εντοπίστηκαν στο δεύτερο ήμισυ του 2006 στις εξής περιπτώσεις:

- Στην κρατική Όπερα (Magyar Állami Operaház) και στο εργοστάσιο πυρηνικής ενέργειας Paksi Atomeromu,
- Στην εταιρία πετροχημικών Magyar Olaj és Gázipari Rt,
- Στον κλάδο κατεργασίας κρέατος (επιχειρήσεις Gyulai Húskombinát, Kaposvári Hús Rt, Kapuvári Hús Rt, Kométa)
- Στην επιχείρηση λιανικού εμπορίου Auchan Magyarország
- Στην εταιρία μεταφορών Βουδαπέστης (BKV).

Το κύμα των προειδοποιητικών κινητοποιήσεων και απεργιών που παρατηρήθηκε κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα υποδεικνύει το βαθμό έντασης ανάμεσα στον κόσμο της εργασίας και απέναντι στις επιχειρούμενες απόπειρες δραστηκής αναμόρφωσης του δημόσιου τομέα και απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας. Τους

επόμενους μήνες η ένταση αυτή κορυφώθηκε με αποτέλεσμα την πραγματοποίηση γενικών απεργιακών κινητοποιήσεων. Η επίδραση των κοινοτικών οργάνων στα προτεινόμενα μέτρα και τις κατευθύνσεις πολιτικής, κυρίως του Ecofin και του Συμβουλίου της Ευρώπης, είναι ιδιαίτερα έντονη, καθώς η χώρα διανύει φάση οικονομικής πειθαρχίας για λόγους ένταξης στην ΟΝΕ. Αξίζει να σημειωθεί ότι το σχέδιο μεταρρυθμίσεων και οικονομικής σύγκλισης που κατέθεσε στο Συμβούλιο της Ευρώπης ο κεντροδεξιός κυβερνητικός συνασπισμός το 2005 δεν έγινε δεκτό. Το Συμβούλιο απαίτησε την εφαρμογή διευρυσμένων αλλαγών στα πλαίσια των κριτηρίων του Μαστριχτ και ζήτησε την κατάθεση νέου σχεδίου τον Σεπτέμβριο του 2006.

Το νέο σχέδιο οικονομικής σύγκλισης της χώρας με την Ένωση άνοιξε τους ασκούς του Αιόλου. Σύμφωνα με το συγκεκριμένο σχέδιο ο βασικός στρατηγικός στόχος για την περίοδο 2006-08 είναι η επίτευξη μακροοικονομικής σταθερότητας και η βελτίωση της δημοσιονομικής κατάστασης. Στο πλαίσιο αυτό προβλέπεται η μείωση των πραγματικών αμοιβών και η διατήρηση της απασχόλησης στα ίδια επίπεδα. Το πρόγραμμα προβλέπει ουσιαστική οικονομική ανάπτυξη και αύξηση των πραγματικών μισθών το 2009 και υπό την προϋπόθεση ότι θα προχωρήσουν οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην οικονομία, την κοινωνική ασφάλιση και τη δημόσια διοίκηση. Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει τις προβλέψεις της κυβέρνησης με βάση το πρόγραμμα οικονομικής σύγκλισης που κατατέθηκε στο Συμβούλιο της Ευρώπης τον Σεπτέμβριο του 2006.

### Πίνακας 16

#### Προσδοκώμενοι μακροοικονομικοί δείκτες για την περίοδο 2006-09 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Αύξηση ΑΕΠ	4.1	2.2	2.6	4.1	4.2-4.5	4.5
Πραγματικές Αμοιβές	1.9	-1.7	0.1	2.5	3-3.5	3.5
Πληθωρισμός	3.5	6.2	3.3	3	2.5-3	2.5-3
Έλλειμμα Προϋπολογισμού (% του ΑΕΠ)	10.1	6.8	4.3	3.2	2.7	2.2
Ακαθάριστο Δημόσιο Χρέος (% του ΑΕΠ)	68.5	71.3	72.3	70.4	68-69	65-67
Απασχόληση	0.3	0.0	0.3	0.7	0.7-1	1
Ανεργία	7.3	7.5	7.4	7.3	7.2	7.2
Ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας	61.7	61.9	62.1	62.6	63.3	63.9
Αύξηση παραγωγικότητας	3.8	2.2	2.3	3.3	3.6	3.7
Καθαρή αύξηση μισθών	3-4	-4	0	2-3	2-3	2-3

Πηγή: Πρόγραμμα Σταθερότητας και Οικονομικής Σύγκλισης της Ουγγρικής κυβέρνησης, 2006

Το 2006 υπήρξε για την Ουγγαρία μια χρονιά εργατικών κινητοποιήσεων χωρίς προηγούμενο. Την άνοιξη οι ετήσιες μισθολογικές διαπραγματεύσεις πυροδότησαν κύμα προειδοποιητικών απεργιών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ενώ από

τα μέσα του έτους και μετά τα μέτρα λιτότητας η αντιπαράθεση κυβέρνησης και αντιπολίτευσης ενέτειναν το κλίμα. Το 2006 πραγματοποιήθηκαν συνολικά 36 εργατικές κινητοποιήσεις, συμπεριλαμβανομένων απεργιών, διαδηλώσεων και άλλων, πιο ήπιων, μορφών διαμαρτυρίας. Πρόκειται για εξαιρετικά μεγάλο αριθμό, δεδομένου ότι μεταξύ 1989 και 2006 σημειώνονταν κατά μέσο όρο 28 εργατικές κινητοποιήσεις κατ' έτος. Οι πιο σημαντικές κινητοποιήσεις πραγματοποιήθηκαν στον δημόσιο τομέα το 2006, αφού τα μέτρα λιτότητας επηρέασαν κυρίως τους δημόσιους υπαλλήλους. Οι διαδηλώσεις κατά των περικοπών στον αριθμό του προσωπικού και στη χρηματοδότηση της παιδείας, της υγείας και της επιβολής του νόμου ήταν οι πιο αισθητές. Στη διοργάνωση αυτών των δράσεων πρωτοστάτησε η Δημοκρατική Λίγκα των Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (LIGA) και κατά δεύτερο λόγο η MOSZ. Οι υπόλοιπες κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις τήρησαν πιο μετριοπαθή στάση. Στο τέλος του 2006 - αρχές του 2007 πραγματοποιήθηκαν διαδηλώσεις ενάντια στο κλείσιμο νοσοκομείων στις οποίες συμμετείχαν και ευρύτερες κοινωνικές ομάδες στο πλευρό των συνδικάτων.

Το 2007 πραγματοποιήθηκαν σημαντικές κινητοποιήσεις στην ενέργεια και στις μεταφορές είτε με μισθολογικά αιτήματα είτε ως αντίδραση σε μεταρρυθμιστικά μέτρα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του κλάδου της ηλεκτρικής ενέργειας και των Κρατικών Σιδηροδρόμων κάλεσαν σε απεργίες στις αρχές του Φεβρουαρίου του 2007 έπειτα από απόπειρες να καταργηθούν σημαντικά δικαιώματα κατοχυρωμένα επί πολλά χρόνια έπειτα από διεκδικήσεις των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι και συνταξιούχοι στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας από 100ετίας απολαμβάνουν μειωμένης τιμής ηλεκτρικού ρεύματος που (κατά την τελευταία τριμερή συμφωνία του 1997) ανέρχεται στο 37% της κανονικής τιμής. Εν όψει της απελευθέρωσης της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας τον Ιούλιο του 2007 το Υπουργείο Οικονομίας και Μεταφορών ανακοίνωσε την πρόθεσή του να μη συναινέσει στη διατήρηση της ρήτρας στη νέα τριμερή συμφωνία για το λόγο ότι το κόστος θα ήταν ιδιαίτερα υψηλό για τις εταιρίες. Έπειτα από διαρκείς απεργιακές κινητοποιήσεις στις οποίες συμμετείχαν περί τους 20.000 εργαζόμενους υπεγράφη τον Ιούνιο 2007 η νέα συμφωνία, που προβλέπει διατήρηση της μειωμένης τιμής.

Στα πλαίσια της γενικότερης μεταρρύθμισης του συστήματος υγείας, που προβλέπει υποχρέωση καταβολής εισφοράς για επίσκεψη γιατρού, κλείσιμο νοσοκομείων, μείωση του αριθμού των κλινών, είσοδο ιδιωτών κ.ά η κυβέρνηση ανακοίνωσε την πρόθεσή της να αναθεωρήσει το ειδικό σύστημα που ισχύει για τους εργαζόμενους στους σιδηροδρόμους και τους παρέχει περίθαλψη από τις επαγγελματικές ασθένειες σε συγκεκριμένα νοσοκομεία. Έπειτα από διαρκείς απεργιακές κινητοποιήσεις τον Φεβρουάριο του 2007 το Υπουργείο Υγείας κοινοποίησε στους εκπροσώπους τους εναλλακτικές προτάσεις προς συζήτηση. Με μισθολογικά αιτήματα στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας οι εργα-

ζόμενοι στην Επιχείρηση Συγκοινωνιών της Βουδαπέστης (BKV), 100% ιδιοκτησίας της τοπικής διοικητικής αρχής, συνέστησαν απεργιακή επιτροπή και κήρυξαν απεργία. Μια μέρα πριν την προγραμματισμένη απεργία υπεγράφη συλλογική σύμβαση. Μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης στο αεροδρόμιο της Βουδαπέστης για το 2007, οι εργαζόμενοι προέβησαν σε απεργίες (μια 3-ωρη, μια 24-ωρη και μια 48-ωρη) που προκάλεσαν δυσλειτουργία του αεροδρομίου και καθυστερήσεις σε πολλές πτήσεις. Έπειτα από παρέμβαση του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (MKDSZ) υπεγράφη σύμβαση που προβλέπει αυξήσεις και μονιμοποίηση είκοσι εργαζομένων ορισμένου χρόνου.

### **18.5. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων**

Τον Ιανουάριο του 2006 η Δημοκρατική Λίγκα των Ανεξάρτητων Συνδικάτων (LIGA) προχώρησε στη σύσταση επιχειρησιακού σωματείου στο εργοστάσιο της Suzuki, το οποίο διαμαρτυρήθηκε ενάντια στις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και απαίτησε υψηλότερους μισθούς και καλύτερες συνθήκες εργασίας. Η διεύθυνση της επιχείρησης αρνήθηκε να αναγνωρίσει το συνδικάτο και απέλυσε τον πρόεδρο του. Ο πρωθυπουργός από την πλευρά του αρνήθηκε να συμμετάσχει στα εγκαίνια της κατασκευής νέου μοντέλου στο εργοστάσιο της εταιρίας και ζήτησε από την επιχείρηση να σεβαστεί το δικαίωμα στην ελεύθερη εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Η περίπτωση του συγκεκριμένου εργοστασίου είναι εξαιρετικά ιδιαίτερη, καθώς από τις αρχές του 1990 έχουν εμφανιστεί ποικίλα προβλήματα στον τομέα των εργασιακών σχέσεων. Στο εργοστάσιο αυτό έχει διαπιστωθεί σημαντική πρόοδος στον τομέα των συνθηκών εργασίας, κυρίως ως αποτέλεσμα της αύξησης του ποσοστού πρόωρης και οικειοθελούς αποχώρησης αρκετών εργαζομένων. Παρόλα αυτά, οι μισθοί εξακολουθούν να παραμένουν σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα και το ωράριο εργασίας να χαρακτηρίζεται από σημαντική έλλειψη τυπικότητας για αρκετούς εργαζόμενους. Σημειωτέον δε ότι περίπου 900 εργαζόμενοι ταξιδεύουν σε καθημερινή βάση από τη Σλοβακία και αντίστοιχα άλλοι 100 ταξιδεύουν από τη Ρουμανία και απασχολούνται με σαφώς χαμηλότερους μισθούς από τους αντίστοιχους του γηγενούς εργατικού δυναμικού.

### **18.6. Συνδικάτα**

Σύμφωνα με στοιχεία του 2004 στην Ουγγαρία η συνδικαλιστική πυκνότητα (με κριτήριο τους μισθωτούς που είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης) ανέρχεται σε 17%, ποσοστό που αντιστοιχεί σε περίπου 600.000 εργαζόμενους. Ωστόσο ο αριθμός των μελών των συνδικαλιστικών οργάνωσης υπολογίζεται ότι είναι μεγαλύτερος: σύμφωνα με στοιχεία της SZEF, το 40% των μελών της οποίας είναι συνταξιούχοι.

Υπάρχουν έξι συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες: οι MSZOSZ, ASZSZ, SZEF, και ESZT, που προέκυψαν από τη διάσπαση της SZOT το 1989 και οι LIGA και MOSZ,

που είναι μεταγενέστερες. Επίσης υπάρχει μεγάλος αριθμός οργανώσεων εργαζομένων εκτός των συνμοσπονδιών.

Στη MSZOSZ οργανώνονται οι εργαζόμενοι στη βιομηχανία και στις ιδιωτικές υπηρεσίες, στην ASZSZ οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, στις μεταφορές και στη χημική βιομηχανία, ενώ στην SZEF και στην ESZT οι εργαζόμενοι σε δημόσιες υπηρεσίες. Η LIGA και η MOSZ εκπροσωπούν εργαζόμενους από το σύνολο της οικονομίας. Οι δυο μεγαλύτερες συνμοσπονδίες είναι η SZEF (περίπου 270.000 μέλη) και η MSZOSZ (περίπου 200.000 μέλη), ακολουθούν η ASZSZ και η LIGA, ενώ οι ESZT και MOSZ είναι πολύ μικρότερες. Το 2005 η LIGA αύξησε σημαντικά τη δύναμή της καθώς συγχωνεύθηκε με την FRDESZ, τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο στρατό και στην αστυνομία.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ουγγαρία μειώθηκε δραματικά κατά τη δεκαετία του 1990 και συνεχίζει να μειώνεται. Τα στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού δείχνουν ότι η πλειοψηφία των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι μεταξύ 40 και 54 ετών. Σύμφωνα με έκθεση που παρουσιάστηκε σε συνέδριο της MSZOSZ του 2002 "η μέση ηλικία των μελών αυξάνει, γιατί συχνά οι στρατηγικές προσέλκυσης νέων μελών είναι αναποτελεσματικές". Σε επίπεδο επιχείρησης / εκμετάλλευσης οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται μέσω επιχειρησιακών συνδικάτων και συμβουλίων εργαζομένων. Τα συνδικάτα έχουν δικαίωμα διαπραγμάτευσης και περιορισμένο δικαίωμα πληροφόρησης. Τα συμβούλια εργαζομένων έχουν δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης, αλλά στην πράξη ελάχιστα επηρεάζουν τις αποφάσεις της επιχείρησης.

Συμβούλιο εργαζομένων μπορεί να συσταθεί σε κάθε επιχείρηση ή εκμετάλλευση με περισσότερους από 50 εργαζόμενους. Σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με 15 έως 50 εργαζόμενους εκλέγεται ένας εκπρόσωπος. Σύμφωνα με την έρευνα εργατικού δυναμικού μόνο στο 1/3 των επιχειρήσεων / εκμεταλλεύσεων με περισσότερους από 50 εργαζόμενους υφίσταται συμβούλιο εργαζομένων.

### **18.7. Μεταναστευτική πολιτική**

Η Ουγγαρία και η Μάλτα, επέβαλαν περιοριστικούς όρους ως προς την απρόσκοπτη πρόσβαση στην αγορά εργασίας τους εργαζομένων προερχόμενων από τα δύο νεώτερα μέλη της Ε.Ε. (την Ρουμανία και την Βουλγαρία). Εκτός από το γεγονός ότι είναι οι μόνες από τις 10 νέες χώρες (με ημερομηνία εισόδου το 2004) που τοποθετήθηκαν σε βάρος των εργαζομένων από τις δύο βαλκανικές χώρες, την εποχή που προηγήθηκε της δικής τους ένταξης στην Ε.Ε. επιχειρηματολογούσαν έντονα ενάντια στην προοπτική επιβολής περιοριστικών όρων σε βάρος των δικών τους εργαζομένων από τις 15 -τότε - χώρες μέλη.

## 18.8. Κοινωνική Ασφάλιση

Το 2007 άνοιξε επανεικέθη το ζήτημα της μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος. Η κυβέρνηση κινείται στην κατεύθυνση της αύξησης των ορίων ηλικίας και της αλλαγής του τρόπου υπολογισμού της σύνταξης. Σήμερα η γενική ηλικία συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες είναι τα 62 χρόνια και προβλέπονται περιπτώσεις στις οποίες είναι δυνατή πρόωρη συνταξιοδότηση. Το μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα προβλέπει τόσο αύξηση του γενικού ορίου ηλικίας, όσο και περιορισμό των περιπτώσεων στις οποίες παρέχεται δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης. Προβλέπεται επίσης αλλαγή του τρόπου υπολογισμού της σύνταξης, έτσι ώστε να υπολογίζεται στη βάση του εισοδήματος την περίοδο από 1 Ιανουαρίου 1988 έως την έξοδο στη σύνταξη, το οποίο συνεπάγεται μείωση της σύνταξης της τάξης του 5-15%.

## 19. Πολωνία

### 19.1. Γενικό πλαίσιο

Η Πολωνία αποτελεί χώρα στρατηγικής οικονομικής και πολιτικής σημασίας και είναι η μεγαλύτερη από τις νέες χώρες-μέλη της Ένωσης. Οι μεταρρυθμίσεις που έλαβαν χώρα στις αρχές της δεκαετίας του 1990 από τα συνδικάτα εγκαινίασαν στη συνέχεια ευρύτερες πολιτικοοικονομικές αλλαγές στην Ανατολική Ευρώπη. Ο πληθυσμός της χώρας ανέρχεται σε περίπου 38 εκατομμύρια και επί του παρόντος η Πολωνία αποτελεί το βασικό τροφοδότη εργατικού δυναμικού νεαρής κυρίως ηλικίας σε ολόκληρη σχεδόν την παλιά Ευρώπη (EE-15).

Η εξέλιξη αυτή συνδέεται με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που εντοπίζονται στην περίπτωση της Πολωνίας και τα μη επιτυχημένα παραδείγματα ανόρθωσης της οικονομίας από τις σχετικές αλλαγές των τελευταίων δύο δεκαετιών (ιδιωτικοποιήσεις, αναδιάρθρωση δημοσίων υπηρεσιών, περιορισμός δημοσίων υπαλλήλων, πρόγραμμα οικονομικής σύγκλισης με τις χώρες της ζώνης του ευρώ, προνομακή φορολογική μεταχείριση των ξένων επιχειρήσεων κτλ.). Η παρατηρούμενη μείωση του ποσοστού της ανεργίας οφείλεται ακριβώς στις τάσεις μετανάστευσης στο εξωτερικό και δευτερευόντως στις παρατηρούμενες μικρές αυξήσεις στο ποσοστό απασχόλησης. Στις αρχές του 2007 το ποσοστό ανεργίας ανέρχονταν στο 12,2% με αποτέλεσμα η Πολωνία να έχει τα πρωτεία στην ανεργία σε επίπεδο Ένωσης (EIU, 2006).

Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων η περίπτωση της Πολωνίας χαρακτηρίζεται από:

- Χαμηλά επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας (17%),
- Χαμηλά ποσοστά μισθωτών που καλύπτονται από το περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας (22%),



- Μηδενικό δείκτη απεργιακής δράσης (στην Ένωση των 25 ο σχετικός δείκτης αντιστοιχεί στο 9).

Στη συνέχεια ακολουθεί επισκόπηση των σημαντικότερων εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις στην Πολωνία κατά το 2006 και το 2007<sup>69</sup>.

## 19.2. Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Τον Νοέμβριο του 2005 ο γνωστός όμιλος επιχειρήσεων στο χώρο της Βιομηχανίας Τροφίμων Nestle αποφάσισε τη μείωση των μισθών του προσωπικού της θυγατρικής πολωνικής εταιρίας ζαχαροπλαστικής Goprlana. Η αναστάτωση που προκλήθηκε από τη συγκεκριμένη απόφαση είχε ως αποτέλεσμα την απόλυση του προέδρου του επιχειρησιακού σωματείου της Goprlana. Αξίζει να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη εταιρία ήταν κρατική μέχρι το 1994, όταν η Nestle αποφάσισε να προχωρήσει στην εξαγορά της. Έκτοτε η διεύθυνση έχει επιχειρήσει επανειλημμένως να εισαγάγει ευρύτερες μεταβολές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής.

Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν η εξίσωση των μισθών των εργαζομένων στη Goprlana με τους μισθούς που εντοπίζονται στα υπόλοιπα εργοστάσια της εταιρίας στην Πολωνία. Η προσπάθεια αυτή ωστόσο συνεπάγεται μείωση των αμοιβών των εργαζόμενων στην εταιρία, γεγονός το οποίο σύμφωνα με συνέντευξη του προέδρου του επιχειρησιακού σωματείου σε ημερήσια εφημερίδα θα μπορούσε να αποφευχθεί με εξίσωση των μισθών προς τα πάνω με την έννοια ότι θα αυξάνονταν οι μισθοί στο εργοστάσιο του Bydgoszcz.

Η διεύθυνση αντέδρασε στη δήλωση αυτή απολύοντας τον πρόεδρο του σωματείου στη βάση της δημοσιοποίησης λανθασμένων στοιχείων πληροφόρησης σχετικά με την πρόθεση της επιχείρησης να επιβάλλει πολιτικές εξίσωσης των μισθών στα εργοστάσια της Πολωνίας. Παράλληλα ο συνδικαλιστής κατηγορήθηκε για τη δημοσιοποίηση απόρρητων δεδομένων σχετικά με τα επίπεδα των αποδοχών που προσφέρει η επιχείρηση στο προσωπικό βλέποντας το συμφέρον της επιχείρησης και των εργαζόμενων.

Το παράδειγμα της Goprlana μπορεί να θεωρηθεί ακραίο ως την εξέλιξη της υπόθεσης του ηγετικού συνδικαλιστικού στελέχους. Παραμένει ωστόσο αδιάψευστο γεγονός ότι το 2006 σηματοδεύτηκε από την εμφάνιση ποικίλων ασκήσεων επιχειρησιακών και κλαδικών αναδιαρθρώσεων, οι οποίες είχαν συχνά ως αποτέλεσμα την απώλεια, και κυρίως την απειλή απώλειας χιλιάδων θέσεων εργασίας. Πρόκειται επομένως για αναδιαρθρώσεις, οι οποίες πραγματοποιούνται με την μέθοδο της μείωσης του προσωπικού και της διενέργειας ομαδικών απολύσεων (downsizing).

---

69. Η συγγραφή και επιμέλεια των κείμενων για την περίπτωση της Πολωνίας πραγματοποιείται από το Ινστιτούτο Δημοσίων Ζητημάτων Πολιτικής με υπεύθυνη την Kmaila Herńik.

Κατά συνέπεια τα συνδικάτα βρέθηκαν συχνά σε θέση άμυνας και υποχώρησης σε θέματα μισθολογικών διεκδικήσεων στο βαθμό που απειλήθηκε η ίδια η δυνατότητα απασχόλησης. Ο κλάδος της ηλεκτρικής ενέργειας είναι χαρακτηριστικός από αυτήν την άποψη. Μεταξύ 2003-06 ο κλάδος διακρίνεται από την επίμονη θέληση του κράτους να προχωρήσουν περαιτέρω οι διαδικασίες ιδιωτικοποίησης της κρατικής εταιρείας ηλεκτρισμού και να επιταχυνθεί η απελευθέρωση της αγοράς ενέργειας.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι σε ορισμένες περιπτώσεις οι παρατηρούμενες απόπειρες αναδιάρθρωσης δεν αφορούν κατά βάση στη μείωση του προσωπικού. Η περίπτωση της Fiat – General Motors Powertrain αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα, καθώς οι επιχειρούμενες αλλαγές σχετίζονταν με την εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, ενώ η επιχείρηση προτίθεται να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων και τον όγκο της παραγωγής. Ειδικότερα με βάση τους συγκεκριμένους σχεδιασμούς της διεύθυνσης το Σάββατο θα εγγράφεται πλέον ως τυπική ημέρα εργασίας και λειτουργίας του εργοστασίου. Για την παραχώρηση της εργασίας τους κατά την ημέρα του Σαββάτου οι εργαζόμενοι θα μπορούν να απασχολούνται σε ορισμένες περιπτώσεις 4, 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα.

Τα συνδικάτα διαφώνησαν με το ενδεχόμενο αλλαγών στο ωράριο εργασίας τους με το σκεπτικό ότι τα νέα προγράμματα εργασίας βρίσκονται σε αντίθεση με άλλες οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις των εργαζομένων. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι η διεύθυνση τόνισε ότι αν οι αλλαγές αυτές δεν πραγματοποιηθούν θα αναγκαστεί να μεταφέρει μέρος της παραγωγής στην Τουρκία ή τη Βραζιλία μεταφέροντας άμεσα τα αποτελέσματα της υλοποίησης μιας τέτοιας απόφασης στα ίδια τα συνδικάτα.

### **19.3. Απεργίες**

Οι ποικίλες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, στη δημόσια διοίκηση και στην οικονομία, οι οποίες λαμβάνουν χώρα τα τελευταία χρόνια είχαν ως αποτέλεσμα την κορύφωση των απεργιακών κινητοποιήσεων κατά το 2006. Ειδικά στο χώρο του δημοσίου και της υγείας οι σχετικές κινητοποιήσεις ήταν ιδιαίτερα έντονες. Ο χώρος της υγείας έχει υποστεί σημαντικές μεταρρυθμίσεις την τελευταία 7ετία. Μέχρι το 1999 και πριν την έναρξη ισχύος του νόμου για το Εθνικό Σύστημα Υγείας οι υπηρεσίες υγείας παρέχονταν κατά βάση από το κράτος. Ο συγκεκριμένος νόμος έθεσε σε λειτουργία το πρόγραμμα ιδιωτικοποίησης του ευρύτερου χώρου της παροχής ιατρικής βοήθειας και υγειονομικής περίθαλψης. Ουσιαστικά ο νόμος αυτός είχε ως αποτέλεσμα την αποκέντρωση του συστήματος υγείας με τη δημιουργία ταμείων ασφάλισης της υγείας σε περιφερειακό επίπεδο.

Τα ταμεία αυτά αναλαμβάνουν πλέον την ευθύνη για την καταβολή και τον εξορθολογισμό των δημοσίων δαπανών υγείας σε αντίθεση με το προηγούμενο καθε-

στώς, όπου οι σχετικές δαπάνες καθορίζονταν από τον εθνικό προϋπολογισμό του κράτους. Μόνο για τα σώματα ασφαλείας και τους υπαλλήλους στο στενό δημόσιο τομέα προβλέπεται η σύσταση ενός ταμείου ασφάλισης της υγείας. Οι ιδιωτικές κλινικές και οι επαγγελματίες στο χώρο της υγείας θα μπορούν πλέον να συνεργάζονται με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών στα συγκεκριμένα ταμεία και ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες παροχής περίθαλψης.

Παρόλα αυτά οι δυσκολίες χρηματοδότησης του συστήματος υγείας από τον κρατικό προϋπολογισμό συνέβαλαν στην μη ικανοποιητική σύναψη συμβάσεων συνεργασίας με τους επαγγελματίες του ιδιωτικού τομέα. Στο πλαίσιο αυτό παρουσιάστηκαν σοβαρά προβλήματα με βασικά θύματα τους ίδιους τους ασθενείς.

Στο τέλος του 2003 και στις αρχές του 2004 οι διαμαρτυρίες απέναντι στις μεταρρυθμίσεις στην υγεία εντάθηκαν με τα συνδικάτα να ζητούν αύξηση των δαπανών και των μισθών του ιατρικού και του παραϊατρικού προσωπικού. Στις αρχές του 2006 η διαμάχη κορυφώθηκε και πάλι με τα συνδικάτα να αποχωρούν από τις διαπραγματεύσεις και τον Υπουργό Υγείας να απειλεί από το βήμα της Βουλής με ποινικές κυρώσεις όσους εργαζόμενους απέχουν από την εργασία τους τις ημέρες της απεργιακής κινητοποίησης. Τον Απρίλιο του 2006 το αίτημα των συνδικάτων ήταν η αύξηση των μισθών των εργαζόμενων του κλάδου κατά 30% και αύξηση των κρατικών δαπανών από το 4% στο 6% του ΑΕΠ.

Σε γενικές γραμμές η απεργιακή δράση παρουσίασε ανοδικές τάσεις κατά το 2006 και το πρώτο μισό του 2007 με κορυφαίες τις περιπτώσεις της απεργίας στους εξής οργανισμούς/ επιχειρήσεις και τις παρακάτω κατηγορίες εργαζομένων:

- Πολωνικά Ταχυδρομεία (Poczta Polska)
- Καθηγητές και δάσκαλοι πρωτοβάθμιας-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Związek Nauczycielstwa Polskiego, ZNP)
- Αστυνομικοί υπάλληλοι
- Εργαζόμενοι στο εργοστάσιο της Fiat-GM στη Bielsko-Biała
- Εργαζόμενοι στο εργοστάσιο της Opel στο Gliwice.

#### **19.4. Συνδικάτα**

Η δυσκολία ανάπτυξης του συνδικαλισμού την οποία αντιμετωπίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εκπρόσωποι τους εκδηλώθηκε και στις αρχές του 2007 με αφορμή την περίπτωση της αλυσίδας εμπορικών καταστημάτων τροφίμων Selgros. Στη συγκεκριμένη περίπτωση οι εκπρόσωποι του επιχειρησιακού σωματείου απολύθηκαν στην προσπάθειά τους να δημιουργήσουν εργατικό σωματείο σε ένα υποκατάστημα της επιχείρησης. Η συγκεκριμένη εμπορική αλυσίδα απασχολεί περίπου

9.000 εργαζόμενους στην Πολωνία και είναι μέλος του γερμανικού ομίλου Fegto/Selgros.

## **20. Τσεχία**

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Τσεχία κατά τα έτη 2006-2007<sup>70</sup> έχουν ως εξής:

### **20.1. Εργατικό Δίκαιο**

Μια από τις πιο σημαντικές εξελίξεις στον τομέα του εργατικού δικαίου στην Τσεχία κατά το 2006 ήταν η εφαρμογή του νόμου για τη συλλογική διαπραγμάτευση, ο οποίος και εισήγαγε νέους κανόνες σχετικά με την επέκταση της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που πραγματοποιούνται σε κεντρικό επίπεδο, ώστε να καλύπτεται από αυτές μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων. Βάσει των ρυθμίσεων του συγκεκριμένου νόμου τρεις κλαδικές συμβάσεις (κατασκευές, υαλικά /κεραμικά και κλωστοϋφαντουργία-ιματισμός) καλύπτουν πλέον το σύνολο των εργαζομένων του κλάδου. Προηγουμένως η νομοθεσία αναγνώριζε είτε επιχειρησιακού χαρακτήρα συμβάσεις ή συμβάσεις ευρύτερης εμβέλειας μεταξύ του αντιπροσωπευτικότερου συνδικάτου σε επίπεδο κλάδου και ενός ή περισσότερων εργοδοτικών ενώσεων. Κατά συνέπεια δεν υπήρχε πρόβλεψη στο θεσμικό πλαίσιο για τη σύναψη κλαδικών συμβάσεων εργασίας, καθώς δεν αναφέρονταν ρητά και δεν υπήρχε προσδιορισμός της έννοιας του κλάδου.

Με τον τρόπο αυτό οι συμβάσεις ευρύτερης εμβέλειας αφορούσαν μόνο στις επιχειρήσεις (και τους εργαζόμενους σε αυτές), οι οποίες ήταν μέλη των εργοδοτικών ενώσεων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται κατανοητή η κυριαρχία των επιχειρησιακών συμβάσεων στην περίπτωση της Τσεχίας, καθώς κάθε χρόνο υπογράφονται περίπου 4.000 τέτοιες συμβάσεις έναντι μόλις 20 σε πιο κεντρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης.

Με τις ρυθμίσεις ωστόσο του νόμου του 2005 καθίσταται πλέον εφικτή η επέκταση της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που πραγματοποιούνται μεταξύ του πιο αντιπροσωπευτικού συνδικάτου και της πιο αντιπροσωπευτικής εργοδοτικής ένωσης του κλάδου. Έτσι όλοι οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις σε κλαδικό επίπεδο θα καλύπτονται πλέον από το περιεχόμενο της συγκεκριμένης σύμβασης εργασίας. Από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του νόμου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Ιούλιος 2005) εντοπίζονται τρεις περιπτώσεις επέκτασης σε κλαδικό επίπεδο αντίστοιχων συμβάσεων εργασίας. Πρόκειται για τους κλάδους των κατασκευών, των υαλικών-κεραμικών και της κλωστοϋφαντουργίας-ιματισμού. Άμεσο

---

70. Η επιμέλεια και η συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για την Τσεχία πραγματοποιείται από το RILSA (Research Institute for Labour and Social Affairs) με υπεύθυνο τον Jaroslav Hala.

αποτέλεσμα της εξέλιξης αυτής ήταν η κάλυψη πλέον 375.000 περίπου εργαζομένων στη βιομηχανία της χώρας από κλαδικού χαρακτήρα συμβάσεις εργασίας.

Σημαντική επίσης εξέλιξη στον τομέα του εργατικού δικαίου στην περίπτωση της Τσεχίας κατά το 2006 ήταν και η προώθηση της αναμόρφωσης του Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας. Το συγκεκριμένο ζήτημα θεωρείται ζήτημα πολιτικής αιχμής πυροδοτώντας σημαντικές αντιδράσεις και αντιπαράθεση μεταξύ των πολιτικών κομμάτων της χώρας. Ο ίδιος ο πρόεδρος της χώρας αρνήθηκε την υιοθέτηση της πρότασης αναμόρφωσης του Κώδικα παρά το γεγονός ότι ψηφίστηκε κατά πλειοψηφία στο Κοινοβούλιο. Το σκεπτικό της απόρριψης ήταν ότι οι νέες ρυθμίσεις του Κώδικα δεν εγγυώνται τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων της χώρας.

Τα συντηρητικά πολιτικά κόμματα απέρριψαν επίσης το νέο Κώδικα με την αιτιολογία ότι αποτελεί τροχοπέδη στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της Τσεχίας. Στον αντίποδα, οι πολιτικές δυνάμεις που τοποθετούνται στο κέντρο ή στην αριστερά επιχειρηματολόγησαν υπέρ της αναμόρφωσης της εργατικής νομοθεσίας επισημαίνοντας την αδύναμη θέση διαπραγμάτευσης στην οποία βρίσκονται οι εργαζόμενοι.

Η μεγαλύτερη συνδικαλιστική ομοσπονδία της χώρας (CMKOS), η οποία είχε άμεση εμπλοκή και ανάμειξη στη διατύπωση του σχεδίου αναμόρφωσης του Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας, ήταν από τους πιο θερμούς υποστηρικτές της πρότασης. Αντίθετα το δεύτερο μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας (ASO), το οποίο αντιπροσωπεύει τα τεχνικά και επιστημονικά επαγγέλματα άσκησε έντονη κριτική στο περιεχόμενο του νέου Κώδικα, επισημαίνοντας ότι με τις νέες ρυθμίσεις τα μικρότερα συνδικάτα δεν έχουν δυνατότητα επιρροής στις αποφάσεις για τις συνθήκες εργασίας και τις συλλογικές συμβάσεις.

Τέλος, οι εργοδότες καταδίκασαν με την σειρά τους την πρωτοβουλία αναμόρφωσης του Κώδικα τονίζοντας ότι με τις νέες ρυθμίσεις περιορίζεται αισθητά η ικανότητα εισαγωγής ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας από τις επιχειρήσεις και ενισχύονται δυσανάλογα τα συνδικάτα ιδιαίτερα όσον αφορά στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Ενδεικτικές περιπτώσεις κατά τις οποίες καταδεικνύεται η θεσμική ενίσχυση των συνδικάτων είναι οι εξής:

- Η δυνατότητα κατάργησης/ περιορισμού από τα συνδικάτα της νυχτερινής εργασίας και της υπερωριακής απασχόλησης αν αυτό θέτει σε κίνδυνο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων,
- Η υποχρέωση συναπόφασης με τα συνδικάτα για το περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας,
- Η υποχρέωση επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας για όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα του αν είναι μέλη ή όχι εργατικών ενώσεων,

- Η υποχρέωση σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας με την μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση σε επίπεδο επιχείρησης.

Η μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση και η μεγαλύτερη οργάνωση εργοδοτών της χώρας, η CMKOS και η Συνομοσποδία των Βιομηχανιών, παρουσίασαν κοινή πρόταση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων με την οποία προτείνεται σειρά τροποποιήσεων στον εργατικό κώδικα. Η κοινή πρόταση έχει την επίσημη στήριξη τεσσάρων εμπορικών επιμελητηρίων, συγκεκριμένα των γραφείων των επιμελητηρίων των ΗΠΑ, της Γερμανίας, της Σκανδιναβίας και της Δανίας στην Τσεχία. Μεταξύ των άλλων προτείνεται η απαγόρευση των ατομικών συμφωνιών για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας σε επιχείρηση όπου τα σχετικά θέματα ρυθμίζονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, η αύξηση του επιτρεπόμενου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας για τους ανηλίκους από 30 σε 40 ώρες, η υπερωριακή εργασία γονέων με παιδί μικρότερο του ενός έτους στη βάση ατομικής συμφωνίας με τον εργοδότη. Η κοινή πρόταση ακολούθησε μετά από συμφωνία του 2004 για διμερή συνεργασία ανάμεσα στον εργοδότη και τους εκπρόσωπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε θέματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Το ζήτημα της νομοθετικής ρύθμισης του χρόνου εργασίας των γιατρών απασχόλησε έντονα καθ' όλη τη διάρκεια του 2007. Με το νέο εργατικό κώδικα που τέθηκε σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2007 προβλέπεται μείωση των επιτρεπόμενων υπερωριών κατά το ήμισυ και μετατράπηκε η ετοιμότητα εργασίας σε κανονική εργασία, το οποίο συνεπάγεται αύξηση του μισθού των γιατρών καθώς, μέχρι πριν από την τροποποίηση, η αμοιβή για την ετοιμότητα εργασίας περιοριζόταν στο 50% της αμοιβής για την κανονική εργασία. Γρήγορα παρατηρήθηκε το φαινόμενο της παράκαμψης του νόμου μέσω της πρακτικής υπογραφής εξατομικευμένων συμφωνιών εκτός της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο στα τέλη του έτους το Υπουργείο Υγείας πρότεινε νέα τροποποίηση του εργατικού κώδικα για την αύξηση του κανονικού εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από 40 σε 48 ώρες και σε 56 ώρες συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Σε αυτό το σημείο αντιδρά το ιατρικό επιμελητήριο και το σωματείο των γιατρών θεωρώντας τις συνθήκες εργασίας των γιατρών, ιδίως το επίπεδο των μισθών και το ωράριο εργασίας τους ως απαράδεκτες.

Επίσης ψηφίστηκε νέος νόμος για τη ρύθμιση της υπηρεσίας στα σώματα ασφαλείας που καταργεί την προσαύξηση για τις διακοπές και τις αργίες και για τη νυχτερινή εργασία, και προβλέπει τριετή δοκιμαστική περίοδο και μάλιστα όχι μόνο για τους νεοπροσλαμβανόμενους, αλλά και για όσους έχουν προσληφθεί ήδη και δεν έχουν διανύσει χρόνο μεγαλύτερο της τριετίας στην υπηρεσία. Η νέα νομοθεσία οδήγησε ήδη περισσότερους από 1.000 αστυνομικούς στην πρόωρη σύνταξη.

Η κυβέρνηση πρότεινε νομοσχέδιο για τροποποίηση του κώδικα περί δημοσίων υπαλλήλων που προβλέπει θέση μάνατζερ στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι αντίθετες με τις τροποποιήσεις και υποστηρίζουν ότι η εισαγωγή μάνατζερ έχει ως στόχο να αποσταθεροποιήσει τη δημόσια διοίκηση και να διευκολύνει κυβερνητικές παρεμβάσεις.

Το 2007 τέθηκε σε ισχύ νέος νόμος για την υγιεινή και ασφάλεια στην επιχείρηση που μεταφέρει στο εσωτερικό δίκαιο την αντίστοιχη κοινοτική Οδηγία 92/57/ΕΕ. Ο νόμος θέτει ως προϋπόθεση για την εκτέλεση εργασιών που εγκυμονούν κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων την κατάλληλη ηλικία, ορισμένη προϋπηρεσία και ανάλογη επαγγελματική εκπαίδευση. Οι οργανώσεις εργοδοτών κατέφυγαν στο Συνταγματικό Δικαστήριο προσβάλλοντας τις διατάξεις που αναγνωρίζουν στα συνδικάτα το δικαίωμα να επιθεωρούν το επίπεδο υγιεινής και ασφάλειας στην επιχείρηση (ιδιαίτερα να απαγορεύουν τη νυχτερινή εργασία και τις υπερωρίες) ως αντισυνταγματικές.

Το φαινόμενο του δανεισμού εργαζόμενων διαμέσου εταιρίας προσωρινής απασχόλησης παρουσιάζει έντονα αυξητικές τάσεις τα τελευταία χρόνια και απασχολεί τα συνδικάτα της Τσεχίας. Στην τσέχικη μεταλλοβιομηχανία εργάζονται διαμέσου ΕΠΑ περίπου 25.000 άτομα, στη συντριπτική τους πλειοψηφία μετανάστες από φτωχές περιοχές της Σλοβακίας και της Πολωνίας, και οι περισσότεροι από αυτούς τους δεν λαμβάνουν το νόμιμο μισθό. Στο τελευταίο συνέδριο της CMKOS, δόθηκε ιδιαίτερο βάρος στη μελέτη του φαινομένου και στην ανάδειξη του χαμηλού επιπέδου όρων και συνθηκών εργασίας που συνεπάγεται για τους εργαζομένους. Αντίθετη άποψη εξέφρασαν οι θεωρητικοί της εργοδοτικής πλευράς οι οποίοι θεωρούν καθ' όλα νομότυπη αυτήν την ευρέως διαδεδομένη μορφή απασχόλησης.

Η πρόσφατη νομοθεσία του 2004 δεν κατοχυρώνει ουσιαστικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης των "δανεισμένων" μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης εργαζομένων με τους συγκρίσιμους εργαζομένους στην χρήστρια επιχείρηση. Προβλέπει ότι στη σύμβαση μεταξύ ΕΠΑ - χρήστριας επιχείρησης πρέπει να περιλαμβάνονται πληροφορίες για το μισθό και τις συνθήκες εργασίας συγκρίσιμου εργαζομένου στη χρήστρια επιχείρηση. Στην πράξη όμως δεν εξασφαλίζεται ίση αμοιβή για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, καθώς οι εργαζόμενοι διαμέσου ΕΠΑ αποκλείονται από παροχές όπως το προμ παραγωγικότητας, το επίδομα μετακίνησης κ.ά, ενώ συχνά οι ΕΠΑ παρακρατούν παράνομα μέρος του μισθού των εργαζομένων ως προμήθεια. Τα συνδικάτα έχουν αναδείξει το πρόβλημα και διεκδικούν την ενίσχυση των ελεγκτικών και κατασταλτικών μηχανισμών, ενώ έχουν ξεκινήσει καμπάνια ενημέρωσης σε επίπεδο επιχείρησης για την καταπολέμηση της διακριτικής μεταχείρισης των εργαζομένων μέσω ΕΠΑ.

Η ψευτοαυτοαπασχόληση είναι επίσης πολύ διαδεδομένη και παρουσιάζει έντονα αυξητικές τάσεις την τελευταία δεκαετία. Το τσέχικο εργατικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει την έννοια του οικονομικά εξαρτημένου εργαζομένου, καθώς διακρίνει ανάμεσα

σε μισθωτή εργασία και αυτοαπασχόληση. Στη θεωρία γίνεται δεκτό ότι οικονομικά εξαρτημένος εργαζόμενος είναι ο τύποις αυτοαπασχολούμενος που όμως εργάζεται υπό συνθήκες εξάρτησης σε έναν και μόνο εργοδότη. Από έρευνες προκύπτει ότι το 1/3 των αυτοαπασχολούμενων είναι οικονομικά εξαρτημένοι εργαζόμενοι. Παρόλα αυτά το ζήτημα των οικονομικά εξαρτημένων εργαζόμενων δεν αποτελεί αντικείμενο δημόσιου διαλόγου στην Τσεχία.

## **20.2. Πολιτικές αμοιβών**

Η άνοδος των αποδοχών για το έτος 2007 θα επηρεάσει τελικά μια μικρή μειοψηφία εργαζόμενων. Οι μέσες αποδοχές της χώρας ανέρχονται στα 744€ και για τους δημόσιους υπαλλήλους στα 1.050€. Περίπου 4 εκατ. εργαζόμενοι δεν πρόκειται να πάρουν πραγματικές αυξήσεις. Μάλιστα κάποιος θα έχουν και μειώσεις, αφού δεν δέχθηκαν όλες οι επιχειρήσεις να εφαρμόσουν την αύξηση του 7% στις αποδοχές που πρότειναν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Το σύνηθες ύψος των αποδοχών κυμαίνεται μεταξύ 531 με 673€ και έτσι μόνο το 37% των εργαζόμενων θα λάβουν μεγαλύτερες αποδοχές. Μεγάλη διαφορά εισοδημάτων παρατηρείται μεταξύ περιοχών και επαγγελμάτων. Επίσης, από έρευνα της στατιστικής υπηρεσίας για την περίοδο 1993 με 2005 προκύπτει ότι ο μηνιαίος μισθός των γυναικών αναλογεί κατά μέσο όρο στα 3/4 του μισθού των ανδρών.

## **20.3. Αναδιαρθρώσεις Επιχειρήσεων**

Στο πεδίο των επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων στην περίπτωση της Τσεχίας το προηγούμενο έτος ξεχώρισε η απόφαση της μεγαλύτερης εγχώριας βιομηχανίας μετάλλου της χώρας, Mittal Steel Ostrava, να προχωρήσει στην πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων. Οι απολύσεις αυτές επιβάλλονται από το σχέδιο αναδιάρθρωσης που υλοποιεί τα τελευταία χρόνια η επιχείρηση. Κατά την πρώτη απόπειρα υλοποίησης του σχεδίου 1.730 εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν την επιχείρηση λαμβάνοντας αποζημιώσεις απόλυσης που αντιστοιχούσαν σε 16-25 μήνες. Η πιο πρόσφατη πρωτοβουλία μείωσης του προσωπικού το φθινόπωρο του 2006 αφορούσε αντίστοιχα στην απόλυση 1.000 εργαζομένων, οι περισσότεροι εκ των οποίων ασκούν διοικητικά καθήκοντα, είτε με το καθεστώς της πρόωρης συνταξιοδότησης ή με τη χορήγηση αποζημίωσης απόλυσης της τάξης των 12 -32 μηνιαίων αποδοχών. Οι διαφορές στο τελικό μέγεθος των αποζημιώσεων εξαρτώνται από τα χρόνια προϋπηρεσίας στην επιχείρηση και την ηλικία κάθε εργαζόμενου.

Για τα συνδικάτα οι συνεχείς μειώσεις του προσωπικού ελλοχεύουν κινδύνους αύξησης των υπερωριών και εντατικοποίησης της εργασίας. Παράλληλα τα συνδικάτα επισημαίνουν τον κίνδυνο μείωσης των ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης και κατανάλωσης στη βορειανατολική περιφέρεια της χώρας.



## **20.4. Συνδικάτα**

Στην Τσεχία υπάρχουν περίπου 900.000 εργαζόμενοι - μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αυτός ο αριθμός αντιστοιχεί στο 22% όλων των εργαζομένων (στοιχεία του 2006). Η ισχυρότερη συννομοσπονδία είναι η CMKOS, με 611.000 μέλη το 2004. Η συνδικαλιστική πυκνότητα έχει μειωθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Η CMKOS είχε 2.45 εκατομ. μέλη το 1995, δηλαδή τετραπλάσιο αριθμό μελών σε σχέση με σήμερα.

## **20.5. Μεταναστευτική πολιτική**

Από την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2007 η Δημοκρατία της Τσεχίας επέτρεψε την ελεύθερη μετακίνηση εργαζομένων από την Ρουμανία και την Βουλγαρία παραιτούμενη από το σχετικό δικαίωμά της για την καθιέρωση μεταβατικής περιόδου. Οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν ότι η πιθανή είσοδος εργαζομένων από αυτές τις δύο χώρες δεν συνιστά απειλή για την απασχόληση των γηγενών εργαζομένων.

Στην Τσεχία υπάρχει έλλειψη καταρτισμένου εργατικού δυναμικού πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εμπορίου και Βιομηχανίας, στο τέλος του 2006 υπήρχε έλλειψη 47.500 εξειδικευμένων εργαζομένων. Για την αντιμετώπιση του προβλήματος εφαρμόζεται πιλοτικό πρόγραμμα με το οποίο παρέχεται η δυνατότητα σε αλλοδαπούς με υψηλά προσόντα και στις οικογένειές τους να λάβουν μόνιμη άδεια διαμονής μετά από 2 ½ έτη ζωής και εργασίας στη χώρα, σε αντίθεση με τη συνηθισμένη απαιτούμενη περίοδο των πέντε χρόνων, εφόσον περάσουν με επιτυχία μια διαδικασία αξιολόγησης της "ενσωμάτωσής τους στην τσέχικη κοινωνία". Η εκδήλωση ενδιαφέροντος για συμμετοχή σε αυτό το πρόγραμμα ήταν ιδιαίτερα περιορισμένη, λόγω του γενικά χαμηλού επιπέδου όρων και συνθηκών εργασίας.

## **20.6. Κοινωνική ασφάλιση**

Στα μέσα του 2008 αναμένεται η κυβέρνηση να καταθέσει σχέδιο νόμου για την τροποποίηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης που θα προβλέπει μεταξύ των άλλων εξίσωση του ορίου ηλικίας ανδρών και γυναικών για έξοδο στη σύνταξη, αύξηση του γενικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 63 στα 65 έτη, και αύξηση του απαιτούμενου εργάσιμου χρόνου για έξοδο στη σύνταξη από τα 25 στα 30 ή 35 χρόνια. Πρόσθετες τροποποιήσεις αφορούν στην πρόβλεψη δυνατότητας συνδυασμού μέρους της σύνταξης με εισόδημα από εργασία, ενώ σήμερα δυνατότητα τέτοια προβλέπεται μόνο για διάστημα ενός έτους μετά την έξοδο στη σύνταξη.

Η αναμενόμενη τροποποίηση του ασφαλιστικού ξεσήκωσε την αντίδραση των εργαζομένων. Η CMKOS απορρίπτει την κυβερνητική πρόταση για τροποποίηση του ασφαλιστικού καθώς καταργούνται δικαιώματα των εργαζομένων και πλήττονται ιδίως οι γυναίκες και οι εργαζόμενοι σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Αν

ψηφιστεί η κυβερνητική πρόταση, περίπου το 74% - 75% του συνολικού αριθμού των ασφαλισμένων που αυτή τη στιγμή θεωρούνται μερικά ανίκανοι, θα καταταγούν στη νέα κατηγορία των πρώτου βαθμού ανίκανων, το οποίο συνεπάγεται δυσμενέστερες προϋποθέσεις για έξοδο στη σύνταξη.

## 21. Σλοβακία

Η Σλοβακία, μια από τις χώρες της διεύρυνσης παρουσιάζει τις ακόλουθες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων για τα έτη 2006-07<sup>71</sup>:

### 21.1. Πολιτικές Απασχόλησης

Η υψηλή ανεργία αποτελεί διαρθρωτικό πρόβλημα της οικονομίας και των κατοίκων της χώρας. Το 2006 το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε κάτω από το 15% για πρώτη φορά ύστερα από επτά χρόνια. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά την περίοδο 2000-02 η ανεργία προσέγγιζε το 19% παρουσιάζοντας σημαντικές περιφερειακές διαφοροποιήσεις και υψηλά ποσοστά (περίπου το 55% των ανέργων) μακροχρόνιας ανεργίας. Σε μεγάλο βαθμό η συγκεκριμένη μείωση οφείλεται στην πραγματοποίηση ξένων επενδύσεων και στην μετανάστευση μέρους του εργατικού δυναμικού σε άλλες αγορές εργασίας της Ευρώπης.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Στατιστικής Υπηρεσίας η ανεργία κατά το πρώτο τρίμηνο του 2006 ήταν στο 14,9% απαριθμώντας 396.000 καταγεγραμμένους ανέργους στο σύνολο 2.257.000 εργαζόμενων.

Η προσέλκυση επενδύσεων από το εξωτερικό εξαιτίας της ύπαρξης ενός φθηνού, αλλά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, και εξαιτίας της χαμηλής φορολόγησης των επιχειρήσεων επέδρασαν σημαντικά στον περιορισμό της ανεργίας. Η εξέλιξη αυτή θεωρείται θετική στο βαθμό που οι επιχειρήσεις που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο των συγκεκριμένων επενδύσεων σέβονται την εργατική νομοθεσία και παρέχουν εγγυήσεις εργασιακής σταθερότητας.

Καταλυτικός, ωστόσο, παράγοντας στην μείωση του αριθμού των ανέργων θα πρέπει να θεωρείται και το κύμα μετανάστευσης εργατικού δυναμικού νεαρής κυρίως ηλικίας προς τις χώρες της Ένωσης. Σύμφωνα με τα δεδομένα της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας μετά το 2004, όπου η χώρα εντάχθηκε στην ΕΕ-25 έχει αυξηθεί σημαντικά η τάση φυγής προς άλλες εθνικές αγορές εργασίας. Μόνο το πρώτο τρίμηνο του 2006 πάνω από 140.000 άτομα από τη Σλοβακία εργάζονταν εκτός της χώρας. Ο αριθμός αυτός είναι κατά 30% μεγαλύτερος σε σχέση με τα αντίστοιχα δεδομένα του προηγούμενου έτους.

---

71. Την επιμέλεια και συγγραφή των κειμένων στο EIRO για λογαριασμό της Σλοβακίας έχει αναλάβει το κέντρο Μελετών της Μπρατισλάβα για την εργασία και την οικογένεια με υπεύθυνη την Ludovít Czírta.

Σε αντίθεση με το ποσοστό ανεργίας στα θέματα των μισθών δεν παρατηρούνται εντυπωσιακές επιδόσεις με αποτέλεσμα τα συνδικάτα να εξακολουθούν να πιέζουν για μεγαλύτερες αυξήσεις. Αν και τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας της χώρας επισημαίνουν την αύξηση των μισθών κατά 9% σε σχέση με το 2005 οι πραγματικοί μισθοί παραμένουν εξαιρετικά χαμηλοί σε διεθνές επίπεδο και με βάση τις αντίστοιχες ανοδικές τάσεις στο επίπεδο του πληθωρισμού. Ο μέσος μηνιαίος ονομαστικός μισθός κατά το δεύτερο τρίμηνο αντιστοιχεί σε 486€ κατατάσσοντας τη χώρα στη τελευταία θέση εντός της Ένωσης των 25.

## **21.2. Συλλογική Διαπραγμάτευση**

Τα έτη 2006-07 συνεχίστηκαν οι ευρύτερες μεταρρυθμίσεις στο χώρο του δημόσιου τομέα. Ωστόσο η τελευταία συλλογική σύμβαση εργασίας στο δημόσιο περιλαμβάνει αρκετές ευνοϊκές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με χαρακτηριστικά παραδείγματα την μείωση του συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου και την επέκταση της ετήσιας άδειας εργασίας. Στο δημόσιο τομέα της χώρας απασχολούνται περίπου 300.000 εργαζόμενοι. Τα βασικά σημεία της νέας συλλογικής συμφωνίας περιλαμβάνουν τα εξής:

- Το κατώτατο επίπεδο των εργοδοτικών εισφορών για το επικουρικό ταμείο ασφάλισης αντιστοιχεί στο 2%.
- Καθιερώνεται υποχρεωτική εισφορά του εργοδότη σε νέο ειδικό κοινωνικό ταμείο, η οποία αντιστοιχεί στο 1% της συνολικής αμοιβής. Η εισφορά αυτή μπορεί να αυξηθεί κατά 0,05% με τη σύναψη τοπικού χαρακτήρα συλλογικών συμφωνιών.
- Το κατώτατο επίπεδο αποζημίωσης απόλυσης αντιστοιχεί στις μηνιαίες αποδοχές ενός εργαζόμενου.

Στο σύνολο της η νέα σύμβαση ορίζει αυξήσεις της τάξης του 5% για το 2006, ενώ οι επιμέρους συμφωνίες σε τοπικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο ενδέχεται να οδηγήσουν σε υψηλότερες αυξήσεις. Παράλληλα επιτρέπει τη μείωση του συμβατικού ωραρίου κατά 2,5 ώρες σε σχέση με τα όσα ορίζει ο Εργατικός Κώδικας. Οι ρυθμίσεις αυτές θεωρούνται πιο προωθημένες σε σχέση με αυτές του 2005. Έτσι το κέντρο βάρους μεταφέρεται στις επιμέρους διαπραγματεύσεις σε τοπικό/ περιφερειακό επίπεδο.

## **21.3. Απεργίες**

Η μεταρρύθμιση του εθνικού συστήματος υγείας έχει προκαλέσει την εμφάνιση σημαντικών αλλαγών στους μισθούς των εργαζόμενων του κλάδου. Εκτός από τις αλλαγές στα συστήματα αμοιβών που επιχειρούνται τα τελευταία χρόνια, και σε μια προσπάθεια ώστε οι αναπροσαρμογές των μισθών να ακολουθούν τις εξελίξεις στην παραγωγικότητα, διαπιστώνονται και πολιτικές συγκράτησης της αύξησης των

μισθών. Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα την διακοπή των διαπραγματεύσεων κατά το 2006 και την γενικότερη διαμόρφωση αρνητικού κλίματος στις σχέσεις μεταξύ των συνδικάτων και της κυβέρνησης.

Τα συνδικάτα μάλιστα προχώρησαν στην πραγματοποίηση συνεχόμενων απεργιών κατά το πρώτο τρίμηνο του 2006 διεκδικώντας αυξήσεις στους μισθούς της τάξης του 12%.

Επιπρόσθετα στον τομέα του νοσηλευτικού και ιατρικού προσωπικού στα νοσοκομεία τα συνδικάτα προχώρησαν σε πιο γενναίες διεκδικήσεις ζητώντας αυξήσεις της τάξης του 35% με στόχο να καταπολεμηθεί το πρόβλημα των εξαιρετικά χαμηλών αποδοχών. Η ένταση κορυφώθηκε τον Απριλίο, όταν το ιατρικό προσωπικό των νοσοκομείων κήρυξε απεργία διαρκείας που διήρκησε δύο περίπου εβδομάδες με την υπογραφή νέας σύμβασης, η οποία ορίζει αυξήσεις στους μισθούς κατά του 20%. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι μέσοι μισθοί στον κλάδο υγείας έχουν αυξηθεί σε μικρότερο βαθμό από ότι στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας τα τελευταία χρόνια.

## **22. Σλοβενία**

### **22.1. Γενικό πλαίσιο**

Η Σλοβενία αποτελεί μια ευρωπαϊκή χώρα στην οποία έχουν πραγματοποιηθεί ιδιαίτερα σοβαρές πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Οι αλλαγές αυτές επισφραγίστηκαν με το νέο Σύνταγμα της χώρας το 2001. Το πνεύμα του νέου Συντάγματος στοχεύει στη γεφύρωση του χάσματος ανάμεσα στη Σλοβενία και τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ των 15 προβλέποντας σημαντικές θεσμικές τομές και μεταρρυθμίσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Σλοβενία διακρίνεται από τους πιο ικανοποιητικούς ρυθμούς προόδου στον τομέα της ενσωμάτωσης στην Ένωση από όλες τις οικονομίες της μετάβασης (transition economies). Στη συνέχεια ακολουθεί επισκόπηση των βασικότερων εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων κατά τη Σλοβενία τα έτη 2006-2007<sup>72</sup>.

### **22.2 Εργατικό Δίκαιο**

Τον Μάρτιο του 2006 και έπειτα από 12 χρόνια προετοιμασίας και διαπραγματεύσεων οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν στην αναμόρφωση του Νόμου για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις. Ουσιαστικά ο συγκεκριμένος νόμος παρέχει το θεσμικό πλαίσιο για την άσκηση ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η εξέ-

---

72. Την επιλογή και τη συγγραφή των κειμένων για τη Σλοβενία αναλαμβάνει και επιμελείται το Ινστιτούτο Μακροοικονομικής Ανάλυσης και Ανάπτυξης (IMAD) με υπεύθυνο τον ειδικό επιστήμονα Stefan Skledar.

λιξη αυτή αποτελεί σημαντικό βήμα για τον εξευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων και του εργατικού δικαίου της χώρας. Ο νόμος κινείται στο πνεύμα των διεθνών συμβάσεων εργασίας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (συμβάσεις 87, 98 και 154) και τις σχετικές κοινοτικές διατάξεις.

Παρόλα αυτά μένει ακόμη να προσδιοριστούν με μεγαλύτερη θεσμική ακρίβεια τα εξής:

- Ιεραρχία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας,
- Δυνατότητες επέκτασης της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας,
- Υποχρέωση των επιχειρήσεων να εντάσσονται σε εργοδοτικές ενώσεις.

Εκτός από την εξέλιξη για τη νομοθεσία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα που συζητήθηκε κατά το 2006 στη Σλοβενία ήταν αυτό της απελευθέρωσης του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων. Το ζήτημα προέκυψε όταν ορισμένα καταστήματα λιανικού εμπορίου ζήτησαν από το Συνταγματικό Δικαστήριο της χώρας να επανεξεταστεί η εγκυρότητα του τροποποιημένου άρθρου 17 του νόμου για το λιανικό εμπόριο. Ο σχετικός νόμος περιορίζει την ώρα έναρξης των καταστημάτων κατά την ημέρα της Κυριακής. Το Δικαστήριο ανταποκρίθηκε στο αίτημα αναστέλλοντας την εφαρμογή της νομοθεσίας με αποτέλεσμα τα εμπορικά καταστήματα και τα καταστήματα τροφίμων να μπορούν να λειτουργούν χωρίς περιορισμούς κατά τις Κυριακές.

Το 2007 υιοθετήθηκαν στην Σλοβενία σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, καθώς, έπειτα από ένα έτος τριμερών διαπραγματεύσεων, επετεύχθη συμφωνία ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές για την υλοποίηση μεταρρυθμίσεων στο εργατικό δίκαιο με κατεύθυνση την ευελιξία στην αγορά εργασίας. Οι σημαντικότερες αλλαγές αφορούν στην υιοθέτηση μέτρων για την εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις υπερωρίες, και την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Ειδικότερα σύμφωνα με την ως άνω τροποποίηση, επεκτείνεται η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου στις εξής περιπτώσεις: α) στην περίπτωση ετήσιας δοκιμαστικής περιόδου, β) στην περίπτωση κάλυψης θέσης εργασίας λόγω απουσίας, γ) στην περίπτωση συγκεκριμένου προγράμματος, οπότε και μπορεί να συμφωνηθεί σύμβαση ορισμένου χρόνου για χρονικό διάστημα άνω των δυο ετών και δ) στην περίπτωση εκπαίδευσης διευθυντικών στελεχών. Το ανώτατο επιτρεπόμενο όριο υπερωριακής απασχόλησης ανά έτος μειώνεται από 180 σε 170 ώρες, ενώ με την σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου μπορεί να ανέλθει στις 230 ώρες. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι τροποποιήσεις κρίθηκαν ανεπαρκείς, καθώς επιθυμούν μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας, σε αντίθεση με τα συνδικάτα που θεωρούν επιτυχημένη την ως άνω μεταρρύθμιση, καθώς θεωρούν ότι διαφύλαξαν κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα.

### **22.3. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις -Κοινωνικός Διάλογος**

Τον Ιούλιο του 2007, επετεύχθη, μετά από επίπονες διαπραγματεύσεις που διήρκεσαν 18 μήνες, η υπογραφή συμφωνίας μεταξύ της Κυβέρνησης και των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων για την μισθολογική πολιτική των ετών 2007–2009. Τα βασικά σημεία της συμφωνίας εστιάζονται σε θέματα όπως ο πληθωρισμός και η μισθολογική πολιτική, οι κρατικές επιχορηγήσεις, ο κοινωνικός διάλογος, το φορολογικό σύστημα, η απασχόληση και η αγορά εργασίας, οι αμοιβές, η υγιεινή και ασφάλεια. Η συμφωνία αυτή χαρακτηρίζεται σημαντική από τα συνδικάτα, καθώς, διατηρήθηκε η ρυθμιστική αρμοδιότητα του ζητήματος της μισθολογικής πολιτικής και των αμοιβών σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης, παρά τις πιέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων να ρυθμίζεται σε επιχειρησιακό επίπεδο και με γνώμονα τα κέρδη κάθε επιχείρησης.

Η καταβολή του 13<sup>ου</sup> μισθού (επίδομα Χριστουγέννων) αποτέλεσε βασική διεκδίκηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Σλοβενία το 2007, καθώς όπως εκτιμούν τα συνδικάτα, η οικονομική πολιτική στην οποία έχουν ήδη συμφωνήσει, θα οδηγήσει σε ανάκαμψη του οικονομικού κλίματος και ως εκ τούτου οι εργοδότες θα έχουν την δυνατότητα να καταβάλλουν επίδομα Χριστουγέννων, (13<sup>ο</sup> μισθό). Θα πρέπει στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι το 2005, μόλις το 21,6% των εργαζομένων έλαβαν 13<sup>ο</sup> μισθό, ως επίδομα Χριστουγέννων, ενώ ανάλογα ποσοστά εκτιμώνται και για το 2006. Όσον αφορά δε στους κλάδους που αυτό καταβλήθηκε, τα μεγαλύτερα ποσοστά σημειώθηκαν στον κλάδο της ενέργειας, (79,7%), στις τράπεζες και τις ασφάλειες (64,2%), στην χημική βιομηχανία (59,7%) και στις μεταφορές (39,8%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό καταγράφηκε στην κλωστοϋφαντουργία (17%). Σύμφωνα με την νομοθεσία στην Σλοβενία, η καταβολή του 13<sup>ου</sup> μισθού δεν είναι υποχρεωτική για τους εργοδότες. Στις περισσότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις στην εν λόγω χώρα, προβλέπεται η καταβολή επίδομα παραγωγικότητας, ανάλογα με την οικονομική πορεία της επιχείρησης. Τα κριτήρια, βάσει των οποίων διαπιστώνεται η οικονομική πορεία και κερδοφορία της επιχείρησης, συμφωνούνται μεταξύ της διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων και συμπεριλαμβάνονται στο κείμενο των επιμέρους κλαδικών σσε.

### **22.4. Αναδιάρθρωσεις Επιχειρήσεων**

Η πιο γνωστή απόπειρα αναδιάρθρωσης στη Σλοβενία κατά το πρόσφατο παρελθόν αφορά στους σιδηροδρόμους και ειδικότερα στον Εθνικό Οργανισμό Σιδηροδρόμων (HSZ). Το 2002 ο κεντρο-αριστερός κυβερνητικός συνασπισμός διαμόρφωσε το σχέδιο αναδιάρθρωσης του Οργανισμού, το οποίο προέβλεπε την κατάτμηση του σε τρεις επιχειρήσεις και την μερική ιδιωτικοποίηση των δύο από αυτές. Για την υλοποίηση του συγκεκριμένου σχεδίου πραγματοποιήθηκε ειδικό δημοψήφισμα σχετικά με το ενδεχόμενο εφαρμογής της κυβερνητικής πρότασης ή της πρότασης των συνδικάτων

προκειμένου ο Οργανισμός να παραμείνει ως ενιαία εταιρία. Το 51% των κατοίκων ωστόσο ψήφισε υπέρ της πρότασης της κυβέρνησης και το 47% εναντίον της. Στο πλαίσιο αυτό και με βάση τη σχετική νομοθεσία για τις ιδιωτικοποιήσεις η HSZ διασπάστηκε σε τρεις ξεχωριστές εταιρίες, εκ των οποίων οι δύο ιδιωτικοποιήθηκαν κατά ένα μεγάλο ποσοστό. Στη συνέχεια ακολούθησαν πρόσθετα μέτρα διοικητικών και οργανωτικών αλλαγών εν μέσω αντιδράσεων των συνδικάτων.

## 22.5. Συνδικάτα

Στις αρχές του Φεβρουαρίου του 2006 συστάθηκε η νέα Συνομοσπονδία Συνδικάτων των Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα (KSJS). Το νέο συνδικάτο διαθέτει 81.000 μέλη και αποτελεί πλέον το δεύτερο μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας. Για τη δημιουργία του συνεργάστηκαν και τελικά αποφάσισαν να συγχωνευτούν οι εξής συνδικαλιστικές ενώσεις:

- Συνδικάτο εργαζομένων σε υπηρεσίες πολιτισμού και εκπαίδευσης (SVIZ),
- Συνδικάτο υπηρεσιών υγείας και κοινωνικών υπηρεσιών (SZSVS),
- Συνδικάτο αστυνομικών υπαλλήλων (PSS),
- Συνδικάτο νοσηλευτικού προσωπικού (SDZNS)
- Ανεξάρτητο Συνδικάτο διδακτικού προσωπικού του Πανεπιστημίου της Λιουμπλιάνα (NSDLU).

Το νέο συνδικάτο εκπροσωπεί πλέον περισσότερους από τους μισούς δημοσίου υπαλλήλους. Η δημιουργία του ωστόσο πραγματοποιείται σε μια ιδιαίτερα κρίσιμη συγκυρία, καθώς συνεχίζονται οι απόπειρες αλλαγής στο ασφαλιστικό με την αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων και την επέκταση του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης.

## 22.6. Κοινωνική ασφάλιση

Όπως και στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, έτσι και στην Σλοβενία, βασικό θέμα του κοινωνικού διαλόγου το 2007, ήταν η συζήτηση για την βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος και για τα μέτρα που θα πρέπει να ληφθούν προκειμένου αυτό να καταστεί βιώσιμο. Το Μάρτιο του 2007 το Διεθνές Γραφείο Κοινωνικής ασφάλισης (International Monetary Fund- IMF), προέτρεψε την Κυβέρνηση της Σλοβενίας να προβεί σε σημαντικές τροποποιήσεις του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού συστήματος, με κύριες παρεμβάσεις την αύξηση των ορίων ηλικίας και την αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών. Η Σλοβενία αποτελεί μια από τις χώρες με τα μεγαλύτερα ποσοστά γήρανσης του πληθυσμού στην ΕΕ, και σύμφωνα με έρευνες η βιωσιμότητα του ασφαλιστικού της συστήματος οριοθετείται έως το 2050. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, τα όρια συνταξιοδότησης στην Σλοβενία είναι:

- 58 ετών, με την συμπλήρωση 40 ετών εργασίας για τους άνδρες και 38 για τις γυναίκες
- 63 ετών για τους άνδρες και 61 για τις γυναίκες με την συμπλήρωση 20 ετών εργασίας και
- 65 ετών για τους άνδρες και 63 για τις γυναίκες, με την συμπλήρωση 15 ετών εργασίας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιδρούν στις προτάσεις του Διεθνούς Γραφείου Κοινωνικής ασφάλισης (International Monetary Fund- IMF), υποστηρίζοντας ότι το υπάρχον σύστημα είναι ικανοποιητικό, ενώ παράλληλα υποστηρίζουν ότι όποιες αλλαγές προωθηθούν θα πρέπει να αποφασισθούν με γνώμονα την οικονομική σταθερότητα, την ίση μεταχείριση και την διαχρονικότητα αλλά και τις κοινωνικές επιπτώσεις που ίσως επιφέρουν.

## **22.7. Απεργίες**

Η απόπειρα αναμόρφωσης των σιδηροδρόμων κατά το τέλος του 2005 προκάλεσε την έντονη αντίδραση των συνδικάτων. Οι απεργίες στους σιδηρόδρομους αποτελούν χαρακτηριστικό παράδειγμα των ποικίλων μεταρρυθμίσεων που επιχειρούνται στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα τα τελευταία χρόνια από τις διαδοχικές κυβερνήσεις της χώρας. Στις 26 Νοεμβρίου πραγματοποιήθηκαν οι μεγαλύτερες διαδηλώσεις από την εποχή της ανεξαρτησίας της χώρας απέναντι στο πρόγραμμα των προτεινόμενων μεταρρυθμίσεων. Αιχμή των κινητοποιήσεων ήταν η εισαγωγή νέας λιγότερο προοδευτικής φορολογίας στους εργαζόμενους, η οποία θα επηρεάσει αρνητικά την ήδη βεβαρυσμένη οικονομική κατάσταση των χαμηλών εισοδηματικών ομάδων.

## **23. Λετονία**

### **23.1. Γενικό πλαίσιο**

Η Λετονία αποτελεί την μεγαλύτερη χώρα της Βαλτικής χερσονήσου με περίπου 2,5 εκατομμύρια κατοίκους. Η χώρα διακρίνεται για τα υψηλά επίπεδα φτώχειας, τους χαμηλούς μισθούς και την μετανάστευση αρκετών νέων προς τις ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρώπης. Σύμφωνα με τα σχετικά στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων το κατά κεφαλήν εισόδημα αντιστοιχεί στο 42,8 του μέσου κοινοτικού (ΕΕ-25) παρά τους εντυπωσιακούς και υψηλότερους από την ΕΕ-25 ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και του ΑΕΠ από τις αρχές του 2000. Τα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας, εργατικής εκπροσώπησης στους χώρους εργασίας και κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι εξαιρετικά χαμηλά. Ειδικότερα η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται μόλις στο 16%, η εργατική εκπροσώπηση στο 27% και η έκταση ισχύος των συλλογικών



συμβάσεων εργασίας αναλογεί στο 20% των εργαζομένων. Παρατηρείται επομένως σημαντική απόκλιση της χώρας από το αντίστοιχο πρότυπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που παρατηρείται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό στις διάφορες χώρες της Ένωσης και ιδιαίτερα των χωρών-μελών της Ένωσης των 15. Παρόλα αυτά ο δείκτης απεργιακής δράσης είναι μηδενικός, γεγονός το οποίο υποδεικνύει την αδυναμία των συνδικάτων να θέσουν σε κίνηση μια διαδικασία προσέγγισης του ευρωπαϊκού κεκτημένου όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις και στις συνθήκες εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η συνήθης διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας, η οποία αντιστοιχεί σε 43,3 ώρες έναντι 40,5 στην Ένωση των 25 (στοιχεία Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 2005). Παράλληλα, όπως τονίζεται στην μελέτη των Antila & Ylfstaloa (2003) περίπου το 20% των υπερωριών είναι μη αμειβόμενες.

Το 2002 πραγματοποιήθηκε εισαγωγή νέας νομοθεσίας για τις εργασιακές σχέσεις, η οποία προβλέπει ζητήματα επίλυσης συλλογικών διαφορών και απεργιακών δράσεων, καθώς και θέματα οργάνωσης και ρύθμισης της λειτουργίας των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το κενό εκπροσώπησης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας και ρύθμισης της εργασίας εν μέρει καλύπτεται από την μακρά παράδοση τριμερούς χαρακτήρα συλλογικών συμφωνιών ανάμεσα στα συνδικάτα, τους εργοδότες και το κράτος. Παρόλα αυτά τα αποτελέσματα των συμφωνιών αυτών είναι πενιχρά. Για παράδειγμα στη Λετονία εντοπίζονται πολύ υψηλός πραγματικός χρόνος εργασίας, ο χαμηλότερος κατώτατος μισθός (121 ευρώ το 2004), και υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας.

Όπως αναφέρεται στην ετήσια έκθεση του Παρατηρητηρίου για το 2006 είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο το φαινόμενο της αμοιβής των εργαζομένων με βάση τον εξαιρετικά χαμηλό κατώτατο επίπεδο και της παροχής ενός δεύτερου συμπληρωματικού μισθού, ο οποίος δεν δηλώνεται επισήμως στις αρμόδιες αρχές. Με τον τρόπο αυτό η φοροδιαφυγή είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη με αποτέλεσμα το κράτος συχνά να αντιμετωπίζει προβλήματα χρηματοδότησης του συστήματος κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης. Γι' αυτό, άλλωστε, το θέμα της φορολογικής πολιτικής και της φορολογίας εισοδήματος αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας στη δημόσια agenda.

Κατά το 2007 οι εργασιακές σχέσεις στη Λετονία καθορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό από τις τρέχουσες οικονομικές εξελίξεις και πιο συγκεκριμένα από τα κυβερνητικά σχέδια για την αποκλιμάκωση του πληθωρισμού. Ως κύριο μέτρο μείωσης του πληθωρισμού προκρίθηκε το πάγωμα των αυξήσεων των αποδοχών, γεγονός που επέφερε την αντίδραση των συνδικάτων, η οποία κορυφώθηκε προς τα τέλη του έτους με την προειδοποίηση εκ μέρους των συνδικάτων για τη διοργάνωση δημοψηφίσματος με σκοπό τη διάλυση του κοινοβουλίου και την πτώση της κυβέρνησης, η οποία θεωρείται υπεύθυνη για την αδυναμία εξασφάλισης οικονομικής σταθερότητας και την απροθυμία διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους για την κατάθεση του προϋπολογισμού του 2008.

### 23.2. Συλλογική Διαπραγμάτευση - Κοινωνικός Διάλογος

Η πρακτική του κοινωνικού διαλόγου έχει υποχωρήσει την τελευταία περίοδο μετά και τον τερματισμό των συνομιλιών μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομιλητών πάνω σε κρίσιμα κοινωνικο-οικονομικά θέματα. Με πρωτοβουλία μάλιστα των κοινωνικών συνομιλητών ολοκληρώθηκε μια τριμερής συμφωνία, η οποία προσδιόρισε επακριβώς τα δικαιώματα των εμπλεκόμενων μερών και επέκτεινε το πεδίο επιρροής του κοινωνικού διαλόγου. Ωστόσο το γεγονός αυτό δεν βελτίωσε την κατάσταση στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου και τα συνδικάτα ζητούν εκ νέου την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο. Παρόλα αυτά τον Μάιο του 2006 τα συνδικάτα και οι εργοδότες υπέγραψαν συμφωνία συνεργασίας με τον Σύνδεσμο Τοπικής και Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης.

Η συμφωνία στοχεύει στην επίτευξη τριμερούς συμφωνίας για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και την επιρροή των πολιτικών αποφάσεων σε άλλους τομείς της οικονομίας. Συμπερασματικά, κατά το 2007 στη Λετονία διαμορφώθηκε ένα συγκρουσιακό κλίμα στις εργασιακές σχέσεις, με αφορμή την ακολουθούμενη οικονομική πολιτική, παρά τις κάποιες επιμέρους συμφωνίες σε συγκεκριμένους εργασιακούς κλάδους. Ειδικότερα, προς τα τέλη του έτους τα συνδικάτα απείλησαν με διάλυση του κοινοβουλίου μέσω της διενέργειας δημοψηφίσματος, καθώς θεώρησαν ότι η κυβέρνηση δεν μπορεί να επιτύχει οικονομική σταθερότητα, ενώ ταυτόχρονα υπήρξαν και ανακοινώσεις εκ μέρους της για πιθανό πάγωμα αποδοχών στον δημόσιο τομέα. Ταυτόχρονα, υπήρξε, σύμφωνα με τα συνδικάτα, απροθυμία της κυβέρνησης να διαβουλευτεί με τους κοινωνικούς συνομιλητές σχετικά με την κατάρτιση του προϋπολογισμού του 2008.

Όταν τον Αύγουστο του 2007 το ποσοστό του πληθωρισμού ανήλθε στο 10% η κυβέρνηση απάντησε στην απαίτηση της κοινωνίας για αντιμετώπισή του με ανακοινώσεις περί πιθανού παγώματος των αποδοχών στον δημόσιο τομέα το 2008, με πρώτη εφαρμογή στους κλάδους των εκπαιδευτικών και των εργαζομένων στον χώρο της υγείας. Πριν από την κυβερνητική ανακοίνωση τα συνδικάτα του χώρου σε συνεννόηση με την Συνομοσπονδία των Λετονικών Ελεύθερων Συνδικάτων προσπάθησαν να πείσουν την κυβέρνηση ότι οι συμφωνημένες αποδοχές θα πρέπει να αυξηθούν παραπάνω, λόγω του υψηλού πληθωρισμού, ώστε να καλυφθούν οι απώλειες. Για τον παραπάνω λόγο τα συνδικάτα απορρίπτουν τις κυβερνητικές προτάσεις για πάγωμα αποδοχών. Η κυβέρνηση, τον περασμένο Οκτώβριο, «έσπασε» τη συμφωνία με τους κοινωνικούς συνομιλητές ως προς την από κοινού συμμετοχή στη διαδικασία αποδοχής του κρατικού προϋπολογισμού, με τη μη αποστολή του προσχεδίου του προϋπολογισμού του 2008 στο Τριμερές Συμβούλιο Συνεργασίας.

Σύμφωνα με τη Συνομοσπονδία των Λετονικών Ελεύθερων Συνδικάτων, εάν η κυβέρνηση αποτύχει να υλοποιήσει τα αιτήματα των συνδικάτων η ίδια θα προχωρούσε στη συγκέντρωση υπογραφών για τη διενέργεια δημοψηφίσματος.

Η Συνομοσπονδία προχώρησε σε καμπάνια για τη συλλογή υπογραφών με στόχο αλλαγές στο Σύνταγμα, οι οποίες θα επέτρεπαν στο εκλογικό σώμα να πάρει πρωτοβουλίες διάλυσης του κοινοβουλίου. Την υποστήριξή του στη Συνομοσπονδία εξέφρασε η ΣΕΣ (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων) καθώς και Φινλανδικά, Λιθουανικά και Εσθονικά συνδικάτα.

Η αντίδραση των συνδικάτων απέναντι στα σχέδια της κυβέρνησης θεωρείται από τα ίδια ως δικαιολογημένη, διότι λίγους μήνες πριν, στα τέλη Ιουνίου 2007, η κυβέρνηση αποδέχθηκε την αύξηση των κατώτατων μισθών στα 227€, όπως προτάθηκε από τους κοινωνικούς συνομιλητές και τέθηκε σε ισχύ από τις αρχές του νέου έτους. Η συμφωνία προβλέπει αύξηση των μηνιαίων μέσων αποδοχών στα 227€ από 170€ που ήταν μέχρι το τέλος του 2007. Η εν λόγω αύξηση είναι η μεγαλύτερη των τελευταίων ετών, αν και η Λετονία έχει το τρίτο χαμηλότερο επίπεδο αποδοχών (μετά από τη Ρουμανία και τη Βουλγαρία) σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Να σημειωθεί ότι το 12,5% των εργαζομένων παίρνει τις κατώτατες αποδοχές. Οι εργοδότες εξέφρασαν ορισμένες επιφυλάξεις για την πιθανότητα μεγαλύτερου επιπέδου αυξήσεων, καθώς θα οδηγήσει σε μεγαλύτερο εργασιακό κόστος με πολλούς επιχειρηματίες να αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της χρεωκοπίας.

Εκπρόσωποι των ξένων επενδυτών θεωρούν ότι είναι αναγκαίο να υπάρξει αύξηση των αποδοχών, άλλα όχι τη δεδομένη στιγμή διότι αναμένονται χαμηλές επιδόσεις για την οικονομία της χώρας. Επιπλέον, οι ίδιοι θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι έχουν μεγάλες απαιτήσεις λόγω της αυξανόμενης μετανάστευσης (συνεπώς παραμένει λιγότερο εργατικό δυναμικό). Εκτιμάται ότι στο μέλλον ανάλογες αυξήσεις θα αποδειχθούν επικίνδυνες εάν αυτές δεν συνδυαστούν με αύξηση της παραγωγικότητας. Σύμφωνα με το υπουργείο Εσωτερικών, το 2006 το κόστος εργασίας αυξήθηκε από 19-29% σε σχέση με το προηγούμενο έτος, ενώ το πρώτο τρίμηνο του 2007 το κόστος εργασίας αυξήθηκε κατά 34,6% σε σχέση με το αντίστοιχο του προηγούμενου έτους.

Το Μάρτιο, είχε προηγηθεί μεγάλο κύμα απεργιακών κινητοποιήσεων ενάντια στα σχέδια της κυβέρνησης για τη μείωση του πληθωρισμού, με κύριο μέτρο αντιμετώπισής του το πάγωμα των αυξήσεων των αποδοχών. Σε ορισμένους τομείς του δημοσίου τομέα οι εργαζόμενοι αντέδρασαν στα κυβερνητικά μέτρα από τη στιγμή που σε άλλους τομείς του δημοσίου οι αποδοχές είχαν αυξηθεί πριν από την εμφάνιση των κυβερνητικών σχεδίων. Η κυβέρνηση αποφάσισε να μην προχωρήσει σε αυξήσεις αποδοχών, ώστε να αντιμετωπιστεί η αύξηση του πληθωρισμού. Όμως αυτό δημιούργησε διακρίσεις στους κόλπους των δημοσίων υπαλλήλων, διότι σε διάφορες κατηγορίες κλάδων είχαν δοθεί αυξήσεις πριν από την εξαγγελία των κυβερνητικών σχεδίων, είτε ως αποτέλεσμα υλοποίησης κυβερνητικών εξαγγελιών (όπως στην περίπτωση των εργαζομένων στον πολιτισμό), είτε ως αποτέλεσμα επιτυχούς

συνδικαλιστικής δράσης (όπως στην περίπτωση των εργαζομένων στην αστυνομία και στην πυροσβεστική.). Οι κλάδοι που θεωρούνται «αδικημένοι» από τις κυβερνητικές προθέσεις είναι εκείνοι των εργαζομένων στην τοπική κοινωνική εργασία, στις βιβλιοθήκες καθώς και οι εκπαιδευτικοί, των οποίων οι αποδοχές έμειναν αμετάβλητες.

Την ίδια στιγμή που ανακοινώθηκαν τα κυβερνητικά πλάνα για πάγωμα των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων η κυβέρνηση ανακοίνωσε την πρόθεσή της για αύξηση των αποδοχών των μελών του κοινοβουλίου, των υπουργών και του πρωθυπουργού, που θεωρούνται δημόσιοι λειτουργοί. Οι αυξήσεις κυμαίνονται στο 23%, οι οποίες συνδέονται με τις εμφανιζόμενες αυξήσεις στον δημόσιο τομέα (δηλαδή τις αυξήσεις που δόθηκαν σε συγκεκριμένες κατηγορίες των δημοσίων υπαλλήλων).

### **23.3. Πολιτικές Αμοιβών**

Τον Δεκέμβριο του 2005 η κυβέρνηση της χώρας υιοθέτησε ρυθμίσεις που αφορούν στο μισθολογικό σύστημα που ισχύει στο δημόσιο τομέα. Πριν το 2006 το προηγούμενο μισθολόγιο του δημοσίου οριζόνταν μέσα από 21 διαφορετικούς νόμους με αποτέλεσμα να παρατηρούνται σοβαρές μισθολογικές αποκλίσεις και ανισότητες μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων. Το νέο μισθολόγιο ισχύει από την 1/7/2006 και η εφαρμογή του θα ολοκληρωθεί σε 5 χρόνια. Ειδικότερα το νέο μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων προβλέπει την καθιέρωση ενός βασικού μηνιαίου μισθού και την ύπαρξη διάφορων κυμαινόμενων προσαυξήσεων με την μορφή επιδομάτων και χορηγήσεων διαφόρων bonus.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι κατανέμονται σε 16 μισθολογικές κατηγορίες ανάλογα με τη φύση, το χαρακτήρα και της ιδιαιτερότητες του επαγγέλματος τους. Ο μισθός κάθε κατηγορίας διαφοροποιείται στη συνέχεια στη βάση μιας κλίμακας από το 1 έως το 6, η οποία διαμορφώνεται με βάση το επίπεδο ειδίκευσης, την προϋπηρεσία (με χρονικό όριο έναρξης την 1 Ιανουαρίου 2001) και την απόδοση στα διάφορα καθήκοντα εργασίας. Αν και οι προτάσεις αυτές συζητήθηκαν και παρουσιάστηκαν στο Τριμερές Εθνικό Συμβούλιο τα συνδικάτα δεν αναμείχθηκαν στη διαδικασία εκφράζοντας τη δυσφορία τους για την κατάτμηση του προσωπικού στις κατηγορίες αυτές και τον αποκλεισμό πολλών εργαζομένων από το χώρο του στενού δημοσίου τομέα.

### **23.4. Συνθήκες Εργασίας**

Ο κατασκευαστικός κλάδος στη Λετονία παρουσιάζει έντονη αυξητική πορεία, γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα την υψηλή ζήτηση εργασίας κυρίως όσον αφορά στους ανειδίκευτους εργάτες. Σε μια προσπάθεια περιορισμού του εργατικού κόστους, οι εργοδότες απασχολούν εργάτες χωρίς να υπογράφουν ατομική σύμβαση εργασίας, ενώ συχνά οι όροι εργασίας είναι υποδεέστεροι των προβλεπόμενων

της εργατικής νομοθεσίας. Από την άλλη πλευρά αρκετοί εργαζόμενοι δέχονται τις συνθήκες αυτές, ευρισκόμενοι σε καθεστώς υψηλής ανασφάλειας. Οι προσπάθειες των συνδικάτων να δημιουργηθούν εργατικές ενώσεις στις οικοδομές συνήθως αποβαίνουν άκαρπες. Τα συχνά εργατικά ατυχήματα και οι θάνατοι που προέρχονται από αυτά αποτελούν την άμεση και απτή συνέπεια του ελάχιστου επιπέδου προστασίας που παρέχεται στους εργαζόμενους στον κλάδο των κατασκευών.

### **23.5. Συνδικάτα**

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στη Λετονία κυμαίνεται σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα της τάξης του 15,5% και τα συνδικάτα εμφανίζουν μια σειρά από προβλήματα σε διάφορους κλάδους και επαγγελματικές κατηγορίες. Παρόλα αυτά κατά το 2005 τα συνδικάτα ενίσχυσαν τις προσπάθειες τους να αυξηθεί η συνδικαλιστική πυκνότητα και το συνδικαλιστικό κίνημα προχώρησε σε ποικίλες δραστηριότητες, όπως η δημοσιοποίηση και η διάχυση των θέσεων τους στο ευρύ κοινό, η προώθηση αιτημάτων κτλ. Σε αρκετές περιπτώσεις η κινητοποίηση αυτή είχε την έμμεση οικονομική υποστήριξη της ΕΕ. Η πιο σημαντική ωστόσο εξέλιξη στο χώρο του οργανωμένου εργατικού κινήματος της χώρας κατά το 2006 ήταν η δημιουργία του συνδικάτου αστυνομικών υπαλλήλων. Ακολουθώντας τροποποιήσεις της σχετικής νομοθεσίας οι αστυνομικοί υπάλληλοι της χώρας κατόρθωσαν να προχωρήσουν στη σύσταση συνδικάτου από την 1/1/2006. Το νέο συνδικάτο αστυνομικών υπαλλήλων προετοιμάζονταν αρκετό καιρό και προήλθε κατόπιν της παλιάς διαμάχης των αστυνομικών με το κράτος για την ασκούμενη επιδοματική και εισοδηματική πολιτική.

### **23.6. Μεταναστευτική πολιτική**

Η διαρροή εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα των νέων από την αγορά εργασίας και η μετανάστευση προς άλλες αγορές εργασίας της Ευρώπης αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας, καθώς η συγκεκριμένη τάση φυγής είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη. Από την είσοδο της Λετονίας στην ΕΕ οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι κάνουν έντονη χρήση των τεσσάρων ελευθεριών που προβλέπει το πολιτικο-οικονομικό οικοδόμημα της Ένωσης: ελευθερία μετακίνησης εμπορευμάτων, υπηρεσιών, εργατικού δυναμικού και κεφαλαίου. Το γεγονός αυτό έχει τόσο θετικές όσο και αρνητικές συνέπειες. Για παράδειγμα, ενώ οι Λετονοί εργάτες αποδεικνύονται «ανταγωνιστικοί» στις αγορές εργασίας άλλων ευρωπαϊκών χωρών, στο εσωτερικό της χώρας εμφανίζονται ήδη έντονα συμπτώματα έλλειψης εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Υπουργείου Οικονομικών περίπου 50.000 Λετονοί έχουν μετακινηθεί στις υπόλοιπες χώρες της Ένωσης με αποτέλεσμα να σχεδιάζονται δράσεις προσέλκυσης και επαναπατριsmού εργαζομένων στη χώρα, ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα στην παραγωγική διαδικασία και στην οικονομία, η οποία χαρακτηρίζεται από συνεχείς ρυθμούς μεγέθυνσης.

Στο πλαίσιο αυτό πρόσφατη σχετική νομοθεσία είχε ως αποτέλεσμα τη χαλάρωση της νομοθεσίας και των προϋποθέσεων για την χορήγηση των απαραίτητων εγγράφων ένταξης, παραμονής και εργασίας στη χώρα. Αξίζει να σημειωθεί ότι η τάση μετανάστευσης στο εξωτερικό έχει τροφοδοτήσει μια διαδικασία αύξησης των μισθών, η οποία όμως δεν ήταν ικανή να περιορίσει το πρόβλημα, καθώς οι μισθοί παραμένουν εξαιρετικά χαμηλότεροι από τους αντίστοιχους στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης.

Στον τομέα της μεταναστευτικής πολιτικής, η εργοδοτική πλευρά προτείνει στην κυβέρνηση να φιλελευθεροποιήσει τους μεταναστευτικούς νόμους, αφανίζοντας τα επιπλέον κόστη που σχετίζονται με την ισχύουσα μεταναστευτική νομοθεσία. Να σημειωθεί ότι η απασχόληση των μεταναστών στη Λετονία αυξάνεται τα τελευταία χρόνια, λόγω της μείωσης του εργατικού δυναμικού και της πίεσης για αυξήσεις αποδοχών. Αντίθετα, τα συνδικάτα πιέζουν για περισσότερο αποδοτική χρήση του γηγενούς εργατικού δυναμικού και καλύτερες αποδοχές σε ορισμένους κλάδους με στόχο την αντιμετώπιση του μεταναστευτικού ρεύματος των Λετονών που μεταναστεύουν για αναζήτηση καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος.

Ο αριθμός των ξένων μεταναστών που εργάζονται στη χώρα, σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία ανέρχονται, το 2006, σε 2.398 άτομα. Παρότι ο αριθμός είναι μικρός, εν τούτοις οι επιθεωρητές εργασίας αναφέρουν ότι οι μετανάστες πολλές φορές απασχολούνται παράνομα, συνεπώς οι εργασιακές συνθήκες δεν συνάδουν με όσα προβλέπει η εργασιακή νομοθεσία της χώρας.

Η εργοδοτική πλευρά επισημαίνει την ανάγκη φιλελευθεροποίησης της μεταναστευτικής πολιτικής, στην κατεύθυνση μείωσης του κόστους πρόσληψης μεταναστών. Επιπλέον, η εργοδοτική πλευρά επισημαίνει την ανάγκη διαμόρφωσης πολιτικών που να σκιαγραφούν τη Λετονία ως έναν ελκυστικό προορισμό για εργασία. Όμως, τα συνδικάτα επισημαίνουν την ανάγκη να χρησιμοποιηθεί το εργατικό δυναμικό της χώρας περισσότερο αποδοτικά, καθώς η καταγεγραμμένη ανεργία των γηγενών ανέρχεται στα 70 χιλιάδες άτομα.

Με σκοπό την ανταπόκριση στο αίτημα των εργοδοτών η κυβέρνηση προσανατολίζεται στη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, ώστε η χώρα να γίνει περισσότερο ελκυστική στην είσοδο ξένων εργαζομένων. Η κύρια κατεύθυνση υλοποίησης πολιτικής είναι η προσέλκυση μεταναστών σε συγκεκριμένους τομείς που εμφανίζεται έλλειψη προσωπικού. Επίσης, όποια μέτρα υιοθετηθούν θα υλοποιούν τη γενική αρχή της προσέλκυσης υψηλών προσόντων εργαζομένων- μεταναστών, παρά χαμηλών προσόντων βιομηχανικών εργαζομένων. Η προθεσμία υλοποίησης των αλλαγών στη μεταναστευτική νομοθεσία προσδιορίστηκε τον Μάρτιο του 2008 με πρώτη τροποποίηση την εισαγωγή του «one stop agency», δηλαδή της αρχής ότι όλες οι αναγκαίες προϋποθέσεις καταγραφής και νομιμοποίησης ενός μετανάστη θα υλοποιούνται από ένα τμήμα της διοίκησης.

## 24. Εσθονία

### 24.1. Γενικό πλαίσιο

Η Εσθονία είναι μικρή χώρα της Βαλτικής με περίπου 700.000 κατοίκους και οικονομία, η οποία βασίζεται αφενός στις υπηρεσίες και δευτερευόντως στη βιομηχανία. Οι μεγαλύτερες παραγωγικές μονάδες αποτελούν πρώην κρατικά μονοπώλια στον τομέα της ενέργειας και των επικοινωνιών-μεταφορών. Το ποσοστό των απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα είναι από τα χαμηλότερα όχι μόνο σε ευρωπαϊκό, αλλά σε ευρύτερα διεθνές επίπεδο. Στην οικονομία κυριαρχούν οι μικρές επιχειρήσεις, καθώς περίπου το 90% των επιχειρήσεων απασχολεί λιγότερο από 20 εργαζόμενους.

Η Εσθονία συχνά αναφέρεται ως ένα πετυχημένο παράδειγμα προσαρμογής στην οικονομία της αγοράς σε σχέση με τις περισσότερες χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και κυρίως με τις χώρες που εντάσσονταν παλαιότερα στην γεωγραφική επικράτεια της Σοβιετικής Ένωσης. Η χώρα διακρίνεται για την ταχεία απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και τις διευρυμένες θεσμικές μεταρρυθμίσεις με στόχο την ενδυνάμωση του μηχανισμού της αγοράς και της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Τόσο οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης, όσο και το ποσοστό αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας (+7,6% την περίοδο 2000-04) είναι πολύ μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα σε επίπεδο Ένωσης. Παρόλα αυτά εντοπίζονται σοβαρά κοινωνικά προβλήματα με επίμαχο αυτό της φτώχειας και των εργαζόμενων φτωχών εξαιτίας των χαμηλών αμοιβών και των περιορισμένων κοινωνικών παροχών.

Σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη του Κορε (2006) η χώρα διακρίνεται από την προσπάθεια των εθνικών κυβερνήσεων από το 2000 και εντεύθεν να αναμορφωθεί το περιεχόμενο της κοινωνικής πολιτικής και οι μηχανισμοί κοινωνικής προστασίας, ώστε να διευκολυνθεί η διαδικασία εκσυγχρονισμού της οικονομίας. Το γεγονός αυτό συνεπάγεται τη σταδιακή απομάκρυνση από τα στοιχεία του σοβιετικού μοντέλου ρύθμισης των κοινωνικών ζητημάτων και την εισαγωγή ανάμεικτων στοιχείων νεοφιλελεύθερης και σοσιαλδημοκρατικής πολιτικής. Με βάση τη σχετική προσέγγιση τα βασικά κοινωνικά προβλήματα, τα οποία εντοπίζονται επί του παρόντος στην Εσθονία είναι τα εξής:

- Χαμηλό επίπεδο γεννήσεων και υψηλός αντίστοιχα δείκτης πρόωρης θνησιμότητας,
- Υψηλό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας και αυξημένα επίπεδα φτώχειας και μη ενεργού πληθυσμού σε ορισμένες γεωγραφικές περιφέρειες,
- Χαμηλά επιδόματα και παροχές πρόνοιας, τα οποία δεν αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της φτώχειας,

- Περιορισμένη βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (εμφάνιση σοβαρής οικονομικής κρίσης στα ταμεία υγείας το 1994-95 και το 2004-05, αυξημένα επίπεδα χρεών στα ταμεία συντάξεων το 1990-00 και το 2005-06),
- Διευρυμένη κοινωνική και μισθολογική ανισότητα με το δείκτη Gini να αντιστοιχεί στο 0,35 το 2005).

Με την αλήθεια των επίσημων στατιστικών δεδομένων, το ακαθάριστο κατά κεφαλήν εισόδημα υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με το μέσο επίπεδο της Ένωσης των 25 (51,2% έναντι ΕΕ-25 = 100, στοιχεία 2004). Παράλληλα η ανεργία (10,6% έναντι 8,7% στην ΕΕ-25) και οι μέσες πραγματικές ώρες εργασίας (41,2 έναντι 40,5 για την περίοδο 2000-04) κυμαίνονται σε πολύ υψηλότερα επίπεδα από αυτά στην Ένωση. Σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων μια έρευνα για τις συνθήκες εργασίας που πραγματοποιήθηκε το 2005 από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων επιβεβαίωσε τα χαμηλά επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας που χαρακτηρίζουν την περίπτωση της Εσθονίας. Τα χαμηλά αυτά επίπεδα πυκνότητας συνοδεύονται από εξίσου χαμηλά ποσοστά κάλυψης του εργατικού δυναμικού από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας στην συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων οι μισθοί, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας και η ετήσια άδεια καθορίζονται σε ατομικό επίπεδο.

Εξαιρέσεις του κανόνα συνιστούν τα ζητήματα του χρόνου εργασίας και της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας. Η ανάμειξη των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι μεγαλύτερη στο θέμα καθορισμού της ετήσιας άδειας και ακολουθούν κατά σειρά τα ζητήματα του χρόνου εργασίας, η αναπροσαρμογή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας και η καταπολέμηση του επαγγελματικού κινδύνου. Εργατική εκπροσώπηση παρατηρείται μόλις στο 25% των χώρων εργασίας έναντι 53% για τις χώρες-μέλη της ΕΕ-25.

Τα σχετικά στοιχεία της έκθεσης του Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων του Δουβλίνου είναι εξόχως αποκαλυπτικά. Η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται μόλις στο 14% του συνόλου των εργαζόμενων, το ποσοστό των μισθωτών που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας αντιστοιχεί σε επίπεδα της τάξης του 22% και ο δείκτης απεργιακής δράσης αντιστοιχεί μόλις σε 3<sup>73</sup>. Τα αντίστοιχα μεγέθη στην ΕΕ-25 είναι εντελώς διαφορετικά (25%, 22% και 9 αντίστοιχα), γεγονός το οποίο υποδεικνύει το διευρυμένο χάσμα απόκλισης από το ευρωπαϊκό εργασιακό κεκτημένο. Η απόκλιση αυτή βέβαια μεγαλώνει αν λάβουμε ως μέτρο αναφοράς και σύγκρισης τις χώρες-μέλη της Ένωσης των 15.

---

73. Δες σχετικά <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/Estonia.html>



Με την ανεξαρτητοποίηση της χώρας το 1991 και την ένταξη στην Ένωση το 2004 έχουν ληφθεί αρκετές πρωτοβουλίες εκσυγχρονισμού και εναρμονισμού της εργατικής νομοθεσίας.

Παρόλα αυτά ούτε οι θεσμικές αλλαγές ούτε οι ανοδικοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης δεν έχουν μειώσει την απόσταση που χωρίζει τη χώρα σε σχέση με τις χώρες της ΕΕ-15 στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου. Το γεγονός αυτό ευθύνεται και για την μαζική φυγή των νέων από τη χώρα προς άλλες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Στη συνέχεια ακολουθούν οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων για τα έτη 2006-07 έχουν ως εξής<sup>74</sup>:

## 24.2. Πολιτικές Αμοιβών

Στην Εσθονία ένα από τα βασικότερα προβλήματα για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας είναι οι χαμηλοί μισθοί και οι συνθήκες φτώχειας, τις οποίες αντιμετωπίζει ένα μεγάλο τμήμα του πληθυσμού. Ταυτόχρονα, όμως, με τις διεκδικήσεις των συνδικάτων των εργαζομένων για αυξήσεις στις αποδοχές τους, διάφορες ανεξάρτητες επιστημονικές αναλύσεις, που αφορούν στις προοπτικές ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας, εστιάζουν ιδιαίτερα στον στενό αναπτυξιακό ορίζοντα, που συνεπάγεται μια επιχειρηματική στρατηγική βασισμένη στην προτεραιότητα της συμπίεσης του εργατικού κόστους.

Σύμφωνα με τις μελέτες, που διεξάγει το Εσθονικό Ινστιτούτο Οικονομικών Ερευνών, η γενικότερη πορεία της εσθονικής βιομηχανίας είναι ικανοποιητική, με εξαίρεση ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες χάραξαν το αναπτυξιακό τους προγραμματισμό με γνώμονα αποκλειστικά το φτηνό εργατικό κόστος. Οι επιχειρήσεις αυτές εκτιμάται ότι δεν θα μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού, όσο επιμένουν να μην επενδύουν στην καινοτομία και στην βελτίωση της ποιότητας του παραγόμενου προϊόντος, αλλά να προσπαθούν διαρκώς να συμπίεσουν το εργατικό κόστος.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα για τους ερευνητές του Ινστιτούτου αποτελεί η εταιρεία Kreenholm, η μεγαλύτερη επιχείρηση κλωστοϋφαντουργίας/ παραγωγής υφασμάτων στην Εσθονία, η οποία δεν αποτελεί παρά μετεγκατάσταση μονάδας παραγωγής μεγάλης σουηδικής εταιρείας με σκοπό την εξασφάλιση οικονομικών ευεργετημάτων από την διατήρηση χαμηλότερων επιπέδων στους μισθούς, όπως ισχύουν στην εσθονική αγορά εργασίας.

---

74. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για την Εσθονία αναλαμβάνει το ανεξάρτητο, μη-κερδοσκοπικό ινστιτούτο δημόσιας πολιτικής PRAXIS με υπεύθυνη την οικονομολόγο της εργασίας Marre Karu.

Οι επιτυχημένες απεργιακές κινητοποιήσεις των συνδικάτων των εργαζομένων τα προηγούμενα χρόνια, είχαν σαν αποτέλεσμα την σημαντική αύξηση των αποδοχών τους και στον κλάδο δραστηριοποίησης της εταιρείας Kreenholm. Αυτή η εξέλιξη οδήγησε την εργοδοτική πλευρά στην ανακοίνωση απολύσεων (οι οποίες στοχεύουν στον περιορισμό των εργαζομένων από 3.200 σε 2.000 στους επόμενους μήνες), με ανυπολόγιστες ευρύτερα κοινωνικές συνέπειες, δεδομένου ότι η εταιρεία συνιστά τη μεγαλύτερη επιχείρηση στην περιοχή αυτή της Εσθονίας (Ida-Virumaa), η οποία χαρακτηρίζεται αφενός, από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε όλη την χώρα και αφετέρου, από την υψηλότερη συγκέντρωση μεταναστών στον πληθυσμό της.

Άλλωστε, η τάση για ουσιαστικές αυξήσεις στις αποδοχές των μισθωτών αναμένεται να διατηρηθεί αμείωτη στο άμεσο μέλλον στην Εσθονία, όπως προκύπτει από την περαιτέρω αύξηση στις κατώτατες αμοιβές κατά 20%, όπως συμφωνήθηκε σε εθνικό επίπεδο στα τέλη του Δεκεμβρίου του 2006. Στα πλαίσια αυτών των επιδιώξεων από την πλευρά των συνδικάτων εντάσσονται δράσεις, όπως η συνομολόγηση κοινής δήλωσης για την καταπολέμηση του φαινομένου των αδήλωτων αποδοχών από κοινού με αρμόδιες κρατικές αρχές και ενώσεις των εργοδοτών, οι οποίες αντιλαμβάνονται τα πολλαπλά οφέλη από την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής.

Η πρωτοβουλία αυτή συνεπάγεται, επίσης, αυξημένα πολλαπλά οικονομικά οφέλη για το σύνολο της οικονομίας και του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, την στιγμή που οι αυξήσεις που επιτυγχάνονται στις αποδοχές είναι ιδιαίτερα υψηλές αυτήν την περίοδο στην χώρα. Ειδικότερα, στον κλάδο της υγείας και της κοινωνικής απασχόλησης οι αυξήσεις ήταν της τάξης του 25%, ενώ ο μέσος όρος των αυξήσεων για τους δημόσιους υπάλληλους κυμάνθηκε στο 42,4%.

Στην πρώτη περίπτωση η συμφωνία επετεύχθη κυριολεκτικά την τελευταία στιγμή πριν την έναρξη τριήμερης απεργιακής κινητοποίησης και με μεσολάβηση του αρμόδιου εσθονικού διαιτητικού οργάνου. Στην δεύτερη περίπτωση, η Εσθονική Συνομοσπονδία των Συνδικάτων παρά το γεγονός ότι έκρινε ικανοποιητικές τις αυξήσεις στον δημόσιο τομέα (απαιτούσε αυξήσεις κατά 50%), δεν υπέγραψε τελικά την προτεινόμενη συλλογική σύμβαση λόγω της διαφωνίας της περί της μη αναδρομικής καταβολής των αυξήσεων αυτών.

Στα τέλη του Δεκεμβρίου του 2005 οι εργοδότες και τα συνδικάτα υπέγραψαν συλλογική συμφωνία για τον προσδιορισμό των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων για το 2006. Οι σχετικές αυξήσεις προσεγγίζουν επίπεδα της τάξης του 11,5%. Οι πρώτες προσπάθειες έναρξης των διαπραγματεύσεων πραγματοποιήθηκαν από την πλευρά των συνδικάτων τον Μάιο, αλλά οι εργοδότες πέτυχαν να αναχαιτίσουν την σχετική διαδικασία αρκετές φορές. Σε γενικές γραμμές το ζήτημα των χαμηλών αμοιβών κυριαρχεί στην agenda της συλλογικής διαπραγμάτευσης και σχεδόν όλες οι κινητοποιήσεις που λαμβάνουν χώρα σχετίζονται άμεσα με μισθολογικά ζητήματα. Για παρά-

δειγμα, η ναυτιλιακή εταιρία Talink υποχρεώθηκε να αυξήσει τους μισθούς μετά το μπουκοτάρισμα που ανέλαβαν το σωματείο ναυτεργατών στο λιμάνι του Hanko. Πιο συγκεκριμένα οι μισθοί των εργαζομένων στα τρία πλοία της Talink αντιπροσωπεύουν το 60% του αντίστοιχου φινλανδικού μισθολογικού επιπέδου, το οποίο αντιστοιχεί σε μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές της τάξης των 530 ευρώ περίπου. Αντίστοιχου χαρακτήρα προβλήματα εντοπίζονται με μεγάλη ένταση στα σώματα ασφαλείας. Ειδικότερα, οι χαμηλές αποδοχές σε μια σειρά από εργαζόμενους στα σώματα ασφαλείας έχουν οδηγήσει στην εκδήλωση σοβαρών προβλημάτων σε μια σειρά από υπηρεσίες φύλαξης και άμυνας. Οι ετήσιες μισθολογικές αναπροσαρμογές που έχουν πραγματοποιηθεί δεν έχουν καταφέρει να ανακόψουν την έξοδο αρκετών εργαζομένων από τα σώματα ασφαλείας και την γενικότερη απροθυμία ένταξης σε αυτά.

Τέλος αξίζει να επισημάνουμε την άμεση με θέματα αμοιβών κινητοποίηση στο χώρο των συγκοινωνιών. Πιο αναλυτικά, το συνδικάτο μεταφορών και οδικών επικοινωνιών και μια δημόσια εταιρία μεταφορών (GoBus) κατέληξε σε συμφωνία για τους μισθούς μόλις μια ημέρα πριν την πραγματοποίηση της προγραμματισμένης απεργίας των οδηγών λεωφορείων. Οι διαπραγματεύσεις είχαν ως αποτέλεσμα μια αύξηση των μισθών της τάξης του 30%, καθώς και την εναρμόνιση των μισθολογικών επιπέδων σε διαφορετικές περιοχές της χώρας ενώ οι δύο πλευρές συμφώνησαν να επιτύχουν μια ουσιαστική αύξηση στο ποσοστό επιδότησης από το κράτος.

### **24.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις/ Συνδικάτα**

Όσο επιτακτική και αν είναι η κοινωνική ανάγκη για πραγματικές και ουσιαστικές αυξήσεις στα χαμηλά εισοδήματα σε χώρες όπως η Εσθονία, πολύ σπάνια οι κινητοποιήσεις των συνδικάτων περιορίζονται μόνο σε μισθολογικές διεκδικήσεις. Η συνειδητοποίηση του ρόλου και της ισχύος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συνδικαλιστικής μαχητικής κινητοποίησης για καλύτερες συνθήκες διαβίωσης είναι επόμενο να αντανακλάται και σε θεσμικό συλλογικό επίπεδο προάγοντας την συναδελφική αλληλεγγύη σε βασικό κινητήριο μοχλό και σε κύρια πηγή έμπνευσης για συνδικάτα ακόμη και με βραχύ παρελθόν ανεξάρτητου πολιτικού βίου.

Η πρόοδος αυτή των συνδικάτων σε πολιτικό επίπεδο συνεπάγεται παραδοσιακά την ανησυχία και ενίοτε την άμεση και εχθρική αντίδραση, τόσο της εργοδοτικής, όσο και της κυβερνητικής πλευράς. Κατά συνέπεια, οι επιτυχίες των συλλογικών αντιδράσεων προκάλεσαν μια έντονη κινητικότητα στην άλλη πλευρά, η οποία στην περίπτωση της Εσθονίας μεταφράστηκε σε δύο επιμέρους ενέργειες:

- Την ίδρυση εργοδοτικού σωματείου στην μεγαλύτερη εταιρία δημόσιων λεωφορείων την GoBus. Η κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση μεταφορών και οδικών επικοινωνιών (ΕΤΤΑ), από την οποία προέρχονται τα ιδρυτικά μέλη του σωματείου εργαζομένων στην GoBus (επιχειρησιακού), κατηγορεί τα μέλη του

νέου αυτού συνδικάτου ότι στην πραγματικότητα εμπλέκονται στην προσπάθεια ίδρυσης εργοδοτικού σωματείου, σαν απάντηση της εργοδοτικής πλευράς στην επιτυχημένη συλλογική κινητοποίηση, η οποία κατέληξε το 2006 σε αυξήσεις της τάξης του 30% για τους οδηγούς λεωφορείων της επιχείρησης.

Οι εκπρόσωποι της ΕΤΓΑ σημειώνουν παράλληλα τις ομοιότητες αυτού του εγχειρήματος με παλαιότερη πρακτική στην αντίστοιχη επιχείρηση των σιδηροδρόμων, της οποίας η ιδιοκτήτρια εταιρεία είναι η ίδια, και καλούν τους εργαζομένους της GoBus να μην εγγραφούν στο νέο αυτό σωματείο.

- Την προσπάθεια θεσμικού περιορισμού του δικαιώματος της «απεργίας αλληλεγγύης» στην χώρα. Συγκεκριμένα, οι εργοδότες προτείνουν στη Κυβέρνηση της χώρας να αναθεωρήσει το οικείο θεσμικό πλαίσιο και ειδικότερα: Να αυξήσει τα χρονικά περιθώρια προειδοποίησης μιας τέτοιας απεργιακής κινητοποίησης (σήμερα είναι τρεις ημέρες), να περιορίσει την επιτρεπόμενη διάρκεια της (σήμερα μπορεί να επεκταθεί ακόμη και σε άνω των τριών ημερών χρονική περίοδο) και να περιοριστεί το δικαίωμα συμμετοχής στους εργαζομένους του ίδιου κλάδου με αυτόν των εργαζομένων, προς υποστήριξη των οποίων κηρύσσεται μια τέτοια απεργία.

Παρά το γεγονός ότι ο Υπουργός Δικαιοσύνης συντάσσεται με το αίτημα της εργοδοτικής πλευράς, τα συνδικάτα επιμένουν στην διατήρηση της κείμενης νομοθεσίας, η οποία επιτρέπει την άμεση αλληλέγγυα κινητοποίηση δεκάδων χιλιάδων εργαζομένων, σε κλάδους όπως οι μεταφορές ή η υγεία. Επίσης, σε καθαρά θεσμικό επίπεδο, ο ίδιος Υπουργός θεωρεί ότι ο μηχανισμός επέκτασης της ισχύος των (κλαδικών) ΣΣΕ στην Εσθονία (καταλήγει να) βλάπτει σοβαρά το δικαίωμα στην ελεύθερη επιχειρηματική δραστηριότητα μικρών, κυρίως, εργοδοτών, οι οποίοι αδυνατώντας να ανταποκριθούν στα αυξημένα (εργατικά) κόστη, που το ισχύον σύστημα συνεπάγεται, αναγκάζονται να διακόπτουν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα. Ο Υπουργός προτείνει μάλιστα την αναθεώρηση της οικείας εργατικής νομοθεσίας, μολοντί το αρμόδιο Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων δεν έχει ακόμη διαμορφώσει συγκεκριμένη πρόταση τροποποίησης του θεσμικού πλαισίου.

Οι εργοδότες σημειώνουν ότι τίθεται συχνά ζήτημα αντιπροσωπευτικότητας των επιχειρήσεων σε πολλούς κλάδους, στους οποίους ισχύουν καθολικά οι ρυθμίσεις μιας συλλογικής σύμβασης και διεκδικούν το δικαίωμα της πρότερης γνώμης και των εργοδοτών, οι οποίοι δεν συνυπογράφουν το κείμενο της σύμβασης.

Από την πλευρά της Εσθονικής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων αντιτείνεται ότι η ιδέα ενός κριτηρίου αναλογικής αντιπροσώπευσης των εμπλεκόμενων μερών θα καθιστούσε την επέκταση ισχύος μιας κλαδικής συλλογικής σύμβασης πρακτικά ανέφικτη. Πάντως, μόνο τυχαίο δεν μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός ότι η σχετική συζήτηση έρχεται στο προσκήνιο μετά την επέκταση της ισχύος συλλογικής σύμβασης σε

δύο μόνον συνολικά κλάδους, αλλά οι κλάδοι αυτοί δεν είναι άλλοι από εκείνους των οποίων τα συνδικάτα επιτυγχάνουν τις μεγαλύτερες νίκες, δηλαδή οι κλάδοι της υγείας και των μεταφορών.

Τέλος, επίσης σε θεσμικό επίπεδο, τα συνδικάτα της Εσθονίας πέτυχαν να ενισχύσουν την θέση των εργαζομένων στο διαπραγματευτικό περιβάλλον της χώρας. Το 2007 ψηφίστηκε ένας νέος Νόμος για την αντιπροσώπευση των εργαζομένων σχετικά με την εργοδοτική υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης των εκπροσώπων της εργατικής πλευράς. Ο Νόμος αυτός είναι το αποτέλεσμα μακροχρόνιων διαπραγματεύσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές (από το 2003) και αφορά στην πραγματικότητα στην ενσωμάτωση της σχετικής κοινοτικής οδηγίας 2002/14, ενώ στο κείμενό του ικανοποιούνται, τελικά, σχεδόν όλες οι διεκδικήσεις της εργατικής πλευράς και, κυρίως, η ισχύς της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης σε όλες τις επιχειρήσεις, που απασχολούν τουλάχιστον 30 εργαζόμενους και ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή μη εργατικού σωματείου σε αυτές.

#### **24.4. Εργατικό Δίκαιο**

Τον Φεβρουάριο του 2006 η Βουλή της χώρας τροποποίησε εκείνα τα άρθρα του Νόμου για τις Συμβάσεις Εργασίας, τα οποία επιτρέπουν σε νομικό επίπεδο την απόλυση εργαζομένων άνω των 65 ετών εξαιτίας της ηλικίας τους. Τα άρθρα αυτά βρισκόνταν σε αντίθεση με το εθνικό σύνταγμα της χώρας και την κοινοτική νομοθεσία, τα οποία απαγορεύουν την ύπαρξη διακρίσεων με βάση την ηλικία. Ωστόσο η συζήτηση συνεχίζεται με αφορμή το Νόμο για τις δημόσιες υπηρεσίες, ο οποίος εξακολουθεί να δίνει τη δυνατότητα ηλικιακών διακρίσεων σε θέματα απολύσεων.

#### **24.5 Απεργίες**

Η χρόνια διαμάχη για το δικαίωμα των εργαζομένων στο δημόσιο να προβαίνουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις ήλθε έντονα στην επικαιρότητα κατά το 2006. Μια νέα πρόταση νόμου, η οποία προωθήθηκε από το κόμμα της αξιωματικής αντιπολίτευσης και υποστηρίχθηκε από την πλευρά των συνδικάτων με στόχο την εξειδίκευση και την επέκταση του σχετικού δικαιώματος, απορρίφθηκε από το Υπουργείο Δικαιοσύνης.

### **25. Λιθουανία**

#### **25.1. Γενικό πλαίσιο**

Η Λιθουανία είναι μια από τις πιο μικρές και φτωχές χώρες της Ευρώπης με πληθυσμό γύρω στα 3,5 εκατομμύρια κατοίκους (ο μεγαλύτερος στις χώρες της Βαλτικής) και με ακαθάριστο κατά κεφαλήν εισόδημα που αντιστοιχεί μόλις στο 48%

του μέσου επιπέδου της Ένωσης των 25. Παρά τις εντυπωσιακές επιδόσεις στους ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης και την εφαρμογή ποικίλων μεταρρυθμίσεων στο ασφαλιστικό σύστημα και στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά και της τάσης φυγής των νέων προς άλλες χώρες εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα έντονο. Το παράδοξο της ταυτόχρονης εμφάνισης συμπτωμάτων έλλειψης εργατικού δυναμικού από την μια πλευρά και υψηλής ανεργίας από την άλλη αποδίδεται σύμφωνα με αρκετούς αναλυτές στη χαμηλή γεωγραφική κινητικότητα της εργασίας, καθώς και στην αναντιστοιχία προσόντων και δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις δεξιότητες και τα προσόντα που απαιτούν οι επιχειρήσεις (skills mismatch)<sup>75</sup>.

Σύμφωνα με τις προσεγγίσεις των αναλυτών της περιοδικής έκδοσης *Emerging Europe Monitor* το προφίλ της αγοράς εργασίας δεν εμπνέει αισιοδοξία ότι το ποσοστό της ανεργίας θα μειωθεί σημαντικά στο μέλλον, ενώ παράλληλα εκφράζονται φόβοι ότι ο κίνδυνος περιορισμού αύξησης της απασχόλησης θα επιδεινώσει τις μεσοπρόθεσμες προοπτικές οικονομικής ανάπτυξης. Για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα αυτά επισημαίνεται η αναγκαιότητα λήψης πρόσθετων μέτρων, τα οποία θα βελτιώσουν αφενός την επίδραση της αγοράς γης στον τομέα της κινητικότητας της εργασίας και θα ενισχύσουν αφετέρου την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα αποτελέσματα ωστόσο των παρεμβάσεων στην αγορά γης και στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης απαιτούν εύλογο χρονικό διάστημα προκειμένου να αποδώσουν, καθώς αρκετές επιχειρήσεις εξακολουθούν να βασίζονται στην αξιοποίηση της εισαγωγής φθηνής εργασίας από τις χώρες της Ουκρανίας, της Λευκορωσίας και της Ρωσίας.

Στο πλαίσιο αυτό επανέρχεται συχνά από αρκετές επιχειρήσεις και εργοδοτικές οργανώσεις το αίτημα της χαλάρωσης των προϋποθέσεων χορήγησης άδειας εργασίας και παραμονής στους αλλοδαπούς εργαζόμενους. Η πρωτοβουλία αυτή είναι ωστόσο αρκετά δύσκολη δεδομένου ότι η μεγαλύτερη επιχείρηση της χώρας από πλευράς απασχόλησης και συνεισφοράς πόρων και φόρων στην εθνική οικονομία, Mazeikiu Nafta (MN), αποτελεί θυγατρική του ρωσικού συμφερόντων ομίλου επεξεργασίας και διύλισης πετρελαίου Yukos. Μια απόφαση ευνοϊκότερης αλλαγής του καθεστώτος και των προϋποθέσεων απασχόλησης των αλλοδαπών στη Λιθουανία θα επέφερε κύμα μετανάστευσης από τις όμορες περιοχές των διυλιστηρίων της Ρωσίας στο Βιλνιους προκαλώντας προβλήματα στον μητρικό ρωσικό όμιλο.

Καθίσταται συνεπώς σαφές πως σε μια χώρα, η οποία χαρακτηρίζεται από αρκετά προβλήματα στον τομέα της εξεύρεσης εργασίας, χαμηλές αμοιβές και απουσία εγχώριας οικονομικής αυτοδυναμίας, η ανάπτυξη ισχυρών θεσμών συλλογικής διαπραγμάτευσης και ενός δυνατού συνδικαλιστικού κινήματος αποτελεί αρκετά

---

75. Δες σχετικά τις αναλύσεις στο *Emerging Europe Monitor: Russia, Ukraine & Baltics (Jul2004, Vol. 8 Issue 7)* καθώς και στο *Emerging Europe Monitor: Central Europe & Baltic States (Apr2005, Vol. 12 Issue 4)*.

δύσκολη υπόθεση. Ακριβώς και για αυτό οι σχετικοί δείκτες του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συνδικαλιστικής παρουσίας που παρουσιάζει το Ίδρυμα του Δουβλίνου είναι εξαιρετικά ασθενείς σε σχέση με το μέσο κοινοτικό όρο (EE-25).

Ειδικότερα η συνδικαλιστική πυκνότητα κυμαίνεται στο 14% η παρουσία εργατικού εκπροσώπου εντοπίζεται μόλις στο 23% των χώρων εργασίας ενώ το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας αφορά μόλις στο 15% αυτών. Στο πλαίσιο αυτό δεν εκπλήσσει που ο δείκτης απεργιακής δράσης παραμένει εξαιρετικά υποτυπώδης και το μηνιαίο κόστος εργασίας (τιμές 2004) ήταν μόλις 508€ έναντι 2.888€ στην EE-25.

Σε θεσμικό επίπεδο ωστόσο παρατηρείται αξιοσημείωτη κινητικότητα με την αναμόρφωση του Εργατικού Κώδικα αμέσως μετά την ανεξαρτητοποίηση και την εισαγωγή νέας νομοθεσίας σε βασικά ζητήματα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η νομοθεσία σχετικά με:

- Τον καθορισμό των μισθών (1991)
- Τη λειτουργία των συνδικάτων (1991)
- Τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης (1994)
- Την επίλυση εργατικών διαφορών και συγκρούσεων (2000)
- Την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας (2003)
- Τα συμβούλια εργαζομένων (2004)
- Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων (2005).

Οι περισσότερες απόπειρες του νομοθέτη να εκσυγχρονιστεί το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις εντάσσονται στο πνεύμα προσέγγισης της χώρας με το ευρωπαϊκό κεκτημένο ως αποτέλεσμα της ένταξης της χώρας στην διοικητική οντότητα της Ένωσης. Μια ιδιομορφία της Λιθουανίας που χρήζει αναφοράς είναι ότι η διαπραγμάτευση για τους μισθούς πραγματοποιείται μόνο σε επίπεδο επιχείρησης με την κυβέρνηση να καθορίζει τα ελάχιστα επίπεδα αποδοχών ακολουθώντας τις συστάσεις του Τριμερούς Εθνικού Συμβουλίου<sup>76</sup>. Οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας εντοπίζονται κυρίως στο χώρο του δημοσίου, αλλά όπως επισημάνθηκε προηγουμένως το ποσοστό των μισθωτών που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι εξαιρετικά χαμηλό. Στη συνέχεια ακολουθεί παρουσίαση των σημαντικότερων εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στη Λιθουανία κατά τα έτη 2006-2007<sup>77</sup>.

---

76. Το 2005 ο κατώτατος εθνικός μισθός ανέρχονταν μόλις σε 159€ και αντιστοιχούσε περίπου στο 50% του μέσου μισθού. Δες σχετικά <http://www.eurofound.europa.eu/eirol/country/Lithuania.pdf>

77. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για τη Λιθουανία

## 25.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Στις αρχές του 2006 η Επιθεώρηση Εργασίας της χώρας (VDI) κατέθεσε μια σειρά από προτάσεις τροποποίησης και συμπλήρωσης της υπάρχουσας νομοθεσίας με βασικό στόχο την ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου που διέπει τις εργασιακές σχέσεις και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Οι προτάσεις αυτές συζητήθηκαν στο Τριμερές Εθνικό Συμβούλιο της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, αλλά οι κοινωνικοί συνομιλητές και η κυβέρνηση δεν κατόρθωσαν να καταλήξουν σε συμφωνία.

Στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης στη Λιθουανία αξίζει να σημειωθεί το ζήτημα της αδήλωτης εργασίας. Αν και το θέμα αυτό έρχεται σπάνια στη δημόσια συζήτηση, οι διαστάσεις του φαινομένου φαίνεται να είναι ιδιαίτερα διευρυμένες στην αγορά εργασίας της χώρας. Το θέμα ήλθε στην επικαιρότητα, όταν ένας εργαζόμενος σε βιομηχανία επεξεργασίας κρέατος ανέφερε ότι απασχολούνταν παράνομα και αμείβονταν σε μη αποδεκτά επίπεδα με βάση την εθνική νομοθεσία και τις ισχύουσες συλλογικές αποφάσεις. Η καταγγελία αυτή είχε ως αποτέλεσμα την άμεση έναρξη έρευνας από τις αρμόδιες ελεγκτικές υπηρεσίες και την αντίστοιχα άμεση απόλυση του εργαζόμενου.

Το κλίμα μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών φορτίστηκε έντονα, όταν και με αφορμή το παραπάνω περιστατικό ο Σύνδεσμος Βιομηχάνων της χώρας ζήτησε τη χαλάρωση της εργατικής νομοθεσίας. Ειδικότερα το Μάρτιο του 2006 ο Σύνδεσμος έλαβε πρωτοβουλία συζητήσεων και επαφών με στόχο την διατύπωση προτάσεων για την αναθεώρηση της εργατικής νομοθεσίας, ώστε να ενισχυθεί η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων.

## 25.3. Συλλογική Διαπραγματεύση - Κοινωνικός Διάλογος

Το μεγάλο θέμα στο χώρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Λιθουανία κατά την εν λόγω χρονική περίοδο, εκτός από τη σύμβαση που υπογράφηκε στον κλάδο της γεωργίας, ήταν η πρόταση των εργοδοτών στην κυβέρνηση να αυξήσει το ανώτατο όριο εβδομαδιαίας εργασίας από τις 48 στις 60 ώρες. Το σκεπτικό της πρότασης των εργοδοτών (Lietuvos pramonininku konfederacija, LPK) εντάσσεται στην προγενέστερη (Μάρτιος 2006) έκκληση προς την κυβέρνηση να τονωθεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας και προκύπτει από τα αυξανόμενα κενά στελέχωσης και τις αδυναμίες οργάνωσης της παραγωγής με ικανοποιητικό τρόπο εξαιτίας της συνεχούς διαρροής νεαρού εργατικού δυναμικού προς τις αγορές εργασίας της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης.

Ουσιαστικά η πρόταση αφορούσε στην απελευθέρωση των υπερωριών ή στην αύξηση του ορίου της υπερωριακής εργασίας από 8 σε 30 ώρες σε εβδομαδιαία βάση με

---

*αναλαμβάνει το Ινστιτούτο Εργασίας και Κοινωνικής Έρευνας με υπεύθυνη την ειδική επιστήμονα Inga Blaziene.*



στόχο την παροχή της απαραίτητης χρονικής ευελιξίας που απαιτεί η βιομηχανική παραγωγή και οι πιέσεις της έλλειψης εργατικού δυναμικού. Η πρόταση προκάλεσε σημαντική αναστάτωση και ένταση ανάμεσα στα συνδικάτα και στους εργοδότες και στην κυβέρνηση με τα πρώτα (Lietuvos profesiniu sąjungų konfederacija, LPSK) να οργανώνουν μαζικές κινητοποιήσεις τον Οκτώβριο στην πρωτεύουσα της χώρας.

#### **25.4. Απεργίες**

Στα τέλη του 2005 το επιχειρησιακό συνδικάτο στην Mazeikiu Nafta (MN), την μεγαλύτερη επιχείρηση της χώρας, η οποία δραστηριοποιείται στον κλάδο της πετροχημικής βιομηχανίας, προχώρησε στη διατύπωση της απόφασης πραγματοποίησης απεργιακής δράσης με άξονα μισθολογικά ζητήματα. Το γεγονός αυτό είναι ασυνήθιστο για τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα της χώρας και προκάλεσε έντονη αίσθηση στο δημόσιο βίο. Οι εργαζόμενοι απαίτησαν άμεση αναπροσαρμογή των μισθών εξαιτίας των υψηλών κερδών που εμφανίζει η επιχείρηση τα τελευταία χρόνια και των αντίστοιχα χαμηλών αμοιβών του προσωπικού. Ειδικότερα τα συνδικάτα διεκδίκησαν την αύξηση του συνολικού κόστους μισθοδοσίας κατά 20% και 10% αύξηση σε μηνιαίο επίπεδο των μισθών. Όπως επεσήμαναν ο μέσος μισθός τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε κατά 7,2% προκειμένου να καταπολεμηθεί το φαινόμενο μετανάστευσης προς τις χώρες της παλιάς Ευρώπης (EE-15). Παρόλα αυτά στην περίπτωση της MN ο μέσος μισθός αυξήθηκε μόλις κατά 2% και με τρόπο που η αύξηση αυτή δεν αφορούσε σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης. Το γεγονός αυτό εγκυμονεί κινδύνους αποχώρησης αρκετών εργαζόμενων από την επιχείρηση και απτή ένδειξη αδικίας. Παρόλα αυτά η διεύθυνση τόνισε ότι οι εργαζόμενοι στην MN απολαμβάνουν συγκριτικά υψηλότερους μισθούς σε περιφερειακό επίπεδο.

Αναφορικά με τους μισθούς σημαντική ήταν και η πρωτοβουλία της κυβέρνησης να προχωρήσει σε αλλαγές στο σύστημα αμοιβής των δημοσίων υπαλλήλων. Ο στόχος της νέας νομοθεσίας που υιοθετήθηκε στα τέλη του Ιουλίου ήταν να αναμορφωθεί ο βασικός μισθός των δημοσίων υπαλλήλων με βάση τις μεταβολές του κατώτατου εθνικού μισθού αντί της παροχής ενός εφάπαξ ποσού με στόχο τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των δημοσίων υπαλλήλων από την αύξηση του πληθωρισμού. Παρόλα αυτά τα συνδικάτα στο χώρο του δημοσίου δεν φάνηκαν ικανοποιημένα από τη συγκεκριμένη ρύθμιση, επειδή έτσι δεν συνδέονται άμεσα οι μεταβολές του κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο με το βασικό μισθό. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο κατώτατος μισθός παραμένει εξαιρετικά χαμηλός επηρεάζοντας ταυτόχρονα και άμεσα το επίπεδο του μέσου βασικού μισθού.

Η συζήτηση για τους χαμηλούς μισθούς και γενικότερα την κατάσταση στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση επανήλθε με μεγαλύτερη ένταση το Νοέμβριο του 2006. Η ένταση αυτή προκλήθηκε εν μέρει και από τις προτάσεις των εργοδοτών να επεκταθεί το ωράριο εργασίας και να αρθούν οι ισχύουσες ρυθμίσεις για τα

ανώτατα χρονικά όρια εργασίας (από τις 48 στις 60 ώρες). Αξίζει να σημειωθεί ότι οι μέσοι μηνιαίοι μισθοί αυξήθηκαν κατά 20% περίπου σε σχέση με το 2005, αλλά εξακολούθησαν να κυμαίνονται σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα της τάξης των 441€. Στο πλαίσιο αυτό τα συνδικάτα προχώρησαν σε διευρυμένες κινητοποιήσεις διεκδικώντας μεταξύ άλλων τα εξής:

- Τη διατήρηση των ισχυουσών ρυθμίσεων για τα ανώτατα χρονικά όρια εργασίας,
- Τη θεσμοθέτηση ελάχιστου κατώτατου μηνιαίου μισθού της τάξης των 203€ από το 2007,
- Την αύξηση των συντάξεων και των λοιπών κοινωνικών επιδομάτων προκειμένου να αντισταθμιστούν οι απώλειες αγοραστικής δύναμης των μισθωτών και των συνταξιούχων εξαιτίας της μεγάλης αύξησης στο κόστος ζωής,
- Την αύξηση του αφορολόγητου ορίου σε επίπεδα αντίστοιχα του κατώτατου μισθού από το 2008.

## **25.5 Συνδικάτα**

Η επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων συμβάλλει στην αύξηση των επιπέδων συνδικαλιστικής πυκνότητας. Βασική αιτία για την εξέλιξη αυτή είναι η συνεχής συρρίκνωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς μεταξύ 2000-06 το ποσοστό των απασχολούμενων στο δημόσιο μειώθηκε από το 34% στο 26,3%. Αρκετοί εργαζόμενοι μετακινούνται από τις δημόσιες επιχειρήσεις στον ιδιωτικό τομέα, όπου παρατηρούνται υψηλότερες αυξήσεις στους μισθούς ενώ ένα σημαντικό τμήμα εργαζόμενων νεαρής ηλικίας μεταναστεύουν σε αγορές εργασίας του εξωτερικού. Στο πλαίσιο αυτό τα συνδικάτα του δημοσίου προσέφυγαν στο Συνταγματικό Δικαστήριο της χώρας ζητώντας την αναθεώρηση του συστήματος αμοιβών των δημοσίων υπαλλήλων. Απτή απόδειξη της κινητικότητας στο χώρο του δημοσίου για το ζήτημα των αμοιβών συνιστά και η δημιουργία νέου συνδικάτου. Έτσι τον Απρίλιο του 2007 δημιουργήθηκε το συνδικάτο VMI. Θετικά μηνύματα ωστόσο για τα συνδικάτα προήλθαν και από τον κλάδο του εμπορίου, όπου παρατηρήθηκαν ανοδικές τάσεις στον αριθμό των μελών των εργατικών σωματείων.

## **26. Βουλγαρία**

### **26.1. Γενικό πλαίσιο**

Η Βουλγαρία ανήκει στις περιπτώσεις των ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίες στη διεθνή βιβλιογραφία χαρακτηρίζονται από οικονομικές δομές που βρίσκονται σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό σε φάση μετάβασης (transition economies). Πρόκειται για

όλες τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, οι οποίες μετά την κατάργηση της Σοβιετικής Ένωσης ακολούθησαν το δρόμο ενσωμάτωσης τους στο διεθνή καπιταλισμό. Η μετάβαση της χώρας από το σύστημα του κεντρικού σχεδιασμού στο σύστημα της ανοιχτής οικονομίας ξεκίνησε το 1990. Μεταξύ 1990-96 η οικονομία της χώρας κατέρρευσε με την όξυνση διαφόρων αρνητικών συμπτωμάτων, όπως η μείωση του πραγματικού εισοδήματος των μισθωτών, η μείωση του ποσοστού απασχόλησης και η άνοδος του πληθωρισμού. Μεταξύ 1996-97 η οικονομική κρίση έφτασε στο αποκορύφωμα της.

Έκτοτε ακολούθησαν εκτεταμένα προγράμματα επίτευξης οικονομικής σταθερότητας και ενίσχυσης της απασχόλησης. Στην πράξη, τα προγράμματα που ακολούθησαν επιτάχυναν τη διαδικασία των ιδιωτικοποιήσεων. Το 2000-01 η Βουλγαρία εμφάνισε τη μεγαλύτερη αύξηση στο ΑΕΠ από όλες τις οικονομίες της μετάβασης προσεγγίζοντας επίπεδα της τάξης του 5.4% και 4% αντίστοιχα. Το 2002 το ΑΕΠ αυξήθηκε κατά 4.8%, εξέλιξη η οποία οφείλεται στην τόνωση της εγχώριας ζήτησης και την αύξηση της απασχόλησης. Οι ανοδικοί αυτοί ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης συνεχίστηκαν και τους πρώτους 9 μήνες του 2006 όταν το σχετικό μέγεθος ήταν 6.3% (EIRO, 2007).

Το 2007 η Βουλγαρία έγινε πλήρες μέλος ΕΕ, γεγονός το οποίο συνεπάγεται την εφαρμογή ποικίλων μεταρρυθμίσεων στην οικονομία και στο εθνικό δίκαιο προκειμένου να διευκολυνθεί η διαδικασία της ενσωμάτωσης. Ο πληθυσμός της χώρας ανέρχεται σε 8 περίπου εκατομμύρια με την εκδηλώση σοβαρών συμπτωμάτων εξωτερικής μετανάστευσης και ελλείψεων εργατικού δυναμικού σε διάφορες οικονομικές δραστηριότητες. Με βάση τα στοιχεία του ETUI το ακαθάριστο κατά κεφαλήν ΑΕΠ είναι από τα χαμηλότερα εντός της Ένωσης και αντιστοιχεί στο 31% περίπου της ΕΕ-15.

Αρνητικές αντίστοιχα επιδόσεις παρατηρούνται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων με το ποσοστό των εργαζομένων που είναι μέλη συνδικάτων να ανέρχεται στο 20% και μόλις το 25%-30% των εργαζομένων να καλύπτεται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ETUI). Παρόλα αυτά πρόσφατες εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής κάνουν λόγο για 500.000 μέλη συνδικάτων σε σύνολο τριών εκατομμυρίων εργαζομένων, γεγονός το οποίο αντιστοιχεί σε επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας της τάξης του 16%-18%. Τα χαμηλά αυτά ποσοστά δυσχεραίνουν την ικανότητα ελέγχου των μεταρρυθμίσεων και των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις από την πλευρά των συνδικάτων.

Η οικονομική σταθερότητα και ανάπτυξη αποτελεί το βασικό κριτήριο καθορισμού της δημόσιας πολιτικής. Η ένταξη της χώρας στην Ένωση έχει καλλιεργήσει πολλές προσδοκίες ως προς το συγκεκριμένο στόχο, καθώς και σε άλλα ζητήματα όπως η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου, η βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών και η

καλύτερευση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης. Από την άλλη πλευρά η ένταξη στην Ένωση συνεπάγεται και υποχρεώσεις συμμόρφωσης με το βασικό πνεύμα των κοινοτικών πολιτικών. Στο πλαίσιο αυτό παρατηρείται ο σταδιακός εμπλουτισμός και η αναμόρφωση της εργατικής νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η πρόσφατη αναθεώρηση του Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας (Labour Code).

Το 2007 αποτελεί ένα έτος «σταθμό» για την Βουλγαρία, καθώς ολοκληρώθηκε η ένταξη της στην ΕΕ και από 1 Ιανουαρίου 2007 αποτελεί ενεργό μέλος της Ένωσης. Ο προϋπολογισμός που συντάγη το 2007, ήταν ο πρώτος μετά την πλήρη ένταξη στην ΕΕ και υποστηρίχθηκε τόσο από τους εργοδότες όσο και από τα συνδικάτα, με την ελπίδα ότι θα αποτελέσει απαρχή για περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη και σταθερότητα. Οι βασικοί του στόχοι συνοψίζονται στα εξής:

- Αύξηση 5,8% του ΑΕΠ
- Πρόβλεψη πληθωρισμού για το 2007 4,4%
- Υψηλό ποσοστό επενδύσεων, ανερχόμενο σε 30% του ΑΕΠ
- Μείωση φορολογικών συντελεστών από 15% σε 10%
- Αύξηση των συντάξεων κατά 8,5% για το 2007.

Σημαντικές, εξάλλου, κρίνονται και οι εξελίξεις σε επίπεδο απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι σημαντικότερες εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Βουλγαρία κατά τα έτη 2006-2007<sup>78</sup>.

## 26.2. Εργατικό Δίκαιο

Κατά το 2006 πραγματοποιήθηκαν σοβαρές αλλαγές στο εργατικό δίκαιο κυρίως ως αποτέλεσμα της αναγκαιότητας ενσωμάτωσης διαφόρων κοινοτικών οδηγιών και της προσπάθειας εκσυγχρονισμού της εθνικής νομοθεσίας. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι περιπτώσεις για το δικαίωμα πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων, καθώς και για τις ομαδικές απολύσεις και την επίλυση συλλογικών διαφορών ή τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταβιβάσεων, εξαγορών και συγχωνεύσεων επιχειρήσεων.

Η Commission έχει συστήσει από την πρώτη ήδη φάση της ενταξιακής διαδικασίας της χώρας στην Ένωση την αναγκαιότητα της ενσωμάτωσης διαφόρων κοινοτικών οδηγιών στο εσωτερικό της δίκαιο, καθώς και την αναγκαιότητα σύστασης θεσμών που διευκολύνουν την πραγματοποίηση κοινωνικού διαλόγου. Επιπλέον μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα και σημαντική νομοθετική ρύθμιση που λήφθηκε πρόσφατα αφο-

---

78. Την επιμέλεια και τη συγγραφή των κειμένων στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για τη Βουλγαρία αναλαμβάνει το Balkan Institute for Labour and Social Policy με υπεύθυνη την ειδική κοινωνική επιστήμονα Elina Skarby.

ρά στο δικαίωμα απεργίας στο δημόσιο τομέα. Πιο αναλυτικά, το δικαίωμα απεργίας των εργαζομένων αναγνωρίστηκε στη Βουλγαρία μόλις το 1990 ως ανταπόκριση στις συνεχείς εκκλήσεις των συνδικάτων. Έτσι σύμφωνα με το σχετικό νόμο για την επίλυση Συλλογικών Εργατικών Διαφορών του 1990 αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά το 1990 το δικαίωμα της απεργίας για όλους τους εργαζόμενους με εξαίρεση τους εργαζομένους στην παροχή ενέργειας, στις τηλεπικοινωνίες και στον κλάδο υγείας. Στις περιπτώσεις αυτές αναγνωρίστηκε μόνο το δικαίωμα πραγματοποίησης «συμβολικής απεργίας». Το 1991 το σχετικό δικαίωμα κατοχυρώθηκε με το άρθρο 50 του νέου Συντάγματος της χώρας, διατηρώντας ωστόσο την εξαίρεση εφαρμογής του δικαιώματος στους παραπάνω κλάδους. Τελικά τον Οκτώβριο του 2006 η Βουλή της χώρας εισήγαγε νέα νομοθεσία σύμφωνα με την οποία επιτρέπεται η απεργιακή δράση και στους κλάδους αυτούς.

Το 2007 υιοθετήθηκαν αλλαγές στην νομοθεσία της Βουλγαρίας αναφορικά με τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι τροποποιήσεις αυτές, που ενσωματώθηκαν στον Κώδικα εργασίας, προήλθαν μετά από πολύμηνες συζητήσεις και κοινωνικό διάλογο που είχε ως αποτέλεσμα την υιοθέτηση αμοιβαία αποδεκτής μεταρρύθμισης. Οι κύριες τροποποιήσεις συνοψίζονται στα κάτωθι:

- Οι οργανώσεις προκειμένου να αποκτήσουν αντιπροσωπευτική θέση θα πρέπει να έχουν νομική προσωπικότητα για δυο χρόνια και να μπορούν να αποδείξουν την «κοινωνική εξουσιοδότηση» και την αποτελεσματικότητά τους.
- Αλλαγή των ποσοτικών κριτηρίων αντιπροσωπευτικότητας (δηλαδή του αριθμού των μελών που διασφαλίζει αντιπροσωπευτικότητα σε επίπεδο επιχείρησης), προκειμένου να συμπεριληφθούν και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

### **26.3. Πολιτικές απασχόλησης**

Το Φεβρουάριο του 2007, η κυβερνητική επιτροπή ενέκρινε το έβδομο κατά σειρά «Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση 2007» (NAP). Μέσω του Εθνικού σχεδίου δράσης η Βουλγαρία φαίνεται ότι συνεχίζει το κυβερνητικό πρόγραμμα για την ολοκλήρωση της ευρωπαϊκής ένταξης, την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική ευθύνη, λαμβάνοντας υπόψη τις συστάσεις της έκθεσης ελέγχου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την προσχώρηση της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το σχέδιο εστιάζει στις κάτωθι προτεραιότητες:

- Αύξηση της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας και βελτίωση των επιπέδων απασχόλησης
- Αποτελεσματική ένταξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (μακροχρόνια άνεργοι, νέοι εργαζόμενοι, ανειδίκευτοι εργαζόμενοι, άνεργοι άνω των 50 ετών).
- Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση με γνώμονα την μετάβαση της χώρας σε μια οικονομία βασισμένη στην γνώση.

Προκειμένου να υλοποιηθεί Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση η κυβέρνηση της Βουλγαρίας έχει θέσει τους ακόλουθους ποσοτικούς στόχους:

- Αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του εργασιακά ενεργού πληθυσμού, (15-64) σε ποσοστό άνω του 59%.
- Μείωση των ποσοστών ανεργίας σε 9%
- Παροχή επιδοτούμενης απασχόλησης σε 82.287 άτομα.
- Προγράμματα κατάρτισης με στόχο 32.000 εργαζόμενους και ανέργους.

Τον Μάιο 2007 συγκροτήθηκε Επιτροπή (αποτελούμενη από εκπροσώπους του Υπουργείου Εργασίας, των κοινωνικών συνομιλητών αλλά και μη κυβερνητικών οργανώσεων), προκειμένου να συζητήσει τις εξελίξεις της εργατικής νομοθεσίας αλλά και να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την Πράσινη Βίβλο.

Οι θέσεις της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομιλητών συγκλίνουν στην ανάγκη εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας στην Βουλγαρία, ωστόσο η κυβέρνηση και τα συνδικάτα θεωρούν ότι αυτό έχει επιτευχθεί και θα επιτευχθεί περαιτέρω με την ενσωμάτωση των κοινοτικών οδηγιών στο Βουλγαρικό Δίκαιο. Από την άλλη πλευρά οι εργοδότες θεωρούν ότι απαιτούνται περαιτέρω αλλαγές προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι πλέον πρόσφατες προκλήσεις της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και ειδικότερα το ζήτημα της «flexicurity».

Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες στην Επιτροπή θεωρούν ότι θα πρέπει να υπάρξει περισσότερη σαφήνεια όσον αφορά στον προσδιορισμό των εννοιών της Πράσινης Βίβλου σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο, ενώ τονίζουν την σημασία του ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου προκειμένου να επιτευχθεί συνδυασμός νομοθετικών διατάξεων, που να καθορίζουν τα ελάχιστα όρια δικαιωμάτων και παροχών, και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα- έκθεση για την «γκρίζα οικονομία» που πραγματοποίησε το 2007, η σημαντικότερη εργοδοτική οργάνωση της Βουλγαρίας, η Βουλγαρική Βιομηχανική Ένωση (ΒΙΑ). Σύμφωνα με τα στοιχεία της εν λόγω έρευνας, ενώ σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία το ποσοστό οικονομικής ανάπτυξης στην χώρα το 2006 ανέρχεται σε ποσοστό 6,5% η πραγματική αύξηση της «γκρίζας οικονομίας» προσδιορίζεται σε περίπου 7,8%. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το ένα τρίτο των εισοδημάτων στην Βουλγαρία πληρώνεται ανεπίσημα ενώ τα ποσά που αντιστοιχούν στην παραοικονομία ανέρχονται σε 4,6 δις. ευρώ. Προκειμένου να αντιμετωπισθεί η δύσκολη αυτή κατάσταση, η ΒΙΑ προτείνει δέσμη μέτρων, όπως αμνηστία στις επιχειρήσεις για τις μέχρι τώρα φορολογικές και ασφαλιστικές παραβάσεις με παράλληλη καθιέρωση αυστηρότερων προστίμων για μελλοντικές παραβάσεις που αφορούν σε απόκρυψη δήλωσης των πραγματικά καταβαλλόμενων αμοιβών, εισαγωγή προστίμων για τους εργαζόμενους που δεν

δηλώνουν τις συμφωνηθείσες πραγματικές αποδοχές τους με παράλληλη απαλλαγή τους εφόσον δηλώνουν στους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς την παράβαση του εργοδότη να δηλώσει τις πρόσθετες αμοιβές που τους καταβάλλει αλλά και ιδιωτικοποίηση των μηχανισμών ελέγχου προκειμένου να καταστούν αυτές αποτελεσματικές.

#### **26.4. Πολιτικές αμοιβών**

Στις αρχές του 2006 οι σχέσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων της χώρας εντάθηκαν με αφορμή το ζήτημα της αναγνώρισης επιδομάτων προϋπηρεσίας. Το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (IMF) έχει ζητήσει από την κυβέρνηση της χώρας να καταργηθούν οι σχετικές επιδοματικές παροχές. Η έκκληση αυτή, η οποία επαναλήφθηκε από την ολοκλήρωση της επίσκεψης ειδικών αναλυτών του Οργανισμού στα τέλη του 2005, συνάντησε τις θετικές αντιδράσεις των εργοδοτών και τις αρνητικές αντίστοιχα των συνδικάτων. Επισημαίνεται ότι με βάση το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο οι εργοδότες υποχρεώνονται να αναπροσαρμόζουν κατά 0,6% το βασικό μισθό για την συμπλήρωση κάθε έτους υπηρεσίας του εργαζόμενου στην επιχείρηση.

Το θέμα βρίσκεται στην επικαιρότητα ιδιαίτερα συχνά τα τελευταία δέκα χρόνια, καθώς το IMF κάνει συνεχώς συστάσεις προς τη βουλγαρική κυβέρνηση να καταργήσει τη συγκεκριμένη υποχρέωση τονίζοντας ότι η ρύθμιση αντίκειται στο δικαίωμα της ελεύθερης συλλογικής διαπραγματεύσεως μεταξύ των εργαζόμενων και των εργοδοτών και ότι δεν διευκολύνει τη διαδικασία απελευθέρωσης και ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις εκθέσεις της Επιθεώρησης Εργασίας της χώρας περίπου το 1/3 των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας που παρατηρούνται αφορούν περιπτώσεις μη καταβολής του επιδόματος προϋπηρεσίας. Οι εργοδοτικοί φορείς της χώρας στήριξαν την συγκεκριμένη πρωτοβουλία επισημαίνοντας ότι δεν υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της καταλληλότητας και των δεξιοτήτων των εργαζομένων και του χρόνου προϋπηρεσίας. Συνεπώς δεν υπάρχει προφανής και αντικειμενικός λόγος για τη χορήγηση της σχετικής μισθολογικής αύξησης, καθώς εργαζόμενοι με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας ενδέχεται να είναι περισσότερο αποδοτικοί από ότι αρχαιότεροι υπηρεσιακά εργαζόμενοι. Επιπρόσθετα τόνισαν ότι ο αριθμός των ετών εργασίας δεν πιστοποιεί την ύπαρξη δεξιοτήτων και γνώσεων που δικαιολογούν την αναπροσαρμογή των μισθών με την έννοια ότι ο εργάσιμος βίος κάθε εργαζόμενου ενδέχεται να περιλαμβάνει διαστήματα αδράνειας (πχ. περίοδος και άδεια εγκυμοσύνης, στρατιωτική θητεία) ή διαστήματα απασχόλησης σε διαφορετικούς κλάδους και επαγγέλματα.

Παράλληλα, οι εργοδότες θεωρούν ότι η αναγνώριση των δεξιοτήτων και των προσόντων των εργαζομένων πραγματοποιείται έτσι και αλλιώς κατά τη σύναψη της

ατομικής σύμβασης εργασίας ή τη διαμόρφωση των διαφόρων μισθολογικών κλιμακίων από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη νομοθεσία. Τέλος, θεωρούν ότι η ρύθμιση είναι ενάντια στο πνεύμα της νομοθεσίας περί ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων με την έννοια ότι ο νόμος προβλέπει ότι οι εργοδότες αντιμετωπίζουν με τον ίδιο ακριβώς τρόπο όλους τους εργαζόμενους ως προς τους όρους απασχόλησης και αμοιβής. Από την άλλη πλευρά η θετική αυτή διάκριση για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας δεν διασφαλίζει ότι οι νεαρότεροι εργαζόμενοι είναι λιγότερο παραγωγικοί και χρήσιμοι για τη λειτουργικότητα των επιχειρήσεων. Αντιθέτως, από τα συνδικάτα επισημάνθηκε η αναγκαιότητα διατήρησης της αύξησης του βασικού μισθού λόγω προϋπηρεσίας με το σκεπτικό ότι οι εργαζόμενοι με υψηλότερο χρονικό διάστημα παραμονής στο περιβάλλον της επιχείρησης αποκτούν μεγαλύτερη εμπειρία και ικανότητα ανταπόκρισης στις παραγωγικές ανάγκες. Ως εκ τούτου και για λόγους αναγνώρισης της συμβολής τους στην λειτουργία και τη βιωσιμότητα της επιχείρησης η αύξηση αυτή δεν θα πρέπει να παύσει να χορηγείται.

Σε γενικές γραμμές το ζήτημα των μισθών συνιστά το κυρίαρχο ζήτημα αντιπαράθεσης μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας. Το 2006, εκτός από το επίδομα προϋπηρεσίας, σημαντική κινητικότητα παρατηρήθηκε και σε άλλα συναφή ζητήματα, όπως στο ύψος των χορηγούμενων συντάξεων και στις αυξήσεις στα κατώτατα επίπεδα αμοιβών. Ειδικότερα στα τέλη του Μαΐου το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, και μετά από δύο χρόνια συζητήσεων και διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς συνομιλητές, πρότεινε την αλλαγή στον τρόπο υπολογισμού του κατώτατου εθνικού μισθού των εργαζόμενων με συμβάσεις αορίστου χρόνου από το 2007.

Σύμφωνα με τη σχετική πρόταση, οι ακαθάριστες αποδοχές θα αποτελούνται από τρία διαφορετικά τμήματα:

- Βασικός μισθός (περίπου 70%-80% του συνόλου των αποδοχών),
- Αποζημίωση εργασίας εξαιτίας της επικινδυνότητας άσκησης του επαγγέλματος (περίπου 5% με 20%)
- Επίδομα εργασιακής εμπειρίας (μέχρι και 10%).

Το νέο αυτό σχέδιο υπολογισμού των αποδοχών προορίζεται να εφαρμοστεί σε εθελοντική βάση στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και σε υποχρεωτική βάση στους εργαζόμενους του δημοσίου. Τα επίπεδα των μισθών θα εξακολουθούν να προσδιορίζονται με βάση τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Με τον τρόπο αυτό η κυβέρνηση επιχείρησε να ανταποκριθεί στο αίτημα του IMF να καταργηθεί η πρόσθετη αποζημίωση των εργαζομένων για λόγους που άπτονται των συνθηκών εργασίας που εγκυμονούν επαγγελματικούς κινδύνους και της εργασιακής προϋπηρεσίας.



Η προτεινόμενη μέθοδος υπολογισμού των μισθών βρήκε σύμφωνη την εργοδοτική πλευρά με την έννοια ότι παρέχεται μεγαλύτερη ευελιξία και δίνεται μεγαλύτερο βάρος στις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν σε κάθε επιχείρηση και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Τα συνδικάτα από την πλευρά τους εξέφρασαν τις επιφυλάξεις τους τονίζοντας ότι με την εφαρμογή της νέας ρύθμισης ελλοχεύει σοβαρά ο κίνδυνος περιορισμού του επιδόματος προϋπηρεσίας και του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας.

Σύμφωνα με τις αιτιάσεις τους το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας επί του παρόντος αντιστοιχεί στο 50% σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι η εφαρμογή του νέου συστήματος θα οδηγήσει σε σημαντική μείωση των μισθών. Οι διαφορές μεταξύ των συνδικάτων και της κυβέρνησης και κατ' επέκταση του IMF είναι εξαιρετικά σοβαρές. Συγκεκριμένα τα συνδικάτα διεκδικούν διαμόρφωση κατώτατου μισθού στα επίπεδα των 212€ μηνιαίως σε αντίθεση με τις δεσμεύσεις της κυβέρνησης προς το IMF για την διατήρηση του στα 87€. Η αντίθεση αυτή αποκαλύφθηκε ιδιαίτερα έντονα από τον τελευταίο κύκλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους μισθούς. Η κυβέρνηση, διαμέσου των δηλώσεων του Υπουργού Οικονομικών Plamen Oresharski επισήμανε τον κίνδυνο εκτίναξης του πληθωρισμού στα ύψη, αν ο δείκτης αυτός χρησιμοποιηθεί ως βασικό κριτήριο για το σχεδιασμό των αυξήσεων στους μισθούς.

Στο ίδιο μήκος κύματος, οι εργοδότες επισήμαναν ότι το όριο της φτώχειας δεν θα πρέπει να συνδέεται με το επίπεδο του κατώτατου μισθού προβλέποντας υψηλότερες αυξήσεις από αυτές στις μέσες αποδοχές. Σύμφωνα με τα στοιχεία της εθνικής στατιστικής υπηρεσίας περίπου 3 εκατομμύρια κάτοικοι της χώρας ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας. Παράλληλα περίπου το 55% των νοικοκυριών εμφανίζουν μηνιαίο εισόδημα 92.68€ για κάθε μέλος<sup>79</sup>. Η μέση αύξηση του μηνιαίου εισοδήματος το 2006 αντιστοιχούσε σε 4.63€ και ουσιαστικά εξανεμίστηκε από το επίπεδο του τρέχοντος πληθωρισμού (4.6%). Οι εκτιμήσεις των συνδικάτων ότι ο πληθωρισμός θα φτάσει τα επίπεδα του 8% με 10% κατά το 2007 ανεβάζει τον πήχυ των μισθολογικών τους διεκδικήσεων.

Στις 30 Μαΐου διοργανώθηκαν μεγάλες κινητοποιήσεις και διαδηλώσεις σχετικά με τους μισθούς και το ζήτημα της καταπολέμησης της φτώχειας. Οι εργαζόμενοι

---

79. Το 2006 οι κοινωνικοί συνομιλητές μετά από συνεχείς διαβουλεύσεις πρότειναν στην κυβέρνηση την υιοθέτηση ενός νέου μοντέλου για την καταπολέμηση της φτώχειας και την παροχή μεγαλύτερης κοινωνικής βοήθειας και αλληλεγγύης σε ομάδες υψηλού κινδύνου. Σύμφωνα με τα όσα υιοθετήθηκαν το νέο μοντέλο θα επικεντρώνεται κυρίως στην ενίσχυση των νοικοκυριών και λιγότερο στην ενίσχυση και την ανακούφιση μεμονωμένων ατόμων με την μορφή ατομικών παροχών. Με βάση το υφιστάμενο μοντέλο τα άτομα μπορούν να κάνουν αίτηση λήψης πολλαπλής εισοδηματικής ενίσχυσης. Το σύστημα αυτό ωστόσο έχει αποδειχθεί μη αποδοτικό, καθώς δεν ενισχύει την ισότιμη συμμετοχή των αιτούμενων βοήθειας και αρωγής από το εθνικό σύστημα κοινωνικής πρόνοιας και φαίνεται να αποθαρρύνει την επανένταξη των ανέργων και των αναξιοπαθόντων στην αγορά εργασίας.

στον τομέα της υγείας συμμετείχαν ιδιαίτερα ενεργά στις κινητοποιήσεις, καθώς η έλλειψη επαρκούς χρηματοδότησης από τον κρατικό προϋπολογισμό το 2005 για τις πραγματικές ανάγκες του συστήματος υγείας είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση συσσωρευμένων χρεών, την μείωση των πραγματικών μισθών και σε ορισμένες περιπτώσεις την πραγματοποίηση εκτεταμένων απολύσεων. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συνδικάτων οι μειώσεις μισθών στο προσωπικό των νοσοκομείων κυμάνθηκαν σε επίπεδα της τάξεως του 10%-50%.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι παρά την προφανή ένταση των σχέσεων των συνδικάτων απέναντι στην κυβέρνηση και στους εργοδότες τον Σεπτέμβριο του 2006 υπογράφηκε το πρώτο σύμφωνο συνεργασίας για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Το σύμφωνο έχει διετή διάρκεια και ορίζοντα (2007-09) και συνιστά πρωτοφανές περιστατικό για τα ιστορικά δεδομένα της χώρας, καθώς για πρώτη φορά όλοι οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφώνησαν στην επιδίωξη κοινών στόχων. Παρόλα αυτά οι συγκεκριμένοι στόχοι έχουν ιδιαίτερα γενικό χαρακτήρα και ίσως το πιο σημαντικό ζήτημα από τη συμφωνία ήταν η κοινή δέσμευση των συμβαλλόμενων μερών στις αξίες και την κληρονομιά του Ευρωπαϊκού Εργασιακού και Κοινωνικού Μοντέλου.

Αρκετές ήταν οι συλλογικές συμφωνίες που υπογράφηκαν το 2007 στην Βουλγαρία.

Ιδιαίτερα σημαντική συλλογική συμφωνία υπεγράφη μετά από επίμονες διαπραγματεύσεις και διαφωνίες στην επιχείρηση «Stomana», μέλος του ελληνικού ομίλου «Sidenor Group».<sup>80</sup> Οι πιο σημαντικοί όροι της συλλογικής συμφωνίας συνοψίζονται στα εξής:

- Μισθολογικές αυξήσεις 5% για κάθε εξάμηνο των ετών 2007 και 2008.
- Αύξηση 15 % στο «επίδομα παραγωγικότητας».
- Επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος σε συνδυασμό με την ενίσχυση των μέτρων για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων.
- Δημιουργία παιδικών σταθμών για τους εργαζόμενους γονείς της επιχείρησης.

Η συγκεκριμένη συλλογική συμφωνία κρίνεται επιτυχής από τα συνδικάτα, καθώς η «Stomana» είναι η μεγαλύτερη επιχείρηση στον κλάδο του μετάλλου στην Βουλγαρία, ενώ επετεύχθη πριν από την υπογραφή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα.

---

80. Η επιχείρηση δραστηριοποιείται στον κλάδο μετάλλου και αποτελεί επενδυτικό κομμάτι του Ελληνικού Ομίλου «Βιοχάλκο». Η επιχείρηση απασχολεί στην Βουλγαρία περίπου 1.200 εργαζόμενους, ενώ περίπου το 80% των εργαζομένων είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων (μέλη είτε της Συνομοσπονδίας των Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Βουλγαρίας είτε της Συνομοσπονδίας της Ποντογκρηπα). Στην Ελλάδα, στον όμιλο Βιοχάλκο δεν δραστηριοποιείται συνδικαλιστική οργάνωση.

Το 2007 υπεγράφη για πρώτη φορά συλλογική συμφωνία στην Βουλγαρία για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, χωρίς την συμμετοχή της κρατικής παρέμβασης. Η συμφωνία αυτή προέβλεπε μέση αύξηση αμοιβών που ανέρχεται σε ποσοστό 12,9% για το 2007.<sup>81</sup>

Επίσης, η Βουλγαρική Συνδικαλιστική Οργάνωση των εργαζομένων στους κρατικούς σιδηροδρόμους (BDZ) πέτυχε μετά από επίπονες διαπραγματεύσεις και έντονες διαμαρτυρίες την υπογραφή ευνοϊκής σύμβασης εργασίας. Η συλλογική αυτή συμφωνία, μάλιστα, επετεύχθη, παρά την αρχική εξαγγελία της διοίκησης για περικοπή περίπου 941 θέσεων εργασίας, ως αποτέλεσμα του προγράμματος εξυγίανσης της επιχείρησης για την χρονική περίοδο 2006-2009.

Εντούτοις, μετά από επιτυχή διαπραγμάτευση, συμφωνήθηκε, να μην προχωρήσει η διοίκηση σε περικοπές προσωπικού, αλλά να αποσυρθούν μόνο οι εργαζόμενοι που πληρούν τις προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση, ενώ οι υπόλοιποι να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας τους ή να ανακατανομηθούν. Η νέα συμφωνία προβλέπει εξάλλου σημαντικές αυξήσεις μισθών, οι οποίες ανέρχονται σε ποσοστά 22% έως 24% για το 2007, ενώ για το 2008 συμφωνήθηκε ότι η προβλεπόμενη αύξηση θα ξεπερνά τα μέσα ποσοστά του πληθωρισμού.

## **26.5. Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων**

Ο αμερικανικός πολυεθνικός όμιλος Bunge,<sup>82</sup> ο οποίος δραστηριοποιείται στην Βουλγαρία, με την εγκατάσταση μιας μονάδας παραγωγής στην περιοχή Dobrich, ανακοίνωσε τα σχέδιά του για αναδιάρθρωση της ως άνω μονάδας. Το σχέδιο αναδιάρθρωσης περιελάμβανε την περικοπή 167 από τις συνολικά 204 θέσεις εργασίας, καθώς η βασική παραγωγή θα μεταφερθεί στην Ρουμανία. Ως αίτια για την απόφαση αναδιάρθρωσης, παρουσιάζονται η μη ικανοποιητική οικονομική πορεία της επιχείρησης στην Βουλγαρία, η περιορισμένη αγορά της Βουλγαρίας αλλά και η αύξηση τους κόστους εργασίας μετά την ένταξη στην ΕΕ.

Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση διαμαρτυρήθηκαν έντονα για τις αποφάσεις της διοίκησης, διεκδικώντας αποζημιώσεις για όσους πρόκειται να απολυθούν ανερχόμενες σε 12 μηνιαίους μισθούς, πακέτα οικειοθελούς αποχώρησης χρηματοδοτούμενα από την επιχείρηση και επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης για τους απολυμένους.

Η επιχείρηση τελικά, παρά τις αντιδράσεις, προχώρησε στο σχέδιο της αναδιάρθρωσης, παρέχοντας στους απολυόμενους αποζημίωση ίση με μισθούς 6 μηνών. Μόνο 15 εργαζόμενοι, οι οποίοι αντιμετώπιζαν είτε προβλήματα αναπηρίας, είτε

---

81. Για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα η αντίστοιχη αύξηση ανέρχεται σε ποσοστό 10%.

82. Ο μεγαλύτερος επεξεργαστής ελαιοσπόρων παγκοσμίως

βρίσκονταν πριν από τη συνταξιοδότηση έτυχαν διαφορετικής μεταχείρισης και τους καταβλήθηκε αποζημίωση ίση με 18 μηνιαίους μισθούς.

## **26.6. Απεργίες**

Έντονο κύμα απεργιακών κινητοποιήσεων των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα παρουσιάστηκε το 2007 στην Βουλγαρία. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι στις μεταφορές, στους κλάδους της ενέργειας, του μετάλλου, αλλά και στην εκπαίδευση διεκδίκησαν αυξήσεις αμοιβών και αποζημιώσεων, καλύτερες συνθήκες εργασίας, νομοθετικές και φορολογικές μεταρρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, από μισθολογικής άποψης διεκδίκησαν αυξήσεις ανερχόμενες σε ποσοστό 30% από τον Ιανουάριο 2007 και 30% από τον Ιούλιο 2007,<sup>83</sup> με αιτιολογική βάση τη μεγάλη οικονομική ανάπτυξη που παρουσιάζει η χώρα τα τελευταία χρόνια σε συνδυασμό με την ένταξη της στην ΕΕ και την νομισματική ένωση. Ωστόσο, η κυβέρνηση αντέκρουσε τα αιτήματα των απεργών και αποφάσισε αυξήσεις της τάξης των 10%, σύμφωνα με τον προϋπολογισμό του 2007.

## **27. Ρουμανία**

### **27.1. Γενικό πλαίσιο**

Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στη βαλκανική χώρα και νεοεισερχόμενο μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθορίστηκαν σε μεγάλο βαθμό, από το χαμηλό επίπεδο οικονομικών απολαβών των εργαζομένων, παρά τη σημαντική οικονομική μεγέθυνση που παρατηρείται στη χώρα τα τελευταία χρόνια, μεγέθυνση η οποία επιβεβαιώνεται και από την ένταξη της χώρας στους ευρωπαϊκούς κοινοτικούς θεσμούς.

Η έμφαση από πλευράς συνδικάτων στις οικονομικές- χρηματικές εκφάνσεις των εργασιακών σχέσεων, λόγω της χαμηλής αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, διαμόρφωσε ένα συγκρουσιακό πλαίσιο στις εργασιακές σχέσεις, το οποίο εκδηλώθηκε με τη μορφή απεργιών σε διάφορους οικονομικούς τομείς και με την σθεναρή στάση των συνδικάτων για την επίτευξη των διεκδικήσεών τους.

Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στη χώρα για το διάστημα 2007-2010, τα συνδικάτα διεκδικούν αυξήσεις της τάξης του 35-60% στις κατώτατες αποδοχές. Αντιθέτως οι εργοδοτικές ομοσπονδίες θεωρούν ότι πρέπει να υπάρξει μια πιο μετριοπαθής αύξηση των κατώτατων αποδοχών. Να σημειωθεί, ότι η Ρου-

---

83. Ο μέσος μηνιαίος μισθός στην Βουλγαρία εργαζομένων στις δημόσιες υπηρεσίες ήταν το Σεπτέμβριο 2007 132 ευρώ, ενώ για όσους εργάζονται στην εκπαίδευση, την υγεία και την δημόσια διοίκηση ήταν 206 ευρώ.

μανία βρίσκεται στην προ-τελευταία θέση στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως προς τις μηνιαίες κατώτατες αποδοχές. Επίσης να σημειωθεί ότι κατά το διάστημα 1996-2006 η παραγωγικότητα ανά εργαζόμενο στην χώρα, στους μη αγροτικούς τομείς, πενταπλασιάστηκε ενώ την ίδια περίοδο οι μηνιαίες αποδοχές αυξήθηκαν τρεισήμισι φορές (συνεπώς μέρος της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας διοχετεύτηκε στην αύξηση του επιχειρηματικού κέρδους).

Τα εργατικά συνδικάτα επιμένουν στις σημαντικές αυξήσεις στις αποδοχές για το διάστημα 2007-2010 διότι θεωρούν ότι αυτές θα είναι ανάλογες των αναγκών του «καλαθιού των καταναλωτών» και ότι είναι απαραίτητες και για την επίτευξη του στόχου της οικοδόμησης στη χώρα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου. Αντίθετα, η εργοδοτική πλευρά προτείνει μετριοπαθέστερες αυξήσεις, δικαιολογώντας την εν λόγω στάση της στην έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού.

Η αύξηση στις κατώτατες αποδοχές συνδέεται και με την ανάγκη αντιμετώπισης του οξυμμένου κύματος φυγής Ρουμάνων εργαζομένων παραγωγικής ηλικίας προς τρίτες χώρες για την αναζήτηση καλύτερων όρων ζωής και εργασίας. Θα πρέπει απαραίτητα να επισημανθεί ότι στη Ρουμανία εμφανίζεται το φαινόμενο διπλού ορισμού των κατώτατων αποδοχών. Δηλαδή, σε γενικές γραμμές οι κατώτατες αποδοχές ρυθμίζονται βάσει κυβερνητικής απόφασης. Εντούτοις, τα τελευταία χρόνια υπάρχει και ορισμός τους μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Έτσι, για παράδειγμα, το 2006 η κυβέρνηση όρισε ως κατώτατο επίπεδο μηνιαίων αποδοχών τα 94€, ενώ οι κατώτατες μηνιαίες αποδοχές, ως αποτέλεσμα συλλογικής συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, ορίζονται στα 109€. Οι σημαντικότερες εξελίξεις για τα έτη 2006-07 εστιάζονται στα εξής<sup>84</sup>:

## 27.2. Πολιτικές Απασχόλησης

Με την εισαγωγή νέας νομοθεσίας τον Δεκέμβριο του 2005 η κυβέρνηση προχώρησε στην αναθεώρηση των κανόνων του συστήματος ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων. Σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία βελτιώνεται το καθεστώς προσδιορισμού των ανέργων. Παράλληλα θεσμοθετείται η υποχρέωση των εργοδοτών να καταθέτουν μηνιαίες καταστάσεις προσωπικού στις οποίες περιλαμβάνονται και τα ονόματα των ατόμων που απολύθηκαν και οι οφειλές προς το ταμείο ανεργίας. Η εισφορά των εργοδοτών προς το ταμείο ανεργίας ορίζεται πλέον στο 2,5% των ακαθάριστων αποδοχών (από 5% που ίσχυε προηγουμένως). Αντιστοίχως οι εισφορές των εργαζόμενων αντιστοιχούν πλέον στο 3,5% από 6% που ίσχυε με το παλαιότερο καθεστώς.

---

84. Την επιμέλεια και συγγραφή των κειμένων για το EIRO έχει το Ινστιτούτο της Ακαδημίας Ρουμανικής Οικονομίας με υπεύθυνο τον C. Ciutacu.

Παράλληλα σημαντικές αλλαγές προβλέπονται στις χρονικές προϋποθέσεις λήψης του επιδόματος ανεργίας. Ειδικότερα προβλέπεται η χορήγηση του επιδόματος:

- Για 6 μήνες στους ανέργους, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει εισφορές 12 μηνών αντί των εισφορών 5 ετών με βάση τις πρότερες ρυθμίσεις,
- Για 9 μήνες στους ανέργους, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει εισφορές τουλάχιστον 5 ετών (αντί των 10 που ίσχυε προηγουμένως).

Το μηνιαίο επίδομα ανεργίας αντιστοιχεί πλέον στο 75% του κατώτατου εθνικού μισθού για τους ανέργους με τις ελάχιστες προϋποθέσεις χορήγησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι προηγούμενες ισχύουσες ρυθμίσεις όριζαν τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας της τάξης του 75% του κατώτατου εθνικού μισθού και ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία και το χρόνο ασφάλισης του εργαζόμενου. Με τις νέες αλλαγές προβλέπεται αύξηση του επιδόματος κατά 3% στην περίπτωση που ο άνεργος έχει συμπληρώσει 5 χρόνια ασφαλιστικών εισφορών, και 7% ή 10% στην περίπτωση συμπλήρωσης 10 και 20 ή περισσότερων ετών αντίστοιχα.

Άξια αναφοράς είναι και τα μέτρα προστασίας και αποκατάστασης των απολυμένων στις δημόσιες επιχειρήσεις. Επισημαίνεται ότι τα σχέδια ιδιωτικοποίησης στα ορυχεία και στην ενέργεια έχουν ήδη οδηγήσει σε 10.000 απολύσεις το 2007 και αναμένονται ακόμη 1.500 και 5.500 απολύσεις το 2009 και το 2010 αντίστοιχα.

Το σχέδιο προστασίας των υπό απόλυση εργαζόμενων λόγω αναδιαρθρώσεων περιλαμβάνει μηνιαίες αποδοχές ίσης αξίας με το μέσο εθνικό επίπεδο αμοιβών, όπως αυτό ήταν διαμορφωμένο τον Ιανουάριο του έτους που υλοποιήθηκε το σχέδιο αναδιάρθρωσης, καθώς και τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας. Οι παροχές αυτές ισχύουν για χρονικό διάστημα 20-24 μηνών και διαμορφώνεται στη βάση της προϋπηρεσίας. Σε περίπτωση που οι απολυόμενοι εργαζόμενοι βρουν εργασία κατά τη διάρκεια που δικαιούνται επιδοματικής ενίσχυσης εξαιτίας της αναδιάρθρωσης, χορηγείται το 50% της παραπάνω αποζημίωσης.

Τέλος στα μέτρα πολιτικής για την απασχόληση που λήφθηκαν στη Ρουμανία την τελευταία διετία αξίζει να επισημάνουμε την πρωτοβουλία του εθνικού συνδικάτου Bloc, το οποίο εξέδωσε φυλλάδιο που αποτελεί μέρος ενός σχεδίου ένταξης των ηλικιωμένων εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα αναπτύχθηκε από κοινού με αντίστοιχους οργανισμούς από την Ιταλία, την Ισπανία, τη Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Το φυλλάδιο περιλαμβάνει παραδείγματα καλών πρακτικών, αποτίμηση των απαιτήσεων για εργασία από επιχειρήσεις σε διάφορους κλάδους και περιγράφει δυνητικές στρατηγικές για αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των με χαμηλά προσόντα ηλικιωμένων εργαζομένων. Η έρευνα απέδειξε ότι σε όλες τις χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα υπάρχει μια έλλειψη πολιτικών που σχετίζονται με τις ηλικιακές διακρίσεις.

### **27.3. Εργατικό Δίκαιο**

Το δικαίωμα στην απεργία τέθηκε στο προσκήνιο των εργασιακών σχέσεων της χώρας μετά τον ισχυρισμό της Εθνικής Εμβέλειας Εργατικής Ομοσπονδίας «Άλφα» ότι το δικαίωμα στην απεργία περιορίζεται. Η ομοσπονδία προσέφυγε στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ). Η ΔΟΕ υπερασπίζεται τον ισχυρισμό της ομοσπονδίας ότι το δικαίωμα στην απεργία στην χώρα περικόπτεται. Η ρουμανική κυβέρνηση, σύμφωνα με την ομοσπονδία, συστηματικά καταπατεί το δικαίωμα στην απεργία μέσα από νομικές παραλείψεις και αδυναμίες. Τα συνδικάτα πιστεύουν ότι λόγω της παρερμηνείας των σχετικών νόμων, η εργοδοτική πλευρά δεν προβαίνει σε συλλογική διαπραγμάτευση.

Τα συνδικάτα ειδικότερα διεκδικούν την επέκταση της συλλογικής συμφωνίας όταν οι εργοδότες αρνούνται να διαπραγματευθούν εργασιακά δικαιώματα σε ετήσια βάση. Επιπλέον, σύμφωνα με το νόμο δεν υπάρχει απεργιακή δραστηριότητα όταν δεν προβλέπεται στάδιο επίλυσης της διαφοράς. Επίσης, βάσει των διατάξεων του νόμου, η εργοδοτική πλευρά μπορεί να ισχυριστεί ενώπιον του δικαστηρίου την αναστολή των απεργιών εάν αυτές αποτελούν απειλή για την υγεία και τη ζωή των ατόμων. Η απουσία συγκεκριμένων ορισμών και ρυθμίσεων οδηγεί τα δικαστήρια σε υποκειμενικές και τελεσίδικες αποφάσεις.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας κάλεσε την κυβέρνηση να τροποποιήσει το σχετικό νόμο διότι ο διαχωρισμός μεταξύ της σύγκρουσης συμφερόντων και δικαιωμάτων δεν πρέπει να παρεμποδίζει το δικαίωμα στην απεργία. Τέλος, σύμφωνα με τη ΔΟΕ, οι δράσεις της κυβέρνησης θα εσπεύονται για τα επόμενα 3 χρόνια και καλείται να τηρήσει τις υποχρεώσεις της.

### **27.4. Κοινωνικός διάλογος**

Παρά το συγκρουσιακό κλίμα, που αναπτύχθηκε κυρίως μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων, υπήρξαν συγκεκριμένα πεδία των εργασιακών σχέσεων που ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών οδήγησαν σε θετικά αποτελέσματα. Για παράδειγμα, στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης, τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις στον μεταλλευτικό τομέα, ιδίως στον τομέα της αεροναυπηγικής και των ναυπηγείων, σε συνεργασία με τα ινστιτούτα, τα οποία εξειδικεύονται στην επαγγελματική εκπαίδευση, συμφώνησαν να συνεχίσουν τη συνεργασία τους στην ανάπτυξη ενός κατανοητού και λειτουργικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης στην χώρα. Το εν λόγω σχέδιο υποστηρίζεται από την ολλανδική κυβέρνηση και τα συνδικάτα.

Στόχος του παραπάνω σχεδίου είναι να εισαγάγει σύγχρονα δεδομένα στην επαγγελματική εκπαίδευση στον τομέα του μετάλλου. Το σχέδιο περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός διμερούς (εργοδότες - εργαζόμενοι) οργάνου εμπειρογνομόνων στην

επαγγελματική εκπαίδευση, που θα έχει ως στόχο την καθιέρωση επαγγελματικών σπώνταρντς και την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Επίσης, περιλαμβάνεται η δημιουργία ενός εκπαιδευτικού κέντρου για δύο ομάδες, τους εργαζόμενους σε 10 μεταλλουργικές επιχειρήσεις και τους εκπαιδευτές που θα διοχετευθούν σε πέντε κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Επίσης, προβλέπεται η εκπαίδευση οκτώ συμβούλων με στόχο την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και τέλος, η συνεργασία ενός τέτοιου κέντρου της Ρουμανίας με το Κέντρο Regio της Ολλανδίας.

### 27.5. Απεργίες

Οι συνεχείς αυξήσεις (30% αθροιστικά μέσα στο 2006) στις τιμές κατανάλωσης του φυσικού αερίου κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα προκάλεσαν αλυσιδωτές αρνητικές αντιδράσεις στην οικονομία (αύξηση πληθωρισμού, αύξηση κόστους παραγωγής και απολύσεις) και αποτέλεσαν την αφορμή για την πραγματοποίηση απεργιακών κινητοποιήσεων στην πετροχημική βιομηχανία της χώρας. Οι κινητοποιήσεις κρίθηκαν απαραίτητες από τα συνδικάτα τόσο για λόγους προάσπισης του εισοδήματος των εργαζομένων όσο και για λόγους περιορισμού των απολύσεων. Οι απεργίες είχαν ευρύτερο κοινωνικό και πολιτικό έρεισμα.

Άξια αναφοράς είναι και η απεργιακή κινητοποίηση που σημειώθηκε στο χώρο των τραπεζών και ειδικότερα στον τραπεζικό όμιλο Raiffeisen τον Απρίλιο του 2006. Η συγκεκριμένη απεργία ανέτρεψε ουσιαστικά την πολύχρονη συνθήκη εργασιακής ειρήνης στις τράπεζες, καθώς ανάλογες δράσεις από τα συνδικάτα είχαν να ληφθούν 16 περίπου χρόνια. Το βασικό αίτημα των συνδικάτων ήταν η τήρηση του ωραρίου εργασίας και η συμμόρφωση των εργοδοτών στις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, ιδιαίτερα όσον αφορά στις υπερωρίες. Παράλληλα τα συνδικάτα έθιξαν ζητήματα κοινωνικού διαλόγου, καταλληλότητας των μεθόδων αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού και των πολιτικών εργασιακής εξέλιξης. Ειδικότερα τα συνδικάτα πρόβαλαν τις εξής αιτιάσεις:

- Κατά τη διάρκεια του σχεδίου αναδιάρθρωσης της εταιρίας πραγματοποιήθηκαν περισσότερες από 30 απολύσεις χωρίς μάλιστα να τηρηθούν οι διαδικασίες των ομαδικών απολύσεων και να ενημερωθούν τα συνδικάτα,
- Παρατηρούνται φαινόμενα διακρίσεων μεταξύ του προσωπικού από την εφαρμογή μεθόδων αξιολόγησης, οι οποίες δεν βασίζονται σε αξιόπιστα και αντικειμενικά κριτήρια. Η διεύθυνση παράλληλα έχει μεταμορφώσει το σύστημα αμοιβής ενισχύοντας τον χαρακτήρα σύνδεσης του με τα αποτελέσματα της ατομικής και οργανωτικής απόδοσης. Η εξέλιξη αυτή έχει ενισχύσει τις μισθολογικές ανισότητες και το βαθμό κατάτμησης του προσωπικού.
- Δεν τηρείται το συμβατικό ωράριο εργασίας με αποτέλεσμα οι υπερωρίες να συνιστούν μόνιμο χαρακτηριστικό των προγραμμάτων εργασίας σε καθημερινή βάση.



Επιπλέον, κατά το 2007 υπήρξε γενική απεργία στη μονάδα χάλυβα Mittal. Μετά από τρεις μήνες προσπάθειών για συλλογική συμφωνία, όπου στο τέλος παρατηρήθηκαν και βίαιες εκδηλώσεις, το μεγαλύτερο συνδικάτο αναγκάστηκε να προβεί σε ανοιχτή γενική απεργία κατά το μήνα Απρίλιο. Οι εργαζόμενοι ήσαν δυσαρεστημένοι από την κατάσταση στις εργασιακές συνθήκες και στις αποδοχές. Η εργοδοσία πρότεινε αυξήσεις αποδοχών κατά 12%, πρόταση που αρνήθηκαν τα συνδικάτα, τα οποία τόνισαν ότι κατά το παρελθόν σε προηγούμενες συμφωνίες η εργοδοσία αθέτησε τις υποσχέσεις της.

Τα συνδικάτα κάνοντας υποχωρήσεις σε θεσμικά τους δικαιώματα, ώστε η εταιρεία να προχωρήσει σε αναπτυξιακή τροχιά, συμφώνησαν ότι κατά το δεύτερο έτος κερδών θα τους δοθούν αυξήσεις 30%. Το αντιπροσωπευτικότερο συνδικάτο αντέδρασε στην πρόταση των εργοδοτών, ενώ άλλα συνδικάτα της μονάδας, μικρότερα, αποδέχθηκαν την πρόταση. Η εργοδοσία προσανατολίστηκε στην υπογραφή συμφωνίας με αυτά τα συνδικάτα, γεγονός που οδήγησε το αντιπροσωπευτικότερο συνδικάτο να αποχωρήσει από τις διαπραγματεύσεις και να δηλώσει πως οποιαδήποτε συμφωνία χωρίς την υπογραφή του θα είναι άκυρη.

Επίσης, οι κινητοποιήσεις κατά τη διάρκεια του έτους των εργαζομένων στα ταχυδρομεία επέτρεψαν τη διενέργεια διαπραγματεύσεων με την υπό κρατικό έλεγχο διοίκηση για την παροχή αυξήσεων στις αποδοχές. Τα Ρουμανικά Ταχυδρομεία είναι υπό κρατικό έλεγχο και βρίσκονται στη λίστα, στην οποία εντάσσονται και άλλες υπό κρατικό έλεγχο επιχειρήσεις, η οποία διαμορφώθηκε έπειτα από συμφωνία της Ρουμανικής Κυβέρνησης με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και προβλέπει παρακολούθηση των οικονομικών πεπραγμένων των κρατικών επιχειρήσεων που ανήκουν στην εν λόγω λίστα, που στην πραγματικότητα οδηγεί σε περιοριστική πολιτική αυξήσεων των αποδοχών και πρόσληψης νέων εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι στα ταχυδρομεία προσεγγίζουν τις 34 χιλιάδες με τους 30 χιλιάδες από αυτούς να είναι μέλη του συνδικάτου. Το συνδικάτο των ταχυδρομικών διεκδικεί αυξήσεις στις μηνιαίες αποδοχές της τάξης του 25%, δηλαδή στα 210€ μηνιαίως σε σύγκριση με τα 345€ που είναι οι μέσες μηνιαίες αποδοχές σε εθνικό επίπεδο. Επίσης, επισημαίνεται ότι περίπου 10 χιλιάδες εργαζόμενοι στα ταχυδρομεία λαμβάνουν λιγότερα από 130€ τον μήνα.

Οι χαμηλές αποδοχές οδήγησαν κατά το 2006 περισσότερους από 6 χιλιάδες εργαζόμενους στα ταχυδρομεία στην έξοδό τους από την επιχείρηση με μόλις το 10% από αυτούς να αποχωρούν για λόγους συνταξιοδότησης. Συνέπεια της εν λόγω δυσμενούς κατάστασης είναι η επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών των υπόλοιπων εργαζομένων, οι οποίοι δεν μπορούν να βελτιώσουν το εισόδημά τους ούτε από την υπερωριακή απασχόληση, ούτε να διευκολυνθούν μέσω ημερών ανάπαυσης από τη στιγμή που υπάρχει περιοριστική εισοδηματική πολιτική και πολιτική προσλήψεων μετά τη συμφωνία της κυβέρνησης με το ΔΝΤ.

Η διενέργεια απεργιακών κινητοποιήσεων ήδη από το 2006, σε συνδυασμό με την θετική οικονομική πορεία της επιχείρησης, που κατά το 2006 είχε μεικτά κέρδη 15 εκατ. € οδήγησαν την κυβέρνηση στην απόφαση να ακυρώσει τη συμφωνία με το ΔΝΤ για τα Ρουμανικά Ταχυδρομεία, με αποτέλεσμα και την αναστολή των απεργιακών κινητοποιήσεων. Η απόφαση της κυβέρνησης άνοιξε τον δρόμο στις διαπραγματεύσεις για αυξήσεις αποδοχών και προσλήψεις στα Ρουμανικά Ταχυδρομεία.

## 27.6 Αναδιρθώσεις Επιχειρήσεων

Από το 1991 οι διαδοχικές κυβερνήσεις στο χώρο των ανθρακωρυχείων ακολουθούν πολιτικές, οι οποίες έχουν συμβάλει στην μείωση του αριθμού των εργαζομένων και στο κλείσιμο αρκετών ορυχείων σε μια προσπάθεια άμβλυσης των συνεπειών της λειτουργίας τους στο περιβάλλον. Οι πολιτικές αναδιάρθρωσης του κλάδου εντάθηκαν μετά το 1997 και ουσιαστικά ολοκληρώθηκαν το 2006 με το κλείσιμο όλων των παραγωγικών μονάδων της χώρας βάσει κυβερνητικής απόφασης. Η απόφαση ορίζει τη συνέχιση της ιδιωτικοποίησης και της αναδιοργάνωσης των τελευταίων 18 κρατικών ορυχείων της χώρας προκαλώντας 10,413 απολύσεις. Επισημαίνεται ότι μόνο το 2005 ολοκληρώθηκε το κλείσιμο 35 ορυχείων και πραγματοποιήθηκαν περίπου 8.500 απολύσεις. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει την πτωτική πορεία της απασχόλησης του κλάδου.

**Πίνακας 17**

### Απασχόληση στον κλάδο των Ορυχείων

1990	239.000
1997	175.000
2005	48.000

*Πηγή: EIRO (2006)*

## 27.7 Συνδικάτα /Εργοδοτικές Ενώσεις

Ως προς το ζήτημα της οργανωτικής εκπροσώπησης της εργοδοτικής και της εργατικής πλευράς, υπήρξαν αναδιρθώσεις στη δομή των οργανώσεών τους. Στην εργοδοτική πλευρά δημιουργήθηκε η Ένωση των Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών της Ρουμανίας. Στο νέο σχήμα μετέχουν οι τρεις από τις έντεκα συνολικά εργοδοτικές οργανώσεις, οι επιχειρήσεις των οποίων συνεισφέρουν συνολικά στο 70% της Ρουμανικής Οικονομίας, ενώ η Συμμαχία εκπροσωπεί την εργοδοτική πλευρά στις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή συλλογικών συμφωνιών σε 15 από τις 21

κλαδικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Να σημειωθεί ότι στη χώρα υπάρχει ακόμη μία Συνομοσπονδία των εργοδοτικών οργανώσεων, η Συμμαχία των Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών της Ρουμανίας, η οποία ιδρύθηκε το 2006. Η σχέση μεταξύ των δύο ενώσεων δεν είναι ικανοποιητική με αποτέλεσμα να ακυρώνονται ουσιαστικά οι αποφάσεις της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της χώρας, καθώς τίθεται ζήτημα εκπροσώπησης και αυτής της εργοδοτικής πλευράς στην Επιτροπή με αίτημα τη «δίκαιη» εκπροσώπηση εκπροσώπων και από τις δύο εργοδοτικές ενώσεις.

Αντιθέτως, συμμαχία επήλθε μεταξύ των 3 από τα 5 μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας με προοπτική συγχώνευσής τους. Για ένα χρόνο τα 3 Διοικητικά Συμβούλια θα αποφασίζουν από κοινού και κατόπιν θα προβούν στο επόμενο βήμα.

Τα αντικείμενα δραστηριοποίησης της συμμαχίας είναι οι αποδοχές, η διαμόρφωση ενός ισχυρού εργατικού κινήματος, η ανάπτυξη ενός ισχυρού κοινωνικού μοντέλου, αντίστοιχου του ευρωπαϊκού, η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και η προστασία εργασιακών δικαιωμάτων. Παρότι τα εν λόγω ζητήματα φαίνεται ότι αποτελούν θεσμικές κατακτήσεις, εντούτοις δεν αποτελούν ακόμη μια απτή πραγματικότητα για τη χώρα. Με τη συνένωση των συνδικαλιστικών ομοσπονδιών προσδοκείται η επίτευξη των παραπάνω στόχων, κάτι που δεν επιτεύχθηκε από την χωριστή δραστηριοποίηση των συνδικάτων για περισσότερο από μια δεκαετία.

## **28. Ελλάδα**

### **28.1 Γενικό πλαίσιο**

Ο χαρακτήρας της Ελληνικής οικονομίας επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και διαμορφώνει το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Η οικονομία στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται παραδοσιακά σε μεγάλο βαθμό από τον αγροτικό της χαρακτήρα, την έλλειψη της βαριάς βιομηχανίας αλλά και τις επενδύσεις σε κλάδους υπηρεσιών. Κατά την τελευταία 20ετία και με την συνεχή επίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καταγράφεται η μείωση του αγροτικού τομέα σε όφελος των απασχολούμενων στον τριτογενή τομέα και γενικά, ο ενεργός πληθυσμός υφίσταται σημαντικές αλλαγές.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί και η ελληνική ιδιαιτερότητα του ιδιαίτερα χαμηλού ποσοστού της μισθωτής εργασίας. Εξάλλου, η οικονομική δομή της αγοράς εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό κατακερματισμένη λόγω του πολυάριθμου των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και επιπλέον λόγω της επιτεινόμενης τάσης για μεγαλύτερη ανάπτυξη του φαινομένου της εργολαβίας και της υπεργολαβίας. Με την ολοένα και μεγαλύτερη αύξηση της μη τυπικής εργασίας αλλά και την έκταση της παραοικονομίας, η οποία αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ποσοστό του εθνικού μας προϊόντος, (30-35% σύμφωνα με εκτιμήσεις) η πολλαπλότητα, η πολυδιάσπαση και η χαλαρή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων επιτείνεται.

Παράλληλα, η εισδοχή μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας έχει επηρεάσει σημαντικά την εικόνα της, καθώς σύμφωνα με μελέτες και πρόσφατα στοιχεία ο αριθμός των μεταναστών που έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας, αποτελεί το 1/10 του συνολικού εργατικού δυναμικού (9,6%),<sup>85</sup> και ανέρχεται σε 431.300 άτομα, εκ των οποίων 416.145 απασχολούνται νόμιμα.

Μεταξύ άλλων παραγόντων που διαμορφώνουν την σύγχρονη μορφή του ελληνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων, είναι η είσοδος των γυναικών στην μισθωτή εργασία, με τις ιδιαιτερότητες που την χαρακτηρίζουν: συγκέντρωση σε ορισμένους κλάδους οικονομίας, δυσκολία εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ανισότητα αμοιβών. Στην Ελλάδα, άλλωστε, είναι υψηλό το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται – είτε ως αμειβόμενα είτε ως συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη- στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ο ρόλος της οικογένειας στην Ελλάδα, όσον αφορά στα εισοδήματα των εργαζομένων. Η ελληνική οικογένεια, ως κοινωνικός ιστός, διατηρεί ακόμη, σε μεγάλο βαθμό τις ισορροπίες, χάρη στις πολλαπλές οικονομικές σχέσεις και ανταλλαγές που υπάρχουν μεταξύ των μελών της.

Αναλυτικά, η σύνθεση του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα (4.381.936) έχει ως εξής: Εργοδότες 352.173 (8,04%), αυτοαπασχολούμενοι 967.495 (22,08%), μισθωτοί 2.784.761 (63,6%), συμβοηθούσα μέλη 277.507 (6,3%), παρουσιάζοντας έτσι, τα χαμηλότερα ποσοστά μισθωτής εργασίας στην Ευρώπη και μάλιστα με διαφορά από το μέσο κοινοτικό επίπεδο κατά 20 %.<sup>86</sup>

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της ετήσιας έκθεσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ για το 2006, η ελληνική οικονομία δείχνει σημάδια επιβράδυνσης, με τον ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ να ανέρχεται σε ποσοστό μόλις 3,5%.

Οι μέσες μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές το 2006 ανέρχονταν στην Ελλάδα σε 1.441 ευρώ έναντι 2.110 ευρώ κατά μέσο όρο στην ΕΕ-15, ενώ παρατηρούνται οικονομικές ανισότητες, καθώς το εισόδημα των 20% περισσότερων εύπορων ελλήνων είναι συστηματικά περίπου το εξαπλάσιο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων ελλήνων.

Η ανεργία, ανερχόμενη σήμερα σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία σε ποσοστό 8,5%, εξακολουθεί να βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, σε συνάρτηση δε με το κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων -ιδιαίτερα μικρομεσαίων-, την μείωση των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, αλλά και τις ιδιωτικοποιήσεις, εξακολουθεί να εμπνέει ιδιαίτερη ανησυχία, πλήττοντας ιδιαίτερος τους νέους, τις γυναίκες και τους ευρισκόμενους σε ηλικία πλησίον της συνταξιοδότησης.

---

85. Σ. Ρομπόλης, *Η μετανάστευση προς και από την Ελλάδα, Επίκεντρο*, 2007

86. Γ. Κουζής, *Τα χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού κινήματος*, Gutenberg, 2008

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα αποτελούν κυρίως αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης. Οι βασικοί θεσμοί, όπως η συνδικαλιστική ελευθερία, η συνδικαλιστική οργάνωση, η απεργία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν περιοχές παρέμβασης του νομοθέτη με ταυτόχρονη συνταγματική κατοχύρωση. Ωστόσο, ιδιαιτερότητα του εργατικού δικαίου αποτελεί η θεσμοθετημένη κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας, η οποία έχοντας αυξημένη τυπική ισχύ, δίδει ουσιαστικά την δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσδιορίζουν και να ρυθμίζουν αυτόνομα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, με την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων και κανονισμών εργασίας, διαμορφώνοντας έτσι ευνοϊκότερα όρια προστασίας για τους εργαζόμενους.

Οι ατομικές σχέσεις εργασίας, αποτελούν αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης ή συλλογικής αυτονομίας, εξελίσσονται, ωστόσο, και μέσα από μια πλούσια νομολογία που συμβάλλει και αυτή στην εξέλιξη του εργατικού δικαίου. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι η εργατική νομοθεσία στην Ελλάδα δεν είναι κωδικοποιημένη, όπως σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, γεγονός που πολλές φορές δημιουργεί προβλήματα όσον αφορά στην εφαρμογή της.

Οι διεθνείς κανόνες δικαίου και ιδιαίτερα το Κοινωνικό κοινωνικό δίκαιο, μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στην ΕΕ, αποτελεί νέα πηγή του ελληνικού δικαίου και έχει άμεση επιρροή στην ελληνική έννομη τάξη με την διαδικασία εναρμόνισης της κοινωνικής νομοθεσίας που υλοποιείται με τις εκδιδόμενες οδηγίες. Μέχρι σήμερα έχουν εκδοθεί σχετικές οδηγίες σε θέματα, όπως οι ομαδικές απολύσεις, η διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, η μερική απασχόληση, η σύμβαση ορισμένου χρόνου, η ισότητα των δυο φύλων, η απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση, η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, τα οποία έχουν ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο και έχουν άμεση εφαρμογή στην ελληνική έννομη τάξη.

Ο τρόπος σύστασης και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ρυθμίζεται από τον Ν. 1264/1982, καθιερώνοντας το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας, σε θεμελιώδη έννοια για το ελληνικό δίκαιο και θεμελιώδη λειτουργία για τις εργασιακές σχέσεις.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες με κύρια και σημαντική μορφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το σωματείο, το οποίο οργανώνεται κατά κύριο λόγο σε επίπεδο επιχείρησης ή επαγγέλματος, ενώ τον κύριο κορμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν οι ομοσπονδίες, οι οποίες συνιστούν την κάθετη δομή του συνδικαλισμού στη Ελλάδα και οι οποίες μαζί με τα Εργατικά Κέντρα, αποτελούν την δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Στην κορυφή της ιεραρχικής διάρθρωσης κατατάσσονται οι συνομοσπονδίες και ειδικότερα η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος

(ΓΣΕΕ), η οποία υπογράφοντας την ΕΓΣΣΕ, θέτει τα κατώτατα πλαίσια προστασίας και θεσπίζει τις κατώτατες αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα. Ο δημόσιος τομέας και ιδιαίτερα ο χώρος των δημοσίων υπαλλήλων διαθέτουν ξεχωριστή οργάνωση, την ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διεύθυνση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων), η οποία συγκεντρώνει όλες τις ομοσπονδίες, τις πανελλήνιες ενώσεις και τα παραρτήματα.

Τα συμβούλια των εργαζομένων (όργανο συνεργασίας σε επίπεδο επιχείρησης που απασχολεί πάνω από πενήντα εργαζόμενους), αν και θεσμοθετήθηκαν με τον Ν 1767/1988, εντούτοις δεν αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα.

Στην Ελλάδα, η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι σε χαμηλά επίπεδα, ανερχόμενη σε ποσοστό 28% (739.629 συνδικαλισμένοι στο σύνολο των 2.635.832 μισθωτών ως μέσου όρου της μισθωτής εργασίας των ετών 2002-2004 που διεξάγονται εκλογές για την ανάδειξη αντιπροσώπων στα Συνέδρια της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ)<sup>87</sup>.

Από την άλλη πλευρά, οι έλληνες εργοδότες είναι παραδοσιακά οργανωμένοι κατά τομείς οικονομικής δραστηριότητας (βιομηχανία, εμπόριο, ναυτιλία, τράπεζες, βιοτεχνία), με κύριους εκπροσώπους τους τον Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), την Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματικών και Βιοτεχνών (ΓΣΕΒΕΕ), και την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών (ΕΤΕ), η οποία είναι και η πιο σημαντική εργοδοτική οργάνωση. Η έλλειψη, ωστόσο, ενιαίας κεντρικής εκπροσώπησης των εργοδοτών, δημιουργεί προβλήματα, πλην άλλων και στην διαπραγμάτευση και την υπογραφή σε.

Ο κυριότερος τρόπος επίλυσης συλλογικών διαφορών, είναι η μεσολάβηση και η διαιτησία, όπως αυτές περιγράφονται λεπτομερώς στον Ν1876/1990, και δίνει την δυνατότητα στους ίδιους τους ενδιαφερόμενους να καθορίζουν τους όρους και τις διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών.

Οι σύγχρονες εξελίξεις σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν ήταν δυνατόν να μη επηρεάσουν και την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Τα σημάδια της επιρροής είναι έκδηλα με διάφορες μορφές, όπως η ένταση του φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων, των εξαγορών και συγχωνεύσεων, η τάση περιορισμού του δημοσίου τομέα της οικονομίας, η άσκηση πιέσεων για επέκταση και ένταση της ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας, αλλά και η προσπάθεια υποβάθμισης του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της αποδυνάμωσης του ρόλου του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας κατά τα τελευταία 3 χρόνια έχει ενισχυθεί, με την θεσμοθέτηση πρακτικών, όπως μεταξύ των άλλων η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η μείωση του κόστους της υπερεργασίας, η επέκταση της μερικής

---

87. Γ. Κουζής, *Τα χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού κινήματος*, Gutenberg, 2008.

απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, σε συνδυασμό με τις αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς στις ΔΕΚΟ και στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης.

Οι σύγχρονες εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, αποτυπώνονται κατωτέρω με την καταγραφή των σημαντικότερων γεγονότων που τις επηρέασαν κατά το χρονικό διάστημα 2006- 2007 και οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η πορεία των εργασιακών δικαιωμάτων βρίσκεται σε κρίσιμη καμπή. Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα το 2007 συνδέονται άμεσα με τις πολιτικές εξελίξεις, καθώς στις 16 Σεπτεμβρίου 2007, διενεργήθηκαν βουλευτικές εκλογές στην Ελλάδα, γεγονός που είχε οδηγήσει αφενός σε μακρά συζήτηση για τον ακριβή χρόνο διεξαγωγής τους και αφετέρου σε αναστολή κυβερνητικού έργου κατά την διάρκεια της προεκλογικής περιόδου. Παράλληλα, το δεύτερο εξάμηνο του 2007, σηματοδοτήθηκε από την πρόθεση της Κυβέρνησης για αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα και τις οξύτατες κοινωνικές αντιδράσεις κατά των προτεινόμενων αλλαγών. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται οι ακόλουθες εξελίξεις:<sup>88</sup>

## 28.2 Εργατικό δίκαιο

Το Μάιο 2006 ψηφίσθηκε από την Ελληνική Βουλή ειδική νομοθετική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία δίδεται η δυνατότητα πλήρους συνταξιοδότησης σε ήδη απολυμένους ή απολυμένους από τις Κλωστοϋφαντουργικές Επιχειρήσεις της Νάουσας, μιας περιοχής που χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά ανεργίας. Ειδικότερα, με την τροπολογία αυτή, οι πρώην εργαζόμενοι στις Κλωστοϋφαντουργικές επιχειρήσεις της Νάουσας, που έχουν απολυθεί καθώς και όσοι απολυθούν από τις ανωτέρω επιχειρήσεις έως 31.12.2008, και είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, έχουν την δυνατότητα να συνταξιοδοτηθούν με πλήρη σύνταξη, εφόσον συμπληρώσουν μέχρι την προαναφερόμενη ημερομηνία 7.500 ημέρες ασφάλισης και το 50ό έτος της ηλικίας τους. Τα άτομα αυτά θα μπορούν να λάβουν και πλήρη επικουρική σύνταξη εφόσον συμπληρώσουν το ίδιο όριο ηλικίας και 4.500 ημέρες ασφάλισης. Η επιβάρυνση που θα προκύψει για το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και τους λοιπούς ασφαλιστικούς φορείς από την πρόωγη συνταξιοδότηση των ατόμων αυτών θα καλυφθεί από το ΛΑΕΚ και το Ελληνικό Δημόσιο σε ποσοστό 80% και 20% αντίστοιχα.

Η νομοθετική αυτή ρύθμιση αποφασίσθηκε προκειμένου να αντιμετωπισθούν τα σοβαρά προβλήματα που παρουσιάζει τα τελευταία χρόνια ο κλάδος της κλωστοϋφαντουργίας και έχει ως συνέπεια το κλείσιμο ή την μετεγκατάσταση πολλών παραγωγικών μονάδων του κλάδου σε χώρες με χαμηλότερο κόστος εργασίας.

Σημαντική εξέλιξη, εξάλλου, για το πολύ σημαντικό ζήτημα των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, αποτέλεσε η απόφαση του Δικαστηρίου

---

88. Την επιμέλεια και συγγραφή των κειμένων στο ΕΙΡΟ έχει το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τους συμβασιούχους στον Ελληνικό Οργανισμό Γάλακτος (ΕΛΟΓ)<sup>89</sup>. Η απόφαση αυτή, που κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, ερμηνεύει βασικές διατάξεις που αφορούν στην εφαρμογή της Κοινοτικής οδηγίας 99/70. Συγκεκριμένα, το ΔΕΚ κατέληξε, μεταξύ άλλων, στα εξής συμπεράσματα<sup>90</sup>:

- «Αντικειμενικοί λόγοι», που αιτιολογούν, την διαδοχική ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, δεν αποτελούν δικαιολογητική βάση για συνεχή χρήση τους.
- Εθνική διάταξη νόμου που θεωρεί διαδοχικές μόνον τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεταξύ των οποίων μεσολαβεί χρονικό διάστημα κατώτερο ή ίσο των 20 εργασίμων ημερών, αντιβαίνει στο περιεχόμενο και την ουσία της κοινοτικής οδηγίας.
- Εφόσον η εσωτερική έννομη τάξη του κράτους μέλους δεν προβλέπει αποτελεσματικό μέτρο αποτροπής ή επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η κοινοτική οδηγία αντίκειται στην εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας που απαγορεύει την μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι οποίες καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, σε αορίστου χρόνου.

Η απόφαση αυτή αξιολογήθηκε θετικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ειδικότερα από την ΓΣΕΕ, καθώς δικαιώνει τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τόσο στον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα, για να καλύψουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Τον Σεπτέμβριο του 2007 ψηφίστηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση ο νέος Πτωχευτικός Κώδικας (Ν. 3588/2007), ο οποίος ουσιαστικά τροποποίησε και αναμόρφωσε το νομικό πλαίσιο. Στο νέο πτωχευτικό κώδικα, περιλαμβάνονται ρυθμίσεις, οι οποίες φαίνεται ότι εξασθενούν το προϋπάρχον επίπεδο προστασία των εργαζομένων. Συγκεκριμένα:

- Ενώ με βάση το προγενέστερο νομοθετικό καθεστώς, ικανοποιούνταν προνομιακά οι απαιτήσεις από παροχή εξαρτημένης εργασίας που είχαν γεννηθεί μέχρι και δυο έτη πριν από την κήρυξη της πτώχευσης ή την διενέργεια του πλειστηριασμού, στο εξής το χρονικό αυτό διάστημα περιορίζεται στους έξι μήνες πριν από την κήρυξη της πτώχευσης.

---

89. Οι προσφεύγοντες είχαν συνάψει τον Μάιο 2001 με τον ΕΛΟΓ διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες έληξαν και δεν ανανεώθηκαν το χρονικό διάστημα μεταξύ Ιουνίου και Σεπτεμβρίου 2003. Οι συμβάσεις αυτές είχαν χρονική διάρκεια 8 μηνών, μεταξύ τους παρεμβαλλόταν χρονικό διάστημα, το οποίο κυμαινόταν από 22 μέρες κατ' ελάχιστον έως 10 μήνες και 26 ημέρες κατ' ανώτατο όριο, ενώ οι εργαζόμενοι απασχολούνταν κάθε φορά στην ίδια θέση εργασίας.

90. Απαντώντας στα προδικαστικά ερωτήματα του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης.



- Αποκλείεται ρητά η προνομακική ικανοποίηση των τόκων των απαιτήσεων αυτών.
- Τέλος, ορίζεται ότι σε περίπτωση που συρρέουν απαιτήσεις από παροχή εξαρτημένης εργασίας με άλλες απαιτήσεις (π.χ απαιτήσεις από εμπράγματη ασφάλεια), και δεν επαρκεί το εκπλειστηρίασμα, δεν ικανοποιούνται πλέον εξ ολοκλήρου και κατά προτεραιότητα οι εργαζόμενοι, αλλά δημιουργούνται δυο κατηγορίες δανειστών και το εκπλειστηρίασμα διανέμεται κατά το 1/2 στους δανειστές κάθε κατηγορίας.

Η αντίδραση της ΓΣΕΕ στο νέο πτωχευτικό κώδικα, ήταν έντονη, καθώς με τις παραπάνω ρυθμίσεις δυσχεραίνεται ακόμη περισσότερο η πιθανότητα ικανοποίησης των εργαζομένων από την πτωχευτική περιουσία.

Τέλος, με πρόσφατη τροπολογία για το εργασιακό καθεστώς στις ΔΕΚΟ υιοθετήθηκαν τα ακόλουθα μέτρα τα οποία και δημιούργησαν σοβαρές αντιδράσεις από το συνδικαλιστικό κίνημα:

- 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 ομοιοεπαγγελματικού χαρακτήρα περιορίζοντας τη δυνατότητα ειδικής ευνοϊκότερης επιχειρησιακής ρύθμισης.
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τις αυξήσεις μισθών στις ΔΕΚΟ (ζημιόγόνες ή επιχορηγούμενες από το Δημόσιο), θα πρέπει να υπακούει στο τριπλό πλαίσιο 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 δύο 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 των 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 (30-5-08) σε νόμο για την διασφάλιση του απόρρητου της τηλεφωνικής επικοινωνίας 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, την στιγμή που ήδη οι σχετικές διαφορές εκδικάζονται άμεσα. Η ρύθμιση αυτή κρίνεται ότι περιορίζει την εργατική πλευρά να υποστηρίξει τη θέση της, ενισχύει το εργοδοτικό δικαίωμα και δημιουργεί σοβαρότατη αντίφαση με τις ιδιαίτερα χρονοβόρες διαδικασίες επίλυσης των ατομικών εργατικών διαφορών που εκκρεμούν για έτη.

### 28.3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Στις 26 Μαρτίου 2008 υπεγράφη νέα διετής Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, η οποία έχει αναδρομική ισχύ (από 1/1/2008) και στην οποία ρυθμίζονται τα νέα κατώτατα όρια μισθών και ημερομίσθιων αλλά και ζητήματα θεσμικού χαρακτήρα.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την νέα ΕΓΣΣΕ, οι συνολικές ονομαστικές αυξήσεις στις αποδοχές στο τέλος ισχύος της σύμβασης (31/12/2009) θα είναι 12,42%. Οι αυξήσεις θα δοθούν σε τρεις δόσεις, ήτοι από 1/1/2008 η αύξηση θα είναι της τάξης του 3,45%, από 1/9/2008 θα δοθεί επιπλέον αύξηση 3% και τέλος από 1/5/2009 θα δοθεί αύξηση 5,5%.

Με τον τρόπο αυτό τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομίσθιων διαμορφώνονται ως εξής:

#### Πίνακας 17

#### Πίνακας αποδοχών σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ 2008-2009

	1/1/2008	1/9/2008	1/5/2009
Εργατοτεχνίτες (που δεν έχουν συμπληρώσει τριετία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι)	30,4 ευρώ	31,32 ευρώ	33,04 ευρώ
Υπάλληλοι (που δεν έχουν συμπληρώσει τριετία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι)	681 ευρώ	701 ευρώ	740 ευρώ

Πηγή: ΕΓΣΣΕ 2008-2009

Επιπλέον, στη νέα ΕΓΣΣΕ συμφωνήθηκε η εξομοίωση των αναδόχων γονέων με τους φυσικούς ή τους θετούς γονείς, η άμεση ενσωμάτωση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας για την αντιμετώπιση του στρες στην εργασία, η προσαύξηση της κανονικής άδειας με αποδοχές μετά από 25 έτη προϋπηρεσίας σε 26 ημέρες για πενήνήμερη

απασχόληση και σε 31 ημέρες για 6 ημέρες απασχόλησης καθώς και η σύσταση μόνιμης επιτροπής οργανωμένου διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών με την ονομασία «Βήμα Διαλόγου».

Προγενέστερα, και μετά από μακρές διαπραγματεύσεις είχε υπογραφεί, στις 12 Απριλίου 2006, διετής ΕΓΣΣΕ, η οποία προσδιόριζε τις αυξήσεις στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων αλλά ρυθμίζει και ζητήματα θεσμικού χαρακτήρα. Ειδικότερα, η ΕΓΣΣΕ 2006-07, προέβλεπε αυξήσεις που αντιστοιχούν σε 2,9% από 1/1/2006, σε 2,9% από 1/9/2006 και σε 5,1% από 1/5/2007. Με τον τρόπο αυτό τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων είχαν διαμορφωθεί ως εξής:

### Πίνακας 18

#### Πίνακας αποδοχών σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007

	1/1/2006	1/9/2006	1/5/2007
Εργατοτεχνίτες (που δεν έχουν συμπληρώσει τριετία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι)	27,18 ευρώ	27,96 ευρώ	29,39 ευρώ
Υπάλληλοι (που δεν έχουν συμπληρώσει τριετία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι)	608,32 ευρώ	625,97 ευρώ	657,89 ευρώ

Πηγή: ΕΓΣΣΕ 2006-2007

Παράλληλα, με την ΕΓΣΣΕ 2006-07 προβλέπεται η αύξηση κατά πέντε ημερομίσθια στις αποζημιώσεις των εργατοτεχνιτών που έχουν συμπληρώσει 25 έως 30 έτη υπηρεσίας και των εργατοτεχνιτών που έχουν συμπληρώσει 30 έτη και άνω.

Αξιοσημείωτη κρίνεται και η επιχειρησιακή σσε που υπεγράφη τον Ιανουάριο 2006 στην Τράπεζα EUROBANK SA, στην οποία συμφωνήθηκε διευρυνόμενο ωράριο εργασίας σε δυο υποκαταστήματα της τράπεζας<sup>91</sup>, και ειδικότερα επέκταση του ήδη υπάρχοντος καθημερινά μέχρι τις 9μμ (έναντι 14.30 των άλλων τραπεζών) και το Σάββατο μέχρι τις 17.00. Ειδικότερα, στην εν λόγω επιχειρησιακή σσε προβλέπεται εξής:

- Λειτουργία των δυο ως άνω υποκαταστημάτων τις καθημερινές έως τις 9μμ και τα Σάββατα έως τις 17.00.
- Σύστημα με βάρδιες εργασίας, με πενθήμερη απασχόληση συνολικής εβδομαδιαίας

91. Διευρυνόμενο ωράριο συμφωνήθηκε στην λειτουργία των υποκαταστημάτων που βρίσκονται στο εμπορικό κέντρο «The Mall» στην Αθήνα και «Mediterranean Cosmos» στην Θεσσαλονίκη

διάρκειας 35 ωρών, δηλαδή κατά δυο ώρες λιγότερη απασχόληση από το προβλεπόμενο ισχύον τραπεζικό ωράριο εργασίας.

- Μείωση του ωραρίου συναλλαγών κατά δυο ώρες την εβδομάδα (από τις 32 ώρες εργασίας που ίσχυαν ως τώρα στις 30 ώρες) για τις δυο βάρδιες εργαζομένων και κατά επτά ώρες για την τρίτη βάρδια εργασίας.
- Μηναίο επίδομα από 220 έως 235 ευρώ για τους εργαζομένους των υποκαταστημάτων αυτών.
- Οι συγκεκριμένες μονάδες δεν θα λειτουργούν Κυριακές και αργίες, αλλά μόνο Σάββατο, και με την υποχρέωση της Τράπεζας να παρέχει ρεπό σε άλλη ημέρα της εβδομάδας.

Το σωματείο εργαζομένων της EUROBANK ΑΕ παρουσίασε την υπογραφή της ως άνω σσε ως επιτυχία, τονίζοντας τους ευνοϊκούς όρους της συμφωνίας, σε αντίθεση με την ΟΤΟΕ που αντέδρασε έντονα, θεωρώντας ότι διακυβεύεται η συνολική αλλαγή του ωραρίου των τραπεζοϋπαλλήλων, κάνοντας λόγο για δημιουργία συνθηκών αθέμιτου ανταγωνισμού.

Η υπογραφή της εν λόγω σσε ήλθε σε μια περίοδο, όπου σημειώθηκαν αναταραχές στον τραπεζικό κλάδο σχετικά με την υπογραφή τις κλαδικής σσε. Συγκεκριμένα, εν όψει της υπογραφής νέας κλαδικής σσε, οι διοικήσεις έξι μεγάλων Ελληνικών Τραπεζών <sup>92</sup>, ανακοίνωσαν με επιστολή τους προς την ΟΤΟΕ, την πρόθεσή τους να μην υπογράψουν νέα κλαδική σσε, και να προχωρήσουν στην υπογραφή επιχειρησιακών σσε με τα αντίστοιχα σωματεία της εκάστοτε τράπεζας.

Η απόφαση αυτή προκάλεσε την έντονη αντίδραση της ΟΤΟΕ, η οποία θεώρησε επικίνδυνη και παράνομη την συμπεριφορά αυτή των τραπεζών, καθώς οδηγεί σε συμπίεση των αμοιβών και επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων στον τραπεζικό κλάδο.

Ωστόσο, μετά από μια περίοδο έντονων πιέσεων, υπεγράφη τελικά, στις 20 Δεκεμβρίου 2006, η κλαδική σσε των τραπεζοϋπαλλήλων, η οποία συμφωνήθηκε να έχει διετή ισχύ (1/1/2006 έως 31/12/2007) και στην οποία ρυθμίζονται τόσο οικονομικά όσο και θεσμικά ζητήματα. Όσον αφορά στα οικονομικά θέματα, συμφωνήθηκε μεταξύ άλλων, αύξηση από 1/1/2006 44 ευρώ, και από 1/1/2007 αύξηση 47 ευρώ ενώ στα θεσμικά θέματα, ιδιαίτερα σημαντική υπήρξε η συμφωνία για τους όρους και τις προϋποθέσεις λειτουργίας τραπεζικών υποκαταστημάτων, πέραν του θεσμοθετημένου ωραρίου. Συγκεκριμένα, κάθε τραπεζικός οργανισμός, ανάλογα με το μέγεθος και την εμβέλεια του, θα καθορίζει τον αριθμό των υποκαταστημάτων, που

---

92. Οι τρείς εκ των τραπεζών αυτών είναι καθαρά ιδιωτικές –Alpha Bank, Eurobank, Τράπεζα Πειραιώς- οι δυο είναι ιδιωτικοποιημένες –Εθνική και Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος- και η μια – Αγροτική Τράπεζα- κυρίως δημοσίων συμφερόντων.

θα λειτουργούν απογευματινές ώρες και Σάββατα (Δευτέρα έως Παρασκευή από την έναρξη λειτουργία των τραπεζών μέχρι τις 20.30 και το Σάββατο έως την 17.00), ως εξής:

- Μέχρι 10 υποκαταστήματα όταν η τράπεζα διατηρεί περισσότερα από 150 υποκαταστήματα.
- Μέχρι 5 υποκαταστήματα όταν η τράπεζα διατηρεί περισσότερα από 31 έως 150 υποκαταστήματα.
- Μέχρι 2 υποκαταστήματα όταν η τράπεζα διατηρεί περισσότερα από 1 έως 30 υποκαταστήματα.

#### **28.4. Αναδιρθώσεις επιχειρήσεων**

Έντονες αντιδράσεις και διαμαρτυρίες των εργαζομένων, προκάλεσε στις αρχές του 2006, η απόφαση της γενικής συνέλευσης των μετόχων της Βιομηχανίας Φωσφορικών Λιπασμάτων, να προχωρήσει στην διακοπή λειτουργίας του εργοστασίου της εταιρείας στην Θεσσαλονίκη<sup>93</sup> γεγονός που θα είχε ως αποτέλεσμα την απόλυση περίπου 400 εργαζομένων. Η ως άνω εταιρεία ήδη από το 2005, αντιμετώπιζε έντονα οικονομικά προβλήματα, προερχόμενα κατά κύριο λόγο από υπερβολικό δανεισμό. Η απόφαση αυτή της εταιρείας οδήγησε σε κατάληψη του εργοστασίου από τους εργαζόμενους, οι οποίοι υποστήριζαν ότι η επιχείρηση είναι βιώσιμη και η διακοπή της λειτουργίας του εργοστασίου συνδέεται με πρόθεση μεταβίβασης της επιχείρησης στην Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος.

Μετά από διαρκείς και έντονους αγώνες των εργαζομένων, συνεχείς αντιφατικές αποφάσεις της διοίκησης και κυβερνητικές παρεμβάσεις, αποφασίστηκε στις 29 Αυγούστου 2006, η λειτουργία του εργοστασίου με το 1/3 περίπου του προσωπικού του, ενώ παράλληλα αποφασίστηκε να υπαχθούν οι εργαζόμενοι που θα αποχωρήσουν ή θα απολυθούν, στο ειδικό καθεστώς επιδότησης της απασχόλησης κατ' αναλογία του Ν. 2941/2001.<sup>94</sup> Η απόφαση αυτή, η οποία δεν συνυπεγράφη από τους εκπροσώπους των εργαζομένων, έχει ως συνέπεια την περικοπή 230 θέσεων εργασίας, και την λειτουργία του εργοστασίου με 120 εργαζόμενους.

Τον Ιανουάριο 2006, εξάλλου, η εταιρεία COCA COLA- 3<sup>E</sup>, ανακοίνωσε σχέδιο αναδιάρθρωσης, στο οποίο συμπεριλαμβανόταν μείωση του αριθμού των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η εταιρεία σχεδίαζε την διακοπή λειτουργίας τριών αποθηκών της στην ευρύτερη περιφέρεια της χώρας, μεταφορά του εργοστασίου της Αθήνας, σε περιοχή εκτός Αττικής. Οι αποφάσεις αυτές, σύμφωνα με την εταιρεία, κρίνονται

---

93. Η εν λόγω εταιρεία έχει μονοπωλιακή θέση στην αγορά, ενώ ελεγχόταν κατά ποσοστό 87,3% από την Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδος (44,2%), την Εθνική Τράπεζα (24,2%) και την Alpha Bank (18,9%).

94. Ο Ν 2941/2001 είχε ρυθμίσει ανάλογα θέματα στην περίπτωση των Ελληνικών Ναυπηγίων.

αναγκαίες για την βιωσιμότητα της επιχείρησης, και θα έχουν ως αποτέλεσμα την περικοπή 150 θέσεων εργασίας, με παράλληλη μετακίνηση εργαζομένων σε άλλες θέσεις εργασίας και εφαρμογή προγράμματος εθελουσίας εξόδου.<sup>95</sup> Στην απόφαση αυτή της διοίκησης, το σωματείο των εργαζομένων που δραστηριοποιείται στην εταιρεία (το οποίο βρισκόταν σε διαβουλεύσεις με την διοίκηση προκειμένου να αποτραπούν οι απολύσεις) αντέδρασε έντονα και προκήρυξε 24ωρη απεργία, ενώ στις αντιδράσεις συμμετείχε και η ΓΣΕΕ.

Το ζήτημα των «Ολυμπιακών Αερογραμμών» και η εξεύρεση λύσης, προκειμένου να βγει η εταιρεία από την οικονομική κρίση που αντιμετωπίζει, επανήλθε στο προσκήνιο τον Νοέμβριο του 2007. Αφορμή για το γεγονός αυτό στάθηκε η άρνηση της Κομισιόν να δεχθεί ενδεχόμενο συμφωνισμό των κρατικών ενισχύσεων που έλαβε η εταιρεία την χρονική περίοδο 1998-2004, ύψους 540 εκ ευρώ, με το ποσό που επιδικάστηκε από τα Ελληνικά Δικαστήρια, υπέρ της εταιρείας και κατά του Ελληνικού Δημοσίου, ύψους 900 εκατ ευρώ.<sup>96</sup>

Η εξέλιξη αυτή οδήγησε, για άλλη μια φορά, σε συζητήσεις και διεργασίες, με σενάρια που προβλέπουν, μεταξύ άλλων, την πιθανότητα διακοπής της λειτουργίας της εταιρείας και την δημιουργία νέας, η οποία θα έχει μικρότερο στόλο αεροσκαφών, περιορισμένο εύρος πτήσεων σε εσωτερικά και περιφερειακά δρομολόγια. Όσον αφορά στους εργαζόμενους, το σχέδιο αναδιάρθρωσης που εξετάζει η κυβέρνηση δεν αναφέρει κατ'αρχήν απολύσεις εργαζομένων. Ωστόσο, ζήτημα τίθεται για την τύχη των εργαζομένων με συμβάσεις έργου στις Ολυμπιακές Αερογραμμές, (περίπου 2.000 εργαζόμενοι), ενώ εξετάζεται το ενδεχόμενο προγράμματος εθελουσίας εξόδου όσων βρίσκονται πλησίον συνταξιοδότησης αλλά και μετατάξεων εργαζομένων σε υπηρεσίες του Δημοσίου Τομέα. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, μετά την σχεδιαζόμενη αναδιάρθρωση, η επιχείρηση θα λειτουργεί με περίπου 2.000 εργαζομένους, από 8.500 που απασχολούνται σήμερα. Επικαλείται δε ότι η εταιρεία παρουσιάζει ελλείμματα με σημαντικότερη ωστόσο ευθύνη του Κράτους που επι μακρόν έχει χρεώσει με τις επιλογές του την εταιρεία.

Οι αντιδράσεις των εργαζομένων στις Ολυμπιακές Αερογραμμές στα σχέδια αυτά της Κυβέρνησης, όπως άλλωστε αναμενόταν, ήταν έντονες. Η Ομοσπονδία Συλλόγων Πολιτικής Αεροπορίας (ΟΣΠΑ), υποστηρίζει την βιωσιμότητα της εταιρείας, εκτιμά ότι η Ελληνική Κυβέρνηση έχει βάσιμες πιθανότητες να κερδίσει την δικαστική διένεξη ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου κατά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ενώ δήλωσε ότι θα συμβάλλουν και οι εργαζόμενοι ώστε να αποτραπεί η κρίση και να βελτιωθεί η οικονομική κατάσταση της εταιρείας. Επικαλείται δε ότι η

---

95. Σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΓΣΕΕ το σχέδιο αναδιάρθρωσης θα επηρεάσει 250-300 άτομα

96. Σύμφωνα με την απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής οι Ολυμπιακές Αερογραμμές θα πρέπει να επιστρέψουν στο Ελληνικό Δημόσιο το ποσό των 540 εκατ ευρώ.

εταιρεία παρουσιάζει ελλείμματα με σημαντικότερη όμως την ευθύνη του Κράτους που επι μακρόν έχει χρεώσει με τις επιλογές του την Ολυμπιακή.

Η ανακοίνωση και η επικύρωση από την Ελληνική Βουλή, τον Ιούνιο του 2008, της συμφωνίας του Ελληνικού Δημοσίου και της Deutsche Telecom για πώληση μετοχών του ΟΤΕ, προκάλεσε σφοδρές αντιδράσεις τόσο της επιχειρησιακής ομοσπονδίας ΟΜΕ-ΟΤΕ όσο και της ΓΣΕΕ.

Το ιστορικό της συμφωνίας με την Deutsche Telecom έχει ως εξής:

Το 2007 η επενδυτική ελληνική τράπεζα Marfin Investment Group (MIG), αγόρασε, μέσω χρηματιστηρίου, ποσοστό περίπου 20% των μετοχών του ΟΤΕ. Η Κυβέρνηση, μπροστά στο ενδεχόμενο η MIG, η οποία είναι επενδυτική τράπεζα να καταστεί, μέσω εξαγοράς, ο βασικός μέτοχος του οργανισμού, ψήφισε νομοθετική ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία «απαγορεύεται η συμμετοχή των επενδυτών με ποσοστό άνω του 20% των μετοχών σε στρατηγικής σημασίας επιχειρήσεις χωρίς την έγκριση της Ελληνικής Κυβέρνησης». Δεδομένης αυτής της εξέλιξης η MIG μεταβίβασε στα μέσα Μαρτίου 2008 το σύνολο των μετοχών που κατείχε στην Deutsche Telecom. Κατόπιν τούτων, η Ελληνική Κυβέρνηση ξεκίνησε διαπραγμάτευση και κατέληξε σε συμφωνία με την Deutsche Telecom για την εξαγορά του ΟΤΕ. Ωστόσο, παρά την επικύρωση της συμφωνίας από το Ελληνικό Κοινοβούλιο, εκκρεμή παραμένουν ακόμη τα ζητήματα του τρόπου διοίκησης της νέας εταιρείας αλλά και της τύχης των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων στη νέα εταιρεία.

Τα συνδικάτα και σύσσωμη η πολιτική αντιπολίτευση εκτιμά ότι η απόφαση αυτή οδηγεί σε «αφελληνισμό» μιάς δημόσιας, κερδοφόρας και στρατηγικής σημασίας ελληνικής επιχείρησης, καθώς θεωρεί ότι εντέλει θα παραχωρηθεί στην γερμανική επιχείρηση το management του ΟΤΕ και θα διαβρωθούν τα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων.

## **28.5. Απεργίες**

Το 2006, σηματοδοτήθηκε από κύμα απεργιών ενάντια στην πολιτική της Κυβέρνησης. Πιο σημαντικές ήταν οι αντιδράσεις των εκπαιδευτικών, όλων των βαθμών εκπαίδευσης απέναντι στην εκπαιδευτική μεταρρύθμιση που προωθούσε η Κυβέρνηση, με την πρόταση για την τροποποίηση του άρθρου 16 του Συντάγματος και μέσω αυτής την ιδιωτικοποίηση της ανώτατης εκπαίδευσης, με την ίδρυση ιδιωτικών πανεπιστημίων.

Το διεκδικητικό πλαίσιο, εκτός από την αντίδραση στην επικείμενη ψήφιση του εκπαιδευτικού νομοσχεδίου, περιελάμβανε τόσο οικονομικά (αυξήσεις μισθών και καταβολή οικονομικών παροχών αναγνωρισμένων από τα δικαστήρια στους δασκάλους) όσο και θεσμικά αιτήματα (μη αναθεώρηση του άρθρου 16 του Συντάγματος, αύξηση δαπανών για την παιδεία στο 5% του ΑΕΠ, ενιαία 12χρονη υποχρεωτική εκπαίδευση, δίχρονη υποχρεωτική προσχολική αγωγή, κά).

Στη γενικευμένη αναταραχή που επικράτησε στο χώρο της Παιδείας το 2006, ιδιαίτερα σημαντικές υπήρξαν οι αντιδράσεις της Διδασκαλικής Ομοσπονδίας Ελλάδας (ΔΟΕ), η οποία προχώρησε σε απεργιακές κινητοποιήσεις πολλών εβδομάδων κατά την έναρξη της σχολικής περιόδου 2006 – 2007 (18/9/2006 – 27/10/2006), με βασικά οικονομικά αιτήματα που αφορούσαν αυξήσεις μισθών και τη χορήγηση επιδομάτων ήδη αναγνωρισμένων από τα δικαστήρια που η κυβέρνηση αρνήθηκε να καταβάλει. Ειδικότερα οι δάσκαλοι την θέσπιση καθαρού μισθού για τον νεοδιοριστού δασκάλου σε 1.400 ευρώ, ενσωμάτωση των επιδομάτων στο βασικό μισθό και καταβολή επιδόματος 176 ευρώ, που χορηγείται σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων του Δημόσιου Τομέα.

Οι κινητοποιήσεις των εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων, υπήρξαν έντονες, και στηρίχθηκαν από τους φοιτητές, οι οποίοι προέβησαν σε μακροχρόνια κατάληψη των σχολών τους.

Σοβαρές αντιδράσεις προκάλεσε, εξάλλου, η εφαρμογή του μέτρου της πολιτικής επιστράτευσης των πληρωμάτων σε όλες τις κατηγορίες των πλοίων, που αποφάσισε η Κυβέρνηση, προκειμένου να τερματιστεί η απεργία των ναυτεργατών της χώρας. Η απεργιακή κινητοποίηση έλαβε χώρα στα μέσα Φεβρουαρίου 2006, και διήρκεσε οκτώ ημέρες, προκαλώντας σοβαρά προβλήματα στις μετακινήσεις αλλά ιδιαίτερα στην μεταφορά εμπορευμάτων προς και από την νησιωτική Ελλάδα.

Η εν λόγω απεργία, αποτέλεσε αντίδραση των συνδικάτων στην προώθηση του Νομοσχεδίου για «Αναβάθμιση και Αναδιάρθρωση της Ναυτικής Εκπαίδευσης», καθότι έκριναν ότι το εν λόγω νομοσχέδιο κινείται σε αντίθεση με τα προβλήματα των εργαζομένων στα πλοία και τα λιμάνια της χώρας. Μάλιστα, η Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία (ΠΝΟ), είχε προτείνει δέσμη μέτρων για την επίλυση των προβλημάτων των εργαζομένων στα λιμάνια με γνώμονα την εξασφάλιση του δικαιώματος της εργασίας και άμεση απορρόφηση των ανέργων Ελλήνων ναυτεργατών, την υποχρέωση των εφοπλιστών για 10μηνη την επάνδρωση των ακτοπλοϊκών, επάνδρωση των επιβατηγών πλοίων, την ίδρυση ανεξάρτητου ταμείου ανεργίας, και την ενίσχυση της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας των ναυτεργατών.

Η Κυβέρνηση, από την άλλη πλευρά, αποφάσισε την επίταξη εργασίας των ναυτεργατών, καθώς θεώρησε ότι η απεργία δημιουργούσε ιδιαίτερα σημαντικά προβλήματα στην ζωή των κατοίκων των νησιωτικών περιοχών, προκαλώντας ακόμη και κινδύνους για την δημόσια υγεία, ενώ κατά την θέση της έθετε σε άμεσο κίνδυνο τα συμφέροντα και άλλων παραγωγικών τάξεων και την λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Από την πλευρά τους τα συνδικάτα υποστήριξαν ότι το κυβερνητικό μέτρο αντίκειται στις συνταγματικές διατάξεις χαρακτηρίζοντάς το ως αντισυνταγματικό.



Η συγκεκριμένη κινητοποίηση σημαδεύτηκε από έντονη φόρτιση και επεισόδια μεταξύ των απεργών και των αστυνομικών δυνάμεων, και αποκάλυψε παράλληλα τα διαρθρωτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο κλάδος της ελληνικής ναυτιλίας.<sup>97</sup>

Κινητοποιήσεις υπήρξαν και στον κλάδο των τραπεζοϋπαλλήλων, ως αντίδραση στην νομοθετική τροπολογία της Κυβέρνησης για τα ασφαλιστικά τους Ταμεία. Δεδομένου ότι η σχετική τροπολογία αφορούσε πρωτίστως τους εργαζομένους στην Εμπορική Τράπεζα, οι απεργιακές κινητοποιήσεις ήταν πιο έντονες στους εργαζομένους στην τράπεζα αυτή.

Η εν λόγω τροπολογία σχετίζεται με τον Νόμο 3371/2005, ο οποίος αφορά και στα ασφαλιστικά ταμεία των τραπεζοϋπαλλήλων, και προβλέπει την σταδιακή ένταξη των κλάδων σύνταξης των ασφαλιστικών ταμείων κύριας ασφάλισης των τραπεζοϋπαλλήλων στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων- Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), μέχρι τις 31/12/2005, εφόσον τα αντίστοιχα ταμεία επικουρικής ασφάλισης των τραπεζοϋπαλλήλων είχαν διαλυθεί και ενσωματωθεί στο Ενιαίο ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ), το οποίο συστήθηκε με τον ως άνω νόμο με νομική μορφή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου. Η τροπολογία που ψηφίσθηκε στην Βουλή στις 29 Μαρτίου 2006, καθιστά υποχρεωτική την υπαγωγή των ασφαλισμένων στο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης της Εμπορικής Τράπεζας (το οποίο καλύπτει και μέρος των εργαζομένων στην Τράπεζα Πειραιώς) στο ΕΤΕΑΜ και στον φορέα διαμεσολάβησης ΕΤΑΤ, ανεξαρτήτως της έκβασης δικαστικών διενέξεων.

Μια από τις μεγαλύτερες κινητοποιήσεις των τελευταίων ετών, πραγματοποιήθηκε την 12<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2007, με την συμμετοχή του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα και με κύριο αίτημα την απόσυρση των κυβερνητικών σχεδίων για την ασφαλιστική μεταρρύθμιση και ειδικότερα οποιωνδήποτε προτάσεων της κυβέρνησης για επιδείνωση των όρων της κοινωνικής ασφάλισης, όπως αύξηση των ορίων ηλικίας, μείωση των συντάξεων, ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων, αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων, επιδείνωση των ορίων συνταξιοδότησης για κατηγορίες εργαζομένων όπως οι γυναίκες εργαζόμενες καθώς και αλλαγή του ισχύοντος καθεστώτος για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συνδικάτων, η συμμετοχή στην εν λόγω απεργία ήταν σχεδόν καθολική, αγγίζοντας ποσοστά 90%, στους κλάδους των μέσων μαζικής μεταφοράς, στους εργαζόμενους στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, στους εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ, στους δημοσιογράφους, στην χημική βιομηχανία, στον τομέα της υγείας, ενώ στην απεργία συμμετείχαν και άλλοι κλάδοι επαγγελματιών, όπως δικηγόροι, μηχανικοί, δικαστικοί επιμελητές.

---

97. Επισημαίνεται ότι σύμφωνα με στοιχεία του Γραφείου Ναυτικής Εργασίας, οι άνεργοι στον κλάδο ανέρχονταν το Φεβρουάριο 2006 σε 3.024, ενώ στα τέλη του 2002 δεν ξεπερνούσαν τα 1242 άτομα.

## 28.6. Συνδικάτα

Το Μάρτιο του 2007 πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το 33<sup>ο</sup> Συνέδριο της ΓΣΕΕ, όπου ψηφίστηκε το Πρόγραμμα Δράσης και οι Διεκδικήσεις της Συνομοσπονδίας για την επόμενη τριετία. Σύμφωνα με το Ψήφισμα του Συνεδρίου, ως βασικός στόχος παρουσιάζεται η διεκδίκηση αυξήσεων στους μισθούς και τα ημερομίσθια, με γνώμονα την επίτευξη της πραγματικής σύγκλισης με το μέσο επίπεδο των 15 κρατών-μελών της ΕΕ και η διαμόρφωση του φορολογικού συστήματος, το οποίο θα αναδιανείμει το εισόδημα υπέρ του κόσμου της εργασίας.

Αναφορικά με τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και της εργατικής νομοθεσίας, στο διεκδικητικό πλαίσιο του Ψηφίσματος, αναφέρεται, πρωταρχικά, η διεύρυνση της έννοιας της εξάρτησης, ώστε οι κανόνες της εργατικής νομοθεσίας να έχουν εφαρμογή και στις κατηγορίες των αυτοαπασχολούμενων που η σύμβαση τους υποκρύπτει σχέση εξαρτημένη εργασία αλλά και η θέσπιση κριτηρίων επιλογής ευέλκτων μορφών απασχόλησης με ταυτόχρονη ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλκτα απασχολούμενων.

Βασική διεκδίκηση, εξάλλου, αποτελεί η ενίσχυση των μέτρων κατά της ανεργίας με ταυτόχρονη ενίσχυση της απασχόλησης, για την επίτευξη των οποίων προτείνεται η αύξηση του επιδόματος ανεργίας με παράλληλη επέκταση του χρόνου καταβολής του, η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς αντίστοιχη μείωση αποδοχών, η θεσμοθέτηση υποχρέωσης των επιχειρήσεων για κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών των απολυόμενων πλησίον της σύνταξης (55 ετών και άνω) καθώς και η κατάρτιση και υλοποίηση αναπτυξιακών σχεδίων μέσω προγραμμάτων δημοσίων επενδύσεων στις περιοχές που αντιμετωπίζουν αυξημένο πρόβλημα ανεργίας.

Αλλά και για τα θέματα μετανάστευσης, αποφασίστηκε η διεκδίκηση ουσιαστικής εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας όσον αφορά στους αλλοδαπούς, οι οποίοι διαμένουν επί μακρόν στην Ελλάδα, αλλά και η προώθηση ρυθμίσεων για την πραγματική ένταξη των μεταναστών δεύτερης γενιάς.

Στο Ψήφισμα διατυπώνονται, επιπλέον, προτάσεις και θέσεις για θέματα κοινωνικής ασφάλισης, εξάλειψης των διακρίσεων στους χώρους εργασίας αλλά και ευρύτερου κοινωνικού και πολιτικού ενδιαφέροντος.

Στις 28 – 30 Νοεμβρίου 2007 πραγματοποιήθηκε το 33<sup>ο</sup> Τακτικό Έκλογο-απολογιστικό συνέδριο της ΑΔΕΔΥ, στο οποίο, αφού παρουσιάστηκαν οι δράσεις της ΑΔΕΔΥ την προηγούμενη τριετία, διαμορφώθηκε νέο διεκδικητικό της πλαίσιο για την τριετία 2007 - 2010. Στα πλαίσια αυτά η ΑΔΕΔΥ διεκδικεί ένα νέο μοντέλο ανάπτυξης που θα ενισχύσει το δημόσιο τομέα και θα προωθήσει το δημόσιο και κοινωνικό έλεγχο της στρατηγικής σημασίας επιχειρήσεων, θα λάβει ουσιαστικά μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας, θα περιορίζει τις ελαστικές μορφές απασχόλησης και θα προσανατολισθεί

στην αναβάθμιση των Δημοσίων Υπηρεσιών και ιδιαίτερα αυτών που καλύπτουν κοινωνικές ανάγκες, όπως παιδεία, υγεία, πρόνοια, περιβάλλον, κοινωνική ασφάλιση.

Τα οικονομικά αιτήματα που αναπτύσσονται σε αυτό το διεκδικητικό πλαίσιο περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, πραγματικές αυξήσεις σε μισθούς και συντάξεις, νέο μισθολόγιο με 1.300 ευρώ ως κατώτατο εισαγωγικό μισθό, κατάργηση της επιδοματικής πολιτικής, διασφάλιση του δημόσιου και κοινωνικού χαρακτήρα του ασφαλιστικού συστήματος περιορισμό της εισφοροδιαφυγής και της ανασφάλιστης εργασίας αλλά και κατάργηση των αντιασφαλιστικών διατάξεων των νόμων, κυρίως όσον αφορά στη μείωση των συντάξεων, στην κατηγοριοποίηση των ασφαλισμένων, στα επικουρικά ταμεία και στο εφάπαξ.

Τέλος, στο Συνέδριο της ΑΔΕΔΥ εκπροσωπήθηκαν ψηφίζοντας 311.202 μέλη (αύξηση κατά 22.077 μέλη σε σχέση με το προηγούμενο συνέδριο), 1348 πρωτοβάθμια σωματεία και 45 ομοσπονδίες.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι θέσεις που διατύπωσε η ΓΣΕΕ στις συνεδριάσεις της ΟΚΕ, σχετικά με τις επιχειρούμενες αλλαγές και τον «εκσυγχρονισμό» του Εργατικού Δικαίου, που επιχειρεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω του αποκαλούμενου «Πράσινου Βιβλίου». Συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι κεντρική επιλογή των επιχειρούμενων μεταρρυθμίσεων αποτελεί η έννοια «flexicurity», δηλαδή ο συνδυασμός ευελιξίας με την δημιουργία όρων ασφάλειας. Κατά τα συνδικάτα, η ισορροπία με ουσιαστικούς όρους ανάμεσα σε αυτά τα δυο μεγέθη είναι αν όχι αδύνατη, εξαιρετικά δύσκολη. Και αυτό γιατί, η έννοια της «flexicurity» εμπεριέχει μια σοβαρή αντίφαση, καθώς ενώ από την μια πλευρά η αύξηση της ευελιξίας αποτελεί μέσο για την μείωση του κόστους εργασίας, από την άλλη, η ασφάλεια συνεπάγεται ενίσχυση των εργασιών δικαιωμάτων, συνεπώς αύξηση του κόστους εργασίας. Μάλιστα, θεωρεί ότι διαφαίνεται μια προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής μείωσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με την μείωση του κόστους και των διατυπώσεων των απολύσεων και την αναπλήρωση του δημιουργούμενου ελλείμματος με ασαφείς όρους επανένταξης στην αγορά εργασίας.

Την έντονη δυσφορία τους απέναντι στην αδυναμία ελέγχου του κύματος ακρίβειας που προέκυψε στην ελληνική οικονομία τον τελευταίο χρόνο εξέφρασαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μπροστά στο δεδομένο κύμα ακρίβειας που πλήττει την Ελληνική οικονομία περισσότερο από άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, προέβησαν στις πρώτες εκδηλώσεις αντίδρασης. Οι ανώτατες συνδικαλιστικές ομοσπονδίες της χώρας και κινήματα καταναλωτών διοργάνωσαν συλλαλητήριο διαμαρτυρίας κατά της ακρίβειας και της αισχροκέρδειας στις 19 Ιουνίου 2008. Στο ψήφισμα που εξέδωσαν απαιτούσαν την αύξηση των μισθών με ταυτόχρονη μείωση τιμών των αγαθών, αποτελεσματικότερο έλεγχο του κυκλώματος της αγοράς, καθώς και την περαιτέρω εισοδηματική ενίσχυση των χαμηλόμισθων και των χαμηλοσυνταξιούχων.

## 28.7. Κοινωνική ασφάλιση

Η Κυβέρνηση, μετά την ανανέωση της θητείας της, έθεσε ως βασική προτεραιότητά της τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα. Πριν, ωστόσο, την έναρξη οποιασδήποτε μορφής κοινωνικού διαλόγου, δημοσιεύθηκαν διάφορες εκθέσεις – προτάσεις, όπως εκείνη της Επιτροπής που συστήθηκε από το Υπουργείο Απασχόλησης, με σκοπό την υποβολή πορίσματος για τις αλλαγές που πρέπει να γίνουν στο ασφαλιστικό σύστημα, ή της Έκθεσης του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, στις οποίες προλειπώντας το έδαφος, γινόταν λόγος για την αναγκαιότητα υιοθέτησης άμεσων δραστηκών μέτρων, τα οποία θα επηρεάσουν ακόμη και αυτούς που θεμελιώνουν άμεσα συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

Παράλληλα, δημοσιεύθηκε το «προκαταρκτικό σημείωμα» αναλογιστικής μελέτης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για τις προοπτικές και την βιωσιμότητα του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) και του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ). Τα βασικά συμπεράσματα της Μελέτης, αναδεικνύουν, την ανάγκη υλοποίησης της δέσμευσης του κράτους για την χρηματοδότηση του ασφαλιστικού συστήματος, ως την βασική προϋπόθεση για την βιωσιμότητα του, συμπέρασμα στο οποίο είχε καταλήξει ήδη από το 2005 η αντίστοιχη μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ<sup>98</sup>. Ειδικότερα, επισημαίνεται ότι για την υγιή πορεία του ΙΚΑ, με μοναδικούς χρηματοδότες τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, απαιτείται αύξηση των εισφορών σε ποσοστό μεγαλύτερο του 35,5%.<sup>99</sup> Ταυτόχρονα, τονίζεται ότι για την ενίσχυση των εσόδων και την μείωση των δαπανών, είναι αναγκαίο να ληφθούν μέτρα αντιμετώπισης της εισφοροδιαφυγής, μείωσης του διοικητικού κόστους, αλλά και ενίσχυση της κρατικής χρηματοδότησης.<sup>100</sup>

Στα πλαίσια αυτά προσκάλεσε τους κοινωνικούς συνομιλητές και τα κόμματα σε κοινωνικό διάλογο για τις σχεδιαζόμενες αλλαγές. Στην πρόταση αυτή για κοινωνικό διάλογο, όπως διατυπώθηκε, τα συνδικάτα αρνήθηκαν να συμμετέχουν, καθώς τον χαρακτήρισαν «προσχηματικό» και «χωρίς συγκεκριμένη απξέντα διάλογο», που δεν εξετάζει τα βασικά αίτια του προβλήματος και την κοινωνική αποτελεσματικότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Παρά τις αντιδράσεις η ελληνική κυβέρνηση προχώρησε τον Μάρτιο 2008 στην ψήφιση του νέου ασφαλιστικού νόμου (Ν.3655/2008), ο οποίος εισήγαγε ρυθμίσεις

---

98. Σύμφωνα με την Αναλογιστική Μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για το ΙΚΑ (2005), η βιωσιμότητα του Ιδρύματος εξαρτάται άμεσα από την συνέπεια του κράτους στην θεσμοθετημένη ετήσια κρατική χρηματοδότηση, την συστηματική αντιμετώπιση της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης απασχόλησης.

99. Από 20-23% που ανέρχεται σήμερα.

100. Ενδεικτικά, το 2005 τα έσοδα από εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων ανήλθαν σε 5,3 δις. ευρώ, έναντι 6,69 των δαπανών, προκαλώντας έλλειμμα 1,33 δις. ευρώ, χωρίς ωστόσο να υπολογίζεται η θεσμοθετημένη κρατική χρηματοδότηση σε ποσοστό 1% του ΑΕΠ, γεγονός που θα δημιουργούσε πλεόνασμα στο ΙΚΑ.

που ουσιαστικά ανατρέπουν το υπάρχον ασφαλιστικό σύστημα. Οι κύριες αλλαγές της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που αφορούν στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, στο ύψος των συντάξεων και στην ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων. Ειδικότερα:

Σύμφωνα με το νέο νομοθετικό πλαίσιο, αυξάνεται κατά δύο έτη, από τα 58 στα 60, η ηλικία συνταξιοδότησης όσων έχουν 35 έτη ασφάλισης. Η εν λόγω αλλαγή θα εφαρμοστεί από το 2013 και υπολογίζεται ότι επηρεάζει περίπου 225 χιλιάδες ασφαλισμένους. Να σημειωθεί ότι για τους νέους ασφαλισμένους (δηλαδή όσους ασφαλιζονται μετά το 1993) το όριο συνταξιοδότησης, με τη μορφή μειωμένης σύνταξης, ανέρχεται από το 55<sup>ο</sup> στο 60<sup>ο</sup> έτος ηλικίας.

Επίσης, καταργείται για τις μητέρες ανηλίκων παιδιών το δικαίωμα συνταξιοδότησης με μειωμένη σύνταξη στην ηλικία των 50 ετών και στο εξής, θα συνταξιοδοτούνται στα 55 έτη. Να σημειωθεί ότι ισχύουσα προϋπόθεση της συνταξιοδότησης είναι η ύπαρξη ανήλικου τέκνου στο 50ο έτος ηλικίας της μητέρας και όχι στο 55<sup>ο</sup> έτος, δηλαδή η μητέρα δικαιούται σύνταξη ακόμη κι αν στο διάστημα μεταξύ του 50<sup>ου</sup> και του 55<sup>ου</sup> έτους ηλικίας της το παιδί πάψει να είναι ανήλικο. Η αύξηση στα όρια συνταξιοδότησης των μητέρων ανηλίκων παιδιών, θα γίνει σταδιακά από το 2013 με την προσθήκη ενός ασφαλιστικού έτους κάθε χρόνο. Υπολογίζεται ότι η αλλαγή αυτή επηρεάζει περισσότερες από 250 χιλιάδες μητέρες τα επόμενα χρόνια.

Ακόμη, καταργείται για τις εργαζόμενες σε Δημόσιες Επιχειρήσεις και στους τραπεζικούς οργανισμούς, το δικαίωμα για συνταξιοδότηση, χωρίς όριο ηλικίας εάν είναι μητέρες τουλάχιστον τριών παιδιών και το όριο ηλικίας για αυτήν την κατηγορία εργαζομένων καθορίζεται στα 50 έτη.

Αλλαγές υπάρχουν και για τις εργαζόμενες μητέρες που ασφαλιζονται μετά το 1993 και απασχολούνται στο σύνολο των κλάδων της οικονομίας. Το όριο συνταξιοδότησης μητέρων με 3 παιδιά ανέρχεται στο 59<sup>ο</sup> έτος (από το 56<sup>ο</sup>), με 4 παιδιά στο 57<sup>ο</sup> (από το 53<sup>ο</sup>) και με 5 παιδιά στο 55<sup>ο</sup> έτος από το 50<sup>ο</sup>.

Επίσης, αυξάνεται κατά δύο έτη η ηλικία συνταξιοδότησης εργαζομένων στο καθεστώς βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματιών. Για την κατοχύρωση πλήρους σύνταξης μετά από 35 χρόνια ασφάλισης, το όριο συνταξιοδότησης ανέρχεται από τα 55 στα 57 έτη και για μειωμένη σύνταξη, από τα 53 στα 55 έτη. Η εφαρμογή της ρύθμισης αρχίζει από το 2013.

Αν και δεν μεταβάλλεται με ρητές διατάξεις, το ύψος των κύριων συντάξεων, εν τούτοις μειώνεται το ύψος των επικουρικών συντάξεων. Πλέον, τίθεται ανώτατο όριο στο ύψος της επικουρικής σύνταξης, το οποίο θα ανέρχεται στο 20% επί της κανονικής σύνταξης του ασφαλισμένου. Η μείωση θα αρχίσει από το 2013 και θα γίνει σε οκτώ ισόποσες ετήσιες δόσεις.

Επίσης, με τις νέες ρυθμίσεις δεν ευνοείται η πρόωγη συνταξιοδότηση, καθώς όσοι αποχωρούν νωρίτερα από ό,τι προβλέπεται βάσει του ασφαλιστικού τους καθεστώτος, θα λαμβάνουν μειωμένη σύνταξη κατά 6% για κάθε έτος πριν από το έτος της κανονικής τους συνταξιοδότησης. Παρόλα αυτά, προβλέπεται και αύξηση στις συντάξιμες αποδοχές, αν οι εργαζόμενοι επιλέξουν να παραμείνουν και πέραν του τυπικού ορίου της πλήρους συνταξιοδότησής τους. Η αύξηση των αποδοχών ανέρχεται στο 3,3% για κάθε έτος επιπλέον παραμονής στην εργασία με όριο παραμονής τα τρία έτη.

Με τις νέες ρυθμίσεις μειώνεται ο αριθμός των ασφαλιστικών ταμείων από 133 που είναι μέχρι σήμερα σε πέντε ταμεία κύριας ασφάλισης, έξι επικουρικής ασφάλισης και δύο ταμεία πρόνοιας. Τα πέντε ταμεία κύριας ασφάλισης θα είναι το ταμείο μισθωτών, το ταμείο των ελεύθερων επαγγελματιών, το ταμείο των αγροτών, το ταμείο ανεξάρτητων απασχολούμενων επιστημόνων (γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί, κλπ) και το ταμείο ασφάλισης των εργαζόμενων στα μέσα ενημέρωσης. Οι ενοποιήσεις θα αρχίσουν εντός του 2008.

Οι εν λόγω αλλαγές δημιούργησαν την έντονη αντίδραση του συνόλου του συνδικαλιστικού κινήματος<sup>101</sup> και των εργαζομένων, η οποία εκδηλώθηκε με έντονες απεργιακές κινητοποιήσεις, ενώ αναμένεται ότι η ένταση μεταξύ των συνδικάτων και της κυβέρνησης θα συνεχιστεί με εναλλακτικές των απεργιών μορφές, όπως οι μαζικές προσφυγές των ασφαλισμένων στα δικαστήρια ώστε ο νόμος να ακυρωθεί στην πράξη.

---

101. Τα συνδικάτα, μεταξύ των άλλων διεκδικήσεων και των αντιδράσεων τους στο ασφαλιστικό νομοσχέδιο, προέβαλαν ιδιαίτερα το θέμα της απαξίωσης των αποθεματικών των ταμείων της κύριας και επικουρικής ασφάλισης, η κατάσταση των οποίων τα τελευταία χρόνια επιδεινώθηκε με την επένδυση των κεφαλαίων σε επενδύσεις υψηλού κινδύνου (δομημένα ομόλογα) από την οποία εκτιμάται ότι προήλθε συνολική απώλεια 700.000 ευρώ ως αποτέλεσμα της συγκεκριμένης έκφρασης κακοδιοίκησης από τις διορισμένες από το κράτος διοικήσεις των ταμείων.







# **Βιβλιογραφία**



## Ελληνική 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.
- 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., Ρομπόλης Σ. επιμ. (2000): Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου, Gutenberg, Αθήνα
- 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.

- Λαμπουσιάκη Σ. (2008): Διεθνική συλλογική δράση: Οι αποφάσεις Viking και Laval, Ενημέρωση ΙΝΕ, τευχ. 149.
- 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<sup>ο</sup> 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.

## Ξενογλώσση 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.
- 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: Edward Elgar, pp. 1-12.

- Julkunen & Natti, (1999): *The modernization of Working Times*, Sopi: 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>
- Lehndorff, 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.
- Lehndorff, 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.
- Lehndorff, (2004): The effectiveness of working time regulation in Germany, paper presented at the 9<sup>th</sup> 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 7<sup>th</sup> IRRRA 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.
- 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.

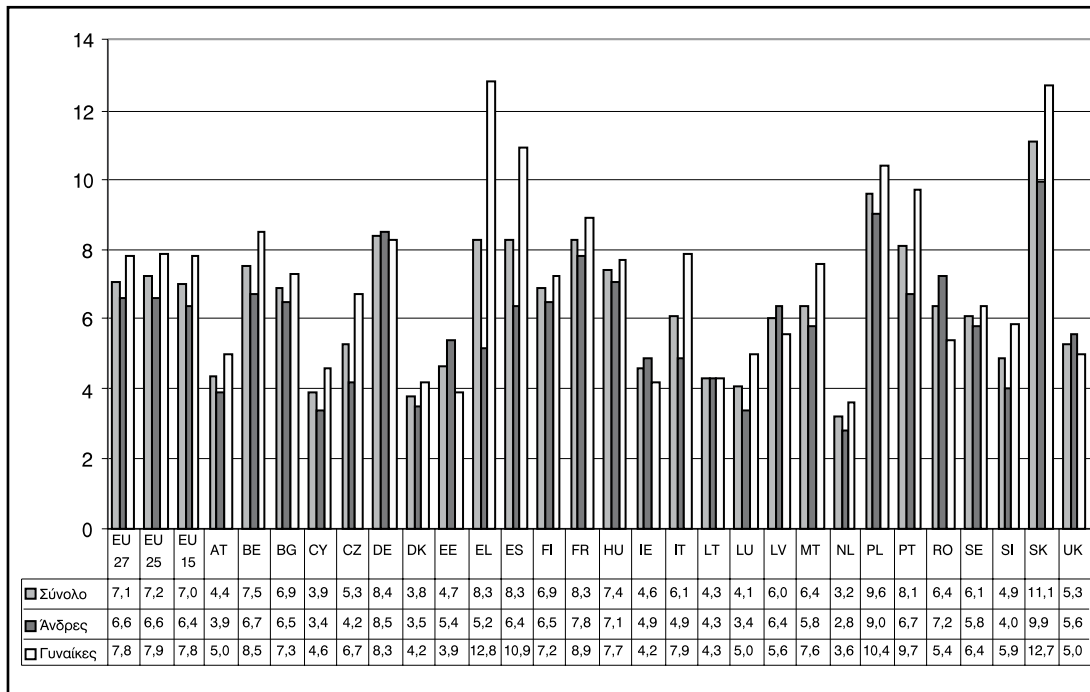
**Παράρτημα**  
**Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις**  
**στην ΕΕ-27 (2006-2007)**





## Γράφημα 1

### Ποσοστά ανεργίας, ανά φύλο, 2007 (%)



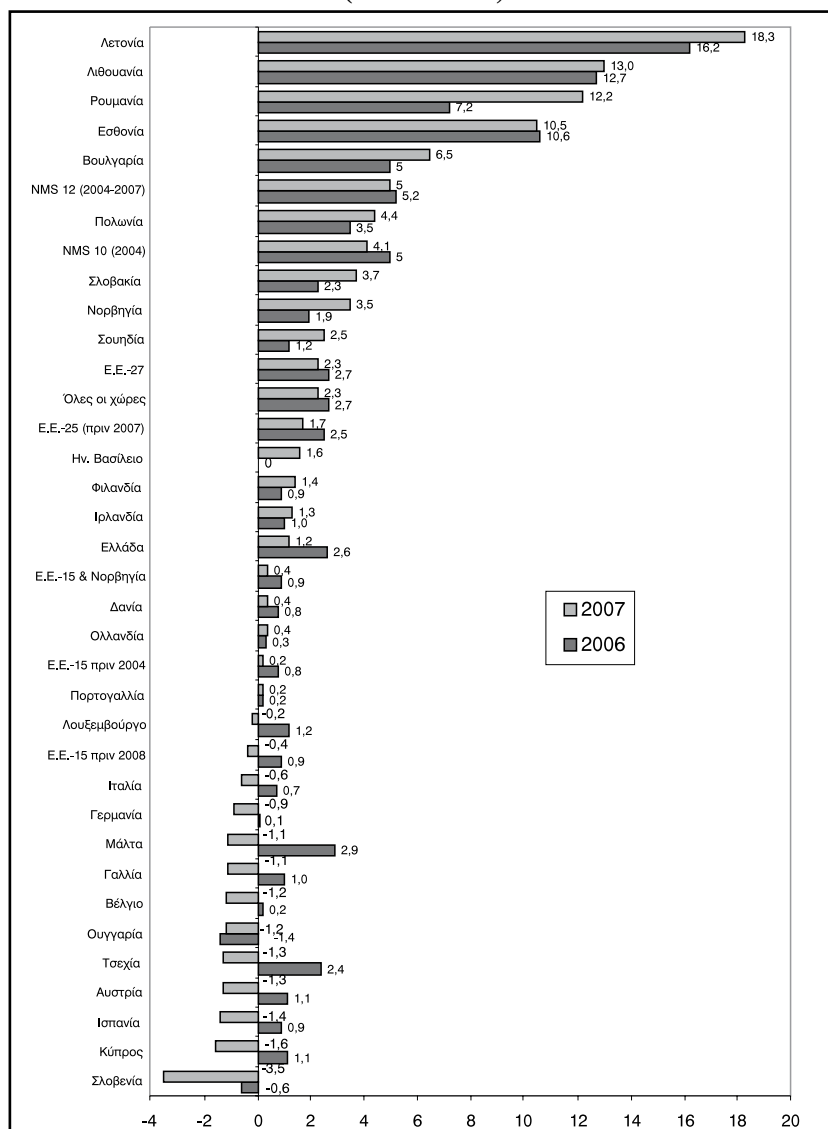
Πηγή: Eurostat, 2007, *Annual Review of working conditions in the EU 2007-2008, EWCO*.

Το 2007, το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-27, ήταν κατά μέσο όρο 7,1%, (7% στην ΕΕ-15), με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν ποσοστό 7,8%, έναντι 6,6% των ανδρών. Τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στην Σλοβακία (11,3%), την Πολωνία (9,6%) και την Γερμανία (8,4%), ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στην Ολλανδία (3,2%), την Δανία (3,7%) και την Κύπρο (3,9%).

Όπως προκύπτει από το Γράφημα 1, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα των ανδρών στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, εκτός από την Εσθονία, την Ιρλανδία, την Γερμανία, την Λετονία και την Ρουμανία, ενώ οι χώρες στις οποίες τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών εμφανίζουν τις μεγαλύτερες αποκλίσεις είναι η Ισπανία (4,5 ποσοστιαίες μονάδες), το Λουξεμβούργο (3,1 ποσοστιαίες μονάδες) και η Σλοβακία (2,8 ποσοστιαίες μονάδες.)

## Γράφημα 2

Μέσες αυξήσεις αμοιβών με βάση τις ΣΣΕ, προσαρμοσμένες στον πληθωρισμό, (2006 -2007)



Πηγή: EIRO, «Μισθολογικές Εξελίξεις 2007»

Στο Γράφημα 2, παρουσιάζονται οι πραγματικές αυξήσεις των αμοιβών στην ΕΕ-27, για τα έτη 2006 και 2007, δηλαδή οι αυξήσεις των αμοιβών σε συνάρτηση με τις πληθωριστικές τάσεις της οικονομίας κάθε κράτους μέλους.

Συγκεκριμένα από τα διαθέσιμα συγκριτικά στοιχεία προκύπτει ότι η πραγματική αύξηση των αμοιβών στην ΕΕ 27 ανέρχεται σε ποσοστό 2,7% για το 2006 και 2,3%

για το 2007<sup>102</sup>. Ειδικότερα, για το 2006, οι πραγματικές αυξήσεις κυμαίνονται ανάμεσα σε ποσοστό 16,2% στην Λετονία έως 1,4% στην Ουγγαρία, ενώ για το 2007 η διακύμανση οριοθετείται ανάμεσα σε ποσοστό 18,3% για την Λετονία και 3,5% για την Σλοβενία.

Στις χώρες της ΕΕ15 η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών ανέρχεται σε ποσοστό 0,8% για το 2006, ενώ το 2007 μειώθηκε σε 0,2%. Σε αντίθεση στα νέα μέλη (ΝΜΣ 12), η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών για το 2006 καταγράφεται σε ποσοστό 5,2% και σε 5 % για το 2007.

Συμπερασματικά, η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών στα ΝΜΣ 12 ήταν 6,5 φορές υψηλότερη από αυτή που παρατηρήθηκε στην ΕΕ15 για το 2006 και 25 φορές υψηλότερη για το 2007. Παρά την καταγεγραμμένη αυτή αντίθεση, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε αυτές τις δύο κατηγορίες («παλαιά» και «νέα» κράτη μέλη). Έτσι, οι πραγματικές αυξήσεις στην Σλοβενία και την Ουγγαρία το 2007 ήταν μικρότερες των μέσων αυξήσεων της ΕΕ-15 (αντίστοιχα ποσοστά αναφέρονται στην Τσεχία, την Κύπρο και την Μάλτα για το 2007), ενώ στην ΕΕ-15, η Ελλάδα και η Σουηδία ξεπέρασαν την μέση πραγματική αύξηση των ΕΕ-15 για το 2006 και 2007.

### Πίνακας 1

**Μέσες αυξήσεις αμοιβών, με βάση τις ΣΣΕ, προσαρμοσμένες στον πληθωρισμό, (2002- 2007).**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Συνολικά (όλες οι χώρες)	1.6	2.6	1.4	1.9	2.7	2.3
ΕΕ27	-	-	1.4	1.9	2.7	2.3
ΕΕ25 (προ-2007)	1.6	1.8	1.1	1.7	2.5	1.7
ΕΕ15 (προ-Μαΐου 2004)	0.7	1.0	1.0	0.6	0.8	0.2
ΕΕ15 και Νορβηγία	0.9	1.3	1.1	0.6	0.9	0.4
ΝΚΜ10 (2004)	3.3	2.9	1.4	3.5	5.0	4.1
ΝΚΜ12 (2004-2007)	-	-	1.9	3.5	5.2	5.0
Ευρωζώνη (προ-2008)	0.7	1.0	0.8	0.5	0.9	-0.4

Πηγή: EIRO, 2007

Διαχρονικά, διαχωρίζοντας τις Ευρωπαϊκές χώρες ανά κατηγορίες (πίνακας 1), καταλήγουμε στα ακόλουθα συμπεράσματα:

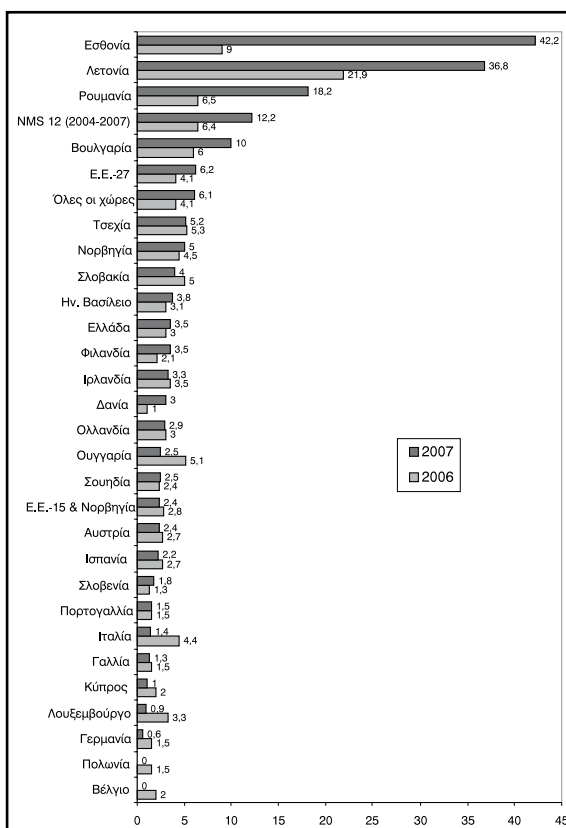
- Πολύ υψηλές» πραγματικές αυξήσεις αμοιβών ( με ποσοστά άνω του 4%) παρατηρούνται, από τα νέα κράτη μέλη, στην Βουλγαρία και τη Ρουμανία, και στις τρεις Βαλτικές χώρες, την Εσθονία, την Λιθουανία και τη Λετονία.
- «Υψηλές» πραγματικές αυξήσεις αμοιβών (ποσοστό αύξησης που κυμαίνεται μεταξύ 2% και 4%), καταγράφονται στην Πολωνία και την Νορβηγία.

102. Στην Ευρωζώνη ο πληθωρισμός σημείωσε αύξηση το 2007 από 1,9% σε 3,1%.

- Στην μεσαία κατηγορία, με αυξήσεις που κυμαίνονται ανάμεσα στα 1% και 2%, συγκαταλέγονται από τα ΝΜΣ η Τσεχία και η Σλοβακία και από την ΕΕ15 η Ιρλανδία, η Ελλάδα, η Σουηδία, και το Ηνωμένο Βασίλειο.
- Τέλος, οι χαμηλότερες πραγματικές αυξήσεις αμοιβών (ποσοστά αύξησης κάτω του 1%) παρατηρούνται κυρίως σε «παλαιά» κράτη μέλη και ειδικότερα στην Αυστρία, την Δανία, την Γαλλία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, την Πορτογαλία και την Ισπανία, ενώ από τα ΝΜΣ στην Ουγγαρία και την Μάλτα.
- Τέλος, μηδενικά ή αρνητικά ποσοστά πραγματικών αυξήσεων καταγράφονται στην Κύπρο, την Γερμανία και την Σλοβενία.

### Γράφημα 3

**Μέσες αυξήσεις αμοιβών στην κεντρική δημόσια διοίκηση  
(δημόσιες υπηρεσίες), 2006 και 2007 (%)**



Σημείωση: για τους μέσους όρους: 'σύνολο χωρών' αναφέρεται σε 26 χώρες, 'ΕΕ27' αναφέρεται σε 25 χώρες, 'ΕΕ15 και Νορβηγία' αναφέρεται σε 16 χώρες, 'ΝΚΜ12' αναφέρεται σε 10 χώρες.

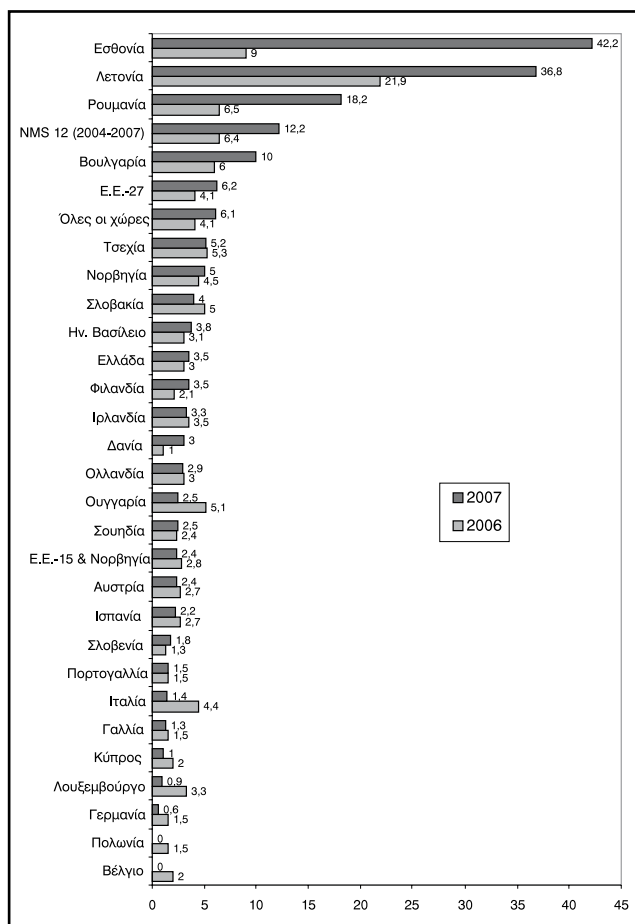
Πηγή: EIRO, 2007

Στο Γράφημα 3 διαφαίνονται οι ονομαστικές αυξήσεις των αμοιβών στην κεντρική δημόσια διοίκηση (δημόσιες υπηρεσίες).

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 2007<sup>103</sup>, ενώ στα νέα μέλη (ΝΜΣ) από 6,4% το 2006 σε ποσοστό 12,2% το 2007.

#### Γράφημα 4

Αυξήσεις στον κατώτατο μισθό, 2006 και 2007 (%)



103. Με την Ελλάδα να εμφανίζει αύξηση 3% το 2006 και 3,5% το 2007.

Σημειώσεις για τους μέσους όρους: ‘ΕΕ27’ αναφέρεται σε 20 χώρες, ‘ΕΕ15’ αναφέρεται σε 9 χώρες, ‘ΝΚΜ’ αναφέρεται σε 11 χώρες. Πηγή: ΕΙΡΟ, 2007.

Από τα 27 ευρωπαϊκά κράτη μέλη, που συγκεντρώθηκαν συγκριτικά στοιχεία, στα 20 υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός (είτε με νόμο είτε με ΣΣΕ). Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (Γράφημα 4), το 2006 οι σημαντικότερες αυξήσεις στον κατώτατο μισθό εντοπίζονται στην Λετονία (12,5%), ενώ μηδενικές αυξήσεις αναφέρονται στην Ιρλανδία, και για το 2007 αντίστοιχα, η μεγαλύτερη αύξηση καταγράφεται πάλι στην Λετονία (33,3%), ενώ μηδενική αύξηση παρουσιάζει η Τσεχία.

Παράλληλα, παρατηρείται ότι η μέση διακύμανση του κατώτατου μισθού στο σύνολο των εξεταζόμενων χωρών παρουσίασε αύξηση από 6,2% το 2006 σε 8,1% το 2007. Αντίστοιχα και στην περίπτωση του κατώτατου μισθού παρατηρείται διαφοροποίηση ανάμεσα στα παλαιά και τα νέα κράτη μέλη. Πιο συγκεκριμένα, στα εννέα κράτη μέλη της ΕΕ15, όπου υφίσταται κατώτατος μισθός, το ποσοστό της αύξησης κυμάνθηκε σε 3,3% για το 2006 και 4,4% για το 2007, ενώ στα 11ΝΜΣ το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 8,5% το 2006 και 11,2% το 2007.

## Πίνακας 2

### Μέσος μικτός μισθός, 2006 και 2007, κατά εθνικό νόμισμα και ισοτιμία ευρώ

Χώρα	Συχνότητα	2006	2007
Βέλγιο	Μηνιαία	€1,258.90	€1,283.91
Βουλγαρία	Μηνιαία	BGN 160 (€81.81)	BGN 180 (€92.03)
Τσεχία	Ωριαία	CZK 48.10 (€1.70)	CZK 48.10 (€1.73)
	Μηνιαία	CZK 7,955 (€280.68)	CZK 8,000 (€288.12)
Εσθονία	Ωριαία	EEK 17.80 (€1.14)	EEK 21.50 (€1.37)
	Μηνιαία	EEK 3,000 (€191.73)	EEK 3,600 (€230.08)
Γαλλία	Ωριαία	€8.27	€8.44
	Μηνιαία	€1,254.28	€1,279.00
Ελλάδα <sup>1</sup>	Ημερήσια	€27.96	€29.39
	Μηνιαία	€625.97	€657.89
Ουγγαρία	Ωριαία	HUF 360.00 (€1.36)	HUF 377.00 (€1.50)
	Ημερήσια	HUF 2,880 (€10.90)	HUF 3,020 (€12.02)
	Εβδομαδιαία	HUF 14,400 (€54.49)	HUF 15,080 (€60.00)
	Μηνιαία	HUF 62,500 (€236.51)	HUF 65,500 (€260.59)
Ιρλανδία	Ωριαία	€7.65	€8.65
Λετονία	Ωριαία	LVL 0.611 (€0.88)	LVL 0.815 (€1.15)
	Μηνιαία	LVL 90 (€129.27)	LVL 120 (€171.40)
Λιθουανία	Ωριαία	LTL 3.65 (€1.06)	LTL 4.19 (€1.21)
	Μηνιαία	LTL 600 (€173.77)	LTL 700 (€202.73)
Λουξεμβούργο	Ωριαία	€8.91	€9.08
	Μηνιαία	€1,541.00	€1,570.28
Μάλτα	Εβδομαδιαία	MTL 57.88 (€134.82)	MTL 59.63 (€138.90)
Ολλανδία	Ημερήσια	€59.29	€60.78
	Μηνιαία	€1,284.60	€1,317.00

**Πίνακας 2 (συνέχεια)**

Χώρα	Συχνότητα	2006	2007
Πολωνία	Μηνιαία	PLN 899.10 (€230.78)	PLN 936.00 (€247.38)
Πορτογαλία	Μηνιαία	€385.90	€403.00
Ρουμανία	Ωριαία	RON 2.18 (€0.62)	RON 2.59 (€0.77)
	Μηνιαία	RON 370 (€104.94)	RON 440 (€131.92)
Σλοβακία	Ωριαία	SKK 43.70 (€1.17)	SKK 46.60 (€1.38)
	Μηνιαία	SKK 7,600 (€204.11)	SKK 8,100 (€239.82)
Σλοβενία	Μηνιαία	SIT 125,052 (€521.99)	€538.53
Ισπανία	Ημερήσια	€18.03	€19.02
	Μηνιαία	€540.90	€570.60
	Ετήσια (14 μισθοί)	€7,572.60	€7,988.40
Μεγάλη Βρετανία	Ωριαία	GBP 5.35 (€7.85)	GBP 5.52 (€8.07)

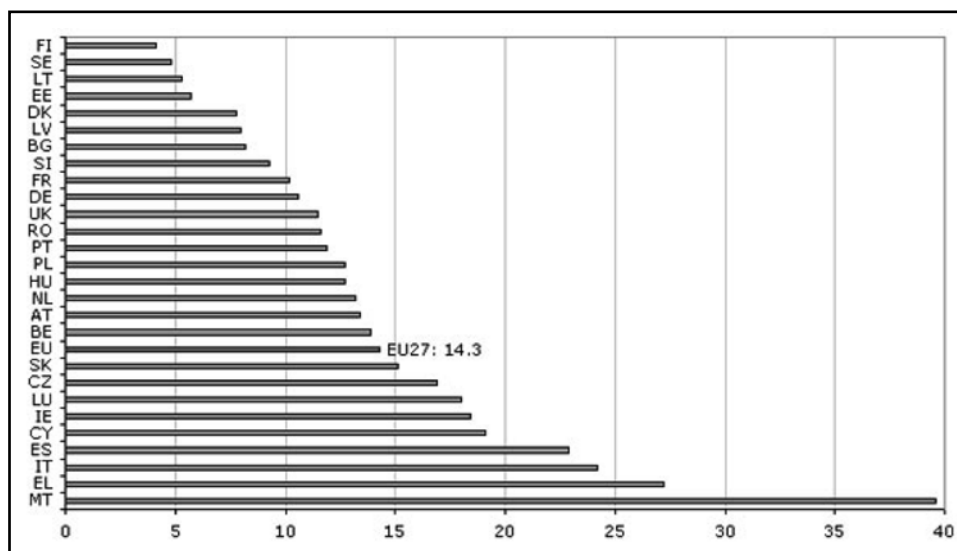
Σημείωση: Οι μετατροπές σε Ευρο, όπου κρίθηκε απαραίτητο, έγιναν με τη μέση τιμή συναλλάγματος του 2006 και 2007 της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ECB).

Πηγή: EIRO, 2007

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 2, οι αποκλίσεις των μέσων μικτών αποδοχών ανάμεσα στα κράτη μέλη της ΕΕ-15 και τα ΝΜΣ είναι εξαιρετικά σημαντικές. Έτσι, από την μία πλευρά, οι υψηλότερες κατώτατες αποδοχές το 2007, συναντώνται στο Λουξεμβούργο (1570, 28 ευρώ ) και την Ολλανδία (1,317 ευρώ), ενώ οι χαμηλότερες παρατηρούνται στην Βουλγαρία (92,03 ευρώ) και την Ρουμανία (131,92ευρώ).

**Γράφημα 5**

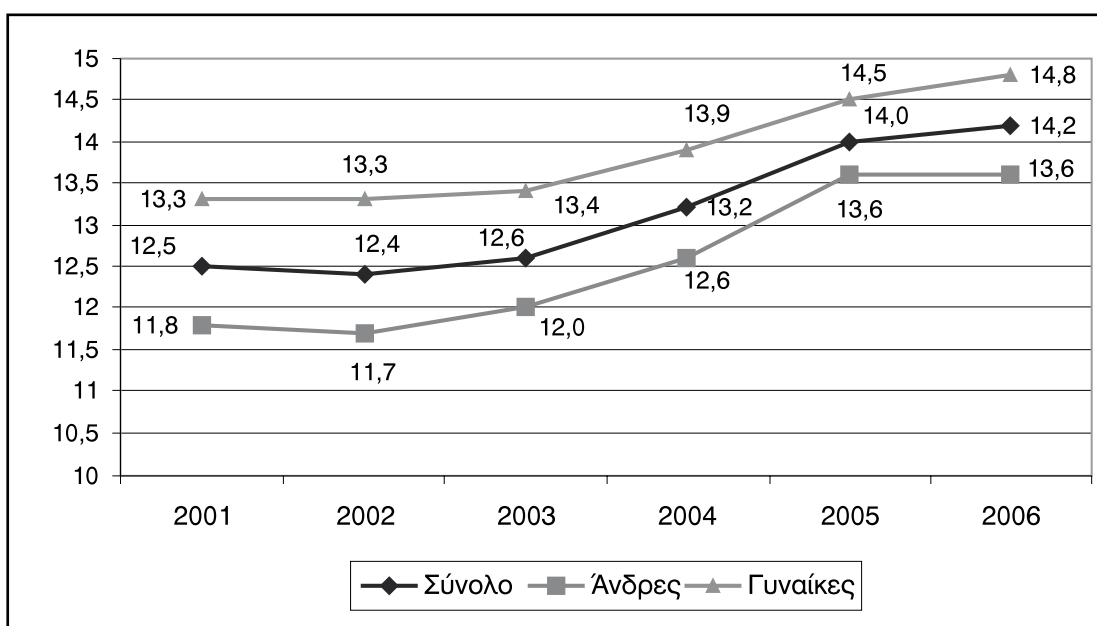
**Χάσμα μεταξύ φύλων στην απασχόληση , ανά χώρα (ποσοστό)**



Πηγή: Eurostat, LFS βασικοί δείκτες, 2007

Το μέσο ποσοστό που απεικονίζει το χάσμα μεταξύ φύλων στην απασχόληση ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-27 ανέρχεται σε 14,3 ποσοστιαίες μονάδες. Ωστόσο, η διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα κράτη μέλη είναι σημαντικές. Έτσι, από την μία πλευρά, σε κάποιες χώρες τα ποσοστά είναι χαμηλά, όπως η Φιλανδία (4,1%) και η Σουηδία (4,8%), ενώ σε κάποιες άλλες, όπως η Μάλτα (39,6%), η Ιταλία (24,2%), η Ελλάδα (27,1%) και η Ισπανία (22,9%) είναι ιδιαίτερα υψηλά.

**Γράφημα 6**  
**Προσωρινή απασχόληση ανά φύλο, ΕΕ-27, 2001-2006**  
 (% της συνολικής απασχόλησης)

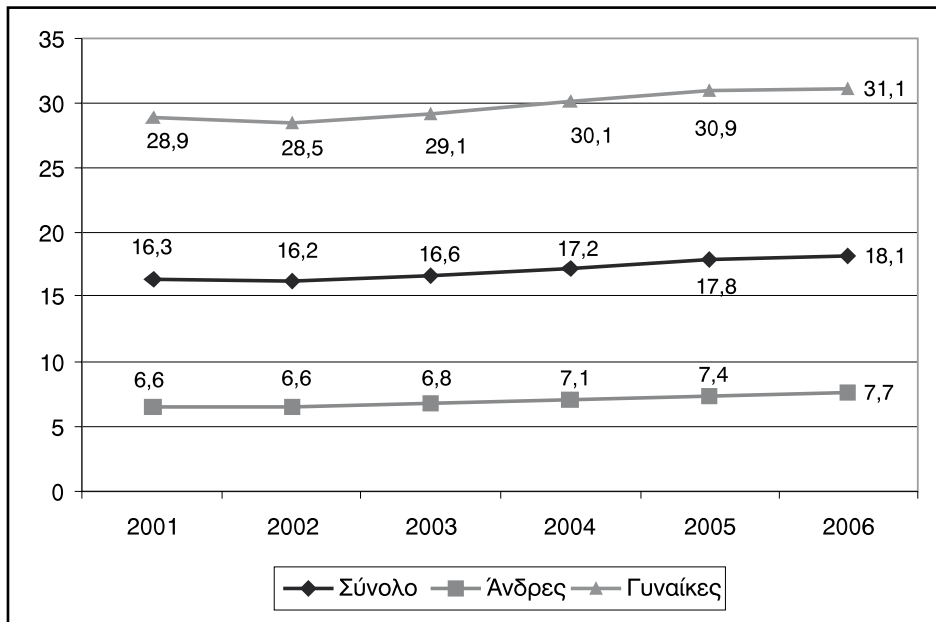


Πηγή: Eurostat, LFS βασικοί δείκτες, 2007

Η προσωρινή απασχόληση στην ΕΕ-27 παρουσιάζει σημαντική αύξηση τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, ποσοστό 7,5% γυναικών και 6,7% των ανδρών απασχολούνταν το 2005 με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χωρίς η μορφή αυτή απασχόλησης να αποτελεί προϊόν επιλογής τους, ποσοστά που παρουσίασαν αυξητικές τάσεις το 2006. Από τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ένα μεγάλο ποσοστό (43% των γυναικών και 48% των ανδρών) απασχολείται παρά τη θέλησή του με συμβάσεις διαρκείας μικρότερης του εξαμήνου. Όπως προκύπτει και από το Γράφημα 6, η αναλογία των εργαζομένων στην ΕΕ-27 με προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,7% μεταξύ των ετών 2001-2006, με αναλογία της γυναικείας απασχόλησης στα ποσοστά αυτά μεγαλύτερη κατά 1,2 ποσοστιαίες μονάδες.



**Γράφημα 7**  
**Μερική απασχόληση, ανά φύλο, 2001–2006 (%)**



Πηγή: Eurostat, LFS βασικοί δείκτες, 2007

Στο Γράφημα 7, καταγράφεται η αναλογία της μερικής απασχόλησης συγκριτικά με τα μεγέθη της πλήρους απασχόλησης, διαχρονικά από το 2001 έως το 2006. Σύμφωνα με τα συγκριτικά στοιχεία, η αναλογία της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από 16,3% το 2001 σε 18,1% το 2006 (αύξηση 1,8 ποσοστιαίες μονάδες), με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο στην μορφή αυτή της απασχόλησης, με ποσοστά από 28,9% το 2001 έως 31,1% το 2006.

**Πίνακας 3**  
**Μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας, 2007**

Χώρα	Α. Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας	Β. Μικτές ετήσιες ώρες εργασίας (Α x52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Επίσημες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αργιών (Γ+Δ) σε ώρες	Στ. Ετήσιες ώρες εργασίας (Β-Ε)
Εσθονία	40.0	2,080.0	20.0*	8.0	224.0	1,856.0
Ρουμανία	40.0	2,080.0	21.0	7.0	224.0	1,856.0
Πολωνία	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
Λετονία	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
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
Σλοβενία	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Βουλγαρία	40.0	2,080.0	24.0	10.0	272.0	1,808.0
Ιρλανδία	39.0	2,028.0	20.0*	9.0	226.2	1,801.8
Μάλτα	40.0	2,080.0	24.0*	14.0	304.0	1,776.0
Σλοβακία	38.8	2,017.6	21.1	15.0	280.1	1,737.5
Κύπρος	38.0	1,976.0	20.0*	12.0	243.2	1,732.8
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
Αυστρία	38.8	2,017.6	25.0	13.0	294.9	1,722.7
Τσεχία	38.0	1,976.0	25.0	10.0	266.0	1,710.0
Πορτογαλία	38.2	1,986.4	24.5	12.0	278.9	1,707.5
Ολλανδία	37.5	1,950.0	25.6	7.0	244.5	1,705.5
Ισπανία	37.9	1,970.8	22.0*	14.0	272.9	1,697.9
Μεγάλη Βρετανία	37.3	1,939.6	24.6	8.0	243.2	1,696.4
Νορβηγία	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1,695.0
Φινλανδία	37.5	1,950.0	25.0	11.0	270.0	1,680.0
Ιταλία	38.0	1,976.0	28.0	12.0	304.0	1,672.0
Γερμανία	37.6	1,955.2	30.0	10.5	304.6	1,650.6
Δανία	37.0	1,924.0	30.0	9.0	288.6	1,635.4
Σουηδία	37.5	1,950.0	33.0	11.0	330.0	1,620.0
Γαλλία	35.0	1,820.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
ΕΕ27 + Νορβηγία	38.6	2,006.1	23.7	10.7	264.7	1,741.4
ΕΕ27	38.6	2,008.2	23.7	10.7	265.1	1,743.1
ΕΕ25	38.5	2,002.4	23.8	10.9	266.4	1,736.0
ΕΕ15	37.9	1,968.7	25.6	10.5	273.1	1,695.7
ΕΕ15 + Νορβηγία	37.8	1,967.6	25.5	10.4	271.9	1,695.6
ΝΚΜ10	39.5	2,053.0	21.0	11.5	256.5	1,796.4
ΝΚΜ12	39.6	2,057.5	21.3	11.0	255.1	1,802.4

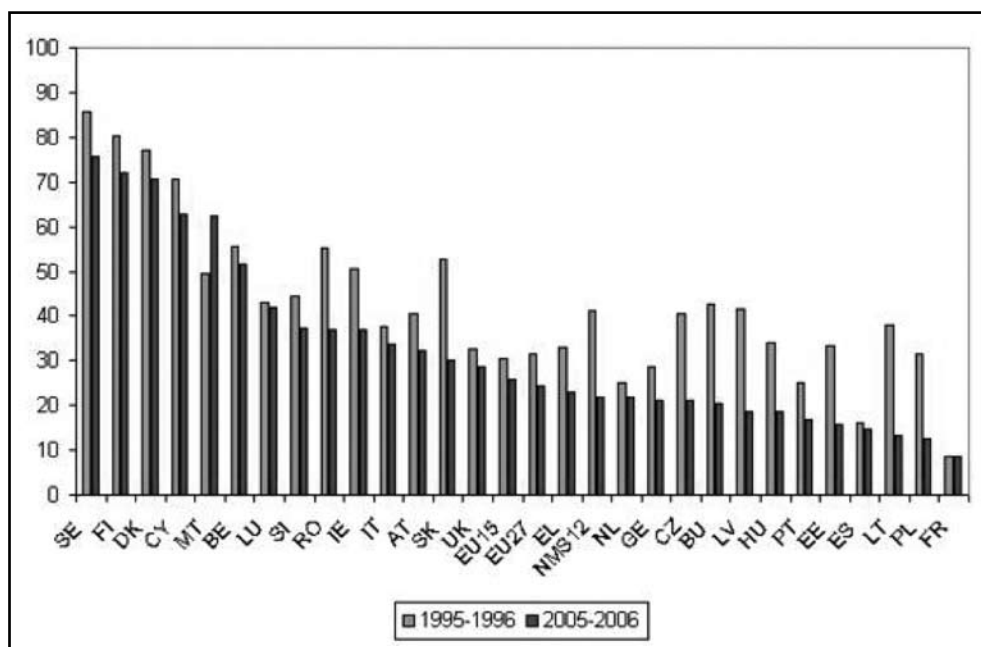
Σημείωση: \* Υποχρεωτική ετήσια άδεια

Πηγή: EIRO 2007.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, (Πίνακας 3) ο μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας στην ΕΕ-27 (που αφορά στο προκύπτον συμβατικό ωράριο απασχόλησης –χωρίς τον υπολογισμό των υπερωριών-αφαιρουμένων των ημερών αργίας και της ετήσιας άδειας με αποδοχές), ανέρχεται σε 1,743,1 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 (12 ΝΜΣ)) οι ετήσιες ώρες εργασίας είναι σημαντικά περισσότερες ανερχόμενες σε 1,802,4 ώρες ενώ στην ΕΕ-15 υπολογίζονται σε 1695,7 ώρες. Οι εργαζόμενοι στα νέα κράτη μέλη (12 ΝΜΣ)εργάζονται κατά μέσο όρο 106,7 ώρες ετησίως περισσότερο από τους εργαζόμενους στην ΕΕ-15. Βέβαια, σε κάποια κράτη μέλη όπως η Κύπρος (1732,8), η Τσεχία (1710) και η Σλοβακία (1737,5). Ο ετήσιος εργάσιμος χρόνος δεν απέχει πολύ από το μέσο ετήσιο χρόνο εργασίας της ΕΕ-15, ενώ σε κάποια άλλα κράτη μέλη, και ειδικότερα στην Ελλάδα (1816) και την Ιρλανδία (1801,8) ο χρόνος εργασία ξεπερνά το μέσο εργάσιμο χρόνο των εργαζομένων στα νέα κράτη μέλη. Συνοψίζοντας, οι περισσότερες εργάσιμες ώρες ανά έτος παρατηρούνται στην Εσθονία (1856), την Ρουμανία (1856), την Πολωνία (1848) και την Ουγγαρία (1840), ενώ οι λιγότερες ώρες εργασίας συναντώνται στην Γαλλία (1568), την Σουηδία (1620), την Δανία (1635,4) και την Γερμανία. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο μέσος ετήσιος εργάσιμος χρόνος στην Εσθονία είναι κατά 288 ώρες περισσότερες (πάνω από 18%) από τη Γαλλία (7,2 εβδομάδες στην Εσθονία).

## Γράφημα 8

Μέση συνδικαλιστική πυκνότητα ανά χώρα, 1995–1996 και 2005–2006 (%)



Σημειώσεις: Μέσοι όροι για EE15, NKM12 και EE27 υπολογίζονται με βάση το μέγεθος εργατικού δυναμικού (σχέση εξαρτημένης εργασίας). ΝΣΜ12 αναφέρεται στα 10 Νέα Κράτη Μέλη που έγιναν μέλη της ΕΕ τον Μάη του 2004 εκτός από τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία που έγιναν μέλη της ΕΕ τον Ιανουάριο του 2007.

Πηγή: Visser, 2008

Όπως προκύπτει από τα στατιστικά στοιχεία, που εξετάζουν την συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, διαχρονικά από το 1995 έως το 2006,<sup>104</sup> παρατηρούνται πτωτικές τάσεις. Για παραδείγμα, στην Σουηδία, όπου τα ποσοστά της συνδικαλιστικής πυκνότητας εξακολουθούν να είναι υψηλά, παρατηρείται σημαντική μείωση και ανέρχεται από ποσοστά που άγγιζαν το 90% το 1996, σε 77% το 2006 και 72% το 2007.<sup>105</sup> Στην Ελλάδα η συνδικαλιστική πυκνότητα παρουσιάζει ανάλογη μείωση και ανέρχεται για το 2006 σε ποσοστά 27% περίπου. Μόνη εξαίρεση στην τάση αυτή καταγράφεται στην Μάλτα, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα το 2007 αυξήθηκε κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες.

104. Τα συγκριτικά στοιχεία αφορούν στην συνδικαλιστική πυκνότητα, όπως αυτή καταγράφεται ενδεικτικά για τα έτη 1995-1996 και 2005-2006.

105. Για την Σουηδία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2007.

## Πίνακας 4

### Εργάσιμες ημέρες που χάνονται λόγω απεργιών, 2003–2007

Χώρα	2003	2004	2005	2006	2007*
<b>Αυστρία</b>	1,305,466	178	0	0	nd
<b>Βέλγιο</b>	239,344	166,287	669,982	88,941	nd
<b>Κύπρος</b>	6,901	9,053	15,339	26,898	8,436
Δανία	55,1	76,4	51,3	85,8	91,7
Εσθονία	20,192	1,548	0	5	31
Φινλανδία	66,136	42,385	672,904	85,075	89
Γαλλία	4,388,420	724,63	1,754,710	nd	nd
<b>Γερμανία</b>	163,879	50,673	18,633	428,739	nd
<b>Ουγγαρία</b>	845	8,022	1,133	15,381	32,126
Ιρλανδία	37,482	20,784	26,665	7,352	6,038
Ιταλία	716,25	611,25	793,5	485,375	433,125
Λετονία	0	0	0	0	0
Λιθουανία	0	0	834	0	9,559
Λουξεμβούργο	2,8	6	0	0	0
Μάλτα	3,306	1,652	1,341	2,935	5,763
Ολλανδία	15	62,2	41,7	15,8	nd
<b>Νορβηγία</b>	962	141,179	10,998	146,758	7
Πολωνία	6,551	358	413	31,4	167
Πορτογαλία	53,37	46,096	27,333	44,222	8,805
Ρουμανία	22,247	56,891	12,506	24,39	nd
<b>Σλοβακία</b>	73	0	0	19	600
Σλοβενία	16,765	3,675	36,561	4,208	21
Ισπανία	789,043	4,472,191	758,854	927,402	965,504
Σουηδία	627,541	15,282	568	1,971	13,666
Μεγάλη Βρετανία	499	905	157	755	1,041,000

Σημειώσεις: \* διαθέσιμα στοιχεία μόνο για ορισμένες χώρες, nd = μη διαθέσιμα στοιχεία.

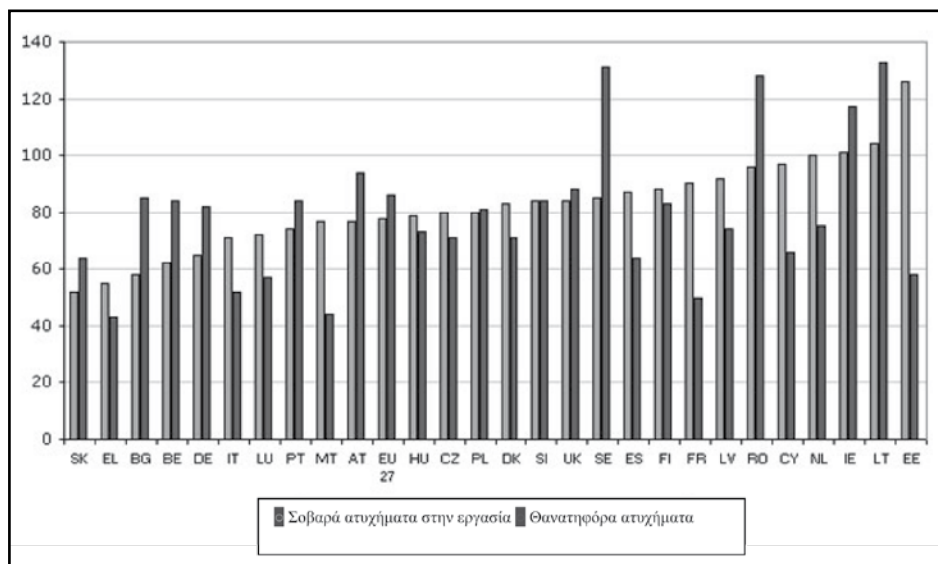
Πηγή: EIRO, 2007

Τα στοιχεία που αφορούν στις απεργιακές κινητοποιήσεις στην ΕΕ 27 και τις συνέπειες που απορρέουν από αυτές (ημέρες εργασίας που χάνονται) είναι σχετικά περιορισμένα. Ωστόσο, από τα διαθέσιμα στοιχεία παρατηρείται ότι σε όλα σχεδόν τα νέα κράτη μέλη και σε ορισμένα από τα αποκαλούμενα «παλαιά», όπως η Αυστρία, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία και η Σουηδία, τα επίπεδα των απεργιακών κινητοποιήσεων είναι χαμηλά. Παρά την διαπίστωση αυτή, παρατηρούνται και εξαιρέσεις σε κάποιες χώρες, όπως η Ουγγαρία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Πολωνία, όπου η συχνότητα των απεργιακών κινητοποιήσεων παρουσιάζει αύξηση.

Στα υπόλοιπα κράτη μέλη δεν διαπιστώνεται μια γενικευμένη τάση, αλλά παρατηρούνται διαφοροποιήσεις από χρόνο σε χρόνο, ενώ θα πρέπει να επισημανθούν τα υψηλά επίπεδα απεργιακής δράση στην Γαλλία και την Ισπανία, σε αντιδιαστολή με την ισχυρή απεργιακή δράση στην Ιταλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Πολωνία.

### Γράφημα 9

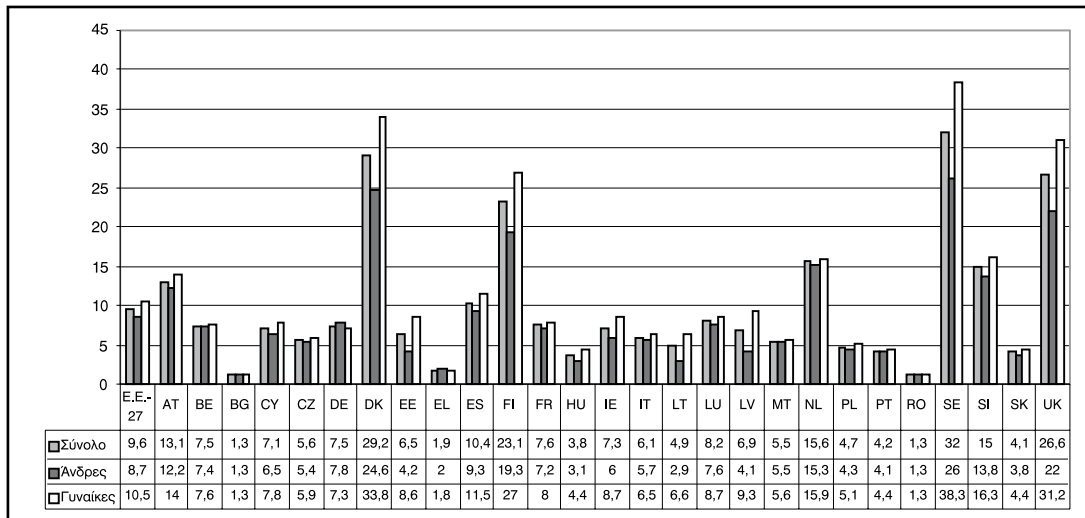
#### Σοβαρά και θανατηφόρα ατυχήματα στην εργασία, 2006 (1998 = 100)



Πηγή: Eurostat, LFS βασικοί δείκτες, 2007

Η συχνότητα των εργατικών ατυχημάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και ειδικότερα αυτών που χαρακτηρίζονται ως σοβαρά και θανατηφόρα, παρουσιάζει διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ27. Από την μία πλευρά παρατηρείται σημαντική αύξηση των σοβαρών εργατικών ατυχημάτων στην Εσθονία και την Λιθουανία, ενώ από την άλλη στην Σλοβακία και την Ελλάδα τα στοιχεία δείχνουν ότι παρατηρείται μείωση. Παράλληλα, όσον αφορά στα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα, καταγράφεται σημαντική αύξηση σε χώρες όπως η Σουηδία, η Ρουμανία και η Λιθουανία, ενώ στην Ελλάδα, την Μάλτα και την Γαλλία παρατηρείται μείωση.

**Γράφημα 10**  
**Συμμετοχή στη δια βίου μάθηση, 2006 (%)**

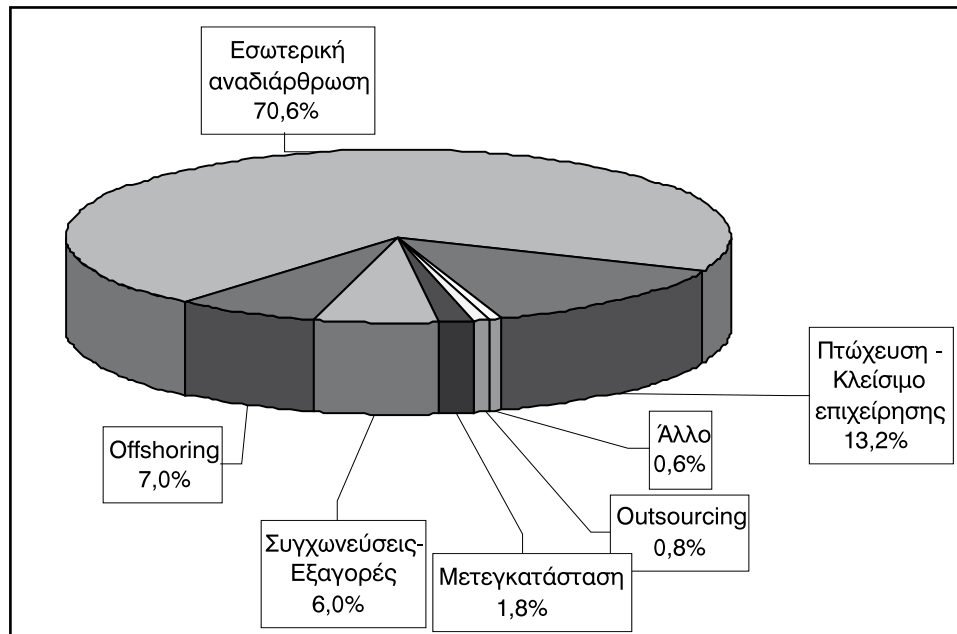
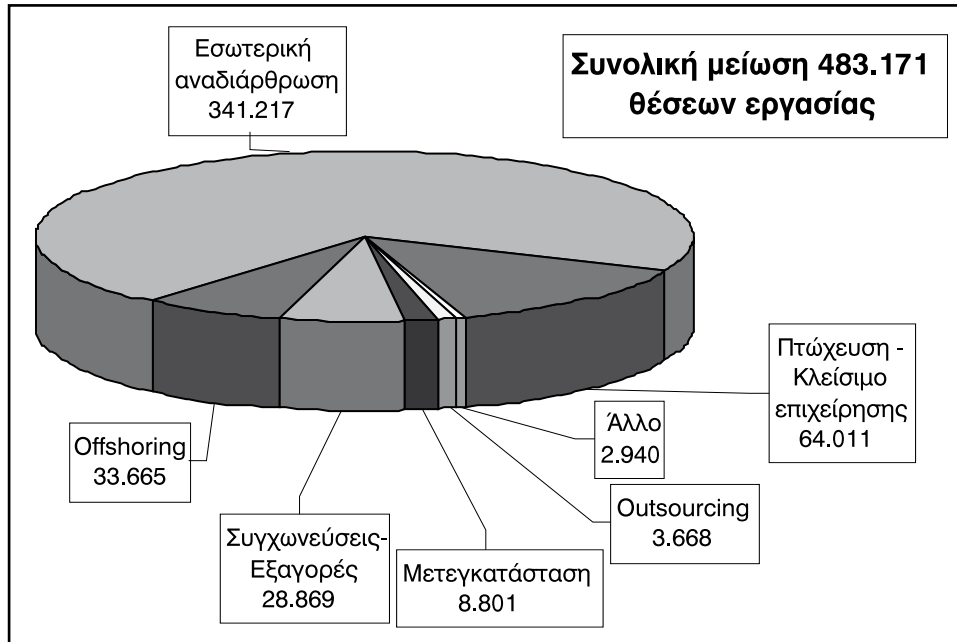


*Πηγή: Eurostat, LFS βασικοί δείκτες, 2007*

Όπως προκύπτει από το Γράφημα 10, τα ποσοστά συνολικής συμμετοχής στην δια βίου μάθηση στην ΕΕ27 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 10,5% έναντι 8,7%), ενώ τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής ανά κράτος μέλος καταγράφονται στην Σουηδία (32%), τη Δανία (29,2%), το Ηνωμένο Βασίλειο (26,6%) και τα χαμηλότερα στην Βουλγαρία (1,3%), την Ρουμανία (1,3%) και την Ελλάδα (1,9%).

Γράφημα 11

Μείωση θέσεων εργασίας ανάλογα με τον τύπο της αναδιάρθρωσης στην ΕΕ-27, 2006

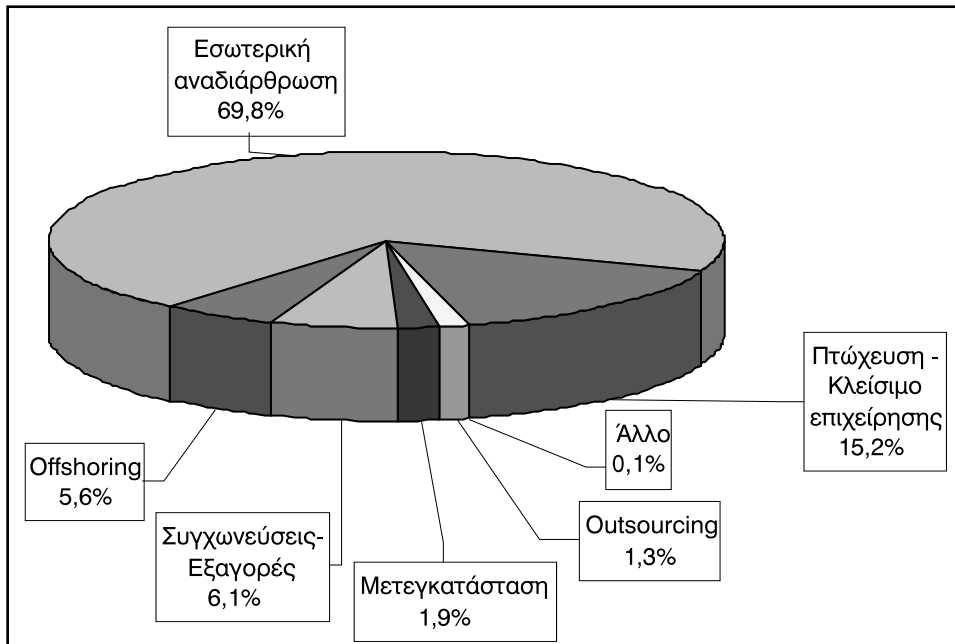
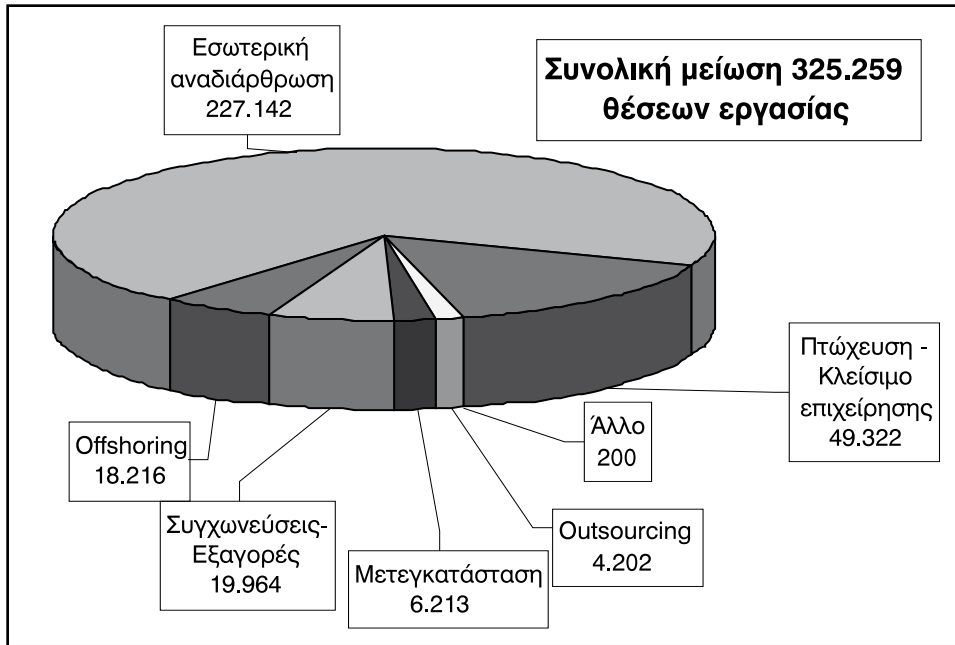


Πηγή: ERM2006



### Γράφημα 12

#### Μείωση θέσεων εργασίας ανάλογα με τον τύπο της αναδιάρθρωσης στην ΕΕ-27, 2007



Πηγή: ERM2007

Στα δύο τελευταία Γράφημα (11,12 ) καταγράφονται οι θέσεις εργασίας που χάθηκαν στην ΕΕ την χρονική περίοδο 2006 –2007, ως αποτέλεσμα των αναδιαρθρώσεων και ανάλογα με τον τύπο αυτών. Από τις 483.171 θέσεις εργασίας που χάθηκαν το 2006, εξαιτίας εταιρικών μετασχηματισμών, ποσοστό 70,6% οφείλεται σε εσωτερική αναδιάρθρωση, ενώ 13,2% οφείλεται σε κλείσιμο της επιχείρησης και 6% σε συγχωνεύσεις. Αντίστοιχα, το 2007 παρατηρείται μείωση 325.259 θέσεων εργασίας, από τις οποίες ποσοστό 69,8% οφείλεται σε εσωτερική αναδιάρθρωση, 15,2% σε κλείσιμο επιχείρησης, και 6,1% σε συγχωνεύσεις.



ISBN: 978-960-7402-42-4

© 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](mailto:info@kambili.gr), [www.kambili.gr](http://www.kambili.gr)