# ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 28, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1997

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ


# ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

## Περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις χώρες της Ε.Ε.

## Προτάσεις της ΓΣΕΕ για τα Διαρθρωτικά Ταμεία

ΓΕΡΜΑΝΙΑ: ΝΕΟ ΕΙΔΟΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΣΤΗΝ DEUTSCHE TELECOM AG • ΙΤΑΛΙΑ: ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗΚΕ ΚΩΔΙΚΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΜΕ ΣΚΟΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΙΣΠΑΝΙΑ: ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΒΕΛΓΙΟ: BELGACAN "ΟΧΙ ΔΕΥΤΕΡΗ RENAULT" • ΑΥΣΤΡΙΑ: ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

# ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

**Από τον Φεβρουάριο του 1997, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ κατόπιν συμφωνίας της Συνομοσπονδίας και του ΣΕΒ, συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) που λειτουργεί στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης (ΕΙΒΣΕΔ). Το EIRO βασίζεται σε ένα δίκτυο ερευνητικών ινστιτούτων των 15 χωρών μελών της ΕΕ και συντονίζεται από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα. Ο στόχος του Παρατηρητηρίου είναι η συλλογή, η ανάλυση και η διάχυση επίκαιρων πληροφοριών που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.**

**Το EIRO διατηρεί εκτενή βάση δεδομένων που διαμορφώνεται από τις ανταποκρίσεις των μελών του δικτύου και εκδίδει την μηνιαία περιοδική έκδοση Eiro Observer στην οποία δημοσιεύεται ένα μικρό μέρος από τα περιεχόμενα της βάσης δεδομένων. Τα κείμενα που παρουσιάζει παρακάτω η *Ενημέρωση* προέρχονται από τα δύο τελευταία τεύχη του Observer και παρέχουν μια εικόνα της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί στις εργασιακές σχέσεις στις χώρες της ΕΕ, στα μέσα του 1997. Επίσης περιλαμβάνονται θέσεις και προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος**

**τις οποίες επεξεργάστηκε η Γραμματεία Κοινωνική Πολιτική της ΓΣΕΕ.**

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

**ΕΚΔΌΤΗΣ:** Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Δ. Στρατούλης, *Γρ. Οικονομικού:* Ηλ. Σακελαριάδης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Γ. Ρωμανιάς, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, 8216371, Fax: 8215007

# Οι πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις

Μετάφραση και Επιμέλεια
Ευαγγελίας Σουμέλη

## Ευρωπαϊκή Ένωση

### *1. Η περίπτωση της Renault και το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης*

Η σχεδιασμένη απόφαση για το κλείσιμο του εργοστασίου της Renault στο Vilvoorde του Βελγίου, δημιούργησε ένα πρωτοφανές κύμα διαμαρτυρίας και προκάλεσε πολλά ερωτήματα σχετικά με το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης.

Τα κύρια θέματα υπό συζήτηση, αφορούν στην αποτελεσματικότητα της υπάρχουσας νομοθεσίας σχετικά με την πληροφόρηση και την διαβούλευση των εργαζομένων για θέματα αναδιάρθρωσης, καθώς και στην μεταφορά οικονομικών δραστηριοτήτων σε άλλες χώρες. Σχετικά με το πρώτο θέμα, αμφισβητείται σε μεγάλο βαθμό τόσο η αποτελεσματικότητα της κοινοτικής νομοθεσίας να εμποδίζει το κοινωνικό dumping, όσο και στην ικανότητα των εθνικών οργάνων να προλαμβάνουν περιπτώσεις όπως αυτή της Renault. Σ' αυτό το πλαίσιο και με αφορμή την περίπτωση στο Vilvoorde του Βελγίου, γίνονται συνεχείς εκκλήσεις για την ενίσχυση της νομοθεσίας και για μεγαλύτερες κυρώσεις στην περίπτωση παράβασης της.

Σχετικά με την μεταφορά οικονομικών δραστηριοτήτων σε άλλες χώρες, επισημαίνεται από πολλούς σχολιαστές, η ανάγκη μεγαλύτερου συντονισμού του ευρωπαϊκού ανταγωνισμού και της περιφερειακής πολιτικής, ώστε να διασφαλισθεί ότι τα κοινοτικά κονδύλια δεν θα χρησιμοποιούνται για την υποκατάσταση βιώσιμων επιχειρήσεων από παραγωγή σε χώρες χαμηλότερου κόστους, οι οποίες προσελκύουν πόρους από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Επισημαίνεται, επίσης, το υψηλό κοινωνικό και μισθολογικό κόστος που προκύπτει από την απόφαση των πολυεθνικών για την μεταφορά των οικονομικών τους δραστηριοτήτων.

Στο παρελθόν βέβαια, τα συνδικάτα είχαν αρνηθεί τέτοιους ισχυρισμούς, υποστηρίζοντας ότι άλλοι παράγοντες

όπως η υποδομή, η άμεση πρόσβαση στις αγορές, η κατάρτιση των εργαζομένων, η παραγωγικότητα και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι πολύ σημαντικότεροι. Στην περίπτωση όμως της Renault, η εταιρεία παρά τα υψηλά επίπεδα παραγωγικότητας και την εξαιρετική ποιότητα των τελικών προϊόντων αποφάσισε να μεταφέρει τις δραστηριότητες της, αγνοώντας επίσης και το πρόγραμμα ευελιξίας και επενδύσεων που είχε συμφωνηθεί μόλις τέσσερεις μήνες πριν την απόφαση της.

Σαν αποτέλεσμα αυτής της απόφασης, και παρά τις δικαστικές αποφάσεις που την καταδικάζουν, εκφράζεται μεγάλος φόβος ότι η αποτυχία της συμφωνίας, για μεγαλύτερη ευελιξία και περισσότερες επενδύσεις, ώστε να διασωθεί το εργοστάσιο στο Βέλγιο θα έχει αρνητική επίδραση και στις διαπραγματεύσεις σε άλλες χώρες της ΕΕ.

## *2. Οι κοινωνικοί συνομιλητές υπέγραψαν συμφωνία πλαίσιο για την μερική απασχόληση*

Στις 6 Ιουνίου, μετά από εννέα μήνες έντονων διαπραγματεύσεων, υπογράφηκε από τους κοινωνικούς συνομιλητές σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μία νέα συμφωνία-πλαίσιο που αφορά στη μερική απασχόληση.

Την συμφωνία υπέγραψαν, η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), η Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών Ευρώπης (UNICE) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων με την κοινή συμμετοχή των Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Ενδιαφέροντος (CEEP). Ο κύριος στόχος της συμφωνίας, είναι η εγκαθίδρυση ενός γενικού πλαισίου για την εξάλειψη των διακρίσεων ενάντια στους μερικώς απασχολούμενους και η ανάπτυξη ευκαιριών μερικής απασχόλησης σε μια βάση αποδεκτή και από τους εργοδότες αλλά και από τους εργαζόμενους.

Στο προοίμιο της συμφωνίας επισημαίνεται η συνεισφορά της συμφωνίας πλαίσιο, στο σύνολο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, καθώς και η σημασία της μερικής απασχόλησης σ' αυτή την στρατηγική. Γνωστοποιεί επίσης και την πρόθεση των μερών να διαπραγματευτούν σχετικά με άλλες άτυπες μορφές απασχόλησης με την προοπτική να καταλήξουν σε παρόμοιες συμφωνίες. Αναγνωρίζει, βέβαια, την πολυμορφία που επικρατεί στα κράτη μέλη της ΕΕ, και γι' αυτό το λόγο υπογραμμίζει ότι η συμφωνία περιορίζεται να θέσει τις κατώτατες απαιτήσεις που διέπουν την αρχή των μη-διακρίσεων. Τα δικαιώματα που αφορούν στην κοινωνική προστασία αποκλείονται ρητώς από την συμφωνία. Οι κοινωνικοί συνομιλητές, όμως, επισημαίνουν ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην διακήρυξη που υιοθετήθηκε τον Δεκέμβριο του 1996 στο Δουβλίνο. Σύμφωνα με την συμφωνία αυτή, τα συστήματα κοινωνικής προστασίας πρέπει να προσαρμόζονται στα νέα εργασιακά δεδομένα και να παρέχουν την απαραίτητη προστασία σε όσους απασχολούνται στις νέες μορφές εργασίας. Τα συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας ζητούν από την κοινότητα να πάρει όλα τα απαραίτητα μέτρα, ώστε να θέσει σε εφαρμογή την συμφωνία μέσα σε δύο χρόνια. Η εν λόγω συμφωνία, περιλαμβάνει έξι άρθρα, τα κυριότερα σημεία των οποίων αφορούν στον σκοπό της συμφωνίας, στο πεδίο εφαρμογής της, στην αρχή των μη-διακρίσεων και στην δημιουργία ευκαιριών για την μερική απασχόληση.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, η συμφωνία στοχεύει να δώσει τέλος στην διάκριση ενάντια στους μερικώς απασχολούμενους και να βελτιώσει την ποιότητα των συνθηκών εργασίας τους. Παράλληλα, ενδιαφέρεται να διευκολύνει την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης ως νέας μορφής εργασίας, σε εθελοντική βάση, και να συμβάλει έτσι στην πιο ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες και των εργοδοτών αλλά και των εργαζομένων. Σχετικά με το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας, αυτή θα εφαρμοστεί σ' εκείνους τους μερικώς απασχολούμενους, που έχουν σύμβαση εργασίας ή μισθωτή σχέση εργασίας (όπως αυτές ορίζονται από την εθνική νομοθεσία της κάθε χώρας). Ο ορισμός του μερικά απασχολούμενου, χρησιμοποιείται έτσι ώστε να καλύπτει όλους όσους εργάζονται λιγότερες ώρες από εκείνους με πλήρη

απασχόληση. Η συμφωνία, προβλέπει βέβαια την δυνατότητα να εξαιρεθούν μερικώς ή εντελώς, για "αντικειμενικούς λόγους", κάποιοι που απασχολούνται με μερική απασχόληση σε προσωρινή βάση. Οι "αντικειμενικοί λόγοι" θα καθορίζονται από τα κράτη μέλη, σε συμφωνία με τους κοινωνικούς συνομιλητές και σύμφωνα με τις εθνικές διατάξεις και θα πρέπει να επανεξετάζονται. Αναφορικά με την αρχή των μη-διακρίσεων, το άρθρο 4 ορίζει ρητά ότι όσοι απασχολούνται με μερική απασχόληση θα πρέπει να μην αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά ως προς τις συνθήκες εργασίας. Τέλος, σχετικά με την δημιουργία ευκαιριών για μερική απασχόληση, το άρθρο 5 καλεί τα κράτη μέλη να εξετάσουν τα όποια εμπόδια που περιορίζουν τις ευκαιρίες για μερική απασχόληση και όπου αρμόζει να τα εξαλείψουν. Το ίδιο άρθρο, ορίζει επίσης, ότι οι αιτήσεις των εργαζομένων που θέλουν να μεταπηδήσουν από την πλήρη απασχόληση στην μερική απασχόληση ή το αντίστροφο, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ευνοϊκά από τους εργοδότες.

Ενόψει της Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, που θα θέσει την συμφωνία σε εφαρμογή, κρίνεται απαραίτητο ότι πρέπει να ξεκινήσει η διαδικασία αξιολόγησης της συμφωνίας, κυρίως ως προς τον αντίκτυπο που θα έχει στην εθνική νομοθεσία και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Από τις διαθέσιμες πληροφορίες, είναι φανερό ότι η αρχή των μη-διακρίσεων έχει ενσωματωθεί, περισσότερο ή λιγότερο, στην νομοθεσία ή στις συλλογικές συμφωνίες των περισσότερων μελών κρατών της ΕΕ. Παρόλα αυτά, υπάρχουν ακόμη διαφορές για μερικά ζητήματα που είναι μεγάλης σημασίας για την ερμηνεία της συμφωνίας. Τα κυριότερα ζητήματα αφορούν στην εθνική νομοθεσία που καθορίζει την μισθωτή σχέση εργασίας και τις συμβάσεις εργασίας των μερικώς απασχολούμενων, στον καθορισμό των "αντικειμενικών λόγων" για την εξαίρεση κάποιων εργαζομένων και στον ορισμό του "προσωρινώς απασχολούμενου".

Παρά τις όποιες διαφωνίες ως προς το περιεχόμενο της συμφωνίας, οι κοινωνικοί συνομιλητές επισημαίνουν το επιτυχημένο αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων, που για πολλούς παρατηρητές, εκτός από την καλή διάθεση συνεργασίας μεταξύ των μερών, οφείλεται και σε άλλους παράγοντες, όπως στην Συμφωνία του Μάαστριχ για την κοινωνική πολιτική στην ΕΕ. Από την μεριά των εργαζομένων, η ETUC θεωρεί ότι η συμφωνία δίνει μια ισχυρή ώθηση στην ισότητα", διότι παρέχει στους μερικώς απασχολούμενους βασικά δικαιώματα μεγάλης σημασίας αν λάβει κανείς υπόψη "τον υπάρχοντα συσχετισμό δυνάμεων". Από την μεριά των εργοδοτών, η UNICE τονίζει επίσης την σημασία της συμφωνίας, υποστηρίζοντας ότι αποτελεί το τέλειο παράδειγμα "ευελιξίας ως προϊόν διαπραγμάτευσης".

Σχετικά με την μελλοντική εφαρμογή της συμφωνίας, πολλοί σχολιαστές επισημαίνουν, ότι είναι ακόμη πολύ νωρίς για οποιαδήποτε αξιολόγηση, τονίζοντας βέβαια ότι πολλά εξαρτώνται από την ερμηνεία της συμφωνίας σε εθνικό επίπεδο.

## Διασυνοριακά Νέα

### *Ένωση μελών γερμανικού και βρετανικού συνδικάτου*

***Στις 3 Μαρτίου, το GMB, δεύτερο μεγαλύτερο συνδικάτο της Βρετανίας (σε αριθμό μελών) και το γερμανικό συνδικάτο IG, της χημικής βιομηχανίας Chemie-Papier-Keramik, υπέγραψαν μία μοναδική συμφωνία που αφορά στην ένωση των μελών τους. Η συμφωνία που θεωρείται, «ένα σημαντικό βήμα για τον εξευρωπαϊσμό της πολιτικής των συνδικάτων και την δημιουργία ενός ενιαίου ευρωπαϊκού συνδικάτου», προσφέρει στα 1,8 εκατομμύρια μέλη των δύο συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον εργάζονται σε μία από τις δύο χώρες, τις ίδιες υπηρεσίες που έχουν στη χώρα τους. Ο John Edmonds, γενικός γραμματέας του GMB χαρακτηρίζει την συμφωνία ως μία συναρπαστική εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος και τη θεωρεί μία φυσική συνέπεια του εξευρωπαϊσμού της βρετανικής αγοράς εργασίας, δηλώνοντας παράλληλα το ενδιαφέρον για την επίτευξη άλλων τέτοιων συμφωνιών με άλλες χώρες. Από την μεριά της Γερμανίας, ο πρόεδρος του IG δήλωσε ότι στόχος θα είναι « η ένωση των μελών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με σκοπό την εξασφάλιση ελάχιστων δικαιωμάτων, μέσα από τις συλλογικές συμφωνίες, για όλους τους εργαζόμενους».***

# Γερμανία

## *1. Νέο είδος συμφωνίας στην* Deutsche Telecom AG

Στις 9 Απριλίου, ο όμιλος τηλεπικοινωνιών Deutche Telecom AG και η ταχυδρομική ένωση εργαζομένων DPG, υπέγραψαν ένα πακέτο επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που καλύπτει 4,000 περίπου εργαζόμενους της DeTeMobil (θυγατρικής της AG) και το οποίο θα ισχύσει από την 1η Ιουλίου 1997. Η συμφωνία, αποτελεί την πρώτη σύμβαση τέτοιου είδους στην βιομηχανία της κινητής τηλεφωνίας από τότε που ξεκίνησε η σταδιακή απελευθέρωση της αγοράς του κλάδου τηλεπικοινωνιών.

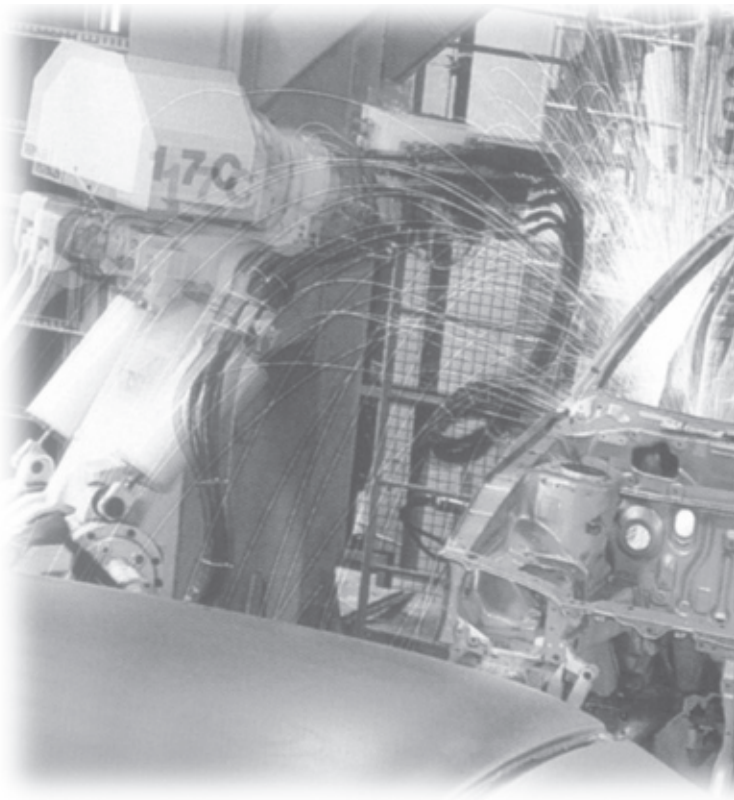
Οι κύριες συμφωνίες αφορούν στις συνθήκες εργασίας και στο σύστημα αμοιβών. Η συμφωνία πλαίσιο για τις συνθήκες εργασίας, εγκαθιδρύει τις 38 ώρες εργασίας την εβδομάδα, τις 30 ημέρες άδεια τον χρόνο, το 100% του επιδόματος ασθενείας για τους πρώτους έξι μήνες και τις συνθήκες ομοιοεπαγγελματικού σχήματος συνταξιοδότησης.

Η συμφωνία πλαίσιο για το σύστημα αμοιβών, περιλαμβάνει ένα βασικό σύστημα αμοιβών οκτώ βαθμίδων και τεσσάρων επιπέδων, καθώς και ένα σύστημα που θα βασίζεται στην απόδοση των εργαζομένων και θα υπολογίζεται σε ετήσια βάση. Τα δύο μέρη σκοπεύουν, επίσης, να διαπραγματευτούν σύντομα τον ακριβή σχεδιασμό του συστήματος μισθοδοσίας με βάση την απόδοση, που θα οργανωθεί σύμφωνα με την αρχή της «διαχείρισης αντικειμενικών στόχων». Ένας πολύ σημαντικός όρος της συμφωνίας είναι η κατάργηση της διάκρισης μεταξύ υπαλλήλων και εργατών, όπως επίσης και της διάκρισης των εργαζομένων στην ανατολική και την δυτική Γερμανία. Την νέα συμφωνία χαιρέτισαν εργαζόμενοι και εργοδότες. Σύμφωνα με την DPG, η συμφωνία θέτει την αρχή και την βάση για όλα τα άλλα συνδικάτα του κλάδου καθώς και για άλλες συλλογικές συμφωνίες σε εθνικό και ευρωπαϊκό επιχειρησιακό επίπεδο. Από την μεριά τους, οι εργοδότες θεωρούν ότι η νέα συμφωνία αποτελεί μία σημαντική στροφή από τις παραδοσιακές δομές αμοιβών του δημόσιου τομέα.

## *2. Νέες συμφωνίες στην* Mercedes Benz *και στην* Ford

Στις 27 Φεβρουαρίου, υπογράφηκε στην Mercedes Benz μία νέα συμφωνία «εργασιακής συμμαχίας», που περιλαμβάνει ένα πακέτο μέτρων με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την διατήρηση 134,000 θέσεων εργασίας του ομίλου στην Γερμανία. Οι κύριοι λόγοι που οδήγησαν στην συμφωνία, ήταν ο αυξανόμενος διεθνής ανταγωνισμός μεταξύ εν δυνάμει παραγωγικών τοποθεσιών και η ανάγκη μείωσης του κόστους. Το πακέτο περιλαμβάνει τόσο συμφωνίες τοπικού χαρακτήρα, που αφορούν σε διάφορα θέματα όπως επενδύσεις, γραμμή παραγωγής, ευελιξία του χρόνου εργασίας, άδεια ασθενείας, περιορισμό μισθολογικών αυξήσεων, όσο και μία επιχειρησιακή συμφωνία μεταξύ του διοικητικού συμβουλίου και του συμβουλίου εργαζομένων. Η τελευταία που θα ισχύσει μέχρι το τέλος του 2000, προβλέπει ότι οι μισθολογικές αυξήσεις δεν θα υπολογίζονται πλέον με βάση το επίπεδο του ισχύοντος πραγματικού μισθού, αλλά σύμφωνα με τους κατώτερους μισθούς όπως αυτοί καθορίζονται στις συλλογικές συμβάσεις. Επίσης καταργούνται οι πρόσθετες αμοιβές για βάρδιες και εργασία το Σάββατο. Σε αντάλλαγμα όλων των παραπάνω, η επιχείρηση δεσμεύεται ότι θα αποφύγει τις ομαδικές απολύσεις και θα προσφέρει μια θέση εργασίας σε όλους τους μαθητευόμενους (περίπου 2000 ετησίως).

Λίγους μήνες αργότερα, στις 22 Απριλίου υπογράφηκε μια παρόμοια συμφωνία μεταξύ του διοικητικού συμβουλίου της Ford Germany και του αντίστοιχου συμβουλίου εργαζομένων. Με την νέα συμφωνία, η επιχείρηση δεσμεύτηκε για



επενδύσεις συνόλου 5 εκατ. ECU και σε αντάλλαγμα το επιχειρησιακό συμβούλιο των εργαζομένων συμφώνησε για μείωση των μισθών και μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας. Η μείωση αφορά στις αμοιβές που είναι πάνω από τους μισθούς που προβλέπονται στις συμβάσεις.

Η διαφορά ανάμεσα στις 35 ώρες την εβδομάδα που ισχύουν για τον κλάδο και στις 37,5 ώρες που ισχύουν για την επιχείρηση, θα αποζημιώνονται με 15 ελεύθερες βάρδιες (105 ώρες) τον χρόνο. Επιπλέον, εισάγεται ένας «διάδρομος» 70 ωρών, συμπεριλαμβανομένων και των Σαββάτων, το οποίο στη πράξη σημαίνει ότι οι υπερωρίες θα δίνονται αφού ο εργαζόμενος θα έχει συμπληρώσει πάνω από 70 ώρες την εβδομάδα. Η διοίκηση πιστεύει ότι η νέα συμφωνία θα εξοικονομήσει γύρω στα 105 εκατ. ECU τον χρόνο, ενώ το συμβούλιο εργαζομένων πιστεύει ότι θα διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας για 10 με 15 ακόμη χρόνια.

### *3. Η χημική βιομηχανία επιχειρεί μια στροφή μείζονος σημασίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*

Στις 3 Ιουνίου, μετά από μήνες διαπραγματεύσεων, το συνδικάτο εργαζομένων στη χημική βιομηχανία IG Chemie, και ο σύνδεσμος εργοδοτών του κλάδου BAVC, συμφώνησαν για την εισαγωγή μιας «νέας ρήτρας» στη εθνική συμφωνία πλαίσιο για τους μισθούς, που καλύπτει περίπου 590.000 εργαζόμενους του κλάδου, στην Δυτική Γερμανία.

Η νέα ρήτρα που προβλέπει την εισαγωγή ενός «μισθολογικού διαδρόμου», ο οποίος σε συγκεκριμένες περιπτώσεις επιτρέπει στις εταιρείες να μειώσουν τον μισθό που προβλέπεται στις συλλογικές συμβάσεις μέχρι και 10% για περιορισμένο χρονικό διάστημα, χωρίς όμως να καθορίζεται ο χρόνος και η διάρκεια του, στοχεύει στην διατήρηση των θέσεων εργασίας και στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Η συμφωνία θεωρείται, τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τους εργοδότες, ότι σηματοδοτεί μια «νέα εποχή» για τις διαπραγματεύσεις στην Γερμανία.

Μέχρι πρόσφατα, οι κοινωνικοί συνομιλητές σε επιχειρησιακό επίπεδο -η διοίκηση και το συμβούλιο εργαζομένων- δεν είχαν δικαίωμα να κλείσουν συμφωνίες για θέματα που ρυθμίζονται μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η μοναδική εξαίρεση αφορούσε στην «opening clause» που μεταβιβάζει την ρύθμιση κάποιων θεμάτων σε επιχειρησιακό επίπεδο και της οποίας η χρήση κατά τα τελευταία χρόνια έχει εξαπλωθεί, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τον χρόνο εργασίας.

Το καινοτομικό στοιχείο της νέας συμφωνίας συνίσταται στο γεγονός ότι για πρώτη φορά συμφωνείται ρήτρα που αφορά στους μισθούς. Για να μπορέσουν να εφαρμόσουν την νέα ρήτρα, η διοίκηση της εταιρείας και το συμβούλιο εργαζομένων πρέπει πρώτα να κλείσουν μια νέα συμφωνία για μείωση των μισθών. Κατόπιν, για να είναι η συμφωνία αποτελεσματική από νομική άποψη, είναι απαραίτητο να την υποστηρίξουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών σε επίπεδο κλάδου. Ως εκ τούτου, η εφαρμογή της νέας ρήτρας εξαρτάται από τα μέρη που παίρνουν μέρος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο βιομηχανίας και όχι σε επίπεδο επιχείρησης, το οποίο πρακτικά σημαίνει ότι το IG Chemie έχει το δικαίωμα ν' ασκήσει βέτο. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, το συνδικάτο δήλωσε ότι δεν θα δεχτεί ο χρόνος μείωσης των αμοιβών να ξεπερνά το διάστημα των 12 μηνών. Η νέα συμφωνία περιλαμβάνει, επίσης, και μία ρήτρα συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη, που προβλέπεται στην περίπτωση καλής οικονομικής απόδοσης των εταιρειών και η οποία θα δοθεί μετά από συμφωνία σε επίπεδο εταιρείας. Η συμφωνία ήταν αποτέλεσμα της ανάγκης να βρεθεί μια συμβιβαστική λύση, που θα ικανοποιούσε τους εργαζόμενους και τους εργοδότες όλου του κλάδου, καθώς και ο μόνος τρόπος για να αποφευχθεί ο κίνδυνος εθελούσιας εξόδου από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ενός μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις αυτές αφορούν σε τρείς υποκλάδους της χημικής βιομηχανίας, πλαστικά υλικά, καουτσούκ και συνθετικά, που τα τελευταία χρόνια αντιμετωπίζουν μεγάλα οικονομικά προβλήματα και σαν αποτέλεσμα ζητούσαν επίμονα να έχουν την δυνατότητα για ξεχωριστές συλλογικές συμβάσεις.

Παρά τις όποιες θετικές αντιδράσεις του κλάδου, πολλοί σχολιαστές επισημαίνουν ότι η νέα συμφωνία

αποτελεί ακόμα ένα παράδειγμα για μεγαλύτερη ευελιξία της αγοράς εργασίας και θέτουν το ερώτημα, σε ποιό βαθμό τέτοιες συμφωνίες θα σταθεροποιήσουν τελικά την βασική δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο ή θα επιταχύνουν την διάβρωση τους ακόμη περισσότερο. Παρόμοια αντιδρούν και συνδικάτα εκτός κλάδου, πιστεύοντας ότι παρόμοιες συμφωνίες δεν είναι εφικτές σε κλάδους όπως για παράδειγμα στις τράπεζες, στις ασφάλειες και στο λιανεμπόριο. Ο Wolfgang Scheremet, διαπρεπής οικονομολόγος της εργασίας, του Γερμανικού Ινστιτούτου Οικονομικών Ερευνών επισημαίνει ότι "αν και τα άλλα συνδικάτα ακολουθήσουν την ίδια κατεύθυνση με το IG το γερμανικό στυλ των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα πεθάνει".

### *4. Τριμερής συμφωνία «εργασιακής συμμαχίας» για την ανατολική Γερμανία*

Στις 22 Μαίου, η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση, οι σύνδεσμοι εργοδοτών και εμπορίου (BDA, BDI, DIHT, ZDH and Kreditgewerbe) και τα συνδικάτα (DGB και DAG) υπέγραψαν συμφωνία «εργασιακής συμμαχίας», γνωστή ως Κοινή πρωτοβουλία για περισσότερες θέσεις εργασίας στην ανατολική Γερμανία. Οι κύριοι στόχοι της συμφωνίας είναι: να επιταχύνει τον μετασχηματισμό της οικονομίας της ανατολικής Γερμανίας, να ωθήσει την οικονομική μεγέθυνση, να μειώσει το μοναδιαίο κόστος εργασίας, να σταθεροποιήσει την απασχόληση στα επίπεδα του 1996 και να δημιουργήσει 100.000 επιπλέον θέσεις εργασίας ανά έτος.

Η πρωτοβουλία αυτή περιλαμβάνει έναν αριθμό οδηγιών για τις βιομηχανικές σχέσεις στην ανατολική Γερμανία. Με σκοπό να διατηρήσουν τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας και να δημιουργήσουν περισσότερες, τα συμβαλλόμενα μέρη συμφώνησαν τα ακόλουθα:

Η πολιτική της συλλογικής διαπραγμάτευσης και ιδιαίτερα η διαπραγμάτευση των μισθών θα πρέπει να είναι σύμφωνη με τις οικονομικές και εμπορικές συνθήκες κάθε επιχείρησης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί, αφενός μεν, με την μεταρρύθμιση του συστήματος διαπραγμάτευσης με κατεύθυνση το επιχειρησιακό επίπεδο, αφετέρου δε, με την προσπάθεια των συμμετεχόντων στην διαπραγματευτική διαδικασία να μειώσουν την απόσταση που υπάρχει στο μοναδιαίο κόστος εργασίας μεταξύ της ανατολικής και της δυτικής Γερμανίας,

- οι συλλογικές συμφωνίες θα πρέπει να περιέχουν ειδικές ρυθμίσεις που αποσκοπούν στην σταθεροποίηση του εργασιακού κόστους και αφορούν στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, στα σύμφωνα απασχόλησης, στην απασχόληση των καταρτιζομένων, στην δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης και στις μακροπρόθεσμες πολιτικές, όπως σχέδια συμμετοχής στα κέρδη,
- οι κοινωνικοί συνομιλητές θα κάνουν μεγαλύτερη χρήση μιας πιο ευέλικτης διευθέτησης του χρόνου εργασίας και παράλληλα θα λάβουν ειδικά μέτρα για να στηρίξουν την ενσωμάτωση των μακροχρόνια ανέργων, των νέων και των νεοεισερχόμενων, στη αγορά εργασίας,
- οι συμμετέχοντες στις διαπραγματεύσεις θα υιοθετήσουν πρακτικές και αποτελεσματικές "hardship ρήτρες" για τις περιπτώσεις που οι εργοδότες αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες να ανταπεξέλθουν στους όρους και τις συνθήκες των συλλογικών συμφωνιών και
- η κατάρτιση θα εκσυγχρονισθεί και θα γίνει πιο ευέλικτη, αυξάνοντας τα περιθώρια εφαρμογής και κινήσεων σε περισσότερες επιχειρήσεις. Στο πλαίσιο αυτό, οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούνται να ανιχνεύσουν τα εμπόδια ως προς την κατάρτιση, να αναθεωρήσουν το κόστος της επαγγελματικής κατάρτισης, και να διαπραγματευτούν σχετικά με την μείωση του κόστους για όσους εργοδότες αυξάνουν τον αριθμό των καταρτιζομένων.

Το πρόγραμμα χαιρέτισαν όλα τα συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας καθώς και τα μέλη της κυβέρνησης. Σύμφωνα με τον πρόεδρο της DGB, η συμφωνία δεν σημαίνει ούτε πάγωμα των μισθών, αλλά ούτε και υπονόμευση των εργασιακών δικαιωμάτων στην ανατολική Γερμανία. Τόσο μάλιστα η DGB όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις ενδιαφέρονται για την μεταφορά του προγράμματος και στην δυτική Γερμανία.

# Γαλλία

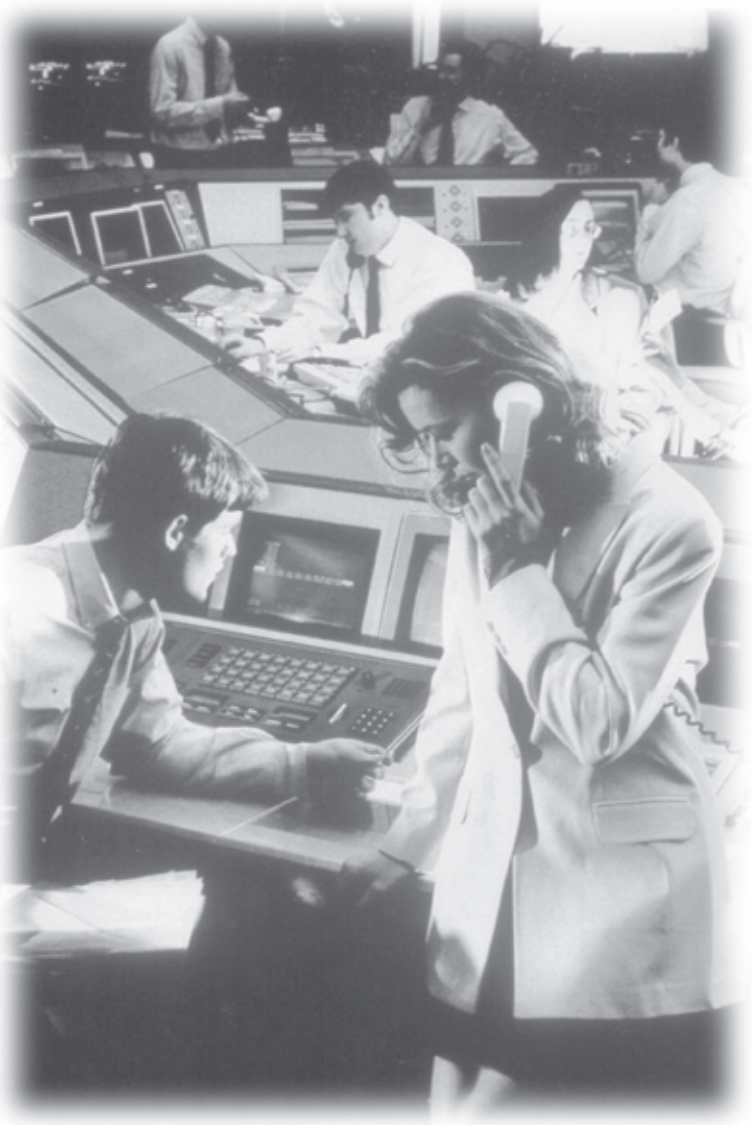
## *1. Επανεξετάζεται η απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας για τις γυναίκες*

Στις 13 Μαρτίου, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι η Γαλλία δεν τήρησε την υποχρέωσή της να μην καταργήσει το άρθρο L.213-1 του Κώδικα Εργασίας. Το εν λόγω άρθρο που αναφέρεται στην Διεθνή Σύμβαση Εργασίας του 1948, απαγορεύει την νυκτερινή εργασία των γυναικών στην βιομηχανία, εκτός από συμφωνημένες εξαιρέσεις. Τον Ιούλιο του 1991, απόφαση δικαστηρίου έκρινε ότι το άρθρο είναι ασυμβίβαστο με την 1976 Κοινοτική Οδηγία για την ίση μεταχείριση γυναικών και αντρών και το έκρινε άκυρο επιτρέποντας σε οποιονδήποτε να ζητήσει την ακύρωση του.

Στις 8 Απριλίου 1997, ο Υπουργός Εργασίας της Γαλλίας έδωσε στον τύπο περίληψη της υπό έκδοσης νομοθεσίας, η οποία μεταξύ άλλων θεμάτων, αναφέρεται στην επανεξέταση των διατάξεων που αφορούν στην απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας των γυναικών. Παρόλο, που ο υπουργός γνωστοποίησε την πρόθεση του να τροποποιήσει την νομοθεσία, κατέστησε σαφές ότι εάν απαγορευθεί η νυκτερινή εργασία για τις γυναίκες, ο Εργατικός Κώδικας θα εξασφαλίσει στις έγκυες γυναίκες και σε όσους έχουν άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις το δικαίωμα να μην δεχτούν τέτοιες εργασιακές συνθήκες.

## *2. Η νέα κυβέρνηση αντιμέτωπη με τις διαφορετικές προτεραιότητες συνδικάτων και εργοδοτών*

Οι εργασιακές σχέσεις, αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολούν την νέα κυβέρνηση στην Γαλλία. Ο πρωθυπουργός της Γαλλίας, μάλιστα, στην προεκλογική του εκστρατεία δεσμεύτηκε να δημιουργήσει 700,000 νέες θέσεις εργασίας για νέους, να μειώσει τον χρόνο εργασίας από τις 39 ώρες την εβδομάδα στις 35 χωρίς μείωση των μισθών και να βοηθήσει την ανάπτυξη ενθαρρύνοντας την κατανάλωση. Παράλληλα, σε μια προσπάθεια να εξασφαλίσει την συμμετοχή των κυριότερων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας, ανέλαβε να οργανώσει ένα "ετήσιο εθνικό συνέδριο για τους μισθούς, την απασχόληση και τον χρόνο εργασίας" του οποίου ο χρόνος διεξαγωγής προσδιορίζεται για τα τέλη του Σεπτεμβρίου. Πριν από την εναρκτήρια ομιλία του στο κοινοβούλιο, στις 19



Ιουνίου, ο πρωθυπουργός της Γαλλίας είχε ξεχωριστές συναντήσεις, στις 11 και 12 Ιουνίου, με τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, με σκοπό να γνωρίσει τις θέσεις τους και τις προτεραιότητες τους και να ζητήσει την γνώμη τους σχετικά με την αύξηση του κατώτατου μισθού που επανεξετάζεται την 1η Ιουλίου κάθε χρόνου. Οι συναντήσεις είχαν συμβουλευτικό χαρακτήρα και δεν κατέληξαν σε καμία δέσμευση απ' την μεριά της κυβέρνησης.

Οι προτεραιότητες του συνδικάτου CGT περιλαμβάνουν την ακύρωση των προγραμμάτων μαζικών απολύσεων, την αύξηση του κατώτατου μισθού και την αναθεώρηση ορισμένων εξαιρέσεων από την εισφορά εργοδοτών στην κοινωνική ασφάλιση, των οποίων απελάμβαναν οι επιχειρήσεις.

Το συνδικάτο CFDT έχει την ίδια γνώμη με την CGT ως προς την αναγκαιότητα της αναθεώρησης των εξαιρέσεων από τις εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση, πλην όμως, διατηρεί επιφυλάξεις ως προς το ύψος των αυξήσεων του κατώτατου μισθού, το οποίο θεωρεί ότι θα πρέπει να είναι σχετικά περιορισμένο. Η CFDT διάκειται εξ' άλλου ευνοϊκά ως προς την μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 32 ώρες, καθώς εκτιμά ότι η μείωση στις 35 ώρες ενδέχεται να μην προκαλέσει ουσιαστικά αποτελέσματα στον όγκο της απασχόλησης.

Η τρίτη μεγάλη συνδικαλιστική οργάνωση των μισθωτών στην Γαλλία, η Force Ouvriere, ζητά την αύξηση του ελάχιστου μισθού στο ύψος των 4 χιλιάδων έως 5 χιλιάδων φράγκων (200 έως 250 χιλιάδων δραχμών), την εκ νέου έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο για τον καθορισμό των ελάχιστου μισθού, και τέλος, την αναθεώρηση ορισμένων εξαιρέσεων των επιχειρήσεων από την εισφορά τους στην κοινωνική ασφάλιση.

Σε ότι αφορά την γνώμη των εργοδοτικών οργανώσεων, θα ήθελαν να συνεχισθεί η μείωση των εισφορών των επιχειρήσεων στην κοινωνική ασφάλιση, έτσι ώστε να αντισταθμισθούν οι επιπτώσεις στο κόστος εργασίας από μια ενδεχόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού.

Στο κοινοβούλιο, στις 19 Ιουνίου, ο Γάλλος πρωθυπουργός ανήγγειλε μια αύξηση 4% στον κατώτατο μισθό από την 1η Ιουλίου του τρέχοντος έτους. Η αύξηση αυτή αφορά σε περισσότερους από 2,2 εκατομμύρια μισθωτούς, δηλαδή περίπου το 11% των απασχολουμένων στην Γαλλία. Η αύξηση κατά 4% σημαίνει ότι οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού θα υπερβούν τις αντίστοιχες του μέσου μισθού των εργατών κατά 1%. Ωστόσο, η αύξηση αυτή είναι μικρότερη από αυτήν που ζήτησαν τα περισσότερα συνδικάτα (τουλάχιστον 4% η CFDT, 10% η CGT) αλλά και το Κομμουνιστικό Κόμμα (8%) το οποίο συμμετέχει στον κυβερνητικό συνασπισμό. Οι εργοδότες δεν προέβαλαν αντίσταση στην αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 4%, πλην όμως ζητούν ως αντιστάθμισμα μια μείωση των εργοδοτικών εισφορών στην κοινωνική ασφάλιση.

Η νέα κυβέρνηση της Γαλλίας θα πρέπει να αντιμετωπίσει τα εξαιρετικά αποκλίνοντα αιτήματα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και ταυτοχρόνως να μην προβεί σε ενέργειες που θα θεωρηθούν ως προκλητικές από την εργοδοτική πλευρά. Η δυσκολία των επικείμενων αποφάσεων της σχετικά με τον κόσμο της εργασίας ενδέχεται να γίνει εντονότερη εξαιτίας μεγάλων εργασιακών διαφορών που πιθανότατα θα προκύψουν στο άμεσο μέλλον (Renault, Peugeot, Electrolux) και θα επιβαρύνουν σημαντικά το κοινωνικό κλίμα.

# Ιταλία

### *1. Υπογράφηκε «κώδικας συμπεριφοράς» με σκοπό την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας*

Στις 11 Μαρτίου, συνδικάτα και εργοδότες στον κλάδο του δέρματος υπέγραψαν μία καινοτόμο συμφωνία με στόχο την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και την εκμετάλλευση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ανηλίκων, και γενικότερα όσων δεν καλύπτονται από τις εγγυήσεις των συμβάσεων και της κοινωνικής ασφάλισης. Η συμφωνία, που υπογράφηκε μεταξύ της εργοδοτικής οργάνωσης Aimpes και τα συνδικάτα από το χώρο του υφάσματος, Filta-Cisl, Filtea-Cgil και Uilta-Uil, έχει σαν σκοπό να σταματήσει την παραγωγή των πλαστών, παράνομων και υποτιμημένων προϊόντων που δεν καλύπτεται από τον νόμο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η συμφωνία αναφέρεται σε έναν σημαντικό αριθμό εργασιακών και πολιτικών δικαιωμάτων και δεσμεύει τις εταιρείες, μέλη της Aimpes, κυρίως εκείνες που σχετίζονται με τον «τρίτο κόσμο» να σεβαστούν τη νομοθεσία και να συμμορφωθούν με τις σχετικές Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. Η Aimpes θα υιοθετήσει ένα «κώδικα καλής συμπεριφοράς» για τις επιχειρήσεις μέλη της, με διαδικασίες συνεχούς παρακολούθησης. Η υποχρέωση να σέβονται τους σχετικούς νόμους θα περιλαμβάνεται στις συμφωνίες με τους προμηθευτές. Τέλος, τα μέρη συμφώνησαν και σε άλλες δράσεις όπως μία πρώτη αξιολόγηση των αποτελεσμάτων μετά από ένα χρόνο.

### *2. Τα συνδικάτα αναζητούν την εφαρμογή συμφώνου απασχόλησης*

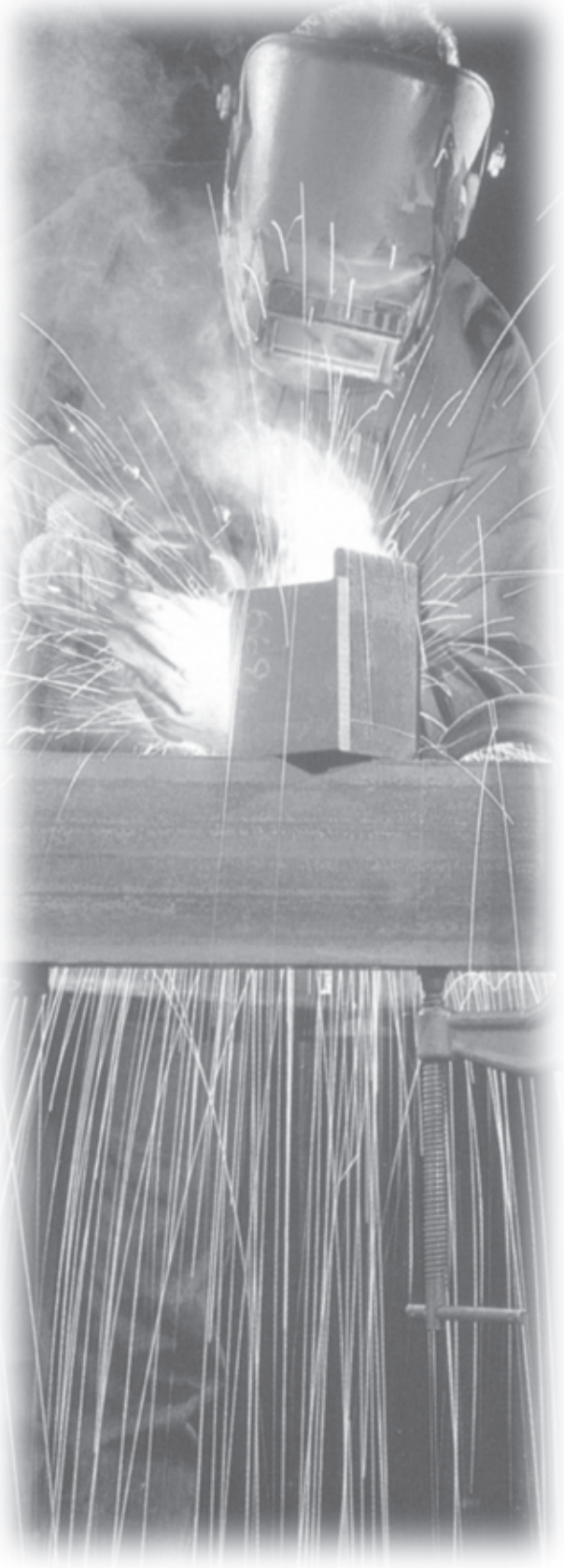
Στις 22 Μαρτίου, περίπου 400,000 εργαζόμενοι περίπου διαδήλωσαν στη Ρώμη διεκδικώντας την εφαρμογή της τριμερούς συμφωνίας για την απασχόληση που υπογράφηκε τον Σεπτέμβριο του 1996. Την πορεία υποστήριξαν οι τρεις κυριότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της Ιταλίας, οι οποίες ανακοίνωσαν την πρόθεση τους να πάρουν δραστικότερα μέτρα σε περίπτωση που δεν εφαρμοσθεί το συντομότερο δυνατό και με συγκεκριμένους όρους το σύμφωνο απασχόλησης. Η εφαρμογή της συμφωνίας απαιτεί την άμεση νομοθετική παρέμβαση, τόσο στην πρώτη φάση των επενδύσεων, όσο και για την επίτευξη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών που στοχεύουν στην ανάπτυξη των περιοχών σε ύφεση της Νοτίου Ιταλίας. Επίσης, η νομοθετική παρέμβαση θεωρείται απαραίτητη, ώστε να επιτραπεί η διευθέτηση άλλων σημαντικών ζητημάτων, όπως η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και η αναβάθμιση των συμβολαίων μαθητείας και κατάρτισης. Παράλληλα, οι παραπάνω παρεμβάσεις θα σηματοδοτήσουν μια μεταρρύθμιση μεγάλης σημασίας των δομών της αγοράς εργασίας.

Τόσο οι συνδικαλιστικές όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις, καταλόγισαν τεράστιες ευθύνες στην κυβέρνηση για την μη εφαρμογή της συμφωνίας. Εκπρόσωποι μάλιστα της συνομοσπονδίας εργοδοτών βιομηχανίας Confidustria άσκησαν έντονη κριτική στις κυβερνητικές προτάσεις, διακηρύσσοντας ότι σε πολλές περιπτώσεις η απασχόληση δεν δημιουργείται μέσω διαταγμάτων, αλλά μέσω μιας οικονομικής αναπτυξιακής πολιτικής που στοχεύει στην προώθηση των επενδύσεων, στην επιτάχυνση της διαδικασίας της ιδιωτικοποίησης και στην αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας.

# Ισπανία

### *Συμφωνία για την μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας*

Τον Απρίλιο, μετά από δέκα μήνες συζητήσεων και τρεις μήνες έντονων διαπραγματεύσεων, επιτεύχθηκε διμερής Εργασιακή Συμφωνία για την Απασχόληση μεταξύ των κυριότερων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων της Ισπανίας, που αφορά στη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας. Η συμφωνία, που αποτελείται από τρία μέρη, που είναι στην ουσία τρείς ξεχωριστές συμφωνίες, έχει την πλήρη στήριξη της κυβέρνησης, που όπως δήλωσε θα εισαγάγει νομοθεσία για να βοηθήσει στην εφαρμογή της. Η Διασυνομοσπονδιακή Συμφωνία για την Σταθερότητα της Απασχόλησης, που αποτελεί και το πρώτο μέρος της συμφωνίας, αφορά στην ενίσχυση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, στην καθιέρωση της αιτιολογημένης απόλυσης, και έχει σαν βασικό στόχο την μείωση του υψηλού ποσοστού των προσωρινώς απασχολούμενων (35%). Το μέρος που αφορά στις συλλογικές συμβάσεις στοχεύει να ενισχύσει τον ρόλο των συλλογικών συμβάσεων και να τροποποιήσει την δομή τους. Ειδικότερα, η δεύτερη συμφωνία αποσκοπεί στη μείωση των ασύνδετων και ασυντόνιστων συλλογικών συμφωνιών και στη δημιουργία ενός περισσότερο συγκεντρωτικού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης που θα βασίζεται σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Άλλος στόχος, είναι να οργανωθούν διαπραγματεύσεις σε εθνικό κλαδικό επίπεδο, σε περιφερειακό επίπεδο και σε επίπεδο επιχείρησης. Το τρίτο και τελευταίο τμήμα της συμφωνίας, αναφέρεται στα κενά που παρουσιάζει η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας σε 22 υποκλάδους οικονομικής δραστηριότητας που μέχρι και το 1994 ρυθμίζονταν από τα εργασιακά διατάγματα. Παρόλο που υπήρχε η δυνατότητα ρύθμισης και μέσα από τις συλλογικές συμφωνίες, στην πράξη δεν αξιοποιήθηκε, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται κενά στις διατάξεις. Η συμφωνία στοχεύει στην επίλυση αυτού του προβλήματος, προβλέποντας την υποχρεωτική διαπραγμάτευση θεμάτων των συνθηκών εργασίας μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Μολονότι δεν έλειψαν οι αντιρρήσεις και από τα δύο



# Πορτογαλία

### *1. Η ιδιωτικοποίηση ναυπηγείων μεταρρυθμίζει την διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*

Ολοκληρώνεται, κατά τους τελευταίους μήνες, η διαδικασία ιδιωτικοποίησης και βιομηχανικής αναπροσαρμογής των κυριότερων ναυπηγείων της Πορτογαλίας. Τα ναυπηγεία Lisnave, κρατικά από το 1975, έχουν παίξει ένα πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη του εργατικού κινήματος στην Πορτογαλία και στην στρατηγική που έχουν διαμορφώσει τα συνδικάτα, κυρίως από το 1974.

Τον Απρίλιο, η κυβέρνηση οριστικοποίησε μία νέα συμφωνία αναδιάρθρωσης των ναυπηγείων που προβλέπει την δημιουργία τριών εταιριών με ξεχωριστές δραστηριότητες. Σύμφωνα με το νέο σχέδιο, το κράτος θα διατηρήσει ένα πολύ μικρό τμήμα του κεφαλαίου, ενώ κύριος μέτοχος θα είναι η Grupo Mello και το 15% της εταιρίας επισκευών θα διατεθεί σε μια από τις μεγαλύτερες ναυτιλιακές εταιρίες της Γερμανίας ώστε να επιτραπεί η ένταξη των δραστηριοτήτων σε νέες αγορές. Η εταιρεία που θα δημιουργηθεί, αναμένεται να είναι η ηγετική ναυτιλιακή και επισκευαστική εταιρεία στην Πορτογαλία.

Η νέα συμφωνία προβλέπει μία σταδιακή μείωση του εργατικού δυναμικού καθώς και μεγαλύτερη ευελιξία που αφορά κυρίως στην χρήση των νέων μορφών εργασίας. Συγκεκριμένα, ο αριθμός των εργαζομένων αναμένεται να μειωθεί κατά 1200 με 1500 εργαζόμενους από τους 3000 που απασχολούνται σήμερα, παρόλο βέβαια που μπορεί να απασχολούνται στα ναυπηγεία γύρω στους 6000 εργαζόμενους, εάν συμπεριληφθούν και όσοι θα απασχολούνται με υπεργολαβία. Ο αριθμός των εταιρειών υπεργολαβίας ανέρχεται στις 200 με 300, πολλές από τις οποίες είναι εξαιρετικά μικρές σε μέγεθος. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπό το καθεστώς της υπεργολαβίας, εργάζονται τις ίδιες ώρες με εκείνους που απασχολούνται άμεσα από την Lisnave και είναι στην πραγματικότητα εργαζόμενοι της Lisnave μιας και κάνουν χρήση των περισσότερων υπηρεσιών της, κάτω όμως από διαφορετικές συνθήκες. Επίσης, οι απόλαβές είναι περίπου οι ίδιες για όλους και οι εργαζόμενοι υπό το καθεστώς υπεργολαβίας κατατοπίζονται και επιτηρούνται από επιστάτες της Lisnave. Δεν λείπουν βέβαια και οι περιπτώσεις που οι υπεργολάβοι δεν τηρούν τους κανονισμούς κοινωνικής ασφάλισης. Μέρος του σχεδίου αναδιάρθρωσης αποτελεί και η δημιουργία μιας «κοινωνικής εταιρείας», που αναλαμβάνει να κάνει συμβάσεις, όταν κρίνεται απαραίτητο, με ανέργους από ομαδικές απολύσεις, που θα απασχολούνται κυρίως σε δημόσια έργα χωρίς να ωθούν άλλους στην ανεργία.

Από την μεριά των εργαζομένων, το Νότιο Συνδικάτο Εργαζομένων στη Μεταλλουργία και τις Μηχανοκατασκευές, αμφισβητεί την διαδικασία αναδιάρθρωσης και αντιτίθεται στην διαίρεση της Lisnave σε τρείς εταιρείες, διότι θεωρεί πως κάτι τέτοιο θα είναι επιζήμιο και για την χώρα αλλά και για τους εργαζόμενους της εταιρείας, αυξάνοντας την ανασφάλεια για την διάρκεια εργασίας και αποφέροντας κέρδη μόνο στους εργοδότες. Το συνδικάτο καταδικάζει, επίσης, το ζήλο του σοσιαλιστικού κόμματος για τις ιδιωτικοποιήσεις και το

γεγονός ότι η διαδικασία πραγματοποιήθηκε χωρίς την συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σ' αυτό το πλαίσιο, απαιτεί να λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις των εργαζομένων σε ότι τους αφορά και όπου το επιτρέπει ο νόμος. Απαιτεί επίσης, να διατηρηθούν όλα τα νομικά και συμβατικά δικαιώματα των εργαζομένων και διαβεβαιώνει ότι θα λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την επίτευξη αυτού του σκοπού.

Επίσης, η επιτροπή των εργαζομένων της εταιρείας, είναι ενάντια στην διάσπαση της εταιρείας την οποία βρίσκει ιδιαίτερα επιβλαβή. Καταδικάζει, επίσης, το γεγονός ότι η εταιρεία ενήργησε ενάντια στο νόμο και δημιούργησε τετελεσμένο γεγονός, την στιγμή που ο νόμος 46/79 προβλέπει την υποχρεωτική συμμετοχή της επιτροπής εργαζομένων σε οποιαδήποτε διαδικασία αναδιάρθρωσης. Σύμφωνα με τους εργαζόμενους, η εταιρεία απέτυχε να συμμορφωθεί με προηγούμενο σχέδιο, και για το λόγο αυτό ετοιμάζονται να απευθυνθούν στην κυβέρνηση. Επισημαίνεται μάλιστα, ότι σε συνάντηση με την κυβέρνηση, ο αντιπρόσωπος του πρωθυπουργού και ο μεσολαβητής δικαιολογούν ενδεχόμενη κυβερνητική παρέμβαση. Οι κοινωνικές διαστάσεις του θέματος, αναμένεται να συζητηθούν σε μελλοντικές συναντήσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι καταδικάζουν την διάσπαση της εταιρείας και κατηγορούν τον υπουργό οικονομίας ότι δεν έλαβε τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσει την συμμετοχή των εργαζομένων.

Τον Απρίλιο, πραγματοποιήθηκε απεργία διαμαρτυρίας για την έλλειψη συμμετοχής των εργαζομένων στη διαδικασία καθώς και ενάντια στα κριτήρια επιλογής των εργαζομένων στην εταιρεία επισκευών. Σ' αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί, ότι κατά την διάρκεια της κρίσης στη ναυπηγική βιομηχανία στη δεκαετία του '80, η επιτροπή εργαζομένων της Lisnave διαπραγματεύτηκε τη μοναδική επιχειρησιακή συμφωνία που έγινε ποτέ στην Πορτογαλία και σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι δεσμεύθηκαν να τηρήσουν τον όρο να μην απεργούν.

Σύμφωνα με τον πρόεδρο της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Εργατικής Πολιτικής, η κυβέρνηση θα έπρεπε να είχε διαμορφώσει εκείνες τις συνθήκες που θα επέτρεπαν στους εργαζόμενους να παίξουν έναν πιο ενεργό ρόλο στο σχέδιο αναδιάρθρωσης της εταιρείας. Επισήμανε επίσης ότι ο ρόλος που έπαιξαν οι ξένοι επενδυτές παραμένει ακόμα ασαφής.

Σύμφωνα με σχολιαστές, η περίπτωση της Lisnave είναι ενδεικτική των τάσεων που επικρατούν σε θέματα διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού που είναι σαφέστατα τάσεις για μεγαλύτερη ευελιξία της εργασίας. Πιστεύουν όμως ότι τα συνδικάτα και οι επιτροπές εργαζομένων διατηρούν ακόμη την δυνατότητα παρέμβασης, περισσότερο όμως με έναν τρόπο ώστε να διατηρούνται οι θεσμικές ισορροπίες.

### *2. Συμμετοχή συνδικάτου στο μετοχικό κεφάλαιο εταιρείας υπό ιδιωτικοποίηση*

*Η μεγαλύτερη ιδιωτικοποίηση που έγινε ποτέ στην Πορτογαλία πραγματοποιήθηκε πρόσφατα και αφορούσε στην EDP, επιχείρηση παραγωγής ρεύματος. Στην πρώτη φάση, η εταιρεία διέθεσε το 30% των μετοχών της στο κοινό, και για πρώτη φορά συνδικάτο αποφάσισε να αγοράσει μετοχές εταιρείας που ιδιωτικοποιείται. Το εν λόγω συνδικάτο, είναι το Sinergia το οποίο δεν είναι μέλος καμιάς συνδικαλιστικής οργάνωσης. Την στρατηγική του συνδικάτου να αγοράσει μερίδιο της εταιρείας, στήριξαν διάφορα συνδικάτα από χώρες της ΕΕ όπως του Βελγίου, της Ολλανδίας και της Γερμανίας. Η βοήθεια δεν έχει μόνο οικονομικό χαρακτήρα, αλλά αφορά και στη μεταφορά τεχνογνωσίας που βασίζεται στην προηγούμενη εμπειρία άλλων συνδικάτων.*

*Στην διάρκεια της πρώτης φάσης ιδιωτικοποίησης, το Sinergia αγόρασε το 1% περίπου των κοινών μετοχών της εταιρείας, που ανέρχεται περίπου στις έξι εκατομμύρια μετοχές. Μεσοπρόθεσμα, το συνδικάτο ενδιαφέρεται να αποκτήσει το 5% των συνολικών μετοχών με στόχο να επηρεάσει την εταιρεία, ώστε να υιοθετήσει μια πιο ανθρωπιστική προσέγγιση και όχι καθαρά οικονομική, κάτι που ίσχυε μέχρι σήμερα.*

*Το συνδικάτο έκανε επίσης έκκληση στους εργαζόμενους ν' αγοράσουν και οι ίδιοι μετοχές και σχεδιάζει να τους εκπροσωπήσει δια αντιπροσώπου στις γενικές συνελεύσεις της εταιρείας, αυξάνοντας έτσι την επιρροή τους. Η στρατηγική του Sinergia προκάλεσε το μεγάλο ενδιαφέρον του τύπου και της κοινής γνώμης γενικότερα, αφού τέτοιες πρωτοβουλίες είναι κάτι πολύ ασυνήθιστο για την Πορτογαλία. Σύμφωνα με την ηγεσία του συνδικάτου, η νέα στρατηγική τους αποτελεί το παράδειγμα μιας νέας προσέγγισης των Πορτογαλικών συνδικάτων, με νέες μεθόδους και νέους στόχους, που θα δώσουν στα συνδικάτα έναν πιο ενεργό ρόλο στην λειτουργία των επιχειρήσεων.*

# Ολλανδία

### *1. Συμφωνία για τον χρόνο εργασίας και τους μισθούς στην AKZO-Nobel*

Στις 8 Απριλίου, η AKZO-Nobel και τα αντίστοιχα επιχειρησιακά συνδικάτα υπέγραψαν συμφωνία για μείωση του χρόνου εργασίας και αύξηση των αποδοχών, μετά από εργατική διαφορά που ξεκίνησε στα μέσα του Μαρτίου. Η βασική αιτία της διαφοράς, ήταν η ανακοίνωση της εταιρείας ότι δεν θα τηρήσει τη συλλογική συμφωνία του 1995 σχετικά με το χρόνο εργασίας (εισαγωγή 36 περίπου ωρών την εβδομάδα), παρόλο που πειράματα που έγιναν, έδειξαν ότι η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας έχει θετικά αποτελέσματα και στην απασχόληση, αλλά και στην διοίκηση της επιχείρησης. Η απόφαση αυτή προκάλεσε την έντονη αντίδραση των βιομηχανικών συνδικάτων, μελών του FNV και CNV, που απείλησαν να προσφύγουν στο δικαστήριο. Στη συνέχεια όμως αποφάσισαν να μην επιμείνουν στη μείωση του χρόνου εργασίας, φοβούμενοι μία νέα συμφωνία χωρίς την δική τους συμμετοχή, μιας και δύο άλλα επιχειρησιακά σωματεία, που εκπροσωπούν ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας, δέχτηκαν θετικά τη νέα πρόταση της διοίκησης για αύξηση των μισθών και τη δυνατότητα να επιλέξουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι, αν θέλουν, να εργάζονται 36 ώρες την εβδομάδα. Η εναλλακτική λύση, για μείωση των αποδοχών με αντάλλαγμα την μείωση του χρόνου εργασίας φαίνεται ότι είναι μία επιλογή που ανήκει στο παρελθόν και απορρίπτεται τόσο από τους εργαζόμενους όσο και από τους εργοδότες.

Η εργατική διαφορά μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, πήρε εθνικές διαστάσεις όταν ο πρωθυπουργός της Ολλανδίας εξέφρασε προσωπικό ενδιαφέρον για την περίπτωση της AKZO. Το ενδιαφέρον αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι μία σημαντική αύξηση των μισθών από την AKZO, τη μεγαλύτερη χημική βιομηχανία στην Ολλανδία, θα μπορούσε να πυροδοτήσει ένα κύμα αυξήσεων των μισθών σε εθνική κλίμακα, γεγονός που σύμφωνα με την κυβέρνηση θα σήμαινε το τέλος της επιτυχημένης πολιτικής λιτότητας που εφαρμόζεται τα τελευταία χρόνια. Η νέα συμφωνία, όπως διαμορφώθηκε τελικά, μετά από μια σειρά δύσκολων διαπραγματεύσεων, προβλέπει καταρχήν οκτώ επιπλέον μέρες άδειας το χρόνο. Οι εργαζόμενοι θα είναι ελεύθεροι να «πουλήσουν» το χρόνο αυτό πίσω στην εταιρεία και να έχουν σε αντάλλαγμα μία αύξηση των μισθών κατά 3,2%. Επιπλέον, όσοι από τους εργαζόμενους επιτρέψουν στην εταιρεία να διευθετήσει το χρόνο των οκτώ επιπλέον ημερών σύμφωνα με τη βούληση της, θα έχουν άλλες τέσσερεις ημέρες άδεια το χρόνο (12 δηλαδή συνολικά), και θα καταλήγουν να εργάζονται 36 ώρες την εβδομάδα, κατά μέσον όρο. Το νέο αυτό μοντέλο αναμένεται να το ακολουθήσουν και άλλες επιχειρήσεις.

### *2. Ο ρόλος των συνδικάτων και των συμβουλίων εργαζομένων στον καθορισμό των όρων εργασίας*

Στην Ολλανδία υπάρχει ένας παραδοσιακός καταμερισμός των αρμοδιοτήτων μεταξύ των συνδικάτων και των συμβουλίων εργαζομένων, ως προς τον καθορισμό των όρων και των συνθηκών εργασίας, σύμφωνα με τον οποίο τα συνδικάτα παίρνουν μέρος στον καθορισμό των «κύριων» όρων, όπως οι μισθοί και ο χρόνος εργασίας, ενώ τα συμβούλια εργαζομένων παίρνουν μέρος στον καθορισμό των «δευτερευόντων» όρων, όπως τα συμπληρωματικά επιδόματα. Ο καταμερισμός αυτός, έγινε σε μια προσπάθεια των νομοθετών να διαχωρίσουν τις περιοχές αρμοδιότητας ανάμεσα στα συνδικάτα και τα συμβούλια των εργαζομένων, κάτι που προβλέπεται με σαφήνεια και στο άρθρο 27 του νόμου του 1971 περί Συμβουλίων των Εργαζομένων.

Πρόσφατα, τα συνδικάτα έχουν αρχίσει να χάνουν την επιρροή τους, ενώ ο ρόλος των Συμβουλίων των Εργαζομένων αυξάνεται όλο και περισσότερο. Συγκεκριμένα, η συμμετοχή των συμβουλίων των

εργαζομένων στην διαπραγματευτική διαδικασία, δεν περιορίζεται πια στο δικαίωμα συναίνεσης, γεγονός που φαίνεται καθαρά και μέσα στις συλλογικές συμφωνίες. Έχουν, μάλιστα, παρατηρηθεί και περιπτώσεις που τα ίδια τα συνδικάτα απονέμουν μεγαλύτερη εξουσία στα συμβούλια εργαζομένων.

Πρόσφατα συζητείται στο Κοινοβούλιο ένα νέο νομοσχέδιο που αφορά στην τροποποίηση του νόμου περί συμβουλίων των εργαζομένων. Σύμφωνα με το υπόμνημα αναμένεται ο ρόλος των συμβουλίων να μεγαλώσει ακόμη περισσότερο σε σημασία, αναγνωρίζοντας, όμως, την πρωτοκαθεδρία των συνδικάτων. Ο ενισχυμένος ρόλος των συμβουλίων, ως προς το καθορισμό των πρωτευόντων όρων εργασίας, γίνεται επίσης προφανής και μέσα από τις περιπτώσεις που έχουν φτάσει στο δικαστήριο. Σε μερικούς μάλιστα τομείς οικονομικής δραστηριότητας, όπως στην πληροφορική, δεν είναι πια καθόλου ασυνήθιστο η διαπραγμάτευση των πρωτευόντων όρων να γίνεται μεταξύ της διοίκησης και των συμβουλίων και χωρίς την συμμετοχή των συνδικάτων.

Σύμφωνα με σχολιαστές, δεν υπάρχει καμία αμφιβολία ότι υπάρχει μία στροφή σχετικά με την μεγαλύτερη συμμετοχή των συμβουλίων εργαζομένων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Παρόλα αυτά, θεωρούν ότι αναφορικά με την διαπραγμάτευση των πρωτευόντων όρων, οι πρόσφατες αλλαγές δεν είναι τόσο δραστικές ώστε να επηρεάσουν τον ρόλο των συνδικάτων. Εξάλλου, μια τέτοια αλλαγή δεν θα γινόταν δεκτή ούτε από τα συνδικάτα αλλά ούτε και από τους εργοδότες.

### *3. Διακρίσεις κατά την επιλογή προσωπικού και τις προσλήψεις*

Δύο πρόσφατες αναφορές, έδειξαν ότι οι διακρίσεις με βάση την ηλικία είναι ένα πολύ συνηθισμένο φαινόμενο στην διαδικασία πρόσληψης και επιλογής των εργαζομένων. Η πρώτη αναφορά είναι της Επιθεώρησης Εργασίας και περιλαμβάνει τα αποτελέσματα μιας ανάλυσης που αφορούν σε 124 συλλογικές συμφωνίες, σε 1182 εταιρείες με μία ή περισσότερες κενές θέσεις εργασίας το 1996. Η δεύτερη έκθεση, αφορά στις πληροφορίες που συλλέχθηκαν από το Γραφείο Παραπόνων για την Διαδικασία Υποβολής Αιτήσεων, του Υπουργείου Κοινωνικών και Εργασιακών Υποθέσεων και καλύπτει το διάστημα από τον Ιανουάριο έως τον Μάρτιο του 1997.

Στον συνολικό αριθμό καταγγελιών που κατατέθηκαν, το 62% αφορούσε σε διακρίσεις εν γένει, ενώ το 36% αφορούσε σε διακρίσεις σχετικές με την ηλικία. Η έκθεση της Επιθεώρησης Εργασίας δείχνει ότι η ηλικία

είναι ένα σημαντικό κριτήριο επιλογής. Οι διακρίσεις που σχετίζονται με την ηλικία δεν είναι παράνομες, αλλά κατά το 1996, το Υπουργείο ζήτησε την γνώμη των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το σχέδιό του να απαγορεύσει τέτοιου είδους διακρίσεις στις διαδικασίες επιλογής προσωπικού και προσλήψεων.

Οι διακρίσεις με βάση την εθνική καταγωγή και το φύλο, παρά το γεγονός ότι είναι ήδη παράνομες, διατηρούνται ακόμη. Η Επιθεώρηση Εργασίας αναφέρει ότι σε 26% έως 31% των επιχειρήσεων, το φύλο «μερικές φορές ή συχνά» θεωρείται σημαντικός παράγοντας επιλογής, ενώ 3% έως 14% των επιχειρήσεων λαμβάνουν υπόψη τους τον παράγοντα αυτόν σε κάθε περίπτωση.

Η μελέτη της Επιθεώρησης Εργασίας διαπίστωσε επίσης ότι σε 36% των περιπτώσεων, τα προβλήματα υγείας απετέλεσαν παράγοντα διακρίσεων «μερικές φορές ή συχνά», ενώ σε 5% έως 9% των περιπτώσεων αποτέλεσαν παράγοντα διακρίσεων σε κάθε περίπτωση. Η κυβέρνηση θεωρεί αυτά τα στοιχεία ως επιβεβαίωση της σημασίας που έχει η απόφασή της να απαγορεύσει την παραδοσιακά ακολουθούμενη πρακτική της ιατρικής εξέτασης πριν από την διαδικασία επιλογής.

Τέλος, οι δύο μελέτες αποκαλύπτουν ότι ένας σημαντικός αριθμός υποψηφίων υπόκειται σε ανάρμοστη συμπεριφορά εκ μέρους των εργοδοτών (το 52% των καταγγελιών αφορούσε σε αυτό ακριβώς το θέμα). Περίπου το 1/4 των υποψηφίων κατήγγειλε το γεγονός ότι ποτέ δεν έλαβε μιαν απάντηση στην υποψηφιότητά του, ενώ άλλες καταγγελίες αφορούσαν αγενή συμπεριφορά, σεξουαλική παρενόχληση κ.ά.

Με σκοπό την καταπολέμηση τέτοιων φαινομένων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τόσο των εργαζομένων, όσο και των εργοδοτών, απευθύνουν συχνά οδηγίες και συστάσεις σχετικά με την τυπική διεξαγωγή των διαδικασιών της επιλογής και των προσλήψεων.

# Βέλγιο

### *1. Belgacom «όχι δεύτερη Renault»*

Πρόσφατα, σε ένα κλίμα συνεργασίας ως προς τις εργασιακές σχέσεις, τέθηκε υπό διαπραγμάτευση, στην εταιρεία τηλεπικοινωνιών Belgacom στο Βέλγιο, ένα πρόγραμμα αναδιάρθρωσης μεγάλης κλίμακας. Η εταιρεία η οποία είναι κατά το ήμισυ ιδιωτική, ανακοίνωσε τα σχέδια της για μείωση του εργατικού δυναμικού από 26,000 σε 21,000 μέχρι το τέλος του 1998. Οι εκπρόσωποι του συνδικάτου εργαζομένων στην Belgacom, δήλωσαν σχετικά ικανοποιημένοι με τα κοινωνικά μέτρα που συμφωνήθηκαν. Η συμφωνία προβλέπει ένα πακέτο πρόωρης εθελούσιας συνταξιοδότησης για όσους είναι πάνω από 50 ετών. Οι εργαζόμενοι που θα αποδεχθούν το προτεινόμενο πακέτο θα διατηρήσουν το 75% των μικτών αποδοχών τους και θα πάρουν ένα επίδομα αξίας έξι μηνών μισθών. Η εν λόγω αναδιάρθρωση προβλέπεται ότι θα μειώσει το μέσο όρο ηλικίας των εργαζομένων κατά 10 χρόνια (από 43 σε 33 ετών). Άλλα μέτρα στοχεύουν στην εξασφάλιση του ανταγωνιστικού παραγωγικού δυναμικού της εταιρείας, και περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων την ανάλυση «εκπαιδευτικής ικανότητας» που έχει σαν στόχο την προσαρμογή των ικανοτήτων ενός εργαζομένου στις ανάγκες των νέων τεχνολογιών. Αυτή η δράση που σχεδιάστηκε σε συνεργασία με τα συνδικάτα , θεωρείται ως η «μεγαλύτερη δράση για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού» στην «εταιρική» ιστορία του Βελγίου. Το αποτέλεσμα αναμένεται να είναι μία μικρότερη ομάδα νεότερων και καλύτερα καταρτισμένων εργαζομένων.

Τόσο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων όσο και τα μέλη της διοίκησης τονίζουν την σημασία της συμφωνίας και την αντιπαραθέτουν με την περίπτωση της Renault και της αδυναμία της να καταλήξει σε μια παρόμοια συμφωνία. Παρά το ικανοποιητικό αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων, το συνδικάτο παραμένει επιφυλακτικό σχετικά με το μέλλον της επιχείρησης μετά την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας. Η εργατική συνομοσπονδία ACV-CSC ανακοίνωσε μάλιστα ότι θα επιχειρήσει συμφωνίες με άλλα συνδικάτα του κλάδου σε όλη την Ευρώπη, ώστε να αναπτυχθεί μία Ευρωπαϊκή στρατηγική ενάντια σε μελλοντικές αναδιαρθρώσεις και διαθεσιμότητες.

### *2. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για το 1997-98 σε επίπεδο κλάδου εξελίσσονται ομαλότερα απ' ότι αναμενόταν*

Μετά την αποτυχία, στα τέλη του 1996, να επιτευχθεί εθνική διακλαδική συμφωνία για τα έτη 1997-8, η κυβέρνηση του Βελγίου έδωσε στους διαπραγματευτές σε κλαδικό επίπεδο ένα σαφές μήνυμα που αφορά στην αύξηση των μισθών. Σύμφωνα με την απόφαση της κυβέρνησης, η ανώτατη αύξηση στους μισθούς, που θα δοθεί σε δύο δόσεις, δεν θα πρέπει να ξεπερνά το 6,1% για το 1997-8. Επίσης, η κυβέρνηση εγγυήθηκε ότι θα δώσει μία ετήσια επιδότηση 3,690 ECU για κάθε νέα θέση απασχόλησης, υπό την προϋπόθεση ότι ένα από τα ακόλουθα εργασιακά σχήματα -μερική απασχόληση, μερική πρόωρη συνταξιοδότηση, ευέλικτα εργασιακά προγράμματα, συλλογική μείωση του χρόνου εργασίας, επιπλέον κατάρτιση και προσωρινή άδεια ή διακοπή της καριέρας- θα αποτελούν μέρος των συμφωνιών.

Παρά την δυσκολία να επιτευχθεί μία εθνική διακλαδική συμφωνία, οι διαπραγματευτές σε κλαδικό επίπεδο κατάφεραν να κλείσουν συμφωνίες στους κυριότερους κλάδους του Βελγίου, καταφέρνοντας παράλληλα, να είναι σύμφωνα με τις οδηγίες της κυβέρνησης μέσα στο πλαίσιο του 6,1%, κάτι, που όπως επισημαίνεται από τους περισσότερους σχολιαστές αναδεικνύει το επίπεδο κλάδου ως το πιο κατάλληλο επίπεδο διαπραγμάτευσης για την επίτευξη συλλογικών συμφωνιών.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων σε επίπεδο κλάδου, από τις 70 συμφωνίες, οι 50 προβλέπουν το δικαίωμα διακοπής της καριέρας, υπό ορισμένους βέβαια όρους. Οι όροι αυτοί, θα αποτελέσουν το αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης. Οι 42 συμφωνίες παρέχουν μία φόρμουλα μερικής πρόωρης συνταξιοδότησης στην ηλικία των 55 ετών, ενώ μία στις τρείς συμφωνίες (από το σύνολο των 70) προβλέπει νέα μέτρα που αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση. Περίπου 28 συμφωνίες, περιλαμβάνουν όρους για την προώθηση της μερικής απασχόλησης, όπως στην περίπτωση της μεταλλουργικής βιομηχανίας, που αν και παραδοσιακά απασχολεί πολύ λίγους μ' αυτή την σχέση εργασίας, δεσμεύθηκε να δημιουργήσει 3.000 επιπλέον θέσεις μερικής απασχόλησης, μέσα από ένα σύστημα κινήτρων τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Ένα επιπλέον ζήτημα που αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης και περιέχεται σε εννέα από τις 70 συμφωνίες είναι η εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας. Τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα μεγαλύτερης ευελιξίας είναι:

- στον κλάδο των ασφαλίσεων, με εργασία εκ περιτροπής στο χώρο των υπηρεσιών μέσω τηλεφώνου, από τις 8.00 έως στις 20.00 τις καθημερινές και από τις 8.00 έως στις 13.00 τα σαββατοκύριακα,
- στην βιομηχανία κατασκευών όπου διάφορα ευέλικτα προγράμματα επιτρέπουν ώστε ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας να φθάνει στις 45 ώρες, είτε στην βιομηχανία τροφίμων που αντίστοιχα σχήματα προβλέπουν ακόμη και 50 ώρες την εβδομάδα και
- στην βιομηχανία διαμαντιών όπου το καθορισμένο μέσω νόμου, από το 1938, ωράριο εργασίας από τις 8.00 έως στις 16.30 καταργήθηκε, επιτρέποντας έτσι στους εργοδότες την εισαγωγή πιο ευέλικτων ωραρίων.

Η μείωση του χρόνου εργασίας, παρόλο που αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε κάποιους τομείς, στο σύνολο, απασχόλησε πολύ λιγότερο, σε σχέση με άλλα ζητήματα, τις διαπραγματεύσεις για το 1997-8. Στον ασφαλιστικό κλάδο για παράδειγμα προσανατολίζονται στις 35,5 ώρες την εβδομάδα, ενώ στον κλάδο των διανομών, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να διαλέξουν την εναλλακτική λύση των 32 ωρών την εβδομάδα για τέσσερις ή πέντε μέρες με αναλογική μείωση του μισθού.

# Δανία

### *Εθελοντική έξοδος των εργοδοτών από το σύστημα υγιεινής και ασφάλειας*

Η εργοδοτική οργάνωση DA, αντιδρώντας στον νέο Νόμο για το Εργασιακό Περιβάλλον, τον οποίο θεωρεί ότι αποτελεί "απαράδεκτο παράδειγμα συγκεντρωτισμού και γραφειοκρατίας", αποφάσισε να "εξέλθει εθελοντικά" από το τριμερές σύστημα υγιεινής και ασφάλειας και να μην συμμετάσχει στην εφαρμογή του νόμου. Ο νέος τροποποιημένος νόμος που υιοθετήθηκε στις 30 Μαίου του 1997, εξόργισε την εργοδοτική οργάνωση DA, η οποία κατηγόρησε τον Υπουργό Εργασίας ότι κατά την διάρκεια της προκαταρκτικής διαδικασίας αγνόησε εντελώς τις απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών, επισημαίνοντας παράλληλα την βιασύνη με την οποία ολοκληρώθηκαν οι διαδικασίες. Το συνδικάτο LO συμφώνησε απόλυτα με τις απόψεις της DA, τονίζοντας ότι η διαδικασία είναι τελείως αντίθετη με προηγούμενες πρακτικές και χαρακτηρίζεται από κρυψίνοια. Η DA που εξήλθε εθελοντικά επίσης από το Συμβούλιο για το Περιβάλλον της Εργασίας, καθώς και από το Παράρτημα του Συμβουλίου για το Περιβάλλον της Εργασίας αιτιολόγησε την απόφαση της σύμφωνα με τα ακόλουθα κριτήρια:

- Ο προτεινόμενος κυβερνητικός έλεγχος σε ένα ζήτημα που μέχρι πρόσφατα αποτελούσε δικαίωμα των κοινωνικών συνομιλητών, αντιπροσωπεύει την δραστική αποχώρηση από αξίες παλαιότερων πρακτικών που ρύθμιζαν την σχέση μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομιλητών,
- ο νέος νόμος εισάγει μεγαλύτερη γραφειοκρατία και ένα σύστημα λειτουργίας και πολιτικής που απειλεί την αυτονομία των κοινωνικών συνομιλητών, και
- αποδυναμώνει το σύστημα συνεργασίας το οποίο σύμφωνα με τις παραδόσεις του "Δανέζικου Μοντέλου", βασιζόταν στην συνεργασία μεταξύ κυβέρνησης, εργαζομένων και εργοδοτών, όπου κάθε μέρος σεβόταν την αυτονομία του άλλου.

Τέλος ο πρόεδρος της DA δήλωσε ότι η απόφαση ελήφθη μετά από μεγάλο δισταγμό και απροθυμία. Πρόσθεσε μάλιστα ότι αποτελούσε την μοναδική λύση γιατί στην περίπτωση που θα αποδεχόταν το προτεινόμενο μοντέλο της κυβέρνησης, η εργοδοτική οργάνωση θα έχανε την νομιμότητα της και την αξιοπιστία της απέναντι στα μέλη της. Επιβεβαίωσε όμως, ότι θα συνεχίσουν να εργάζονται για ένα ασφαλέστερο και πιο υγιεινό εργασιακό περιβάλλον, μέσα από άλλες μορφές συνεργασίας.

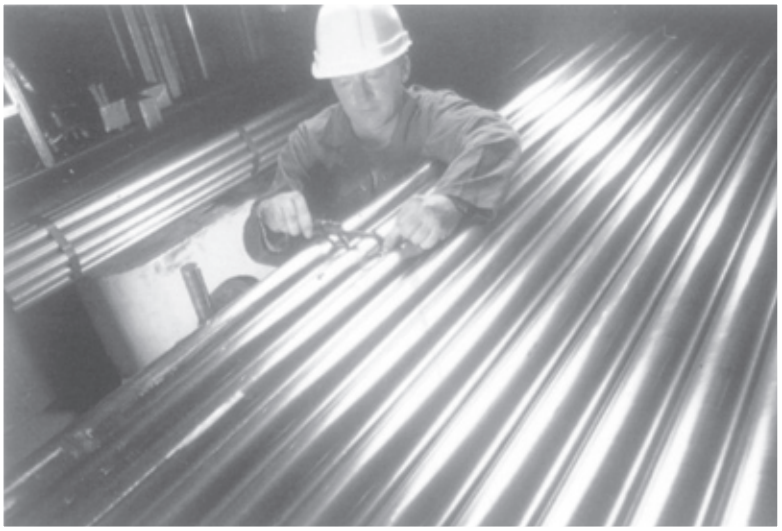
# Αυστρία

## *Εξελίξεις σε σχέση με τον χρόνο εργασίας*

Κατά τους τελευταίους μήνες, ο χρόνος εργασίας είναι ένα από τα κυριότερα ζητήματα των βιομηχανικών σχέσεων στην Αυστρία (Ενημέρωση, τεύχος 25, σελ.8).

Στις 19 Μαρτίου, το Κοινοβούλιο τροποποιώντας τον νόμο (AZG) για τον χρόνο εργασίας, κατέστησε αναγκαίες κάποιες μικρές αλλαγές και στο νόμο (ARG) για τον ελεύθερο χρόνο. Σεβόμενη όμως την θέληση των κοινωνικών συνομιλητών, η επιτροπή του κοινοβουλίου για τις εργασιακές και κοινωνικές υποθέσεις, εισήγαγε μία νέα διατύπωση στο νόμο για τον ελεύθερο χρόνο, που επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία σχετικά με την εργασία την Κυριακή.

Στο εξής θα είναι δυνατό για τις συλλογικές συμβάσεις να καθορίζουν εργασία την Κυριακή, κατ' εξαίρεση και εφόσον κρίνεται απαραίτητο για την αποφυγή οικονομικού μειονεκτήματος και για την διασφάλιση της απασχόλησης. Στο σημείο που είναι εφικτό, οι συμφωνίες θα πρέπει να καθορίζουν εκείνες τις δραστηριότητες που θα επιτρέπουν την εφαρμογή εξαιρέσεων. Μέχρι σήμερα, εξαιρέσεις επιτρέπονται μόνο στην περίπτωση που η τεχνολογία απαιτεί την παραγωγή επί 24ωρου βάσεως. Αξίζει να σημειωθεί βέβαια, ότι ο υπουργός Εργασιακών και Κοινωνικών Υποθέσεων έχει το δικαίωμα, εάν το κρίνει αναγκαίο, να επιτρέψει την εργασία την Κυριακή σε ολόκληρο εργοστάσιο. Σύμφωνα με στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας, το 1995 περίπου μισό εκατομμύριο εργαζομένων απασχολούνταν σε τακτική βάση και τις Κυριακές.



Οι διαπραγματεύσεις για μεγαλύτερη ευελιξία στο χρόνο εργασίας, στη μεγαλύτερη μεταλλουργική βιομηχανία της Αυστρίας (299,000 εργαζόμενοι), που βρίσκονται σε εξέλιξη από τον Οκτώβριο του 1996, έφτασαν σε αδιέξοδο λόγω της απόκλισης των απόψεων μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων. Μία από τις οκτώ εργοδοτικές οργανώσεις που εμπλέκεται στις διαπραγματεύσεις, εμπόδισε την επικύρωση μιας συμφωνίας, παρόμοιας με εκείνη που υπογράφηκε στην μεταλλουργία στον κλάδο των τεχνιτών. Η οργάνωση είναι δυσαρεστημένη με τους όρους της συμφωνίας που προβλέπουν ελεύθερο χρόνο ως ανταμοιβή για τις ώρες που ξεπερνούν τις 40 την εβδομάδα, και κυρώσεις σε περίπτωση που δεν δοθεί ο ελεύθερος χρόνος που προβλέπεται.

Θα μπορούσε βέβαια να υπογραφεί η συμφωνία με τις άλλες επτά εργοδοτικές οργανώσεις και να γίνει ξεχωριστή συμφωνία με την οργάνωση που διαφωνεί. Κάτι τέτοιο όμως θα δημιουργούσε προβλήματα για διάφορους λόγους. Το συνδικάτο GMBE για παράδειγμα, θέλει να διατηρήσει την ισότητα μεταξύ των εργαζομένων του κλάδου. Τέλος, απορρίφθηκε και η χρήση μιας νέας διαδικασίας επίλυσης του προβλήματος με διαιτησία.

# Νορβηγία

## *Διαπραγμάτευση επεκτείνει το πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης*

Στις 6 Απριλίου, μετά από μήνες συζητήσεων, διαπραγματεύσεων και επαναδιαπραγματεύσεων πάνω σε συμφωνίες προηγούμενων χρόνων, η Συνομοσπονδία Νορβηγικών Συνδικάτων (LO) και η Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (NHO) συμφώνησαν για την υλοποίηση μιας νέας συμφωνίας, που αποτελεί πρόταση του κρατικού μεσολαβητικού οργάνου και η οποία αναμένεται να εγκριθεί και από τις δομές εκπροσώπησης των δύο οργανώσεων. Τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων, που καλύπτουν τομείς όπως, μεταποίηση, οικοδομές και κατασκευές, ξενοδοχεία και εστιατόρια, αναμένεται να επηρεάσουν σημαντικά τις υπόλοιπες διαπραγματεύσεις, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Η νέα συμφωνία αφορά στις μισθολογικές αυξήσεις και στην επέκταση του προγράμματος πρόωρης συνταξιοδότησης. Σχετικά με την αύξηση των μισθών, τα δύο μέρη συμφώνησαν ότι όσοι εργαζόμενοι έχουν ετήσιο εισόδημα κάτω από 23,100 ECU θα πάρουν μία αύξηση μεγαλύτερη από εκείνους που το εισόδημα τους είναι παραπάνω από το προβλεπόμενο όριο. Επιπλέον, οι μισθολογικές αυξήσεις θα είναι μεγαλύτερες στις περιοχές όπου δεν υπάρχει ουσιαστική διαπραγμάτευση σε τοπικό επίπεδο. Από το 1990, είναι κοινή πρακτική στη Νορβηγία οι κεντρικές αυξήσεις να εξαρτώνται από τις τοπικές αυξήσεις στα διάφορα διαπραγματευτικά επίπεδα. Στην συγκεκριμένη περίπτωση βέβαια, οι περισσότερες συμφωνίες που εμπίπτουν στην περιοχή των LO και NHO προβλέπουν διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο καθώς και ένα κατά μέσο όρο εισόδημα πάνω από το προαναφερόμενο όριο. Σύμφωνα με υπολογισμούς της NHO, με την νέα συμφωνία η αύξηση των μισθών θα είναι ανάμεσα στο 3% με 3,5% για το 1997 και με προβλεπόμενο πληθωρισμό περίπου 2,5%. Οι εκπρόσωποι της LO και της NHO πιστεύουν ότι η νέα συμφωνία θα αποτελέσει τον κανόνα για τους διευθυντές και τις άλλες ομάδες εργαζομένων που καλύπτονται από την συμφωνία, αλλά και γενικότερα για την υπόλοιπη αγορά εργασίας. Η πρόωρη συνταξιοδότηση σε εθελοντικό επίπεδο αποτελεί το κύριο και πιο διαμφισβητούμενο ζήτημα της συμφωνίας. Η νέα συμφωνία όπως τελικά διαμορφώθηκε αφορά στην επέκταση ενός ευέλικτου προγράμματος εθελοντικής πρόωρης συνταξιοδότησης που είχε συμφωνηθεί μεταξύ των μερών και αναμενόταν να μπει σε εφαρμογή από τον Οκτώβριο του 1997. Υπήρξε όμως κάποια διαφωνία μεταξύ των μερών, σχετικά με

ποιους θα καλύπτει το πρόγραμμα, και μια ανασφάλεια για το αν η κυβέρνηση θα χρηματοδοτήσει το νέο σχήμα. Όταν ο πρωθυπουργός υποσχέθηκε ότι θα συνεισφέρει στη χρηματοδότηση του προγράμματος, το κρατικό μεσολαβητικό όργανο αποφάσισε να παρέμβει παρουσιάζοντας μια συμβιβαστική λύση που θα μπορούσε να γίνει αποδεκτή και από τα δύο μέρη. Η λύση αυτή, αποδέχεται το αίτημα των εργαζομένων για την εφαρμογή του προγράμματος σε όλους τους εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει 10 χρόνια υπηρεσίας μετά τα 50 τους έτη. Για όσους είναι μεταξύ 62-63 ετών, το πρόγραμμα θα χρηματοδοτήσουν μερικώς, συλλογικά όλα τα μέλη της NHO, και μερικώς εκείνες οι εταιρείες μέλη των οποίων οι εργαζόμενοι κάνουν χρήση του προγράμματος. Επιπλέον, το κράτος θα μειώσει τους φόρους για όσους κάνουν χρήση του προγράμματος και θα συνεχίσει να δίνει τις παροχές που προκύπτουν από το κρατικό πρόγραμμα συνταξιοδότησης για όσους είναι πάνω από 67 ετών. Αντιθέτως, για όσους είναι μεταξύ 64-66 ετών, το κράτος δεν προβλέπεται να καλύψει κανένα άμεσο κόστος που θα προκύψει από το πρόγραμμα. Οι εργοδότες θα πρέπει να συνεισφέρουν το 20% του άμεσου κόστους για όσους είναι μεταξύ 62-63 ετών και το 10% για όσους είναι μεταξύ 64-66 ετών, ποσοστό που θα αυξηθεί στο 20% από την 1η Ιανουαρίου του 1999.

Σε ότι αφορά τους μισθούς, ο νέος διακανονισμός φαίνεται ότι είναι, περισσότερο ή λιγότερο, μέσα στο πλαίσιο των τριμερών οδηγιών για την «Εναλλακτική Λύση Αλληλεγγύης» που είχε συμφωνηθεί για την περίοδο 1992-1997. Η επέκταση του προγράμματος εθελοντικής πρόωρης συνταξιοδότησης, εκφράζει πρωτίστως την επιθυμία της LO να δώσει προτεραιότητα στα κοινωνικά επιδόματα και όχι στην αύξηση των μισθών. Από την μεριά βέβαια των εργοδοτών υπάρχουν σοβαρές ανησυχίες σχετικά με το κόστος που θα επωμισθούν οι εταιρείες. Επισημαίνουν μάλιστα, ότι σε μερικά χρόνια οι δικαιούχοι θα είναι πολύ περισσότεροι και θα υπάρξει μετατόπιση από τα προγράμματα με κρατική χρηματοδότηση σ' εκείνα που χρηματοδοτούνται μερικώς από τους εργοδότες.

## ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

# Θέσεις και προτάσεις του Συνδικαλιστικού κινήματος

**Γραμματεία κοινωνικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ**

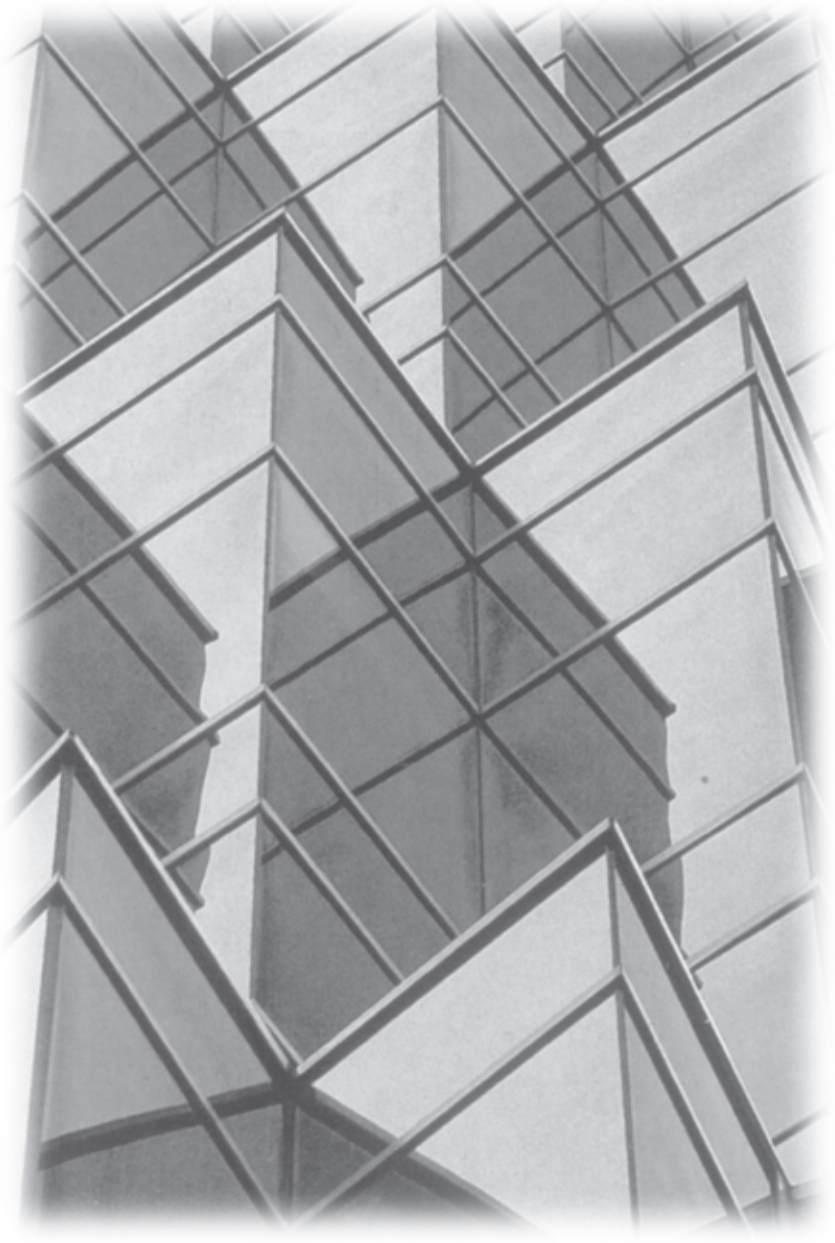
Διανύουμε μία περίοδο όπου ολοκληρώνεται το 2ο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) και συζητείται η ανάπτυξη του 3ου ΚΠΣ, σε συνθήκες όξυνσης των κοινωνικών προβλημάτων (απασχόληση - φτώχεια).

Η κοινωνική και οικονομική συνοχή παραμένει ακόμα ζητούμενο των ευρωπαϊκών πολιτικών και αναζητούνται αποτελεσματικότεροι τρόπο στην προσέγγιση και αντιμετώπιση του προβλήματος του κοινωνικού αποκλεισμού. Η ενασχόλησή μας με το θέμα μπορεί και πρέπει να συμβάλει στον εντοπισμό των προβλημάτων από τη μέχρι σήμερα εμπειρία μας και στην ενίσχυση της παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος στο ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Θα πρέπει να αναζητήσουμε απαντήσεις σε μια σειρά από βασικά ερωτήματα:

- Πως αξιοποιήθηκαν από τη χώρα μας τα διαρθρωτικά ταμεία;
- Προώθησαν και σε ποιο βαθμό την κοινωνική συνοχή;
- Είμαστε ικανοποιημένοι από την παρέμβασή μας ως εκπρόσωποι των εργαζομένων;
- Ποιες είναι οι δυσκολίες που πρέπει να ξεπεραστούν για να ασκούνται αποτελεσματικότερες πολιτικές με την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των διαρθρωτικών ταμείων;
- Ποιες είναι οι νέες προκλήσεις που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε;
- Ποιο είναι το μέλλον των διαρθρωτικών ταμείων καθώς περιορίζονται οι ίδιοι πόροι αλλά και από την προοπτική της διεύρυνσης της Ε.Ε., καθώς τα κεφάλαια των στόχων 1 και 2 θα διοχετεύονται στα νέα Κράτη Μέλη, ώστε να αντιμετωπίσουν την οικονομική παρακμή σε γεωργικές και βιομηχανικές περιοχές;

Είναι για μας συνηθισμένο φαινόμενο να ακούμε πολιτικές αντιπαραθέσεις για την ικανότητα της εκάστοτε κυβέρνησης να απορροφά Κοινοτικά κονδύλια, που σε γενικές γραμμές δεν γίνεται ικανοποιητικά.

Όμως το σημαντικότερο πρόβλημα είναι ότι δεν μιλάει κανείς για τα ποιοτικά στοιχεία και για την



αποτελεσματικότητα των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων και ιδιαίτερα για την αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων, που υποτίθεται ότι πρόκειται να ενισχύσουν την οικονομική και κοινωνική συνοχή, που αποτελεί πολύ σημαντικό στοιχείο για τους εργαζόμενους και το συνδικαλιστικό κίνημα.

Από την εικόνα που έχουμε σαν ΓΣΕΕ, πολύ μικρό ήταν το όφελος στους ανθρώπινους πόρους σε σχέση με τους διαθέσιμους πόρους και τις πραγματοποιηθείσες δαπάνες. Ελάχιστες ήταν οι προσπάθειες για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων, ενώ συχνά εντοπίζονται από τα συνδικάτα φαινόμενα σπατάλης και αναποτελεσματικότητας.

Για παράδειγμα η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση έχει σταματήσει εδώ και δύο χρόνια, ενώ έχουν ανασταλεί και όλα τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης λόγω του γνωστού προβλήματος πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ.

Τα συνδικάτα τόσο για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, όσο και για τα προγράμματα επιδότησης εργασίας μέσω της επιδότησης εργοδοτών, διατύπωσαν σοβαρές ενστάσεις όσον αφορά στην αποτελεσματικότητά τους, χωρίς να υπάρχει ανταπόκριση από την πλευρά της κυβέρνησης. Αρκετά προγράμματα ενάντια στη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό δεν έδωσαν θετικά αποτελέσματα για διάφορους λόγους, που δυστυχώς δεν εντοπίστηκαν από την κεντρική εξουσία. Ακόμη και σε προγράμματα που χρηματοδοτούσαν δημόσιες υποδομές δεν υπήρξε κάποια αισθητή διαφορά στον τομέα αυτό.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι, μέσω των διαρθρωτικών κονδυλίων στον κοινωνικό τομέα, δεν υπήρξε επαρκής προστιθέμενη αξία, ωφελήθηκαν γραφεία διαχείρισης προγραμμάτων και χρηματοδοτήθηκαν έμμεσα επιχειρήσεις ή μέρος των ήδη ασκούμενων κοινωνικών πολιτικών.

## ΒΑΣΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΑΝΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

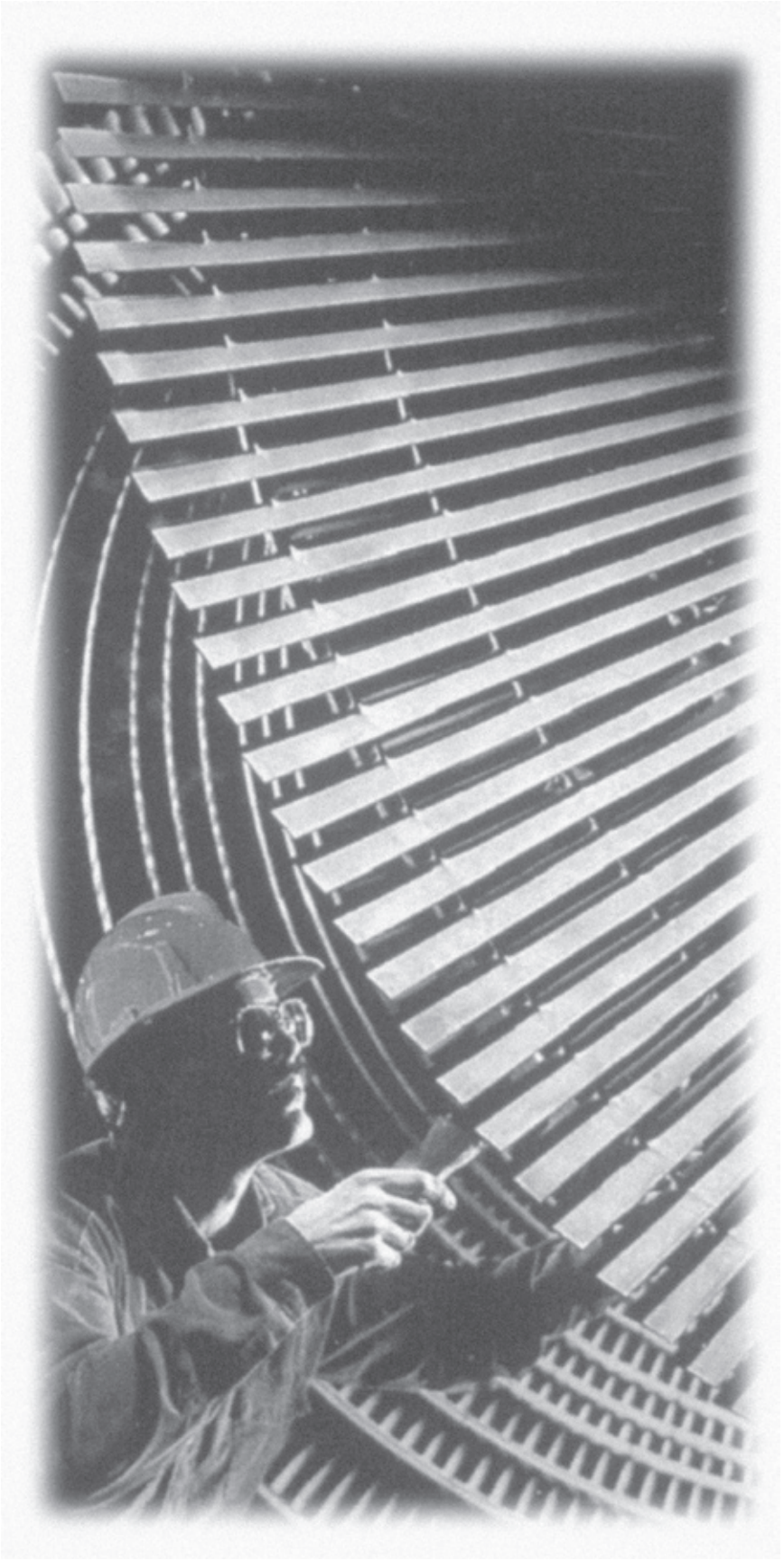
- Ελλειψη εθνικού στρατηγικού σχεδιασμού για την ανάπτυξη - απασχόληση. Μόλις τώρα άρχισε ο κοινωνικός διάλογος για το θέμα αυτό και ελπίζουμε να μην τελειώσει πριν την ώρα του, καθώς η Κυβέρνηση εμφανίζεται με προειλημμένες αποφάσεις. Ως αποτέλεσμα της έλλειψης εθνικού σχεδιασμού είναι αναποτελεσματικός και καθαρά τυπικός ο σχεδιασμός σε περιφερειακό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο, όπου οι δράσεις γίνονται διάσπαρτες και ασύνδετα.
- Στην Ελλάδα το κράτος παραμένει γραφειοκρατικό και με δύσκαμπτες δομές. Ενώ στην πράξη η κεντρική εξουσία αρνείται να μεταφέρει εξουσίες στην περιφέρεια και σε τοπικό επίπεδο τη στιγμή που το σύνολο της ευρωπαϊκής πολιτικής τείνει να αναπτυχθεί μέσω των περιφερειακών και τυπικών συμφώνων.
- Ενώ ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί κεντρική εξαγγελία όλων των κυβερνήσεων, η συμμετοχή και η εμπλοκή των εργαζομένων

στους θεσμούς συμμετοχής είναι τυπική και διεκπεραιωτική, τη στιγμή που προωθείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο το μοντέλο του partnership (συνεργατικό μοντέλο) και επιδιώκεται μεταρρύθμιση του Κράτους Πρόνοιας, προκειμένου να είναι σε θέση να αξιοποιήσει όχι μόνο την παραδοσιακή εκπροσώπηση των φορέων των εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά ένα ευρύτατο σύνολο μη κυβερνητικών οργανώσεων, της ενεργοποίησης λαϊκών φορέων και των άμεσα ενδιαφερομένων (ανέργων, μειονοτήτων).

- Το συνδικαλιστικό κίνημα δεν είναι άμοιρο ευθυνών και επιβάλλεται να στρέψει την προσοχή του πιο αποφασιστικά και μεθοδικά στα ζητήματα και τις προκλήσεις που εν πολλοίς θα κρίνουν και την επιρροή του στους εργαζόμενους και τους ανέργους. (Ενίσχυση των υποδομών του, υποστήριξη των εκπροσώπων του στους φορείς που ασκούν πολιτικές, στην εφαρμογή και ανάπτυξη των νέων αποφάσεων για την ανεργία και τον κοινωνικό αποκλεισμό).

Σημαντική παρέμβαση μπορούν να κάνουν οι εκπρόσωποί μας στις επιτροπές παρακολούθησης καθώς και στα περιφερειακά συμβούλια. Ιδιαίτερα οι επιτροπές παρακολούθησης μπορούν να δημιουργήσουν γέφυρες μεταξύ της Επιτροπής, των εθνικών κυβερνήσεων, των περιφερειακών αρχών και των εκπροσώπων των κοινωνικών φορέων σε μία κάθετη σχέση συνεργασίας για την εφαρμογή των νέων καινοτόμων κατευθύνσεων και προτεραιοτήτων, παράλληλα με την ανταλλαγή εμπειριών από οριζόντιες συνεργασίες και τη δημιουργία διεθνικών δικτύων.

Η ΓΣΕΕ οφείλει να συντονίσει πιο αποτελεσματικά την πολιτική της ώστε αυτή να προωθείται κεντρικά και περιφερειακά, αλλά και την προετοιμασία του συνδικαλιστικού κινήματος για δράση σε τοπικό επίπεδο για τα θέματα ανάπτυξης, απασχόλησης



και κοινωνικού αποκλεισμού.

## ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ

Μέσω των διαρθρωτικών ταμείων διοχετεύτηκαν σημαντικοί πόροι στη χώρα μας που υπολογίζονται στο 7,2% του ετήσιου ΑΕΠ. Όμως δεν ωφελήθηκε η εργασία μέσω των συγκεκριμένων διαδικασιών διανομής, ούτε και οι Περιφέρειες που είχαν τη μεγαλύτερη ανάγκη προσαρμογής, όπως φαίνεται και από τη σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Ενωσης.

Οι εκτιμήσεις για το μέλλον των διαρθρωτικών ταμείων που προετοιμάζει η Ε.Ε. δεν είναι ευοίωνες. Ενώ την περίοδο 1993-1999 διατίθενται 200 δις ECU σε τιμές 1997 (0,46% του κοινοτικού ΑΕΠ), για την περίοδο 2000-2006 υπολογίζονται ότι θα είναι 260 δις ECU σε τιμές 1997, εκ των οποίων 50 δις ECU θα απορροφήσουν τα νέα Κράτη Μέλη, που σημαίνει ότι θα διατίθενται περίπου τα ίδια ποσά.

Για να γίνουν δυνατές αποτελεσματικές παρεμβάσεις στην κατεύθυνση της συνοχής το 0,46% θα πρέπει να τριπλασιασθεί. Παράλληλα θα πρέπει να εξευρεθούν και νέοι πόροι σε ευρωπαϊκό επίπεδο προκειμένου να συγχρηματοδοτηθούν τα διευρωπαϊκά δίκτυα μεταφορών, τηλεπικοινωνιών και ενέργειας, να ενισχυθούν μικρομεσαίες επιχειρήσεις και να γίνουν επενδύσεις σε τομείς αστικής ανάπλασης και περιβάλλοντος.

Η χρηματοδότηση αυτή είναι εφικτή μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Επενδύσεων, που προβλέπετο να δανείζεται και να επενδύει 60 δις ECU δηλαδή τα 3/4 των ετησίων πόρων του Γεωργικού, του Κοινωνικού και άλλων Ταμείων. Εγινε μάλιστα σχετική τροποποίηση της Συνθήκης της Ρώμης, ώστε η Ε.Ε. να μπορεί να δανείζεται στο όνομά της. Όμως το 1996 στη Φλωρεντία, η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο αντιτάχθηκαν στην έκδοση Ευρωπαϊκών ομολόγων με αποτέλεσμα η δυνατότητα να έχει ουσιαστικά απενεργοποιηθεί.

Είναι φανερό πως θα χρειαστεί μεγαλύτερη χρηματοδότηση ώστε να αποφευχθεί η ανακύκλωση των απασχολουμένων στην μακροχρόνια ανεργία. Για να αποκρούσουμε μια τέτοια προοπτική και να μην φθάσουμε σε αυτή τη θέση πρέπει να αντιμετωπίσουμε τις εξής προκλήσεις:

Να εξασφαλιστεί η «πρώτιστη προτεραιότητα» του Εσσεν ότι δηλαδή η απασχόληση θα αναβαπτισθεί στο πλαίσιο του στόχου της πλήρους και ωφέλιμης απασχόλησης.

Να εξασφαλισθεί ότι η αύξηση της παραγωγής και των υπηρεσιών θα διατηρηθεί. Αυτό συνεπάγεται την έκδοση ομολόγων μέσω Ειδικού Ταμείου Αναπτυξιακών Επενδύσεων (ΕΤΑΕ), μέχρι του ποσού των 60 δις δρχ. όπως επιτρέπει το καταστατικό του.

- Πριν το 2002 θα πρέπει να αποκατασταθούν υψηλά επίπεδα απασχόλησης όχι μέσω του ΕΤΑΕ, αλλά επίσης μέσω της κοινωνικής διαπραγμάτευσης για τη μείωση του χρόνου εργασίας καθώς και μέσω της επίτευξης μιας απασχόλησης μεγαλύτερης εντάσεως εργασίας στην κοινωνική σφαίρα.
- Να διασφαλιστεί ότι η έννοια της συνοχής θα μπορέσει να επεκταθεί πέραν των έργων υποδομής για να συμπεριλάβει τις επενδύσεις στους ανθρώπινους πόρους και τη χρηματοδότηση της μείωσης του χρόνου εργασίας. Εφικτός ο στόχος καθώς θα περιορισθούν τα επιδόματα (μεγάλο μέρος) δαπάνης ύψους 200 δις ECU.
- Υψηλότερη και βιώσιμη ανάπτυξη ώστε να μπορέσουν να χρηματοδοτηθούν καινοτόμα προγράμματα προσαρμοσμένα στον άνθρωπο, τα οποία είναι εφικτά στο πλαίσιο του νέου στόχου IV των διαρθρωτικών ταμείων, του ADAPT και των Τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης, ώστε να αναβαθμιστούν οι δεξιότητες των μακροχρόνια ανέργων και να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

**ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ**
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34