ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2012



Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) / 8

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2012

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ, ΠΕΝΝΥ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ ΚΑΨΑΛΗΣ, ΕΛΕΝΗ ΚΟΥΣΤΑ,
ΣΟΦΙΑ ΛΑΜΠΟΥΣΑΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2012



Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2012

Γιάννης Κουζής

Πέννυ Γεωργιάδου

Αποστόλης Καψάλης

Ελένη Κούστα

Σοφία Λαμπουσάκη

Άντα Σταμάτη

Δεκέμβριος 2012

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α
106 81, Αθήνα
Τηλ. +30 2103327779
Fax +30 2103327770
www.ineobservatory.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο
είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη
τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Επιμέλεια εξωφύλλου: Βάσω Αβραμοπούλου

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Κατερίνα Μινέσχου

Φωτογραφία εξωφύλλου: www.shutterstock.com

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση: Αμαλία Χριστακοπούλου

Εκτύπωση – Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-9571-46-3

Η παρούσα έρευνα χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» 2007-2013.



Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

Το Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ αποτελεί έναν χώρο έρευνας και δράσης που απευθύνεται στους εργαζομένους, στην ακαδημαϊκή κοινότητα, στους φορείς χάραξης πολιτικής και στο σύνολο των πολιτών. Στόχος του είναι να προσφέρει επιστημονικά τεκμηριωμένες αναλύσεις για μια σειρά κοινωνικών και οικονομικών ζητημάτων που βρίσκονται στο επίκεντρο της τρέχουσας συγκυρίας και που έχουν άμεση σχέση με τα συμφέροντα του κόσμου της εργασίας. Το Παρατηρητήριο είναι σημείο συνάντησης και δημιουργικού διαλόγου πληθώρας ερευνητών, με απώτερο στόχο την ανάδειξη διαστάσεων των σύγχρονων οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων που έχουν ιδιαίτερη αξία για την οπτική των εργαζομένων και των συνδικάτων. Παράλληλα, η ερευνητική του δραστηριότητα εντάσσεται σε μια ευρύτερη προσπάθεια καταγραφής πολιτικών που δύνανται να συνεισφέρουν με ουσιαστικό τρόπο στην επίλυση των σημαντικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει στην τρέχουσα περίοδο ο κόσμος της εργασίας.

Η δραστηριότητα του Παρατηρητηρίου επικεντρώνεται σε τρεις βασικούς τομείς: α) στην οικονομία και την ανάπτυξη, β) στο κοινωνικό κράτος και το μέλλον της εργασίας και γ) στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε περιβάλλον δημοκρατίας και ισότητας. Ο πρώτος τομέας αφορά τα αίτια και τις επιπτώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, τις σύγχρονες προκλήσεις που έχει να αντιμετωπίσει ο δημόσιος τομέας και η δημοσιονομική πολιτική στην Ελλάδα, καθώς και τις αλλαγές που είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθούν στο αναπτυξιακό πρότυπο της χώρας. Ο δεύτερος τομέας αναφέρεται στην ασκούμενη κοινωνική πολιτική, στα ζητήματα της φτώχειας και των ανισοτήτων, στις εργασιακές σχέσεις και στο θεσμικό πλαίσιο των αγορών εργασίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνει στην ανάλυση της τρέχουσας συγκυρίας και στην αποδόμηση που επιχειρείται σε μια σειρά δικαιωμάτων και κατακτήσεων των εργαζομένων. Τέλος, ο τρίτος τομέας επικεντρώνεται σε θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζομένων, τις ποιοτικές και ποσο

τικές διαστάσεις της ανεργίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και το ρατσισμό που βιώνει σημαντική μερίδα των εργαζομένων και των ανέργων στη χώρα.

Είναι προφανές ότι οι τρεις προαναφερθέντες τομείς έχουν επικαλύψεις μεταξύ τους. Μέσα από τα κείμενά του το Παρατηρητήριο επιδιώκει να αναδείξει αυτές τις επικαλύψεις και να φέρει στην επιφάνεια τα οφέλη που μπορεί να προκύψουν από την πολύπλευρη ανάλυση των σύγχρονων οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων. Στο πλαίσιο της προσπάθειας που επιχειρείται, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική η κατάθεση παρατηρήσεων, προτάσεων αλλά και εναλλακτικών προσεγγίσεων από όσους και όσες επιθυμούν να συνεισφέρουν στην ερευνητική δραστηριότητα του Παρατηρητηρίου.

Γιάννης Παναγόπουλος
Πρόεδρος ΙΝΕ ΓΣΕΕ



Περιεχόμενα

1	**Εισαγωγή**	**9**
2	**Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα**	**11**
2.1	Το κοινοτικό εργατικό δίκαιο και η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική σε ρόλους περιορισμένους	12
2.2	Το εθνικό εργατικό δίκαιο στον αστερισμό της ευελιξίας	14
2.3	Πολιτικές απασχόλησης με έμφαση στον ενεργητικό χαρακτήρα των παρεμβάσεων και την ανάπτυξη της ευελιξίας	23
2.4	Πολιτικές αμοιβών με κύριο περιεχόμενο τη μείωση των πραγματικών αποδοχών	26
2.5	Η υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων ως εργαλείου διαμόρφωσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων ως κανόνας των εξελίξεων	29
2.6	Ο ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος ως έλλειμμα στην εξέλιξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου	32
2.7	Η συρρίκνωση του δημόσιου τομέα με συνακόλουθες επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις	35
2.8	Οι διακρίσεις ως βασική αρνητική παράμετρος στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας	38
2.9	Οι μεταναστευτικές ροές ως σταθερό φαινόμενο στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας με ένταση της εσωτερικής κινητικότητας μεταξύ χωρών-μελών	39
2.10	Οι συνθήκες εργασίας σε πορεία επιδείνωσης	41
2.11	Ο χρόνος εργασίας με χαρακτηριστικά συνεχούς αύξησης των ωραρίων απασχόλησης	42
2.12	Οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων ως βασική έκφραση των συντελούμενων αλλαγών	43
2.13	Μείωση των ρυθμών αποδυνάμωσης των συνδικάτων	45
2.14	Οι εργοδοτικές ενώσεις σε συνεχή οργανωτική κινητικότητα	49
2.15	Οι απεργιακές κινητοποιήσεις ως σταθερή παράμετρος των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη	50
3	**Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις στην Ευρώπη των 27**	**53**
3.1	Ευρωπαϊκή Ένωση	53
3.2	Γερμανία	58
3.3	Αυστρία	61
3.4	Γαλλία	68

3.5 Βέλγιο 76
3.6 Ολλανδία 79
3.7 Λουξεμβούργο 82
3.8 Ηνωμένο Βασίλειο 88
3.9 Ιρλανδία 94
3.10 Δανία 96
3.11 Σουηδία 101
3.12 Φινλανδία 107
3.13 Ιταλία 112
3.14 Ισπανία 118
3.15 Πορτογαλία 121
3.16 Κύπρος 126
3.17 Μάλτα 131
3.18 Τσεχία 136
3.19 Πολωνία 142
3.20 Ουγγαρία 144
3.21 Σλοβενία 146
3.22 Σλοβακία 151
3.23 Λετονία 153
3.24 Εσθονία 158
3.25 Λιθουανία 162
3.26 Βουλγαρία 164
3.27 Ρουμανία 172
3.28 Ελλάδα 183

Βιβλιογραφία **199**

Παράρτημα **203**
Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ των 27 (2011) 203



1. Εισαγωγή

Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο, κατά το 2011, αντανακλούν τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στην ευρωπαϊκή οικονομία και αγορά εργασίας μετά τη σοβαρή οικονομική κρίση που καταγράφηκε τα προηγούμενα χρόνια και οι συνέπειες της οποίας εξακολουθούν να εκδηλώνονται και να εντείνονται με ιδιαίτερα επώδυνο τρόπο, κυρίως στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, λόγω των σοβαρών δημοσιονομικών προβλημάτων που αυτές αντιμετωπίζουν. Η κρίση στο πεδίο της απασχόλησης και η διατήρηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα συνοδεύονται από πολιτικές εργασιακών σχέσεων που ενισχύουν την ευελιξία και σε μεγάλο βαθμό συνεπάγονται περαιτέρω βήματα απορρύθμισης της εργασίας. Η απορρύθμιση αυτή συντελείται με την αποδυνάμωση του θεσμού της πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε όφελος των ευέλικτων μορφών εργασίας, με την απελευθέρωση και τη διευκόλυνση των απολύσεων σε βάρος της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, με την ελαστικοποίηση των ωραρίων και με την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του τρόπου καθορισμού των μισθών. Σε ορισμένες, μάλιστα, χώρες η εν λόγω απορρύθμιση λαμβάνει ιδιαίτερα ανησυχητικές διαστάσεις που, σε συνδυασμό με τη συντελούμενη συμπίεση των μισθών και την αυξημένη ανεργία, ενισχύουν τα φαινόμενα κοινωνικής αποδιάρθρωσης και φτωχοποίησης. Κατά την ίδια περίοδο συνεχίζεται η αποδυνάμωση του ρόλου του δημόσιου τομέα με τη συνακόλουθη συρρίκνωση της απασχόλησης στους τομείς δραστηριοποίησής του, ενώ και οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο που αυτός καλύπτει υπόκεινται σε σοβαρές αλλαγές στο πλαίσιο μιας γενικότερης πολιτικής που υιοθετείται στην Ένωση με κατεύθυνση τη σύγκλιση ανάμεσα στα εργασιακά καθεστώτα του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης.

Η παρούσα έκθεση περιγράφει και αναλύει την κατάσταση στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας αξιοποιώντας και επεξεργαζόμενη τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων και των εθνικών ανταποκριτών του που, για την περίπτωση της Ελλάδας, ο επίσημος ανταποκριτής είναι, ανελλιπώς από το 1997, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ. Ειδικότερα αξιοποιούνται και αποτελούν αντικείμενο περαιτέρω επεξεργασίας και ανάλυσης περισσότερα από 1.600 κείμενα που αφορούν την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις 27 χώρες που συμμετέχουν σε αυτήν και τα οποία εμπλουτίζονται από την πρόσφατη σχετική βιβλιογραφία που αναφέρεται στον ευρωπαϊκό χώρο και ειδικότερα στις επιμέρους χώρες που τον αποτελούν.

Η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος των γενικών συμπερασμάτων περιγράφεται και αναλύεται το περιεχόμενο των εξελίξεων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις μέσα από τη σύνθεση και ανάλυση των 27 εθνικών εμπειριών με βάση 14 επιμέρους άξονες που άπτονται του εν λόγω περιεχομένου, καθώς και των πολιτικών που εκπορεύονται κεντρικά από την Ευρωπαϊκή Ένωση στα πεδία αυτά. Στο δεύτερο μέρος περιλαμβάνεται η ανά χώρα αναλυτική παράθεση των σημαντικότερων αλλαγών που συντελούνται κατά το 2011 στις 27 χώρες που συνθέτουν την Ένωση. Η έκθεση συνοδεύεται από εμπλουτισμένη σχετική διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία, ενώ επίσης περιλαμβάνει και παράρτημα με συγκριτικά στοιχεία που αφορούν τις εξελίξεις σε ένα ευρύ πεδίο θεμάτων που σχετίζονται με την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και σε βασικούς όρους των εργασιακών σχέσεων.

Τέλος, συντελεστές της παρούσας έκθεσης είναι οι Γ. Κουζής, συντονιστής του συνολικού έργου και συγγραφέας του πρώτου μέρους που περιλαμβάνει τις γενικές επισημάνσεις και τα συμπεράσματα, καθώς και οι συγγραφείς του δεύτερου μέρους, που περιλαμβάνει την ανά χώρα ανάλυση, Π. Γεωργιάδου (Βουλγαρία, Εσθονία, Μάλτα, Ρουμανία, Σλοβενία), Α. Καψάλης (Αυστρία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιταλία, Ουγγαρία, Σουηδία), Ε. Κούστα (Κύπρος, Λετονία, Λουξεμβούργο, Τσεχία, Φινλανδία), Σ. Λαμπουσάκη (Βέλγιο, Γερμανία, Ευρωπαϊκή Ένωση, Ισπανία, Λιθουανία, Πολωνία) και Α. Σταμάτη (Δανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σλοβακία). Το παράρτημα επιμελήθηκαν οι Ε. Κούστα, Α. Θάνου και Α. Χαρίση. Τέλος, τη γραμματειακή υποστήριξη είχε η Χ. Τριβυζά.



2. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα

Ο χώρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηρίζεται από σοβαρή επιβράδυνση της ανάκαμψης της αγοράς εργασίας κατά το 2011 υπό την εύθραυστη ανάκαμψη της οικονομίας των χωρών που τη συνθέτουν και υπό την επίδραση της έντασης της οικονομικής κρίσης που προηγήθηκε στη γηραιά ήπειρο με σοβαρότατες επιπτώσεις, κυρίως στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, για τις οποίες όχι μόνο δεν αποτελεί παρελθόν αλλά συνεχώς εντείνεται.

Το ποσοστό απασχόλησης δεν έχει επανέλθει στο αντίστοιχο επίπεδο που προηγήθηκε της κρίσης, ενώ η ανεργία διατηρείται σε υψηλά επίπεδα (9,7%), κατά 2,5 μονάδες υψηλότερα σε σχέση με το 2008. Ιδιαίτερα πλήττονται από την ανεργία οι ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού όπως οι νέοι (21% και στην Ελλάδα 52%!), οι γυναίκες (9,8%), οι μετανάστες από τρίτες χώρες (20%) και οι χαμηλής ειδίκευσης (15%). Οι χώρες με την υψηλότερη αύξηση της ανεργίας είναι εκείνες που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση, όπως η Ισπανία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία και οι χώρες της Βαλτικής. Στην περίπτωση μάλιστα των δύο μεσογειακών χωρών, τα ποσοστά των ανέργων έχουν κατά πολύ υπερβεί το όριο του 20% (24% για την Ισπανία και 23% για την Ελλάδα με την τελευταία να παρουσιάζει αύξηση των ποσοστών σε διάστημα ενός έτους κατά 5,1 μονάδες). Υψηλά διατηρούνται τα ποσοστά ανεργίας στη Λετονία (17,5%), στη Λιθουανία (16%), στη Σλοβακία (14%) και στην Πορτογαλία (13%), παρά το γεγονός ότι στις τρεις πρώτες χώρες καταγράφεται σοβαρή μείωση των ποσοστών της. Στον αντίποδα αυτών των χωρών, η Αυστρία (4%), η Ολλανδία (4,5%) και το Λουξεμβούργο (4,7%) παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, ενώ οι βαλτικές χώρες (κυρίως η Εσθονία) είναι εκείνες με τους υψηλότερους ρυθμούς μείωσης των ποσοστών της ανεργίας. Αναφορικά με το περιεχόμενο της απασχόλησης, υποχωρεί η παρουσία της τυπικής εργασίας υπό την έννοια της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των επιμέρους μορφών ευελιξίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αναφέρονται στο 14% του συνόλου των απασχολουμένων, ενώ η μερική απασχόληση αντιπροσωπεύει το 19,5% του αντίστοιχου ευρωπαϊκού μέσου όρου. Η ένταση της οικονομικής κρίσης αποτελεί την αφορμή για την περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που συντελούνται στον ευρωπαϊκό χώρο από τη δεκαετία του '80, συμβάλλοντας στη συνακόλουθη επιδείνωση του περιεχομένου της εργασίας. Η εξέλιξη αυτή εκδηλώνεται με ιδιαίτερη ένταση σε χώρες που έχουν πληγεί περισσότερο από την κρίση, παρουσιάζοντας σημαντικά δημοσιονομικά προβλήματα. Για τις χώρες, μάλιστα, σαν την Ελλάδα, που έχει προβεί σε δανειακές συμβάσεις

για τη στήριξη της οικονομίας της από το 2010, η απορρύθμιση και η υποβάθμιση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων είναι ραγδαίες και οι παρενέργειες αυτής της εξέλιξης δραματικές για τον κόσμο της εργασίας.

Ειδικότερα για τις χώρες της ευρωζώνης, τον Μάρτιο του 2011 υιοθετείται το Σύμφωνο για το ευρώ+, με διακηρυγμένο στόχο τη διασφάλιση της σταθερότητας του κοινού νομίσματος, με άξονες την ανταγωνιστικότητα, την προώθηση της απασχόλησης και τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών. Οι αποφάσεις που το συνοδεύουν συνεπάγονται σοβαρές επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, διότι ο στόχος ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας ακολουθείται από την προσαρμογή των μισθών στα επίπεδα της παραγωγικότητας σε συνάρτηση με τις εξελίξεις στο μοναδιαίο κόστος εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, προωθούνται η αναθεώρηση του συστήματος καθορισμού των μισθών και η άμεση προσαρμογή τους στο επίπεδο των τιμών, η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων, η ανάπτυξη της ευελιξίας με όρους ασφάλειας (flexicurity), η διαμόρφωση των μισθών στον δημόσιο τομέα με όρους εξασφάλισης της ανταγωνιστικότητας του ιδιωτικού τομέα και η ευθυγράμμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος με τις δημογραφικές εξελίξεις. Οι αποφάσεις αυτές, που ενισχύουν τη σιδηρά πειθαρχία απέναντι στους σκληρούς κανόνες της λειτουργίας του ευρώ, δίνουν το έναυσμα για περαιτέρω δυσμενείς εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας στηριγμένες στον άξονα της ευελιξίας και της ανάγκης μείωσης του μισθολογικού κόστους. Η προοπτική «συνταγματοποίησης» των κανόνων λειτουργίας του Συμφώνου για το ευρώ+ και η επιβολή κυρώσεων στις χώρες που δεν συμμορφώνονται σε αυτούς δημιουργούν τους όρους για σημαντικές περαιτέρω αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας στο άμεσο μέλλον. Επιστρέφοντας στο παρελθόν για την ανάλυση των σημαντικότερων εξελίξεων που καταγράφονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ-27 για το 2011 και για τα συμπεράσματα που αντλούνται από την ανάλυση αυτή, επικεντρωνόμαστε στα ακόλουθα, με βάση τα ειδικά θέματα που συγκροτούν το περιεχόμενο της εν λόγω έκθεσης.

2.1 Το κοινοτικό εργατικό δίκαιο και η ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική σε ρόλους περιορισμένους

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, οι νομοθετικές παρεμβάσεις της Ένωσης στο πεδίο του εργατικού δικαίου είναι ιδιαίτερα περιορισμένες και συνδέονται με θέματα ήσσονος σημασίας. Το κύριο ενδιαφέρον εντοπίζεται σε πρωτοβουλίες που εκδηλώνονται για την αναθεώρηση ισχυουσών κοινοτικών οδηγιών. Παράλληλα, ιδιαίτερης μνείας είναι οι παρεμβάσεις στο ευρύτερο φάσμα της κοινωνικής πολιτικής, ορισμένες από τις οποίες συνδέονται έμμεσα με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις και λαμβάνουν χώρα σε μια περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης και των επιδράσεών της στον ευρωπαϊκό κοινωνικό χώρο. Πρόκειται για παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες αποσπασματικού χαρακτήρα σύμφωνα με τη σταθερή επιλογή της Ένωσης απέναντι στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, το οποίο το έχει τοποθετήσει σε δευτερεύουσα κλίμακα προτεραιότητας σε σχέση με τις οικονομικές και νομισματικές της στοχεύσεις. Ειδικότερα:

2.1.1 Πρωτοβουλίες στο πλαίσιο του κοινοτικού εργατικού δικαίου

Οι πρωτοβουλίες που καταγράφονται στο

πλαίσιο του κοινοτικού εργατικού δικαίου αφορούν προτάσεις των αρμόδιων κοινοτικών οργάνων με στόχο την αναθεώρηση ισχυουσών κοινοτικών οδηγιών.

2.1.1.1 Πρωτοβουλία για την αναθεώρηση της οδηγίας για την άδεια μητρότητας

Κατά το 2011 επαναλαμβάνεται η συζήτηση, που έχει αρχίσει από το 2008, για την τροποποίηση των κοινοτικών διατάξεων για τη μητρότητα, που εντάσσονται στην οδηγία 92/85 για την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο επιλαμβάνεται της πρότασης της Κομισιόν που αφορά την επέκταση της άδειας μητρότητας με αποδοχές, από τις 14 στις 18 εβδομάδες, εκ των οποίων οι 6 θα λαμβάνονται μετά από τον τοκετό, προτείνοντας η συγκεκριμένη επέκταση να αφορά τους 20 μήνες. Η άρνηση των εκπροσώπων της ευρωπαϊκής εργοδοσίας να συναινέσουν σε μια τέτοια νομοθετική εξέλιξη διατηρεί τη συζήτηση, χωρίς να προωθείται ουσιαστική λύση.

2.1.1.2 Πρωτοβουλίες για την αναθεώρηση της οδηγίας για το χρόνο εργασίας

Η πρωτοβουλία της Κομισιόν για την αναθεώρηση της κοινοτικής οδηγίας 2003/88, που τροποποίησε την οδηγία 93/104 για τον εργάσιμο χρόνο, ώστε να αρχίσουν σχετικές διαβουλεύσεις με τις ευρωπαϊκές οργανώσεις των εργοδοτών και των συνδικάτων εστιάζεται σε δύο καίρια σημεία, χωρίς όμως να προκύπτει κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα στο ζήτημα του χρόνου εφημερίας και σε εκείνο της αντισταθμιστικής ανάπαυσης σε περίπτωση ελαστικοποίησης του ωραρίου. Ως προς το πρώτο, η Κομισιόν επιζητεί παρεκκλίσεις από την απόφαση του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που θεωρεί ότι ολόκληρος ο χρόνος των εφημεριών λογίζεται ως εργάσιμος χρόνος, καθότι ο εργαζόμενος βρίσκεται στο χώρο και στη διάθεση του εργοδότη. Σε αυτό το πλαίσιο επιδιώκεται ο μερικός υπολογισμός των εφημεριών ως εργάσιμου χρόνου με βάση την πραγματική απασχόληση σε άσκηση καθηκόντων και με τη θέσπιση ανώτατου σχετικού εβδομαδιαίου ωραρίου. Ως προς το δεύτερο ζήτημα, επιδιώκεται η άμεση παροχή της αντισταθμιστικής ανάπαυσης όταν ο χρόνος εργασίας ευελικτοποιείται με την αύξηση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων και απαιτείται η εξισορρόπηση των φορτωμένων ωραρίων με περιόδους ανάπαυσης.

2.1.2 Παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες στο πλαίσιο της ασκούμενης ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής

Οι παρεμβάσεις στο ευρύτερο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης κατά το 2011 εντοπίζονται στα ακόλουθα:

2.1.2.1 Πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της φτώχειας

Η διακήρυξη της αντιμετώπισης του φαινομένου της φτώχειας συνδυάζεται με την εκπόνηση σχετικής έκθεσης από την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας της Ένωσης, η οποία υπολογίζει σε 20 εκατομμύρια τον αριθμό των Ευρωπαίων πολιτών που βρίσκονται σε κατάσταση ή σε κίνδυνο φτώχειας, ενώ σε 40 εκατομμύρια περίπου αυτούς οι οποίοι βρίσκονται σε κατάσταση σοβαρής στέρησης. Στα προτεινόμενα μέτρα κύρια θέση έχουν η ένταξη στην αγορά εργασίας, η στήριξη του εισοδήματος και η πρόσβαση στις κοινωνικές υπηρεσίες. Εντούτοις, οι προσεγγίσεις αυτές αδυνατούν να κατανοήσουν και την ευθύνη των ασκούμενων πολιτικών στην Ευρώπη για τη διόγκωση του κοινωνικού ελλείμματος, ενώ τα προτεινόμενα

μέτρα πολιτικής ουσιαστικά εξουδετερώνονται από την επιμονή σε επιλογές απορρύθμισης του κοινωνικού κράτους και της εργασίας που συντελούν στην αποδιάρθρωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

2.1.2.2 Πρωτοβουλίες για την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

Η προώθηση της κοινωνικής ευθύνης επιχειρείται μέσα από την έκδοση σχετικής ανακοίνωσης από την Κομισιόν στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ένταξη πρακτικών κοινωνικής και οικολογικής ευαισθησίας στις πολιτικές των επιχειρήσεων. Το εγχείρημα αυτό παρουσιάζει πρόοδο κατά την τελευταία πενταετία αναφορικά με τον αριθμό των εταιρειών που επιλέγουν να ενταχθούν σε αυτό το πλαίσιο. Υπολογίζονται σε 1.900 (από 600) οι εταιρείες στην ΕΕ που έχουν ασπασθεί τις αρχές του ΟΗΕ περί εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, σε 140 (από 70) οι επιχειρήσεις που υπογράφουν διεθνείς συμφωνίες για τα εργασιακά πρότυπα και σε 850 (από 270) εκείνες που δημοσιεύουν εκθέσεις με βάση τις σχετικές κατευθύνσεις διεθνών πρωτοβουλιών. Ωστόσο, το εν λόγω εγχείρημα, το οποίο προς το παρόν έχουν υιοθετήσει 15 από τις 27 χώρες της ΕΕ με όρους εθνικού προγράμματος προώθησής του, συγκεντρώνει σοβαρές κριτικές, λόγω των αντιφάσεων που συχνά συνοδεύουν ειδικότερες πρακτικές επιχειρήσεων οι οποίες υιοθετούν τις γενικού χαρακτήρα κατευθύνσεις περί εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

2.1.2.3 Πρωτοβουλίες για την ισότητα των φύλων

Σχετικά με την ενίσχυση των πολιτικών ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας επισημαίνεται η απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για την καθιέρωση ποσόστωσης αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών, με στόχο την άνοδό της σε ποσοστό 30% μέχρι το 2015 και 40% έως το 2020. Πρόκειται για παρέμβαση που επιζητεί την αύξηση της παρουσίας των γυναικών στα κεντρικά όργανα λήψης των αποφάσεων στις επιχειρήσεις.

2.2 Το εθνικό εργατικό δίκαιο στον αστερισμό της ευελιξίας

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο πεδίο της εθνικής εργατικής νομοθεσίας των χωρών της Ένωσης χαρακτηρίζονται, κυρίως, από την προσπάθεια ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας, ως διακηρυγμένο και αμφισβητούμενης αποτελεσματικότητας εργαλείο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, που ευνοείται ακόμη περισσότερο υπό την πίεση που ασκεί η οικονομική κρίση και από τον αρνητικό συσχετισμό δύναμης για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις που υιοθετούνται αφορούν, συνήθως, επιμέρους πεδία των εργασιακών σχέσεων ενώ, επίσης, καταγράφονται και εκτεταμένες αλλαγές, και κατά το 2011, σε ορισμένες χώρες της Ένωσης, όπως η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Ρουμανία, που παρουσιάζουν τις σοβαρότερες επιπτώσεις από την οικονομική κρίση, η οποία και εκλαμβάνεται ως αφορμή για τη συνέχιση πολιτικών βίαιης απορρύθμισης του εργατικού δικαίου που συντελείται κατά την τελευταία τριετία. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που συναντώνται σε εθνικό επίπεδο εντοπίζονται στα ακόλουθα θεματικά πεδία:

2.2.1 Η ενίσχυση των πολιτικών προώθησης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η ενίσχυση της παρουσίας των μορφών ευέλικτης εργασίας, που διαφοροποιούνται από τις συμβάσεις σταθερής και πλήρους απασχό-

λησης, εκδηλώνεται με ρυθμίσεις που αναφέρονται στις ακόλουθες θεματικές ενότητες της ευέλικτης εργασίας:

2.2.1.1 Ως προς τις προσωρινές συμβάσεις ορισμένου χρόνου επισημαίνονται τα εξής: η επέκταση της ανώτατης διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της προστασίας των εργαζομένων, εφόσον διευρύνεται η χρονική διάρκεια της έννοιας της προσωρινής απασχόλησης. Η περίπτωση αυτή συναντάται στη Ρουμανία, όπου επεκτείνεται το σχετικό ανώτατο όριο από τους 24 στους 36 μήνες ακολουθώντας το αντίστοιχο μέτρο που υιοθετήθηκε την προηγούμενη χρονιά στην Ελλάδα. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται σχετικές ρυθμίσεις και στη Σλοβακία. Αντιθέτως, στη Σλοβενία, μετά από δημοψήφισμα και με ποσοστό 80% των συμμετεχόντων σε αυτό, αποτρέπεται το ενδεχόμενο νομοθέτησης ρυθμίσεων για την περαιτέρω ενίσχυση της παρουσίας των προσωρινών συμβάσεων στην εθνική αγορά εργασίας.

2.2.1.2 Ως προς το καθεστώς ενοικίασης των εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης καταγράφονται τα εξής:

α) *Η χαλάρωση των προϋποθέσεων για τη σύσταση εταιρειών δανεισμού εργαζομένων*, όπως στην Ελλάδα, όπου παρέχεται η σχετική δυνατότητα και σε εταιρείες που δεν έχουν τη νομική μορφή της ανώνυμης εταιρείας σύμφωνα με όσα, περιοριστικά, προέβλεπε η προηγούμενη νομοθεσία.

β) *Η επέκταση του ανώτατου χρονικού ορίου δανεισμού των εργαζομένων* από τα 2 στα 3 έτη, όπως ακριβώς συνέβη και στην ελληνική περίπτωση κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

γ) *Η αναγνώριση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στους εργαζόμενους με καθεστώς δανεισμού από την πρώτη ημέρα του δανεισμού τους* (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο).

δ) *Η καθιέρωση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ενοικιαζόμενου προσωπικού μέσω γραφείου προσωρινής απασχόλησης και εργαζόμενων της δανειζόμενης εταιρείας*, υπό τον όρο της παρέλευσης 12 συνολικά εβδομάδων, ως προς τις αποδοχές, το χρόνο εργασίας και ανάπαυσης, τις άδειες και τη νυκτερινή εργασία.

ε) *Η καθιέρωση της συνευθύνης της δανειζόμενης επιχείρησης* στην περίπτωση δυσμενούς διάκρισης σε βάρος των ενοικιαζόμενων εργαζομένων από μέρους της δανείζουσας εταιρείας με τη συνακόλουθη επιβολή ποινής αποζημίωσης προς τους θιγόμενους (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο).

2.2.1.3 Ως προς τη λειτουργία της τυπικής μερικής απασχόλησης επισημαίνονται οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

α) *Η καθιέρωση της δυνατότητας μετατροπής της εργασίας πλήρους απασχόλησης σε μερική*, λόγω οικονομικών δυσχερειών της επιχείρησης (π.χ. Πορτογαλία).

β) *Η καθιέρωση της δυνατότητας μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε προαιρετική μερική απασχόληση* με εφαρμογή στο σύνολο του δημόσιου τομέα, που συνεπάγεται τη μείωση εργάσιμου χρόνου και αποδοχών μέχρι 50% για χρονικό διάστημα μέχρι 5 ετών (π.χ. Ελλάδα).

γ) *Η καθιέρωση της έγγραφης ατομικής σύμβασης για εργασία μέχρι τις 150 ώρες ετησίως* με απαλλαγή της υποχρέωσης του εργοδότη για πληρωμή κοινωνικών εισφορών και παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης (π.χ. Τσεχία).

2.2.1.4 Ως προς τη λειτουργία της εκ περιτροπής εργασίας, που συνιστά επιμέρους έκφραση της μερικής απασχόλησης, καταγράφεται η δυνατότητα μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία, γεγονός που μεταφράζεται σε μειωμένο αριθμό ημερών εβδομαδιαίας εργασίας, λόγω δυσμενών οικονομικών αποτελεσμάτων της επιχείρησης (π.χ. Πορτογαλία).

2.2.1.5 Ως προς το ειδικό καθεστώς συμβάσεων για νεαρές ηλικίες με περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα. Καθιερώνεται αμοιβή χαμηλότερη από τον κατώτατο μισθό για τους νεοπροσλαμβανόμενους νέους. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγεται το ελληνικό παράδειγμα με δύο νομοθετικές παρεμβάσεις. Με την πρώτη, οι νέοι ηλικίας 18-25 ετών αμείβονται με μισθούς που αντιστοιχούν στο 80% των κατώτατων μισθών ανά επίπεδο συλλογικής σύμβασης (εθνικής γενικής, κλαδικής, επιχειρησιακής, ομοιοεπαγγελματικής). Με τη δεύτερη, οι αμοιβές για τους νέους μέχρι 25 ετών που προσλαμβάνονται ή των ήδη απασχολουμένων υποχωρούν κατά 32% έναντι του γενικού κατώτατου μισθού και ανεξάρτητα από το επίπεδο της προηγούμενης αμοιβής τους.

2.2.1.6 Ως προς τις συμβάσεις με καθεστώς δοκιμής. Οι συμβάσεις δοκιμής, προκειμένου να ακολουθήσει πρόσληψη με καθεστώς τυπικής εργασίας, συνδέονται με το φαινόμενο της επέκτασης της διάρκειάς τους, ώστε να περιορίζεται το δικαίωμα στην αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται το ουγγρικό παράδειγμα με την επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου από τους 3 στους 6 μήνες.

2.2.2 Η καθιέρωση ποικιλίας μορφών συμβάσεων μαθητείας

Οι συμβάσεις μαθητείας παρουσιάζουν μια ποικιλία επιμέρους εκφράσεων και μορφών ενταγμένων στο στόχο του συνδυασμού της εκμάθησης και της παροχής εργασίας, ενώ δεν απουσιάζουν και οι νομοθετικές παρεμβάσεις που αναφέρονται στην απασχόληση των νέων ηλικιών χωρίς να είναι πάντοτε σαφή τα όρια μεταξύ μαθητείας και εργασίας, αφήνοντας περιθώρια για καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων. Ειδικότερα καταγράφονται οι ακόλουθες ρυθμίσεις:

2.2.2.1 Η εισαγωγή του θεσμού της αντικατάστασης του τελευταίου έτους της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, στις ηλικίες των 15 ή 16 ετών, με ετήσιες συμβάσεις μαθητείας σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (π.χ. Ιταλία).

2.2.2.2 Η καθιέρωση τριών νέων τύπων μαθητείας για τους νέους από 15-29 ετών σύμφωνα με το ιταλικό παράδειγμα. Πρόκειται α) για τη μαθητεία κατάρτισης για ηλικίες 15-25 ετών, 3ετούς ή 4ετούς διάρκειας που αντικαθιστά το τελευταίο έτος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης με εφαρμογή σε περιφερειακό επίπεδο, β) για επαγγελματική μαθητεία για νέους χειροτέχνες 18-29 ετών 3ετούς ή 5ετούς διάρκειας, γ) για μαθητεία εξειδικευμένης κατάρτισης υψηλού επιπέδου και έρευνας για νέους 18-29 ετών με τη σύμπραξη τοπικών επιμελητηρίων, πανεπιστημίων και τεχνολογικών, ερευνητικών, επαγγελματικών ινστιτούτων.

2.2.2.3 Η ανάπτυξη μορφών πρακτικής άσκησης φοιτητών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για την αποφυγή εργοδοτικών καταχρήσεων υποκατάστασης εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (π.χ. Γαλλία). Πρόκειται για τριμερείς συμβάσεις με τη συμμετοχή πανεπιστημίων 6μηνης διάρκειας ανά ακαδημαϊκό έτος με δυνατότητα ανανέωσης, μετά από την παρέλευση του ⅓ του χρόνου και με αμοιβή

σύμφωνα με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις για ελάχιστο χρόνο δίμηνης διάρκειας.

2.2.2.4 Η καθιέρωση συμβάσεων μαθητείας με αμοιβές κατώτερες των γενικών κατώτατων μισθών. Πρόκειται για την ελληνική περίπτωση που εισάγει δύο σχετικές ρυθμίσεις. Με την πρώτη, που αφορά νέους 15-18 ετών, προβλέπονται αμοιβές που αντιστοιχούν στο 70% των κατώτατων αμοιβών. Με τη δεύτερη, οι μαθητευόμενοι, ανεξάρτητα από ηλικία, αμείβονται με μισθούς μειωμένους κατά 32% έναντι του καταργηθέντα γενικού κατώτατου μισθού.

2.2.3 Η διευκόλυνση των απολύσεων ως κύριο χαρακτηριστικό των όρων καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, περαιτέρω διευκόλυνση των απολύσεων για τις επιχειρήσεις με πρόσχημα την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την αύξηση της απασχόλησης. Ως ειδικότερα μέτρα και πρωτοβουλίες που εντάσσονται στο πεδίο των απολύσεων καταγράφονται τα εξής:

2.2.3.1 Η απελευθέρωση των όρων πρόσληψης και απόλυσης από σχετικούς περιορισμούς (π.χ. Τσεχία, Ουγγαρία, Σλοβακία).

2.2.3.2 Η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής, μετά από τη λήξη των οποίων στοιχειοθετείται το δικαίωμα στην αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ουγγαρίας με τη σχετική επέκταση από τους 3 στους 6 μήνες, και στη Ρουμανία από τις 45 στις 120 ημέρες.

2.2.3.3 Η άρση της υποχρέωσης αιτιολόγησης των απολύσεων για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου ως προς τους λόγους της ακαταλληλότητας του εργαζόμενου, της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και της προώθησης οργανωτικών αλλαγών, σύμφωνα με την περίπτωση της Πορτογαλίας.

2.2.3.4 Η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης, σύμφωνα με το πορτογαλικό παράδειγμα, με σχετική μείωση από τις 30 στις 10 ημέρες ανά έτος προϋπηρεσίας.

2.2.3.5 Η μετατόπιση του βάρους της απόδειξης από τον εργοδότη στον εργαζόμενο στην περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης (π.χ. Ρουμανία).

2.2.3.6 Η σύσταση διμερούς επιτροπής στη Σουηδία με στόχο τη μελέτη του ζητήματος των απολύσεων και τη σύγκριση του εθνικού θεσμικού πλαισίου με τα αντίστοιχα ισχύοντα στις υπόλοιπες χώρες της Ένωσης. Η εξέλιξη αυτή είναι απόρροια των πιέσεων των σουηδικών εργοδοτικών οργανώσεων για την αναθεώρηση του νόμου για τις απολύσεις, τον οποίο θεωρούν ιδιαίτερα προστατευτικό για τους εργαζόμενους και ανασταλτικό παράγοντα για τις προσλήψεις νέων ανέργων.

2.2.3.7 Στον αντίποδα, τέλος, των παραπάνω εξελίξεων επισημαίνεται η νομολογία του ανώτατου γαλλικού δικαστηρίου για τον *περιορισμό της καταχρηστικής συμπεριφοράς των εργοδοτών*, με αφορμή τον σχετικά πρόσφατο θεσμό της συμβατικής απόλυσης. Η σχετική δικαστική απόφαση δέχεται το συνυπολογισμό του αριθμού των συμβατικών απολύσεων, όταν υπάρχουν τουλάχιστον 10 τέτοιου είδους αποχωρήσεις ανά μήνα, στη διαδικασία περί ομαδικών απολύσεων και στην υποχρέωση του εργοδότη να καταθέσει οικονομικό και κοινωνικό σχέδιο. Η απόφαση αυτή επιχειρεί

να θέσει περιορισμούς στην πρακτική που ακολουθείται, μετά από τη διετή εφαρμογή του σχετικού νόμου, σύμφωνα με την οποία το 11% των επιχειρήσεων έχει κάνει χρήση του θεσμού, απολύοντας 480 χιλιάδες εργαζομένους κυρίως άνω των 50 ετών.

2.2.4 Η ρύθμιση του εργάσιμου χρόνου με άξονα την ευελιξία και τη μείωση του κόστους εργασίας

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις αναφορικά με τα ωράρια εργασίας έχουν ως άξονα την περαιτέρω ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με στόχο τον περιορισμό των κενών χρόνων και τη μείωση του εργασιακού κόστους που επέρχεται είτε με τις ελαστικές διευθετήσεις είτε με τη μείωση του κόστους των υπερωριών. Ειδικότερα:

2.2.4.1 Η ελαστική διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο των νομοθετικών παρεμβάσεων αναφορικά με τον εργάσιμο χρόνο. Στη Ρουμανία εισάγεται η ελαστικότητα των ωραρίων με τη δυνατότητα υπέρβασης της 48ωρης εβδομαδιαίας εργασίας σε διάστημα 4 μηνών και με αντιστάθμισμα τον ελεύθερο χρόνο που θα πρέπει να παρέχεται εντός 60 ημερών από τις ημέρες υπέρβασης του ωραρίου. Στην Ουγγαρία, οι ελαστικές διευθετήσεις αναφέρονται σε μηνιαία βάση υπολογισμού με διευθετούμενες τις 60 ώρες μηνιαίως και με 12ωρη ημερήσια απασχόληση. Τέλος, στην Ελλάδα, προστίθεται ένας ακόμη θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων, εκτός από τα συνδικάτα και τα εργασιακά συμβούλια, προκειμένου να διευκολύνεται η υλοποίηση της ελαστικής διευθέτησης στο πεδίο της επιχείρησης. Πρόκειται για τις ενώσεις προσώπων που εκπροσωπούν τουλάχιστον το 25% και το 15% του προσωπικού για επιχειρήσεις άνω και κάτω των 20 εργαζομένων αντίστοιχα.

2.2.4.2 Η μείωση του κόστους των υπερωριών υιοθετείται στην Πορτογαλία (κατά 50% στη σχετική προσαύξηση) και στην Ιρλανδία, όπου η μείωση του κόστους των υπερωριών συνδυάζεται και με τη μείωση του κόστους εργασίας για την απασχόληση κατά την Κυριακή και τις ημέρες αργίας.

2.2.4.3 Η χαλάρωση των περιορισμών για τη λειτουργία του θεσμού των υπερωριών, με τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων να προσφεύγουν στην υπερωριακή απασχόληση που εκδηλώνεται με την άρση της προϋπόθεσης χορήγησης ειδικής άδειας από τις αρμόδιες υπηρεσίες για τη χρήση υπερωριών και έξτρα υπερωριών που κρίνονται απαραίτητες σε περίπτωση «έκτακτης ανάγκης» (Σουηδία).

2.2.4.4 Τέλος, καταγράφονται και *μέτρα αύξησης του εργάσιμου χρόνου*, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ελλάδας, με την αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου στο σύνολο του δημόσιου τομέα από τις 37,5 στις 40 ώρες, στην Πορτογαλία, όπου υιοθετείται η κατά μία ώρα δυνατότητα αύξησης του ημερήσιου ωραρίου χωρίς την καταβολή πρόσθετης αμοιβής, και στην Πολωνία, που καταργείται η μεταφορά της αργίας, όταν αυτή συμπίπτει με την ημέρα της Κυριακής.

2.2.5 Το σύστημα των συλλογικών συμβάσεων υπό καθεστώς απορρύθμισης

Οι συντελούμενες αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων χαρακτηρίζονται από τη σοβαρή αποδιάρθρωση του περιεχομένου του, με εντονότερο το φαινόμενο στις χώρες που δοκιμάζονται περισσότερο από την οικο-

νομική κρίση. Οι εξελίξεις αυτές είναι οι ακόλουθες:

2.2.5.1 Η αποδυνάμωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας ως εργαλείου διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού. Κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο υπάγονται στο πλαίσιο αυτό δύο εθνικά παραδείγματα. Στην Ελλάδα υιοθετείται η διάβρωση του γενικού κατώτατου μισθού, που ορίζει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση, με νομοθετική παρέμβαση σε ποσοστό 22% (και 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών). Στη Ρουμανία καταργείται η υποχρεωτική εφαρμογή της, που συνεπάγεται την ουσιαστική κατάργησή της, ενώ το συγκεκριμένο είδος της συλλογικής σύμβασης χάνει το ρόλο του πιλότου για τις συλλογικές συμβάσεις σε ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό).

2.2.5.2 Η νομοθετική κατάργηση των μισθολογικών αυξήσεων μέσα από συλλογικές συμβάσεις. Πρόκειται για πρακτική περιορισμού της συλλογικής αυτονομίας που εντοπίζεται, στην ελληνική περίπτωση, στην αναστολή των αυξήσεων και των ωριμάνσεων που παραπέμπουν στα επιδόματα πολυετίας μέχρις ότου η ανεργία να μειωθεί κάτω από το όριο του 10%, εξέλιξη που σύμφωνα με εκτιμήσεις δεν αναμένεται να συμβεί πριν από το 2023.

2.2.5.3 Η ενίσχυση της αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων στο επίπεδο της επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτό αποδυναμώνεται ο ρόλος των κλαδικών συμβάσεων, ενώ δίδεται το βάρος των συλλογικών συμβάσεων στο πεδίο της μεμονωμένης επιχείρησης (Ελλάδα, Ρουμανία, Πορτογαλία, Ισπανία), ακολουθώντας τη συνεχιζόμενη τάση παρελθόντων ετών, όπως αυτή εκδηλώνεται συνολικά στον ευρωπαϊκό χώρο. Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι στη Γαλλία σε χρονικό διάστημα ενός έτους οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις αυξάνονται κατά 18% την ίδια στιγμή που οι αντίστοιχες κλαδικές παραμένουν αριθμητικά σταθερές.

2.2.5.4 Η διάβρωση του περιεχομένου των κλαδικών συμβάσεων μέσα από ειδικότερες συλλογικές ρυθμίσεις. Πρόκειται για την ακραία έκφραση της αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων με την παροχή της δυνατότητας υπογραφής και κατίσχυσης ρυθμίσεων με δυσμενέστερο περιεχόμενο από το αντίστοιχο των κλαδικών συμβάσεων. Σε αυτή την κατηγορία υπάγονται η Ισπανία και η Ελλάδα μέσα από τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και υπό την επίκληση των οικονομικών δυσχερειών, ενώ στην Ιρλανδία το περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων υποχωρεί μέσα από συμφωνίες που αφορούν τις ειδικές οικονομικές ζώνες.

2.2.5.5 Η άρση και οι περιορισμοί του θεσμού της επέκτασης της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων. Η κατάργηση της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων, κυρίως των κλαδικών, καθώς και οι περιορισμοί στη συνεπαγόμενη εφαρμογή τους στο σύνολο των εργαζομένων του επιπέδου της διαπραγμάτευσης, αποτελούν πρόσθετη πρακτική απορρύθμισης που αποδυναμώνει περαιτέρω το ρόλο των συλλογικών συμβάσεων. Η πρακτική αυτή εκδηλώνεται, κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο, με τον περιορισμό των κριτηρίων της σχετικής επέκτασης στην Πορτογαλία, στην Ελλάδα με την αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων μέχρι και το 2014, ενώ στη Ρουμανία με την κατάργηση της επέκτασης των τομεακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τη διατήρηση της επέκτασης των αντίστοιχων κλαδικών, όταν οι επιχειρήσεις-μέλη των εργοδοτικών ενώσεων απασχολούν περισσότερους από το 50% των εργαζομένων του κλάδου.

2.2.5.6 Η μείωση του χρόνου για την επέλευση της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων. Η επέλευση της μετενέργειας των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων μετά από τη λήξη ή την καταγγελία τους είναι αντικείμενο νέων ρυθμίσεων με στόχο τον περιορισμό αυτής της διάρκειας που ωθεί τα συνδικάτα να υπογράφουν περιεχόμενο συμβάσεων υπό την πίεση της ταχύτερης κατάληξης στη λύση των ατομικών συμβάσεων σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα μέτρα αυτά εντοπίζονται στην Πορτογαλία, ενώ στην Ελλάδα, εκτός από τη μείωση του σχετικού χρόνου από τους 6 στους 3 μήνες, νομοθετείται και ο περιορισμός των όρων της συλλογικής σύμβασης που μετενεργούν στον βασικό μισθό και σε τέσσερα επιδόματα. Τέλος, στην Ισπανία, η διάρκεια του χρόνου επέλευσης της μετενέργειας είναι δυνατόν να προβλέπεται από συλλογικές συμβάσεις.

2.2.5.7 Η θέσπιση ανώτατων ορίων για τη χρονική διάρκεια της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων. Η καθιέρωση των σχετικών ορίων αποσκοπεί στον περιορισμό του φαινομένου υπογραφής συλλογικών συμβάσεων με ισχύ αόριστης διάρκειας. Στην κατεύθυνση αυτή κινούνται τα μέτρα που λαμβάνονται στη Ρουμανία (2ετής διάρκεια), στην Ελλάδα και στην Ιταλία (3ετής διάρκεια).

2.2.5.8 Η αλλαγή των κριτηρίων αντιπροσωπευτικότητας για την υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων με επίκεντρο τη διευκόλυνση της αποκέντρωσης των διαπραγματεύσεων αλλά και τον περιορισμό του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις αναφορικά με την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποσκοπούν στα εξής:

α) *Δημιουργία όρων διευκόλυνσης των επιχειρησιακών συμβάσεων* σε συνδυασμό με τη δυνατότητα υπογραφής αποκεντρωμένων συμφωνιών με δυσμενέστερο περιεχόμενο από το αντίστοιχο των γενικότερης εμβέλειας συλλογικών συμβάσεων. Στο πλαίσιο αυτό αναγνωρίζεται η υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων από ενώσεις προσώπων που εκπροσωπούν τα ⅗ του προσωπικού της επιχείρησης σε περίπτωση έλλειψης επιχειρησιακού σωματείου (Ελλάδα).

β) *Θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων αντιπροσωπευτικότητας*, σε σχέση με το παρελθόν, που περιορίζουν το δικαίωμα στη συλλογική διαπραγμάτευση. Στην κατεύθυνση αυτή υπάγεται ο όρος των 15, τουλάχιστον, μελών του συνδικάτου μεταξύ των εργαζομένων της επιχείρησης που εκπροσωπούν το 50% του προσωπικού (αντί του ⅓ που ίσχυε προηγουμένως), για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης στη Ρουμανία, τη στιγμή που το 90% των επιχειρήσεων απασχολεί λιγότερους από 9 εργαζομένους στη συγκεκριμένη χώρα. Αντιθέτως, ως προς την αντιπροσωπευτικότητα σε κλαδικό επίπεδο στην ίδια εθνική περίπτωση, η εκπροσώπηση από τα συνδικάτα απαιτείται να καλύπτει το 7%, τουλάχιστον των εργαζομένων του κλάδου, ενώ οι επιχειρήσεις-μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων οφείλουν να απασχολούν το 10% της συνολικής κλαδικής απασχόλησης. Στη Σλοβενία και στην Κύπρο, επίσης, η αντιπροσωπευτικότητα του συνδικάτου για την υπογραφή επιχειρησιακής σύμβασης απαιτεί την εκπροσώπηση, κατά 40% τουλάχιστον, των εργαζομένων της επιχείρησης, ενώ στη Σλοβακία το αντίστοιχο ποσοστό ορίζεται στο 30%. Στην Κύπρο, απαιτείται, επιπλέον, και η σχετική αίτηση αναγνώρισης προς τον εργοδότη, ο οποίος και διατηρεί το δικαίωμα της άρνησης να αναγνωρίσει την αντιπροσωπευτικότητα του

συνδικάτου. Τέλος, στη Γαλλία, προκειμένου να διευκολυνθεί η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων, απαιτείται, σχετικά, το 30% ως ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας για το σύνολο των συνδικάτων που δραστηριοποιούνται στην επιχείρηση, το καθένα από τα οποία εκπροσωπεί, τουλάχιστον, το 10% του συνόλου των συνδικαλισμένων εργαζομένων.

2.2.5.9 Ο περιορισμός του ρόλου των θεσμών επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται η περίπτωση της Ελλάδας, όπου θεσμοθετείται ο περιορισμός του ρόλου της διαιτησίας παράλληλα με την ενίσχυση της εργοδοτικής πλευράς στις διαδικασίες επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Ειδικότερα, η προσφυγή στη διαιτησία απαιτεί τη συμφωνία και των δύο μερών για ένα τέτοιο ενδεχόμενο και ανεξάρτητα από τη μονομερή άρνηση αποδοχής της πρότασης του μεσολαβητή. Επίσης, η διαιτησία επιλαμβάνεται μόνο για το ύψος του βασικού μισθού ανά επίπεδο συλλογικής διαφοράς σε αντίθεση με την προηγούμενη αρμοδιότητά της που εκτεινόταν στο σύνολο των θεμάτων της κρινόμενης συλλογικής διαφοράς. Τέλος, στο Ηνωμένο Βασίλειο θεσπίζεται ανεξάρτητη υπηρεσία επίλυσης των συλλογικών διαφορών, τα πρώτα δείγματα της οποίας φαίνονται ως επιτυχή τόσο από τον υψηλό αριθμό σχετικών προσφυγών σε αυτήν όσο και από τον υψηλό βαθμό των επιτυχών συμφιλιώσεων στις οποίες καταλήγει.

2.2.6. Η ενίσχυση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων ως αποσπασματική έκφραση πολιτικής

Η ενδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης εκδηλώνεται με νομοθετικές παρεμβάσεις με τους ακόλουθους όρους:

2.2.6.1 *Αναγνώριση του δικαιώματος στο συνδικαλισμό σε ορισμένες κατηγορίες της μισθωτής εργασίας* που στερούνταν αυτού του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Μάλτας, όπου αναγνωρίζεται το συνδικαλιστικό δικαίωμα στους αστυνομικούς υπαλλήλους, ενώ διατηρείται η απαγόρευση της συνδικαλιστικής δράσης σε άλλες κατηγορίες των σωμάτων ασφαλείας και στις ένοπλες δυνάμεις.

2.2.6.2 *Αναγνώριση της δυνατότητας διεύρυνσης της σύνθεσης των συνδικάτων των μισθωτών* με τη συμμετοχή σε αυτά και άλλων κατηγοριών όπως των μεταναστών, των ανέργων, των σπουδαστών και των συνταξιούχων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Λιθουανίας.

2.2.6.3 *Αναγνώριση της συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση* με τα συνακόλουθα δικαιώματα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και προστασίας (π.χ. Λιθουανία).

2.2.7 Η θέσπιση περιορισμών στο απεργιακό δικαίωμα

Ο περιορισμός του απεργιακού δικαιώματος συναντάται στη Μάλτα, όπου ο σχετικός νόμος θέτει περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στον δημόσιο τομέα και ειδικότερα στις δημόσιες συγκοινωνίες. Πρόκειται για τη θέσπιση της υποχρέωσης διάθεσης του ελάχιστου αριθμού απασχολούμενων ως προσωπικό κάλυψης στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου με κυρώσεις απόλυσης σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

2.2.8 Η λήψη μέτρων για την καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας

Η καταπολέμηση του φαινομένου της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας που αποκτά πρωτοφανείς διαστάσεις κατά την περίοδο όξυνσης της οικονομικής κρίσης επι-

χειρείται με σειρά παρεμβάσεων. Είναι ενδεικτικό ότι σε χώρες που δοκιμάζονται εντονότερα από τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης, η αδήλωτη εργασία αντιπροσωπεύει το 17% του ΑΕΠ της Ισπανίας και το αντίστοιχο 20% της Ρουμανίας, ενώ η ανασφάλιστη εργασία εκτοξεύεται από το 22% στο 34% στην Ελλάδα κατά την τελευταία τριετία. Στο πλαίσιο της καταπολέμησης των εν λόγω φαινομένων καταγράφονται τα ακόλουθα μέτρα, ανεξάρτητα από το βαθμό της αποτελεσματικότητάς τους αναφορικά με τους διακηρυγμένους στόχους που τα ακολουθούν. Ειδικότερα:

2.2.8.1 Δημιουργία και ενίσχυση των μηχανισμών θεσμικού ελέγχου εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται τα μέτρα εκσυγχρονισμού και ενίσχυσης του ρόλου του σώματος επιθεωρητών εργασίας στην Ελλάδα, παράλληλα όμως και με την αριθμητική αποδυνάμωσή του, καθώς και τα μέτρα αύξησης της εποπτείας των επιχειρήσεων από τους αρμόδιους ελεγκτικούς μηχανισμούς που λαμβάνονται στη Βουλγαρία. Τέλος, στη Φινλανδία, δημιουργείται ο θεσμός του συνηγόρου συνεργασίας του πολίτη, ως ανεξάρτητη ελεγκτική αρχή, που αναλαμβάνει, μεταξύ των άλλων, και την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας σε συνεργασία με το υπουργείο εργασίας.

2.2.8.2 Καθιέρωση της ηλεκτρονικής κάρτας εργασίας για την καταπολέμηση της ανασφάλιστης εργασίας (Ελλάδα).

2.2.8.3 Καθιέρωση ειδικού μητρώου για εργοδότες παραβάτες της εργατικής νομοθεσίας, ενώ τα συνδικάτα διεκδικούν επιπλέον και την υποχρεωτική δημοσιοποίησή τους (Σλοβενία).

2.2.8.4 Αυστηροποίηση των ποινών για τους παρανομούντες εργοδότες. Στο πλαίσιο αυτό υπάγονται τα μέτρα για αυστηρότερες ποινές λόγω αδήλωτης εργασίας και παραβίασης του ωραρίου εργασίας στην Ιταλία, καθώς και η αυστηροποίηση του νόμου για την αδήλωτη εργασία στη Ρουμανία που συνεπάγεται την αστική ευθύνη και των δύο μερών, παράλληλα με την ποινική ευθύνη του εργοδότη που οδηγεί σε φυλάκιση, κλείσιμο της επιχείρησης, αποκλεισμό από επιδοτήσεις και συμμετοχή σε δημόσιες συμβάσεις. Στην Ισπανία καθιερώνεται η συνευθύνη του εργολάβου και του υπεργολάβου σε περίπτωση αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας παράλληλα με τον αποκλεισμό τους από δημόσιες συμβάσεις. Τέλος, στη Βουλγαρία η σχετική αυστηροποίηση των διοικητικών και των ποινικών κυρώσεων δεν ικανοποιεί τα συνδικάτα, που ασκούν έντονη κριτική για το βαθμό της αποτελεσματικότητάς τους.

2.2.9 Η νομοθετική ρύθμιση διαδικασιών ως προς ειδικές πτυχές των εργασιακών σχέσεων

Στο πλαίσιο της ρύθμισης ειδικών διαδικασιών αναφορικά με ειδικές παραμέτρους του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, επισημαίνονται ενδεικτικά οι εξής νομοθετικές παρεμβάσεις:

2.2.9.1 Η εισαγωγή του θεσμού της διαιτησίας για την επίλυση των ατομικών διαφορών, αντί της προσφυγής στα δικαστήρια, στο πλαίσιο σχετικής συμφωνίας προαιρετικού χαρακτήρα (Ιταλία). Η διαιτησία, μετά από την αποτυχία της διαδικασίας συμφιλίωσης, είναι αρμόδια για την επίλυση του συνόλου των ατομικών διαφορών εκτός από εκείνες που σχετίζονται με τις απολύσεις.

2.2.9.2 Η θεσμική ενίσχυση του ρόλου των

διαδικασιών συμφιλίωσης στην περίπτωση των ατομικών και των συλλογικών διαφορών πριν από την προσφυγή στη δικαιοσύνη και τον αρμόδιο οργανισμό της μεσολάβησης και της διαιτησίας (Ελλάδα).

2.2.9.3 Η επέκταση της προθεσμίας δικαστικής ακύρωσης των απολύσεων για τους απασχολουμένους με καθεστώς ευέλικτης εργασίας, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ιταλίας με τη σχετική επέκταση στις 60 ημέρες, που βελτιώνει τη θέση των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοτική αυθαιρεσία.

2.2.9.4 Η θέσπιση διαδικασιών ως προς τις δικαστικές προσφυγές για εργατικές διαφορές, που ουσιαστικά περιορίζουν την προοπτική δικαίωσης των εργαζομένων. Πρόκειται για διαδικασίες που ενδεικτικά εισάγονται στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου ελάχιστος χρόνος ικανοποίησης δικαιώματος θεωρείται η διετία, ενώ παράλληλα καταβάλλεται από τον προσφεύγοντα στη δικαιοσύνη παράβολο που αντιστοιχεί στο ¼ του διεκδικούμενου ποσού που επιστρέφεται εντόκως μετά από θετική έκβαση της δικαστικής προσφυγής. Αυτή η εξέλιξη εκδηλώνεται σε μια χώρα όπου η εργοδοτική αυθαιρεσία εξαπλώνεται σε εκτεταμένη κλίμακα και οι δικαστικές προσφυγές για την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας αυξάνονται κατά 56% στο χρονικό διάστημα της τελευταίας διετίας, ενώ παράλληλα δεν υφίσταται ειδικός φορέας ελέγχου της εφαρμογής του βρετανικού εργατικού δικαίου.

2.3 Πολιτικές απασχόλησης με έμφαση στον ενεργητικό χαρακτήρα των παρεμβάσεων και την ανάπτυξη της ευελιξίας

Οι πολιτικές απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το 2011 επιχειρούν να αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και την αυξανόμενη ανεργία με τους όρους που κυριάρχησαν κατά το διάστημα της τελευταίας 20ετίας, που συνοψίζονται στη χρήση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και στη χρήση ευελιξιών, ενώ παράλληλα οι πολιτικές επιδότησης της ανεργίας περιορίζονται και μειώνουν τις σχετικές παροχές, σε μια περίοδο κατά την οποία η ανεργία σε ορισμένες χώρες λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις. Οι πολιτικές αυτές εκδηλώνονται σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας αλλά και πρωτοφανούς αύξησης της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας. Είναι ενδεικτικό ότι στην Ελλάδα η ανασφάλιστη εργασία εκτοξεύεται στο 34% (67% στα ξενοδοχεία), ενώ σε επίσης υψηλά επίπεδα εντοπίζεται το αντίστοιχο φαινόμενο στη Ρουμανία, στη Λετονία και στη Βουλγαρία. Ειδικότερα οι πολιτικές απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

2.3.1 Οι ενεργητικές πολιτικές στο πλαίσιο των πεπατημένων επιλογών των τελευταίων χρόνων

Οι ενεργητικές πολιτικές, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, εξακολουθούν να αποτελούν τη βασική επιλογή των πολιτικών απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας κινούμενες στο πλαίσιο στο οποίο αναπτύχθηκαν σχετικά σε όλο το χρονικό διάστημα που καλύπτει η τελευταία δεκαετία χωρίς ουσιαστικές καινοτομίες ως προς τις πρακτικές που υλοποιούνται. Ειδικότερα επισημαίνονται:

2.3.1.1 Η δημιουργία θεσμών τριμερούς διαλόγου με στόχο την προώθηση της απασχόλησης στη βάση ετήσιου σχετικού σχεδιασμού (π.χ. Βουλγαρία).

2.3.1.2 Τα μέτρα ενίσχυσης και επιδότησης της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλη-

σης με αμφιλεγόμενα αποτελέσματα και ανάλογα με την εθνική εμπειρία. Στα επιτυχή παραδείγματα συγκαταλέγεται η περίπτωση της Ολλανδίας, όπου το 10% των ανέργων προσφεύγει στην επιδοτούμενη αυτοαπασχόληση με υψηλό ποσοστό επιβίωσης της επιχείρησης (70%) που συνδυάζεται και με πολιτικές επιδοτούμενης ασφάλισης των νέων και των εγκύων αυτοαπασχολουμένων. Στον αντίποδα βρίσκεται το παράδειγμα της Σλοβακίας που χαρακτηρίζεται από την αναποτελεσματικότητα των σχετικών πολιτικών που συνήθως δεν συνδυάζονται με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

2.3.1.3 Η αναδιοργάνωση των δημόσιων φορέων άσκησης πολιτικών απασχόλησης. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφεται η γαλλική περίπτωση της συγχώνευσης των δύο οργανισμών Anpe και Assedic, που είναι αρμόδιοι για την προώθηση της απασχόλησης και την επιδότηση της ανεργίας αντίστοιχα. Η επιλογή αυτή λαμβάνει χώρα για λόγους εξοικονόμησης προσωπικού και μείωσης πόρων, ενώ στηρίζεται στην πλημμελή λειτουργία του πρώτου, αφού η αναλογία συμβούλου-οργανισμού ανά άνεργο είναι 71/10.000, τη στιγμή που στη Γερμανία και στο Ηνωμένο Βασίλειο η αναλογία είναι 113/10.000 και 150/10.000 αντίστοιχα.

2.3.1.4 Η ανάπτυξη κλαδικών πολιτικών προώθησης της απασχόλησης μέσα από συλλογικές συμβάσεις με χαρακτηριστικότερες τις περιπτώσεις των σκανδιναβικών χωρών, οι οποίες παρουσιάζουν ιδιαίτερη παράδοση στο πεδίο αυτό. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται το σουηδικό παράδειγμα με την κλαδική σύμβαση στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας, όπου προβλέπονται προγράμματα κατάρτισης, ατομικής συμβουλευτικής, επιδότησης των ανέργων και των εργοδοτών. Η αύξηση κατά 75% στη συμμετοχή στο πρόγραμμα δεν συνοδεύεται από επιτυχία ως προς τα αποτελέσματά του, αφού μόλις το 1% των συμμετεχόντων βλέπει την εργασιακή του σχέση να μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Η κριτική, μάλιστα, γίνεται εντονότερη εξαιτίας θανατηφόρου εργατικού ατυχήματος, οφειλόμενου σε ελλιπή κατάρτιση, γεγονός που οδηγεί στην επανεξέταση του προγράμματος από μηδενική βάση.

2.3.2 Η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως μέσο ενίσχυσης και διατήρησης της απασχόλησης

Η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις χαμηλών αμοιβών και δικαιωμάτων εξακολουθεί να αποτελεί βασική επιλογή για την ενίσχυση της απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο. Οι επιλογές αυτές, σε συνάρτηση με το κυρίαρχο επιχείρημα που συνδέει την ευελιξία με την ανταγωνιστικότητα, επιφέρουν πλήγμα στην τυπική απασχόληση των συμβάσεων πλήρους και σταθερής απασχόλησης, με αποτέλεσμα στην Ελλάδα, σε διάστημα ενός έτους, οι σχετικές προσλήψεις να υποχωρούν κατά 54% υπέρ των ευέλικτων μορφών. Επίσης, στην ίδια χώρα, που αντιμετωπίζει έντονα τα προβλήματα της οικονομικής κρίσης, η μετατροπή των συμβάσεων τυπικής απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας αυξήθηκαν κατά 350% και 13.000% αντίστοιχα σε διάστημα μίας διετίας. Ειδικότερα οι πολιτικές ευελιξίας της απασχόλησης, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, εκδηλώνονται κυρίως στα ακόλουθα:

2.3.2.1 Η ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης μέσω γραφείων ενοικίασης εργασίας. Είναι ενδεικτική αυτής της πολιτικής η περίπτωση της Γερμανίας, όπου ο δανεισμός εργαζομένων

από περιθωριακό φαινόμενο μετατρέπεται σε μαζικό και, ιδιαίτερα στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας, το 43% των επιχειρήσεων που παρουσιάζουν ελλείψεις προσωπικού καλύπτονται μέσα από το θεσμό του δανεισμού εργαζομένων. Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και η φινλανδική εμπειρία όπου το ¼ των ιδιωτικών επιχειρήσεων κάνει χρήση του θεσμού της ενοικίασης όταν πρόκειται να αντικατασταθεί προσωρινά σταθερό προσωπικό λόγω αναρρωτικής ή ετήσιας άδειας.

2.3.2.2 Η ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης με κύρια έκφραση την εκ περιτροπής εργασία για λόγους αύξησης και διάσωσης των θέσεων εργασίας εκδηλώνεται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Η μετατροπή των συμβάσεων πλήρους σε μερικής απασχόλησης και σε εκ περιτροπής εργασία, με τη μορφή της εργάσιμης εβδομάδας λίγων ημερών, είναι φαινόμενα ιδιαίτερα αναπτυγμένα στην Ελλάδα, όπου οι περιπτώσεις μετατροπής σε μερικής απασχόλησης και σε εκ περιτροπής εργασία αυξήθηκαν κατά 350% και 13.000% αντίστοιχα. Στη Δανία, ο αριθμός των 229 εργαζομένων με καθεστώς εκ περιτροπής απασχόλησης κατά το 2008 εκτοξεύεται στις 18.000 το 2011, ενώ ο χρόνος της μη εργασίας καλύπτεται από το κράτος με τη μορφή του επιδόματος ανεργίας. Στην Τσεχία, επίσης, μετά από τριμερή διαβούλευση υιοθετείται ως λύση η εκ περιτροπής εργασία, με το κράτος να αναλαμβάνει το κόστος των περικοπών στους μισθούς και τα συνδικάτα να αντιδρούν για την επιβάρυνση του κρατικού προϋπολογισμού και για την καταχρηστική πρακτική μεγάλου μέρους της εργοδοσίας, ιδιαίτερα μάλιστα όταν έχει ξεπερασθεί η οικονομική ύφεση για τη συγκεκριμένη χώρα. Ως προς την τυπική μορφή της μερικής απασχόλησης παρουσιάζεται γενικότερη αύξηση στα μεγέθη της με αξιοσημείωτο το στοιχείο που καταγράφεται στην Τσεχία, όπου κύριοι χρήστες της εν λόγω μορφής ευελιξίας είναι οι απασχολούμενοι συνταξιούχοι ηλικίας άνω των 50 ετών.

2.3.2.3 Η δημιουργία νέων μορφών ευέλικτης εργασίας για την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση της απασχόλησης. Πρόκειται για τη γαλλική περίπτωση της σύμβασης εργασιακής ασφάλειας που αντικαθιστά τη σύμβαση εργασιακής μετάβασης και τη σύμβαση εργασιακής επανόδου. Με τη σύμβαση αυτή 12μηνης διάρκειας και με αποδοχές που αντιστοιχούν στο 80% προηγούμενης εργασίας αορίστου χρόνου που καταγγέλθηκε για οικονομικούς λόγους, παρέχεται η δυνατότητα απασχόλησης ανέργων οι οποίοι διατηρούν το δικαίωμα να επιδοτούνται ως άνεργοι στην περίπτωση που αρνούνται να απασχοληθούν με τους εν λόγω όρους.

2.3.2.4 Ο περιορισμός των «παθητικών» πολιτικών επιδότησης της ανεργίας. Πρόκειται για την προ πολλού ασκούμενη πολιτική περιορισμού του ύψους και της διάρκειας της επιδότησης των ανέργων, παράλληλα με την ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Αξιοσημείωτη, δε, είναι η επισήμανση ότι οι πολιτικές αυτές εκδηλώνονται και σε χώρες που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία, το μέγεθος της οποίας αποκτά εκρηκτικές διαστάσεις απειλώντας και ανατρέποντας στοιχειώδεις όρους της κοινωνικής συνοχής. Ειδικότερα καταγράφονται οι εξής πρακτικές:

α) *Η μείωση της διάρκειας της επιδότησης των ανέργων.* Συναντάται στην Πορτογαλία και αφορά τον περιορισμό του αριθμού των μηνών επιδότησης από 15 σε 12, καθώς και της,

υπό προϋποθέσεις, μέγιστης διάρκειάς της σε 18 μήνες. Στην Ελλάδα ο περιορισμός της διάρκειας της επιδότησης εκδηλώνεται με τον υπολογισμό των συνολικών ημερών επιδότησης σε επίπεδο τετραετίας σταδιακά σε 450 και 400 ημέρες μέχρι το 2014. Τέλος, στην Ουγγαρία η σχετική επιδότηση περιορίζεται στο τρίμηνο με υποχρέωση συμμετοχής του ανέργου σε πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης, αν μετά από την έλευση του τριμήνου δεν έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας.

β) *Η μείωση του ύψους του επιδόματος ανεργίας.* Εντοπίζεται στην Ελλάδα, όπου το ύψος της σχετικής επιδότησης δεν αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του πρότερου μισθού αλλά σε αντιστοιχία έναντι του γενικού κατώτατου μισθού και, εύλογα, ακολουθεί τις εξελίξεις στο επίπεδο των νέων κατώτατων μισθών που μειώνονται με νομοθετική παρέμβαση κατά 22%. Η μείωση του επιδόματος ανεργίας συναντάται, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, και στην Τσεχία, που εφαρμόζεται στις περιπτώσεις ανέργων, των οποίων η σύμβαση εργασίας τερματίστηκε λόγω παραίτησης.

2.4 Πολιτικές αμοιβών με κύριο περιεχόμενο τη μείωση των πραγματικών αποδοχών

Οι πολιτικές αμοιβών που καταγράφονται στις χώρες της Ένωσης κατά την εξεταζόμενη περίοδο δεν παρουσιάζουν ομοιογένεια. Κατά κανόνα καταγράφονται συγκρατημένες μισθολογικές ονομαστικές αυξήσεις που, ωστόσο, στην πλειονότητα των εθνικών περιπτώσεων εξανεμίζονται από την αύξηση του πληθωρισμού, με άμεση συνέπεια τη μείωση των πραγματικών μισθών. Παράλληλα, εντοπίζονται και ονομαστικές μειώσεις μισθών σε χώρες που εξακολουθούν να πλήττονται σοβαρά από την κρίση και να υπόκεινται σε διαδικασίες εξωτερικής στήριξης της εθνικής τους οικονομίας, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις συναντώνται και φαινόμενα σταθερότητας των μισθών. Θα πρέπει παράλληλα να επισημανθεί ότι η διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών προέρχεται από τις συλλογικές ρυθμίσεις μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και από τις ασκούμενες εθνικές εισοδηματικές πολιτικές που εκδηλώνονται και με άμεσο τρόπο μέσα από τη δυνατότητα καθορισμού των γενικών κατώτατων μισθών από το κράτος, όταν μάλιστα το επίπεδό τους καθορίζει και τις εξελίξεις στα ειδικότερα πεδία των μισθολογικών πολιτικών (κλαδικό, επιχειρησιακό).

2.4.1 Συγκρατημένες αυξήσεις των ονομαστικών μισθών

Οι αυξήσεις των ονομαστικών μισθών συνιστούν το βασικό χαρακτηριστικό των πολιτικών αμοιβών που καταγράφονται, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία που προέρχονται από τις μισές χώρες της Ένωσης. Το γενικό συμπέρασμα που προκύπτει αναφέρεται σε ένα επίπεδο μισθολογικών αυξήσεων αντίστοιχο με εκείνο που καταγράφηκε και το 2010 για τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, αφού οι σχετικές παραλλαγές αυξήσεων κατά τη συγκρινόμενη διετία κυμαίνονται μεταξύ 0,1 και 0,4 μονάδων, ενώ τα μεγαλύτερα ποσοστά μισθολογικών αυξήσεων εντοπίζονται στο Βέλγιο (από 0,6 σε 2,6). Χαμηλότερου επιπέδου ονομαστικές μισθολογικές αυξήσεις εντοπίζονται στο Λουξεμβούργο, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Σουηδία, στη Γαλλία, στην Αυστρία, στην Ιταλία, στην Ολλανδία, στη Μάλτα, στην Ουγγαρία, στην Τσεχία, στη Σλοβακία, στην Ισπανία, στην Πορτογαλία, στη Λετονία και στην Κύπρο. Αξιοσημείωτες είναι οι αυξήσεις στη

Λιθουανία, για πρώτη φορά μετά από το 2008, όταν δηλαδή η εθνική της οικονομία επλήγη σε μεγάλο βαθμό από την κρίση, καθώς και στην Εσθονία, η οποία αντιμετώπισε αντίστοιχα προβλήματα στην οικονομία της, αλλά οι απώλειες μισθών από το 2009 αποκαθίστανται σταδιακά, κυρίως στον δημόσιο τομέα. Τέλος, στη Γερμανία οι αυξήσεις περιορίζονται στις 0,2 μονάδες, με μεγαλύτερα ποσοστά αυξήσεων να προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις για το ανατολικό τμήμα της χώρας.

2.4.2 Οι πραγματικές αυξήσεις των μισθών ως περιορισμένη πρακτική

Οι πραγματικές αυξήσεις στους μισθούς που υπερβαίνουν τα επίπεδα του πληθωρισμού, ώστε να μην εξανεμίζονται οι σχετικές ονομαστικές αυξήσεις και να συνεπάγονται ουσιαστικές μισθολογικές μειώσεις, καταγράφονται ως περιορισμένο φαινόμενο ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης που παρουσιάζουν το περιεχόμενο των μισθολογικών εξελίξεων. Σε αυτή την κατηγορία κατατάσσονται η Σουηδία και η Τσεχία, η οποία μάλιστα παρουσιάζει σταθερές μισθολογικές αυξήσεις κατά τα τελευταία χρόνια, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα της τσεχικής περίπτωσης τις αυξήσεις στη Skoda που απασχολεί 22.500 εργαζόμενους.

2.4.3 Οι ονομαστικές μειώσεις των μισθών, φαινόμενο των έντονα δοκιμαζόμενων χωρών από τις επιπτώσεις της κρίσης

Η μείωση των μισθών με ονομαστικούς όρους, και όχι μόνο ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στον τιμάριθμο, αποτελεί πρακτική που εντοπίζεται στις χώρες εκείνες που εξακολουθούν να επιβαρύνονται έντονα από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται, καταρχάς, η Ελλάδα, όπου η αναστολή των αυξήσεων, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων πολυετούς προϋπηρεσίας έως ότου η ανεργία υποχωρήσει κάτω από το 10%, κάτι που δεν αναμένεται συντομότερα από το 2022, συνοδεύεται και από μείωση των γενικών κατώτατων μισθών κατά 22%. Παράλληλα, στη συγκεκριμένη χώρα, μια σειρά από παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων οδηγούν, μεσοσταθμικά, σε μείωση των μισθών κατά 23% στο χρονικό διάστημα της πρώτης διετίας από την εφαρμογή των πολιτικών εισοδηματικής λιτότητας, ενώ προγραμματίζεται περαιτέρω μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15% για την περίοδο εφαρμογής του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Στην Ιρλανδία, επίσης, μειώνεται κατά 1 ευρώ η ωριαία αμοιβή του γενικού κατώτατου μισθού, ενώ κατά την περίοδο 2010-11 οι ωριαίες αμοιβές υποχωρούν κατά 21%.

2.4.4 Κινητικότητα για την καθιέρωση γενικού κατώτατου μισθού

Η συζήτηση για την καθιέρωση του γενικού κατώτατου μισθού επανέρχεται σε ορισμένες χώρες που στερούνται ενός τέτοιου θεσμού, αλλά αναδεικνύεται η ανάγκη κατοχύρωσής του σε μια περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης με σοβαρότατους τους κινδύνους διάρρηξης της κοινωνικής συνοχής. Από τις επτά χώρες της ΕΕ-27, όπου δεν υφίσταται η έννοια του γενικού κατώτατου μισθού (Γερμανία, Ιταλία, Κύπρος, Σουηδία, Δανία, Φινλανδία, Αυστρία), η σχετική συζήτηση εκδηλώνεται με διαφορετικό τρόπο σε τρεις από αυτές. Στη Γερμανία και στην Κύπρο επανέρχεται ο σχετικός διάλογος, προκειμένου να υπάρξει η κατοχύρωση του ελάχιστου μισθού, ώστε να καλύπτονται κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους δεν υπογράφονται κλαδικές συμβάσεις ή και επιχειρήσεις στις οποίες

αυτές δεν εφαρμόζονται. Τέλος, στη Σουηδία, χώρα που επίσης ανήκει στην εν λόγω κατηγορία, τα εργατικά συνδικάτα εκδηλώνουν την αντίθεσή τους στη θεσμοθέτηση ενός ευρωπαϊκού κατώτατου μισθού που διεκδικεί η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

2.4.5 Αλλαγές στον τρόπο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού

Οι αλλαγές στον τρόπο διαμόρφωσης των γενικών κατώτατων μισθών, οι οποίοι προσδιορίζονται μετά από συλλογικές συμβάσεις εθνικής εμβέλειας (π.χ. Ελλάδα, Βέλγιο) ή με νομοθετική παρέμβαση μετά από τριμερή διαβούλευση που αποτελεί τη συχνότερη επιλογή στον ευρωπαϊκό χώρο, επανέρχονται στο προσκήνιο ως αντικείμενο συζήτησης αλλά και ως εφαρμοζόμενη πρακτική. Σε αυτό το πλαίσιο, στην Ελλάδα παρακάμπτεται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση μετά 75 χρόνια λειτουργίας της και διαβρώνεται με νόμο ο γενικός κατώτατος μισθός κατά 22%. Από την άλλη πλευρά, σε ορισμένες χώρες, όπου διαμορφώνεται με νομοθετική ρύθμιση, αναπτύσσεται διάλογος σχετικά με το μηχανισμό προσδιορισμού του (π.χ. Γαλλία, Ολλανδία, Λιθουανία). Τέλος, σε μια σειρά από χώρες ο προσδιορισμός του γενικού κατώτατου μισθού από το κράτος χωρίς ουσιαστικό διάλογο και διαβούλευση με τα συνδικάτα και τις εργοδοτικές ενώσεις δημιουργεί σοβαρές αντιδράσεις, κυρίως από την εργατική πλευρά (π.χ. Βουλγαρία, Ουγγαρία). Στο ίδιο πλαίσιο, στην Εσθονία και στην Πολωνία, το ύψος του γενικού κατώτατου μισθού, που καθορίζεται με νόμο στα 290 και στα 331 ευρώ και αναλογεί στο 35% και στο 41% του μέσου μισθού αντίστοιχα, συγκεντρώνει την έντονη κριτική των συνδικάτων που θεωρούν ότι η εξέλιξη αυτή ικανοποιεί μονομερώς τις εργοδοτικές οργανώσεις. Τέλος, στη Ρουμανία, με τους ίδιους όρους, ο ελάχιστος μισθός ορίζεται στα 162 ευρώ, εξέλιξη που προκαλεί τη σοβαρή κριτική των συνδικάτων και λόγω της άρνησης των περισσότερων εθνικών εργοδοτικών ενώσεων να αποδεχθούν υψηλότερου επιπέδου κατώτατες αμοιβές.

2.4.6 Πρωτοβουλίες για καθιέρωση κατώτατων αμοιβών σε κλάδους και επαγγέλματα που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις

Η ανάληψη πρωτοβουλιών για την καθιέρωση κατώτατων κλαδικών και επαγγελματικών μισθών σε κλάδους ή ειδικότητες που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις αποτελεί πρακτική σε μια σειρά από χώρες. Ενδεικτικά στην Κύπρο, όπου δεν ισχύει ο θεσμός του γενικού κατώτατου μισθού, καταγράφονται με νόμο αυξήσεις σε υπαλλήλους πωλήσεων και γραφείου, σε βοηθητικό προσωπικό στην υγεία, την προσχολική εκπαίδευση, τον καθαρισμό, τη φύλαξη, καθώς και σε επιστάτες. Στην Ιρλανδία, όπου έχει καθιερωθεί ο γενικός ελάχιστος μισθός, δημιουργούνται ειδικές διμερείς επιτροπές για την κατάληξη στον προσδιορισμό ελάχιστων μισθών σε κλάδους που στερούνται κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις, όπως η καθαριότητα, το λιανικό εμπόριο, τα ξενοδοχεία και οι επιχειρήσεις catering.

2.4.7 Η διάβρωση των γενικών ή κλαδικών κατώτατων μισθών αναφορικά με την εργασία των νέων

Οι αρνητικές αποκλίσεις ως προς τα επίπεδα των κατώτατων μισθών, γενικών και κλαδικών, των εργαζομένων νεαρής ηλικίας καταγράφονται σε ορισμένες χώρες μέσα από τη διαδικασία των νομοθετικών παρεμβάσεων ή και των συλλογικών συμβάσεων.

2.4.7.1 Ως προς τη διαδικασία των νομοθετικών παρεμβάσεων διάβρωσης του κατώτατου μισθού, κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο, είναι ενδεικτικό το ελληνικό παράδειγμα. Σύμφωνα με αυτό, μειώνεται κατά 10 επιπλέον εκατοστιαίες μονάδες το επίπεδο των μισθών για τους νέους μέχρι 25 ετών (32% έναντι 22% που αφορά τη γενικότερη μείωση).

2.4.7.2 Ως προς τη διαδικασία των συλλογικών συμβάσεων, επίσης, ενδεικτικό είναι το σουηδικό παράδειγμα δύο κλαδικών ρυθμίσεων που προβλέπουν χαμηλότερες αμοιβές για τους νέους εργαζομένους. Στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας συμφωνούνται αμοιβές κατά 25% χαμηλότερες για τους νέους για 12μηνες συμβάσεις εργασίας με δίμηνη ανανέωση, συνδυασμένες με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και με ρήτρα αποφυγής των εργοδοτικών καταχρήσεων, ώστε να μην παραβιάζεται ο χαρακτήρας της μαθητείας που εμπεριέχει αυτή η μορφή συμβάσεων. Επίσης, στον κατασκευαστικό κλάδο συμφωνούνται χαμηλότεροι μισθοί για τους νέους ηλικίας 15-24 ετών, ανεξάρτητα από την ύπαρξη σχέσης μαθητείας.

2.4.8 Ο μηχανισμός αυτόματης τιμαριθμοποίησης των μισθών στο επίκεντρο συζητήσεων με στόχο την κατάργησή του

Η επιβουλή του θεσμού της αυτόματης αναπροσαρμογής των μισθών με βάση τις εξελίξεις στον τιμάριθμο στα εναπομείναντα ευρωπαϊκά κράτη που τον διατηρούν (Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Κύπρος, Μάλτα) είναι έκδηλη από τις εθνικές εργοδοτικές οργανώσεις αλλά και από υπερεθνικούς οργανισμούς, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση, ο ΟΟΣΑ, το ΔΝΤ. Είναι ενδεικτικό, μάλιστα, ότι για την περίοδο 2011-12 δεν χορηγείται η αυτόματη μισθολογική αναπροσαρμογή στο Βέλγιο, προκειμένου να δεχθούν οι εργοδότες να χορηγήσουν αυξήσεις στους μισθούς. Την πορεία, άλλωστε, κατάργησης του εν λόγω μηχανισμού ακολούθησαν μέχρι τώρα η Γαλλία, η Ολλανδία και η Δανία από τις αρχές της δεκαετίας του ’80, η Ελλάδα και η Ιταλία από τις αρχές της δεκαετίας του ’90 και η Πολωνία από το 2009.

2.5 Η υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων ως εργαλείου διαμόρφωσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων ως κανόνας των εξελίξεων

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που αναλύθηκαν σε προηγούμενη ενότητα (*2.2.5*) και αποδιαρθρώνουν το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων οδηγούν όχι μόνο στη μείωση του ρόλου των κεντρικών συλλογικών ρυθμίσεων, αλλά και στην αμφισβήτηση συνολικά του ρόλου τους ως πηγής του εργατικού δικαίου και διαμόρφωσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται για εξέλιξη που ενθαρρύνει την προοπτική εξατομίκευσης όρων εργασίας, και κυρίως των αμοιβών, γεγονός που ενισχύεται και από πρακτικές εργοδοτών, οι οποίοι με την εν γένει στάση τους οδηγούν σε σημαντική αποδυνάμωση του ρόλου της συλλογικής σύμβασης. Ειδικότερα:

2.5.1 Η μη συμμετοχή εργοδοτικών οργανώσεων και μεμονωμένων εργοδοτών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Το φαινόμενο της μη συμμετοχής εργοδοτικών οργανώσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε κατά το αρχικό στάδιο είτε μετά από την αποχώρησή τους από τη σχετική διαδικασία, αποκτά ολοένα και μεγαλύτερες διαστάσεις δημιουργώντας σοβαρές παρενέρ-

γειες στο επίπεδο των συλλογικών διαφορών αφήνοντας χωρίς συλλογική, κυρίως μισθολογική, ρύθμιση μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων και, επομένως, χωρίς τη συνακόλουθη κάλυψη από την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων. Οι πρακτικές αυτές εκδηλώνονται με τις εξής μορφές:

2.5.1.1 Με τη μη συμμετοχή εργοδοτικών οργανώσεων στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Ρουμανίας όπου μόνο οι 4 από τις 13 εργοδοτικές οργανώσεις συμμετέχουν στην υπογραφή της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης που ρυθμίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, με αποτέλεσμα αυτή να έχει περιορισμένη εφαρμογή στην εθνική αγορά εργασίας. Στην ίδια χώρα, η στάση των εργοδοτών έχει σαν αποτέλεσμα την περιορισμένη κάλυψη των κλάδων από συλλογικές συμβάσεις (μόλις το ¼ των κλάδων). Τέλος, στη Μάλτα δεν υπογράφονται παρά μόνο επιχειρησιακές συμβάσεις.

2.5.1.2 Με την αποχώρηση εργοδοτικών οργανώσεων από το στάδιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται η πρακτική που ακολουθεί η λουξεμβούργια εργοδοτική οργάνωση στον κλάδο της ξυλείας, με αποτέλεσμα τη μείωση των κλαδικών μισθών στα όρια του ελάχιστου κοινωνικού μισθού και την παράλληλη δημιουργία δύο ταχυτήτων εργαζομένων ανάμεσα σε όσους αμείβονται με το προηγούμενο επίπεδο μισθών από τη μετενέργεια της συλλογικής σύμβασης που έληξε και στους νεοπροσλαμβανόμενους που δεν έχουν καμία αναφορά σε συλλογική σύμβαση εργασίας. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι απειλές εργοδοτικών οργανώσεων ή μεμονωμένων εργοδοτών για αποχώρηση από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της μεγαλύτερης σουηδικής εργοδοτικής οργάνωσης στον τομέα της βιομηχανίας που αποχωρεί από την τομεακή διαπραγμάτευση αρνούμενη να υπογράψει συλλογική σύμβαση για αυξήσεις μισθών, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η διάκριση ανάμεσα σε επιχειρήσεις που εκτίθενται στον διεθνή οικονομικό ανταγωνισμό και στις λιγότερο εκτεθειμένες σε αυτόν. Τέλος, η Fiat στην Ιταλία απειλεί με αποχώρηση από την κλαδική εργοδοτική οργάνωση, έχοντας ως στόχο την υπογραφή δυσμενέστερου περιεχομένου για τους εργαζομένους επιχειρησιακών συμβάσεων με ελεγχόμενες συλλογικότητες από τη διοίκηση της εταιρείας, προκειμένου να αποκλίνει από τις δεσμεύσεις που επιβάλλει σε κλαδικό επίπεδο το ισχυρό συνδικάτο της Cgil.

2.5.2 Η μη αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης

Το φαινόμενο αυτό εκδηλώνεται κυρίως σε χώρες όπου η αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης αναγνωρίζεται μονομερώς από τον εργοδότη, ο οποίος έχει το δικαίωμα να την αμφισβητήσει ή και να την άρει καταγγέλλοντας την ισχύουσα συλλογική συμφωνία, όπως συμβαίνει στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στο πλαίσιο αυτό καταγράφονται δύο αξιοσημείωτα παραδείγματα κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο. Το πρώτο αφορά την περίπτωση άρσης της αντιπροσωπευτικότητας από μέρους της τοπικής αυτοδιοίκησης του Πλύμουθ, προξενώντας κύμα διεθνούς διαμαρτυρίας και εκδηλώσεων αλληλεγγύης προς το οικείο συνδικάτο, όταν αυτό αρνείται να συναινέσει σε μείωση των αποδοχών. Το δεύτερο παράδειγμα αφορά τη Honda, όπου πραγματοποιείται προσφυγή κατά της αναγνώρισης του συνδικάτου από μερίδα των εργαζομένων της επιχείρησης, υποκινούμενη

από την εργοδοσία, με στόχο την υπογραφή ατομικών συμβάσεων.

2.5.3 Η μη εφαρμογή όρων της συλλογικής σύμβασης

Η μη εφαρμογή όρων της συλλογικής σύμβασης με την επίφαση νομιμότητας συντελείται μέσα από τη χρήση υπηρεσιών από επιχειρήσεις που εδρεύουν εκτός εθνικής επικράτειας. Η απασχόληση προσωπικού από εταιρείες που εδρεύουν εκτός των εθνικών ή και των κοινοτικών συνόρων προερχόμενες, κυρίως, από χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου με παροχή εργασίας υπηκόων τρίτων χωρών, συνιστά σοβαρή απειλή για το σεβασμό της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, δημιουργώντας όρους εργασιακού dumping, χωρίς ωστόσο να κρίνεται από την εθνική και κοινοτική νομολογία ότι η εν λόγω πρακτική είναι παράνομη. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο καταγράφεται η περίπτωση της αμερικανικής εταιρείας CSC που παρέχει υπηρεσίες πληροφορικής υποστήριξης στον δημόσιο τομέα της Δανίας, η οποία απασχολεί Ινδούς εργαζομένους, μέσω θυγατρικής της επιχείρησης στην Ινδία, με μειωμένες αποδοχές ασκώντας πιέσεις στους Δανούς εργαζομένους να αποδεχθούν αύξηση του ωραρίου εργασίας με παράλληλη περικοπή αποδοχών και διευκόλυνση των απολύσεων. Στο ίδιο πλαίσιο καταγράφεται η μη εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης στις θαλάσσιες και παράκτιες μεταφορές στην Κύπρο σε τμήμα του αλλοδαπού προσωπικού, που συνολικά εκπροσωπεί το 95% του κλάδου, στις περιπτώσεις που αυτό έχει προσληφθεί από εταιρείες μη κοινοτικής προέλευσης.

2.5.4 Το εκτεταμένο φαινόμενο της μη εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων

Το φαινόμενο της παραβίασης των συλλογικών ρυθμίσεων από τις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα διαδεδομένο και συμπεριλαμβάνει, μεταξύ των άλλων, και πρακτικές μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων. Είναι ενδεικτική η περίπτωση της Tesco που αριθμεί 176 καταστήματα στην Ουγγαρία και ακολουθεί διαφορετικές μισθολογικές πολιτικές ανάλογα με την περιοχή, παραβιάζοντας την οικεία κλαδική συλλογική σύμβαση.

2.5.5 Οι συλλογικές συμβάσεις ως θεσμός ενίσχυσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στον αντίποδα της υποβάθμισης του ρόλου τους

Οι συλλογικές συμβάσεις, παρά τα πλήγματα που δέχονται ως θεσμός με τη συνήθη αποδιάρθρωση του συστήματος που τις διέπει, εξακολουθούν να διατηρούν το ρόλο του παραγωγού δικαίου και να ενισχύουν την παρουσία τους σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες. Παράλληλα, αναπτύσσονται παρεμβαίνοντας σε πεδία που αφορούν θεσμικού περιεχομένου ρυθμίσεις, εκτός από τον παραδοσιακό τους ρόλο στον προσδιορισμό των μισθολογικών όρων. Ειδικότερα:

2.5.5.1 Η ενίσχυση του ρόλου της συλλογικής σύμβασης ως αποσπασματικό φαινόμενο. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο παρουσιάζεται, σε περιορισμένη κλίμακα, το φαινόμενο της ενίσχυσης του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και σε αντίθεση με τη γενικότερη τάση αποδυνάμωσής του. Χαρακτηριστική εξαίρεση της υποβάθμισης της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί το φινλανδικό παράδειγμα, όπου το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων αυξάνεται από το 73% στο 86% κατά την τελευταία τριετία.

2.5.5.2 Οι θεσμικές παρεμβάσεις των συλλογικών συμβάσεων εντοπίζονται σε νέα πεδία. Ως αξιοσημείωτες κρίνονται οι συλλογικές ρυθμίσεις στις ακόλουθες θεματικές ενότητες:

α) *Ως προς την απασχόληση μεταναστών*

Συλλογικές ρυθμίσεις εθνικής εμβέλειας για την αντιμετώπιση του κοινωνικού dumping από την απασχόληση μεταναστών μέσω εργολαβίας με την καθιέρωση της αρχής της ανάθεσης εργολαβίας σε επιχειρήσεις που υπάγονται στην εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων (Δανία).

Συλλογικές ρυθμίσεις θέσπισης κατώτατου ορίου απασχόλησης γηγενούς εργατικού δυναμικού, σύμφωνα με το παράδειγμα του κλάδου των θαλάσσιων και παράκτιων μεταφορών στην Κύπρο, όπου συμφωνείται το 25% ως ελάχιστο όριο απασχόλησης Κυπρίων στα πληρώματα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της καθολικής απασχόλησης αλλοδαπών στον εν λόγω κλάδο με τη συχνή παράκαμψη της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

β) Ως προς τη συμμετοχή των εργαζομένων, όπως συμβαίνει σε δύο μεγάλες επιχειρήσεις στην Ιταλία, στο πολυκατάστημα Carrefour, με την καθιέρωση της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο των εκπροσώπων των εργαζομένων, καθώς και στη δημόσια εταιρεία ενέργειας Eni, με την καθιέρωση της προληπτικής διαβούλευσης με τη συνδρομή εμπειρογνωμόνων.

γ) *Ως προς την αλληλεγγύη απέναντι στους νέους* με προγράμματα στέγασης νέων κάτω των 30 ετών με όρους κοινωνικής συγκατοίκησης που αφορούν 143.000 νέους, συμπεριλαμβανομένων και ανέργων, για 15.000 μικρές κατοικίες σε διάστημα 3 ετών (Γαλλία).

δ) *Ως προς την ίση μεταχείριση ανάμεσα στα δύο φύλα*, με χαρακτηριστικό το παράδειγμα της συλλογικής σύμβασης στην αυστριακή μεταλλοβιομηχανία για καθιέρωση ειδικού λεξιλογίου σχετικών διακρίσεων.

ε) *Ως προς το θεσμό της τηλεργασίας*, σύμφωνα με τη σύμβαση εθνικής εμβέλειας στη Γαλλία με έμφαση στην εθελοντική εφαρμογή, στην καθιέρωση δοκιμαστικής περιόδου και επιπλέον αμοιβής ως κινήτρου προς την κατεύθυνση της περαιτέρω ανάπτυξη αυτής της μορφής απασχόλησης, η εφαρμογή της οποίας, σε μια τετραετία, επεκτείνεται από το 2% στο 24% των επιχειρήσεων.

στ) *Ως προς τις συνθήκες εργασίας*, με έμφαση στο εργασιακό στρες και στην αντιμετώπιση των αυτοκτονιών με αφορμή το περιβάλλον εργασίας, όπως προβλέπεται με εθνική συλλογική σύμβαση στη Γαλλία για τις επιχειρήσεις άνω των 1.000 εργαζομένων. Η συγκεκριμένη συμφωνία εφαρμόζεται στην πράξη μόλις στο 50% του πεδίου εφαρμογής με το 90% των περιπτώσεων που ενεργοποιούνται να συστήνουν και ειδική επιχειρησιακή επιτροπή για την καταπολέμηση του εργασιακού στρες.

2.6 Ο ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος ως έλλειμμα στην εξέλιξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου

Ο κοινωνικός διάλογος, αν και προβάλλεται από τις κοινοτικές και εθνικές πολιτικές ως βασικό εργαλείο για την εξέλιξη και την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και ως αναγκαία διαδικασία για τη διαμόρφωση πολιτικών στο ευρύ φάσμα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, παρουσιάζει σοβαρά ελλείμματα ως προς την ουσιαστική λειτουργία του. Και τούτο διότι τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου, τόσο σε τριμερές όσο και

σε διμερές επίπεδο, δεν κρίνονται, συνήθως, θετικά, λόγω του γεγονότος ότι οι σχετικές διαδικασίες περιορίζονται σε τυπικό και δεν αποκτούν ουσιαστικό χαρακτήρα. Ειδικότερα:

2.6.1 Η αποτυχία του κοινωνικού διαλόγου ως συνηθέστερη εξέλιξη

Τα περιορισμένα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου οφείλονται στην αρνητική στάση εργοδοτών να δεχθούν τα αιτήματα των συνδικάτων, τα οποία από την πλευρά τους αρνούνται να συναινέσουν σε περαιτέρω παραχωρήσεις σε μια χρονική συγκυρία απωλειών εργασιακών και κοινωνικών κεκτημένων. Παράλληλα, επισημαίνεται και η στάση του κράτους που, έχοντας καταλήξει στο περιεχόμενο των πολιτικών του, συχνά αρνείται να επικυρώσει συμφωνίες που έχουν προηγηθεί μεταξύ συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται το εσθονικό παράδειγμα, όπου συνδικάτα και εργοδότες καταλήγουν σε συμφωνία για τη μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και την περιορισμένη αύξηση των μισθών ως μέτρα για την τόνωση της ζήτησης και της απασχόλησης, αποφάσεις τις οποίες απορρίπτει η εθνική κυβέρνηση με το επιχείρημα του κινδύνου της οικονομικής αβεβαιότητας. Η αποτυχία του κοινωνικού διαλόγου δεν περιορίζεται σε χώρες που παρουσιάζουν έλλειψη σχετικής παράδοσης, αλλά αναφέρεται και σε περιπτώσεις χωρών με ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα στον τομέα αυτό. Ενδεικτικό είναι το φινλανδικό παράδειγμα με την αποτυχία του πολυμερούς εθνικού διαλόγου για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, όπου, αν και τα συνδικάτα αποδέχονται τη μείωση των αμοιβών με αντιστάθμισμα την αύξηση της φορολογίας του κεφαλαίου και των μεγάλων μερισμάτων, οι εργοδότες δηλώνουν τη διαφωνία τους, θεωρώντας ότι το ζήτημα της ανταγωνιστικότητας απαιτεί αποκεντρωμένο διάλογο σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

2.6.2 Η δημιουργία νέων θεσμών κοινωνικού διαλόγου

Η σύσταση νέων θεσμών κοινωνικού διαλόγου αποτελεί συνήθη πρακτική που εντοπίζεται κυρίως στις νέες χώρες της Ένωσης σε συμφωνία με τη γενικότερη κατεύθυνση του υπερεθνικού αυτού οργανισμού, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι επιτυγχάνεται και η ουσιαστική λειτουργία των εν λόγω θεσμών. Ενδεικτικά είναι τα παραδείγματα της Βουλγαρίας, όπου δημιουργείται Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Συνεργασίας, της Ρουμανίας, όπου συστήνεται Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Διαλόγου, αποδυναμώνοντας το ρόλο του Εθνικού Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου, ενώ, τέλος, στην Ουγγαρία καταργείται το Τριμερές Όργανο Διαβούλευσης αντικαθιστάμενο από απλό γνωμοδοτικό όργανο.

2.6.3 Η ανάπτυξη μορφών τριμερούς και διμερούς κοινωνικού διαλόγου σε ευρύ φάσμα θεμάτων που άπτονται της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής

Οι διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου που εκδηλώνονται κατά την εξεταζόμενη περίοδο λαμβάνουν, συνήθως, τριμερή, με τη συμμετοχή του κράτους και των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, ή διμερή χαρακτήρα, με τη συμμετοχή συνδικάτων και εργοδοτικών ενώσεων, είτε σε εθνικό είτε σε κλαδικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, είτε με τη μορφή του τριμερούς είτε με τη μορφή του διμερούς διαλόγου, καταγράφονται σχετικές διαδικασίες σε εθνικό επίπεδο στους ακόλουθους θεματικούς άξονες καταλήγοντας σε θετικό ή αρνητικό αποτέλεσμα:

2.6.3.1 Για την πορεία της οικονομικής πολιτικής επισημαίνονται σχετικές διαδικασίες στη Ρουμανία, στη Λετονία και στη Βουλγαρία. Πιο συγκεκριμένα: Στη Ρουμανία ο τριμερής διάλογος για τα μέτρα λιτότητας που επιβάλλουν οι δανειστές της χώρας οδηγείται σε αποτυχία μετά από τη διαφωνία που καταγράφουν τα συνδικάτα και η πλειονότητα των εργοδοτικών οργανώσεων. Ωστόσο, συνδικάτα και εργοδότες, καταλήγοντας σε συμφωνία, καλούν τον πρωθυπουργό της χώρας να συγκαλέσει διάλογο με αντικείμενο το περιεχόμενο της εργατικής νομοθεσίας και του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την αποκατάσταση των κλαδικών και τομεακών επιτροπών διαλόγου, εφόσον μόνο το 25% των κλάδων συμμετέχει στο διάλογο, καθώς και τον προσδιορισμό του γενικού κατώτατου μισθού. Στη Λετονία ο διμερής διάλογος για την εφαρμογή μέτρων λιτότητας που επιτάσσουν οι δανειστές της χώρας δεν οδηγεί σε συμφωνία. Αντιθέτως, επιτυχής είναι ο τριμερής διάλογος στη Βουλγαρία για τον καθορισμό του γενικού κατώτατου μισθού και για τη δημιουργία εθνικού σχεδίου για την κοινωνική οικονομία.

2.6.3.2 Για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης εντοπίζονται διαδικασίες σχετικού διαλόγου στην Ισπανία, στη Γαλλία και στην Εσθονία. Ειδικότερα: Στην Ισπανία, χώρα με τον υψηλότερο δείκτη ανεργίας στην Ένωση, η τριμερής κοινωνική συμφωνία καταλήγει στην υιοθέτηση της επιδότησης των επιχειρήσεων για την πρόσληψη νέων ανέργων έως 30 ετών και μακροχρόνια ανέργων παράλληλα με τη χορήγηση επιδόματος 400 ευρώ για τη συμμετοχή ανέργων σε 6μηνο πρόγραμμα κατάρτισης. Στη Γαλλία, η τριμερής συμφωνία για την επαγγελματική κατάρτιση του 2008 έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό κατά 1.000 του αριθμού των απολύσεων, ενώ η συνολική ωφέλεια από την εφαρμογή του μέτρου ανέρχεται σε 10.000 θέσεις εργασίας. Επίσης, στην Εσθονία, η διμερής συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων για τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών παράλληλα με την αύξηση των μισθών για την τόνωση της ζήτησης απορρίπτεται από το κράτος. Τέλος, στη Σουηδία ο διμερής διάλογος στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας καταλήγει σε συμφωνία για την προώθηση της απασχόλησης και την κατάρτιση των νέων κάτω των 25 ετών, προκειμένου να ενισχυθεί η παρουσία ειδικευμένου προσωπικού στον συγκεκριμένο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που απαιτεί ποιοτικές καινοτομίες.

2.6.3.3 Για τη διαμόρφωση του γενικού κατώτατου μισθού καταγράφονται σχετικές διαδικασίες διαλόγου στη Βουλγαρία, στη Ρουμανία και στη Γερμανία. Ειδικότερα: Στη Βουλγαρία ο τριμερής διάλογος καταλήγει σε συμφωνία για τον καθορισμό του ελάχιστου μισθού στα 138 ευρώ. Στη Ρουμανία, επίσης, ο τριμερής διάλογος καταλήγει στα 153 ευρώ ως κατώτατο μισθολογικό όριο. Αντιθέτως, στη Γερμανία αποβαίνει άκαρπος ο διμερής διάλογος για την καθιέρωση του γενικού κατώτατου μισθού μετά από την άρνηση των εργοδοτών να αποδεχθούν το θεσμό, με το επιχείρημα της αύξησης της ανεργίας των νέων και του ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού.

2.6.3.4 Για ζητήματα γενικότερων αλλαγών στην εργατική νομοθεσία επισημαίνονται διαδικασίες σχετικού τριμερούς διαλόγου στη Ρουμανία και στην Ισπανία. Ειδικότερα στη Ρουμανία επιδιώκονται, υπό την πίεση των δανειστών της χώρας, παρεμβάσεις σε 10 κεφάλαια της εργατικής νομοθεσίας, που όμως δεν υλοποιούνται, λόγω της διαφωνίας των συνδι-

κάτων και τμήματος των εργοδοτικών ενώσεων που εστιάζεται στα θέματα των κλαδικών και των εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σε συνδυασμό με τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας. Στην Ισπανία, ο διμερής διάλογος για το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων καταλήγει σε αποτυχία, λόγω ασυμφωνίας ως προς την προοπτική αποκέντρωσής τους, το χρόνο επέλευσης της μετενέργειας και την τροποποίηση των όρων των συλλογικών συμβάσεων λόγω μεταβολών στη γενικότερη οικονομική κατάσταση. Τέλος, στη Βουλγαρία ο τριμερής διάλογος οδηγείται σε συμφωνία αναφορικά με το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των γραφείων ενοικίασης εργασίας, σύμφωνα με το πλαίσιο που επιβάλλει η σχετική κοινοτική νομοθεσία.

2.6.3.5 Για ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και ευρύτερης κοινωνικής πολιτικής επισημαίνονται πρακτικές διαλόγου στη Βουλγαρία και στην Ισπανία. Στη Βουλγαρία ο τριμερής διάλογος που προκαλούν τα συνδικάτα για τα επίπεδα της κατώτατης και της κοινωνικής σύνταξης, του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος και του επιδόματος τέκνων οδηγείται σε αποτυχία, λόγω της άρνησης εργοδοτών και κρατικής εξουσίας. Τέλος, στην Ισπανία ο τριμερής διάλογος οδηγείται, επίσης, σε αδιέξοδο σχετικά με την ανάπτυξη της απασχόλησης και την εγγυημένη σύνταξη που συνεπάγεται την αύξηση των ορίων ηλικίας, την αύξηση των ετών υπολογισμού της σύνταξης και την παροχή κινήτρων για την παραμονή των ηλικιωμένων στην απασχόληση.

2.7 Η συρρίκνωση του δημόσιου τομέα με συνακόλουθες επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

Ο περιορισμός του ρόλου του δημόσιου τομέα εξακολουθεί να αποτελεί κεντρική επιλογή στον ευρωπαϊκό χώρο με κύρια χαρακτηριστικά το φαινόμενο των αποκρατικοποιήσεων και ιδιωτικοποιήσεων, τη συρρίκνωση της απασχόλησης και του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων. Σε αυτό το πλαίσιο επισημαίνονται, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, οι ακόλουθες εξελίξεις:

2.7.1 Συνέχιση των πολιτικών μείωσης της δραστηριότητας του δημόσιου τομέα μέσα από τους θεσμούς των αποκρατικοποιήσεων και των ιδιωτικοποιήσεων

Ενδεικτικά παραδείγματα του εν λόγω φαινομένου συνιστούν οι αποκρατικοποιήσεις των σιδηροδρόμων στην Πολωνία και στην Πορτογαλία, στην οποία η πολιτική αυτή συνοδεύεται από περικοπές προσωπικού και μισθών από 5% έως 10% και από την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών της επιχείρησης. Στη Μάλτα ιδιωτικοποιούνται τα λεωφορεία, τα οποία εξαγοράζει η βρετανική εταιρεία Arriva που επιχειρεί να επιφέρει σημαντικές αλλαγές στα ωράρια εργασίας με την εισαγωγή ευελιξίας και ομάδων βάρδιας 12ωρης απασχόλησης. Στη Βουλγαρία ιδιωτικοποιείται ο όμιλος επιχειρήσεων παραγωγής και επεξεργασίας καπνού που πωλείται σε αυστριακή επενδυτική εταιρεία, η οποία ανήκει στη δεύτερη σε μέγεθος ρωσική τράπεζα και δεσμεύεται να διατηρήσει προσωρινά τους μέσους μισθούς των εργαζομένων. Στην Ισπανία, τέλος, ιδιωτικοποιείται ο κρατικός τομέας εκμετάλλευσης αεροδρομίων.

2.7.2 Μείωση της απασχόλησης ως βασική παράμετρος των πολιτικών στον δημόσιο τομέα

Η πολιτική αυτή έχει ως αποτέλεσμα την απώλεια 153.000 θέσεων εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο σε διάστημα ενός έτους. Η κατεύθυνση αυτή υλοποιείται καταρχάς μέσω των συντελούμενων αναδιαρθρώσεων αλλά και με ποικιλία ρυθμίσεων που αποσκοπούν στον περιορισμό της απασχόλησης. Σε μεγάλη κλίμακα σχετικές ρυθμίσεις εντοπίζονται στην Ελλάδα και υπό την πίεση των δανειστών της χώρας. Τα μέτρα στη συγκεκριμένη χώρα περιλαμβάνουν την προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα και την εργασιακή εφεδρεία (1-2 ετών) όσων συμπληρώνουν 35 έτη προϋπηρεσίας και το 55ο έτος της ηλικίας τους, με αμοιβή που αντιστοιχεί στο 60% του μισθού ως μεταβατικά στάδια πριν την οριστική αποχώρηση. Επίσης η καθιέρωση της εθελοντικής άδειας χωρίς αποδοχές μέχρι 5 ετών με δυνατότητα απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και η κατάργηση της ρήτρας μονιμότητας σε δημόσιες επιχειρήσεις ως όρος αυξημένης προστασίας από την απόλυση συμπεριλαμβάνονται στα μέτρα που συνθέτουν το ελληνικό παράδειγμα. Στην Ιταλία θεσμοθετείται η ετήσια άδεια χωρίς αποδοχές για την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας δημοσίων υπαλλήλων, προκειμένου να δημιουργηθούν όροι εξόδου τους από την υπηρεσία. Στη Σλοβενία καθιερώνεται η απαγόρευση προσλήψεων μέχρι και το 2012 και η μη αναπλήρωση των αποχωρούντων συνταξιούχων. Το ίδιο συμβαίνει και στην Πολωνία στον κλάδο της εκπαίδευσης, λόγω της δραματικής συρρίκνωσης των εσόδων της τοπικής αυτοδιοίκησης η οποία διατηρεί τη σχετική εποπτεία. Επίσης, περιοριστική πολιτική στις προσλήψεις συνεχίζεται στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Ιρλανδία. Τέλος, περικοπές προσωπικού καταγράφονται στην Ισπανία και στην Πορτογαλία, ενώ στην Ολλανδία περικόπτονται σταδιακά 18.000 θέσεις εργασίας από το υπουργείο άμυνας και στη Ρουμανία επιχειρείται η θεσμοθέτηση της απόλυσης αστυνομικών υπαλλήλων σε αντίθεση με τον ισχύοντα κώδικα δημοσίων υπαλλήλων.

2.7.3 Ανάπτυξη μορφών ευελιξίας της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα

Η πολιτική αυτή έχει ως στόχο την ενίσχυση των πολιτικών του χαμηλού μισθολογικού κόστους και συνιστά πρακτική που κερδίζει συνεχώς έδαφος στον ευρωπαϊκό χώρο. Ενδεικτικό είναι το σχετικό ελληνικό παράδειγμα που καθιερώνει την προαιρετική και προσωρινή (για 5 έτη) μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση με παράλληλη μείωση, μέχρι και 50%, των ωρών εργασίας και των αποδοχών. Στην Ιταλία, επίσης, επανεξετάζεται το καθεστώς των 156.000 μερικά απασχολουμένων στον δημόσιο τομέα, εκ των οποίων το 85% είναι γυναίκες, ως προς τη μετατροπή των θέσεων εργασίας τους σε αντίστοιχες θέσεις πλήρους απασχόλησης.

2.7.4 Πολιτικές συγκράτησης και μείωσης των αποδοχών ως κύριο χαρακτηριστικό των ασκούμενων πολιτικών στον δημόσιο τομέα

Ειδικότερα οι πολιτικές αυτές εκδηλώνονται ως εξής:

2.7.4.1 Με τη μείωση των αποδοχών στον δημόσιο τομέα που αποτελεί βασική επιλογή των χωρών με τα εντονότερα συμπτώματα της κρίσης και τα δημοσιονομικά προβλήματα. Οι μειώσεις των μισθών είτε είναι γενικευμένες για το σύνολο των εργαζομένων του δημοσίου τομέα, είτε περιορίζονται σε ορισμένους κλά-

δους και κατηγορίες υπαλλήλων, είτε, τέλος, προκύπτουν με έμμεσο τρόπο. Ειδικότερα:

α) *Γενικευμένες μειώσεις μισθών* καταγράφονται στην Πορτογαλία, όπου αποφασίζονται μισθολογικές μειώσεις κατά 14% σε 660.000 εργαζομένους του δημόσιου τομέα παράλληλα με την προσωρινή αναστολή του 13ου μισθού για όσους αμείβονται με περισσότερα από 1.000 ευρώ μηνιαίως. Στην ίδια χώρα υπολογίζεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι απώλεσαν το 25% των μισθών τους κατά την τελευταία διετία με την επιβολή της εισοδηματικής λιτότητας και των περικοπών στον δημόσιο τομέα. Στη Σλοβενία επιβάλλεται πρόσθετη μείωση στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων κατά 4%, ενώ στην Ιρλανδία μειώνονται οι αμοιβές κατά 10% για το προσωπικό που προσλαμβάνεται στον δημόσιο τομέα. Στην κατεύθυνση της μείωσης του μισθολογικού κόστους, υιοθετείται στο Λουξεμβούργο επίπεδο μισθού για τους νεοπροσλαμβανόμενους που αντιστοιχεί στο 80%-90% του μισθού εκκίνησης, με την παράλληλη υποχρέωση παρακολούθησης προγραμμάτων κατάρτισης για διάστημα 3 χρόνων.

β) *Οι περικοπές των μισθών* συχνά περιορίζονται ή αποκτούν εντονότερο χαρακτήρα *σε συγκεκριμένους κλάδους του δημόσιου* τομέα όπως συμβαίνει στους εκπαιδευτικούς στην Ισπανία (Καταλονία), στη Ρουμανία και στην Πολωνία.

γ) Τέλος, *έμμεση μείωση των αποδοχών* στον δημόσιο τομέα προκύπτει από την αύξηση του ωραρίου εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς μισθολογική αναπλήρωση, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα με το γενικευμένο μέτρο της αύξησης από τις 37,5 στις 40 ώρες, καθώς και στην Ισπανία με την αύξηση του ωραρίου των εκπαιδευτικών.

2.7.4.2 Με τη συγκράτηση και την αναστολή των αυξήσεων των αποδοχών στον δημόσιο τομέα που καταγράφονται, κυρίως, στις χώρες με τα σοβαρότερα δημοσιονομικά προβλήματα, όπως η Ελλάδα, που εξακολουθεί να επιβάλλει περιοριστικές εισοδηματικές πολιτικές, καθώς και η Ιταλία, που αναστέλλει τις αυξήσεις των μισθών στα 3,5 εκατομμύρια εργαζομένων για την περίοδο 2010-12.

2.7.4.3 Με τις αλλαγές στον τρόπο διαμόρφωσης των μισθών στον δημόσιο τομέα που συνιστούν μια επιπλέον πρακτική που αποβλέπει στη συνολική συγκράτηση και μείωση των δαπανών μισθοδοσίας των εργαζομένων. Ενδεικτικό είναι το σχετικό παράδειγμα στην Ελλάδα με την εισαγωγή ενιαίου μισθολογίου και βαθμολογίου που κινείται στον άξονα της περαιτέρω υποβάθμισης των μισθών. Στη Βουλγαρία, ανάλογη πρωτοβουλία καθώς και η εισαγωγή συστήματος σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα και της υπαλληλικής εξέλιξης με την επίδοση, αντί της προϋπηρεσίας, δημιουργούν έντονες αντιδράσεις των συνδικάτων λόγω της απουσίας σχετικού διαλόγου και της διαφωνίας τους για την αδιαφάνεια των κριτηρίων αξιολόγησης των υπαλλήλων και την κατάργηση του κριτηρίου του χρόνου προϋπηρεσίας για την εξέλιξη των αμοιβών που χωρίζονται σε δύο μέρη (70% σταθερό και 30% μεταβλητό). Στην Ιταλία, επίσης, η σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα στον δημόσιο τομέα συμφωνείται σε επίπεδο συλλογικής σύμβασης (στην υπογραφή της οποίας δεν συμμετέχει η Cgil), που προβλέπει την καθιέρωση κατώτατου μισθού ανά κλάδο του δημόσιου τομέα που κυμαίνεται βάσει κριτηρίων που θεσπίζονται ανά επιμέρους υπηρεσία. Επίσης, στην ίδια χώρα, προβλέπεται η δυνατότητα παροχής ατομικού μπόνους σε περίπτωση θετικής αξιολόγησης καθώς και της

επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση χαμηλής επίδοσης και παραγωγικότητας. Τέλος, στο Λουξεμβούργο, συμφωνούνται αλλαγές, μετά από κοινωνικό διάλογο, στον τρόπο αμοιβής των 55.000 δημοσίων υπαλλήλων της χώρας με όρους υποχρεωτικής αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα και σε συνδυασμό με προγράμματα αναβάθμισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων.

2.8 Οι διακρίσεις ως βασική αρνητική παράμετρος στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας

Οι διακρίσεις στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας εξακολουθούν να αποτελούν μια σημαντική παράμετρο, παρά τις μικρές σχετικές βελτιώσεις των τελευταίων ετών που, ωστόσο, δεν έχουν σταθερή πορεία λόγω των επιπτώσεων της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. Οι διακρίσεις αυτές εκδηλώνονται, κυρίως, σε επίπεδο φύλου, ηλικιακής κατηγορίας, εθνικών μειονοτήτων, φυλής, σεξουαλικών προτιμήσεων και αναπηρίας. Ως προς το ζήτημα του χάσματος των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο πεδίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης επισημαίνεται ότι αυτό έχει παρουσιάσει σχετική μείωση, όταν κατά την περίοδο 2008-10 υποχώρησε από το 21,4% στο 19,5%. Παράλληλα, πρόσφατες έρευνες σε επιμέρους χώρες καταδεικνύουν το στοιχείο της διάκρισης ως προς τα ποσοστά της ανεργίας και τη συμμετοχή στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ειδικότερα, στη Βουλγαρία η ανεργία πλήττει, κυρίως, τις γυναίκες, τους νέους, τους άνω των 50 ετών, τους ανάπηρους, τους μουσουλμάνους και τους Ρομά, ενώ οι γυναίκες παρουσιάζουν σημαντικά μεγαλύτερα ποσοστά έναντι των ανδρών στην απασχόληση με προσωρινές συμβάσεις και στην αδήλωτη εργασία. Στο πεδίο των διακρίσεων καταγράφονται, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, επιμέρους εξελίξεις σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες τόσο υπό τη θετική όσο και υπό την αρνητική τους διάσταση. Ως προς τα μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων καταγράφονται νομοθετικές παρεμβάσεις, συλλογικές ρυθμίσεις και πρόσθετες πρωτοβουλίες που εξειδικεύονται στα εξής:

2.8.1 Ως προς τις νομοθετικές ρυθμίσεις περιορισμού των διακρίσεων

Οι νομοθετικοί περιορισμοί απέναντι στη διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εντοπίζονται και σε χώρες με ιδιαίτερα ανεπτυγμένο κοινωνικό κράτος, όπως η Αυστρία, η οποία κατατάσσεται στην τρίτη θέση στην ΕΕ-27 αναφορικά με τις μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών, και όπου επιβάλλεται η δημοσιοποίηση της αναλυτικής κατάστασης των ετήσιων μέσων μισθών και για τα δύο φύλα στις επιχειρήσεις άνω των 1.000 εργαζομένων (και σταδιακά άνω των 150 από το 2014). Στη Γαλλία θεσμοθετείται ποινή που αντιστοιχεί στο 1% της συνολικής μισθοδοσίας για τις επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζόμενων για τη μη επίτευξη μείωσης του μισθολογικού χάσματος. Στην ίδια, επίσης, χώρα υιοθετείται νόμος για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις (από το 12% στο 40% εντός 6ετίας) στις επιχειρήσεις άνω των 500 εργαζομένων ή με κύκλο εργασιών άνω των 50 εκατ. ευρώ για 3 συνεχόμενα έτη. Στη Σουηδία, χώρα με το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα στον κόσμο, δημιουργείται ταμείο για την ισότητα των φύλων με την οικονομική συνδρομή των εργοδοτών. Τέλος, στη Δανία δημιουργείται δικαστήριο με αποκλειστική αρμοδιότητα τη μισθολογική ισότητα των αμοιβών ανδρών και

γυναικών που θα βρίσκεται σε στενή συνεργασία με τα δικαστήρια των εργατικών διαφορών.

2.8.2 Ως προς τις συλλογικές ρυθμίσεις κατά των διακρίσεων

Η συλλογική σύμβαση της μεταλλοβιομηχανίας στην Αυστρία προχωρά σε ειδική μνεία κατά των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Επίσης, στη Σουηδία η περαιτέρω μείωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών μέσα από συλλογικές συμβάσεις δημιουργεί αντιπαραθέσεις μεταξύ των συνδικάτων για τον τρόπο επίτευξης του στόχου. Πιο συγκεκριμένα, ορισμένα συνδικάτα διεκδικούν εξειδικευμένες αυξήσεις σε κλάδους με χαμηλές αποδοχές όπου δεσπόζει η γυναικεία απασχόληση, ενώ σε άλλες περιπτώσεις διεκδικούνται αυξήσεις σε όλους τους χαμηλόμισθους, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται και γυναίκες.

2.8.3 Ως προς τις πολιτικές πρωτοβουλίες και την υιοθέτηση κατευθύνσεων κατά των διακρίσεων

Εκτός από τις νομοθετικές και συλλογικές ρυθμίσεις, επισημαίνονται οι συστάσεις στην Ολλανδία για την αύξηση του ποσοστού των γυναικών διευθυντικών στελεχών από το 8% στο 30% μέχρι το 2016, με την παράλληλη υποχρέωση των επιχειρήσεων να εξηγούν τη μη επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου. Η ίδια κατεύθυνση εντοπίζεται και στην Αυστρία, όπου τίθεται ο στόχος της αύξησης του γυναικείου στελεχιακού δυναμικού στον δημόσιο τομέα από το 16% στο 35% μέχρι το 2018. Στην Αυστρία, επίσης, υιοθετείται ο στόχος της αύξησης του ποσοστού των ανδρών που κάνουν χρήση της γονικής άδειας λόγω του ιδιαίτερα χαμηλού σχετικού ποσοστού (5%) που περιορίζεται κυρίως στους αυτοαπασχολούμενους, λόγω του φόβου των επιπτώσεων στην καριέρα των ανδρικού εργατικού δυναμικού. Τέλος, στο Ηνωμένο Βασίλειο επιχειρείται η δημιουργία όρων με προγράμματα για τη βελτίωση των ευκαιριών στις μειονότητες, ενώ στην Ουγγαρία υιοθετούνται πρωτοβουλίες για την προσωρινή απασχόληση των Ρομά σε προγράμματα αναδάσωσης.

2.9 Οι μεταναστευτικές ροές ως σταθερό φαινόμενο στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας με ένταση της εσωτερικής κινητικότητας μεταξύ χωρών-μελών

Το φαινόμενο της μετανάστευσης προς τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και η κινητικότητα μεταξύ υπηκόων των χωρών-μελών εξακολουθούν να αποτελούν αντικείμενα προβληματισμού για τα εθνικά κράτη. Οι μεταναστευτικές ροές από τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και των νέων μελών της Ένωσης συνιστούν μια ιδιαίτερη εξέλιξη, ενώ εντοπίζονται και ροές προερχόμενες από παλαιά μέλη της Ένωσης, λόγω της σοβαρής οικονομικής κρίσης που αυτά αντιμετωπίζουν. Ειδικότερα:

2.9.1 Η κινητικότητα μεταξύ χωρών-μελών της Ένωσης

Αυτή ενισχύεται με κύρια κατεύθυνση προς τις χώρες που επηρεάζονται σε μικρότερο βαθμό από την οικονομική κρίση. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ολλανδία υπολογίζεται, από το 2007, σε 200.000 ο αριθμός των μεταναστών που προέρχονται από τις χώρες-μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Στην Αυστρία υπολογίζονται σε 30.000 περίπου οι μετανάστες από χώρες της Ένωσης, στην πλειονότητά τους προερχόμενοι από την Τσεχία και

τη Σλοβακία. Οι μετανάστες αυτοί απασχολούνται κυρίως στις κατασκευές, στον τουρισμό αλλά και σε άλλες υπηρεσίες μέσα από γραφεία προσωρινής απασχόλησης για διασυνοριακούς εργαζομένους, παρέχοντας συνήθως εποχική εργασία σε κλάδους όπου παρατηρείται έλλειψη εργατικών χεριών. Από την άλλη πλευρά, εντοπίζεται σοβαρή τάση εκροών μετανάστευσης και από τις χώρες της ΕΕ-15 με έντονες τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο είναι ενδεικτικό το ελληνικό παράδειγμα, σύμφωνα με το οποίο έχουν μεταναστεύσει κατά την τελευταία διετία περί τους 35.000 Έλληνες, κυρίως επιστήμονες υψηλής ειδίκευσης, στη Γερμανία, ενώ υπολογίζονται σε 300.000 οι περιπτώσεις συμπλήρωσης βιογραφικών για εξωτερική μετανάστευση σε όλο το φάσμα των γεωγραφικών προορισμών.

2.9.2 Οι συνέπειες της αυξανόμενης μετανάστευσης εκδηλώνονται με ποικιλία εκφράσεων

Η παράνομη απασχόληση συνιστά εκτεταμένο φαινόμενο που παραπέμπει στην ενίσχυση της φτώχειας με την ένταξη σε αυτήν μεγάλου μέρους μεταναστών (Ολλανδία, Πορτογαλία, Ελλάδα). Παράλληλα οι συνθήκες εργασίας των μεταναστών παρουσιάζουν, συχνά, ιδιαίτερα υποβαθμισμένο περιεχόμενο, όπως καταγράφεται στην Πορτογαλία, όπου οι μετανάστες είναι η κατηγορία με τον υψηλότερο βαθμό κρουσμάτων εργατικών ατυχημάτων (κυρίως Βραζιλιάνοι και Ουκρανοί), ενώ είναι χαρακτηριστικό ότι στον κατασκευαστικό κλάδο τα ⅘ των θανατηφόρων ατυχημάτων έχουν ως θύματα αλλοδαπούς. Τέλος, επισημαίνεται και το αρνητικό κλίμα σε βάρος των μεταναστών που εκδηλώνεται από μεγάλο τμήμα της κοινής γνώμης σε πολλές χώρες, όπως ενδεικτικά καταγράφεται στην Αυστρία, όπου το 70% των Αυστριακών εκτιμά ότι οι μετανάστες επηρεάζουν αρνητικά την απασχόληση του γηγενούς εργατικού δυναμικού, αν και αποδεικνύεται ότι εξειδικευμένο αλλοδαπό εργατικό δυναμικό δεν έχει σοβαρή παρουσία στη χώρα και περιορίζεται στην παροχή ανειδίκευτης εργασίας.

2.9.3 Η αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών της παράνομης μετανάστευσης και των διακρίσεων σε βάρος της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων

Η επίλυση του προβλήματος αυτού επιχειρείται με ποικιλία νομοθετικών παρεμβάσεων, συλλογικών ρυθμίσεων και πρωτοβουλιών επιμέρους κοινωνικών φορέων. Ειδικότερα:

2.9.3.1 Στο πλαίσιο των νομοθετικών παρεμβάσεων καταγράφονται τα μέτρα που λαμβάνονται στην Ολλανδία για το κλείσιμο των παράνομων ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας, τη δημιουργία πρότυπων κέντρων στέγασης για μετανάστες στους δήμους, την εγγραφή και την καταχώρησή τους ώστε να είναι γνωστός ο ακριβής αριθμός τους ως προϋπόθεση για τη διαμόρφωση πολιτικών ένταξής τους στην κοινωνία. Στη Σλοβενία, επίσης, υιοθετείται η χορήγηση επιδόματος ανεργίας και σε μετανάστες που είναι κάτοχοι προσωρινής άδειας διαμονής και προέρχονται από τη Βοσνία/Ερζεγοβίνη.

2.9.3.2 Στο πλαίσιο των συλλογικών ρυθμίσεων επισημαίνεται η συμφωνία μεταξύ εθνικών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων στην Αυστρία για την καταπολέμηση του εργασιακού dumping, στο οποίο υπόκεινται οι μετανάστες, με στόχο την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της νομοθεσίας και την αυστηροποίηση των ποινών για τους εργοδότες παραβάτες.

2.9.3.3 Στο πλαίσιο, τέλος, των αυτόνομων πρωτοβουλιών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών φορέων καταγράφεται η παρέμβαση των εργοδοτικών ενώσεων της Αυστρίας αναφορικά με την απασχόληση αλλοδαπών προερχόμενων από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ειδικότερα, προτείνεται η άδεια 6μηνης διαμονής στη χώρα για προσωπικό υψηλής ειδίκευσης για απασχόληση σε κλάδους όπου υπάρχει έλλειψη γηγενούς δυναμικού, συμπεριλαμβανομένων και των αλλοδαπών που έχουν αποφοιτήσει από αυστριακά πανεπιστήμια. Επίσης, από πλευράς συνδικάτων επισημαίνονται οι στοχευμένες παρεμβάσεις του σουηδικού συνδικάτου στελεχών στην τοπική αυτοδιοίκηση κατά των διακρίσεων, με ιδιαίτερη έμφαση στις διακρίσεις κατά των μεταναστών.

2.10 Οι συνθήκες εργασίας σε πορεία επιδείνωσης

Η πορεία των συνθηκών εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο συνδέεται με όρους επιδείνωσης η οποία μεταφράζεται με την ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης, την αύξηση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, των επαγγελματικών κινδύνων, ακόμα και σε χώρες που χαρακτηρίζονται από παράδοση υψηλών προδιαγραφών ασφάλειας, αλλά και την αύξηση των κρουσμάτων επιβουλής της ψυχικής υγείας των εργαζομένων.

2.10.1 Η ανασφάλιστη εργασία ως ιδιαίτερα διαδεδομένο φαινόμενο

Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζει περαιτέρω ανάπτυξη σε χώρες όπως η Ελλάδα και η Ρουμανία. Ειδικότερα στην Ελλάδα το ποσοστό της αυξάνεται σε διάστημα δύο ετών από το 23% στο 34% των απασχολουμένων και αφορά το 40% των αλλοδαπών και το 26% των Ελλήνων εργαζομένων. Στη Ρουμανία το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 20% και εκδηλώνεται κυρίως στον αγροτικό χώρο, ενώ στη Βουλγαρία και στην Κύπρο η «μαύρη εργασία» αποκτά σημαντικά μεγέθη. Τέλος, το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας συνήθως συνοδεύεται και από υψηλά επίπεδα κρουσμάτων εργοδοτικής αυθαιρεσίας και παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας.

2.10.2 Η ανάπτυξη διαφορετικών ταχυτήτων συνθηκών εργασίας

Το φαινόμενο αυτό εκδηλώνεται ανάμεσα σε εργαζομένους με διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα, είναι, δε, ιδιαίτερα εμφανές και λαμβάνει δυσμενέστερο περιεχόμενο αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως καταγράφεται και από σχετικές έρευνες σε εθνικό επίπεδο. Ειδικότερα:

2.10.2.1 Ο δανεισμός εργαζομένων συνιστά μορφή εργασίας με σοβαρά κρούσματα άνισης μεταχείρισης σε σύγκριση με το απασχολούμενο προσωπικό της δανειζόμενης εταιρείας. Είναι ενδεικτικό ότι στην Αυστρία, χώρα με υψηλό δείκτη εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, παρατηρείται άνιση μισθολογική μεταχείριση σε ποσοστό 47% των καταγεγραμμένων περιπτώσεων, ενώ το 30% και 55% των συμβάσεων δανεισμού δεν υπερβαίνουν τον 1 και τους 3 μήνες αντίστοιχα. Επιπλέον, μόλις το 20% των ενοικιαζόμενων εργαζομένων προσλαμβάνεται από τη δανειζόμενη επιχείρηση με καθεστώς σύμβασης αορίστου χρόνου.

2.10.2.2 Ο θεσμός της εργολαβίας αποτελεί, επίσης, παράμετρο που παραπέμπει σε εργασιακό καθεστώς με υψηλά επίπεδα καταγγελιών ως προς την καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας. Είναι ενδεικτική η σχετική

περίπτωση των εργολαβικών επιχειρήσεων καθαρισμού σε νοσοκομεία της Μάλτας με τη σωρεία παραβιάσεων των δικαιωμάτων των εργαζομένων, κυρίως των αλλοδαπών.

2.10.2.3 Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν αντικείμενο αρνητικών διακρίσεων ακόμα και σε ευρωπαϊκές χώρες πρώτης ταχύτητας δικαιωμάτων, όπως οι σκανδιναβικές. Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι στη Φινλανδία καταγγέλλεται από τα συνδικάτα ότι οι προσωρινώς απασχολούμενοι έχουν περιορισμένη ιατρική περίθαλψη και παροχή επιδομάτων.

2.10.3 Η διατήρηση του κινδύνου των εργατικών ατυχημάτων και της σωματικής επιβάρυνσης σε υψηλά και ανησυχητικά επίπεδα

Η επισήμανση αυτή αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα, αν ληφθεί υπόψη ότι κατά την εξεταζόμενη περίοδο αυξήθηκε ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων σε χώρες με παραδοσιακά υψηλό δείκτη παρεμβάσεων σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, όπως η Γερμανία, η Σουηδία και η Δανία, ενώ στην ίδια κατηγορία συμπεριλαμβάνονται η Εσθονία και η Λιθουανία. Είναι χαρακτηριστικό, μάλιστα, ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο αυξάνονται τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα εξαιτίας της σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση, ενώ στη Σουηδία, στον κλάδο ξύλου και χάρτου, το ⅓ των εργαζομένων απασχολείται χωρίς προστατευτικό εξοπλισμό την ίδια στιγμή που το 44% των απασχολουμένων έχει ανεπαρκή εκπαίδευση για λόγους μείωσης του εργασιακού και λειτουργικού κόστους των επιχειρήσεων. Επίσης, ιδιαίτερα ανησυχητικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι το 24% των εργαζομένων στην ΕΕ-27 θεωρούν ότι κινδυνεύει η υγεία τους εξαιτίας του εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ σε ορισμένες χώρες (Βουλγαρία, Εσθονία, Λιθουανία, Σλοβενία, Ρουμανία, Ελλάδα, Σουηδία) το αντίστοιχο ποσοστό υπερβαίνει το 35% και στη Λετονία ανέρχεται στο 47%. Οι κλάδοι με τον υψηλότερο δείκτη κινδύνων εντοπίζονται στη βιομηχανία, στις κατασκευές, στη γεωργία και στο χονδρικό εμπόριο.

2.10.4 Οι κίνδυνοι για την ψυχική υγεία των εργαζομένων ως σύγχρονη μάστιγα

Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, στην εντατικοποίηση των ρυθμών της αλλά και στην ανασφάλεια που παράγει η οικονομική κρίση. Η αύξηση των συναισθηματικών πιέσεων με εκφοβισμό, βία και απειλές αποκτά ιδιαίτερες διαστάσεις στη Δανία, ενώ το φαινόμενο των μαζικών αυτοκτονιών των προηγούμενων χρόνων, κυρίως στη Γαλλία με αφορμή τους ασφυκτικούς όρους οργάνωσης της εργασίας, συνοδεύεται από τις μαζικές αυτοκτονίες (άνω των 3.000) στην Ελλάδα, ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης και των καταστρεπτικών συνεπειών της απέναντι στον κοινωνικό παράγοντα. Τέλος, ως προς την εφαρμογή της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την καταπολέμηση του εργασιακού στρες, η σχετική έκθεση επισημαίνει ότι μόλις 11 χώρες της Ένωσης έχουν προβεί σε επιστημονική διερεύνηση του εν λόγω προβλήματος, ενώ 14 έχουν νομοθετήσει σχετικό θεσμικό πλαίσιο και 5 έχουν εφαρμόσει σχετικές συλλογικές ρυθμίσεις. Ωστόσο, κοινός παρονομαστής των εθνικών πρωτοβουλιών θεωρείται η καταγραφή σοβαρών δυσκολιών για τη διαμόρφωση του ελάχιστου κατοχυρωμένου επιπέδου προστασίας των εργαζομένων.

2.11 Ο χρόνος εργασίας με χαρακτηριστικά συνεχούς αύξησης των ωραρίων απασχόλησης

Ο εργάσιμος χρόνος στην ΕΕ-27 κατά την

εξεταζόμενη περίοδο (2011) παρουσιάζει συνολική αύξηση που προέρχεται από τον υπολογισμό των ωρών εργασίας του εβδομαδιαίου ωραρίου για το σύνολο των εργάσιμων εβδομάδων εντός του έτους και από το συνυπολογισμό της ετήσιας άδειας με αποδοχές και των ημερών αργίας. Ειδικότερα:

2.11.1 Αύξηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου σε ετήσιο επίπεδο

Η εξέλιξη αυτή απορρέει από το γεγονός ότι ο μέσος ετήσιος αριθμός ωρών μισθωτής εργασίας για την ΕΕ-27, κατά το 2011, ανέρχεται στις 1.720 έναντι των αντίστοιχων 1.715 του προηγούμενου έτους. Κατά την ίδια περίοδο, στην ΕΕ-15 ο μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας ανέρχεται στις 1.685 ώρες, ενώ από το σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών το χαμηλότερο επίπεδο ετήσιου εργάσιμου χρόνου παρουσιάζει η Γαλλία (1.580 ώρες), ενώ το υψηλότερο καταγράφεται στην Ουγγαρία και στη Ρουμανία (1.864 ώρες), με την Ελλάδα να βρίσκεται στην 18η θέση με 1.816 ώρες, παρουσιάζοντας χαμηλότερο αριθμό ετήσιων ωρών απασχόλησης από 9 νέες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης.

2.11.2 Αύξηση του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας

Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα συλλογικών ρυθμίσεων στην ΕΕ-27, καθότι ο εβδομαδιαίος εργάσιμος χρόνος παρουσιάζει σχετική αύξηση συγκρινόμενος με τον αντίστοιχο χρόνο του προηγούμενου έτους (38,1 από 38 ώρες), ενώ στην ΕΕ-15 ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας υπολογίζεται στις 37,6 ώρες για το 2011. Τον χαμηλότερο εβδομαδιαίο εργάσιμο χρόνο παρουσιάζει η Γαλλία (35,6 ώρες) και τον υψηλότερο 13 χώρες στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η Ελλάδα, με τη 40ωρη εβδομαδιαία εργασία.

2.11.3 Αύξηση των ημερών της ετήσιας άδειας με αποδοχές

Οι ημέρες ετήσιας άδειας με αποδοχές παρουσιάζουν σχετική αύξηση στην ΕΕ-27 (25,4 έναντι 25,3 του προηγούμενου έτους) με υψηλότερο αριθμό ημερών αδείας τις 30, για τη Γερμανία και τη Δανία, και χαμηλότερο αυτόν οκτώ νέων χωρών (20 ημέρες), με την Ελλάδα να βρίσκεται στη 14η θέση (23 ημέρες). Σε ό,τι δε αφορά την ΕΕ-15, οι μέσες ετήσιες άδειες με αποδοχές ανέρχονται σε 26,7 ημέρες.

2.11.4 Αισθητή μείωση του αριθμού των ημερών αργίας

Η μείωση αυτή εκδηλώνεται στις χώρες της ΕΕ-27 (από 8,9 το 2010 σε 9,8 ημέρες το 2011) με τον μεγαλύτερο σχετικό αριθμό να καταγράφεται στην Ισπανία (14 ημέρες) και τον μικρότερο στη Ρουμανία (6 ημέρες). Τέλος, οι χώρες της ΕΕ-15 καταγράφουν ως μέσο όρο 9,2 ημέρες αργίας.

2.12 Οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων ως βασική έκφραση των συντελούμενων αλλαγών

Το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων εξακολουθεί να διατηρεί κεντρική θέση στις συντελούμενες αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, με σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Οι απώλειες των θέσεων εργασίας συνιστούν τη βασική συνέπεια των αναδιαρθρώσεων, εφόσον ο αριθμός από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας φαίνεται να υπολείπεται σοβαρά του αντίστοιχου εκείνων που χάνονται. Επιπλέον οι αναδιαρθρώσεις συνεπάγονται αλλαγές στο

περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που, κατά κανόνα, συνοδεύονται από μεγαλύτερη ευελιξία και πολιτικές μείωσης του εργασιακού κόστους. Ειδικότερα επισημαίνονται τα ακόλουθα:

2.12.1 Ιδιαίτερα σημαντικό το μέγεθος των συντελούμενων αναδιαρθρώσεων

Οι αναδιαρθρώσεις καταλαμβάνουν μεγάλο μέρος του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Είναι ενδεικτικό το στοιχείο που αναδεικνύει ότι σε 3 χώρες της Ένωσης καταγράφονται περισσότερες από 100 αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων, τις οποίες το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Αναδιαρθρώσεων θεωρεί αξιοσημείωτες κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Πρόκειται για τη Γαλλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Πολωνία που καταγράφουν 194, 186 και 149 αντίστοιχα περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων σε επιχειρήσεις. Οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οργανισμών του δημόσιου τομέα συναντώνται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, γεγονός που επίσης συμβαίνει με τις επιχειρήσεις του χρηματοπιστωτικού τομέα. Οι κλάδοι των τραπεζών, των ασφαλειών, των κατασκευών και του εμπορίου συγκεντρώνουν τον μεγαλύτερο αριθμό αναδιαρθρώσεων.

2.12.2 Η απώλεια θέσεων εργασίας ως κύρια συνέπεια των αναδιαρθρώσεων

Οι αναδιαρθρώσεις στον δημόσιο τομέα έχουν ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της απασχόλησης κατά 113.000 εργαζομένους. Στις χώρες με τον μεγαλύτερο καταγεγραμμένο αριθμό αναδιαρθρώσεων παρατηρείται σημαντική απόκλιση ανάμεσα στις θέσεις εργασίας που χάνονται και σε εκείνες που δημιουργούνται. Στο Ηνωμένο Βασίλειο χάνονται, λόγω αναδιαρθρώσεων, 99.300 θέσεις εργασίας, ενώ δημιουργούνται μόλις 37.000. Στη Γαλλία οι απώλειες ανέρχονται σε 77.400 θέσεις εργασίας, ενώ οι δημιουργούμενες θέσεις είναι 59.800, και στην Πολωνία 35.500 και 28.200 αντίστοιχα.

2.12.3 Σημαντικές περιπτώσεις αναδιάρθρωσης στον ευρωπαϊκό χώρο

Ως προς τις σημαντικότερες περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων που εντοπίζονται στον ευρωπαϊκό χώρο κατά την εξεταζόμενη περίοδο καταγράφονται τα ακόλουθα:

2.12.3.1 Στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας επισημαίνεται η αναδιάρθρωση που επιχειρεί η σουηδική επιχείρηση ηλεκτρικών ειδών Electrolux στην Ιταλία, που αποφασίζει τη μείωση προσωπικού κατά 740 εργαζομένους. Η εταιρεία εισάγει διαδικασίες διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με κίνητρα οικειοθελούς αποχώρησης με ειδικά μπόνους, οικονομικές ενισχύσεις για επιχειρηματικότητα, προσλήψεις σε γειτονικές επιχειρήσεις, γεγονός που οδηγεί στην αποδοχή τους από μέρους των εργαζομένων μετά από σχετικό δημοψήφισμα όπου εγκρίνεται το social plan της επιχείρησης με ποσοστό άνω του 80%. Στον ίδιο κλάδο, η ιταλική ναυπηγοεπισκευαστική κρατική επιχείρηση Finantieri ανακοινώνει την απόλυση 2.250 από το σύνολο των 9.200 εργαζομένων, ενώ παράλληλα η εξέλιξη αυτή επηρεάζει την απασχόληση άλλων 20.000 εργαζομένων σε επιχειρήσεις δορυφορικές, σχέδιο που αναστέλλεται από τις απεργιακές κινητοποιήσεις. Ειδικότερα, στον κλάδο της χαλυβουργίας στο Λουξεμβούργο η Arcelor Mittal, μεγαλύτερος εργοδότης της χώρας με 6.000 εργαζομένους, ανακοινώνει 250 απολύσεις, ενώ το τριμερές σχέδιο διάσωσης που επιλαμβάνεται του προβλήματος καταλήγει στη μείωση 262 θέσεων πλήρους απασχόλησης που μετακινούνται σε

άλλες υπηρεσίες της εταιρείας και σε δορυφορικές επιχειρήσεις-εργολάβους. Επίσης, στη Σλοβακία η μεγαλύτερη εταιρεία χάλυβα της χώρας, η Steel Kosice, αμερικανικών συμφερόντων, επιβάλλει 4ήμερη εργασία για δύο μήνες σε συνέχεια των 400 απολύσεων που προηγήθηκαν κατά το 2009, λόγω της πτώσης των παραγγελιών από τις αυτοκινητοβιομηχανίες. Τέλος, στην Ελλάδα, στην Ελληνική Χαλυβουργία η προσπάθεια μονομερούς επιβολής της εκ περιτροπής εργασίας οδηγεί στη μεγαλύτερης διάρκειας απεργιακή κινητοποίηση που πραγματοποιείται μετά, από πολλές δεκαετίες, στη χώρα.

2.12.3.2 Στον κλάδο των αερομεταφορών η ιρλανδική Aer Lingus, αφού διακόπτει προσωρινά τη λειτουργία της λόγω φορολογικών βαρών, ακολουθεί πολιτική μείωσης του εργασιακού κόστους περικόπτοντας θέσεις εργασίας με 1.073 οικειοθελείς αποχωρήσεις και 715 απολύσεις που καταλήγουν σε επαναπροσλήψεις που λαμβάνουν χώρα με δυσμενέστερους εργασιακούς όρους. Στην Κύπρο το σχέδιο αναδιάρθρωσης της Air Cyprus προβλέπει την απόλυση 156 εργαζομένων, την περικοπή μισθών κατά 9%, τη μείωση της ετήσιας άδειας κατά 3 ημέρες, τη μείωση των υπερωριών κατά 30% και των αναρρωτικών αδειών κατά 40%. Επίσης, η Qatar Airways εκδηλώνει την πρόθεση αγοράς της λουξεμβουργιανής Cargolux, χωρίς να προηγηθεί η αναγκαία από τη νομοθεσία ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων. Τέλος, στην Ισπανία ιδιωτικοποιείται η Aena, εταιρεία εκμετάλλευσης των αεροδρομίων της χώρας, ενώ μετά από κινητοποιήσεις των εργαζομένων εξασφαλίζεται η δέσμευση για τη μη ύπαρξη απολύσεων μέχρι το 2018.

2.12.3.3 Στον κλάδο των ταχυδρομικών υπηρεσιών ανακοινώνεται το κλείσιμο 1.500 περιφερειακών καταστημάτων στα ταχυδρομεία της Τσεχίας που συνεπάγεται την περικοπή 1.700 θέσεων εργασίας σε συνέχεια των 4.000 εκβιαστικών αποχωρήσεων που συντελέσθηκαν κατά την τελευταία 5ετία.

2.12.3.4 Στον κλάδο, τέλος, *των κατασκευών* επισημαίνονται οι 3.500 απολύσεις που καταγράφονται λόγω αναδιαρθρώσεων στη Σλοβενία.

2.13 Μείωση των ρυθμών αποδυνάμωσης των συνδικάτων

Η εικόνα των συνδικάτων στον ευρωπαϊκό χώρο, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, παρουσιάζεται σχετικά σταθεροποιημένη ως προς τους ρυθμούς μείωσης των δυνάμεών τους που καταγράφονται ως ιδιαίτερα σοβαροί κατά το διάστημα της τελευταίας 20ετίας. Το φαινόμενο της μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας, που έντονα εκδηλώνεται στην πλειονότητα των χωρών ως αποτέλεσμα μιας ποικιλίας παραγόντων, τόσο εξωγενών όσο και ενδογενών, από τη δεκαετία του ’80 και εντεύθεν, εξακολουθεί να συνιστά τη βασικότερη εξέλιξη στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Στο πλαίσιο αυτό, τα ευρωπαϊκά συνδικάτα επιχειρούν να περιορίσουν τις απώλειές τους, καταγράφοντας σε γενικές γραμμές, ένα αποτέλεσμα σταθεροποίησης των ρυθμών μείωσης των δυνάμεών τους μέσα από παρεμβάσεις που έχουν ως βάση την αντιμετώπιση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης. Στο πλαίσιο αυτό επιχειρούν οργανωτικές αλλαγές για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δράσης τους, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προσέλκυση νέων μελών στους κόλπους τους και την εκπροσώπηση κατηγοριών της μισθωτής εργασίας με χαμηλά ποσοστά συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, ενώ εκδηλώνονται και τάσεις ενίσχυσης της διεθνο-

ποίησης της παρέμβασης των συνδικάτων σε μια συγκυρία που τα συμπτώματα της οικονομικής κρίσης εκτείνονται σε ολόκληρο τον ευρωπαϊκό χώρο στη βάση εθνικών ιδιαιτεροτήτων. Ειδικότερα οι εξελίξεις αναφορικά με το συνδικαλιστικό κίνημα στις χώρες της ΕΕ-27 εντοπίζονται στα ακόλουθα:

2.13.1 Μείωση των ρυθμών αποσυνδικαλιστικοποίησης

Η εξέλιξη αυτή απορρέει από την καταγεγραμμένη στασιμότητα στο πεδίο της συνδικαλιστικής πυκνότητας, από τα περιορισμένα και αποσπασματικά αποτελέσματα αύξησής της εν μέσω μιας γενικότερης τάσης μείωσης των ποσοστών των μελών των συνδικάτων στο σύνολο της μισθωτής απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα:

2.13.1.1 Η σταθεροποίηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας συναντάται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες που προσκομίζουν σχετικά στοιχεία κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο. Σε 15 χώρες της ΕΕ-27 δεν παρουσιάζονται αποκλίσεις ως προς τα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας που εντοπίζονταν κατά το προηγούμενο έτος.

2.13.1.2 Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας και η απώλεια μελών για τα συνδικάτα συνεχίζεται σε 6 ευρωπαϊκές χώρες, στη σύνθεση των οποίων συγκαταλέγονται χώρες με ισχυρή συνδικαλιστική παράδοση. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η συνδικαλιστική πυκνότητα υποχωρεί κατά 2,8% και κατά 200.000 μέλη σε διάστημα ενός έτους, ενώ είχε επίσης υποχωρήσει κατά 0,8% και κατά την αμέσως προηγούμενη χρονιά, παρουσιάζοντας ποσοστό συνδικαλισμένων περί το 26% που κατανέμεται σε 14% στον ιδιωτικό και 56% στον δημόσιο τομέα. Στη Γερμανία τα συνδικάτα σε διάστημα, επίσης, ενός έτους χάνουν περί τα 60.000 μέλη, ενώ η συνδικαλιστική πυκνότητα υποχωρεί στο 27%. Ελαφρά μείωση της πυκνότητας εντοπίζεται στην Ολλανδία και στην Ουγγαρία που παρουσιάζουν ποσοστά συνδικαλισμού 22% και 14% αντίστοιχα. Τέλος, στην Κύπρο και στη Σλοβενία συνεχίζεται η ραγδαία αποδυνάμωση των συνδικάτων που συντελείται κατά τα τελευταία χρόνια με την πρώτη να καταγράφει συνδικαλιστική πυκνότητα 50% (από το 76% του 1990) και τη δεύτερη 26% (από το 44% του 2003).

2.13.1.3 Η αύξηση των μελών των συνδικάτων συναντάται σε περιορισμένη κλίμακα και εντοπίζεται σε επιμέρους κατηγορίες εργαζομένων ορισμένων χωρών. Ειδικότερα αυξάνεται ο αριθμός των συνδικαλισμένων μελών στην Αυστρία, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών και στους δημοσίους υπαλλήλους, στη Σουηδία, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών, στην Τσεχία, λόγω κυρίως της σημαντικά αυξημένης παρουσίας των συνδικάτων της αστυνομίας, καθώς και στη Μάλτα, όπου παρουσιάζει συνολική αύξηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας κατά 0,6% που ανέρχεται στο 58%. Τέλος, στη Δανία, που παρουσιάζει μείωση του ποσοστού συνδικαλισμένων κατά 8,5% στο διάστημα της τελευταίας 15ετίας, σε συνδυασμό και με τη μείωση του αριθμού των παρεχόμενων επιδομάτων ανεργίας από τα συνδικάτα, καταγράφεται περιορισμένη αύξηση της δύναμης των συνδικάτων στον τομέα των υπηρεσιών εν μέσω της γενικότερης υποχώρησης της δύναμης της LO με την ισχυρότατη επιρροή στον βιομηχανικό τομέα.

2.13.2 Περιορισμένη συμμετοχή στα συνδικάτα ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων

Σε αυτές τις κατηγορίες συμπεριλαμβάνονται γυναίκες, νέοι, ευέλικτα απασχολούμενοι

και μετανάστες, στοιχείο που αποτελεί βασικό πρόβλημα του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος, ακόμα και σε χώρες με υψηλό δείκτη συμμετοχής στα συνδικάτα. Είναι ενδεικτικό, μάλιστα, ότι στη Φινλανδία, χώρα με υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα (68%), απασχολεί σοβαρά τα συνδικάτα, τα οποία, προκειμένου να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της μειωμένης συνδικαλιστικής πυκνότητας που συντελείται κατά την τελευταία δεκαετία, αναπτύσσουν προβληματισμούς για την άνιση εκπροσώπηση ορισμένων κατηγοριών της μισθωτής απασχόλησης στη δύναμη των συνδικάτων. Ο προβληματισμός αυτός εκδηλώνεται, ακόμη και αν τα φινλανδικά συνδικάτα διαφοροποιούνται σημαντικά από τα συνήθως τεκταινόμενα στον ευρωπαϊκό χώρο, επιτυγχάνοντας σχετικά υψηλά ποσοστά εκπροσώπησης στις, κατά κοινή ομολογία, «δύσκολες» κατηγορίες, όπως ο ιδιωτικός τομέας (51% έναντι 82% του δημοσίου), οι γυναίκες (73% έναντι 62% των ανδρών!), στους νέους κάτω των 30 ετών (40%, εκ των οποίων 23% εργαζόμενοι με καθεστώς μερικής απασχόλησης). Παράλληλα, στην ίδια χώρα επισημαίνονται το χαμηλό ποσοστό συνδικαλισμού στις τάξεις της προσωρινής απασχόλησης και η δυσκολία πληροφόρησης και συνεύρεσης των συνδικάτων με αυτή την ειδική κατηγορία των εργαζομένων.

2.13.3 Παρεμβάσεις στην οργανωτική διάρθρωση των συνδικάτων

Η οργανωτική αναδιάρθρωση των συνδικάτων, στο πλαίσιο της ενίσχυσης της αποτελεσματικότητάς τους συνεχίζεται, με χαλαρότερους, όμως, ρυθμούς σε σχέση με το άμεσο παρελθόν. Ωστόσο, δεν απουσιάζουν και περιπτώσεις θρυμματισμού και διασπάσεων απέναντι στη γενικότερη τάση συγχωνεύσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ειδικότερα:

2.13.3.1 Η τάση των συγχωνεύσεων μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων καταγράφεται, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, σε 6 χώρες της ΕΕ-27. Στην Πορτογαλία εντοπίζεται μια συστηματική παρέμβαση συγχώνευσης οργανώσεων από τη CGTP (Intersindical), μία από τις δύο μεγάλες συνομοσπονδίες της χώρας που έχει δρομολογήσει σχετικές διαδικασίες από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και έχει επιτύχει μέσω συνενώσεων τη μείωση των οργανώσεων από 130 σε 83 σε διάστημα μίας 15ετίας. Έτσι, λοιπόν, κατά το 2011 επιτυγχάνεται η συγχώνευση οργανώσεων στους κλάδους της μεταλλοβιομηχανίας, των ορυχείων, της χημικής βιομηχανίας, του πετρελαίου και του φυσικού αερίου. Στο ίδιο πλαίσιο, στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου από το 2003 έχει επέλθει μεγάλος αριθμός συγχωνεύσεων που μειώνει από 502 σε 177 τον αριθμό των οργανώσεων της TUC, ανακοινώνεται η συγχώνευση δύο συνδικάτων μεταφορών στις αστικές συγκοινωνίες και στις ταξιδιωτικές μεταφορές που αφορά συνολικά 105.000 μέλη. Στη Φινλανδία συγχωνεύονται οργανώσεις με επίκεντρο τον χρηματοπιστωτικό τομέα, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο οι συγχωνεύσεις εντοπίζονται και στον τομέα της εκπαίδευσης και της παροχής υπηρεσιών προς τους ανηλίκους. Ενοποιήσεις, τέλος, οργανώσεων καταγράφονται στη Σλοβακία, τη Λιθουανία και τη Μάλτα.

2.13.3.2 Ο οργανωτικός κατακερματισμός μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων συναντάται επίσης σε έναν αριθμό χωρών (Ολλανδία, Φινλανδία, Ουγγαρία, Κύπρος), όπου ακολουθούνται πρακτικές που κινούνται στην αντίθετη κατεύθυνση από την αναδιοργάνωση, συγχώνευση και ενοποίηση συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η κυριότερη εξέλιξη εντοπίζεται

στην Ολλανδία, όπου δημιουργείται νέα συνδικαλιστική οργάνωση, η DNV (Κίνημα Ένωσης), μετά από διάσπαση που προκύπτει στους κόλπους της μεγαλύτερης οργάνωσης της χώρας, της FNV, λόγω σοβαρών διαφωνιών για τη στάση της ηγεσίας του συνδικάτου και της αποδοχής των κυβερνητικών προτάσεων για το θέμα των συντάξεων. Επίσης, ενδιαφέρον παρουσιάζει η μετατόπιση οργανώσεων μεταξύ διαφορετικών συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Φινλανδίας, στην οποία οργανώσεις στον τομέα της πληροφορικής αποχωρούν από μία από τις τρεις μεγάλες συνομοσπονδίες της χώρας και τη δεύτερη σε μέγεθος (STTK) και εντάσσονται στην αντίστοιχη τρίτη (AKAVA).

2.13.4 Πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της συνδικαλιστικής συνεργασίας

Πρωτοβουλίες των συνδικάτων για την ενίσχυση της μεταξύ τους συνεργασίας εκδηλώνονται σε μια σειρά από χώρες που χαρακτηρίζονται από οργανωτικό πλουραλισμό, όπου συνυπάρχουν πέραν της μίας συνδικαλιστικές οργανώσεις. Σε αυτό το πλαίσιο κινείται το τσεχικό παράδειγμα για κοινή δράση των επιμέρους συνομοσπονδιών και έναρξη εκστρατείας ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης και με τη χρήση του διαδικτύου κατά των κυβερνητικών μεταρρυθμίσεων στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, της φορολογίας και της εργατικής νομοθεσίας. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η ανάληψη πρωτοβουλιών για συνεργασία μεταξύ των τριών οργανώσεων της Μάλτας, μετά από την έντονη αντιπαράθεση των τελευταίων ετών με πρωταγωνιστές τις παραδοσιακές CMTU και GMU κατά της ιδρυθείσας το 2004 Forum, που έληξε με την αναγνώριση της τελευταίας ως πλήρους μέλους της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

2.13.5 Πρωτοβουλίες των συνδικάτων με παρεμβάσεις σε ευρύ φάσμα της κοινωνικής και οικονομικής ζωής

Τέτοιου είδους πρωτοβουλίες συναντώνται στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ένωσης. Ενδεικτικές είναι οι παρεμβάσεις των σλοβακικών συνδικάτων σε συνεργασία με τις οργανώσεις της νεολαίας κατά των μορφών εργασίας χαμηλών ωραρίων και αμοιβών με υιοθέτηση σχετικής καμπάνιας και συλλογή 40.000 υπογραφών στήριξης της πρωτοβουλίας. Στο ίδιο πλαίσιο, η πολωνική NSZZ Solidarnosk αναλαμβάνει καμπάνια για την καθιέρωση του κατώτατου μισθού στα επίπεδα του 50% του μέσου μισθού, συγκεντρώνοντας 450.000 υπογραφές για τη διεκδίκηση αυτή. Στην Πολωνία επίσης, τα συνέδρια τριών εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων (NSZZ, OPZZ, FZZ) υιοθετούν τη συνεργασία συνδικάτων και φοιτητικών οργανώσεων για την προσέλκυση νέων μελών και την αντιμετώπιση της εργασιακής επισφάλειας. Στη Μάλτα, η συνδικαλιστική οργάνωση GMU αναλαμβάνει πρωτοβουλία κατά των διακρίσεων, δημιουργώντας κέντρο υποστήριξης των μεταναστών που βρίσκονται στο επίκεντρο των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Στη Βουλγαρία, επίσης, η συνδικαλιστική οργάνωση CITUB αναλαμβάνει εκστρατεία ενημέρωσης της κοινής γνώμης για τα εργασιακά δικαιώματα και εγκαινιάζει μορφές συνεργασίας με νέους εργαζομένους και τη λειτουργία ανοικτής τηλεφωνικής γραμμής για τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασία. Σε κεντρικό, τέλος, συνδικαλιστικό ευρωπαϊκό επίπεδο, το συνέδριο της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων υιοθετεί την ενίσχυση της κοινωνικής Ευρώπης σε μια συγκυρία έντασης της οικονομικής κρίσης, επικρίνει την πολιτική

λιτότητας που επιβάλλεται στις ιδιαίτερα πληττόμενες ευρωπαϊκές χώρες, καταδικάζει το σχέδιο για το Σύμφωνο για το ευρώ+ και προτάσσει ως βασική επιλογή την ενίσχυση των μισθών ως κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη.

2.13.6 Παρεμβάσεις σε ειδικότερα ζητήματα της εσωτερικής λειτουργίας

Τέλος, ζητήματα εσωτερικής λειτουργίας των συνδικάτων αποτελούν αντικείμενο αξιοσημείωτων παρεμβάσεων ορισμένων εθνικών συνδικάτων. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται η πρωτοβουλία των γαλλικών οργανώσεων (CGT, CFDT, FO, SUD, FSU) κατά του εθνικισμού που θεωρείται ασύμβατος με τη συνδικαλιστική δράση. Στην ίδια κατεύθυνση η CGT και η FO επιβάλλουν κυρώσεις και διαγραφές μελών που είναι υποψήφιοι με το ακροδεξιό κόμμα FN, ενώ η πρώτη αναστέλλει και τη δράση τοπικών της παραρτημάτων λόγω εκδήλωσης στοιχείων ρατσιστικής ιδεολογίας. Επίσης, αξίζει επισήμανσης η πρωτοβουλία της χριστιανικής συνδικαλιστικής οργάνωσης LCCB στο Λουξεμβούργο, που θέτει σε διαθεσιμότητα δύο ηγετικά της στελέχη λόγω των υψηλών χρεών της οργάνωσης προς τρίτους.

2.14 Οι εργοδοτικές ενώσεις σε συνεχή οργανωτική κινητικότητα

Οι οργανώσεις των εργοδοτών εξακολουθούν να παρουσιάζουν μια κινητικότητα αναφορικά με τους όρους διάρθρωσής τους. Η κινητικότητα αυτή εκδηλώνεται με πρωτοβουλίες οργανωτικής αναδιάρθρωσης και ενοποίησης αλλά και με όρους οργανωτικού κερματισμού και με επιμέρους κατατμήσεις. Σημαντικοί παράγοντες για τις εν λόγω εξελίξεις θεωρούνται για τις μεν ενοποιήσεις ο συντονισμός της δράσης των εργοδοτών, για τις δε διασπάσεις και την επιλογή διαφορετικών οργανωτικών δομών η δυνατότητα αυτόνομης συλλογικής διαπραγμάτευσης για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα:

2.14.1 Ενοποίηση εργοδοτικών οργανώσεων

Ως προς την ενοποίηση εργοδοτικών οργανώσεων που καταγράφονται σε τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες εντοπίζονται τα εξής:

2.14.1.1 Σε εθνικό επίπεδο καταγράφεται η περίπτωση της Ρουμανίας, όπου οι τέσσερις εθνικές εργοδοτικές ενώσεις συγχωνεύονται στην Ένωση Ανεξάρτητων Εργοδοτικών Ενώσεων (Patrorom). Επίσης, στην Ολλανδία εντείνεται η συνεργασία μεταξύ της οργάνωσης των βιομηχάνων και της αντίστοιχης εργοδοτικής ένωσης που εκπροσωπεί τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

2.14.1.2 Σε τομεακό επίπεδο εντοπίζεται στη Φινλανδία η συγχώνευση τεσσάρων εργοδοτικών ενώσεων στον τομέα των υπηρεσιών που δημιουργούν νέα οργάνωση, με άξονα τις επιχειρήσεις τηλεπικοινωνίας.

2.14.1.3 Τέλος, *σε κλαδικό επίπεδο* καταγράφεται, στη Γερμανία, η ενοποίηση τριών ενώσεων επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης σε μία ενιαία οργάνωση που έχει πλέον στη δύναμή της περισσότερες από 1.800 επιχειρήσεις. Στην ίδια χώρα ενοποιούνται η ένωση επιχειρήσεων υποδήματος και εκείνη της βιομηχανίας δέρματος συμπεριλαμβάνοντας στη νέα δομή 150 εταιρείες-μέλη, ενώ τέλος επέρχεται συγχώνευση ενώσεων ανάμεσα σε διαφορετικές ενώσεις εργοδοτών που δραστηριοποιούνται στη βιομηχανία ξύλου.

2.14.2 Διασπάσεις εργοδοτικών οργανώσεων

Ως προς το φαινόμενο των διασπάσεων και της δημιουργίας νέων εργοδοτικών οργα-

νώσεων, που συναντάται σε δύο ευρωπαϊκές χώρες, παρατηρούνται οι ακόλουθες εξελίξεις:

2.14.2.1 Σε εθνικό επίπεδο καταγράφεται η κυπριακή περίπτωση, σύμφωνα με την οποία δημιουργείται νέα εργοδοτική οργάνωση μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΠΑΣΥΜΕ) που εκπροσωπεί 600 μέλη, με σκοπό την αμφισβήτηση του κυρίαρχου ρόλου που κατέχει η παραδοσιακή οργάνωση εκπροσώπησης των μικρομεσαίων επιχειρηματιών (ΠΟΒΕΚ) με 8.000 μέλη στην κυπριακή αγορά εργασίας και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

2.14.2.2 Σε κλαδικό επίπεδο, τέλος, καταγράφεται η αποχώρηση από το Εμπορικό Επιμελητήριο της χώρας των υπεργολάβων στον κλάδο των κατασκευών, οι οποίοι και ιδρύουν νέα εργοδοτική κλαδική οργάνωση ως Επιμελητήριο Κατασκευών στη Σλοβενία.

2.15 Οι απεργιακές κινητοποιήσεις ως σταθερή παράμετρος των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις στον ευρωπαϊκό χώρο καταλαμβάνουν και κατά την εξεταζόμενη περίοδο σημαντικό μερίδιο των εξελίξεων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, παρά το γεγονός ότι παρουσιάζουν μια σχετική κάμψη σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη για τη μεγάλη πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών. Ωστόσο, πολλές χώρες της Ένωσης, που είτε εξακολουθούν να πλήττονται έντονα από τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης είτε βρίσκονται αντιμέτωπες με γενικότερους και επιμέρους σχεδιασμούς αναδιάρθρωσης, παρουσιάζουν σημαντικό δείκτη συλλογικών συγκρούσεων. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας με έμφαση στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις, στην κοινωνική ασφάλιση και στις ιδιωτικοποιήσεις βρίσκονται σταθερά στο επίκεντρο των καταγεγραμμένων κοινωνικών συγκρούσεων. Πιο συγκεκριμένα:

2.15.1 Αύξηση των απεργιών

Η αύξηση των απεργιακών κινητοποιήσεων εντοπίζεται σε μια σειρά από χώρες όπως η Ελλάδα, η Αυστρία, η Κύπρος, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Σλοβενία. Στην Ελλάδα οι απεργίες αποκτούν ιδιαίτερες διαστάσεις με συνεχώς αυξανόμενο αριθμό κινητοποιήσεων και με πρωτοφανείς σε όγκο διαδηλώσεις, όπως έχει διαφανεί από την έναρξη των επιβαλλόμενων μέτρων λιτότητας (2010) και συνεχίζονται με όρους που παραπέμπουν στο μέγεθος των κινητοποιήσεων της δεκαετίας του ’70. Για το 2011 καταγράφονται 445 απεργίες και στάσεις εργασίας, εκ των οποίων οι 7 γενικής και εθνικής εμβέλειας, 15 στο σύνολο του δημόσιου τομέα, 62 σε επίπεδο κλάδου, και 224 σε επιμέρους επιχειρήσεις, ενώ ο συνολικός αριθμός των απεργιών ανά δημόσιο και ιδιωτικό τομέα είναι 91 (από τις οποίες οι 70 σε δημόσιες επιχειρήσεις) και 240 αντίστοιχα. Στο Ηνωμένο Βασίλειο καταγράφεται ο μεγαλύτερος αριθμός απεργιών στον δημόσιο τομέα από το 1990, με αφορμή τα σχέδια αλλαγών στο σύστημα συνταξιοδότησης. Στην Αυστρία, χώρα με ισχυρούς τους θεσμούς του κοινωνικού διαλόγου για την επίλυση των συλλογικών διαφορών και της κοινωνικής ειρήνης, καταγράφεται το μεγαλύτερο κύμα απεργιών από το 2005, καθώς και η πρώτη απεργία στη μεταλλοβιομηχανία μετά από το 1986. Στη Σλοβενία, οι κινητοποιήσεις εστιάζονται στη διεκδίκηση κατοχύρωσης των μισθών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων από την απειλή της χρεοκοπίας που εξαπλώνεται σε μεγάλο μέρος επιχειρήσεων, ενώ, τέλος, στην Κύπρο σχεδόν τετραπλασιάζεται ο αριθμός των απεργιών σε σχέση με το προηγούμενο έτος, λόγω των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης.

2.15.2 Χαμηλός δείκτης απεργιών

Τον χαμηλότερο δείκτη απεργιών παρουσιάζουν η Τσεχία, η Λιθουανία, η Λετονία, η Μάλτα, η Δανία και η Σλοβακία, ενώ σε μια σειρά από άλλες χώρες, που συνθέτουν και την πλειονότητα των χωρών της ΕΕ-27 και στις οποίες εκδηλώνονται απεργιακές κινητοποιήσεις, καταγράφεται ύφεση των κοινωνικών συγκρούσεων σε σύγκριση με τα τεκταινόμενα των αμέσως προηγούμενων ετών, κατά τα οποία οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης εμφανίζονταν με εντονότερα χαρακτηριστικά για το σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών χωρών.

2.15.3 Επίπεδα απεργιακών κινητοποιήσεων

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις που καταγράφονται στην ΕΕ-27 λαμβάνουν χώρα σε όλα τα επίπεδα (γενικό/ διατομεακό, τομεακό, περιφερειακό, κλαδικό, ομοιοεπαγγελματικό, επιχειρησιακό). Ειδικότερα εντοπίζονται, ενδεικτικά, τα ακόλουθα:

2.15.3.1 Οι γενικές απεργίες διατομεακού χαρακτήρα καταγράφονται στην Ελλάδα (7 σε έναν χρόνο) και στην Πορτογαλία με αφορμή τις ασκούμενες πολιτικές λιτότητας και τις ριζικές αλλαγές που προωθούνται στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας ως αποτέλεσμα των επιβαλλόμενων όρων των δανειστών των εν λόγω χωρών σε συνεργασία με τις εθνικές κυβερνήσεις. Επίσης, σε μια σειρά από ευρωπαϊκές χώρες οι διατομεακού χαρακτήρα απεργίες έχουν ως βάση των αιτημάτων τους τις αντιδράσεις απέναντι σε αλλαγές στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και σε γενικότερες περικοπές στο κοινωνικό κράτος (π.χ. Γαλλία, Βουλγαρία, Τσεχία).

2.15.3.2 Οι τομεακές απεργίες εκδηλώνονται, με άξονα τον δημόσιο τομέα, ως απάντηση στα μέτρα λιτότητας και περικοπών θέσεων απασχόλησης που υιοθετούνται σε διάφορες χώρες με αφορμή τα δημοσιονομικά τους ελλείμματα (Ελλάδα, Πορτογαλία). Ειδικότερα στον δημόσιο τομέα καταγράφεται σημαντικός αριθμός συγκρούσεων σε επιμέρους κλάδους και δραστηριότητες του Δημοσίου με επίκεντρο τον κλάδο των μεταφορών, ενώ αξιοσημείωτες είναι οι απεργίες που κηρύσσονται στους κλάδους της εκπαίδευσης και της υγείας.

2.15.3.3 Οι κλαδικές απεργίες σε ευρύ φάσμα κλάδων, όπου αναπτύσσονται δραστηριότητες του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα αποτελούν το συνηθέστερο επίπεδο εκδήλωσης των κοινωνικών συγκρούσεων. Ως προς τους επιμέρους κλάδους επισημαίνονται τα ακόλουθα:

α) *Ο κλάδος των μεταφορών* συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μερίδιο των απεργιακών κινητοποιήσεων και αφορά το σύνολο των μεταφορικών δραστηριοτήτων με έμφαση στον τομέα των σιδηροδρόμων και τις σχεδιαζόμενες αποκρατικοποιήσεις που πραγματοποιούνται κυρίως στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Οι χώρες που παρουσιάζουν τον υψηλότερο δείκτη απεργιών στις μεταφορές κατά την εξεταζόμενη περίοδο είναι η Βουλγαρία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία, η Μάλτα, η Σλοβακία, η Λετονία, η Ρουμανία, η Τσεχία, η Πολωνία, η Ελλάδα, η Φινλανδία και το Λουξεμβούργο. Ενδεικτικό της τεταμένης κατάστασης που εντοπίζεται στον κλάδο των μεταφορών είναι το γεγονός ότι οι μισές απεργίες που καταγράφονται στη Σουηδία αναφέρονται στον εν λόγω κλάδο. Αξιοσημείωτες είναι οι κινητοποιήσεις στους βουλγαρικούς σιδηροδρόμους ως αντίδραση στις απαιτήσεις της Παγκόσμιας Τράπεζας, έναντι του χορηγούμενου δανείου στις δύο σιδηροδρομικές εταιρείες της χώρας, για μείωση κατά 30% του κόστους σε συνδυασμό με την απόλυση 2.000 εργαζομένων, την πώληση περιουσιακών

στοιχείων των εταιρειών, την αύξηση κατά 15% της τιμής των εισιτηρίων και την ανάθεση σε ιδιώτες των υπηρεσιών μεταφοράς των εμπορευμάτων. Τέλος, αξιοσημείωτη είναι η απεργία στους λουξεμβουργιανούς σιδηρόδρομους για τη λήψη μέτρων για την ασφάλεια του προσωπικού, με αφορμή την έντονη επιθετικότητα που εκδηλώνεται σε βάρος των υπαλλήλων από τρίτους, σε βαθμό που να καταγράφονται τουλάχιστον 20 σχετικά κρούσματα ετησίως.

β) *Ο κλάδος της δημόσιας εκπαίδευσης* αποτελεί επίσης χώρο έντονων συγκρούσεων είτε για διεκδικήσεις υψηλότερων αποδοχών (π.χ. Εσθονία, Ουγγαρία), είτε ως αντίδραση σε γενικότερες περικοπές, κυρίως στον αριθμό των εκπαιδευτικών και των αμοιβών (π.χ. Ισπανία, Λετονία, Ρουμανία, Μάλτα). Στο πλαίσιο αυτό στη Μάλτα, οι σχετικές συλλογικές αντιδράσεις οφείλονται στην αύξηση του αριθμού των εκπαιδευτικών μερικής απασχόλησης που υποχρεώνονται να απασχολούνται με καθεστώς αυτοαπασχολούμενου.

γ) *Ο κλάδος της δημόσιας υγείας* αποτελεί επίσης μια εστία συλλογικών συγκρούσεων, λόγω των περικοπών που υφίσταται, οι οποίες επιδεινώνουν τους όρους εργασίας αλλά και τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών υγείας των ευρωπαϊκών κοινωνιών (π.χ. Σλοβακία, Λετονία, Σλοβενία, Πολωνία). Ειδικότερα στην Πολωνία, αφορμή των κινητοποιήσεων θεωρείται η εισαγωγή του θεσμού του freelance για νοσηλευτές και μαίες.

δ) *Ο κλάδος της μεταλλουργίας,* τέλος, συγκεντρώνει σεβαστό μέγεθος κοινωνικών συγκρούσεων, όπως αυτό καταγράφεται κυρίως στη Γερμανία, στην Ιταλία και στην Αυστρία.

2.15.3.4 Οι απεργίες στο πεδίο της επιχείρησης λαμβάνουν χώρα είτε για λόγους αναδιάρθρωσης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα που συνεπάγονται περικοπές θέσεων εργασίας και μισθών και που διαπερνούν το σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών, είτε για την ενίσχυση των όρων συλλογικής διαπραγμάτευσης για το ύψος των αμοιβών, όπως κυρίως συμβαίνει στην περίπτωση της Γερμανίας.

2.15.4 Απεργίες μεγάλης διάρκειας

Το φαινόμενο των απεργιών μεγάλης διάρκειας εντοπίζεται, κυρίως, στο επίπεδο της επιχείρησης και συναντάται, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στη Βουλγαρία. Στην Ελλάδα κυριαρχεί η 9μηνης διάρκειας απεργία στην Ελληνική Χαλυβουργία κατά των μέτρων της διοίκησης της εταιρείας να επιβάλλει μονομερώς την εκ περιτροπής εργασία και να απολύσει 20 εργαζομένους, ενώ αξιοσημείωτη είναι η τρίμηνη απεργία και κατάληψη στον τηλεοπτικό σταθμό Alter για τη μη καταβολή δεδουλευμένων ενός έτους. Στην Ισπανία επισημαίνεται η απεργία των 22 ημερών στην Aena, εταιρεία εκμετάλλευσης των αεροδρομίων, κατά της σχεδιαζόμενης ιδιωτικοποίησης και των παρεπόμενων περικοπών. Τέλος, στη Βουλγαρία, επισημαίνεται η 20ήμερη απεργία στους σιδηροδρόμους της χώρας κατά των απαιτήσεων της Παγκόσμιας Τράπεζας που αναφέρθηκαν σε προηγούμενη παράγραφο.

2.15.5 Ποινές για παράνομες απεργίες

Τέλος, το φαινόμενο της επιδίκασης ποινών στα συνδικάτα μετά από την προσφυγή των εργοδοτών στα δικαστήρια, προκειμένου να κηρυχθούν παράνομες οι κινητοποιήσεις, αποτελούν, πλέον, συνήθη πρακτική. Στον τομέα αυτό των προσφυγών πρωτοστατεί κατά τα τελευταία χρόνια η Φινλανδία με σωρεία καταδικαστικών αποφάσεων σε βάρος συνδικάτων και με την παράλληλη επιδίκαση ποινών, ύψους από 12.000 έως και 40.000 ευρώ κατά το 2011, για απεργίες του συνδικάτου των τηλεπικοινωνιών και των φορτοεκφορτωτών στα λιμάνια αντίστοιχα.



3. Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις στην Ευρώπη των 27

3.1 Ευρωπαϊκή Ένωση

3.1.1 Γενικό πλαίσιο

Τον Μάρτιο του 2011, οι αρχηγοί κρατών των χωρών της ζώνης του ευρώ υπογράφουν το Σύμφωνο για το ευρώ+ με σκοπό τη διασφάλιση της σταθερότητας του κοινού νομίσματος. Οι τέσσερις βασικές αρχές του Συμφώνου είναι: 1) η προώθηση της ανταγωνιστικότητας, 2) η προώθηση της απασχόλησης, 3) η συμβολή στην περαιτέρω βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών, 4) η ενίσχυση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας. Παράλληλα, καλούνται τα κράτη-μέλη να προχωρήσουν σε μεταρρύθμιση των συστημάτων αμοιβών και της αγοράς εργασίας. Επίσης, καλούνται οι χώρες που δεν συμπεριλαμβάνονται στη ζώνη του ευρώ να ενταχθούν στο πλαίσιο της συμφωνίας σε εθελοντική βάση. Σε αυτό το πλαίσιο, η Βουλγαρία, η Δανία, η Λετονία, η Λιθουανία, η Πολωνία, η Ρουμανία δηλώνουν ότι επιθυμούν να ενταχθούν στο Σύμφωνο. Το Σύμφωνο ορίζει ότι κάθε κράτος οφείλει να παρουσιάσει τα συγκεκριμένα μέτρα που θα λάβει για να επιτύχει τους τέσσερις προγραμματικούς στόχους. Το Σύμφωνο, γαλλογερμανικής έμπνευσης, πρόκειται να έχει μια σειρά από δυσμενείς για τους εργαζομένους συνέπειες. Ορίζει, για παράδειγμα, ότι, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, οι μισθοί θα εξελίσσονται βάσει της παραγωγικότητας και των αναγκών της ανταγωνιστικότητας. Επιπλέον, τα κράτη που εντάσσονται στο Σύμφωνο αναλαμβάνουν δύο βασικές δεσμεύσεις για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας: Πρώτον, δέσμευση για αναθεώρηση των συστημάτων καθορισμού των μισθών, για αποκέντρωση της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, για αναθεώρηση του συστήματος αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, όπου ακόμα προβλέπεται, δεύτερον, «οι μισθοί στον δημόσιο τομέα να υποστηρίζουν την ανταγωνιστικότητα στον ιδιωτικό τομέα».

Κατά τα λοιπά, το Σύμφωνο ζητά προώθηση της ευελιξίας με ασφάλεια, μείωση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, ευθυγράμμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος με τα δημογραφικά δεδομένα, περιορισμό της πρόωρης συνταξιοδότησης και άλλα.

Οι αντιδράσεις των κοινωνικών συνομιλητών είναι άμεσες. Σε ψήφισμα για την Ευρωπαϊκή Οικονομική Διακυβέρνηση που εγκρίθηκε τον Μάρτιο του 2011, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES) εκφράζει την αντίθεσή της στις πολιτικές του Συμφώνου και υπογραμμίζει ότι τα κράτη-μέλη οδηγούνται σε «μια ανταγωνιστική πορεία μείωσης των μισθών και του επιπέδου των συνθηκών εργασίας». Αντίθετα η BUSINESSEUROPE διά του προέδρου της κ. de Buck δηλώνει ότι η ευρωπαϊκή επιχειρηματική κοινότητα υποστηρί-

ζει πλήρως το Σύμφωνο και τις πολιτικές που προτείνει.

3.1.2 Κοινωνικός διάλογος

Όσον αφορά τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών, ιδιαίτερα σημαντική είναι η «Κοινή δήλωση για την αδήλωτη εργασία στα ξενοδοχεία και εστιατόρια» της 3ης Δεκεμβρίου 2011 που υπογράφουν η EFFAT (Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Τροφίμων, Γεωργίας και Τουρισμού) και η HOTREC (Ευρωπαϊκή Οργάνωση Εργοδοτών στον κλάδο Ξενοδοχείων, Εστιατορίων και Καφέ). Η κοινή δήλωση αποτελεί αποτέλεσμα της συναίνεσης που επιτυγχάνεται μεταξύ οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, στη βάση της κοινής παραδοχής ότι η αδήλωτη εργασία καλλιεργεί τον αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων και δημιουργεί αρνητική εικόνα για τον κλάδο. Μεταξύ των άλλων, οι κοινωνικοί συνομιλητές τονίζουν ότι «η αδήλωτη εργασία τροφοδοτεί τον φαύλο κύκλο της υποβάθμισης των συνθηκών όλων, τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων», προσθέτοντας ότι η αδήλωτη εργασία μπορεί να απειλήσει «τα ασφαλιστικά ταμεία και να θέσει σε κίνδυνο την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις». Οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούν τα κράτη-μέλη της ΕΕ να εξετάσουν το ενδεχόμενο πρόβλεψης κινήτρων για νόμιμη εργασία, όπως την αύξηση του αφορολόγητου ορίου για τα εισοδήματα και τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους. Ζητούν επίσης από τα κράτη-μέλη να «μειώσουν το βάρος της φορολογίας μισθωτών υπηρεσιών» και καλούν την ΕΕ «να διασφαλίσει ότι ο εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου δεν περιορίζεται στο καθαρά θεωρητικό επίπεδο, αλλά μεταφράζεται σε αποτελεσματικές και ποιοτικές πολιτικές». Επίσης, τονίζουν ότι τα κράτη-μέλη πρέπει να συνδυάσουν τα «προληπτικά μέτρα και τις κυρώσεις» με τα «ισχυρά κίνητρα», με στόχο τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχόληση. Οι κοινωνικοί συνομιλητές ζητούν επίσης από την Επιτροπή να προτείνει τρόπους στις αρμόδιες υπηρεσίες των κρατών-μελών για την επιστημονική καταγραφή της αδήλωτης εργασίας, καθώς και να συσταθεί σε κοινοτικό επίπεδο βάση δεδομένων καταγραφής της αδήλωτης εργασίας. Επιπλέον, καλούν σε «συνεχείς εκστρατείες σχετικά με την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, με πληροφορίες και πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης σε κοινοτικό, εθνικό και τοπικό επίπεδο».

Κατά τα λοιπά, υπογράφεται μια σειρά από συμφωνίες σε διάφορους κλάδους (Πίνακας 1).

3.1.3 Συνθήκες εργασίας

Στις 8/10/2004 υπογράφεται μεταξύ των ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών UNICE/UEAPME, CEEP και ETUC συμφωνία-πλαίσιο για το στρες στην εργασία. Το κείμενο αυτό, που συνήφθη στο πλαίσιο του αυτόνομου Κοινωνικού Διαλόγου των κοινωνικών συνομιλητών, αποτελεί την πέμπτη κατά σειρά Συμφωνία τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Υπενθυμίζεται ότι οι Συνθήκες Μάαστριχτ και Άμστερνταμ δίνουν τη δυνατότητα στους κοινωνικούς συνομιλητές να συμμετέχουν στη νομοθετική διαδικασία.

Σύμφωνα με την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του Φεβρουαρίου 2011 σχετικά με την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαίσιο των ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών για το στρες στην εργασία:

- Σε όλες τις χώρες πραγματοποιήθηκε διμερής ή τριμερής κοινωνικός διάλογος για το εργασιακό στρες.

Πίνακας 1: Συμφωνίες στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, 2011

Τίτλος	Θέμα	Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου	Είδος	Ημ/νία
Επενδύοντας στο μέλλον – Κοινή δήλωση για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την έρευνα	Εκπαίδευση και κατάρτιση	Εκπαίδευση	Κοινή δήλωση	18.1.2011
Γενικές παρατηρήσεις για την «Πράσινη βίβλο για επαρκή, βιώσιμα και ασφαλή ευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά συστήματα» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής	Συντάξεις	Χημικά	Κοινή γνώμη	31.1.2011
Η απασχολησιμότητα ενόψει της δημογραφικής αλλαγής – Προοπτικές για τον ευρωπαϊκό σιδηροδρομικό κλάδο	Αγορά εργασίας / δεξιότητες	Σιδηρόδρομοι	Κοινή αναφορά	24.2.2011
Κοινή δήλωση για κατευθυντήριες γραμμές καλών πρακτικών «Καλή δουλειά – καλή υγεία: Βελτιώνοντας τη διανοητική ευεξία των εργαζομένων στον κλάδο τηλεπικοινωνιών»	Υγεία και ευεξία στην εργασία	Τηλεπικοινωνίες	Κοινή δήλωση	2.3.2011
Προσελκύοντας ανθρώπους σε τομείς εκπαίδευσης που οδηγούν σε βιομηχανία που βασίζεται στους κλάδους του μετάλλου, μηχανικών και τεχνολογίας	Εκπαίδευση	Επεξεργασία μετάλλου	Κοινό κείμενο	14.3.2011
Συνεισφορά της EPSU και της HOSPEEM στη δημόσια διαβούλευση για την Οδηγία για την Αναγνώριση των Επαγγελματικών Προσόντων	Επαγγελματικά προσόντα	Νοσοκομεία και υγεία	Κοινή γνώμη	23.3.2011
Δήλωση για την αναθεώρηση της Οδηγίας για την αγορά υπηρεσιών εδάφους στους αερολιμένες	Ρύθμιση της αγοράς και απασχόληση	Πολιτική αεροπορία	Κοινή γνώμη	7.4.2011
Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο για τα επαγγελματικά προσόντα των χειριστών και των εποπτών στη χημική βιομηχανία	Επαγγελματικά προσόντα	Χημικά	Ευρωπαϊκή συμφωνία-πλαίσιο	15.4.2011
Κοινή δήλωση της CEEMET και της EMF για τη δήλωση της Επιτροπής σχετικά με τη «Βιομηχανική πολιτική την εποχή της παγκοσμιοποίησης»	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Επεξεργασία μετάλλου	Κοινή δήλωση	15.4.2011
Υπηρεσίες πληροφόρησης για την κινητικότητα για καλλιτέχνες και επαγγελματίες στο χώρο της τέχνης – Επιτροπή για την Κουλτούρα 19-20 Μαΐου	Κινητικότητα	Ζωντανές παραστάσεις	Κοινή δήλωση	28.4.2011

Κοινή θέση των AEA/ECA/ETF για το καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης των πληρωμάτων αέρος	Κοινωνική ασφάλιση	Αερομεταφορές	Κοινή δήλωση	8.6.2011
Κοινή δήλωση των IRU/ETF για τη στάθμευση στα ευρωπαϊκά οδικά δίκτυα	Χώροι στάθμευσης	Οδικές μεταφορές	Κοινή δήλωση	5.7.2011
Γνώμη για τα επίκαιρα προβλήματα του κλάδου αλιείας στην Ευρώπη	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Αλιεία θαλάσσης	Κοινή γνώμη	9.8.2011
Απάντηση των EPSU-HOSPEEM στην Πράσινη Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αναθεώρηση της Οδηγίας αρ. 2005/36/ΕΚ για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων	Επαγγελματικά προσόντα	Νοσοκομεία και υγεία	Κοινή γνώμη	20.8.2011
Διασύνδεση μεταξύ επαγγελματικής εκπαίδευσης και ανώτερης παιδείας	Μόρφωση και εκπαίδευση	Επεξεργασία μετάλλου	Κοινή γνώμη	27.10.2011
Πλαίσιο δράσεων για την ισότητα των φύλων	Ισότητα των φύλων	Οπτικοακουστικά	Κοινή γνώμη	27.10.2011
Κοινή δήλωση για το ρόλο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου στην υλοποίηση του «Ενιαίου Ευρωπαϊκού Ουρανού»	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Πολιτική αεροπορία	Κοινή δήλωση	17.11.2011
Ευρωπαϊκή αυτόνομη συμφωνία για το περιεχόμενο της βασικής εκπαίδευσης του προσωπικού διασυνοριακής μεταφοράς μετρητών μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ	Εκπαίδευση	Υπηρεσίες ιδιωτικής ασφάλειας	Ευρωπαϊκή αυτόνομη συμφωνία	24.11.2011
Βασικές κατευθύνσεις για την ανάκτηση και την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας και την προστασία της βιώσιμης απασχόλησης στην ευρωπαϊκή βιομηχανία μετάλλου	Απασχόληση και ανταγωνιστικότητα	Επεξεργασία μετάλλου	Κοινή δήλωση	30.11.2011
Προστασία και ασφάλεια στη βιομηχανία πυρηνικών	Υγεία και ασφάλεια	Ηλεκτρισμός	Κοινή δήλωση	6.12.2011
Οδικός χάρτης ενέργειας 2050	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Αέριο	Κοινή δήλωση	9.12.2011
Προς την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών	Ίση αμοιβή	Κεντρική κυβέρνηση	Κοινή δήλωση	20.12.2011

Πηγή: Industrial relations and working conditions developments in Europe 2011, Eurofound / Ευρωπαϊκή Επιτροπή

- 11 κράτη-μέλη (Τσεχική Δημοκρατία, Κύπρος, Γαλλία, Ιταλία, Λετονία, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία και Σλοβενία) και η Νορβηγία υπήρξαν πρωτοπόρα στην αντιμετώπιση του ζητήματος και προχώρησαν στην επιστημονική διερεύνηση του φαινομένου του εργασιακού στρες και στην αναζήτηση μεθόδων για την αντιμετώπισή του.
- 14 κράτη-μέλη διαθέτουν νομοθεσία για το εργασιακό στρες. Πέντε χώρες (Δανία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιταλία και Ρουμανία) έχουν υιοθετήσει τη συμφωνία-πλαίσιο με εθνικές συλλογικές συμβάσεις. Στα υπόλοιπα κράτη-μέλη οι κοινωνικοί συνομιλητές έχουν συνάψει «συμφωνίες κυρίων» ή από κατευθυντήριες γραμμές, με στόχο την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης στο θέμα του εργασιακού στρες. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν ορισμένες ελλείψεις στην εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιο για το εργασιακό στρες.
- Σημειώνονται ελλείψεις στην εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσιο για το εργασιακό στρες, κυρίως στα νεότερα κράτη-μέλη της ΕΕ, όπου το εν λόγω θέμα αντιμετωπίζεται ουσιαστικά για πρώτη φορά και δεν υπάρχει σχετική εμπειρία από τους κοινωνικούς συνομιλητές.
- Παρατηρήθηκαν προβλήματα και καθυστερήσεις στην επικοινωνία μεταξύ των κοινοτικών οργάνων και των αρμόδιων εθνικών οργάνων όσον αφορά την ενσωμάτωση και την εφαρμογή της συμφωνίας.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις παρατηρήθηκε ελλιπής κατανόηση του φαινομένου του εργασιακού στρες και των συνεπειών του, καθώς και έλλειψη ευαισθητοποίησης των ενδιαφερόμενων μερών.
- Σε ορισμένες περιπτώσεις παρατηρήθηκε έλλειψη κατανόησης της σημασίας της κοινής δράσης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σε εθνικό επίπεδο.

Στο κείμενό της, η Επιτροπή καταλήγει ότι «η συμφωνία σίγουρα συνέβαλε στην ευαισθητοποίηση, την προώθηση ενός συνόλου αρχών και κανόνων και την επίτευξη συναίνεσης εντός της ΕΕ σχετικά με τη φύση του εργασιακού άγχους, καθώς και την ανάγκη για συντονισμένη αντιμετώπισή του. [...] Ωστόσο [...] υπάρχει περιθώριο για βελτίωση, τόσο σε εθνικό όσο και σε επίπεδο ΕΕ. [...] Η εφαρμογή της συμφωνίας δεν έχει ακόμη εξασφαλίσει ένα ελάχιστο επίπεδο αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων από το εργασιακό άγχος σε όλη την ΕΕ και, ως εκ τούτου, όλοι οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να εξετάσουν περαιτέρω πρωτοβουλίες για να διασφαλίσουν ότι αυτός ο στόχος επιτυγχάνεται».

3.1.4 Διακρίσεις / ίση μεταχείριση

Τον Ιούλιο του 2011 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υιοθετεί ψήφισμα με το οποίο καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να καταθέσει, το ταχύτερο δυνατό, πλήρη στοιχεία σχετικά με τα ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών στα ΔΣ των εταιρειών και σχετικά με τα μέτρα που προβλέπονται και λαμβάνονται σε επιχειρησιακό και εθνικό επίπεδο, με στόχο την ενίσχυση της εκπροσώπησης των γυναικών. Το Κοινοβούλιο καλεί την Επιτροπή να προτείνει νομοθεσία το 2012, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει την πρόβλεψη ποσοστώσεων, προκειμένου να ενισχυθούν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών. Ο στόχος θα είναι να αυξηθεί η εκπροσώπηση των γυναικών στα ΔΣ των εταιρειών στο 30% μέχρι το 2015 και στο 40% μέχρι το 2020.

3.1.5 Συνδικάτα

Στο συνέδριό της στην Αθήνα, τον Μάιο του 2011, η ΣΕΣ θέτει το προγραμματικό της πλαίσιο για τα έτη 2011-2014 και καθορίζει ως προτεραιότητές της την καταπολέμηση της ανεργίας, των ανισοτήτων, της επισφαλούς εργασίας και της λιτότητας, την προώθηση της ανάπτυξης και της σταθερότητας και τη διαμόρφωση μιας «όλο και πιο ολοκληρωμένης Ευρώπης».

Σύμφωνα με έκθεση που επικεντρώνεται στην οικονομική κρίση στην Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία, οι πολιτικές λιτότητας που υιοθετούνται από τα κράτη-μέλη της ΕΕ οδηγούν σε συρρίκνωση των αποδοχών, των δημόσιων αγαθών, της κοινωνικής ασφάλισης, των συντάξεων και του βιοτικού επιπέδου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σχετικά με το Σύμφωνο για το ευρώ+, η ΣΕΣ δηλώνει τα εξής:

- Οι μισθοί αποτελούν την κινητήρια δύναμη της οικονομίας, προωθούν την ανάπτυξη και την απασχόληση.
- Απαιτείται να διασφαλίζονται οι αυτόνομες συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Επιβάλλεται επίσης:
  - να αυξηθεί η αγοραστική δύναμη των καταναλωτών,
  - να μειωθεί η εισοδηματική ανισότητα,
  - να καταπολεμηθεί το μισθολογικό και φορολογικό dumping,
  - να διασφαλιστεί το επίπεδο των συντάξεων,
  - να προσαρμόζονται οι κανόνες σχετικά με το δημόσιο χρέος στην οικονομική πραγματικότητα.

Στο πλαίσιο του προγραμματικού της πλαισίου, η ΣΕΣ δηλώνει ότι αναλαμβάνει τις ακόλουθες δεσμεύσεις:

- καταπολέμηση των δυνάμεων της άκρας δεξιάς,
- καταπολέμηση της ανεργίας, των ανισοτήτων, της επισφαλούς εργασίας και των πολιτικών λιτότητας,
- ενίσχυση της βιώσιμης ανάπτυξης,
- ενίσχυση της συμμετοχής στα συνδικάτα,
- ανάπτυξη μιας ενιαίας πρότασης για μια ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Τέλος, στο πρόγραμμά της η ΣΕΣ καθορίζει ένα σύνολο 20 δράσεων για την περίοδο 2011-2014, οι οποίες περιλαμβάνουν δράσεις για την ενίσχυση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, την αναθεώρηση της οδηγίας για τους διασυνοριακούς εργαζομένους, τη μείωση του ποσοστού ανεργίας των νέων, την προώθηση των πράσινων θέσεων εργασίας και τη στήριξη των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.

3.2 Γερμανία

3.2.1 Εισαγωγή

Η Γερμανία επηρεάζεται από την οικονομική κρίση σε μικρότερο βαθμό σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έκθεσης Εργατικού Δυναμικού της Eurostat, το ποσοστό ανεργίας το 2011 σημειώνει πτώση και ανέρχεται σε 5,9% από 7,1% το 2010, παραμένοντας σε επίπεδο σημαντικά κατώτερο του ευρωπαϊκού μέσου όρου (9,7% το 2011 και το 2010 για την ΕΕ-27). Η ανεργία των νέων παραμένει σε χαμηλό συγκριτικά επίπεδο και ανέρχεται σε 8,6% για το 2011, ενώ ο αντίστοιχος μέσος όρος για την ΕΕ-27 είναι πολύ υψηλότερος και ανέρχεται σε 21,4%. Παράλληλα, η συνολική απασχόληση αυξάνεται κατά 1,4% μεταξύ 2010 και

2011, ενώ η αντίστοιχη αύξηση σε επίπεδο ΕΕ-27 είναι 0,3%. Η βελτίωση του οικονομικού κλίματος καθιστά τα συνδικάτα πιο διεκδικητικά και σημειώνεται σημαντική αύξηση της απεργιακής δράσης σε σχέση με το 2010, με κεντρικό αίτημα την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την ικανοποίηση των διεκδικήσεων για μισθολογικές αυξήσεις. Κεντρικές διεκδικήσεις των γερμανικών συνδικάτων για το 2011 παραμένουν η εισαγωγή κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο κλάδων, καθώς και η μείωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.

3.2.2 Πολιτικές αμοιβών

Η θεσμοθέτηση κατώτατου ωρομισθίου σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο κλάδων αποτελεί κεντρικό αίτημα των γερμανικών συνδικάτων. Το 2011 το συνδικάτο των εργαζομένων στις υπηρεσίες (Verdi) και το συνδικάτο των εργαζομένων στον επισιτισμό, την καπνοβιομηχανία και τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις (NGG) επαναφέρουν το αίτημα για την πρόβλεψη εθνικού κατώτατου ωρομισθίου 8,50 ευρώ. Ωστόσο δεν σημειώνεται καμιά πρόοδος στο ζήτημα αυτό, καθώς οι εργοδοτικές οργανώσεις αρνούνται το διάλογο.

3.2.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) του Ιδρύματος Hans Böckler, για το 2011, η μέση ονομαστική μισθολογική αύξηση (όπως συμφωνήθηκε με συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνδικάτων που υπάγονται στην DGB) ανέρχεται σε 2,0% για το 2011, από 1,8% το 2010. Στη δυτική Γερμανία το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 2,0%, ενώ στην ανατολική Γερμανία σε 2,2%. Ειδικότερα, οι ποσοστιαίες μισθολογικές αυξήσεις κατά κλάδο, όπως προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τα έτη από 2006-2011 φαίνονται στον Πίνακα 2.

3.2.4 Συνθήκες εργασίας / υγιεινή και ασφάλεια

Το συνδικάτο Μετάλλου (IG Metall), στο πλαίσιο της εκστρατείας ενάντια στην προσωρινή εργασία και την εργασία διαμέσου Εται-

Πίνακας 2: Μισθολογικές αυξήσεις 2011 στη Γερμανία

Κλάδος	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Κατασκευές	2,3	2,4	2,4	3,0	2,0	0,7
Βιομηχανία τροφίμων	2,3	2,4	2,4	2,5	2,2	1,6
Μεταφορές και επικοινωνίες	1,6	2,3	2,9	3,5	2,2	2,0
Επεξεργασία ακατέργαστων υλών	2,2	2,2	2,5	3,3	2,6	2,7
Γεωργία / δασοκομία	1,6	1,6	2,8	3,7	1,7	1,2
Βιομηχανία κατασκευής μέσων παραγωγής	1,8	1,0	3,3	2,6	3,4	2,4
Βιομηχανία καταναλωτικών προϊόντων	2,0	1,8	2,4	2,8	2,5	1,5
Εμπόριο / διανομή	2,0	2,5	1,4	1,9	2,0	0,9
Ενέργεια / ύδρευση / εξόρυξη	2,1	2,9	4,1	3,0	2,0	1,8
Ιδιωτικές υπηρεσίες / μη κερδοσκοπικός τομέας	2,8	2,2	1,9	3,0	1,4	0,8
Τράπεζες / ασφαλιστικές	1,1	1,8	1,8	2,7	1,8	2,1
Δημόσιος τομέας	1,8	0,9	3,7	4,4	0,6	0,5
Σύνολο	2,0	1,8	2,6	2,9	2,2	1,5

Πηγή: WSI, 2011

ρειών Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ), παρουσιάζει μελέτη σχετικά με τις επιλογές των επιχειρήσεων όσον αφορά τις συμβάσεις των νεοπροσλαμβανομένων την περίοδο της οικονομικής κρίσης, σύμφωνα με την οποία:

- 43% των επιχειρήσεων του δείγματος κάλυψαν τις νέες θέσεις εργασίας με εργαζομένους διαμέσου εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.
- 42% των επιχειρήσεων του δείγματος προτίθενται να καλύψουν τις ανάγκες τους σε νέο προσωπικό προσλαμβάνοντας εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, έναντι μόνο 15% των επιχειρήσεων που προτίθενται να προχωρήσουν στην πρόσληψη εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου.
- 66% των επιχειρήσεων του δείγματος απασχολούν προσωπικό διαμέσου εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

Σύμφωνα με το σχετικό δελτίο τύπου της IG Metall, τα αποτελέσματα της έρευνας χαρακτηρίζονται ως ανησυχητικά και καταδεικνύουν ότι, αν και η προσωρινή απασχόληση κατ' αρχάς θεσμοθετήθηκε ως εξαιρετική μορφή απασχόλησης με στόχο την αντιμετώπιση ειδικών και συγκεκριμένων περιπτώσεων έλλειψης ή προσωρινής αντικατάστασης προσωπικού, έχει λειτουργήσει ως μέσο για τη μείωση μισθών και τη δημιουργία εργαζομένων «δύο ταχυτήτων» στην επιχείρηση.

3.2.5 Απεργίες

Έπειτα από τη σημαντική μείωση των απεργιακών κινητοποιήσεων το 2010, το 2011 η τάση αναστρέφεται, καθώς τα συνδικάτα υιοθετούν πιο διεκδικητική στάση. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) του Ιδρύματος Hans Böckler, το 2011 ο αριθμός των απεργών αυξάνεται κατά περίπου 30% σε σχέση με το 2010, ενώ ο αριθμός των ημερών απεργίας αυξάνεται κατά 175% σε σχέση με το 2010. Οι κλάδοι στους οποίους σημειώνονται οι περισσότερες απεργίες είναι οι υπηρεσίες, η υγεία, ο καθαρισμός βιομηχανικών εγκαταστάσεων και η εκπαίδευση. Οι περισσότερες απεργίες πραγματοποιούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο, στο πλαίσιο της διεξαγωγής διαπραγματεύσεων για την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σημαντική απεργιακή κινητοποίηση το 2011 ήταν αυτή των δημοσιογράφων, που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης για την υπογραφή της νέας κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, έπειτα από αίτημα που προέβαλαν οι εργοδοτικές οργανώσεις για μείωση του βασικού μισθού των νεοεισερχομένων στον κλάδο σε ποσοστό του προβλεπόμενου κατώτατου βασικού κλαδικού μισθού.

3.2.6 Κοινωνική ασφάλιση

Σύμφωνα με το νόμο για τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού του 2007, ο οποίος προβλέπει αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 65 στα 67 χρόνια σταδιακά έως το 2030, η κυβέρνηση υποχρεούται κάθε τετραετία να εκπονεί μελέτη σχετικά με τις συνέπειες των μέτρων παράτασης του εργασιακού βίου στους εργαζομένους, την αγορά εργασίας και τα ασφαλιστικά ταμεία, καθώς και να επανεξετάζει τις προτάσεις των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Στο πλαίσιο του σχετικού διαλόγου για το συνταξιοδοτικό, η DGB διεκδικεί μείωση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης και θεμελιώνει επιστημονικά τις θέσεις της στην αύξηση του αριθμού των ανέργων άνω των 55 ετών και των πρόωρα

συνταξιοδοτούμενων. Αντίθετα, οι εργοδοτικές οργανώσεις (BDA, Gesamtmetall) ζητούν να θεσμοθετηθούν μέτρα και κίνητρα για την παραμονή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην εργασία.

3.3 Αυστρία

3.3.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά το 2011 ο κυβερνητικός συνασπισμός παραμένει στην εξουσία έπειτα από τις εκλογές του 2008. Παράλληλα, τα πρώτα σημάδια οικονομικής ανάκαμψης στο περιβάλλον της κρίσης και η αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης συμβάλλουν στη διατήρηση ενός κλίματος συναίνεσης και κοινωνικής ειρήνης.

Για τους λόγους αυτούς παρέχεται η δυνατότητα να δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα σε πεδία της κοινωνικής πολιτικής, όπως η προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και η καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και η εξασφάλιση ενός ελάχιστου εγγυημένου μηνιαίου εισοδήματος για το σύνολο των πολιτών.

Η μετανάστευση αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα για την αυστριακή αγορά εργασίας, καθώς στα μέσα του 2011 αίρονται οι περιορισμοί πρόσβασης στην εγχώρια αγορά εργασίας για τους υπηκόους οκτώ από τις δέκα νέοεισερχόμενες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, η Αυστρία συγκαταλέγεται μεταξύ των ελάχιστων χωρών που εναρμονίζονται με το ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη μετανάστευση και το Άσυλο (2008), καθώς αντικαθιστά το σύστημα των ποσοστώσεων για μετανάστες τρίτων χωρών από ένα μοντέλο επιλεκτικής μετανάστευσης εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης στη βάση ατομικών πλέον κριτηρίων.

3.3.2 Εργασιακές σχέσεις / κοινωνική πολιτική

Στις αρχές του 2011, έξι από τις εννέα εναπομείνασες επαρχίες (Lander) αρχίζουν την εφαρμογή του συστήματος του ελάχιστου εγγυημένου μηνιαίου εισοδήματος ύψους 744 ευρώ, με το οποίο αντικαθίσταται οριστικά το προηγούμενο σύστημα των διαφόρων κοινωνικών παροχών και βοηθημάτων. Τέτοια ήταν, κυρίως, το επίδομα ανεργίας, οι άλλες επιδοτήσεις λόγω ανεργίας, η κοινωνική αρωγή και οι συντάξεις για κοινωνικούς λόγους.

Το νέο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο ισχύει από τον Σεπτέμβριο του 2010 για τις περιοχές της Βιέννης, του Σάλτσμπουργκ και της Νότιας Αυστρίας, αποσκοπεί στην ομογενοποίηση της επιδοματικής πολιτικής και στην ισότιμη αντιμετώπιση του φαινομένου της φτώχειας σε πανεθνικό επίπεδο.

Η νέα νομοθεσία είναι το αποτέλεσμα κοινής συμφωνίας του αρμόδιου για την άσκηση κοινωνικής πολιτικής ομοσπονδιακού Υπουργού και των αντιπροσώπων των 9 τοπικών κυβερνήσεων ήδη από το 2009. Οι μοναδικές προϋποθέσεις για την πρόσβαση στο ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα είναι οι εξής:

- η οριστική περιέλευση σε κατάσταση οικονομικής αδυναμίας,
- η μόνιμη διαμονή στην Αυστρία,
- η κατοχή ως αποταμίευσης ενός ποσού κατ' ανώτατο όριο 3.720 ευρώ, στο οποίο δεν συνυπολογίζεται η κατοικία, συνυπολογίζεται όμως το αυτοκίνητο, εκτός και αν πρόκειται για μέσο απαραίτητο είτε για την εκτέλεση επαγγελματικής δραστηριότητας είτε για την ικανοποίηση ιατρικών σκοπών ή βιοτικών αναγκών λόγω αναπηρίας,
- η ετοιμότητα για παροχή εργασίας.

Ορισμένες κατηγορίες εξαιρούνται από τα προηγούμενα κριτήρια και αφορούν ιδίως συνταξιούχους και όσους έχουν την επιμέλεια παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών ή πασχόντων από ανίατες ασθένειες.

Το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα συνίσταται στο βασικό ποσό (75% του συνόλου) και σε επιπλέον βοηθήματα διαμονής (25% του τελικού ποσού) και προσαυξάνεται με βάση ορισμένα κριτήρια. Κατ' αρχήν, το βασικό ποσό των 744 ευρώ το δικαιούται ένα μεμονωμένο άτομο που συγκεντρώνει τις βασικές προϋποθέσεις. Για ένα ζευγάρι το ποσό διαμορφώνεται στα 1.116 ευρώ και προσαυξάνεται κατά 134 ευρώ για κάθε τέκνο. Εφόσον δεν πρόκειται για ιδιοκατοίκηση ή για συγκατοίκηση με συγγενικά πρόσωπα, το βοήθημα διαμονής είναι της τάξης των 186 ευρώ και των 279 ευρώ αντίστοιχα για ένα άτομο ή για ένα ζευγάρι.

Εφόσον τα ποσά αυτά αποτελούν τα βασικά κατώτατα όρια εγγυημένης διαβίωσης, οι τοπικές κυβερνήσεις μπορούν να τα διαμορφώνουν προς τα πάνω ελεύθερα. Ήδη το κρατίδιο της Άνω Αυστρίας υπολογίζει το εγγυημένο εισόδημα 13 φορές το χρόνο αντί για 12 που προβλέπει ως ελάχιστο όριο η νέα νομοθεσία, ενώ η επαρχία της Βιέννης διαμορφώνει την προσαύξηση ανά τέκνο από τα 134 ευρώ στα 200 ευρώ.

Ωστόσο, μολονότι οι αντιδράσεις των κοινωνικών εταίρων είναι σε πρώτη φάση θετικές στη νέα πραγματικότητα, οι δύο πλευρές διεκδικούν ορισμένες μεταρρυθμίσεις στο ισχύον πλαίσιο. Η εργοδοτική πλευρά επιμένει στην ανάληψη εθελοντικής (κοινωφελούς) εργασίας σε υπηρεσίες του Δήμου ή σε Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις για τους επιδοτούμενους που παραμένουν στην ανεργία για διάστημα άνω των 6 μηνών.

Η εργατική πλευρά επιμένει στον αρχικό σχεδιασμό για παροχή του εισοδήματος 14 φορές σε ετήσια βάση και όχι 12 φορές, όπως τελικά ψηφίστηκε, ενώ επισημαίνει ότι ακριβώς για αυτό το λόγο οι επωφελούμενοι θα συγκροτήσουν αργά ή γρήγορα διαφορετικές ταχύτητες πολιτών, ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες, αλλά και με το βαθμό κοινωνικής ευαισθησίας, που θα επιδείξει κάθε κρατίδιο ξεχωριστά.

3.3.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Αυξήσεις στις κατώτερες αποδοχές για το 2011 συνομολογούνται στους κλάδους του μετάλλου και της μεταποίησης, στους οποίους απασχολούνται περίπου 600.000 εργαζόμενοι, υπερκαλύπτοντας τον πληθωρισμό του έτους 2010 (1,9%). Στην πρώτη περίπτωση και στο κείμενο, που για πρώτη φορά επιλέγεται να συνταχθεί με επιμέλεια και με τη χρήση ειδικού λεξιλογίου στην κατεύθυνση της καταπολέμησης των διακρίσεων των δύο φύλων, συμφωνούνται αυξήσεις 2,5% στις κατώτατες αποδοχές (ελάχιστες αμοιβές 1.515, 84 ευρώ) και 2,2% στις τρέχουσες αποδοχές.

Στη δεύτερη περίπτωση, ο κατώτατος μισθός διαμορφώνεται στα 1.300 ευρώ και αφορά 40.000 εργαζομένους, ενώ οι αυξήσεις με βάση τα μισθολογικά κλιμάκια κυμαίνονται από 2% έως 2,3%. Οι κοινωνικοί συνομιλητές εκφράζουν αμοιβαία την ικανοποίησή τους, με τους εργοδότες, ωστόσο, να επιμένουν ότι οι διαπραγματεύσεις στον κλάδο του μετάλλου πρέπει να συνεχιστούν με στόχο την εισαγωγή περισσότερης ευελιξίας στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

3.3.4 Διακρίσεις / ίση μεταχείριση

Πολύ σημαντικές εξελίξεις σημειώνονται για ακόμη μία χρονιά στην Αυστρία στο πεδίο

της καταπολέμησης των διακρίσεων με κριτήριο το φύλο. Άλλωστε, η συγκεκριμένη χώρα καταλαμβάνει την τρίτη θέση στην κατάταξη των 27 χωρών-μελών με το υψηλότερο επίπεδο μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών εργαζομένων, το οποίο κατά μέσο όρο αγγίζει το 25,5%, τη στιγμή που ο αντίστοιχος κοινοτικός μέσος όρος είναι 18% (στοιχεία 2008).

Μάλιστα, εφόσον εξισορροπηθούν όλοι οι επιμέρους παράγοντες μισθολογικής διαφοροποίησης, το ποσοστό του χάσματος το οποίο τελικά αποδίδεται αμιγώς σε διακριτική μεταχείριση με βάση το φύλο είναι 18,1%. Για το λόγο αυτό, η συμφωνία των κοινωνικών εταίρων για αποτελεσματική παρέμβαση στο συγκεκριμένο πεδίο καταλήγει σε μια μεταρρύθμιση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου με εφαρμογή, κατ' αρχάς, στις επιχειρήσεις άνω των 1.000 εργαζομένων, ήδη από το 2011.

Ειδικότερα, η νέα νομοθετική παρέμβαση έχει σαν στόχο να καταστήσει περισσότερο ορατή τη μισθολογική διαφορά εντός της επιχείρησης και ταυτόχρονα περισσότερο προσβάσιμη τη σχετική πληροφορία για τα συμβούλια των εργαζομένων ή –εν τη απουσία τους– για το σύνολο των εργαζομένων. Έτσι, τηρουμένης της αρχής της εμπιστευτικότητας, οι εργοδότες στις εν λόγω επιχειρήσεις οφείλουν να διατηρούν αναλυτικά κατ' άτομο στοιχεία για τις αποδοχές των εργαζομένων και για την αντικειμενική δικαιολόγηση του ύψους αυτών.

Το μέτρο αναμένεται να επεκταθεί σε επιχειρήσεις άνω των 500 εργαζομένων το 2012 και άνω των 250 και 150 εργαζομένων στα έτη 2013 και 2014 αντίστοιχα. Οι εργοδότες κατόρθωσαν να αποφύγουν τελικά την υποχρεωτική κατάθεση των προαναφερθέντων αναλυτικών μισθολογικών στοιχείων στις αρμόδιες αρχές και τη μη επέκταση του μέτρου σε όλες τις επιχειρήσεις άνω των 25 ατόμων, όπως προέβλεπε το αρχικό σχέδιο της νομοθετικής ρύθμισης.

Επιπλέον, τα συνδικάτα επισημαίνουν ότι χωρίς κυρώσεις η εν λόγω νομοθεσία αναμένεται να τύχει περιορισμένης εφαρμογής, ενώ πολύ χαμηλά κρίνονται και τα ποσά του προστίμου σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της εμπιστευτικότητας από τον εργοδότη (1.500 ευρώ).

Λόγω της έκτασης του φαινομένου, μάλιστα, τα συνδικάτα των υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα της χώρας φτάνουν στο σημείο να εισηγούνται τη θέσπιση ειδικού / συμπληρωματικού πλαισίου συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό / κλαδικό επίπεδο αποκλειστικά για τις γυναίκες εργαζόμενες. Η πρόταση, η οποία γίνεται κατ' αρχήν δεκτή από την αρμόδια υπουργό (για θέματα γυναικών και για τον δημόσιο τομέα) και από πολλά κόμματα, αφορά έναν πρόσθετο γύρο διαβούλευσης τρεις φορές κάθε δέκα χρόνια, με αποκλειστικό στόχο τη μείωση του μισθολογικού χάσματος.

Η αντίρρηση της εργοδοτικής πλευράς εστιάζεται στην ανάγκη πλήρους εφαρμογής της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων, με αντικείμενο την καταπολέμηση των διακρίσεων με κριτήριο το φύλο εντός των επιχειρήσεων, καθώς και στην προώθηση άλλων μέτρων, όπως η ίση μεταχείριση στην ανατροφή των παιδιών.

Στο συναφές θέμα της χρήσης γονικών αδειών από τους πατέρες των παιδιών, αναλαμβάνεται μεγάλη δημόσια καμπάνια ευαισθητοποίησης από το αρμόδιο υπουργείο και τους κοινωνικούς συνομιλητές, τη στιγμή που, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, λιγότερο

από το 5% των σχετικών αδειών λαμβάνεται από άνδρες. Υπενθυμίζεται ότι η ισχύουσα ήδη από το 2001 νομοθεσία δίνει αυτό το δικαίωμα και στους δύο γονείς, ανεξαρτήτως επαγγελματικής κατάστασης, το οποίο επιμερίζεται σε τέσσερις επιλογές χρόνου γονικής άδειας και αναπλήρωσης εισοδήματος.

Ωστόσο, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών σε αυτή τη διαδικασία αυξήθηκε από 1,9% το 2000 σε μόλις 4,6% το 2010 και αφορά κυρίως σε αυτο-απασχολουμένους ή φοιτητές άνδρες και σχεδόν καθόλου σε μισθωτούς. Βασικότερη αιτία, σύμφωνα με τις σχετικές επιστημονικές μελέτες, παραμένει η ισχυρή πολιτιστική παράδοση για το ρόλο των δύο φύλων στην ανατροφή των παιδιών και ο φόβος δυσμενών επιπτώσεων στην εξέλιξη της επαγγελματικής καριέρας τους, λόγω της απουσίας από το χώρο και το αντικείμενο της δουλειάς.

Ποσοστώσεις, τέλος, ισχύουν από τον Μάρτιο του 2011 για την κάλυψη θέσεων διευθυντών / επιβλεπόντων (supervisors) από γυναίκες στις κρατικές επιχειρήσεις και σε ποσοστό 25% το 2013 και 35% το 2018, συμπεριλαμβανομένων της Εθνικής Τράπεζας και του Εθνικού Σιδηρόδρομου. Το 2008 η συμμετοχή των γυναικών σε αυτές τις θέσεις ευθύνης ήταν μόλις 16,1%, ενώ του νέου μέτρου εξαιρούνται οι διευθυντικές θέσεις της κατηγορίας των managers.

Το μέτρο αναμένεται να εφαρμοστεί σε 55 επιχειρήσεις, στις 44 από τις οποίες ο έλεγχος της ιδιοκτησίας του κράτους είναι απόλυτος (100%), ενώ σε κάποιες από αυτές τις κρατικές επιχειρήσεις ο στόχος της ποσόστωσης έχει επιτευχθεί ήδη πριν την υιοθέτηση του νέου μέτρου.

Αρχικός στόχος είναι η αλλαγή της σχετικής κουλτούρας στους εργασιακούς χώρους εν γένει, με την ελπίδα το παράδειγμα αυτό να ακολουθήσουν οικειοθελώς και οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Σε αυτό αποσκοπεί ή μη δεσμευτικότητα της επίτευξης των προαναφερθέντων ποσοστώσεων, ωστόσο το ζήτημα της επιβολής κυρώσεων σε αυτή την περίπτωση προαναγγέλλεται για το 2018, κατ' αρχάς για τις κρατικές επιχειρήσεις.

3.3.5 Συνθήκες εργασίας

Οι διαφορετικές ταχύτητες είναι πλέον πραγματικότητα για τον κόσμο της μισθωτής εργασίας στην Αυστρία. Κλασική περίπτωση είναι αυτή των εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ), ενώ η συγκεκριμένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης μετά από μια σύντομη περίοδο ύφεσης γνωρίζει ξανά μεγάλη ανάπτυξη.

Ενώ πριν την κρίση ο συνολικός αριθμός των εμπλεκομένων μισθωτών έφτανε τις 90.000, λόγω της θεσμικής δυνατότητας της εύκολης και φτηνής απόλυσής τους, κατά τη διάρκεια της κρίσης περιορίστηκε σημαντικά. Στους πρώτους μήνες της ανάκαμψης της αυστριακής οικονομίας (Ιανουάριος-Ιούνιος 2010), ο αντίστοιχος αριθμός εκτοξεύθηκε ξανά από τις 54.000 σε μεγέθη άνω των 80.000 ατόμων (2,4% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης). Είναι προφανές ότι ένας σημαντικός αριθμός τυπικά απασχολουμένων, που απολύθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης, προσλαμβάνεται πλέον μέσω ΕΠΑ.

Σε επιχειρήσεις κλάδων, όπως η μεταποίηση, το εμπόριο ή οι κατασκευές, το ποσοστό των εργαζομένων μέσω ΕΠΑ προσεγγίζει το 10%, με αποτέλεσμα τα συνδικάτα να ζητούν να τεθεί αυτό το όριο ως το ανώτατο επιτρεπτό ανά επιχείρηση σε ό,τι αφορά τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης. Παράλληλα, διεκδι-

κούν μεγαλύτερη συμμετοχή των συμβουλίων των εργαζομένων στο στάδιο της «λήξης» των οικείων συμβάσεων εργασίας, καθώς και τη θέσπιση αυτόματης μετατροπής τους σε αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη μετά την παρέλευση ενός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος (κατ' αρχάς ενός έτους).

Μάλιστα, οι διεκδικήσεις αυτές αποτελούν συχνά όρους στο πλαίσιο επιχειρησιακών και κλαδικών συμβάσεων εργασίας, έτσι ώστε να περιορίζονται περιπτώσεις κατάχρησης του σχετικού εργοδοτικού δικαιώματος σε ό,τι αφορά κυρίως το δίκαιο της απόλυσης και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, εφόσον κατά κανόνα η ίση μεταχείριση στο επίπεδο των αποδοχών είναι –τυπικά τουλάχιστον– πλήρως κατοχυρωμένη.

Σύμμαχος των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων, τις οποίες απορρίπτουν οι εργοδοτικές ενώσεις, είναι τα αποτελέσματα ειδικών ανεξάρτητων επιστημονικών ερευνών κατά τη διάρκεια του 2010, από τα οποία προκύπτει ένα ζοφερό εργασιακό περιβάλλον για τους προσωρινώς απασχολουμένους (και) στην Αυστρία. Το 30% αυτών εργάζεται με συμβάσεις ανώτερης διάρκειας ενός μήνα και το 55% τριών μηνών. Μόνο στο 20% των περιπτώσεων κατά μέσο όρο ο ευέλικτα απασχολούμενος προσλαμβάνεται με σύμβαση αορίστου χρόνου από τον έμμεσο εργοδότη στο τέλος της προσωρινής απασχόλησης.

Τέλος, το 47% καταγγέλλει άνιση μεταχείριση σε μισθολογικό επίπεδο εν συγκρίσει με το τακτικό προσωπικό και το 39% ότι αναγκάζεται να «συναινέσει» στη λήξη της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης προς αποφυγή εφαρμογής του δικαίου της απόλυσης, με την υπόσχεση του εργοδότη για την επαναπρόσληψή του με όρους τυπικής εργασιακής σχέσης στο άμεσο μέλλον.

3.3.6 Συνδικάτα

Κατά 11.000 άτομα (0,9%) μειώθηκαν οι δυνάμεις της εργατικής συνομοσπονδίας OGB, όπως ανακοινώθηκε τον Απρίλιο του 2011 για το έτος 2010 σε σχέση με τον αντίστοιχο αριθμό της προηγούμενης χρονιάς, ενώ η συρρίκνωση αυτή είναι η δεύτερη μικρότερη στην τελευταία 20ετία, με μεγαλύτερη εκείνη του 2006 όταν 63.000 αποχώρησαν από τα συνδικάτα-μέλη της συνομοσπονδίας.

Σε δύο από τα επτά συνδικάτα-μέλη της συνομοσπονδίας –στην Ένωση μισθωτών εργατών, γραφικών εργατών και δημοσιογράφων και στη Δημοσιοϋπαλληλική Ένωση– τα μέλη αυξήθηκαν κατά 1.300 (+0,5%) και 615 (+0,3%) άτομα αντίστοιχα. Η επιτυχία αυτή αποδίδεται στην αυξημένη εργασιακή σύγκρουση στους καλυπτόμενους κλάδους κατά το 2010, αλλά και σε συνδικαλιστικές επιτυχίες, όπως οι αυξήσεις στις αποδοχές πάνω από τα όρια του πληθωρισμού ή η θέσπιση κατώτατου μισθού 1.300 ευρώ στον κλάδο της μεταποίησης μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ταυτόχρονα, συμφωνήθηκε η αύξηση της συνδρομής των ενώσεων μελών προς τη συνομοσπονδία από το 16% στο 19% επί του συνολικού ποσού της συνδρομής των μελών-φυσικών προσώπων των συνδικάτων, το οποίο ποσοστό, βέβαια, εξακολουθεί να απέχει από το 29% της περιόδου πριν το 2006.

3.3.7 Μετανάστευση

Από 1η Μάη του 2011 η αγορά εργασίας της Αυστρίας είναι ανοιχτή για τους εργαζομένους, αλλά και για τις επιχειρήσεις, των υπολοίπων 8 από τις 10 νέες χώρες-μέλη κατά τη

διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2004, εφόσον η Αυστρία είχε ήδη εξαιρέσει τη Μάλτα και την Κύπρο από την επταετή μεταβατική περίοδο. Αντίστοιχα, η άρση στον περιορισμό του δικαιώματος ελεύθερης εγκατάστασης και απασχόλησης για τους Βούλγαρους και τους Ρουμάνους υπηκόους δεν αναμένεται νωρίτερα από τις αρχές του 2014.

Οι προοπτικές από την ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων διαπιστώνονται θετικές από την πλευρά των κοινωνικών συνομιλητών και της κυβέρνησης, όχι όμως από την κοινή γνώμη που παραμένει σκεπτική, εάν όχι φοβισμένη, στην ιδέα της νέας εισόδου αλλοδαπών εργατών στην αυστριακή αγορά εργασίας.

Οι σχετικές επιστημονικές έρευνες κάνουν λόγο για έναν αριθμό περίπου 17.000 νέων μεταναστών εργαζομένων από τις χώρες αυτές και κυρίως από την Τσεχία, την Ουγγαρία και τη Σλοβακία, οι οποίοι πρόκειται να απασχοληθούν στις κατασκευές, στον τουρισμό ή, μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, στις υπηρεσίες. Σε αυτούς πρέπει να προστεθούν περίπου 9.500 εργαζόμενοι από τις 10 νέες χώρες, που ήδη βρίσκονται στην Αυστρία κάνοντας χρήση των νομικών δυνατοτήτων που προβλέφθηκαν κατά καιρούς και κυρίως των συμβάσεων εποχικής εργασίας και επιλεκτικής μετανάστευσης εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης ή για απασχόληση σε κλάδους με σημαντικές ελλείψεις σε εργατικά χέρια.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων δεν διαπιστώνουν σοβαρά προβλήματα από αυτή την εξέλιξη. Στον κατασκευαστικό τομέα, όπου αναμένεται να ενταχθεί το 40%-50% των νέων μεταναστών, ο συνολικός εκτιμώμενος αριθμός των προερχομένων από τις 10 νέες χώρες (13.000 άτομα) δεν ξεπερνά το 5%-6% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου. Επιπλέον, στον συγκεκριμένο κλάδο διαπιστώνονται ελλείψεις σε εργατικά χέρια και στις χώρες καταγωγής των μεταναστών εργαζομένων, ενώ πολλοί από τους νέους μετανάστες αναμένεται να ανήκουν στην κατηγορία των διασυνοριακών εργαζομένων.

Το σημαντικότερο όμως είναι ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές εισηγούνται από κοινού αφενός μέτρα αντιμετώπισης του κοινωνικού dumping, ενισχύοντας το έργο των κρατικών μηχανισμών ελέγχου της αγοράς εργασίας, αφετέρου σημαντικές ποινές για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων.

Παρ' όλα αυτά, οι έρευνες κοινής γνώμης καταγράφουν ένα αρνητικό κλίμα. Το 70% των ερωτηθέντων εκτιμά ότι το άνοιγμα της αγοράς εργασίας θα έχει δυσμενείς συνέπειες για την απασχόληση των αυστριακών εργαζομένων, τη στιγμή που οι εργοδότες, όχι μόνο δηλώνουν την ικανοποίησή τους, αλλά σημειώνουν ότι, λόγω της εξάντλησης της επταετίας της μεταβατικής περιόδου, οι υψηλής ειδίκευσης εργαζόμενοι από αυτές τις νέες χώρες έχουν ήδη μετακινηθεί σε άλλα κράτη-μέλη που άνοιξαν νωρίτερα τις αγορές εργασίας τους.

Σε ό,τι αφορά μάλιστα το θέμα της μετανάστευσης υψηλής ειδίκευσης, η Αυστρία αντικαθιστά την 1η Ιουλίου 2011 το επί σειρά ετών σύστημα των ποσοστώσεων για την παροχή αδειών εργασίας ανά κλάδο (συνολικά 2.450 άτομα για το 2010), με ένα νέο σύστημα βασισμένο στα ατομικά προσόντα και στην υψηλή ειδίκευση και μόρφωση του υποψήφιου για οικονομική μετανάστευση εργαζομένου από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η πρωτοβουλία ανήκει στην εργοδοτική πλευρά, η οποία σε συνεργασία με τον Διεθνή

Οργανισμό Μετανάστευσης εισηγείται την αυστριακή εκδοχή του μοντέλου μεταναστευτικής πολιτικής που εφαρμόζουν χώρες όπως η Αυστραλία και ο Καναδάς, η οποία λαμβάνει την ονομασία «*κόκκινη-λευκή-κόκκινη κάρτα*» από τα χρώματα της εθνικής σημαίας.

Τα κριτήρια που θεσπίζονται αφορούν το εκπαιδευτικό επίπεδο, την επαγγελματική εμπειρία, την ηλικία, τη γνώση ξένων γλωσσών και καταλήγουν σε ένα ανώτατο σύνολο βαθμών, τους οποίους μπορεί να συγκεντρώσει κάποιος υποψήφιος. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, εισάγονται πέντε νέοι τύποι αδειών εργασίας:

- *Υψηλών προοπτικών ή υψηλής εξειδίκευσης*: απαιτούνται 70 (στους 100) τουλάχιστον πόντοι και παρέχεται δικαίωμα 6μηνης διαμονής προς αναζήτηση εργασίας σε επαγγέλματα, όπως οι managers επιχειρήσεων, οι ερευνητές, οι γιατροί και οι μηχανικοί.
- *Ειδικευμένη εργασία σε κλάδους με ελλείψεις εργατικών χεριών*: απαιτούνται 50 στα 75 μόρια και οι λίστες των επαγγελμάτων δημοσιεύονται από τα αρμόδια υπουργεία έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς συνομιλητές. Η δημοσίευση των πρώτων καταλόγων αναμένεται να γίνει τον Μάιο του 2012 και θα αφορά επαγγέλματα, όπως νοσηλευτές, κόπτες άλεσης, ηλεκτρολόγοι, συγκολλητές, κονσερβοποιοί, κεραμιδάδες.
- *Εργασία «κλειδί»*: μόνο για περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει προσφορά από αυστριακούς εργάτες, απαιτούνται τουλάχιστον 50 στους 70 βαθμούς και η πλήρωση ορισμένων μισθολογικών κριτηρίων.
- *Αλλοδαποί πτυχιούχοι αυστριακού πανεπιστημίου*: για αυτούς που έχουν πραγματοποιήσει τουλάχιστον το δεύτερο μισό των μεταπτυχιακών σπουδών στην Αυστρία, παρέχεται δικαίωμα 6μηνης διαμονής προς αναζήτηση εργασίας στο αντικείμενό τους και απαιτείται η πλήρωση συγκεκριμένων μισθολογικών κριτηρίων.
- *Αυτοαπασχολούμενοι*: εφόσον μεταφέρονται κεφάλαια στην Αυστρία και δημιουργούνται θέσεις εργασίας.

Η απασχόληση και η διαμονή κατ' ελάχιστον για 10 μήνες και 1 έτος αντίστοιχα δίνει το δικαίωμα στον μετανάστη για την «*κόκκινη-λευκή-κόκκινη κάρτα Plus*», δηλαδή για πλήρη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, χωρίς επιπλέον περιορισμούς, και για οικογενειακή επανένωση κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις.

Υπολογίζεται ότι η νέα νομοθεσία θα επιτρέψει την είσοδο σε περίπου 8.000 νέους μετανάστες επιπλέον ετησίως στην Αυστρία, τη στιγμή που υπό το προηγούμενο καθεστώς ο ετήσιος αριθμός μεταναστών ήταν 35.000 άτομα, κατά τα ⅔ κοινοτικής καταγωγής. Οι εργοδότες ενθουσιασμένοι και τα συνδικάτα επιφυλακτικά για τη νέα νομοθεσία καταλήγουν τελικά σε μια κοινή συμφωνία, στο πλαίσιο της οποίας μια ειδική νομοθετική ρύθμιση καταπολέμησης του dumping αναμένεται σύντομα να συνοδεύσει το νέο μεταναστευτικό θεσμικό πλαίσιο.

3.3.8 Κοινωνική ασφάλιση

Σε κοινή συμφωνία επιμήκυνσης του εργάσιμου βίου κατά δύο έτη μέχρι το 2020 έρχονται οι κοινωνικοί συνομιλητές στο πλαίσιο του ετήσιου κοινωνικού διαλόγου του έτους 2011, το οποίο είναι αφιερωμένο στις επιπτώσεις των δημογραφικών εξελίξεων στην αγορά εργασίας και στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Σήμερα στην Αυστρία, μολονότι το ανώτατο όριο συνταξιοδότησης είναι τα 65 έτη για τα δύο φύλα, ο μέσος όρος αποχώρησης από την εργασία είναι τα 57 έτη για τις γυναίκες και τα 59 για τους άνδρες. Στο πλαίσιο της κοινής πρότασης συμφωνούνται ορισμένα μέτρα ενίσχυσης της επιμήκυνσης του εργάσιμου βίου και αποτροπής των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, οι οποίες οφείλονται κατά κύριο λόγο (45%) σε ψυχιατρικές διαταραχές, λόγω είτε του αυξημένου εργασιακού στρες είτε της μακροχρόνιας ανεργίας.

Ειδικά μπόνους προτείνονται για εργοδότες και εργαζομένους που δεν κάνουν χρήση των δυνατοτήτων για συνταξιοδότηση πριν το 65ο έτος ηλικίας και εκτείνονται από 2.000 ευρώ τον πρώτο χρόνο έως 4.000 ευρώ τον τρίτο χρόνο. Άλλα μέτρα αφορούν τη μερική συνταξιοδότηση με μείωση του εργάσιμου χρόνου για εργαζομένους άνω των 62 ετών ή σε μερική απασχόληση (-60% του χρόνου) με μείωση αποδοχών (-20%) για εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν συμπληρώσει το 58ο και 53ο έτος της ηλικίας του αντιστοίχως.

Τέλος, σύστημα *bonus malus* εισηγούνται οι κοινωνικοί συνομιλητές για την πρόσληψη ή/και την αποφυγή απόλυσης εργαζομένων άνω των 50 ετών, αλλά και για την πρόληψη και αντιμετώπιση όλων εκείνων των ιατρικών παραγόντων που ευθύνονται για πρόωρες συντάξεις αναπηρίας στο αυστριακό ασφαλιστικό σύστημα.

3.4 Γαλλία

3.4.1 Γενικό πλαίσιο

Οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης και κρίσης κάνουν αισθητή την παρουσία τους και στη γαλλική οικονομία κατά τη διάρκεια του 2011. Η ανεργία αγγίζει υψηλά ποσοστά, της τάξης του 9,3%, αντίστοιχα του 1999, ενώ η κυβέρνηση εστιάζεται σε πολιτικές ενεργητικές απασχόλησης προσανατολισμένες σε ειδικές ομάδες του εργατικού δυναμικού και κυρίως στους νέους και στους μεγάλους σε ηλικία ανέργους.

Τα δύο δημοσιονομικά μέτρα λιτότητας υιοθετούνται με σχετική ευκολία από την κυβέρνηση στα μέσα της χρονιάς, καθώς το σύνολο των παραγωγικών τάξεων της χώρας τηρεί στάση αναμονής εν όψει των προεδρικών εκλογών την άνοιξη του 2012. Στην πραγματικότητα, η εκλογική επιτυχία του σοσιαλιστικού κόμματος στις εκλογές για την ανάδειξη μελών στη Γερουσία σηματοδοτεί μια επερχόμενη ανατροπή του πολιτικού σκηνικού, καθώς εκπνέει η τελευταία θητεία του Γάλλου προέδρου Σαρκοζύ, εμπνευστή των πολιτικών λιτότητας στη χώρα του και σύμμαχο της Γερμανίδας Καγκελαρίου στην καθιέρωση αυτών των πολιτικών ως μέσου αντιμετώπισης της κρίσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ωστόσο, σε αυτό το περιβάλλον, μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, όπου παράλληλα με τον παραδοσιακά κυρίαρχο ρυθμιστικό ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης αναπτύσσεται και η κρατική πολιτική για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία. Τέλος, ο κίνδυνος της φασιστικής απειλής φαίνεται να ανάγεται σε μείζον ζήτημα για τα συνδικάτα της χώρας, καθώς φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας ανθούν σε πολλούς εργασιακούς χώρους.

3.4.2 Εργατικό δίκαιο

Νέα νομοθεσία εισάγεται στην κατεύθυνση της αυξημένης προστασίας των φοιτητών κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησής τους

σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Ο νέος νόμος *Cherpion* υιοθετείται έπειτα από συγκεκριμένες πιέσεις του συνδικαλιστικού κινήματος προς περιορισμό της κατάχρησης του εν λόγω δικαιώματος από την εργοδοτική πλευρά, ιδίως σε μια χρονική συγκυρία κατά την οποία τα ποσοστά ανεργίας των νέων αυξάνονται με ταχείς ρυθμούς.

Ειδικότερα, η νέα νομοθετική παρέμβαση προβλέπει τη σύναψη της σχετικής σύμβασης πρακτικής άσκησης από τα τρία εμπλεκόμενα μέρη (φοιτητή, επιχείρηση, πανεπιστήμιο) και στοχεύει στην αποτροπή του ενδεχομένου υποκατάστασης της πρόσληψης ενός εργαζομένου με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ο στόχος αυτός επιδιώκεται να επιτευχθεί, κυρίως, με τη θέσπιση ορισμένων ουσιωδών όρων αλλά και περιορισμών κατά τη σύναψη και εκτέλεση της σύμβασης αυτής:

- νέα σύμβαση πρακτικής άσκησης συνάπτεται μόνο εφόσον μεσολαβήσει διάστημα ίσο τουλάχιστον με το ⅓ της διάρκειας της προηγούμενης πρακτικής άσκησης, η οποία δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει κατά κανόνα τους 6 μήνες ανά ακαδημαϊκό έτος,
- προβλέπεται υποχρεωτική αμοιβή του φοιτητή στο πλαίσιο της άσκησης, εφόσον η διάρκειά της υπερβαίνει τους δύο μήνες, στο ελάχιστο ποσό, το οποίο καθορίζεται από τις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας,
- το συμβούλιο εργαζομένων σε επιχειρήσεις κάτω των 300 εργαζομένων ενημερώνεται προκαταβολικά για τη σύναψη τέτοιων συμβάσεων, ενώ οι επιχειρήσεις αυτές υποχρεούνται να συμπεριλαμβάνουν ακριβή σχετικά στοιχεία στην ετήσια οικονομική έκθεσή τους,
- προβλέπεται ο συνυπολογισμός της διάρκειας της πρακτικής άσκησης σε περίπτωση σύναψης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με τον ίδιο φοιτητή, σε ό,τι αφορά τόσο τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, όσο και τη συνολική προϋπηρεσία του εργαζομένου.

Οι νέοι εργαζόμενοι δεν αποτελούν τη μοναδική ευάλωτη ομάδα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Ζητήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας και εξέλιξης κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου στη βάση της αρχής της ίσης μεταχείρισης αντιμετωπίζουν και οι γυναίκες.

Όσον αφορά το ζήτημα αυτό, μια νέα νομοθετική ρύθμιση αποσκοπεί στην ενίσχυση του αριθμού των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις σε επιχειρήσεις με μεγάλο αριθμό εργαζομένων (άνω των 500) ή σημαντικό κύκλο εργασιών (χρηματιστηριακές επιχειρήσεις ή εταιρείες με τζίρο άνω των 50 εκατ. ευρώ για τρία συνεχή έτη). Οι δημόσιες επιχειρήσεις που διέπονται από το εμπορικό δίκαιο εμπίπτουν στη συγκεκριμένη ρύθμιση, ωστόσο εξαιρούνται τα πανεπιστήμια και οι θεσμοί της δημόσιας διοίκησης.

Ο ειδικότερος στόχος του νόμου είναι η επίτευξη της ποσόστωσης της τάξης του 20% σε ό,τι αφορά την κάλυψη των θέσεων ευθύνης από γυναίκες την επόμενη τριετία και του 40% μέσα στην επόμενη εξαετία. Μολονότι, σημειώνεται σημαντική πρόοδος στο συγκεκριμένο ζήτημα τα τελευταία χρόνια, η μέση εκπροσώπηση των γυναικών σε αντίστοιχες θέσεις δεν ξεπερνά το 12%-14%, ενώ από τη νέα ρύθμιση επιδιώκεται να καλυφθούν περισσότερες από 2.000 επιχειρήσεις. Ωστόσο, μερίδα εργοδοτών εκφράζει το φόβο ότι δεν είναι πάντοτε αυτονόητο ή εύκολο να βρεθεί τόσο μεγάλος

αριθμός γυναικών με τα απαιτούμενα για διευθυντικές θέσεις προσόντα.

Οι managers, ωστόσο, στη Γαλλία έχουν να αντιμετωπίσουν, μεταξύ άλλων, τις συνέπειες από ένα αυθεντικό σύστημα υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου τους, για το οποίο εκφράζονται επιφυλάξεις σε ό,τι αφορά τη συμβατότητά του με το κοινοτικό εργατικό δίκαιο και ειδικότερα με την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Χάρτα. Σύμφωνα με τη γαλλική νομοθεσία, ο χρόνος εργασίας των managers υπολογίζεται σε ετήσια βάση και μάλιστα, όχι σε ώρες αλλά σε ημέρες και με ανώτατο όριο τις 218 ημέρες, το οποίο μπορεί να επεκταθεί στις 235 ή ακόμη και σε περισσότερες, εφόσον συμφωνηθεί κάτι τέτοιο στο πλαίσιο των οικείων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Επιπλέον, σε περίπτωση υπέρβασης του χρόνου εργασίας, συμβατικού ή νόμιμου, οι managers δικαιούνται μεν αμοιβής, όχι όμως προσαυξημένης, ενώ προβλέπονται περιορισμοί που αποσκοπούν αποκλειστικά στην προστασία της υγείας τους. Ειδικότερα, το γαλλικό σύστημα επιβάλλει την τήρηση των 11 συνεχόμενων ωρών ανάπαυσης σε ημερήσια βάση και των 24 ωρών σε εβδομαδιαία.

Το ανώτατο δικαστήριο (Cour de Cassation) σε σχετική απόφασή, που έτυχε αμοιβαίας θετικής αποδοχής από τους κοινωνικούς συνομιλητές, επικυρώνει την προσαρμογή της γαλλικής νομοθεσίας στην αντίστοιχη κοινοτική, όμως θεσπίζει επιπλέον προστατευτικά μέτρα και συγκεκριμένα υποχρεωτικούς όρους στο περιεχόμενο των οικείων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Εκτός από τη ρητή υποχρέωση για την τήρηση όλων όσα αφορούν την ανάπαυση αυτών των εργαζομένων, η δικαστική απόφαση επιβάλλει την τήρηση ειδικού βιβλίου καταγραφής των ημερών εργασίας και τον ετήσιο προγραμματισμό της απασχόλησης των managers σε συναντήσεις με τους προϊσταμένους τους, το αποτέλεσμα των οποίων μπορεί να κοινοποιείται στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Τέλος, μια πολύ σημαντική απόφαση του ανωτάτου δικαστηρίου περιορίζει την καταχρηστική άσκηση της «συμβατικής απόλυσης» που θεσπίσθηκε το 2008 ως ένας τρίτος δρόμος διακοπής της εργασιακής σχέσης, παράλληλα με την αυθεντική απόλυση και την παραίτηση. Με την απόφαση αυτή δικαιώνονται τα συνδικάτα, τα οποία την εποχή της σχετικής νομοθετικής θέσπισής της προειδοποιούσαν ότι η ευρεία χρήση του μέτρου σε επιχειρησιακό επίπεδο ενδεχομένως να οδηγήσει σε παραβίαση του θεσμικού πλαισίου περί των ομαδικών απολύσεων, όπως ιδίως της εκπόνησης του κατά περίπτωση απαιτούμενου Κοινωνικού και Οικονομικού Πλάνου.

Με την απόφαση της 9ης Μαρτίου διευκρινίζεται από το ανώτατο δικαστήριο ότι η διαδικασία που αφορά εν γένει τις ομαδικές απολύσεις δεν επηρεάζεται από τον αριθμό των αποχωρήσεων που πραγματοποιούνται μέσω της συμβατικής απόλυσης. Παράλληλα, θεσπίζεται τεκμήριο υπέρ της υποχρέωσης κατάθεσης Κοινωνικού και Οικονομικού Πλάνου, εφόσον οι συνολικά αποχωρήσαντες εργαζόμενοι είναι τουλάχιστον 10 σε διάστημα 30 ημερών.

Μάλιστα, σύμφωνα με πρόσφατες στατιστικές που δημοσιεύονται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, ο αριθμός των συμβατικών απολύσεων αντιπροσωπεύει περίπου το 11% του συνολικού αριθμού των αποχωρήσεων, ενώ η συγκεκριμένη αμοιβαία λύση της εργασιακής σχέσης αφορά περίπου 480.000 εργαζομένους μέχρι τα τέλη του

2010. Η μέθοδος της συμφωνημένης αποχώρησης αφορά κυρίως εργαζομένους άνω των 50 ετών και επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζομένους.

3.4.3 Πολιτικές απασχόλησης

Πλήθος επίσημων εκθέσεων αξιολόγησης και αναλυτικών μελετών βλέπουν το φως της δημοσιότητας καθ' όλη τη διάρκεια του 2011 σχετικά με την πορεία της προστασίας και της ενίσχυσης των ανέργων, έπειτα από τη συγχώνευση των δύο αρμόδιων υπηρεσιών, της ANPE και της ASSEDIC στον ενιαίο πλέον Πόλο Απασχόλησης (Pôle Emploi), τον Οκτώβριο του 2009. Η πρώτη υπηρεσία ήταν αρμόδια για την επαναπροώθηση των ανέργων στην αγορά εργασίας και η δεύτερη για τη χορήγηση των οικείων επιδομάτων.

Στο σύνολό τους οι επίσημες καταγραφές, τόσο από υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών και Εργασίας, όσο και από φορείς όπως η Οικονομική, Κοινωνική και Περιβαλλοντική Επιτροπή ή το συνδικάτο CFDT, καταλήγουν σε δύο συμπεράσματα.

Αφενός, καταγράφουν μια μεγάλη δυσαρέσκεια για την ποιότητα των παρεχόμενων ατομικών υπηρεσιών επανένταξης στην αγορά εργασίας, οι οποίες μεταφράζονται σε τουλάχιστον 15.000 προσφυγές επωφελουμένων στον Συνήγορο των υπηρεσιών απασχόλησης. Αφετέρου, πιστοποιούν μια μεγάλη έλλειψη στην επάρκεια σε αριθμό και σε κατάλληλα καταρτισμένο υπαλληλικό προσωπικό, εφόσον η αναλογία συμβούλου (πλήρους απασχόλησης) προς επωφελούμενους ανέργους ανέρχεται σε 71 προς 10.000, τη στιγμή που για χώρες, όπως η Μεγάλη Βρετανία και η Γερμανία, οι σύμβουλοι για έναν τόσο μεγάλο πληθυσμό είναι 113 και 150 αντίστοιχα.

Ασφαλώς, η ραγδαία αύξηση των ανέργων λόγω της οικονομικής κρίσης αναφέρεται ως μια βασική αιτία περιορισμένης επιτυχίας του νέου καθεστώτος στήριξης των ανέργων, ωστόσο επισημαίνεται η ανάγκη αναθεώρησης πολλών επιμέρους ποσοτικών και ποιοτικών παραμέτρων του συστήματος, μέσα από τη μελέτη ανάλογων εγχειρημάτων σε χώρες της Βόρειας Ευρώπης.

Στο πλαίσιο των προσπαθειών της πολιτείας για τη λήψη μέτρων ουσιαστικής επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας, θεσπίζεται μια νέα σύμβαση για τους ανέργους υπό τον τίτλο «Σύμβαση εργασιακής ασφάλειας (CSP)». Με το μέτρο αυτό καταργούνται δύο προγενέστερες αντίστοιχες πρωτοβουλίες, η Σύμβαση Εργασιακής Μετάβασης (CTP) και η Σύμβαση Ατομικής Εργασιακής Επανόδου (CRP), οι οποίες κρίθηκαν ανεπαρκείς στο διάστημα εφαρμογής τους από τα μέσα του 2006.

Στην πραγματικότητα, η νέα νομοθετική ρύθμιση επικυρώνει προηγούμενη συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών τον Ιούλιο του 2011 και αφορά μια νέα σύμβαση 12μηνης διάρκειας ανάμεσα στον απολυμένο για οικονομικούς λόγους –εφόσον αυτός εργαζόταν τουλάχιστον για 12 μήνες στην επιχείρηση πριν την απόλυση– και τον νέο ενιαίο Πόλο Απασχόλησης ή την Εθνική Υπηρεσία για την Κατάρτιση Ενηλίκων. Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και οι εποχιακοί εργαζόμενοι.

Ειδικότερα, κατά τη διάρκεια της σύμβασης, ο άνεργος διατηρεί το 80% των μεικτών αποδοχών του, θα πρέπει να έχει συναινέσει στη λύση της εργασιακής σχέσης με αμοιβαίο τρόπο, διατηρεί το δικαίωμα προσφυγής στη δικαιοσύνη για καταχρηστική απόλυση και απολαμβάνει πλήρους κοινωνικο-ασφαλι-

στικής κάλυψης. Επίσης, συμμετέχει σε προγράμματα κατάρτισης και ατομικής συμβουλευτικής για αναζήτηση εργασίας σε τοπικό επίπεδο, ενώ διαθέτει το δικαίωμα να αρνηθεί αιτιολογημένα δύο φορές μια προσφερόμενη θέση εργασίας. Εφόσον, στο τέλος της σύμβασης ο άνεργος δεν έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας, δικαιούται επιδόματος εργασίας κατά τις οικείες γενικές διατάξεις.

Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι οι συλλογικές συμφωνίες για την επαγγελματική κατάρτιση εξακολουθούν να διαδραματίζουν έναν σπουδαίο ρόλο στο ζήτημα της ενίσχυσης των ανέργων, ιδίως σε τοπικό επίπεδο. Ενδεικτική και παράλληλα υποδειγματική είναι η λειτουργία ενός συστήματος διά βίου κατάρτισης στην περιοχή του France-Comté, το οποίο συμφωνήθηκε στα τέλη του 2008 σε τριμερές επίπεδο.

Η επιτυχία του προγράμματος εν μέσω οικονομικής κρίσης έγκειται στον περιορισμό των απολύσεων (μόλις 1.000 σε διάστημα 2,5 ετών) και στην αύξηση των εργαζομένων που συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης (περίπου 10.000) σε 72 επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 μέχρι 250 εργαζομένους. Η κοινή δήλωση των εμπλεκόμενων φορέων της 7ης Μαΐου 2011 συνοδεύεται από μια ανακοίνωση για την ανανέωση της σχετικής σύμβασης (με εξαίρεση το συνδικάτο CGT) μέχρι το 2014 και την αναβάθμιση του περιεχομένου της.

Στόχοι της επέκτασης της συμφωνίας επαγγελματικής κατάρτισης σε τοπικό επίπεδο είναι οι εξής:

- η διατήρηση του αριθμού των εργαζομένων σε περιόδους περιορισμένου κύκλου εργασιών,
- η αύξηση του αριθμού των επωφελούμενων εργαζομένων,
- η εξασφάλιση ειδικών προγραμμάτων στους προσωρινά απασχολουμένους,
- η υποστήριξη πρακτικών ενδο-επιχειρησιακής κινητικότητας ως μέσο ενίσχυσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων,
- η διατήρηση της απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και η παράλληλη αύξηση των συμβάσεων αορίστου χρόνου στις νέες ηλικίες.

3.4.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Σε συνέχεια των διμερών συζητήσεων ανάμεσα στη μεγαλύτερη εργοδοτική οργάνωση (MEDEF) και στις πέντε πιο αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστές οργανώσεις, συμφωνείται στις αρχές του 2011 (με εξαίρεση το συνδικάτο CGT) η ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο, η οποία αναμένεται να συνεχιστεί καθ' όλη τη διάρκεια του 2012.

Για το πρώτο εξάμηνο του έτους τα θέματα στα οποία συμφωνήθηκε να δοθεί προτεραιότητα είναι τα εξής:

- η ανακοπή του ρεύματος αύξησης της ανεργίας των νέων,
- η επανεξέταση της συμφωνίας για την ασφάλιση της ανεργίας,
- η συμπληρωματική κοινωνική ασφάλιση,
- ο εκσυγχρονισμός του κοινωνικού διαλόγου,
- η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων.

Για το δεύτερο εξάμηνο του 2011 βασικά θέματα συζήτησης συμφωνείται να αποτελέσουν:

- ο εκσυγχρονισμός της αγοράς εργασίας,
- η ποιότητα στον επαγγελματικό βίο,

- η απασχόληση των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων.

Μολονότι η ατζέντα φαίνεται πλήρης και γίνεται αποδεκτή από τα περισσότερα εργατικά συνδικάτα, η εξέλιξη του κοινωνικού διαλόγου για τα θέματα που συμφωνήθηκαν θα εξαρτηθεί τόσο από τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης κατά τη διάρκεια του 2011 όσο και από το αποτέλεσμα των προεδρικών και βουλευτικών εκλογών στα μέσα του 2012.

Την ίδια περίοδο, στις αρχές του 2011, δημοσιεύεται από το Υπουργείο Εργασίας η πρώτη Έκθεση αποτίμησης της εφαρμογής της μεταρρύθμισης του συστήματος αντιπροσώπευσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που εισήχθη στη χώρα το 2008. Στόχοι της μεταρρύθμισης ήταν η ενίσχυση της διαπραγματευτικής ισχύος των συνδικάτων και η μείωση του αριθμού τους μέσα από την αυξημένη συνεργασία ή ακόμη και τη συγχώνευση πολλών από αυτά.

Έτσι, μεταξύ άλλων επιμέρους προϋποθέσεων, αντιπροσωπευτικό είναι ένα συνδικάτο το οποίο συγκέντρωσε στις τελευταίες εκλογές τουλάχιστον το 10% των ψήφων, ενώ έγκυρη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται από σωματείο ή σωματεία που συγκέντρωσαν πάνω από το 30% των ψήφων.

Στην έκθεση αναφέρεται ότι η απώλεια της αντιπροσωπευτικότητας ορισμένων συνδικάτων σε επιχειρησιακό επίπεδο οδηγεί τα μέλη τους στη μετακίνησή τους είτε σε κάποιο άλλο συνδικάτο εντός της επιχείρησης είτε στην οργάνωσή τους σε κάποιο συνδικάτο τοπικής εμβέλειας. Ωστόσο, σημειώνεται ένας ορατός κίνδυνος «*επαγγελματοποίησης*» των συνδικαλιστών και δημιουργίας χάσματος ανάμεσα σε αυτούς και στα μέλη της βάσης, εξαιτίας των νέων αυξημένων απαιτήσεων των συνδικαλιστών υπό το νέο καθεστώς.

Την ίδια στιγμή, μια άλλη έκθεση καταγράφει αύξηση του αριθμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας κατά το 2010, κυρίως σε επιχειρησιακό επίπεδο. Σε κλαδικό επίπεδο ο αριθμός των ΣΣΕ (1.136) παραμένει σταθερός σε σχέση με το 2009. Οι 33.826 επιχειρησιακές ΣΣΕ, όμως, είναι αυξημένες κατά 18% σε σχέση με ό,τι ίσχυε το 2009.

Πολλές από τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις αφορούν, πλέον, την τηλεργασία μεγάλου αριθμού εργαζομένων. Στο συγκεκριμένο πεδίο, η πρόοδος που επιτυγχάνεται είναι εντυπωσιακή, εφόσον από τις επίσημες σχετικές στατικές προκύπτει ότι, ενώ το 2004 μόλις το 2% των εργαζομένων δούλευε σε καθεστώς τηλεργασίας, το 2008 το 22% των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν υπολογιστές κατέφυγαν συχνά σε αυτή τη μορφή απασχόλησης.

Συνήθως οι επιχειρήσεις και τα συνδικάτα που συμφωνούν στην εφαρμογή συστήματος τηλεργασίας δικαιολογούν τη σύναψη της σχετικής σύμβασης εργασίας ως ένα μέσο, αφενός, μείωσης του χρόνου μετακίνησης από και προς τον τόπο εργασίας διευκολύνοντας έτσι την οικογενειακή ζωή του εργαζομένου, αφετέρου, μείωσης των ρύπων και της κατανάλωσης ενέργειας που συνεπάγεται η μεταφορά στις αστικές περιοχές.

Οι αντίστοιχες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν ότι η εφαρμογή του μέτρου είναι πάντοτε εθελοντική, συνεπάγεται μια τροποποιητική ρήτρα στην ήδη συναφθείσα ατομική σύμβαση εργασίας, προϋποθέτει πολλές φορές μια δοκιμαστική περίοδο και συνοδεύεται είτε από μια επιπλέον αμοιβή για τον εργαζόμενο είτε από την κάλυψη του

συνόλου ή μέρους του κόστους εξοπλισμού και χρήσης αυτού στην οικία του εργαζομένου.

Ως λόγοι για τη μη περαιτέρω επέκταση της εν λόγω πρακτικής αναφέρονται, από τη μια, η επιμονή ορισμένων εργοδοτών στην κλασική άσκηση ιεραρχικών και στενά εποπτικών αρμοδιοτήτων στον τόπο εργασίας και η έλλειψη κουλτούρας εκ μέρους τους για την ευελιξία στην απασχόληση εν γένει και, από την άλλη, οι αυξημένες πλέον απαιτήσεις των εργαζομένων που φτάνουν μέχρι και στη συμπερίληψη των εργατικών ατυχημάτων εκτός τόπου εργασίας στις σχετικές νομικές διατάξεις που αφορούν τα ατυχήματα που συντελούνται εντός του κλασικού εργασιακού χώρου.

Πρόοδος, αλλά όχι η αναμενόμενη, παρατηρείται και στο πεδίο της σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με αντικείμενο την καταπολέμηση του στρες στο χώρο εργασίας. Οι δεκάδες αυτοκτονίες σε επιχειρήσεις, όπως η France Telecom, κινητοποίησαν τα συνδικάτα και τις αρμόδιες αρχές με αποτέλεσμα να αποφασιστεί το 2009 η σύναψη σχετικών συμφωνιών σε όλες τις επιχειρήσεις άνω των 1.000 εργαζομένων.

Σύμφωνα με Έκθεση του Υπουργείου Εργασίας που δημοσιεύεται τον Απρίλιο του 2011, οι 234 επιχειρήσεις που συνήψαν σχετικές ειδικές συμφωνίες (οι μισές στον τομέα των υπηρεσιών) καλύπτουν πάνω από 1.000.000 εργαζομένους, αλλά αντιπροσωπεύουν μόνο το 50% του συνόλου των επιχειρήσεων άνω των 1.000 ατόμων. Συνήθως πρόκειται για επιχειρήσεις με μακρά παράδοση στον κοινωνικό διάλογο και σε πρωτοβουλίες προάσπισης της υγείας στην εργασία.

Ωστόσο, καμιά από τις συμφωνίες αυτές δεν περιέχει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα καταπολέμησης του στρες στον εργασιακό χώρο και συνήθως καταγράφονται τα πεδία στα οποία απαιτείται παρέμβαση από την πλευρά της επιχείρησης και του Υπουργείου. Οι σχετικοί δείκτες διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο μόνο στο 49% των περιπτώσεων συλλογικής συμφωνίας και αφορούν, κυρίως, είτε δείκτες παρακολούθησης της εφαρμογής της συμφωνίας είτε, γενικότερα, την αξιολόγηση της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία. Τέλος, αξιοσημείωτη είναι η αποφυγή ενεργοποίησης άλλων, ήδη, νομοθετημένων οργάνων ελέγχου της υγείας και της ασφάλειας στην επιχείρηση, όπως ιδίως των γνωστών επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας (CHSCT), δεδομένου ότι στο 90% των περιπτώσεων η συλλογική συμφωνία συνεπάγεται τη δημιουργία μιας νέας ad hoc διμερούς επιτροπής.

Σε διακλαδικό επίπεδο, προχωρημένες είναι οι διαπραγματεύσεις στο ζήτημα της λήψης μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Οι τρεις μεγάλες εργοδοτικές οργανώσεις και τέσσερα από τα πέντε αντιπροσωπευτικά συνδικάτα σε εθνικό επίπεδο (με εξαίρεση τη CGT) υπογράφουν συλλογική συμφωνία με στόχο τη λήψη μέτρων ενίσχυσης της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας.

Ο δράσεις, που περιλαμβάνουν μετεκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και διασύνδεση με επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, αφορούν 65.000 άτομα και σε τρεις κατηγορίες ανέργων: α) σε όσους εγκαταλείπουν την εκπαίδευση χωρίς να αποκτήσουν κάποια ειδίκευση, τους αποκαλούμενους και “drop-outs”, β) σε ειδικευμένους ανέργους που ανταποκρίνονται στα απαιτούμενα προσόντα θέσεων εργασίας που παραμένουν κενές και γ) σε υψηλά ειδικευμένους ανέργους που δυσκολεύονται να καταλάβουν μια σταθερή και πλήρη απασχόληση.

Η συμμετοχή των εργοδοτών στα προγράμματα κατάρτισης είναι σε αρκετές περιπτώσεις σημαντική, ενώ το ίδιο προβλέπεται στο πλαίσιο δεύτερης σχετικής σύμβασης που υπογράφεται την ίδια περίοδο και η οποία αφορά την πρόσβαση στη στέγαση για νέους κάτω των 30 ετών. Το εν λόγω πρόγραμμα προάγει τη λεγόμενη και «*κοινωνική συγκατοίκηση*» που μεταφράζεται στην κατασκευή 15.000 μικρών κατοικιών ετησίως για διάστημα 3 ετών και με στόχο τη στέγαση 143.000 νέων εργαζομένων και ανέργων.

3.4.5 Συνδικάτα

Με συνέπεια εξακολουθεί να δίνεται η μάχη ενάντια στην άκρα δεξιά από τα συνδικάτα των εργαζομένων στη Γαλλία, μέσα από κυρώσεις και διαγραφές μελών τους τα οποία επιλέγουν να κατέλθουν στις τοπικές εκλογές ως υποψήφιοι του Εθνικού Μετώπου (FN) της Μαρίν Λεπέν. Τη δικαιολογητική βάση τέτοιων πειθαρχικών μέτρων αποτελεί η διακήρυξη της ασυμβατότητας της συνδικαλιστικής ιδιότητας με τη ρατσιστική και φασιστική ιδεολογία, η οποία δεν επιδιώκει την ενότητα των εργαζομένων, αλλά αντιθέτως το διαχωρισμό τους με κριτήριο την εθνικότητα, την καταγωγή ή ακόμη και το χρώμα του δέρματος.

Η CGT αναστέλλει τη λειτουργία του παραρτήματός της στην πόλη Nilvange της επαρχίας Moselle, επειδή πολλά μέλη του συμμετείχαν στις τοπικές εκλογές ως υποψήφιοι του FN, τα οποία και διαγράφονται οριστικά από τη συνδικαλιστική οργάνωση. Ίδια κύρωση επιβάλλεται και από το συνδικάτο FO σε συνδικαλιστικό εκπρόσωπο της περιοχής Nord/Pas de Calais αμέσως μόλις έγινε γνωστή από τον τοπικό Τύπο η συμμετοχή του ως υποψηφίου του FN στις τοπικές εκλογές. Παράλληλα, τα συνδικάτα SUD και CFDT εκκινούν διαδικασίες επιβολής κυρώσεων, οι οποίες μπορεί να φτάσουν μέχρι την ποινή της διαγραφής, εναντίον μελών τους υποψηφίων του FN.

Επειδή το φαινόμενο λαμβάνει ανεξέλεγκτες διαστάσεις, πολλά συνδικάτα των εργαζομένων (CFDT, CGT, FSU, SUD) εκδίδουν κοινή ανακοίνωση με την οποία διακηρύσσουν ότι ο εθνικισμός και ο συνδικαλισμός είναι έννοιες ασύμβατες. Κάποιες άλλες οργανώσεις που αρνούνται να συνυπογράψουν την ανακοίνωση δηλώνουν ότι θα έπρεπε να απαγορεύεται εν γένει η συμμετοχή συνδικαλιστών σε λίστες κομμάτων, εφόσον γίνεται αξιοποίηση της συνδικαλιστικής ταυτότητας ή ιδιότητας προς συγκέντρωση ψήφων.

Ενόσω το εθνικιστικό κόμμα δηλώνει ότι θα συμπαρασταθεί στα μέλη του στον δικαστικό αγώνα τους εναντίον αυτών των πειθαρχικών κυρώσεων από τα συνδικάτα τους, σύμφωνα με μια ειδική δημοσκόπηση στις 20 Μαρτίου 2011 για λογαριασμό του επιστημονικού περιοδικού *Liaisons Sociales*, προκύπτει ότι το ποσοστό του FN στους συνδικαλισμένους εργαζόμενους είναι 9%, όταν στον γενικό πληθυσμό είναι περίπου 15%.

Στις αρχές του 2011 πραγματοποιείται το 22ο συνέδριο της οργάνωσης Force Ouvrière (FO), η οποία προέκυψε το 1947 από μια διάσπαση του συνδικάτου CGT και σήμερα είναι η τρίτη μεγαλύτερη οργάνωση σε εθνικό επίπεδο. Το συνέδριο αναδεικνύει ένα υψηλό επίπεδο ενότητας των εκπροσώπων των οργανώσεων-μελών του και επικυρώνει την ένταξη στη συνομοσπονδία τριών μεγάλων ομοσπονδιών της χώρας: της Ομοσπονδίας των ανεξάρτητων ενώσεων, της Εθνικής ένωσης πληρωμάτων αεροσκαφών και της Ένωσης των υπαλλήλων γραφείων.

Πραγματοποιώντας έναν απολογισμό της

μάχης για το ασφαλιστικό, η συνομοσπονδία επισημαίνει ότι ο σχετικός νόμος δεν έχει να κάνει με τη βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, αλλά με τη γενικότερη πολιτική λιτότητας που ακολουθείται, γεγονός που θα οδηγήσει πολύ σύντομα στην ανάγκη αναθεώρησής του. Επισημαίνει, μάλιστα, ότι σε περίπτωση που όλα τα συνδικάτα ήταν σύμφωνα στην ανάληψη κινηματικών κινητοποιήσεων και κλιμακούμενων απεργιών, ενδεχομένως η μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης να μην είχε ολοκληρωθεί.

3.4.6 Κοινωνική ασφάλιση

Η ολοκλήρωση της μεταρρύθμισης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης με στόχο τον περιορισμό των δημόσιων δαπανών έχει σαν αποτέλεσμα τη διενέργεια σημαντικών απεργιακών κινητοποιήσεων και διαδηλώσεων, οι οποίες όμως δεν καταφέρνουν να αποτρέψουν τη νέα νομοθεσία.

Άξονες της μεταρρύθμισης είναι η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης, η ενίσχυση της παραμονής στην εργασία και η σύγκλιση των καθεστώτων αλλά και του ύψους των συντάξεων που ίσχυαν σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Τα βασικά κατώτερα όρια συνταξιοδότησης είναι πλέον τα 62 έτη (από 60) και η ελάχιστη ηλικία για πλήρη σύνταξη τα 65 από τα 67 έτη.

Ωστόσο, αφενός, διατηρούνται οι ευνοϊκές διατάξεις για όσους είναι ασφαλισμένοι πριν το 1956 και για όσους ξεκίνησαν να εργάζονται από πολύ μικρή ηλικία (κάτω των 18 ετών) ή ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού. Παρά την προσπάθεια ομογενοποίησης των συστημάτων ανάμεσα σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, πολλές ειδικές ασφαλιστικές κατηγορίες διατηρούνται, κυρίως, στον δημόσιο τομέα, ενώ σημαντικές αποκλίσεις εξακολουθούν να υφίστανται και στο πεδίο του ύψους των συντάξεων.

Κατά μέσο όρο, η σύνταξη των ιδιωτικών υπαλλήλων ανέρχεται στο 65% των μεικτών αποδοχών των υψηλότερα αμειβόμενων 25 ετών, ενώ των δημοσίων υπαλλήλων στο 75% των αποδοχών των 6 τελευταίων μηνών. Η μεταρρύθμιση αναμένεται να έχει ολοκληρωθεί μέχρι το 2018, εκφράζονται όμως σοβαρές επιφυλάξεις για το κατά πόσο δεν θα χρειαστούν επιπρόσθετα μέτρα πολύ νωρίτερα.

Σύμφωνα με την κοινή συνισταμένη των επιχειρημάτων όσων αντιτίθενται στη νέα νομοθεσία, η βιωσιμότητα και η αποτελεσματικότητα αυτών των νέων ρυθμίσεων εξαρτώνται από δύο παράγοντες: πρώτον, την άμεση αλλαγή της αντίστοιχης κουλτούρας σε ό,τι αφορά τη (μη) παράταση του εργάσιμου βίου στη Γαλλία και, δεύτερον, την ενίσχυση της δυνατότητας και του ρυθμού ένταξης στην αγορά εργασίας για τους νέους εργαζομένους, προκειμένου για την ανατροφοδότηση των οικονομικών των ασφαλιστικών ταμείων. Για το λόγο αυτό η επιτυχής υλοποίηση ενός προγράμματος ένταξης στην αγορά εργασίας 800.000 εργαζομένων νέων σε ηλικία, έστω με καθεστώς μερικής απασχόλησης, είναι μια από τις πλέον καθοριστικές προϋποθέσεις βιωσιμότητας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

3.5 Βέλγιο

3.5.1 Εισαγωγή

Το 2011 είναι κρίσιμη χρονιά για την πολιτική ζωή και την αγορά εργασίας στο Βέλγιο, καθώς η χώρα συνεχίζει (ήδη από τις εκλογές του Ιουνίου του 2010) να κυβερνάται από μεταβατική κυβέρνηση καθ' όλο το έτος και μό-

λις στο τέλος του χρόνου (6 Δεκεμβρίου του 2011) σχηματίζεται κυβέρνηση συνεργασίας. Στο πεδίο της αγοράς εργασίας, η κρίση οδηγεί στο κλείσιμο χιλιάδες μικρές κυρίως επιχειρήσεις στον κλάδο των υπηρεσιών και του εμπορίου. Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, η οικονομική κρίση δυσχεραίνει τη διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών για την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης που θέτει το ύψος των μισθολογικών αυξήσεων σε εθνικό επίπεδο για τον ιδιωτικό για τα έτη 2011-2012, με βασικά σημεία διαφωνίας μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών τόσο το ύψος των αυξήσεων όσο και τη διατήρηση του συστήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (ΑΤΑ). Τελικά για το ύψος των αυξήσεων νομοθετεί η κυβέρνηση, η οποία δεν εφαρμόζει την ΑΤΑ και χορηγεί μηδενική αύξηση για το 2011 και πολύ μικρή αύξηση (0,3%) για το 2012. Το ζήτημα της διατήρησης της ΑΤΑ είναι κεντρικό θέμα του κοινωνικού διαλόγου ήδη εδώ και αρκετά χρόνια, ενώ υπάρχουν παρεμβάσεις για την κατάργησή της από το ΔΝΤ και τον ΟΟΣΑ, που έχουν κατά καιρούς απευθύνει σχετικές συστάσεις στη βελγική κυβέρνηση. Σημαντική εξέλιξη υπήρξε στο ζήτημα της εναρμόνισης του καθεστώτος εργατών και υπαλλήλων, που αποτελεί αίτημα των συνδικάτων εδώ και 20 χρόνια, καθώς εκδίδεται σχετική απόφαση του βελγικού συνταγματικού δικαστηρίου που καταδικάζει τις διακρίσεις ανάμεσα σε αυτές τις δύο κατηγορίες εργαζομένων.

3.5.2 Εργατικό δίκαιο

Εκδίδεται απόφαση του βελγικού συνταγματικού δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία η διαφοροποίηση του εργασιακού καθεστώτος εργατών και υπαλλήλων παραβιάζει τις συνταγματικές διατάξεις σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων και την ίση μεταχείριση. Η ίδια απόφαση ζητά την εναρμόνιση των σχετικών διατάξεων με νόμο μέχρι το 2013. Το ζήτημα της εξομοίωσης του εργασιακού καθεστώτος εργατών και υπαλλήλων συζητείται εδώ και 20 χρόνια και αποτελεί πάγιο αίτημα των βελγικών συνδικάτων. Οι διαφορές αφορούν θέματα όπως οι άδειες διακοπών, οι υπερωρίες, οι αναρρωτικές άδειες και η περίοδος αναγγελίας για την καταγγελία.

Τον Ιούνιο του 2011 εκδίδεται νόμος που προβλέπει ποσόστωση 30% υπέρ των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων που ελέγχονται από το δημόσιο. Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση, τα απερχόμενα μέλη ΔΣ αντικαθίστανται υποχρεωτικά από γυναίκες έως ότου το ποσοστό των γυναικών φτάσει το 30%. Προβλέπεται χρονικό διάστημα προσαρμογής 6 ετών για τις μεγάλες και 8 ετών για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

3.5.3 Πολιτικές απασχόλησης

Σύμφωνα με έρευνα της εταιρείας συμβούλων επιχειρήσεων Graydon, το 2011 πτωχεύουν πάνω από 10.000 επιχειρήσεις στο Βέλγιο, λόγω κυρίως της οικονομικής κρίσης, των διαρθρωτικών αδυναμιών, των καθυστερήσεων πληρωμών, της χαμηλής ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, του αυξανόμενου λειτουργικού κόστους και της πτώσης της αγοραστικής δύναμης του καταναλωτικού κοινού, της αύξησης των τιμών και του περιορισμού της χορήγησης δανείων από τις τράπεζες. Σύμφωνα με έρευνα της Δημόσιας Υπηρεσίας Οικονομίας Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων, Αυτοαπασχολούμενων και Ενέργειας, οι κλάδοι στους οποίους κλείνουν οι περισσότερες επιχειρήσεις είναι οι υπηρεσίες και το εμπόριο (Πίνακας 3). Με βάση τη γεωγραφική περιοχή, πλήττεται κυρίως η Φλάνδρα, ενώ οι μικρομε-

Πίνακας 3: Πτωχεύσεις / απώλειες θέσεων εργασίας

	Πτωχεύσεις	Απώλεια θέσεων εργασίας
Γεωργία	94	298
Βιομηχανία	568	3602
Κατασκευές	1560	5662
Εμπόριο	2649	4019
Ξενοδοχεία	1788	3202
Υπηρεσίες	2853	6798
Λοιποί	58	33

Πηγή: Ομοσπονδιακή Δημόσια Υπηρεσία Οικονομικών, ΜΜΕ, Αυτοαπασχολούμενων και Ενέργειας, 2011

σαίες επιχειρήσεις πλήττονται περισσότερο από τις μεγάλες.

3.5.4 Πολιτικές αμοιβών

Το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο είναι πλέον οι μοναδικές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις οποίες διατηρείται το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, μέσω του οποίου συνδέονται οι αυξήσεις των μισθών με το κόστος διαβίωσης, προκειμένου να διασφαλιστεί το επίπεδο της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Ωστόσο, από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων προβάλλεται παγίως εδώ και αρκετά χρόνια το αίτημα της κατάργησής του, ενώ έχουν υπάρξει προς αυτή την κατεύθυνση παρεμβάσεις από πλευράς ΔΝΤ και ΟΟΣΑ με τη μορφή συστάσεων προς τις βελγικές κυβερνήσεις. Το Σύμφωνο Ανταγωνιστικότητας 2011, που επεξεργάζονται η Γαλλία και η Γερμανία, προτείνει την κατάργηση της ΑΤΑ σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως ένα από τα επτά καίρια σημεία για την οικονομική ανάπτυξη στην Ευρώπη. Τα συνδικάτα από την άλλη τονίζουν την ανάγκη διατήρησής του, ιδίως στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, προκειμένου να διασφαλιστεί το επίπεδο διαβίωσης των νοικοκυριών, που έχει ήδη πληγεί από την ανεργία και την επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Η διαφωνία στο ζήτημα αυτό είναι και ο σημαντικότερος λόγος για τον οποίο δεν καταλήγουν σε συμφωνία τα ΔΣ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών για την υπογραφή της εθνικής γενικής συλλογικής συμφωνίας (IPA) 2011-2012.

3.5.5 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Τον Νοέμβριο του 2010 ξεκινούν οι διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της IPA των ετών 2011 και 2012. Με βάση το βελγικό σύστημα, η διαπραγμάτευση πραγματοποιείται από τη λεγόμενη «ομάδα των 10», που αποτελείται από εκπροσώπους των κορυφαίων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων [από την πλευρά των εργοδοτών της Βελγικής Ομοσπονδίας Εργοδοτών (FEB/VBO), της Οργάνωσης Αυτοαπασχολούμενων (UNIZO), της Ένωσης των Μεσαίων Τάξεων (EDK) και της Βελγικής Ομοσπονδία Αγροτών (BB), και από την πλευρά των εργαζομένων, της Βελγικής Γενικής Εργατικής Ομοσπονδίας (FGTB/ABVV), της Συνομοσπονδίας Χριστιανικών Συνδικάτων (CSC/ACV) και της Ομοσπονδίας των Φιλελεύθερων Συνδικάτων του Βελγίου (CGSLB/ACLVB]. Στη συνέχεια η συμφωνία υποβάλλεται προς έγκριση στα διοικητικά συμβούλια των οργανώσεων. Αν δεν εγκριθεί

ομόφωνα, παρεμβαίνει η κυβέρνηση υιοθετώντας σχετική νομοθετική ρύθμιση. Η IPA καλύπτει το σύνολο των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα της χώρας και θέτει το πλαίσιο για τη διαπραγμάτευση των μισθολογικών αυξήσεων και των λοιπών όρων εργασίας σε κλαδικό επίπεδο. Τον Ιανουάριο του 2011 η ομάδα των 10 καταλήγει στην εθνική διακλαδική συλλογική συμφωνία των ετών 2011 και 2012, με την οποία το όριο για τις μισθολογικές αυξήσεις σε κλαδικό επίπεδο τίθεται στο 4,2%, ωστόσο δεν εγκρίνεται από δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πέραν του ύψους των αυξήσεων, βασικό σημείο διαφωνίας υπήρξε η διατήρηση ή μη του συστήματος της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Τελικά, έπειτα από την αποτυχία των διαπραγματεύσεων, η κυβέρνηση καθορίζει το επίπεδο της ετήσιας αύξησης των μισθών σε 0% για το 2011 και 0,3% για το 2012, χωρίς να εφαρμόσει την αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή.

3.6 Ολλανδία

3.6.1 Γενικό πλαίσιο

Στην Ολλανδία, νέα κυβέρνηση αναλαμβάνει τη διακυβέρνηση στα τέλη του 2010. Το υπουργικό συμβούλιο αποτελείται από το Κόμμα των συντηρητικών-φιλελεύθερων για την Ελευθερία και τη Δημοκρατία (VVD) και από το Κεντροδεξιό Χριστιανοδημοκρατικό (CDA), τα οποία συνάπτουν συμφωνία συνασπισμού, με την κοινοβουλευτική στήριξη του Κόμματος για την Ελευθερία (PVV). Ο Κυβερνητικός Συνασπισμός έχει ως βασικό μέλημά του την αντιμετώπιση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης.

Το υπουργικό συμβούλιο αποφασίζει περικοπές του προϋπολογισμού 18 δισ. ευρώ κατά τη διάρκεια της τετραετούς περιόδου, ενώ η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης που αποφασίζεται επιφέρει σημαντικές και απρόσμενες περικοπές. Το ζήτημα αυτό αντανακλάται και στις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης, με έμφαση στην ηλικία συνταξιοδότησης και τις περικοπές στις συντάξεις. Συναίνεση σε ανώτατο επίπεδο μεταξύ των μερών οδηγεί, τελικά, σε σχίσμα στο μεγαλύτερο συνδικάτο της ομοσπονδίας, την FNV.

Παρά το γεγονός ότι η οικονομική κρίση δεν έχει (ακόμη) μεγάλο αντίκτυπο στα στοιχεία της ανεργίας για το 2011, η ανεργία των νέων παραμένει διπλάσια από τον μέσο όρο της ανεργίας. Ο αριθμός των ανέργων για το 2011 είναι 460.000, ποσοστό 5,6% του εργατικού δυναμικού. Στο τέλος του 2011, ο αριθμός αυτός μειώνεται περαιτέρω σε περίπου 400.000, ωστόσο προβλέψεις αναμένουν απότομη αύξηση της ανεργίας κατά το επόμενο χρονικό διάστημα. Τα γενικά στοιχεία κρύβουν την κατανομή μεταξύ των διαφόρων ηλικιακών ομάδων.

3.6.2 Πολιτικές απασχόλησης

Το πρόσφατο χρονικό διάστημα, ο αριθμός των αυτοαπασχολουμένων ατόμων χωρίς προσωπικό στην Ολλανδία έχει αυξηθεί σταθερά.

Το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο και το ολλανδικό υπουργικό συμβούλιο δίνουν μεγάλη βαρύτητα στη σημασία της αύξησης του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων ατόμων για την οικονομική ανάπτυξη. Προς το σκοπό αυτό εγκρίνουν μέτρα για τη δημιουργία ενός ευνοϊκού επιχειρηματικού κλίματος, προκειμένου να μειωθούν τα εμπόδια για τους αυτοαπασχολουμένους. Επί παραδείγματι, άτομα που επιθυμούν να ξεκινήσουν δική τους επιχείρηση λαμβάνουν κρατική ενίσχυση. Άνεργοι μπορούν να λάβουν τα

οφέλη αυτά, διασφαλίζοντας την επιδοματική ενίσχυση, προκειμένου να αναπτύξουν επιχειρηματικότητα. Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία για τους αυτοαπασχολουμένους, περίπου το 10% ξεκινά ως άνεργος που λαμβάνει επίδομα ανεργίας και παράλληλα αναπτύσσει επιχειρηματικότητα και από το ποσοστό αυτό περίπου το 70% κατορθώνει να επιβιώσει ως ανεξάρτητος επιχειρηματίας.

Παράλληλα, ειδικά καθεστώτα ασφάλισης έχουν ήδη αναπτυχθεί για να προωθήσουν τη μετάβαση προς την επιχειρηματικότητα. Οι αυτοαπασχολούμενοι εξαιρούνται μεν από την κοινωνική ασφάλιση, ωστόσο έχει αναπτυχθεί ένα σύστημα προστασίας για την κοινωνική τους ασφάλιση. Σε πρώτο επίπεδο υφίσταται ένα δίχτυ ασφαλείας ασφάλισης για τους αυτοαπασχολουμένους σε νεοσύστατες επιχειρήσεις, ενώ υπάρχει επίσης ένα σύστημα, που αφορά τις αυτοαπασχολούμενες έγκυες γυναίκες. Με βάση αυτό το καθεστώς, οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες που είναι έγκυες είναι επιλέξιμες για ένα ελάχιστο των παροχών που είναι 16 εβδομάδες και δεν υπερβαίνουν τον ελάχιστο μηνιαίο μισθό, 1.335 ευρώ μεικτά. Αυτό το καθεστώς ισχύει μόνο για τις γυναίκες που είναι αυτοαπασχολούμενες κι οι οποίες εργάστηκαν τουλάχιστον 1.225 ώρες κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους.

3.6.3 Ίση μεταχείριση

Η Ολλανδία υστερεί σε σχέση με άλλες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, όπως η Γερμανία και η Γαλλία, σε ποσοστά γυναικών εργαζομένων σε υψηλόβαθμες θέσεις σε επιχειρήσεις. Το Ολλανδικό Κοινοβούλιο ψήφισε νομοθετική διάταξη στην οποία προβλέπεται σύσταση προς τις επιχειρήσεις να διασφαλίζουν τη συμμετοχή γυναικών εργαζομένων σε ποσοστό 30% του συνόλου των θέσεων του management μέχρι το 2016. Η πρόταση αυτή έχει εθελούσιο χαρακτήρα και δεν προβλέπονται κυρώσεις. Σήμερα μόλις το 8% των στελεχών είναι γυναίκες.

Ωστόσο, ενώ δεν είναι υποχρεωτική η επίτευξη της ποσόστωσης, οι επιχειρήσεις που αδυνατούν να πετύχουν το στόχου θα πρέπει να εξηγήσουν το γιατί, καθώς και να διευκρινίσουν ποια μέτρα προτίθενται να λάβουν για να διορθώσουν την κατάσταση.

Περίπου 187 επιχειρήσεις έχουν υιοθετήσει το σχέδιο, το οποίο έχει ως στόχο να φέρει περισσότερες γυναίκες σε υψηλότερα επίπεδα του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων του management.

3.6.4 Δημόσιος τομέας

Το ολλανδικό υπουργικό συμβούλιο ανακοινώνει το 2011 μεγάλες περικοπές στις αμυντικές δαπάνες, ώστε 1 δισ. ευρώ λιγότερο θα δαπανηθεί για το προσωπικό και τον εξοπλισμό μέσα στα επόμενα τέσσερα χρόνια. Οι μειώσεις του προσωπικού προβλέπεται ότι θα φθάσουν τις 12.000 θέσεις πλήρους απασχόλησης (από σύνολο περίπου 70.000 θέσεων πλήρους απασχόλησης) και οι περισσότερες θα γίνουν με καταγγελία σύμβασης εργασίας (απόλυση). Υπολογίζεται ότι ο αριθμός αυτός αντιπροσωπεύει το 15%-30% των σημερινών επιπέδων στελέχωσης, ανάλογα με τις μονάδες. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντιδρούν για τις συνέπειες στο προσωπικό και προγραμματίζουν συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας.

Πιο συγκεκριμένα, το σχέδιο προβλέπει ότι θα γίνουν περίπου 6.000 αναγκαστικές απολύσεις εντός των ενόπλων δυνάμεων και ένας στους τρεις διοικητικούς υπαλλήλους θα φύγει. Τα συνδικάτα σχεδιάζουν να διαμαρτυρηθούν και οργανώνουν συλλαλητήρια. Το στρα-

τιωτικό προσωπικό στην Ολλανδία δεν έχει το δικαίωμα της απεργίας, ενώ οι εργαζόμενοι στο στρατό οφείλουν να ζητήσουν από τον διοικητή τους άδεια και πρέπει να τους επιτραπεί για να συμμετάσχουν, για παράδειγμα, σε μια συγκέντρωση διαμαρτυρίας.

3.6.5 Μετανάστευση

Το 2007 παρατηρείται στην Ολλανδία μια μεγάλη μεταναστευτική εισροή ανθρώπων που αναζητούν εργασία και υπολογίζονται περίπου σε 200.000 από την Ανατολική και Κεντρική Ευρώπη, με αποτέλεσμα η Ολλανδία να είναι απροετοίμαστη να αντιμετωπίσει αυτή την εισροή, η οποία έχει ως συνέπεια την αύξηση της παράνομης απασχόλησης και τις κακές συνθήκες εργασίας και στέγασης των μεταναστών, οι περισσότεροι από τους οποίους ζουν στα όρια της φτώχειας.

Γι' αυτό το λόγο γίνονται συστάσεις από την Επιτροπή Μετανάστευσης της Ολλανδίας για να υιοθετηθούν μέτρα καταπολέμησης της παράνομης απασχόλησης και της βελτίωσης της διαβίωσης των μεταναστών, τα οποία περιλαμβάνουν

- μέτρα για να κλείσουν όλες οι παράνομες υπηρεσίες απασχόλησης,
- προτάσεις για να τηρούνται τα πρότυπα διασφάλισης στέγασης,
- προτάσεις για να ενθαρρυνθούν οι τοπικές αρχές να αναπτύξουν μια κοινή περιφερειακή πολιτική στέγασης,
- προτάσεις για την εφαρμογή μιας βελτιωμένης διαδικασίας εγγραφής και καταχώρησης των μεταναστών στην Ολλανδία, έτσι ώστε οι τοπικές αρχές να έχουν ακριβείς αριθμούς για να θεμελιωθούν και να εφαρμοστούν πολιτικές,
- προώθηση κατάλληλων μέτρων για την επίτευξη ένταξης των μεταναστών.

3.6.6 Κοινωνική ασφάλιση

Τα ταμεία επικουρικής ασφάλισης στην Ολλανδία αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα και προκλήσεις μέσα σε περιβάλλον οικονομικής κρίσης.

Το σύστημα της επικουρικής ασφάλισης στην Ολλανδία έχει ως εξής: οι επικουρικές συντάξεις του δεύτερου πυλώνα καταβάλλονται με τη συμπλήρωση της βασικής κρατικής σύνταξης σε όλους τους κατοίκους της Ολλανδίας άνω των 65 ετών, καλύπτοντας ποσοστό μεγαλύτερο του 90% των εργαζομένων. Στο τέλος του 2010, η κεφαλαιακή βάση των περίπου 600 επικουρικών συνταξιοδοτικών ταμείων ανήλθε σε 831 δισ. ευρώ. Εργοδότες και εκπρόσωποι των συνδικαλιστών διαχειρίζονται ολόκληρο τον κλάδο των επικουρικών συνταξιοδοτικών ταμείων από κοινού.

Τα επικουρικά συνταξιοδοτικά ταμεία στην Ολλανδία, μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, αντιμετωπίζουν προβλήματα τα οποία έχουν μια σειρά από αιτίες, οι σημαντικότερες των οποίων σχετίζονται με το δημογραφικό θέμα: γήρανση του εργατικού δυναμικού και ραγδαία αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Οι παράγοντες αυτοί οδηγούν σε μια όλο και πιο δυσμενή σχέση μεταξύ του συνόλου των μισθών και μισθοδοσίας, από τη μία πλευρά, και τις συνταξιοδοτικές υποχρεώσεις, από την άλλη. Η αναλογία αυτή αυξήθηκε από 2,8 το 2009 σε 2,9 το 2010 και αναμένεται να φθάσει τα 3,7 το 2040.

Ως επίσης βασική αιτία του προβλήματος που αντιμετωπίζουν καταγράφονται οι απώλειες που υπέστησαν από τις επενδύσεις των συνταξιοδοτικών ταμείων από την κρίση. Οι

εξελίξεις αυτές έχουν ως αποτέλεσμα πολλά συνταξιοδοτικά ταμεία να μην είναι πλέον σε θέση να συμμορφωθούν με το ποσοστό κάλυψης μεταξύ των διαθέσιμων πόρων και τις μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις τους.

Οι λύσεις που προτείνονται για την αντιμετώπιση των οικονομικών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα ταμεία είναι η αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών και η μείωση των παροχών και των συντάξεων.

3.7 Λουξεμβούργο

3.7.1 Γενικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της παρατεταμένης χρηματοπιστωτικής κρίσης και ύφεσης, η κυβέρνηση του Λουξεμβούργου διατηρεί και επεκτείνει τα μέτρα που υιοθέτησε, κυρίως από τις αρχές του 2009, και ο εθνικός στόχος για τη σταθεροποίηση του κρατικού προϋπολογισμού έως το 2014 υποδηλώνει τη μείωση στις κυβερνητικές δαπάνες και την αύξηση στα κυβερνητικά έσοδα. Στο πεδίο των πολιτικών εξελίξεων, οι εκλογές για την ανάδειξη τοπικών αρχών επιβεβαιώνουν την επικράτηση του CSV (Κόμμα Χριστιανο-Κοινωνικών Πολιτών) καθώς και του LSAP (Κόμμα Σοσιαλιστών Εργαζομένων του Λουξεμβούργου). Στην αναμέτρηση αυτή, οι «πράσινοι» ενισχύουν τη θέση τους. Κατά τη διάρκεια του 2011, βασικό μέλημα της κυβέρνησης είναι η αντιμετώπιση της κρίσης και η υιοθέτηση μέτρων που καθιστούν πιο ανταγωνιστική την οικονομία, γεγονός που, σύμφωνα με τα συνδικάτα, θέτει σε κίνδυνο το «κοινωνικό μοντέλο» της χώρας. Την ίδια περίοδο συνεχίζονται οι μεταρρυθμίσεις στον δημόσιο τομέα που προωθούν τις συγχωνεύσεις μεταξύ δήμων. Στο νομοθετικό πεδίο, η κυβέρνηση αποφασίζει τη μετατροπή των μηχανισμών αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών, κατ' ανώτατο όριο μία φορά το χρόνο έως και το 2014. Ταυτόχρονα, δικαστική απόφαση ρυθμίζει τον συνολικό μισθό (συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων επιδομάτων και των αυξήσεων στις αμοιβές) σε περίπτωση ασθένειας του εργαζομένου. Τέλος, σημαντικό σχέδιο συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης προωθείται στο Λουξεμβούργο, ωστόσο, οι νομοθετικές αλλαγές δεν εφαρμόζονται ακόμη, καθώς ο διάλογος συνεχίζεται και το 2012.

Αναλυτικότερα:

3.7.2 Εργατικό δίκαιο

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο εκδίδει απόφαση σχετικά με τις απολύσεις στην τράπεζα Landsbanki στο Λουξεμβούργο. Έμμεσα, οι Ευρωπαίοι δικαστές καλούνται να αποφανθούν σχετικά με το ρόλο του κοινωνικού διαλόγου στην περίπτωση που το εθνικό δικαστήριο διατάσσει την εκκαθάριση μιας εταιρείας. Η προδικαστική αυτή απόφαση, κατά πάσα πιθανότητα, οδηγεί στην αναθεώρηση των διατάξεων που σχετίζονται με τον άμεσο τερματισμό των συμβάσεων εργασίας κατά την πτώχευση μιας επιχείρησης.

Αναλυτικότερα, τον Δεκέμβριο του 2008, η αφερεγγυότητα της τράπεζας Landsbanki οδηγεί το Περιφερειακό Δικαστήριο του Λουξεμβούργου στην ανακοίνωση της διάλυσης της τράπεζας και της υπαγωγής της στον πτωχευτικό κώδικα. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικός αριθμός εργαζομένων καθώς και εκπροσώπων των εργαζομένων ενημερώνονται για την αυτόματη λύση των συμβάσεων εργασίας τους, σύμφωνα με το νόμο (L. 125-1). Η αντίδρασή τους είναι άμεση, καθώς υποστηρίζουν ότι η διάλυση, η εκκαθάριση και η πτώχευση είναι απολύτως ανεξάρτητες και αυτόνομες νομικές έννοιες. Ως εκ τούτου, πρόκειται για απολύσεις και όχι απλώς για λύση συμβάσεων εργασίας.

Αρχικά, το Εργατικό Δικαστήριο και το Εφετείο απορρίπτουν το αίτημα, υποστηρίζοντας πως η διάλυση και η εκκαθάριση που συνδέονται με πτώχευση είναι συγκρίσιμες, εννοιολογικά, με την πτώχευση με νομικούς όρους και καλούν το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο να αποφανθεί κατά πόσο οι κανόνες που ισχύουν στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται και στην περίπτωση δικαστικής απόφασης που διατάσσει τη διάλυση και εκκαθάριση της επιχείρησης. Εμμέσως, δηλαδή, ζητείται να διευκρινιστεί το κατά πόσο η λύση της σύμβασης θεωρείται απόλυση. Επιπλέον τίθεται και το θέμα της αναγκαιότητας ή μη μιας κάποιας διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης, καθώς και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Απόφαση σταθμός για τα μέχρι τώρα δεδομένα κρίνεται η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (θετική ως προς τα δύο ερωτήματα), το οποίο και αποφαίνεται ακόμη ότι έως ότου παύσει να υφίσταται η νομική οντότητα μιας εγκατάστασης για την οποία έχει παραγγελθεί διάλυση και εκκαθάριση, οφείλεται να πληρούνται στο έπακρον οι υποχρεώσεις που σχετίζονται με οποιαδήποτε διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης καθώς και ενός κοινωνικού πλάνου διαπραγματεύσεων. Τα ως άνω ισχύουν και για το διάστημα που παραμένει η διοίκηση της εγκατάστασης, ακόμη και με περιορισμένες εξουσίες.

3.7.3 Πολιτικές αμοιβών

Τον Ιούλιο του 2011 η Γενική Συνομοσπονδία Δημόσιου Τομέα (CGFP) συμφωνεί σε δύο ιδιαίτερα σημαντικές συλλογικές συμφωνίες με την κυβέρνηση του Λουξεμβούργου, οι οποίες αλλάζουν δραστικά το καθεστώς απασχόλησης των δημοσίων υπαλλήλων (περίπου 55.000 ατόμων) και τον τρόπο αμοιβής τους. Αναλυτικότερα, το κυβερνητικό πρόγραμμα για την περίοδο 2009-2014 επισημαίνει την ανάγκη μεταρρύθμισης και εκσυγχρονισμού του κράτους, η οποία περιλαμβάνει και αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών και της δομής του συστήματος αμοιβών. Στα τέλη του 2010 οι διαπραγματεύσεις οδηγούνται σε αδιέξοδο, καθώς η CGFP απορρίπτει την καθιέρωση διαδικασιών επαγγελματικής αξιολόγησης και τη μείωση στο μισθό εκκίνησης των νεοπροσλαμβανομένων για να καταλήξουν, τελικά, σε συμφωνία στα μέσα του 2011.

Ως αποτέλεσμα, συμφωνείται η αναβάθμιση και ενίσχυση, μέσω κατάρτισης, των δεξιοτήτων των απασχολουμένων στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και ο συνυπολογισμός της εμπειρίας, της διά βίου μάθησης, της δέσμευσης και της υπευθυνότητας του προσωπικού πέραν των τυπικών προσόντων, όταν πρόκειται για την επαγγελματική ανέλιξη. Παρά τις έντονες αντιθέσεις της CGFP, οι δημόσιοι υπάλληλοι υποχρεούνται σε επαγγελματική αξιολόγηση, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαξιολογήσεων και των ετήσιων συνεντεύξεων. Πιο αμφιλεγόμενη, μάλιστα, είναι η εισαγωγή της «διαδικασίας ανικανότητας», κατά την οποία εντοπίζονται οι προσωπικές και επαγγελματικές αδυναμίες του υπαλλήλου πριν από τη διαμόρφωση ενός εξατομικευμένου προγράμματος. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι βασική επιδίωξη των κοινωνικών συνομιλητών είναι η δημιουργία θέσης διαμεσολαβητή για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ κράτους και εργαζομένων.

Ο συμβιβασμός επέρχεται με την αποδοχή, από την πλευρά της κυβέρνησης, της πρότασης των συνδικάτων για διατήρηση του μισθού των νεοπροσλαμβανομένων στον δημόσιο τομέα και μάλιστα με επιμήκυνση της περιόδου κατάρτισης (3 χρόνια) κατά την οποία λαμβά-

νουν το 80% του μισθού εκκίνησης για τα δύο πρώτα χρόνια και το 90% κατά το τρίτο έτος. Άλλα οικονομικά μέτρα αφορούν τη χορήγηση εφάπαξ επιδόματος (2012) που αντιστοιχεί στο 0,9% της παγκόσμιας κλίμακας (universal scale), καθώς και την αύξηση του βασικού μισθολογικού δείκτη κατά 2,2% την 1/1/2013. Τέλος, η πιο δημοφιλής ανακοίνωση αφορά την κατάργηση του «φόρου κρίσης» ("impôt de crise"), που ανέρχεται σε πρόσθετη εισφορά φόρου της τάξης του 0,8%, και η οποία επιβλήθηκε στον απόηχο της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης για τα φορολογικά έτη 2011 και 2012. Η απόφαση αυτή για την κατάργηση του εν λόγω φόρου, όπως είναι αναμενόμενο, είναι επωφελής και για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα.

3.7.4 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Σε αδιέξοδο καταλήγουν οι διαπραγματεύσεις, τον Μάρτιο του 2011, για την ανανέωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας των εργαζομένων στον κλάδο Μεταποίησης/Βιομηχανίας Ξυλείας. Αιτία η αποχώρηση της Ένωσης Εργοδοτών Ξυλείας του Λουξεμβούργο (APM), οι οποίοι και αρνούνται να συναινέσουν στην πρόταση των εργατικών συνδικάτων [της Συνομοσπονδίας Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB) και της Ανεξάρτητης Συνομοσπονδίας Εργατικών Συνδικάτων (OGB-L)] για σταθερές, περιοδικές αυξήσεις στις αμοιβές.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η LCGB και η OGB-L κατηγορούν την APM για απροθυμία που οδηγεί σε επιδείνωση των μισθολογικών κλιμακίων και των εργασιακών σχέσεων. Επισημαίνουν δε, ότι, ελλείψει προσαρμογής, ο νόμιμος ελάχιστος κοινωνικός μισθός τείνει να βρεθεί στα ίδια επίπεδα με τον αρχικό μισθό των εργαζομένων στη Βιομηχανία Ξυλείας. Αποτέλεσμα της κατάληξης αυτής είναι η δημιουργία δύο ταχυτήτων εργαζομένων στον κλάδο, αλλά και το τέλος της εναρμόνισης των εργασιακών συνθηκών. Ορισμένοι εργαζόμενοι καλύπτονται από τη συλλογική συμφωνία (που υπεγράφη το 2005 και με ισχύ έως το 2007), επομένως και από τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτή, ενώ όσοι προσλαμβάνονται μετά την 1η Ιουλίου 2012 επωφελούνται μόνο από το υπάρχον Εργατικό Δίκαιο.

Στην ίδια ενότητα, τον Οκτώβριο του 2010, οι κοινωνικοί συνομιλητές στον τραπεζικό κλάδο διαπραγματεύονται για την ανανέωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η εργοδοτική πλευρά έχει προϊδεάσει για δραστικές αλλαγές όπως το θέμα της αυτόματης αύξησης των μισθών. Αναλυτικότερα, η Ένωση Τραπεζιτών του Λουξεμβούργου (ABBL) προτείνει σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του κλάδου, κυρίως μέσω της αμφισβήτησης του συστήματος αυτόματης αύξησης μισθών λόγω αρχαιότητας αντί της αξιοκρατικής πολιτικής. Άλλα προτεινόμενα μέτρα αφορούν την κατάργηση του επιδόματος επαγγελματικής απόδοσης, το πάγωμα των μισθών κ.ά.

Η σύγκρουση είναι αναπόφευκτη με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες εκλαμβάνουν τις συγκεκριμένες προτάσεις ως προσπάθεια άρσης των κοινωνικών, κεκτημένων από τους εργαζομένους, δικαιωμάτων και αντιπροτείνουν αύξηση των ημερών ανάπαυσης από 8,5 σε 10,5 ημέρες ανά έτος, ετήσια μισθολογική αύξηση, ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου για την προστασία όσων απειλούνται με απόλυση.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο, τριετούς διάρκειας, υπογράφεται τον Απρίλιο του 2011 μεταξύ της ABBL, της Συνομοσπονδίας Ανεξάρτητων Συνδικάτων (OGB-L/SBA) και της Συνομοσπονδίας Χριστιανικών

Συνδικάτων (LCGB-SESF), με βασικά σημεία συμφωνίας, μεταξύ άλλων, την αύξηση σε όλες τις μισθολογικές κλίμακες κατά 1% από 1/1/2012, την ετήσια ατομική αύξηση 1% όλων των αμοιβών, συμπεριλαμβανομένης και της αύξησης των μισθολογικών κλιμάκων την 1/1/2013, την αύξηση των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης για οικονομικούς λόγους, τη διατήρηση των επιδομάτων επαγγελματικής απόδοσης, των ημερών ανάπαυσης και του συστήματος που εγγυάται την αύξηση του βασικού μισθού κατά 15 ευρώ για την τριετή περίοδο της συμφωνίας κ.λπ.

3.7.5 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Με περισσότερους από 6.000 υπαλλήλους στο Λουξεμβούργο, η ArcelorMittal, ένας από τους παγκόσμιους ηγέτες στην παραγωγή χάλυβα, είναι επίσης ο μεγαλύτερος ιδιωτικός εργοδότης στη χώρα. Τον Φεβρουάριο του 2011, η διοίκηση της εταιρείας ανακοινώνει την κατάργηση περισσοτέρων από 250 θέσεων πλήρους απασχόλησης στις μονάδες της Rodange και Schiffiange, λόγω της σημαντικής πτώσης στη ζήτηση χάλυβα, καθώς και των συνεχιζόμενων οικονομικών ζημιών της εταιρείας –3 εκατ. ευρώ, περίπου, το μήνα για μία περίοδο 2 ετών.

Η κυβέρνηση και τα συνδικάτα κινητοποιούνται άμεσα για την εξεύρεση λύσης και, αντιμέτωπη με την προοπτική μαζικής ανεργίας, η Τριμερής Συντονιστική Επιτροπή Χάλυβα, καταλήγει σε συμφωνία-πλαίσιο τον Απρίλιο του 2011 που οδηγεί σε σχέδιο διάσωσης, το οποίο εγκρίνεται τον Ιούνιο του ίδιου χρόνου.

Η συμφωνία περιλαμβάνει μέτρα για τη μείωση του κόστους, τα οποία αναμένεται να διατηρήσουν την παραγωγή στις δύο μονάδες, ανάμεσα στα οποία και η συνολική μείωση των θέσεων εργασίας στην εταιρεία, καθώς προβλέπεται εργατικό δυναμικό 888 ατόμων, που αντιπροσωπεύει συνολικά απώλεια 262 θέσεων πλήρους απασχόλησης. Από αυτούς τους απολυμένους, οι 132 επαναπροσλαμβάνονται σε εργοστάσια της εταιρείας, ενώ οι υπόλοιποι 130 τοποθετούνται σε μονάδες επανατοξινόμησης, τις οποίες, παραδοσιακά, αναλαμβάνουν εργολάβοι. Η επιτυχία της απόφασης αυτής, σύμφωνα με τα συνδικάτα, μετριάζεται από το γεγονός της μεταφοράς 26 θέσεων πλήρους απασχόλησης στον τομέα της Πληροφορικής σε εξωτερική εταιρεία και οι οποίες δεν καλύπτονται από το σχέδιο διάσωσης. Έτσι, οι OGB-L και LCGB καλούν τους διαπραγματευτές να συμμορφωθούν με τις αρχές που διέπουν το κοινωνικό μοντέλο του Λουξεμβούργου, καθώς και με τις συμφωνίες που επετεύχθησαν στον συγκεκριμένο κλάδο κατά το παρελθόν. Υποστηρίζουν ακόμη ότι η απόλυση προσωπικού σε καμιά περίπτωση δεν πρέπει να γίνει ο κανόνας και ότι η επόμενη τριμερής συμφωνία πρέπει να σχεδιαστεί, ώστε να διασφαλίσει τη βιωσιμότητα της βιομηχανίας σιδήρου και χάλυβα του Λουξεμβούργου. Στο πλαίσιο αυτό, καλούν τον Διευθύνοντα Σύμβουλο της ArcelorMittal να διαπραγματευθεί συμφωνία έκτακτης ανάγκης με σκοπό την επίλυση των δυσκολιών στον τομέα της Πληροφορικής.

Αν και είναι σαφές ότι η Τριμερής Επιτροπή Συντονισμού δεν κατάφερε να αποτρέψει όλες τις απολύσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές καθιστούν σαφές ότι η πρόληψη και η πρόβλεψη εξακολουθούν να παραμένουν οι πλέον κατάλληλες λύσεις για τη διατήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Στην ίδια ενότητα, τον Μάιο του 2011, η Qatar Airways ανακοινώνει την πρόθεσή της για εξαγορά του 35% της Λουξεμβουργιανής εταιρείας Cargolux. Παρά τη θετική απόκριση της διοίκησης, η OGB-L αντιδρά καταγγέλλο-

ντας για ερήμην της διαπραγματεύσεις αλλά και άρνηση από την πλευρά των επενδυτών να παράσχουν έγγραφες εγγυήσεις στα θέματα ασφάλειας της απασχόλησης. Σύμφωνα με το συνδικάτο, η νέα εταιρική σχέση φαίνεται να απειλεί το κοινωνικό μοντέλο διαλόγου του Λουξεμβούργου. Έτσι, αναλυτικότερα το 2009, η εταιρεία μεταφοράς εμπορευμάτων Cargolux αναγκάζεται, ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, σε αναδιάρθρωση του ενεργητικού της σε δύο στάδια: αρχικά, η SAirLines μεταβιβάζει το 33,7% των μετοχών της Cargolux σε άλλους μετόχους της εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης της κυβέρνησης του Λουξεμβούργου. Στη συνέχεια, ξεκινάει διαβουλεύσεις με την Qatar Airways και με στόχο την ενίσχυση της εμπορικής της ανάπτυξης.

Σύμφωνα με το άρθρο L 423-3 του Εργατικού Κώδικα της χώρας, για οποιαδήποτε οικονομική ή χρηματοοικονομική απόφαση που ενδέχεται να έχει αντίκτυπο στη δομή της εταιρείας και την ιεραρχία της απασχόλησης πρέπει να προηγείται διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης μέσω κοινής επιτροπής. Ωστόσο, στην προκειμένη περίπτωση, αν και η κοινή επιτροπή ενημερώνεται σχετικά με την προτεινόμενη αναδιάρθρωση, η OGB-L υποστηρίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν είναι ενήμεροι για τις αποκλειστικές διαπραγματεύσεις μεταξύ της εταιρείας και της Qatar Airways. Και αν και το συνδικάτο δεν έχει κινηθεί νομικά για την ακύρωση του ποσοστού πώλησης, ωστόσο εγείρει ζητήματα ηθικής φύσεως, όπως η έλλειψη δημοκρατίας στο Κατάρ αλλά και οι κακές συνθήκες εργασίας στα Εμιράτα, σύμφωνα με τα συμπεράσματα έκθεσης της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ITUC, CSI, IGB).

3.7.6 Συνθήκες εργασίας

Ιδιαίτερα ενδιαφέροντα είναι τα αποτελέσματα μελέτης του Κέντρου Μελετών Πληθυσμού, Φτώχειας και Κοινωνικο-Οικονομικής Πολιτικής (CEPS / Instead) τον Δεκέμβριο του 2010, η οποία καταγράφει, για πρώτη φορά, ποσοτικά το βαθμό προστασίας των εργαζομένων, βάσει νομοθεσίας, στο Λουξεμβούργο. Η μελέτη, που υιοθετεί τους δείκτες προστασίας της απασχόλησης του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), διαπιστώνει ότι το Λουξεμβούργο έχει την πιο προστατευτική, σε όλη την Ευρώπη, νομοθεσία όσον αφορά τους προσωρινά απασχολουμένους, ενώ οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου έχουν παρόμοια αντιμετώπιση με εκείνους των υπολοίπων κρατών-μελών της ΕΕ.

Έτσι, σύμφωνα με τους δείκτες του ΟΟΣΑ για το βαθμό προστασίας των εργαζομένων στην ΕΕ (και με βάση την κλίμακα από 0 –ελάχιστοι περιορισμοί– έως 6 –μέγιστοι περιορισμοί) το Λουξεμβούργο συγκεντρώνει ποσοστό 3,40 (σύμφωνα με στοιχεία του 2008) και βρίσκεται στη δεύτερη θέση μετά την Τουρκία. Τα επόμενα τέσσερα κράτη, μέλη της ΕΕ στη λίστα είναι η Ισπανία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία και η Γαλλία. Το ποσοστό αυτό αυξάνει για τη χώρα στο 3,92 όταν πρόκειται για προσωρινά απασχολουμένους συγκρινόμενο με το 2,67 που καταγράφει το Βέλγιο, το 3,83 της Ισπανίας, το 3,75 της Γαλλίας, το 3,54 της Ελλάδας, το 2,54 της Πορτογαλίας και το 1,96 της Γερμανίας. Μια πιθανή εξήγηση για το ποσοστό αυτό έχει να κάνει, σύμφωνα με το Κέντρο, με το υψηλό μερίδιο μόνιμων θέσεων εργασίας στο Λουξεμβούργο (πάνω από 90% στο σύνολο της απασχόλησης) που επιτρέπει την «ακαμψία» του νόμου σχετικά με την προσωρινή απασχόληση (που καταλαμβάνει εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό επί του συνόλου της απασχόλησης).

Παραδόξως, στο πεδίο της προστασίας των μόνιμα απασχολουμένων το Λουξεμβούργο κινείται στον μέσο όρο της κατάταξης (2,68), συγκρινόμενο με τη Γερμανία (2,85), τη Γαλλία (2,60) και την Πορτογαλία (3,51).

3.7.7 Συνδικάτα

Στις αρχές Ιουλίου του 2011, η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB), μία εκ των δύο αντιπροσωπευτικότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων σε εθνικό επίπεδο, αποκαλύπτει χρέη 1.050.000 ευρώ. Υπό αυτές τις συνθήκες, δύο υψηλόβαθμα στελέχη της τίθενται σε διαθεσιμότητα, γεγονός που προκαλεί έντονες συζητήσεις για την εσωτερική συνοχή της οργάνωσης, ενώ υιοθετούνται μέτρα μείωσης του κόστους, όπως περικοπές στις θέσεις εργασίας και τους μισθούς, αλλά και πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Έτσι, υιοθετείται σχέδιο διάσωσης με το όνομα «Ορίζοντας 2015» και στόχο την εξυγίανση των οικονομικών της στοιχείων έως το 2015 σύμφωνα με το οποίο α) εγκρίνονται πρόωρη συνταξιοδότηση και αναθεώρηση του συστήματος επαγγελματικής αξιολόγησης που οδηγούν στην εξοικονόμηση περίπου 1,2 εκατ. ευρώ ως το τέλος του 2014, καθώς και β) αναστέλλονται οι συμβάσεις (και χωρίς να καταβάλλονται αμοιβές) δύο υψηλόβαθμων στελεχών της με την αιτιολογία ότι εφόσον είναι και μέλη του Επιμελητηρίου Αντιπροσώπων, δεν μπορούν να εκτελέσουν επαρκώς τα καθήκοντά τους στη Συνομοσπονδία. Ειδικά σχετικά με το θέμα αυτό, εκτενείς αναφορές στον Τύπο, που εκφράζουν δυσπιστία ως προς τους λόγους αναστολής των καθηκόντων των εν λόγων συνδικαλιστών, επισημαίνουν τη δυσκολία της Συνομοσπονδίας να αποδείξει ότι δεν απειλούν την κοινωνική της συνοχή και την ικανότητά της να παραμείνει αντιπροσωπευτική σε εθνικό επίπεδο.

3.7.8 Κοινωνική ασφάλιση

Η κυβέρνηση του Λουξεμβούργου παρουσιάζει, τον Μάρτιο του 2011, σχέδιο πρότασης για τη μεταρρύθμιση του συστήματος κρατικής σύνταξης. Στόχος του εν λόγω νομοσχεδίου είναι η διατήρηση της τρέχουσας αξίας των συντάξεων μέσω της παράτασης του χρόνου εισφοράς από την πλευρά των εργαζομένων. Και αυτό γιατί, σύμφωνα με δημογραφικές εκτιμήσεις, ο αριθμός των ατόμων >65 ετών προβλέπεται να αυξηθεί από το 15% στο 25% τα επόμενα 50 χρόνια, καθώς το προσδόκιμο επιβίωσης αυξάνεται κατά 7 με 8 χρόνια. Η πρόταση, με το κωδικό όνομα «à la carte» δέχεται έντονη κριτική, και όχι αδικαιολόγητα, από τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων για διαφορετικούς λόγους.

Στο πλαίσιο αυτό, η κυβέρνηση προτείνει την εισαγωγή κινήτρου που θα εγγυηθεί την παραμονή, για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, στην εργασία. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα επιλογής μεταξύ άμεσης συνταξιοδότησης, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις (θεωρητικά με τη συμπλήρωση 40 ετών καταβολής εισφορών) και αποδεχόμενοι μείωση στη σύνταξή τους (περίπου 15%) ή παραμονής στην εργασία που συνεπάγεται αντιστάθμισμα στην απώλεια μέρους της σύνταξης. Σύμφωνα με την κυβέρνηση, η επέκταση της εργασίας για 3 επιπλέον χρόνια εγγυάται την είσπραξη του ίδιου ποσού χρημάτων με το νέο σύστημα, όπως και με το προγενέστερο.

Όπως είναι αναμενόμενο, η αντίδραση των συνδικάτων είναι άμεση. Σε κοινή δήλωσή τους οι OGB-L και LCGB, καθώς και η Γενική Συνομοσπονδία Δημόσιου Τομέα (CGFP) απορρίπτουν τα βασικά σημεία της μεταρρύθμισης

και κυρίως την πρόταση για μείωση των συντάξεων, ενώ το μεγαλύτερο συνδικάτο στον τραπεζικό κλάδο, το ALEBA, ζητά την απόσυρσή του. Σημαντικά δε σημεία τριβής είναι η παντελής απουσία κοινωνικού διαλόγου, ιδιαίτερα για ένα θέμα με τόσο σοβαρές προεκτάσεις στο επίπεδο διαβίωσης των συνταξιούχων και των εργαζομένων, αλλά και η ψευδαίσθηση που δίνεται για την ύπαρξη ενός μη υγιούς συστήματος συνταξιοδότησης.

Αναμφίβολα, η προτεινόμενη μεταρρύθμιση αναμένεται να καταλάβει σημαντικό μερίδιο στην κοινωνική ατζέντα της χώρας για τους επόμενους μήνες.

3.8 Ηνωμένο Βασίλειο

3.8.1 Γενικό πλαίσιο

Ο κυβερνητικός συνασπισμός των συντηρητικών και των φιλελευθέρων που συγκροτήθηκε το 2010 διατηρείται στην εξουσία κατά τη διάρκεια του 2011. Βασικοί άξονες της πολιτικής είναι η περικοπή των δημοσίων δαπανών με στόχο τη μείωση του εξωτερικού ελλείμματος, τη μείωση της δημόσιας απόλυσης, το πάγωμα των αποδοχών του δημοσίου τομέα, καθώς και η μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, η σημαντικότερη πολιτική εξέλιξη είναι αναμφίβολα η άνοδος των εθνικιστικών-αυτονομιστικών κινημάτων σε όλες τις περιφέρειες του Ηνωμένου Βασιλείου. Στη Σκωτία, μάλιστα, το αίτημα της ανεξαρτησίας και της ένταξης της χώρας στο ευρώ θεωρείται ότι θα είναι μάλλον πλειοψηφικό στο εκλογικό σώμα, όταν υλοποιηθεί το σχετικό δημοψήφισμα το 2013.

Τα αίτια αυτής της εξέλιξης δεν θα πρέπει να αναζητηθούν αποκλειστικά στις συνέπειες της οικονομικής κρίσης, καθώς οι ρυθμοί ανάπτυξης διατηρούνται –έστω οριακά– θετικοί, τα ποσοστά ανεργίας συγκρατούνται κάτω από το 8,5%, μολονότι στην ηλικιακή κατηγορία 16-24 ξεπερνούν το 22%. Τέλος, οι μέσες αυξήσεις στις αποδοχές υπολείπονται αισθητά του πληθωρισμού, ο οποίος ξεπέρασε το 4% μεσοσταθμικά για το έτος 2011.

3.8.2 Εργατικό δίκαιο

Η μεγάλη έκταση του φαινομένου της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας και της ελλιπούς γνώσης των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων από την πλευρά των εργαζομένων ωθεί την κυβέρνηση στη λήψη μέτρων ενίσχυσης της προστασίας της μισθωτής εργασίας στους χώρους δουλειάς.

Στην πραγματικότητα, η απουσία ενός ειδικού σώματος επιθεωρητών εργασίας, όπως συμβαίνει σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, έχει ως αποτέλεσμα την επιμερισμένη αρμοδιότητα πλήθους άλλων φορέων, ο οποίοι είναι υπεύθυνοι για ειδικά θέματα της εργασιακής σχέσης, όπως η υγεία, η αδειοδότηση για συγκεκριμένες επαγγελματικές ειδικότητες, η εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ή τα κατώτατα όρια αποδοχών.

Η νέα κυβερνητική πρωτοβουλία, η οποία, έπειτα από έναν σύντομο εσωτερικό διάλογο καταλήγει στη δημοσιοποίηση μιας σχετικής έκθεσης προς δημόσια διαβούλευση καθ' όλη τη διάρκεια του 2011, εξετάζει σοβαρά την προοπτική συγχώνευσης των δεκάδων συναρμόδιων φορέων με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους και τη μείωση του λειτουργικού κόστους.

Προς αυτή την κατεύθυνση η έκθεση της ανεξάρτητης αρχής Citizens Advice (Συμβουλευτική Πολιτών) με 400 παραρτήματα σε όλη τη χώρα, η οποία συνυποβάλλεται στην κυβέρ-

νηση από κοινού με πολλές άλλες ΜΚΟ, έχει τον τίτλο «*Αφήστε μας ήσυχους!*». Ο λόγος είναι η επί σειρά ετών συστηματική διαπίστωση και καταγραφή εκ μέρους των οργανώσεων αυτών μεγάλου αριθμού περιπτώσεων εργοδοτικής παρανομίας και αυθαιρεσίας, κυρίως σε ό,τι αφορά εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης σε μικρές επιχειρήσεις, χωρίς συνδικαλιστική εκπροσώπηση και σε πεδία όπως οι ετήσιες άδειες, ο ανώτατος επιτρεπτός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας και η τήρηση των κατώτατων αποδοχών.

Η άγνοια των εργασιακών δικαιωμάτων σε συνδυασμό με την εξαιρετικά πολύπλοκη και γραφειοκρατική δικαστική διαδικασία αποτελούν παράγοντες που αφήνουν πρακτικά ανυπεράσπιστους πολλούς εργαζομένους.

Οι κυβερνητικές πρωτοβουλίες στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων δεν περιορίζονται στην τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, αλλά εκτείνονται και στην προσπάθεια προώθησης ενός σύγχρονου και ευέλικτου εργασιακού περιβάλλοντος, με αρμονικό συνδυασμό του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου των εργαζομένων. Κεντρικό άξονα προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η διαβούλευση για τον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας που αφορά τις γονικές άδειες των πατέρων.

Οι προτάσεις που τίθενται σε δημόσια διαβούλευση αφορούν ένα νέο πλαίσιο γονικών αδειών για το έτος 2015 και οι εναλλακτικές που εξετάζονται αποτελούν έναν συνδυασμό των αδειών που λαμβάνουν οι δύο γονείς αυτοτελώς και της επέκτασης των αμειβόμενων αδειών που αυτοί δικαιούνται. Η πρωτοβουλία αυτή, η οποία επεκτείνεται και σε περιπτώσεις υιοθεσίας, βρίσκει, κατ' αρχάς, υποστήριξη, τόσο από την πλευρά των συνδικάτων, όσο και των εργοδοτών, εφόσον περιλαμβάνει και τη δυνατότητα ευέλικτης ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου εν γένει, προκειμένου για την καλύτερη εξυπηρέτηση των οικογενειακών καθηκόντων των γονέων εργαζομένων.

Σε δημόσια διαβούλευση, επιπλέον, τίθεται και το ζήτημα της μεταρρύθμισης του συστήματος δικαστικής προστασίας για τις εργατικές διαφορές, με αφορμή την αύξηση κατά 56% το 2010 (εν συγκρίσει με τη διετία 2008-2009) του αριθμού των υποθέσεων, οι οποίες καταλήγουν στη δικαιοσύνη, προφανώς λόγω των συνεπειών της οικονομικής κρίσης. Κατά 90% αυξήθηκαν, ειδικότερα, οι ομαδικές προσφυγές, ενώ η μεγαλύτερη αύξηση καταγράφεται στο πεδίο των καταχρηστικών απολύσεων και εν συνεχεία σε αυτό των αμοιβών, του χρόνου εργασίας και των διακρίσεων.

Τελικά, η κυβέρνηση ανακοινώνει τον Οκτώβριο του 2011 ότι από τον Απρίλιο του 2012 η προσβολή της απόλυσης λόγω καταχρηστικής άσκησης του εν λόγω εργοδοτικού δικαιώματος καθίσταται εξαιρετικά δυσχερής, προς απόλυτη ικανοποίηση των εργοδοτικών προτάσεων κατά τη διάρκεια της δημόσιας διαβούλευσης. Ως στόχος ορίζεται επισήμως η προστασία ιδιαίτερα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων από την πιθανή αποζημίωση ή ακόμη και από την υποχρεωτική επαναπρόσληψη του αδίκως απολυμένου εργαζομένου.

Συγκεκριμένα, ο ελάχιστος απαιτούμενος χρόνος εργασίας στον εργοδότη για την αναγνώριση του δικαιώματος δικαστικής προσφυγής διπλασιάζεται στα δύο χρόνια, ενώ εισάγεται ειδικό παράβολο, το οποίο προκαταβάλλει ο εργαζόμενος κατά την άσκηση της προσφυγής, ανάλογα με το υπό διεκδίκηση ποσό στο δικόγραφο της προσφυγής. Ενδεικτικά, για ένα αίτημα 1.140 ευρώ, το παράβολο που απαιτείται είναι 258 ευρώ, ενώ σε

περίπτωση δικαστικής δικαίωσης το ποσό του παραβόλου επιστρέφεται στον εργαζόμενο.

Νέο καθεστώς ισχύει από 1η Οκτωβρίου 2011 στη χώρα σε ό,τι αφορά την ίση μεταχείριση των εργαζομένων διαμέσου εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ). Στην πραγματικότητα, η σχετική συμφωνία της απερχόμενης κυβέρνησης των εργατικών με τις συνομοσπονδίες των εργοδοτών και των εργατικών συνδικάτων, CBI και TUC αντίστοιχα, στις αρχές του 2010 διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό την ενσωμάτωση της οικείας κοινοτικής οδηγίας.

Στον πυρήνα της νέας ρύθμισης βρίσκεται η ίση μεταχείριση των εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης με τους εργαζομένους της δανειζόμενης επιχείρησης μετά από την παρέλευση μιας χρονικής περιόδου διάρκειας 12 εβδομάδων και μάλιστα όχι συνεχόμενων, υπό τον όρο τα ενδιάμεσα διαστήματα να μην είναι μεγαλύτερα των 6 εβδομάδων. Τα πεδία στα οποία θα εξετάζεται η ίση μεταχείριση είναι κυρίως οι αποδοχές, ο χρόνος εργασίας, η νυχτερινή εργασία, οι περίοδοι ανάπαυσης και οι ετήσιες άδειες.

Η πρόσβαση στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα των τακτικώς απασχολουμένων στην εταιρεία παροχής της εργασίας είναι επίσης εξασφαλισμένη και μάλιστα αναδρομικά από την πρώτη ημέρα ισχύος του συμβολαίου με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. Επιπλέον, σε περίπτωση δικαστικής διαπίστωσης περιστατικών διακριτικής μεταχείρισης, εκτός από μια αποζημίωση ίση με τις αποδοχές δύο εβδομάδων, ο έμμεσος εργοδότης υποχρεούται (από 6 Σεπτεμβρίου 2011) στην καταβολή και ενός ποσού της τάξης των 5.672 ευρώ.

Ταυτόχρονα, τον Μάιο του 2011 η κυβέρνηση εκδίδει έναν νομικό οδηγό για τις ΕΠΑ και για το νέο καθεστώς προαγωγής της ίσης μεταχείρισης στους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα. Οι εργοδοτικές οργανώσεις, ωστόσο, επωφελούμενες της κυβερνητικής αλλαγής, επιχειρούν τη μη τήρηση της συμφωνίας του 2010 και, λόγω της ανεπιτυχούς σχετικής προσπάθειας, εκφράζουν τελικά τη διαφωνία τους για τη νέα νομοθεσία, την οποία χαιρετίζουν τα εργατικά συνδικάτα υπενθυμίζοντας ότι εκτός από συμβατική υποχρέωση της χώρας έναντι της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το νέο πλαίσιο είχε ελεύθερα συμφωνηθεί σε τριμερές επίπεδο έναν χρόνο νωρίτερα.

3.8.3 Πολιτικές αμοιβών

Δεκτή γίνεται από τη συντηρητική κυβέρνηση η εισήγηση της Επιτροπής Κατώτατων Αποδοχών για αυξήσεις στον κατώτατο εθνικό μισθό κατά 2,5% από 1ης Οκτωβρίου 2011 και κατά 1,2% για τους νέους κάτω των 21 ετών και ειδικότερα κατά 1,1% για τις ηλικίες 16-17 ετών. Ταυτόχρονα, ζητείται από την Επιτροπή να εισηγείται τις αυξήσεις στις κατώτατες αποδοχές με διετή και όχι με ετήσιο ορίζοντα, όπως έκανε μέχρι πρότινος.

Οι προτεινόμενες αυξήσεις υποστηρίζονται από σχετική έκθεση στην οποία αναφέρεται ότι η αύξηση του κατώτατου ωρομισθίου από 6,65 ευρώ σε 6,82 ευρώ αποτελεί μια απαραίτητη ενίσχυση των χαμηλών εισοδημάτων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης, τη στιγμή που ο πληθωρισμός υπολογίζεται από 4%-5,3% τον Μάρτιο του 2011, σύμφωνα με την εθνική στατιστική υπηρεσία. Θετική σε γενικές γραμμές είναι η αποδοχή των αυξήσεων αυτών από τους κοινωνικούς συνομιλητές, μολονότι η εργατική συνομοσπονδία επιμένει στη λήψη πρόσθετων μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων.

Παράλληλα, η κυβέρνηση δημοσιεύει κείμενο διαβούλευσης στο ζήτημα των αποδο-

χών των διευθυντικών στελεχών, έπειτα από την αναστάτωση που δημιουργήθηκε στην κοινή γνώμη από τη διαρροή πληροφοριών αναφορικά με υψηλές αυξήσεις στις αποδοχές των υψηλόβαθμων στελεχών. Σχετικές μελέτες αναφέρουν ότι οι αυξήσεις αυτές από το 2009 στο 2010 μερικές φορές είναι της τάξης του 32%, τη στιγμή που οι ελάχιστες αυξήσεις στους μισθούς των εργαζομένων εξανεμίζονται τάχιστα λόγω του πληθωρισμού.

Μία από τις κυβερνητικές προτάσεις είναι η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στις επιτροπές, οι οποίες καθορίζουν τις αποδοχές των στελεχών σε κάθε επιχείρηση και οι οποίες, δίχως να είναι υποχρεωτικές, αποτελούν τον κανόνα σε όλη τη Μεγάλη Βρετανία. Η εν λόγω πρόταση συνιστά συνδικαλιστική διεκδίκηση ήδη από τη δεκαετία του '90 και κατ' αρχήν δεν απορρίπτεται από την εργοδοτική πλευρά, η οποία όμως επισημαίνει την ανάγκη τα στελέχη να συνεχίζουν να αμείβονται ανάλογα με την επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων που αναλαμβάνουν να εκπληρώσουν.

3.8.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Συνήθως, η αντιπροσωπευτικότητα ενός εργατικού σωματείου αναγνωρίζεται οικειοθελώς από την εργοδοτική πλευρά, η οποία επιθυμεί την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων και σπανιότερα από αρμόδιο ανεξάρτητο διαιτητικό όργανο (CAC) που στηρίζει την απόφασή του ελεύθερα στο βαθμό εμπιστοσύνης και στήριξης τον οποίο εκτιμά ότι επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι στην υπό αναγνώριση συνδικαλιστική οργάνωση. Οι αναγνωρίσεις από την Κεντρική Επιτροπή Διαιτησίας ξεπερνούν τις 220 από το 2002.

Πολύ σπάνια είναι η περίπτωση της άρσης μιας τέτοιας αναγνώρισης, η οποία μπορεί να γίνει νόμιμα με δύο τρόπους: με την καταγγελία της συλλογικής συμφωνίας, εφόσον η αναγνώριση είναι εθελοντική, και με την υποβολή σχετικού αιτήματος στην αρμόδια επιτροπή, όταν πρόκειται για διαιτητική απόφαση. Όταν, μάλιστα, κάτι τέτοιο συμβαίνει δύο φορές κατά τη διάρκεια ενός έτους, εκκινούνται βάσιμες υποψίες ότι η εργοδοτική πλευρά επιλέγει το δρόμο των σημαντικών περικοπών στις αποδοχές και της εν γένει επιδείνωσης των εργασιακών συνθηκών.

Η πρώτη περίπτωση είναι η άρση της αναγνώρισης του συνδικάτου των δημοσίων υπαλλήλων Unison από την τοπική αυτοδιοίκηση του Πλύμουθ, λόγω της άρνησης της οργάνωσης να συνυπογράψει συλλογική σύμβαση εργασίας με την οποία επέρχονται μείωση των αποδοχών και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας. Η υπόθεση προκαλεί ένα διεθνές κύμα συνδικαλιστικής αλληλεγγύης προς την Unison, η οποία δηλώνει την πρόθεσή της να συνυπογράψει την αναθεωρημένη πρόταση συλλογικής σύμβασης, εφόσον η εργοδοτική πλευρά αποκαταστήσει πλήρως τις διμερείς σχέσεις της με το συνδικάτο.

Στη δεύτερη περίπτωση, αυτή της εταιρείας HONDA, το συνδικάτο Unite είναι αναγνωρισμένο με διαιτητική απόφαση ήδη από το 2001 και μέλη του είναι το 32% των εργαζομένων της επιχείρησης. Μερίδα εργαζομένων προσφεύγει στο διαιτητικό όργανο με το επιχείρημα ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι υποστηρίζουν την άρση της αναγνώρισης του συνδικάτου και ότι οι 730 έχουν ήδη υπογράψει κείμενο με το οποίο ζητούν να τεθεί το ζήτημα σε εσωτερικό δημοψήφισμα. Εν τέλει το CAC απορρίπτει το αίτημα, διαπιστώνοντας ότι ανώτατα διευθυντικά στελέχη κρύβονται πίσω από την «αυθόρμητη» κίνηση των 730 εργαζομένων, ενώ πέντε μήνες αργότερα, τον Οκτώβρη του 2011, αποκαλύπτεται στον Τύπο

εσωτερικό έγγραφο της επιχείρησης με αναφορές στο στόχο της εταιρείας να απαλλαγεί πάση θυσία από την παρουσία της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, προκειμένου να εισαγάγει ένα σύστημα ατομικής διαπραγμάτευσης με το σύνολο του προσωπικού.

3.8.5 Συνδικάτα

Τον Αύγουστο του 2011 δύο μεγάλα συνδικάτα στο χώρο των μεταφορών ανακοινώνουν την πρόθεσή τους να προχωρήσουν σε συγχώνευση, δημιουργώντας έναν μεγάλο ενιαίο συνδικαλιστικό φορέα 105.000 μελών. Πρόκειται, αφενός, για το συνδικάτο αστικών συγκοινωνιών RMT και το συνδικάτο των ταξιδιωτικών μεταφορών TSSA, που το τελευταίο διάστημα αναπτύσσουν κοινές δράσεις για ζητήματα που αφορούν τα μέλη τους. Η διαδικασία προϋποθέτει τη συζήτηση στο εσωτερικό των δύο συνδικάτων και τη λήψη με δημοκρατικές μεθόδους της τελικής απόφασης, όπως ορίζουν τα καταστατικά τους και δεν αναμένεται να ολοκληρωθεί πριν το τέλος του 2012.

Η εν λόγω προσπάθεια, η πρώτη διαδικασία συγχώνευσης συνδικάτων έπειτα από πολλά χρόνια, πρέπει να υπερβεί τις διαφορετικές ιστορικές παραδόσεις, αλλά και τις σύγχρονες ιδεολογικές διαφοροποιήσεις που κατατάσσουν το πρώτο από αυτά στα μαχητικά και το δεύτερο στα μετριοπαθή συνδικάτα.

Ωστόσο, οι συγχωνεύσεις συνδικάτων στην πρόσφατη ιστορία της χώρας έχουν σαν αποτέλεσμα τον περιορισμό του συνολικού αριθμού των 502 οργανώσεων και των 11,3 εκατομμυρίων μελών το 1983 στις 177 οργανώσεις των 7,3 εκατομμυρίων το 2011. Στα 14 μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας ανήκει το 85% του συνολικού αριθμού των συνδικαλισμένων, ενώ το 40% αυτών σε μόλις δύο υπερ-συνδικάτα: τη Unite και τη Unison.

3.8.6 Απεργίες, συλλογικές εργατικές διαφορές

Στην κατεύθυνση της αποφυγής εργατικών κινητοποιήσεων και απεργιών, η θεσμοθέτηση του ανεξάρτητου οργάνου συλλογικής επίλυσης εργατικών διαφορών ACAS κρίνεται μια άκρως επιτυχημένη επιλογή. Η συγκεκριμένη δομή προσφέρει υπηρεσίες συμφιλίωσης και διαιτησίας επί τη βάσει κοινού συμφωνητικού μεταξύ των δύο πλευρών, στο οποίο καθορίζεται η πιθανή δεσμευτική ισχύς της απόφασης του οργάνου ή η περιορισμένη συμβουλευτική αρμοδιότητά του.

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση που δημοσιεύεται από τον οργανισμό στα μέσα του 2011, το διάστημα 1 Απριλίου 2010-31 Μαρτίου 2011 η υπηρεσία δέχθηκε 15,2% περισσότερες αιτήσεις από το αντίστοιχο προηγούμενο διάστημα για επίλυση συλλογικών εργατικών διαφορών, ενώ τα ποσοστά επιτυχούς συμφιλιωτικής ή διαιτητικής παρέμβασής της είναι σχεδόν καθολικά (91%).

Οι μεγάλες απεργίες, ωστόσο, στον δημόσιο τομέα με αντικείμενο την αντίθεση των εργαζομένων στη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος έχουν ως αποτέλεσμα η εργοδοτική συνομοσπονδία CBI να ζητάει τον περιορισμό του σχετικού εργατικού δικαιώματος. Χωρίς να αμφισβητούνται τα πολύ υψηλά ποσοστά υπερψήφισης της πρότασης για απεργιακές κινητοποιήσεις καθ' όλη τη διάρκεια του 2011, η εργοδοτική πλευρά επικαλείται χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων (σε ορισμένες περιπτώσεις της τάξης του 32%-40%), στην κατά το νόμο υποχρεωτική σχετική ψηφοφορία.

Μια από τις προτάσεις των εργοδοτικών ενώσεων στο πλαίσιο ειδικής ανακοίνωσης στα μέσα της χρονιάς αφορά τη θεσμοθέτηση ενός ελάχιστου ορίου συμμετοχής 40% επί του συνόλου των εμπλεκόμενων εργαζομένων στην ψηφοφορία για την απεργιακή κινητοποίηση. Εν όψει της διοργάνωσης των Ολυμπιακών αγώνων τον Ιούλιο του 2012, οι φωνές αυτές πληθαίνουν, με τα συνδικάτα να τονίζουν ότι το απεργιακό δικαίωμα είναι ήδη αρκετά περιορισμένο στη Μεγάλη Βρετανία.

Σε αυτή τη διαπίστωση συνηγορούν και τα επίσημα στατιστικά στοιχεία για τις απεργίες σε εθνικό επίπεδο, όπου, παρά την οικονομική κρίση και τις αυξανόμενες εντάσεις ανάμεσα στις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης, το 2010 σημειώθηκαν αρνητικά ρεκόρ εξαετίας (από το 2005) σε ό,τι αφορά τον αριθμό των απεργιακών ημερών.

Στον μικρό αριθμό απεργιών για το σύνολο των κλάδων σε όλη την επικράτεια κατά τη διάρκεια του 2011 περιλαμβάνονται ορισμένες σημαντικές περιπτώσεις στις οποίες η εργοδοτική πλευρά επιχειρεί να αποτρέψει την κινητοποίηση διά της δικαστικής οδού, επικαλούμενη παραβίαση της εξαιρετικά λεπτομερούς νόμιμης διαδικασίας δημοψηφίσματος και γνωστοποίησης της απεργίας.

Ο αριθμός των εργοδοτικών προσφυγών αυξάνει σημαντικά τη διετία 2010-2011, ενώ τα συνδικάτα διεκδικούν, ανεπιτυχώς, από τη μεριά τους, τη δικαστική αναγνώριση της παραβίασης της αρχής του συνδικαλίζεσθαι εξαιτίας των επαχθών όρων της κείμενης νομοθεσίας. Ωστόσο, δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις στις οποίες τα συνδικάτα κερδίζουν δικαστικές μάχες, έστω σε δεύτερο βαθμό, έπειτα από προσφυγή εργοδοτών για παράνομη απεργιακή κινητοποίηση.

Η εφετειακή απόφαση για τη δικαίωση των συνδικάτων στους σιδηροδρόμους τον Μάρτιο του 2011 είναι εξαιρετικής σπουδαιότητας, εφόσον κρίνεται ότι επουσιώδεις τυπικές παρατυπίες, οι οποίες δεν επηρεάζουν ουσιαστικά τη διαδικασία και κυρίως το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας των εργαζομένων, δεν αναιρούν τη νομιμότητα της απεργιακής κινητοποίησης.

Οι περισσότεροι εργατολόγοι της χώρας συμφωνούν στη νομική ερμηνεία ότι οι δυνατότητες της εργοδοτικής πλευράς για να αναχαιτίσει μια απεργία περιορίζονται σημαντικά, παρά το γεγονός ότι η σχετική νομοθεσία παραμένει αρκετά δύσκαμπτη και περιοριστική. Μάλιστα, δικαιολογούν την πρόταση των εργοδοτών για ελάχιστο όριο 40% των εργαζομένων που πρέπει να συμμετέχουν στην ψηφοφορία, σαν αντίδραση στη δικαστική ενίσχυση του απεργιακού δικαιώματος, σε μια χώρα στην οποία η νομολογία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην παραγωγή κανόνων δικαίου.

3.8.7 Κοινωνική ασφάλιση

Η επιτυχημένη απεργιακή κινητοποίηση των τεσσάρων μεγαλύτερων συνδικάτων στις 30 Ιουνίου 2011 στον δημόσιο τομέα έχει σαν αποτέλεσμα την αναβολή των κυβερνητικών προσπαθειών για αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών και τη συμφωνία για περαιτέρω διαβούλευση με τα συνδικάτα των εργαζομένων. Συμφωνείται, επίσης, οι διμερείς συζητήσεις να διεξαχθούν στη βάση συγκεκριμένων και επαρκώς αιτιολογημένων προτάσεων της ειδικής Επιτροπής για τις Συντάξεις του Δημόσιου Τομέα, της οποίας προΐσταται ο τέως υπουργός εργασίας Lord Hutton.

Οι εισηγήσεις της επιτροπής, 18 ημέρες αργότερα, επιμερίζουν το ποσοστό αυξήσεων επί

των ασφαλιστικών εισφορών με βάση εισοδηματικά κριτήρια και καταλήγουν στην ανάγκη να αυξηθούν οι εισφορές κατά 0,6% για τα έτη 2012-2013 και κατά 1,5% για τα έτη 2014-2015. Το ζήτημα αυτό αναμένεται να κυριαρχήσει στο συνέδριο των συνδικάτων τον Σεπτέμβριο του 2011, όπου και θα αποφασιστεί η στάση των δημοσίων υπαλλήλων με βάση τις κυβερνητικές προτάσεις, οι οποίες δεν περιορίζονται στο ύψος των καταβαλλόμενων ασφαλιστικών εισφορών.

Άλλωστε, η κυβέρνηση επιχειρεί την πλήρη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος επικαλούμενη τα πορίσματα της προαναφερθείσας επιτροπής, σύμφωνα με τα οποία το όριο ηλικίας ανδρών και γυναικών (65 και 60 αντίστοιχα) πρέπει να εναρμονιστεί και εν συνεχεία να επεκταθεί στα 68. Παράλληλα, επιδιώκονται η κατάργηση των νομικών διατάξεων που αφορούν τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, καθώς και η ενίσχυση των κινήτρων και των αντικινήτρων για την παραμονή στην εργασία μετά την ηλικία των 65 ετών, που σήμερα αποτελεί επιλογή για τουλάχιστον 850.000 εργαζόμενους.

Τέλος, η 48ωρη απεργιακή κινητοποίηση των εργαζομένων στο BBC τον Απρίλιο έχει ως αποτέλεσμα την επανέναρξη του διαλόγου ανάμεσα στην εργοδοτική πλευρά και τα πέντε συνδικάτα που παρεμβαίνουν στην επιχείρηση και την αναστολή της λήψης δυσμενών συνταξιοδοτικών μέτρων από 1ης Ιουλίου 2011. Συγκεκριμένα, η διοίκηση της εταιρείας προτίθεται να περικόψει τον λεγόμενο «τελικό μισθό», ένα επιπλέον επίδομα, το οποίο καταβάλλεται σε όσους συνταξιοδοτούνται.

Η διαφορά οδηγείται στο ACAS, το ανεξάρτητο όργανο συμφιλίωσης και διαιτησίας, όπου –όπως συνήθως συμβαίνει σε ποσοστά άνω του 90% των εισαγόμενων περιπτώσεων σε αυτό το όργανο– προκύπτει συναινετική επίλυση της διαφοράς στη βάση, αφενός, της αναστολής εφαρμογής του προτεινόμενου από την εργοδοσία μέτρου, αφετέρου, μιας ρήτρας επανεξέτασής του, εφόσον πληρωθεί μια συγκεκριμένη προϋπόθεση που έχει να κάνει με το ύψος του ελλείμματος στο συνταξιοδοτικό σύστημα του BBC.

3.9 Ιρλανδία

3.9.1 Γενικό πλαίσιο

Η Ιρλανδία είναι μια από τις χώρες της ΕΕ που αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα οικονομικά προβλήματα από την οικονομική κρίση. Για την αντιμετώπιση των δημοσιονομικών της προβλημάτων έχει ενταχθεί από το 2010 στο Μηχανισμό Στήριξης της ΕΕ/ΔΝΤ, με την υποχρέωση να εφαρμόσει τετραετές οικονομικό σχέδιο το οποίο ανακοινώνεται από την ιρλανδική κυβέρνηση τον Νοέμβριο του 2010. Το σχέδιο αυτό έχει άμεση επίδραση στην αγορά εργασίας, καθώς προβλέπει μεταξύ άλλων μείωση του κατώτατου μισθού (κατά 1 ευρώ ανά ώρα σε 7,65 ευρώ ανά ώρα), αναθεώρηση του θεσμικού πλαισίου για τις κλαδικές ΣΣΕ, μείωση στο μισθολογικό κόστος του δημόσιου τομέα, μείωση φορολογικών ελαφρύνσεων, μείωση συντάξεων και κατάργηση φορολογικών ελαφρύνσεων για τις συνδρομές των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η νομοθεσία για τη μείωση του κατώτατου μισθού περνάει όλα τα στάδια της ιρλανδικής βουλής, με την περικοπή να τίθεται σε εφαρμογή την 1η Φεβρουαρίου 2011. Τα ιρλανδικά συνδικάτα είναι αντίθετα στη μείωση των κατώτατων μισθών και ξεκινούν εκστρατεία κατά των ρυθμίσεων, με τα πολιτικά κόμματα της αντιπολίτευσης να επικρίνουν και αυτά με

τη σειρά τους τη μείωση του κατώτατου μισθού.

Όσον αφορά τις κλαδικές ΣΣΕ, το Εθνικό Σχέδιο για την ανάκαμψη 2011-2014 επικεντρώνεται και στην επαναρρύθμιση τριών θεμάτων: α) στη μείωση του κόστους των υπερωριών και της εργασίας κατά την Κυριακή, β) στην απόκλιση από ΣΣΕ σε περιοχές που υιοθετούνται Ειδικές Γεωγραφικές Οικονομικές Ζώνες, γ) στην περαιτέρω ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Ακολουθούν περικοπές στον δημόσιο τομέα σε μισθούς και συντάξεις, με το Εθνικό Σχέδιο να προβλέπει πρόσθετη εξοικονόμηση από προβλεπόμενη μείωση κατά 10% στην αμοιβή του συνόλου των νεοεισερχόμενων στις δημόσιες υπηρεσίες, με αποτέλεσμα την περαιτέρω βιώσιμη μείωση των δημόσιων δαπανών μεσοπρόθεσμα, ενώ προβλέπεται παράλληλα και περιορισμός προσλήψεων στον δημόσιο τομέα.

Αναφορικά με τις φορολογικές μεταρρυθμίσεις, προβλέπεται ότι κατά τα επόμενα τρία χρόνια, το ποσοστό της απαλλαγής φόρου εισοδήματος θα μειωθεί στο 34% το 2012, στο 27% το 2013 και στο 20% το 2014. Αυτό εκτιμάται ότι θα αποφέρει επιπλέον 165 εκατ. ευρώ κατά κάθε πλήρες έτος, δίνοντας μια συνολική σωρευτική μείωση των δαπανών των φόρων 700 εκατ. ευρώ.

Παρά τη δέσμη αυτή των μέτρων για την ανάκαμψη της οικονομίας και της αγοράς εργασίας της Ιρλανδίας, επιφυλάξεις διατυπώνονται για τη δυνατότητα επίτευξης των υιοθετούμενων στόχων αλλά και την αποτελεσματικότητα των μέτρων στην κατεύθυνση της ανάκαμψης της ιρλανδικής οικονομίας.

3.9.2 Πολιτικές αμοιβών

Η μεταρρύθμιση του πλαισίου των κλαδικών ΣΣΕ είναι ένα από τα θέματα που συμφωνήθηκε στο πλαίσιο του τετραετούς προγράμματος για τη χρηματοδοτική στήριξη και ανάκαμψη της ιρλανδικής οικονομίας με την ΕΕ και το ΔΝΤ.

Η διαδικασία σύναψης των συμφωνιών αυτών προσδιορίζεται ως εξής: προς το σκοπό αυτό συστήνονται κοινές Επιτροπές Εργασίας (JLCs), οι οποίες είναι ανεξάρτητα όργανα που καθορίζουν τις ελάχιστες αμοιβές και συνθήκες εργασίας για τους εργαζομένους σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας. Κάθε JLC αποτελείται από εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών σε συγκεκριμένο κλάδο. Οι επιτροπές αυτές εργασίας καθορίζουν τις αμοιβές και τους όρους εργασίας, που συμφωνήθηκαν από τους αντιπροσώπους των JLCs, και οι συμφωνίες αυτές αποκτούν ισχύ νόμου. Οι αποφάσεις τους με την ως άνω διαδικασία αφορούν κυρίως χαμηλά αμειβόμενους κλάδους, όπως ξενοδοχεία, catering, καθαριότητα και λιανική πώληση.

Η ιρλανδική κυβέρνηση αναθέτει στο Πανεπιστήμιο του Δουβλίνου να εκπονήσει έρευνα για την αξιολόγηση αυτής της διαδικασίας. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας διαπιστώνουν ότι οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από κλαδικές ΣΣΕ δεν αμείβονται υψηλότερα σε σχέση με τους εργαζομένους οι οποίοι δεν καλύπτονται. Η έρευνα αυτή επίσης διαπιστώνει ότι η μείωση των βασικών κλαδικών ΣΣΕ μέσω των επιτροπών εργασίας στο επίπεδο του κατώτατο μισθού δεν έχει επίδραση στην απασχόληση.

3.9.3 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Η επιχείρηση Spring Grove Services είναι

μια από τις κορυφαίες εταιρείες ενοικίασης κλωστοϋφαντουργίας της Ιρλανδίας, με πελάτες επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και έδρα το Δουβλίνο. Η οικονομική κρίση πλήττει τη συγκεκριμένη επιχείρηση, που απασχολεί πάνω από 600 εργαζομένους, και η διοίκησή της θεωρεί ότι πρέπει να κάνει αναδιάρθρωση του προσωπικού και των αμοιβών, προκειμένου να καταστεί βιώσιμη. Ως αποτέλεσμα, η εταιρεία θέτει τα ζητήματα αυτά προς διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και το δίλημμα να αποδεχθούν χαμηλότερους μισθούς και δυσμενέστερους όρους εργασίας, προκειμένου να μη χάσουν τις θέσεις εργασίας τους.

Το συνδικάτο αποδέχεται τους όρους της επιχείρησης και συμφωνεί να μειωθεί το ωρομίσθιο από 10,56 ευρώ ανά ώρα σε 8,71 ευρώ ανά ώρα, ενώ η επιχείρηση θα λειτουργεί 35 ώρες την εβδομάδα (με όλα τα διαλείμματα άνευ αποδοχών), χωρίς καταβολή πρόσθετης αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση. Παράλληλα, προτείνεται ένα οικονομικό πακέτο εθελούσιας εξόδου για όσους εργαζομένους επιθυμούν να αποχωρήσουν, ενώ οι νεοπροσλαμβανόμενοι έχουν χαμηλότερες αποδοχές από το υφιστάμενο προσωπικό.

Η συμφωνία αυτή σε μια τόσο καλά οργανωμένη μέχρι σήμερα επιχείρηση δίνει μια εικόνα για τις πιέσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα στην Ιρλανδία λόγω της οικονομικής κρίσης.

Η αεροπορική εταιρεία Aer Lingus συμφώνησε να διακόψει προσωρινά τη λειτουργία της και να ξαναλειτουργήσει, προκειμένου να διευθετήσει φορολογικά οφειλές προς το κράτος 29,5 εκατ. ευρώ, με παράλληλο σχέδιο αναδιάρθρωσης, ώστε να μειωθεί το κόστος λειτουργίας της, το οποίο περιλαμβάνει σημαντική μείωση θέσεων εργασίας. Στο σχέδιο, το οποίο περιλαμβάνει πακέτα οικειοθελών αποχωρήσεων για 1.073 εργαζομένους και απόλυση και επαναπρόσληψη με δυσμενέστερους όρους για 715 εργαζομένους, συμφώνησαν τα ιρλανδικά συνδικάτα που υλοποιούν το εν λόγω σχέδιο. Ζητήματα, ωστόσο, προκύπτουν για τη νομιμότητα των απολύσεων αυτών και την επαναπρόσληψη των εργαζομένων με δυσμενέστερους όρους εργασίας, τα οποία αναμένεται να κρίνει το αρμόδιο Εργατικό Δικαστήριο της Ιρλανδίας.

3.9.4 Συνθήκες εργασίας

Σημαντικά ευρήματα για την εξέλιξη της αγοράς εργασίας στην Ιρλανδία προκύπτουν από δύο μεγάλες εθνικές έρευνες στους χώρους εργασίας, που καλύπτουν 3.000 εργοδότες και 5.100 εργαζομένους και δημοσιεύονται τον Σεπτέμβριο του 2010. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, με χαρακτηριστικό τη μείωση της ωριαίας αμοιβής για ποσοστό που ανέρχεται στο 21% των εργαζομένων, καθώς και τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στο 34% του εργατικού δυναμικού την τελευταία διετία.

3.10 Δανία

3.10.1 Γενικό πλαίσιο

Η οικονομική κρίση δείχνει να επηρεάζει και την αγορά εργασίας στη Δανία, μια αγορά εργασίας που εμφανίζει έντονες διαφοροποιήσεις συγκριτικά με άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενισχύονται περαιτέρω, ενώ παράλληλα η συλλογική διαπραγμάτευση αποδυναμώνεται στο βωμό της οικονομικής κρίσης.

3.10.2. Συνθήκες εργασίας

Η χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση επηρεάζει σημαντικά την οικονομία και την αγορά εργασίας στη Δανία. Πολλές επιχειρήσεις επιλέγουν συστήματα μείωσης του χρόνου εργασίας με παράλληλο καταμερισμό εργασιών[1], με στόχο μέσα από αυτή τη μορφή ευελιξίας να επιτύχουν ανάπτυξη κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και μετά από αυτή. Ο καταμερισμός εργασιών (work sharing) είναι δημοφιλής σε πολλές επιχειρήσεις των οποίων ο κύκλος εργασιών μειώνεται, ώστε να διατηρήσουν το προσωπικό που απασχολείται πλήρως. Τόσο οι εργοδοτικές οργανώσεις όσο και τα συνδικάτα στη Δανία εκτιμούν ότι με τη χρήση τέτοιων μορφών ευέλικτης απασχόλησης μπορούν να διατηρηθούν θέσεις εργασίας μέχρι να μειωθούν οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας[2].

Τον Αύγουστο του 2008, έναν μήνα πριν από την έναρξη της κρίσης, μόλις 229 εργαζόμενοι συμμετέχουν σε κάποιο σύστημα καταμερισμού των εργασιών. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του διαγράμματος (Διάγραμμα 1), τα επίπεδα του επιμερισμού της εργασίας αυξάνονται δραματικά και κορυφώνονται τον Απρίλιο / Μάιο του 2009, με περίπου 18.000 ανθρώπους που μοιράζονται μία θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Στη συνέχεια, η συχνότητα του επιμερισμού της εργασίας μειώνεται σταδιακά στα προ της κρίσης επίπεδα.

Οι εργαζόμενοι συμφωνούν να εργάζονται με συστήματα καταμερισμού του χρόνου εργασίας, με την προϋπόθεση παράλληλης κατα-

1. "Work-sharing".

2. Οι επιχειρήσεις στη Δανία, για να αποτρέψουν τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης, ήδη από το 2008 εισάγουν σχέδια αναδιάρθρωσης με εξωτερίκευση εργασιών και μείωση θέσεων εργασίας.

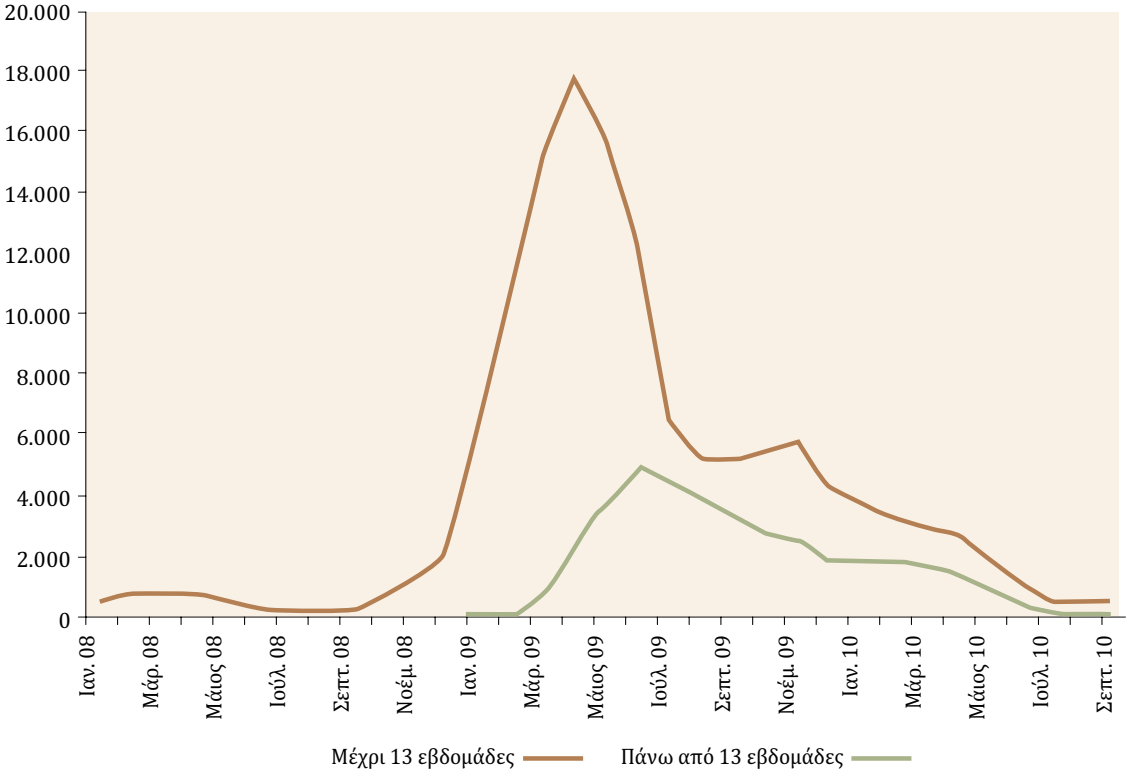
βολής από το κράτος κοινωνικού επιδόματος για όσο χρονικό διάστημα δεν θα απασχολούνται από τις επιχειρήσεις που υιοθετούν τα συστήματα αυτά. Παράλληλα, η Ομοσπονδία των Συνδικάτων της Δανίας (3F) θέτει ως αίτημα οι μη εργάσιμες περίοδοι του καταμερισμού εργασιών να χρησιμοποιούνται για την εκπαίδευση και την κατάρτιση των εργαζομένων. Έρευνα της 3F δείχνει πως η κατανομή της εργασίας σώζει θέσεις εργασίας και γι' αυτόν το λόγο προτείνει τρεις πρωτοβουλίες που θα βελτιώσουν τις συνθήκες συμμετοχής των εργαζομένων σε αυτό το μοντέλο:

- Να θεωρούνται οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε αυτά τα μοντέλα εργαζόμενοι και όχι άνεργοι.
- Να τους παρέχεται επιμόρφωση, που χρηματοδοτείται από κεφάλαια πρώιμης προειδοποίησης, για παράδειγμα, κατά την περίοδο καταμερισμού της εργασίας.
- Οι περίοδοι καταμερισμού εργασίας να μην συνυπολογίζονται ως περίοδοι κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι λαμβάνουν συμπληρωματικό επίδομα ανεργίας, αλλά ως πραγματικός εργάσιμος χρόνος.

Πρόκληση αποτελεί για τους κοινωνικούς συνομιλητές της Δανίας η αντιμετώπιση προβλημάτων που ανακύπτουν από επιχειρήσεις που συνεργάζονται με εργοδότες της Δανίας και απασχολούν εργαζομένους από την Ανατολική και Κεντρική Ευρώπη, οι οποίοι πιθανόν να λαμβάνουν μισθούς και να βιώνουν συνθήκες εργασίας κάτω από τα επίπεδα της συλλογικής σύμβασης.

Η Ομοσπονδία Συνδικάτων της Δανίας (3F) και η Ένωση Εργοδοτών της Δανίας συμφωνούν την 1η Ιανουαρίου 2011 σε μέτρα αντιμετώπισης του κοινωνικού damping που υποχρεώνει τους εργοδότες να μπορούν να

Διάγραμμα 1: Εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε συστήματα καταμερισμού εργασίας στη Δανία (2008-2011)



Πηγή: Ledighedsindikatorer, Jobindsats.dk – Arbejdsmarkedsstyrelsen

εξωτερικεύουν εργασίες (να χρησιμοποιούν δηλαδή εργολαβίες για την παραγωγή τους) μόνο σε επιχειρήσεις που καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Η συμφωνία αυτή ορίζει επίσης ότι οι εργαζόμενοι σε τέτοιες επιχειρήσεις (εργολάβους) θα λαμβάνουν αποδοχές υψηλότερες από τις κατώτατες αποδοχές. Επίσης εισάγονται μέτρα που έχουν συμφωνηθεί συλλογικά για τη βελτίωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των μεταναστών. Με τη νέα συμφωνία της 3F/DHV δίνεται η ευθύνη στον εργοδότη να συνεργάζεται μόνο με υπεργολάβους που καλύπτονται από συλλογική σύμβαση και παράλληλα, ως μέτρο αντιμετώπισης, αυξάνεται ο ελάχιστος μισθός για τις κατηγορίες αυτές των εργαζομένων, στην προσπάθεια εξεύρεσης μέτρων κατά του κοινωνικού damping.

Έρευνα του Εθνικού Κέντρου Ερευνών για τις συνθήκες εργασίας δείχνει πως υπάρχει σημαντική αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που βιώνουν συναισθηματική πίεση στους χώρους εργασίας και αύξηση εκείνων που αναφέρουν ότι εκτίθενται σε εκφοβισμό, βία και απειλές βίας. Παράλληλα, μείωση παρατηρείται στον αριθμό των εργαζομένων που εκτίθενται σε σωματικούς κινδύνους και σε ανασφάλεια κατά την εργασία, όπως άρση βαρών, έκθεση σε δυνατό θόρυβο κ.ά. Ενδιαφέρον στοιχείο θα μπορούσε να θεωρηθεί επίσης η αύξηση των ατόμων που βιώνουν τη στήριξη από συναδέλφους και ανώτερους στις περιπτώσεις που υφίστανται ψυχολογική πίεση και βία, γεγονός που μπορεί να εκληφθεί ως μια θετική εξέλιξη.

Το δείγμα της έρευνας είναι αντιπροσωπευτικό του συνολικού πληθυσμού της χώρας ηλικίας 18-59 ετών και καλύπτει εργαζομέ-

νους, αυτοαπασχολουμένους και ανέργους. Το ερωτηματολόγιο του 2010 αποτελείται από 62 ερωτήσεις και καλύπτει παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, ο χρόνος και η κατάσταση εργασίας, το φυσικό και ψυχοκοινωνικό εργασιακό περιβάλλον, ο τρόπος ζωής και οι συνήθειες.

Η μελέτη του 2010 δείχνει βελτιωμένες συνθήκες εργασίας σε σχέση με συγκεκριμένους τομείς της έρευνας, όπως οι παραδοσιακοί παράγοντες κινδύνου, οι ψυχοκοινωνικοί παράγοντες εργασίας, το ωράριο και ο φόρτος εργασίας.

Ένα επίσης ενδιαφέρον εύρημα είναι οι σημαντικές διαφορές στις συνθήκες εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, που οφείλονται στις διαφορετικές επαγγελματικές τους συνήθειες, διαφορές που αφορούν το ωράριο και το φόρτο εργασίας, στην έκθεση στους παραδοσιακούς κινδύνους και στους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες εργασίας.

Στη Δανία θεσπίζεται το 2011 για πρώτη φορά δικαστήριο με αποκλειστικό αντικείμενο την ισότητα των αμοιβών, το οποίο λειτουργεί σε συνεργασία με το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών. Είναι αξιοσημείωτο ότι κατά τη σύντομη διάρκεια της λειτουργίας του δεν υπάρχει καμία προσφυγή σε αυτό. Ωστόσο, η Επιτροπή μισθών που θεσπίζεται από το 2008 στη Δανία με σκοπό να διερευνήσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών καταλήγει στο συμπέρασμα ότι σε επαγγέλματα ή τομείς στους οποίους κυριαρχούν οι γυναίκες, ο μέσος μισθός είναι χαμηλότερος από εκείνους άλλων κλάδων.

3.10.3 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Το 1996 η αμερικανικών συμφερόντων εταιρεία CSC αγοράζει τη δανική κρατική εταιρεία Datacentralen, αναπτύσσοντας συστήματα πληροφορικής για το μεγαλύτερο μέρος του δημόσιου τομέα. Η συνδικαλιστική οργάνωση PROSA είναι η αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση για τους συμβούλους και προγραμματιστές που απασχολούνται από την εταιρεία. Η CSC σε συνεργασία με την αδελφή εταιρεία στην Ασία, CSC-Ινδίας, προσλαμβάνει εκατοντάδες ειδικούς, αλλά το 2009 η PROSA την κατηγορεί πως παραβιάζει τη συμφωνία για τις αποδοχές 900 Ινδών εργαζομένων καταβάλλοντας μειωμένες αποδοχές. Η CSC ξεκινά να πληρώνει τους Ινδούς εργαζομένους μετά την καταγγελία σύμφωνα με το νόμο.

Τον Ιούνιο του 2009 λήγει η συλλογική συμφωνία μεταξύ τους και αρχίζουν διαπραγματεύσεις για νέα συμφωνία, χωρίς αποτέλεσμα όμως. Τον Ιούνιο του 2010, η CSC προτείνει στην PROSA την κατάργηση της παλαιάς συμφωνίας, καθώς ήταν πολύ ευνοϊκή σε περίοδο οικονομικής κρίσης με την αύξηση των ωρών εργασίας και μια περικοπή αμοιβών του 10% για τα 700 μέλη της PROSA. Οι συνομιλίες διακόπτονται στις 8 Φεβρουαρίου του 2011 και η PROSA στέλνει την πρώτη προκήρυξη απεργίας με ισχύ από την 1η Ιουνίου 2011.

Κυριότερη αιτία σύγκρουσης, εκτός από την αύξηση των ωρών εργασίας με παράλληλη μείωση αποδοχών, είναι η διαφωνία για τις περιόδους ειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης. Για τα μέλη της PROSA είναι 23 μήνες, καθώς, σύμφωνα με τα συνδικάτα, όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος προειδοποίησης, τόσο πιο δύσκολο είναι για τον εργοδότη να απολύσει εργαζομένους. Η πρόταση της επιχείρησης είναι να μειωθεί η περίοδος προειδοποίησης σε 11 μήνες. Η υπόθεση συνεχίζεται αρχικά στη μεσολάβηση και στη συνέχεια στα Εργατικά Δικαστήρια, όπου μετά από δύο έτη αναγνωρίζεται το δικαίωμα της επιχείρησης να απαλλαγεί από τη συλλογική συμφωνία.

Πίνακας 4: Γενικές αυξήσεις των μισθών στον δημόσιο τομέα, ως αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων του 2011

	Πρόγραμμα προσαρμογής	Συμφωνηθείσα αύξηση μισθών	Πραγματική αύξηση μισθών
1 Απριλίου 2011	-1,48%	1,48%	0,00%
1 Απρ. 2012	0,03%	1,67%	1,70%
Σύνολο		3,15%	

Πηγή: Personalestyrelsen και CFU

Πίνακας 5: Εργαζόμενοι ηλικίας 18-66 ετών, σύμφωνα με την οργανωτική σχέση (σε χιλιάδες)*

	1994	1997	2000	2004	2008	Αλλαγή
1. Εργατικό δυναμικό (μείον τους αυτοαπασχολουμένους)	2.515	2.492	2.524	2.531	2.587	+72 +2,9%
2. Ασφαλισμένοι σε ταμείο ανεργίας	1.992 79,2%	1.992 79,9%	1.984 78,6%	1.969 77,8%	1.921 74,3%	-71 -3,6%
3. Μη ασφαλισμένοι σε ταμείο ανεργίας	523 20,8%	500 20,1%	540 21,4%	562 22,2%	666 25,7%	143 +27,3%
4. Διπλά μέλη	1.750 69,6%	1.739 69,8%	1.722 64,7%	1.662 65,7%	1.602 61,7%	-148 -8,5%
5. Μέλη ταμείου ανεργίας	242 9,6%	253 10,2%	262 10,4%	307 12,1%	319 12,3%	77 31,8%
6. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων	187 7,4%	182 7,3%	200 7,9%	205 8,1%	233 9,0%	46 24,6%
7. Σύνολο (4-6)	1.937 77,0%	1.921 77,1%	1.922 76,1%	1.867 73,8%	1.835 70,9%	-102 -5,3%
8. Μη μέλη	578 23,0%	571 22,9%	602 23,9%	664 26,2%	752 29,1%	174 30,1%

Πηγή: LO-Dokumentation, no 1/2010, Udviklingen den faglige organisering: årsager og den konsekvenser για Danske, σ. 17

** Σημείωση*: *Οι αριθμοί αποκλείουν τους αυτοαπασχολουμένους.*

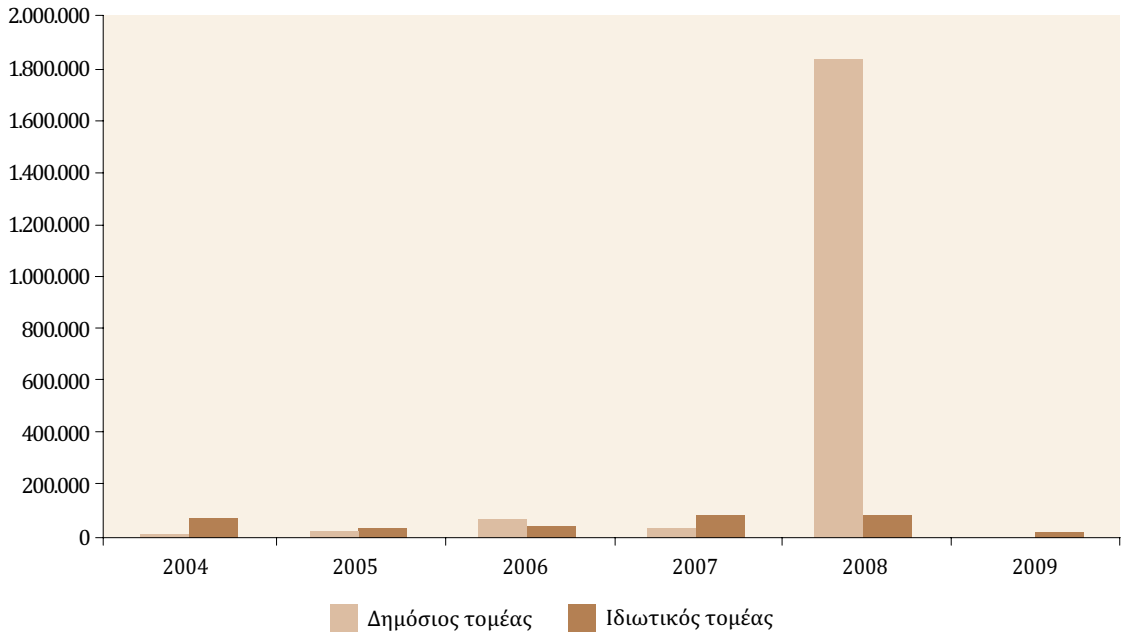
Η υπόθεση αυτή δείχνει πως η ανάθεση δουλειάς σε χαμηλόμισθους αλλοδαπούς είναι ένας μοχλός πίεσης ως προς τα συνδικάτα αλλά και ως προς τη ρύθμιση του δανικού μοντέλου αγοράς εργασίας. Επίσης, η μετάβαση από μια μεγάλη δημόσια επιχείρηση σε ιδιωτική εταιρεία οδηγεί σε σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας, ενώ η συνδικαλιστική οργάνωση PROSA, επιλέγοντας τη σύγκρουση, μειώνει την ισχύ της στην επιχείρηση.

3.10.4 Πολιτικές αμοιβών

Το 2011 τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον δημόσιο τομέα στη Δανία μπορούν να χαρακτηρισθούν ως ένας συμβιβασμός, όπου τα δύο μέρη υποστηρίζουν ότι ήταν η καλύτερη δυνατή συμφωνία στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης.

Πιο συγκεκριμένα, στον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 4) καταγράφονται οι αυξήσεις των αποδοχών στον δημόσιο τομέα, ως απο-

Διάγραμμα 2: Χαμένες εργάσιμες ημέρες σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, 2004-2009



Πηγή: Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας

τέλεσμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης το 2011.

3.10.5 Συνδικάτα

Η συνδικαλιστική πυκνότητα, καθώς και η συμμετοχή των εργαζομένων σε ταμεία ανεργίας στη Δανία μειώνονται σταθερά από το1994, σύμφωνα με μελέτη που δημοσιεύεται από τα συνδικάτα της Δανίας τον Οκτώβριο του 2010. Ειδικότερα, ο αριθμός των διπλών μελών, δηλαδή των εργαζομένων που ανήκουν τόσο σε συνδικαλιστική οργάνωση όσο και σε ταμείο ανεργίας που συνδέεται με αυτή μειώνεται σταθερά. Τα στοιχεία αυτά δημιουργούν έντονη ανησυχία στα συνδικάτα που φοβούνται ότι αυτό υπονομεύει το ίδιο το θεμέλιο του δανικού μοντέλου της ρύθμισης της αγοράς εργασίας, αλλά και την αντιπροσωπευτικότητά τους που τίθεται υπό αμφισβήτηση. Στον Πίνακα 5 περιγράφεται η εξέλιξη της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη Δανία από το 1994 έως το 2008.

3.10.6 Απεργίες

Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας δημοσιεύει τα στατιστικά στοιχεία για τις απεργιακές κινητοποιήσεις στη Δανία και τις ημέρες εργασίας που χάθηκαν συνεπεία αυτών.

Στο Διάγραμμα 2 και στους πίνακες που ακολουθούν καταγράφονται οι χαμένες εργάσιμες ημέρες σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων τη χρονική περίοδο 2004-2009, οι στάσεις εργασίας για το ίδιο χρονικό διάστημα, καθώς και ο αριθμός των εργαζομένων που συμμετέχει σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Είναι εμφανές ότι το 2008 είναι το έτος με τις περισσότερες κινητοποιήσεις στη χώρα.

3.11 Σουηδία

3.11.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά τη διάρκεια του 2011 δεν διεξάγονται εκλογικές διαδικασίες ή σημαντικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ωστόσο, σε τρία από

Πίνακας 6: Στάσεις εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, 2004-2009

	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	Σύνολο
2004	42	762	804
2005	31	503	534
2006	77	399	476
2007	80	782	862
2008	41	294	335
2009	32	175	207

Πηγή: (Nyt FRA την Denmarks Statistik αρ. 166, 20 Απριλίου 2010: Arbejdsstandsninger 2009) Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας

Σημείωση: *Ο δημόσιος τομέας περιλαμβάνει το κράτος, τις περιφέρειες (νομούς πριν από το 2007) και τους δήμους.*

Πίνακας 7: Αριθμός εργαζομένων που συμμετέχουν σε απεργίες στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, 2004-2009

Έτος	Δημόσιο	Ιδιωτικός	Σύνολο
2004	5.962	69.748	75.710
2005	3.060	29.773	32.833
2006	58.780	20.348	79.128
2007	17.400	43.713	61.113
2008	72.041	19.368	91.409
2009	3.425	9.254	12.679

Πηγή: (Nyt FRA την Denmarks Statistik αρ. 166, 20 Απριλίου 2010: Arbejdsstandsninger 2009) Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Δανίας

Σημείωση: *Ο δημόσιος τομέας περιλαμβάνει το κράτος, τις περιφέρειες (νομούς πριν από το 2007) και τους δήμους.*

τα οκτώ κοινοβουλευτικά κόμματα πραγματοποιούνται αλλαγές προσώπων στην ηγεσία.

Σημάδια ανάκαμψης σημειώνονται καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, με την οικονομία να καταγράφει θετικές τιμές ανάπτυξης και την ανεργία να μειώνεται περαιτέρω στατιστικά, μολονότι ο αριθμός των απολύσεων αυξάνει στους τελευταίους μήνες.

Εντούτοις, η κυβέρνηση υιοθετεί νέα μέτρα για την ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με τη σύμφωνη γνώμη συνήθως της εργατικής συνδικαλιστικής πλευράς, και επιχειρεί την ανατροπή του θεσμικού πλαισίου για την προστασία της απασχόλησης που ισχύει από το 1982. Παράλληλα, υλοποιούνται σημαντικές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, προσαρμοσμένες, κυρίως, στο στόχο της ενίσχυσης των νέων σε ηλικία εργαζομένων και στην αυξημένη προσβασιμότητά τους στην αγορά εργασίας.

Τέλος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εξακολουθούν να διαδραματίζουν κυρίαρχο ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων της χώρας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι το σουηδικό μοντέλο κοινωνικού διαλόγου δεν αντιμετωπίζει κλυδωνισμούς και προκλήσεις, προερχόμενες από σημαντικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όπως αυτός του μετάλλου.

3.11.2 Εργατικό δίκαιο

Ο νόμος περί της προστασίας της απασχόλησης, σε ισχύ από το 1982, βρίσκεται στο επίκεντρο των διαβουλεύσεων μεταξύ, αφε-

νός, των κοινωνικών εταίρων, αφετέρου, των εκπροσώπων της επιστημονικής κοινότητας και των πολιτικών κομμάτων τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού, η σταθερή απασχόληση αποτελεί τον κυρίαρχο τύπο σύμβασης εργασίας, η απόλυση πρέπει να είναι πλήρως αιτιολογημένη, να πραγματοποιείται κατόπιν ενημέρωσης του εμπλεκόμενου συνδικαλιστικού οργάνου και να αφορά κατά προτεραιότητα τον τελευταίο προσληφθέντα στην επιχείρηση, εφόσον πρόκειται για οικονομική απόλυση.

Η εργοδοτική πλευρά επιδιώκει την αναθεώρηση ενός εκ των πλέον προστατευτικών σχετικών νομικών συστημάτων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, με το επιχείρημα ότι δεν συμβαδίζει με τα ισχύοντα στις ανταγωνίστριες χώρες και ότι ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για την ανεργία των νέων στη Σουηδία. Στο πλαίσιο της επίσημης διαβούλευσης επέρχεται πλήρης διαφωνία με τις θέσεις της εργατικής πλευράς, η οποία επιμένει ότι το δίκαιο των απολύσεων δεν έχει απολύτως καμία αρνητική επίπτωση στην απασχόληση της χώρας.

Ωστόσο, οι δύο πλευρές συμφωνούν στη σύσταση μιας κοινής και ισομερούς ως προς τη συμμετοχή τους οκταμελούς επιτροπής εμπειρογνωμόνων, η οποία θα πρέπει να εκπονήσει μια μελέτη όλων των παραγόντων που σχετίζονται με την απόλυση και τις επιπτώσεις του οικείου θεσμικού πλαισίου στην αγορά εργασίας, μέσα και από την εξέταση των αντίστοιχων νομικών συστημάτων σε άλλες χώρες.

3.11.3 Πολιτικές απασχόλησης

Το εθνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Σουηδία αποτελεί το βασικό μέσο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στη χώρα και μάλιστα όχι μόνο σε ό,τι αφορά το ύψος των αποδοχών, αλλά και ευρύτερα την ίδια την απασχόληση. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της προώθησης της πρόσβασης στην απασχόληση των νέων σε ηλικία εργαζομένων σε επιχειρήσεις του κλάδου του μετάλλου, οι οποίοι αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, ενώ η σχετική συμφωνία υπογράφεται από τους κοινωνικούς συνομιλητές στα τέλη του 2010.

Η επονομαζόμενη και «Σύμβαση για τους νέους» αποτελεί μια προσπάθεια, από τη μία, αντιμετώπισης της έλλειψης εξειδικευμένων εργατικών χεριών σε έναν κλάδο που επενδύει διαρκώς και επίμονα στην καινοτομία και στις νέες τεχνολογίες και, από την άλλη, διευκόλυνσης μέσω κατάρτισης και εκπαίδευσης των νέων κάτω των 25 ετών με ελλιπή επαγγελματική εμπειρία και εξειδικευμένη γνώση στην αναζήτηση μιας θέσης εργασίας.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο ατομικών συμβάσεων εργασίας με ευέλικτο περιεχόμενο, οι δύο πλευρές μπορούν να συμφωνήσουν, κατ' αρχάς, για 12 μήνες (με δυνατότητα κατ' εξαίρεση ανανέωσης για άλλους 2 μήνες) τους όρους εργασίας και κατάρτισης-εκπαίδευσης με όριο αποδοχών το 75% των κατώτατων προβλεπόμενων συμβατικών αποδοχών.

Στο περιεχόμενο της εν λόγω συλλογικής σύμβασης προβλέπονται ρήτρες και δικλείδες αποτροπής του φαινομένου υποκατάστασης της πρόσληψης εργαζομένου με σύμβαση αορίστου χρόνου και εν γένει κατάχρησης του σχετικού εργοδοτικού δικαιώματος. Στους επικριτές της σύμβασης αυτής, η συνάπτουσα τη συμφωνία εργατική ένωση IF Metall απαντά ότι ο στόχος δεν είναι η συμπίεση του εργατικού κόστους, αλλά η ενίσχυση της επαγγελματικής διαδρομής των νέων εργαζομένων προς όφελος της εθνικής απασχόλησης.

Σημειωτέον ότι το εθνικό σύστημα αντι-

μετώπισης της μακροχρόνιας ανεργίας με τον κωδικό τίτλο «Φάση ΙΙΙ», που εισάγεται το 2007 από την τότε κεντροδεξιά κυβέρνηση, συγκεντρώνει τις έντονες αντιρρήσεις των συνδικάτων και της αντιπολίτευσης, με αποτέλεσμα το 2011 να ξεκινά η πλήρης αναθεώρησή του. Το εν λόγω πρόγραμμα προβλέπει τρεις φάσεις ενίσχυσης των μακροχρόνια ανέργων (άνω των 300 ημερών ανεργία) για τους οποίους έχει λήξει η περίοδος επιδότησης της ανεργίας.

Οι πρώτες δύο φάσεις συνίστανται σε εργασιακή κατάρτιση και ατομική συμβουλευτική, ενώ η τρίτη φάση για τους παραμένοντες άνω των 450 ημερών εκτός εργασίας προβλέπει τη δυνατότητα πρόσληψης από εργοδότες με την επανέναρξη καταβολής του επιδόματος ανεργίας από τις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες και την επιδότηση των εργοδοτών με 553 ευρώ μηνιαίως για την άνευ κόστους απασχόληση μακροχρόνια ανέργων. Μολονότι, ο αριθμός των συμμετεχόντων ανέργων στις τρεις φάσεις του προγράμματος αυξήθηκε κατά 75% κατά τη διάρκεια του 2010 (από 15.000 στις 26.000), σύμφωνα με τις επίσημες καταγραφές, μόνο στο 1% των περιπτώσεων η σχέση εργασίας μετατράπηκε σε πρόσληψη με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Ο θάνατος λόγω εργατικού ατυχήματος ενός ανέργου-επωφελούμενου του προγράμματος έφερε στην επιφάνεια τους κινδύνους από την έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης σε ό,τι αφορά αυτού του είδους την ευέλικτη απασχόληση σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Σε σχετική έρευνα που ακολούθησε με πρωτοβουλία της εργατικής ένωσης του κλάδου χάρτου-ξύλου το ¼ των εργαζομένων απαντά ότι στερείται προστατευτικού εξοπλισμού και το 44% ότι η εκπαίδευση που έλαβε κρίνεται ανεπαρκής.

Ως αποτέλεσμα όλων αυτών, στις 16 Μαρτίου 2011, ο δημόσιος οργανισμός απασχόλησης ανακοινώνει ότι η απασχόληση μέσω του εν λόγω προγράμματος θα επανεξεταστεί από μηδενική βάση, ενώ η οικεία σύμβαση θα τερματίζεται αυτόματα σε περιπτώσεις στις οποίες διαπιστώνεται κατάχρηση από την πλευρά του εργοδότη του συγκεκριμένου τύπου απασχόλησης ή εν γένει παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας.

Θα πρέπει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι μειωμένους εισαγωγικούς μισθούς για τους νέους ηλικίας 15-24 ετών έχει αποδεχθεί στο πλαίσιο συλλογικής συμφωνίας και το κλαδικό συνδικάτο στον κατασκευαστικό τομέα. Μάλιστα, δύο από τους κυβερνητικούς εταίρους (το φιλελεύθερο και το κεντρώο κόμμα) προωθούν τη γενίκευση και τη θεσμική κατοχύρωση της διαφορετικής ταχύτητας στις αποδοχές των νέων και των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο της επίτευξης ενός απαραίτητου κατά τη γνώμη τους μεγαλύτερου βαθμού ευελιξίας στη σουηδική αγορά εργασίας, ιδίως εν μέσω παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης.

3.11.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Το 2011 ξεκινά με πολύ μεγάλες ανησυχίες για το μέλλον του σουηδικού μοντέλου συλλογικών διαπραγματεύσεων και για την ίδια τη σταθερότητα της σουηδικής οικονομίας. Ήδη, από το 2010 η μεγαλύτερη εργοδοτική οργάνωση-μέλος της εργοδοτικής συνομοσπονδίας για τον ιδιωτικό τομέα, η Ένωση Επιχειρήσεων Μηχανικής Βιομηχανίας, δηλώνει την πρόθεσή της να αποχωρήσει από τη συλλογική σύμβαση εργασίας του κλάδου της βιομηχανίας. Αφορμή για αυτή την απόφαση είναι το γεγονός ότι λίγες μόλις εβδομάδες μετά τη σύναψη της σχετικής ΣΣΕ, διάρκειας 18 μηνών με

αυξήσεις 2,6%, μια επιμέρους συλλογική διαπραγμάτευση που διεξάγει το εργατικό συνδικάτο IF Metall καταλήγει σε ΣΣΕ διάρκειας 22 μηνών με αυξήσεις 3,2% για τους καλυπτόμενους από αυτήν εργαζομένους.

Στην πραγματικότητα, η προηγούμενη εξέλιξη αποτυπώνει με ευκρίνεια τη θεμελιώδη αμφισβήτηση της *άτυπης συλλογικής συμφωνίας* των κοινωνικών συνομιλητών, σε ισχύ από το 1997, σύμφωνα με την οποία η βασική κατευθυντήρια γραμμή για το σύνολο των αυξήσεων στις αποδοχές στη Σουηδία διαγράφεται από τις συλλογικές συμφωνίες που συνάπτονται στη μεταποίηση, στον κλάδο, δηλαδή, που εκτίθεται περισσότερο στον διεθνή ανταγωνισμό.

Επιπλέον, σοβαρές διαφωνίες ανακύπτουν ανάμεσα στις οργανώσεις των κοινωνικών ανταγωνιστών αναφορικά με το ζήτημα των αυξήσεων και εν γένει των εργασιακών σχέσεων των προσωρινά εργαζομένων, με αποτέλεσμα να παρατηρείται μια πανσπερμία συλλογικών ρυθμίσεων για αυτή την κατηγορία των εργαζομένων.

Βασική, όμως, εργοδοτική ένσταση αποτελεί η κατά την άποψη των εργοδοτών προσπάθεια ορισμένων μελών της εργατικής συνομοσπονδίας LO να επιτύχουν επιμέρους παράλληλες και βελτιωμένες –ως προς τις αυξήσεις στις αποδοχές– συλλογικές συμφωνίες και μάλιστα σε κλάδους της οικονομίας που θεωρούνται προστατευμένοι εν συγκρίσει με όσους έρχονται αντιμέτωποι με τον διεθνή ανταγωνισμό.

Αυτές οι εξελίξεις προβληματίζουν έντονα όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές λόγω της προοπτικής ανάπτυξης απεργιακών κινητοποιήσεων και ιδιαίτερα σε κλάδους, όπως οι μεταφορές, στον οποίο καταγράφονται οι μισές από τις αντίστοιχες απεργίες κατά τη διάρκεια του 2010.

Για παράδειγμα, τον Φεβρουάριο οι πεντάμηνες διαπραγματεύσεις στον τραπεζικό κλάδο για την ανανέωση της ΣΣΕ που λήγει στα τέλη του 2010 καταλήγουν σε αδιέξοδο, με αποτέλεσμα η εργατική ομοσπονδία να καταγγείλει τη σύμβαση και να ανακοινώσει κινητοποιήσεις, οι οποίες συνίστανται, αφενός, στο μπλοκάρισμα των διαδικασιών νέων προσλήψεων και της πραγματοποίησης υπερωριών, αφετέρου, στην άρνηση των εργαζομένων να πραγματοποιούν ταξίδια στο εξωτερικό για τις 5 και 11 Μαρτίου αντίστοιχα.

Εν τέλει, μία μέρα πριν την έναρξη της πρώτης φάσης των κινητοποιήσεων επέρχεται συμφωνία, στο πλαίσιο της οποίας γίνεται δεκτό το αίτημα του συνδικάτου για διατήρηση του συγκεντρωτικού μοντέλου καθορισμού των αποδοχών και απορρίπτεται η επιλογή ενός αποκεντρωμένου συστήματος. Επιπλέον, συνομολογούνται αυξήσεις της τάξης του 1% ατομικά και 1,8% συλλογικά για το 2011, ενώ προβλέπονται ποσοστιαίες ρήτρες για τον καθορισμό των αποδοχών για τα έτη 2012-2014 μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Για όλους αυτούς τους λόγους η συμφωνία-πλαίσιο που υπογράφεται τον Μάιο του 2011 από τις δύο συνομοσπονδίες, εν όψει του νέου γύρου συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη διετία 2011-2012 (την περίοδο 30/09 – 30/11/2011), γίνεται δεκτή με ανακούφιση από όλες τις πλευρές.

Κατ' αρχάς, συμφωνείται να γίνει μια προσπάθεια διατήρησης της άτυπης συμφωνίας του 1997 και στο πλαίσιο αυτό παροτρύνονται οι οργανώσεις-μέλη των συνομοσπονδιών των δύο πλευρών να τηρήσουν στο ακέραιο τους «κανόνες» του σουηδικού μοντέλου καθορι-

σμού του ύψους των αποδοχών. Επιπλέον, στο κείμενο της συμφωνίας προβλέπεται η συνδρομή οργάνων συμφιλίωσης συλλογικών εργατικών διαφορών, κατά κανόνα διμερούς σύνθεσης, σε περίπτωση που προκύψουν διαφορές κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων το τελευταίο τρίμηνο του έτους.

Ωστόσο, το ύψος των αυξήσεων αναμένεται να αποτελέσει μια εξαιρετικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο πλευρές. Η μεγαλύτερη εργατική ομοσπονδία LO, στις αρχές Σεπτεμβρίου, προτείνει αυξήσεις 3,5% για 2,8 εκατομμύρια εργαζομένους με αφορμή την επικείμενη ανανέωση 500 από τις 650 συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στο πλαίσιο του ευρύτερου γύρου συλλογικών διαπραγματεύσεων των τελευταίων ετών. Παράλληλα με τη διεκδίκηση ελάχιστων μηνιαίων αυξήσεων σε ευρώ για συγκεκριμένες κατηγορίες χαμηλόμισθων, οι εργοδοτικές οργανώσεις υπολογίζουν τις προτεινόμενες αυξήσεις περίπου στο 6,1% σε επίπεδο διετίας, με τα εργατικά συνδικάτα να δηλώνουν παρόλα αυτά αποφασισμένα να ληφθεί υπόψη η αποδοχή εκ μέρους τους πολύ μικρών αυξήσεων για την πρώτη διετία της κρίσης (2009-2010).

Διάσταση απόψεων και μάλιστα αγεφύρωτη εντοπίζεται εντούτοις και στο εσωτερικό της LO, εφόσον συγκεκριμένες εργατικές ομοσπονδίες δεν συμφωνούν με τις προτάσεις της συνομοσπονδίας περί μείωσης του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών. Στην πραγματικότητα, τρία συνδικάτα, η ένωση μεταλλεργατών, η ένωση εργαζομένων στον κλάδο του ξύλου-χάρτου και η αντίστοιχη στον κλάδο των τροφίμων, δεν είναι σύμφωνες με τον τρόπο με τον οποίο θα επιτευχθεί η μείωση του μισθολογικού χάσματος.

Η συνομοσπονδία προτείνει εξειδικευμένες αυξήσεις σε συγκεκριμένους κλάδους, όπου δεσπόζουν οι χαμηλές αποδοχές και στους οποίους απασχολούνται συνήθως γυναίκες, ενώ τα τρία συνδικάτα αντιπροτείνουν να δοθούν αυτές οι αυξήσεις σε όλους τους χαμηλόμισθους (που αμείβονται κάτω από ένα ποσό) μεταξύ των οποίων, ούτως οι άλλως, οι περισσότερες είναι επίσης γυναίκες. Πρέπει, όμως, να επισημανθεί ότι η LO επιμένει πως το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων, από τα χαμηλότερα στον κόσμο, μειώθηκε περαιτέρω τα τελευταία χρόνια στη Σουηδία, χάρη στην προτεινόμενη μέθοδο και με πόρους που από το 2007 συγκεντρώνονται στο ταμείο ισότητας των φύλων, στο οποίο συνδράμουν κυρίως οι εργοδότες της χώρας.

3.11.5 Συνδικάτα

Με εξαίρεση την έμφαση στην προαγωγή της ευελιξίας στην απασχόληση, ελάχιστα είναι τα κοινά σημεία όσον αφορά τις προτεραιότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο πλαίσιο των δηλώσεων των νέων ηγετών τριών μεγάλων συνδικάτων, όπως αυτές προκύπτουν από εκλογές, οι οποίες διενεργούνται την άνοιξη και το καλοκαίρι του 2011. Έτσι, προδιαγράφεται εξαιρετικά δύσκολο το έργο της σύνθεσης των διαφορετικών τάσεων στις τάξεις της συνομοσπονδίας LO, η οποία επίσης αναμένεται να αλλάξει ηγεσία την άνοιξη του 2012.

Ο νέος επικεφαλής της σουηδικής ομοσπονδίας επαγγελματικών ενώσεων (SACO) δίνει μεγαλύτερη έμφαση στην ατομική παρά στη συλλογική διάσταση κατά τη διαμόρφωση του ύψους των αποδοχών, προκρίνοντας την προσωπική επιβράβευση των προσπαθειών κάθε εργαζομένου ξεχωριστά για να αναπτυ-

χθεί η παραγωγικότητα και να αναβαθμιστεί η παρεχόμενη από αυτόν εργασία. Θεωρώντας τη σημερινή διάσταση της έννοιας της ισότητας των αμοιβών τροχοπέδη για το μέλλον της ανάπτυξης της χώρας, δηλώνει υπέρμαχος της ενισχυμένης ευελιξίας στην αγορά εργασίας και οπαδός του μοντέλου απόκτησης γνώσεων και εμπειριών μέσα από την εύκολη δια-επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων.

Η νέα επικεφαλής της σουηδικής ομοσπονδίας υπαλλήλων (TCO) προκρίνει την ενίσχυση και την ανταμοιβή των εργαζομένων με υψηλές επαγγελματικές προσδοκίες, αλλά τονίζει τη σπουδαιότητα της έμφασης στην κατάρτιση και στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών και καινοτομίας στην εθνική αγορά εργασίας. Υποστηρίζει, με άλλα λόγια, ότι η διαρκής εκπαίδευση είναι αυτή που μπορεί να εγγυηθεί την απαραίτητη ευελιξία στην απασχόληση και τη δημιουργία των προϋποθέσεων εκείνων που θα διευκολύνουν την εύρεση μιας θέσης απασχόλησης.

Τέλος, η νέα πρόεδρος της σουηδικής ένωσης των στελεχών της τοπικής αυτοδιοίκησης (Vision) υπόσχεται τη δημιουργία μιας επιτροπής για την ισότητα των δύο φύλων και άμεσες στοχευμένες δράσεις για την καταπολέμηση όλων των διακρίσεων, με έμφαση σε αυτές που αναπτύσσονται σε βάρος των μεταναστών εργατών, ιδίως σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση.

3.12 Φινλανδία

3.12.1 Γενικό πλαίσιο

Οι εκλογές που διεξάγονται τον Απρίλιο του 2011 στη Φινλανδία δεν αναδεικνύουν ισχυρό πρώτο κόμμα, με αποτέλεσμα τη δημιουργία κυβέρνησης συνασπισμού (περί τα τέλη Ιουνίου και μετά από σειρά έντονων διαπραγματεύσεων) με τη συμμετοχή κομμάτων από όλες τις παρατάξεις (από τα αριστερά έως και τα δεξιά). Στόχος της κυβέρνησης αυτής είναι η διατήρηση του υψηλού ποσοστού της απασχόλησης, της θετικής συνεργασίας με τους κοινωνικούς συνομιλητές, καθώς και της ανταγωνιστικότητας της φινλανδικής οικονομίας. Σε νομοθετικό επίπεδο, ο νόμος για τις συμβάσεις εργασίας τροποποιείται με στόχο τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης των εργαζομένων μέσω δανεισμού, επιτρέποντας τη συμμετοχή τους στη συλλογική σύμβαση που υπογράφει ο εργολάβος, καθώς και τη δυνατότητα των εργαζομένων για άδεια άνευ αποδοχών, ώστε να στηρίξουν μέλος της οικογένειάς τους ή άλλο συγγενικό πρόσωπο.

Αναλυτικότερα:

3.12.2 Εργατικό δίκαιο

Η πράξη διορισμού του 1ου Συνηγόρου Συνεργασίας του Πολίτη στη Φινλανδία συντάσσεται από τριμερή ομάδα εργασίας και τίθεται σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2010. Απώτερος στόχος της ιδρυτικής πράξης είναι η διασφάλιση μιας ανεξάρτητης ελεγκτικής αρχής με στοχοθετημένους μηχανισμούς επιτήρησης. Στο πλαίσιο αυτό ο Συνήγορος Συνεργασίας, με θητεία 5ετούς διάρκειας, επιβλέπει την ορθή τήρηση της εργατικής νομοθεσίας στους χώρους εργασίας, καθώς και των κανονισμών που διέπουν την εργασιακή δημοκρατία στον ιδιωτικό τομέα. Να επισημανθεί ότι, πριν την εξέλιξη αυτή, η παρακολούθηση της ορθής τήρησης της νομοθεσίας ήταν στις αρμοδιότητες του Υπουργείου Απασχόλησης & Οικονομίας της Φινλανδίας (TYO-ja elinkeinoministeriö).

Στην παρούσα φάση, ο Συνήγορος Συνεργασίας συνεργάζεται με το Υπουργείο Απασχόλησης και Οικονομίας με στόχο την εφαρμογή και τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων

σε σειρά νομοθετικών πράξεων όπως το νόμο για τη συνεργασία εντός των επιχειρήσεων, το νόμο για την εκπροσώπηση των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης κ.ά. Παράλληλα, ο Συνήγορος επιφορτίζεται με την προώθηση και τη βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, τη συμβουλευτική υποστήριξη στην εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, την τήρηση μητρώου για τα ταμεία των εργαζομένων κ.ά., ενώ δικαιούται να απαιτήσει από τους επιχειρηματίες διορθωτικά μέτρα στην περίπτωση της ανεπαρκούς πληροφόρησης ή διαβούλευσης των εργαζομένων, καθώς και τη διαμόρφωση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του προσωπικού, η μη ύπαρξη των οποίων επιφέρει πρόστιμο. Θα πρέπει να τονισθεί ότι, σύμφωνα με αναλυτές, ο διορισμός του Συνηγόρου Συνεργασίας σηματοδοτεί το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της πολιτείας για την ενδοεπιχειρησιακή συνεργασία και τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία της αναδιάρθρωσης.

3.12.3 Κοινωνικός διάλογος

Η Πρωθυπουργός της Φινλανδίας καλεί τους κοινωνικούς συνομιλητές σε τριμερή συνεργασία σχετικά με τις αμοιβές και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Πρωταρχικοί στόχοι είναι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της φινλανδικής αγοράς εργασίας και η προώθηση της ανάπτυξης και των επενδύσεων. Σύμφωνα με την Πρωθυπουργό, η μείωση της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών, που προκύπτει από τη μείωση των αμοιβών, μπορεί να αντισταθμιστεί από τη μη αύξηση της φορολόγησης της εργασίας, με ταυτόχρονη αύξηση του κεφαλαίου και των μεγάλων μερισμάτων.

Τα συνδικάτα χαιρετίζουν την πρωτοβουλία, επισημαίνοντας ότι πρέπει να υπάρχει «κοινή γραμμή πλεύσης» μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων και της κυβέρνησης. Στο πλαίσιο αυτό, η Φινλανδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών (STTK) τονίζει τη σημασία της έναρξης των διαπραγματεύσεων χωρίς προϋποθέσεις και επισημαίνει ότι η συγκράτηση των μισθών ή οι φορολογικές ελαφρύνσεις των επιχειρήσεων πρέπει να αντιμετωπιστούν ενιαία.

Στον αντίποδα, η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) διαφωνεί με την πρόταση επιστροφής σε μια κεντρική δομή διαπραγμάτευσης και τονίζει ότι η διαπραγμάτευση σε κλαδικό, επιχειρησιακό και ατομικό επίπεδο είναι το μελλοντικό μοντέλο. Ακόμη, υποστηρίζει ότι η πρακτική των ίσων μισθολογικών αυξήσεων σε κάθε κλάδο της οικονομίας και ομάδα εργαζομένων έχει φτάσει στο τέλος της. Να επισημανθεί, ωστόσο, ότι, σύμφωνα με τον Διευθυντή της ΕΚ, η τριμερής συνεργασία θα συνεχιστεί στην αγορά εργασίας της Φινλανδίας, παρά το γεγονός ότι οι μισθολογικές αυξήσεις θα συμφωνούνται ολοένα και περισσότερο σε επιχειρησιακό επίπεδο.

3.12.4 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Τον Φεβρουάριο του 2011 υπογράφονται οι νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους δημόσιους και δημοτικούς υπαλλήλους. Η συμφωνία καλύπτει περίπου 430.000 υπαλλήλους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και περίπου 88.000 εργαζομένους στον δημόσιο τομέα. Στο πλαίσιο αυτό, οι μισθοί των δημοτικών υπαλλήλων αυξάνονται κατά 1,2%, κατά ένα επιπλέον 0,8% μετά το πέρας των διαπραγματεύσεων και με ένα εφάπαξ επίδομα των 100 ευρώ σε διάφορες ομάδες εργαζομένων τον Μάιο. Συνολικά, η επίπτωση στο κόστος της συμφωνίας είναι περίπου 2,4% και λήγει στα τέλη του 2011.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι, στον αντίποδα, λαμβάνουν αύξηση της τάξης του 1,3%, ενώ από 1ης Μαΐου οι μισθοί προσαυξάνονται κατά 0,2%, ποσοστό που ανέρχεται στο 0,5% με τοπικές συμβάσεις. Να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένες διαπραγματεύσεις συμπίπτουν με μια μάλλον περίπλοκη περίοδο. Στον απόηχο της οικονομικής κρίσης, το ποσοστό ανεργίας μειώνεται σταδιακά, ενώ, στον απόηχο σχετικά υψηλών μισθολογικών αυξήσεων για τα έτη 2007-2010, η ανταγωνιστικότητα της φινλανδικής οικονομίας τίθεται υπό αμφισβήτηση. Σύμφωνα με ορισμένους αναλυτές, η συμφωνία βελτιώνει ουσιαστικά τα δικαιώματα των εργαζομένων, των οποίων τα καθήκοντα πρόκειται να υποβαθμιστούν. Έτσι, οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων δεν επιδέχονται καμιάς μείωσης στη διάρκεια 24 μηνών από την έναρξη της συμφωνίας, η οποία και λήγει στα τέλη Φεβρουαρίου 2012.

Για μία εκ των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον δημόσιο τομέα, η μισθολογική αύξηση είναι ικανοποιητική καθώς διασφαλίζει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Από την άλλη, η Επιτροπή Εργοδοτών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΚΤ) χαρακτηρίζει ανεκτά τα αποτελέσματα της διαπραγμάτευσης, δεδομένων των κρίσιμων χρηματοπιστωτικών συνθηκών. Σύμφωνα, ωστόσο, με αρκετούς αναλυτές, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να περιμένουν οποιαδήποτε αύξηση της αγοραστικής τους δύναμης, καθώς οι αυξήσεις στον δημόσιο τομέα κυμαίνονται περίπου στο ίδιο επίπεδο με τον προβλεπόμενο πληθωρισμό για το 2011 και συνάδουν με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπεγράφησαν το φθινόπωρο του 2010. Από την άλλη, είναι δύσκολο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να αποδεχθούν μια οποιαδήποτε μισθολογική αύξηση, η οποία στην πράξη σημαίνει μείωση του πραγματικού εισοδήματος των εργαζομένων.

Στο ίδιο πλαίσιο, οι κοινωνικοί συνομιλητές της Φινλανδίας συνεργάζονται για τη διαμόρφωση μιας εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κεντρικό επίπεδο σχετικά με τις αμοιβές και τις συνθήκες απασχόλησης. Να επισημανθεί ότι η τελευταία εθνική συμφωνία για το πλαίσιο των αμοιβών, σε κεντρικό επίπεδο, υπεγράφη την περίοδο 2005-2007. Έτσι, η τωρινή συμφωνία διάρκειας 25 μηνών εγκρίνεται από την Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK), τη Φινλανδική Συνομοσπονδία Μισθωτών Υπαλλήλων (STTK), τη Συνομοσπονδία των Ενώσεων Επαγγελματιών και Διευθυντικών Στελεχών της Φινλανδίας (AKAVA) από την πλευρά των εργαζομένων, καθώς και από τη Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) από την εργοδοτική πλευρά και προβλέπει 4,3% αύξηση των αμοιβών, με την πρώτη δόση, της τάξης του 2,4%, να καλύπτει τους πρώτους 13 μήνες και τη δεύτερη δόση, 1,9%, να καλύπτει τους υπόλοιπους 12 μήνες. Προϋπόθεση για την επίτευξη της εν λόγω συμφωνίας είναι η όσο το δυνατόν ευρύτερη κάλυψη που θα προκύψει από τις κλαδικές διαπραγματεύσεις. Μάλιστα, για την ΕΚ, απαραίτητη είναι η 100% κάλυψη, ενώ η μη συμμετοχή σημαντικών κλάδων στη συμφωνία θέτει σε κίνδυνο την υλοποίησή της. Η συμφωνία προβλέπει ακόμη την καταβολή εφάπαξ ποσού 150 ευρώ τον Ιανουάριο του 2012, ενώ καλύπτει ζητήματα σχετικά με την ποιότητα της εργασιακής ζωής όπως, μεταξύ άλλων, τη δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων σε 3ήμερα προγράμματα κατάρτισης ανά έτος, την επέκταση της γονικής άδειας κατά 2 εβδομάδες και μέχρι τη συμπλήρωση του 2ου έτους ηλικίας του προστατευόμενου μέλους, τη βελτίωση του ήδη ενισχυμένου

από πλευράς δικαιωμάτων καθεστώτος των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καθώς και των προσωρινά απασχολουμένων, αλλά και τη συμφιλίωση μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής καθώς και τη βελτίωση της εργασιακής ασφάλειας σε περιπτώσεις συρρίκνωσης των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με υπολογισμούς, η νέα εργασιακή συμφωνία αυξάνει τις ετήσιες εργοδοτικές εισφορές κατά 2,5%.

Να επισημανθεί ότι η νέα φινλανδική κυβέρνηση που σχηματίστηκε τον Μάιο του 2011 δηλώνει πρόθυμη να εξετάσει φορολογικά κίνητρα και απαλλαγές ως αντιστάθμισμα μιας συλλογικής συμφωνίας που προβλέπει περιορισμένες αυξήσεις αμοιβών. Ακόμη, παρουσιάζεται ως ένθερμος υποστηρικτής μιας συμφωνίας σε κεντρικό επίπεδο, αντί των διακανονισμών μεταξύ μεμονωμένων συνδικάτων και ομοσπονδιών εργοδοτών, και σχεδιάζει, για την επίτευξη αυτής, φοροελαφρύνσεις της τάξης των 400 εκατ. ευρώ.

3.12.5 Συνθήκες εργασίας

Η Υπηρεσία Ενωμένων Ενώσεων (PAM), μέλος της Κεντρικής Οργάνωσης Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK), επικρίνει τις εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας, οι οποίες εκπροσωπούν επιχειρήσεις με προσωρινά απασχολούμενους, για τη μη επίτευξη συλλογικών συμφωνιών σε επιχειρησιακό ή κλαδικό επίπεδο στα θέματα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Η PAM προβάλλει την ιδιαίτερη σημασία που έχει η βελτίωση της θέσης των προσωρινά απασχολουμένων, με πρώτο σημαντικό βήμα στην κατεύθυνση αυτή το δικαίωμα εκπροσώπησής τους από τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα μάλιστα με την PAM, οι εκλεγμένοι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι δικαιούνται πρόσβασης στην καλύτερη ροή των πληροφοριών εντός των επιχειρήσεων, καθώς δεν είναι εφικτή η καθημερινή συνεύρεση με τους εργαζομένους.

Στο ίδιο πλαίσιο, η PAM προσβλέπει στην υιοθέτηση, από τη νέα κυβέρνηση, μέτρων βελτίωσης της ασφάλειας των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση με τη μορφή είτε της εγγυημένης αμοιβής είτε των, ως προς το αυστηρότερο, όρων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, έτσι ώστε ολοένα και περισσότερες συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης να μετατραπούν σε μόνιμες. Σε γενικές γραμμές, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι συχνά στερούνται δικαιωμάτων έναντι των μόνιμων απασχολουμένων, όπως η υγειονομική περίθαλψη, τα μερίσματα και τα επιδόματα.

Παραδόξως, σύμφωνα με τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας της ιδιωτικής εταιρείας ερευνών αγοράς Taloustutkimus σχετικά με τους προσωρινά απασχολουμένους, διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών (70%) δηλώνει, εν γένει, ικανοποιημένο από την εργασία του, αντίθετα από ό,τι οι εργαζόμενοι σε μόνιμη απασχόληση. Η μελέτη καταδεικνύει ακόμη ότι το 52% των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση δεν ενδιαφέρεται για την οποιαδήποτε μετατροπή της σύμβασής του, ενώ το 43% αυτών επισημαίνει την επιλογή προσωρινής απασχόλησης ως λύση στην αδυναμία εξεύρεσης μόνιμης εργασίας. Μάλιστα, τρεις στους τέσσερις ερωτηθέντες δηλώνουν ότι η ζωή τους θα γίνει πιο δύσκολη σε περίπτωση μη διαθέσιμης προσωρινής απασχόλησης. Τέλος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζομένους με προσωρινή σύμβαση εργασίας δηλώνουν την επιλογή αυτή ως εποχιακή λύση ή ως αδυναμία πρόσληψης μόνιμου προσωπικού. Χαρακτηριστικά αναφέρεται, από το ¼ περίπου των επιχειρήσεων, η χρησιμοποίηση προσωπι-

κού προσωρινής απασχόλησης, μέσω πρακτορείων, με στόχο την αντικατάσταση του μόνιμου προσωπικού, λόγω αναρρωτικής άδειας, ετήσιας άδειας κ.ά.

3.12.6 Συνδικάτα

Το Υπουργείο Απασχόλησης και Οικονομίας δημοσίευσε δύο μελέτες σχετικά με τη συνδικαλιστική οργάνωση και την κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη Φινλανδία (2010). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των μελετών, το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, για το 2008, αγγίζει το 73,1%. Το μερίδιο των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές τις συλλογικές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα είναι 85%, ενώ με την ενσωμάτωση του δημόσιου τομέα, στον οποίο οι συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν, υποχρεωτικά, το σύνολο των εργαζομένων, ο μέσος όρος κάλυψης φτάνει το 89,5% των εργαζομένων.

Αναλυτικότερα, κατά την περίοδο της έρευνας, τα συνδικάτα αριθμούν συνολικά 2.148.000 μέλη από τα οποία, ωστόσο, τα 569.000 (26,5%) διαφοροποιούνται από τις συνήθεις δραστηριότητες ενός συνδικάτου, καθώς αναφέρονται σε συνταξιούχους, φοιτητές, μέλη χωρίς συνδρομή και επιχειρηματίες. Έτσι, ο πραγματικά συνολικός αριθμός μελών είναι 1.580.000 εργαζόμενοι, δηλαδή συνδικαλιστική πυκνότητα της τάξης του 67,4%. Το αντίστοιχο ποσοστό για το 2004 είναι 69%, που σημαίνει μείωση κατά 1,6 ποσοστιαίες μονάδες. Ακόμη, το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στις γυναίκες εργαζόμενες είναι 72,5% έναντι 62,1% στους άνδρες συναδέλφους τους. Δυσκολία καταγράφεται στην προσέλκυση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις νέων σε ηλικία μελών. Χαρακτηριστική είναι η αποτύπωση στην έρευνα της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων ή ανέργων <30 ετών, για το 2009, σε ποσοστό μόνο 40% επί του συνόλου. Αλλά, και το αντίστοιχο, πολύ χαμηλό ποσοστό της τάξης του 22,4%, σε νέους εργαζομένους με συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Στον κλάδο της μεταποίησης, το ποσοστό οργάνωσης είναι 84,4%, το υψηλότερο που καταγράφεται στην έρευνα, στις δημόσιες υπηρεσίες 81,6%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα καταγράφεται το χαμηλότερο ποσοστό συνδικαλιστικής οργάνωσης της τάξης του 50,4%. Να σημειωθεί, ωστόσο, ότι καταγράφεται πτώση στη συνδικαλιστική πυκνότητα στον κλάδο της μεταποίησης, από το 2004, κατά 1,6% και αύξηση στον ιδιωτικό τομέα κατά 0,9%.

Όσον αφορά το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων που απασχολούνται σε εργοδότες που είναι μέλη εργοδοτικών οργανώσεων του ιδιωτικού τομέα, από τις συλλογικές συμφωνίες για το 2008, τα αποτελέσματα της δεύτερης έρευνας καταγράφουν ποσοστό 73,1%. Το μερίδιο των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται στο 85%, όταν λαμβάνονται υπόψη συλλογικές συμβάσεις γενικού δεσμευτικού χαρακτήρα. Θα πρέπει να επισημανθεί πως η μέση κάλυψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, γενικού δεσμευτικού χαρακτήρα, καταγράφει αύξηση κατά 1,2% έναντι της προηγούμενης μελέτης καταγραφής για τα έτη 2005-2006. Από το ποσοστό αυτό, οι μεγαλύτερες αυξήσεις καταγράφονται στους κλάδους του εμπορίου και των κατασκευών.

Σύμφωνα με αναλυτές, η μελέτη για τη συνδικαλιστική πυκνότητα των εργαζομένων εμπεριέχει ανησυχητικά στοιχεία για τα συνδικάτα, με πιο κυρίαρχο την πτωτική τάση στη συνδικαλιστική τους πυκνότητα.

3.12.7 Απεργίες

Το Φινλανδικό Δικαστήριο Εργατικών Υποθέσεων επιβάλλει πρόστιμο στη συνδικαλιστική οργάνωση Pro (Ammattiliitto Pro), καθώς και στην Ένωση Φινλανδών Εργαζομένων στις Μεταφορές (AKT) για απεργιακές κινητοποιήσεις που διοργάνωσαν την άνοιξη του 2010. Να επισημανθεί ότι κατά την τελευταία δεκαετία, η μείωση των παράνομων απεργιών αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα για τους εργοδότες και τη Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (EK). Η εργοδοτική πλευρά θεωρεί ότι τα πρόστιμα πρέπει να είναι μεγαλύτερα, ώστε να αποτραπούν οι παράνομες απεργίες και να αντικατοπτρίζουν τις σημαντικές οικονομικές απώλειες που προκαλούνται από αυτές. Μέχρι στιγμής, ωστόσο, η όποια προσπάθεια τροποποίησης της νομοθεσίας στο θέμα των απεργιών έχει αποδειχθεί ιδιαίτερα δύσκολη.

Αναλυτικότερα, τον Απρίλιο του 2010 η συνδικαλιστική οργάνωση Pro οργανώνει 4ήμερη απεργία στην εταιρεία τηλεπικοινωνιών TeliaSonera, η οποία καταδικάζεται από το Εργατικό Δικαστήριο και επιβάλλεται πρόστιμο ύψους 12.000 ευρώ.

Στο ίδιο πλαίσιο το Δικαστήριο Εργατικών Υποθέσεων επιβάλλει πρόστιμο ύψους 40.000 ευρώ στην AKT με αιτιολόγηση τη 15θήμερη απεργιακή κινητοποίηση των φορτοεκφορτωτών, η οποία, σύμφωνα με το Δικαστήριο, παρέλυσε τα λιμάνια και προκάλεσε στασιμότητα στη δασική βιομηχανία και το εξωτερικό εμπόριο. Για την ιστορία, τις απεργιακές κινητοποιήσεις και τον αποκλεισμό των πλοίων της εταιρείας Finnlines πυροδότησε η απόφαση της διοίκησης να προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις 160 εργαζομένων.

Σύμφωνα με αναλυτές, το δικαίωμα στην απεργία είναι «ιερό» για τα φινλανδικά συνδικάτα, ενώ η ισχύουσα νομοθεσία για αυτές δεν αφήνει περιθώρια παρερμηνείας σχετικά με τη δυνατότητα παρέμβασης αποκλειστικά και μόνο στην περίπτωση που απειλούνται ανθρώπινες ζωές. Επισημαίνουν, ωστόσο, την αναγκαιότητα επίλυσης των διαφορών σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα με παράδειγμα αυτό του κλάδου μεταλλουργίας, όπου πρόσφατα οι κοινωνικοί συνομιλητές σχεδίασαν και παρουσίασαν μια νέα διαδικασία διαιτησίας για την επίλυση των διαφορών.

3.13 Ιταλία

3.13.1 Γενικό πλαίσιο

Εξαιρετικά ενδιαφέρουσες για την ελληνική περίπτωση αποδεικνύονται οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ιταλία, κυρίως για τη γενικότερη πολιτική φιλοσοφία που διέπει τις προσπάθειες αντιμετώπισης των συνεπειών της διεθνούς ύφεσης και κρίσης.

Σε ό,τι αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ο απολογισμός της πρώτης τριετίας της οικείας εθνικής προγραμματικής συμφωνίας των κοινωνικών ανταγωνιστών του 2009 κρίνεται μάλλον ικανοποιητικός, ενώ η δυνατότητα απόκλισης ή αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης διέπεται από συγκεκριμένους κανόνες προάσπισης του ιταλικού υποδείγματος συλλογικών ρυθμίσεων.

Η αναδιοργάνωση των υπηρεσιών στο πλαίσιο της διοικητικής μεταρρύθμισης περιλαμβάνει τη διευθέτηση ζητημάτων που αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τη σύνδεση μισθού και παραγωγικότητας, καθώς και ζητήματα οργάνωσης της δημόσιας απασχόλησης.

Στα τέλη του έτους η κυβέρνηση Μόντι υι-

οθετεί ένα σχέδιο εθνικής σωτηρίας με άξονες τον περιορισμό των δημόσιων δαπανών, τη μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, τον φορολογικό σχεδιασμό σε βάθος διετίας και τον εν γένει ανασχεδιασμό της οικονομικής πολιτικής στην κατεύθυνση της δημοσιονομικής πειθαρχίας.

3.13.2 Εργατικό δίκαιο

Έπειτα από δύο περίπου έτη κοινοβουλευτικών συζητήσεων υιοθετείται ένας νέος εργατικός νόμος με ρυθμίσεις που αφορούν τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα. Οι πιο σημαντικές νομοθετικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα είναι οι εξής:

- η θέσπιση ειδικής άδειας μετ' αποδοχών για τη φροντίδα στενών συγγενών που πάσχουν από αναπηρίες,
- η άδεια άνευ αποδοχών ετήσιας διάρκειας για την ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας ή μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα,
- η λήψη μέτρων και κινήτρων ενίσχυσης της διατομεακής κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων,
- η σύσταση ειδικών επιτροπών για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης με έμφαση στην καταπολέμηση του φαινομένου mobbing,
- η επανεξέταση του καθεστώτος των 156.000 μερικώς απασχολουμένων της δημόσιας διοίκησης, εκ των οποίων το 85% είναι γυναίκες, στην κατεύθυνση της σταδιακής μετατροπής των συμβάσεών τους σε αορίστου χρόνου.

Οι σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις στον ιδιωτικό τομέα είναι οι εξής:

- η προαιρετική συμφωνία των δύο μερών κατά τη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας για την αποκλειστική αρμοδιότητα οργάνων διαιτησίας αντί της δικαστικής προσφυγής για ατομικές διαφορές που αφορούν την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης, με εξαίρεση την απόλυση και, εναλλακτικά, η δυνατότητα συμφωνίας για μια υποχρεωτική συμφιλιωτική διαδικασία πριν την υπαγωγή μιας εργατικής διαφοράς ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων·
- οι αυστηρότερες ποινές για φαινόμενα αδήλωτης απασχόλησης και για παραβίαση του συμβατικού ή νόμιμου ωραρίου εργασίας·
- η επέκταση σε όλες τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης της προθεσμίας των 60 ημερών για τη δικαστική προσφυγή με αίτημα την ακύρωση μιας απόλυσης·
- η δυνατότητα αντικατάστασης της τελευταίας χρονιάς υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μαθητές ηλικίας από 15 μέχρι 16 ετών) με ετήσια σύμβαση μαθητείας σε κάποια επιχείρηση του ιδιωτικού τομέα. Η συγκεκριμένη ρύθμιση συγκεντρώνει τα πυρά της μεγαλύτερης εργατικής ομοσπονδίας CGIL, η οποία μεταξύ άλλων σημειώνει πως, με βάση τα ισχύοντα στην αγορά εργασίας, στην πραγματικότητα δεν αφήνονται πολλά περιθώρια επιλογής στους μαθητές.

Οι ενστάσεις της συνομοσπονδίας αίρονται στα τέλη του έτους, όταν οι προτάσεις της γίνονται απολύτως δεκτές με αφορμή την υιοθέτηση ενός νέου ολοκληρωμένου νόμου για τη σύμβαση μαθητείας των νέων εργαζομένων ηλικίας 15-29 ετών. Έπειτα από πολύμηνες διαβουλεύσεις ανάμεσα σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς συνάπτονται δύο ειδικές συμφωνίες, η πρώτη μεταξύ της κυβέρνησης και των οργανώσεων περιφερειακής αυτοδι-

οίκησης και η δεύτερη μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομιλητών.

Στη βάση αυτών των συμφωνιών, η νέα νομοθετική ρύθμιση καλύπτει με λεπτομέρειες τους τρεις νέους τύπους σύμβασης μαθητείας, ωστόσο παραπέμπει συχνά στα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλα τα επίπεδα για ζητήματα όπως το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων ή η συνολική διάρκεια της σύμβασης. Οι ρυθμίσεις-πλαίσιο για τις νέες συμβάσεις μαθητείας είναι για καθεμιά από αυτές οι εξής:

- *Μαθητεία κατάρτισης*: περιφερειακής διάστασης, με τη συνέργεια των υπουργείων παιδείας και εργασίας, για νέους ηλικίας 15-25 ετών (με δυνατότητα αντικατάστασης της τελευταίας χρονιάς υποχρεωτικής εκπαίδευσης), ανώτατης διάρκειας τριών ετών ή τεσσάρων σε περίπτωση απόκτησης τοπικών διπλωμάτων.
- *Επαγγελματική μαθητεία*: για νέους ηλικίας 18-29 ετών, ανώτατης διάρκειας τριών ετών ή πέντε ετών για χειροτέχνες, με στόχο την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας ακόμη και στον δημόσιο τομέα.
- *Μαθητεία εξειδικευμένης κατάρτισης και έρευνας*: για νέους ηλικίας 18-29 ετών που αναζητούν επαγγελματική κατάρτιση υψηλού επιπέδου στο πεδίο της έρευνας και των διδακτορικών σπουδών ακόμη και στον δημόσιο τομέα, περιφερειακής διάστασης με τη σύμπραξη των τοπικών εργοδοτικών ενώσεων, των ακαδημαϊκών ιδρυμάτων και των τεχνολογικών, ερευνητικών και επαγγελματικών ινστιτούτων.

3.13.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Μολονότι δεν ακόμη έχει ολοκληρωθεί η τετραετής περίοδος για την πρώτη ολοκληρωμένη αξιολόγηση της εφαρμογής του Πρωτοκόλλου του Ιανουαρίου του 2009 σχετικά με τη μεταρρύθμιση του πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων στην Ιταλία, τα πρώτα σημάδια κατά την πρώτη τριετία κρίνονται απολύτως ενθαρρυντικά. Υπενθυμίζεται ότι η μεταρρύθμιση του 2009, η οποία συμφωνήθηκε σε τριμερές επίπεδο, εισήγαγε μέτρα όπως:

- η αλλαγή του μηχανισμού διατήρησης της αγοραστικής δύναμης των μισθών σε συνάρτηση με το ύψος του πληθωρισμού,
- η δυνατότητα κατ' εξαίρεση αποκεντρωμένης συλλογικής διαπραγμάτευσης υπό την εποπτεία, όμως, των κοινωνικών συνομιλητών σε κλαδικό επίπεδο,
- η επέκταση της ελάχιστης διάρκειας των συλλογικών συμβάσεων στα τρία χρόνια,
- η επικύρωση της διεξαγωγής της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε δύο επίπεδα, με αντικείμενο της αποκεντρωμένης διαδικασίας –σε επιχειρησιακό επίπεδο– τη συμφωνία παροχής επιπλέον αποδοχών στη βάση της επίτευξης ειδικών οικονομικών στόχων,
- η δυνατότητα συνομολόγησης νέων κανόνων σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητα και το κύρος των συλλογικών συμβάσεων.

Το Πρωτόκολλο αυτό, το οποίο αφορά τόσο τον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα και το οποίο αρνήθηκε να υπογράψει η εργατική συνομοσπονδία CGIL, σύντομα συνοδεύεται από μια ειδική συμφωνία για το σύστημα αντιπροσώπευσης της μεγάλης εργοδοτικής οργάνωσης Confidustria. Στο πλαίσιο της συμφωνίας αυτής, ορίζονται οι διαδικασίες για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων με στόχο την ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων, καθώς και επιμέρους ρυθμίσεις, όπως οι σχετικές ρήτρες για τη μη προσφυγή σε απεργια-

κές κινητοποιήσεις κατά τη διάρκεια αυστηρά προκαθορισμένων χρονικών διαστημάτων στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου.

Η πορεία της εφαρμογής την περίοδο 2009-2011 κρίνεται από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς ως άκρως επιτυχής, δεδομένου ότι στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων οι συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ακόμη και από αυτές που ανήκουν στη δύναμη της CGIL, η οποία δεν είχε υπογράψει το Πρωτόκολλο του 2009. Επιπλέον, η ενεργοποίηση της δυνατότητας opt-out και αποκεντρωμένης συλλογικής συμφωνίας είναι εξαιρετικά περιορισμένη, γεγονός που αποδεικνύει τη θέληση των κοινωνικών συνομιλητών για την επίτευξη συμφωνιών σε εθνικό-κλαδικό επίπεδο και στο πλαίσιο του νέου καθεστώτος που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ο κλάδος του μετάλλου είναι μία από τις περιπτώσεις όπου επιχειρείται η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο και μάλιστα σε συγκεκριμένες εταιρείες, όπως ιδίως η Fiat. Η εν λόγω εταιρεία, μάλιστα, προκειμένου να αποφύγει την εφαρμογή μιας κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και με στόχο την πλήρη υλοποίηση του πλάνου αναδιάρθρωσης, το οποίο έχει επεξεργαστεί, ακολουθεί διπλή τακτική.

Από τη μία, απειλεί με αποχώρηση από την κλαδική εργοδοτική οργάνωση Federmeccanica, μέλος της συνομοσπονδίας Confidustria, η οποία συνάπτει μεγάλο αριθμό διακλαδικών συλλογικών συμφωνιών με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Από την άλλη, αναγνωρίζει ξεχωριστές νομικές προσωπικότητες για τις επιμέρους εγκαταστάσεις της με διπλό στόχο: τη σύναψη πολλών «επιχειρησιακών» συλλογικών συμβάσεων στο πλαίσιο του πρότερου ενιαίου επιχειρηματικού ομίλου της και την οριστική απαλλαγή από την παρουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων της CGIL, η οποία αντιμάχεται αυτές τις κινήσεις τακτικής και προσφεύγει στη δικαιοσύνη.

Η συγκεκριμένη πρακτική της εταιρείας βασίζεται στην αξιοποίηση της τυπικής νομικής υποχρέωσης περί της αναγνώρισης της συνδικαλιστικής ιδιότητας σε επιχειρησιακό επίπεδο αποκλειστικά στην οργάνωση που συνάπτει συλλογική συμφωνία. Τα δικαστήρια δικαιώνουν μεν την πρακτική της αυτοτελούς νομικής προσωπικότητας των εγκαταστάσεων της εταιρείας, αλλά υποχρεώνουν την αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων της CGIL, μολονότι αυτή δεν συνυπογράφει τις νέες συλλογικές συμφωνίες που της προτείνονται από την εργοδοτική πλευρά.

Επίπονες και μακροχρόνιες αποδεικνύονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις επιχειρήσεις του ομίλου Carrefour, έπειτα από την εργοδοτική καταγγελία της επιχειρησιακής σύμβασης και τη μονομερή επιβολή ενός επιχειρησιακού πλάνου στο σύνολο των 451 εγκαταστάσεών του σε όλη τη χώρα. Έπειτα από 16 μήνες σκληρών αντεγκλήσεων, η διοίκηση της εταιρείας στην Ιταλία και τα κλαδικά συνδικάτα συνάπτουν συλλογική συμφωνία, η οποία καλύπτει περισσότερους από 25.000 εργαζομένους, ενώ προηγουμένως τα αρμόδια δικαστήρια αναστέλλουν την υλοποίηση του πλάνου και υποχρεώνουν την εταιρεία στην τήρηση της συμφωνίας.

Στο πλαίσιο της νέας συλλογικής σύμβασης συνομολογούνται τα εξής:

- αποκατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ενεργοποίηση της υποχρέωσης της εταιρείας για ενημέρωση και

διαβούλευση σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο,

- εισαγωγή προγραμμάτων κατάρτισης συνολικής διάρκειας 192.000 ωρών και αύξηση των ατομικών ωρών συμμετοχής στα προγράμματα στις 200 ώρες,
- μετατροπή των συμβάσεων μαθητείας σε συμβάσεις αορίστου χρόνου σε ποσοστό τουλάχιστον 80%,
- θέσπιση ειδικών κινήτρων και επιδομάτων για την αύξηση της παραγωγικότητας, που μπορούν να φτάσουν μέχρι και τα 1.200 ευρώ ετησίως,
- σύσταση ειδικής επιτροπής ίσης μεταχείρισης στους εργασιακούς χώρους για την καταπολέμηση διακριτικών συμπεριφορών.

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντικές είναι δύο ειδικές συλλογικές συμφωνίες που υπογράφονται στην κρατικά ελεγχόμενη εταιρεία Eni, μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες ενέργειας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με δραστηριότητα σε 79 χώρες και με εργατικό δυναμικό 80.000 εργαζομένων.

Η πρώτη αφορά την εισαγωγή ενός νέου μοντέλου εργασιακών σχέσεων βασισμένου στην εργατική συμμετοχή και σε όργανα προληπτικής διαβούλευσης με τη συνδρομή εξωτερικών και ανεξάρτητων συμβούλων και εμπειρογνωμόνων. Παράλληλα, συμφωνείται η εφαρμογή ενός ευέλικτου συστήματος υπολογισμού του εργάσιμου χρόνου, με στόχο την αρμονική σύζευξη του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου των εργαζομένων.

Η δεύτερη συμφωνία αφορά την αναδιάρθρωση του βιομηχανικού συμπλέγματος στη Σαρδηνία μέσα από μια επένδυση 1,2 δισ. ευρώ στην πράσινη οικονομία και με στόχο τη δημιουργία του μεγαλύτερου κέντρου βιοχημικής παραγωγής παγκοσμίως. Προβλέπεται η επέκταση της συγκεκριμένης εγκατάστασης που σήμερα απασχολεί 2.000 εργαζόμενους με 7 νέες μονάδες την επόμενη 6ετία και η δημιουργία ενός ειδικού ερευνητικού κέντρου για «πράσινα» χημικά προϊόντα.

Τέλος, η δέσμευση της εταιρείας για τη συνολική επένδυση στη χώρα συνεπάγεται 15 δισ. ευρώ για έρευνα και ανάπτυξη στον τομέα της παραγωγής φυσικού αερίου, κατά τη διάρκεια της οποίας η εταιρεία υποχρεούται να διατηρήσει όλες τις παραγωγικές της μονάδες.

3.13.4 Δημόσιος τομέας

Σπουδαίες εξελίξεις επέρχονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα της Ιταλίας καθ' όλη τη διάρκεια του 2011, με αποτέλεσμα να σημειώνεται σημαντική πρόοδος στο ζήτημα της διοικητικής μεταρρύθμισης που εισήγαγε το 2008 ο υπουργός Brunetta. Βασική παράμετρο της εν λόγω μεταρρύθμισης αποτελεί η σύναψη πολλών επιμέρους συλλογικών συμφωνιών μεταξύ της ARAN, του ειδικού κυβερνητικού διαπραγματευτικού οργάνου, και των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων των δημοσίων υπαλλήλων.

Βασικοί άξονες της μεταρρύθμισης του δημόσιου τομέα είναι η εισαγωγή ενός συστήματος α) απονομής μπόνους και κινήτρων για την ατομική πρόοδο του υπαλλήλου, β) αξιολόγησης των υπαλλήλων με στόχο την επαγγελματική εξέλιξη και γ) επιβολής ποινών-κυρώσεων για χαμηλή παραγωγικότητα και εικονική ασθένεια. Με στόχο τη σύναψη πολλών επιμέρους συλλογικών συμφωνιών μέχρι το 2012 συμφωνείται το πάγωμα των αποδοχών των 3.500.000 δημοσίων υπαλλήλων για την τριετία 2010-2012 και η διατήρησή τους στα επί-

πεδα του 2009 (μέσες μεικτές ετήσιες αποδοχές 34.495 ευρώ).

Η πρώτη συλλογική συμφωνία που συνάπτεται τον Φεβρουάριο του 2011 αφορά τη διασύνδεση των μισθολογικών αυξήσεων με την παραγωγικότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Η συνομοσπονδία CGIL δεν συνυπογράφει τη σύμβαση, εφόσον με αυτήν εξειδικεύεται η συλλογική σύμβαση-πλαίσιο του 2009 για τη μεταρρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, την οποία επίσης δεν είχε συνυπογράψει, επισημαίνοντας ότι δεν δίνονται απαντήσεις σε σοβαρά θεσμικά ζητήματα, όπως, ιδίως, η επισφαλής απασχόληση στον δημόσιο τομέα

Στο πλαίσιο αυτής της συλλογικής σύμβασης θεσπίζεται ένας βασικός μισθός με βάση τα συμφωνηθέντα σε κλαδικό επίπεδο και ένας επιπλέον μεταβλητός μισθός σε ευθεία σύνδεση με κριτήρια που θα συμφωνούνται διμερώς σε επίπεδο υπηρεσίας και θα αφορούν την παραγωγικότητα και την επίτευξη ειδικών στόχο ανά εργαζόμενο. Τέλος, συμφωνείται η θέσπιση μιας ειδικής διμερούς επιτροπής παρακολούθησης και αξιολόγησης της πορείας εφαρμογής της συνολικής διοικητικής μεταρρύθμισης Brunetta.

Δύο μήνες αργότερα, τον Απρίλιο του 2011, συνάπτεται, αυτή τη φορά από όλα τα συνδικάτα και την ARAN, μια ειδική συλλογική συμφωνία στο θέμα του εκσυγχρονισμού των ενιαίων δομών εργατικής εκπροσώπησης (RSU) στον δημόσιο τομέα. Οι συνομολογούντες συμφωνούν να εκκινήσουν συλλογικές διαπραγματεύσεις με στόχο τη συμφωνία κανόνων για την αναθεώρηση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον δημόσιο τομέα.

Οι εκλογές υπό το νέο σύστημα αφορούν 3 εκατομμύρια εργαζομένους σε 40.000 υπηρεσίες του Δημοσίου και προβλέπεται να διεξαχθούν εντός τριών μηνών από τη σύναψη της ειδικής συλλογικής συμφωνίας.

3.13.5 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Η οικονομική κρίση οδηγεί πολλές επιχειρήσεις σε αναδιαρθρώσεις που συνεπάγονται δυσμενείς επιπτώσεις για τους εργαζομένους και για τις τοπικές κοινωνίες. Ωστόσο, ορισμένες από τις επιχειρήσεις αυτές, όπως η σουηδική Electrolux, εφαρμόζουν μεθόδους εργατικής συμμετοχής και πρότερης διαβούλευσης με το προσωπικό τους γύρω από όλα τα ζητήματα που συνδέονται με τις αναδιαρθρώσεις.

Στις αρχές του έτους, η εν λόγω εταιρεία κατασκευής ηλεκτρικών συσκευών δημοσιοποιεί τις προθέσεις της για αναδιάρθρωση της παραγωγής σε δύο μονάδες της στις πόλεις Porcia και Susegana, στις οποίες κατασκευάζει ψυγεία και πλυντήρια αντίστοιχα, περιορίζοντας την παραγωγή σε υψηλής ποιότητας οικιακές συσκευές. Η συγκεκριμένη αναδιάρθρωση συνεπάγεται την απόλυση 800 εργαζομένων συνολικά και για τις δύο μονάδες και ενεργοποιεί διαδικασίες διαβούλευσης με τα κλαδικά συνδικάτα υπό την εποπτεία και με τη συμμετοχή εκπροσώπων των υπουργείων οικονομικής ανάπτυξης και εργασίας, της τοπικής αυτοδιοίκησης και των τοπικών εργοδοτικών οργανώσεων.

Το κείμενο του τελικού σχεδίου αναδιάρθρωσης, το οποίο τίθεται προς έγκριση με δημοψήφισμα στο σύνολο των εργαζομένων των δύο παραγωγικών μονάδων, περιλαμβάνει δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος περιγράφεται το σύνολο των οικονομικών και στρατηγικών δεδομένων της αναδιάρθρωσης που, από τη μια, προβλέπει την απώλεια 740 θέσεων εργασίας και,

από την άλλη, την επένδυση 150 δισ. ευρώ την επόμενη τριετία, από τα οποία το 60% θα αξιοποιηθεί για την παραγωγή νέων προϊόντων και το 40% για τη συνέχιση της υφιστάμενης παραγωγής.

Στο δεύτερο μέρος, στο κοινωνικό πλάνο, αναλύονται θετικά και παθητικά μέτρα αντιμετώπισης των συνεπειών της απώλειας 740 θέσεων εργασίας. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν α) κίνητρα (bonus) αφενός για οικειοθελή αποχώρηση από την εταιρεία ύψους μέχρι και 30.000 ευρώ, αφετέρου, για πρόσληψη απολυμένων εργαζομένων από άλλες επιχειρήσεις της περιοχής των δύο εγκαταστάσεων, ύψους μέχρι και 15.000 ευρώ, β) οικονομική ενίσχυση για την έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας στους απολυμένους ύψους 37.000 ευρώ, γ) σύσταση γραφείων τριμερούς συμμετοχής για την προώθηση στην απασχόληση και για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και επανεκπαίδευσης των απολυμένων, τα οποία, εφόσον οδηγήσουν σε προσφορά εργασίας σε εταιρείες που βρίσκονται εντός 30 χιλιομέτρων, προβλέπουν τη δυνατότητα τριών αρνήσεων (το ανώτερο) από την πλευρά του απολυμένου εργαζομένου.

Η διενέργεια των δημοψηφισμάτων καταλήγει στην αποδοχή του πλάνου αναδιάρθρωσης σε ποσοστό 81% και 75% αντίστοιχα από τους εργαζομένους στις δύο παραγωγικές μονάδες στο βορρά της Ιταλίας.

Ακριβώς αντίθετη είναι η εικόνα σε ό,τι αφορά την ανακοίνωση του προγράμματος αναδιαρθρώσεων που επεξεργάζεται ο υπό κρατικό έλεγχο ναυπηγο-κατασκευαστικός κολοσσός Fincantieri για την τριετία 2011-2014. Η εταιρεία, η οποία ανακοινώνει κέρδη ύψους 3 δισ. ευρώ για το 2010, επικαλούμενη τη διεθνή οικονομική κρίση, κοινοποιεί την πρόθεσή της για το κλείσιμο δύο παραγωγικών μονάδων στη Νάπολη και στη Γένοβα και την απόλυση 2.551 εργαζομένων από το σύνολο των 9.200 μισθωτών της και άλλων 20.000 ατόμων που εργάζονται σε εταιρείες που συνδέονται οικονομικά με την ολοκλήρωση της παραγωγικής της διαδικασίας.

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις των συνδικάτων του μετάλλου έχουν τελικά σαν αποτέλεσμα την αναστολή της εφαρμογής του προγράμματος, την έναρξη διαπραγματεύσεων σε τριμερές επίπεδο στα μέσα του έτους και τη σύσταση ειδικών επιτροπών διαβούλευσης στην περιοχή όπου βρίσκονται οι δύο υπό κατάργηση εγκαταστάσεις.

3.14. Ισπανία

3.14.1 Εισαγωγή

Μετά την υιοθέτηση μιας σειράς μέτρων λιτότητας κατά το 2010, το 2011 προωθούνται από την ισπανική κυβέρνηση ριζικές μεταρρυθμίσεις που αφορούν κυρίως το ισπανικό σύστημα συλλογικών εργασιακών σχέσεων, με την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, τη μείωση του χρόνου μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων και την πρόβλεψη της δυνατότητας για ρήτρες απόκλισης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε περίπτωση που ο εργοδότης αντιμετωπίζει οικονομική δυσπραγία.

3.14.2 Εργατικό δίκαιο

Στο πλαίσιο της υιοθέτησης πολιτικών για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, έπειτα από την αδυναμία των συνδικάτων και των οργανώσεων εργοδοτών να καταλήξουν σε σχετική συμφωνία, αναθεωρείται με βασιλικό διάταγμα ριζικά το συλλογικό εργατικό δίκαιο, με στόχο να ενισχυθεί η προσαρμοστι-

κότητα των επιχειρήσεων στην εκάστοτε οικονομική συγκυρία. Ειδικότερα:

Στη βάση του προϊσχύοντος συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως αυτό διαμορφώθηκε με νόμο του 1994, το κεντρικό επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι το κλαδικό, ενώ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης λειτουργούν συμπληρωματικά και δεν προβλέπεται δυνατότητα αποκλίσεων από τα συμφωνηθέντα σε κλαδικό επίπεδο.

Στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, υπογράφεται τον Φεβρουάριο του 2010 μεταξύ των οργανώσεων εργαζομένων (UGT, CCOO) και των οργανώσεων εργοδοτών (CEOE, CEPYME) προγραμματική συμφωνία, με την οποία οι δυο πλευρές δηλώνουν την πρόθεσή τους να προχωρήσουν σε αναθεώρηση του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ωστόσο, οι θέσεις δεν συγκλίνουν σε μια σειρά από ζητήματα και δεν καθίσταται δυνατή η υπογραφή σχετικής συμφωνίας. Τα βασικότερα σημεία διαφωνίας είναι τα εξής:

α) Οι εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν να συμπεριληφθεί η δυνατότητα αποκλίσεων από τα προβλεπόμενα στις κλαδικές συμβάσεις εργασίας με συλλογικές συμβάσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο, προκειμένου να ενισχυθεί η προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων στις οικονομικές διακυμάνσεις, ενώ βεβαίως τα συνδικάτα δεν συναινούν, καθώς επιθυμούν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις να συνεχίσουν να θέτουν τα κατώτατα όρια μισθών και όρων εργασίας.

β) Οι εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν να περιοριστεί ο χρόνος της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στους 6-8 μήνες (από απεριόριστη που είναι βάσει του προϊσχύοντος νομοθετικού πλαισίου), ενώ τα συνδικάτα απορρίπτουν οποιαδήποτε τροποποίηση με την οποία περιορίζεται ο χρόνος μετενέργειας.

γ) Οι εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν να προβλεφθεί διαδικασία μονομερούς τροποποίησης συλλογικής σύμβασης εργασίας και δυνατότητα απόκλισης από τα συμφωνηθέντα «όταν οι οικονομικές περιστάσεις και τα οικονομικά της επιχείρησης μπορούν να το δικαιολογήσουν». Τα συνδικάτα ζητούν ουσιαστική ενίσχυση του δικαιώματος ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων.

Έπειτα από τη διακοπή των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, εκδίδεται βασιλικό διάταγμα για τη μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων (Ιούνιος 2011) που προβλέπει τα ακόλουθα:

α) ενίσχυση των διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, με την πρόβλεψη της δυνατότητας απόκλισης προς τα κάτω από τα συμφωνηθέντα σε κλαδικό επίπεδο σε περίπτωση που ο εργοδότης αντιμετωπίζει «οικονομική δυσπραγία» και

β) περιορισμό της μετενέργειας στους 8 ή 14 μήνες.

Πέραν των μέτρων για την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, προβλέπονται διευκολύνσεις για την εργοδοτική πλευρά με την απαλλαγή από το προβλεπόμενο διοικητικό πρόστιμο και από την υποχρέωση καταβολής αναδρομικά των οφειλόμενων ασφαλιστικών εισφορών για όσους εργοδότες ασφαλίσουν μέχρι την οριζόμενη προθεσμία (31 Ιουλίου 2011) το προσωπικό που απασχολούσαν ανασφάλιστο. Από 31 Ιουλίου 2011 γί-

νονται πιο αυστηρές οι κυρώσεις σε βάρος των επιχειρήσεων που απασχολούν ανασφάλιστους εργαζομένους. Μεταξύ των άλλων προβλέπεται ότι όσοι εργοδότες αναθέτουν έργα σε υπεργολάβους φέρουν ευθύνη σε περίπτωση που οι υπεργολάβοι απασχολούν ανασφάλιστο προσωπικό και κινδυνεύουν με την επιβολή κυρώσεων σε βάρος τους. Παράλληλα, τα πρόστιμα για την ανασφάλιστη εργασία γίνονται πιο αυστηρά και προβλέπεται ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες διαπιστώνεται η απασχόληση ανασφάλιστου προσωπικού αποκλείονται από την ανάληψη δημόσιων συμβάσεων.

3.14.3 Κοινωνικός διάλογος

Τον Φεβρουάριο του 2011, στο πλαίσιο της υιοθέτησης πολιτικών για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, υπογράφεται μεταξύ της ισπανικής κυβέρνησης και των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων (CCOO, UGT) και οργανώσεων εργοδοτών (CEOE, CEPYME) τριμερής συμφωνία με τον τίτλο «Κοινωνική και οικονομική συμφωνία για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την εγγυημένη σύνταξη» σχετικά με τις συντάξεις, τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και τις αναπτυξιακές προοπτικές της ισπανικής οικονομίας, η οποία προβλέπει τα παρακάτω:

- Αύξηση των ορίων ηλικίας και των απαιτούμενων εργάσιμων χρόνων για συνταξιοδότηση (μερική ή πλήρη). Ειδικότερα, αύξηση του ορίου ηλικίας για πλήρη σύνταξη στα 67 (από 65) ή στα 65 με 38,5 έτη εργασίας. Αύξηση των ετών στη βάση των οποίων υπολογίζεται το ύψος της σύνταξης από τα 15 στα 25. Κίνητρα για την παραμονή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην εργασία (όπως αύξηση του ποσού της σύνταξης κατά 4% για κάθε έτος παραμονής στην εργασία πέραν της συμπλήρωσης των προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση κ.ά.).
- Επιδότηση των επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν νέους (έως 30 ετών) και μακροχρόνια ανέργους. Χορήγηση επιδόματος ύψους 400 ευρώ για περίοδο 6 μηνών στους ανέργους που συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Υλοποίηση από την ισπανική υπηρεσία απασχόλησης προγραμμάτων κατάρτισης για νέους και μακροχρόνια ανέργους.
- Σύσταση ταμείου για τη χορήγηση δανείων και επιδοτήσεων σε επιχειρήσεις.

3.14.4 Δημόσιος τομέας

Στο πλαίσιο της υιοθέτησης πολιτικών για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, η ισπανική κυβέρνηση ζητά τη μείωση των ελλειμμάτων από τις κοινότητες. Η Καταλονία είναι η πρώτη κοινότητα που ανταποκρίνεται λαμβάνοντας μέτρα όπως μείωση του προϋπολογισμού για την υγεία και την παιδεία, με στόχο να μειώσει το έλλειμμά της στο 2% του ΑΕΠ. Ειδικότερα, για τον τομέα της υγείας, προβλέπεται μείωση του προϋπολογισμού κατά 10% σε σχέση με το 2010 με μέτρα όπως περικοπές σε αγορά νέου εξοπλισμού, περικοπές στις φαρμακευτικές δαπάνες, αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων στην υγεία, μη ανανέωση των συμβάσεων των εργαζομένων ορισμένου χρόνου κ.λπ. Για τον τομέα της παιδείας υιοθετούνται μέτρα όπως αύξηση των ωρών εργασίας των εκπαιδευτικών, μισθολογικές μειώσεις και μη πρόσληψη νέων εκπαιδευτικών στη θέση αυτών που συνταξιοδοτούνται.

3.14.5 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Έπειτα από την ανακοίνωση των κυβερνητικών σχεδίων για περαιτέρω ιδιωτικοποί-

ηση της ισπανικής εταιρείας εκμετάλλευσης των αεροδρομίων της χώρας ΑΕΝΑ, τα συνδικάτα προαναγγέλλουν απεργία 22 ημερών ενάντια στις ιδιωτικοποιήσεις και τις σχεδιαζόμενες απολύσεις. Ωστόσο, τον Μάρτιο του 2011 και υπό την πίεση της προαναγγελθείσας απεργίας, υπογράφεται συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά το σύνολο των 11.000 εργαζομένων στον όμιλο, πλην των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας. Η συλλογική σύμβαση, που έχει ισχύ μέχρι το 2018, περιέχει δέσμευση της κυβέρνησης ότι δεν θα πραγματοποιηθούν απολύσεις και ότι θα διατηρηθούν οι όροι εργασίας του προσωπικού μετά την ιδιωτικοποίηση. Τα συνδικάτα δηλώνουν αντίθετα στην ιδιωτικοποίηση της ΑΕΝΑ, ωστόσο δηλώνουν παράλληλα ικανοποίηση για τη συμφωνία.

3.15 Πορτογαλία

3.15.1 Γενικό πλαίσιο

Η Πορτογαλία βιώνει την οικονομική κρίση σε έντονο βαθμό ήδη από το 2009 και η ένταξή της στο μηχανισμό στήριξης έχει προκαλέσει σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας της χώρας το 2011, αλλά και σημαντικές αντιδράσεις από την κοινωνία και τους εργαζομένους στα μέτρα που έχουν υιοθετηθεί. Παρατίθενται κατωτέρω οι σημαντικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Πορτογαλία.

3.15.2 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας απαιτούν από την Πορτογαλία η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, οι οποίες συμπεριλαμβάνονται σε νομοσχέδιο που είδε το φως της δημοσιότητας στα τέλη του 2011. Οι κυριότερες μεταρρυθμίσεις αφορούν την κάλυψη, το ποσό και τη διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας, την αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης, τη νομοθεσία για τις απολύσεις, την ευελιξία του χρόνου εργασίας, τις κλαδικές ΣΣΕ και τις αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα.

Ειδικότερα προβλέπονται:

- μείωση της μέγιστης διάρκειας των παροχών ανεργίας σε όχι περισσότερο από 18 μήνες,
- ανώτατο όριο των επιδομάτων ανεργίας και μείωση του χρονικού διαστήματος που απαιτείται για την πρόσβαση στα επιδόματα ανεργίας από 15 μήνες σε 12,
- καταβολή επιδομάτων της ανεργίας σε σαφώς καθορισμένες κατηγορίες αυτοαπασχολουμένων.

Αναφορικά με την αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης, το νομοσχέδιο συμφωνεί σε γενικά πλαίσια με τους όρους της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων του Μαρτίου του 2011 για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα που υπογράφεται από όλους τους κοινωνικούς εταίρους, με την εξαίρεση της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Πορτογαλίας (CGTP). Η νέα ρύθμιση για το σύστημα αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αφορά κατ' αρχάς τις νέες συμβάσεις εργασίας και δεν έχει αναδρομική ισχύ. Στην περίπτωση των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, η αποζημίωση μειώνει τη βάση για τον υπολογισμό του ποσού αποζημίωσης από 30 σε 10 ημέρες για κάθε χρόνο προϋπηρεσίας.

Παράλληλα, προβλέπονται αλλαγές στην αιτιολογία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εισάγοντας ρυθμίσεις που ευνοούν το αναιτιολόγητο των απολύσεων, καθώς δίδεται η δυνατότητα στους εργοδότες να καταγγείλουν τη σύμβαση εργασίας λόγω ακα-

ταλληλότητας ή εισαγωγής στην επιχείρηση νέων τεχνολογιών ή αλλαγών στο χώρο εργασίας.

Στο νομοσχέδιο επίσης προβλέπονται ρυθμίσεις που εισάγουν αλλαγές στο χρόνο εργασίας, κατά τους όρους της ανωτέρω τριμερούς συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων, όπως εφαρμογή συστημάτων εκ περιτροπής εργασίας ή μερικής απασχόλησης λόγω οικονομικών δυσχερειών της επιχείρησης, μείωση κατά 50% του ποσοστού της πρόσθετης αμοιβής λόγω υπερωριακής απασχόλησης, διατηρώντας ωστόσο τη δυνατότητα διαφορετικής ευνοϊκότερης ρύθμισης, εφόσον κάτι τέτοιο συμφωνηθεί με ΣΣΕ. Το σχέδιο νόμου για τις αλλαγές στην εργατική νομοθεσία προβλέπει ακόμη ότι ο κατώτατος μισθός μπορεί να αυξηθεί μόνο εάν δικαιολογείται από την οικονομική κατάσταση και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν επίσης σημαντικές αλλαγές σε επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ, καθώς εισάγονται αυστηρότερα κριτήρια για τη δυνατότητα επέκτασης των ΣΣΕ, μείωση της διάρκειας της μετενέργειάς τους, αλλά και αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων, με σκοπό την ενίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Οι συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες UGT και CGTP καλούν σε γενική απεργία τους εργαζομένους στην Πορτογαλία στις 24 Νοεμβρίου 2011, αντιδρώντας στα σκληρά μέτρα που προβλέπονται στον προϋπολογισμό της χώρας για το 2012. Ο προϋπολογισμός προβλέπει μέτρα που απαιτούνται από την τρόικα (το ΔΝΤ, την ΕΚΤ και την ΕΚ) για τη μείωση του ελλείμματος του 2010, από το 9,1% του ΑΕΠ της Πορτογαλίας, στο 3% το 2013. Η κυβέρνηση δηλώνει ότι η χώρα βιώνει μια εθνική κατάσταση έκτακτης ανάγκης και ότι η διαδικασία προσαρμογής στο πρόγραμμα θα πρέπει να περιλαμβάνει αυστηρότερα μέτρα.

Τα μέτρα περιλαμβάνουν:

- προσωρινή αναστολή του δέκατου τρίτου και δέκατου τέταρτου μισθού (δώρων) για τους δημοσίους υπαλλήλους και τους συνταξιούχους με εισόδημα άνω των 1.000 ευρώ το μήνα,
- μισή ώρα επιπλέον ημερήσια απασχόληση χωρίς επιπλέον αποδοχές για εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα,
- αύξηση του ΦΠΑ σε ορισμένα προϊόντα και υπηρεσίες,
- περικοπή κονδυλίων του προϋπολογισμού για την υγεία και την εκπαίδευση,
- περικοπές στις δημόσιες δαπάνες, οι οποίες αφορούν περικοπή θέσεων εργασίας, μείωση αποδοχών, κατάργηση δώρων στον δημόσιο τομέα (μέτρο το οποίο προβλέπεται ότι θα εξοικονομήσει 2.640 εκατ. ευρώ), πάγωμα συντάξεων (που είναι στο στάδιο της κατάψυξης, αλλά θα μειωθεί σε πραγματικούς όρους κατά 628 εκατ. ευρώ), περικοπές επιδομάτων για τους συνταξιούχους του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, περικοπές σε κοινωνικές παροχές κ.ά.

Εκτιμάται ότι τα μέτρα αυτά οδηγούν σε μείωση 14% των αποδοχών 660.000 εργαζομένων στον δημόσιο τομέα το 2012. Κατά τη διάρκεια του 2011, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα που κερδίζουν περισσότερα από 1.500 ευρώ έχουν υποστεί περικοπή των αποδοχών τους κατά μέσο όρο κατά 5%.

Όσον αφορά τη φορολογία, η κυβέρνηση σχεδιάζει

- να μειώσει το ποσό που εκπίπτει για την υγεία και την εκπαίδευση ως έξοδο στο φόρο εισοδήματος, το οποίο αναμένεται

να αποφέρει επιπλέον 379 εκατ. ευρώ στον προϋπολογισμό,

- να αυξήσει το ΦΠΑ.

Τα συνδικάτα αντιδρούν έντονα στις προτάσεις της κυβέρνησης, με τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Πορτογαλίας (CGTP) και της Γενικής Ένωσης Εργαζομένων (UGT) σε γενική απεργία, τονίζοντας ότι τα μέτρα που παρουσιάζονται είναι εξαιρετικά σοβαρά για τους εργαζομένους και για τη χώρα και θα έχουν ως αποτέλεσμα να ενταθούν η εκμετάλλευση και η εξαθλίωση, ενώ επιδεινώνουν την κρίση και προκαλούν μεγαλύτερη ύφεση και ανεργία. Παράλληλα, προσθέτουν ότι τα μέτρα παραβιάζουν τα θεμελιώδη συνταγματικά δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και επικρίνουν ιδιαίτερα τις προγραμματισμένες περικοπές στον δημόσιο τομέα, τονίζοντας ότι οδηγούν σε απώλεια σχεδόν του ενός τέταρτου του εισοδήματος των εργαζομένων στο Δημόσιο τα επόμενα δύο χρόνια.

3.15.3 Αναδιαρθρώσεις

Το 2011 αποφασίζεται η αναδιάρθρωση του κρατικού σιδηροδρομικού φορέα της Πορτογαλίας, η οποία υλοποιείται με νομοθετική ρύθμιση και περιλαμβάνει μια σειρά μέτρων για τους εργαζομένους, όπως περικοπές στις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές άνω των 1.500 ευρώ (συμπεριλαμβανομένων πρόσθετων αμοιβών από υπερωριακή εργασία, εργασία κατά τις ημέρες ανάπαυσης και αργίες), απολύσεις εργαζομένων και περαιτέρω ιδιωτικοποίηση. Ειδικότερα, προβλέπεται μείωση κατά ποσοστό 5% έως10% στις μηνιαίες ακαθάριστες πληρωμές άνω των 1.500 ευρώ για τους εργαζομένους στους σιδηροδρόμους. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας στις επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος στην Πορτογαλία καθορίζονται με ΣΣΕ και Κανονισμούς εργασίας. Η εξέλιξη αυτή προκάλεσε τις έντονες αντιδράσεις των συνδικάτων, τα οποία θεωρούν πως με την απόφαση αυτή ουσιαστικά καταργούνται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ΣΣΕ και προκηρύσσουν σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις.

Μετά από ενάμιση μήνα απεργιών και με την άρνηση των εργαζομένων να πραγματοποιούν υπερωρίες και συμπληρωματικές εργασίες, εκτιμάται ότι οι απεργίες οδηγούν σε απώλεια 580.000 ευρώ για την επιχείρηση.

Πίνακας 8: Κατανομή των θανατηφόρων και μη θανατηφόρων ατυχημάτων κατά την εργασία μεταξύ των Πορτογάλων και των μεταναστών, 2003-2008

Έτος	Μη θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα		Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα	
	Πορτογάλοι	Μετανάστες	Πορτογάλοι	Μετανάστες
2003	220.020	10.697	264	37
2007	217.495	12.489	256	20
2008	224.646	12.220	218	13
% Μεταβολή 2003-2007	-1,1	16,8	-3,0	-45,9
% Μεταβολή 2007-2008	3,3	-2,2	-14,8	-35

Πηγή: Γραφείο Στρατηγικής και Σχεδιασμού (GEP)

Πίνακας 9: Κατανομή των ατυχημάτων στο χώρο εργασίας, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ των Πορτογάλων και μεταναστών, 2007

	Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα				Μη θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα			
	Πορτογάλοι		Μετανάστες		Πορτογάλοι		Μετανάστες	
	N	Ατυχήματα ανά 1.000 εργαζομένους	N	Ατυχήματα ανά 1.000 εργαζομένους	N	Ατυχήματα ανά 100 εργαζόμενους	N	Ατυχήματα ανά 100 εργαζόμενους
Γεωργία, κτηνοτροφία, και δασοκομία	21	0,38	1	0,28	6.478	11,69	440	12,13
Εξόρυξη	4	0,34	0	0,00	1.933	16,60	74	16,34
Μεταποιητικές βιομηχανίες	48	0,07	1	0,06	72.364	10,74	2.708	16,19
Ηλεκτρισμός αέριο και νερό	0	0,00	0	0,00	1.004	4,01	42	3,87
Κατασκευές	92	0,28	11	0,29	42.330	12,69	3.194	8,54
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	34	0,06	2	0,12	35.306	6,44	1.271	7,36
Υπηρεσίες διαμονής και διατροφής	2	0,01	0	0,00	10.418	5,69	1.066	4,34
Μεταφορές και επικοινωνίες	27	0,14	2	0,29	9.709	5,08	491	7,07
Δραστηριότητα στην αγορά ακινήτων, ενοίκια και άλλες υπηρεσίες	15	0,04	3	0,08	14.476	4,29	1.984	5,30
Εκπαίδευση	1	0,01	0	0,00	2.110	2,88	68	4,00
Κοινωνικές δραστηριότητες και την υγεία	0 0	0,00	0	0,00	8.589	4,96	317	6,56
Άλλες δραστηριότητες	11	0,05	0	0,00	12.778	6,21	834	13,78
Σύνολο	256	0,09	20	0,13	217.495	7,73	12.489	7,90

Πηγή: Γραφείο Στρατηγικής και Σχεδιασμού (GEP)

3.15.4 Μετανάστευση

Το 2011 δημοσιεύεται στην Πορτογαλία μια έρευνα για τα εργατικά ατυχήματα στο χώρο εργασίας τα τελευταία χρόνια, με στοιχεία της αρχής για τις συνθήκες εργασίας της Πορτογαλίας, με βάση τα στοιχεία της έκθεσης για τα εργατικά ατυχήματα, που εκδίδεται από το Γραφείο Προγραμματισμού του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Τα ευρήματα της έρευνας αυτής δείχνουν ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι είναι πιο ευάλωτοι σε ατυχήματα στο χώρο εργασίας από τους πορτογάλους εργαζομένους. Παράλληλα, οι περισσότεροι μετανάστες έρχονται στην Πορτογαλία για να βρουν εργασία και ένα πολύ υψηλό ποσοστό των μεταναστών απασχολείται στον κλάδο των κατασκευών. Τα επίσημα στοιχεία δείχνουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργατικών ατυχημάτων συμβαίνει στην κατασκευή και αυτό συνδέεται με τους επαγγελμα-

Πίνακας 10: Αριθμός των μη θανατηφόρων ατυχημάτων στο χώρο εργασίας, ανά εθνικότητα, 2006-2008

Χώρα προέλευσης	2006		2007		2008	
	N	%	N	%	N	%
Πορτογαλία	217.703	91,8	217.495	91,7	224.646	93,7
Βραζιλία	2.623	1,1	3.138	1,3	3.551	1,5
Ανγκόλα	968	0,4	1.096	0,5	636	0,3
Πράσινο Ακρωτήριο	947	0,4	1.091	0,5	885	0,4
Γουινέα-Μπισάου	560	0,2	620	0,3	628	0,3
Σάο Τομέ και Πρίνσιπε	247	0,1	247	0,1	224	0,1
Μοζαμβίκη	162	0,1	167	0,1	237	0,1
Άλλες χώρες της ΕΕ	1.315	0,6	1.652	0,7	1.783	0,7
Άλλο	4.779	2,0	4.478	1,9	3.976	1,7
Άγνωστος	7.835	3,3	7.149	3,0	2.921	1,2
Σύνολο	237.139	100	237.133	100	239.787	100

Πηγή: Γραφείο Στρατηγικής και Σχεδιασμού (GEP)

τικούς κινδύνους των σχετικών εργασιών και τις κακές συνθήκες υγείας και ασφάλειας που χαρακτηρίζουν συχνά τον τομέα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, το 2008, περίπου το 49,2% των θανατηφόρων ατυχημάτων (59 από 120) σημειώθηκε στον κλάδο των κατασκευών (εννέα από τα δέκα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα αφορούν εργαζόμενους που δεν είναι Πορτογάλοι πολίτες και επτά στα δέκα έλαβαν χώρα στον τομέα των κατασκευών).

Μεταξύ 2003 και 2007, όπως φαίνεται στον Πίνακα 8, τα μη θανατηφόρα ατυχήματα μειώνονται μεταξύ των Πορτογάλων εργαζομένων και παρουσιάζουν αύξηση στους μη Πορτογάλους εργαζομένους. Υπάρχει μια μείωση τόσο σε μη θανατηφόρα όσο και σε θανατηφόρα ατυχήματα στα οποία εμπλέκονται αλλοδαποί εργαζόμενοι της τάξης του -2,2% και -35% αντίστοιχα μεταξύ 2007 και 2008. Αντίθετα, τα μη θανατηφόρα ατυχήματα μεταξύ των Πορτογάλων εργαζομένων αυξάνονται κατά 3,3% μεταξύ 2007 και 2008.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 9, τα περισσότερα ατυχήματα (θανατηφόρα και μη) αφορούν τον κλάδο των κατασκευών διαχρονικά, με ιδιαίτερη έμφαση το 2007 και το 2008, ενώ τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι οι μετανάστες τείνουν να έχουν περισσότερα θανατηφόρα ατυχήματα, ιδιαίτερα στον κατασκευαστικό κλάδο. Δεδομένου δε ότι στον κατασκευαστικό κλάδο η ανασφάλιστη και αδήλωτη απασχόληση των μεταναστών είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη, η εικόνα για τα ατυχήματα των μεταναστών στην οικοδομή είναι ακόμη χειρότερη.

Ο Πίνακας 10 δείχνει ότι υπάρχουν ορισμένες εθνικότητες που φαίνεται να είναι πιο επιρρεπείς σε ατυχήματα στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, εξετάζοντας τον συνολικό αριθμό των μη θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων που συνέβησαν μεταξύ 2006 και 2008, παρατηρείται μια προοδευτική αύξηση της συχνότητας των ατυχημάτων μεταξύ των εργαζομένων με προέλευση τη Βραζιλία από 1,1% έως 1,5%.

Πίνακας 11: Αριθμός των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων ανά εθνικότητα, 2006-2008

Χώρα προέλευσης	2006	2007	2008
Ουκρανία	5	2	3
Μολδαβία	2	0	0
Ρουμανία	0	1	1
Ρωσία	0	0	0
Ανγκόλα	0	2	2
Γουινέα Μπισάου	0	1	0
Πράσινο Ακρωτήριο	0	0	0
Σενεγάλη	0	1	0
Βραζιλία	1	5	3
Άλλο	10	1	0
Συνολικά οι ξένοι	18	13	9

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, 2011

Η εθνικότητα του εργαζομένου φαίνεται ότι είναι μια σημαντική ερμηνευτική μεταβλητή στη συχνότητα των θανατηφόρων ατυχημάτων (Πίνακας 11). Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι από την Ουκρανία και τη Βραζιλία διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο σε σύγκριση με τους εργάτες άλλων εθνικοτήτων. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, κυρίως από την Ανατολική Ευρώπη και τη Βραζιλία, που δεν μένουν στη χώρα όσο άλλοι, και ως εκ τούτου δεν ενσωματώνονται στην πορτογαλική παραγωγή και κουλτούρα, είναι πιο επιρρεπείς σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας.

3.16 Κύπρος

3.16.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά τη διάρκεια του 2011, η Κύπρος υιοθετεί για την αντιμετώπιση της χρηματοπιστωτικής κρίσης και ύφεσης, κυρίως, μέτρα που στοχεύουν στην τόνωση της οικονομίας. Βασική προτεραιότητα της κυβέρνησης είναι η μείωση του ελλείμματος του προϋπολογισμού μέσω της μείωσης του αριθμού των υπαλλήλων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, το πάγωμα των αμοιβών καθώς και των επιδομάτων που αφορούν το κόστος διαβίωσης. Στο πλαίσιο αυτό, οι εθνικές εκλογές, που πραγματοποιούνται τον Δεκέμβριο του 2011, σηματοδοτούν τη στροφή του εκλεκτορικού σώματος προς τα «δεξιά». Η αναπροσαρμογή του κατώτατου μηνιαίου μισθού σε επτά (από σύνολο εννέα) επαγγελματικές κατηγορίες ως μέσο για την προστασία των ευπαθών ομάδων (κυρίως των νέων) που εργάζονται σε επαγγέλματα τα οποία δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και η νέα ρύθμιση που αυξάνει τη γονική άδεια από δεκατρείς σε δεκαοχτώ μήνες για κάθε παιδί, σε συνδυασμό με την ενίσχυση της προστασίας του εργαζομένου σε οποιαδήποτε άνιση μεταχείριση, αποτελούν δύο από τις σημαντικότερες εξελίξεις τη χρονιά αυτή.

Αναλυτικότερα:

3.16.2 Εργατικό δίκαιο

Τον Νοέμβριο του 2010, μετά από τέσσε-

ρα χρόνια κοινωνικού διαλόγου, η κυπριακή κυβέρνηση παρουσιάζει στους κοινωνικούς συνομιλητές την τελική της πρόταση για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων. Το νομοσχέδιο της κυβέρνησης επιδιώκει την ενίσχυση των δικαιωμάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης και την πρόσβαση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων στους χώρους εργασίας, με σεβασμό στα δικαιώματα των εργοδοτών. Να σημειωθεί πως τα τελευταία χρόνια καταγράφεται μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Κύπρο με παράλληλη αύξηση της «μαύρης» εργασίας.

Πεδίο εφαρμογής του νομοσχεδίου αποτελούν οι επιχειρήσεις με τουλάχιστον 30 εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι στις μικρές επιχειρήσεις διατηρούν κατοχυρωμένα δικαιώματα, όπως, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ως «μονάδα διαπραγμάτευσης» ορίζεται το επιχειρησιακό επίπεδο αντί της εγκατάστασης ή τμήματος της επιχείρησης ή της εγκατάστασης. Προϋπόθεση για την αποδοχή της αίτησης αναγνώρισης είναι η ύπαρξη μελών της Ένωσης που υποβάλλει την αίτηση σε ποσοστό τουλάχιστον 40% των εργαζομένων.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι, για τον προσδιορισμό του ανωτέρω ποσοστού, συγκεκριμένες αποφάσεις της Επιτροπής Δικαιώματος του Συνεταιρίζεσθαι, του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (Committee on Freedom of Association / ILO) έχουν συνυπολογισθεί. Έτσι, κάθε Ένωση που αντιπροσωπεύει οποιονδήποτε αριθμό εργαζομένων στην εν λόγω επιχείρηση έχει δικαίωμα να διαπραγματευτεί με τον εργοδότη, για λογαριασμό των μελών της, με στόχο τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Στην παρούσα φάση, το Υπουργείο Εργασίας, αφού ολοκληρώσει τον κύκλο των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, θα προτείνει το πλαίσιο κυρώσεων σε εργοδότες που αρνούνται να αναγνωρίσουν το σωματείο-συνδικάτο ή αποδέχονται και εφαρμόζουν μερικώς τα δικαιώματα των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Από την πλευρά τους, οι κοινωνικοί συνομιλητές αναμένεται να καταθέσουν τις απόψεις τους, ωστόσο αποδέχονται πλήρως πως οι προτεινόμενες νομοθετικές αλλαγές σε καμιά περίπτωση δεν αποσκοπούν στη μεταβολή του υπάρχοντος συστήματος εργασιακών σχέσεων, δηλαδή τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, την τριμερή συνεργασία και τον καθορισμό των όρων και συνθηκών απασχόλησης μέσω της σύναψης συλλογικών συμβάσεων.

3.16.3 Πολιτικές αμοιβών

Νέες αυξήσεις στον εθνικό κατώτατο μισθό ανακοινώνονται από το Υπουργείο Εργασίας της Κύπρου, τον Απρίλιο του 2011. Αυτές καλύπτουν το προσωπικό πωλήσεων, τους υπαλλήλους γραφείου, το βοηθητικό προσωπικό υγείας, το βοηθητικό προσωπικό σε νηπιαγωγεία, παιδικούς σταθμούς και σχολεία, τους φύλακες, επιστάτες και καθαριστές. Να επισημανθεί πως στην Κύπρο δεν ορίζεται επίπεδο κατώτατου μισθού που πρέπει να τηρείται κατά τη συλλογική διαπραγμάτευση σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο.

Αναλυτικότερα, ο ελάχιστος μηνιαίος μισθός για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας στις προαναφερθείσας επαγγελματικές κατηγορίες, πλην των καθαριστών, αυξάνεται σε 835 ευρώ (2010) από 791 ευρώ (2009). Ο ελάχιστος μηνιαίος μισθός των εργαζομένων για 6 συνεχείς μήνες στον ίδιο εργοδότη ορίζεται σε 887 ευρώ (2010) έναντι 840 ευρώ (2009). Τέλος, για τους καθαριστές, ο

ελάχιστος μηνιαίος μισθός προσδιορίζεται στο ποσό των 791, ευρώ και 840 ευρώ αντίστοιχα με τη συμπλήρωση 6 διαδοχικών μηνών απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

Η Υπουργός Εργασίας προτείνει, ακόμη, περαιτέρω αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 2,5%. Το ποσοστό αυτό είναι σύμφωνο με την πολιτική της κυβέρνησης τα τρία τελευταία έτη κατά τα οποία οι κατώτατοι μισθοί στην Κύπρο κυμαίνονται στο 50% του εθνικού διάμεσου μισθού. Με βάση τη ρύθμιση αυτή, ο κατώτατος μισθός εκκίνησης αναμένεται στα 855 ευρώ, ενώ για τους εργαζομένους που απασχολούνται 6 συνεχείς μήνες στον ίδιο εργοδότη στα 909 ευρώ. Το γεγονός αυτό, σύμφωνα με την κυβέρνηση, θα ευνοήσει τις ευάλωτες, κοινωνικά ομάδες, δηλαδή νέους και γυναίκες που απασχολούνται χωρίς συλλογική σύμβαση εργασίας.

Όπως είναι αναμενόμενο, οι αυξήσεις αυτές πυροδοτούν έντονες αντιδράσεις από την εργοδοτική πλευρά. Το Κυπριακό Επιμελητήριο Εμπορίου και Βιομηχανίας (ΚΕΒΕ) συμφωνεί πως οι υπάρχουσες δυσχερείς οικονομικές συνθήκες καθιστούν επιτακτική την ανάγκη «παγώματος» των κατώτατων μισθών και προτείνει μηδενικές αυξήσεις, υποστηρίζοντας πως στην πραγματικότητα υπήρξαν αυξήσεις συνολικά κατά 28% τα τελευταία τέσσερα χρόνια. Αντίστοιχες παρεμβάσεις έχουν γίνει και στο πλαίσιο της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Στον αντίποδα, μικρή μερίδα εργαζομένων συζητά για μεγαλύτερες αυξήσεις σε ένα ευρύτερο φάσμα επαγγελμάτων. Η Δημοκρατική Ομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΔΕΟΚ) υποστηρίζει ότι το ποσό της κατώτατης αμοιβής καθώς και όλων των μισθών πρέπει να αυξηθεί και να διατηρηθεί στο 60% του εθνικού διάμεσου μισθού. Όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας, η ΔΕΟΚ προτείνει ο κατώτατος μισθός να καλύπτει όλα τα επαγγέλματα, σε όλους τους τομείς της οικονομίας όπου δεν υπάρχει κλαδική ή επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας και ο νόμος να συμπεριλαμβάνει ελάχιστες παροχές, όπως την τιμαριθμική αναπροσαρμογή των αμοιβών, το δικαίωμα στην αναρρωτική άδεια, την κάλυψη ιατρικής φροντίδας και την ένταξη των εργαζομένων στα ταμεία πρόνοιας.

3.16.4 Διαπραγματεύσεις / συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Μετά από σχεδόν δύο χρόνια σκληρών διαπραγματεύσεων, οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα που εκπροσωπούν τους εργαζομένους στις ξενοδοχειακές μονάδες της Κύπρου συμφωνούν (Σεπτέμβριος 2010) στην υπογραφή νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας που διέπει τον κλάδο. Η νέα σύμβαση, ισχύος τεσσάρων ετών, υπογράφεται από την Ένωση Υπαλλήλων Ξενοδοχείων και Αναψυχής (ΣΥΧΚΑ), την Ομοσπονδία Υπαλλήλων Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας (ΟΥΧΕΒ), τον Σύνδεσμο Κυπρίων Ξενοδόχων (ΠΑΣΥΞΕ) και τον Σύνδεσμο Κυπριακών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΤΕΚ). Το κείμενο της συμφωνίας αποτελεί προϊόν διαμεσολάβησης του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και καλύπτει 16.000 ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες στον κλάδο. Να σημειωθεί, ωστόσο, πως οι περίπου 4.000 εργαζόμενοι είναι μετανάστες και πιθανόν δεν καλύπτονται από τη συγκεκριμένη συμφωνία. Στο πλαίσιο αυτό, προβλέπεται αύξηση του βασικού μισθού κατά 1,5% (με εφαρμογή ωστόσο από το δεύτερο έτος). Έτσι, ο κατώτατος μισθός του νεοεισερχομένου στην αγορά εργασίας αυξάνεται κατά 75% της συνολικής αύξησης και με

έναρξη ισχύος την 1η Αυγούστου 2010, με επιπλέον 75% της συνολικής αύξησης με έναρξη ισχύος την 1η Ιανουαρίου 2011 και, τέλος, με επιπλέον 75% της συνολικής αύξησης με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2012. Οι εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων στα ταμεία υγείας της Παγκύπριας Ομοσπονδίας Εργαζομένων (ΠΕΟ) και της Συνομοσπονδίας Κυπρίων Εργαζομένων (ΣΕΚ) αυξάνονται κατά 1 ευρώ/μήνα από 1ης Ιουλίου 2010 και επιπλέον 1 ευρώ/μήνα από 1ης Ιουλίου 2011.

Η αδιαλλαξία των δύο πλευρών, ωστόσο, σχετικά με ορισμένα μη μισθολογικά ζητήματα, όπως η αποζημίωση των εργαζομένων που απασχολούνται το Σάββατο, η περίοδος αναφοράς για την καταβολή του δώρου Πάσχα κ.ά., οδηγεί σε περαιτέρω διαβουλεύσεις.

Την ίδια περίοδο (Ιανουάριος 2011), οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα της Κύπρου που εκπροσωπούν τους εργαζομένους στον κλάδο των θαλάσσιων και παράκτιων μεταφορών, κατόπιν απευθείας διαπραγματεύσεων και μόλις μία εβδομάδα πριν τη λήξη της προηγούμενης συμφωνίας, συμφωνούν στην ανανέωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, με ισχύ τα τρία χρόνια (2011-2013) και με συγκρατημένες αυξήσεις περίπου 1,5% στον κατώτατο μισθό (με έναρξη ισχύος από το δεύτερο έτος). Η συμφωνία, η οποία καλύπτει περίπου 10.000 εργαζομένους, σε περίπου 1.000 σκάφη υπογράφεται μεταξύ της Ομοσπονδίας Μεταφορών, Πετρελαιοειδών και Εργαζομένων στη Γεωργία (ΟΜΕΠΕΓΕ/ΣΕΚ), του Κυπριακού Συνδικάτου Γεωργίας, Δασοκομίας, Μεταφορών, Λιμενικού, Ναυτικού και Συναφών Επαγγελμάτων Συνδικάτων (ΣΕΓΔΑΜΕΛΙΝ/ΠΕΟ) από την πλευρά των εργαζομένων και του Συνδέσμου Κυπρίων Εργοδοτών Πλοιοκτητών (ΚΥΣΕΑ), μια σχετικά νεοσύστατη ένωση εργοδοτών του τομέα. Να επισημανθεί πως, παρά τη μη ύπαρξη μηχανισμού επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην Κύπρο, στις θαλάσσιες μεταφορές η συλλογική συμφωνία επεκτείνεται με την υπογραφή ειδικού πιστοποιητικού, με συνεχή ισχύ. Στο πλαίσιο αυτό, η συμφωνία προβλέπει μηδενικές αυξήσεις για το πρώτο έτος, ενώ για τα επόμενα δύο έτη συνολική αύξηση του κατώτατου μισθού της τάξης του 1,5% (αύξηση σύμφωνη με τη μέση αύξηση της παραγωγικότητας των τριών τελευταίων ετών) και η οποία θα δοθεί σε δύο δόσεις (1% το 2012 και 0,5% το 2013). Σχετικά με μη μισθολογικά ζητήματα, όπως οι συνθήκες εργασίας, ο χρόνος εργασίας και η ετήσια άδεια, η νέα συμφωνία δεν περιέχει καμιά σημαντική αλλαγή.

Ιδιαίτερου ενδιαφέροντος είναι οι επισημάνσεις αναλυτών, σύμφωνα με τις οποίες η συντριπτική πλειονότητα (άνω του 95%) των εργαζομένων στον κλάδο είναι αλλοδαποί που, λόγω της φύσης της εργασίας τους και της κατάστασης της απασχόλησης, δεν καταγράφονται στις επίσημες στατιστικές για την απασχόληση. Αξίζει να σημειωθεί ότι το άρθρο 14 της νέας συμφωνίας προβλέπει ότι τουλάχιστον το 25% του πληρώματος του σκάφους, για το οποίο ισχύει η συμφωνία, πρέπει να αποτελείται από Κύπριους εργαζομένους, υπό την προϋπόθεση ότι είναι διαθέσιμοι. Ένα επιπλέον σημαντικό στοιχείο είναι η υψηλή εναλλαγή προσωπικού στον κλάδο. Τέλος, όσον αφορά την έκταση κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις επισημαίνουν ότι, επί του παρόντος, υπάρχει σοβαρή έλλειψη αρμοδιότητας στο να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην περίπτωση που οι δικαιούχοι των πλοίων δεν είναι Κύπριοι.

3.16.5 Ισότητα των δύο φύλων / διακρίσεις

Τον Μάρτιο του 2011 η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων της Κύπρου (ΟΕΒ) και η Κυπριακή Ομοσπονδία Γυναικών Επιχειρηματιών και Επαγγελματιών (ΚΟΓΕΕ) δημοσιεύουν τα αποτελέσματα έρευνας που αφορά τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας της Κύπρου, τις διαφορετικές αντιλήψεις μεταξύ ανδρών και γυναικών για τη γυναικεία απασχόληση, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διαδικασία προώθησης της σταδιοδρομίας τους καθώς και πιθανά, αποτελεσματικά μέτρα για τη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η συντριπτική πλειονότητα των ερωτηθέντων (94%) δηλώνει ότι το εργασιακό περιβάλλον της Κύπρου είναι φιλικό προς τις γυναίκες. Οι κατανομές μεταξύ ανδρών και γυναικών εξοικειωμένων με τους νόμους περί ίσης μεταχείρισης και μητρότητας στην εργασία εμφανίζονται ιδιαίτερα χαμηλές. Το υψηλότερο ποσοστό, της τάξης του 25%, καταγράφεται για το νόμο περί γονικής άδειας, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά για τους νόμους περί ίσης μεταχείρισης στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (16%) και της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών (17%). Περίπου τα δύο τρίτα (66%) των ερωτηθέντων πιστεύουν στην ύπαρξη ίσων ευκαιριών στο θέμα της επαγγελματικής ανέλιξης των δύο φύλων. Το 55% του συνόλου των ερωτηθέντων θεωρεί ότι οι γυναίκες είναι αποδέκτες δυσμενέστερης αντιμετώπισης από ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους όσον αφορά την εργασία και την αμοιβή τους.

Ιδιαίτερου ενδιαφέροντος είναι η πλειοψηφική άποψη ότι οι γυναικείες οργανώσεις (25%), οι συνδικαλιστικές (29%) και οι εργοδοτικές οργανώσεις (29%), επιλέγουν ουδέτερο ρόλο στην προώθηση και την επίτευξη της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 20% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτό, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις οργανώσεις των εργοδοτών κυμαίνεται στο 14%.

Περίπου τα δύο τρίτα (67%) των ερωτηθέντων «συμφωνούν» ή «έντονα συμφωνούν» με τη δήλωση ότι «λόγω του φύλου τους, οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν προκλήσεις που δεν αντιμετωπίζουν οι άνδρες», ενώ το 80% πιστεύει πως οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών περιορίζουν σημαντικά τις ευκαιρίες τους για σταδιοδρομία. Στο πλαίσιο αυτό, είναι αναμενόμενη η βαρύτητα που προσδίδουν οι ερωτηθέντες, σε ποσοστό της τάξης του 89%, σε ρυθμίσεις που στοχεύουν στη φροντίδα των παιδιών.

Αναμφίβολα, τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν τη μειονεκτικότερη θέση των γυναικών έναντι των ανδρών συναδέλφων τους στην αγορά εργασίας της Κύπρου. Το γεγονός ότι τα δύο φύλα έχουν επίγνωση αυτής της διαφοράς θέτει το ζήτημα σε νέες βάσεις, με πιθανή την επίτευξη μιας βιώσιμης λύσης. Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, η συμμετοχή τους σε διευθυντικές θέσεις αλλά και οι αμοιβές είναι από τα πιο πιεστικά ζητήματα που διευρύνουν το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, κυρίως λόγω των πολλαπλών ρόλων της γυναίκας –σύζυγος, νοικοκυρά και εργαζόμενη. Τέλος, μια σημαντική απάντηση σχετίζεται με τη βεβαιότητα των συμμετεχόντων όσον αφορά τη βελτίωση της σημερινής κατάστασης. Το εύρημα αυτό έχει συζητηθεί διεξοδικά μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, με κύριο αίτημα τη συμφιλίωση μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

3.16.6 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Σχέδιο διάσωσης των Κυπριακών Αερογραμμών υποβάλλεται από τη διοίκηση της εταιρείας τον Φεβρουάριο του 2011. Οι προτάσεις περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, σημαντικές μειώσεις στο κόστος εργασίας και απολύσεις 156 εργαζομένων. Το σχέδιο περιλαμβάνει ακόμη την αναθεώρηση του προγράμματος πτήσεων του αερομεταφορέα και τη μείωση των λειτουργικών του εξόδων.

Οι βασικές διατάξεις του σχεδίου, που αποτελεί προϊόν της διαμεσολαβητικής πρότασης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με στόχο την εύρεση συναινετικής λύσης για την εύρυθμη λειτουργία και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των Κυπριακών Αερογραμμών, διαμορφώνονται στο πλαίσιο της ειδικής συμφωνίας μεταξύ της διοίκησης και των πέντε εμπλεκόμενων συνδικάτων: την Παγκύπρια Ένωση Πιλότων (ΠΑΣΥΠΙ), την Ένωση Πληρωμάτων Καμπίνας (ΣΙΠΚΚΑ), το Συνδικάτο Εργαζομένων στις Κυπριακές Αερογραμμές (ΣΥΝΥΚΑ), το Ανεξάρτητο Συνδικάτο Εργαζομένων στις Κυπριακές Αερογραμμές (ΑΣΥΣΕΚΑ) και το Συνδικάτο Εργατών και Εργαζομένων Τοπικών Αρχών (ΣΗΔΗΚΕΚ).

Στο πλαίσιο αυτό, η συμφωνία, με αναδρομική ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2011, προβλέπει μείωση μισθών στο σύνολο των εργαζομένων της τάξης του 9%, με εξαίρεση τους εργαζομένους εκείνους των οποίων ο ακαθάριστος μηνιαίος μισθός δεν υπερβαίνει τα 2.000 ευρώ. Το μέτρο αυτό αναμένεται να μειώσει το εργατικό κόστος κατά 4,8 εκατ. ευρώ το 2011. Επιπλέον, η συμφωνία προβλέπει μείωση της ετήσιας άδειας κατά τρεις ημέρες, μείωση του ορίου αγορών στα αφορολόγητα, μείωση των αδειών ασθενείας χωρίς ιατρική βεβαίωση στις δύο συνεχόμενες ημέρες/δύο φορές το χρόνο και στη μία ημέρα/ανά έτος. Υπάρχει επιπροσθέτως δέσμευση να καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για τη μείωση, σε ετήσια βάση, των υπερωριών κατά 30% και των αναρρωτικών αδειών κατά 40%. Το σχέδιο απολύσεων αναμένεται να ολοκληρωθεί μέχρι τα τέλη Μαρτίου 2011, αφορά 156 εργαζομένους και προβλέπει τμηματική καταβολή της σχετικής αποζημίωσης η οποία, σύμφωνα με εκτιμήσεις, υπολογίζεται σε συνολικά 9 εκατ. ευρώ. Τέλος, διατηρείται το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, από την εταιρεία, στο 60ό έτος της ηλικίας.

Να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με αναλυτές και παρά τις έντονες αντιπαραθέσεις που σημειώθηκαν μεταξύ διοίκησης και συνδικάτων το 2006, η παρούσα συμφωνία επιβεβαιώνει την αποφασιστικότητα των κοινωνικών συνομιλητών να συμβάλουν στη διάσωση του εθνικού αερομεταφορέα. Αυτό συμβαίνει παρά τα, κατά γενική ομολογία, αντικρουόμενα συμφέροντα των διαφόρων επαγγελμάτων, καθώς και το γεγονός ότι τα βασικά κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα επηρεάζονται. Η συμφωνία, άλλωστε, είναι απαραίτητη προϋπόθεση ώστε το κοινοβούλιο να εγκρίνει την κρίσιμη κρατική υποστήριξη των 20 εκατ. ευρώ, χωρίς την οποία ο αερομεταφορέας δεν θα επιβιώσει. Ωστόσο, σημαντικός αριθμός αναλυτών, συνδικαλιστικών στελεχών και φορέων χάραξης πολιτικής υποστηρίζουν ότι η εταιρεία, σε ένα περιβάλλον τόσο ανταγωνιστικό όσο αυτό των αεροπορικών μεταφορών, θα επιβιώσει μόνο εάν το ιδιοκτησιακό καθεστώς της επανεξεταστεί.

3.17 Μάλτα

3.17.1 Γενικό πλαίσιο

Από το 2008, το «Εθνικιστικό Κόμμα» (PN)

ασκεί αυτοδύναμα τη διακυβέρνηση της χώρας. Κατά το 2011, η χώρα καταγράφει θετικό ρυθμό ανάπτυξης με αύξηση του ΑΕΠ κατά 2% [σχεδόν σταθερό σε σχέση με το 2010 (2,7%)] και ποσοστό ανεργίας 6,5%. Η αναλογία του δημόσιου χρέους προς το ΑΕΠ διαμορφώνεται στο 76%. Ωστόσο, οι εξελίξεις στη Λιβύη και η πτώση του καθεστώτος Καντάφι κατά τη διάρκεια της χρονιάς αναμένεται να επηρεάσουν έντονα τις πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις, καθώς η Λιβύη είναι από τους κυριότερους εμπορικούς εταίρους της χώρας.

Η κυριότερη εξέλιξη στη Μάλτα κατά το 2011 αφορά τον κοινωνικό διάλογο και ειδικότερα τις τριμερείς διαβουλεύσεις κυβέρνησης, εργοδοτών και συνδικάτων για τη διαμόρφωση προτάσεων ενόψει της σύνταξης του κρατικού προϋπολογισμού του 2012. Οι εργοδότες επικεντρώνουν τις προτάσεις τους κυρίως στη φορολογική ελάφρυνση των επιχειρήσεων, στην καταπολέμηση της ανεργίας και στη θεσμοθέτηση της διευκόλυνσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Από την πλευρά τους, τα συνδικάτα της χώρας επικεντρώνουν τις δικές τους προτάσεις στη διαμόρφωση ενός συνεκτικού στρατηγικού πλαισίου οικονομικής ανάπτυξης από το Εθνικό Συμβούλιο Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης (MCESD), το οποίο και θα δεσμεύει την κυβέρνηση της Μάλτας.

3.17.2 Εργατικό δίκαιο

Τον Οκτώβριο του 2011, η κυβέρνηση μονομερώς, χωρίς να προηγηθεί κοινωνικός διάλογος, πραγματοποιεί μια νέα προσθήκη στον υφιστάμενο από το 2002 νόμο για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις (EIRA), η οποία αφορά την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στον τομέα των δημόσιων συγκοινωνιών.

Συγκεκριμένα, με νέα νομοθετική ρύθμιση (994/2011), οι δημόσιες συγκοινωνίες σε ξηρά και θάλασσα εντάσσονται στην έννοια των «βασικών υπηρεσιών» και ορίζεται ότι για την αποτελεσματική τους λειτουργία, απαιτούνται ως ελάχιστο 541 θέσεις εργασίας για τα δημόσια μέσα μαζικής μεταφοράς (εκ των οποίων 350 οδηγοί σε σύνολο 660 οδηγών), καθώς και 71 θέσεις εργασίας στην ακτοπλοϊκή γραμμή Μάλτας και νησιού Gozo.

Η νέα ρύθμιση, στην οποία αντιδρά η μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας (General Workers' Union - GWU), προβλέποντας δυσανάλογα υψηλό αριθμό εργαζομένων για την παροχή «βασικών υπηρεσιών», περιορίζει δραστικά το δικαίωμα της απεργίας στους εργαζομένους, ενώ σε περίπτωση μη τήρησης των νομοθετικών διατάξεων προβλέπεται η απόλυση των εργαζομένων.

3.17.3 Πολιτικές αμοιβών

Στη Μάλτα, η αύξηση των μισθών πραγματοποιείται με βάση ένα γενικευμένο σύστημα τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, όπου με βάση το δείκτη καταναλωτή αναπροσαρμόζεται ο ελάχιστος κατώτατος μισθός ανά έτος ο οποίος είναι υποχρεωτικός για όλους τους εργοδότες[3]. Η ΕΕ, στο πλαίσιο σχετικών συστάσεων τον Ιούνιο του 2011, ζητά τη ριζική αλλαγή του μηχανισμού της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών, προκειμένου οι μισθολογικές αυξήσεις να ανταποκρίνονται στην εξέλιξη της παραγωγικότητας της εργασίας και να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας (η οποία, σύμφωνα με την ΕΕ, είναι από τις χαμηλότερες στην Ευρώπη). Η σύσταση αυτή βρίσκει αντίθετη την κυβέρνηση και

3. Σημειώνεται ότι στη Μάλτα δεν υπογράφονται κλαδικές ή εθνικές συλλογικές συμβάσεις, αλλά μόνο σε επίπεδο επιχείρησης.

τα συνδικάτα, που υποστηρίζουν τη διατήρηση του συστήματος τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Κατά την κυβέρνηση, το σύστημα συμβάλλει στην εργασιακή ειρήνη και είναι αποτέλεσμα κοινωνικού διαλόγου, ενώ, σύμφωνα με τις απόψεις των συνδικάτων, με το σύστημα αυτό διατηρείται η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων απέναντι στον υψηλό πληθωρισμό. Αντιθέτως, η προτεινόμενη σύσταση τυγχάνει αποδοχής από την Κεντρική Τράπεζα της Μάλτας και τους εργοδότες. Σε συνέχεια των παραπάνω αντιδράσεων, η ΕΕ υποχωρεί από την αρχική της θέση και αντί αλλαγής/κατάργησης του μηχανισμού της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, προτείνει την αναθεώρησή του, πρόταση η οποία γίνεται τελικώς αποδεκτή από την κυβέρνηση της Μάλτας.

3.17.4 Συνδικάτα

Από το 2004 στη Μάλτα έχει συσταθεί μια νέα (τρίτη) οργάνωση συνεργαζόμενων συνδικάτων, το Φόρουμ Συνδικάτων Μάλτας (Forum Unions Maltin, FORUM), η οποία προστέθηκε στις δύο υπάρχουσες συνομοσπονδίες εργαζομένων της χώρας, το Γενικό Συνδικάτο Εργαζομένων (General Workers' Union – GWU) και τη Συνομοσπονδία Συνδικάτων Μάλτας (Confederation of Malta Trade Unions – CMTU) στην οποία ανήκει το δεύτερο μεγάλο γενικό συνδικάτο της Μάλτας, το Συνδικάτο Ενωμένων Εργατών (Union of United Workers – UHM).

Η ίδρυση του FORUM έχει συναντήσει την αντίδραση κυρίως της CMTU, η οποία θεωρεί ότι η σύστασή του συμβάλλει στη διάσπαση των εργαζομένων και για το λόγο αυτό αντιδρά αρνητικά στην αίτησή του να γίνει πλήρες μέλος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ), η οποία και συζητείται κατά τη διάρκεια του 2011. Αντίθετα, η αίτηση του FORUM για συμμετοχή στη ΣΕΣ βρίσκει υποστήριξη από την άλλη και μεγαλύτερη Συνομοσπονδία της χώρας, το GWU.

Τελικά, μετά τη μεσολάβηση του Γραμματέα της ΣΕΣ, John Monks, καταβάλλεται προσπάθεια συμβιβασμού και το FORUM γίνεται πλήρες μέλος της ΣΕΣ τον Οκτώβριο του 2011, ενώ στη χώρα ξεκινά ένας νέος διάλογος μεταξύ των τριών οργανώσεων για την ενίσχυση της συνεργασίας και της ενότητας δράσης τους, παραμερίζοντας τις μεταξύ τους ανταγωνιστικές σχέσεις.

Κατά το ίδιο έτος, τον Νοέμβριο του 2011, παρέχεται από την κυβέρνηση το δικαίωμα του συνδικαλισμού (πλην του δικαιώματος στην απεργία) και στους αστυνομικούς, αίτημα μακροχρόνιο και των δύο μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων της Μάλτας. Η πρωτοβουλία αυτή, παρότι χαιρετίζεται ως πολύ θετική από τα συνδικάτα, αποδυναμώνεται στη συνέχεια όταν η κυβέρνηση αποφασίζει να μετατρέψει σε συνδικάτο την ήδη υφιστάμενη επαγγελματική οργάνωση των αστυνομικών που ονομάζεται Ένωση Αστυνομικών Μάλτας (MPA). Η εξέλιξη αυτή συνδέεται με δύο προβλήματα. Αρχικώς από την MPA αποκλείεται η συμμετοχή εργαζομένων από άλλα σώματα ασφαλείας (στρατιώτες, πολιτική προστασία εργαζομένων, δεσμοφύλακες) και επιπλέον δημιουργείται σύγχυση ως προς το νομικό καθεστώς και τον κανονισμό που θα τη διέπουν, δηλαδή αν θα υπάγεται στη νομοθεσία που αφορά το αστυνομικό σώμα ή τη νομοθεσία που διέπει τα συνδικάτα. Τα δύο παραπάνω ζητήματα δημιουργούν έντονη αμφιβολία στα συνδικάτα σχετικά με το αν πρόκειται για πραγματική ή κατ' επίφαση αναγνώριση του δικαιώματος και της ελευθερίας του συνδικαλίζεσθαι στα σώματα ασφαλείας.

Τέλος, σύμφωνα με τη διενεργηθείσα ετήσια έκθεση (Νοέμβριος 2011) του «Μητρώου

συνδικαλιστικών οργανώσεων» που αποτυπώνει τη συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα, οι δύο μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας (GWU και UHM[4]), σημειώνουν μικρή αύξηση των μελών τους κατά 0,6% σε σχέση με το 2010. Η GWU συνεχίζει να έχει τα περισσότερα μέλη από το UHM, ενώ οι δύο οργανώσεις συγκεντρώνουν στη δύναμή τους περίπου το 80% των μελών των συνδικάτων.

Η συνδικαλιστική οργάνωση των Εκπαιδευτικών (MUT) παρουσιάζει μείωση των μελών της κατά 6% σε σχέση με το προηγούμενο έτος, η οποία αποδίδεται κατά κύριο λόγο στην εκκαθάριση του μητρώου μελών και στη διαγραφή όσων αποχώρησαν από το επάγγελμα.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στη Μάλτα είναι υψηλή και υπολογίζεται περίπου στο 57%. Αν αφαιρεθούν όμως οι συνταξιούχοι (περίπου 11.000), οι οποίοι είναι μέλη των συνδικάτων, η πυκνότητα μειώνεται περίπου στο 50%.

Κατά το 2011, διεξάγεται έρευνα χρηματοδοτούμενη από την ΕΕ που αφορά το ρόλο των συνδικάτων στην καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με τα συμπεράσματά της, τα συνδικάτα της Μάλτας υποστηρίζουν πλέον πιο ενεργά την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας και προωθούν την ίση μεταχείριση ως προς τους μισθούς και τα εργασιακά δικαιώματα. Ως μια από τις καλές πρακτικές αναδεικνύεται η δημιουργία κέντρου υποστήριξης των μεταναστών από την GWU, με σκοπό τη διασύνδεση των μεταναστών με τους εργοδότες και την αγορά εργασίας. Η υποστήριξη της νόμιμης εργασίας των μεταναστών από τα συνδικάτα αποσκοπεί μεταξύ άλλων και στην καταπολέμηση της άτυπης οικονομίας και του αθέμιτου ανταγωνισμού καθώς και στη διατήρηση κάποιων ελάχιστων προδιαγραφών στην εργασία και στους μισθούς. Σημειώνεται ότι παρόμοιες απόψεις υιοθετεί και ο Σύνδεσμος Εργοδοτών Μάλτας (MEA), ο οποίος θεωρεί ότι υπάρχουν χρόνιες ελλείψεις θέσεων εργασίας σε τομείς της οικονομίας στους οποίους μπορεί να απασχοληθούν οι μετανάστες.

3.17.5 Κοινωνικός διάλογος

Τον Οκτώβριο του 2011, πριν από την κατάρτιση του κρατικού προϋπολογισμού και σύμφωνα με την καθιερωμένη πρακτική, οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων παρουσιάζουν τις θέσεις και τις προτάσεις τους σε σχετική συνεδρίαση του τριμερούς Συμβουλίου Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης της Μάλτας.

Ο Σύνδεσμος Εργοδοτών Μάλτας (MEA) επισημαίνει ότι πολλές επιχειρήσεις δεν μπορούν να αντέξουν την αύξηση του επιδόματος «κόστους διαβίωσης», το οποίο έχει θεσμοθετηθεί και υπολογίζεται βάσει του κατώτατου εθνικού μισθού, ο οποίος και αυξάνεται κάθε φορά με το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Επιπλέον, οι εργοδότες καταθέτουν προτάσεις, εκ των οποίων οι κυριότερες είναι η αναθεώρηση της φορολογικής κλίμακας και η μείωση των φορολογικών συντελεστών, η καταβολή μέρους και όχι του συνόλου των αποδοχών της άδειας μητρότητας[5] από τις επιχειρήσεις, η σύσταση ταμείου επιχειρηματικότητας για την ενίσχυση των επιχειρήσεων, προκειμένου να επαναδραστη-

4. Σημειώνεται ότι το γενικό συνδικάτο UHM αποτελεί τη μεγαλύτερη σε δύναμη οργάνωση της συνομοσπονδίας CMTU.

5. Η άδεια μητρότητας είναι από τις υψηλότερες σε διάρκεια στην Ευρώπη: 14 εβδομάδες με πλήρεις αποδοχές καταβαλλόμενες εξ ολοκλήρου από τον εργοδότη.

ριοποιηθούν στη Λιβύη, χώρα με την οποία η Μάλτα είχε πλεονασματικό εμπορικό ισοζύγιο πριν την πτώση του καθεστώτος.

Το Γενικό Συνδικάτο Εργαζομένων (GWU) επισημαίνει ότι η οικονομία της χώρας είναι ιδιαίτερα εξαρτημένη από χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και on line τυχερά παιχνίδια και ότι θα πρέπει να επιδιωχθεί διαφοροποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων. Επιπλέον το GWU, μεταξύ άλλων, προτείνει τη σύσταση ειδικής Επιτροπής στο πλαίσιο λειτουργίας του Συμβουλίου Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης για την παρακολούθηση της ανταγωνιστικότητας, τη διεξαγωγή διαλόγου για την υλοποίηση μιας βιώσιμης στρατηγικής στην οικονομία, την εκπόνηση μελετών για την ανάπτυξη της μεταποίησης, τη χορήγηση του επιδόματος «κόστους διαβίωσης» επί του μέσου και όχι του κατώτατου μισθού που θα επαναπροσδιορίζεται ανά διετία, καθώς και τη χορήγησή του στους συνταξιούχους, την αναθεώρηση του κατώτατου μισθού και την καθιέρωση ίσων δικαιωμάτων ως προς την άδεια μητρότητας και στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες.

Από την πλευρά του, το Forum Συνδικάτων της Μάλτας προτείνει μια σειρά μέτρων όπως η μεγαλύτερη συνέργεια μεταξύ της βιομηχανίας και της εκπαίδευσης μέσω μαθητείας, η επέκταση της άδειας μητρότητας από 14 εβδομάδες σε 18, η επέκταση των μέτρων συμφιλίωσης της οικογενειακής με την εργασιακή ζωή από τον δημόσιο τομέα, όπου ισχύουν ήδη, και στον ιδιωτικό τομέα.

Στην τελική παρουσίαση του προϋπολογισμού, η κυβέρνηση υιοθετεί ορισμένες από τις προτάσεις των κοινωνικών συνομιλητών, όπως η φορολογική ελάφρυνση των οικογενειών με δύο εργαζομένους και η επέκταση της άδειας μητρότητας από 14 σε 18 μήνες με πρόβλεψη για κρατική συνεισφορά ύψους 160 ευρώ στην καταβολή των αποδοχών των δικαιούχων.

3.17.6 Συνθήκες εργασίας

Στο χώρο της υγείας και ειδικότερα στα κρατικά νοσοκομεία διαπιστώνονται συστηματικές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας από τις εργολαβικές εταιρείες παροχής υπηρεσιών, αναδεικνύοντας το πρόβλημα της επισφαλούς εργασίας. Παρά τις επανειλημμένες καταγγελίες από τα συνδικάτα για παράβαση των νόμων ως προς τις συνθήκες εργασίας και ως προς τις αποδοχές, μόνο μετά την ανάδειξη του θέματος από την εκπρόσωπο του Εργατικού κόμματος για θέματα υγείας, η κυβέρνηση αποφασίζει τη σύσταση εξεταστικής επιτροπής για τον έλεγχο της τήρησης της νομοθεσίας και την επιβολή των αναγκαίων κυρώσεων. Σύμφωνα με τις καταγγελίες, οι εργαζόμενοι στα νοσοκομεία μέσω εταιρειών υπεργολαβίας (σε μεγάλο βαθμό μετανάστες) αμείβονται με 3,80 ευρώ ανά ώρα και 7,45 ευρώ κατά τις Κυριακές και αργίες, δεν έχουν το δικαίωμα αναρρωτικής άδειας ή άδειας μετά από ατύχημα, έχουν ετήσια άδεια μόνο 12 ημέρες και όσοι εργαζόμενοι ενθαρρύνουν το συνδικαλισμό απολύονται. Επίσης οι εργαζόμενοι δεν καταγγέλλουν τις παραβιάσεις αυτές φοβούμενοι την εκδικητική συμπεριφορά των εργοδοτών. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένονται στο προσεχές διάστημα.

3.17.7 Δημόσιος τομέας

Τον Ιούλιο του 2011, η βρετανική εταιρεία Arriva αναλαμβάνει τα δημόσια μέσα μεταφοράς (λεωφορεία). Από την πρώτη ημέρα λειτουργίας υπό τη νέα διοίκηση, 60 οδηγοί, μετά από τη συμμετοχή τους σε ένα εντατικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα, απέχουν από την εργασία τους, αρνούμενοι την εφαρμογή 12ωρου ωρα-

ρίου εργασίας σε δύο βάρδιες, αντί του πρότερου συνεχόμενου 8ωρου και επικαλούμενοι τη μη τήρηση της προηγηθείσας συμφωνίας με την εταιρεία.

Η απουσία των οδηγών από την εργασία τους προκαλεί σχετικό χάος και μεγάλες καθυστερήσεις στα δρομολόγια. Για την επίλυση του προβλήματος, η GWU καλεί τους οδηγούς να εργαστούν και ξεκινά διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση της Arriva, για τη ρύθμιση των ωραρίων. Η διοίκηση δεσμεύεται για την παροχή ωριαίας αποζημίωσης 35 ευρώ στις περιπτώσεις εργασίας άνω των 12 ωρών και στην επανεξέταση των ωραρίων εργασίας και των υποχρεώσεων των οδηγών. Παρά τις διαβεβαιώσεις όμως αυτές, ένας μεγάλος αριθμός οδηγών συνέχισε να διαμαρτύρεται και να μην αποδέχεται τα συμφωνηθέντα.

3.17.8 Κοινωνική ασφάλιση

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Μάλτας αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα βιωσιμότητας, κυρίως λόγω της γήρανσης του πληθυσμού και του σχετικά χαμηλού ποσοστού απασχόλησης (56% σε σύγκριση με τον μέσο όρο 64,2% της Ευρώπης των 27 κατά το 2010). Σύμφωνα με στοιχεία, το 2009, σε κάθε ένα άτομο άνω των 64 ετών αντιστοιχούν 4 άτομα ηλικίας 15-64 ετών.

Για την αντιμετώπιση του συνταξιοδοτικού προβλήματος και μετά από συστάσεις της ΕΕ και του ΔΝΤ, η κυβέρνηση προχωρά στη σύσταση Ομάδας Εργασίας για τις συντάξεις, της οποίας βασική εισήγηση είναι η σύσταση ενός επικουρικού δεύτερου πυλώνα ασφάλισης υποχρεωτικής μορφής και με πρόσθετες εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων.

Ωστόσο, η πρόταση αυτή αντιμετωπίζεται αρνητικά τόσο από τους εργοδότες όσο και από τα συνδικάτα.

Σύμφωνα με το Σύνδεσμο Εργοδοτών Μάλτας (MEA), η ίδρυση δεύτερου συνταξιοδοτικού πυλώνα υποχρεωτικής μορφής θα είχε ως αποτέλεσμα την υπονόμευση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και προτείνει αντί αυτής, μια δέσμη μέτρων για την αύξηση της απασχόλησης, όπως μεγαλύτερη ευελιξία της εργασίας, προώθηση της τηλεργασίας, μέτρα για την ενίσχυση της γυναίκειας απασχόλησης (η οποία είναι η χαμηλότερη της ΕΕ). Επιπλέον προτείνει ως λύση τη δημιουργία ενός εθελοντικού επικουρικού πυλώνα ασφάλισης στον οποίο θα συνεισφέρουν οι εργαζόμενοι ανάλογα με το εισόδημά τους, τις αποταμιεύσεις και την περιουσιακή τους κατάσταση, ενώ το υπάρχον συνταξιοδοτικό σύστημα θα πρέπει να εξελιχθεί σε σύστημα παροχής κατώτατης σύνταξης ως δίχτυ ασφαλείας. Παρόμοιες απόψεις εκφράζονται και από άλλες οργανώσεις εργοδοτών.

Από πλευράς εργαζομένων, το Φόρουμ Συνδικάτων Μάλτας (FORUM) αναγνωρίζει την αναγκαιότητα μεταρρυθμίσεων, πλην όμως διαφωνεί με την επιβολή πρόσθετων ασφαλιστικών εισφορών, οι οποίες κατά την άποψή του πρόκειται να επιβαρύνουν το ήδη αυξημένο κόστος ζωής και να μειώσουν την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων. Οι άλλες δύο μεγάλες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες της Μάλτας (GWU και UHM) δεν παίρνουν επίσημη θέση για το πρόβλημα, διαφωνούν όμως σε οποιαδήποτε μεταρρύθμιση η οποία δεν θα λάβει προηγουμένως τη σύμφωνη γνώμη τους.

3.18 Τσεχία

3.18.1 Γενικό πλαίσιο

Η υιοθέτηση, από τους κοινωνικούς συνομιλητές, συμπληρωματικής πρωτοβουλίας, κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2011, στο πλαίσιο της

συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης που εφαρμόζει η κυβέρνηση αποτελεί σημαντική εξέλιξη τη χρονιά αυτή. Αρχικά, η πρόταση αφορά την εφαρμογή προγράμματος πρόωρης συνταξιοδότησης εργαζομένων σε απαιτητικά επαγγέλματα, ωστόσο επεκτείνεται τελικά σε όλους τους προς συνταξιοδότηση εργαζομένους. Στο πλαίσιο αυτό, 5 χρόνια πριν από την ηλικία συνταξιοδότησης, οι εργαζόμενοι αιτούνται «πρόωρης σύνταξης λόγω γήρατος» υπό την προϋπόθεση ότι διαθέτουν ικανοποιητικούς πόρους προερχόμενους από τις εργοδοτικές εισφορές. Στο πεδίο των πολιτικών εξελίξεων, η πιο σημαντική εξέλιξη την περίοδο αυτή αφορά την υιοθέτηση, από το Κοινοβούλιο, Πράξης σύμφωνα με την οποία επιτρέπεται στους πολίτες της χώρας να ψηφίζουν απευθείας τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας. Τέλος, σε επίπεδο νομοθετικών παρεμβάσεων, τροποποιήσεις εισάγονται στον Εργατικό Κώδικα της χώρας, με την υιοθέτηση ευέλικτων μορφών εργασίας αλλά και ρυθμίσεων που στοχεύουν στην καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης.

Αναλυτικότερα:

3.18.2 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές τροποποιήσεις στο Εργατικό Δίκαιο της Τσεχικής Δημοκρατίας τίθενται σε ισχύ τον Ιανουάριο του 2011, οι οποίες ελαστικοποιούν τους εργατικούς νόμους, παρέχοντας στους εργοδότες μεγαλύτερη ελευθερία στις διαδικασίες πρόσληψης και απόλυσης προσωπικού ενώ, ταυτόχρονα, υποβαθμίζουν τα δικαιώματα κοινωνικής πρόνοιας.

Στο πλαίσιο αυτό, οι σημαντικότερες αλλαγές αφορούν, μεταξύ άλλων, τροποποιήσεις του νόμου 262/2006, σύμφωνα με τις οποίες οι εργοδότες δύνανται να συνάψουν έγγραφες, αντί των μέχρι πρότινος προφορικών, συμβάσεις εργασίας με μέγιστη απασχόληση 150 ώρες/έτος και για τις οποίες απαλλάσσονται από ιατροφαρμακευτικές ή κοινωνικές εισφορές. Η τροποποίηση του νόμου 435/2004 μειώνει το επίδομα ανεργίας σε εργαζομένους που καταγγέλλουν οι ίδιοι τις συμβάσεις εργασίας τους ενώ, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωσης, τότε δεν λαμβάνει, για όσο χρονικό διάστημα αντιστοιχεί αυτή, το επίδομα ανεργίας. Στο ίδιο πλαίσιο, ακυρώνονται ή μειώνονται κρατικές επιχορηγήσεις κοινωνικού χαρακτήρα, όπως το επίδομα σε χαμηλόμισθες οικογένειες με ανήλικα τέκνα ή το επίδομα τοκετού, το οποίο σημειωτέον, από 1/1/2011 καταβάλλεται μόνο για το πρώτο παιδί της οικογένειας και εφόσον δικαιολογείται βάσει των εισοδημάτων αυτής. Τέλος, τροποποιείται ο νόμος 187/2006 σχετικά με την ασφάλιση της υγείας, σύμφωνα με τον οποίο οι εργοδότες καλούνται να καταβάλουν επίδομα ασθενείας για διάστημα 21 ημερολογιακών ημερών αντί των 14 ημερών που ίσχυε έως πρόσφατα. Το μέτρο αυτό εφαρμόζεται για μια περίοδο τριών ετών, μέχρι το 2013.

Παρά το γεγονός ότι, σύμφωνα με αναλυτές, οι αλλαγές είναι λιγότερο εκτενείς από εκείνες που είχαν αρχικά προβλεφθεί από την κυβέρνηση, τα συνδικάτα αντιδρούν επικαλούμενα τον αντίκτυπο αυτών στους προσωρινούς και περιστασιακούς εργαζομένους, στις οικογένειες με ανήλικα τέκνα και στα χαμηλά εισοδήματα. Η Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων Τσεχίας – Μοραβίας (ČMKOS), μάλιστα, αντιδρά στην ακύρωση των κοινωνικών επιδομάτων και τις αλλαγές στο σύστημα αποζημίωσης του επιδόματος ασθενείας, καθώς πιστεύει πως, με στόχο τη διατήρηση του χαμηλού κόστους, ορισμένοι εργοδότες ενδέχεται να ασκήσουν πίεση, ώστε οι εργαζόμενοι να μην κάνουν χρήση της αναρρωτικής τους

άδειας ή να χρησιμοποιηθεί η άδεια διακοπών ή άλλης μορφής άδεια.

Επί του παρόντος, η εργοδοτική πλευρά που εκπροσωπείται από τη Συνομοσπονδία Βιομηχανιών της Τσεχικής Δημοκρατίας (SPČR) και τη Συνομοσπονδία Εργοδοτών και Ενώσεων Επιχειρηματιών της Τσεχικής Δημοκρατίας (KZPS) δεν έχει προβεί σε σχολιασμό των νέων μέτρων. Ωστόσο, είναι παραδοσιακά λιγότερο αυστηρές στην κριτική τους σχετικά με τις όποιες αλλαγές στην κοινωνική και εργατική νομοθεσία που αποσκοπούν στην απελευθέρωση της αγοράς εργασίας.

3.18.3 Πολιτικές απασχόλησης

Μετά από πολύμηνες προσπάθειες άσκησης πίεσης από τα συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας, η κυβέρνηση της Τσεχίας καταρτίζει σχέδιο 13 προτάσεων, αποτέλεσμα τριμερούς διαβούλευσης για την ανάκαμψη της οικονομίας, με την ονομασία «Kurzarbeit» (2010). Σύμφωνα με το σχέδιο, σε περίπτωση μείωσης των ωρών εργασίας του προσωπικού μιας επιχείρησης εξαιτίας σοβαρών οικονομικών προβλημάτων, οι περικοπές στις αποζημιώσεις των εργαζομένων καταβάλλονται από το κράτος. Η επιχείρηση υποχρεούται να διατηρήσει την απασχόληση.

Πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, η αντίδραση της κοινής γνώμης. Υπάρχει, μεν, θετική ανταπόκριση σχετικά με την κρατική επιχορήγηση των μειωμένων ωρών εργασίας, καθώς επιτρέπει στην επιχείρηση να διατηρήσει τις θέσεις εργασίας έμπειρου και εξειδικευμένου προσωπικού για τους οικονομικούς εμπειρογνώμονες, ωστόσο, η λύση αυτή σημαίνει άμεση επιβάρυνση των δημόσιων οικονομικών. Και επισημαίνουν ότι η «Kurzarbeit» μπορεί να χρησιμοποιηθεί καταχρηστικώς από τους εργοδότες, απολύοντας προσωπικό μετά τη λήξη της συμφωνίας.

Στον ίδιο προβληματισμό η ČMKOS υποστηρίζει ότι το κράτος ωφελείται από την κίνηση αυτή, καθώς είναι οικονομικότερη από την καταβολή επιδόματος ανεργίας. Σύμφωνα με εκτιμήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων απαιτούνται περίπου 26.000 CZK (1.050 ευρώ) ως επίδομα ανεργίας/ανά άνεργο/ανά μήνα και μόνο 8.000 CZK (323 ευρώ) ανά συμφωνία «Kurzarbeit». Ορισμένοι οικονομολόγοι, ωστόσο, κρίνουν το μέτρο ως ωφέλιμο μόνο κατά την περίοδο ταχείας και βαθιάς ύφεσης και όχι σε περίοδο ανάκαμψης της χώρας.

Στο πεδίο της απασχόλησης, ιδιαίτερα αποκαλυπτικά είναι τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποιεί τον Μάρτιο του 2011 η LMC, ένας από τους σημαντικότερους φορείς προσλήψεων μέσω διαδικτύου στην Τσεχία, με θέμα τη χρήση ευέλικτων μορφών εργασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, κατά το 2010 καταγράφεται μικρή αύξηση της ευελιξίας των ωρών εργασίας από 5,1% στο 5,9%, γεγονός που, σύμφωνα με τους αναλυτές, δεν αποδίδεται στις συστηματικές ενέργειες ή τις αλλαγές στο εταιρικό περιβάλλον, αλλά στην επιστροφή εργαζομένων γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις, από την άδεια μητρότητας ή τη γονική άδεια.

Όσον αφορά τη μερική απασχόληση, αυτή καταγράφεται σε ποσοστό 1% των εργαζομένων, ενώ, από τις διάφορες μορφές ευέλικτης εργασίας, η πλειονότητα των επιχειρήσεων εφαρμόζει τη μερική απασχόληση (60%) και τα ευέλικτα ωράρια εργασίας (45%). Να επισημανθεί ότι το 86% των δημόσιων οργανισμών της χώρας εφαρμόζουν τη μερική απασχόληση, ενώ μόνο το 14% των εταιρειών στον ιδιωτικό τομέα επιτρέπουν συνδυαστική

εργασία στο γραφείο και από το σπίτι. Η κατανομή εργασίας ή η κατ' οίκον απασχόληση είναι, σε μεγάλο βαθμό, άγνωστες μορφές ευέλικτης εργασίας στην Τσεχική Δημοκρατία.

Στο ερώτημα ποιοι είναι οι χρήστες των ευέλικτων μορφών απασχόλησης προκρίνονται οι συνταξιούχοι, αντί των γυναικών σε γονική άδεια σε ποσοστό 39% έναντι ποσοστού 35%, καθώς και οι εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 50 ετών με ποσοστό 37%.

Ιδιαίτερα, τέλος, σημαντική καταγραφή της έρευνας αφορά την πτώση κατά 13% στο μερίδιο των ευέλικτων μορφών εργασίας έναντι της σημαντικής αύξησης (38%) των προσφορών, μέσω διαφήμισης, όλων των μορφών απασχόλησης. Γεγονός που καταδεικνύει την έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά των επιχειρήσεων να αυξήσουν τις θέσεις μερικής απασχόλησης.

3.18.4 Διαπραγματεύσεις / συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Τον Μάρτιο του 2011, διοίκηση και εργαζόμενοι στην αυτοκινητοβιομηχανία Skoda Auto της Τσεχίας, η οποία απασχολεί 22.506 άτομα, συμφωνούν σε μισθολογικές αυξήσεις της τάξης του 4% έως το τέλος του μήνα.

Αναλυτικότερα, το 2010, ο μέσος μισθός ενός εργαζομένου στη Skoda Auto είναι CZK 28,200 (1,166 ευρώ). Διοίκηση και συνδικάτα συμφωνούν, τον Απρίλιο του 2010, κατά τη διαπραγμάτευση υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας, σε αύξηση μισθών της τάξης του 2,7% συν ένα εφάπαξ μπόνους των 10.000 CZK (413 ευρώ). Ακόμη, συμφωνείται η αύξηση της εργοδοτικής συνεισφοράς για την επικουρική σύνταξη κατά CZK 50 (2,06 ευρώ).

Το 2011, το Συνδικάτο Εργαζομένων στη Skoda Auto (OS KOVO) και τα Ανεξάρτητα Συνδικάτα της Skoda διεκδικούν μισθολογικές αυξήσεις της τάξης του 7%, ενώ η διοίκηση αντιπροτείνει 3,5%. Να επισημανθεί ότι η αρχική πρόταση της διοίκησης αφορούσε αυξήσεις του 0,5%.

Η αποτροπή των προγραμματισμένων απεργιακών κινητοποιήσεων επιτυγχάνεται με την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας για το 2011, η οποία προβλέπει μισθολογικές αυξήσεις 4% και αύξηση των εργοδοτικών εισφορών στην επικουρική σύνταξη κατά CZK 100 (4,13 ευρώ), ενώ δίνεται εφάπαξ επίδομα επαγγελματικών επιδόσεων 11.000 CZK CZK (455 ευρώ) στους εργαζομένους.

3.18.5 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Το Ταχυδρομείο της Τσεχικής Δημοκρατίας, ένας από τους μεγαλύτερους εργοδότες στη χώρα, με 35.000 εργαζομένους, ανακοινώνει το κλείσιμο 1.500, κυρίως περιφερειακών, υποκαταστημάτων (περίπου δηλαδή το ήμισυ του δικτύου του) και την απόλυση 1.700 εργαζομένων σε αυτά.

Σύμφωνα με τα συνδικάτα, δεν συντρέχουν λόγοι απόλυσης τόσο μεγάλου αριθμού εργαζομένων, επισημαίνοντας πως κάποιες από τις καταργηθείσες θέσεις εργασίας δεν έχουν ακόμη στελεχωθεί.

Όσον αφορά τις οικονομικές λεπτομέρειες των απολύσεων είναι, επί του παρόντος, αντικείμενο συζήτησης μεταξύ του Συνδικάτου Ταχυδρομείων και της διοίκησης. Ωστόσο, σύμφωνα με την εταιρεία, οι απολύσεις θα είναι το αποτέλεσμα ενδελεχούς ελέγχου των θέσεων εργασίας. Να επισημανθεί ότι τα τελευταία πέντε χρόνια το Ταχυδρομείο της Τσεχίας έχει μειώσει το προσωπικό του κατά 3.900 εργαζομένους.

Στο πλαίσιο αυτό, οι πολίτες κατακρίνουν

τη συρρίκνωση του Ταχυδρομείου, καθώς μειώνονται τα διαθέσιμα σημεία εξυπηρέτησης, ενώ κάνουν λόγο για υποβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Σύμφωνα πάντως με αναλυτές, το ταχυδρομείο έχει δύο επιλογές διατήρησης των υπηρεσιών στις περιοχές όπου κλείνει υποκαταστήματα: είτε την παραχώρηση franchise στα τοπικά συμβούλια είτε τη λειτουργία γραφείων έκδοσης με περιορισμένες υπηρεσίες. Ορισμένες υπηρεσίες θα παρέχονται από κινητό ταχυδρομείο. Παρ' όλα αυτά, οι Τοπικές Αυτοδιοικήσεις των εν λόγω περιοχών αντιδρούν στην επιφόρτισή τους με τέτοιου είδους αρμοδιότητες.

3.18.6 Συνδικάτα

Τον Φεβρουάριο του 2011, οι επικεφαλής των συνδικαλιστικών οργανώσεων της Τσεχίας συναντώνται στην Πράγα, με στόχο τον από κοινού καθορισμό των δράσεων κατά των προτεινόμενων κυβερνητικών μεταρρυθμίσεων στο σύστημα συνταξιοδότησης, υγειονομικής περίθαλψης, φορολόγησης καθώς και στον εργατικό κώδικα. Στη συνάντηση διαμαρτυρίας της ČMKOS συμμετέχουν περισσότερα από 1.000 μέλη συνδικάτων, τα οποία συμφωνούν στην έναρξη εκστρατείας ευαισθητοποίησης του κοινού καθώς και στο ενδεχόμενο αναγγελίας γενικής απεργίας.

Αναλυτικότερα, η κυβέρνηση της χώρας προτείνει σειρά μεταρρυθμίσεων με βασικότερη τη μετατόπιση της διαχείρισης της συνταξιοδοτικής ασφάλισης από τα δημόσια στα ιδιωτικά κεφάλαια, αλλά και την αύξηση του ΦΠΑ στο 17,5% από το 2013. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποστηρίζουν ότι η αύξηση του ΦΠΑ μειώνει το βιοτικό επίπεδο των οικογενειών με ανήλικα τέκνα, των συνταξιούχων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, ενώ καταγγέλλουν την ακύρωση των δελτίων φαγητού των εργαζομένων και τη μεταρρύθμιση της υγειονομικής περίθαλψης, η οποία αυξάνει το ποσοστό εισφοράς των ασθενών.

Η ČMKOS δηλώνει την πρόθεσή της να καλέσει σε γενική απεργία, ενώ, μέσω της εκστρατείας «Ανοίξτε τα μάτια σας», χρησιμοποιώντας το Facebook καθώς και τα συμβατικά μέσα μαζικής ενημέρωσης, προτείνει εναλλακτικές λύσεις και διερωτάται γιατί, ενώ η συναίνεση με τους κοινωνικούς συνομιλητές βρίσκεται ψηλά στην ατζέντα της κυβέρνησης, δεν μετέχουν στη διαμόρφωση ενός τέτοιου μεταρρυθμιστικού σχεδίου.

Ωστόσο, και παρά την αντίθεση των συνδικάτων, η κυβέρνηση εξακολουθεί να επιμένει στις μεταρρυθμίσεις, γεγονός που οδηγεί στην απόρριψη τριμερούς συνάντησης, από την πλευρά των συνδικάτων και στην πρώτη, από μια σειρά αντιμεταρρυθμιστικών διαδηλώσεων, τον Μάιο του 2011.

Λίγους μήνες αργότερα, η κυβέρνηση της Τσεχίας εγκρίνει (Σεπτέμβριος 2011) τον κρατικό προϋπολογισμό του 2012, ενώ συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις αντιτίθενται υποστηρίζοντας ότι πρόκειται για μη ρεαλιστική αποτύπωση της ανάπτυξης του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ). Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (και κυρίως η ČMKOS) επικρίνουν ακόμη το γεγονός ότι τα έσοδα του προϋπολογισμού και οι προτάσεις για τις δαπάνες βασίζονται σε νόμους που δεν έχουν ακόμη εγκριθεί από το Κοινοβούλιο, ενώ προβληματίζονται ιδιαίτερα για την αύξηση του ΦΠΑ, από 10% σε 14%, καθώς και για τις προβλεπόμενες μεταρρυθμίσεις στις συντάξεις και την υγειονομική περίθαλψη.

Αναλυτικότερα, ο προϋπολογισμός καταρτίζεται βάσει εκτιμήσεων ότι τα κρατικά έσοδα ανέρχονται στα 1.084 δισ. CZK (43,4 δισ.

ευρώ) και τα αντίστοιχα έξοδα στα CZK 1.189 δισ. (47,6 δισ. ευρώ) δηλαδή, το προβλεπόμενο έλλειμμα είναι CZK 105 δισ. (4,2 δισ. ευρώ), μειωμένο κατά CZK 30 δισ. (1,2 δισ. ευρώ) από αυτό που εγκρίθηκε το 2011.

Ωστόσο, η Συνομοσπονδία Βιομηχανιών της Τσεχικής Δημοκρατίας (SP CR) κρίνει ως μη ρεαλιστική την επίτευξη του ελλείμματος, καθώς η προβλεπόμενη αύξηση του ΑΕΠ κατά 2,5% είναι εξαιρετικά απίθανη και προβλέπει ως ανώτατο όριο το 1%.

Η ČMKOS δηλώνει ακόμη ότι ο προβλεπόμενος προϋπολογισμός αποτυπώνει το βαθμό επηρεασμού των δημόσιων οικονομικών, όχι όμως και τις επιπτώσεις στα νοικοκυριά, στην απασχόληση ή σε ανθρώπους που βρίσκονται κοντά στο όριο της φτώχειας –παρά το γεγονός ότι τα συγκεκριμένα μέτρα επηρεάζουν εργαζομένους και κοινωνικά μειονεκτούσες ομάδες– και ότι οι προβλεπόμενες περικοπές οργανικών θέσεων στη δημόσια διοίκηση και στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων επηρεάζουν την ποιότητα των δημόσιων υπηρεσιών.

Ωστόσο, παρά την έντονη κριτική των κοινωνικών συνομιλητών, η κυβέρνηση αρνείται μέχρι στιγμής να αναθεωρήσει τον προϋπολογισμό, αν και παραδέχεται ότι το προβλεπόμενο ποσοστό αύξησης ίσως είναι υπερβολικά αισιόδοξο.

3.18.7 Απεργίες

Τον Δεκέμβριο του 2010, η ČMKOS διοργανώνει 24ωρη απεργία αντιδρώντας στις περικοπές της κυβέρνησης, με τη συμμετοχή περισσοτέρων από 330.000 εργαζομένων και πολιτών. Συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας πραγματοποιούνται στην Πράγα και άλλες περιοχές της Τσεχίας. Να σημειωθεί ότι, παρά το γεγονός της ευρείας υποστήριξης της απεργίας από εθνικές και διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς και από την αντιπολίτευση, τα αποτελέσματα είναι μάλλον απογοητευτικά. Έτσι, αναλυτικότερα, η 24ωρη απεργία υποστηρίζεται από τους εργαζομένους στη δημόσια διοίκηση, τα σχολεία και τα πολιτιστικά ιδρύματα με κύριο αίτημα την αναίρεση των περικοπών που προγραμματίζει η κυβέρνηση (δηλαδή, περικοπές στους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων με στόχο την εξοικονόμηση 10% στο μισθολογικό κόστος του Δημοσίου αλλά και αλλαγές στο σύστημα αποδοχών στο Δημόσιο). Σύμφωνα με τη ČMKOS, στην απεργία συμμετέχουν 148.000 εργαζόμενοι αλλά και επιπλέον 190.000 πολίτες, ενώ στις συγκεντρώσεις διαμαρτυρίας σε άλλες περιοχές της Τσεχίας 15.825 άνθρωποι. Σχολεία, νοσοκομεία αλλά και εθνικά μουσεία και βιβλιοθήκες συμμετέχουν στις κινητοποιήσεις. Η απεργία υποστηρίζεται ακόμη, μεταξύ άλλων, από αστυνομικούς, πυροσβέστες και στρατιώτες, οι οποίοι εντάσσονται στις προβλεπόμενες περικοπές και για τους οποίους απαγορεύεται εκ του νόμου να απεργήσουν, από την Ομοσπονδία Μεταλλουργών (OS KOVO), το Συνδικάτο Οικοδόμων (OS STAVBA), αλλά και την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Συνδικάτων Δημοσίων Υπηρεσιών (EPSU), την Ομάδα Εργαζομένων της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (EESC), τη Διεθνή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (ITUC), τη Συνομοσπονδία Γερμανικών Συνδικάτων (DGB) κ.ά. Από τα κόμματα της αντιπολίτευσης την απεργία στηρίζουν το Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα (CSSD), μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου καθώς και το Κομμουνιστικό Κόμμα Βοημίας και Μοραβίας (KSCM). Ωστόσο, και

παρά τη μεγαλειώδη κινητοποίηση και συμμετοχή των πολιτών, οι σχεδιαζόμενες αλλαγές εγκρίνονται από το Τσεχικό Κοινοβούλιο.

3.19 Πολωνία

3.19.1 Γενικό πλαίσιο

Αν και η Πολωνία κατατάσσεται στις ευρωπαϊκές χώρες που πλήττονται λιγότερο από την οικονομική κρίση, οι πολωνικές κυβερνήσεις εξακολουθούν και το 2011 να εφαρμόζουν πολιτικές λιτότητας και προγράμματα αποκρατικοποιήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο, δρομολογείται η περαιτέρω μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος με κατάθεση κυβερνητικής πρότασης για αύξηση των απαιτούμενων χρόνων ασφάλισης και αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών στα 67 χρόνια, ενώ προχωρά η διαδικασία αποκρατικοποίησης των Πολωνικών Σιδηροδρόμων, που συναντά τη σθεναρή αντίδραση των συνδικάτων. Ένας κλάδος που πλήττεται ιδιαίτερα από τις πολιτικές λιτότητας είναι οι εκπαιδευτικοί, καθώς οι προσλήψεις για το νέο σχολικό έτος σε ορισμένους δήμους μειώνονται μέχρι και 30%. Πάγιο αίτημα των συνδικάτων είναι να θεσμοθετηθεί κατώτατος μισθός, ως ποσοστό 50% του μέσου μισθού. Σημαντικές εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων το 2011 είναι οι εξής:

3.19.2 Μισθολογικές πολιτικές

Στην Πολωνία ο κατώτατος μισθός τίθεται με νόμο έπειτα από σχετική συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών στο πλαίσιο της Τριμερούς Επιτροπής για τις Οικονομικές και Κοινωνικές Υποθέσεις (Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno – Gospodarczych). Η πρακτική αυτή θεσμοθετείται με νόμο του 2002 και εφαρμόζεται απαρέγκλιτα από το 2003 μέχρι και το 2009. Ωστόσο, το 2010 η πολωνική κυβέρνηση αγνοεί τη συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών για αύξηση του κατώτατου μισθού στα 1.408 PLN (310 ευρώ) και αντί αυτού ορίζει τον κατώτατο μισθό στα 1.386 PLN (306 ευρώ). Το 2011, έπειτα από αδυναμία αυτή τη φορά επίτευξης σχετικής συμφωνίας μεταξύ των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, η κυβέρνηση ορίζει μονομερώς τον κατώτατο μισθό σε 1.500 PLN (331 ευρώ), που αντιστοιχεί στο 41% του μέσου μισθού. Ήδη από το 2009 αποτελεί πάγιο αίτημα των συνδικάτων να θεσμοθετηθεί ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό 50% του μέσου μισθού. Η εθνικού επιπέδου συνδικαλιστική οργάνωση NSZZ Solidarność αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να κινήσει τη διαδικασία για την κατάθεση σχεδίου νόμου από πολίτες, η οποία προβλέπεται από την πολωνική νομοθεσία και απαιτεί την υπογραφή τουλάχιστον 100.000 πολιτών. Το σχέδιο νόμου, με το οποίο προτείνεται ο καθορισμός του κατώτατου μισθού στο 50% του μέσου εθνικού μισθού, συγκεντρώνει τις υπογραφές 350.000 πολιτών. Ωστόσο, η διάλυση της Βουλής τον Οκτώβριο του 2011 οδηγεί σε πάγωμα της διαδικασίας.

3.19.3 Συνδικάτα

Το επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Πολωνία είναι χαμηλό και ανέρχεται σε περίπου 17%. Το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ιδιαίτερα κατακερματισμένο και η παρουσία του συγκεντρώνεται κυρίως στον δημόσιο τομέα και τις επιχειρήσεις υπό κρατικό έλεγχο, ενώ υφίσταται μεγάλο έλλειμμα εκπροσώπησης των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Οι μεγαλύτερες προκλήσεις για το συνδικαλιστικό κίνημα είναι η αύξηση της επιρροής στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, η αύξηση της συμμετοχής (τόσο σε επί-

πεδο μελών, όσο και σε επίπεδο οργάνων) των νέων, των γυναικών και των εργαζομένων με επισφαλείς μορφές απασχόλησης και, κυρίως, η αποστασιοποίησή του από την επιρροή των πολιτικών κομμάτων. Θετική εξέλιξη είναι η έντονη εξωστρέφεια και το αυξανόμενο ενδιαφέρον των πολωνικών συνδικάτων για ανάπτυξη και διατήρηση δεσμών με τη ΣΕΣ και τις οργανώσεις εργαζομένων των υπολοίπων ευρωπαϊκών χωρών. Το 2011, σε συνδικαλιστικό επίπεδο οι σημαντικότερες εξελίξεις είναι οι εξής: α) Οι τρεις κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας (NSZZ Solidarność, OPZZ, FZZ), στο πλαίσιο των καταστατικών συνεδρίων τους, διακηρύσσουν ρητά το στόχο τους να αποστασιοποιηθούν από την επιρροή των πολιτικών κομμάτων. β) Εγκαινιάζεται μια πρωτοποριακή για τα πολωνικά δεδομένα εκστρατεία από τα συνδικάτα (Φόρουμ Συνδικαλιστικών Οργανώσεων - FZZ) και φοιτητικές οργανώσεις (Δημοκρατική Συμμαχία Φοιτητών - DZS) με στόχο την προσέλκυση νέων και επισφαλώς εργαζομένων. Η εκστρατεία επικεντρώνεται στην καταπολέμηση της μαύρης εργασίας, της προσωρινής απασχόλησης και του δανεισμού εργαζομένων και στην παροχή ενημερωτικών και συμβουλευτικών υπηρεσιών στους νέους εργαζομένους. Θεωρείται πρωτοποριακή για τα πολωνικά δεδομένα, γιατί εγκαινιάζει τη συνεργασία μεταξύ συνδικάτων και οργανώσεων πολιτών. γ) Τη 17η Σεπτεμβρίου του 2011 τα πολωνικά συνδικάτα δίνουν δυναμικό παρόν στη διαδήλωση που διοργανώνει η ΣΕΣ κατά της λιτότητας στο πλαίσιο της λήξης των εργασιών του ECOFIN στο Wroclaw της Πολωνίας. Με τον τρόπο αυτό τα πολωνικά συνδικάτα δηλώνουν τη στήριξή τους στις πρωτοβουλίες της ΣΕΣ και το αυξανόμενο ενδιαφέρον τους για συμμετοχή στις εξελίξεις και τον κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο Ευρώπης. δ) Αν και τα πολωνικά συνδικάτα δρουν συχνά ανταγωνιστικά, λόγω της διαφορετικής τους ιδεολογικοπολιτικής κατεύθυνσης και της ένταξής τους σε ανταγωνιστικές μεταξύ τους υπέρτερες οργανώσεις, η επικείμενη αποκρατικοποίηση των πολωνικών σιδηροδρόμων οδηγεί τα συνδικάτα της επιχείρησης (Ομοσπονδία Εργαζομένων στους Κρατικούς Σιδηροδρόμους, που υπάγεται στην τριτοβάθμια FZZ, Εθνικό Τμήμα Σιδηροδρομικών, που υπάγεται στην τριτοβάθμια NSZZ Solidarnosc, και Ομοσπονδία Συνδικάτων των Σιδηροδρόμων, που υπάγεται στην OPZZ) στην εγκατάλειψη των τακτικών αντιπαράθεσης και στη δημιουργία απεργιακής επιτροπής για τη διοργάνωση σειράς διαδηλώσεων τον Φεβρουάριο του 2011 στις μεγαλύτερες πόλεις της Πολωνίας.

3.19.4 Κοινωνική ασφάλιση

Με στόχο τη διατήρηση του δημόσιου χρέους σε επίπεδο κατώτερο του 55% του ΑΕΠ, η πολωνική κυβέρνηση προχωρά κατά το 2011 σε μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης εισάγοντας σημαντικές τροποποιήσεις, όπως αύξηση των ελάχιστων απαιτούμενων εργάσιμων χρόνων των υπηρετούντων στις ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας από τα 15 στα 20-25 χρόνια, κατάργηση της δυνατότητας λήψης σύνταξης από όσους συνεχίζουν να εργάζονται, εισαγωγή κινήτρων για την παραμονή στην εργασία. Τον Φεβρουάριο του 2011 η πολωνική κυβέρνηση καταθέτει πρόταση για την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 60 έτη για τις γυναίκες και τα 65 για τους άνδρες, στα 67, η οποία ωστόσο δεν υιοθετείται.

3.20 Ουγγαρία

3.20.1 Γενικό πλαίσιο

Σύμφωνα με τους πολιτικούς αναλυτές, ένα νέο πολιτικό καθεστώς εγκαθιδρύεται στην Ουγγαρία κατά τη διάρκεια του 2011, έπειτα από την ανάληψη της διακυβέρνησης της χώρας από τον αυταρχικό κεντροδεξιό συνασπισμό εξουσίας, ο οποίος κέρδισε τις εθνικές και τις δημοτικές εκλογές τον Μάιο και τον Οκτώβριο του 2010 αντίστοιχα. Βασικός άξονας του νέου πολιτικού συστήματος είναι η διασφάλιση υπερεξουσιών στο κυβερνητικό σχήμα κατά παράβαση της κοινωνικής διαβούλευσης και των δημοκρατικών αξιών, όπως τουλάχιστον καταγγέλλεται από την αντιπολίτευση και από διεθνείς οργανισμούς ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Πολλές από τις μεταρρυθμίσεις που υιοθετούνται κατά τη διάρκεια του έτους επικρίνονται έντονα, τόσο από την πλευρά των εργατικών συνδικάτων όσο και από τους επιστημονικούς φορείς. Ενδεικτική είναι η αποχώρηση του κράτους από τις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου για την πολιτική αμοιβών, τακτική που εκλαμβάνεται ως αποδυνάμωση του ίδιου του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Τέλος, σημειώνεται ότι το νεοναζιστικό κόμμα Γιόμπικ ενισχύεται σε κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο, επηρεάζοντας σε σημαντικό βαθμό την κυβερνητική πολιτική σε θέματα δικαιωμάτων, ελευθεριών και ίσης μεταχείρισης μεταξύ των πολιτών.

3.20.2 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές ανατροπές στην ισχύουσα εργατική νομοθεσία με αφορμή την οικονομική κρίση εισηγείται η κυβέρνηση στις αρχές του έτους, δίχως όμως να καταθέτει ένα λεπτομερές σχέδιο νόμου ή στρατηγικής για την απασχόληση, περιοριζόμενη στην εξαγγελία μέτρων τα οποία δύνανται να ενισχύσουν την ευελιξία στην αγορά εργασίας, ως μέσο ανάσχεσης των δυσμενών επιπτώσεων της ύφεσης στην απασχόληση.

Μια πρώτη θεμελιώδης ένσταση της εργατική πλευράς, όπως αυτή εκφράζεται έπειτα από κοινή ειδική συνδιάσκεψη τεσσάρων μεγάλων συνομοσπονδιών την Πρωτομαγιά του 2011, αφορά την έλλειψη διάθεσης για διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου σε τριμερές επίπεδο, στο πλαίσιο των οποίων θα μπορούσαν να συζητηθούν οι κυβερνητικές προτάσεις. Η εργατική πλευρά επιμένει ότι μια μεγάλη ανατροπή στα εργασιακά δικαιώματα θα έπρεπε να συνοδεύεται από την απαραίτητη επιστημονική τεκμηρίωση και από την εκπόνηση εμπεριστατωμένων μελετών για τη συσχέτιση της ανάκαμψης της ουγγρικής οικονομίας με την άρση των στρεβλώσεων στην εθνική αγορά εργασίας.

Η κυβέρνηση εισηγείται μεγαλύτερη ευελιξία στη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου πέρα από το θεσμοθετημένο 40ωρο, σε ετήσια, εβδομαδιαία και ημερήσια βάση, θέτοντας ως όριο τις 60 ώρες μηνιαίως και τις 12 ημερησίως. Προτείνεται επίσης η μείωση του χρόνου επιδότησης της ανεργίας στους τρεις μήνες μετά την απόλυση και η μετέπειτα υποχρέωση του ανέργου που δεν μπορεί να βρει δουλειά να συμμετάσχει σε δημόσια προγράμματα προώθησης στην απασχόλησης.

Παράλληλα, η κυβέρνηση εισηγείται την επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου από τους τρεις μήνες στους έξι, στο πλαίσιο μέτρων που αφορούν τη συνολική μεταρρύθμιση του δικαίου της απόλυσης με στόχο την αύξηση της ευελιξίας στη λήξη της σύμβασης εργασίας.

3.20.3 Πολιτικές αμοιβών

Σημαντικές θεσμικές αλλαγές επέρχονται στο σύστημα του κοινωνικού διαλόγου στην Ουγγαρία κατά τη διάρκεια του έτους με ισχύ ωστόσο από 01/01/2012. Στην πραγματικότητα ο κυβερνητικός συνασπισμός απέρχεται οριστικά του τριμερούς διαλόγου για τα σημαντικά μισθολογικά και άλλα ζητήματα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, αποδυναμώνοντας σημαντικά το ρόλο των κοινωνικών συνομιλητών.

Στην πραγματικότητα, καταργείται το τριμερές όργανο διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης, το Συμβούλιο Συμφιλίωσης για θέματα Εθνικού ενδιαφέροντος (ΟΕΤ), και αντικαθίσταται από το απλά γνωμοδοτικό Εθνικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο (NGTT) στο οποίο συγχωνεύονται επίσης η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και το Φόρουμ Συνεννόησης για Οικονομικά Θέματα.

Η απόφαση της κυβέρνησης να ορίζει πλέον μονομερώς τα κατώτερα επίπεδα αποδοχών και τα μείζονα εργασιακά ζητήματα συγκέντρωσε τις διαμαρτυρίες, τόσο των έξι εργατικών συνομοσπονδιών όσο και των εργοδοτικών ενώσεων, που από κοινού μαζί και με τα επιμελητήρια, τις οργανώσεις της επιστημονικής κοινότητας και τις ιστορικές εκκλησίες της χώρας θα μπορούν μονάχα να εισηγούνται μέτρα και πολιτικές προς την κυβέρνηση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Στο πλαίσιο του υπό κατάργηση Συμβουλίου Συμφιλίωσης για θέματα Εθνικού ενδιαφέροντος (ΟΕΤ), είχε συμφωνηθεί σε τριμερές επίπεδο τον Φεβρουάριο η αύξηση 4%-6% στις αποδοχές των εργαζομένων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ως απαραίτητο αντιστάθμισμα στις σημαντικές απώλειες που υπέστη το εργατικό εισόδημα, λόγω της φορολογικής μεταρρύθμισης του 2010, με την οποία ο φορολογικός συντελεστής των φυσικών προσώπων ανήλθε στο 16%.

Η σχετική κυβερνητική απόφαση προβλέπει την καταβολή των επιμέρους αυξήσεων σε δύο περιόδους κατά το 2011, τον Απρίλιο και τον Ιούλιο, ενώ με στόχο τον ενδελεχή έλεγχο της νέας νομοθεσίας περί τα μισθολογικά θεσπίζεται μια ειδική Φορολογική και Μισθολογική Επιτροπή Παρακολούθησης. Ωστόσο, με εξαίρεση τη δυνατότητα καταγραφής των κρουσμάτων παραβίασης ακόμη και μέσω δωρεάν τηλεφωνικής γραμμής παραπόνων, ο ρόλος της Επιτροπής αυτής περιορίζεται στη συστηματική παρακολούθηση και στη σύνταξη εκθέσεων προς την κυβέρνηση και σε καμία περίπτωση δεν έχει δικαίωμα να επιβάλλει κυρώσεις ή να απευθύνει συστάσεις προς τους παρανομούντες εργοδότες.

Οι τελευταίοι δεν έχουν παρά να συνυπολογίσουν την αφηρημένη απειλή για επιπτώσεις στη συνέχιση παροχής των κοινοτικών επιδοτήσεων, χωρίς συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο αντιστοίχησης της μη προσαρμογής στη νέα εργατική νομοθεσία με συγκεκριμένες ποινές, έτσι ώστε εν τέλει και ως έναν μεγάλο βαθμό η νέα πολιτική αυξήσεων στις αποδοχές μένει ανεφάρμοστη μέχρι το τέλος του έτους.

Άλλωστε, ο καθορισμός των αμοιβών στο πλαίσιο ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν είναι σύνηθες φαινόμενο στην Ουγγαρία. Μεγάλες πολυεθνικές με υψηλά ποσοστά κέρδους στη χώρα, ακόμη και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, όχι μόνο διατηρούν χαμηλά επίπεδα στις αποδοχές των εργαζομένων, αλλά επιπλέον παραβιάζουν ανοιχτά την αρχή της ίσης μεταχείρισης και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες.

Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της

Tesco, η οποία ηγείται της εμπορικής αγοράς πολυκαταστημάτων στην Ουγγαρία με 176 καταστήματα, στα οποία εφαρμόζει απολύτως διαφορετικές αποδοχές για τους εργαζομένους, ανάλογα με την περιοχή στην οποία βρίσκεται το κατάστημα. Ο πρόεδρος του κλαδικού σωματείου αναφέρει σε μια συνέντευξη τύπου την προσωπική του ενδεικτική περίπτωση, δηλαδή του φαινομένου ο διευθυντής ασφαλείας ενός καταστήματος στην πρωτεύουσα να αμείβεται με 466 ευρώ μηνιαίως, όταν ο ομόλογός του συνάδελφος 300 χιλιόμετρα μακρύτερα λαμβάνει μόλις 374 ευρώ.

Παράλληλα, υπό το πρόσχημα ότι οι ταμίες δεν αποτελούν εξειδικευμένο προσωπικό, η εταιρεία αρνείται να εφαρμόσει τα κατώτατα εθνικά όρια για τη συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων (329 ευρώ), οι οποίοι λαμβάνουν συνήθως μηνιαίες αποδοχές από 294-323 ευρώ.

Η προσφυγή του συνδικάτου στην Επιθεώρηση εργασίας και στην Υπηρεσία ίσης μεταχείρισης, καθώς και η ανακοίνωση της πρόθεσής του να καταθέσει αγωγές στα τοπικά εργατικά δικαστήρια της έδρας των καταστημάτων της εταιρείας έχει σαν αποτέλεσμα εκδικητικές, τυπικά σύννομες αλλά και παράνομες, απολύσεις συνδικαλιστών. Ο προαναφερθείς πρόεδρος του κλαδικού σωματείου μαζί με ένα άλλο μέλος της διοίκησης, εργαζόμενοι αμφότεροι στην εταιρεία, απολύονται χωρίς την απαιτούμενη πρότερη αιτιολόγηση-προειδοποίηση και χωρίς την προηγούμενη απαραίτητη διαβούλευση με τα συνδικαλιστικά όργανα. Επιπλέον, ανακοινώνονται σχεδόν ταυτόχρονα οι απολύσεις ακόμη τεσσάρων συνδικαλιστών, αυτή τη φορά σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο που περιβάλλει το τυπικό σκέλος των απολύσεων συνδικαλιστών στην Ουγγαρία.

3.21 Σλοβενία

3.21.1 Γενικό πλαίσιο

Στη Σλοβενία, από το 2008 η διακυβέρνηση της χώρας ασκείται από συνασπισμό τεσσάρων κομμάτων και τον Πρωθυπουργό Borut Pahor.

Τα επανειλημμένα όμως δημοψηφίσματα που πραγματοποιούνται στη χώρα και τα αρνητικά αποτελέσματα αυτών απέναντι στις προτάσεις της κυβέρνησης οδηγούν την κεντροαριστερή κυβέρνηση της χώρας, με επικεφαλής το κόμμα των Σοσιαλδημοκρατών (Socialni Demokrati, SD), τον Σεπτέμβριο του 2011 σε παραίτηση και προκήρυξη πρόωρων εκλογών. Αναλυτικότερα, η κυβέρνηση τον Απρίλιο του 2011, μετά από έντονες κοινωνικές αντιδράσεις, θέτει σε δημοψήφισμα τον ήδη ψηφισθέντα νόμο για την προσωρινή εργασία. Ο νόμος καταψηφίζεται από το 80%[6] του εκλογικού σώματος. Η κυβέρνηση, παρά την αποδοκιμασία που δέχεται, υποβαθμίζει το ζήτημα της προσωρινής εργασίας, επικαλείται τη σπουδαιότητα άλλων νόμων (συνταξιοδοτικό ζήτημα, αδήλωτη εργασία) για τη διασφάλιση της οικονομικής σταθερότητας και την αντιμετώπιση της κρίσης και προκηρύσσει τον Ιούνιο του 2011 νέο τριπλό δημοψήφισμα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του νέου δημοψηφίσματος, για τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού το 72,18% ψηφίζει όχι[7], για τις αλλαγές στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας το 75,4% τίθεται υπέρ των αλλαγών. Στο τρίτο δημοψήφισμα που αφορά αλλαγές στον τρόπο πρόσβασης στα αρχεία του πρώην κομμουνιστικού καθεστώτος το

6. Στο δημοψήφισμα συμμετέχει το 34% του πληθυσμού.

7. Στο δημοψήφισμα συμμετέχει το 40,24% του πληθυσμού.

71% ψηφίζει κατά των αλλαγών. Τα αποτελέσματα των δημοψηφισμάτων αναστέλλουν την υλοποίηση του μεταρρυθμιστικού προγράμματος της κυβέρνησης, αποδυναμώνουν τη νομιμότητά της, υποδηλώνουν έλλειψη εμπιστοσύνης απέναντί της και οδηγούν στην παραίτησή της (Σεπτέμβριος 2011) και στην προκήρυξη εκλογών.

Στις εκλογές που διενεργούνται στη χώρα, τον Δεκέμβριο του 2011, νικητής αναδεικνύεται, παρά τις προβλέψεις για δεξιά μετατόπιση του εκλογικού σώματος, ένα νεοσυσταθέν κεντροαριστερό κόμμα με το όνομα «Θετική Σλοβενία», επικεφαλής του οποίου είναι ο δήμαρχος της Λουμπλιάνα, Ζόραν Γιάνκοβιτς. Η σύγκληση του νέου Κοινοβουλίου που αποτελείται από εκπροσώπους 7 κομμάτων, πραγματοποιείται στις 24 Δεκεμβρίου 2011, ενώ ο σχηματισμός της νέας κυβέρνησης πραγματοποιείται τελικά τον Φεβρουάριο του 2012.

Η οικονομία της χώρας το 2011 εισέρχεται σε αρνητικούς ρυθμούς ανάπτυξης με μείωση του ΑΕΠ κατά 0,2% και μικρή αύξηση του δημόσιου χρέους που υπερβαίνει το 40% του ΑΕΠ κατά την ίδια χρονιά. Το δημοσιονομικό έλλειμμα της χώρας διαμορφώνεται στο -6,4%, ενώ το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 8,7% το 2011 έναντι 7,9% το 2010.

Σε ό,τι αφορά τις οικονομικές εξελίξεις, η κυβέρνηση της Σλοβενίας προχωρά τον Ιούλιο του 2011 σε αναθεώρηση του προϋπολογισμού, με στόχο την περαιτέρω μείωση των δαπανών κατά 360 εκατ. ευρώ, στην κατεύθυνση της τήρησης του στόχου για μείωση του δημόσιου ελλείμματος. Το νέο αναθεωρημένο σχέδιο προβλέπει μείωση κατά 1% των δαπανών για μισθούς. Επίσης, κατά τη διάρκεια του έτους ψηφίζεται ο νόμος που αφορά πρόσθετα «μέτρα παρέμβασης για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης», στον οποίο περιλαμβάνονται μια σειρά από μέτρα όπως η μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων και η επιτάχυνση των διαδικασιών του προγράμματος αποκρατικοποιήσεων. Στο τέλος του έτους, ψηφίζεται εκ νέου νόμος με τον οποίο αποφασίζεται το «πάγωμα» των κοινωνικών επιδομάτων, των συντάξεων και των μισθών του Δημοσίου στα επίπεδα του 2010 και τουλάχιστον ως το πρώτο εξάμηνο του 2012.

3.21.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η Υπηρεσία Απασχόλησης της Σλοβενίας (ZRSZ), στο πλαίσιο των δράσεων αύξησης της απασχόλησης, συνεχίζει και κατά το 2011 την επιχορήγηση των αυτοαπασχολουμένων. Η καταβολή των επιδοτήσεων, χρηματοδοτούμενων κατά 85% από την ΕΕ, σταματά τον Μάρτιο του 2011 λόγω έλλειψης πόρων και συνεχίζεται στο τέλος Αυγούστου του 2011. Για το πρώτο επτάμηνο του 2011 είχε προβλεφθεί να επιδοτηθούν πάνω από 3.500 άτομα, ενώ το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται συνεχώς κατά τα τελευταία έτη. Τον Νοέμβριο του 2011 καταγράφονται μόνο 1.261 κενές θέσεις εργασίας, ενώ αναζητούν εργασία πάνω από 110.900 άτομα. Η υψηλή ανεργία δημιουργεί υψηλή ζήτηση για τα προγράμματα αυτοαπασχόλησης παρά τον επισφαλή και προσωρινό χαρακτήρα τους. Σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο, οι δικαιούχοι, εφόσον τηρούν τα προβλεπόμενα κριτήρια, λαμβάνουν μια επιχορήγηση ύψους 4.500 ευρώ με τη δέσμευση να παραμείνουν αυτοαπασχολούμενοι για δύο έτη. Τη δέσμευση αυτή, σύμφωνα με τη ZRSZ, επιτυγχάνει να τηρήσει το 80% περίπου των δικαιούχων.

3.21.3 Δημόσιος τομέας

Η κυβέρνηση, προκειμένου να αντιμετωπίσει το έλλειμμα του προϋπολογισμού, κατα-

θέτει νομοσχέδιο αναθεώρησής του, το οποίο περιλαμβάνει μεταξύ άλλων και μέτρα που αφορούν τον δημόσιο τομέα και περιλαμβάνουν

- την απαγόρευση προσλήψεων μέχρι το 2012,
- τη μη αναπλήρωση των πρόσφατα συνταξιοδοτηθέντων εργαζομένων,
- τη μείωση στον προϋπολογισμό για το 2011 της μισθοδοτικής δαπάνης του δημόσιου τομέα κατά 1% σε σχέση με τον προϋπολογισμό του 2010,
- τη δυνατότητα μετακίνησης των δημοσίων υπαλλήλων από μια θέση εργασίας σε άλλη,
- την επιβολή προστίμου 4.000 ευρώ σε όσους υπερβαίνουν τον προϋπολογισμό της μισθοδοτικής δαπάνης.

Κατά τη συζήτηση του παραπάνω νομοσχεδίου και στο πλαίσιο της κοινοβουλευτικής συζήτησης, εισάγεται μια πρόσθετη τροπολογία για μείωση των αμοιβών των 160.000 εργαζομένων του δημόσιου τομέα κατά 4%, χωρίς να έχει προηγηθεί οποιαδήποτε ενημέρωση των εργαζομένων ή μορφή κοινωνικού διαλόγου. Η μονομερής αυτή πρωτοβουλία επικρίνεται έντονα από τα συνδικάτα, τα οποία προκαλούν την απόσυρση των μέτρων, την αναβολή της συζήτησης και τη δέσμευση της κυβέρνησης για μη λήψη μέτρων κατά το έτος 2011 χωρίς να έχει προηγηθεί διάλογος με τα συνδικάτα.

3.21.4 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Στη Σλοβενία ο κλάδος που πλήττεται πιο έντονα από την παγκόσμια οικονομική κρίση είναι οι κατασκευές. Η δραστηριότητα του κλάδου κατά το 2011 παρουσιάζει μείωση κατά 30% (η μεγαλύτερη στην ΕΕ σύμφωνα με τη Eurostat). Το γεγονός αυτό μαζί με την έλλειψη δανείων, κρατικών επενδύσεων, τις περικοπές στον προϋπολογισμό και την κρίση της ευρωζώνης δημιουργούν δυσοίωνες προοπτικές για το μέλλον. Από τις τρεις μεγαλύτερες κατασκευαστικές εταιρίες (Vegrad, SCT και Primorje) οι δύο πρώτες αντιμετωπίζουν χρεοκοπία και η τρίτη μάχεται για την επιβίωσή της, ενώ οι υπεργολάβοι παραμένουν απλήρωτοι και αναμένεται περαιτέρω επιδείνωση της κρίσης στον κλάδο και αύξηση των απολύσεων. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Αναδιάρθρωσης, οι προγραμματισμένες απολύσεις στον κλάδο εκτιμούνται περί τις 3.413. Η ZSSS (Ένωση Ελεύθερων Συνδικάτων Σλοβενίας), προκειμένου να υπάρξει ανάκαμψη του κλάδου με παράλληλη χρήση τεχνικών εξοικονόμησης ενέργειας, προτείνει στο κράτος την ανακαίνιση σχολείων και νοσοκομείων, χωρίς όμως να βρίσκει ανταπόκριση λόγω και της έλλειψης κονδυλίων από τον προϋπολογισμό. Η ανεπαρκής νομοθεσία για την αφερεγγυότητα επιχειρήσεων επιτρέπει στις επιχειρήσεις να κηρύσσουν πτωχεύσεις, να αφήνουν για μήνες απλήρωτους τους εργαζομένους, οι οποίοι τελικά χάνουν την εργασία τους. Σύμφωνα με τα συνδικάτα, το σύστημα των εξαγορών, όπως ισχύει, επιτρέπει στις επιχειρήσεις σε πολλές περιπτώσεις να προχωρούν στην εκποίηση των περιουσιακών τους στοιχείων και σε περικοπές των θέσεων εργασίας. Στη χώρα ξεσπά επίσης και το σκάνδαλο με την ονομασία «καθαρό φτυάρι», όταν οι διευθυντές των τριών μεγαλύτερων κατασκευαστικών εταιρειών συλλαμβάνονται και φυλακίζονται για ένα μικρό διάστημα, λόγω της εμπλοκής τους σε υποθέσεις δωροδοκίας καθώς και της σύστασης καρτέλ (μονοπωλίου) για την αποκόμιση μεγαλύτερου οφέλους από τα δημόσια έργα. Επίσης, μέσω εξαγορών μικρότερων εταιρειών, προχωρούν στην εκ-

ποίηση των περιουσιακών τους στοιχείων και στην απόλυση των εργαζομένων. Ταυτόχρονα, κατά τη διάρκεια του έτους, η εταιρεία SCT οδηγείται σε χρεοκοπία και η Primorje, μετά από τη δοθείσα εξάμηνη αναστολή των χρεών της από τις τράπεζες, οδηγείται σε αναδιάρθρωση, προκειμένου να διασωθεί.

3.21.5 Συνδικάτα

Κατά τη διάρκεια του 2011, τα συνδικάτα εξακολουθούν να αγωνίζονται σε συνεργασία με οργανώσεις της νεολαίας για την κατάργηση του ψηφισθέντος από το 2010 νόμου για την προσωρινή απασχόληση-«μικροεργασία». Στην προσπάθειά τους αυτή συνεχίζουν τη συλλογή των αναγκαίων (40.000 κατ' ελάχιστο) υπογραφών για την πρόκληση διενέργειας δημοψηφίσματος ενάντια στο νόμο αυτό και στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση.

Ως αποτέλεσμα των πιέσεων, προκηρύσσονται επάλληλα δημοψηφίσματα, στα οποία καταψηφίζονται με ισχυρά ποσοστά και ο νόμος για την προσωρινή απασχόληση και η επιχειρούμενη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος, όπως προαναφέρεται.

Επίσης, η κυβερνητική ανακοίνωση, στο πλαίσιο της κοινοβουλευτικής συζήτησης για την αναθεώρηση του κρατικού προϋπολογισμού, ότι μεταξύ των σχεδιαζόμενων μέτρων περιέχεται και ρύθμιση η οποία επιφέρει μείωση των αμοιβών των 160.000 δημοσίων υπαλλήλων κατά 4%, προκαλεί τις αντιδράσεις των συνδικάτων και απειλές για κήρυξη κινητοποιήσεων και απεργιών. Η απόσυρση των μέτρων και η δέσμευση της κυβέρνησης για διεξαγωγή διαβούλευσης με τα συνδικάτα οδηγούν στη αναστολή και των κινητοποιήσεων.

Έντονη κριτική ασκείται επίσης από τη Συνομοσπονδία ZSSS απέναντι στα νέα μέτρα που αφορούν την επιδότηση της αυτοαπασχόλησης. Τα συνδικάτα κατηγορούν την κυβέρνηση ότι οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται με την επιδότηση της αυτοαπασχόλησης οδηγούν σε επισφαλή εργασία χωρίς κοινωνική προστασία, χωρίς εργασιακά δικαιώματα και χωρίς να συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας, η οποία αυξάνεται συνεχώς και το 2010 ανέρχεται στο 7,3%. Επιπλέον η επιδότηση αυτοαπαχόλησης δεν συνοδεύεται από σχετική επαγγελματική κατάρτιση, ενώ τα χρήματα που προορίζονται για αυτήν μένουν αχρησιμοποίητα και το αίτημα των κοινωνικών συνομιλητών για το σχηματισμό ταμείου εκπαίδευσης / κατάρτισης αγνοείται.

Το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης των μεταναστών από Βοσνία-Ερζεγοβίνη, με αιχμή τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας, συνεχίζει να αποτελεί πεδίο δράσης για τα συνδικάτα, τα οποία επιτυγχάνουν να οδηγήσουν στην ψήφιση τόσο των σχετικών νόμων όσο και στην απαιτούμενη τροποποίηση των σχετικών διμερών συμβάσεων.

Επιπλέον η ZSSS, προκειμένου να προστατεύσει τους εργαζομένους απέναντι στους εργοδότες, απαιτεί από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης να δημοσιοποιούν τον κατάλογο των «κακών» εργοδοτών που παραβιάζουν το εργατικό δίκαιο. Σύμφωνα με την υφιστάμενη νομοθεσία για την αγορά εργασίας, η Υπηρεσία Απασχόλησης υποχρεούται να τηρεί μητρώο εργοδοτών που καταστρατηγούν την εργατική νομοθεσία (μη καταβολή μισθών ή και ασφαλιστικών εισφορών, παράνομες απολύσεις, παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων), με βάση στοιχεία είτε από την Επιθεώρηση Εργασίας είτε από τους εργαζομένους, χωρίς ωστόσο να είναι υποχρεωμένη να δημοσιοποιεί τον κατάλογο αυτό. Η Υπηρεσία Απασχόλησης τηρεί τον προβλεπόμενο κατάλογο, χωρίς όμως να

περιλαμβάνει εργοδότες οι οποίοι δεν ανακοινώνουν κενές θέσεις εργασίας, έχουν φορολογικά προβλήματα και έχουν καταγγελθεί από εργαζομένους, προκειμένου να μη βλάψει την πιστοληπτική ικανότητα των εν λόγω εταιρειών. Αυτός ο ελλιπής κατάλογος δημοσιοποιείται σε σχετική ιστοσελίδα. Η ZSSS, από την άλλη μεριά, διεκδικεί τη δημοσιοποίηση του πλήρους καταλόγου και μετά από επίμονη προσπάθεια επιτυγχάνει τη δημοσιοποίηση του κατάλογου των επιχειρήσεων που παραβιάζουν τη νομοθεσία για την απασχόληση των μεταναστών.

Άλλο πεδίο συνδικαλιστικής παρέμβασης αφορά το ζήτημα εξαγοράς των επιχειρήσεων, όπου σε αρκετές περιπτώσεις οι εταιρείες εξαγοράς δεν μπορούν να αποπληρώσουν τα δάνειά τους στις τράπεζες, με αποτέλεσμα να συσσωρεύονται μη εξυπηρετούμενα χρέη στις τράπεζες, να απαιτείται η ανακεφαλαίωση των τραπεζών και τελικά το κόστος διάσωσης των αφερέγγυων εταιρειών να μετακυλίεται στους εργαζομένους ή φορολογουμένους. Στη Σλοβενία ο αριθμός των περιπτώσεων αφερεγγυότητας επιχειρήσεων είναι αυξημένος και δημιουργεί ισχυρές πιέσεις για εξεύρεση κεφαλαίου. Επιπλέον, οι ανεπάρκειες της νομοθεσίας περί αφερεγγυότητας αφήνουν πολλούς εργαζομένους χρεοκοπημένων εταιρειών χωρίς υποστήριξη. Απέναντι στην κατάσταση αυτή η ZSSS, θεωρώντας ότι οι εξαγορές επιχειρήσεων επιδεινώνουν αντί να επιλύουν το πρόβλημα, οδηγούν σε περισσότερες χρεοκοπίες και απώλεια θέσεων εργασίας, ότι το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων μειώνεται από την εξαγορά των περιουσιακών στοιχείων, ενώ ορισμένα άτομα συσσωρεύουν τεράστιες ιδιωτικές περιουσίες, τον Ιανουάριο του 2011, με επιστολή στο Κοινοβούλιο ζητά την αλλαγή της υφιστάμενης νομοθεσίας, την επανεξέταση και τον έλεγχο τήρησης της νομοθεσίας για όλες τις πραγματοποιηθείσες εξαγορές εταιρειών μέχρι το 2010 και τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων, την απόδοση ευθυνών για περιπτώσεις αδιαφανών διαδικασιών αγοράς εταιρειών, τη λήψη μέτρων συμπεριλαμβανομένης και της κατάσχεσης περιουσίας των υπευθύνων παραβίασης της νομοθεσίας, τον τερματισμό εκποίησης περιουσιακών στοιχείων κατά την εξαγορά των επιχειρήσεων και γενικότερα τη λήψη αυστηρότερων μέτρων.

Σε συνέχεια των παραπάνω, τον Νοέμβριο του 2011, το κοινοβούλιο τροποποιεί το εταιρικό δίκαιο και μεταξύ άλλων απαγορεύει στους συνιδιοκτήτες αφερέγγυων εταιρειών να δημιουργήσουν νέες επιχειρήσεις, τροποποιεί το ποινικό δίκαιο και προβλέπει αυστηρότερες κυρώσεις σε ποινικά αδικήματα που αφορούν το οικονομικό έγκλημα, εισάγει νέο νόμο περί απαλλοτρίωσης της ιδιοκτησίας παράνομης προέλευσης που συνδυάζεται και με τη δυνατότητα προσωρινής δήμευσης περιουσίας. Όλες οι προαναφερόμενες αλλαγές προωθούνται στα συνταγματικά δικαστήρια, προκειμένου να ελεγχθεί η συνταγματικότητά τους πριν την έναρξη ισχύος τους.

3.21.6 Εργοδοτικές οργανώσεις

Ο κλάδος που θίγεται περισσότερο από την οικονομική κρίση είναι ο τομέας των κατασκευών. Τα σοβαρά προβλήματα στον κλάδο, σε συνδυασμό και με τον προβληματισμό περί αντιπροσωπευτικότητας συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων, ωθούν στη δημιουργία ενός νέου επιμελητηρίου από τους υπεργολάβους κατασκευαστικών έργων. Η νέα οργάνωση ιδρύεται με αφορμή την αγανάκτηση από τις εταιρείες υπεργολαβιών, επειδή θεωρούν ότι δεν υποστηρίζονται από την επίσημη οργάνωση των εργολάβων (το παλαιό

Πίνακας 12: Κατώτατος μισθός στη Σλοβακία, 2002-2011

Έτος	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ονομαστική κατώτατο μισθό (σε ευρώ)	163,3	184,9	201,8	215,8	229,0	252,3	268,9	295,5	307,7	317
Όσον αφορά τους πραγματικούς μισθούς	157,8	170,6	187,7	209,9	219,6	247,6	258,8	292,9	305,6	na

Πηγή: MPSVR SR και της Eurostat

Πίνακας 13: Ελάχιστος δείκτης μισθών

Βαθμός δυσκολίας της εργασίας	1	2	3	4	5	6
Δείκτης μισθών	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0

Πηγή: Εργατικός Κώδικας, Σλοβακική Δημοκρατία, Ιούλιος 2004

επιμελητήριο) και αποτελεί ανεξάρτητη κλαδική οργάνωση.

3.21.7 Μεταναστευτική πολιτική

Τον Σεπτέμβριο του 2011, μετά από πολύχρονες πιέσεις και των συνδικάτων για ισότιμη μεταχείριση και κατάργηση των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών, νομοθετείται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία οι μετανάστες από τη Βοσνία-Ερζεγοβίνη δικαιούνται πλέον επιδόματος ανεργίας, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις, ακόμα και αν είναι κάτοχοι μόνο προσωρινής άδειας παραμονής. Σύμφωνα με το προϋπάρχον καθεστώς, οι συγκεκριμένοι μετανάστες, παρότι καταβάλλουν κανονικά τις απαραίτητες εισφορές για την ασφάλιση ανεργίας, δικαιούνται το επίδομα μόνο με την προϋπόθεση απόδειξης πενταετούς διαμονής στη χώρα. Η νέα ρύθμιση συνοδεύεται και από τις απαιτούμενες αλλαγές στις διμερείς συμφωνίες μεταξύ των χωρών προέλευσης και προορισμού (Βοσνία-Ερζεγοβίνη, Σλοβενία).

3.22 Σλοβακία

Οι κυριότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στη Σλοβακία για το 2011 συνοψίζονται στα εξής:

3.22.1 Πολιτικές αμοιβών

Η σλοβακική κυβέρνηση παρεμβαίνει υπέρ των εργοδοτών, αφού αρνείται να εξετάσει τις απαιτήσεις των συνδικάτων για την αύξηση του κατώτατου μισθού. Ο μισθός στη Σλοβακία είναι 317 ευρώ το μήνα, από τους χαμηλότερους στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα συνδικάτα ζητούν να αυξηθεί σε 330 ευρώ για το 2012, αλλά οι εργοδότες αντιδρούν σε οποιαδήποτε αλλαγή, λόγω οικονομικής κρίσης. Αντιδράσεις των συνδικάτων οδηγούν το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας να προτείνει κατώτατο μισθό 327 ευρώ ανά μήνα, αν και καμιά τελική απόφαση δεν έχει ληφθεί.

Το κατώτατο ωρομίσθιο στη Σλοβακία αυξάνεται σχεδόν τέσσερις φορές σε ονομαστικούς όρους από 81,3 ευρώ το μήνα το 1993 σε 317 ευρώ το 2011. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 12, ο ρυθμός αυξάνεται κάθε χρόνο από το

2002 σε ονομαστικούς όσο και πραγματικούς όρους.

Παρ' όλα αυτά, η Σλοβακία έχει ένα από τα χαμηλότερα επίπεδα κατώτατων μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο μηνιαίος μισθός ανέρχεται σε 317 ευρώ, όταν σε χώρες όπως η Μεγάλη Βρετανία, η Γαλλία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες και το Βέλγιο ο αντίστοιχος μηνιαίος μισθός κυμαίνεται μεταξύ 1.139 ευρώ και 1.758 ευρώ.

Οι κοινωνικοί εταίροι συζητούν το επίπεδο του κατώτατου μισθού της Σλοβακίας κάθε χρόνο, από το 1998 και ο κατώτατος μισθός αυξάνεται κάθε χρόνο. Ο Εργατικός Κώδικας προβλέπει δείκτες, στο άρθρο 120, όσον αφορά το δικαίωμα κατώτατου μισθού σύμφωνα με τη δυσκολία του έργου (Πίνακας 13).

Στην περίπτωση που οι αμοιβές των εργαζομένων δεν ρυθμίζονται με συλλογική σύμβαση, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει στους εργαζομένους τουλάχιστον το κατώτατο ωρομίσθιο, ανάλογα με το βαθμό δυσκολίας στην εργασία. Οι εργοδότες υποστηρίζουν ότι δεν θα πρέπει να αυξάνεται ο κατώτατος μισθός σε ετήσια βάση λόγω των αλυσιδωτών επιπτώσεων αυτής της αύξησης στον πληθωρισμό.

Οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και εκπροσώπων της κυβέρνησης σχετικά με τον κατώτατο μισθό για το 2012 πραγματοποιούνται σε μια συνάντηση του τριμερούς Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου (HSR SR) στις 29 Σεπτεμβρίου 2011. Εκπρόσωποι των εργοδοτών δηλώνουν ότι ο υφιστάμενος κατώτατος μισθός δεν θα μπορούσε να αυξηθεί, λόγω των δυσοίωνων οικονομικών προβλέψεων για την Ευρώπη το 2012. Εκπρόσωποι των συνδικάτων υποστηρίζουν, ωστόσο, ότι η αύξηση της παραγωγικότητας της Σλοβακίας δίνει το περιθώριο να αυξηθεί το επίπεδο κατά 4,1% στα 330 ευρώ.

Η τροποποίηση του νόμου για τους κατώτατους μισθούς (νόμος αριθ. 663/2007) ορίζει ότι, όταν οι κοινωνικοί εταίροι δεν μπορούν να συμφωνήσουν, το ποσοστό για το επόμενο έτος πρέπει να προταθεί από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας. Το υπουργείο προτείνει ως εκ τούτου αύξηση 3,2% σε 327,2 ευρώ ανά μήνα, παρόλο που ο Υπουργός, δηλώνει ότι είναι ενάντια σε μια τέτοια μεγάλη αύξηση Τέλος, κατά τη συνεδρίασή του στις 12 Οκτωβρίου 2011, το υπουργικό συμβούλιο αποφασίζει την αύξηση 3,2% στον βασικό μισθό της χώρας σε 327,20 ευρώ, με ισχύ από τον Ιανουάριο του 2012.

3.22.2 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Η επιχείρηση Steel Košice, η μεγαλύτερη εταιρεία χάλυβα στη Σλοβακία, εισάγει τετραήμερη εβδομαδιαία απασχόληση προκειμένου, κατά την επιχείρηση, να μπορέσει να ανταποκριθεί σε μια πτώση των παραγγελιών στην Ευρώπη, χωρίς απώλεια θέσεων εργασίας. Η διοίκηση της εταιρείας αποφασίζει να εφαρμοσθεί τετραήμερη εκ περιτροπής απασχόληση από τον Ιανουάριο του 2012.

Η εταιρεία είχε εισαγάγει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης και πριν από το 2009, όταν η οικονομική κρίση επηρέασε σημαντικά την οικονομία της Σλοβακίας. Η διοίκηση και τα συνδικάτα είχαν τότε συμφωνήσει να εισαγάγουν τετραήμερη εργάσιμη εβδομάδα από τον Φεβρουαρίου του 2010 για περίπου έξι μήνες, ενώ περίπου 400 εργαζόμενοι σε διοικητικές θέσεις είχαν απολυθεί.

Η βιομηχανία μετάλλων αποτελεί τον δεύτερο μεγαλύτερο οικονομικό κλάδο στη Σλοβακία και η παραγωγή εξαρτάται σε μεγάλο

βαθμό από τις παραγγελίες κατασκευαστών αυτοκινήτων. Οι επενδύσεις στον κλάδο των κατασκευών αυτοκίνητων άρχισαν να μειώνονται από το 2008, αλλά μέχρι στιγμής η ζήτηση για χάλυβα της Σλοβακίας από την αυτοκινητοβιομηχανία δεν έχει μειωθεί.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις της επιχείρησης, η μείωση του χρόνου εργασίας κατά μία ημέρα την εβδομάδα για δύο μήνες επιτρέπει στην εταιρεία να μεταβάλει τα λειτουργικά της κόστη, ώστε να προσαρμοστούν στην περίπλοκη οικονομική κατάσταση στην Ευρώπη, ενώ εκτιμάται ότι το μέτρο αυτό θα ελαχιστοποιήσει τον αντίκτυπο για τους εργαζομένους και θα της επιτρέψει να αντιδρά με ευελιξία στις απαιτήσεις των πελατών.

Η διοίκηση της εταιρείας συζητά την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης με τις τοπικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και καταλήγουν σε συμφωνία. Σύμφωνα με τις διατάξεις του εργατικού κώδικα της Σλοβακίας, οι εργαζόμενοι με εκ περιτροπής εργασία λαμβάνουν το 60% των αποδοχών τους για την ημέρα που δεν εργάζονται. Η εκ περιτροπής εργασία εφαρμόζεται μόνο στους εργαζομένους που εμπλέκονται άμεσα στην παραγωγή.

Σύμφωνα με τον πρόεδρο της συνδικαλιστικής οργάνωσης της εταιρείας, η συμφωνία με τη διοίκηση εμποδίζει την εταιρεία να προχωρήσει σε απολύσεις.

Παρ' όλα αυτά, η εταιρεία και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποφασίζουν να επιστρέψουν σε πλήρη απασχόληση μετά από μόλις έναν μήνα, δηλώνοντας ότι η οικονομική κατάσταση έχει βελτιωθεί.

3.23 Λετονία

3.23.1 Γενικό Πλαίσιο

Στο πεδίο των πολιτικών εξελίξεων της Λετονίας, καταγράφονται ο σχηματισμός νέας κυβέρνησης συνασπισμού καθώς και η ανακοίνωση για τη διεξαγωγή δημοψηφίσματος με στόχο την αλλαγή του συντάγματος και την καθιέρωση της ρωσικής γλώσσας ως δεύτερης, επίσημης γλώσσας της χώρας. Στο πλαίσιο της προσπάθειας σταθεροποίησης των δαπανών στον δημόσιο τομέα, πέντε τροποποιήσεις εισάγονται σχετικά με τις αμοιβές των στρατιωτικών και των υπαλλήλων στις δημόσιες υπηρεσίες καθώς και στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Αλλαγές στη φορολογική νομοθεσία και στη νομοθεσία που διέπει τα κοινωνικά επιδόματα εισάγονται στη χώρα, με αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού συμμετοχής στο σύστημα συνταξιοδότησης. Τα επιδόματα ανεργίας προσαρμόζονται, οργανωτικές αλλαγές υιοθετούνται, ενώ ο εθνικός κατώτατος μισθός αυξάνεται (287 ευρώ / μήνα από 23 Αυγούστου 2012). Τέλος, οι τροποποιήσεις στο Εργατικό Δίκαιο της Λετονίας περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με την προσωρινή απασχόληση μέσω της εξειδίκευσης του πλαισίου δράσης για τους φορείς προσωρινής απασχόλησης και των δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολουμένων, καθώς και σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, την πληροφόρηση και τη διαβούλευση κ.ά.

Αναλυτικότερα:

3.23.2 Πολιτικές απασχόλησης

Το 2011 πραγματοποιείται έρευνα της Σχολής Οικονομικών της Στοκχόλμης, στη Ρήγα της Λετονίας, βασιζόμενη σε 591 τηλεφωνικές συνεντεύξεις τυχαίου δείγματος επιχειρηματιών και διευθυντικών στελεχών, με στόχο

την αποτύπωση του μεγέθους της παραοικονομίας στα κράτη της Βαλτικής ως ποσοστό του ΑΕΠ. Να σημειωθεί ότι σημαντικές παραμέτρους στη διαμόρφωση πολιτικών για την ενίσχυση και την προώθηση της απασχόλησης αποτελούν το ποσοστό αλλά και οι μορφές της παραοικονομίας που καταγράφονται σε μια χώρα. Έτσι, οι ερευνητές συντάσσουν, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Μικρών Επιχειρήσεων και Επιχειρηματικότητας (ECSB), έναν «δείκτη σκιώδους οικονομίας», ο οποίος προσδιορίζει και υπολογίζει δείκτες της άτυπης οικονομικής δραστηριότητας, όπως η ελλιπής αναφορά της κερδοφορίας των επιχειρήσεων, ο ακριβής αριθμός απασχολουμένων σε αυτές ή τα πραγματικά επίπεδα αμοιβών.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το μέγεθος της παραοικονομίας στη Λετονία για το 2010 είναι σημαντικά υψηλότερο (38,1% ως ποσοστό του ΑΕΠ) από ό,τι στην Εσθονία (19,4%) και τη Λιθουανία (18,8%). Η σκιώδης οικονομία της Λετονίας φαίνεται να έχει αυξηθεί κατά 1,5% από το 2009, όταν ήταν 36,6%.

Η έρευνα καταδεικνύει ακόμη πως η ελλιπής αναφορά των πραγματικών κερδών των επιχειρήσεων στη Λετονία για το 2010 αγγίζει το 33,7%, ποσοστό διπλάσιο από εκείνο της Λιθουανίας (16,6%) και τρεις φορές υψηλότερο από αυτό της Εσθονίας (11,4%). Η Λετονία καταγράφει, επίσης, το υψηλότερο επίπεδο ανακριβών στοιχείων όσον αφορά τον αριθμό των εργαζομένων ως ποσοστό του πραγματικού αριθμού των εργαζομένων (14,6% το 2010) σε σύγκριση με τη Λιθουανία (7,9%) και την Εσθονία (9,7%). Η ελλιπής καταγραφή των μισθολογικών επιπέδων, ως ποσοστό των πραγματικών μισθών για το 2010, οδηγεί σε παρόμοια αποτελέσματα, με τη Λετονία να κινείται στο 35,5%, σε σύγκριση με το 15,8% της Λιθουανίας και το 19,6% της Εσθονίας. Να σημειωθεί πως το 2010 ο μέσος όρος δωροδοκίας ως ποσοστό των εσόδων που δαπανάται για πληρωμές στο «να προχωρήσουν τα πράγματα» κυμαίνεται, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, στο 10,8% για τη Λετονία (έναντι 9,3% στη Λιθουανία και 5,6% στην Εσθονία). Τέλος, σύμφωνα με τις επιχειρήσεις, το μέσο ποσοστό δωροδοκίας που προσφέρεται το 2010, ώστε να διασφαλίσουν συμβόλαιο με το κράτος, αντιστοιχεί σε περίπου 10% της αξίας της σύμβασης.

Η παραοικονομία ποικίλλει κατά περιοχές και είναι πιο εκτεταμένη στην πρωτεύουσα της Λετονίας, Ρήγα, σε ποσοστό 42% (2010). Ακόμη, ποικίλλει κατά κλάδους, με τα μεγαλύτερα ποσοστά να καταγράφονται στον κατασκευαστικό κλάδο (53,6%), τις υπηρεσίες (41,7%) και το λιανικό εμπόριο (40,9%). Το επίπεδο της παραοικονομίας είναι σχετικά υψηλότερο στις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις από ό,τι στις μεσαίες επιχειρήσεις (11-50 άτομα) στη Λετονία. Συνολικά, το 44,2% των ερωτηθέντων φαίνεται ιδιαίτερα δυσαρεστημένο με τη φορολογική πολιτική της κυβέρνησης και το βαθμό στήριξης που παρέχει σε αυτούς (36,2%). Συγκριτικά, στην Εσθονία, μόνο το 5,2% των ερωτηθέντων εκφράζει τη δυσαρέσκειά του για την εφαρμοζόμενη φορολογική πολιτική. Τέλος, βασικότερες αιτίες φοροδιαφυγής αποτελούν για τους ερωτηθέντες στη Λετονία οι υψηλοί φόροι, η μη συνετή χρήση του δημόσιου χρήματος από την κυβέρνηση και το άκαμπτο φορολογικό σύστημα. Οι συντελεστές παλινδρόμησης δείχνουν ότι οι νεοϊδρυθείσες επιχειρήσεις έχουν περισσότερες πιθανότητες να εμπλακούν σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την παραοικονομία συγκριτικά με τις παλαιότερες επιχειρήσεις, προκειμένου να είναι ανταγωνιστικές. Και

πάντως, σύμφωνα με διάφορους αναλυτές σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα, η κύρια πρόκληση είναι να επαναπροσδιοριστεί και ταυτόχρονα να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη των πολιτών στα θεσμικά όργανα της κυβέρνησης και του κράτους.

3.23.3 Πολιτικές αμοιβών

Η κυβέρνηση της Λετονίας αποφασίζει τον καθορισμό των αμοιβών των εργαζομένων κατ' αναλογία με την οικονομική κατάσταση της χώρας, ωστόσο συμφωνεί με τους κοινωνικούς συνομιλητές στη διατήρηση της κατώτατης μηνιαίας αμοιβής για το 2012, παρά τις οικονομικές ενδείξεις για επιβραδυνόμενους ρυθμούς ανάπτυξης.

Να επισημανθεί πως το 2003 αποφασίστηκε η σταδιακή αύξηση της κατώτατης αμοιβής μέχρις ότου αυτή αγγίξει το 50% της μέσης ακαθάριστης μηνιαίας αμοιβής το 2010. Αυτός ο στόχος δεν επιτεύχθηκε ωστόσο, με την πλειονότητα των δημοσίων υπαλλήλων να εξακολουθεί να αμείβεται με τον κατώτατο μισθό.

Στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Πρόνοιας προτείνει, στα τέλη του 2010, τρεις νέες μεθόδους υπολογισμού του κατώτατου μισθού με βάση την κατάσταση της εθνικής οικονομίας και άλλους δείκτες, τις μεταβολές στην παραγωγικότητα κατά το έτος που προηγείται του καθορισμού της κατώτατης αμοιβής και την πιθανή αύξησή της, έτσι ώστε σε πέντε χρόνια να αντιστοιχεί στη μέση ετήσια αξία του «ελαχίστου επιπέδου διαβίωσης με βάση τις κοινωνικές ανάγκες». Αυτή η τελευταία τιμή υπολογίζεται από το Κεντρικό Στατιστικό Γραφείο της Λετονίας (CSP) με το κόστος διαβίωσης να κυμαίνεται, για τον Ιούλιο του 2010, στα 248 ευρώ και την ελάχιστη μηνιαία αμοιβή να ανέρχεται στα 206 ευρώ.

Τελικά, η κυβέρνηση υιοθετεί την πρώτη λύση, ωστόσο ανακοινώνει την αναθεώρηση, σε ετήσια βάση και μέσω διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς συνομιλητές, του κατώτατου μισθού.

Οι συζητήσεις σχετικά με την κατώτατη αμοιβή για το 2012 αρχίζουν τον Μάιο του 2011 με την παρουσίαση στους κοινωνικούς συνομιλητές, από την πλευρά της λετονικής κυβέρνησης, δύο εναλλακτικών προτάσεων: διατήρηση της κατώτατης αμοιβής στο τρέχον μηνιαίο επίπεδο των 285 ευρώ ή αύξησή της στα 299 ευρώ. Ωστόσο, στις διαβουλεύσεις της 11ης Αυγούστου 2011, οι κοινωνικοί συνομιλητές στηρίζουν την απόφαση των Υπουργείων Πρόνοιας, Οικονομίας και Οικονομικών για την επιλογή της πρώτης λύσης, ενώ ζητούν και επιτυγχάνουν την εξίσωση του κατώτατου φορολογικού ορίου, για το 2012, στις χώρες της Βαλτικής.

Να σημειωθεί πως η οικονομική κατάσταση στη Λετονία αξιολογείται, σε ετήσια βάση, μέσω της ανάλυσης των μακροοικονομικών προβλέψεων του Υπουργείου Οικονομίας και των αλλαγών στην οικονομική κατάσταση του προηγούμενου έτους, σύμφωνα με συγκεκριμένους μακροοικονομικούς δείκτες. Ο μηνιαίος κατώτατος μισθός προσδιορίζεται βάσει της νομισματικής ισοτιμίας της χώρας. Ωστόσο, υπάρχει ενδεχόμενο μείωσής του, εάν οι προβλέψεις για μείωση του μέσου ακαθάριστου εισοδήματος κατά 5% επαληθευτούν.

3.23.4 Κοινωνικός διάλογος

Οι κοινωνικοί συνομιλητές της Λετονίας και οι διεθνείς δανειστές της χώρας συναντώνται στα τέλη του 2010 για να αποφασίσουν τον εθνικό προϋπολογισμό της Λετονίας για το 2011. Στη συζήτηση μετέχουν, μεταξύ άλλων, η Συνομοσπονδία Εργοδοτών της Λετονίας

(LDDK), η Ελεύθερη Συνομοσπονδία Συνδικάτων Λετονίας (LBAS), η Ένωση Τοπικών και Περιφερειακών Κυβερνήσεων Λετονίας (LPS), το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και αξιωματούχοι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ΕΚ). Προϋπόθεση των συζητήσεων είναι η εφαρμογή αυστηρών μέτρων λιτότητας και η απαρέγκλιτη τήρηση των συστάσεων των διεθνών δανειστών. Ο προϋπολογισμός εγκρίνεται κάτω από ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες –αμέσως μετά τις βουλευτικές εκλογές και το σχηματισμό του νέου υπουργικού συμβουλίου–, ωστόσο δεν ικανοποιεί κανένα από τα συμβαλλόμενη μέρη.

Απώτερος στόχος της κυβέρνησης σε αυτές τις διαβουλεύσεις είναι να οριστικοποιήσει τον προϋπολογισμό, έτσι ώστε το έλλειμμά του να μην υπερβαίνει το 6% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ), ποσοστό χαμηλότερο από το στόχο 8,5% του ΑΕΠ για το 2010. Η αρχική πρόθεση είναι να μειώσει τις δαπάνες κατά τα ⅔, και να αυξήσει τα έσοδα κατά το ⅓ του αναμενόμενου όγκου εξυγίανσης, με διατήρηση της ισχύουσας φορολογικής πολιτικής και βελτιστοποίηση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και των συνθηκών διαβίωσης των πολιτών. Σε αντίθεση με την αρχική πρόθεση, η ενοποίηση επιτυγχάνεται κυρίως μέσω της αύξησης των εσόδων του προϋπολογισμού και των αλλαγών στους φορολογικούς συντελεστές. Έτσι, μεταξύ άλλων, αυξάνονται ο φόρος προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ) από 21% σε 22% και το ποσοστό κοινωνικής εισφοράς των εργαζομένων στη μισθοδοσία από 9% σε 11%, γεγονός που συνεπάγεται αύξηση του συνολικού ποσοστού, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτικών εισφορών, στο 35,09%, ενώ μειώνονται οι κοινωνικές δαπάνες.

Όπως είναι αναμενόμενο, τα συνδικάτα αντιδρούν στις κυβερνητικές αποφάσεις επισημαίνοντας πως αυξάνουν τη φτώχεια και την κοινωνική ανισότητα και οδηγούν σε μια, χωρίς προηγούμενο, εξάρτηση από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς. Στο πλαίσιο αυτό, αντιπροτείνουν και επιτυγχάνουν αύξηση του μηνιαίου κατώτατου μισθού από 255 σε 285 ευρώ με παράλληλη διατήρηση ορισμένων οικογενειακών επιδομάτων.

Παράλληλα, οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστηρίζουν πως οι αποφάσεις έρχονται σε αντίθεση με τις προεκλογικές δεσμεύσεις για τη μη αύξηση των φόρων και προτείνουν την επίτευξη δημοσιονομικής εξυγίανσης, μέσω διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, όπως η αναθεώρηση των λειτουργιών των δημόσιων φορέων και η ανάθεση δημόσιων έργων στον ιδιωτικό τομέα.

Το παράδοξο σε αυτή τη διαδικασία, όπως επισημαίνουν διεθνείς αναλυτές, είναι η ευκολία με την οποία η κοινωνία της Λετονίας αποδέχεται και εφαρμόζει κοινωνικά δυσμενείς αποφάσεις. Και παρότι αυτές επικρίνονται έντονα, η κοινωνία παραμένει παθητική, χωρίς να αντιδρά και χωρίς να αμφισβητεί τις συνέπειες αυτών των αποφάσεων. Επομένως, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να καθοριστεί το κατά πόσο οι πολίτες της χώρας εμπιστεύονται την κυβέρνησή τους ή όχι, οπότε και οφείλουν να βασιστούν σε εθνικούς πόρους. Με δεδομένες δε την αύξηση του μεταναστευτικού ρεύματος, τη δημογραφική κρίση και την παραοικονομία, η δεύτερη εκδοχή φαίνεται, σύμφωνα με ορισμένους αναλυτές, ως η πιο αξιόπιστη.

3.23.5 Απεργίες

Η σταθεροποίηση της οικονομίας στη Λετονία βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην εφαρμογή μέτρων λιτότητας. Κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων ετών του προγράμματος λιτότητας, το ετήσιο έλλειμμα οδήγησε την κυβέρνηση

της χώρας στην περικοπή των δαπανών κατά 4% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος, με μείωση μεγαλύτερη του 2% για το 2011. Τα μέτρα αυτά έχουν εξαντλήσει σχεδόν όλες τις δυνατότητες για περαιτέρω περικοπές και οι προτάσεις της κυβέρνησης για επιπλέον μέτρα προσκρούουν στις αντιδράσεις των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Να επισημανθεί πως στη Λετονία, από το δεύτερο εξάμηνο του 2008, όταν η κυβέρνηση προσφεύγει στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζητώντας στήριξη για τη σταθεροποίηση του χρηματοπιστωτικού της συστήματος, εφαρμόζεται εντατικό πρόγραμμα λιτότητας. Αρχικά, ο κρατικός προϋπολογισμός για το 2009 δεν περιέχει μέτρα λιτότητας. Ωστόσο, αυτό τροποποιείται με τη στοχοθετημένη προσαρμογή των 82,5 εκατ. ευρώ, αλλά και την αύξηση της προσδοκώμενης μείωσης του ελλείμματος κατά 711,4 εκατ. ευρώ –κάτι που επιτυγχάνεται για το 2010. Το 2011, η κυβέρνηση στοχεύει στη μείωση του ελλείμματος κατά 426,9 εκατ. ευρώ (περισσότερο, δηλαδή, από το 2% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος) μέσω της μείωσης των δαπανών, κυρίως όμως, μέσω της αύξησης των φόρων. Όπως είναι αναμενόμενο σε τέτοιες περιπτώσεις, οι αυξήσεις αυτές, σε συνδυασμό με τη μείωση της κατανάλωσης, δημιουργούν οξεία οικονομική ύφεση. Παράλληλα, η ταχύτητα επιβολής των μέτρων λιτότητας οδηγεί στην έλλειψη πόρων, με αποτέλεσμα την αύξηση των φαινομένων κοινωνικής έντασης και διαμαρτυρίας στο εφαρμοζόμενο πρόγραμμα λιτότητας. Αποκορύφωμα αυτών των αντιδράσεων αποτελεί, στις αρχές του 2011, η πρόταση των διεθνών δανειστών προς την κυβέρνηση για μείωση του προϋπολογισμού κατά επιπλέον 71,1 εκατ. ευρώ και η απόφαση της κυβέρνησης να το επιτύχει μέσω (κατά 80%) της αύξησης των φόρων, καθώς και της μείωσης των δαπανών του κρατικού προϋπολογισμού στο υπόλοιπο σκέλος. Έτσι, αρχές Ιανουαρίου 2011, οι εργαζόμενοι στις νοσοκομειακές κλινικές διαμαρτύρονται και προχωρούν σε κινητοποιήσεις κατά του Υπουργού Υγείας για την απροσδόκητη αλλαγή στο σύστημα χρηματοδότησής τους αλλά και στην πρόσβαση σε αυτές. Στην παρούσα φάση το Υπουργικό Συμβούλιο αποφάσισε την επανεξέταση των μέτρων και την παράταση εφαρμογής τους την 1η Ιουνίου 2011.

Στο ίδιο μήκος κύματος, η απόφαση της Υπουργού Εσωτερικών για ενδελεχή έλεγχο όλων των αστυνομικών τμημάτων, κατόπιν αποκαλύψεων περιστατικών διαφθοράς, προκαλεί την έντονη διαμαρτυρία του Συνδικάτου της Ενωμένης Αστυνομίας (LAPA), κυρίως όσον αφορά τις θέσεις εργασίας που απειλούνται από μια τέτοια ενέργεια. Η LAPA αμφισβητεί την απαγόρευση εργασίας σε 24ωρες βάρδιες και τους νέους κανονισμούς που προβλέπουν 12ωρη εργασιακή ημέρα κατά μέγιστο όριο. Η Ενωση επιμένει πως, δεδομένου ότι οι μισθοί στην αστυνομία δεν είναι υψηλοί, τα μέλη τους αναγκάζονται σε δεύτερη απασχόληση και αυτό επιτυγχάνεται μόνο με την εφαρμογή 24ωρης βάρδιας ακολουθούμενης από άδεια τριών ημερών. Οι κινητοποιήσεις ωστόσο, που διοργανώνονται τον Φεβρουάριο του 2011, έχουν πολύ μικρή απήχηση, καθώς συμμετέχουν σε αυτές μόνο 50 άτομα.

Αντιθέτως, περισσότεροι από 1.500 εργαζόμενοι στη βιομηχανία (Τροφίμων και) Ποτών συμμετέχουν στις απεργιακές κινητοποιήσεις της ίδιας περιόδου που διοργανώνονται από την Ένωση Παραγωγών Οινοπνευματωδών Ποτών και Διανομέων (APTA), αντιδρώντας στην αύξηση του ειδικού φόρου κατανάλωσης στα αλκοολούχα ποτά.

Παρομοίως, εκατοντάδες μαθητές και καθηγητές συμμετέχουν στη διαμαρτυρία που διοργανώνεται από την Ένωση Ακαδημιών Τέχνης της Λετονίας (LMAA), στα τέλη Φεβρουαρίου 2011, αντιδρώντας στη μείωση, κατά 60%, των κρατικά επιχορηγούμενων θέσεων εκπαίδευσης στα συγκεκριμένα κολέγια. Ταυτόχρονα γίνονται και κινητοποιήσεις των φοιτητών στα τμήματα Φυσικής και Μαθηματικών του Πανεπιστημίου της Λετονίας, οι οποίοι και καταφέρνουν να ανατρέψουν την απόφαση της κυβέρνησης για μείωση, κατά 10%, των εν λόγω σπουδαστικών τμημάτων.

Τέλος, απεργίες διοργανώνονται, στα τέλη Μαρτίου 2011, από την Ένωση Επιβατικών Μεταφορών Λετονίας (LPPA) και το Συνδικάτο Εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση και τις Μεταφορές (LAKRS), που διαμαρτύρονται για την επερχόμενη μείωση των εσωτερικών δρομολογίων, το κλείσιμο των τερματικών σταθμών των λεωφορείων, αλλά και τις περικοπές της κρατικής χρηματοδότησης των δημόσιων μεταφορών ύψους 4,3 εκατ. ευρώ, μέτρα που επιφέρουν δραματική μείωση των θέσεων εργασίας στον κλάδο. Ιδιαίτερου ενδιαφέροντος πάντως, και σύμφωνα με αναλυτές της αγοράς εργασίας, είναι το γεγονός πως οι κινητοποιήσεις δεν εστιάζονται στις εκάστοτε παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων ή την επιδείνωση στις συνθήκες εργασίας.

3.24 Εσθονία

3.24.1 Γενικό πλαίσιο

Η Εσθονία με πληθυσμό 1.300.000 άτομα, από 1.1.2011 έχει ενταχθεί στη ζώνη του ευρώ. Στη χώρα διεξάγονται τον Μάρτιο του 2011 βουλευτικές εκλογές, τις οποίες κερδίζει ο κεντροδεξιός κυβερνητικός συνασπισμός του Εσθονικού Κόμματος Μεταρρύθμισης (RP) και του Εσθονικού Κόμματος Κέντρου (PPRP), ο οποίος και σχηματίζει κυβέρνηση μαζί με άλλα δύο μικρότερα κόμματα: το συντηρητικό Union pro Patria και το Res Rebublica. Σε αξιωματική αντιπολίτευση αναδεικνύεται το Εσθονικό Κόμμα Κέντρου. Επίσης τον Αύγουστο του ίδιου έτους διεξάγεται από το Κοινοβούλιο και Προεδρική Εκλογή, όπου ο Τόμας Χέντρικ Ίλβες υποψήφιος του κυβερνώντος κόμματος, επανεκλέγεται Πρόεδρος για δεύτερη συνεχόμενη θητεία 5 ετών.

Στην οικονομία και μετά από την ισχυρή σωρευτική οικονομική ύφεση άνω του 20% που γνώρισε η χώρα κατά τα προηγούμενα έτη, το 2011 καταγράφεται ισχυρή οικονομική ανάπτυξη με αύξηση του ΑΕΠ κατά 7,6% (2,8% το 2010) με κύριους τομείς τη μεταποίηση, την οικοδομή και τους κλάδους πληροφορικής και επικοινωνιών, ενώ καταγράφεται και δημοσιονομικό πλεόνασμα 1% μέσα στο ίδιο έτος. Η χώρα έχει επίσης από τις μικρότερες αναλογίες δημόσιου χρέους προς ΑΕΠ στην ΕΕ των 27 (6%).

Σημαντική κάμψη παρουσιάζεται κατά το 2011 και στην ανεργία, η οποία μειώνεται στο 12,5% σε μέση ετήσια βάση, έναντι 16,9% το 2010.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις κατά το 2011 επικεντρώνονται, κατά κύριο λόγο, στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αναφέρονται στην προσπάθεια των συνδικάτων να υπογράψουν νέες συλλογικές συμβάσεις σε μια σειρά από εργασιακούς χώρους, μετά από μια τετραετή σχεδόν περίοδο (2008-2010) υποχώρησής τους λόγω της οικονομικής κρίσης, η οποία συνοδεύτηκε από σημαντική μείωση ή πάγωμα των μισθών. Σημαντική επίσης θεωρείται η εθνικού επιπέδου συλλογική διαπραγμάτευση για την αύξηση του εθνικού κατώτατου μι-

σθού, όπου κατά τη διάρκεια του έτους, μετά από μακρές διαπραγματεύσεις, επιτυγχάνεται για πρώτη φορά μετά το 2008 σχετική συμφωνία μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων για αύξηση του κατώτατου μισθού με έναρξη ισχύος το 2012. Σημειώνεται ότι στην Εσθονία παρατηρείται εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ κυρίαρχος τύπος συλλογικής σύμβασης είναι αυτός της επιχειρησιακής.

Άλλες σημαντικές εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις κατά το 2011 στην Εσθονία αφορούν τη σύγκρουση μεταξύ κυβέρνησης, συνδικάτων και εργοδοτών για τη διαχείριση των εισφορών που παρακρατούνται για την υγειονομική περίθαλψη και την ανεργία, καθώς και την επαναφορά στην ατζέντα της δημόσιας συζήτησης αναγκαιότητας της σύστασης ταμείου ασφάλισης για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες.

3.24.2 Κοινωνική πολιτική / απασχόληση

Κατά τη διάρκεια του έτους, σε σημαντικό πεδίο τριβής και συγκρούσεων μεταξύ κυβέρνησης, συνδικάτων και εργοδοτών αναδεικνύεται το ζήτημα του ύψους των ασφαλιστικών εισφορών της ανεργίας καθώς και του ελέγχου τους.

Σημειώνεται ότι στην Εσθονία, οι παρακρατούμενες επί του μισθού εισφορές για την κάλυψη του κινδύνου της ανεργίας ανέρχονται από το 2009, κατ' ανώτατο ποσοστό, σε 2,8% για τους μισθωτούς και σε 1,4% για τους εργοδότες. Επίσης, η κυβέρνηση, μετά από γνωμοδότηση του τριμερούς εκπροσώπησης Εσθονικού Ταμείου Ασφάλισης Ανεργίας (EUIF), επανακαθορίζει σε ετήσια βάση το ύψος των εισφορών της ανεργίας.

Στο πλαίσιο αυτό, τον Οκτώβριο του 2011, οι εκπρόσωποι των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, που συμμετέχουν στη διοίκηση του EUIF, συμφωνούν και προτείνουν από κοινού τη σημαντική μείωση των καταβαλλόμενων εργοδοτικών και εργατικών εισφορών υπέρ της ανεργίας από 4,2% σε 3%, και συγκεκριμένα μείωση κατά 1% για τους μισθωτούς και κατά 2% για τους εργοδότες.

Το βασικό επιχείρημα της πρότασης αυτής είναι ότι με τη μείωση των εισφορών υπέρ της ανεργίας κατά 1,2% θα μειωθεί αντίστοιχα το μη μισθολογικό κόστος, με αποτέλεσμα να υπάρξουν μισθολογικές αυξήσεις και να αυξηθεί το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών, γεγονός το οποίο με τη σειρά του θα οδηγήσει σε πραγματική αύξηση των κονδυλίων που μπορούν να διατεθούν για την προστασία των ανέργων κατά 400 εκατ. ευρώ.

Η κυβέρνηση από την πλευρά της απορρίπτει τη σχετική πρόταση, με το επιχείρημα ότι τη δεδομένη στιγμή και σε συνθήκες οικονομικής αβεβαιότητας είναι παρακινδυνευμένη η μείωση των εισφορών ανεργίας και ότι αυτή η πρόταση μπορεί να επανεξεταστεί το 2013.

Άλλο σημείο τριβής και σύγκρουσης μεταξύ της κυβέρνησης και των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων αποτελεί η ανακοίνωση του κυβερνητικού σχεδίου για την εκχώρηση των εισπραττόμενων πόρων του Εσθονικού Ταμείου Ασφάλισης Ανεργίας (EUIF) μαζί με αυτών του Εσθονικού Ταμείου Ασφάλισης Υγείας (EHIF), κεντρικά στο κράτος και τη διαχείρισή τους από αυτό, με το σκεπτικό ότι έτσι θα υπάρξει αποτελεσματικότερη επένδυση και απόδοση των αποθεματικών τους, καθώς και καλύτερη διαχείριση της χρηματοοικονομικής ρευστότητας των δύο ταμείων. Επίσης, σύμφωνα με την κυβέρνηση,

η κεντρική κρατική διαχείριση και χρήση των εισφορών ανεργίας και υγειονομικής περίθαλψης θα είχε ως στόχο να συμβάλει στη σημαντική μείωση του εθνικού δημόσιου χρέους, εφόσον με αυτό το μέτρο θα μειωθούν κατά συνέπεια και οι ανάγκες προσφυγής σε υψηλό εξωτερικό δανεισμό.

Από την πλευρά τους, οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων αντιδρούν στα κυβερνητικά σχέδια, ενώ στις αντιδράσεις αυτές προστίθενται οι επικεφαλής των δύο ταμείων (EUIF, EHIF) καθώς και των κομμάτων της αντιπολίτευσης (Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα Εσθονίας και Εσθονικό Κόμμα Κέντρου), επισημαίνοντας και καταγγέλλοντας ότι η συγκεκριμένη κυβερνητική πρόταση συνιστά συνταγματική και νομοθετική παραβίαση, η οποία εκτός των άλλων προσπαθεί να καλύψει τα δημόσια ελλείμματα και το δημόσιο χρέος με χρήματα των εργοδοτών και των εργαζομένων, θέτοντας ταυτόχρονα σε κίνδυνο τις υφιστάμενες παροχές υγείας και ανεργίας.

Στην κατεύθυνση αυτή, στο τέλος του 2011, η Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εσθονίας (EAKL) προχωρά στη συλλογή υπογραφών διαμαρτυρίας απέναντι στο κυβερνητικό σχέδιο (συλλέγονται περίπου 13.000 υπογραφές) και εξαγγέλλει την προσφυγή στη δικαιοσύνη, ενώ η Συνομοσπονδία Εργοδοτών Εσθονίας (ETK) προαναγγέλλει την αποχώρηση των εκπροσώπων της από τα Διοικητικά Συμβούλια των δύο Ταμείων (EUIF και EHIF).

Παρά τις ισχυρές αντιδράσεις, η κυβέρνηση της Εσθονίας επιμένει στο σχεδιασμό της και τον Δεκέμβριο του 2011, κατά τη συζήτηση του προϋπολογισμού του 2012, εγκρίνεται τελικά η απόδοση και διαχείριση των ασφαλιστικών εισφορών υγείας και ανεργίας στην κεντρική κρατική διοίκηση, ενώ σε αδιέξοδο και σε εκκρεμότητα προς πολιτική επίλυση οδηγείται και το καθεστώς της τριμερούς διοίκησης των δύο ταμείων.

3.24.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά το 2011 και μετά από δύο χρόνια στασιμότητας ή μη υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, σημειώνονται θετικές εξελίξεις σε ό,τι αφορά τόσο την εθνική συλλογική διαπραγμάτευση για την αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού, όσο και την υπογραφή κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων.

Καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, διεξάγονται συλλογικές διαπραγματεύσεις για την αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού, μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων των εργοδοτών (Συνομοσπονδία Εργοδοτών Εσθονίας, ETK) και των εργαζομένων (Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εσθονίας, EAKL). Ο εθνικός κατώτατος μισθός (278 ευρώ μηνιαίως) παραμένει παγωμένος από το 2008 και τα συνδικάτα ζητούν την αύξησή του στα 325 ευρώ (αύξηση 15%) από την 1η Ιουλίου 2011, επικαλούμενα σημαντική αύξηση του πληθωρισμού και μείωση της αγοραστικής δύναμης των πολιτών κατά 20%. Οι εργοδότες από την πλευρά τους αρνούνται τη χορήγηση αυξήσεων, επικαλούμενοι ότι μόνο το 10-15% των επιχειρήσεων είναι σε θέση να εφαρμόσει αύξηση του κατώτατου μισθού. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, μετά και από παρέμβαση της κυβέρνησης, σημειώνουν τελικώς θετική εξέλιξη στο τέλος του 2011 και υπογράφεται συμφωνία για αύξηση του κατώτατου μισθού από τα 278 ευρώ στα 290 ευρώ. Σημειώνεται ότι στην Εσθονία, ο κατώτατος μισθός εκτιμάται ότι αντιστοιχεί περίπου στο 35% του εθνικού μέσου πραγμα-

τικού μισθού κατά το 2010 (792,31 ευρώ) και με αυτόν αμείβονται περίπου έως και 100.000 εργαζόμενοι.

Στο χώρο των δημόσιων μέσων μαζικής μεταφοράς, υπογράφονται δύο σημαντικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ετήσιας διάρκειας που καλύπτουν περίπου 1.000 εργαζόμενους οδηγούς λεωφορείων, τραμ και τρόλεϊ στην πρωτεύουσα Ταλίν. Οι συλλογικές συμβάσεις επαναφέρουν τις αποδοχές των εργαζομένων στα επίπεδα του 2009, αποκαθιστώντας τη μείωση των μισθών κατά 10% που είχε συμφωνηθεί κατά το 2010 μεταξύ του συνδικάτου εργαζομένων στις μεταφορές (ETTA) και των δύο οργανισμών που διαχειρίζονται τα δημόσια μέσα μεταφοράς [TTTK (Τραμ – Τρόλεϊ) και TAK (λεωφορεία)], ώστε να αποφευχθούν απολύσεις προσωπικού.

Σημαντική είναι επίσης η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπογράφεται το 2011 με διάρκεια ισχύος δύο ετών στην κρατική εταιρεία ενέργειας EESTI ENERGIA, όπου συνολικά απασχολούνται 7.400 εργαζόμενοι και είναι ένας από τους μεγαλύτερους εργοδότες της χώρας. Η συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση αφορά 1.500 εργαζόμενους με ωρομίσθια απασχόληση και προβλέπει αύξηση του σχετικού ωρομισθίου κατά 11%. Η κατηγορία αυτή των εργαζομένων ήδη αμειβόταν με πολύ χαμηλές αποδοχές, οι οποίες δεν είχαν σημειώσει καμιά αύξηση για πάνω από τρία έτη. Ακόμη, με τη συλλογική σύμβαση, προβλέπεται επιπρόσθετα και η ένταξη των ωρομίσθιων εργαζομένων στο καθεστώς ορισμένων εταιρικών παροχών για τις οικογένειες των μόνιμων εργαζομένων (παιδικές κατασκηνώσεις, παιδικές εορτές Χριστουγέννων).

Στο χώρο των σιδηροδρομικών και μετά από μια περίοδο κατά την οποία στους Εσθονικούς Σιδηρόδρομους (Eesti Raudtee) είχαν σημειωθεί μαζικές απολύσεις (500 άτομα την τριετία 2007-2009) και πάγωμα αποδοχών, το συνδικάτο των εργαζομένων (ERAU) επιτυγχάνει, υπό την απειλή απεργιακών κινητοποιήσεων και της αποκάλυψης ότι υψηλόβαθμα διοικητικά στελέχη της εταιρείας έλαβαν υψηλές αυξήσεις των μπόνους (17%), να υπογραφεί συλλογική σύμβαση τον Απρίλιο του 2011. Η σύμβαση προβλέπει μισθολογικές αυξήσεις για τους σιδηροδρομικούς, της τάξης του 5%, καθώς και αύξηση του ειδικού μπόνους από 3% έως 7%.

Επίσης κατά το 2011, καθίσταται δυνατή, μετά από μια διετία προστριβών μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων, η υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας στο χώρο των αστυνομικών, των συνοριοφυλάκων και των διασωστών. Τα κύρια αιτήματα των εργαζομένων ήταν να μην υπάρξει μείωση μισθών, σύμφωνα με τις προτάσεις της κυβέρνησης, καθώς και να αποκατασταθεί η προσαυξημένη αποζημίωση κατά τις ημέρες που οι διασώστες καλούνται να βρίσκονται σε 24ωρη επιφυλακή. Μετά από κινητοποιήσεις των εργαζομένων, η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, που υπογράφτηκε μεταξύ του συνδικάτου εργαζομένων στο Δημόσιο και την Τοπική Αυτοδιοίκηση (ROTAL) και του Υπουργείου Εσωτερικών, προβλέπει τελικά τη συνέχιση της καταβολής των μηνιαίων βασικών μισθών στα επίπεδα του 2009-2010 (529,19 ευρώ για τους αστυνομικούς και από 440,99 έως 587,99 ευρώ για τους διασώστες αναλόγως του υπηρεσιακού τους βαθμού). Επίσης, η σύμβαση προβλέπει την επαναφορά αυξημένης αποζημίωσης για τις ημέρες της 24ωρης επιφυλακής των διασωστών, με την πρόβλεψη όμως ότι οι ημέρες

Πίνακας 14: Καταγεγραμμένα εργατικά ατυχήματα και επαγγελματικές ασθένειες, 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Εργατικά ατυχήματα	3.659	3.723	4.075	2.939	3.212
Επαγγελματικές ασθένειες	268	161	163	154	234

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας, 2011

αυτές θα μειωθούν κατά 6-7 ημέρες σε ετήσια βάση.

3.24.4 Συνθήκες εργασίας

Στη διάρκεια του 2011, το ζήτημα των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών επανέρχεται στον δημόσιο και κοινωνικό διάλογο, μετά από τη δημοσιοποίηση σχετικής αξιολογικής μελέτης του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων, κεντρικό συμπέρασμα της οποίας είναι ότι στην Εσθονία υποεκτιμάται το μέγεθός τους.

Συγκεκριμένα, αν και τα επίσημα στοιχεία που σε ετήσια βάση εκδίδει το αρμόδιο εθνικό Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας δείχνουν ότι στην Εσθονία ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών είναι σημαντικά χαμηλότερος σε σχέση με αυτόν σε άλλες χώρες της ΕΕ, εντούτοις η σχετική έκθεση του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων αποδεικνύει ότι ο πραγματικός αριθμός τους είναι από 2 έως 5 φορές υψηλότερος σε ό,τι αφορά τα εργατικά ατυχήματα και 3 φορές υψηλότερος σε ό,τι αφορά τις επαγγελματικές ασθένειες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας της Εσθονίας, ο καταγεγραμμένος αριθμός εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών για τα έτη 2006-2010 εμφανίζει την ακόλουθη εικόνα (Πίνακας 14).

Στη χώρα για χρόνια διεξάγεται διάλογος για την αναγκαιότητα δημιουργίας ασφαλιστικού συστήματος (ταμείου) για τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, χωρίς ωστόσο μέχρι σήμερα να έχει καταστεί δυνατή η επίτευξη συμφωνίας μεταξύ κυβέρνησης και των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Ήδη, από το 1993 είχε προϋπάρξει σχετική τριμερής συμφωνία χωρίς ποτέ να εφαρμοστεί, ενώ κατά τα έτη 2001 και 2002 υπήρξε και κυβερνητική νομοθετική πρωτοβουλία για τη σύσταση ασφαλιστικού ταμείου, ώστε να υλοποιηθεί και η σχετική δέσμευση της χώρας, ενόψει και της ένταξής της στην ΕΕ το 2004. Η τελευταία προσπάθεια για τη σύσταση του ταμείου σημειώθηκε το 2009, ωστόσο οι εργοδοτικές οργανώσεις αντιδρούν σθεναρά στον υποχρεωτικό της χαρακτήρα, με βασικό επιχείρημα ότι κάτι τέτοιο θα αποτελούσε πρόσθετη επιβάρυνση για τις επιχειρήσεις σε περίοδο οικονομικής κρίσης.

Η νέα κυβέρνηση, που αναδείχθηκε από τις εκλογές του Μαρτίου του 2011, έχει θέσει ως στόχο τη δημιουργία του σχετικού ταμείου με υποχρεωτικό χαρακτήρα έως το 2014.

3.25 Λιθουανία

3.25.1 Γενικό πλαίσιο

Κεντρικό ζήτημα του κοινωνικού διαλόγου κατά το 2011 είναι η αύξηση του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ωρομισθίου, που παραμένουν στο ίδιο επίπεδο από το 2008 (232 ευρώ και 1,41 ευρώ αντίστοιχα), ωστόσο δεν καθίσταται εφικτή η επίτευξη σχετικής

συμφωνίας. Τον κοινωνικό διάλογο απασχολεί επίσης το ζήτημα της ενίσχυσης της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο των συζητήσεων για την αναθεώρηση του εργατικού κώδικα, ενώ προβλέπεται αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη ως το 2026. Κατά τα άλλα το 2011 δεν είναι κρίσιμη χρονιά όσον αφορά τις εξελίξεις στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων για τη Λιθουανία.

3.25.2 Εργατικό δίκαιο

Έπειτα από σχετική πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας, συστήνεται επιτροπή από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης για την επεξεργασία σχεδίου εργατικού κώδικα, ωστόσο δεν καταλήγει σε αποτέλεσμα, λόγω της διαφωνίας συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων σχετικά με ζητήματα απελευθέρωσης του ωραρίου εργασίας.

Με νόμο του Ιουνίου του 2011 προβλέπεται σταδιακή αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη μέχρι το 2026, από 62,5 για τους άντρες και 60 για τις γυναίκες.

Με νόμο του Μαρτίου του 2011 επεκτείνεται το δικαίωμα σύστασης και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις σε αλλοδαπούς, ανέργους, φοιτητές και συνταξιούχους. Βελτιώνεται η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών σε επίπεδο επιχείρησης και μεταρρυθμίζεται το πλαίσιο σχετικά με την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

3.25.3 Πολιτικές αμοιβών

Κεντρικό ζήτημα του κοινωνικού διαλόγου κατά το 2011 είναι η αύξηση του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ωρομισθίου, που παραμένουν στο ίδιο επίπεδο από το 2008 (232 ευρώ και 1,41 ευρώ, αντίστοιχα). Τον Νοέμβριο του 2010 ξεκινούν οι διαβουλεύσεις μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών σχετικά με την πρόβλεψη αύξησης, ωστόσο δεν επιτυγχάνεται σχετική συμφωνία, παρόλο που οι διαβουλεύσεις συνεχίζονται καθ' όλο το 2011.

3.25.4 Διαπραγματεύσεις / συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στη Λιθουανία είναι πολύ χαμηλή και ανέρχεται σε μόλις 10%. Το 2011 η μόνη κλαδική συλλογική σύμβαση σε ισχύ ήταν αυτή των δημοσιογράφων. Κατά τα λοιπά, οι διαπραγματεύσεις που πραγματοποιούνται για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και σε αυτόν των κοινωνικών λειτουργών δεν καταλήγουν σε συμφωνία.

3.25.5 Απεργίες

Ο αριθμός των απεργιακών κινητοποιήσεων στη Λιθουανία είναι εξαιρετικά μικρός, δεδομένου ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι πολύ χαμηλή και το θεσμικό πλαίσιο εξαιρετικά αυστηρό. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη χώρα καταγράφονται 0-5 απεργιακές κινητοποιήσεις το χρόνο. Για το 2011 δεν καταγράφεται καμιά απεργία. Πραγματοποιούνται δύο μαζικές διαδηλώσεις διαμαρτυρίας (τον Μάρτιο του 2011 και τον Δεκέμβριο του 2011) με αιτήματα την αύξηση του κατώτατου μηνιαίου μισθού στα 290 ευρώ, την προοδευτική φορολόγηση, την αύξηση της απασχόλησης, τη μείωση του ΦΠΑ στα προϊόντα διατροφής, τη μείωση της τιμής του ηλεκτρικού ρεύματος και του νερού, την αύξηση των συντάξεων, τη μείωση της φορολόγησης των μικρών επιχειρήσεων και άλλα.

3.26 Βουλγαρία

3.26.1 Γενικό πλαίσιο

Στη Βουλγαρία από το 2009, η διακυβέρνηση της χώρας ασκείται από το Κόμμα Πολιτών για την Ευρωπαϊκή Ανάπτυξη της Βουλγαρίας (GERB). Το 2011 διενεργούνται εκλογές για την ανάδειξη Προέδρου και Αντιπροέδρου της Δημοκρατίας, κατά τις οποίες εκλέγονται οι υποψήφιοι του κυβερνητικού κόμματος. Το GERB είναι επίσης ο νικητής των περιφερειακών και τοπικών εκλογών, που διενεργούνται στη Βουλγαρία την ίδια χρονιά.

Η βουλγαρική οικονομία[8], έχοντας διέλθει μια περίοδο οξύτατης ύφεσης μέχρι και τα μέσα του 2010, φαίνεται να ανακάμπτει σχετικώς κατά τη διάρκεια του 2011, στη διάρκεια του οποίου σημειώνεται αύξηση του ρυθμού ανάπτυξης της τάξης του 1,8% στο ΑΕΠ με κύριο υποστηρικτικό παράγοντα τον εξαγωγικό τομέα (αύξηση εξαγωγών κατά 12,8%), αλλά με ταυτόχρονη μείωση της εσωτερικής ζήτησης κατά 0,6% και των επενδύσεων σε σχέση με το 2010 κατά 1,6%. Παράλληλα, συνεχίζει να εμφανίζει ένα από τα μικρότερα ποσοστά δημόσιου χρέους στην ΕΕ των 27 (16,7% του ΑΕΠ).

Ωστόσο, και παρά τις ενδείξεις ανάπτυξης, το μέσο ετήσιο ποσοστό ανεργίας κατά το 2011 ανέρχεται στο 11,5%, αυξημένο κατά 1% σε σχέση με το 2010, ενώ φαίνεται να υποχωρεί ελαφρώς, κατά 1% (σε 10%) το 2012.

Σε σχέση με την άσκηση οικονομικής πολιτικής κατά το 2011, η κυβέρνηση της Βουλγαρίας ήδη από την αρχή του έτους προωθεί προς διαβούλευση ένα «Σύμφωνο για την οικονομική σταθερότητα», το οποίο θέτει ως προτεραιότητα τη λήψη μέτρων και κανόνων για τη διασφάλιση της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Οι εργοδότες υποστηρίζουν την κυβερνητική πρόταση, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαφωνούν με την προτεινόμενη φορολογική πολιτική, παρόλο που αποδέχονται το γεγονός ότι το έλλειμμα του κρατικού προϋπολογισμού δεν θα πρέπει να ξεπερνά το 2%.

Ως προς τις εξελίξεις στον κοινωνικό διάλογο, οι δύο κορυφαίες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες της χώρας (Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων και Συνομοσπονδία Εργασίας), καθώς και οι εργοδοτικές οργανώσεις διαμορφώνουν τις δικές τους προτάσεις για την υπέρβαση της κρίσης και την οικονομική ανάπτυξη εστιαζόμενες α) στη μείωση των γραφειοκρατικών εμποδίων με στόχο τη βελτίωση του επιχειρηματικού κλίματος και την προσέλκυση επενδύσεων, β) στη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος και του συστήματος υγείας, γ) στην αναβάθμιση των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και δ) στις πολιτικές για την αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα και σε ό,τι αφορά την αγορά εργασίας, σύμφωνα και με τα σχετικά στοιχεία που παρέχονται από το EIRO, σημειώνεται σημαντική διεύρυνση των ταξικών/κοινωνικών ανισοτήτων και ιδίως όσων ανήκουν στις πλέον ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (γυναίκες, εθνοτικές μειονότητες, νέοι, απασχολούμενοι με επισφαλή εργασία).

Σύμφωνα με σχετική έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Συνθηκών Εργασίας (EWCO)[9] για το 2010, οι γυναίκες εργάζονται κατά σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό με τη

8. Βλ. σχετικά: Republic of Bulgaria, Ministry of Finance, "Europe 2020: National Reform Programme, 2012 Update", http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2012_bulgaria_en.pdf

9. Βλ. σχετικά http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/07/BG1107011I.htm

μορφή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους άνδρες, ενώ και τα ποσοστά της αδήλωτης εργασίας των γυναικών αυξάνονται διαχρονικά.

Επίσης, η αναζήτηση και η ύπαρξη δεύτερης εργασίας αποτελούν διαδεδομένες πρακτικές στη χώρα με στόχο την αύξηση του ανεπαρκούς εισοδήματος των εργαζομένων.

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες δημιουργούν συνθήκες αυξημένης εργασιακής επισφάλειας ιδίως των νέων γυναικών (ηλικίας 18-34 ετών), εκ των οποίων το 24% εργάζεται στην άτυπη οικονομία.

Επιπλέον η αύξηση της ανεργίας, ως αποτέλεσμα της κρίσης, επηρεάζει σε μεγαλύτερα ποσοστά τις εθνικές μειονότητες (Τούρκοι, Ρομά) και ιδιαίτερα τους νέους, οι οποίοι αντιμετωπίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, προσπαθούν να εργαστούν ως αυτοαπασχολούμενοι και η απασχόλησή τους επικεντρώνεται σε κλάδους/επαγγέλματα επισφαλούς εργασίας και χαμηλού επιμορφωτικού επιπέδου (π.χ. γεωργία και κατασκευές).

3.26.2 Εργατικό δίκαιο

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το διαχρονικό –κατά τα τελευταία 20 έτη– και επιδεινούμενο κατά την περίοδο της τρέχουσας οικονομικής κρίσης φαινόμενο της καθυστέρησης ή μη καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών των εργαζομένων, το αρμόδιο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας της Βουλγαρίας (ΕΑ GLI) πραγματοποιεί σειρά δειγματοληπτικών ελέγχων στις επιχειρήσεις, κατά τον Δεκέμβριο του 2010.

Διαπιστώνονται πάνω από 15.000 πραγματικές περιπτώσεις παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας σε 72 επιχειρήσεις, που αφορούν την καθυστέρηση ή τη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών 16.500 εργαζομένων, ύψους 9,7 εκατ. ευρώ, κυρίως στους κλάδους της οικοδομής, των ξενοδοχείων, του επισιτισμού, των υπηρεσιών ασφαλείας και καθαριότητας.

Για την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση του φαινομένου λαμβάνονται μέτρα όπως:

- αυξημένη εποπτεία των επιχειρήσεων,
- οργάνωση συναντήσεων επιθεωρητών και εργοδοτών,
- λήψη σχετικών διοικητικών μέτρων και άσκηση ποινικών κυρώσεων, που επεκτείνονται και στον Ιανουάριο του 2011.

Γενικά οι εργοδότες είναι αντίθετοι με την επιβολή κυρώσεων και υποστηρίζουν ότι η μη καταβολή αποδοχών αφορά την ατομική σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, ο οποίος μπορεί να προσφύγει στα δικαστήρια.

Τα συνδικάτα, από την πλευρά τους, υποστηρίζουν ότι οι διοικητικές διαδικασίες δεν επαρκούν και ότι απαιτείται αυστηροποίηση της ποινικής νομοθεσίας, ώστε να αναγκαστούν οι εργοδότες να καταβάλλουν τις αποδοχές ή τις ασφαλιστικές εισφορές.

Για το ζήτημα αυτό, το Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Συνεργασίας της Βουλγαρίας, ήδη από τον Μάρτιο του 2010, έχει προτείνει την πληρωμή κατά προτεραιότητα του προσωπικού στις επιχειρήσεις που λαμβάνουν κρατικές χρηματοδοτήσεις και την επιβολή κυρώσεων στις περιπτώσεις μη καταβολής των μισθών. Ωστόσο, σύμφωνα με ειδικούς εμπειρογνώμονες, η καλύτερη λύση είναι η δημιουργία εξειδικευμένων εργατοδικείων, τα οποία θα έχουν αρμοδιότητα να επιλύουν γρήγορα τις εργατικές διαφορές, συμπεριλαμβανομένης και της καθυστέρησης ή μη καταβολής των μισθών.

3.26.3 Πολιτικές απασχόλησης

Τον Δεκέμβριο του 2010, οριστικοποιείται και εγκρίνεται από την κυβέρνηση, έπειτα από έναν κύκλο διαβουλεύσεων με τις οργανώσεις των κοινωνικών συνομιλητών στο πλαίσιο της λειτουργίας του «Εθνικού Συμβουλίου Τριμερούς Συνεργασίας», το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2011», (το 11ο στη σειρά μετά το 2000), το οποίο ανέρχεται σε 37,3 εκατ. ευρώ (προσαυξημένο κατά 4 εκατ . ευρώ σε σχέση με το αντίστοιχο σχέδιο του 2010), και αφορά 34.600 ωφελουμένους. Σε αυτό περιλαμβάνονται οι κύριες κατευθύνσεις και τα μέτρα πολιτικής που έχουν ως βασικούς στόχους α) την καταπολέμηση της ανεργίας, β) την προσπάθεια αναβάθμισης των προσόντων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και γ) τη διευκόλυνση ενσωμάτωσης/πρόσβασης στην αγορά εργασίας των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων.

Τα σχετικά μέτρα πολιτικής, εντασσόμενα στην πάγια αντίληψη ανάπτυξης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης της ΕΕ, περιλαμβάνουν δράσεις και προγράμματα α) επαγγελματικής κατάρτισης, επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, β) επιδότησης των επιχειρήσεων για πρόσληψη ανέργων που απολύθηκαν ή ανήκουν σε κοινωνικά ευάλωτες/ευπαθείς ομάδες, γ) διευκόλυνσης της γεωγραφικής, κλαδικής και διεπαγγελματικής κινητικότητας, δ) εκχώρησης αρμοδιοτήτων σε ιδιωτικές εταιρείες εύρεσης εργασίας για τη διευκόλυνση της απασχόλησης των ανέργων, ε) διευκόλυνσης της συνεργασίας των κοινωνικών συνομιλητών για τη διευθέτηση των ομαδικών απολύσεων και εφαρμογής μέτρων συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity).

3.26.4 Δημόσιος τομέας

Στον τομέα της Δημόσιας Διοίκησης, τον Νοέμβριο του 2011 εισάγεται δέσμη μεταρρυθμίσεων από τον Υπουργό Οικονομικών, η οποία περιλαμβάνει τρεις νέους κανονισμούς που τροποποιούν α) τον τρόπο αμοιβής των εργαζομένων στη Δημόσια Διοίκηση (νέο Μισθολόγιο), β) την αξιολόγηση του προσωπικού και γ) τον τρόπο κατανομής των θέσεων εργασίας.

Τα κύρια σημεία των μεταρρυθμίσεων είναι τα εξής:

- η κατάτμηση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων σε δύο μέρη, έναν σταθερό βασικό μισθό που θα αποτελεί το 70% του συνόλου των αποδοχών και έναν μεταβλητό σε ποσοστό 30%·
- η διάρθρωση του βασικού μισθολογίου σε επιμέρους επίπεδα και βαθμούς ανάλογα με τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας, την επαγγελματική εμπειρία του εργαζομένου και την ατομική του αξιολόγηση·
- η κατάργηση της χορήγησης αυτόματων αυξήσεων ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας και η σύνδεσή τους με την απόδοση/παραγωγικότητα·
- η εισαγωγή ειδικού μπόνους έως και 100% του βασικού μισθού για τους εξειδικευμένους εμπειρογνώμονες, ήδη απασχολούμενους ή νεοπροσλαμβανόμενους·
- η σύνδεση της χορήγησης του μεταβλητού μέρους των αποδοχών με αυστηρά κριτήρια αξιολόγησης των ατομικών ικανοτήτων και με την απόδοση των εργαζομένων·
- η σύνδεση της εξέλιξης/προαγωγής με τις επιδόσεις και όχι το χρόνο προϋπηρεσίας.

Το νέο μισθολόγιο προγραμματίζεται να ισχύσει από το 2012 και αφορά το σύνολο

των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και όσους εργάζονται βάσει ειδικών νομικών καθεστώτων (όπως το Εθνικό Ίδρυμα Ασφαλίσεων, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο Βουλγαρίας), ενώ εξαιρούνται οι εργαζόμενοι στην αστυνομία και στο στρατό.

Οι προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις στον δημόσιο τομέα υποστηρίζονται θερμά από τις εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες προτείνουν την υιοθέτηση συστήματος σύνδεσης των αμοιβών με την παραγωγικότητα, θεωρώντας το σημαντικό κίνητρο για την καλύτερη απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων.

Τα συνδικάτα εκφράζουν την έντονη αντίθεσή τους, καταγγέλλοντας το γεγονός ότι οι επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις αποφασίστηκαν χωρίς να προηγηθούν κοινωνικός διάλογος, διαβούλευση και διαπραγμάτευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Και από τις δύο Συνομοσπονδίες των εργαζομένων (CITUB, Podkrepa CL) διατυπώνονται επίσης έντονες αντιρρήσεις ως προς την ασάφεια και τις αντιφάσεις του νέου σχεδιαζόμενου μισθολογίου, την κατάργηση της αμοιβής βάσει προϋπηρεσίας, την απουσία μηχανισμού που θα διασφαλίζει τη διαφανή και αντικειμενική αξιολόγηση των εργαζομένων απέναντι στην αυθαιρεσία και τον υποκειμενισμό των προϊσταμένων, καθώς και τη μη συμμετοχή των συνδικάτων στη διαδικασία αξιολόγησης.

3.26.5 Συνδικάτα

Τον Μάιο του 2011, η Συνομοσπονδία των Ανεξάρτητων Συνδικάτων (CITUB), με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC), προκειμένου να προστατεύσει τα δικαιώματα των εργαζομένων, ξεκινά μια εθνική καμπάνια με τίτλο «Ασφάλεια μέσω νομοθεσίας, ευελιξία μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων».

Οι βασικοί στόχοι της καμπάνιας είναι τρεις:

- η πρόκληση αλλαγών στη νομοθεσία που θα εγγυώνται την εργασία και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα,
- η ενημέρωση των εργαζομένων και ιδίως των νέων για τα δικαιώματά τους,
- η προσέγγιση νέων μελών και η ενδυνάμωση των συνδικάτων.

Σε σχέση με τα παραπάνω, προτείνονται τέσσερις αλλαγές σε επίπεδο εργατικής νομοθεσίας: α) η διασφάλιση άσκησης του συνδικαλιστικού δικαιώματος, με εισαγωγή στον ποινικό κώδικα σχετικής διάταξης για την προστασία του, β) η θέσπιση νέας νομοθεσίας που θα επιβάλλει τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων και θα καλύπτει όλους τους εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων και των δημοσίων υπαλλήλων, γ) η διασφάλιση τακτικής καταβολής των αποδοχών των εργαζομένων μέσω τροποποιήσεων της σχετικής διοικητικής νομοθεσίας και όχι μόνο μετά από προσφυγή στη Δικαιοσύνη και, τέλος, δ) η εγγύηση και προστασία του δικαιώματος της απεργίας μέσω θέσπισης ενός βελτιωμένου νομοθετικού πλαισίου.

Ειδικά για το ζήτημα της έγκαιρης καταβολής των αποδοχών των εργαζομένων χωρίς να εξαναγκάζονται σε προσφυγή στη Δικαιοσύνη, η CITUB καταθέτει σχετική νομοθετική πρόταση για την τροποποίηση του Κώδικα Πολικής Δικονομίας, η οποία υποστηρίζεται από τον πρόεδρο του κοινοβουλίου και τον Υπουργό Εργασίας. Επίσης, υποστήριξη στις πρωτοβουλίες της CITUB εκφράζεται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι δηλώνουν πρόθεση συνεργασίας μαζί τους.

Επιπλέον και προκειμένου να δημοσιοποιήσει τις θέσεις της και να ευαισθητοποιήσει

τους εργαζομένους, η CITUB οργανώνει σειρά εκδηλώσεων, συζητήσεων, προβολών εκπαιδευτικού υλικού, επισκέψεων και συναντήσεων με διάφορους αποδέκτες, όπως νέους, εργαζομένους, συνδικάτα, τοπικές και περιφερειακές αρχές, εργοδότες, ενώ εγκαινιάζει τη λειτουργία ανοικτής τηλεφωνικής γραμμής για την παροχή πληροφοριών στους εργαζομένους σχετικά με τα δικαιώματά τους.

3.26.6 Κοινωνικός διάλογος / συλλογικές διαπραγματεύσεις

Κατά το έτος 2011, το Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Συνεργασίας, σε συνεργασία με Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων που συστήνεται για το σκοπό αυτό, εξετάζει μια δέσμη προτάσεων-αιτημάτων των δύο εργατικών Συνομοσπονδιών συνδικάτων (CITUB και Podkrepa).

Συνοπτικά τα αιτήματα των συνδικάτων αφορούν α) την εκπόνηση ενός κοινά αποδεκτού δείκτη αναφοράς για την αύξηση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, β) την αύξηση των μισθών στον δημόσιο τομέα κατά 5,3% για τη διετία 2009-2010 και τον καθορισμό του εθνικού κατώτατου μισθού από 123 σε 148 ευρώ, γ) την αύξηση της κατώτατης σύνταξης από 70 σε 82 ευρώ, δ) την αύξηση της λεγόμενης κοινωνικής σύνταξης (για όσους δεν έχουν τις ελάχιστες απαιτούμενες ημέρες ασφάλισης) από 52 σε 54 ευρώ, ε) την αύξηση του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, το οποίο και αποτελεί τη βάση για τη χορήγηση πρόσθετων προνοιακών επιδομάτων, από 33 σε 43 ευρώ, και στ) την αύξηση του επιδόματος τέκνων (κάτω των 18 ετών) από 18 σε 23 ευρώ μηνιαίως.

Από την πλευρά τους, οι τέσσερις εθνικές εργοδοτικές ενώσεις της Βουλγαρίας, αντιτάχθηκαν στις προτάσεις των συνδικάτων και ιδίως στην αύξηση του κατώτατου εθνικού μισθού, με βασικό επιχείρημα ότι αυτή θα οδηγούσε σε μια σειρά αυξήσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο που με τη σειρά τους θα δημιουργούσαν απώλειες θέσεων εργασίας.

Η κυβέρνηση και αυτή αντιτάχθηκε στην υλοποίηση των αιτημάτων των συνδικάτων, υποστηρίζοντας ότι μια μεγάλη αύξηση του κατώτατου εθνικού μισθού θα συμπαρασύρει και όλα τα κοινωνικά ή προνοιακά επιδόματα που συνδέονται με αυτόν, εκτροχιάζοντας τον κρατικό προϋπολογισμό και αυξάνοντας υπερβολικά το δημόσιο έλλειμμα.

Παρά την τρίμηνη διαβούλευση (Μάρτιος-Ιούνιος 2011), τελικώς δεν καθίσταται εφικτή η επίτευξη συμφωνίας για τα περισσότερα ζητήματα.

Τελικά επιτυγχάνεται συναίνεση μόνο ως προς α) την αύξηση του κατώτατου εθνικού μισθού από 123 σε 138 ευρώ και β) την αύξηση της σύνταξης που καταβάλλεται στις χήρες από τη σύνταξη του ανδρός τους κατά ποσοστό 6,5% (από 20% σε 26,5%).

Ενόψει της επικείμενης εκπνοής της προθεσμίας εφαρμογής της κοινοτικής οδηγίας σχετικά με την προσωρινή εργασία μέσω ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας και μετά από έξι αποτυχημένες προσπάθειες νομοθετικής ρύθμισης λόγω αντιδράσεων των συνδικάτων, κατά την περίοδο 2007-2009, αλλά και λόγω του αδιεξόδου του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου το 2010, τον Απρίλιο του 2011 διοργανώνεται από τη Συνομοσπονδία Συνδικάτων CITUB τριμερές φόρουμ διαβούλευσης για την εφαρμογή της κοινοτικής οδηγίας.

Κατά τις διαβουλεύσεις, οι εκπρόσωποι της κυβέρνησης υποστηρίζουν τη μέγιστη δυνατή διευκόλυνση της προσωρινής εργασίας, επικαλούμενοι την ευελιξία που προσφέρει, την αύ-

ξηση δυνατοτήτων απασχόλησης σε νέους και ηλικιωμένους και τη μείωση της ανεργίας.

Οι εργοδότες, από την πλευρά τους, αναδεικνύουν τα πλεονεκτήματα που παρέχει η προσωρινή απασχόληση ως μορφή ευελιξίας στις επιχειρήσεις, όπως η εύκολη και γρήγορη εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού χωρίς διοικητικές επιβαρύνσεις και δαπάνες που απαιτούνται από τις μόνιμες συμβάσεις εργασίας, η μείωση του κόστους εργασίας και η διευκόλυνση επίτευξης ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής.

Τα συνδικάτα επισημαίνουν την επισφάλεια που δημιουργεί η προσωρινή απασχόληση, εκφράζουν ανησυχίες για την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολουμένων και απαιτούν την τήρηση ορισμένων προδιαγραφών και προϋποθέσεων όπως:

- η μη υποκατάσταση της μόνιμης από την προσωρινή απασχόληση,
- η θέσπιση μέγιστης διάρκειας προσωρινής απασχόλησης τεσσάρων μηνών,
- η εξαίρεση της προσωρινής απασχόλησης σε τομείς όπως τα ορυχεία, η εκπαίδευση, η δημόσια διοίκηση,
- η διασφάλιση του δικαιώματος των προσωρινά απασχολουμένων για συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων του τριμερούς φόρουμ είναι η δέσμευση της κυβέρνησης για τη θέσπιση του σχετικού νόμου το φθινόπωρο του 2011, ο οποίος θα διασφαλίζει τον αυστηρό έλεγχο των επιχειρήσεων για τη συμμόρφωσή τους στην εργατική, ασφαλιστική και φορολογική νομοθεσία.

Αντικείμενο επίσης τριμερούς κοινωνικού διαλόγου αποτελεί κατά το 2011 η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, ως εναλλακτικό πεδίο οικονομικής δραστηριότητας, που θα στοχεύει στην υπεράσπιση του δημόσιου συμφέροντος και θα επανεπενδύει τα κέρδη για την επίτευξη κοινωνικών στόχων. Στο πλαίσιο αυτό καταρτίζεται εθνικό σχέδιο για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας από ειδικούς εμπειρογνώμονες και συζητιούνται πτυχές της εφαρμογής της από τους κοινωνικούς εταίρους (νομοθετικό και οικονομικό πλαίσιο, προαπαιτούμενη εκπαίδευση /κατάρτιση, προσδιορισμός/εντοπισμός πιθανών σχετικών επιχειρήσεων και τομέων δραστηριοποίησης).

3.26.7 Κοινωνική ασφάλιση

Η εμφάνιση αυξημένων χρηματοοικονομικών ελλειμμάτων στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης και η ανάγκη μείωσής τους αξιοποιείται από την κυβέρνηση της Βουλγαρίας, η οποία θέτει ως στόχο την επιτάχυνση της διαδικασίας επέκτασης της ηλικίας συνταξιοδότησης (63 έτη για τις γυναίκες και 65 έτη για τους άνδρες) και προχωρά στην κατάθεση πρότασης αύξησης του ορίου ηλικίας κατά ένα έτος από το 2012 αντί του 2021, όπως είχε συμφωνηθεί κατά το προηγούμενο έτος με τα συνδικάτα. Τελικώς, η πρόταση αυτή αποσύρεται μετά και από την ισχυρή αντίδραση των συνδικάτων και συμφωνείται η διεξαγωγή διαπραγματεύσεων.

Με αφορμή όμως την προαναφερόμενη προτεινόμενη αλλαγή στο συνταξιοδοτικό, διεξάγεται σχετικός διάλογος μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών όπου οι εργοδότες θεωρούν ότι η κυβέρνηση πρέπει να πάρει έκτακτα μέτρα για την αντιμετώπιση των ελλειμμάτων του Ασφαλιστικού[10].

10. Οι φορολογούμενοι χρηματοδοτούν το κόστος των συντάξεων κατά 60% και οι εργοδότες κατά 15%.

Οι εργαζόμενοι, από την άλλη μεριά, προτείνουν την αύξηση των εσόδων του ασφαλιστικού συστήματος αντί της μείωσης των δαπανών με τη λήψη των παρακάτω οκτώ μέτρων:

- τη θεσμοθέτηση ως ποινικού αδικήματος της μη καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών,
- την ανάθεση επιπλέον αρμοδιοτήτων στον Εθνικό Οργανισμό Εσόδων για την αύξηση των ελέγχων και την αποτελεσματικότητα συλλογής των εισφορών,
- την κατάργηση οιωνδήποτε δυνατοτήτων εισφορο-απαλλαγών κοινωνικής ασφάλισης από τις επιχειρήσεις,
- την καταβολή των μισθών υποχρεωτικά μέσω τραπεζικής κατάθεσης,
- την κατάργηση της καταβολής των εισφορών αποκλειστικά σε μετρητά και την επέκταση δυνατότητας πληρωμής της και με άλλους τρόπους,
- την εξάλειψη ευνοϊκών ρυθμίσεων και την εξίσωση της κοινωνικής ασφάλισης και των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης σε συγκεκριμένες δημόσιες υπηρεσίες,
- τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της Επιθεώρησης Εργασίας και τον περιορισμό των καταχρήσεων στις συντάξεις αναπηρίας, μέσω της αξιοποίησης σχετικών εμπειρογνωμόνων,
- τη μεταφορά όλων των υπόλοιπων πληρωμών πλην της ασφάλισης (όπως κοινωνική πρόνοια, επιδόματα) από όλα τα συστήματα συντάξεων στο σύστημα κοινωνικής βοήθειας.

Επίσης, καθ' όλη τη διάρκεια του 2011, και σε συνέχεια των συλλογικών συμφωνιών που υπογράφηκαν μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σε κλαδικό επίπεδο κατά το προηγούμενο έτος, επιχειρείται η αναπροσαρμογή της μισθολογικής βάσης επί της οποίας υπολογίζονται και αποδίδονται στα ασφαλιστικά ταμεία οι ασφαλιστικές εισφορές στους 35 (από τους 85 συνολικά) κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, για τους οποίους δεν είχε καταστεί εφικτή η επίτευξη συμφωνίας[11].

Καθώς οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών δεν οδηγούν σε συμφωνία, κυρίως λόγω των αντιδράσεων των εργοδοτών, οι οποίοι επικαλούνται μεγάλη αύξηση του εργασιακού κόστους, με πρωτοβουλία του Υπουργού Εργασίας, το θέμα εισάγεται προς συζήτηση και γνωμοδότηση από το Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Συνεργασίας. Η πρόταση αφορά τη δυνατότητα επιβολής της μέσης χορηγηθείσας αύξησης 7% του προηγούμενου έτους στους 50 κλάδους και για τους υπόλοιπους 35 κλάδους για τους οποίους δεν επιτεύχθηκε σχετική συμφωνία.

Οι εκπρόσωποι των συνδικάτων υποστηρίζουν τη χορήγηση αύξησης 7% και την τεκμηριώνουν με βάση και την αύξηση της επιτευχθείσας παραγωγικότητας. Αντίθετα, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών αντιδρούν σθε-

11. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη Βουλγαρία, από το 2003 έχει θεσπιστεί σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο είχε ως στόχο να καταπολεμήσει τη μέχρι τότε διαδεδομένη πρακτική των εργοδοτών να υπολογίζουν και να αποδίδουν τις ασφαλιστικές εισφορές, όχι επί των πραγματικών αποδοχών του εργαζομένου αλλά επί του κατώτατου μισθού. Η συγκεκριμένη νομοθεσία αναθέτει στους εργοδότες και τα συνδικάτα να διαπραγματεύονται ανά κλάδο και επάγγελμα για το ύψος και την ετήσια αναπροσαρμογή της μισθολογικής βάσης επί της οποίας θα υπολογίζονται και θα αποδίδονται οι ασφαλιστικές εισφορές, ενώ σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, η βάση υπολογισμού ορίζεται με κυβερνητική απόφαση, λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο όρο αυξήσεων που συμφωνούνται σε κλάδους όπου οι διαπραγματεύσεις είναι επιτυχείς.

ναρά, επικαλούμενοι την αβεβαιότητα του οικονομικού κλίματος, τον κίνδυνο νέας ύφεσης, την πρόκληση πλήγματος στις μικρές επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, εκφράζουν ισχυρή αντίθεση στη διαδικασία επίλυσης τέτοιου είδους ζητημάτων με κυβερνητικές αποφάσεις και όχι μέσα από συλλογική διαπραγμάτευση.

Εξαιτίας των ισχυρών εργοδοτικών αντιδράσεων, ο Υπουργός Εργασίας παραιτείται του δικαιώματός του για καθορισμό των αυξήσεων στις μισθολογικές βάσεις υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών και επιλέγει να αφήσει την επίλυση του ζητήματος στους κοινωνικούς συνομιλητές, η οποία και μετατίθεται για το επόμενο έτος.

Το ζήτημα όμως που υποκρύπτεται πίσω από αυτή την εξέλιξη δεν σχετίζεται τόσο με το ύψος της αύξησης των μισθολογικών βάσεων, όσο με την έντονη αμφισβήτηση εκ μέρους των εργοδοτών, του δικαιώματος του Υπουργού Εργασίας για τελικό καθορισμό της αύξησης των μισθολογικών βάσεων, σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

3.26.8 Απεργίες

Κατά τη διάρκεια του 2011, οι σημαντικότερες απεργιακές κινητοποιήσεις σημειώνονται στο χώρο των σιδηροδρομικών. Παρά το προσωρινό πάγωμα των αντιδράσεων που επετεύχθη κατά το προηγούμενο έτος, η επαναφορά του αιτήματος της Παγκόσμιας Τράπεζας για τη χορήγηση δανείου στις δύο κρατικές Εταιρείες Σιδηροδρόμων της Βουλγαρίας υπό την προϋπόθεση περικοπής κατά 30% του κόστους εργασίας, μέσω περικοπών θέσεων εργασίας και παγώματος των μισθών, προκαλεί την κήρυξη προειδοποιητικής απεργίας στις 10 Μαρτίου 2011, η οποία υποστηρίζεται από περισσότερο από το 80% των εργαζομένων στους σιδηροδρόμους και κατά την οποία δεν εκτελούνται 52 από τα 60 προγραμματισμένα δρομολόγια.

Τα συνδικάτα αντιδρούν στη λήψη μέτρων χωρίς την προηγούμενη συναίνεσή τους και ωθούν στην έναρξη τριμερούς διαλόγου, αποτέλεσμα του οποίου είναι η σύνταξη ενός «μνημονίου κατανόησης» για την ανάπτυξη του τομέα των σιδηροδρόμων της Βουλγαρίας. Το μνημόνιο προβλέπει τη λειτουργία ενός πλαισίου στήριξης της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας και τεχνολογικής ανάπτυξης του Σιδηροδρόμου, καθώς και διαδικασίες αναδιάρθρωσης και εξυγίανσής του, αφού ληφθούν υπόψη τα αιτήματα των εργαζομένων μέσα από διαδικασίες διαλόγου.

Παρά την υπογραφή του μνημονίου, η Παγκόσμια Τράπεζα προχωρά τον Σεπτέμβριο του 2011 σε εκβιαστική παύση πληρωμών, επιμένοντας στην άμεση μείωση του μισθολογικού κόστους κατά 30%, με αποτέλεσμα τη λήψη μονομερών μέτρων από τον Υπουργό Οικονομικών. Τα μέτρα περιλαμβάνουν 2.000 απολύσεις εργαζομένων, πωλήσεις περιουσιακών στοιχείων όπως κτίρια, άμαξες, βαγόνια, αύξηση των τιμολογίων κατά 15%, εκχώρηση σε ιδιώτες των υπηρεσιών μεταφοράς εμπορευμάτων.

Ως απάντηση, τα συνδικάτα κηρύσσουν απεργία αορίστου διαρκείας και η εργοδοτική πλευρά, κατά παραβίαση της σχετικής εργασιακής νομοθεσίας και της νομοθεσίας περί υγιεινής και ασφάλειας, προχωρά σε αντίμετρα όπως εκβιαστική κλήση των εργαζομένων για έγγραφη δήλωση συμμετοχής ή όχι στην απεργία, χρησιμοποίηση μη πιστοποιημένου προσωπικού για τη λειτουργία των ηλεκτρομηχανικών συστημάτων, καθώς και την απόσυρση 30 τρένων μετά την 6η ημέρα απεργίας.

Έπειτα από 20 ημέρες απεργιακής κινητο-

ποίησης (η μεγαλύτερη σε διάρκεια στην ιστορία του κλάδου), οι δύο πλευρές έρχονται σε συμφωνία (20/12/2011), όπου υπογράφεται συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με την οποία προβλέπεται να παραμείνει αμετάβλητο το εισόδημα των εργαζομένων μέχρι την 1η Ιουνίου 2012 και στη συνέχεια να θεσμοθετηθεί η χορήγηση μπόνους στους μισθούς κατόπιν αξιολόγησης (κατ' αναλογία με τον δημόσιο τομέα), να μειωθεί η άδεια από 22 σε 20 εργάσιμες ημέρες και να μειωθεί το εφάπαξ για όσους αποχωρούν για συνταξιοδότηση με χορήγηση 8 μηνιαίων μισθών αντί 9.

Επιπλέον, στον τομέα της καπνοβιομηχανίας, η επιχειρούμενη ιδιωτικοποίηση του ομίλου επιχειρήσεων καπνού Bulgartabac στη Σόφια δημιουργεί ανησυχία στους εργαζομένους και οργανώνονται αγωνιστικές διαμαρτυρίες για την ακύρωση της ιδιωτικοποίησης. Ωστόσο και παρά τις εργατικές αντιδράσεις, η ιδιωτικοποίηση ολοκληρώνεται στα τέλη Αυγούστου του 2011 και η επιχείρηση πωλείται σε αυστριακή επενδυτική εταιρεία, που ανήκει στη δεύτερη μεγαλύτερη Τράπεζα της Ρωσίας. Παρότι οι παράμετροι της συμφωνίας δεν είναι διαφανείς, μεταξύ των προβλεπόμενων όρων περιλαμβάνεται και η δέσμευση για διατήρηση κατά τα τρία επόμενα έτη του μέσου αριθμού των εργαζομένων κατά το 2010.

Τα συνδικάτα εντείνουν τις εκδηλώσεις διαμαρτυρίας και μετά την απόφαση της ιδιωτικοποίησης, διεκδικώντας μεγαλύτερες εγγυήσεις/δεσμεύσεις για τη διατήρηση τόσο της παραγωγικής δραστηριότητας για δέκα επιπλέον έτη, όσο και των θέσεων εργασίας για πέντε έτη, καθώς και για τη διατήρηση των μισθών και την αναγνώριση της συλλογικής σύμβασης και την επέκτασή της για δύο επιπλέον έτη.

Κατά τη διάρκεια του 2011, πραγματοποιούνται επίσης έντονες εργατικές κινητοποιήσεις, μετά την προσπάθεια της κυβέρνησης να νομοθετήσει τον Νοέμβριο του 2011 την αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης κατά ένα έτος από το έτος 2012. Τα συνδικάτα καλούν σε συγκέντρωση διαμαρτυρίας στην οποία συμμετέχουν περίπου 35.000 εργαζόμενοι, με αποτέλεσμα η κυβέρνηση να αποσύρει την πρότασή της.

3.27 Ρουμανία

3.27.1 Γενικό πλαίσιο

Στη Ρουμανία, κατά τη διάρκεια του 2011, σημειώνονται σημαντικές πολιτικές εξελίξεις. Η κεντροδεξιά κυβέρνηση συνασπισμού υπό τον Emil Boc κλυδωνίζεται από την παραίτηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Προστασίας, ο οποίος κατηγορείται για διαφθορά, ενώ η αποτυχία της να περάσει από τη Βουλή νέα νομοθεσία για τους μισθούς και την τροποποίηση του «Κώδικα Εργασίας» θέτει πολιτικό ζήτημα άρσης εμπιστοσύνης προς την κυβέρνηση. Επίσης, μεγάλες ενδοκυβερνητικές διαφωνίες ανακύπτουν και στο ζήτημα της συνταγματικής τροποποίησης που προωθεί ο Πρωθυπουργός και ιδίως σε ό,τι αφορά την επιχειρούμενη μείωση των βουλευτικών εδρών και τη διοικητική μεταρρύθμιση. Τελικώς, η κυβέρνηση παραιτείται τον Φεβρουάριο του 2012 και ενώ ήδη από τα τέλη του 2011 έχουν σημειωθεί εκτεταμένες εργατικές και λαϊκές κινητοποιήσεις.

Σε ό,τι αφορά τις οικονομικές εξελίξεις, τον Απρίλιο του 2011, η Ρουμανία και το ΔΝΤ υπογράφουν δανειακή συμφωνία ύψους 3,6 δισ. ευρώ σε συνέχεια του προγράμματος διάσωσης των 20 δισ. ευρώ που διήρκεσε από το 2009 έως το 2011. Η νέα συμφωνία περι-

λαμβάνει επίσης χρηματοδότηση 1,4 δισ. ευρώ από την ΕΕ και περίπου 400 εκατ. ευρώ από την Παγκόσμια Τράπεζα.

Η οικονομία, μετά από μια πτώση του ΑΕΠ κατά 1,8% το 2010, επανέρχεται σε θετικούς ρυθμούς (αύξηση ΑΕΠ περί το 2%), το δημοσιονομικό έλλειμμα διαμορφώνεται στο -5,2% και το δημόσιο χρέος της χώρας ανέρχεται στο 33% του ΑΕΠ.

Το ποσοστό της ανεργίας κατά το 2011 διαμορφώνεται στο 7,5%, έναντι 7,1% το 2010.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, η κυβέρνηση της Ρουμανίας, με στόχο την υλοποίηση κύρια των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει απέναντι στο ΔΝΤ και την ΕΕ ήδη από το 2009, έναντι δανειοδοτικής στήριξης ύψους 20 δισ. ευρώ, θεσμοθετεί κατά τη διάρκεια του 2011 σημαντικές νομοθετικές αλλαγές στον «Εργατικό Κώδικα» και τον κοινωνικό διάλογο, με τις οποίες τροποποιούνται και ενσωματώνονται στη νέα νομοθεσία, πέντε βασικά προϋπάρχοντα νομοθετήματα που αφορούν τη λειτουργία των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων, το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων και τις διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών, καθώς και το ρόλο του τριμερούς συμμετοχής Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου της Βουλγαρίας (CES).

Σε ό,τι αφορά τον κοινωνικό διάλογο, τα συνδικάτα, καθώς και μέρος των εργοδοτικών οργανώσεων εκδηλώνουν τη διαφωνία τους για το γεγονός ότι η γενικότερη οικονομική και κοινωνική πολιτική δεν αποτελεί αντικείμενο ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Τον Σεπτέμβριο του 2011, οι πέντε εθνικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες και τέσσερις μόνο από τις δεκατρείς αναγνωρισμένες εργοδοτικές οργανώσεις υπογράφουν Εθνική Συμφωνία, ζητώντας από την κυβέρνηση να εισαγάγει προς διαβούλευση και συναπόφαση στο Εθνικό Τριμερές Συμβούλιο Κοινωνικού Διαλόγου (CNTDS) βασικά ζητήματα, όπως α) οι πολιτικές και τα μέτρα αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης, β) η απόσυρση της νομοθεσίας που τροποποίησε το δίκαιο των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών συμβάσεων και γ) η (επανα)ενεργοποίηση του κοινωνικού διαλόγου. Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται και η σχετική υπογραφή συμφωνίας μεταξύ των παραπάνω οργανώσεων για κοινές δράσεις.

Άλλες σημαντικές εξελίξεις αποτελούν α) η ψήφιση αυστηρότερου νομοθετικού πλαισίου για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, β) οι έντονες διαμαρτυρίες και απεργιακές κινητοποιήσεις των εκπαιδευτικών ενάντια στις εκτεταμένες περικοπές των δημόσιων δαπανών, οι οποίες τελικά οδηγούν στη λήψη μέτρων για την επίλυση του προβλήματος, γ) η επαναφορά της προσπάθειας της κυβέρνησης για απολύσεις στο αστυνομικό σώμα σε αντίθεση και με το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο, οι ισχυρότατες αντιδράσεις και διαδηλώσεις διαμαρτυρίας των αστυνομικών με αποτέλεσμα την τελική παρεμπόδιση του μέτρου και η έναρξη διαπραγματεύσεων με το αρμόδιο Υπουργείο.

Τέλος, κατά τη διάρκεια του 2011 σημαντικά δεδομένα ως προς τις συνθήκες εργασίας και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας εν γένει αναδεικνύονται από τη δημοσιοποίηση στοιχείων από έρευνες των συνδικάτων και τη Στατιστική Υπηρεσία, τα οποία αφορούν την έκταση της άτυπης-ανασφάλιστης εργασίας, την αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, καθώς και τις συνθήκες εργασίας των Ατόμων με Αναπηρία.

3.27.2 Εργατικό δίκαιο

Παρά τις επανειλημμένες έντονες αντιδράσεις όλων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και μεγάλου μέρους των εργοδοτικών οργανώσεων, η κυβέρνηση προχωρά στην ψήφιση, τον Μάιο του 2011, ενός συνολικού νομοθετικού πακέτου που ανατρέπει το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας όπως αυτό διαμορφώθηκε κατά την τελευταία 20ετία και αναδιοργανώνει σε νέα βάση τους θεσμούς και τα όργανα του εθνικού κοινωνικού διαλόγου.

Στη Ρουμανία, έως και το 2011, το υφιστάμενο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων ισχύει από το 1991 (ν. 13/1991) και με δευτερεύουσες τροποποιήσεις που θεσπίζονται το 1996 (ν. 130/1996). Σύμφωνα με τη νομοθεσία αυτή, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να συνομολογηθούν σε τέσσερα επιμέρους επίπεδα: α) εταιρεία/επιχειρηματική μονάδα, β) ομίλους επιχειρήσεων ή μονάδες αυτών, γ) κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, δ) εθνικό επίπεδο. Στο εθνικό επίπεδο, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση καθορίζει τα υποχρεωτικά επίπεδα για το σύνολο των εργοδοτών ως προς τους κατώτατους μισθούς και όρους εργασίας, κάτω από τα οποία δεν μπορούν να αμείβονται οι εργαζόμενοι σε όλη τη χώρα.

Το 2011 όμως, η κυβέρνηση της Ρουμανίας θεσμοθετεί νέο νόμο, το ν. 62/2011, ο οποίος τροποποιεί συνολικά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το ρόλο και την αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και όλες τις διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου.

Οι βασικότερες τροποποιήσεις που θεσμοθετούνται αναφέρονται στη συνέχεια:

- Η έννοια της γενικής εθνικής συλλογικής σύμβασης καταργείται και παύει πλέον να αποτελεί σημείο αναφοράς για όλες τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις. Σημειώνεται ότι η τελευταία συναφθείσα Εθνική Σύμβαση για τα έτη 2011-2014 έχει υπογραφεί μόνο από τέσσερις σε σύνολο δεκατριών εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων, με αποτέλεσμα αυτή να μην πληροί τα κριτήρια υποχρεωτικής εφαρμογής της.
- Οι συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο κλάδων, οι οποίοι ανέρχονταν σε 32 και καταγράφονταν στο παράρτημα της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης, αντικαθίστανται από ευρύτερης εμβέλειας συλλογικές συμβάσεις, σε επίπεδο τομέων οικονομικής δραστηριότητας, οι οποίοι αναμένεται να προσδιοριστούν.
- Εφεξής, οι τομεακές συλλογικές συμβάσεις θα ισχύουν αποκλειστικά και μόνο για τα μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πριν, η ισχύς των κλαδικών συμβάσεων επεκτεινόταν ως υποχρεωτική για την εφαρμογή των ελάχιστων όρων αμοιβής και εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από τις επιμέρους συμφωνίες σε επίπεδο επιχείρησης ή ομίλου.
- Η διάρκεια ισχύος των συλλογικών συμβάσεων ορίζεται πλέον σε 12 μήνες κατ' ελάχιστο και σε 24 μήνες κατά μέγιστο, ενώ καταργούνται το ελάχιστο υποχρεωτικό περιεχόμενο των συμβάσεων, καθώς και ο προσδιορισμός της συχνότητας αναδιαπραγμάτευσής τους από τους εργοδότες και τα συνδικάτα. Υπό το προηγούμενο καθεστώς και ως κανόνας ίσχυε ότι η συλλογική διαπραγμάτευση διεξαγόταν κάθε χρόνο και ότι με τις συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζονταν κατ' ελάχιστον οι βασικοί μισθοί, ο χρόνος και οι συνθήκες εργασίας με ελάχιστο χρόνο ισχύος τους 12 μήνες.

Σε ό,τι αφορά την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση, η πρακτική που υπήρχε ήταν η σύναψη συμφωνίας τετραετούς διάρκειας και με πρόβλεψη ή δυνατότητα ετήσιας αναδιαπραγμάτευσης των κατώτατων μισθών.

Τα κριτήρια για την αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων τροποποιούνται προς το δυσμενέστερο. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, για τη σύσταση ενός συνδικάτου απαιτούνται 15 άτομα που εργάζονται στην ίδια επιχείρηση (ενώ πριν ήταν δυνατή η σύσταση σωματείου από 15 εργαζομένους του ίδιου κλάδου ή επαγγέλματος). Η προϋπόθεση αυτή δημιουργεί σοβαρά εμπόδια στην εκπροσώπηση των εργαζομένων, δεδομένου ότι το 90% των ρουμανικών επιχειρήσεων απασχολούν έως εννιά εργαζομένους. Επιπλέον μια συνδικαλιστική οργάνωση θεωρείται αντιπροσωπευτική και συμμετέχει σε διαπραγματεύσεις συλλογικής σύμβασης σε επίπεδο επιχείρησης, εφόσον ο αριθμός των μελών της είναι ίσος τουλάχιστον με το 50%+1 του συνολικού αριθμού εργαζομένων (πριν ήταν το ⅓). Αυτό σημαίνει ότι σε μια εταιρεία μόνο ένα συνδικάτο μπορεί να είναι αντιπροσωπευτικό (πριν έως τρία). Ως προς τους εργοδότες, παραμένει το δικαίωμα του εργοδότη να υπογράφει επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Σε κλαδικό/τομεακό επίπεδο όμως, προκειμένου η οργάνωση εργοδοτών να είναι αντιπροσωπευτική και να αναγνωρίζεται ως εκπρόσωπος του τομέα, απαιτείται να εκπροσωπεί το 10% των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων σε επίπεδο τομέα, μη συμπεριλαμβανόμενου του δημόσιου τομέα (πριν συμπεριλαμβανόμενου και του δημόσιου τομέα). Αντίστοιχα, δικαίωμα σύναψης κλαδικής/τομεακής συλλογικής σύμβασης έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, εφόσον τα μέλη τους αποτελούν τουλάχιστον το 7% του συνόλου των εργαζομένων στον κλάδο ή επάγγελμα (όπως και πριν).

Οι κλαδικές συμβάσεις, για να ισχύουν, πρέπει να έχουν υπογραφεί από τους κοινωνικούς συνομιλητές που έχουν αναγνωριστεί ως εκπρόσωποι σε επίπεδο τομέα και να έχουν καταγραφεί από τις επίσημες αρχές. Ωστόσο, οι κλαδικές συμβάσεις μπορούν να καταστούν υποχρεωτικές για το σύνολο των εργοδοτών του κλάδου μόνο εφόσον τα μέλη της συμβαλλόμενης εργοδοτικής οργάνωσης απασχολούν περισσότερο από το 50% των εργαζομένων στον κλάδο ή τομέα.

Η κεντρική θεσμική εκπροσώπηση των κοινωνικών συνομιλητών, σε εθνικό επίπεδο, συνεχίζει να υφίσταται, παρότι καταργείται η ενιαία γενική εθνική συλλογική σύμβαση. Η συμμετοχή των εθνικών εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών προβλέπεται τόσο στο νεοσυσταθέν Εθνικό Τριμερές Συμβούλιο Κοινωνικού Διαλόγου (CNTDS) όσο και στις υπόλοιπες θεσμικά προβλεπόμενες Επιτροπές Κοινωνικού Διαλόγου που λειτουργούν σε επίπεδο κεντρικής ή περιφερειακής διοίκησης. Ως προς τις προϋποθέσεις δε, καταργείται η προηγούμενη προδιαγραφή περί αντιπροσωπευτικότητας των κοινωνικών συνομιλητών σε εθνικό επίπεδο, εφόσον αντιπροσωπεύουν το 25% του συνόλου των κλάδων της οικονομίας.

Πέραν των παραπάνω, η κυβέρνηση ψηφίζει τον Μάιο του 2011 σημαντικές τροποποιήσεις στις ατομικές εργασιακές σχέσεις (εργατικός κώδικας), οι οποίες κινούνται στην κατεύθυνση της περαιτέρω ελαστικοποίησης των όρων εργασίας και κρίνονται από την ίδια ως απαραίτητες για την τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης και τη δημιουργία απασχόλησης. Σύμφωνα με την κυβέρνηση, η ανάπτυξη

παρεμποδίζεται και δέχεται πιέσεις από την ακαμψία που δημιουργεί το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Επίσης, όμως αποτελεί και δέσμευση της χώρας στο πλαίσιο της υπογραφείσας συμφωνίας δανειακής στήριξης με το ΔΝΤ και την ΕΕ.

Οι σημαντικότερες τροποποιήσεις συνοψίζονται στη συνέχεια:

- Παράταση της δοκιμαστικής περιόδου των νεοπροσλαμβανόμενων εργαζομένων από 30 ημέρες σε 45 και σε 120 από 90 για τις θέσεις διευθυντικών στελεχών.
- Άρση των υφιστάμενων περιορισμών στην ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου και δυνατότητα παράτασης των ανανεώσεων για διάστημα μέχρι και 36 μήνες (πριν 24 μήνες) για ορισμένες περιπτώσεις, μάλιστα και πέραν του διαστήματος αυτού.
- Μετατόπιση του βάρους της «απόδειξης» από τον εργοδότη στον εργαζόμενο στις περιπτώσεις απόλυσης εργαζομένου (πριν ίσχυε το αντίθετο).
- Διεύρυνση της ελαστικότητας του εργάσιμου χρόνου μέσω της επέκτασης των εβδομάδων εργασίας που επιτρέπεται η εργασία άνω των 48 ωρών σε 4 μήνες (από 3 που ίσχυε), της αποζημίωσης της υπερωριακής εργασίας με ρεπό υπολογιζόμενη σε διάστημα 60 ημερών (από 30), καθώς και της υποχρεωτικής παροχής ρεπό σε περιόδους μειωμένης δραστηριότητας των επιχειρήσεων και του συμψηφισμού τους σε ετήσια βάση.
- Επέκταση της προσωρινής εργασίας σε 36 μήνες (από 18 που ίσχυαν).

Επιπρόσθετα, ο νέος «Κώδικας εργασίας της Ρουμανίας» περιλαμβάνει αυστηρότερες ποινές για την καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας, η οποία αποτελεί πλέον εκτός από αστικό και ποινικό αδίκημα. Σύμφωνα με το αστικό δίκαιο, η ευθύνη για την αδήλωτη εργασία βαρύνει και τους εργοδότες και τους εργαζομένους και επιφέρει διαφοροποιημένα πρόστιμα και στα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης. Ως ποινικό αδίκημα, η ύπαρξη αδήλωτης εργασίας έχει ως συνέπεια ποινή φυλάκισης για τους εργοδότες ή υψηλές χρηματικές ποινές. Επιπλέον το δικαστήριο μπορεί να επιβάλλει και άλλες ποινές, όπως κατάργηση του δικαιώματος του εργοδότη για λήψη κρατικών ενισχύσεων ή κοινοτικών χρηματοδοτήσεων, για συμμετοχή σε δημόσιες συμβάσεις, κλείσιμο της επιχείρησης κ.ά.

Σε εφαρμογή των νέων αυστηρότερων διατάξεων για την αδήλωτη εργασία, το αρμόδιο σώμα Επιθεώρησης Εργασίας μαζί με αστυνομικές και οικονομικές αρχές πραγματοποιούν κατά το δίμηνο Μαΐου-Ιουνίου 2011 περίπου 19.000 ελέγχους σε επιχειρήσεις, όπου οι περιπτώσεις αδήλωτης εργασίας ανέρχονται σε 3.900 (20%) και για το λόγο αυτό επιβάλλονται χρηματικές ποινές 5,5 εκατ. ευρώ, ενώ πάνω από 500 εργοδότες διώκονται ποινικά. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος, όπως συμφωνούν εργοδότες και συνδικάτα, που κατά το ίδιο δίμηνο ο αριθμός των συμβάσεων εργασίας αυξάνεται κατά 10% σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο, εξαιτίας δηλαδή της νέας αυστηρής νομοθεσίας και των εκτεταμένων ελέγχων και όχι λόγω πραγματικής αύξησης των θέσεων εργασίας.

Τέλος, κατά τη διάρκεια του 2011, η κυβέρνηση πραγματοποιεί νομοθετική παρέμβαση στο πεδίο των θεσμικών οργάνων του κοινωνικού διαλόγου. Βάσει του νέου θεσμικού πλαισίου που ψηφίζεται, η κυβέρνηση δεν εκπροσωπείται πλέον στο Εθνικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο (CES), το οποίο μέχρι πρότινος ήταν το επίσημο θεσμικό όργανο

τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, με αποτέλεσμα αυτό να στερείται πλέον κάθε αρμοδιότητας για τη σύναψη εθνικών συμφωνιών και επικύρωσης των αποτελεσμάτων της εθνικής συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η κυβέρνηση θεσμοθετεί επίσης ένα νέο διευρυμένο όργανο, το Εθνικό Συμβούλιο για τον τριμερή Κοινωνικό Διάλογο (CNTDS), στο οποίο προεδρεύει ο Πρωθυπουργός και συμμετέχουν πέραν των προέδρων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και εκπροσώπων της κυβέρνησης, ένας εκπρόσωπος της Εθνικής Τράπεζας της Ρουμανίας, ο Πρόεδρος της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και εκπρόσωποι άλλων οργανώσεων. Το νέο όργανο, πέραν των άλλων αρμοδιοτήτων, είναι υπεύθυνο για την υποστήριξη των διαβουλεύσεων για το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα.

3.27.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η γενική εθνική συλλογική σύμβαση των ετών 2006-2010 λήγει και η νέα σύμβαση για το διάστημα 2011-2014, αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων κατά το προηγούμενο έτος (2010), δεν μπορεί να τεθεί σε ισχύ, λόγω του ότι προσυπογράφεται μεν από το σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, αλλά μόνο από τέσσερις εθνικές οργανώσεις εργοδοτών επί συνόλου δεκατριών. Εννέα εργοδοτικές ενώσεις, που εκπροσωπούνται από την οργάνωση-ομπρέλα ACPR, εκφράζουν αμφιβολίες για τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να χορηγήσουν τις προβλεπόμενες από τη νέα σύμβαση αυξήσεις του κατώτατου μισθού και αρνούνται την προσυπογραφή της σύμβασης.

Η νέα γενική Εθνική Σύμβαση 2011-2014, ωστόσο, δεν διαφοροποιείται σε μεγάλο βαθμό από την προηγούμενη. Ο κατώτατος μισθός προβλέπεται να ανέλθει από 1 Απριλίου 2011 σε 700 RON (169 ευρώ) από 600 RON (145 ευρώ). Επίσης, η συμφωνία αυτή θέτει τα ελάχιστα όρια επί των οποίων υπολογίζονται όλα τα επιμέρους επιδόματα και οι επιπλέον παροχές ανάλογα με τα προσόντα κάθε εργαζομένου. Οι προβλεπόμενες ρυθμίσεις για θεσμικά θέματα όπως χρόνος εργασίας, υπερωρίες, νυχτερινή εργασία, εργασία κατά τα Σαββατοκύριακα, παραμένουν σε γενικές γραμμές ίδιες όπως και στην προηγούμενη γενική εθνική σύμβαση.

Το τελικό αδιέξοδο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, με την άρνηση μεγάλου μέρους των εργοδοτών να υπογράψουν την Εθνική Σύμβαση, δίνει την ευκαιρία στην κυβέρνηση να ρυθμίσει με υπουργική απόφαση, τον κατώτατο μισθό στα 670 RON (162 ευρώ) για το έτος 2011, αγνοώντας την πρόβλεψη της «μερικής» εθνικής συμφωνίας για κατώτατο μισθό στα 700 RON. Επίσης, η κυβέρνηση προς το τέλος του χρόνου ανακοινώνει ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού στα 700 RON (αύξηση 30 RON ή 7 ευρώ) θα χορηγηθεί από τον Απρίλιο του 2012.

3.27.4 Κοινωνικός διάλογος

Καθ' όλη τη διάρκεια εξέλιξης της διαδικασίας, από την αρχική κυβερνητική εξαγγελία έως και την τελική νομοθέτηση των ανατροπών στο εργατικό δίκαιο και στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων (όπως αναφέρονται παραπάνω), εξελίσσονται παράλληλα τόσο προσπάθειες διοργάνωσης ενός στοιχειώδους κοινωνικού διαλόγου όσο και συγκρούσεις μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτών και κυβέρνησης.

Όπως προαναφέρεται, εκδηλώνεται ήδη από το τέλος του 2010 η κυβερνητική πρωτοβουλία στο πλαίσιο των δεσμεύσεων έναντι του ΔΝΤ και της ΕΕ, για την προώθηση ενός συνολικού πακέτου ριζικών αλλαγών σε όλο το φάσμα των ατομικών και συλλογικών ερ-

γασιακών σχέσεων, το οποίο αφορά τη μεταρρύθμιση συνολικά του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην κατεύθυνση της αποκέντρωσης, την αποδυνάμωση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης που καθορίζει τον κατώτατο εθνικό μισθό με ταυτόχρονη αναδιαμόρφωση των συλλογικών συμβάσεων (ισχύς, διάρκεια, δέσμευση), την αλλαγή στα κριτήρια νομικής αναγνώρισης των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και τη συνολική θεσμική αναδιοργάνωση του κοινωνικού διαλόγου.

Για την προώθηση των σχετικών αλλαγών, η ρουμανική κυβέρνηση επιχειρεί, ήδη από τον Νοέμβριο του 2010, να ξεκινήσει με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων μια συνολική διαδικασία εθνικού κοινωνικού διαλόγου, η οποία αφορά το σύνολο σχεδόν του εργατικού δικαίου της χώρας, περιλαμβάνοντας δέκα σχετικά κεφάλαια προς την παραπάνω κατεύθυνση.

Ο σχετικός κοινωνικός διάλογος, παρά την πραγματοποίηση αρκετών γύρων διμερών και τριμερών διαβουλεύσεων, οδηγείται σε αδιέξοδο και εγκαταλείπεται μετά από καταγγελίες από όλες τις κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, καθώς και από πέντε εργοδοτικές οργανώσεις.

Ο κύριος λόγος διαφωνίας τους είναι η επιχειρούμενη κατάργηση των διατάξεων σχετικά με τις εθνικές και κλαδικές συμβάσεις και η στέρηση του βασικού τους ρόλου ως αναγνωρισμένων οργανώσεων συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Ταυτόχρονα και παρά το γεγονός ότι, ενώ η μέχρι εκείνη τη στιγμή ισχύουσα νομοθεσία της χώρας θέτει ως απαραίτητη υποχρέωση για την ψήφιση τυχόν νέας νομοθεσίας την πρότερη έγκριση από την Ολομέλεια του (τριμερούς σύνθεσης) Εθνικού Κοινωνικού και Οικονομικού Συμβουλίου (CES) της χώρας, κατά την κρίσιμη σχετική συνεδρίαση (24/2/2011) τα συνδικάτα απουσιάζουν, με αποτέλεσμα οι προτάσεις της κυβέρνησης να μη λάβουν την απαραίτητη έγκριση, η κυβέρνηση μονομερώς επιχειρεί να νομοθετήσει το σχέδιο των προτάσεών της.

Οι πέντε κορυφαίες συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες των εργαζομένων, σε κοινή συνδιάσκεψη (21/2/2011) με τη συμμετοχή 350 ηγετικών συνδικαλιστικών στελεχών, αποφασίζουν την πραγματοποίηση αγωνιστικών δράσεων με στόχο την ανατροπή των κυβερνητικών πρωτοβουλιών, τη διοργάνωση μαζικών ενημερωτικών συσκέψεων με τους εργαζομένους, την ανάληψη καμπάνιας για ενημέρωση και υποστήριξη από τα κόμματα και τους βουλευτές των εργατικών αιτημάτων, καθώς και την πραγματοποίηση μαζικών διαδηλώσεων διαμαρτυρίας κατά το χρονικό διάστημα από 28/2 έως 18/3/2011, στις έξι νομαρχίες της χώρας και την πιθανότητα προκήρυξης γενικής πανεθνικής απεργίας.

Παρά τις εργατικές κινητοποιήσεις, η κυβέρνηση επιμένει στο σχέδιο των μεταρρυθμίσεων και με σχεδόν συνοπτικές διαδικασίες αποφασίζει στις 8 Μαρτίου 2011 την εισαγωγή προς ψήφιση στη Βουλή των σχετικών νομοθετικών αλλαγών. Με παρέμβαση των κομμάτων της αντιπολίτευσης, η ψήφιση των κυβερνητικών αποφάσεων μετατίθεται για τις 16 Μαρτίου 2011. Κατά την ημέρα αυτή, οι συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες καλούν τους εργαζομένους σε μαζική διαδήλωση διαμαρτυρίας έξω από το Κοινοβούλιο, ωστόσο η συμμετοχή εκτιμάται ως σχετικά μικρή (περίπου 8.000-10.000) σε σχέση με την προβλεπόμενη (50.000 διαδηλωτές).

Κατά τη συζήτηση του νομοσχεδίου στο

Κοινοβούλιο, τα κόμματα της αντιπολίτευσης, παρά τη δυνατότητά τους να καταψηφίσουν το νομοσχέδιο (υπό την προϋπόθεση της μεταξύ τους συμφωνίας), δεν το κάνουν, αλλά το νομοσχέδιο παραπέμπεται προς εξέταση στο Συνταγματικό Δικαστήριο της χώρας.

Κατά το ίδιο χρονικό διάστημα, οι συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες ανακοινώνουν ότι έχουν συλλέξει τις αναγκαίες, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, υπογραφές για την κήρυξη γενικής πανεργατικής απεργίας.

Παρά την έντονη και σφοδρή αντίδραση όλων των κορυφαίων ρουμανικών συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και σημαντικού μέρους των εργοδοτικών οργανώσεων, η κυβέρνηση προχωρά τελικά στην ψήφιση τον Μάιο 2011 όλης της σχετικής νομοθεσίας, όπως αυτή περιγράφεται παραπάνω: α) κατάργηση της γενικής εθνικής σύμβασης και μεταρρύθμιση του δικαίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, β) τροποποίηση του εργατικού κώδικα (ν. 53/2003), γ) νέο θεσμικό πλαίσιο για τον κοινωνικό διάλογο.

Πλην των συνδικάτων, την έντονη αντίθεσή τους στις παραπάνω μεταρρυθμίσεις, εκφράζουν επτά από τις δώδεκα οργανώσεις των εργοδοτών, οι οποίες μάλιστα καταγγέλλουν ότι οι προωθούμενες αλλαγές υποκινούνται και υποστηρίζονται από μη καθαρά εργοδοτικές οργανώσεις, όπως το Ρουμανικοαμερικανικό Εμπορικό Επιμελητήριο ή το Συμβούλιο Ξένων επενδυτών και ότι αυτές δεν αποτελούν προϊόν αυθεντικού κοινωνικού διαλόγου. Αντί των μεταρρυθμίσεων αυτών προτείνονται προς συζήτηση έξι τροπολογίες στον κώδικα εργασίας, προτάσεις αποκλειστικά των κοινωνικών συνομιλητών. Παρόμοιες απόψεις εκφράζονται και από τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Επιπλέον, στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, όπως προαναφέρεται, το νέο θεσμικό πλαίσιο προωθεί την αποδυνάμωση του Εθνικού Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου (CES), το οποίο είναι αποκλειστικά τριμερές όργανο κοινωνικού διαλόγου και προβλέπει τη σύσταση ενός νέου διευρυμένου οργάνου, του Εθνικού Συμβουλίου για τον Τριμερή Κοινωνικό Διάλογο (CNTDS).

Η κρίση οξύνεται και η σύγκρουση κλιμακώνεται τον Σεπτέμβριο του 2011, όταν οι πέντε εθνικές συνδικαλιστικές ομοσπονδίες εργαζομένων καταγγέλλουν τις μεταρρυθμίσεις ως προϊόν επιβολής από το ΔΝΤ, την Παγκόσμια Τράπεζα και την ΕΕ.

Ταυτόχρονα και ενόψει της επιβαλλόμενης από τα μέτρα λήξης ισχύος της εθνικής συλλογικής σύμβασης αλλά και βασικών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, την αποδυνάμωση και την αποστέρηση των αρμοδιοτήτων του προϋπάρχοντος θεσμικού οργάνου κοινωνικού διαλόγου (Εθνικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο-CES), τον περιορισμό των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας για τους οποίους δίνεται η δυνατότητα σύναψης κλαδικών συλλογικών συμβάσεων[12] και τη μη σύγκληση του νέου διευρυμένου θεσμικού οργάνου Κοινωνικού Διαλόγου (CNTDS), αποφασίζουν την αποχώρησή τους από κάθε διάλογο με την κυβέρνηση.

Το αίτημα των ρουμανικών συνδικάτων για άμεση σύγκληση του νέου θεσμικού οργάνου (CNTDS) υποστηρίζουν και τέσσερις μεγάλες εθνικές οργανώσεις εργοδοτών. Οι οργανώσεις αυτές συγκροτούν την Ανεξάρτη-

12. Ο αριθμός των τομέων της οικονομίας προβλέπεται να μειωθεί από 32 σε 20, κυρίως μέσω της συγχώνευσης 14 κλάδων της μεταποιητικής βιομηχανίας σε έναν ενιαίο τομέα «μεταποιητικής βιομηχανίας».

τη Ένωση των Συνομοσπονδιών Εργοδοτών Ρουμανίας (PATROROM), η οποία απασχολεί το 62% των εργαζομένων και παράγει το 65% του ακαθάριστου ΑΕΠ.

Επιπλέον, τα δύο μέρη προχωρούν στη σύναψη μεταξύ τους μιας ευρύτερης διμερούς εθνικής συμφωνίας με πολιτικά χαρακτηριστικά και αιτήματα (National Bipartite Agreement, NBA), της οποίας το περιεχόμενο αφορά

- την απαίτηση των κοινωνικών συνομιλητών από τον Πρωθυπουργό να συγκαλέσει το νέο θεσμικό όργανο κοινωνικού διαλόγου, ώστε να συζητηθούν οι προτάσεις για την έξοδο από την κρίση·
- τη διαμόρφωση μιας νέας εθνικής συμφωνίας για την επανακαθιέρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που θα συμφωνηθούν μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και αίτημα προς την κυβέρνηση για νομοθετική τους κύρωση·
- τη συνεργασία των δύο μερών για τη διατύπωση λύσεων και προτάσεων νομοθετικών τροποποιήσεων με στόχο να ελαχιστοποιηθούν οι αρνητικές επιπτώσεις των μονομερών κυβερνητικών αποφάσεων ως προς το μηχανισμό του κοινωνικού διαλόγου και τις αλλαγές του εργατικού δικαίου·
- την αποκατάσταση των τομεακών/κλαδικών επιτροπών των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων ως των κύριων δομών διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως κύριο πολιτικό στόχο την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και την ενδυνάμωση του ρόλου τους ως κοινωνικών συνομιλητών, με πλήρη αρμοδιότητα διεξαγωγής ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης δεσμευτικών συλλογικών συμβάσεων. Ωστόσο, τη συμφωνία αυτή αρνούνται να προσυπογράψουν οι άλλες εννιά μεγάλες εργοδοτικές οργανώσεις.

Σε συνέχεια της Συμφωνίας, οι πέντε εθνικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες και οι τέσσερις οργανώσεις εργοδοτών καταθέτουν τον Σεπτέμβριο του 2011, ανοιχτή επιστολή στον πρωθυπουργό της χώρας Emil Bloc, ενημερώνοντάς τον ότι θα αποσυρθούν από όλες τις επιτροπές ή όργανα κοινωνικού διαλόγου, εάν δεν συγκληθεί με τη διαδικασία του επείγοντος το νεοσυσταθέν διευρυμένο όργανο διαβούλευσης «Εθνικό Συμβούλιο για τον Τριμερή Κοινωνικό Διάλογο» (CNTDS), προκειμένου να επανεξεταστούν θέματα υψίστης σημασίας, με κύριο θέμα την αναθεώρηση του ήδη ψηφισθέντος νόμου για τον κοινωνικό διάλογο.

Τελικά και μετά από την πίεση αυτή, το CNTDS συνέρχεται τον Νοέμβριο του 2011 με θέμα την έγκριση του εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας του και τον Δεκέμβριο του 2011 με θέμα τον καθορισμό του κατώτατου μισθού.

Στο πλαίσιο της δεύτερης συνεδρίασης, ο Υπουργός Εργασίας προτείνει την αύξηση του κατώτατου μισθού από 670 σε 700 RON (169 ευρώ), με έναρξη ισχύος τελικά από 1/1/2012. Τα συνδικάτα αντιδρούν έντονα στην πρόταση αυτή και διεκδικούν την αύξηση του κατώτερου μισθού για το 2012 στα 1.030 RON (235 ευρώ).

3.27. 5 Δημόσιος τομέας

Το Υπουργείο Δημόσιας Διοίκησης και Εσωτερικών Υποθέσεων, επικαλούμενο την αναγκαιότητα μείωσης του προϋπολογισμού του (από 1,74% του ΑΕΠ του 2010 σε 1,38% το 2011), και ακόμα μεγαλύτερη μείωση τα επόμενα δύο έτη, καταθέτει τον Απρίλιο του

2011, νόμο στη Βουλή (μετά την έγκρισή του από την κυβέρνηση) για την αναδιάρθρωση του Υπουργείου, ο οποίος προβλέπει προϋποθέσεις και κριτήρια με βάση τα οποία οι εργαζόμενοι στην αστυνομία μπορεί να απολύονται ή όχι, καταργώντας με τον τρόπο αυτό την προστασία που τους παρέχει το γενικό δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο.

Μεταξύ των κριτηρίων παραμονής η όχι στο σώμα είναι α) οι προηγούμενες δικαστικές αποφάσεις ή πειθαρχικά μέτρα εις βάρος τους, β) η επάρκεια των ικανοτήτων και προσόντων τους, γ) οι πρότερες θετικές αξιολογήσεις, δ) η φυσική τους κατάσταση, ε) η ηλικιακή απόσταση από τα όρια συνταξιοδότησης. Παρά την αρχική απόρριψη του νομοσχεδίου από την αρμόδια επιτροπή της Βουλής, η κυβέρνηση επαναφέρει με τη μορφή κατεπείγοντος το νομοσχέδιο, συμπεριλαμβάνοντας νέο Καταστατικό Λειτουργίας της Αστυνομίας.

Μερικές από τις βασικότερες νέες τροποποιήσεις που εισάγει η κυβέρνηση είναι οι εξής: α) οι αστυνομικοί που απολύονται χωρίς να πληρούν τους όρους συνταξιοδότησης μπορούν να συμμετέχουν σε προγράμματα εργασιακής επανένταξης για έξι μήνες, β) οι συνθήκες καθώς και οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων της αστυνομίας θα αποφασίζονται από τον Υπουργό Διοίκησης και Εσωτερικών Υποθέσεων και οι αστυνομικοί παύουν να υπάγονται στο καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων, το οποίο και παρέχει προστασία από την απόλυση.

Το νομοσχέδιο με τις προαναφερόμενες διατάξεις εγκρίνεται από το κοινοβούλιο στις 31 Μαΐου 2011. Επιπλέον αποφασίζεται από τον Υπουργό η μείωση των δαπανών (επιδομάτων) για σίτιση και ενδυμασία των υπαλλήλων του Υπουργείου από 168 ευρώ σε 30 ευρώ και με έναρξη ισχύος από 12 Ιουλίου. Με τις περικοπές αυτές, ο νέος μηνιαίος μισθός κυμαίνεται πλέον από 190-285 ευρώ. Επιπλέον αναβάλλεται η πρόσληψη των αποφοιτησάντων από τις σχολές αστυνομικών κατά έξι μήνες.

Απέναντι στις αλλαγές αυτές, οι οποίες προοιωνίζουν απολύσεις, μειώσεις μισθών και αύξηση του φόρτου εργασίας, τα συνδικάτα των αστυνομικών και των πολιτικών υπαλλήλων του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης (SNPPC και Sindicaul Prolex) οργανώνουν κλιμακούμενες διαδηλώσεις διαμαρτυρίας έξω από τη Βουλή (24 Μαΐου), νέα διαδήλωση από κοινού με άλλες οργανώσεις εργαζομένων (6 Ιουνίου), καθώς και πανεθνική διαμαρτυρία στο Βουκουρέστι (7 Ιουνίου).

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων με την κυβέρνηση (21 Ιουνίου), μεταξύ των αιτημάτων που θέτουν οι αστυνομικοί περιλαμβάνονται α) η παροχή δυνατότητας άδειας άνευ αποδοχών στους αστυνομικούς για δύο έως τρία έτη και επανόδου τους στην εργασία μετά την παρέλευση αυτού του διαστήματος, β) η παροχή αποζημίωσης απόλυσης για τρία έτη σε όσους συνταξιοδοτούνται πρόωρα, γ) η επιστροφή των διδάκτρων που καταβάλλουν οι απόφοιτοι της αστυνομικής ακαδημίας για όσους αστυνομικούς εγκαταλείψουν εθελοντικά την υπηρεσία, δ) η παροχή διευκρινίσεων για το καθεστώς πρόσληψης και εργασίας των αποφοίτων αστυνομικών του 2011 και, τέλος, ε) η μείωση του ποσού περικοπής του επιδόματος σίτισης.

Ο Υπουργός Διοίκησης, σε συνέχεια των διαπραγματεύσεων, δέχεται να συζητήσει πολλά από τα αιτήματα των αστυνομικών, ενώ διατηρεί σοβαρές επιφυλάξεις στην άρση της περικοπής της αποζημίωσης σε όσους αστυνομικούς συνταξιοδοτούνται ή απολύονται από

το Σώμα. Η επιφύλαξη αυτή οφείλεται κυρίως στην προϋπάρχουσα δέσμευση απέναντι στο ΔΝΤ.

Παρ' όλα αυτά, η τελική συμφωνία μεταξύ των δύο μερών αναμένεται να ληφθεί μετά την έκδοση και της απόφασης από τα Δικαστήρια (κατόπιν προσφυγής των αστυνομικών) για άσκηση ή μη διάκρισης σε σχέση με τους άλλους δημοσίους υπαλλήλους και για τη νομιμότητα των επιχειρούμενων αλλαγών στο καταστατικό της Αστυνομίας.

Στο χώρο της Εκπαίδευσης, η αδυναμία των τοπικών αρχών να καταβάλουν τους μισθούς τριών μηνών σε 500 περίπου εκπαιδευτικούς και τις δαπάνες θέρμανσης στα σχολεία της περιοχής Teleorman, σε συνδυασμό και με τη συνεχιζόμενη σκληρή λιτότητα και τις περικοπές δαπανών που εφαρμόζονται, είναι η αφορμή για τη διοργάνωση πικετοφορίας διαμαρτυρίας 150 εκπαιδευτικών-μελών της Ένωσης της Εκπαίδευσης στην περιοχή Teleorman στις 14/11/2011.

Την επόμενη ημέρα η διαμαρτυρία εξαπλώνεται σε όλο το νομό, υποστηρίζεται από την ομοσπονδία Spiru Haret, την Εθνική Συνομοσπονδία Cartel Alfa, την Εθνική Συνομοσπονδία των Ελεύθερων Συνδικάτων της Ρουμανίας και άλλα μεγάλα συνδικάτα, ενώ πραγματοποιείται συγκέντρωση στην έδρα του νομού, την Αλεξάνδρεια στην οποία συμμετέχουν περί τα 500 άτομα. Η τοπική διαμαρτυρία επεκτείνεται σε εθνικό επίπεδο, διευρύνεται και σε άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες πέραν των καθηγητών και αποτελεί τελικά την αφετηρία για τη σύνταξη/διαμόρφωση καταλόγου αιτημάτων σε σχέση με την εκπαίδευση και τα χρόνια προβλήματα που αντιμετωπίζει.

Ο κατάλογος των αιτημάτων κατατίθεται στον Πρωθυπουργό και αποστέλλεται στην Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Επιτροπή Εκπαιδευτικών (ETUCE).

Η κυβέρνηση, λαμβάνοντας υπόψη όλη την προηγούμενη κινητοποίηση, κατά τη συνεδρίαση του Υπουργικού Συμβουλίου στις 24 Νοεμβρίου 2011 για την έγκριση του προϋπολογισμού του έτους 2012, αναγνωρίζει ότι οι πόροι που διατίθενται για τη συντήρηση των σχολείων και την εκπαίδευση γενικότερα υπολείπονται κατά πολύ του αιτήματος των συνδικάτων και μεριμνεί ώστε, τον Δεκέμβριο του 2012, η περιοχή Teleorman να ικανοποιήσει τις ανάγκες των σχολείων σε θέρμανση και να πληρώσει τους δεδουλευμένους μισθούς στους εκπαιδευτικούς. Τα προβλήματα της εκπαίδευσης όμως, σύμφωνα με τα συνδικάτα των εκπαιδευτικών, επεκτείνονται πέραν της συγκεκριμένης περίπτωσης και συνεχίζουν τις διαμαρτυρίες τους, ζητώντας να συναντηθούν με τον Υπουργό Παιδείας, επαναφέροντας και το αίτημά τους για τη διάθεση του 6% του ΑΕΠ στην Εκπαίδευση.

3.27.6 Συνθήκες εργασίας

Κατά τη διάρκεια του 2011 σημαντικά στοιχεία ως προς τις συνθήκες εργασίας και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας έρχονται στη δημοσιότητα από στοιχεία διαφόρων μελετών-ερευνών που διεξήχθησαν στη Ρουμανία.

Μία από τις έρευνες είναι αυτή της Εθνικής Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (BNS), αντικείμενο της οποίας είναι η διαπίστωση του βαθμού ανάπτυξης της παραοικονομίας στη χώρα και το εύρος της ανεπίσημης (άτυπης) απασχόλησης. Σύμφωνα με τα ευρήματα, η άτυπη απασχόληση αντιπροσωπεύει το 31,4% της συνολικής απασχόλησης. Από το σύνολο αυτής, ποσοστό 75% απασχολείται στα νοικοκυριά, το 24% στην παραοικονομία και το 0,7% στον επίσημο τομέα. Οι άνδρες αντιστοι-

χούν στο 56% της άτυπης απασχόλησης και οι γυναίκες στο 44%. Η άτυπη απασχόληση συναντάται κυρίως στις αγροτικές περιοχές (88,4%), ενώ υπολείπονται οι αστικές κοινότητες (11,6%). Το φαινόμενο της υψηλής άτυπης απασχόλησης στην ύπαιθρο συνδέεται κυρίως με την επιβίωση της γεωργίας στη χώρα και τον τρόπο που αυτή εξασκείται.

Σύμφωνα με μια άλλη έρευνα του 2010 από τη Ρουμανική Εθνική Συνδικαλιστική (BLOC) σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων, προκύπτει ότι μόνο το 46,8% των ερωτηθέντων εργαζομένων θεωρεί ότι η απόδοσή τους στην εργασία αξιολογείται τακτικά και με οργανωμένο τρόπο. Το ποσοστό αυτό διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα όπου στον δημόσιο τομέα το 68,2% των εργαζομένων θεωρεί ότι αξιολογείται η απόδοση στην εργασία τακτικά και με οργανωμένο τρόπο, ενώ στον ιδιωτικό τομέα μειώνεται το ποσοστό σε 38,4%. Ως προς τη σχέση της αξιολόγησης με τις αποδοχές, από την έρευνα προκύπτει ότι μόνο το 55,3% των εργαζομένων που απαντούν ότι η αξιολόγηση διενεργείται τακτικά, θεωρούν ότι η εξέλιξη των αμοιβών τους είναι ανάλογη με την απόδοσή τους.

Κατά το ίδιο έτος, στο πλαίσιο έρευνας που δημοσιοποιείται από τη Στατιστική Υπηρεσία της Ρουμανίας, για την υποστήριξη που λαμβάνουν τα άτομα με αναπηρία στους χώρους εργασίας, προκύπτει μέσω συνεντεύξεων σε εργαζομένους με αναπηρία ηλικίας 15-64 ετών ότι ποσοστό 30,1% αυτών έχουν υποστήριξη από ειδικές υπηρεσίες στο χώρο εργασίας τους και ποσοστό 74,8% λαμβάνει βοήθεια σε προσωπικό επίπεδο. Επίσης ποσοστό 9,5% επί του συνόλου των εργαζομένων με προβλήματα αναπηρίας δηλώνει ότι τους παρέχεται ειδικός εξοπλισμός και ποσοστό 47% ότι απολαμβάνει ειδικές εργασιακές συνθήκες (ευέλικτο ωράριο εργασίας, τηλεργασία, σταθερή εργασία).

3.28 Ελλάδα

3.28.1 Γενικό πλαίσιο

Οι εφαρμοζόμενες πολιτικές στην Ελλάδα τα τελευταία τέσσερα χρόνια (2009-2012), που εμπεριέχονται στο Μνημόνιο 1 και στο Μνημόνιο 2, επιδιώκοντας την υλοποίηση του «προγράμματος διάσωσης» και «της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης» για την αντιμετώπιση της κρίσης (129,3% του ΑΕΠ, 2009) του χρέους και των δημοσίων ελλειμμάτων (15,4% του ΑΕΠ, 2009) οδηγούν, όπως αποδεικνύεται εκ του αποτελέσματος, στη μετάβαση από ένα πλαίσιο ασφάλειας της εργασίας σε ένα νέο πλαίσιο ανασφάλειας και πλήρους απορρύθμισης της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η πορεία εφαρμογής αυτού του προγράμματος λιτότητας τα τελευταία τέσσερα χρόνια επιφέρει, μεταξύ των άλλων, μείωση των μισθών και των συντάξεων τουλάχιστον κατά 40%, μείωση των κοινωνικών δαπανών και συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους. Έτσι, στην κατεύθυνση αυτή η εφαρμοζόμενη οικονομική πολιτική των διεθνών οργανισμών (ΔΝΤ, ΕΚΤ, ΕΕ) και των ελληνικών κυβερνήσεων, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, συμβάλλει καθοριστικά στην αποδυνάμωση του εργατικού δικαίου, στην εγκαθίδρυση της ατομικής σύμβασης ως προτύπου εργασιακής σύμβασης, στην αποδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στη συρρίκνωση του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως κυρίαρχων στην αγορά εργασίας, καθώς και των κεφαλο-

ποιητικών στοιχείων στην κοινωνική ασφάλιση, την υγεία κ.λπ.

Παράλληλα, υποστηρίζεται από την Τρόικα η αναγκαιότητα μείωσης του κατώτατου μισθού, το ύψος του οποίου κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια στην Ελλάδα, κατά την εκτίμηση των εκπροσώπων της, συνέβαλε στην αύξηση της ανεργίας (1 εκατομμύριο άτομα, 2011) και στο χαμηλό επίπεδο παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Έτσι, με πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου αποφασίζεται η μείωση από 14/2/2012 του κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα κατά 22% για τους εργαζομένους άνω των 25 ετών, με αποτέλεσμα από 751 ευρώ μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές να λαμβάνουν 586 ευρώ (όσο το 2005), ενώ η μείωση για τους κάτω των 25 ετών είναι 32% και οι μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές των 751 ευρώ έγιναν 510,45 ευρώ. Με τη μισθολογική αυτή εξέλιξη το εισόδημα των μισθωτών μειώνεται κατά τουλάχιστον τρεις μισθούς το χρόνο και το εισόδημα των ανέργων μειώνεται κατά $3^1/_2$ επιδόματα ανεργίας το χρόνο (από 461 ευρώ σε 356 ευρώ το μήνα). Έτσι, εάν συσχετισθεί το νέο επίπεδο του κατώτατου μισθού με τις ετήσιες ώρες εργασίας, τότε η αναλογία στην Ελλάδα διαμορφώνεται σε 0,27 ευρώ, ενώ στην Πορτογαλία είναι 0,28 ευρώ και στην Ισπανία 0,35 ευρώ. Παράλληλα, η ωριαία αμοιβή στην Ελλάδα διαμορφώνεται σε 3,89 ευρώ από 4,91 ευρώ, ενώ στην Πορτογαλία είναι 3,96 ευρώ και στην Ισπανία 5,39 ευρώ.

Παράλληλα, η παρατεταμένη ύφεση και η μείωση των εισοδημάτων συμβάλλουν στην αύξηση του ποσοστού της φτώχειας (23% το 2008 και 30% το 2011, εκ των οποίων 15% φτωχοί-εργαζόμενοι και 14% ανήλικοι) και στην εκρηκτική αύξηση της ανεργίας, αφού από 7,8% (2008) αυξήθηκε σε 17,6% (2011), δηλαδή 900.000 άτομα, με πρόβλεψη (ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011) να διαμορφωθεί στο τέλος του 2012 στο επίπεδο του 23%-24% (1.200.000 άτομα).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανεργία των νέων (15-24 ετών) ανέρχεται στο επίπεδο του 50% της συνολικής ανεργίας. Παράλληλα, όσες νέες θέσεις εργασίας (320.000) δημιουργήθηκαν στην ελληνική οικονομία κατά την περίοδο 2000-2008 χάθηκαν μέσα σε δύο χρόνια (2010-2011).

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η οικονομική κρίση στην Ελλάδα συνδέθηκε με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, δημιουργώντας ένα νέο τοπίο που ανατρέπει το περιεχόμενο της εργασίας και των δικαιωμάτων της, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί από τις πρώτες δεκαετίες του προηγούμενου αιώνα.

Τα κύρια χαρακτηριστικά αυτών των αλλαγών παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Αναφορικά με τον δημόσιο τομέα:

- μείωση των αμοιβών και πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων σε ΝΠΙΔ του Δημοσίου,
- κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας για τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα.

Ως προς το σύνολο της μισθωτής εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα:

- Διευκόλυνση των απολύσεων μέσω της μείωσης της προθεσμίας προειδοποίησης για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου των υπαλλήλων. Στην πραγματικότητα πρόκειται για έμμεση μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης των υπαλλήλων κατά 50%·
- διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων·

- μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας, γεγονός που αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους·
- μείωση του κόστους εργασίας με τη θέσπιση ειδικού καθεστώτος εργασίας για νέους·
- αλλαγή του θεσμικού πλαισίου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ειδικότερα η θέσπιση νέας μορφής ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, η οποία δίνει τη δυνατότητα να υιοθετηθούν δυσμενέστεροι όροι εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης κατά παρέκκλιση των κλαδικών συμβάσεων εργασίας·
- αλλαγή του θεσμικού πλαισίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας·

Συμπερασματικά, το νέο οικονομικό τοπίο, όπως έχει διαμορφωθεί στην Ελλάδα με τη συνεχιζόμενη οικονομική κρίση και τη βαθιά ύφεση, εκτός από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, προκαλεί εξαιρετικά αρνητικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και ιδίως μεγάλη μείωση στους μισθούς των εργαζομένων, είτε μέσω υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είτε μέσω ατομικών συμφωνιών, γεγονός που οδηγεί σε φαύλο κύκλο την οικονομία, εντείνει την ύφεση και εν τέλει τη φτωχοποίηση των μισθωτών, χωρίς ταυτόχρονα να προκύπτει ότι σημειώνεται «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, που είναι και διακηρυγμένος στόχος των μέτρων και των μνημονίων.

3.28.2 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές νομοθετικές παρεμβάσεις στο εργατικό δίκαιο πραγματοποιούνται την περίοδο 2011-2012. Πιο συγκεκριμένα:

Ο ν. 3986/2011 *«Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015»*, που ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος και στον οποίο, μεταξύ άλλων, εντάσσονται και οι ρυθμίσεις για την κατάργηση του προβλεπόμενου από την ΕΓΣΣΕ κατώτατου μισθού για τους νέους, προκειμένου να γίνουν πιο «ελκυστικές» οι επενδύσεις. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, νέοι ηλικίας από 18 έως 25 ετών είναι δυνατόν να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές μικρότερες έως 20% από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητάς τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική)· ασφαλίζονται στους κλάδους σύνταξης, ασθενείας και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη.

Όσον αφορά τα ζητήματα που σχετίζονται άμεσα με τις εργασιακές σχέσεις, ο νόμος προβλέπει περαιτέρω ρυθμίσεις για τον περιορισμό των προσλήψεων και τη μείωση του ήδη υπάρχοντος προσωπικού στους κρατικούς φορείς και τις ΔΕΚΟ (επέκταση του κανόνα 1:5, πρόβλεψη διαδικασίας εξόδου μέσω ΑΣΕΠ), επέκταση του πλαισίου για την απασχόληση εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επέκταση της δυνατότητας εφαρμογής του θεσμού της διευθέτησης του χρόνου εργασίας. και διεύρυνση της δυνατότητας απασχόλησης νέων κάτω των 25 ετών με μισθό κατώτερο κατά 20% του προβλεπόμενου από την ΕΓΣΣΕ. Η υιοθέτηση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής προσαρμογής και κυρίως ο σχετικός εφαρμοστικός νόμος που ψηφίστη-

κε τον Ιούνιο του 2011 (ν. 3986/2011) είχαν σαν αποτέλεσμα σημαντικές θεσμικής φύσης μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, όπως οι ακόλουθες:

- Αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τις 37,5 ώρες στις 40 ώρες χωρίς ανάλογη αύξηση των αποδοχών.
- Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης απασχολουμένων στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, προβλέπεται η δυνατότητα μείωσης του χρόνου εργασίας, έπειτα από πρόταση του εργαζομένου έως και 50% σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και μέχρι πέντε χρόνια με ανάλογη μείωση των αποδοχών.
- Εισαγωγή της δια-τομεακής κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα η δυνατότητα εθελοντικής επιβολής άδειας άνευ αποδοχών δημοσίου υπαλλήλου έως μία πενταετία για απασχόλησή του στον ιδιωτικό τομέα.
- Εισαγωγή της δια-υπηρεσιακής κινητικότητας του εργαζομένου στον δημόσιο τομέα και θέσπιση της εργασιακής εφεδρείας για το πλεονάζον προσωπικό για 3 έως 5 έτη. Αυτές οι δύο ρυθμίσεις αποτέλεσαν εν συνεχεία δύο από τις βασικότερες παρεμβάσεις του πρόσφατου νόμου 4024, ο οποίος εισάγει σημαντικές ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα.

Ο ν. 4024/2011 «*Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015*», αλλάζει το καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων (άρθρ. 37), επιφέροντας περαιτέρω σοβαρές ανατροπές εργασιακών δικαιωμάτων, τόσο στον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα με την κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, την υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων έναντι των κλαδικών, το «πάγωμα» της επέκτασης της ισχύος των κλαδικών συμβάσεων σε ολόκληρο τον κλάδο παραγωγής, αλλά και την άρση όλων των περιορισμών που υπήρχαν για τη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων. Αυτές, σύμφωνα με ανακοίνωση της ΓΣΕΕ, δεν αφορούν μόνο τους όρους εργασίας των εργαζομένων, αλλά πλήττουν δραματικά και το δικαίωμα στη θέση εργασίας. Αυτό συνακόλουθα οδηγεί «στην υποβάθμιση του επιπέδου ζωής μεγάλης κατηγορίας εργαζομένων, ενώ, μέσω της κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας που επέρχεται με το άρθρο 37 του νόμου, ευνοείται ουσιαστικά η διαπραγμάτευση σε ατομικό επίπεδο, όπου ο εργοδότης είναι κυρίαρχος, και ολοκληρώνεται η πλήρης απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, γεγονός που αναμένεται να βαθύνει περαιτέρω την ύφεση, με δεδομένα και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας». Παράλληλα, ο ν. 4024/2011 σηματοδοτεί την έναρξη μιας πολύ σύντομης διαδικασίας ριζικής μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης, η οποία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί το αργότερο έως τις 31/12/2011. Μεταξύ άλλων νομοθετικών ρυθμίσεων:

Θεσμοθετείται η ιδιότητα του *κρατικού υπαλλήλου*, η οποία συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος απασχολείται στη δημόσια διοίκηση εν γένει και όχι σε μια συγκεκριμένη υπηρεσία. Έτσι, είναι πλέον θεμιτή η ελεύθερη μετακίνησή του με απόφαση της Διοίκησης σε οποιαδήποτε άλλη θέση εργασίας εντός ή εκτός της υπηρεσίας του.

Επιπλέον, εισάγεται νέο *βαθμολόγιο-μισθολόγιο* με κύρια χαρακτηριστικά τη μείωση των αποδοχών όλων των κατηγοριών των εργαζομένων σε μια προσπάθεια σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα,

καταργείται η δυνατότητα εκπροσώπησης των συνδικάτων των εργαζομένων σε όλα τα όργανα, ενώ δεν προβλέπεται καμιά δυνατότητα διαβούλευσης με τα συνδικάτα εν όψει της σχεδιαζόμενης αναδιάρθρωσης των δημόσιων υπηρεσιών. Η εν λόγω μεταρρύθμιση θα υλοποιηθεί στη βάση ειδικών εκθέσεων αξιολόγησης των δημόσιων υπηρεσιών και των εργαζομένων, που θα εκπονηθούν από ιδιωτικές εταιρείες.

Τέλος, εισάγεται ο θεσμός της *προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας* και της *μισθωτής εφεδρείας* με στόχο τη μείωση του μισθολογικού κόστους.

Η πρώτη περίπτωση αφορά δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίοι, εφόσον συμπληρώνουν το 55ο έτος ηλικίας και το 35ο προϋπηρεσίας έως 31/12/2013, τίθενται άμεσα σε καθεστώς *προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας* μέχρι το χρονικό σημείο πλήρωσης αυτής της διπλής προϋπόθεσης, οπότε και συνταξιοδοτούνται. Στη διάρκεια της διαθεσιμότητας αμείβονται με το 60% του βασικού μισθού, από το οποίο θα αφαιρείται το ποσό που θα προκύπτει από την άσκηση μισθωτής ή άλλης επαγγελματικής δραστηριότητας στον ιδιωτικό τομέα.

Η δεύτερη περίπτωση αφορά εργαζομένους με σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα και ειδικότερα σε δύο υποκατηγορίες: αφενός, τους εργαζομένους που εργάζονται σε φορείς που καταργούνται και συγχωνεύονται, αφετέρου, όλους τους υπόλοιπους εργαζομένους που συμπληρώνουν 35 χρόνια προϋπηρεσίας και το απαιτούμενο κάθε φορά ηλικιακό όριο για πλήρη συνταξιοδότηση έως 31/12/2011. Σε αυτές τις δύο περιπτώσεις οι εργαζόμενοι τίθενται σε εργασιακή εφεδρεία έως 12 μήνες και αμείβονται με το 60% του βασικού μισθού. Στο τέλος αυτής της περιόδου, οι εργαζόμενοι της πρώτης υποκατηγορίας απολύονται χωρίς αποζημίωση, ενώ αυτοί της δεύτερης λαμβάνουν πλήρη σύνταξη.

Ο θεσμός της εφεδρείας εν τέλει μένει ανενεργός, ενώ ταυτόχρονα σχεδιάζεται αντικατάστασή του με νέο πλαίσιο αποχωρήσεων από τον δημόσιο τομέα, ενδεχομένως με την επιλογή της διαθεσιμότητας.

Στις αρχές του 2012 ψηφίζεται από τη Βουλή ο ν. 4046/2012, ο οποίος προβλέπει σημαντικές αλλαγές στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα. Ειδικότερα, οι αλλαγές ορίζουν ότι α) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μια μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (β) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από την ψήφιση του νόμου, (γ) η μετενέργεια μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες.

Παράλληλα, στις 14/2/2012 εκδίδεται Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ 6/2012) με την οποία θεσπίζονται τα εξής:

Από 14/2/2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15/7/2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1/1/2012, μειώνονται κατά 22%.

Από 14/2/2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15/7/2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1/1/2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μει-

ωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους.

Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι τις 14/2/2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14/2/2013.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που στις 14/2/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα.

Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και, εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

Από 14/2/2012 η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών.

Η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων.

Από 14/2/2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας.

Από 14/2/2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων, που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 2112/1920, όπως ισχύει. Οι

διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Από τις 14/2/2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων Διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί Δημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται.

Η ψήφιση του ν. 3986/2011 αποτελεί, από την πλευρά της κυβέρνησης, την πλέον πρόσφατη ολοκληρωμένη θεσμική παρέμβαση στο πεδίο του ελέγχου της εργατικής και της κοινωνικής νομοθεσίας στη χώρα. Οι νέες ρυθμίσεις στοχεύουν στη διοικητική ανασύσταση του ΣΕΠΕ και στη μετατροπή του σε έναν σύγχρονο μηχανισμό παρακολούθησης της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας στους χώρους δουλειάς. Οι πιο σημαντικές παρεμβάσεις είναι οι εξής:

α) Οι *ενισχυμένες συμφιλιωτικές αρμοδιότητες* του Σώματος για ατομικές, αλλά πλέον και για συλλογικές εργατικές διαφορές. Οι αρμοδιότητες αυτές διακρίνονται από την ταχύτητα της όλης διαδικασίας, από τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής της εργοδοτικής πλευράς, αλλά και από την αυξημένη δεσμευτική ισχύ που μπορεί να λάβει η ολοκλήρωση της διαδικασίας συμφιλίωσης. Και αυτό γιατί πρόθεση του νομοθέτη είναι η εξέλιξη της συμφιλίωσης με ταχείς διαδικασίες και με στόχο την όσο το δυνατόν συντομότερη επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των πλευρών, το αργότερο εντός 20 ημερών από τη διεξαγωγή της σχετικής συζήτησης.

Ταυτόχρονα, προβλέπεται, υπό προϋποθέσεις, η εμπλοκή και οργάνων της Διοίκησης, εκτός του αρμόδιου Συμφιλιωτή, δηλαδή και άλλων κεντρικών υπηρεσιών του υπουργείου Εργασίας ή ακόμη και εκπροσώπων άλλων υπουργείων, όπως ιδίως αυτού της Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας.

β) *Ο διοικητικός εκσυγχρονισμός του ΣΕΠΕ*. Στο ν. 3986/2011 ρυθμίζονται θέματα εσωτερικής οργάνωσης, στελέχωσης και λειτουργίας του ΣΕΠΕ, όπως η καινοτόμος σύσταση αυτοτελούς γραφείου ενημέρωσης, υποδοχής, αξιολόγησης και διαχείρισης καταγγελιών και της ειδικής ομάδας ετοιμότητας και άμεσης επέμβασης που θα λειτουργεί σε 24ωρη βάση. Επίσης, εισάγεται η ηλεκτρονική διασύνδεση του ΣΕΠΕ, του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ για τη μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών.

γ) *Η μεταρρύθμιση των διοικητικών κυρώσεων και των προστίμων*. Στο πλαίσιο της διαμόρφωσης των κυρώσεων και των προστίμων από την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, παρέχονται απαλλαγές και ελαφρύνσεις στην εργοδοτική πλευρά ως κίνητρα για την ταχεία αποπληρωμή των προστίμων και υπό τον όρο της μη υποτροπής κατά τη διάρκεια ενός μεγάλου χρονικού διαστήματος (4 ετών).

Ειδικότερα, σε περίπτωση σοβαρών παραβάσεων, όπως η μη καταβολή δεδουλευμένων, επιδομάτων εορτών και αδείας, αναδρομικών αποδοχών, προσαυξήσεων σε συνάρτηση με το χρόνο εργασίας κ.λπ., εφόσον ο εργοδότης αποδεχθεί το διοικητικό πρόστιμο και αποπληρώσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο εντός δύο μηνών, πριμοδοτείται με μια έκπτωση 80% επί του προστίμου.

Για όλες τις υπόλοιπες παραβάσεις πλην αυτών που αφορούν την αδήλωτη απασχόληση, η έκπτωση είναι «μόλις» 30%, εφόσον η συμμόρφωση του εργοδότη γίνει εντός 15ημέρου από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου.

δ) Νέα *ειδικά μέτρα καταπολέμησης της αδήλωτης απασχόλησης*. Από τα μέσα για την αύξηση της δυνατότητας ελέγχου του Σώματος ξεχωρίζει η καινοτομία της «*κάρτας εργασίας*», με την οποία απεικονίζεται ηλεκτρονικά η ώρα προσέλευσης και αποχώρησης του εργαζομένου, καθώς και το ωράριο εργασίας. Τα συγκεκριμένα στοιχεία προβλέπεται να καταχωρούνται με On-Line σύνδεση σε ένα ενιαίο κεντρικό σύστημα για τους τρεις σχετικούς με την αγορά εργασίας θεσμούς (ΙΚΑ, ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ).

Εφόσον ο εργοδότης που υπαχθεί στο σύστημα καταβάλει εγκαίρως τις ασφαλιστικές εισφορές, το σύνολο αυτών (εργοδοτική και εργατική συμμετοχή) θα μειωθεί κατά 10%. Η επιβολή του μέτρου θα είναι υποχρεωτική και προβλέπεται να γίνει αρχικά σε περιοχές, κλάδους και τύπους επιχειρήσεων στις οποίες παρατηρούνται διαχρονικά υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ετήσιων εκθέσεων του ΣΕΠΕ και των υπόλοιπων ελεγκτικών μηχανισμών της Πολιτείας.

3.28.3 Συνθήκες εργασίας

Η οικονομική κρίση και η ψήφιση των νόμων για τη δανειακή στήριξη της Ελλάδας (Μνημόνια) έχουν ως αποτέλεσμα εκτεταμένες αλλαγές στην εργατική νομοθεσία. Οι αλλαγές αυτές οδηγούν σε δραματική αύξηση των «ευέλικτων» συμβάσεων εργασίας. Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν με βάση και την τελευταία τριμηνιαία έκθεση (Ιανουάριος-Μάρτιος 2012) του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ). Για πρώτη φορά, το τρίμηνο Ιανουαρίου-Μαρτίου 2012, οι συμβάσεις για μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία στον ιδιωτικό τομέα είναι περισσότερες από τις προσλήψεις με πλήρη απασχόληση και πλήρη μισθό. Επιπλέον, αυξάνονται με αλματώδεις ρυθμούς οι επιχειρησιακές συμβάσεις και η ρύθμιση των όρων εργασίας με ατομικές συμβάσεις εργασίας σε βάρος των κλαδικών συμβάσεων που υπερίσχυαν επί δεκαετίες μέχρι πρότινος. Οι αλλαγές αυτές συνοδεύονται από μείωση των αποδοχών των εργαζομένων και από αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΣΕΠΕ για το 1ο τρίμηνο του 2012, προκύπτει ότι οι νέες προσλήψεις μισθωτών στον ιδιωτικό τομέα, για το σύνολο των ειδικοτήτων μειώθηκαν κατά 13% (16.320 θέσεις εργασίας) σε σχέση με το προηγούμενο έτος (2011). Επιπλέον, το ποσοστό των προσλήψεων με «ευέλικτες» συμβάσεις (μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία) είναι για πρώτη φορά μεγαλύτερο (50,13%) σε σχέση με τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. Σε σύνολο 104.689 νέων προσλήψεων, οι 52.485 προσλήψεις ήταν «ευέλικτες» συμβάσεις εργασίας (39.914 για μερική απασχόληση και 12.571 για εκ περιτροπής εργασία), ενώ οι προσλήψεις με πλήρη απασχόληση ήταν 52.204. Σε σύγκριση δε με το αντίστοιχο διάστημα του 2010, οι προσλήψεις πλήρους απασχόλησης είναι μειωμένες κατά 53,13% (59.413 θέσεις λιγότερες).

Σημαντική αύξηση επίσης παρουσιάζει η μετατροπή των συμβάσεων από πλήρη σε μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία (είτε με σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου είτε με μονομερή απόφαση εργοδότη) και με σκοπό τη μείωση του εργασιακού κόστους. Συγκεκριμένα και σε σχέση με το πρώτο τρίμηνο του 2011, οι μετατροπές των συμβάσεων εργασίας

πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές εργασίας αυξήθηκαν: α) κατά 48% (3.859 αλλαγές) ως προς τη μερική απασχόληση, β) κατά 4% (281 αλλαγές) ως προς την εκ περιτροπής απασχόληση με σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου, γ) κατά 157% (2.578 αλλαγές) ως προς την εκ περιτροπής εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη, φτάνοντας συνολικά τις 23.101 από 16.338 το 2011, ενώ το 2010 ήταν μόλις 3.222. Έτσι, σε σύγκριση με το 2010, η αύξηση των μεταβολών των συμβάσεων από πλήρη εργασία σε ευέλικτες μορφές εργασίας είναι: α) 346% σε μερική απασχόληση β) 1.253% σε εθελοντική εκ περιτροπής εργασία και γ) 10.460% σε εκ περιτροπής εργασίας με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Σημειώνεται ότι, χωρίς να παρέχονται επίσημα στατιστικά στοιχεία, η εκ περιτροπής εργασία με βάση τη νομοθεσία μπορεί να αφορά και τη μειωμένη απασχόληση κατά λιγότερες μέρες την εβδομάδα ή το μήνα ή και συνδυασμό αυτών και για ένα διάστημα έως 9 μήνες εντός ενός ημερολογιακού έτους.

Ένα από τα θέματα που εξακολουθούν να ταλανίζουν την ελληνική αγορά εργασίας είναι αυτό της αδήλωτης απασχόλησης. Σε θεωρητικό επίπεδο οι βασικοί λόγοι για τη γέννηση και τη θεμελίωση του φαινομένου, δηλαδή από τη μια το αυξημένο μισθολογικό κόστος και από την άλλη οι προστατευτικοί κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, έχουν σε μεγάλο βαθμό υποχωρήσει την τελευταία διετία. Παράλληλα, στα μέσα του 2011 θεσπίζεται ένα νέο σύγχρονο πλαίσιο λειτουργίας του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), ώστε να καταστούν αποτελεσματικότεροι οι έλεγχοι στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, το φαινόμενο της αδήλωτης απασχόλησης όχι μόνο δεν περιορίζεται, αλλά λαμβάνει πλέον νέες, άκρως ανησυχητικές, διαστάσεις και μορφές στο περιβάλλον της διογκούμενης ύφεσης.

Η ετήσια έκθεση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας για το έτος 2011 αναφέρει ότι κατά τη διάρκεια αυτού του έτους το ποσοστό ανασφάλιστων εργαζομένων προσδιορίζεται στο 30%. Ειδικότερα, στις επιχειρήσεις που ελέγχτηκαν (συνολικά 20.246) και οι οποίες αντιπροσωπεύουν το 2,5% των επιχειρήσεων της χώρας, εντοπίστηκαν 19.968 ανασφάλιστοι εργαζόμενοι σε συνολικό αριθμό 66.615 (ποσοστό 29,98%). Ειδικότερα, με κριτήριο την εθνικότητά τους, ανασφάλιστοι είναι το 40% των αλλοδαπών έναντι 26% για το σύνολο των Ελλήνων εργαζομένων.

Σχεδόν ταυτόσημα συμπεράσματα εξάγονται από τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα για το 2011 η Ειδική Υπηρεσία Ελέγχων Ασφάλισης ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (ΕΥΠΕΑ). Συνολικά διαπιστώθηκε η απασχόληση 20.567 ανασφάλιστων απασχολουμένων (8.225 αλλοδαποί – 12.342 ημεδαποί) σε σύνολο 68.345 απασχολουμένων που καταγράφηκαν στους επιτόπιους ελέγχους (30,2% ανασφάλιστοι απασχολούμενοι).

Από τους καταγεγραμμένους ανασφάλιστους από την ΕΥΠΕΑ, το 40% είναι αλλοδαποί που διαφεύγουν οποιασδήποτε επίσημης καταγραφής, δικαιολογώντας τη δυσαναλογία μεταξύ αδειών εργασίας και αιτήσεων νομιμοποίησης του μεγάλου αριθμού μεταναστών που εξακολουθούν να διαμένουν και να εργάζονται παράνομα στη χώρα.

Και οι δύο μελέτες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι πιο επιρρεπείς κλάδοι στην ανασφάλιστη εργασία είναι οι εξής: επισιτιστικά επαγγέλματα (εστιατόρια-ταβέρνες, αίθουσες δεξιώσεων, μεζεδοπωλεία, καφετέριες, μπαρ, κέντρα διασκέδασης), βιοτεχνικά πάρκα, βιο-

μηχανικές ζώνες, κομμωτήρια, πρατήρια βενζίνης, συνεργεία αυτοκινήτων, μεταφορικές επιχειρήσεις, καθαριότητα, κατασκευές, φιλοξενία, υπηρεσίες ασφαλείας (security).

Μπορεί λοιπόν με ασφάλεια να προσδιοριστεί το μέγεθος της ανασφάλιστης εργασίας στην Ελλάδα και να υποστηριχθεί ότι περίπου ένας στους τρεις εργαζομένους εργάζεται με όρους πλήρως αδήλωτης εργασίας.

Η Adecco Ελλάδος πραγματοποιεί έρευνα με την οποία εξετάζει τις προσδοκίες των στελεχών επιχειρήσεων εν μέσω κρίσης. Πρόκειται για έρευνα με ερωτηματολόγιο, η οποία πραγματοποιήθηκε την περίοδο από Μάρτιο μέχρι Μάιο 2011. Σε καιρό οικονομικής κρίσης, η αίσθηση ασφάλειας και σταθερότητας αποτελεί το σημαντικότερο χαρακτηριστικό που αναζητά από την εργασία του το 32% των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ακόμη όμως και εν μέσω κρίσης, που οι συνθήκες δεν ευνοούν την αλλαγή ή την εύρεση εργασίας, η ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας συνεχίζει να αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό, όπως δείχνει το 28% των συμμετεχόντων που το επέλεξε. Στην τρίτη θέση συναντούμε εκείνους που αναζητούν καλό εργασιακό περιβάλλον με ποσοστό 12%, ενώ το 11% του δείγματος αναζητά προοπτικές εξέλιξης. Μόνον το 4% των συμμετεχόντων όρισαν ως σημαντικό χαρακτηριστικό τις οικονομικές απολαβές, κάτι που, σύμφωνα με την έρευνα, «είναι αναμενόμενο σε περίοδο οικονομικής πίεσης, όταν εκείνο που προέχει είναι η ασφάλεια και η σταθερότητα».

Μια υγιής και κερδοφόρα επιχείρηση παρέχει αίσθηση ασφάλειας στην πλειονότητα των ερωτηθέντων με ποσοστό 65%. Στη δεύτερη θέση, με ποσοστό 14%, οι συμμετέχοντες επέλεξαν την πρόσβαση σε επικοινωνία με τη διοίκηση για εκτενή ενημέρωση, ενώ το 12% όρισε ως σημαντικότερο παράγοντα την ενημέρωση για τα μελλοντικά σχέδια και τους στόχους της επιχείρησης. Συνεπώς, σύμφωνα με την έρευνα, «η αλληλεπίδραση με τη διοίκηση σε διαφορετικά επίπεδα (διάλογος – ενημέρωση) συμβάλλει στην αίσθηση ασφάλειας που νιώθουν οι εργαζόμενοι».

Η συντριπτική πλειονότητα (93,2%) του δείγματος προτίθεται να δείξει ευελιξία όσον αφορά τις οικονομικές απολαβές κατά τη διάρκεια κρίσης, εφόσον όμως οι υπόλοιποι παράγοντες όπως το αντικείμενο της εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις, οι προοπτικές εξέλιξης κ.λπ. είναι ικανοποιητικοί. Περισσότερο διατεθειμένοι να προσαρμόσουν τις οικονομικές τους απολαβές εμφανίζονται οι άνδρες με το 96% αυτών να απαντούν θετικά σε σχετική ερώτηση. Αντίστοιχα, θετική απάντηση έδωσε το 88,3% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Το ηλικιακό group 31-35 (άνδρες και γυναίκες) αποτελεί το πιο «ευέλικτο» με το εντυπωσιακό 97,3% αυτού να απαντά θετικά σε σχετική ερώτηση και ακολουθεί με 91,5% το γκρουπ ανδρών και γυναικών άνω των 40 ετών.

Στην κορυφή των προτιμήσεων, με ποσοστό 39%, οι συμμετέχοντες επέλεξαν τη δυνατότητα παρακολούθησης σεμιναρίων και απόκτησης γνώσεων και εξειδίκευσης στο αντικείμενο εργασίας μέσω της εταιρείας στην οποία εργάζονται, ως παράγοντα επαγγελματικής εξέλιξης. Ακολουθούν η προοπτική προαγωγής με 24% και η δυνατότητα συμμετοχής σε οργανωμένες διαδικασίες προαγωγής της επαγγελματικής εξέλιξης, που επιλέχθηκε από το 22% του δείγματος. Τέλος, το 15% των συμμετεχόντων επέλεξε ως απαραίτητο παράγοντα για την εξέλιξη στον εργασιακό χώρο την

επαρκή εσωτερική εκπαίδευση για νέα trends και διαδικασίες της εταιρείας.

Οι αλλαγές στον εργασιακό στίβο στην Ελλάδα είναι ραγδαίες τον τελευταίο χρόνο, αφού οι υπάλληλοι είναι φοβισμένοι λόγω ενδεχόμενης απόλυσης και κυριαρχεί μια γενικότερη ανασφάλεια. Σε αυτό το πλαίσιο, αυτή την περίοδο προτεραιότητα φαίνεται ότι αποτελεί η αίσθηση ασφάλειας στην εργασία, ενώ οι οικονομικές απολαβές αξιολογούνται ως λιγότερο σημαντικό χαρακτηριστικό.

3.28.4 Συνδικάτα

Με την ένταξη της Ελλάδας στην παγκόσμια λίστα των 25 χωρών που εξετάστηκαν για την παραβίαση θεμελιωδών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας στην 100ή Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και με την έκδοση Συμπερασμάτων για την Πολιτική της Ελληνικής Κυβέρνησης, ολοκληρώνεται η πρώτη διαδικασία ακρόασης της καταγγελίας της ΓΣΕΕ για τα άδικα και μονομερή νομοθετικά μέτρα της κυβέρνησης σε βάρος του κόσμου της εργασίας, που επιβλήθηκαν από τον Ιανουάριο του 2010 σε εκτέλεση των δεσμευτικών όρων των αλλεπάλληλων Μνημονίων του μηχανισμού διεθνούς δανεισμού της Ελλάδας.

Αιχμή της προσφυγής της ΓΣΕΕ στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας είναι ότι οι συγκεκριμένες κρατικές παρεμβάσεις, που παραβιάζουν τη Διεθνή Σύμβαση αρ. 98 και σειρά άλλων θεμελιωδών συμβάσεων, επικυρωμένων από την Ελλάδα (ΔΣΕ 87, 154, 81, 95, 100, 111, 122, 138, 150, 156, 102), αποδομούν τις εργασιακές σχέσεις και τα κοινωνικά κεκτημένα με μέτρα που αποτελούν δεσμευτικούς όρους των αλλεπάλληλων Μνημονίων, πλήττοντας εργασιακά δικαιώματα και το εισόδημα των εργαζομένων.

Η ΓΣΕΕ επικεντρώνεται, εκτός των άλλων, σε καίρια ζητήματα, όπως η διασφάλιση/προστασία των όρων εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων, οι αυθαίρετες περικοπές μισθών και συντάξεων, το πάγωμα/μείωση αποδοχών και η απαγόρευση σύναψης ΣΣΕ στις ΔΕΚΟ, η προσπάθεια επιβολής ατομικών συμβάσεων, η ανατροπή της ιεραρχίας των ΣΣΕ εις βάρος των κλαδικών συμβάσεων, η απαράδεκτη προώθηση ατομικών συμβάσεων, οι διακρίσεις κατά ευάλωτων ομάδων όπως οι νέοι και οι γυναίκες. Τεκμηριώνεται με νέα στοιχεία η ποιοτική και ποσοτική επιδείνωση της αγοράς εργασίας στον έναν χρόνο εφαρμογής των μέτρων, η οποία αποδυναμώνει δραστικά τα συνδικάτα και τους εργαζομένους. Τονίζεται ότι ο διαρκής και άνισος χαρακτήρας των αδικαιολόγητων μέτρων όχι μόνο αντιβαίνει στις αρχές της ΔΟΕ, αλλά καθιστά μισθούς και δικαιώματα βασικό μοχλό δημοσιονομικής προσαρμογής, χωρίς πλέγμα κοινωνικής προστασίας και σε συνθήκες εκφυλισμού του κοινωνικού διαλόγου.

Υπέρ της ΓΣΕΕ στη διαδικασία τοποθετούνται τα συνδικάτα της Γερμανίας, της Ισπανίας, της Γαλλίας και της Βενεζουέλας, καθώς και η Διεθνής Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ITUC) που αναδεικνύει τη διεθνή και την ευρωπαϊκή διάσταση της υπόθεσης της Ελλάδας που χρησιμοποιείται ως εργαστήριο απορρύθμισης και σε άλλες χώρες, ανεξάρτητα από το εάν απειλούνται ή όχι από την οικονομική κρίση. Τονίζεται επίσης ότι οι Διεθνείς Συμβάσεις πρέπει να τηρούνται όχι μόνο από την Ελλάδα αλλά και από όλες τις χώρες που συμμετέχουν σε μηχανισμούς «διάσωσης».

Η Επιτροπή για τον έλεγχο της Εφαρμογής των Διεθνών Συμβάσεων, παρά την προσπάθεια της κυβερνητικής και της εργοδοτικής ομάδας για αναβολή της συζήτησης και τη μη

έκδοση συμπερασμάτων, έπειτα από εκτενή συζήτηση και εκτίμηση των στοιχείων που παρέθεσε η ΓΣΕΕ, υιοθετεί ομόφωνα τα ακόλουθα συμπεράσματα:

α) Οι συνέπειες των μεταρρυθμίσεων είναι ευρύτερες και υπερβαίνουν το προς εξέταση θέμα.

β) Η ελληνική κυβέρνηση, κατά την άσκηση της πολιτικής της, πρέπει να σέβεται τη θεμελιώδη αρχή ότι οι περιορισμοί στη συλλογική αυτονομία και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο πλαίσιο μιας πολιτικής σταθεροποίησης, μπορούν να επιβληθούν μόνο ως κατ' εξαίρεση μέτρο, να είναι περιορισμένης διάρκειας και να συνοδεύονται από κατάλληλες και επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία των όρων διαβίωσης των εργαζομένων. Για όλα αυτά ζητά από την ελληνική κυβέρνηση πλήρη ενημέρωση.

γ) Η ελληνική κυβέρνηση πρέπει να προχωρήσει άμεσα σε πλήρη και ειλικρινή διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να αναθεωρήσει τα περιοριστικά μέτρα που έχει ήδη λάβει, αλλά και αυτά που πρόκειται να λάβει, επανεκτιμώντας τις επιπτώσεις τους σε βάρος των εργαζομένων.

δ) Η ελληνική κυβέρνηση πρέπει να παράσχει μέσα στο 2011 λεπτομερή ενημέρωση στην Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων για την Εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων πάνω στα θέματα που έχει υποβάλει και κατήγγειλε η ΓΣΕΕ ήδη από τον Ιούλιο του 2010, καθώς και πάνω στις επιπτώσεις των περιοριστικών μέτρων στην εφαρμογή της ΔΣΕ αρ. 98.

ε) Η ελληνική κυβέρνηση πρέπει να παράσχει τα στοιχεία που θα της ζητηθούν από την Ειδική Ανώτατη Αποστολή (High Mission) που θα αποστείλει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας στην Ελλάδα, η οποία θα έχει συναντήσεις και με αξιωματούχους του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

3.28.5. Απεργίες

Η διοίκηση της Χαλυβουργίας Ελλάδος (αποτελεί προϊόν συγχώνευσης μεταξύ της Χαλυβουργίας Θεσσαλίας και της Ελληνικής Χαλυβουργίας) καταγράφει το εννεάμηνο Ιανουαρίου-Σεπτεμβρίου 2011 μειωμένη ζήτηση στην εγχώρια αγορά, κατά 40% σε σχέση με το εννεάμηνο του 2010 και κατά 70% σε σχέση με το 2008. Σύμφωνα με τη διοίκηση, παρά τις προσπάθειες διοχέτευσης της παραγωγής σε εξαγωγές, δεν κατέστη αυτό δυνατόν, ενώ το υψηλό ενεργειακό κόστος καθιστά τη Χαλυβουργία Ελλάδος μη ανταγωνιστική προς ξένες ομοειδείς επιχειρήσεις. Και επικαλείται πως την τελευταία επταετία τα βιομηχανικά τιμολόγια στην ηλεκτρική ενέργεια αυξάνονται κατά 40% έπειτα από αλλεπάλληλες υπουργικές αποφάσεις. Παράλληλα, μια πληθώρα νέων φόρων (Ειδικός Φόρος Κατανάλωσης, τέλος ΑΠΕ κ.λπ.) συμβάλλουν σε επιπλέον αύξηση κατά 10% στα βιομηχανικά τιμολόγια.

Η εργοδοσία προτείνει στους εργαζομένους στα δύο εργοστάσια σε Ασπρόπυργο και Βόλο να δουλέψουν για ένα δίμηνο (Νοέμβριος-Δεκέμβριος) πέντε ώρες την ημέρα, καθώς η παραγωγή με πλήρη οκτάωρη βάρδια «δεν υπήρχε περίπτωση να απορροφηθεί». Η πρόταση αυτή επιφέρει μετατροπή της εργασιακής σύμβασης και μείωση των αποδοχών των εργαζομένων αλλά, σύμφωνα με τη διοίκηση, διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας και χωρίς να θίγονται τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα.

Το σωματείο των εργαζομένων στον Βόλο,

έπειτα από ψηφοφορία δέχεται την πρόταση και το εργοστάσιο συνεχίζει τη λειτουργία του, αλλά το σωματείο στη μονάδα του Ασπροπύργου αρνείται. Απορρίπτει το επιχείρημα της διοίκησης ότι τα τελευταία τρία χρόνια η επιχείρηση είναι ζημιογόνος, αντιτάσσοντας πως το εν λόγω διάστημα η παραγωγή αυξήθηκε κατά 40-50% (από 196.000 σε 266.000 τόνους χάλυβα) και επικαλείται το γεγονός πως οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν έχουν λάβει το σύνολο της θερινής τους άδειας λόγω της αυξημένης εργασίας, ενώ εργάζονται μέχρι την ημέρα που ξεκίνησε η απεργία 14 ώρες ημερησίως.

Η διοίκηση απολύει, τον Οκτώβριο του 2011, 34 άτομα και λίγο αργότερα άλλα 16, χαρακτηρίζοντας τις απολύσεις ως μονόδρομο, με αποτέλεσμα οι συνδικαλιστές αλλά και το σύνολο σχεδόν των εργαζομένων στον Ασπρόπυργο να προχωρήσουν σε απεργία που κηρύσσει η Ομοσπονδία Μετάλλου.

Στις αρχές Ιανουαρίου του 2012, πραγματοποιείται τριμερής συνάντηση στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μεταξύ εκπροσώπων της διεύθυνσης της Ελληνικής Χαλυβουργίας, νομικών εκπροσώπων των εργαζομένων και του υφυπουργού Εργασίας. Η συνάντηση αποβαίνει άκαρπη, καθώς, σύμφωνα με τα δημοσιεύματα, η πλευρά της εργοδοσίας επιμένει στην αναγκαιότητα αναδιάρθρωσης της επιχείρησης και των απολύσεων που αυτή συνεπάγεται, ενώ αμετακίνητοι στις θέσεις τους παραμένουν και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, οι οποίοι ζητούν την επαναπρόσληψη των 50 απολυμένων συναδέλφων τους, καθώς και την επιστροφή όλων στην 8ωρη εργασία, χωρίς μείωση μισθών.

Τέλος, στις 20 Ιουλίου 2012 ανοίγει μετά από εννέα μήνες απεργίας, το εργοστάσιο της Χαλυβουργίας Ελλάδος στον Ασπρόπυργο, κατόπιν εισαγγελικής εντολής με επέμβαση των ΜΑΤ και με έντονη φημολογία για επικείμενο κλείσιμο της επιχείρησης. «Οι συνδικαλιστικοί και κοινωνικοί αγώνες των εργαζομένων που παλεύουν να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας, τα οικονομικά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα δεν λύνονται και δεν αντιμετωπίζονται με τη βία και τα ΜΑΤ», επισημαίνει σε ανακοίνωσή της η ΓΣΕΕ και καλεί την κυβέρνηση να αποσύρει άμεσα «τις δυνάμεις καταστολής και την αδιαλλαξία» και να προχωρήσει σε διάλογο με τους εργαζομένους για τη διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας.

Στις 19 και 20 Οκτωβρίου 2011, έπειτα από σχετική προκήρυξη της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, πραγματοποιείται 48ωρη πανελλαδική απεργία από τους εργαζομένους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ενόψει της ψήφισης του «πολυνομοσχεδίου» του Υπουργείου Οικονομικών με αντικείμενο νέες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενιαίο μισθολόγιο και σύστημα εργασιακής εφεδρείας στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα καθώς και άλλες διατάξεις προς εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015.

Η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ σε κοινό τους ψήφισμα, στην απεργία της 19ης Οκτωβρίου, εκφράζουν την αντίθεσή τους στα νέα μέτρα, επισημαίνοντας ότι οι «αδιέξοδες νεοφιλελεύθερες πολιτικές, που επιβάλλουν η κυβέρνηση, η Τρόικα και η ηγεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οδηγούν τη χώρα και όλη την Ευρώπη στη βαθύτερη και μεγαλύτερη μεταπολεμική ύφεση και κρίση, με δραματικές επιπτώσεις για τους λαούς και τις χώρες. Επιπλέον, η εφαρμοζόμενη πολιτική αφαιρεί πόρους και εισοδήματα από τους εργαζομένους, τους συνταξιούχους και την οικονομία και εκτοξεύει την

ανεργία, το χρέος, τα αδιέξοδα της κοινωνίας και της οικονομίας».

Για τους παραπάνω λόγους, τα συνδικάτα, μεταξύ άλλων, απαιτούν να αποσυρθούν «τα αντεργατικά - αντικοινωνικά - αντιαναπτυξιακά μέτρα», να μην ψηφιστεί το νέο Μεσοπρόθεσμο Σταθεροποιητικό Πρόγραμμα, να ακυρωθούν οι σχεδιαζόμενες ρυθμίσεις για την αναστολή επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων και υπερίσχυσης των επιχειρησιακών συμβάσεων, καθώς και τα μέτρα της εφεδρείας που οδηγούν σε απολύσεις και ανεργία. Τα συνδικάτα απαιτούν «να ενισχυθούν τα εισοδήματα, η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, η πραγματική οικονομία, η ανάπτυξη και η απασχόληση, καθώς και να πληρώσουν οι φοροκλέπτες, οι εισφοροκλεπτες, οι προνομιούχοι, οι ένοχοι και όσοι λεηλάτησαν τον δημόσιο πλούτο και διοχέτευσαν τα υπερκέρδη και τον παράνομο πλούτο στο εξωτερικό». Επίσης, απαιτούν να προστατευθούν τα δημόσια αγαθά, οι κοινωνικές υπηρεσίες και οι θέσεις εργασίας, να δοθεί τέλος στις απολύσεις, στη στοχοποίηση, την ενοχοποίηση των εργαζομένων, την εκθεμελίωση του κοινωνικού κράτους και να προωθηθούν αναπτυξιακές πολιτικές, να ενισχυθούν τα εισοδήματα και η κοινωνική συνοχή και να μπει οριστικό τέλος στις νεοφιλελεύθερες πολιτικές που βυθίζουν τη χώρα, εξοντώνουν τους εργαζομένους και διαλύουν την κοινωνία.

Από την άλλη πλευρά, οι εργοδοτικές οργανώσεις των εμπόρων και των επαγγελματοβιοτεχνών, ΕΣΕΕ και ΓΣΕΒΕΕ, πήραν μέρος και αυτές στην κινητοποίηση της 19ης Οκτωβρίου με κλείσιμο των καταστημάτων και των επιχειρήσεών τους. Σε κοινό τους ψήφισμα εκφράζουν την αντίθεσή τους στα νέα μέτρα, «στον απόλυτο ευτελισμό της μισθωτής εργασίας, στην υπερφορολόγηση, στην καταστροφή του κοινωνικού ιστού της χώρας, στον αφανισμό της μεσαίας παραγωγικής τάξης, στην υποβάθμιση της υγείας, της παιδείας και της ασφάλισης καθώς και στα άλλα μέτρα που θα οδηγήσουν σε πρωτοφανή συρρίκνωση της επιχειρηματικής δράσης». Κεντρικό αίτημα της ελληνικής μικρομεσαίας επιχειρηματικότητας είναι «το σταμάτημα της καθοδικής και επικίνδυνης για την οικονομία και την κοινωνία υφεσιακής πορείας της χώρας, η οποία δημιουργεί και παράγει λουκέτα, ανεργία, φτωχοποίηση, διευρυμένα ελλείμματα και ακόμα μεγαλύτερα χρέη». Σύμφωνα με τις εργοδοτικές οργανώσεις, η απάντηση στο μεγάλο πρόβλημα της χώρας, την ύφεση, δεν μπορεί να είναι άλλη από την επανεκκίνηση της οικονομικής και της επενδυτικής δραστηριότητας των μικρών επιχειρήσεων, που αποτελούν τη «ραχοκοκαλιά της απασχόλησης» σε Ευρώπη και Ελλάδα.

Προκειμένου να καλυφθεί το μεγάλο κενό στην καταγραφή των απεργιακών κινητοποιήσεων στην Ελλάδα, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ εγκαινιάζει από το 2011 μια ποιοτική κατά βάση έρευνα που αφορά τις πραγματοποιηθείσες απεργίες ανά έτος. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, ο ιδιωτικός τομέας και το επιχειρησιακό επίπεδο πρωτοστατούν στις απεργιακές κινητοποιήσεις και τα αιτήματα ποικίλλουν, με συνηθέστερα τη μη απόλυση/επαναπρόσληψη εργαζομένων και την καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών. Σημειώνονται επίσης αρκετές απεργίες σε τριτοβάθμιο/πανελλαδικό επίπεδο με αιτήματα εργασιακά, αλλά και ευρύτερα κοινωνικά και συνοδεύονται πολλές φορές από έντονο πολιτικό λόγο. Οι απεργίες που προκηρύσσουν τα τριτοβάθμια συνδικάτα (ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ) καλύπτουν το σύνολο των μισθωτών και δημοσίων υπαλλήλων σε όλη τη χώρα (γενικές απεργίες πανελλαδικής έκτασης). Ο αριθμός τους

Πίνακας 15: Αιτήματα απεργιακών κινητοποιήσεων

Αιτήματα	Συχνότητα καταγραφής
Μη απόλυση/επαναπρόσληψη εργαζομένων	122
Καταβολή δεδουλευμένων	112
Ενάντια στην αναδιάρθρωση/ιδιωτικοποίηση/κλείσιμο/συγχώνευση/μετεγκατάσταση επιχείρησης /τμημάτων επιχείρησης/υπηρεσιών και στις συνέπειές τους για τις εργασιακές σχέσεις	105
Ενάντια στις μειώσεις μισθών	73
Ευρύτερα ζητήματα εργασιακών σχέσεων/αιτήματα πολιτικού χαρακτήρα	51
Ενάντια στην εφαρμογή της εργασιακής εφεδρείας	45
Τήρηση των προβλεπόμενων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	35
Υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας	33
Με εφαρμογή ή ανάκληση της επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας	14
Συνταξιοδοτικά ζητήματα /κοινωνικοασφαλιστικά ζητήματα /ΒΑΕ	12
Ζητήματα χρόνου εργασίας	8
Ενάντια χρόνου εργασίας	6
Ενάντια στη βλαπτική μεταβολή των ατομικών συμβάσεων εργασίας	6
Βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφαλείας	4

Πηγή: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2011

εντός του 2011 ανήλθε σε 9 (επτά 24ωρες και δύο 48ωρες). Καταγράφονται, για το 2011, 445 απεργιακές κινητοποιήσεις και στάσεις εργασίας, από τις οποίες 240 στον ιδιωτικό τομέα και 91 στον δημόσιο, ενώ 70 πραγματοποιήθηκαν σε ΔΕΚΟ και 224 σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Στον παραπάνω πίνακα αποτυπώνονται τα κυριότερα αιτήματα των απεργιακών κινητοποιήσεων που καταγράφηκαν (Πίνακας 15).

Ειδικότερα:

Το αίτημα για μη απολύσεις ή για επαναπρόσληψη εργαζομένων προβάλλεται κυρίως στο πλαίσιο απεργιών που πραγματοποιούνται από εργαζομένους επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και κυρίως σε επιχειρήσεις στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, σε βιομηχανίες –ιδίως μετάλλου–, στις τηλεπικοινωνίες, σε καζίνο, σε εταιρείες κατασκευάστριες δημοσίων έργων κ.ά. Επιπλέον, πραγματοποιούνται απεργίες με το συγκεκριμένο αίτημα σε ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο (ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί, γιατροί του ΙΚΑ). Τέλος, το αίτημα για μη απόλυση ή επαναπρόσληψη εργαζομένων αφορά μια σειρά περιπτώσεων των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε φορείς του δημόσιου τομέα (κυρίως ΟΤΑ, Υπουργεία), με αίτημα είτε την ανανέωση των συμβάσεων/μη απόλυση είτε τη μονιμοποίησή τους.

Η διεκδίκηση των δεδουλευμένων αποδοχών αποτελεί τη δεύτερη συνηθέστερη αιτία απεργιακών κινητοποιήσεων. Οι απεργίες με αίτημα την καταβολή δεδουλευμένων πραγματοποιούνται βεβαίως σε επιχειρησιακό επίπεδο και, κατά βάση, στον ιδιωτικό τομέα, ιδίως στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, σε βιομηχανίες και

εργοστάσια, όπως ιδίως σε μεταλλοβιομηχανίες, σωληνουργίες, εργοστάσια και βιομηχανίες παρασκευής και επεξεργασίας χημικών και φαρμακευτικών προϊόντων, αρτοβιομηχανίες, γαλακτοβιομηχανίες, κλωστήρια, καθώς επίσης σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, σε κατασκευάστριες εταιρείες τεχνικών και δημοσίων έργων, καθώς και σε εμπορικά καταστήματα (σούπερ μάρκετ). Όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, το αίτημα για την καταβολή δεδουλευμένων προβάλλεται κυρίως από εργαζομένους με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου σε νοσοκομεία και από συμβασιούχους εργαζομένους σε δημοτικές επιχειρήσεις.

Το αίτημα για μη αναδιάρθρωση κ.λπ. προβάλλεται κυρίως από την πλευρά εργαζομένων στο Δημόσιο και στις ΔΕΚΟ, που αντιδρούν στην πώληση μετοχών των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται από το Δημόσιο σε ιδιώτες (απεργίες των εργαζομένων στα μέσα μαζικής μεταφοράς και ιδίως στις αστικές συγκοινωνίες, στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, στην πολιτική αεροπορία, στην υγεία και στη δημόσια τηλεόραση, απεργία των εργαζομένων στην Ελληνική Βιομηχανία Ζάχαρης, στον ΟΤΕ, στον ΟΠΑΠ και στο Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο). Σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, το αίτημα είναι κυρίως να μην μετεγκατασταθεί η βιομηχανία, να μην κλείσει ή να επαναλειτουργήσει το εργοστάσιο.

Σε πολλές περιπτώσεις απεργιών διατυπώνεται το αίτημα για μη πραγματοποίηση μειώσεων μισθών (κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, ιδίως στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, στις ιδιωτικές κλινικές, στις βιομηχανίες) ή ενάντια στις ήδη πραγματοποιηθείσες διά νόμου μειώσεις μισθών (κυρίως στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα).

Καταγράφονται απεργίες που αφορούν ευρύτερα ζητήματα εργασιακών σχέσεων και συνήθως έχουν και πολιτική χροιά, καθώς απευθύνονται στο κράτος. Εδώ υπάγονται κυρίως οι απεργίες της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ με συνθήματα που έχουν αντιμνημονιακό χαρακτήρα και αφορούν το σύνολο των συλλογικών και ατομικών εργασιακών σχέσεων των μισθωτών στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, καθώς και κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ζητήματα.

Πιο συγκεκριμένα, τα αιτήματα των απεργιακών κινητοποιήσεων μπορούν να ταξινομηθούν:

- Με βάση τον τομέα: Από το σύνολο των απεργιών που καταγράφονται στην έρευνα, περίπου το 60% είναι στον ιδιωτικό τομέα, το 23% στον δημόσιο τομέα και το 17% στις Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (ΔΕΚΟ).
- Με βάση το επίπεδο: Περίπου το 68% των απεργιών που καταγράφονται πραγματοποιούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο, το 19% σε κλαδικό επίπεδο, το 10% σε επίπεδο ομοιοεπαγγελματικό και το 3% σε επίπεδο πανελλαδικό.
- Με βάση τη διάρκεια: Το 45% των απεργιών που καταγράφονται είναι 24ωρες, το 36% είναι στάσεις εργασίας και το 19% είναι 48ωρες απεργίες.

Επιπρόσθετα, εντός του 2011, με βάση πάντα τα καταγεγραμμένα στοιχεία, πραγματοποιήθηκαν και εννέα απεργίες διαρκείας, των οποίων η διάρκεια δεν ξεπέρασε τις δέκα ημέρες, εκτός από αυτές στην Ελληνική Χαλυβουργία και στον τηλεοπτικό σταθμό ALTER.



Βιβλιογραφία

Atkinson, J. (1984). "Manpower strategies for flexible organizations", *Personnel Management*, 16 (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. and Temple, P. (1998). "Overview: The performance of the UK labour market", in Buxton, T., Chapman, P. and Temple, P. (eds), *Britain's Economic Performance*, London: Routledge.

Crouch, C. and Streeck, W. (eds) (1997). *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*, London: Sage.

EIRO (2009a). "Wage formation in the EU", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/index.htm.

EIRO (2009b). "Self-employed workers: Industrial relations and working conditions", http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/index.htm.

EIRO (2009c). "Contribution of collective bargaining to continuing vocational training", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/index.htm.

EIRO (2009d). "Temporary agency work and collective bargaining in the EU", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm.

EIRO (2009e). "Wage flexibility", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/index.htm.

EIRO (2009f). "Flexicurity and industrial relations" http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/index.htm.

EIRO (2009g). "Working conditions and social dialogue", http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/index.htm.

EIRO (2012). "Industrial relations developments in Europe 2011", http//www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn10040195/index.htm.

Esping-Andersen, G. (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 45, Paris: OECD.

Fraser, E. (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", 170, Athens: http://www.oke.gr.

Husson, M. (2007). *Travail Flexible Salariés Jetables*, Paris: La Découverte.

Hyman, R. (1994). "Theory and industrial relations", *British Journal of Industrial Relations*, 32 (2), pp. 165-180.

Jefferys, S., Beyer, F. M. and Thornqvist, C. (2001). "Global trends in national contexts: Working life in France, Scandinavian and the UK", in Jefferys, S., Beyer, F. M. and Thornqvist, C. (eds), *European Working Lives: Continuities and Change in Management and Industrial Relations in France, Scandinavia and the UK*, Massachusetts: Edwar Elgar.

Julkunen, L. and Natti, N. (1999), *The Modernization of Working Times*, Sophi: Jyvaskyla.

IRES (2010). "L'ètat social à l'épreuve de l'austérité, Chronique Internationale de l'IRES, n° spécial", Novembre.

Katz, H. and Darbishire, 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", *Transfer*, 4 (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 9th of the International Symposium on Working Time "Flexibility of Working Time and the Break-Up of Social Time", Paris.

Looise, J. and Lange, F. (1998). "Company labour flexibility strategies in The Netherlands: An institutional perspective", *Employee Relations*, 20 (5), pp. 461-482.

Massa-Wirth, S and Seifert, L. (2004). "German pacts for employment and competitiveness concessionary bargaining as a reaction to globalization and European integration?", Paper presented at the 7th IRRA Congress: "The future of work in Europe: market and economic and social cohesion", Lisbon.

OECD (2006). *Factbook 2006: Economic, Environmental and Social Statistics*, Paris: OECD.

Rifkin J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post Market Era*, New York: Putnam Publishing Group.

Schor, J. (1991). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Harper Collins.

Thorsten, S. (2009). "Minimum wages in Europe: New debates against the background of economics crisis", ETUI, Policy Brief, Issue 2/2009.

Zagelmeyer S. (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., Jones, D. and Roos, D. (1990). *The Machine that Changed the World: The Triumph of Lean Production*, New York: Rawson Macmillan.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002). *Η Προσφορά Εργασίας*, Αθήνα: Δαρδανός.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002). *Θεωρίες της Ανεργίας*, Αθήνα: Δαρδανός.

Δημουλάς, Κ. και Μιχαλοπούλου, Κ. (2008). «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 28, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (1997-2011). *Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση*: *Ετήσιες Εκθέσεις 1997-2012*, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008-2011). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσιες Εκθέσεις*, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2009). «Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού», www.inegsee.gr.

Καραμεσίνη, Μ. και Κουζής, Γ. (επιμ.) (2005). *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο Σύζευξης της Οικονο-*

μικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα: Gutenberg.

Καψάλης, Α. (επιμ.) (2007). «Αδήλωτη μετανάστευση και νομιμοποίηση μεταναστών», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 27, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2001). «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 14, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2007α). «Παρατηρήσεις στο Πράσινο Βιβλίο της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 45.

Κουζής, Γ. (2007β). *Τα Χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος: Αποκλίσεις και Συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό Χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2008α). «Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μύθοι και πραγματικότητα», *Ενημέρωση* ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχ. 149, Μάιος.

Κουζής, Γ. (2008β). «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», *Ενημέρωση* ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχ. 156, Δεκέμβριος.

Κουζής, Γ. (επιμ.) (2008). «Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων: Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 30, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2010). «Η νεοφιλελεύθερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης», στο *Ο Χώρος της Κρίσης: Η Μεγάλη Αυταπάτη* (Συλλογικός τόμος), Αθήνα: Τόπος.

Κουζής, Γ. (2011). «Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις», *Ουτοπία*, 97.

Κουζής, Γ. και Καψάλης, Α. (2009). «Βασικές αρχές για την απασχόληση στις υπηρεσίες φύλαξης και καθαρισμού στον δημόσιο τομέα», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 162, Ιούνιος.

Κουζής, Γ. και Κρέτσος, Λ. (2006). «Η συνέργεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 40, σελ. 30-50.

Κουντεντάκης, Φ. και Κρέτσος, Λ. (2005). «Όψεις της υποβάθμισης της εργασίας στην Ελλάδα: Δουλεύοντας περισσότερο με μεγαλύτερη ανασφάλεια», *Εργασία 2005* (Συλλογικός τόμος), ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Παν/μιο.

Κουτρούκης, Θ. (2005). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση: Ο Κοινωνικός Διάλογος στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις*, Αθήνα, Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Λαμπουσάκη, Σ. (2008). «Διεθνική συλλογική δράση: Οι αποφάσεις Viking και Laval», *Ενημέρωση* ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχ. 149.

Λαμπουσάκη, Σ. (2009). «Η νέα οδηγία για τον δανεισμό εργαζομένων», *Ενημέρωση* ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχ. 160, Απρίλιος.

Μοσχονάς, Α. και Κονιόρδος, Μ. (επιμ.) (2004). *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Gutenberg.

Παλαιολόγος, Ν. (2006). «Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 24, Αθήνα.

Ρομπόλης, Σ. (2007). *Η Μετανάστευση από και προς την Ελλάδα*, Αθήνα: Επίκεντρο.

Ρομπόλης, Σ., Ρωμανιάς, Γ., Μαργιός, Β. και Χατζηβασίλογλου, Ι. (2007). «Αναλογιστική μελέτη ΙΚΑ-ΕΤΑΜ», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 26, Αθήνα.

Σεφεριάδης, Σ. (2004). «Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση στην ελληνική συγκυρία», *Πρακτικά του 9ου Επιστημονικού Συνεδρίου 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, Ά. (2007). «Η μετεγκατάσταση επιχειρήσεων», *Ενημέρωση* ΙΝΕ ΓΣΕΕ, τεύχ. 143.

Στρατούλης, Δ. (2005). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στη Δίνη του Νεοφιλελεύθερου Τυφώνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.



Παράρτημα: Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ-27 (2011)

Πίνακας Π-1: Ποσοστά ανεργίας 2000-2011

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ΕΕ-27	**8,7**	**8,5**	**8,9**	**9,0**	**9,1**	**9,0**	**8,2**	**7,2**	**7,1**	**9,0**	**9,7**	**9,7**
Ευρωζώνη	**8,5**	**8,1**	**8,4**	**8,8**	**9,0**	**9,1**	**8,5**	**7,6**	**7,6**	**9,6**	**10,1**	**10,2**
Βέλγιο	6,9	6,6	7,5	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
Βουλγαρία	16,4	19,5	18,2	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,2	11,2
Τσεχία	8,7	8,0	7,3	7,8	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7
Δανία	4,3	4,5	4,6	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3	6,0	7,4	7,6
Γερμανία	7,5	7,6	8,4	9,3	9,8	11,2	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
Εσθονία	13,6	12,6	10,3	10,0	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5
Ιρλανδία	4,2	3,9	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3	11,9	13,7	14,4
Ελλάδα	11,2	10,7	10,3	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
Ισπανία	11,1	10,3	11,1	11,1	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7
Γαλλία	9,0	8,3	8,6	9,0	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,7
Ιταλία	10,1	9,1	8,6	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
Κύπρος	4,9	3,8	3,6	4,1	4,7	5,3	4,6	4,0	3,6	5,3	6,5	7,8
Λετονία	13,7	12,9	12,2	10,5	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5	17,1	18,7	15,4
Λιθουανία	16,4	16,5	13,5	12,5	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4
Λουξεμβούργο	2,2	1,9	2,6	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,5	4,8
Ουγγαρία	6,4	5,7	5,8	5,9	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9
Μάλτα	6,7	7,6	7,5	7,6	7,4	7,2	7,1	6,4	5,9	7,0	6,8	6,5
Ολλανδία	3,1	2,5	3,1	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
Αυστρία	3,6	3,6	4,2	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2
Πολωνία	16,1	18,3	20,0	19,7	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
Πορτογαλία	4,0	4,1	5,1	6,4	6,7	7,7	7,8	8,1	7,7	9,6	11,0	12,9
Ρουμανία	7,3	6,8	8,6	7,0	8,1	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4
Σλοβενία	6,7	6,2	6,3	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2
Σλοβακία	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5	12,0	14,4	13,5
Φινλανδία	9,8	9.1	9,1	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
Σουηδία (1)	5,6	5,8	6,0	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,4	7,5
Ηνωμένο Βασίλειο	5,4	5,0	5,1	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0
Κροατία	:	:	14,8	14,2	13,7	12,7	11,2	9,6	8,4	9,1	11,8	13,2
Τουρκία	:	:	:	:	:	9,2	8,7	8,8	9,7	12,5	10,7	:
Νορβηγία	3,2	3,4	3,7	4,2	4,3	4,5	3,4	2,5	2,5	3,1	3,5	3,3
Ιαπωνία	4,7	5,0	5,4	5,3	4,7	4,4	4,1	3,9	4,0	5,1	5,1	4,6
Ηνωμένα Έθνη	4,0	4,8	5,8	6,0	5,5	5,1	4,6	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9

Πηγή: Eurostat. Η κύρια πηγή που χρησιμοποιείται από τη Eurostat για τα ποσοστά ανεργίας είναι η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΕ (EU LFS). Η έρευνα των νοικοκυριών γίνεται σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ-27, σύμφωνα με την ευρωπαϊκή νομοθεσία, και παρέχει στοιχεία τουλάχιστον κάθε τρίμηνο.

(1) Διακοπή στη σειρά, 2001

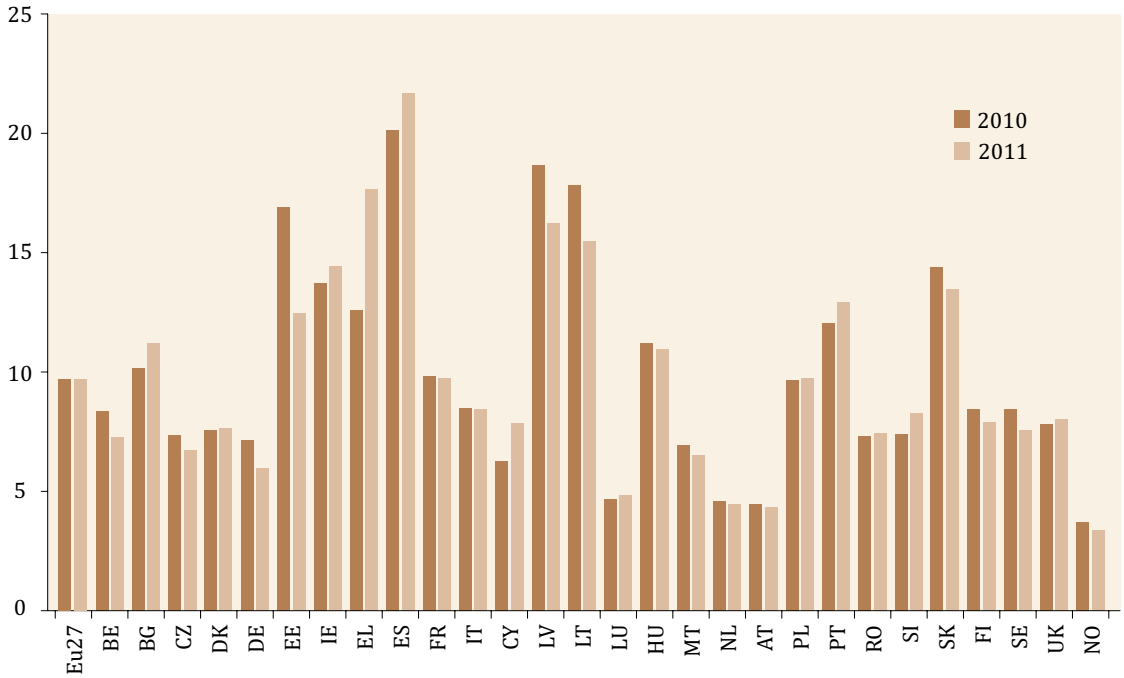
Σημείωση: Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η ανεργία αυξήθηκε σε σημαντικό βαθμό στην ΕΕ-27. Ενώ στην ΕΕ-27 η αύξηση της ανεργίας επιβραδύνθηκε το 2011, το μέσο ποσοστό ανεργίας για την Ευρωζώνη ανήλθε στο 10,2%, το υψηλότερο ποσοστό από το 1999.

Ο Πίνακας Π-1 παρουσιάζει τα ποσοστά ανεργίας από το 2000 έως το 2011 στην Ευρώπη και στον υπόλοιπο κόσμο. Το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σε 12 κράτη-μέλη της ΕΕ-27 μεταξύ 2010 και 2011, μειώθηκε σε 13 και παρέμεινε σταθερό σε δύο, τη Γαλλία και την Ιταλία. Οι μεγαλύτερες μειώσεις των ετήσιων ρυθμών ανεργίας μεταξύ 2010 και 2011 συνέβησαν στις χώρες της Βαλτικής, με την Εσθονία μπροστά (-4,4%) ακολουθούμενη από τη Λετονία, (-3,3%) και τη Λιθουανία (-2,4%). Το ποσοστό της ανεργίας μειώθηκε επίσης στο Βέλγιο, την Τσεχία, τη Γερμανία, την Ουγγαρία, τη Μάλτα, την Ολλανδία, την Αυστρία, τη Σλοβακία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις σημειώθηκαν σε Ελλάδα (+5,1%), Πορτογαλία (+1,9%), Ισπανία (+1,6%), Κύπρο (+1,3 %) και Βουλγαρία (+1,0%). Αυξήσεις κάτω από μία ποσοστιαία μονάδα αναφέρθηκαν στη Δανία, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, την Πολωνία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Για τέταρτη συνεχή χρονιά, η Ισπανία παρέμεινε η χώρα με το υψηλότερο συνολικό ποσοστό ανεργίας το 2011, σε 21,7%. Η διασπορά της ανεργίας σε όλη την ΕΕ-27 εξακολούθησε να αυξάνεται κατά τη διάρκεια του 2011.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

Στο Διάγραμμα Π-1, παρουσιάζονται τα

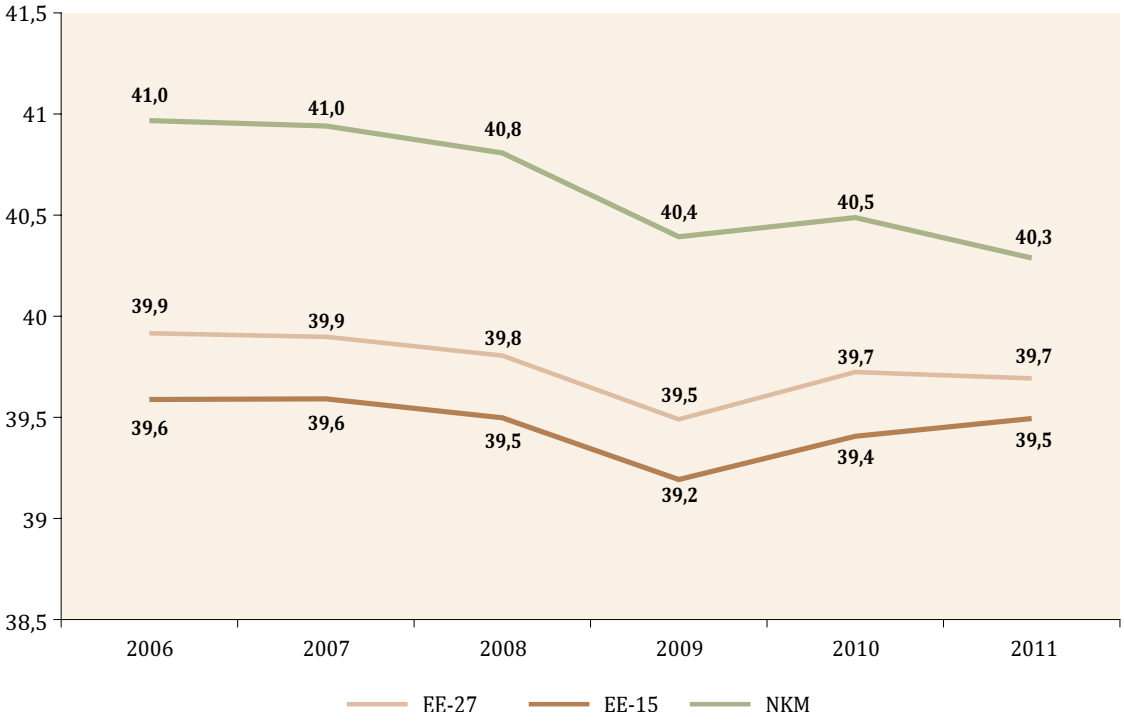
Διάγραμμα Π-1: Ποσοστά ανεργίας στην ΕΕ-27 και στη Νορβηγία, 2010–2011 (%)[1]



Πηγή: Eurostat, αποθήκη δεδομένων, 2012 (εξάγονται 28 Ιουνίου 2012)

1. Επεξήγηση συμβόλων: EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, BE: Βέλγιο, BG: Βουλγαρία, CZ: Τσεχία, DK: Δανία, DE: Γερμανία, EE: Εσθονία, IE: Ιρλανδία, EL: Ελλάδα, ES: Ισπανία, FR: Γαλλία, IT: Ιταλία, CY: Κύπρος, LV: Λετονία, LT: Λιθουανία, LU: Λουξεμβούργο, HU: Ουγγαρία, MT: Μάλτα, NL: Ολλανδία, AT: Αυστρία, PL: Πολωνία, PT: Πορτογαλία, RO: Ρουμανία, SI: Σλοβενία, SK: Σλοβακία, FI: Φινλανδία, SE: Σουηδία, UK: Ην. Βασίλειο, NO: Νορβηγία.

Διάγραμμα Π-2: Πραγματικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2006-2011)



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού)

Σημείωση: Μέση τιμή των πραγματικών εβδομαδιαίων ωρών της εργασίας στην κύρια εργασία, της πλήρους απασχόλησης, ΝΚΜ είναι ο μέσος όρος υπολογισμένος από EIRO. (ΕΕ-27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, ΕΕ-15: Ευρωπαϊκή Ένωση των 15, ΝΚΜ: Νέα Κράτη - Μέλη)

ποσοστά ανεργίας στη ΕΕ-27 και στη Νορβηγία. Το 2011, το μέσο ποσοστό ανεργίας ήταν 9,7% στα 27 κράτη-μέλη της ΕΕ και 3,3% στη Νορβηγία. Η μεγαλύτερη αύξηση σε σχέση με το 2010 παρατηρήθηκε στην Ελλάδα (+5,1 ποσοστιαίες μονάδες), ενώ στη Βουλγαρία, την Πορτογαλία και τη Σλοβενία ήταν ελαφρώς χαμηλότερη (περίπου 1 εκατοστιαία μονάδα).

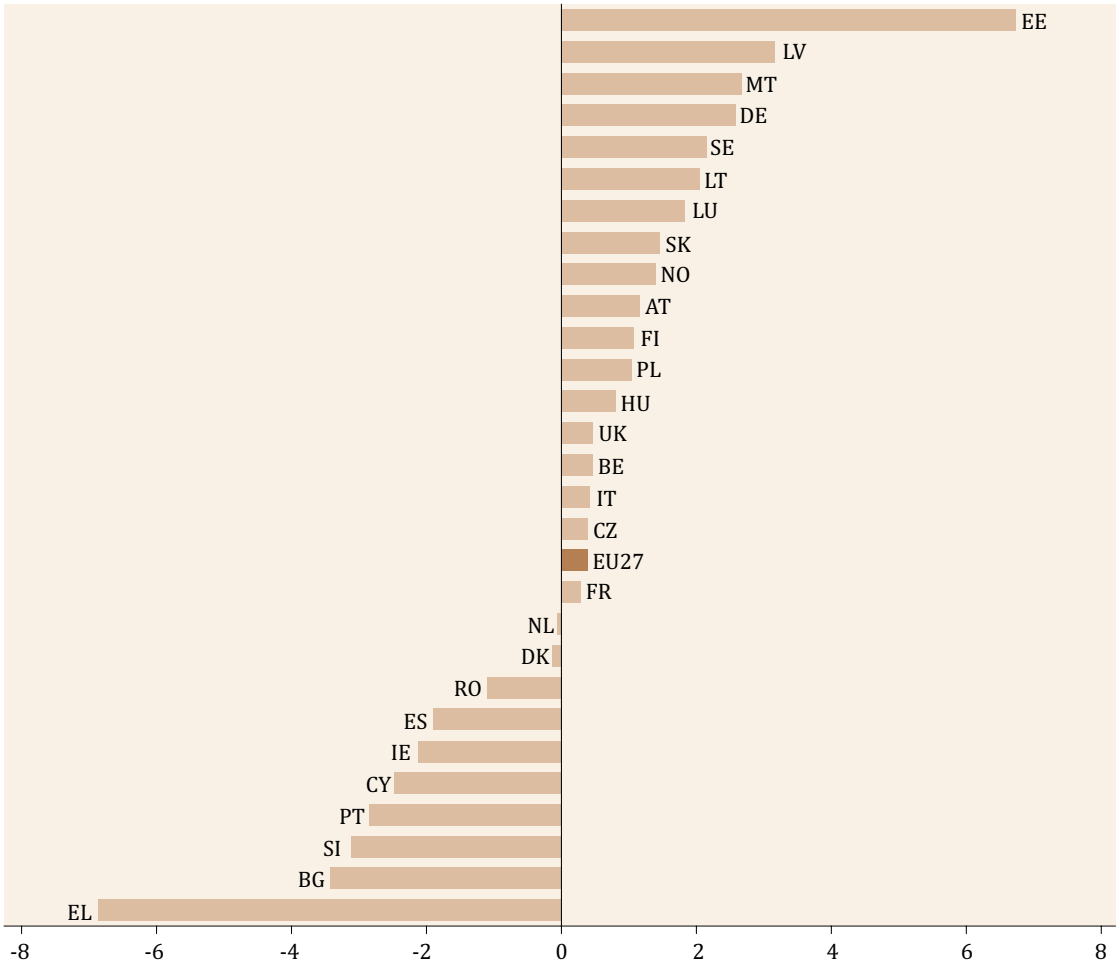
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Το Διάγραμμα Π-2 παρουσιάζει τα ετήσια στοιχεία για τις πραγματικές εβδομαδιαίες ώρες εργασίας στην ΕΕ το 2006-2011, τα οποία δείχνουν ότι από το 2011 καταγράφεται ανοδική τάση μετά από τη σταδιακή μείωση που σημειώθηκε κατά τα προηγούμενα χρόνια.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

Στο Διάγραμμα Π-3, η απασχόληση φέρεται να έχει αυξηθεί μεταξύ 2010 και 2011 σε 17 κράτη-μέλη και στη Νορβηγία. Λαμβάνοντας υπ' όψιν την ΕΕ στο σύνολό της, η απασχόληση αυξήθηκε κατά 0,4% μεταξύ 2010 και 2011. Συγκεκριμένα σε κάποιες χώρες η απασχόληση έχει αυξηθεί από το 2009 (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Νορβηγία, Πολωνία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο), ενώ σε Βουλγαρία, Ελλάδα, Δανία, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Σλοβενία και Ισπανία η πτωτική τάση που ξεκίνησε στο παρελθόν είναι ακόμη σε εξέλιξη, αν και με διαφορετικές εντάσεις. Η Ελλάδα είναι η χώρα αναφοράς με τη μεγαλύτερη απώλεια απασχολούμενων (-6,8%), ενώ η Δανία είχε τη μικρότερη μείωση (σχεδόν μηδενική) μεταξύ 2010 και 2011. Όσον αφορά την αύ-

Διάγραμμα Π-3: Εξέλιξη απασχόλησης στην ΕΕ-27 και Νορβηγία, 2010-2011 (%)[1]



Πηγή: Eurostat αποθήκη δεδομένων, 2012 (εξαγόμενα 28 Ιουνίου 2012)

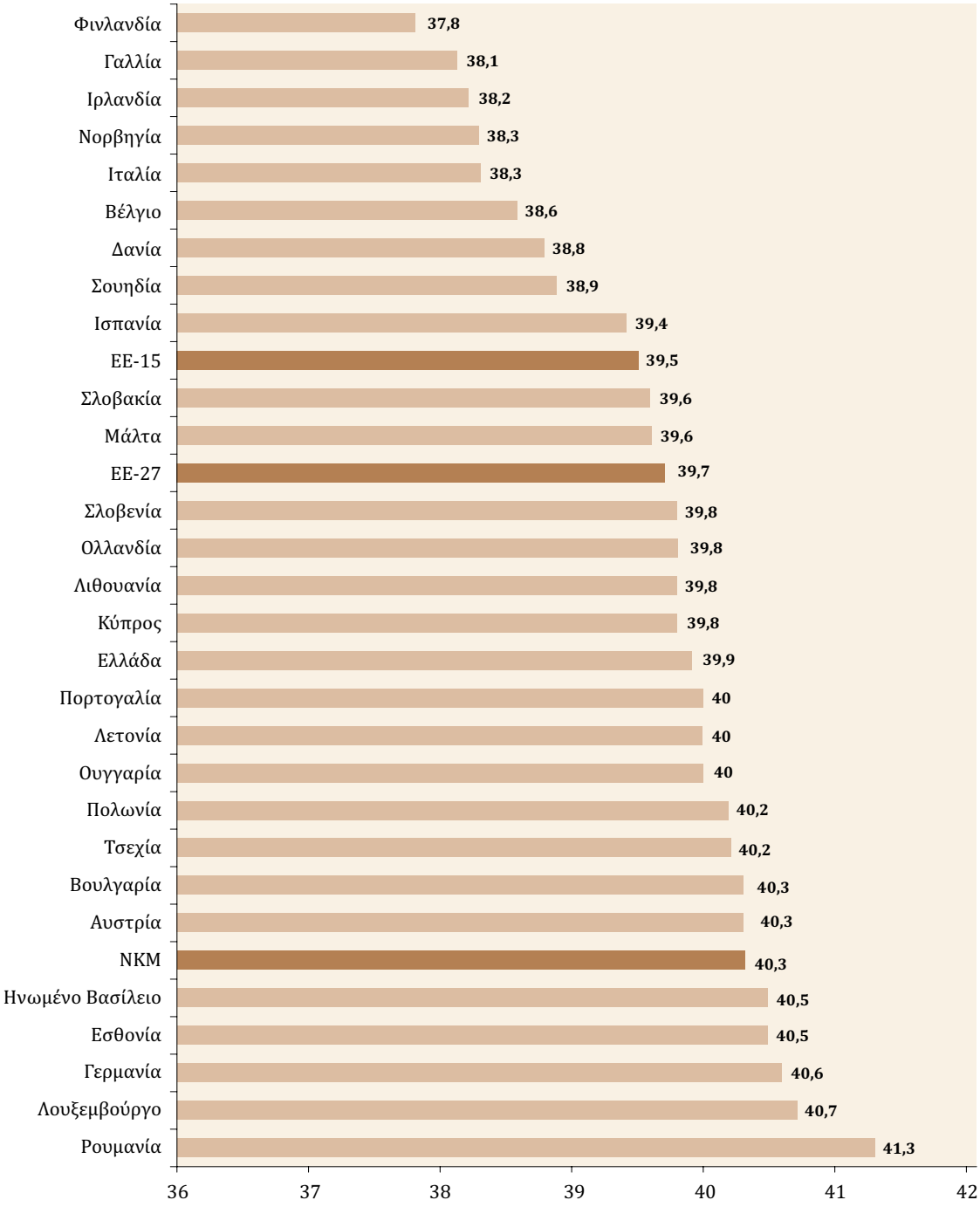
ξηση της απασχόλησης, η Εσθονία ανέφερε το καλύτερο αποτέλεσμα για αυτή την περίοδο.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Το Διάγραμμα Π-4 απεικονίζει τις ώρες εργασίας την εβδομάδα στην κύρια εργασία πλήρους απασχόλησης και περιλαμβάνει όλες τις ώρες, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών, αμειβόμενων ή μη. Οι εργαζόμενοι στη Ρουμανία εργάστηκαν τις περισσότερες πραγματικές ώρες εβδομαδιαίως στην κύρια εργασία τους (41,3 ώρες). Ακολούθησαν οι εργαζόμενοι στο Λουξεμβούργο (40,7), στη Γερμανία (40,6), την Εσθονία και το Ην. Βασίλειο (και οι δύο 40,5), στην Αυστρία και τη Βουλγαρία (40,3 και οι δύο), στην Τσεχία και στην Πολωνία (και οι δύο 40,2). Οι εργαζόμενοι στη Φινλανδία εργάστηκαν τις λιγότερες ώρες (37,8). Δέκα από τα δώδεκα νέα κράτη-μέλη είχαν εβδομαδιαίες ώρες εργασίας στον μέσο όρο ή πάνω από τον

1. Επεξήγηση συμβόλων: ΕΕ: Εσθονία, LV: Λετονία, MT: Μάλτα, DE: Γερμανία, SE: Σουηδία, LT: Λιθουανία, LU: Λουξεμβούργο, SK: Σλοβακία, NO: Νορβηγία, AT: Αυστρία, FI: Φινλανδία, PL: Πολωνία, HU: Ουγγαρία, UK: Ην. Βασίλειο, BE: Βέλγιο, IT: Ιταλία, CZ: Τσεχία, EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, FR: Γαλλία, NL: Ολλανδία, DK: Δανία, RO: Ρουμανία, ES: Ισπανία, IE: Ιρλανδία, CY: Κύπρος, PT: Πορτογαλία, SI: Σλοβενία, BG: Βουλγαρία, EL: Ελλάδα.

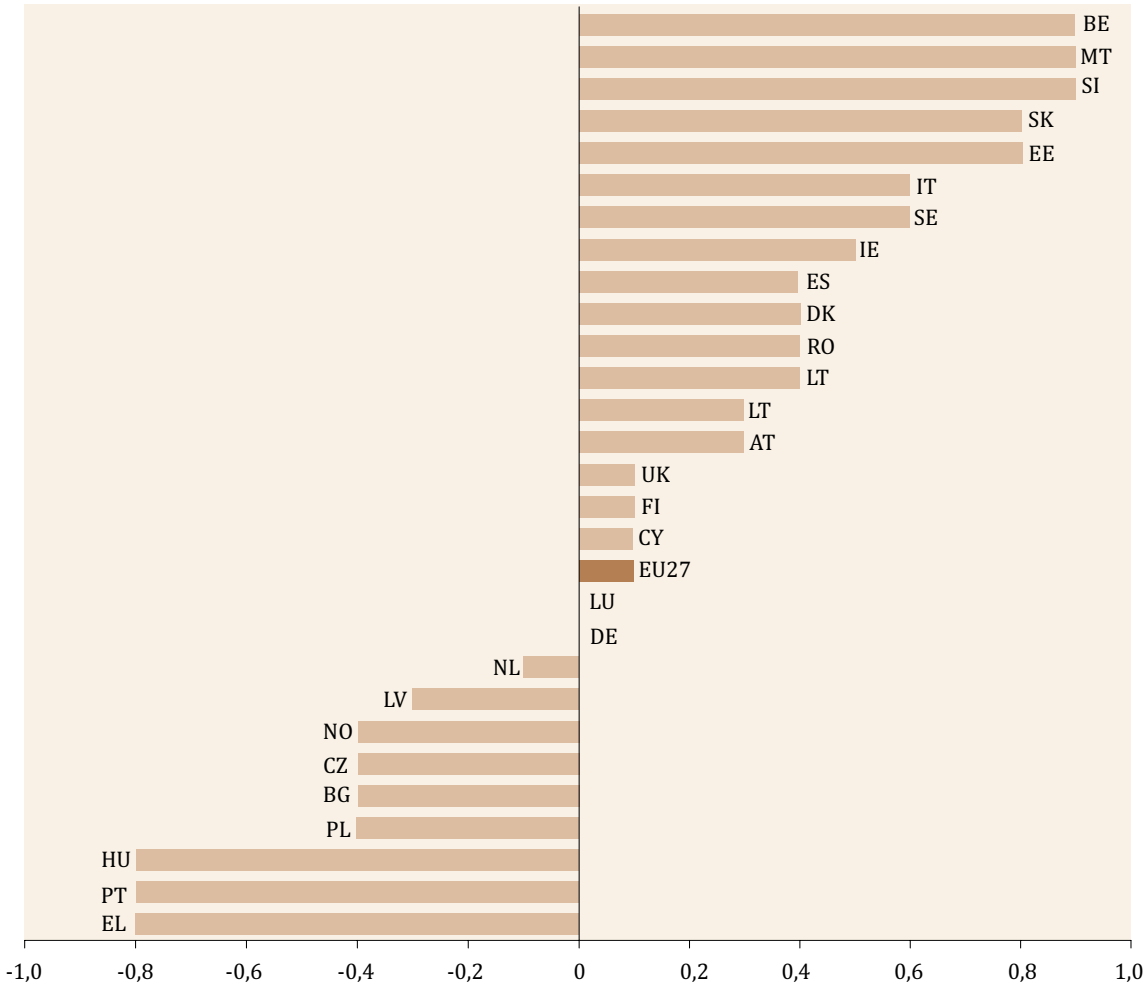
Διάγραμμα Π-4: Μέσος αριθμός των πραγματικών ωρών εργασίας την εβδομάδα στην κύρια εργασία, της πλήρους απασχόλησης στην ΕΕ-27, 2011



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού), ΕΕ-15 (Ευρωπαϊκή Ένωση των 15), ΕΕ-27(Ευρωπαϊκή Ένωση των 27), ΝΚΜ (Νέα Κράτη-Μέλη) μέσοι όροι υπολογισμένοι από τα εθνικά κέντρα του EIRO, 2011.

Σημειώσεις: *Σύμφωνα με τη Eurostat, οι «πραγματικές ώρες εργασίας» στην αναφερόμενη εβδομάδα είναι οι ώρες που ο εργαζόμενος απασχολήθηκε σε εργασιακές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια της εβδομάδας. Οι εργασιακές δραστηριότητες θα πρέπει να περιλαμβάνουν δραστηριότητες παραγωγής, βοηθητικές δραστηριότητες, μικρά διαλείμματα και εκπαίδευση και κατάρτιση που είναι αναγκαία για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων εργασίας. Οι πραγματικές ώρες εργασίας αποκλείουν το χρόνο μετάβασης ανάμεσα σε σπίτι και τόπο εργασίας, κύρια διαλείμματα γευμάτων, απουσίες από την εργασία μέσα στη χρονική περίοδο της εργασίας για προσωπικούς λόγους, καθώς και εκπαίδευση και ώρες κατάρτισης.*

Διάγραμμα Π-5: Εξέλιξη προσωρινής απασχόλησης στην ΕΕ-27 και Νορβηγία, 2010-2011 (ποσοστιαίες μονάδες)[1]



Πηγή: Eurostat αποθήκη δεδομένων, 2012 (εξαγόμενα 28 Ιουνίου 2012)

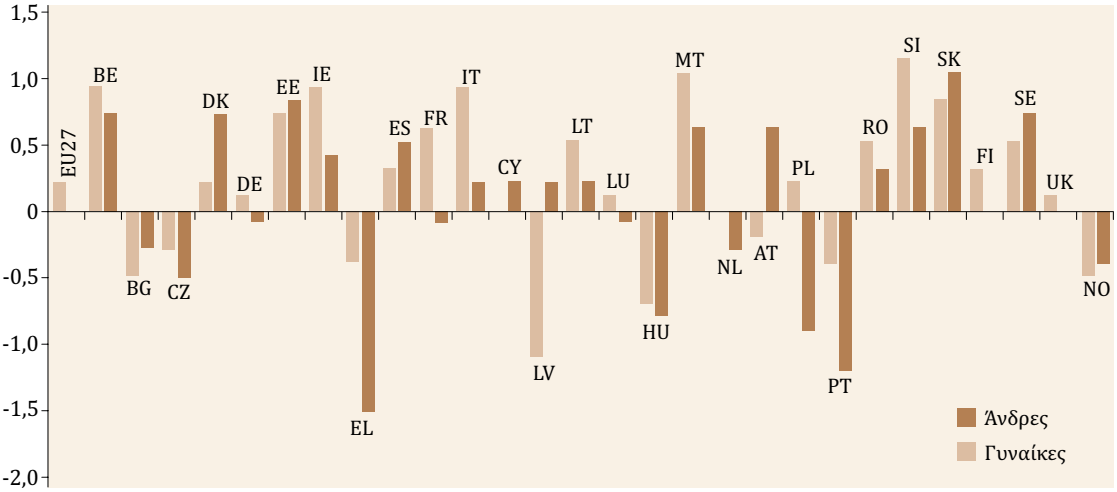
μέσο όρο της ΕΕ-27 (39,7 ώρες) κάτι που ισχύει μόνο για 7 χώρες της ΕΕ-15.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Στο Διάγραμμα Π-5, η προσωρινή απασχόληση παρουσίασε μικρή αύξηση στη συντριπτική πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών μεταξύ 2010 και 2011. Η αύξηση του ποσοστού της προσωρινής απασχόλησης σε σχέση με τη συνολική απασχόληση ήταν 0,1 ποσοστιαία μονάδα για τον μέσο όρο της ΕΕ-27, λιγότερο από 0,5 μονάδα σε 10 από τις 17 χώρες της ευρωζώνης και μεταξύ 0,5 και 0,9 ποσοστιαία μονάδα στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ. Ωστόσο, σε χώρες όπου η συνολική απασχόληση μειώθηκε μεταξύ 2010 και 2011, η αύξηση αυτή είναι πιθανότερο να αντικατατοπτρίζει το αποτέλεσμα της μείωσης της σταθερής

1. Επεξήγηση συμβόλων: BE: Βέλγιο, MT: Μάλτα, SI: Σλοβενία, SK: Σλοβακία, EE: Εσθονία, IT: Ιταλία, SE: Σουηδία, IE: Ιρλανδία, ES: Ισπανία, DK: Δανία, RO: Ρουμανία, LT: Λιθουανία, LT: Λιθουανία, AT: Αυστρία, UK: Ην. Βασίλειο, FI: Φινλανδία, CY: Κύπρος, EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, LU: Λουξεμβούργο, DE: Γερμανία, NL: Ολλανδία, LV: Λετονία, NO: Νορβηγία, CZ: Τσεχία, BG: Βουλγαρία, PL: Πολωνία, HU: Ουγγαρία, PT: Πορτογαλία, EL: Ελλάδα.

Διάγραμμα Π-6: Αύξηση προσωρινής απασχόλησης στην ΕΕ-27 και στη Νορβηγία ανάλογα με το φύλο, 2010-2011 (ποσοστιαίες μονάδες)[1]



Πηγή: Eurostat, αποθήκη δεδομένων, 2012 (εξαγόμενα 28 Ιουνίου 2012)

απασχόλησης. Αυτή είναι η περίπτωση της Κύπρου, της Δανίας, της Ιρλανδίας, της Ρουμανίας, της Σλοβενίας και της Ισπανίας.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Στο Διάγραμμα Π-6, απεικονίζεται η αύξηση της προσωρινής απασχόλησης στην ΕΕ-27 και στη Νορβηγία ανάλογα με το φύλο. Η προσωρινή αύξηση της απασχόλησης μεταξύ 2010 και 2011 ήταν υψηλότερη για τους άνδρες (+0,2% ποσοστιαία μονάδα) από ό,τι για τις γυναίκες (μηδενική αύξηση) από την άποψη του μέσου όρου της ΕΕ-27. Μόνο στη Δανία, την Εσθονία, τη Σλοβακία, την Ισπανία και τη Σουηδία ήταν υψηλότερη για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες.

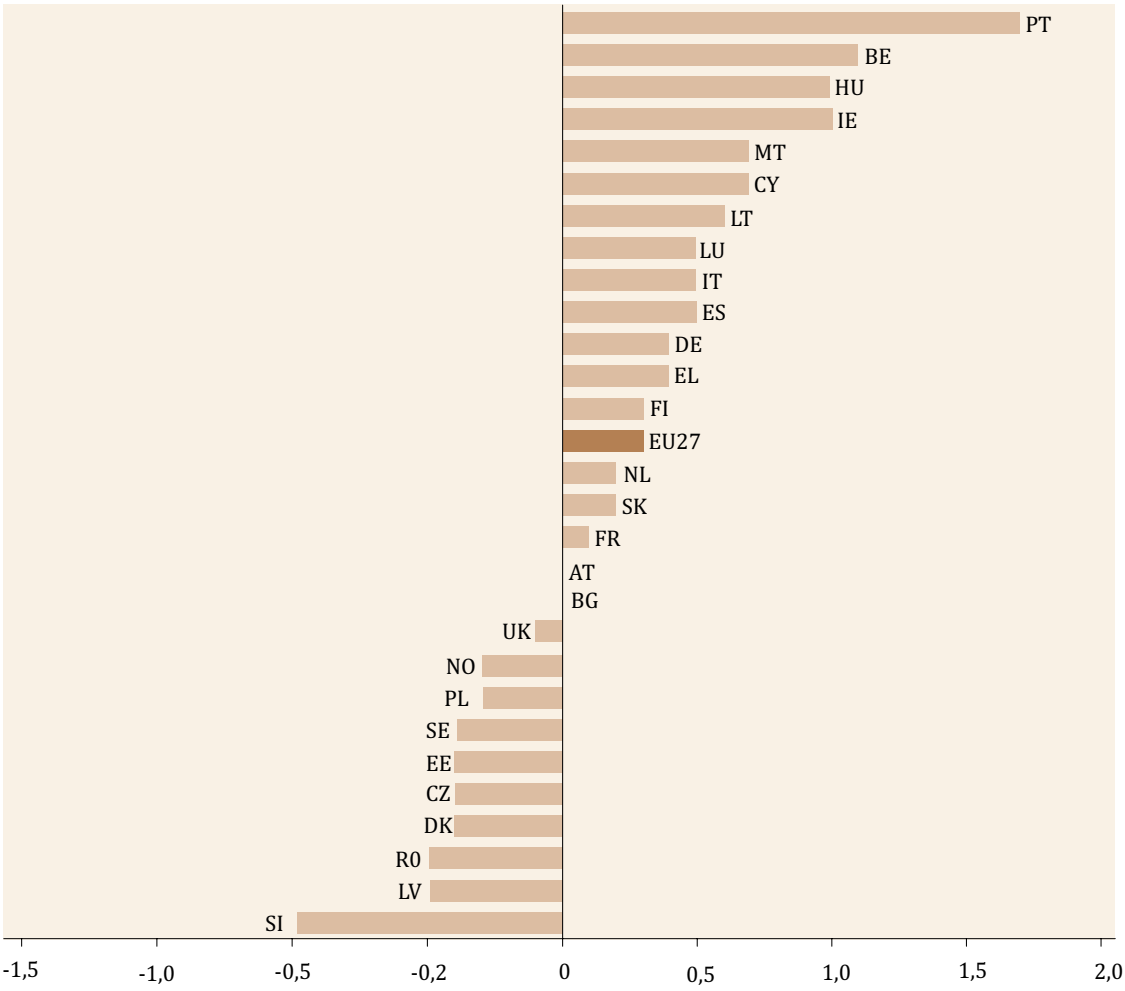
Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

Στο Διάγραμμα Π-7, καταγράφεται η αύξηση της μερικής απασχόλησης στην ΕΕ-27 και στη Νορβηγία. Στην Ολλανδία το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση προσεγγίζει το 50% το 2011. Το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση ήταν μεταξύ 20% και 28% στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Δανία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Ήταν μεταξύ 10% και 19% στην Εσθονία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, τη Μάλτα, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία, τη Σλοβενία και την Ισπανία (ο μέσος όρος της ΕΕ-27 ήταν 19,5%) και μικρότερο από 10% στις άλλες χώρες. Μια μικρή αύξηση της μερικής απασχόλησης παρατηρήθηκε σε 16 χώρες και ήταν σταθερή η παρουσία της σε άλλες 2 χώρες. Το μερίδιο της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε κατά μία ποσοστιαία μονάδα ή περισσότερο στην Πορτογαλία (από 11,6% το 2010 σε 13,3% το 2011), στο Βέλγιο (από 24% σε 25,1%), στην Ουγγαρία (από 5,8% σε 6,8%) και στην Ιρλανδία (από 22,5% σε 23,5%), ενώ στις υπόλοιπες χώρες η αύξηση ήταν μικρότερη.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

1. Επεξήγηση συμβόλων: EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, BE: Βέλγιο, BG: Βουλγαρία, CZ: Τσεχία, DK: Δανία, DE: Γερμανία, EE: Εσθονία, IE: Ιρλανδία, EL: Ελλάδα, ES: Ισπανία, FR: Γαλλία, IT: Ιταλία, CY: Κύπρος, LV: Λετονία, LT: Λιθουανία, LU: Λουξεμβούργο, HU: Ουγγαρία, MT: Μάλτα, NL: Ολλανδία, AT: Αυστρία, PL: Πολωνία, PT: Πορτογαλία, RO: Ρουμανία, SI: Σλοβενία, SK: Σλοβακία, FI: Φινλανδία, SE: Σουηδία, UK: Ην. Βασίλειο, NO: Νορβηγία.

Διάγραμμα Π-7: Εξέλιξη μερικής απασχόλησης στην ΕΕ-27 και Νορβηγία, 2010-2011 (ποσοστιαίες μονάδες)[1]



Πηγή: Eurostat, αποθήκη δεδομένων, 2012 (εξαγόμενα 28 Ιουνίου 2012)

Στο Διάγραμμα Π-8, παρουσιάζεται η αύξηση της μερικής απασχόλησης στην ΕΕ-27 και στη Νορβηγία ανάλογα με το φύλο. Η αύξηση της μερικής απασχόλησης μεταξύ 2010 και 2011 επηρέασε με εντυπωσιακό τρόπο περισσότερο τους άνδρες από τις γυναίκες σε πολλές χώρες (Κύπρος, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο). Ωστόσο, η μερική απασχόληση εξακολουθεί να κυριαρχείται ως επί το πλείστον από γυναίκες και η αύξηση της γυναικείας εργασίας στη μερική απασχόληση ήταν υψηλότερη από αυτή των ανδρών στην Αυστρία, το Βέλγιο, την Εσθονία, τη Φινλανδία, την Ουγγαρία, τη Λιθουανία, τις Κάτω Χώρες, τη Ρουμανία και τη Σλοβακία.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

1. Επεξήγηση συμβόλων: PT: Πορτογαλία, BE: Βέλγιο, HU: Ουγγαρία, IE: Ιρλανδία, MT: Μάλτα, CY: Κύπρος, LT: Λιθουανία, LU: Λουξεμβούργο, , IT: Ιταλία, ES: Ισπανία, DE: Γερμανία, EL: Ελλάδα, FI: Φινλανδία, EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, NL: Ολλανδία, SK: Σλοβακία, FR: Γαλλία, AT: Αυστρία, BG: Βουλγαρία, UK: Ηνωμένο Βασίλειο, NO: Νορβηγία, PL: Πολωνία, SE: Σουηδία, EE: Εσθονία, CZ: Τσεχία, DK: Δανία, RO: Ρουμανία, LV: Λετονία, SI: Σλοβενία.

Διάγραμμα Π-8: Εξέλιξη μερικής απασχόλησης στην ΕΕ-27 και Νορβηγία ανάλογα με το φύλο, 2010-2011 (ποσοστιαίες μονάδες)[1]



Πηγή: Eurostat, 2012

Το Διάγραμμα Π-9 απεικονίζει τον μέσο όρο αύξησης των ονομαστικών μισθών το 2010 και το 2011. Από τις χώρες που καταγράφονται η Σλοβακία παρουσιάζει την υψηλότερη αύξηση μέσα από συλλογικές συμβάσεις (3,7%), ακολουθούμενη από την Τσεχία (2,9%). Οι μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις εντός της διετίας επισημαίνονται στο Βέλγιο, τη Μάλτα και την Πορτογαλία.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

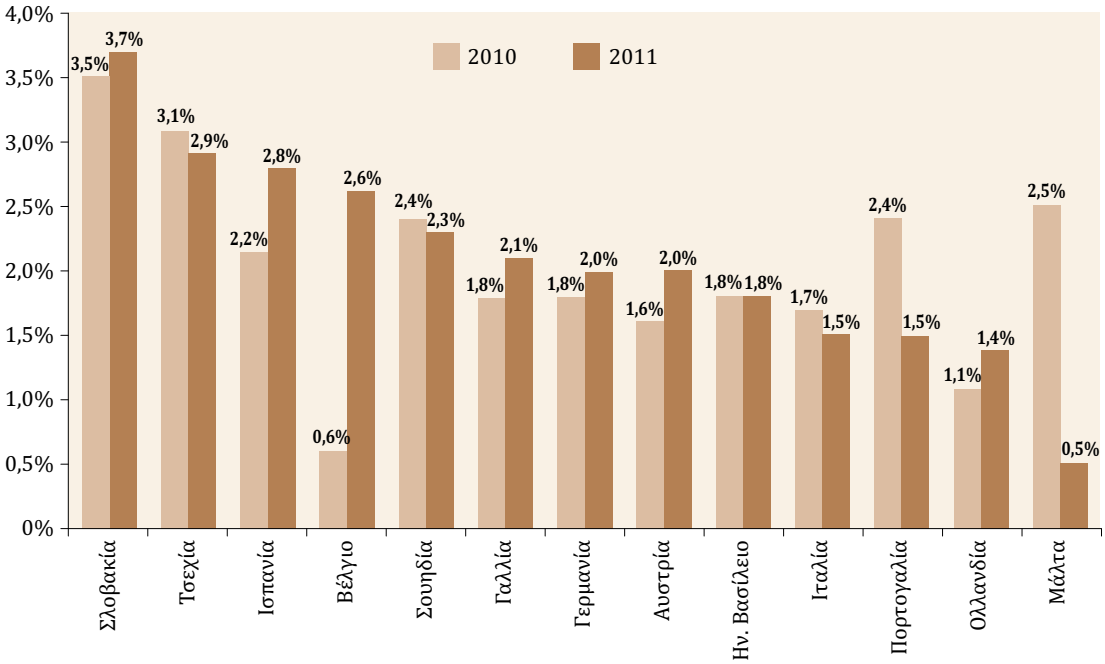
Το Διάγραμμα Π-10 συνοψίζει τον μέσο όρο των πραγματικών αυξήσεων μέσω συλλογικών συμβάσεων για την περίοδο 2010-2011. Γενικά οι πραγματικές μισθολογικές αυξήσεις ήταν σημαντικά χαμηλότερες το 2011 από το 2010, με τις περισσότερες χώρες να παρουσιάζουν αρνητικά στοιχεία. Μόνο 2 από τις 13 χώρες (Τσεχία και Σουηδία) παρουσιάζουν πραγματικές αυξήσεις και τις δύο χρονιές.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

Στο Διάγραμμα Π-11 φαίνεται ότι η μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είχε περιορισμένο αποτέλεσμα και σε μικρό αριθμό χωρών. Ένα από τα μέτρα που περιλαμβάνονται, σε χώρες όπως η Αυστρία, το οποίο θεωρήθηκε ως ένα βήμα προς τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, ήταν το γεγονός ότι οι δέκα μήνες (συνολικά)

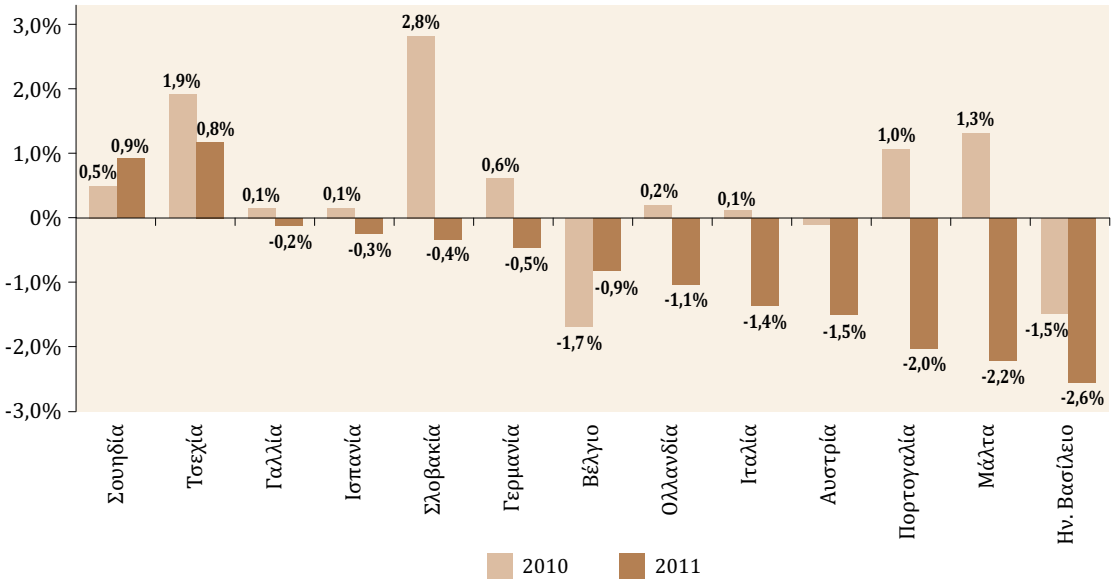
1. Επεξήγηση συμβόλων: EU27: Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, BE: Βέλγιο, BG: Βουλγαρία, CZ: Τσεχία, DK: Δανία, DE: Γερμανία, EE: Εσθονία, IE: Ιρλανδία, EL: Ελλάδα, ES: Ισπανία, FR: Γαλλία, IT: Ιταλία, CY: Κύπρος, LV: Λετονία, LT: Λιθουανία, LU: Λουξεμβούργο, HU: Ουγγαρία, MT: Μάλτα, NL: Ολλανδία, AT: Αυστρία, PL: Πολωνία, PT: Πορτογαλία, RO: Ρουμανία, SI: Σλοβενία, SK: Σλοβακία, FI: Φινλανδία, SE: Σουηδία, UK: Ην. Βασίλειο, NO: Νορβηγία.

Διάγραμμα Π-9: Μέσος όρος αύξησης ονομαστικών μισθών βάσει συλλογικών συμβάσεων, 2010 και 2011 (%)



Πηγή: EIRO. Τα δεδομένα από τη Μάλτα αφορούν την περίοδο Σεπτεμβρίου 2009-Σεπτεμβρίου 2010 και Σεπτεμβρίου 2010- Σεπτεμβρίου 2011. Τα δεδομένα από την Αυστρία αφορούν την ελάχιστη αύξηση των μισθών στις συλλογικές συμβάσεις.

Διάγραμμα Π-10: Μέσος όρος πραγματικών μισθολογικών αυξήσεων μέσα από συλλογικές συμβάσεις, 2010 και 2011 (%)



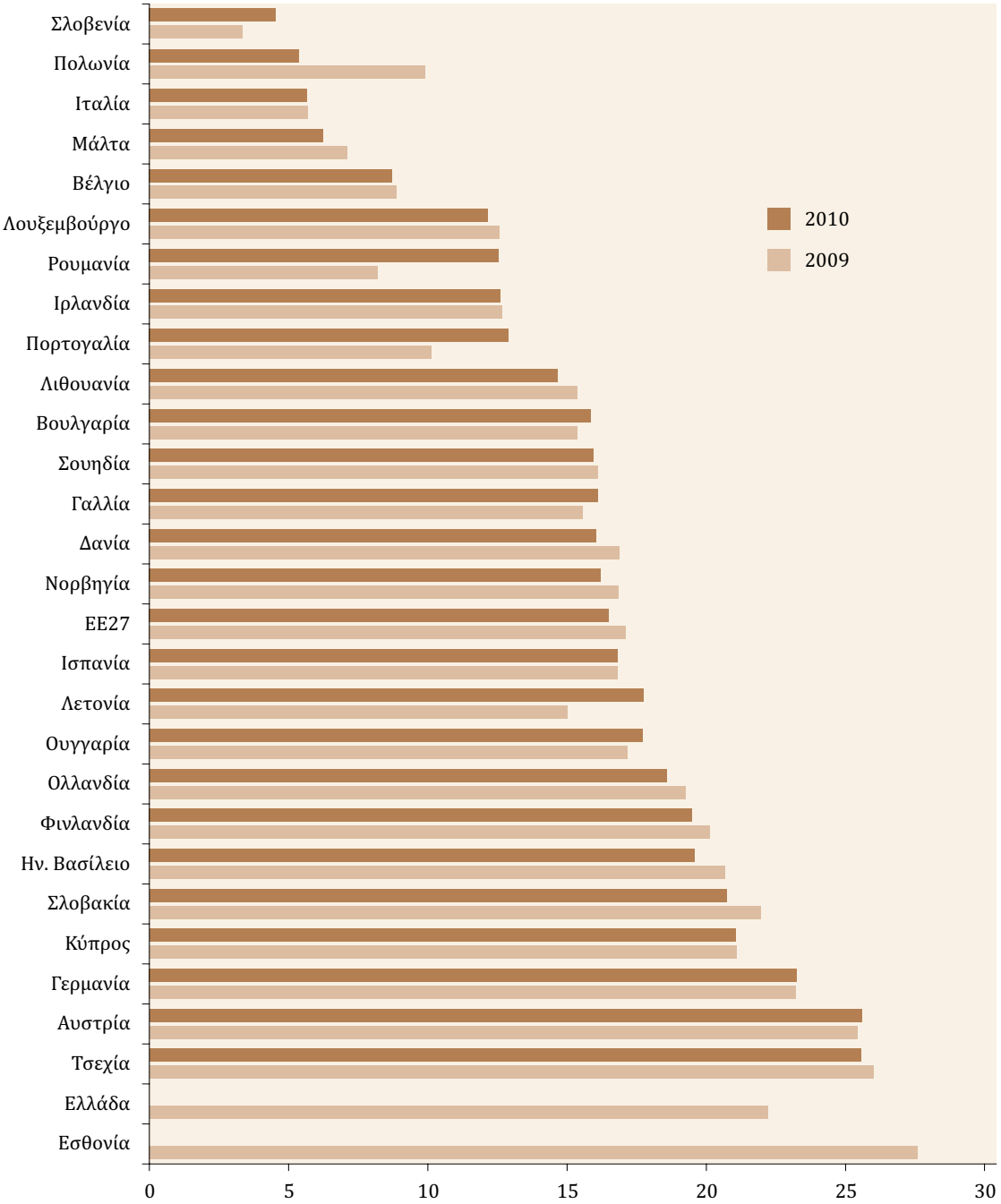
Πηγή: EIRO

Σημειώσεις: Η μέση πραγματική αλλαγή των συλλογικών συμβάσεων στην αμοιβή, υπολογίζεται ως:

$$\text{αύξηση πληρωμών}_{\text{πραγματικών}} = \frac{1 + \text{αύξηση πληρωμών}_{\text{ονομαστικών}}}{1 + \text{πληθωρισμός}} - 1$$

Όπου ο ρυθμός πληθωρισμού βασίζεται στον μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής του Ευρωπαϊκού Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (HICP) από τη Eurostat. Τα δεδομένα της Μάλτας βασίζονται σε δεδομένα της περιόδου Σεπτεμβρίου 2009-Σεπτεμβρίου 2010 και Σεπτεμβρίου 2010-Σεπτεμβρίου 2011. Τα δεδομένα της Αυστρίας αφορούν τη μέση ελάχιστη αύξηση μισθού στις συλλογικές συμβάσεις.

Διάγραμμα Π-11: Μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, 2009-2010 (%)



Πηγή: Eurostat, 2012, με βάση την Υπηρεσία Διάρθρωσης των Αποδοχών

Σημείωση: *Τα δεδομένα Ελλάδας και Εσθονίας είναι του 2008.*

της φροντίδας των παιδιών και της οικογένειας, περίοδοι γονικής άδειας, υπολογίζονται για την κατάταξη σε μισθολογικά κλιμάκια, καθώς και για τις πληρωμές μπόνους υπηρεσιών, ανεξάρτητα από τη διάρκεια της απασχόλησης σε μια συγκεκριμένη εταιρεία.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Στον Πίνακα Π-2 συνοψίζονται οι μηχανισμοί τιμαριθμικής αναπροσαρμογής ανά χώρα. Από τις 28 χώρες που καλύπτονται από την παρούσα μελέτη, μόνο τέσσερις χώρες έχουν έναν γενικό μηχανισμό τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών (Βέλγιο, Κύπρος, Λουξεμβούργο και Μάλτα). Στην Ισπανία η τιμαριθμική αναπροσαρμογή των μισθών δεν προβλέπεται από το νόμο, αλλά παίζει σημαντικό ρόλο στις συλλογικές συμβάσεις. Η τιμαριθμική αναπροσαρμογή των μισθών διατηρεί τα επίπεδα αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τα αποτελέσματα των συλλογικών διαδικασιών διαπραγμάτευσης.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Ο Πίνακας Π-3, συνοψίζει τα επίσημα ποσοστά που συμφωνήθηκαν, σε εθνικό νόμισμα, που ισχύει στο τέλος του 2010 και 2011. Συνολικά 20 κράτη-μέλη της ΕΕ έχουν θέσει κατώτατους μισθούς σε εθνικό επίπεδο. Το 2011, 5 από τις 20 χώρες με εθνικό κατώτατο μισθό –το Βέλγιο, η Τσεχία, η Εσθονία, η Ιρλανδία και η Λιθουανία– δεν κατέγραψαν καμιά μεταβολή. Στην Ελλάδα, την Ολλανδία, τη Σλοβενία και την Ισπανία έχουν καταχωρηθεί σχετικά συγκρατημένες αυξήσεις σε σύγκριση με άλλες χώρες. Οι υπόλοιπες χώρες έχουν καταχωρήσει ελαφρώς υψηλότερες αυξήσεις, που κυμαίνονται από 2,1% στην Πορτογαλία έως και 11,7% στη Ρουμανία. Στη Βουλγαρία, τη Γαλλία, την Ουγγαρία, το Λουξεμβούργο, την Πολωνία, τη Ρουμανία και το Ην. Βασίλειο η αύξηση που σημειώθηκε το 2011 ήταν υψηλότερη από ό,τι το προηγούμενο έτος, ενώ στην Πορτογαλία και τη Σλοβακία οι αυξήσεις ήταν χαμηλότερες από ό,τι το προηγούμενο έτος.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)

Ο Πίνακας Π-4 παρουσιάζει τους κατώτατους μισθούς των νέων σε ηλικία εργαζομένων για το 2011. Στις περισσότερες περιπτώσεις η αμοιβή των νέων είναι κατώτερη από την αντίστοιχη πλήρη αμοιβή των υπόλοιπων εργαζόμενων. Η Λετονία εξακολουθεί να είναι η εξαίρεση, όπου η ίδια ελάχιστη αμοιβή εφαρμόζεται και στους νέους εργαζομένους, αν και, με βάση το νόμο, έχουν μικρότερη εβδομάδα εργασίας, με αποτέλεσμα, στην ουσία η αμοιβή

Πίνακας Π-2 : Μηχανισμοί Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής ανά χώρα

Χώρα	Κάλυψη	Τρόπος προσαρμογής	Τακτικότητα προσαρμογής	Προσαρμογή το 2011
Βέλγιο	Πληρωμή Κατώτατος Μισθός Κοινωνικές Παροχές	Δείκτης Υγείας	Συνήθως κάθε χρόνο κατά την πρώτη περίοδο	2,6% (εκτίμηση)
Κύπρος	Πληρωμή	Δείκτης Τιμών Καταναλωτή	Κάθε έξι μήνες	2.6%
Λουξεμβούργο	Πληρωμή Κατώτατος Μισθός Κοινωνικές Παροχές	Δείκτης Τιμών Καταναλωτή (μόνο αν ανέβει πάνω από 2,5%)	Κάθε έξι μήνες	1,86%
Μάλτα	Πληρωμή Κατώτατος Μισθός Συντάξεις	Δείκτης Τιμών Λιανικής Πώλησης	Κάθε χρόνο	Αύξηση του εβδομαδιαίου μισθού EUR 1,16

Πηγή: Eurofound (2010): Δείκτης Αναπροσαρμογής των μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, έγγραφο αναφοράς και πληροφόρησης των EIRO εθνικών κέντρων

Πίνακας Π-3: Επίπεδο του εθνικού κατώτατου ακαθάριστου μισθού, 2010-2011, σε εθνικό νόμισμα και ισοδύναμα του ευρώ στις 20 χώρες της Ένωσης

		2010		2011	
	Συχνότητα	**Τιμή**	**% αύξηση από το προηγούμενο έτος**	**Τιμή**	**% αύξηση από το προηγούμενο έτος**
Βέλγιο	Μηνιαίος	EUR 1.415,24	2% - ενδεικτικά	EUR 1.443,54	2% - ενδεικτικά
Βουλγαρία	Ωριαίος	BGN 1,42 (EUR 0,73)	0%	BGN 1.60 (EUR 0,81)	12,5%
	Μηνιαίος	BGN 240 (EUR 122,7)		BGN 270 (EUR 138,1)	
Τσεχία	Ωριαίος	CZK 48,10 (EUR 1,91)	0%	CZK 48,10 (EUR 1,91)	0%
	Μηνιαίος	CZK 8.000 (EUR 316,41)		CZK 8.000 (EUR 316,41)	
Εσθονία	Ωριαίος	EUR 1,73	0%	EUR 1,73	0%
	Μηνιαίος	EUR 278		EUR 278	
Γαλλία	Ωριαίος	EUR 8,86	0,5%	EUR 9,19	3,7%
	Μηνιαίος	EUR 1.343,77		EUR 1.393,82	
Ελλάδα	Ημερήσιος	EUR 33,04	0%	δ.υ.	1,6%
	Μηνιαίος	EUR 739,56		EUR 751,39	
Ουγγαρία	Μηνιαίος	HUF 73.500 (EUR 266,8)	2,9%	HUF 78.000 (EUR 279,2)	6,12%
Ιρλανδία	Ωριαίος	EUR 8,65	0%	EUR 8,65	0%
Λετονία	Ωριαίος	LVL 1.083 (EUR 1,53)	0%	LVL 1.189 (EUR 1,68)	11%
	Μηνιαίος	LVL 180 (EUR 254,0)		LVL 200 (EUR 283,2)	
Λιθουανία	Ωριαίος	LTL 4,85 (EUR 1,40)	0%	LTL 4,85 (EUR 1,40)	0%
	Μηνιαίος	LTL 800 (EUR 231,7)		LTL 800 (EUR 231,7)	
Λουξεμβούργο	Ωριαίος	EUR 9,97	2,5%	EUR 10.4132	1,9% ακολουθούμενη από 2,5%
	Μηνιαίος	EUR 1.724,81		EUR 1.801,49	
Μάλτα	Εβδομαδιαίος	EUR 152,29	3,97%	EUR 153,45	0,76%
Ολλανδία	Καθημερινός	EUR 65,35	0,64%, από 1 Ιανουαρίου, ακολουθούμενη από 0,6%, την 1 Ιουλίου	EUR 66,24	0,59%, από 1 Ιανουαρίου, ακολουθούμενη από 0,76%, την 1 Ιουλίου
	Εβδομαδιαίος	EUR 326,75		EUR 331,20	
	Μηνιαίος	EUR 1.416		EUR 1.435,2	
Πολωνία	Μηνιαίος	PLN 1.317 (EUR 329,69)	3,2%	PLN 1.386 (EUR 336,36)	5,2%
Πορτογαλία	Μηνιαίος	EUR 475	5,6%	EUR 485	2,1%
Ρουμανία	Μηνιαίος	RON 600 (EUR 142,44)	0%	RON 670 (EUR 158,1)	11,7%
Σλοβακία	Μηνιαίος	EUR 307,7	4,1%	EUR 317	3%
Σλοβενία	Μηνιαίος	EUR 734,15	22,9%	EUR 748,1	1,9%
Ισπανία	Μηνιαίος	EUR 633 (14 φορές)	1,4%	EUR 641,4 (14 φορές)	1,3%
Ηνωμένο Βασίλειο	Ωριαίος	GBP 5,93 (EUR 6,91)	2,24%	GBP 6,08 (EUR 7)	2,53%

Πηγή: EIRO εθνικά κέντρα

Σημειώσεις: *Για τις μετατροπές σε Ευρώ, όπου είναι απαραίτητες, χρησιμοποιούνται οι μέσες συναλλαγματικές ισοτιμίες για το 2008 και το 2009 από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ECB).*

δ.υ.: δεν υπάρχουν δεδομένα

Πίνακας Π-4: Κατώτατοι μισθοί νέων, 2011

	Παραλήπτες	Μισθός ή ποσοστό επί του πλήρους μισθού
Βέλγιο	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών	70%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	76%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών	82%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών	88%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών	94%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 21 ετών και άνω	100%
Τσεχία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών	80%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18-21 ετών	90%
Γαλλία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 17 ετών	80%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17-18 ετών	90%
Ελλάδα	Εργαζόμενοι ηλικίας 15-18 ετών	70%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19-21 ετών	80%
	Νεοεισερχόμενοι ηλικίας 22-25 ετών	84%
Ιρλανδία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών	EUR 6,06 ανά ώρα
	Εργαζόμενοι άνω των 18 ετών, τον πρώτο χρόνο της πρώτης απασχόλησης	EUR 6,92 ανά ώρα
	Εργαζόμενοι άνω των 18 ετών, τον δεύτερο χρόνο της πρώτης απασχόλησης	EUR 7,79 ανά ώρα
	Εργαζόμενοι άνω των 18 ετών, εκπαίδευση ή μελέτη που εκπονήθηκε σε κανονικές ώρες εργασίας (1η / 2η / 3η περίοδο)	EUR 6,49/EUR 6,92/EUR 7,79 ανά ώρα
Λουξεμβούργο	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 και 16 ετών	75%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17-18 ετών	80%
Λετονία	Εργαζόμενοι ηλικίας 15-18 ετών	114,4% (LVL 1,36 (EUR 1,93) ανά ώρα
Μάλτα	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 17 ετών	94%
	Εργαζόμενοι ηλικίας άνω των 17 ετών	96%
Ολλανδία	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 ετών	30%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών	34,5%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	39,5%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών	45,5%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών	52,5%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών	61,5%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 21 ετών	72,5%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 22 ετών	85%
Πολωνία	Πρώτος χρόνος απασχόλησης	80%
Ηνωμένο Βασίλειο	Εργαζόμενοι ηλικίας 16-17 ετών	GBP 3,68 (EUR 4,24) ανά ώρα
	«Ρυθμός Ανάπτυξης»: 18-21 ετών (έως 2009), 18-20 (από 2010)	GBP 4,98 (EUR 5,74) ανά ώρα
	Μαθητευόμενοι (εισήχθη τον Οκτ. 2010)	GBP 2,60 (EUR 3) ανά ώρα

Πηγή: EIRO *εθνικά κέντρα*

Σημείωση: Για τις μετατροπές σε ευρώ, όπου είναι απαραίτητο, χρησιμοποιούνται οι μέσες συναλλαγματικές ισοτιμίες για 2008 και το 2009 από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ECB).

των νέων να είναι υψηλότερη κατά 14,4%. Η Ελλάδα ήταν η μόνη χώρα όπου οι νομοθετικές ρυθμίσεις άλλαξαν για τους νέους εργαζομένους το 2011.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Χαρίση Αικατερίνη)

Ο Πίνακας Π-5 απεικονίζει τον μέσο όρο ετησίως των κανονικών ωρών εργασίας για το 2011 στην ΕΕ. Στα προκύπτοντα ετήσια

Πίνακας Π-5: Μέσος όρος ετήσιου κανονικού χρόνου εργασίας, 2011

Χώρα	Α. Ώρες εβδομαδιαίως	Β. Μεικτές ετήσιες ώρες (Αx52)	Γ. Ετήσια άδεια (σε μέρες)	Δ. Αργίες (σε μέρες)	Ε. Όλες οι άδειες (Γ+Δ) εκφραζόμενες σε ώρες	Ζ. Ετήσιες ώρες (Β–Ε)
Ουγγαρία	40	2.080	20	7	216,0	1.864,0
Ρουμανία	40	2.080	21	6	216,0	1.864,0
Εσθονία	40	2.080	20	8	224,0	1.856,0
Πολωνία	40	2.080	20	9	232,0	1.848,0
Λετονία	40	2.080	20	10	240,0	1.840,0
Λιθουανία	40	2.080	20	10	240,0	1.840,0
Σλοβενία	40	2.080	20	10	240,0	1.840,0
Βουλγαρία	40	2.080	20	11	248,0	1.832,0
Ελλάδα	40	2.080	23	10	264,0	1.816,0
Λουξεμβούργο	40	2.080	25	8	264,0	1.816,0
Μάλτα	40	2.080	24	12	288,0	1.792,0
Ιρλανδία	39	2.028	24	8	249,6	1.778,4
Σλοβακία	39	2.028	20	12	249,6	1.778,4
Πορτογαλία	38,9	2.022,8	22	11	256,7	1.766,1
Αυστρία	38,8	2.017,6	25	10	271,6	1.746,0
Κύπρος	38	1.976	20	12	243,2	1.732,8
Βέλγιο	37,6	1.955,2	20	10	225,6	1.729,6
Ισπανία	38,5	2.002	22	14	277,2	1.724,8
Τσεχία	38	1.976	25	9	258,4	1.717,6
Νορβηγία	37,5	1.950	25	8	247,5	1.702,5
Ολλανδία	37,1	1.929,2	25	6	230,0	1.699,2
Ην. Βασίλειο	37,5	1.950	24,7	9	252,8	1.697,3
Φινλανδία	37,5	1.950	25	9	255,0	1.695,0
Σουηδία	37,2	1.934,4	25	9	253,0	1.681,4
Ιταλία	38	1.976	28	11	296,4	1.679,6
Γερμανία	37,7	1.960,4	30	10	301,6	1.658,8
Δανία	37	1.924	30	9	288,6	1.635,4
Γαλλία	35,6	1.851,2	30	8	270,6	1.580,6
ΕΕ-27	38,1	1.981,2	25,3	8,9	260,9	1.720,3
ΕΕ-15	37,6	1.955,2	26,7	9,2	269,6	1.685,6
ΝΚΜ-12	39,7	2.064,4	20,8	8,6	233,6	1.830.8

Πηγή: EIRO εθνικά κέντρα

Σημείωση: ΕΕ-27 (Ευρωπαϊκή Ένωση των 27), ΕΕ-15 (Ευρωπαϊκή Ένωση των 15), ΝΚΜ (Νέα Κράτη-Μέλη)

στοιχεία δεν λαμβάνονται υπ' όψιν, φυσικά, παράγοντες όπως οι υπερωρίες, άλλες μορφές ρεπό και απουσιών, η εκ περιτροπής εργασία. Συνολικά οι περισσότερες ώρες εργασίας καταγράφονται σε Ουγγαρία, Ρουμανία, Εσθονία, Πολωνία, Λετονία και Σλοβενία, ενώ οι λιγότερες σε Γαλλία, Δανία, Γερμανία, Ιταλία και Σουηδία.

Επεξεργασία: ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Θάνου Αθανασία)







ISBN: 978-960-9571-46-3