ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Ταχ. Γραφείο ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Άδειας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 143 Οκτώβριος 2007

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

- **ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**
- **Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟ 2007**



- Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 143, Οκτώβριος 2007

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο που λαμβάνει σημαντικές διαστάσεις από τις αρχές του 1990 και ήδη βρίσκεται σε ένταση ιδιαίτερα προς τις χώρες φθηνού κόστους εργασίας είτε αυτές είναι τρίτες χώρες είτε αποτελούν κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημιουργώντας σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις. Η μεταφορά από πολυεθνικές εταιρίες των δραστηριοτήτων παραγωγής από μία χώρα σε μία άλλη, επιδρούν σημαντικά στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων σε όλη την Ευρώπη και ιδιαίτερα σε εκείνες τις Δυτικοευρωπαϊκές χώρες που είδαν έναν αριθμό περιπτώσεων μετεγκαταστάσεων μεγάλου ειδικού βάρους εκτός των συνόρων τους κατά τα πρόσφατα έτη.

Οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων για τις χώρες προέλευσης είναι σημαντικές γιατί προκαλούν σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας αλλά και επιβράδυνση του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, ενώ στις χώρες υποδοχής φαίνεται ότι οδηγούν σε περαιτέρω απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Οι εκτιμήσεις αυτές αναφέρονται σε άρθρο για την μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων και τις επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις, που δημοσιεύεται σε αυτό τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επιπλέον, δημοσιεύεται άρθρο σχετικά με την απασχόληση το 2007. Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 3304452
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

Η ΜΕΤΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

της Άντας Σταμάτη

1. Εισαγωγή

Το φαινόμενο της μετεγκατάστασης του συνόλου ή μέρους της παραγωγικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων από έναν τόπο σε άλλο, έχει αναχθεί σε ιδιαίτερης σημασίας ζήτημα, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, καθώς αντανακλά σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση.

Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο που λαμβάνει σημαντικές διαστάσεις από τις αρχές του 1990 και ήδη βρίσκεται σε ένταση ιδιαίτερα προς τις χώρες φθηνού κόστους εργασίας είτε αυτές είναι τρίτες χώρες είτε αποτελούν κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημιουργώντας σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις. Η μεταφορά από πολυεθνικές εταιρίες των δραστηριοτήτων παραγωγής από μία χώρα σε μία άλλη, αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα για τις εργασιακές σχέσεις σε όλη την Ευρώπη και ιδιαίτερα σε εκείνες τις Δυτικοευρωπαϊκές χώρες που είδαν έναν αριθμό περιπτώσεων μετεγκαταστάσεων μεγάλου ειδικού βάρους εκτός των συνόρων τους κατά τα πρόσφατα έτη.

Οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων για τις χώρες προέλευσης είναι σημαντικές γιατί προκαλούν σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας αλλά και επιβράδυνση του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, ενώ στις χώρες υποδοχής φαίνεται ότι οδηγούν σε περαιτέρω απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Ο όρος «μετεγκατάσταση» χρησιμοποιείται συχνά, ωστόσο παρουσιάζει σημαντικές δυσκολίες στην προσέγγιση του. Μια προσέγγιση θεωρεί ως «μετεγκατάσταση της επιχείρησης» την συμπεριφορά της επιχείρησης, η οποία μεταφέρει το σύνολο ή μέρος των εγκαταστάσεων παραγωγής της από μία χώρα σε μία άλλη και διακρίνεται σε διακρατική μετακίνηση (“outshoring” - “off shoring”) ή μετακίνηση σε άλλη θέση (“delocalisation”). Ωστόσο, η διάκριση αυτή δεν περιγράφει το φαινόμενο στο σύνολο του, καθώς η μεταφορά της παραγωγής μια επιχείρησης από έναν τόπο ή μια χώρα σε άλλη, συχνά αποτελεί μέρος μια γενικότερης απόφασης της επιχείρησης για αναδιάρθρωση των παραγωγικών της δραστηριοτήτων, συνδυάζεται με αποφάσεις και στρατηγικές συγχωνεύσεων και εξαγορών, ενώ άλλες φορές κρίνεται αναγκαία για την επιβίωση και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Συχνά, χρησιμοποιούμενη από τις πολυεθνικές εταιρείες, η μετεγκατάσταση δραστηριοτήτων συμβάλλει στην αναδιαμόρφωση του διεθνούς καταμερισμού εργασίας. Η μείωση του κόστους παραγωγής με την χρησιμοποίηση φθηνότερου εργατικού δυναμικού, τα διαφορετικά φορολογικά συστήματα και η ευκολότερη πρόσβαση στις διεθνείς αγορές φαίνεται πως αποτελούν βασικό παράγοντα και κίνητρο για την μεταφορά της παραγωγής από μια χώρα σε άλλη.

Σε κάθε περίπτωση, οι μετεγκαταστάσεις επιχειρήσεων αποτελούν ένα σημαντικό

μέρος περιπτώσεων αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων (Πίνακας 1) με σημαντικές κοινωνικές συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις και οδηγούν σε απώλειες θέσεων εργασίας, με τις σχετικές επιπτώσεις, όπως αύξηση του κόστους κοινωνικής ασφάλισης, αύξηση του κοινωνικού αποκλεισμού και μείωση του ρυθμού ανάπτυξης της οικονομίας στις περιφέρειες που πλήττονται από την αποχώρηση των επιχειρήσεων.

Πίνακας 1

Περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων στον ευρωπαϊκό χώρο ανάλογα με το είδος (2002-2005).

Τύπος αναδιάρθρωσης	απολύσεις	%	περιπτώσεις	%
Εσωτερικές αναδιαρθρώσεις	1.191.215	74,95%	1.665	46,25%
Κλείσιμο επιχείρησης	215.203	13,54%	659	18,31%
Μετεγκατάσταση (εξωτερικό)	72.635	4,57%	208	5,78%
Συγχωνεύσεις	58.833	3,70%	125	4,47%
Μετεγκατάσταση (εσωτερικό)	22.052	1,39%	71	1,97%
Μεταφορά κλάδου	19.890	1,25%	22	0,61%
Άλλη	8.577	0,54%	17	0,47%
Επέκταση επιχείρησης	950	0,06%	833	23,14%
Σύνολο	1.589.355	100%	3.600	100%

Πηγή: European Restructuring Monitor, 2006.

Το θεσμικό πλαίσιο γύρω από το φαινόμενο των μετεγκαταστάσεων είναι αρκετά περιορισμένο και εξαντλείται στις κοινοτικές οδηγίες για τις ομαδικές απολύσεις, την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων. Ωστόσο, οι σημαντικές επιπτώσεις του φαινομένου και η ραγδαία εξέλιξη του τα τελευταία χρόνια στην διευρυμένη Ευρώπη, έχουν καταστήσει επιτακτική την ανάγκη θέσπισης ιδιαίτερου θεσμικού πλαισίου, το οποίο θα καλύπτει συνολικά και εξαντλητικά το φαινόμενο. Στα πλαίσια αυτά, έχουν ήδη προταθεί από την ΕΕ ψηφίσματα, ιδιαίτερα για τις περιπτώσεις επιβολής κυρώσεων σε επιχειρήσεις, που ενώ λαμβάνουν χρηματοδοτικές ενισχύσεις από την Κοινότητα αποφασίζουν να κλείσουν και να μεταφέρουν σε άλλη χώρα την παραγωγική τους δραστηριότητα.

2. Το φαινόμενο στον ευρωπαϊκό χώρο

Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων, τόσο από τα παλαιά στα νέα κράτη, όσο και από την ΕΕ σε άλλες χώρες (ειδικά στην Ασία), συνιστά μια αναπόφευκτη πραγματικότητα και διεργασία, την οποία αντιμετωπίζει αλλά και οφείλει να παρακολουθεί η διευρυμένη Ευρώπη. Το φαινόμενο αυτό έχει αρχίσει να λαμβάνει σημαντικές διαστάσεις τις τελευταίες δυο δεκαετίες. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί σημαντικά και παράλληλα με την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Σύμφωνα με τον πίνακα που ακολουθεί, το ζήτημα της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων φαίνεται ότι κρίνεται ήσσονος σημασίας σε χώρες όπου κυριαρχεί η μετεγκατάσταση προς το εσωτερικό (χώρες της Ανατολικής και Κεντρικής Ευρώπης-CEEcs), παρόλο που η εικόνα αυτή φαίνεται να αλλάζει και να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τον χαρακτήρα των χωρών αυτών, ενώ αντίθετα αντιμετωπίζεται με ιδιαίτερη βαρύτητα στις χώρες της ΕΕ -15, οι οποίες σε μεγάλο βαθμό χαρακτηρίζονται από μετεγκαταστάσεις επιχειρήσεων προς το εξωτερικό.

Η κυριαρχούσα κατεύθυνση για τις μετεγκαταστάσεις από τις χώρες της ΕΕ προς τις χώρες τις Ανατολικής Ευρώπης ή την Ασία και ειδικότερα την Κίνα, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις αναζητούν προφανώς χώρες και περιοχές που επιτρέπουν χαμηλότερα κόστη παραγωγής, και ιδιαίτερα χαμηλότερο κόστος εργασίας. Οι κυριότεροι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που «πλήττονται» από το φαινόμενο της μετεγκατάστασης εστιάζονται στην αυτοκινητοβιομηχανία, την κλωστοϋφαντουργία, την παραγωγή ενδυμάτων, την υποδηματοποιία, την βιομηχανία μετάλλου, την κατασκευή ηλεκτρικών συσκευών εν γένει. Οι κλάδοι αυτοί είναι παραδοσιακοί κλάδοι μαζικής παραγωγής, οι οποίοι απαιτούν απλές τεχνολογίες και εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης. Κατά συνέπεια, ο αντίκτυπος στα επίπεδα απασχόλησης στις χώρες, όπου η παραγωγή στους κλάδους αυτούς μετεγκαθίσταται είναι σημαντικός, προκαλώντας ιδιαίτερη ανησυχία.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το παράδειγμα της Ιρλανδίας. Η Ιρλανδία έχει υπάρξει, και ακόμη είναι, ένας προτιμητέος προορισμός για άμεσες επενδύσεις στο εσωτερικό (FDI) και για μετεγκαταστάσεις, ειδικά για τον τομέα της τεχνολογίας, της πληροφορικής και των επικοινωνιών αλλά και για τις υπηρεσίες. Κατ' αυτόν τον τρόπο η Ιρλανδία εμφανίζεται ως μία ενδιάμεση περίπτωση, όπου η δίπτυχη φύση της μετεγκατάστασης είναι εμφανής, και όπου η πρόκληση - που όλες οι Ευρωπαϊκές χώρες αντιμετωπίζουν - του συνδυασμού πολιτικών ώστε να προσελκυσθούν οι ξένες επενδύσεις, ειδικά σε δραστηριότητες υψηλής προστιθέμενης αξίας, και να αποφευχθούν οι μετεγκαταστάσεις παραγωγών χαμηλής τεχνογνωσίας και εντατικής εργασίας, είναι πιθανά περισσότερο εμφανής.

Πίνακας 2

Τα κύρια χαρακτηριστικά της μετεγκατάστασης της παραγωγής στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η σπουδαιότητα του φαινομένου στα κράτη μέλη.

Χώρα	Σπουδαιότητα του φαινομένου	Χαρακτηριστικά	*Επικρατούσα κατεύθυνση*	Κύριοι τομείς
Αυστρία	Μεσαία	Εξαιτίας της περιορισμένης παρουσίας των μεγάλων πολυεθνικών εταιριών στην χώρα, δεν παρατηρείται το φαινόμενο σε μεγάλη συχνότητα. Στατιστικά, τα στοιχεία δείχνουν ότι το 8,4% των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σχεδιάζουν να εγκαταστήσουν την παραγωγή τους ή μέρος αυτής στην ανατολική Ευρώπη.	*Προς το εξωτερικό*: Προς τις χώρες CEECs, την Ασία (κυρίως την Κίνα και την Ινδία).	Τομείς έντασης εργασίας.
Βέλγιο	Υψηλή	Προφανής αύξηση μετεγκαταστάσεων, αλλά μέχρι στιγμής με περιορισμένο αντίκτυπο στην απασχόληση. Το κράτος αντιμετωπίζει το φαινόμενο με ιδιαίτερη προσοχή ενώ υφίσταται επιτήρηση τέτοιων δραστηριοτήτων από το 1994.	*Προς το εξωτερικό*: Κυρίως προς γειτονικές χώρες και άλλα σημεία στην Ε.Ε. των 15. Οι χώρες CEECs έχουν μερίδιο 10% του συνόλου και η Ασία 6%.	Τομείς έντασης εργασίας όπως η κλωστοϋφαντουργία, η βιομηχανία μετάλλου, αλλά και ο τομέας των υπηρεσιών.
Βουλγαρία	Χαμηλή	Οι μετεγκαταστάσεις προς το εσωτερικό τραβούν ιδιαίτερα την προσοχή των συνδικάτων, αφού ανησυχούν για τις συνθήκες εργασίας και για τη συμμόρφωση προς τους κανονισμούς εργασίας στις νέες εγκαταστάσεις. Ο αριθμός των μετεγκαταστάσεων αυξήθηκε ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια.	*Προς το εσωτερικό*: Ιδιαίτερα από γειτονικές χώρες, όπως η Ελλάδα και η Τουρκία, αλλά και η Ιταλία.	Κυρίως η κλωστοϋφαντουργία, η πλεκτοβιομηχανία, η βιομηχανία ενδυμάτων και υποδημάτων.
Κύπρος	Χαμηλή	Η μετεγκατάσταση της παραγωγής κυρίως αφορά μείωση / διακοπή παραγωγής. Η μετεγκατάσταση της παραγωγής ουσιαστικά συντελέσθηκε στα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1990, οπότε ο αριθμός των μετεγκαταστάσεων αυξήθηκε δραματικά και αυτό θεωρήθηκε ως ένα «γενικευμένο φαινόμενο».	*Προς το εξωτερικό*: Στον τομέα της κλωστοϋφαντουργίας, η μετεγκατάσταση ξεκίνησε στο τέλος της δεκαετίας του 1980 και τώρα έχει σχεδόν ολοκληρωθεί. Στην παρούσα φάση, μετεγκατάσταση επιχειρήσεως παρατηρείται προς τη Ρουμανία, τη Βουλγαρία, τη Συρία, την Ιορδανία και την Αίγυπτο.	Σχεδόν αποκλειστικά η βιομηχανία ενδυμάτων, με μεμονωμένες περιπτώσεις στους τομείς του φαγητού και των προϊόντων ξυλουργικής.

Πίνακας 2 (συνέχεια)

Χώρα	Σπουδαιότητα του φαινομένου	Χαρακτηριστικά	*Επικρατούσα κατεύθυνση*	Κύριοι τομείς
Τσεχία	Υψηλή	Οι ξένες επενδύσεις είναι πολύ σημαντικές για την οικονομία: οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε επενδυτές του εξωτερικού κατέχουν περίπου το 50% των συνολικών επιχειρήσεων και των βιομηχανικών δραστηριοτήτων και το 70% των εξαγωγών.	*Προς το εσωτερικό*: Κυρίως από τις χώρες της Ε.Ε., αλλά επίσης και από την Ιαπωνία. *Προς το εξωτερικό*: Κάποιες περιπτώσεις μετεγκατάστασης στην Ασία.	Κυρίως η βιομηχανία μετάλλου και η χημική βιομηχανία.
Δανία	Υψηλή	Σημαντική αύξηση των περιπτώσεων τα τελευταία τέσσερα χρόνια.	*Προς το εξωτερικό*: Προς τις χώρες CEECs, ιδιαίτερα προς την Πολωνία και τις χώρες της Βαλτικής, και προς την Ασία (Κίνα). Ένα σημαντικό μερίδιο των μετεγκαταστάσεων πηγαίνει προς τις χώρες της Ε.Ε. των 15, ιδιαίτερα προς τη Γερμανία.	Κλάδος Βιομηχανίας.
Εσθονία	Χαμηλή	Το φαινόμενο της μετεγκατάστασης επιχειρήσεων είναι περιορισμένης σημασίας για την εγχώρια οικονομία και για το δημόσιο διάλογο.	*Προς το εσωτερικό και το εξωτερικό*: Μικρός αριθμός περιπτώσεων και στις δυο περιπτώσεις. Η μετεγκατάσταση της στο εσωτερικό προέρχεται κυρίως από την Ε.Ε. και ιδιαίτερα από τη Σκανδιναβία. Η μετεγκατάσταση της στο εξωτερικό περιλαμβάνει κυρίως της γειτονικές χώρες (Λετονία και Ρωσία), την Κίνα και την Τουρκία.	Τρόφιμα- ποτα, η κλωστοϋφαντουργία, το δέρμα, το ξύλο (τομείς έντασης εργασίας).
Φινλανδία	Υψηλή	Οι μετεγκαταστάσεις αυξάνονται, αλλά είναι ακόμη περιορισμένες.	*Προς το εξωτερικό*: Προς τις χώρες CEECs και την Κίνα, αλλά και τις χώρες της Ε.Ε των 15.	Τομείς έντασης εργασίας, π.χ. η βιομηχανία μετάλλου.

Πίνακας 2 (συνέχεια)

Χώρα	Σπουδαιότητα του φαινομένου	Χαρακτηριστικά	*Επικρατούσα κατεύθυνση*	Κύριοι τομείς
Γαλλία	Υψηλή	Το φαινόμενο της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων συνεχώς αυξάνεται και αποτελεί κυρίαρχο θέμα κοινωνικού διαλόγου. Ο αριθμός των περιπτώσεων αυξάνεται, αλλά παραμένει περιορισμένος. Περίπου, 13.500 θέσεις εργασίας μετεγκαταστάθηκαν μεταξύ 1995-2001, ενώ 6.500 από αυτές μετακινήθηκαν σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους και 7.000 μετακινήθηκαν σε προηγμένες οικονομίες.	<u>*Προς το εξωτερικό*</u>: Η Κίνα αποτελεί τον κύριο προορισμό. Εν συνεχεία οι χώρες CEECs, η Βόρεια Αφρική, η Νότια Αμερική και οι ασιατικές χώρες. Ανάμεσα στις προηγμένες οικονομίες, οι θέσεις εργασίας μετακινούνται ουσιαστικά προς τις χώρες της Ε.Ε. των 15 και στις Η.Π.Α.	Η κλωστοϋφαντουργία, η κατασκευή ενδυμάτων, ηλεκτρονικών και οικιακών συσκευών. Οι μετεγκαταστάσεις στις προηγμένες οικονομίες συνήθως αφορούν την αυτοκινητοβιομηχανία, την κατασκευή αεροσκαφών, και τη βιομηχανία φαρμάκων.
Γερμανία	Υψηλή	Το ζήτημα των μετεγκαταστάσεων συγκεντρώνει την προσοχή δεδομένου ότι προκαλεί μείωση θέσεων εργασίας στην Γερμανία. Οι επιχειρήσεις που έχουν μετεγκαταστήσει την παραγωγική τους δραστηριότητα έχουν ιδιαίτερα αυξηθεί την τελευταία δεκαετία.	<u>*Προς το εξωτερικό*</u>: Προς τις χώρες CEECs και την Ασία, αλλά και προς τη δυτική Ευρώπη (έρευνα και τεχνολογία) ανάλογα με τους τομείς.	Η αυτοκινητοβιομηχανία, η χημική βιομηχανία και η βιομηχανία μετάλλου.
Ελλάδα	Υψηλή-μεσαία	Οι μετεγκαταστάσεις των δραστηριοτήτων των Ελληνικών επιχειρήσεων αυξάνονται ιδιαίτερα στη βόρεια Ελλάδα (Μακεδονία και Θράκη) προς τις χώρες CEECs.	<u>*Προς το εξωτερικό*</u>: Ιδιαίτερα στα Βαλκάνια (Βουλγαρία, Αλβανία, Ρουμανία κλπ).	Κυρίως οι κλάδοι της κλωστοϋφαντουργίας, της παραγωγής ενδυμάτων, υποδημάτων και δέρματος.
Ουγγαρία	Μεσαία-υψηλή	Επέκταση του φαινομένου τα τελευταία χρόνια σε μη βιομηχανικούς τομείς, καθώς και στις μεταφορές, την έρευνα & τεχνολογία.	<u>*Προς το εσωτερικό*</u>: Από τις χώρες της Ε.Ε. των 15 και την Ασία, ιδιαίτερα από την Ιαπωνία. <u>*Προς το εξωτερικό*</u>: Τις γειτονικές χώρες με μικρότερο εργασιακό κόστος (πχ Σλοβακία, Ρουμανία και Ουκρανία.	<u>Προς το εσωτερικό</u>: Ο κλάδος των κατασκευών και των υπηρεσιών. <u>Προς το εξωτερικό</u>: Η βιομηχανία ενδυμάτων, υποδημάτων και η βιομηχανία μετάλλου.
Ιρλανδία	Υψηλή	Οι κυβερνητικοί και οι αναπτυξιακοί οργανισμοί προσπαθούν να προσελκύσουν δραστηριότητες υψηλής τεχνολογίας.	<u>*Προς το εξωτερικό*</u>: Προς τις χαμηλού κόστους χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και την Ανατολική Ασία. <u>*Προς το εσωτερικό*</u>: Από τις Η.Π.Α., το Ηνωμένο Βασίλειο και τις χώρες της Ε.Ε. των 15.	Ο κλάδος της Τεχνολογίας, της πληροφορικής, των επικοινωνιών, της χημικής βιομηχανίας και των μεταφορών

Πίνακας 2 (συνέχεια)

Χώρα	Σπουδαιότητα του φαινομένου	Χαρακτηριστικά	*Επικρατούσα κατεύθυνση*	Κύριοι τομείς
Ιταλία	Υψηλή	Η μετεγκατάσταση αποτελεί ένα σημαντικό ζήτημα για τον εθνικο-κοινωνικό διάλογο. Υπάρχουν αυξανόμενες πρωτοβουλίες από την πλευρά του κράτους και των κοινωνικών εταίρων για να περιοριστούν οι αρνητικές επιπτώσεις της μετεγκατάστασης και να υποστηριχθούν οι διεθνείς αναπτυξιακές στρατηγικές των επιχειρήσεων.	*Προς το εξωτερικό*: Προς τις χώρες CEECs και την Ασία, ιδιαίτερα προς την Κίνα.	Η βιομηχανία μετάλλου, η κλωστοϋφαντουργία και η παραγωγή, υποδημάτων και δέρματος.
Λετονία	Χαμηλή	Δεν υπάρχουν σημαντικές περιπτώσεις μετεγκατάστασης προς το εξωτερικό και υπάρχουν μόνο μερικές περιπτώσεις μετεγκατάστασης προς το εσωτερικό.	*Προς το εσωτερικό*: Από την Ε.Ε. και ιδιαίτερα από τη Σκανδιναβία.	τεχνολογία και πληροφορική.
Λιθουανία	Χαμηλή	Περιορισμένος αριθμός περιπτώσεων.	*Προς το εσωτερικό*: Από την Ε.Ε.	Μία περίπτωση έχει αναφερθεί: στην κλωστοϋφαντουργία.
Μάλτα	Υψηλή	Η μετεγκατάσταση της παραγωγής αποτελεί ένα ευαίσθητο ζήτημα από τη στιγμή που οι ελάχιστες βιομηχανίες που εδρεύουν στην Μάλτα ανήκουν κατά κύριο λόγο σε επενδυτές του εξωτερικού, οι οποίοι αποφάσισαν να επενδύσουν στη Μάλτα εξαιτίας του χαμηλού κόστους εργασίας και της στρατηγικής της θέση ανάμεσα στην Ε.Ε. και την Αφρική. Αν μεταβληθούν τα συγκριτικά πλεονεκτήματα, κατά πάσα πιθανότητα εύκολα θα μεταφερόταν η παραγωγή αλλού.	*Προς το εσωτερικό*: Στο παρελθόν από διάφορες χώρες. *Προς το εξωτερικό*: Τα τελευταία έτη, ιδίως προς την Τυνησία και την Κίνα.	Ο κλάδος της βιομηχανίας.
Νορβηγία	Υψηλή	Μία πρόσφατη μελέτη από τη Συνομοσπονδία των Νορβηγικών Επιχειρήσεων (Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO) κατέδειξε ότι ένας σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων σχεδιάζουν να μετεγκαταστήσουν την παραγωγή τους στο εξωτερικό.	*Προς το εξωτερικό*: Κυρίως προς την ανατολική Ευρώπη και την Ασία.	χημική βιομηχανία.

Πίνακας 2 (συνέχεια)

Χώρα	Σπουδαιότητα του φαινομένου	Χαρακτηριστικά	*Επικρατούσα κατεύθυνση*	Κύριοι τομείς
Πολωνία	Υψηλή	Οι μετεγκαταστάσεις προς το εσωτερικό αποτελούν ένα στοιχείο αποφασιστικής σημασίας για την ανάπτυξη και την ενδυνάμωση της εγχώριας οικονομίας.	*Προς το εσωτερικό*: Από τις χώρες της Ε.Ε. των 15 και από τις Η.Π.Α.	Η αυτοκινητοβιομηχανία, η χημική βιομηχανία, η βιομηχανία μετάλλου, η επιπλοποιία και ο κλάδος τροφίμων και ποτών.
Ρουμανία	Χαμηλή-μέση	Οι περιπτώσεις μετεγκατάστασης παρουσιάζουν αύξηση τα τελευταία χρόνια. Παρόλα αυτά, το ζήτημα δεν είναι προεξέχον για το δημόσιο διάλογο. Μέχρι στιγμής, η έκταση του φαινομένου της μετεγκατάστασης επιχειρήσεων προς το εσωτερικό είναι κάτω από το προσδόκιμο όριο.	*Προς το εσωτερικό*: Κυρίως από τις χώρες της Ε.Ε. των 15 (ιδιαίτερα από την Ολλανδία, τη Γαλλία και τη Γερμανία).	Οι τηλεπικοινωνίες, οι υπηρεσίες και το εμπόριο.
Σλοβακία	Υψηλή	Οι μετεγκαταστάσεις προς το εσωτερικό είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την οικονομία, ως ένας οδηγός αλλαγών και αύξησης της απασχόλησης, όπως και για την ανάπτυξη σχέσεων πολυεθνικών επιχειρήσεων. Οι μετεγκαταστάσεις προς το εσωτερικό αυξήθηκαν σημαντικά τα τελευταία έτη.	*Προς το εσωτερικό*: Από τις χώρες της Ε.Ε. των 15, από τις Η.Π.Α. και τη Νότια Κορέα.	Η αυτοκινητοβιομηχανία, οι υπηρεσίες, ο τραπεζικός κλάδος και ο κλάδος της τεχνολογίας της πληροφορικής.
Σλοβενία	Υψηλή	Η μετεγκατάσταση της παραγωγής προς το εξωτερικό αποτελεί ένα φαινόμενο ιδιαίτερης σημασίας. Είναι ένα σημαντικό θέμα προς συζήτηση για το δημόσιο διάλογο, ιδίως σε σχέση με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.	*Προς το εξωτερικό*: Προς την Κίνα, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Τουρκία, τη ΠΓΔΜ, την Πολωνία και τη Ρωσία.	Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον τομέα της κλωστοϋφαντουργίας, της παραγωγής ενδυμάτων, υποδημάτων και στον τομέα τροφίμων και ποτών.
Ισπανία	Υψηλή	Σχετική αύξηση στον αριθμό των μετεγκαταστάσεων τα τελευταία χρόνια.	*Προς το εξωτερικό*: Προς τη Βόρεια Αφρική, την Ασία, τη Λατινική Αμερική και τις χώρες CEECs.	Η αυτοκινητοβιομηχανία προς την Ανατολική Ευρώπη, η υφαντουργία προς τη Βόρεια Αφρική και σε μικρότερη έκταση προς την Ασία και τη Λατινική Αμερική.

Πίνακας 2 (συνέχεια)

Χώρα	Σπουδαιότητα του φαινομένου	Χαρακτηριστικά	*Επικρατούσα κατεύθυνση*	Κύριοι τομείς
Σουηδία	Μεσαία-Υψηλή	Οι διεργασίες μετεγκατάστασης στον ιδιωτικό τομέα υπήρξαν ένα σημαντικό φαινόμενο από τη δεκαετία του 1960.	*Προς το εξωτερικό*: Κυρίως προς την Κίνα και τις χώρες CEECs.	Η χημική βιομηχανία και η βιομηχανία μετάλλου.
Ηνωμένο Βασίλειο	Υψηλή	Η μετεγκατάσταση είναι ένα σημαντικό και αναπτυσσόμενο φαινόμενο, ιδιαίτερα στις υπηρεσίες.	*Προς το εξωτερικό*: Προς την Ασία, ιδιαίτερα προς την Κίνα και την Ινδία, και σε μικρότερη έκταση προς τις χώρες CEECs.	Οι τομείς εντάσεως εργασίας και σε αυξανόμενο βαθμό οι υπηρεσίες.

Πηγή: Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Βιομηχανικών Σχέσεων (EIRO).

Στην Κεντρική Ευρώπη, η περίπτωση της Σλοβενίας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς ενώ αποτελεί μια περιοχή όπου επικρατούν οι μετεγκαταστάσεις προς το εσωτερικό, ταυτόχρονα κυριαρχούν και μεταφορές παραγωγής προς το εξωτερικό, ιδιαίτερα προς τις γειτονικές χώρες και μερικές φορές και προς την Κίνα, στους τομείς κυρίως εντάσεως εργασίας. Επίσης, ανάμεσα στις 10 νέες χώρες της ΕΕ, το ίδιο χαρακτηρίζει την Κύπρο, όπου σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία η μετεγκατάσταση προς το εξωτερικό του μεγαλύτερου μέρους των επιχειρήσεων κλωστοϋφαντουργίας και παραγωγής ενδυμάτων προς την Ανατολική Ευρώπη και την Μέση Ανατολή είχε ολοκληρωθεί από την προηγούμενη δεκαετία. Τέλος, στην Κεντρική Ευρώπη, η θέση μερικών από τις χώρες, που βρίσκονταν ανάμεσα στους κύριους προορισμούς μετεγκατάστασης επιχειρήσεων προς το εξωτερικό, όπως της Ουγγαρίας και της Τσεχίας, αλλάζει, από τη στιγμή που φαίνεται ότι αποτελούν όλο και περισσότερο στόχους για την εγκατάσταση δραστηριοτήτων υψηλότερης ποιότητας, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα των υπηρεσιών, ενώ αναδύονται και περιπτώσεις μετεγκατάστασης προς το εξωτερικό, για παράδειγμα στους τομείς της κλωστοϋφαντουργίας και της βιομηχανίας μετάλλου.

Ο δημόσιος διάλογος για τη μετεγκατάσταση είναι πιο αναπτυγμένος σε χώρες όπου οι φόβοι απώλειας ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων και χαμηλού κόστους οικονομιών είναι μεγάλοι. Αντίθετα, το ζήτημα παρουσιάζεται ήσσονος σημασίας σε χώρες όπου κυριαρχεί η μετεγκατάσταση προς το εσωτερικό, παρόλο που η εικόνα αλλάζει μέχρι ένα σημείο σε έναν αριθμό από αυτές τις χώρες, καθώς αναδύονται νέες τάσεις. Γενικά, οι μετεγκαταστάσεις προς το εξωτερικό χαρακτηρίζουν τις χώρες της Ε.Ε.-15, ενώ οι μεταφορές προς το εσωτερικό επηρεάζουν σε ένα μεγαλύτερο βαθμό τις χώρες της Κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης (CEECs). Οι χώρες CEECs, επίσης, ωφελούνται από μετεγκαταστάσεις από μη Ευρωπαϊκές χώρες, ειδικά από πολυεθνικές με έδρα τις Η.Π.Α., την Ιαπωνία και την Κορέα, οι οποίες εγκαθιστούν ή μετακινούν, σε αυτές τις χώ-

ρες τις εγκαταστάσεις παραγωγής τους που είναι σχεδιασμένες να εξυπηρετούν την Ευρωπαϊκή αγορά. Τέλος, στις χώρες της Βαλτικής, όπου ο αντίκτυπος της μετεγκατάστασης είτε προς το εσωτερικό είτε προς το εξωτερικό έχει ιδιαίτερα περιοριστεί, η σημασία της μετεγκατάστασης για τον εθνικό διάλογο και για τους κοινωνικούς συνομιλητές είναι εξαιρετικά χαμηλή.

Στις περισσότερες περιπτώσεις μετεγκατάστασης επιχειρήσεων στον Ευρωπαϊκό χώρο ως κύρια αιτία αναφέρεται η μείωση του κόστους παραγωγής και συχνά και πιο συγκεκριμένα, του κόστους εργασίας. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις αναφέρονται και άλλοι λόγοι όπως η γειτνίαση αναπτυσσόμενων και διευρυνόμενων αγορών, η ανάγκη βελτίωσης της παραγωγής και, τέλος, η επιδίωξη υψηλότερων περιθωρίων κέρδους.

Όπως ισχύει στις περιπτώσεις αναδιάρθρωσης επιχειρήσεων, οι περιπτώσεις μετεγκατάστασης συνεπάγονται μια σειρά βημάτων και, τυπικά, μπορούμε να αναγνωρίσουμε τρία στάδια:

- η εταιρεία ανακοινώνει την πρόθεσή της να μετεγκατασταθεί,
- ξεκινάει μια διαδικασία κοινολόγησης πληροφοριών και διαβουλεύσεων η οποία, σε πολλές χώρες, περιλαμβάνει και τις ανάλογες διαπραγματεύσεις, και,
- με το πέρας των διαβουλεύσεων και, όπου κάτι τέτοιο ισχύει, των διαπραγματεύσεων, η εταιρεία υλοποιεί τις δράσεις στις οποίες έχει καταλήξει.

Η όλη διαδικασία ενέχει αντιθέσεις, διαφωνίες και συγκρούσεις, ενώ οι διαβουλεύσεις και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις επηρεάζουν, σε κάποιο βαθμό, το τελικό αποτέλεσμα. Εκτός αυτού, η διαδικασία της μετεγκατάστασης ενέχει σημαντικούς κινδύνους και επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις, γεγονός που συνεπάγεται έναν σημαντικό ρόλο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες όμως στις περισσότερες περιπτώσεις επεμβαίνουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε μεταγενέστερο στάδιο, όταν διαφαίνεται ότι το σχέδιο μετεγκατάστασης της εταιρείας είναι δύσκολο να ανατραπεί.

Περίπτωση κατά την οποία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν έπαιξαν κανέναν ή έπαιξαν ελάχιστο ρόλο -όσον αφορά στη μετεγκατάσταση- αποτελεί η κυπριακή βιομηχανία ιματισμού. Σε γενικές γραμμές μπορούμε να πούμε ότι στις περιπτώσεις εκείνες στις οποίες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι, σε επιχειρησιακό επίπεδο, παντελώς απούσες ή ελάχιστα παρούσες, οι αποφάσεις μετεγκατάστασης τις οποίες λαμβάνουν οι διοικήσεις των επιχειρήσεων είναι αδιαφιλονίκητες και μη αναστρέψιμες.

Η Νορβηγία συνιστά μια πολύ ιδιαίτερη περίπτωση καθότι οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης, και κατ΄ αναλογία μετεγκατάστασης, συμπεριλαμβάνουν σε ουσιαστικό θεσμικό επίπεδο τις συμμετοχικές διαδικασίες και ως εκ τούτου λειτουργεί αποτελεσματικά, τόσο στην τελική απόφαση για μεταφορά της παραγωγικής δραστηριότητας, όσο και στην λήψη μέτρων, τα οποία μειώνουν τις κοινωνικές επιπτώσεις της μετεγκατάστασης όπως αποζημιώσεις λόγω απολύσεων, υπηρεσίες εύρεσης εργασίας, αλλά και υπηρεσίες μεταβολής

της ειδικότητας των εργαζομένων με ταυτόχρονη απορρόφησή τους σε άλλες εγχώριες εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η πρακτική αυτή ακολουθείται και σε άλλες Σκανδιναβικές χώρες, όπως η Δανία και η Σουηδία. Επικουρικά, σε αρκετές περιπτώσεις, για ζητήματα που εγείρονται κατά τη διάρκεια διαβουλεύσεων συνάπτονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Σε αρκετές περιπτώσεις, οι μετεγκαταστάσεις επιχειρήσεων συνοδεύονται από μέτρα που στόχο έχουν την μετρίαση των κοινωνικών επιπτώσεων. Συχνά, τα 'κοινωνικά προγράμματα' αποτελούνται από οικονομικά κίνητρα και αποζημιώσεις σε απολυθέντες, επεμβάσεις με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους, (κατάρτιση και υποστήριξη όσον αφορά στην εύρεση εργασίας) σε συνεργασία με δημόσιους φορείς απασχόλησης και, τέλος, δεσμεύσεις ούτως ώστε να αποτραπούν οι υποχρεωτικές απολύσεις και να υιοθετηθούν συστήματα εθελουσίας εξόδου.

Κάποιες περιπτώσεις μετεγκατάστασης επισείουν ιδιαίτερα την προσοχή και καταδεικνύουν το πώς οι διεργασίες μετεγκατάστασης μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο και να διαβρώσουν κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα όπως ο εβδομαδιαίας χρόνος εργασίας.

Παρατηρείται συχνά, προκειμένου να αποτραπούν σχεδιαζόμενες απολύσεις, η σύναψη συμφωνιών μεταξύ της διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων, οι οποίες επανακαθόρισαν κάποιες παραμέτρους στους κανονισμούς εργασίας των επιχειρήσεων και συμπεριλαμβάνουν αλλαγές στη διάρκεια και στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, στην αύξηση της ελαστικότητας της εργασίας, πάντοτε με γνώμονα την μείωση του κόστους εργασίας.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι καταληκτικές συμφωνίες περιλαμβάνουν και συγκράτηση μισθών. Επί παραδείγματι, για να αποφευχθεί μια πρόσφατη μετεγκατάσταση παραγωγής από τη Μάλτα σε ξένες εγκαταστάσεις, η οποία θα οδηγούσε σε απώλειες θέσεων εργασίας στη Μάλτα, η ανανέωση της επιχειρησιακής σύμβασης στην Bortex -εταιρεία η οποία δραστηριοποιείται στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας- αναβλήθηκε για την περίοδο 2003-5, ούτως ώστε να εξασφαλιστεί ένα είδος 'παγώματος μισθών' και να μην επιβαρυνθεί η εταιρεία με επιπλέον κόστος παραγωγής.

Προς το τέλος του 2003, η διοίκηση του εργοστασίου παραγωγής λογισμικού της Siemens στο Βελγίο ανακοίνωσε ότι, σε συνέχεια της μείωσης περίπου 600 θέσεων εργασίας κατά τη διάρκεια των προηγούμενων ετών, επρόκειτο να προχωρήσει στη μείωση άλλων 130 θέσεων εργασίας το 2004 εξαιτίας της μετεγκατάστασης τμήματος της παραγωγής του εργοστασίου στη Νότια και στην Ανατολική Ευρώπη. Οι διαβουλεύσεις και οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα στα σωματεία των εργαζομένων και στη διοίκηση είχαν σαν αποτέλεσμα μια συμφωνία, η οποία περιέσωσε 44 θέσεις εργασίας μέσω της αύξησης του εβδομαδιαίου ωραρίου από 37 σε 38 ώρες εργασίας χωρίς πρόσθετη αποζημίωση. Ως κίνητρο, μια μετέπειτα σύμβαση εργασίας όριζε ετήσια αύξηση μισθών της τάξης του 1%. Η συμφωνία σχετικά με τον χρόνο εργασίας θα είχε διετή ισχύ και θα ήταν δυνατόν να επεκταθεί χρονικά μετά από μια αμοιβαία αναθεώρησή της.

Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αρνήθηκαν να προβούν σε παραχώρηση των δικαιωμάτων τους ούτως ώστε να αποτρέψουν απολύσεις εξ αιτίας μετεγκαταστάσεων. Για παράδειγμα, η Danish Crown ανακοίνωσε προς το τέλος του 2004 ότι θα έκλεινε το εργοστάσιο κρεάτων Tulip που διατηρούσε στο Ringsted της Δανίας και ότι θα προχωρούσε σε μετεγκατάσταση της παραγωγής στη Γερμανία εάν μια νέα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση δεν επέφερε μείωση κόστους ανάλογη με μείωση των μισθών κατά 15%. Τη συμφωνία αυτή απεδέχθη η πλειονότητα των εργαζομένων στο εργοστάσιο αλλά την απέρριψε η Ένωση Εργαζομένων στον Κλάδο Προϊόντων Διατροφής και Συναφών Προϊόντων της Δανίας, η οποία ισχυριζόταν ότι η συμφωνία ήταν αντίθετη με τη σχετική κλαδική σύμβαση εργασίας. Σύντομα μετά από αυτό, οι εγκαταστάσεις στο Ringsted έκλεισαν και η παραγωγή μεταφέρθηκε στη Γερμανία.

Στις αρχές του 2004, ο ιταλικών συμφερόντων όμιλος επιχειρήσεων Seves ανακοίνωσε το κλείσιμο του εργοστασίου υαλουργίας που διατηρούσε στη Γαλλία απασχολώντας περίπου 300 υπαλλήλους, οι οποίοι κατασκεύαζαν μονωτές ηλεκτρικού ρεύματος και τη μετεγκατάσταση της παραγωγής στην Κίνα. Μολαταύτα, μετά από αντίθεση των εργαζομένων και επέμβαση του υπουργού Οικονομίας, η διοίκηση πρότεινε, το καλοκαίρι του 2004, έναν συμβιβασμό με τον οποίον θα διατηρούνταν οι μισές θέσεις εργασίας με αντάλλαγμα τη μείωση των απολαβών, την αύξηση του χρόνου εργασίας και, τέλος, με μία ρύθμιση, η οποία θα επέτρεπε στην εταιρεία να προωθήσει την πρόωρη συνταξιοδότηση στα 54 έτη



ηλικίας. Επίσης, η διοίκηση ζήτησε κρατική επιδότηση 6 εκατομμυρίων ευρώ βάσει ενός καθεστώτος επιχορηγήσεων 'αντι-μετεγκαταστάσεων' (το οποίο προέβλεπε ο γαλλικός κρατικός προϋπολογισμός του 2005). Εντούτοις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αρνήθηκαν να συμφωνήσουν με κάτι το οποίο χαρακτήρισαν ως 'διπλό εκβιασμό' τόσο των υπαλλήλων όσο και του κράτους. Μετά από αυτήν την εξέλιξη, οι συνομιλίες και οι διαφωνίες συνεχίστηκαν και τελικά, η εταιρεία απεδέχθη να διατηρήσει την παραγωγή στις γαλλικές εγκαταστάσεις -μόνον όμως την παραγωγή υαλότουβλων, ενώ επιβεβαίωσε την πρόθεσή της ως προς τη μετεγκατάσταση της βασικής της παραγωγής (μονωτές ηλεκτρικού ρεύματος) στην Κίνα.

Τέλος, έχουν αναφερθεί περιπτώσεις, στις οποίες υπήρξε ακύρωση μιας σχεδιασθείσας μετεγκατάστασης, όπως αυτής της Siemens στη Γερμανία το καλοκαίρι του 2004. Η εταιρεία είχε ανακοινώσει τη μετεγκατάσταση των εργασιών 2.000 υπαλλήλων, οι οποίοι απασχολούνταν σε δύο εργοστάσια κινητών τηλεφώνων, σε ένα εργοστάσιο στην Ουγγαρία. Ο λόγος τον οποίο επικαλέστηκε η εταιρεία ήταν ότι το κόστος εργασίας στη Γερμανία,



σύμφωνα με τη διοίκηση, ήταν 30% υψηλότερο αυτού της Ουγγαρίας, εξαιτίας των υψηλότερων μισθών και των λιγότερων ωρών εργασίας. Τελικά, η μεταφορά της παραγωγής αποτράπηκε διαμέσου μιας συμφωνίας, η οποία εισήγαγε μια σειρά μέτρων που περιελάμβαναν αύξηση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας από 35 σε 40 ώρες, χωρίς την ανάλογη αποζημίωση, καθώς και την αντικατάσταση υφιστάμενων πριμοδοτήσεων με νέα τα οποία βασίζονταν αποκλειστικά στην παραγωγικότητα. Παράλληλα, η συμφωνία παρείχε προστασία των θέσεων εργασίας για δύο χρόνια, ενώ προέβλεπε μία πρόσθετη επένδυση 30 εκατομμυρίων € στα δύο εργοστάσια.

Ανάλογη συμφωνία επετεύχθη στον κλάδο κατασκευής αυτοκινήτων της DaimlerChrysler's Mercedes, η διοίκηση της οποίας ανακοίνωσε, το καλοκαίρι του 2004, ότι θα μετεγκαθιστούσε μέρος της παραγωγής του εργοστασίου της στη Νότιο Αφρική, εάν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν συναινούσαν σε αύξηση του χρόνου εργασίας χωρίς παράλληλη αύξηση αποδοχών. Η συμφωνία, η οποία υπεγράφη τελικά, εισήγαγε μια συνολική δέσμη μέτρων, τα οποία αφορούσαν στο σύνολο των επιχειρήσεων του ομίλου και τα οποία περιελάμβαναν την ακύρωση αύξησης μισθών κατά 2,79%, η οποία είχε σχεδιασθεί για το 2006 και αφορούσε σε 160.000 άτομα που εργάζονταν στα εργοστάσια αυτοκινήτων της Mercedes στη Γερμανία, παράλληλα με μέτρα ελαστικοποίησης του ωραρίου, ούτως ώστε να μειωθούν οι δαπάνες καταβολής υπερωριών για 20.000

υπαλλήλους απασχολούμενους σε όλα τα τμήματα ανάπτυξης και σχεδιασμού της DaimlerChrysler's στη Γερμανία. Κατόπιν, υπεγράφη μια συμπληρωματική συμφωνία η οποία αφορούσε σε υπαλλήλους εργαζομένους στους τομείς της επισκευής και της τεχνικής υποστήριξης σύμφωνα με την οποία ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας τους θα αυξανόταν προοδευτικά από τις 35 στις 39 ώρες χωρίς αποζημίωση, ενώ οι νεοπροσλαμβανόμενοι θα εισέπρατταν χαμηλότερους μισθούς παραπλήσιους με εκείνους οι οποίοι καταβάλλονταν στους εργαζόμενους στον τομέα της τεχνικής υποστήριξης. Με αυτήν τη συμφωνία, η DaimlerChrysler Γερμανίας δεσμεύτηκε ως προς τη διασφάλιση αφενός, των θέσεων εργασίας και, αφετέρου, των κερδών τουλάχιστον έως το τέλος του 2011. Οι συμφωνίες, τόσο στη Siemens, όσο και στη Mercedes, επετεύχθησαν λόγω της ύπαρξης συγκεκριμένων 'ρητρών' στις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες αφορούσαν στον γερμανικό κλάδο μεταλλουργίας και οι οποίες επέτρεψαν τις ενδοεπιχειρησιακές αποκλίσεις από τις διατάξεις των κλαδικών συμβάσεων εργασίας.

3. Η περίπτωση της Ελλάδας

Αν και δεν υπάρχουν πολλά και συγκεντρωτικά στοιχεία για τις διαστάσεις που λαμβάνει το φαινόμενο αυτό στην Ελλάδα, από τα διάσπαρτα στοιχεία και τις σχετικές με το θέμα μελέτες, καταδεικνύουν ότι το φαινόμενο στην Ελλάδα έχει δυο μορφές:

- Επιχειρήσεις ελληνικών συμφερόντων μεταφέρουν μέρος ή το σύνολο της παραγωγικής του δραστηριότητας σε άλλες χώρες.
- Ξένες επιχειρήσεις παύουν να δραστηριοποιούνται (όσον αφορά στο κομμάτι της παραγωγικής δραστηριότητας) στην Ελλάδα ή συρρικνώνουν την παραγωγική τους δραστηριότητα, κλείνοντας τα εργοστάσιά τους και ιδρύοντας νέα σε άλλες χώρες.

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2006), κατά την περίοδο 2003-2006 μετεγκαταστάθηκαν από την Κεντρική, Ανατολική και Δυτική Μακεδονία σε Βαλκανικές χώρες (είτε υπό ένταξη στην Ε.Ε είτε τρίτες χώρες) 3.000 επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα την απώλεια, κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, στις προαναφερόμενες διοικητικές- γεωγραφικές περιφέρειες 60.000 θέσεων εργασίας.

Το φαινόμενο αυτό παρατηρήθηκε κυρίως στους κλάδους της κλωστοϋφαντουργίας, του ιματισμού, της υπόδησης, των δερματίνων ειδών, κλπ. Τα τελευταία χρόνια πάρα πολλές ελληνικές εταιρίες, μεγάλες (Fanco, Ήλιος, Μινέρβα...) και μικρές, μετέφεραν τμήμα της παραγωγικής τους δραστηριότητας σε χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα έντονο στην Βόρεια Ελλάδα (Μακεδονία, Θράκη).

Η κύρια αιτία γι'αυτήν την μετεγκατάσταση - ειδικά στους κλάδους εντάσεως εργασίας - είναι το πολύ χαμηλό εργατικό κόστος. Οι συνέπειες αυτών των μετεγκαταστάσεων είναι πολλαπλές δεδομένου ότι δεν περιορίζονται στην απώλεια θέσεων εργασίας για τους απασχολούμενους στις παραγωγικές μονάδες - εργοστάσια που κλείνουν, αλλά αφορούν και το δίκτυο των συνεργατών των εν λόγω επιχειρήσεων. Κατά κύριο λόγο αναφερόμαστε σε όλες

εκείνες τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που παρείχαν τις υπηρεσίες ή τα προϊόντα τους υπό την μορφή φασόν. Σε ορισμένες περιπτώσεις υπήρξαν παρεμβάσεις από πλευράς κυβέρνησης προκειμένου να μετριαστούν οι αρνητικές συνέπειες για τους απολυμένους.

Ένας ακόμη λόγος, ο οποίος από τους ελληνικούς χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς θεωρείται ότι ευνοεί τη μετεγκατάσταση των ελληνικών επιχειρήσεων στις Βαλκανικές χώρες είναι η χαμηλή φορολογική επιβάρυνσή τους. Χαρακτηριστικά, στην περίπτωση της Ρουμανίας, υπάρχει ενιαίος φορολογικός συντελεστής της τάξης του 16%, αρκετά χαμηλότερα από την Ελλάδα, ενώ το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση της Βουλγαρίας, όπου ο φορολογικός συντελεστής για τις επιχειρήσεις κατήλθε στο 10%, έναντι 19,5% δύο χρόνια πριν.

Τέλος, καθοριστικός παράγοντας στη μετεγκατάσταση ελληνικών επιχειρήσεων σε χώρες της περιοχής αποτέλεσε η προοπτική ένταξη των χωρών αυτών, στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Ήδη, Ρουμανία και Βουλγαρία αποτελούν τα δύο νέα κράτη μέλη της Ε.Ε. Για τις ελληνικές επιχειρήσεις η αγορά των χωρών της ΝΑ Ευρώπης θεωρείται ως «εσωτερική» τους αγορά, δεδομένης και της γεωγραφικής γειτνίασής τους.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιας μετεγκατάστασης είναι εκείνο της Schiesser-Pallas. Η Schiesser Pallas (θυγατρική εταιρεία της γερμανικής εταιρείας Schiesser AG) που παράγει ενδύματα (εσώρουχα) για λογαριασμό της μητρικής εταιρείας, ανακοίνωσε τον Μάιο του 2003 την παύση των εργασιών κοπής και ραφής που ήταν εγκατεστημένες στην Ελλάδα. Ως κύρια αιτία η διοίκηση της Schiesser Pallas προέβαλε το χαμηλότερο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε χώρες όπως η Βουλγαρία ή η Ρουμανία. Για τον λόγο αυτό, η Schiesser AG διέκοψε τις παραγγελίες της προς την Schiesser Pallas, θέτοντας έτσι την εταιρεία στην Ελλάδα προ τετελεσμένου γεγονότος. Το Σωματείο Εργαζομένων της Schiesser Pallas από την πλευρά του επιχείρησε να αποτρέψει αυτήν την εξέλιξη εξετάζοντας όλες τις υπάρχουσες δυνατότητες προκειμένου να μην κλείσει το εργοστάσιο, προτείνοντας ότι θα έπρεπε οι δύο πλευρές να εξετάσουν από κοινού τις δυνατότητες να γίνουν αλλαγές στην λειτουργία της επιχείρησης ώστε να αυξηθούν τα κέρδη σε επίπεδα που ενδεχομένως η διοίκηση της εταιρείας θα έκρινε επαρκώς υψηλά, ώστε να μην απομακρύνει το τμήμα παραγωγής σε κάποια χώρα χαμηλού κόστους εργασίας. Στα πλαίσια αυτά, πραγματοποιήθηκαν μια σειρά από συναντήσεις μεταξύ του Σωματείου και της διοίκησης και τα μέλη του Σωματείου ζήτησαν από τα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας να τους δοθούν τα απαραίτητα στοιχεία για την ανάλυση της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας, τον εντοπισμό των προβλημάτων και την διαμόρφωση τεκμηριωμένων προτάσεων. Παρά τα ελλιπή στοιχεία που παρέλαβαν, το Σωματείο διαμόρφωσε προτάσεις για την μείωση του κόστους παραγωγής (μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας που απαιτείται για την παραγωγή ενός ενδύματος), την αύξηση της παραγωγικότητας, την μείωση των εξόδων διοίκησης, καθώς και των εξόδων διάθεσης, διαμέσου εξωτερίκευσης ορισμένων εργασιών (outsourcing) και εσωτερικής αναδιάρθρωσης. Αυτά τα μέτρα σε συνδυασμό με μια ενδεχόμενη



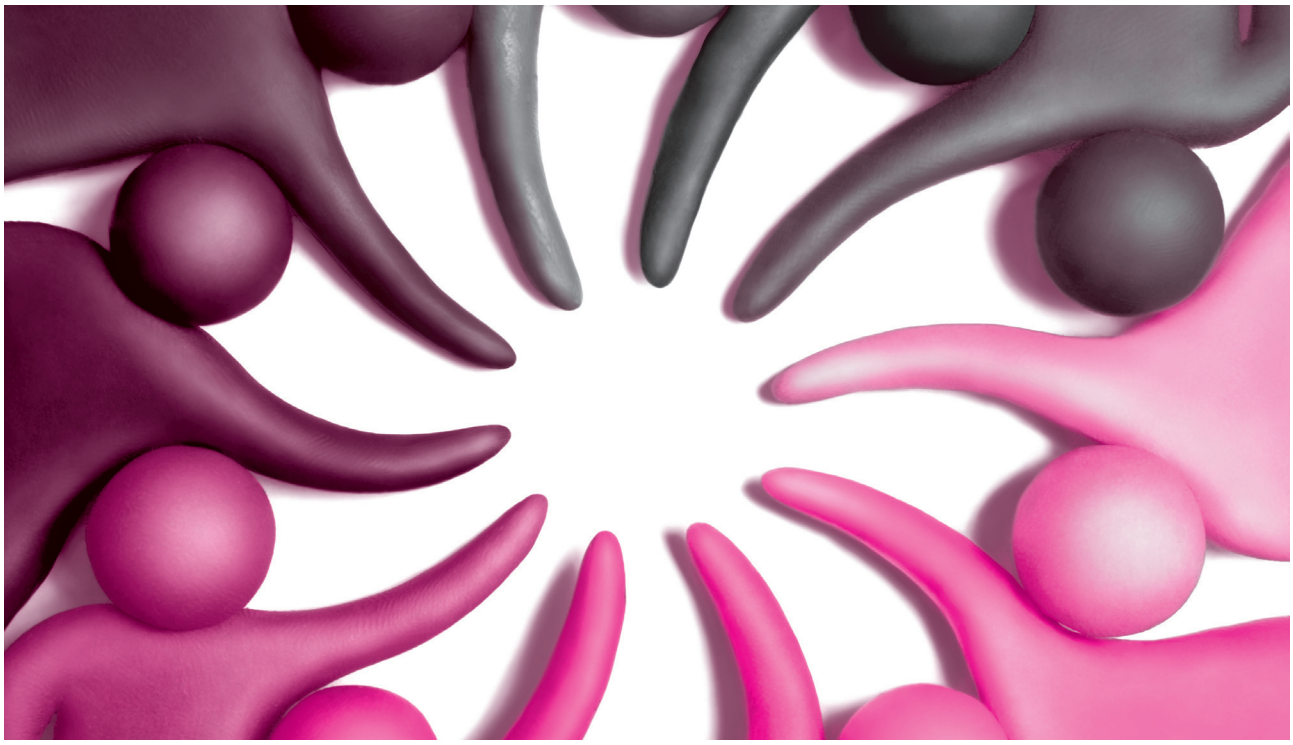
μείωση των ασφαλιστικών εισφορών του εργοδότη ή άλλες οικονομίες που θα προέρχονταν από την συμβολή του Δημοσίου στην προσπάθεια ανασυγκρότησης της εταιρείας, θα επέτρεπαν την μείωση των τιμών διάθεσης των προϊόντων της Schiesser Pallas σε επίπεδα σημαντικά χαμηλότερα από τα σημερινά. Εντούτοις, και παρά τις παρεμβάσεις του Υπουργείου Εργασίας, η διοίκηση δεν φάνηκε διατεθειμένη να συζητήσει τα σχετικά μέτρα και οι 500 εργαζόμενοι απολύθηκαν.

Σε συρρίκνωση της παραγωγικής τους δραστηριότητας στην Ελλάδα προέβησαν και ορισμένες από τις εταιρίες του Ομίλου Κλωνατέξ, δεδομένου ότι αυτή καλύπτεται σε μεγάλο βαθμό από τα εργοστάσια στην ΠΓΔΜ, στην Βουλγαρία και στην Αλβανία. Μέσα στο 2004-2005 έκλεισε η Tricolan μία εκ των παραγωγικών μονάδων της Fanco (μέλος του Ομίλου Κλωνατέξ), ενώ στα Κλωστήρια Ναούσης έχει αποφασισθεί πρόγραμμα εθελουσίας εξόδους για τους εργαζόμενους στην Νάουσα. Τα προβλήματα στην εταιρεία Κλωστήρια Ναούσης ξεκίνησαν τον Ιούλιο του 2004 όταν η διοίκηση ενημέρωσε τους εργαζόμενους ότι δεν έχει πρώτη ύλη και τους έθεσε σε αναγκαστική θερινή άδεια. Στο ενδιάμεσο διάστημα, ο Όμιλος είχε ξεκινήσει τις διαπραγματεύσεις με σειρά από Τράπεζες για την ρύθμιση των χρεών και την χορήγηση νέου δανείου. Σε αυτές τις διαπραγματεύσεις, ενεργό ρόλο διαδραμάτισαν τα Υπουργεία Οικονομίας και Απασχόλησης, προκειμένου να διασφαλιστούν οι θέσεις εργασίας. Η εταιρεία ανακοίνωσε αργότερα την πρόθεση της να μειώσει το προσωπικό μέσω ενός προγράμματος εθελουσίας εξόδου. Όσον αφορά στην Tricolan που απασχολούσε 98 άτομα, αυτή έκλεισε μέσα στο 2004. Ως αιτία η διοίκηση προέβαλε την μη-βιωσιμότητα της εταιρείας. Αυτή η εξέλιξη προκάλεσε την αντίδραση όχι μόνο των εργαζομένων της Tricolan, αλλά και της τοπικής κοινωνίας της Νάουσας, στο σύνολο της, ενώ στην υπόθεση παρενέβη και το Υπουργείο Απασχόλησης που αποφάσισε την λήψη μέτρων για τους ανέργους της Tricolan.

4. Συλλογική διαπραγμάτευση

Η μετεγκατάσταση της επιχειρήσεων έχει εξελιχθεί σε ένα βασικό θέμα κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς αποτελεί μια από τις πλέον απτές πλευρές της παγκοσμιοποίησης, η οποία θέτει υπό αμφισβήτηση την αποτελεσματικότητα των εθνικών θεσμικών πλαισίων.

Η βασική διαφορά μεταξύ των θέσεων των κοινωνικών συνομιλητών είναι ότι όλο



και πιο συχνά, οι εργοδότες βλέπουν τη μετεγκατάσταση ως ευκαιρία ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ως απειλή. Οι εργοδότες δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον όσον αφορά τις αιτίες της μετεγκατάστασης (π.χ. αδυναμίες του εγχώριου οικονομικού περιβάλλοντος), ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ανησυχούν ιδιαίτερα όσον αφορά τα αποτελέσματα των μετεγκαταστάσεων (π.χ. τις συνέπειες στην απασχόληση και στο εγχώριο οικονομικό σύστημα καθώς και την εν δυνάμει διάβρωση των υφιστάμενων επιπέδων προστασίας). Αυτή η διάκριση αντικατοπτρίζει τις διαφορετικές τους θέσεις αναφορικά με το φαινόμενο της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων: ενώ οι εργοδότες επηρεάζουν και κατευθύνουν τη διαδικασία έως ότου ληφθεί η απόφαση, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις συνήθως καλούνται να επέμβουν σε πολύ προχωρημένο στάδιο και, στις περισσότερες περιπτώσεις, έχουν την δυνατότητα να ασχοληθούν μόνον με τις συνέπειες. Επομένως, οι επιχειρήσεις μάλλον ενδιαφέρονται περισσότερο για τις συνθήκες, οι οποίες μπορεί να τις ωθήσουν προς μετεγκατάσταση, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επικεντρώνουν την προσοχή τους στα εν δυνάμει αρνητικά αποτελέσματα της μετεγκατάστασης, όσον αφορά στα συμφέροντα που εκπροσωπούν.

Οι επιχειρήσεις παρουσιάζουν την μετεγκατάσταση της παραγωγικής τους δραστηριότητα ως μία πλήρως νόμιμη και μερικές φορές αναπόφευκτη επιλογή με την οποία επιδιώκουν την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη. Θεωρούν ότι τα οφέλη της μετεγκατάστασης είναι συσσωρευτικά και για τις επιχειρήσεις υπό μετεγκατάσταση (και για τους εργαζόμενούς τους) και για την εγχώρια οικονομία, ενώ δέχονται τις κοινωνικές επιπτώσεις της μετεγκατάστασης και πρεσβεύουν ότι οφείλουν να ληφθούν δεόντως υπόψη.

Ταυτόχρονα, οι εργοδοτικές οργανώσεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, φαίνεται να επιζητούν πολιτικές οικονομικής ενίσχυσης για τις υπό μετεγκατάσταση επιχειρήσεις, με παράλληλη κάλυψη του κοινωνικού κόστους της μετεγκατάστασης από το κράτος σε συνδυασμό με ανάπτυξη δραστηριοτήτων και δημιουργία απασχόλησης σε τομείς υψηλής ειδίκευσης (για παράδειγμα μέσω επενδύσεων για την εκπαίδευση, την καινοτομία και την έρευνα).

Στον αντίποδα, τα συνδικάτα σε ευρωπαϊκό επίπεδο επιζητούν την ενίσχυση του ρόλου τους σε επίπεδο επιχείρησης (π.χ. δικαίωμα πληροφόρησης σε πρώτο στάδιο ή συμβουλευτικών διαδικασιών που θα έχουν ως στόχο την επίτευξη μίας συμφωνίας για χρήση εναλλακτικών λύσεων), ενώ η προσοχή τους είναι εστιασμένη στα εργαλεία που είναι διαθέσιμα για τη διαχείριση των μετεγκαταστάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Παρόλο που αναγνωρίζουν τις μετεγκαταστάσεις των επιχειρήσεων ως ένα στοιχείο του νέου οικονομικού περιβάλλοντος, ταυτόχρονα απαιτούν να ληφθούν πλήρως υπόψη οι κοινωνικές επιπτώσεις μίας μετεγκατάστασης. Η βασική τους πρόταση είναι ότι οι συμβουλευτικές διεργασίες και συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να βοηθήσουν στην αναγνώριση εναλλακτικών της μετεγκατάστασης λύσεων ή αν τα μέρη συμφωνούν ότι το τελευταίο είναι αναπόφευκτο, θα πρέπει να συνεισφέρουν στον καθορισμό μίας ομάδας μέτρων ώστε να απαλύνουν τις αρνητικές επιπτώσεις για τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με τα συνδικάτα, το θεσμικό πλαίσιο θα πρέπει να συντελεί ώστε να συμμετέχουν στις αποφάσεις μετεγκατάστασης σε επιχειρησιακό επίπεδο και να περιορίζει έμμεσα ή άμεσα την πιθανότητα μεταφοράς της παραγωγής. Οι μετεγκαταστάσεις των επιχειρήσεων χαρακτηρίζονται ως «σύγχρονη απειλή», τόσο για τους εργαζόμενους, όσο και για την οικονομία εν γένει. Εξετάζοντας τα διάφορα μέτρα που υποστηρίζουν τα συνδικάτα ώστε ν' ανταγωνιστούν τις προκλήσεις της μετεγκατάστασης, μπορεί ν' αναγνωρίσει κανείς τρεις διαφορετικές προσεγγίσεις. Η πρώτη προσέγγιση μπορεί να οριστεί ως «παραδοσιακή», αφού τονίζει την προώθηση του ρόλου τους, σε επίπεδο επιχείρησης, για παράδειγμα διαμέσου συμμετοχής στις διαδικασίες πληροφόρησης σε αρχικό στάδιο και στις συμβουλευτικές διαδικασίες, με σκοπό την επίτευξη μίας συμφωνίας για χρήση εναλλακτικών λύσεων ή για την υλοποίηση της μετεγκατάστασης και της διαχείρισης των επιπτώσεών της. Αυτή η θέση περιλαμβάνει την υποστήριξη πρωτοβουλιών προώθησης της διασυνοριακής εναρμόνισης των συνθηκών απασχόλησης, μέσω της επέκτασης των κανόνων του Παγκόσμιου Οργανισμού Εργασίας (ILO), την καθιέρωση Πανευρωπαϊκών συμφωνιών για τις συνθήκες απασχόλησης και την προστασία της εργασίας ή τον καθορισμό κοινών φορολογικών πολιτικών, ώστε να αποφευχθούν οι κοινωνικές επιπτώσεις και να μειωθούν οι αιτίες που υποβοηθούν την μεταφορά της παραγωγικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων από μια περιοχή σε άλλη. Αυτή η προσέγγιση επίσης απαιτεί μία ενδυνάμωση του ρόλου των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων των Εργαζομένων (EWCs) και την ανάπτυξη της διασυνοριακής συνεργασίας.

Η δεύτερη προσέγγιση μπορεί να ονομαστεί «παρεμβατική» ή «περιοριστική», από

τη στιγμή που έχει σκοπό να μειώσει τα άμεσα οφέλη ή ακόμη και τη δυνατότητα μετεγκατάστασης. Τα συνδικάτα σε ευρωπαϊκό επίπεδο προτείνουν την επίτευξη αυτού του αποτελέσματος διαμέσου, για παράδειγμα, κανόνων που απαιτούν μία δέσμευση διατήρησης της παραγωγής σε μία συγκεκριμένη τοποθεσία για έναν ελάχιστο αριθμό ετών όταν μία πολυεθνική εταιρία αποφασίσει να κατασκευάσει μία νέα εγκατάσταση ή μία υποχρέωση επιστροφής της κρατικής επιδότησης αν η παραγωγή μεταφερθεί στο εξωτερικό πριν από την παρέλευση μίας συγκεκριμένης χρονικής περιόδου. Πέραν αυτών, υποστηρίζεται η θέσπιση κανόνων που θα απαιτούν μία ουσιαστική συνεισφορά από τις επιχειρήσεις που μετεγκαθίστανται για να καλυφθεί το κοινωνικό κόστος της μετεγκατάστασης, πιθανά μέσω της υποχρεωτικής κατάρτισης σε περίπτωση επικείμενης απόλυσης, και για να περιοριστεί η πιθανότητα στήριξης μόνο σε υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας χωρίς καμία υποχρέωση ή δαπάνη από μέρους της επιχείρησης. Τα μέτρα θα συνεισφέρουν στην πρόσθεση μίας «κοινωνικής διάστασης» στις αποφάσεις μετεγκατάστασης και θα μείωναν τις αρνητικές επιπτώσεις που βαρύνουν τις τοπικές κοινωνίες.

Η τρίτη προσέγγιση θα μπορούσε να περιγραφεί ως «προληπτική», από τη στιγμή που δεν κατευθύνεται ρητά προς τη θέσπιση κανόνων για την μετεγκατάσταση της παραγωγής, αλλά περισσότερο προσπαθεί να αντισταθμίσει τον αρνητικό αντίκτυπο της μετεγκατάστασης, υποβοηθώντας την ανάπτυξη δραστηριοτήτων και τη δημιουργία απασχόλησης σε τομείς υψηλής ειδίκευσης, όπου οι Ευρωπαϊκές οικονομίες μπορούν να στηρίζονται με ουσιαστικά και ανθεκτικά συγκριτικά πλεονεκτήματα. Αυτή η προσέγγιση, συνεπώς, εστιάζει κυρίως στη συνεισφορά των κοινωνικών συνομιλητών στον καθορισμό κατάρτισης και πολιτικών καινοτομίας και στηρίζεται στη συνεργασία σε επιχειρησιακό επίπεδο για τη διαχείριση διεργασιών μετεγκατάστασης με τέτοιο τρόπο που να μειώνει τις αρνητικές κοινωνικές συνέπειές της.

Ενώ στις δημόσιες συζητήσεις που αφορούν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της παγκοσμιοποίησης και της μετεγκατάστασης υποστηρίζεται η διασυνοριακή συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην πράξη, κάτι τέτοιο είναι αρκετά σπάνιο. Αυτό μπορεί να συνδέεται με την έλλειψη αντίστοιχων συνδικαλιστικών οργανώσεων στις χώρες προορισμού της μετεγκατάστασης, καθότι είναι πιθανόν να μην υφίστανται τέτοιοι φορείς στις εγκαταστάσεις στις οποίες μεταφέρεται η παραγωγή. Πέραν τούτου, κατά τη χρονική στιγμή της μετεγκατάστασης, είναι πιθανόν τα συμφέροντα των εργαζομένων στα εργοστάσια αυτά να αποκλίνουν σημαντικά και η συνεργασία να αποδειχθεί εξαιρετικά δύσκολη.

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι συνθήκες εργασίας του τόπου προορισμού της εγκατάστασης. Επί παραδείγματι, το 2003, στην περίπτωση της εταιρείας British Telecom σχετικά με τη μεταφορά ορισμένων δραστηριοτήτων παραγωγής τηλεφωνικών κέντρων στην Ινδία, η συνδικαλιστική οργάνωση Connect (η οποία εκπροσωπεί εξειδικευμένο και διοικητικό προσωπικό) κατέληξε σε συμφωνία με τη διοίκηση, η οποία περιελάμβανε (παράλληλα με μια δέσμευση ως προς την αποφυγή υποχρεωτικών απολύσεων στο



Ηνωμένο Βασίλειο) δέσμευση ως προς τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων στις δραστηριότητες οι οποίες επρόκειτο να μεταφερθούν.

Διεθνείς "κώδικες δεοντολογίας", "διεθνείς συμβάσεις" ή "διεθνείς συμφωνίες-πλαίσια" σε επίπεδο πολυεθνικών επιχειρήσεων μπορούν να επιφέρουν ανάλογα αποτελέσματα. Κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών, αυξανόμενος αριθμός πολυεθνικών ομίλων υπογράφουν τέτοιες συμφωνίες οι οποίες δεσμεύουν την επιχείρηση -και σε ορισμένες περιπτώσεις τους προμηθευτές και τους συνεργάτες της- ως προς την τήρηση ορισμένων κανόνων και αρχών αναφορικά με τις δραστηριότητές τους σε παγκόσμιο επίπεδο. Οι κανόνες αυτοί σχετίζονται άμεσα με τα δικαιώματα των εργαζομένων, την απασχόληση, και την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Συνήθως, τέτοιες συμφωνίες υπογράφονται από διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις και από Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, και σε σπάνιες περιπτώσεις από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εμπλεκόμενων χωρών. Πρόσφατο παράδειγμα τέτοιας προσέγγισης συνιστά η Bitron -μία ιταλικών συμφερόντων πολυεθνική εταιρεία παραγωγής εξαρτημάτων- η οποία, τον Φεβρουάριο του 2004, υπέγραψε μια επιχειρησιακή σύμβαση μεταξύ της διοίκησής της και των τριών βασικών συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου των μεταλλουργών της Ιταλίας, σύμφωνα με την οποία υιοθετούνταν ένας κώδικας δεοντολογίας για όλες τις μονάδες του ομίλου παγκοσμίως. Ο κώδικας αφορούσε στην διατήρηση κεκτημένων δικαιωμάτων καθώς και ίσων ευκαιριών, διατάξεων υγιεινής και ασφάλειας, σεβασμού των ελευθεριών και της ανεξαρτησίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τήρηση των Συνθηκών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας οι οποίες αφορούσαν στην παιδική εργασία και, τέλος, συμμόρφωση με τις ευρωπαϊκές διατάξεις οι οποίες αφορούσαν σε θέματα περιβάλλοντος και ασφάλειας σχετικά με τη χρήση επικίνδυνων ουσιών.

Η πραγματική διασυνοριακή συνεργασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ίσως να

μπορεί να αναπτυχθεί και αφού έχει πραγματοποιηθεί η μετεγκατάσταση, ενδοεπιχειρησιακά, ιδιαίτερα όσον αφορά σε πολυεθνικούς ομίλους, όπως απεδείχθη στην περίπτωση του ομίλου Siemens όπου οι αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις της Γερμανίας, της Αυστρίας, της Τσεχίας και της Σλοβακίας συναντήθηκαν τον Ιούλιο του 2005 προκειμένου να συζητήσουν για την κατάσταση της εταιρείας γενικώς και σε κάθε χώρα ξεχωριστά.

Σε πολλές περιπτώσεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της μητρικής εταιρείας παρέχουν υποστήριξη στους εκπροσώπους των εργαζομένων της θυγατρικής στο εξωτερικό όπως έχει αναφερθεί στην περίπτωση του ομίλου Audi Γερμανίας, οι οποίες έχουν μετεγκατασταθεί στην Ουγγαρία. Αυτού του είδους η συνεργασία αποτελεί συνήθη πρακτική πολλών ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στη Δανία, επί παραδείγματι, η ως άνω συμπεριφορά αποτελεί μέρος της στρατηγικής των συνδικαλιστικών οργανώσεων με στόχο την αποφυγή του 'κοινωνικού ντάμπινγκ'. Οι προαναφερθείσες συνδικαλιστικές οργανώσεις προωθούν την υιοθέτηση της εθνικής πρακτικής, όσον αφορά στη συνεργασία και στη συμμετοχή, στις θυγατρικές εταιρείες στο εξωτερικό υποστηρίζοντας, παράλληλα, τη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων εκεί τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε κλαδικό επίπεδο. Ίσως αυτός να είναι ο λόγος για τον οποίον πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν υπογραμμίσει τον αποφασιστικό ρόλο τον οποίον θα διαδραματίσουν στο μέλλον τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια των Εργαζομένων όσον αφορά στην αντιμετώπιση θεμάτων που αφορούν σε διαδικασίες μετεγκατάστασης.

5. Συμπέρασμα

Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων, τόσο προς από τα παλαιά στα νέα κράτη μέλη, όσο και από την ΕΕ σε τρίτες χώρες, συνιστά ένα σύνθετο φαινόμενο που βρίσκεται σε εξέλιξη και δημιουργεί σημαντικές επιπτώσεις ιδιαίτερα σε επίπεδο εργασιακών δικαιωμάτων και απασχόλησης, τόσο για τις χώρες προέλευσης, όσο και για τις χώρες υποδοχής. Η μετεγκατάσταση αποτελεί, πιθανόν, μια από τις πλέον απτές πλευρές της παγκοσμιοποίησης η οποία θέτει υπό αμφισβήτηση την αποτελεσματικότητα των εθνικών θεσμικών πλαισίων. Η θέσπιση ενός ενιαίου κοινοτικού θεσμικού πλαισίου, που θα ρυθμίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις μετεγκατάστασης επιχειρήσεων προς την κατεύθυνση προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, θα βοηθούσε στον περιορισμό των διαδικασιών μετεγκατάστασης οι οποίες στοχεύουν σχεδόν αποκλειστικά στη μείωση του κόστους εργασίας, ενώ θα αποτελούσε κίνητρο για την ανάπτυξη περισσότερο καινοτόμων και προορατικών αναπτυξιακών στρατηγικών.

Βιβλιογραφία

- «Relocation of production and industrial relations», Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων,Φεβρουάριος 2006.
- Ετήσια Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2006, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ
- Χριστίνα Καρακιουλάφη, «Συγκριτική Έκθεση για την μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων και τις εργασιακές σχέσεις- Η περίπτωση της Ελλάδας».



Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟ 2007

του Γ. Κρητικίδη

Το 2007, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (Β΄ τριμήνου), το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 8,1% του εργατικού δυναμικού της χώρας ενώ οι άνεργοι ανέρχονται στις 398.000 άτομα. Το ποσοστό ανεργίας σταδιακά μειώνεται μετά το 2004 διατηρούμενο σε μονοψήφιο ποσοστό[1], εξ αιτίας της μείωσης του αριθμού των νέων 15-29 ετών, των μακροχρόνια και των νεοεισερχόμενων ανέργων. Το εργατικό δυναμικό το οποίο πλησιάζει τα 4.918 χιλιάδες άτομα αντιστοιχεί στο 68,2% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών) ενώ η απασχόληση η οποία πλησιάζει τα 4.520 χιλιάδες άτομα αντιστοιχεί στο 62,7% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας[2]. Υψηλή όμως παραμένει η αναλογία (33,0%) του οικονομικά μη ενεργού πληθυσμού 15-64 ετών στον αντίστοιχο πληθυσμό. Δηλαδή, περίπου το 1/3 του παραγωγικού πληθυσμού δεν είναι ενταγμένο στην αγορά εργασίας, δύο από τους τρεις μη ενεργούς είναι γυναίκες ενώ οι κύριες ηλικιακές ομάδες όπου εντοπίζεται ο μεγαλύτερος μη ενεργός πληθυσμός είναι αυτές των 15-19 ετών και των 55-64 ετών.



Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι ρυθμοί μεταβολής είναι οι εξής: το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε 0,8%, η απασχόληση αυξήθηκε 1,5% ενώ οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 6,9%. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού της χώρας, σε σχέση με το 2006, οφείλεται σε αύξηση των απασχολούμενων καθώς η μεταβολή αυτών είναι περίπου διπλάσια της μεταβολής του εργατικού δυναμικού (67.000 άτομα έναντι 37.600 αντίστοιχα), ενώ οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 29.400 άτομα (πίνακας 1). Σε σχέση με τα προηγούμενα έτη η αύξηση των απασχολούμενων ήταν υπερδιπλάσια της μεταβολής του εργατικού δυναμικού, ενώ ως αποτέλεσμα έχουμε η συνολική αύξηση της απασχόλησης την περίοδο 2004-2007 να είναι διπλάσια αυτής του εργατικού δυναμικού.

---

1. *Μονοψήφιο ποσοστό ανεργίας παρατηρούμε μετά το 1998 και κατά τα έτη 2002 και 2003, ενώ με εξαίρεση το 2004 μπορούμε να πούμε ότι το ποσοστό ανεργίας από το 2000 μειώνεται σταδιακά μέχρι σήμερα.*
2. *Κατά τα τελευταία πέντε έτη η αναλογία τόσο του εργατικού δυναμικού όσο και της απασχόλησης στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών), ξεπερνά τα 2/3 και το 60,0% αντίστοιχα του εν λόγω πληθυσμού.*

Πίνακας 1:
Κατάσταση απασχόλησης πληθυσμού 2004 - 2007.

	2004	2005	2006	2007	2006-07	%	2005-06	2004-05
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ >15 ετών	**9.056.875**	**9.102.648**	**9.150.129**	**9.206.709**	**56.580**	**0,6**	**47.481**	**45.773**
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	4.823.174	4.848.793	4.880.230	4.917.862	**37.632**	**0,8**	31.437	25.619
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	4.330.497	4.381.936	4.452.815	4.519.855	**67.040**	**1,5**	70.879	51.439
ΑΝΕΡΓΟΙ	492.677	466.857	427.415	398.007	**-29.408**	**-6,9**	-39.442	-25.820
ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ	4.233.701	4.253.855	4.269.899	4.288.847	**18.948**	**0,4**	16.044	20.154

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2004-2007 Β΄ τρίμηνο, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Σήμερα, το 64,1% των απασχολούμενων είναι μισθωτοί, πάνω από το 1/5 είναι αυτοαπασχολούμενοι (21,3%), το 8,2% είναι εργοδότες και το υπόλοιπο 6,4% εργάζονται ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη.

Σε σχέση με το προηγούμενο έτος, 2006, αυξάνονται οι κατηγορίες των μισθωτών και των εργοδοτών ενώ δεν μεταβάλλονται οι κατηγορίες των αυτοαπασχολουμένων και των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών. Σημαντικό μερίδιο στην αύξηση της απασχόλησης συνεχίζει να έχει η μισθωτή εργασία, καθώς το μερίδιο που της αναλογεί πλησιάζει το 93,0% της μεταβολής 2006-2007, από 70,0% περίπου, όπου ήταν το μερίδιό της στην μεταβολή 2005-2006 και 75,0% το μερίδιό της στην μεταβολή 2004-2005, ενώ αντιστοιχεί στο 80,0% της μεταβολής των απασχολούμενων από το 2004 (πίνακας 2).

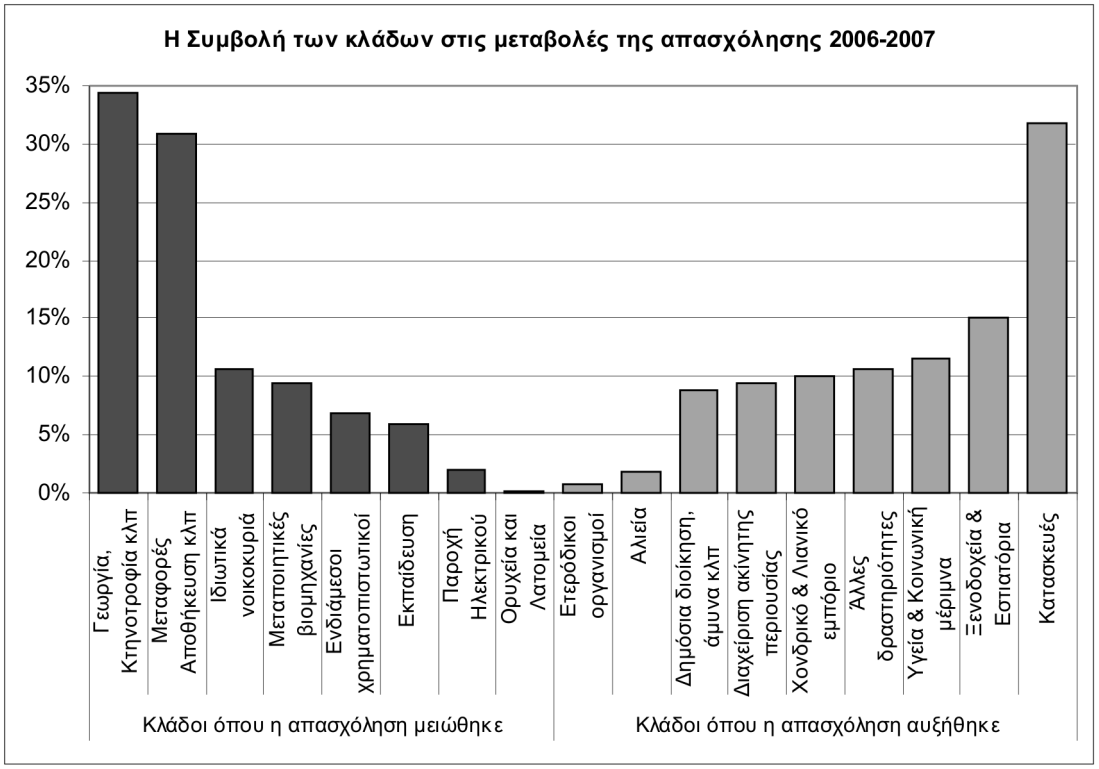
Πίνακας 2:
Απασχολούμενοι κατά θέση στην επιχείρηση 2004 - 2007.

	2004	2005	2006	2007	2006-07	2005-06	2004-05
ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	**4.330.500**	**4.381.900**	**4.452.800**	**4.519.900**	**67.100**	**70.900**	**51.400**
Εργοδότες	346.800	352.200	364.600	369.700	5.100	12.400	5.400
Αυτοαπασχολούμενοι	962.500	967.500	962.800	963.400	600	-4.700	5.000
Μισθωτοί	2.746.200	**2.784.800**	**2.834.100**	**2.896.400**	**62.300**	**49.300**	**38.600**
Συμβοηθούντα μέλη	274.900	277.500	291.200	290.400	-800	13.700	2.600
Συμμετοχή Μισθωτών	**63,4%**	**63,6%**	**63,6%**	**64,1%**	**92,8%**	**69,5%**	**75,1%**

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2004-2007 Β΄ τρίμηνο, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Η απασχόληση σε σχέση με το προηγούμενο έτος αυξήθηκε σε 9 κλάδους και μειώθηκε στους υπόλοιπους 8 κλάδους της οικονομίας (πίνακας 3). Στους κλάδους στους οποίους αυξήθηκε η απασχόληση (η αριθμητική μεταβολή ανέρχεται περί τα 112.700 άτομα), 3 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται μόνο από την μεταβολή στον κλάδο των Κατασκευών, ενώ σημαντικό μερίδιο έχουν και όλοι οι υπόλοιποι κλάδοι με εξαίρεση την Αλιεία και τους Ετερόδικους οργανισμούς, ενώ στους κλάδους στους οποίους μειώθηκε η απασχόληση (κατά 45.600 άτομα περίπου), οι 2 από τους 3 απασχολούμενους προέρχονται από την μείωση στους κλάδους της Γεωργίας και των Μεταφορών - Επικοινωνιών (διάγραμμα 1). Ο κλάδος της Γεωργίας είναι ο μόνος από τους κλάδους ο οποίος μειώνεται διαχρονικά, ενώ σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι κλάδοι οι οποίοι μειώθηκαν την περίοδο 2006-07 είχαν αυξηθεί την περίοδο 2005-2006. Σταθερά, από το 2004, αυξάνονται οι κλάδοι του Εμπορίου και της Υγείας, καθώς επίσης και ο κλάδος της Δημόσιας Διοίκησης και Άμυνας, ιδιαίτερα τα δύο τελευταία χρόνια και κυρίως την περίοδο 2005-2006.

Διάγραμμα 1



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2005-2007 Β΄ τρίμηνο, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Πίνακας 3:
Απασχολούμενοι κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

	2004	2005	2006	2007	2006-2007
ΣΥΝΟΛΟ	**4.330.497**	**4.381.936**	**4.452.815**	**4.519.855**	**67.040**
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	533.493	530.406	523.014	507.283	-15.730
Αλιεία	12.067	14.180	13.065	15.082	2.017
Ορυχεία και Λατομεία	14.653	17.747	18.240	18.148	-92
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	569.672	560.322	563.218	558.855	-4.362
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος κλπ	39.057	37.689	40.852	40.024	-828
Κατασκευές	350.111	367.273	358.526	394.362	35.834
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο κλπ	748.497	782.136	789.289	800.623	11.334
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια	279.627	304.111	300.905	317.897	16.992
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	272.375	267.735	281.665	267.629	-14.035
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	112.386	113.050	115.787	112.690	-3.097
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας κλπ	282.991	289.222	284.085	294.793	10.708
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα κλπ	356.049	343.641	380.883	390.871	9.988
Εκπαίδευση	318.208	312.365	331.069	328.435	-2.634
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	219.012	220.205	227.786	240.854	13.067
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	155.122	153.609	150.427	162.374	11.946
Ιδιωτικά νοικοκυριά	65.806	67.632	73.392	68.546	-4.846
Ετερόδικοι οργανισμοί και όργανα	1.369	614	612	1.390	777

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2004-2007 Β΄ τρίμηνο , Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Συνολικά, από το 2004 αύξηση παρουσίασαν οι 12 από τους 17 κλάδους της ελληνικής οικονομίας, δύο παραμένουν σχεδόν αμετάβλητοι, (Ετερόδικοι Οργανισμοί και Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί), και 3 παρουσιάζουν μείωση. Από τους κλάδους οι οποίοι αυξήθηκαν (περίπου 231.000 απασχολούμενοι), το 42,0% της αύξησης μοιράζονται οι κλάδοι του Εμπορίου και των Κατασκευών, το 32,0% μοιράζονται οι κλάδοι των Ξενοδοχείων & Εστιατορίων και της Δημόσιας Διοίκησης και Άμυνας, ένα 10,0% αντιστοιχεί στον κλάδο της Υγείας και το υπόλοιπο μοιράζονται οι υπόλοιποι 7 κλάδοι. Από τους κλάδους οι οποίοι μειώθηκαν (περίπου 41.700 απασχολούμενοι), το 63,0% της μείωσης αντιστοιχεί στον κλάδο της Γεωργίας, Κτηνοτροφίας κλπ, το 26,0% στις Μεταποιητικές βιομηχανίες και το υπόλοιπο 11,0% στις Μεταφορές αποθήκευση κλπ.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης το 2007 διαμορφώθηκε στο 5,8% των απασχολούμενων αντιστοιχώντας περί τα 262.200 άτομα. Η αύξηση του αριθμού των μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με το προηγούμενο έτος δεν ξεπερνά τους

1.000, με αποτέλεσμα η αύξηση των απασχολούμενων να οφείλεται σε αύξηση των πλήρως απασχολούμενων (πίνακας 3). Σε σχέση δε με την συμβολή της αύξησης των μερικών απασχολούμενων στην συνολική αύξηση της απασχόλησης των προηγουμένων ετών, το μερίδιο των μερικώς απασχολούμενων ήταν πολύ σημαντικό την περίοδο 2005-2006 (7 στους 10) & μικρότερο την περίοδο 2004-2005 (1 στους 5). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η συμβολή της αύξησης των μερικών απασχολούμενων στην συνολική αύξηση των απασχολούμενων από το 2004 να πλησιάζει το 33,0% της μεταβολής (1 στους 3).

Πίνακας 3:
Πλήρη και Μερική απασχόληση 2004 - 2007.

	2004	2005	2006	2007	2006-07	2005-06	2004-05
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	**4.330.497**	**4.381.936**	**4.452.816**	**4.519.853**	67.037	70.880	51.439
ΠΛΗΡΗΣ	4.129.937	4.170.952	4.191.643	4.257.702	66.059	20.691	41.015
ΜΕΡΙΚΗ	**200.560**	**210.984**	**261.173**	**262.151**	978	50.189	10.424
% ΜΕΡΙΚΗΣ	**4,6**	**4,8**	**5,9**	**5,8**	**1,5%**	**70,8%**	**20,3%**

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2004-2007 Β΄ τρίμηνο, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης το 2007 διαμορφώθηκε στο 11,1% των μισθωτών απασχολούμενων αντιστοιχώντας περί τα 322.300 άτομα, ποσοστό ανάλογο με το αντίστοιχο του προηγούμενο έτους. Η αύξηση του αριθμού των προσωρινώς απασχολούμενων σε σχέση με το προηγούμενο έτος πλησιάζει τα 14.700, με αποτέλεσμα η αύξηση των μισθωτών να οφείλεται κατά το 1/4 περίπου στην αύξηση των προσωρινά απασχολούμενων (πίνακας 4). Επειδή δε το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης κατά τα προηγούμενα ήταν μεγαλύτερο έναντι των τελευταίων ετών, η συνολική αύξηση των μισθωτών από το 2004 οφείλεται σε αύξηση μόνο των μισθωτών με μόνιμη εργασία καθώς μειώθηκε ο αριθμός των προσωρινά απασχολούμενων.

Πίνακας 4:
Μόνιμη και Προσωρινή απασχόληση 2004 - 2007.

	2004	2005	2006	2007	2006-07	2005-06	2004-05
ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	**2.746.202**	**2.784.761**	**2.834.145**	**2.896.361**	**62.216**	**49.384**	**38.559**
ΜΟΝΙΜΗ	2.404.950	2.449.167	2.526.548	2.574.055	47.507	77.381	44.217
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	**341.252**	**335.594**	**307.597**	**322.306**	**14.709**	**-27.997**	**-5.658**
% ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ	**12,4**	**12,1**	**10,9**	**11,1**	**23,6%**		

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2004-2007 Β΄ τρίμηνο, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).



Οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι ανέρχονται περί τα 140.100 άτομα και αναλογούν στο 35,2% του συνόλου των ανέργων, οι μακροχρόνια άνεργοι παραμένουν πάνω από το ήμισυ των ανέργων (208.150 άτομα & 52,3%), ενώ η αναλογία των ανέργων που έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν ανέρχεται στο 64,8% των ανέργων (257.900 άτομα). Οι άνεργοι μέχρι 29 ετών αναλογούν στο 44,2% των ανέργων (175.900 νέοι και νέες), ενώ το ποσοστό ανεργίας των νέων (17,0%) διαμορφώνεται όπως και αυτό των ανέργων συνολικά, στο χαμηλότερο μέχρι σήμερα επίπεδο από το 1993, όπως και κατά το προηγούμενο έτος.

Η μείωση που επήλθε στους ανέργους σε σχέση με το προηγούμενο έτος, παρατηρείται και σε όλες τις παραπάνω κατηγορίες των ανέργων. Ειδικότερα: Η μεταβολή που επήλθε στους νεοεισερχόμενους ανέργους υπερβαίνει το ήμισυ (57,0%) της συνολικής μείωσης των ανέργων. Η μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν αναλογεί στο 43,0% της συνολικής μείωσης των ανέργων. Η αριθμητική μείωση δε των μακροχρόνια ανέργων υπερβαίνει την συνολική μείωση των ανέργων, ενώ στο ήμισυ της μεταβολής αντιστοιχεί και η αριθμητική μείωση των ανέργων μέχρι 29 ετών (51,0%) (πίνακας 5).

Η μείωση τόσο του συνόλου των ανέργων όσο και των επί μέρους κατηγοριών τους μετά το 2004 είναι εμφανής[3], με αποτέλεσμα στη συνολική μείωση του αριθμού των ανέργων από το 2004 μέχρι σήμερα (κατά τα 2/3 περίπου της μεταβολής) να συμμετέχουν οι μειώσεις τόσο των Νεοεισερχόμενων όσο και των Μακροχρόνια ανέργων. Περίπου στο 60,0% συμμετέχει η μείωση του αριθμού των νέων ανέργων 15-29 ετών, ενώ η χαμηλή συμμετοχή των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (25,0% περίπου), οφείλεται στην αυξητική τάση της συμμετοχής της εν λόγω κατηγορίας στο σύνολο των ανέργων (57,0% το 2004 έναντι 64,8% το 2007).

---

3. Εξαίρεση αποτελούν οι μακροχρόνια άνεργοι μόνο την περίοδο 2004-2005 όπου αυξάνεται ο αριθμός τους.

Πίνακας 5:
Άνεργοι και κατηγορίες αυτών 2004 - 2007.

έτος	ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ	ΝΕΟΕΙΣΕΡ-ΧΟΜΕΝΟΙ	>12 ΜΗΝΩΝ	ΠΑΛΑΙΟΙ	15-29
2004	**492.677**	**212.580**	**278.150**	**280.438**	**231.619**
2005	**466.857**	**178.572**	**261.563**	**288.285**	**204.371**
2006	**427.415**	**156.812**	**245.860**	**270.598**	**190.824**
2007	**398.000**	**140.100**	**208.150**	**257.900**	**175.900**
Μεταβολές					
2006-07	-29.415	-16.712	-37.710	-12.698	-14.924
2006-05	-39.442	-21.760	-15.703	-17.687	-13.547
2005-04	-25.820	-34.008	-16.587	7.847	-27.248
2004-2007	**-94.677**	**-72.480**	**-70.000**	**-22.538**	**-55.719**
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ 2004 - 2007		**76,6%**	**73,9%**	**23,8%**	**58,9%**

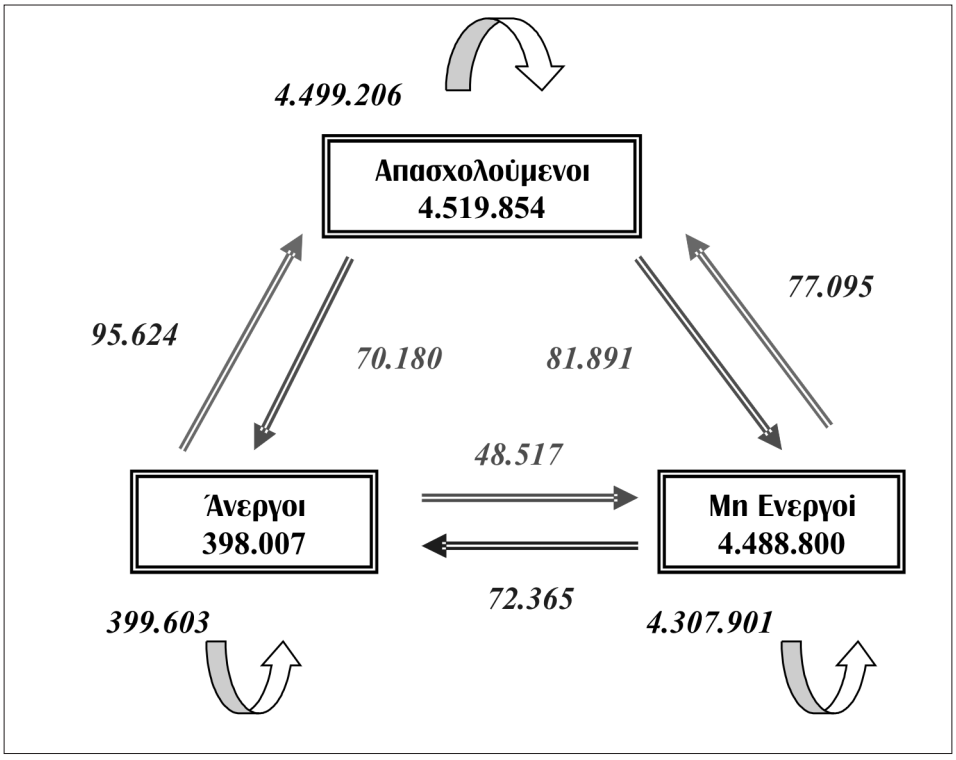
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ, 2004-2007 Β΄ τρίμηνο, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Μέσα από την εξέταση των ροών απασχόλησης, ανεργίας και αεργίας, αποτυπώνεται η διαδικασία μέσα από την οποία διαμορφώνεται η εικόνα της κατάστασης του πληθυσμού όπως τελικά την επεξεργαζόμαστε, δηλαδή τα μεγέθη της απασχόλησης, της ανεργίας και του μη ενεργού πληθυσμού.

Όπως διαπιστώνουμε από το σχήμα 1, από τους απασχολούμενους του προηγούμενου έτους[4] (4.499.206 άτομα), εξήλθαν περί τους 152.100 εργαζόμενους [το 54,0% προς την κατεύθυνση των μη ενεργών (81.890)]. Ταυτόχρονα, εισήλθαν ως εργαζόμενοι περί τα 172.720 άτομα από τους οποίους το 55,4% προέρχεται από την κατηγορία των ανέργων (95.624). Έτσι το τελικό μέγεθος της απασχόλησης διαμορφώθηκε σε 4.519.854 άνδρες και γυναίκες.

4. Το εν λόγω μέγεθος διαφέρει από τον αριθμό των απασχολούμενων του προηγούμενου έτους πάνω στον οποίο βασίζεται η ετήσια μεταβολή της απασχόλησης, καθώς στο διάστημα το οποίο μεσολαβεί μεταξύ των χρονικών περιόδων των ερευνών έχουν συντελεστεί μεταβολές με αποτέλεσμα το μέγεθος της απασχόλησης να εμφανίζεται διαφοροποιημένο. Η ίδια διαφοροποίηση κατά συνέπεια παρατηρείται και στα μεγέθη των ανέργων και των μη ενεργών.

Σχήμα 1
Ροές από και προς την Απασχόληση, 2007



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2007 Β΄ τρίμηνο., Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, (Γ. Κρητικίδης).

Από την κατηγορία των ανέργων όπου κατά τον προηγούμενο χρόνο υπήρχαν 399.600 άτομα, διαπιστώνουμε εκροές, οι οποίες υπερβαίνουν το 1/3 των ανέργων (περί τα 144.140 άτομα). Τα 2/3 εξ αυτών (66,3,0%) δηλαδή 95.624 άτομα βρήκαν εργασία. Προς την κατεύθυνση της αναζήτησης εργασίας, (δηλαδή προς την ανεργία), εισέρχονται περί τα 142.545 άτομα, (τα οποία αντιστοιχούν πάνω από το 1/3 του τελικού μεγέθους των ανέργων 35,8%). Από αυτούς τα 72.365 άτομα, ήτοι το 50,8% προέρχεται από την κατηγορία των μη ενεργών, διαμορφώνοντας τον τελικό αριθμό των ανέργων στα 398.007 άτομα.

Τέλος στην κατηγορία των μη ενεργών από τα 149.460 άτομα τα οποία εξήλθαν προς την αγορά εργασίας, το 51,6% αυτών βρήκε εργασία (77.095 άτομα), ενώ το υπόλοιπο αναζητά εργασία (72.365 άτομα). Από τα 130.408 άτομα τα οποία εισήλθαν στον μη ενεργό πληθυσμό το 62,8% αυτών προέρχεται από πρώην απασχολούμενους (81.890 άτομα).

Εξετάζοντας τις ροές απασχόλησης τα τελευταία τέσσερα χρόνια διαπιστώνουμε τα παρακάτω:

- Η αύξηση της απασχόλησης οφείλεται στην συνεχή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων, οι οποίοι εργαζόντουσαν από τον προηγούμενο χρόνο και συνεχίζουν να εργάζονται, καθώς μειώνεται το μερίδιο των εισροών προς την απασχόληση από άτομα τα οποία τον προηγούμενο χρόνο, είτε ήταν άνεργοι, είτε δεν αναζητούσαν εργασία (μη ενεργοί). Κατά το τελευταίο δε έτος η συμμετοχή των εισροών στην διαμόρφωση του όγκου της απασχόλησης μειώθηκε στο 3,8% έναντι 4,9% το 2004. Αποτέλεσμα της εν λόγω μείωσης έχουμε ο αριθμός, τόσο των ανέργων (κυρίως), όσο και των μη ενεργών που βρίσκουν εργασία να μειώνεται.

- Η σημαντική μείωση του αριθμού των ανέργων και κατ΄ ακολουθία του ποσοστού ανεργίας, προέρχεται κυρίως από την μείωση των ανέργων που συνεχίζουν να αναζητούν εργασία, δηλαδή παραμένουν άνεργοι από τον προηγούμενο χρόνο, καθώς στην εν λόγω κατηγορία αντιστοιχεί λίγο πάνω από το ήμισυ (51,0%) της μεταβολής 2004-2007 των ανέργων. Επιπρόσθετα, σε σημαντικό βαθμό βοήθησε και η μείωση όσων εξέρχονται από την κατάσταση της απασχόλησης προς την κατεύθυνση της ανεργίας (30,0% περίπου), ενώ το υπόλοιπο 19,0% της μείωσης των ανέργων οφείλεται στη μείωση της εισόδου στην κατάσταση της ανεργίας από τον μη ενεργό πληθυσμό.

- Τέλος, στην διαμόρφωση του μη ενεργού πληθυσμού σημαντικό ρόλο εκτός από την αύξηση όσων δεν αναζητούν εργασία και παραμένουν στον μη ενεργό πληθυσμό έχουν η μείωση των εισροών από όσους ήταν εργαζόμενοι τον προηγούμενο χρόνο και η μείωση των εκροών (από τον μη ενεργό πληθυσμό) προς τις κατηγορίες (κυρίως) των αναζητούντων εργασία και των απασχολούμενων. Αυξάνεται δε μερικώς ο αριθμός των ανέργων, οι οποίοι αποθαρρυνόμενοι μη βρίσκοντας εργασία, εντάσσονται πλέον στην κατηγορία των μη ενεργών.



Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα.

Άνδρες και Γυναίκες	2004	2005	2006	2007
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15-64 ετών)	7 126 879	7 132 834	7 152 060	7 207 590
Ετήσια μεταβολή στον Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (%)	0,1	0,1	0,3	0,8
Εργατικό δυναμικό	4 823 515	4 848 793	4 880 227	4 917 862
Ετήσια μεταβολή στο Εργατικό δυναμικό (%)	2,0	0,5	0,6	0,7
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	67,7	68,0	68,2	68,2
Σύνολο απασχολουμένων	4 330 497	4 381 936	4 452 817	4 519 855
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)	1,0	1,2	1,6	1,5
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	60,8	61,4	62,3	62,7
Μισθωτοί	2 746 202	2 784 761	2 834 142	2 896 400
Μισθωτοί Ετήσια μεταβολή (%)	5,0	1,4	1,8	2,2
Μισθωτοί (% συνόλου των απασχολουμένων)	63,4	63,6	63,6	64,1
Αυτοαπασχολούμενοι	962 540	967 495	962 780	963 400
Αυτοαπασχολούμενοι Ετήσια μεταβολή (%)	-5,5	0,5	-0,5	0,1
Αυτοαπασχολούμενοι (% συνόλου των απασχολουμένων)	22,2	22,1	21,6	21,3
Απασχολούμενοι στην Γεωργία	533 493	530 406	523 014	507 283
Γεωργία ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)	-17,0	-0,5	-1,4	-3,0
Απασχολούμενοι στην γεωργία (%)	12,3	12,1	11,7	11,2
Απασχολούμενοι στην Βιομηχανία	569 672	560 322	563 218	558 855
Βιομηχανία Ετήσια μεταβολή (%)	0,8	-1,6	0,5	-0,8
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία (%)	13,2	12,8	12,6	12,4
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	2 811 443	2 854 319	2 935 900	2 986 100
Υπηρεσίες ετήσια μεταβολή (%)	5,5	1,5	2,9	1,7
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	64,9	65,1	65,9	66,1
Σύνολο ανέργων	493 018	466 857	427 410	398 007
Ετήσια μεταβολή συνόλου ανέργων (%)	11,6	-5,3	-8,4	-6,9
Ποσοστό ανεργίας (%)	10,2	9,6	8,8	8,1
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	231 619	204 371	190 824	175 890
Ετήσια μεταβολή ανέργων νέων 15-29 (%)	4,0	-11,8	-6,6	-7,8
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-29 ετών (%)	20,2	18,8	17,8	17,0
Άνεργοι Νέοι (Νεοεισερχόμενοι)	212 580	178 572	156 812	140 100
Ετήσια μεταβολή στους νεοεισερχόμενους ανέργους (%)	15,5	-16,0	-12,2	-10,7
Άνεργοι Νέοι (% του συνόλου των ανέργων)	43,1	38,2	36,7	35,2
Μακροχρόνιοι άνεργοι	278 151	261 563	245 860	208 150
Ετήσια μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων (%)	7,9	-6,0	-6,0	-15,3
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου των ανέργων)	56,4	56,0	57,5	52,3
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	280 438	288 285	270 598	257 900
Ετήσια μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί (%)	8,8	2,8	-6,1	-4,7
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου των ανέργων)	56,9	61,8	63,3	64,8

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2004 - 2007 Β΄ τρίμηνο, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 4 Σεπτεμβρίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ παρουσίασε στην Αθήνα τα βασικά συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση (2007). Την παρουσίαση έκανε ο Καθηγητής Σάββας Ρομπόλης, Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ. Στην εκδήλωση, ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ, Γιάννης Παναγόπουλος, ο Γενικός Γραμματέας, Κώστας Πουπάκης και ο Αναπληρωτής Πρόεδρος, Αλέκος Καλύβης, σχολιάζοντας τα συμπεράσματα της Έκθεσης, αναφέρθηκαν σε θέματα διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ.

➜ 6 Σεπτεμβρίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ παρουσίασε στην Θεσσαλονίκη τα βασικά συμπεράσματα της Έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση (2007). Την παρουσίαση έκανε ο Καθηγητής Σάββας Ρομπόλης (Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ). Την εκδήλωση χαιρέτησαν ο Πρόεδρος του Εργατικού Κέντρου Θεσσαλονίκης, Ν. Γιαννόπουλος και ο εκπρόσωπος της ΑΔΕΔΥ Δ. Κίτσιος+02. Ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ, Γιάννης Παναγόπουλος, ο Γενικός Γραμματέας, Κώστας Πουπάκης και ο Αναπληρωτής Πρόεδρος, Αλέκος Καλύβης, σχολιάζοντας τα συμπεράσματα της Έκθεσης, αναφέρθηκαν σε θέματα διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ.

➜ 12 Σεπτεμβρίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (*Χρ. Τριανταφύλλου*) συμμετείχε στις εργασίες της Συμβουλευτικής Επιτροπής του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου - Τμήμα Εκπαίδευσης & Επιμόρφωσης στις Βρυξέλες, με θέμα τον απολογισμό για το 2007 και τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης του Ινστιτούτου για το έτος 2008.

➜ 13-16 Σεπτεμβρίου 2007.

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (*Χρ. Τριανταφύλλου*) στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση διεθνούς σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργάνωσε, στο Τορίνο της Ιταλίας, το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI–REHS/ Education) σε συνεργασία με το Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (*ACTRAV-ILO),* με θέμα: «Συνδικάτα και αειφόρος ανάπτυξη». Στο σεμινάριο συμμετείχαν στελέχη από συνδικαλιστικές οργανώσεις Ευρωπαϊκών χωρών, καθώς επίσης και συνδικαλιστικά στελέχη από χώρες της Λατινικής Αμερικής. Οι εργασίες επικεντρώθηκαν στις προκλήσεις της αειφόρου ανάπτυξης, στην προσέγγιση και στον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των διεθνών οργανισμών, καθώς στην ανάλυση επιμέρους θεματικών πεδίων όπως οι κλιματικές αλλαγές, η ρύπανση και οι χημικοί κίνδυνοι (κανονισμός Reach), η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και η απασχόληση.

➜ 5-6 Οκτωβρίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Καψάλης Απόστολος) στο 2ο Αντιρατσιστικό Φεστιβάλ Βόλου και στην συζήτηση-θεματική

ενότητα: «Μετανάστες 2ης γενιάς: Προβλήματα εκπαίδευσης, ιθαγένειας, ταυτότητας». Το θέμα της εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν «Η κοινωνική ένταξη των μεταναστών 2ης γενιάς: οι θέσεις του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος».

➜ 1 - 4 Οκτωβρίου 2007.

Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Σοφία Λαμπουσάκη) στη διεθνή συνάντηση που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα από την ομάδα "@workNetwork" (TeaterKUNST - Δανία, TEATERMASKINEN - Σουηδία, REALITY RESEARCH CENTER - Φινλανδία, Berlin n@work - Γερμανία, THE RED ROOM - Μ. Βρετανία και ΕΝΤΡΟΠΙΑ - Ελλάδα) με θέμα «Τέχνη, Πολιτισμός και Εργαζόμενος». Το θέμα της ομιλίας της εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν «Πολιτιστική πολιτική κατά των διακρίσεων».



