ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Ταχ. Γραφείο ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδειας 4597
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 149 Απρίλιος 2008

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

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ (FLEXICURITY)
ΜΥΘΟΙ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ



- "Διεθνική Συλλογική Δράση: οι αποφάσεις Viking και Laval"
- Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 149, Απρίλιος 2008

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Οι απαιτούμενες παρεμβάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας πρέπει να απελευθερωθούν από την λογική ενός παραγωγικού μοντέλου βασισμένου στο χαμηλό κόστος εργασίας, στην απορύθμιση και υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων Αντιθέτως αυτές θα πρέπει να εστιαστούν στην ενίσχυση και συντονισμό των μηχανισμών ελέγχου και αποτελεσματικής εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, στην επέκταση της εργατικής νομοθεσίας στους εργαζομένους της γκρίζας ζώνης που βρίσκονται μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης διευρύνοντας τα κριτήρια της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας, καθώς επίσης στην μείωση του εργάσιμου χρόνου ως έκφραση δίκαιης κατανομής υπέρ των εργαζομένων του μεριδίου που τους αναλογεί από την αυξημένη παραγωγικότητα της εργασίας (πέραν των μισθών), την οποία καρπώνονται σήμερα οι επιχειρήσεις. Επιπλέον, απαιτούνται μέτρα ενίσχυσης των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων ως παράγοντα κατά της επιβουλής της τυπικής απασχόλησης σε μια χώρα με χαμηλό επίπεδο αμοιβών και δικαιωμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται και η διεύρυνση της προστασίας στο σύνολο των πρακτικών ευελιξίας (π.χ. καθιέρωση της εις ολόκληρον ευθύνης του εργοδότη που κάνει χρήση εργολαβιών). Αυτές οι προτάσεις, αποτελούν μέρος της συνολικής απάντησης - τοποθέτησης της ΓΣΕΕ στο πόρισμα της Επιτροπής του Υπουργείου Απασχόλησης για την Ευελιξία με Ασφάλεια και δημοσιεύονται στο παρόν τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επίσης, δημοσιεύετε άρθρο σχετικά με την "Διεθνική Συλλογική Δράση: οι αποφάσεις Viking και Laval".

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
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 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ (FLEXICURITY) ΜΥΘΟΙ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

του Γιάννη Κουζή

1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΛΛΑΓΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1 *Εργασιακές σχέσεις (ορισμός της έννοιας).* Σχέση κεφαλαίου και εργασίας που αντανακλά τον μεταξύ τους συσχετισμό δύναμης και το αποτέλεσμα της μεταξύ τους πρωτογενούς κατανομής του παραγόμενου πλούτου.

1.2. *Το εργατικό δίκαιο* ως θεσμός αποτυπώνει το διαμορφούμενο αποτέλεσμα των κοινωνικών ανταγωνισμών και ως σύλληψη αποσκοπεί από τη φύση του στην άμβλυνση και στον περιορισμό των ανισοτήτων που γεννά η σχέση εργασίας ενισχύοντας τον αδύνατο πόλο της.

1.3. *Οι μεταρρυθμίσεις* που λαμβάνουν χώρα κατά την τελευταία 20ετία στο πεδίο του εργατικού δικαίου χαρακτηρίζονται από την εισαγωγή σε αυτό στοιχείων του εμπορικού δικαίου, στο πλαίσιο του δικαίου του ανταγωνισμού των επιχειρήσεων, που αλλοιώνουν το αρχικό του περιεχόμενο οδηγώντας στην απορρύθμισή του.

1.4. *Η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων* αναδεικνυόμενη ως κυρίαρχη αξία στο πλαίσιο της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιοποίησης και η αναζήτηση της μείωσης των δαπανών για την εργασία («εργασιακό κόστος») βρίσκονται στο επίκεντρο των αλλαγών.

1.5. *Η ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας* αποτελεί το βασικό εργαλείο επίτευξης των αλλαγών και εκδηλώνεται με τις επιμέρους ευελιξίες στο πεδίο του μεγέθους της απασχόλησης (απελευθέρωση/ διευκόλυνση απολύσεων), του περιεχομένου της απασχόλησης (μερική, προσωρινή απασχόληση, δανεισμός, κλπ.), του εργάσιμου χρόνου (ελαστικά ωράρια) και του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών (ευέλικτες αποδοχές).

1.6. *Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης,* προβάλλοντας ανάλογα εθνικά παραδείγματα, είναι σημαντικός στις εν λόγω εξελίξεις αποδίδοντας στην ευελιξία, από τις αρχές της δεκαετίας του ’90 (Λευκό Βιβλίο για Α-Α-Α), το μέσο για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης.

1.7. *Η ανάπτυξη της ευελιξίας στην Ευρώπη* εξελίσσεται με έντονους ρυθμούς σε όλα τα επιμέρους πεδία. Ενδεικτικά μόνο για τις συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης τα αντίστοιχα ποσοστά εφαρμογής στις χώρες της *Ευρωπαϊκής* Ένωσης είναι 18,5 % και 14,5%. Οι

εξελίξεις αυτές συμβάλλουν μεν στην αύξηση της απασχόλησης και στη μείωση της ανεργίας, ωστόσο τίθεται εύλογα το ερώτημα για το αν η ανεργία μειώνεται με στατιστικούς ή με πραγματικούς όρους.

1.8. *Το Πράσινο Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης* για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας επιχειρεί να επιφέρει αλλαγές σε ένα ευρύ φάσμα του περιεχομένου του εργατικού δικαίου των κρατών μελών, το οποίο καλείται να προσαρμοσθεί συγχρονισμένα στα νέα δεδομένα του οικονομικού ανταγωνισμού. Σε αυτό το πλαίσιο δημιουργούνται ανά χώρα ειδικές επιτροπές που αναλαμβάνουν να καταθέσουν σχετικές προτάσεις.

1.9. Βασικό στοιχείο που διαπερνά το κείμενο του Πράσινου Βιβλίου είναι η *ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity)*. Με αυτό τον τρόπο επιχειρούνται τα εξής:

- Η άρση των επιφυλάξεων και αντιδράσεων που δημιουργεί η ανάπτυξη και οι παρενέργειες ευέλικτων πρακτικών στην αγορά εργασίας.

- Η αναγνώριση στοιχειωδών δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους με τη δημιουργία ειδικού θεσμικού πλαισίου λειτουργίας των επιμέρους ευελιξιών, εξέλιξη που έχει ήδη προ πολλού επιτευχθεί στη μεγάλη πλειοψηφία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και που απομένει να συμβεί και σε ορισμένες νέες χώρες μετά τη διεύρυνση. Σε αυτό άλλωστε το πλαίσιο κινείται και η ευρωπαϊκή κοινοτική νομοθεσία (π.χ. οδηγίες για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τη μερική απασχόληση, την απόσπαση εργαζομένων, τον χρόνο εργασίας, η πρόταση οδηγίας για τον δανεισμό προσωπικού) και η ευρωπαϊκή κοινωνική συμφωνία για την τηλεργασία. Κατά συνέπεια, ο στόχος αυτός έχει σε μεγάλο βαθμό υλοποιηθεί ανεξάρτητα από το περιεχόμενο που λαμβάνει σε κάθε χώρα και τις κριτικές που συγκεντρώνει.

- Η απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων που συνιστά το νέο και κύριο στόχο για τις περισσότερες χώρες, με αντιστάθμισμα την δημιουργία ενός συστήματος ασφάλειας για τα θύματά τους προκειμένου να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας αντλώντας στοιχεία κυρίως από το παράδειγμα της Δανίας.

1.10. Η απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων αφορά τόσος στις ατομικές όσο και στις ομαδικές απολύσεις.

- Για *τις ατομικές απολύσεις* επιχειρείται η μείωση του κόστους τους και η χαλάρωση των προϋποθέσεων προσφυγής σε αυτές (π.χ. απεξάρτηση της αποζημίωσης από το χρόνο προϋπηρεσίας, άρση του αιτιολογημένου χαρακτήρα).

- Για *τις ομαδικές απολύσεις* επιχειρείται η αύξηση του σχετικού ορίου και η χαλάρωση των συνακόλουθων προϋποθέσεων λειτουργίας του θεσμού (π.χ. διοικητική έγκριση των απολύσεων).

1.11. Οι εξελίξεις στο πεδίο του εργατι-

κού δικαίου που συνδέονται με τις πολιτικές διαχείρισης της ανεργίας και επανένταξης των ανέργων στο πλαίσιο της flexicurity οδηγεί στη βαθμιαία ελάφρυνση και αλλοίωση του περιεχομένου των υποχρεώσεων του εργοδότη και στη μετατροπή του σε *δίκαιο της απασχόλησης* που θα συναρθρώνεται με το διαμορφούμενο ευέλικτο πρότυπο εργασίας.

2. FLEXICURITY: ΕΝΝΟΙΑΚΕΝΤΡΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

2.1. *Η flexicurity* έχει σημειολογικό χαρακτήρα και δεν είναι επιστημονική έννοια.

2.2. *Η ασφάλεια του εργαζόμενου* ως το επικαλούμενο αντιστάθμισμα της ευελιξίας περιλαμβάνει θεωρητικά τις ακόλουθες παραμέτρους με διαφορετικό περιεχόμενο και ανάλογα με τις εκάστοτε επιδιώξεις:

- Κατοχύρωση ελάχιστων δικαιωμάτων για τους ευέλικτα απασχολούμενους.
- Κατοχύρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης για τους ευέλικτα εργαζόμενους.
- Διατήρηση της θέσης (πόστου) εργασίας χωρίς αρνητική αλλοίωση του περιεχομένου της εργασιακής σχέσης.
- Διατήρηση της απασχόλησης ανεξάρτητα από το περιεχόμενο και τη θέση της απασχόλησης.
- Διατήρηση του εισοδήματος ανεξάρτητα από την αλλαγή του αντικειμένου της απασχόλησης.
- Κατοχύρωση της ψυχολογικής ασφάλειας του εργαζόμενου απέναντι στα φαινόμενα επισφάλειας και ανασφάλειας.
- Κατοχύρωση ενός ασφαλούς συστήματος βασισμένου στην ισχυρή επιδότηση των ανέργων, στην επαγγελματική εκπαίδευση / κατάρτιση και στην επανένταξη διευκολύνοντας την κινητικότητα της εργασίας.

2.3. Οι ως άνω παράμετροι της flexicurity συμπυκνώνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

- Στην αναγνώριση δικαιωμάτων για τους ευέλικτα απασχολούμενους.
- Στην κατοχύρωση όρων «ασφαλούς» μετάβασης σε ένα νέο καθεστώς απασχόλησης μετά την απελευθέρωση των όρων απόλυσης.

2.4. Τα ερωτήματα που προκύπτουν σε ότι αφορά στις προθέσεις των υποστηρικτών της flexicurity και στις πρακτικές με τις οποίες αυτή συνοδεύεται επικεντρώνονται στα εξής:

2.4.1. Ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας επιδιώκεται με την εξισορρόπηση των δύο πόλων της flexicurity ή με την υπεροχή της flexicurity έναντι της security για την διευκόλυνση των επιχειρήσεων, στοιχείο που εκδηλώνεται σημειολογικά και με την πρόταξη του flexi; Ή τέλος με

την υπεροχή της ασφάλειας του εργαζόμενου ως στοιχείο που ανταποκρίνεται και στον παραδοσιακό ρόλο του εργατικού δικαίου;

2.4.2. Η απάντηση στο προηγούμενο ερώτημα συνδέεται με την διατύπωση ενός πρόσθετου ερωτήματος:

Εάν ο επιδιωκόμενος ρόλος της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις είναι κυρίως η μείωση του «εργασιακού κόστους» πώς είναι δυνατόν να υπάρχει ισόρροπη αντιμετώπισή της απέναντι στην ασφάλεια, η οποία συνεπάγεται διασφάλιση δικαιωμάτων, που στην πλήρη και ουσιαστική της διάσταση συνοδεύεται από αύξηση του «κόστους εργασίας» προκειμένου να αντιμετωπίζονται ουσιαστικά οι αρνητικές επιπτώσεις από την ανάπτυξη της ευελιξίας;

2.4.3. Μήπως τελικά οι δύο πόλοι είναι ανταγωνιστικοί σε βαθμό που η μεταξύ τους ισορροπία να καθίσταται ουσιαστικά ανέφικτη επειδή η αύξηση των βαρών ασφάλειας για τις επιχειρήσεις θα εξουδετερώνει και θα ακυρώνει τους λόγους για τους οποίους επιδιώκεται η ενίσχυση και επέκταση της ευελιξίας;

2.4.4. Μήπως η επίκληση της flexicurity είναι τελικά ένα εύπεπτο άλλοθι για την ενίσχυση της ευελιξίας; Έτσι σε βάρος της ουσιαστικής ασφάλειας με βάση τις μέχρι σήμερα εφαρμογές που αντλούνται από τα εθνικά σχετικά παραδείγματα προκύπτει ότι:

- Η αναγνώριση δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων κινείται ανάμεσα στα ελάχιστα δικαιώματα και στην μη διάκριση με βάση την αναλογία δικαιωμάτων. Πρακτικές που απέχουν από την τυπική, πόσο μάλλον την ουσιαστική μη διάκριση, αποτέλεσμα που ενισχύει την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, την ενίσχυση των πολλαπλών ταχυτήτων στους κόλπους των μισθωτών και την εν γένει απορρύθμιση της εργασίας και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

- Η βέβαιη απελευθέρωση των απολύσεων συνεπάγεται την αβέβαιη περιπλάνηση προς το ασφαλές και αξιοπρεπές εργασιακό μέλλον των ανέργων, στόχος που θα είναι ζητούμενος.

2.4.5. Τέλος, στον βαθμό που επιτυγχάνεται η ασφαλής μετάβαση προς την απασχόληση για τα θύματα των απολύσεων μέσα από θεσμούς αποτελεσματικής διαχείρισης των ανέργων και η επανένταξή τους, ποιος αναλαμβάνει το κόστος αυτής της μετάβασης; Μήπως η απαλλαγή των επιχειρήσεων από σημαντικό μέρος του κόστους των απολύσεων μετακυλύει το κόστος της επανένταξης προς το κοινωνικό σύνολο προκειμένου η επιδιωκόμενη απελευθέρωση των απολύσεων να έχει ουσιαστικό οικονομικό αντίκρισμα για τις επιχειρήσεις; Αυτή είναι μία παράμετρος που πρέπει οπωσδήποτε να τίθεται σε συζήτηση.

3. ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ: ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ/ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

3.1. Η δημιουργία κανόνων λειτουργίας της ευέλικτης εργασίας και η αναγνώριση δικαιωμάτων προστασίας στους ευέλικτους εργαζόμενους αποτελεί κατ' αρχήν θετική εξέλιξη σε σύγκριση με τον άναρχο τρόπο ανάπτυξής της στο πλαίσιο γενικών νόμιμων κανόνων ή με την παράνομη και ασύδοτη λειτουργία της κατά το παρελθόν.

3.2. Βασικό είναι το ερώτημα ως προς το περιεχόμενο της ασφάλειας που αναγνωρίζει μέχρι σήμερα ο νομοθέτης στον διεθνή και ελληνικό χώρο.

3.2.1. Η παρατηρούμενη χαλάρωση των προϋποθέσεων σε σχέση με το παρελθόν για την προσφυγή στις ευέλικτες σχέσεις (π.χ. προσωρινές συμβάσεις, συμβάσεις δανεισμού) δημιουργεί ένα κατ' αρχήν κλίμα απειλής προς την τυπική απασχόληση και τα συνακόλουθα δικαιώματά της. Η καταστρατήγηση στην πράξη του γράμματος και του πνεύματος του νομοθέτη συμβαίνει όταν η προσωρινότητα των συμβάσεων δεν δικαιολογείται από την φύση της παρεχόμενης εργασίας ή επεκτείνεται αυθαίρετα ο ιδιαίτερα περιορισμένος νόμιμος χρόνος των συμβάσεων δοκιμής (1-2 μήνες).

3.2.2. Η αναγνώριση αναλογίας δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους προς τους τυπικά εργαζόμενους αφορά συνήθως στην τυπική και μη ουσιαστική διασφάλισή τους (π.χ. περιορισμένη στην πράξη δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης, εξέλιξης ή ουσιαστικής κατοχύρωσης ορισμένων επιδομάτων) στην ρητή εξαίρεσή τους (π.χ. προσαύξηση στις υπερωρίες των μερικά απασχολούμενων) ή στην απόκρυψη παραμέτρων που σχετίζονται με την ουσιαστική αναλογία σε δικαιώματα αμοιβής (π.χ. αυξημένοι συνήθως ρυθμοί εργασίας της μερικής απασχόλησης και ανάγκη για προσαυξημένο ωρομίσθιο των μερικά απασχολούμενων).

3.2.3. Η αναγνώριση στους ευέλικτους εργαζόμενους ελάχιστων δικαιωμάτων που αναιρεί συχνά την αρχή της ίσης μεταχείρισης απέναντι στους τυπικά απασχολούμενους (π.χ. αμοιβή των δανεισμένων με βάση τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις στις χρήστριες εταιρείες και όχι με βάση τις καταβαλλόμενες αποδοχές πέραν των ΣΣΕ, υπόθεση Laval για την αμοιβή των αποσπασμένων διασυνοριακών εργαζόμενων από χώρες χαμηλότερης ταχύτητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης με βάση τις ελάχιστες και όχι τις ισχύουσες αμοιβές στη χώρα υποδοχής).

3.2.4. Η τυπική άρνηση κατοχύρωσης δικαιωμάτων σε ευέλικτα απα-

σχολούμενους με τη θέσπιση εξαιρέσεων αναιρεί ουσιαστικά το πνεύμα του νομοθέτη (π.χ. δικαιώματα «συμβασιούχων» από τις διαδοχικές συμβάσεις για πάγιες ανάγκες σύμφωνα με τα σχετικά Προεδρικά Διατάγματα (Π.Δ.) Ρέππα και Παυλόπουλου).

3.2.5. Η υψηλής συχνότητας παραβίαση των δικαιωμάτων κυρίως των κατ' ανάγκην ευέλικτα εργαζόμενων που είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι σε πιέσεις της εργοδοσίας αποτελεί ένα πρόσθετο στοιχείο αναφορικά με την ουσιαστική κατοχύρωση και αυτών των τυπικών δικαιωμάτων που απορρέουν από το νόμο.

3.2.6. Οι ως άνω εξελίξεις στο πεδίο αυτό της flexicurity δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα για το περιεχόμενο της ασφάλειας τόσο από την τυπική όσο και από την ουσιαστική κατοχύρωση των δικαιωμάτων που άπτονται της ευέλικτης απασχόλησης σε βαθμό που η ισορροπημένη σχέση μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας να αποτελεί προς το παρόν τουλάχιστον θεωρητική αναζήτηση, εν μέσω της προϊούσας απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των γενικότερων κοινωνικών επιπτώσεων στην κοινωνική ζωή των εργαζομένων με τη συνολική υποβάθμιση των όρων εργασίας και διαβίωσης των μισθωτών.

4. ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ: ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΔΑΝΙΑΣ

4.1. Η απελευθέρωση (διευκόλυνση) των ατομικών απολύσεων στηρίζεται συνήθως στην επιχειρηματολογία για την ανάγκη συνολικής αύξησης της απασχόλησης όπως:

- Ενίσχυση των κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για προσλήψεις αλλοιώνοντας το σύστημα ατομικών απολύσεων για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου (π.χ. CNE (Σύμβαση Νέας Πρόσληψης) και CPE (Σύμβαση Πρώτης Εργασίας) στη Γαλλία με τις γνωστές κοινωνικές αντιδράσεις λόγω της άρσης της αιτιολόγησης).

- Ενίσχυση των κινήτρων για μείωση της προσωρινής απασχόλησης υπέρ της σταθερής (π.χ. μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης στην Ισπανία), αλλά με αποτέλεσμα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου να κινούνται σταθερά στο 30-34% της απασχόλησης.

4.2. Η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων κινείται στην ίδια λογική, με εκείνη των ατομικών. Η σύνδεση αποκλειστικά αυτής της κατηγορίας των απολύσεων με την ασφάλεια έχει ως κυριότερη έκφραση τα social plans που συνοδεύουν τις ομαδικές απολύσεις σε χώρες της Κεντρικής Ευρώπης με περιορισμένα αποτελέσματα (π.χ. 20% των συμμετεχόντων σε αυτά ανέργων βρίσκει αξιοπρεπή εργασία στη Γαλλία).

4.3. Η έννοια της flexicurity ως προς την ευελιξία των απολύσεων (ατομικών και ομαδικών) και την ασφάλεια, αν και φέρεται ότι κατάγεται από την Ολλανδία, παρουσιάζει ως βασικότερο εκφραστή της το παράδειγμα Δανίας που διατηρεί της μια μακρόχρονη παράδοση στηριγμένη στο «χρυσό τρίγωνο»:

➜ Ευκολία πρόσληψης - απόλυσης

➜ Αναπλήρωση του μισθού του ανέργου

➜ Ενεργητικές πολιτικές κατάρτισης/επανένταξης των ανέργων.

4.3.1. Το παράδειγμα της flexicurity στη Δανία παρουσιάζει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Σχετικά χαμηλές αποζημιώσεις απόλυσης (μόνο για τις ατομικές απολύσεις) με μέσο όρο τους μισθούς 13 εβδομάδων.
- Υψηλό όριο ομαδικών απολύσεων όπου σε ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων (100-300 εργαζόμενοι) ισχύει και το 10%.
- Υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού κατά την διάρκεια της επιδότησης που κυμαίνεται μεταξύ 85%-90%.
- Σχετικά μεγάλη διάρκεια επιδότησης των ανέργων (μέχρι 4 χρόνια).
- Αποτελεσματικό σύστημα κατάρτισης και επανένταξης ώστε ο μέσος όρος ανεργίας να κυμαίνεται στους 6 μήνες.
- Χαμηλό ποσοστό ανεργίας (5,1%) με υψηλή την παρουσία της μερικής απασχόλησης (22%) και ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό μακροχρόνια ανέργων άνω του ενός έτους (1%).
- Υψηλό ποσοστό απασχόλησης (75%) που κατατάσσει τη χώρα στην πρώτη θέση στην Ένωση.
- Υψηλή κινητικότητα της εργασίας (το 30% των απασχολούμενων αλλάζει δουλειά κάθε χρόνο).

4.3.2. Το μοντέλο flexicurity που ισχύει στη Δανία στηρίζεται στους ακόλουθους παράγοντες:

- Στο υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους.
- Στην χρηματοδότηση από το κράτος της διαχείρισης της ανεργίας.
- Στην ανάπτυξη μιας παραδοσιακής κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συνδιαλεγόμενους εφόσον οι πρακτικές flexicurity είναι προϊόν συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών κλαδικού και αποκεντρωμένου επιχειρησιακού και τοπικού χαρακτήρα (διάρκειας 2-3 ετών).
- Στο υψηλό ποσοστό συνδικαλισμού (το υψηλότερο στην Ευρώπη με ποσοστά 80% - 85%) σε μια χώρα με 93% μισθωτή απασχόληση.
- Στην συμμετοχή των συνδικάτων στην διαχείριση και χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας παράλληλα με τον έλεγχο των δικαιωμάτων χορήγησης και την

επιβολή ποινών λόγω άρνησης σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας που συνεπάγονται μείωση της επιδότησης (στο 0,25% - 1,25% των περιπτώσεων).

- Στην υψηλή ποιότητα της απασχόλησης με σημαντική την συμμετοχή του δημόσιου τομέα στην απασχόληση των επανεντασσόμενων ανέργων.

- Στο υψηλό ποσοστό φορολογίας (50,3% του ΑΕΠ) και της φορολογίας του κεφαλαίου (46,5% επιβάρυνση) παρουσιάζοντας του υψηλότερους σχετικούς δείκτες στην Ένωση.

4.3.3. Αξιοσημείωτοι ωστόσο είναι και οι ακόλουθοι παράγοντες στην διαμόρφωση των προηγούμενων αποτελεσμάτων όπως:

- Η μη ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ, είναι ένας παράγοντας που απελευθερώνει τη χώρα από τις ασφυκτικές δεσμεύσεις της σύγκλισης και των περιοριστικών όρων του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης και παρέχει την δυνατότητα ανάπτυξης της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα.

- Η χαμηλή παρουσία ξένων επενδύσεων στη χώρα (από τις χαμηλότερες ανάμεσα στις χώρες του ΟΟΣΑ), στοιχείο που περιορίζει σημαντικά τον ρόλο των ξένων επιρροών στο έδαφός της με την μεταφορά πρακτικών που ενισχύουν την προσπάθεια αλλοίωσης του κοινωνικού και εργασιακού της μοντέλου.

- Η μείωση της απασχόλησης (παρά τα υψηλά ποσοστά της τελευταίας) που συντελείται από το 2000 και εντεύθεν (από 76,1% σε 75%) συμβάλλει στη μείωση του ποσοστού ανεργίας (από 7% που ήταν στα μέσα της δεκαετίας του ’90 στο 5%). Η μείωση της απασχόλησης αφορά στις ηλικίες μέχρι 55 ετών. Το 20% του ενεργού πληθυσμού οδηγείται στην έξοδο μέσα από την αξιοποίηση μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης στην οποία συνήθως οδηγούνται άτομα με ασθενή υγεία (που εναλλακτικά λαμβάνουν άδειες ασθενείας μακράς διάρκειας) ή άτομα με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα που κρίνονται ως «μη απασχολήσιμοι».

4.4.4. Η αναφορά στους παράγοντες ανάπτυξης του μοντέλου της flexicurity στην Δανία καθιστά εύλογα τα συμπεράσματα ως προς την δυνατότητα εξαγωγής του.

5. ΙΔΙΑΙΤΕΡΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

5.1. Η Ελλάδα αποτελεί χώρα δεύτερης ταχύτητας στην Ένωση ως προς το επίπεδο του κοινωνικού κράτους.

5.2. Παράδειγμα του χαμηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους συνιστούν οι πολιτικές επιδότησης της ανεργίας και επανένταξης των ανέργων.

5.2.1. Η διάρκεια επιδότησης των ανέργων δεν υπερβαίνει το έτος αποκλείοντας τους μακροχρόνια ανέργους και θέτοντας περιοριστικούς όρους και σε αυτό το σύστημα επιδότησης (π.χ. διάρκεια προηγούμενης απασχόλησης, απόλυση).

5.2.2. Η αναπλήρωση του μισθού κινείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (50-55%) αναφορικά με το ύψος της επιδότησης των ανέργων.

5.2.3. Οι επιφορτισμένοι φορείς με την προώθηση της απασχόλησης (π.χ. ΟΑΕΔ) διατηρούν περιορισμένο ρόλο στην πράξη, εφόσον δεν συμβάλλουν στην αποκατάσταση παρά μόνο μονοψήφιου ποσοστού ανέργων που συνήθως κινούνται προς άτυπα δίκτυα (πελατειακά, φιλικά δίκτυα, αγγελίες κλπ.).

5.2.4. Ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης είναι περιορισμένος, λειτουργεί αποσπασματικά, απορροφώντας κονδύλια από κοινοτικούς και εθνικούς πόρους (ΟΑΕΔ, ΛΑΕΚ), δεν αποτελεί αντικείμενο των επί μέρους ΣΣΕ, η ενδοεπιχειρησιακή της διάσταση είναι περιορισμένη, η δε αποτελεσματικότητά της περιορίζεται σε ποσοστά που κινούνται στο 10% ως προς τους δικαιούχους που βρίσκουν απασχόληση συναφή με το αντικείμενο της κατάρτισης.

5.3. Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από την έντονη παρουσία της παράνομης ευελιξίας με 20% την ανασφάλιστη εργασία και υψηλό επίπεδο παραβίασης ειδικότερων πτυχών της εργατικής νομοθεσίας στο πλαίσιο μιας έκδηλα παραβατικής στάσης μεγάλου μέρους των επιχειρήσεων σε συνάρτηση με τους ανεπαρκείς μηχανισμούς ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας, και τη βραδεία απονομή της δικαιοσύνης.

5.4. Τέλος, το επίπεδο των μισθών στην Ελλάδα, δείκτης απαραίτητος για τον υπολογισμό των καταβαλλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης, αναλογεί με πραγματικούς όρους στο 72% του αντίστοιχου μέσου επιπέδου της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 (81% με όρους αγοραστικής δύναμης).

5.5. Το χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και έντονης ανασφάλειας που χαρακτηρίζει την ελληνική περίπτωση επιχειρείται να αναπληρωθεί σε ένα μικρό βαθμό σε περίπτωση απόλυσης με τα εξής:

5.5.1. Καθιέρωση σχετικά υψηλών αποζημιώσεων (σε μήνες αποζημίωσης) που αναλογούν σε 29 εβδομάδες κατά μέσο όρο τόσο για τις ατομικές όσο για τις ομαδικές απολύσεις.

5.5.2. Διατήρηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις σε χαμηλά επίπεδα (2% μηνιαίως) μόνο όμως για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων.

5.5.3. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-199 εργαζόμενους το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται από 2% - 20% αντιστρόφως ανάλογα με το μέγεθός τους.

5.5.4. Η έγκριση των ομαδικών απολύσεων απαιτεί σχετική απόφαση

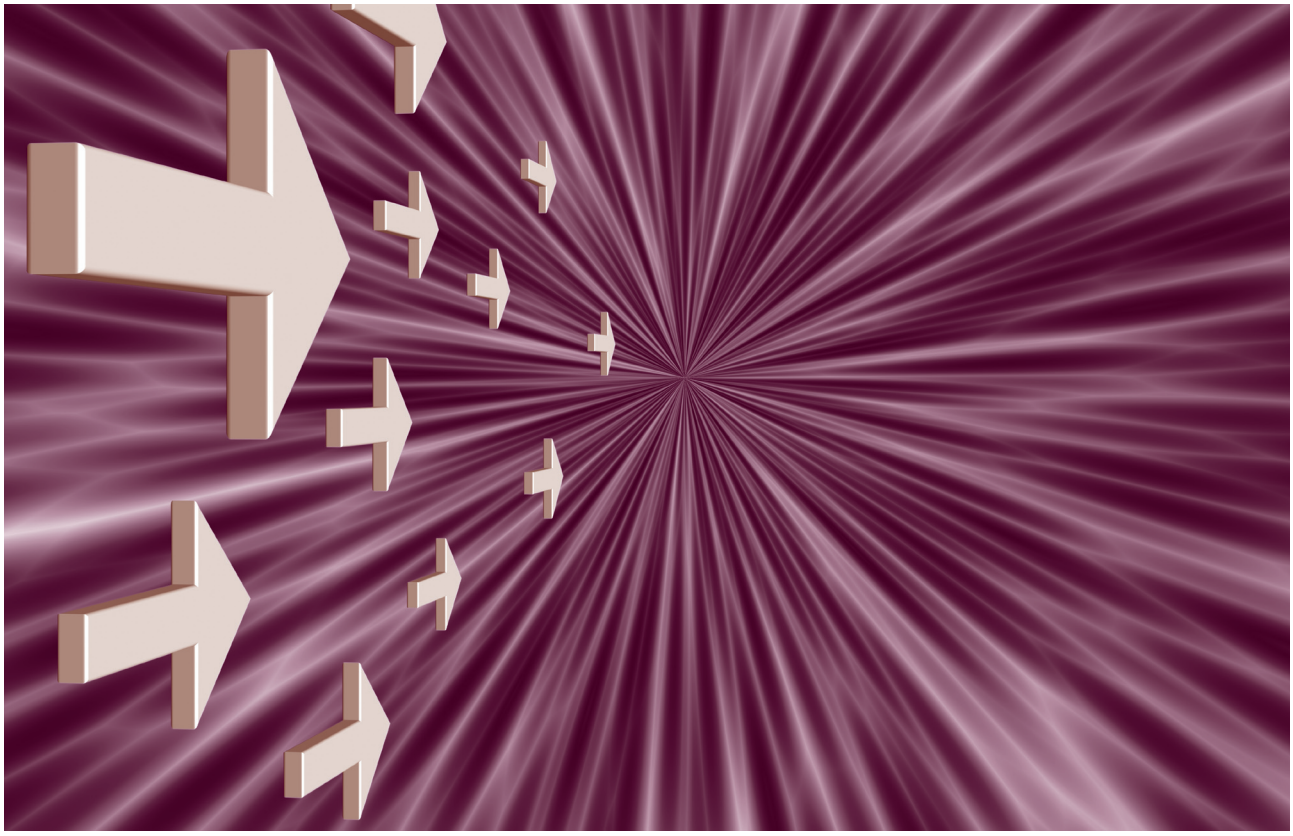
(συνήθως τυπική διαδικασία) της αρμόδιας διοικητικής αρχής μετά την ολοκλήρωση των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδοσίας και εκπροσώπων των εργαζομένων. Η πρακτική αυτή δεν αποτελεί τον κανόνα ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες.

5.5.5. Τέλος, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους (στο 98% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα) οι απολύσεις είναι ελεύθερες και δεν ισχύει ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων.

5.6. Η Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλούς δείκτες μισθωτής εργασίας (63%) και συνδικαλιστικής πυκνότητας (28% και μόλις 15% στον ιδιωτικό τομέα στον οποίο η παρουσία θεσμού εκπροσώπησης των εργαζομένων συναντάται μόνο στο 2% των αντίστοιχων επιχειρήσεων).

5.7. Η Ελλάδα κατατάσσεται στις χώρες με συγκρουσιακό κλίμα κοινωνικών σχέσεων, σε αντίθεση με το αντίστοιχο συναινετικό των σκανδιναβικών χωρών, ενώ επίσης παρουσιάζει ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο κοινωνικού διαλόγου.

5.8. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα και ειδικότερα οι κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις σπανίως περιλαμβάνουν στην ατζέντα τους θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης.



6. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΟΝΤΕΛΩΝ

6.1. Οι διαφορές δανικού και ελληνικού κοινωνικού και εργασιακού μοντέλου εστιάζονται στα εξής:

ΔΕΙΚΤΗΣ	ΔΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ
Επίπεδο κοινωνικού κράτους	Ιδιαίτερα υψηλό	Χαμηλό
Φορολογία (Α.Ε.Π %)	Ιδιαίτερα υψηλή (50,3%)	Χαμηλή (34,4%)
Φορολογία κεφαλαίου	Ιδιαίτερα υψηλή(46,5%)	Ιδιαίτερα χαμηλή (15%)
Φορολογία εργασίας	Σχετικά υψηλή (37,4%)	Σχετικά υψηλή (37,9%)
Φορολογία κατανάλωσης	Ιδιαίτερα υψηλή (33,7%)	Χαμηλή (17%)
Συνδικαλιστική πυκνότητα	Ιδιαίτερα υψηλή (85%)	Χαμηλή (28%)
Επίπεδο διαλόγου	Ιδιαίτερα υψηλό	Χαμηλό
Ποσοστό απασχόλησης	Ιδιαίτερα υψηλό (75%)	Χαμηλό (60%)
Ποσοστό μισθωτών	Ιδιαίτερα υψηλό (93%)	Ιδιαίτερα χαμηλό (63%)
Ποσοστό ανεργίας	Χαμηλό (5,1%)	Υψηλό (9,8%)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	Χαμηλό (1,1%)	Ιδιαίτερα υψηλό (5,1%)
Επίπεδο μισθών (με όρους αγ.δυν.)	Σχετικά υψηλό (101%/Ε15)	Χαμηλό (81% /Ε15)
Διάρκεια Επιδότησης ανέργων	Υψηλή (μέχρι και 4 έτη)	Ιδιαιτερα χαμηλή (μέχρι το 1 έτος)
Αναπλήρωση μισθού ανέργων	Υψηλή (85-90%)	Ιδιαίτερα χαμηλή (50% 55%)
Αποζημιώσεις απόλυσης	Σχετικά χαμηλές(13 βδομάδες)	Υψηλές (29 εβδομάδες)
Όριο ομαδικών απολύσεων	Υψηλό (μέχρι 10%)	Σχετικά χαμηλό (2% > 200 4 εργ. > 20)
Αιτιολογία απολύσεων	Αναιτιολόγητες	Αναιτιολόγητες
Σύστημα επανένταξης ανέργων	Συστηματοποιημένο και ιδιαίτερα αποτελεσματικό	Αποσπασματικό και ιδιαίτερα αναποτελεσματικό
Έλεγχος νομοθεσίας	Πολύ ισχυρός	Ιδιαίτερα ασθενής
Αναλογία εισοδηματικών ανισοτήτων	Χαμηλή (3,5)	Υψηλή (5,8)

Πηγή: *Επεξεργασμένα στοιχεία από τις εκθέσεις του ΙΝΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση και την Eurostat.*

6.2. Από τις συγκρίσεις που προηγήθηκαν διαπιστώνεται η μεγάλη απόσταση που χωρίζει το επίπεδο του κοινωνικού κράτους ανάμεσα στην ελληνική και δανική περίπτωση, ενώ γενικότερα το σκανδιναβικό κοινωνικό μοντέλο διαφέρει αισθητά και του αντίστοιχου μέσου ευρωπαϊκού επιπέδου υπερέχοντας και χωρών με ισχυρό κοινωνικό κράτος (π.χ. Γερμανία, Ολλανδία, Γαλλία, Βέλγιο). Κατά συνέπεια, το μοντέλο της Δανίας, λόγω των ιδιαιτεροτήτων που το χαρακτηρίζουν, δεν είναι εξαγώγιμο, πόσο μάλλον σε χώρες δεύτερης ευρωπαϊκής ταχύτητας όπως η Ελλάδα.

7. ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΑΛΛΑΓΕΣ ΑΠΟΡΥΘΜΙΣΗΣ Ή ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

7.1 Η απόπειρα μεταφοράς πρακτικών flexicurity ως προς την διευκόλυνση των απολύσεων και στην Ελλάδα έχει προ πολλού δρομολογηθεί με πλέον πρόσφατες τις διαρροές προς τον τύπο προβληματισμών έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή

του Κοινοτικού Πράσινου Βιβλίου στην Ελλάδα. Οι διαρροές αυτές μεταξύ των άλλων αναφέρονται στην ενίσχυση της ευελιξίας (ενθάρρυνση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας μέσω κινήτρων προς τους εργαζόμενους όπως επιχείρησαν οι ανεφάρμοστες ουσιαστικά σχετικές διατάξεις Γιαννίτση, μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση). Ιδιαίτερη έμφαση φαίνεται να αποδίδεται, σύμφωνα με τις διαρροές αυτές, στην απελευθέρωση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων ως αποτέλεσμα του κοινωνικού διαλόγου.

7.2 Απαντήσεις σε αυτές τις διαρροές που εύλογα έχουν τον ρόλο για βολιδοσκόπηση αντιδράσεων της κοινής γνώμης δόθηκαν εμμέσως στις προηγούμενες ενότητες. Τέτοια μέτρα, άλλωστε, ενισχύουν την απορύθμιση της εργασίας οξύνοντας τις κοινωνικές εντάσεις και ανισότητες σε ένα ελλειμματικό κοινωνικό κράτος όπως το ελληνικό.

7.3 Οι απαιτούμενες παρεμβάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας πρέπει να απελευθερωθούν από την λογική ενός παραγωγικού μοντέλου βασισμένου στο χαμηλό κόστος εργασίας και στην απορύθμιση και υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων. Αντιθέτως αυτές θα πρέπει να εστιαστούν:

7.3.1. Στην ενίσχυση και συντονισμό των μηχανισμών ελέγχου και αποτελεσματικής εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

7.3.2. Στην επέκταση της εργατικής νομοθεσίας στους εργαζομένους της γκρίζας ζώνης μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης διευρύνοντας τα κριτήρια της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.

7.3.3. Στην μείωση του εργάσιμου χρόνου ως έκφραση δίκαιης κατανομής υπέρ των εργαζομένων του μεριδίου που τους αναλογεί από την αυξημένη παραγωγικότητα της εργασίας (πέραν των μισθών) που καρπώνονται σήμερα οι επιχειρήσεις.

7.3.4. Στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων και ως παράγοντα κατά της επιβουλής της τυπικής απασχόλησης σε μια χώρα με χαμηλό επίπεδο αμοιβών και δικαιωμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται και η διεύρυνση της προστασίας στο σύνολο των πρακτικών ευελιξίας (π.χ. καθιέρωση της εις ολόκληρον ευθύνης του εργοδότη που κάνει χρήση εργολαβιών).

7.3.5. Στην ενίσχυση της εργασίας στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων (π.χ. καθιέρωση των ΣΣΕ σε ομίλους επιχειρήσεων, καθιέρωση εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις, κοινής εκπροσώπησης και στους χώρους συνύπαρξης πολλαπλών δραστηριοτήτων π.χ. Ελ. Βενιζέλος, The Mall).

8. ΕΥΛΟΓΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ / ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

8.1. Οι πιέσεις στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας με όχημα την επίκληση της ασαφούς, αβέβαιης και μη ισόρροπης ασφάλειας (που ανταγωνίζεται άλλωστε την ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία) αποτελούν παράγοντα περαιτέρω απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των όρων κοινωνικής συνοχής όταν μάλιστα αυτές αποβλέπουν στην απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων.

8.2. Ο απειλές αυτές εγκυμονούν περισσότερους κοινωνικούς κινδύνους σε χώρες με ελλειμματικό κοινωνικό κράτος όπως η Ελλάδα.

8.3. Η επίκληση του προτύπου της Δανίας ως παράδειγμα προς μίμηση παραπέμπει στην άγνοια της πραγματικότητας που χαρακτηρίζει την εκάστοτε εθνική αγορά εργασίας. Ιδιαίτερα μάλιστα όταν εύλογα απομονώνεται έντεχνα το σύστημα απελευθέρωσης των απολύσεων, αποστεωμένο από το όλο πλέγμα των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών ιδιαιτεροτήτων που διέπουν παράδειγμα της Δανίας το οποίο απέχει σε μεγάλο βαθμό από το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο, πόσο μάλλον από την ελληνική περίπτωση.

8.4. Η επιλεκτική αναφορά στο σύστημα απολύσεων της Δανίας, αποσιωπώντας το όλο πλέγμα των παραμέτρων για την δημιουργία ενός υψηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους προς το οποίο θα ήθελαν να συγκλίνουν οι λαοί της Ευρώπης (όταν γίνεται λόγος για συγκλίσεις) δημιουργεί εύλογα ερωτήματα για τις προθέσεις των κρατούντων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και εθνικών κρατών.

8.5. Την ίδια στιγμή επισημαίνεται ότι και αυτό το ευρέως αποδεκτό ως επιτυχές παράδειγμα της Δανίας δέχεται σοβαρά πλήγματα, όπως γενικότερα και το σκανδιναβικό μοντέλο, από τις πιέσεις που ασκούν:

- Πολιτικές δυνάμεις και οι ενώσεις των εργοδοτών για ένταξη στην ΟΝΕ που θα σημάνει την ένταξη στους περιοριστικούς όρους της σύγκλισης.

- Η ελεύθερη διακίνηση υπηκόων από τις χώρες της διεύρυνσης (π.χ. Βαλτικής) που συμβάλλει στην απορύθμιση των συλλογικών συμβάσεων και των εν γένει εργασιακών σχέσεων των χωρών υποδοχής (π.χ. υποθέσεις Viking,Laval).

8.6. Τέλος, η ανάλυση του παραδείγματος της Δανίας από την πλευρά της εργασίας απαιτεί και ορισμένες χρήσιμες παρατηρήσεις για την αποφυγή συμπερασμάτων περί ιδανικών παραδειγμάτων. Ειδικότερα η Δανία:

8.6.1. Παρουσιάζει μείωση του μεριδίου της εργασίας στο παραγόμενο εισόδημα (από 62% σε 53% κατά την τελευταία 20ετία), ακολουθώντας την γενικότερη τάση και χωρίς ποτέ σε αυτό το διάστημα να υπερβεί το όριο του 70% και του 75% όπως άλλες χώρες κατά το απώτερο παρελθόν (π.χ. Σουηδία, Ολλανδία).

8.6.2. Η μείωση του μεριδίου των μισθών και η σχετική μείωση της απασχόλησης των τελευταίων χρόνων συνοδεύεται μεν από την υψηλή φορολόγηση του κεφαλαίου, αλλά και από την διατήρηση σε υψηλά επίπεδα της έμμεσης φορολογίας με αυξητική τάση (από 30,5% σε 33,7%), με συνέπεια τη μετακύλιση μέρους του βάρους για την λειτουργία του κοινωνικού κράτους και των όρων της flexicurity από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο.

8.6.3. Το παραπάνω συμπέρασμα φαίνεται να μεταφράζεται, εκτός από την αύξηση του μεριδίου του κεφαλαίου στο ΑΕΠ, και από το γεγονός ότι στη Δανία, αν και παρουσιάζει σήμερα τον χαμηλότερο δείκτη εισοδηματικής ανισότητας στην Ευρώπη, εντός της τελευταίας δεκαετίας οι εισοδηματικές ανισότητες έχουν αυξηθεί με τους εντονότερους ρυθμούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 (μετά τις χώρες της διεύρυνσης) από το 2,9 στο 3,5.

Εν κατακλείδι, ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας με την ποικιλία των εκφράσεων που λαμβάνει φαίνεται ότι στην πράξη δεν μπορεί να απαλλαγεί από την επιδίωξη των επιχειρήσεων να μειώσουν το «κόστος εργασίας» μέσα από την χρήση των ευελιξιών. Κατά συνέπεια, η πλευρά της ασφάλειας θα υπολείπεται συνεχώς για να μην ακυρώνει τη λογική της ευελιξίας μέσα από σενάρια αναζήτησης της εξισορρόπησης των δύο στόχων.

Το φαινόμενο αυτό καταγράφεται ως κανόνας αναφορικά με τα δικαιώματα της ευέλικτης εργασίας όπως αυτά κατοχυρώνονται στο νόμο και στην πράξη στον ευρωπαϊκό χώρο. Σε ότι αφορά στη νέα μορφή της flexicurity που εστιάζεται στην απελευθέρωση των απολύσεων και που αποτελεί όπως φαίνεται το καινούργιο στόχο και της ευρωπαϊκής πολιτικής θα πρέπει να επισημανθούν τα εξής: Πρώτον ότι η βεβαιότητα της απόλυσης και το κοινωνικό κόστος που γεννά δεν θα πρέπει να ανταλλάσσεται με την αβέβαιη περιπλάνηση προς την επανένταξη της οποίας το περιεχόμενο είναι πάντοτε σχετικό. Δεύτερον, ότι τα ελάχιστα επιτυχή παραδείγματα ικανοποιητικής αποτελεσματικότητας που καταγράφεται στην Ευρώπη δεν είναι εξαγώγιμα λόγω των εθνικών ιδιαιτεροτήτων και της πολλαπλότητας των παραγόντων που τις συνθέτουν.

Η συζήτηση για τη flexicurity αγνοώντας τις παραμέτρους που συνδέουν ανάλογα εγχειρήματα στο διεθνή χώρο οδηγεί αντικειμενικά σε πολιτικές διευκόλυνσης των επιχειρήσεων οι οποίες παράλληλα θα επιχειρήσουν να μετακυλήσουν μέρους του βάρους της ευθύνης τους για την ανεργία που δημιουργούν προς το κοινωνικό σύνολο. Και αυτό το ζήτημα είναι ιδιαίτερα σοβαρό για χώρες με ελλειμματικό κοινωνικό κράτος και σε μεγάλο βαθμό με μη ελεγχόμενη αγορά εργασίας όπως η ελληνική.

Τέλος, η νέα αυτή εκδοχή της flexicurity φαίνεται ότι αποτελεί και την απάντηση του κεφαλαίου στην θεωρητική προβληματική που αναπτύσσεται στον διεθνή χώρο για την επιβολή φόρου στις επιχειρήσεις για το κοινωνικό κόστος που επιφέρουν σε περίπτωση προσφυγής σε απολύσεις.

Η ΔΙΕΘΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΡΑΣΗ: ΟΙ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ VIKING ΚΑΙ LAVAL

της Σοφίας Λαμπουσάκη

Οι υποθέσεις Viking και Laval είναι δυο περιπτώσεις στις οποίες τέθηκε το ζήτημα της σύγκρουσης αφενός της ελευθερίας κυκλοφορίας και της ελευθερίας εγκατάστασης και αφετέρου του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος της απεργίας. Η σημασία τους είναι θεμελιώδης, καθώς άπτονται των καίριων ζητημάτων της διεθνικής συλλογικής δράσης, της διεθνικής παροχής υπηρεσιών, της μετεγγατάστασης επιχειρήσεων, του κοινωνικού ντάμπινγκ και εν τέλει της θέσης που επιφυλάσσει το κοινοτικό δίκαιο στα κοινωνικά δικαιώματα και μπορεί να έχουν καταλυτική επίδραση για το μέλλον της κοινωνικής Ευρώπης.

1. Τα πραγματικά περιστατικά

1. α. Υπόθεση Viking

Η Viking είναι φινλανδική επιχείρηση θαλάσσιων μεταφορών, ιδιοκτήτρια του πλοίου Rosella, που εκτελεί υπό φινλανδική σημαία το δρομολόγιο Ταλίν (Εσθονία)-Ελσίνκι (Φινλανδία). Τα μέλη του πληρώματος του Rosella ανήκουν στη φινλανδική συνδικαλιστική οργάνωση ναυτικών FSU και καλύπτονται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας. Η Viking αποφάσισε να μετανηολογήσει το Rosella στην Εσθονία με σκοπό να αντικαταστήσει το φινλανδικό πλήρωμα με εσθονούς ναυτικούς και να διαπραγματευτεί πολύ ευνοϊκότερους για αυτήν όρους και συνθήκες εργασίας. Στο μεταξύ έληξε η ισχύς της συμφωνίας περί των πληρωμάτων για το Rosella. Η FSU στα πλαίσια των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή νέας συμφωνίας ζήτησε να αυξηθεί το πλήρωμα του Rosella κατά οκτώ άτομα και η Viking να εγκαταλείψει τα σχέδιά της για μετανηολόγηση του πλοίου ή, σε περίπτωση μετανηολογήσεως, το πλήρωμα να απασχολείται σύμφωνα με τους όρους του φινλανδικού δικαίου και να μην απολυθεί κανένας εργαζόμενος, ενώ δήλωσε την πρόθεσή της να προβεί σε απεργιακές κινητοποιήσεις και μποϋκοτάζ. Παράλληλα, απευθύνθηκε στη Διεθνή Ομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων στον Τομέα των Μεταφορών (ITF), της οποίας είναι μέλος. Μια από τις βασικές πολιτικές της ITF είναι η πολιτική καταπολέμησης των «σημαιών ευκαιρίας», η οποία έχει ως στόχο να καθιερώσει πραγματικό δεσμό μεταξύ της σημαίας του πλοίου και της ιθαγένειας του ιδιοκτήτη και η διαπραγμάτευση για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης να πραγματοποιείται με τη συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας στην οποία έχει την έδρα της η εταιρία που πράγματι εκμεταλλεύεται το πλοίο. Η ITF ανταποκρινόμενη απέστειλε εγκύκλιο σε όλα τα μέλη της, με την οποία τα καλούσε να μην προχωρήσουν σε διαπραγματεύσεις με την Viking. Η Viking προσέφυγε ενώπιον του Εμποροδικείου του Λονδίνου, όπου εδρεύει η ITF, ζητώντας να υποχρεωθεί η μεν ITF να ανακαλέσει την εγκύκλιο, η δε FSU να μην εμποδίζει το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας της Viking όσον αφορά τη μετανηολόγηση του

Rosella. Η υπόθεση έφτασε στο Εφετείο, το οποίο την παρέπεμψε στο Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) απευθύνοντας προδικαστικά ερωτήματα.

1. β. Υπόθεση Laval

Το 2004 η Laval, εταιρία λετονικού δικαίου με έδρα τη Ρίγα, απέσπασε εργαζόμενους από τη Λετονία στη θυγατρική της Baltic στη Σουηδία, για την εκτέλεση εργασιών κατασκευής σχολικού κτιρίου. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι στην πλειοψηφία τους ήταν μέλη λετονικής συνδικαλιστικής οργάνωσης και καλύπτονταν από λετονική συλλογική σύμβαση εργασίας. Αργότερα τον ίδιο χρόνο πραγματοποιήθηκαν επαφές μεταξύ του Byggettan, τοπικού παραρτήματος του σουηδικού συνδικάτου των εργαζομένων στον τομέα της οικοδομής Byggnads και των εταιριών Baltic και Laval, για τη σύναψη συμφωνίας σύνδεσης με τη συλλογική σύμβαση του οικοδομικού τομέα. Η σύναψη συμφωνίας σύνδεσης θα συνεπαγόταν την εφαρμογή, στο εργοτάξιο της Baltic, της συλλογικής σύμβασης που είχε ήδη συνάψει το κεντρικό σουηδικό συνδικάτο Byggnads με την αντίστοιχη κεντρική οργάνωση εργοδοτών. Ωστόσο, οι διαπραγματεύσεις δεν κατέληξαν σε συμφωνία. Έτσι η Byggnads και το Byggettan ανέλαβαν συλλογική δράση μποϋκοτάροντας τις εγκαταστάσεις της Laval στη Σουηδία. Ακολούθησε η σουηδική συνδικαλιστική οργάνωση των ηλεκτρολόγων Elektrikerna, αναλαμβάνοντας δράση αλληλεγγύης. Η Laval άσκησε αγωγή κατά των συνδικαλιστικών οργανώσεων ενώπιον του σουηδικού εργατοδικείου (Arbetsdomstolen) με αίτημα, πρώτον, να κηρυχθούν παράνομες οι συλλογικές δράσεις των Byggnads και Byggettan καθώς επίσης και η δράση αλληλεγγύης της Elektrikerna, δεύτερον, να διαταχτεί η παύση των δράσεων αυτών και, τρίτον, να υποχρεωθούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να αποκαταστήσουν την ζημιά την οποία υπέστη η εταιρεία. Το εργατοδικείο παρέπεμψε την υπόθεση στο ΔΕΚ απευθύνοντας προδικαστικά ερωτήματα.

2. Σχολιασμός των αποφάσεων

Θετικό σημείο των αποφάσεων είναι ότι αναγνωρίζουν αφενός το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης και το δικαίωμα της απεργίας ως θεμελιώδη δικαιώματα που αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου και αφετέρου την προστασία των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας και των όρων εργασίας από ενδεχόμενη πρακτική κοινωνικού ντάμπινγκ ως επιτακτικό λόγο γενικού συμφέροντος, ικανό να δικαιολογήσει περιορισμό της ελευθερίας κυκλοφορίας. Κατά τα άλλα η ερμηνεία του ΔΕΚ, παρά την αντίθετη ρητορική του, βαίνει καταφανώς σε βάρος των κοινωνικών δικαιωμάτων δίνοντας προτεραιότητα στις θεμελιώδεις ελευθερίες και θέτει περιορισμούς και εμπόδια στις διεκδικήσεις των εργαζομένων.

2. α. Η σύγκρουση μεταξύ θεμελιωδών δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών και η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας

Το ΔΕΚ στις υποθέσεις Viking και Laval δέχεται κατ' αρχήν ότι το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος της απεργίας, αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των γενικών

αρχών του κοινοτικού δικαίου. Κατά τα άλλα η ερμηνεία του ΔΕΚ βαίνει σε βάρος των κοινωνικών δικαιωμάτων δίνοντας προτεραιότητα στις οικονομικές ελευθερίες.

Το ΔΕΚ έκρινε ότι στις περιπτώσεις Viking και Laval οι συλλογικές δράσεις των εμπλεκομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν περιορισμούς της ελευθερίας κυκλοφορίας και της ελευθερίας εγκατάστασης, όπως αυτές κατοχυρώνονται στα άρθρα 43 και 49 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τη σκέψη 99 της υπόθεσης Laval "το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων κράτους μέλους να αναλαμβάνουν συλλογικές δράσεις, με τις οποίες οι εγκατεστημένες εντός άλλων κρατών μελών επιχειρήσεις μπορούν να αναγκαστούν να προσχωρήσουν στη συλλογική σύμβαση του οικοδομικού τομέα ... μπορεί να καταστήσει *λιγότερο ελκυστική, αν όχι δυσχερέστερη*, για τις επιχειρήσεις αυτές την εκτέλεση κατασκευαστικών εργασιών στο σουηδικό έδαφος και συνιστά, ως εκ τούτου, περιορισμό της ελεύθερης παροχής των υπηρεσιών κατά την έννοια του έρθ. 49 ΕΚ". Η ερμηνεία αυτή βαίνει σε βάρος των κοινωνικών δικαιωμάτων και παραβλέπει το νόημα και το περιεχόμενο του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης.

Στην υπόθεση Albany της 21ης Σεπτεμβρίου 1999 το ΔΕΚ είχε κρίνει ότι οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων δεν περιορίζουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό εντός της κοινής αγοράς, δεδομένου ότι *ορισμένα περιοριστικά του ανταγωνισμού αποτελέσματα είναι σύμφυτα με τις συλλογικές συμβάσεις*, ενώ *οι στόχοι κοινωνικής πολιτικής που επιδιώκουν οι συλλογικές συμβάσεις διαμέσου της θέσπισης μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης και εργασίας θα διακυβεύονταν σοβαρά* αν οι κοινωνικοί συνομιλητές υπέκειντο στο άρθρο 85 παρ. 1 ΕΚ που απαγορεύει τον περιορισμό του ελεύθερου ανταγωνισμού (σκέψεις 59 και 60). Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) και τα σουηδικά και φινλανδικά συνδικάτα είχαν υποστηρίξει ενώπιον του Δικαστηρίου ότι πρέπει κατ' αντιστοιχία προς την υπόθεση Albany να γίνει δεκτό ότι η συλλογική δράση συνδικαλιστικής οργάνωσης ή ομοσπονδίας συνδικαλιστικών οργανώσεων η οποία, ως εκ της φύσεως και του αντικειμένου της επιδιώκει σκοπούς κοινωνικής πολιτικής, εξαιρείται από τις διατάξεις της Συνθήκης που απαγορεύουν τον περιορισμό της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών.

Πράγματι, αυτή η ερμηνεία είναι σύμφωνη με την ουσία της συνδικαλιστικής αυτονομίας, δεδομένου ότι η ανάληψη συλλογικής δράσης δεν έχει νόημα όταν δεν έχει περιοριστικά αποτελέσματα, τα οποία είναι σύμφυτα του περιεχομένου της. Η δυνατότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να θέτουν περιορισμούς (στην ελευθερία ανταγωνισμού, κυκλοφορίας, εγκατάστασης κ.λπ.) δεν φαλκιδεύει τις ελευθερίες, αλλά λειτουργεί δυνάμει εξισορροπητικά στα πλαίσια της ανισότητας των εργασιακών σχέσεων και δεν εμποδίζει, αλλά διασφαλίζει την ορθή λειτουργία της ανιαίας αγοράς.

Στη συνέχεια το ΔΕΚ κρίνει ότι, ως περιορισμοί των ελευθεριών της κυκλοφορίας και της εγκατάστασης, οι εν λόγω συλλο-

γικές δράσεις πρέπει να τηρούν την αρχή της αναλογικότητας. Σύμφωνα με την σκέψη 84 της υπόθεσης Viking: "Στην περίπτωση κατά την οποία, μετά την εξέταση αυτή, το αιτούν δικαστήριο θα καταλήξει στο συμπέρασμα ότι, στην υπόθεση της οποίας έχει επιληφθεί, οι θέσεις εργασίας ή οι όροι εργασίας των μελών της FSU που μπορούν να θιγούν από τη μετανηολόγηση του Rosella πράγματι διακυβεύονται ή απειλούνται σοβαρά, θα πρέπει επιπλέον να εξετάσει αν η συλλογική δράση που ανέλαβε η συνδικαλιστική αυτή οργάνωση *μπορεί να διασφαλίσει την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και δεν βαίνει πέραν αυτού που είναι αναγκαίο για την* επίτευξή του". Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας είναι επισφαλής και επιτρέπει στα δικαστήρια να θέσουν όρια στη συλλογική δράση με βάση αβέβαια κριτήρια. Κυριολεκτικά κάθε συλλογική δράση για ζητήματα μετεγγατάστασης θα μπορούσε να κριθεί δικαστικά ότι υπερβαίνει τα όρια που θέτει η αναλογικότητα.

2. β. Η υπόθεση Viking και η δικαιοδοσία του Εμποροδικείου του Λονδίνου

Σύμφωνα με τους κανόνες περί διεθνούς δικαιοδοσίας η Viking ενήγαγε την φινλανδική FSU και την ITF στο Εμποροδικείο του Λονδίνου, γιατί στο Λονδίνο εδρεύει η ITF. Με λίγα λόγια, το Εμποροδικείο του Λονδίνου κλήθηκε να αποφανθεί επί της συλλογικής δράσης φινλανδικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, ενώ το νομικό σύστημα, η κουλτούρα και η λογική που το διέπει, ιδίως σε ένα τόσο ευαίσθητο (κοινωνικά, ιστορικά, πολιτικά) ζήτημα όπως αυτό της συλλογικής δράσης και της απεργίας, είναι τελείως διαφορετικό από αυτό που διέπει τους φινλανδικούς κανόνες και τη φινλανδική νομολογία περί συνδικαλιστικής αυτονομίας και συλλογικής δράσης. Ας σημειωθεί ότι το Ηνωμένο Βασίλειο, όπως και η Πολωνία, δεν δεσμεύεται από τον Ευρωπαϊκό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, καθώς έχει αυτοεξαιρεθεί από αυτόν. Παρόλα αυτά η ορθή ερμηνεία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο Χάρτης ενσωματώνει γενικές αρχές του δικαίου, από τις οποίες δεν χωρεί εξαίρεση[1]. Μετά την απόφαση του ΔΕΚ για την υπόθεση Viking, και αφού είχε εκδοθεί η απόφαση Laval, η Viking και τα συνδικάτα κατέληξαν σε συμβιβασμό και αποφάσισαν ότι, μετά την απόσυρση του Rosella, το καινούργιο πλοίο που θα εκτελεί το δρομολόγιο μεταξύ Ταλίν και Ελσίνκι Viking XPRS θα νηολογηθεί στη Σουηδία (!), όπου ισχύουν ευνοϊκότεροι για τους εργοδότες όροι εργασίας σε σχέση με τους φινλανδικούς.

2. γ. Η υπόθεση Laval και το σουηδικό μοντέλο των αυτόνομων συλλογικών διαπραγματεύσεων

Η υπόθεση Laval πρέπει να προσεγγιστεί υπό το πρίσμα του σουηδικού μοντέλου συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις αρχές που το διέπουν και την κουλτούρα που το έχει διαμορφώσει.

Η αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του σουηδικού συστήματος συλλογικών

1. Bercusson B., The Lisbon Treaty and Social Europe, King's College London.

διαπραγματεύσεων. Στη Σουηδία δεν υπάρχει κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, ούτε σύστημα κηρύξεως των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως γενικώς υποχρεωτικών. Η εξασφάλιση ενός γενικού επιπέδου μισθών και συνθηκών εργασίας είναι αποκλειστική αρμοδιότητα των συνδικάτων, τα οποία έχουν μεγάλη διαπραγματευτική δύναμη λόγω της υψηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας (περίπου το 78% των εργαζομένων είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων). Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται καταρχήν σε επίπεδο κλάδου και στη συνέχεια σε τοπικό επίπεδο. Εκτός από τα μισθολογικά ζητήματα, ρυθμίζουν πληθώρα άλλων θεμάτων, όπως είναι ο χρόνος εργασίας, η ετήσια άδεια, η προσωρινή ανεργία, η προστασία από τις απολύσεις, η εκπαιδευτική άδεια, η επαγγελματική κατάρτιση κ.ά. Καλύπτουν τους εργοδότες - μέλη των συμβεβλημένων οργανώσεων εργοδοτών και όσους εργάζονται σε αυτούς, είτε είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης είτε όχι. Καθώς, όπως προαναφέρθηκε, δεν υπάρχει κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, ούτε σύστημα κηρύξεως των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως γενικώς υποχρεωτικών, προκειμένου να εξασφαλίσουν ένα γενικό επίπεδο μισθών και συνθηκών εργασίας τα συνδικάτα πραγματοποιούν μποϋκοτάζ και δράσεις αλληλεγγύης, με στόχο να ασκήσουν πιέσεις σε εργοδότες που δεν ανήκουν σε οργάνωση εργοδοτών να συνάψουν «συμφωνίες σύνδεσης» (application agreements), δηλαδή συμφωνίες με τις οποίες ο εργοδότης συμφωνεί να εφαρμόσει τη συλλογική σύμβαση του κλάδου στον οποίο δραστηριοποιείται. Αυτές οι δράσεις έχουν αλληλέγγυο χαρακτήρα, καθώς πραγματοποιούνται υπέρ των εργαζομένων του μη ενταγμένου σε εργοδοτική οργάνωση εργοδότη έστω και αν αυτοί δεν είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης. Συνήθως έχουν το χαρακτήρα αποκλεισμού των χώρων εργασίας, παρεμπόδισης του εφοδιασμού του εργοταξίου με υλικά κ.λπ. Με αυτόν τον τρόπο τα συνδικάτα έχουν πετύχει να καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας το 90% των εργαζομένων στη Σουηδία.

Σε αυτά ακριβώς τα πλαίσια κινούνταν οι συλλογικές δράσεις των σουηδικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Με άλλα λόγια, οι δράσεις αυτές, αν στρέφονταν κατά ημεδαπού εργοδότη θα ήταν καθ' όλα νόμιμες σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο. Όπως αναφέρεται στη σκέψη υπ' αριθμ. 34 της απόφασης, όταν άρχισε ο αποκλεισμός του εργοταξίου του Vaxholm, η Laval ζήτησε την αρωγή των αστυνομικών δυνάμεων, οι οποίες γνωστοποίησαν ότι, δεδομένου ότι η συλλογική δράση ήταν νόμιμη σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, δεν μπορούσαν να επέμβουν, ούτε να απομακρύνουν τα υλικά εμπόδια που απέκλειαν την πρόσβαση στο εργοτάξιο. Επειδή, όμως, υπεισέρχεται το διεθνικό στοιχείο (εργοδότης των λετονών εργαζομένων ήταν η Laval, η οποία εδρεύει στη Λετονία), η συλλογική δράση υπόκειται στον έλεγχο του κοινοτικού δικαίου, και συγκεκριμένα υπό τον έλεγχο της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών (άρθρο 49 ΕΚ).

Ειδικότερα:

Παρά την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 137 παρ. 5 ΕΚ, σύμφωνα με την οποία τα κράτη μέλη έχουν ελευθερία καθορισμού των προϋποθέσεων υπάρξεως και ασκήσεως του δικαιώματος ανάληψης συλλογικών δράσεων, ενώ η Κοινότητα δεν έχει αρμοδιότητα ρυθμίσεως

του δικαιώματος αυτού, το ΔΕΚ έκρινε ότι κατά την άσκηση της αρμοδιότητάς τους αυτής, τα κράτη μέλη οφείλουν να τηρούν το κοινοτικό δίκαιο. Έτσι, έθεσε υπό τον έλεγχο του κοινοτικού δικαίου και συγκεκριμένα της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών (άρθρο 49 ΕΚ) το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης, όπως αυτό ασκήθηκε από τις σουηδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Με τον τρόπο αυτόν στην πράξη το ΔΕΚ επεμβαίνει στη ρύθμιση ενός δικαιώματος που αποτελεί αρμοδιότητα του κράτους μέλους και θέτει το πλαίσιο μέσα στο οποίο αυτό μπορεί να ασκηθεί. Τα συνδικάτα θα υποστηρίξουν ενώπιον του σουηδικού Εργατοδικείου, στο οποίο ανέπεμψε την υπόθεση το ΔΕΚ, ότι η Laval ήταν στην πραγματικότητα εγκατεστημένη στη Σουηδία διαμέσου της θυγατρικής της Baltic και οι λετονοί εργαζόμενοι δεν ήταν αποσπασμένοι στα πλαίσια της διακρατικής παροχής υπηρεσιών, αλλά ήταν εργαζόμενοι της σουηδικής εταιρίας Baltic. Αυτό θα επέτρεπε την εφαρμογή αποκλειστικά και μόνο του σουηδικού και όχι του κοινοτικού δικαίου, καθώς θα εξέλιπε το διεθνικό στοιχείο, οπότε η απόφαση του σουηδικού Δικαστηρίου θα μπορούσε να στηριχθεί σε διαφορετική νομική βάση.

2. δ. Η υπόθεση Laval και η ερμηνεία της Οδηγίας για την απόσπαση των εργαζομένων στα πλαίσια της διεθνικής παροχής υπηρεσιών

Το ΔΕΚ στην υπόθεση Laval αντικαθιστά την αρχή της ίσης μεταχείρισης και τις ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία από μια αρχή των μίνιμουμ στάνταρ για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία και θέτει ένα ανώτατο όριο στις διεκδικήσεις των εργαζομένων, το οποίο όριο συνίσταται στη διεκδίκηση των ελάχιστων όρων και συνθηκών εργασίας. Ολόκληρη η υπερασπιστική γραμμή των συνδικάτων στηριζόταν στην αρχή της ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Στην απόφαση Laval δεν γίνεται η παραμικρή νύξη στην αρχή αυτή.

Ερμηνεύοντας την Οδηγία 96/71 για την απόσπαση εργαζομένων στα πλαίσια της διεθνικής παροχής υπηρεσιών, το ΔΕΚ στη σκέψη 75 της απόφασης διατυπώνει ότι ο σκοπός της Οδηγίας είναι διττός και συνίσταται: αφενός στην εμπόδιση του αθέμιτου ανταγωνισμού που μπορεί να ασκήσουν επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες εντός κρατών μελών με χαμηλό επίπεδο όρων και συνθηκών εργασίας στις επιχειρήσεις του κράτους μέλους υποδοχής, αφετέρου στην εξασφάλιση στους αποσπασθέντες εργαζομένους της εφαρμογής των κανόνων ελάχιστης προστασίας του κράτους μέλους υποδοχής, όσον αφορά τους όρους εργασίας και απασχολήσεως, ενόσω αυτοί παρέχουν προσωρινά εργασία στο εν λόγω κράτος μέλος. Στη σκέψη 80 της απόφασης το ΔΕΚ συνεχίζει: "Ωστόσο, το άρθο 7, παράγραφος 7, της Οδηγίας 96/71 *δεν μπορεί να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής να εξαρτά την παροχή υπηρεσιών στο έδαφός του από την εφαρμογή όρων εργασίας και απασχολήσεως που βαίνουν πέραν των επιτακτικών κανόνων περί της ελάχιστης προστασίας* ... Εξάλλου, *μια τέτοια ερμηνεία θα ισοδυναμούσε με στέρηση της Οδηγίας από την πρακτική της αποτελεσματικότητα*". Επομένως, σύμφωνα με το ΔΕΚ, η Οδηγία δεν κατοχυρώνει τουλάχιστον την ελάχιστη προστασία των αποσπασμένων

εργαζόμενων, αλλά ταυτόχρονα αποκλείει την εφαρμογή ευνοϊκότερων ρυθμίσεων, εκτός αν έχουν θεσπιστεί με νομοθετική ρύθμιση και αποτελούν διατάξεις δημοσίας τάξεως (σκέψη 82). Η ερμηνεία αυτή είναι κοινωνικά επικίνδυνη και επιβλαβής. Ακριβώς λόγω της Οδηγίας Bolkenstein που προέβλεπε την εφαρμογή του δικαίου του κράτους προέλευσης καταψηφίστηκε το Ευρωσύνταγμα. Τώρα το ΔΕΚ με αυτή του την απόφαση θέτει σε δεύτερη μοίρα την προστασία των εργαζομένων ενόψει της "πρακτικής αποτελεσματικότητας" της Οδηγίας, χωρίς να διευκρινίζεται σε τι συνίσταται η πρακτική αυτή αποτελεσματικότητα. Υποστηρίζεται ότι με την απόφαση αυτή το ΔΕΚ στην ουσία "ερμηνεύει τροποποιητικά" την Οδηγία 96/71[2]. Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα υπογραμμίζουν την ανάγκη αναθεώρησης της Οδηγίας 96/71 ώστε να δοθεί άμεση πολιτική λύση στο πρόβλημα που δημιουργήθηκε.

2. ε. Η υπόθεση Laval και η συζήτηση για τον κατώτατο μισθό στη Σουηδία

Μετά την έκδοση της απόφασης Laval μερίδα των νομικών επιστημόνων πρότεινε την εισαγωγή κατώτατου μισθού σε εθνικό επίπεδο. Ωστόσο, τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όσο η κυβέρνηση και οι εργοδοτικές οργανώσεις απορρίπτουν αυτό το ενδεχόμενο, καθώς θεωρούν ότι θα συνιστούσε ρήγμα στο μοντέλο των αυτόνομων συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπου η επίτευξη ενός επιπέδου όρων και συνθηκών εργασίας είναι αρμοδιότητα των κοινωνικών συνομιλητών.

3. Οι προτάσεις της ΣΕΣ

Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα προτείνουν πρώτον τη θέσπιση μιας "ρήτρας κοινωνικής προόδου" στο πλαίσιο της Συνθήκης ΕΚ, που θα ορίζει ότι η Συνθήκη και ιδίως οι διατάξεις για τις οικονομικές ελευθερίες θα πρέπει να ερμηνεύονται με σεβασμό στα θεμελιώδη δικαιώματα και ιδίως στο θεμελιώδες δικαίωμα της ανάληψης συλλογικής δράσης. Δεύτερον, την υπογραφή Οδηγίας για τους εργαζόμενους διαμέσου εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, που εκκρεμεί από το 2000, λόγω της άρνησης της εργοδοτικής πλευράς και των κυβερνήσεων ορισμένων κρατών μελών, ιδίως του Ηνωμένου Βασιλείου, να υιοθετήσουν την αρχή της μη διάκρισης ανάμεσα σε εργαζόμενους της Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης (κατ' επάγγελμα δανεισμού εργαζομένων ΕΠΑ) και σε εργαζόμενους της χρήστριας επιχείρησης. Τρίτον, την αναθεώρηση της Οδηγίας 96/71 για την απόσπαση εργαζομένων στα πλαίσια της διεθνικής παροχής υπηρεσιών. Τέταρτον, τη σύσταση Εργατοδικείου σε επίπεδο ΕΕ.

Επίλογος

Με τις αποφάσεις στις υποθέσεις Viking και Laval το ΔΕΚ ενισχύει τις οικονομικές ελευθερίες σε βάρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Προκαλεί έκπληξη η περιορισμένη βαρύτητα που δίνεται στην συλλογική δράση, τη βελτίωση των όρων εργασίας και την αποτελεσματική προστασία από το κοινωνικό ντάμπινγκ. Το ΔΕΚ αντιμετωπίζει το θεμελιώδες δικαίωμα της

2. Bercusson B., The Lisbon Treaty and Social Europe, King's College London, 2008.

συλλογικής δράσης ως δευτερεύον των οικονομικών ελευθεριών και κρίνει ότι η άσκησή του πρέπει να είναι δικαιολογημένη και ανάλογη, ενώ θα έπρεπε να είχε κριθεί το αντίστροφο: οι οικονομικές ελευθερίες είναι αυτές που ενδεχομένως θέτουν περιορισμούς στα θεμελιώδη δικαιώματα και η άσκησή τους πρέπει να είναι δικαιολογημένη και να κινείται εντός των πλαισίων που θέτει η αναλογικότητα[3].

Βιβλιογραφία

Bercusson B., The Lisbon Treaty and Social Europe, King's College London, 2008.

Bercusson B., The Trade Union Movement and the European Union: Judgement Day, European Law Journal, Vol. 13 No. 3, May 2007.

Bercusson B., Assessment of the Opinions of the Advocates General in Laval and Viking and Six Alternative Solutions, Advice to the ETUC of Brian Bercusson, King's College London, 31 October 2007.

ETUC, Presentation to the Employment and Social Affairs Committee of EP.

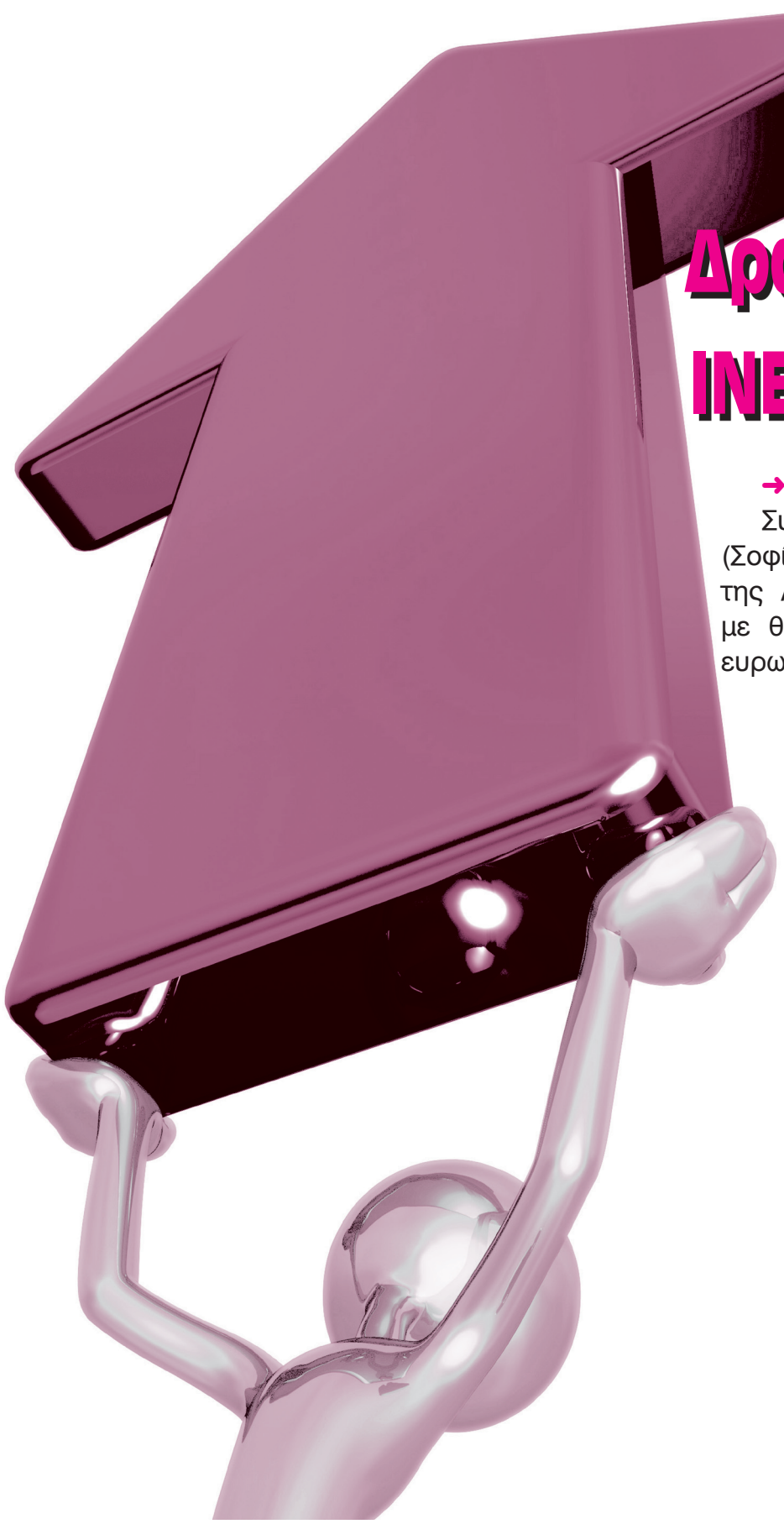
Malmberg J., Collevtive agreemant and collective bargaining: analyses of the impact of the European Court of Justice rulings on Laval & Viking.

Reich N., Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union – the Laval and Viking Cases before the ECJ, German Law Journal, Vol. 09 No. 02.

Öberg & Associés, Implications of the preliminary rulings in the Laval Case (C-341/05) and the Viking Line Case (C-438/05).



3. Bercusson B., The Lisbon Treaty and Social Europe, King's College London, 2008.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 3 - 4 Απριλίου 2008

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Σοφία Λαμπουσάκη) στο συνέδριο της Ακαδημίας Ευρωπαϊκού Δικαίου με θέμα «Πρόσφατες εξελίξεις στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο».