ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 170, Μάρτιος 2010

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ με τον τομέα εργασιακών σχέσεων, παρακολουθεί συστηματικά τις εν λόγω εξελίξεις και με την ιδιότητα του εθνικού εκπροσώπου του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) που λειτουργεί από το 1997. Η ετήσια έκθεση του ΙΝΕ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρώπη καταγράφει τις βασικότερες εξελίξεις που σημειώθηκαν στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το 2008, αξιοποιώντας κυρίως το υλικό του EIRO (περισσότερα από 1600 κείμενα) εμπλουτισμένο και από στοιχεία της πρόσφατης ευρύτερης βιβλιογραφίας, που αναφέρονται στο σύνολο των 27 χωρών της Ένωσης με την προσθήκη και της Νορβηγίας. Πρόκειται για τη δεύτερη στη σειρά ετήσια έκθεση του ΙΝΕ για τις εργασιακές στην Ευρώπη και στην Ελλάδα που συμπληρώνει το ειδικό αυτό πεδίο τις δραστηριότητες του ΙΝΕ και τις εκδόσεις του. Η παρούσα έκδοση της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ αναφέρεται στις γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα της Έκθεσης καθώς επίσης και στις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

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

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ ΤΟΥ ΙΝΕ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΤΟ 2009*

Το 2008 αποτελεί την απαρχή μιας εκτεταμένης κρίσης που, έχοντας σαν αφετηρία, ως προς τις εκδηλώσεις της, στο χρηματοπιστωτικό πεδίο, επεκτάθηκε στην ευρύτερη οικονομική και κοινωνική σφαίρα με πολλαπλές επιδράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη. Ωστόσο ήδη κατά την περίοδο 2002-2007 καταγράφεται απώλεια 2,9 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας σε 7000 περιπτώσεις καταγεγραμμένων αναδιαρθρώσεων. Όμως, εν μέσω της όξυνσης της οικονομικής κρίσης η ανεργία προσεγγίζει το 8% και σε πολλές χώρες εκτοξεύει τα ποσοστά της άνω του 10%, ενώ εκτιμάται ότι κατά τη διετία 2009-10 θα χαθούν άλλες 9,5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας. Σε ότι αφορά στην Ελλάδα, σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, το 2008 οδηγήθηκαν στην ανεργία 61.360 εργαζόμενοι ενώ μόνο κατά το πρώτο εξάμηνο του 2009 ο σχετικός αριθμός ανέρχεται σε 112.122!! Παράλληλα στον ευρωπαϊκό κοινοτικό χώρο βρίσκεται η υλοποίηση των αποφάσεων της Συνόδου της Λισαβώνας παράλληλα με την προσήλωση στις ασφυκτικές δεσμεύσεις του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης που αφορά στις χώρες της ευρωζώνης και όσες επιδιώκουν την ένταξή τους στο κοινό νόμισμα, που συνολικά συνθέτουν τη μεγάλη πλειοψηφία των χωρών-μελών της Ένωσης που αποτελούν και το αντικείμενο αυτής της έκθεσης (27 χώρες μέλη + Νορβηγία). Μέσα σε αυτό το πλαίσιο μιας ευρωπαϊκής πολιτικής που εξακολουθεί, παρά την κρίση και τις συνέπειές της, να θέτει σε δεύτερη μοίρα την κοινωνική διάσταση, προτάσσοντας οικονομικούς στόχους, οι επιμέρους χώρες, ανεξάρτητα από το βαθμό ανάπτυξης του κοινωνικού κράτους και το εργασιακό μοντέλο που έχουν υιοθετήσει, παρουσιάζουν κοινά χαρακτηριστικά ως αποτέλεσμα των πολιτικών απασχόλησης ενταγμένων στον στόχο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας με ιδιαίτερη έμφαση στην ευελιξία της αγοράς εργασίας. Τα κοινά αυτά στοιχεία, που διαπερνούν το σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών, καταγράφονται με βάση της ιδιαιτερότητες κάθε χώρας χωρίς ωστόσο να

---

* *Την ομάδα εργασίας σύνταξης της έκθεσης, αποτέλεσαν οι: Κουζής Γιάννης (Συντονισμός επιμέλεια), Καψάλης Αποστόλης, Κούστα Έλενα, Κρέτσος Λευτέρης, Λαμπουσάκη Σοφία, Σταμάτη Άντα, Τήκας Στάθης.*

απουσιάζουν και ενδιαφέρουσες εθνικές καινοτομίες.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις που καταγράφονται στις εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο επικεντρώνονται στα ακόλουθα, με βάση τα ειδικά πεδία που συγκροτούν το περιεχόμενο της εν λόγω έκθεσης:

1. Κοινοτικό εργατικό δίκαιο

Ο ρόλος του κοινοτικού εργατικού δικαίου στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης έχει αυξημένη ισχύ, ως πηγή δικαίου των χωρών που συνθέτουν την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, παραμένει περιορισμένος ως προς τα αντικείμενα τα οποία καλύπτει παρουσιάζοντας περισσότερο αποσπασματικό χαρακτήρα. Κατά το 2008 επισημαίνονται, όμως, σοβαρές εξελίξεις τόσο στο πεδίο της κοινοτικής εργατικής νομοθεσίας όσο και στο πεδίο της νομολογίας που παραπέμπει στις αποφάσεις ευρωπαϊκών δικαστηρίων οι οποίες αποτελούν με τη σειρά τους πηγή του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου.

Ως προς την **κοινοτική νομοθεσία** οι σημαντικότερες εξελίξεις εστιάζονται στα εξής:

Η ψήφιση της οδηγίας για το δανεισμό εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (2008/104) ως αποτέλεσμα διεργασιών μιας 25ετίας. Η οδηγία αποδέχεται μεν την αρχή της ίσης μεταχείρισης απέναντι στο δανεισμό προσωπικού συγκριτικά με τους απασχολούμενους στη δανειζόμενη επιχείρηση χωρίς αυτή να αφορά στο σύνολο παρά μόνο στους βασικούς όρους εργασίας. Η διάσταση αυτή, σε συνδυασμό με τη δυνατότητα εξαιρέσεων της αρχής αυτής σε εθνικό επίπεδο, δημιουργεί εύλογα ερωτήματα για τον περιορισμό και την άρση των διακρίσεων σε βάρος της ευέλικτης αυτής κατηγορίας εργαζομένων ώστε να μην αποτελεί το συγκριτικό πλεονέκτημα ενός φθηνότερου εργατικού δυναμικού για τις επιχειρήσεις που κάνουν χρήση του δανεισμού.

Η αναδιατύπωση της οδηγίας 1994/45 για τα ευρωπαϊκά συμβούλια στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων που ενισχύει τον ρόλο της ενημέρωσης για την καλύτερη παρέμβασή τους στο πεδίο των διαβουλεύσεων. Ωστόσο, ο διεθνικός αυτός συμμετοχικός θεσμός απαιτεί ριζικές αλλαγές στο πεδίο των αρμοδιοτήτων του ώστε η πλευρά της εργασίας να αξιοποιήσει ουσιαστικότερα τον ρόλο του.

Η αποτυχία αναθεώρησης της βασικής οδηγίας για την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου (1993/104) με κύριο στόχο την αύξηση του 48ωρου, ως μέσου ανώτατου ορίου εβδομαδιαίας απασχόλησης, με τη χρήση του opt-out και μέχρι 60-65 ώρες. Παράλληλα διατηρείται ως πραγματικός χρόνος εργασίας, ο χρόνος ετοιμότητας και «εφημερίας», ένα ακόμη επίδικο στοιχείο στην προσπάθεια αναθεώρησης της σχετικής οδηγίας.

Η εξέλιξη αυτή αποτελεί ένα προσωρινό εμπόδιο στην επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων που προκαλεί η πίεση για την αύξηση του εργάσιμου χρόνου. Εντούτοις ανοίγει ο δρόμος, ως απόρροια συμβιβαστικής λύσης, για τον υπολογισμό του 48ωρου σε διάστημα 12μήνου, αντί του ισχύοντος 4μήνου, υποβοηθώντας την προοπτική επιμήκυνσης του εργάσιμου

χρόνου με τη διατήρηση μεν της 48ωρης εβδομαδιαίας εργασίας, ως ανώτατης, στην διευρυμένη όμως χρονική περίοδο αναφοράς.

Σχετικά με **τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου** παρατηρούνται οι ακόλουθες εξελίξεις που ακολουθούν το πνεύμα των πρόσφατων προηγούμενων αποφάσεων Viking και Laval οι οποίες περιορίζουν τα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα προς χάριν της οικονομικής ελευθερίας των επιχειρήσεων. Σημειωτέον ότι οι δύο εν λόγω αποφάσεις επιβραβεύουν ουσιαστικά, η μεν πρώτη τη δυνατότητα μετανηολόγησης πλοίου με «σημαία ευκαιρίας» (Εσθονίας σε φινλανδικά ύδατα) για λόγους χαμηλότερου κόστους, και η δεύτερη τον περιορισμό των δικαιωμάτων των αποσπώμενων εργαζομένων σε άλλη χώρα για την εκτέλεση κατασκευαστικού έργου στη Σουηδία με Λετονούς εργάτες με τα ελάχιστα, και όχι τα πλήρη, δικαιώματα της χώρας υποδοχής. Οι νεότερες αποφάσεις των ευρωπαϊκών δικαστηρίων συμπυκνώνονται στα εξής:

Στο ίδιο πνεύμα υπέρ της οικονομικής ελευθερίας κινούνται οι αποφάσεις Róffert και Luxembourg που αφορούν σε απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής διασυνοριακών υπηρεσιών. Στην πρώτη περίπτωση αναγνωρίζεται το δικαίωμα σε εργολαβική πολωνική εταιρεία να αποσπά στη Γερμανία προσωπικό με αμοιβές χαμηλότερες από τα αντίστοιχα ισχύοντα για τους γερμανούς εργαζόμενους. Στην υπόθεση Luxembourg δεν γίνεται αποδεκτή η προσπάθεια επιβολής του πλήρους σεβασμού της λουξεμβουργιανής νομοθεσίας σε επιχειρήσεις εγκαταστημένες σε άλλες χώρες που αποσπούν στο Λουξεμβούργο προσωπικό παρά μόνο για τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν σε αυτό. Οι πρόσφατες αυτές αποφάσεις διαμορφώνουν μια σοβαρή νομολογιακή απειλή για τα εργασιακά δικαιώματα, κυρίως των χωρών με τα υψηλότερα κοινωνικά πρότυπα στην Ένωση, και μέσα από την αξιοποίηση του φθηνότερου εργατικού δυναμικού των χωρών της διευρυμένης Ευρώπης και επαναφέροντας ουσιαστικά στην πράξη το περιεχόμενο της πρότασης οδηγίας Bolkenstein.

2. Εθνικό εργατικό δίκαιο/Νομοθεσία

Οι εξελίξεις στο εργατικό δίκαιο και ειδικότερα στην εργατική νομοθεσία των ευρωπαϊκών χωρών συνοψίζεται σε ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων. Οι παρεμβάσεις αυτές συνήθως εντοπίζονται σε ειδικές πλευρές της εργατικής νομοθεσίας, ωστόσο υπήρξαν παραδείγματα γενικών μεταρρυθμίσεων του εθνικού εργατικού δικαίου όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Πορτογαλίας και της Γαλλίας. Οι αλλαγές αυτές, πέραν των μέτρων υποχρεωτικής ενσωμάτωσης της κοινοτικής νομοθεσίας στο εθνικό δίκαιο των χωρών μελών, κυρίως των νέων, συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

Ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας

Η λήψη νομοθετικών μέτρων για την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και των ειδικών μορφών που αυτή εκδηλώνεται αφορά στα εξής:

2.1.1. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρό-



νου καταγράφεται η επιμήκυνσή τους με την επέκταση του ανώτερου ορίου διάρκειάς τους. Στην Πορτογαλία επεκτείνεται στα 3 χρόνια, ενώ στην Ιταλία παρέχεται η δυνατότητα με συλλογικές διαπραγματεύσεις να επεκτείνεται και πέραν της 3ετίας. Στη Γαλλία επιμηκύνεται η διάρκεια στα 3 έτη για τους μηχανικούς και τα στελέχη επιχειρήσεων με μειωμένη αποζημίωση σε περίπτωση πρόωρης λήξης. Στην ίδια χώρα επιμηκύνεται και η σύμβαση δοκιμής σε 4 μήνες χωρίς να συνυπολογίζεται ο χρόνος των stages. Απέναντι στο φόβο της υπέρμετρης χρήσης της προσωρινής απασχόλησης από τις επιχειρήσεις στην Πορτογαλία, μετά μάλιστα από την επιμήκυνση της διάρκειάς της, αυξάνονται οι εργοδοτικές εισφορές για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου με παράλληλη αντίστοιχη μείωση για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

2.1.2. Οι συμβάσεις ετοιμότητας (on call) επαναφέρονται στην Ιταλία μετά την απαγόρευσή της από την προηγούμενη κυβέρνηση που επιχείρησε να περιορίσει το φαινόμενο της επισφάλειας που συνεπάγεται αυτή η μορφή της ευέλικτης εργασίας.

2.1.3. Ο δανεισμός εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης προωθείται παράλληλα με τη δημιουργία θεσμικού πλαισίου ρύθμισης της λειτουργίας του. Οι συγκεκριμένες παρεμβάσεις είτε εντάσσονται στην προσαρμογή των εθνικών νομοθεσιών στη σχετική κοινοτική οδηγία του 2008, είτε επιχειρούν να εμπλουτίσουν το ήδη υφιστάμενο πλαίσιο και πέραν των κοινοτικών κανόνων. Ειδικότερα:

2.1.3.1. Προσαρμόζεται η βρετανική νομοθεσία στην σχετική κοινοτική οδηγία ως προς την καθιέρωση των ελάχιστων δικαιωμάτων των δανεισμένων σύμφωνα με την κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης

απέναντι στο προσωπικό της χρήστριας επιχείρησης, εισάγοντας την καινοτομία της αναγνώρισης αυτής της αρχής όχι αμέσως, αλλά μετά από 12 εβδομάδες απασχόλησης στην χρήστρια εταιρεία.

2.1.3.2. Καθιερώνεται η αρχή της συνευθύνης της δανειζόμενης εταιρείας μαζί με την αυστηροποίηση των ποινών στους εργοδότες για την παραβίαση της νομοθεσίας στην Ολλανδία, χώρα στην οποία διπλασιάσθηκε η παράνομη απασχόληση δανειζόμενου προσωπικού κατά την τελευταία διετία με την αθρόα είσοδο μεταναστών από την Ανατολική Ευρώπη.

Αντιμετώπιση της παράνομης ευελιξίας

Η λήψη μέτρων για τον περιορισμό και την αντιμετώπιση των συνολικά διογκούμενων φαινομένων καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας εκδηλώνονται μέσω παρεμβάσεων με ποικίλο περιεχόμενο όπως:

2.2.1. Η επιβολή του όρου του σεβασμού της νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις στην Ουγγαρία προκειμένου να εγκρίνονται μέτρα για επενδύσεις και κρατικές επιχορηγήσεις.

2.2.2. Η αύξηση της αποζημίωσης απόλυσης σε περίπτωση παράνομης απασχόλησης στην Πορτογαλία.

Προστασία της εξαρτημένης «αυτοαπασχόλησης»

Στο πεδίο της γκρίζας ζώνης μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης επιχειρούνται ρυθμίσεις που αποβλέπουν στην προστασία και στην αναγνώριση δικαιωμάτων στους «αυτοαπασχολούμενους» που συγκεντρώνουν τα σύγχρονα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας. Αυτό ισχύει σε όσους εργάζονται με καθεστώς freelance (εργολαβικές συμβάσεις) στην Αυστρία με την λήψη μέτρων προστασίας από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, την καταβολή επιδόματος ανεργίας, μητρότητας και την ασφαλιστική κάλυψη σε περίπτωση ασθένειας.

Αλλαγές στα συστήματα των απολύσεων

Οι αλλαγές στο σύστημα των απολύσεων αφορούν τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές απολύσεις:

Ως προς τις ατομικές απολύσεις:

Εισάγονται μέτρα αρνητικής εξομοίωσης των όρων καταγγελίας των συμβάσεων στον δημόσιο τομέα με εκείνους του ιδιωτικού τομέα (Πορτογαλία, Ελλάδα).

Εισάγεται ο θεσμός της «φιλικής» διακοπής των συμβάσεων που συνεπάγεται μειωμένες αποζημιώσεις με διοικητική επικύρωση, στη Γαλλία, αίροντας σε ένα βαθμό και τον αιτιολογημένο χαρακτήρα των απολύσεων. Η ίδια χώρα καταδικάζεται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, μετά από προσφυγή των συνδικάτων, για την σύμβαση πρώτης απασχόλησης των νέων και τη δυνατότητα της αναιτιολόγητης διακοπής της από τους εργοδότες κατά τα δύο πρώτα έτη της διάρκειάς της.

Θεσμοθετείται η προσπάθεια της καταπολέμησης του φαινομένου των παράνομων παραιτήσεων, στην Ιταλία, που εκδηλώνονται μέσω της υπογραφής παραίτησης με ανοικτή ημερομηνία κατά την πρόσληψη, σε περίπτωση εγκυμοσύνης ή ατυχήματος. Εναλλακτικά εισάγεται η υποχρεω-

τική γνωστοποίηση της παραίτησης στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου πριν την γνωστοποίησή της στον εργοδότη.

Ως προς τις ομαδικές απολύσεις καταγράφεται η αύξηση του σχετικού ορίου (5%) στην Πορτογαλία.

Καταπολέμηση των διακρίσεων

Η καταπολέμηση των διακρίσεων στην απασχόληση συνοδεύεται στη Σουηδία με μέτρα κατάργησης της αναφοράς στο βιογραφικό των υποψηφίων για μια θέση εργασίας σχετικά με την ηλικία, το χρονικό διάστημα της ανεργίας και την κατάσταση της υγείας τους.

Πολιτικές απελευθέρωσης των ωραρίων

Στις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου καταγράφονται παρεμβάσεις με κύριο άξονα την απελευθέρωση των ωραρίων όπως:

Η δυνατότητα αποδέσμευσης από τα νόμιμα όρια του χρόνου εργασίας και υπέρβασή τους με συλλογικές συμβάσεις στην Πορτογαλία.

Η αύξηση των υπερωριών στη Γαλλία, σε συνδυασμό με τη μείωση της φορολογίας τους, θέτοντας σε αμφισβήτηση, με ένα ακόμη μέτρο, την ουσιαστική λειτουργία του θεσμοθετημένου 35ωρου.

Σε άλλη κατεύθυνση επισημαίνεται, στην Αυστρία, η καθιέρωση της υποχρέωσης του εργοδότη, με σοβαρές κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασής της, να ανακοινώνει τους λεπτομερείς όρους της λειτουργίας του ωραρίου, ακόμη και στις ΜΜΕ και για τις εκτός έδρας εργασίες, προκειμένου να καταπολεμηθούν οι εργοδοτικές αυθαιρεσίες. Τέλος, στην Ουγγαρία αναγνωρίζεται ο χρόνος ετοιμότητας του εργαζόμενου ως πραγματικός χρόνος εργασίας.

Μέτρα για την απόσπαση των διασυνοριακών εργαζομένων

Σε μια συγκυρία όπου η νομολογιακή πρακτική του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στο ζήτημα της απόσπασης διασυνοριακών εργαζομένων αποδέχεται την προτεραιότητα της οικονομικής ελευθερίας απέναντι στα πλήρη εργασιακά δικαιώματα, στη Νορβηγία (χώρα μη μέλος της Ένωσης), το εθνικό δικαστήριο αρνείται τον χαρακτηρισμό Πολωνών εργαζομένων από νορβηγική εταιρεία ως αυτοαπασχολούμενων, βασισμένο στο γεγονός ότι ο εξοπλισμός και τα εργαλεία εργασίας τους χορηγούνται από την ίδια την εταιρεία.

Μέτρα για την υγεία των εργαζομένων

Τα νομοθετικά μέτρα για την υγεία των εργαζομένων έχουν αμφίπλευρο χαρακτήρα. Από τη μια πλευρά ενισχύουν τη θέση της εργασίας με την προσαρμογή στο εθνικό δίκαιο των κοινοτικών κανόνων στη λειτουργία υγιεινής και ασφάλειας κυρίως στις χώρες δεύτερης ταχύτητας, ενώ από την άλλη αποδυναμώνουν εργασιακά δικαιώματα. Ειδικότερα:

Στην Τσεχία αίρεται το δικαίωμα των συνδικάτων να επιθεωρούν τους εργασιακούς χώρους για θέματα υγιεινής και ασφάλειας περιοριζόμενο στο εξής στη σχετική επιτροπή που συμμετέχουν οι εργαζόμενοι χωρίς τη δυνατότητα να εισηγούνται και την επιβολή κυρώσεων στις εργοδότες. Στην ίδια χώρα καταγράφεται ανεπιτυχώς η απόπειρα ώστε να μην πλη-

ρώνονται οι τρεις πρώτες ημέρες απουσίας λόγω ασθένειας, η οποία ανασχέθηκε από το συνταγματικό δικαστήριο.

Τέλος, στη Σουηδία παρέχεται η δυνατότητα σε όσους απουσιάζουν λόγω ασθένειας από την εργασία τους για διάστημα άνω των 3μηνών, προκειμένου να μη χάσουν οριστικά την εργασία τους, να υπογράφουν σύμβαση με νέο εργοδότη μέχρι 12 μήνες, μετά το πέρας της οποίας επιστρέφουν στην προηγούμενη εργασία. Πρόκειται για μέτρα που επιζητούν την διασφάλιση της απασχόλησης μετά από μακρά απουσία από την εργασία, φαινόμενο που διογκώνεται λόγω της αύξησης των επαγγελματικών ασθενειών η οποία οφείλεται στον περιορισμό των μέτρων πρόληψης των επαγγελματικών κινδύνων σε μια χώρα με παραδοσιακά υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας που σήμερα εκδηλώνει στοιχεία κρίσης.



Μέτρα προστασίας από τις αναδιαρθρώσεις

Οι αρνητικές συνέπειες των αναδιαρθρώσεων επιχειρείται να αντιμετωπισθούν με μέτρα στην υλοποίηση των οποίων συμμετέχουν οι εργαζόμενοι και οι περιφερειακές αρχές. Στη Νορβηγία, σε περίπτωση παύσης λειτουργίας της επιχείρησης ή απόλυσης άνω του 90% των εργαζομένων, παρέχεται η δυνατότητα αναζήτησης εναλλακτικών επιλογών συμπεριλαμβανομένης και του ελέγχου της επιχείρησης από τους εργαζόμενους, εκτός και αν πρόκειται για μετεγκατάσταση στην ίδια περιφέρεια, για δημόσιες επιχειρήσεις και για πτώχευση που αποκλείουν τη λειτουργία των εναλλακτικών αυτών σεναρίων. Ωστόσο, η καταγραφή της θεσμικής αυτής δυνατότητας παρέχει τις προϋποθέσεις για εναλλακτικές λύσεις, εκτός από τις συνήθεις, κατά την δυσμενών επιπτώσεων των αναδιαρθρώσεων, στηριγμένες στους ίδιους τους εργαζόμενους και στην τοπική αυτοδιοίκηση.

Περιορισμός των δικαιωμάτων στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων

Ο περιορισμός των εργασιακών δικαιωμάτων στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους όπως:

2.10.1. Με τη μείωση των προϋποθέσεων για τη νόμιμη άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, στη Λετονία, όπου απαιτείται πλέον η υπερψήφιση της απεργίας από το ½ τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση.

2.10.2 Με την ταχύτατη δικαστική εκ-

δίκαση, σε δευτεροβάθμιο επίπεδο, μιας απεργίας που κρίθηκε πρωτόδικα νόμιμη στην Ελλάδα (εντός 48 ωρών) κατόπιν προσφυγής των εργοδοτών, σε αντίθεση με τις κραυγαλέες καθυστερήσεις στην απονομή δικαιοσύνης στο επίπεδο των ατομικών εργατικών διαφορών.

2.10.3. Στον αντίποδα των παραπάνω πρακτικών σημειώνεται το περιεχόμενο δικαστικής απόφασης νορβηγικού δικαστηρίου που αρνείται να οδηγήσει στη διαιτησία συλλογική διαφορά και να υποχωρήσει σε σχετικές κυβερνητικές πιέσεις, θεωρώντας ότι οι επίδικοι κλάδοι των τραπεζών και των ασφαλειών δεν συνιστούν κρίσιμους τομείς για την ζωή και την ασφάλεια του πληθυσμού για την παραπομπή της συλλογικής διαφοράς σε διαιτητικό όργανο.

3. Πολιτικές απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης που καταγράφονται στον ευρωπαϊκό χώρο ακολουθούν κατ' αρχήν την τάση ενίσχυσης των ακολουθούμενων «ενεργητικών» παρεμβάσεων σε βάρος των «παθητικών», δηλαδή της επιδότησης της ανεργίας. Παράλληλα ενισχύονται οι παρεμβάσεις υπέρ της ευελιξίας με το διακηρυγμένο στόχο της αύξησης της απασχόλησης ενώ, σε μια περίοδο έντασης της κρίσης, οι πολιτικές των επιχειρήσεων κατευθύνονται προς την συμπίεση και συρρίκνωση των εργασιακών δικαιωμάτων. Ειδικότερα:

Ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας

3.1.1. Η προώθηση της ευελιξίας της εργασίας επιχειρείται με ένα πλαίσιο μέτρων που αναζητεί με αμφιλεγόμενους όρους την ασφάλεια των εργαζομένων (flexicurity) με στόχο την εξισορρόπηση των αρνητικών συνεπειών της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και της απελευθέρωσης των απολύσεων. Στη Γαλλία το πλαίσιο για την εθνική εκδοχή της flexicurity εκδηλώνεται με ρυθμίσεις όπως η «φιλική» διακοπή της εργασιακής σχέσης, η αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου και η εισαγωγή των συμβάσεων έργου σε ορισμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού (μηχανικούς, στελέχη). Στην Ολλανδία δημιουργείται ειδικό ταμείο υποχρεωτικής κατάρτισης, με πόρους που αντιστοιχούν σε τμήμα των αποζημιώσεων για απολύσεις, που δεν καταβάλλεται άμεσα στους απολυμένους, με απώτερο στόχο την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και την παράλληλη διευκόλυνση των επιχειρήσεων από το κόστος της απόλυσης.

3.1.2. Η ανάπτυξη του θεσμού της ενοικίασης των εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης εκδηλώνεται σε βαθμό που στη Γερμανία η συγκεκριμένη πρακτική να αφορά στο 7,5% της μισθωτής απασχόλησης. Την ίδια στιγμή επιχειρείται η εισαγωγή του θεσμού στον δημόσιο τομέα (π.χ. Ισπανία), ενώ η προσπάθεια άρσης των περιορισμών προσφυγής στα γραφεία δανεισμού συγκεντρώνει έντονες αντιδράσεις από τα συνδικάτα (π.χ. Βέλγιο).

3.1.3. Η ανάπτυξη του θεσμού των stages σημειώνεται σε ευρεία κλίμακα, ακόμη και με όρους που αντιβαίνουν στο πραγματικό τους ρόλο (π.χ. Ελλάδα). Ο θεσμός ενισχύεται με πρακτικές που συνδέονται και με τα αντίστοιχα ευρωπαϊκά πανεπιστημι-

ακά ιδρύματα και την υπογραφή τριμερών συμβάσεων με τις επιχειρήσεις και τους stagiaires που περιλαμβάνουν τη μείωση των αμοιβών κατά 10% και των ασφαλιστικών εισφορών των εργοδοτών (π.χ. Γαλλία).

3.1.4. Η ανάπτυξη της τηλεργασίας συνδυάζεται με έντονες θεσμικές παρεμβάσεις κατά το έτος που διανύθηκε. Το φαινόμενο, άλλωστε, αφορά στο 8% της απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο, το οποίο κατά το Ό του συνολικού χρόνου απασχόλησης τηλεργάζεται, ενώ για το 2% η τηλεργασία έχει τον χαρακτήρα της πλήρους απασχόλησης. Στη Δανία, όπως και στη Φινλανδία, τηλεργάζεται το 25% της απασχόλησης (κυρίως ηλικίες 30-54 ετών και αυτοαπασχολούμενοι) εκ των οποίων το 1/6 με μόνιμη σχέση τηλεργασίας. Στο Βέλγιο τα ποσοστά τηλεργασίας κυμαίνονται μεταξύ 7-11% και στην Ολλανδία 8% όπου σημειώνονται και ειδικά κίνητρα για την ανάπτυξή της. Δεν απουσιάζουν οι σχετικές παρεμβάσεις για ειδικές κατηγορίες όπως ανάπηροι (57% των ΑΜΕΑ στην Δανία τηλεργάζονται) και γυναίκες (π.χ. Ηνωμένο Βασίλειο) ενώ ενισχύεται η παρουσία της τηλεργασίας στον δημόσιο τομέα (π.χ. Ισπανία). Η θεσμική κάλυψη συχνά απουσιάζει, όπως στη Ρουμανία στην οποία τηλεργάζεται το 1% των απασχολούμενων, ενώ στη Λετονία καλύπτονται νομικά μόνο οι κατ'οίκον τηλεργαζόμενοι. Τέλος, ειδικές επιτροπές ανά επιχείρηση θεσμοθετούνται σε επιμέρους κλάδους (π.χ. τράπεζες στο Βέλγιο).

3.1.5. Στον αντίποδα των πολιτικών ενίσχυσης της ευελιξίας συναντώνται πρακτικές ενίσχυσης της τυπικής σε βάρος της ευέλικτης απασχόλησης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της πλήρους απασχόλησης στην Ολλανδία, που παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης στην Ευρώπη (45%). Επίσης στην ίδια κατεύθυνση εντάσσονται και τα μέτρα μείωσης του επιδόματος ανεργίας για τους μερικώς απασχολούμενους στη Σουηδία ευνοώντας την αναζήτηση της μετατροπής της μερικής σε πλήρη απασχόληση.

Μέτρα για ειδικές κατηγορίες του πληθυσμού

Οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση απέναντι σε ειδικές πληθυσμιακές κατηγορίες εκφράζονται με μέτρα όπως:

- Η άρση του δικαιώματος λήψης κοινωνικών παροχών στους νέους κάτω των 27 ετών στην Ολλανδία, εκτός και αν εργάζονται ή σπουδάζουν, ως μέτρο για την αύξηση της απασχόλησης.
- Η απασχόληση των υπό προφυλάκιση που βρίσκονται σε αναμονή δικαστικών αποφάσεων στη Λετονία.

Μέτρα για την ενίσχυση των φορέων προώθησης της απασχόλησης

Στο πλαίσιο των πολιτικών για την ενίσχυση των φορέων προώθησης της απασχόλησης επιχειρείται η αναβάθμιση των κεντρικών δημόσιων υπηρεσιών σε βάρος των αποκεντρωμένων υπηρεσιών της τοπικής αυτοδιοίκησης (Αυστρία).Ειδικότερα για την κατηγορία των μεταναστών δημιουργούνται στη Σουηδία ειδικά γραφεία «νέας αρχής» για τους ανέργους μετανάστες της περιοχής που δραστηριοποιείται η Volvo μετά τις πρόσφατες μαζικές απο-

λύσεις στην εν λόγω αυτοκινητοβιομηχανία.

Η ενίσχυση της ευελιξίας στον δημόσιο τομέα

Η ανάπτυξη της ευελιξίας και η πολιτική μείωσης των ελλειμμάτων του δημόσιου τομέα ενισχύει την ευέλικτη εργασία σε αυτό το πεδίο με τον πολλαπλασιασμό των ευέλικτων μορφών στις περισσότερες χώρες. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται:

3.4.1. Μέτρα προώθησης της τηλεργασίας και της απασχόλησης εργαζομένων με καθεστώς δανεισμού μέσω των σχετικών γραφείων στην Ισπανία.

3.4.2. Η ιδιαίτερη ανάπτυξη των εργολαβιών σε υπηρεσίες του δημοσίου (π.χ. καθαρισμός, φύλαξη στην Ελλάδα).

Στον αντίποδα της γενικής τάσης μείωσης της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα καταγράφεται η πολιτική ενίσχυσής της στη Σουηδία.

Περιορισμός της επιδότησης της ανεργίας

Η ενίσχυση των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης επηρεάζει αρνητικά τις πολιτικές επιδότησης της ανεργίας κάτι που εκφράζεται με τη χορήγηση του σχετικού επιδόματος μόνο στην περίπτωση που δεν υπάρχει προσφερόμενη θέση εργασίας (Ολλανδία). Στην ίδια κατεύθυνση ανήκει και η κλιμακωτά μειούμενη σχετική επιδότηση σε περίπτωση άρνησης του ανέργου να καταλάβει μια θέση απασχόλησης που του προσφέρεται (Αυστρία).

Καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας

Το πρόβλημα της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας λαμβάνει ιδιαίτερες διαστάσεις ακόμη και σε χώρες με παραδοσιακά υψηλό επίπεδο ελέγχων στην αγορά εργασίας, όπως η Γερμανία όπου υπολογίζεται σε 11,5% το ποσοστό των ανασφάλιστων με σταθερή απασχόληση. Μέτρα καταπολέμησης του προβλήματος καταγράφονται, μεταξύ των άλλων, και με τη μονιμοποίηση μέρους της παράνομης ευελιξίας μέσα από τη νόμιμη μείωση του εργασιακού κόστους των μεταναστών (Λετονία).

Συμπίεση των εργασιακών δικαιωμάτων λόγω της κρίσης

Τέλος, η εκδήλωση των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης συνδέεται με σοβαρές απώλειες θέσεων απασχόλησης αλλά και περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων μέσα από πιέσεις προς τους εργαζομένους να αποδεχθούν δυσμενέστερους όρους, όπως συμβαίνει και στην ελληνική περίπτωση με την ουσιαστική επιβολή της μερικής απασχόλησης και της εκ περιτροπής εργασίας, των διαθεσιμοτήτων και των υποχρεωτικών αδειών.

4. Πολιτικές αμοιβών

Οι πολιτικές αμοιβών στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το έτος που διανύθηκε εξακολουθούν να εντάσσονται στο πλαίσιο των πολιτικών που θέτει το Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης για τις χώρες που συνδέονται με το κοινό νόμισμα, ενώ στο ευρύτερο φάσμα των χωρών της Ένωσης

κυριαρχούν οι πολιτικές των συγκρατημένων αυξήσεων. Επιπλέον οι επί σειρά ετών ασκούμενες μισθολογικές πολιτικές έχουν δημιουργήσει σοβαρές παρενέργειες ενισχύοντας τις επιμέρους κατηγοριοποιήσεις και κατατμήσεις διευρύνοντας τις ανισότητες στον χώρο της μισθωτής εργασίας. Ειδικότερα επισημαίνονται:

Απόπειρες αντιμετώπισης του χάσματος των αμοιβών

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε επιμέρους κατηγορίες της μισθωτής εργασίας αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα. Η αναζήτηση λύσεων που επιχειρείται κατά των μισθολογικών ανισοτήτων εστιάζεται σε προτάσεις μέτρων όπως:

4.1.1. Η καθιέρωση διαφορετικών επιπέδων αυξήσεων για τους χαμηλόμισθους σε σύγκριση με άλλες κατηγορίες μισθωτών (Ιρλανδία).

4.1.2. Η δημιουργία τριμελών επιτροπών, με τη συμμετοχή και του κράτους, για την πρόταση αυξήσεων με στόχο τη μείωση του σχετικού χάσματος (Κύπρος).

Παρεμβάσεις για τον κατώτατο μισθό

Κατά το εξεταζόμενο χρονικό διάστημα καταγράφεται μια σειρά παρεμβάσεων σχετικών με τον γενικό κατώτατο μισθό, για τις χώρες βεβαίως, που κατοχυρώνουν τον θεσμό αυτό, αφού παραμένει ακόμη ένας αριθμός χωρών που δεν τον έχει αναγνωρίσει (Αυστρία, Γερμανία, Κύπρος, Δανία, Σουηδία, Ιταλία, Φινλανδία).

4.2.1. Στις χώρες με την πρόσφατη σχετική κατοχύρωση προστίθενται η Πολωνία και η Σλοβακία στις οποίες ο κατώτατος μισθός ορίζεται με νόμο μετά από τριμερή διαβούλευση.

4.2.2. Στο περιεχόμενο του κατώτατου μισθού καταγράφονται παρεμβάσεις και μέτρα όπως:

4.2.2.1.Κρατικές παρεμβάσεις για τη μη αύξηση του κατώτατου μισθού (Τσεχία).

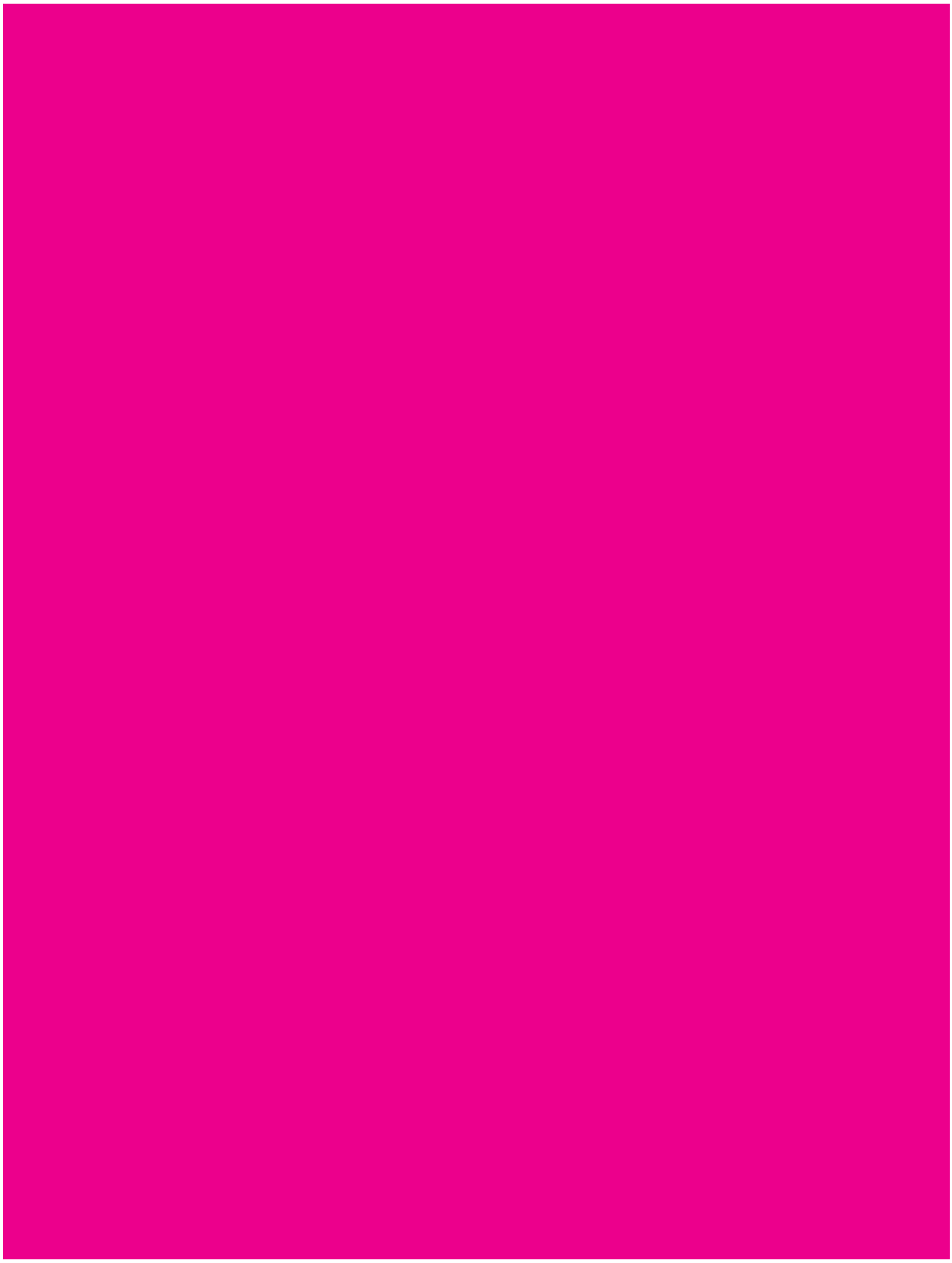
4.2.2.2. Νομοθεσία για τη διάβρωση του κατώτατου μισθού με τη δυνατότητα χορήγησης νόμιμης αμοιβής χαμηλότερης από τα θεσπισμένα όρια όπως:

- Για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας όπου καταβάλλεται το 80% του κατώτατου μισθού (Πολωνία)
- Διαφοροποιήσεις ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία των 16-17, 18-21 και 22 και άνω ετών (Ην. Βασίλειο).

4.2.2.3. Στον αντίποδα των προηγούμενων πρακτικών καταγράφεται και η σημαντική αύξηση των κατώτατων μισθών με συλλογική σύμβαση στη Λετονία.

Πιέσεις και συστάσεις για συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων

4.3.1.Οι πιέσεις για θέσπιση ανώτατου ορίου στις αυξήσεις ασκούνται με ποικίλο περιεχόμενο ως προς τους όρους διαμόρφωσης των μισθών. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται πρακτικές εργοδοτικών πιέσεων για τη μη υπέρβαση του ανώτατου ορίου του 5% στις κλαδικές συμβάσεις στο Βέλγιο, με εξαίρεση τους κλάδους του μετάλλου και του πετρελαίου. Στην ίδια χώρα σημειώνονται συστάσεις ώστε η εθνική συλλογική σύμβαση για τους μισθούς να κινείται στα αντίστοιχα των γειτονικών χωρών Γερμανίας, Γαλλίας και



Ολλανδίας.

4.3.2. Στον αντίποδα αυτών των πρακτικών, στη Φινλανδία και κυρίως στη Νορβηγία, προκύπτουν από τις κλαδικές συμβάσεις οι υψηλότερες αυξήσεις της τελευταίας δεκαετίας, ενώ στην Βουλγαρία διπλασιάζονται οι μισθοί στον κλάδο της υγείας.

4.3.3. Τέλος υπάρχουν και πρακτικές μηδενικών αυξήσεων στην Ιρλανδία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Ενίσχυση της ευελιξίας των αμοιβών

Οι πολιτικές αμοιβών χαρακτηρίζονται από την ενίσχυση της ευελιξίας και της εξατομίκευσης στους όρους διαμόρφωσής τους με σχετικές απόπειρες, νομοθετικές πρωτοβουλίες αλλά ως αποτέλεσμα συλλογικών ρυθμίσεων. Ειδικότερα:

4.4.1. Τα συστήματα, κυρίως εξατομικευμένα, σύνδεσης των αμοιβών με την απόδοση των εργαζομένων συναντώνται σε δραστηριότητες του δημόσιου τομέα. Αφορά στους δασκάλους στην Πορτογαλία, ενώ στην Ιταλία επιχειρείται να εισαχθεί νέο σύστημα αμοιβών στο δημόσιο απέναντι στην ισχύουσα κατάσταση των πάγιων αποδοχών από την εθνική διαπραγμάτευση και των κυμαινόμενων αμοιβών στους επιμέρους κλάδους μετά από σχετικές διαπραγματεύσεις. Η καινοτομία έγκειται στο ότι οι πάγιες μεν αμοιβές θα προκύπτουν από το νόμο οι δε κυμαινόμενες μετά από ατομική αξιολόγηση.

4.4.2. Η καθιέρωση των ομαδικών bonus παραγωγικότητας συναντάται ιδιαίτερα εκτεταμένα στον ευρωπαϊκό χώρο με την συχνή παρέμβαση, των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως συμβαίνει στο 90% των περιπτώσεων στη Γερμανία. Παράλληλα, στο Βέλγιο, το ομαδικό bonus παραγωγικότητας καθιερώνεται με διακλαδική συλλογική σύμβαση.

4.4.3. Η σύνδεση των αμοιβών με τα κέρδη των επιχειρήσεων λαμβάνει ιδιαίτερες διαστάσεις σε ορισμένες χώρες, όπως στη Φινλανδία που εφαρμόζεται στο 37% των εργαζομένων. Στη Γερμανία η πρακτική αυτή εφαρμόζεται εκτεταμένα κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, χωρίς να αφορά στο σύνολο του προσωπικού αλλά σε ορισμένες κατηγορίες του, αφού στο 11% των περιπτώσεων εφαρμόζεται στην πλειοψηφία των εργαζομένων της επιχείρησης, στο 11,5% στην μειοψηφία τους αλλά και σε μια μικρή μειοψηφία τους, όπως ακριβώς συμβαίνει στο 3% των επιχειρήσεων. Τα στοιχεία αυτά δηλώνουν ότι η εφαρμογή των ευέλικτων αυτών συστημάτων αμοιβής περιορίζεται συνήθως σε ένα τμήμα των εργαζομένων της επιχείρησης.

Διαφοροποίηση αμοιβών για τους διασυνοριακούς εργαζόμενους

Η καθιέρωση διαφοροποιημένων αμοιβών για τους αποσπασμένους και διασυνοριακούς εργαζομένους που απασχολούνται σε άλλες χώρες της Ένωσης, με περιεχόμενο χαμηλότερων αποδοχών από το καταβαλλόμενο στο γηγενές δυναμικό συνιστά διαδεδομένη πρακτική. Είναι χαρακτηριστική η σχετική περίπτωση των Πολωνών εργαζομένων πολωνικής κατασκευαστικής εταιρείας που δραστηριοποιείται στη Φινλανδία. Ο κατασκευαστικός κλάδος συγκεντρώνει υψηλά επίπεδα εφαρμογής παρόμοιων πρακτικών και σε άλλες χώρες

του σκανδιναβικού βορρά. Στη Δανία αποσπάται μεγάλος αριθμός εργαζομένων προερχόμενων από τις ανατολικές χώρες, αφού από το σύνολο των απασχολούμενων στον τομέα των κατασκευών τα 2/3 είναι μετανάστες και μόλις στο 1/3 από αυτούς εφαρμόζεται το δανικό δίκαιο.

Τέλος, στο Λουξεμβούργο όπου στις επιχειρήσεις της χώρας απασχολούνται σε ποσοστό άνω του 40%, με τη χρήση τηλεργασίας, εργαζόμενοι από άλλες χώρες της Ένωσης, το προσωπικό αυτό αμείβεται με το εργασιακό καθεστώς της χώρας διαμονής.

5. Αλλαγές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης

Τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης υφίστανται συνεχείς αλλαγές σε ειδικές παραμέτρους του πλαισίου λειτουργίας τους. Ειδικότερα:

Ενίσχυση της αποκέντρωσης

Η ενίσχυση του αποκεντρωμένου χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από το γενικότερο στο ειδικότερο πεδίο, επεκτείνεται συνεχώς. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφεται:

5.1.1. Η θεσμική ενίσχυση της κλαδικής και επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, με νόμο στην Ιταλία, σε βάρος της διακλαδικής και με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων. Επίσης προβλέπεται προσφυγή σε περιφερειακές διαπραγματεύσεις στην περίπτωση έλλειψης δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων.

Ενίσχυση της απορρύθμισης της κλαδικής διαπραγμάτευσης

Το φαινόμενο αυτό ευνοείται από πρακτικές εργοδοτών που βάλλουν κατά της κλαδικής διαπραγμάτευσης. Ειδικότερα αυτό συμβαίνει:

5.2.1. Με την αύξηση των φαινομένων απροθυμίας εργοδοτών να συμμετέχουν σε κεντρικές διαπραγματεύσεις ωθώντας σε λύσεις επιχειρησιακών συμβάσεων όπως στην Φινλανδία και στην Ελλάδα στον κλάδο των τραπεζών.

5.2.2. Με την ενίσχυση της πρακτικής εργοδοτών να αποχωρούν από εργοδοτικές κλαδικές ενώσεις προκειμένου να αδυνατίσουν το ρόλο της κλαδικής διαπραγμάτευσης και να αποφύγουν τις παρεπόμενες δεσμεύσεις από την υπογραφή κλαδικών συμβάσεων (Γερμανία).

5.2.3. Με τη δημιουργία νέων κλαδικών εργοδοτικών ενώσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων με διαφοροποιημένο περιεχόμενο από εκείνο που υπογράφουν οι άλλες ενώσεις.

Συνολική απορρύθμιση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η συνολική απορρύθμιση επιτυγχάνεται μέσα από την επέκταση της μαύρης εργασίας του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού (Κύπρος)

Αλλαγές στα κριτήρια της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικάτων

Η εξασφάλιση των όρων της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη συμμετοχή τους στη

συλλογική διαπραγμάτευση δημιουργεί έντονες συζητήσεις και αντιθέσεις σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Στη Σουηδία υπάρχουν ενστάσεις των εργοδοτικών οργανώσεων να αποδεχθούν την αντιπροσωπευτικότητα κλαδικών συνδικάτων, σε μια χώρα με υψηλότατο ποσοστό συνδικαλισμού, (άνω του 80%) όταν η κλαδική πυκνότητα υποχωρεί κάτω του 50%. Στην Πολωνία, χώρα με ιδιαίτερα χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, (18%) κατατίθενται προτάσεις για ποσοστά άνω του 10% ως προς την αντιπροσωπευτικότητα εθνικής οργάνωσης, και άνω του 1/3 του προσωπικού για επιχειρησιακές οργανώσεις.

5.5. Νέα πεδία στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων επεκτείνεται, όπως ήδη συμβαίνει προ πολλού σε αρκετές χώρες, σε πεδία που διαφοροποιούνται από το παραδοσιακό αντικείμενο των μισθολογικών αυξήσεων ή πρόκειται για νέα πεδία. Ειδικότερα:

5.5.1. Ως προς τα ζητήματα των αποδοχών καταγράφονται συμβάσεις με αντικείμενο:

- Bonus παραγωγικότητας (Βέλγιο) ή συνδυασμό υψηλών αυξήσεων και bonus παραγωγικότητας τα οποία καρπώνονται και οι ευέλικτα εργαζόμενοι (π.χ. στην ιταλική FIAT).

5.5.2. Ως προς τα ζητήματα της κοινωνικής ασφάλισης:

- Σύμφωνο γενεών για την παραμονή στην εργασία (Βέλγιο).
- Συμφωνίες για πρόωρη συνταξιοδότηση (στη γερμανική χημική βιομηχανία)

5.5.3. Ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στις κατασκευές (Ιταλία).

5.5.4. Μέτρα καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας στις κατασκευές (Ιταλία).

5.5.5. Μέτρα μείωσης του εργασιακού κόστους για την αντιμετώπιση των απολύσεων στην ιρλανδική Aer Lingus.

5.5.6. Μέτρα προστασίας των ευέλικτα εργαζομένων όπως:

- Για τους τηλεργαζόμενους με εθνική διακλαδική σύμβαση στο Βέλγιο.
- Ειδικές ρυθμίσεις στην Ιταλία για τους 600 χιλιάδες εργαζόμενους με καθεστώς δανεισμού σε 98 γραφεία ενοικιάσεως της εργασίας. Για όσους απασχολούνται 42 μήνες στο ίδιο γραφείο μετατρέπεται η σχέση εργασίας με αυτό σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Παράλληλα δημιουργείται κοινωνικό ταμείο για την ενίσχυση των δανεισμένων με επιδόματα ασθενείας, 6μηνη άδεια εγκυμοσύνης, παροχή σεμιναρίων για την υγιεινή και ασφάλεια και την επέκταση της περίθαλψης στα μέλη των οικογενειών τους.

5.5.7. Δημιουργία κοινής επιτροπής στον κλάδο της ξυλείας, στην Ιταλία, για εξέταση προβλημάτων σε επίπεδο περιφερειών.

5.5.8. Προτάσεις των συνδικάτων για συμφωνίες με διεθνές περιεχόμενο. Σημειώνεται η περίπτωση της FIAT για κοινό επίπεδο δικαιωμάτων στις χώρες όπου η αυτοκινητοβιομηχανία δραστηριοποιείται, με έμφαση στην κατάργηση της παιδικής εργασίας και των διακρίσεων, όπως και στα θέματα υγιεινής, ασφάλειας και προστασίας τους περιβάλλοντος. Οι προτάσεις αυτές, όμως, συγκεντρώνουν την



αντίδραση της διεύθυνσης που επικαλείται τις διαφορετικές εθνικές νομοθεσίες των χωρών που εμπλέκονται στη δραστηριότητα της επιχείρησης.

6. Ενίσχυση των πρακτικών κοινωνικού διαλόγου

Οι πρακτικές του κοινωνικού διαλόγου σε τριμερές, κυρίως, επίπεδο αποτελούν φαινόμενο συνεχώς αυξανόμενο, ανεξάρτητα από τον ουσιαστικό χαρακτήρα τους που σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται και από την παράδοση θεσμών κοινωνικού διαλόγου που χαρακτηρίζει την κάθε χώρα. Σε αυτό το πλαίσιο καταγράφονται:

6.1. Τριμερείς μορφές κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση γενικότερων προβλημάτων (π.χ. αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης στην Ισπανία), και τριμερείς διαβουλεύσεις πριν από την ψήφιση νόμων και στις νέες χώρες (π.χ. Λετονία).

6.2. Τριμερείς και διμερείς συμφωνίες που συνοψίζονται κυρίως σε θέματα που άπτονται του αντικειμένου της κοινωνικής ασφάλειας, όπως η τριμερής συμφωνία για την παράταση του εργάσιμου βίου (Ισπανία), το διμερές διακλαδικό σύμφωνο γενεών για τη μείωση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων με παράλληλα κίνητρα παραμονής στην εργασία (Βέλγιο).

6.3. Διμερείς συμφωνίες για τη μεταφορά κοινοτικών οδηγιών στο εθνικό δίκαιο, όπως στην περίπτωση του δανεισμού εργαζομένων, με την κατοχύρωση της ίσης μεταχείρισης, υπό προϋποθέσεις, και των ελάχιστων δικαιωμάτων στο Ηνωμένο Βασίλειο.

6.4. Διμερείς συμφωνίες για την προώθηση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (π.χ. Ισπανία) την ίδια στιγμή που η έννοια της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης δέχεται σοβαρό πλήγμα στην Ιρλανδία μετά από την κατάρρευση του ιρλανδικού μοντέλου κατά την πρόσφατη οικονομική κρίση.

7. Πολιτικές εργάσιμου χρόνου

Οι πολιτικές για τον εργάσιμο χρόνο χαρακτηρίζονται από το συνολικό αποτέλεσμα της αύξησης του πραγματικού χρόνου εργασίας ή και από απόπειρες που στοχεύουν στην ίδια κατεύθυνση.

7.1. **Μη αναθεώρηση της κοινοτικής οδηγίας**

Οι πολιτικές του εργάσιμου χρόνου χαρακτηρίζονται από την αποτυχημένη προσπάθεια αναθεώρησης της σχετικής οδηγίας 104/93, με τη μη γενίκευση του opt-out και τη παρεπόμενη δυνατότητα υπέρβασης του μέσου εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου των 48 ωρών κατά την περίοδο αναφοράς των 12 μηνών (έναντι του ισχύοντος 4μήνου), γεγονός που ωστόσο ευνοεί την επιμήκυνση των ωραρίων. Παράλληλα ο χρόνος ετοιμότητας διατηρείται ως πραγματικός χρόνος εργασίας μη επιδεινώνοντας τις συνθήκες εργασίας όσων απασχολούνται με εφημερίες.

7.2. **Αύξηση των υπερωριών σε εθνικό επίπεδο**

Η αύξηση των υπερωριών αποτελεί γενική πρακτική με την υιοθέτηση του opt-out, παράλληλα με την καθιέρωση ανώτατου ορίου υπερωριακής απασχόλησης, στην Ουγγαρία. Στη Γαλλία η αύξηση των υπερωριών, συνδυασμένη με την μείωση της φορολογίας τους, αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα στο 35ωρο και το πνεύμα της αρχικής καθιέρωσής του. Τέλος, το φαινόμενο των απλήρωτων υπερωριών επεκτείνεται και σε χώρες με υψηλό δείκτη κοινωνικής προστασίας, όπως η Φινλανδία, όπου στον χρηματοπιστωτικό τομέα καταγράφεται 1 ½ εβδομάδα απλήρωτων υπερωριών ετησίως που αναλογεί ημερησίως σε 20 λεπτά καταστρατήγησης του νόμου.

7.3. **Αποσπασματικές μειώσεις του χρόνου εργασίας**

Στο πλαίσιο του γενικότερου κλίματος αύξησης του πραγματικού εργάσιμου χρόνου παρατηρούνται αποσπασματικές πρακτικές μείωσης της νόμιμης εβδομαδιαίας εργασίας, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των κλάδων του μετάλλου, της χημικής και πυρηνικής βιομηχανίας της Ουγγαρίας όπου μειώνεται η ισχύουσα 36ωρη εργασία στις πλέον επικίνδυνες εργασίες του κλάδου. Παράλληλα μειώνεται το ωράριο εργασίας των ηλικιωμένων, άνω των 62 ετών εργαζομένων, στη Νορβηγία, όταν ο εργοδότης επικαλείται βιολογικό μειονέκτημα των εργαζομένων, με παράλληλη όμως μείωση των αποδοχών. Την ίδια περίοδο στη Νορβηγία ασκούνται πιέσεις από τα συνδικάτα για 33,6 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας για τη νυκτερινή εργασία και την εργασία σε Κυριακές και αργίες.

7.4. Τέλος, η θεσμοθέτηση λεπτομερών ρυθμίσεων του ωραρίου αποτελεί αποσπασματική πρακτική (Αυστρία), με την υποχρέωση του εργοδότη, ανεξαρτήτως μεγέθους της επιχείρησης, να ενημερώνει ατομικά τον κάθε εργαζόμενο για το αναλυτικό περιεχόμενο του ωραρίου του συμπεριλαμβανομένων και των εκτός έδρας μετακινήσεων.

8. Επιδείνωση των συνθηκών εργασίας

Το πρόβλημα των συνθηκών εργασίας με έμφαση στις παραμέτρους που συνδέονται με την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων παραμένει σημαντικό και επιδεινώνεται σε μια περίοδο έντασης της κρίσης και όξυνσης των συνεπειών από την εντατικοποιημένη οργάνωση της εργασίας.

8.1. Αποκορύφωμα της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας αποτελεί το μαζικό φαινόμενο των 400 αυτοκτονιών εργαζομένων στη Γαλλία, οφειλόμενων στο εργασιακό περιβάλλον κατά την τελευταία τριετία, εκ των οποίων οι 25 μέσα σε διάστημα 19 μηνών σε μια εταιρεία με βασικό μέτοχο το δημόσιο (France Telecom).

8.2. Στο πεδίο των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας παρατηρείται σημαντική αύξηση των ατυχημάτων (π.χ. Ισπανία). Επίσης σοβαρότατες είναι οι συνέπειες για τους ευέλικτους εργαζόμενους (π.χ. δανεισμένοι εργαζόμενοι σε αυτοκινητοβιομηχανία στην Τσεχία). Αξιοσημείωτη επίσης είναι η αύξηση των θανατηφόρων ατυχημάτων σε χώρες με παραδοσιακά υψηλό επίπεδο προστασίας όπως η Σουηδία, όπου αποδυναμώνονται τα μέτρα πρόληψης και ελέγχου επειδή μειώνεται, στην τελευταία τριετία, κατά 50% το προσωπικό ελέγχου ενώ το 40% των εκπροσώπων των εργαζομένων παραμένει ανεκπαίδευτο σε θέματα ασφάλειας.

8.3. Η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας συνδέεται με ρυθμίσεις, όπως η ενίσχυση του ρόλου των εκπροσώπων των εργαζομένων στα θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην Ιταλία οι οποίοι παρεμβαίνουν σε όλο το φάσμα της απασχόλησης (ΜΜΕ, ευέλικτοι εργαζόμενοι, αυτοαπασχολούμενοι). Στην ίδια χώρα θεσμοθετείται η πρόωρη συνταξιοδότηση κατά 3 χρόνια σε κατηγορίες εργαζομένων που απασχολούνται σε κλάδους υψηλού κινδύνου (ορυχεία, αμίαντος, χώροι με υψηλές θερμοκρασίες), σε εργαζόμενους σταθερής νυχτερινής εργασίας και σε οδηγούς δημοσίων μεταφορών.

9. Υψηλά επίπεδα ανισοτήτων και διακρίσεων

Οι ανισότητες και οι διακρίσεις στους εργασιακούς χώρους διατηρούνται σε υψηλά επίπεδα. Οι ανισότητες στους μισθούς και στα εργασιακά δικαιώματα συνδέονται με διακρίσεις με έμφαση στο φύλο και στο διαφορετικό καθεστώς απασχόλησης. Τα φαινόμενα αυτά αποτελούν διαδεδομένες πρακτικές και στις χώρες του παραδοσιακά υψηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους. Ειδικότερα:

9.1. Σε ότι αφορά στο συνολικό χάσμα των αμοιβών αυτό ανέρχεται στο 30% σε χώρες, όπως η Πορτογαλία, καταλήγοντας και στο 47% στις μεγαλύτερες ηλικίες των εργαζομένων. Η κατηγορία μάλιστα των χαμηλόμισθων αντιμετωπίζει διακρίσεις και πέραν της αμοιβής όπως ισχυρίζεται το 93% της κατηγορίας αυτής στη Φινλανδία.

9.2. Σε ότι αφορά στις έμφυλες διακρίσεις τα ποσοστά των χαμηλόμισθων γυναικών είναι 4πλάσια εκείνων των ανδρών στη Γερμανία. Στην Ολλανδία το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα οφείλεται στο γεγονός ότι τα ΄Υ των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες και στη χαμηλή ανέλιξη, συνολικά των γυναικών,

στην ιεραρχία των επιχειρήσεων.

9.3. Η ευέλικτη εργασία αποτελεί επίσης αντικείμενο αρνητικής διάκρισης και ένταξης στην κατηγορία των χαμηλόμισθων, όπως χαρακτηριστικά συμβαίνει και στη Γερμανία όπου οι μερικώς απασχολούμενοι παρουσιάζουν 3πλάσια σχετικά ποσοστά συγκριτικά με τους πλήρως απασχολούμενους, ενώ οι εργαζόμενοι με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης έχουν μέχρι και 18πλάσιες περισσότερες πιθανότητες να ανήκουν σε αυτή την κατηγορία σε σχέση με τους σταθερά απασχολούμενους.

9.4. Η αύξηση της παράνομης και μαύρης εργασίας πολλαπλασιάζει τις ανισότητες και τις διακρίσεις όταν, ενδεικτικά, κατά την τελευταία δεκαετία στην Ολλανδία, εκτός της γενικότερης εικόνας, διπλασιάζεται ο αριθμός των παράνομα δανεισμένων εργαζομένων.

9.5. Η αναζήτηση μέτρων αντιμετώπισης των διακρίσεων εντοπίζεται κυρίως στα θέματα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι υιοθετούμενες παρεμβάσεις συνήθως περιορίζονται σε γενικόλογες εξαγγελίες. Στην Ισπανία υιοθετείται υποχρεωτικό πλαίσιο ισότητας, ενώ στη Νορβηγία το σχετικό πλάνο, που υποστηρίζεται από την κυβέρνηση και τα συνδικάτα, και συναντά την αντίδραση των εργοδοτών, αποσκοπεί στην άμεση αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, σε ποσοστό 40%, στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών. Τέλος, στο Βέλγιο η επιδιωκόμενη βελτίωση της θέσης των γυναικών επιχειρείται με την εισαγωγή μέτρων προσέλκυσής τους ώστε να είναι υποψήφιες σε πεδία που συνδέονται με την αγορά εργασίας.

10. Ανάπτυξη των αναδιαρθρώσεων

Οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων εντείνονται με σοβαρές επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Η παύση λειτουργίας επιχειρησιακών μονάδων, οι μετεγκαταστάσεις και η εντεινόμενη πρακτική των εξαγορών και των συγχωνεύσεων αποτελούν τις συνηθέστερες πρακτικές. Επιπλέον η εκδηλούμενη οικονομική κρίση επιτείνει τα προβλήματα της εργασίας. Ειδικότερα:

10.1. Οι μετεγκαταστάσεις των επιχειρήσεων με την μεταφορά δραστηριοτήτων και το κλείσιμο βιομηχανικών μονάδων βρίσκονται στο επίκεντρο των αλλαγών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Δανία το 1/5 των επιχειρήσεων μεταφέρει τις δραστηριότητές του σε γειτονικές χώρες χαμηλότερου κόστους, κατά τη τελευταία 5ετία, μειώνοντας κατά 3.500 τις θέσεις εργασίας. Η πρακτική αυτή, ωστόσο, φαίνεται ότι συντελείται περισσότερο για να αποκομίσει οφέλη στους μετόχους, παρά για να επιτύχει σοβαρή μείωση του κόστους εργασίας. Κατά την ίδια περίοδο μεταφέρεται το εργοστάσιο της Nokia από τη Γερμανία σε χώρα της Ανατολικής Ευρώπης, και μετεγκαθίσταται εταιρεία ελαστικών από το Λουξεμβούργο στη Σιγκαπούρη. Επίσης η απειλή μετεγκατάστασης της επιχείρησης χρησιμοποιείται ως μοχλός πίεσης προς τους εργαζόμενους, όπως η μείωση προσωπικού σε αυτοκινητοβιομηχανία που δραστηριοποιείται στην Ισπανία, και η συμφωνία διατήρησης μονάδων στην Electrolux (Ιταλία) με αντάλλαγμα την εκ περιτροπής εργασία για ορισμένες κατηγορίες, τις διαθεσιμότητες και την μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχό-



λησης σε μερικής. Τέλος, επισημαίνεται και η παύση λειτουργίας του στρατηγικής σημασίας, για τη Λετονία, διυλιστηρίου ζάχαρης οφειλόμενη στην πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

10.2. Η εντεινόμενη οικονομική κρίση οδηγεί σε μέτρα που συνεπάγονται σοβαρές απώλειες δικαιωμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται μεταξύ των άλλων:

10.2.1. Οι απολύσεις (6000) σε δορυφορικές επιχειρήσεις της Volvo στη Σουηδία. Το ίδιο φαινόμενο των περικοπών θέσεων καταγράφεται στο σύνολο των χωρών.

10.2.2. Οι περικοπές αποδοχών για τη διατήρηση της επιχείρησης (π.χ. δημιουργία ταμείου εξασφάλισης του 80% των αποδοχών για 7 χρόνια με συλλογική σύμβαση στην Alitalia).

10.2.3. Η μη καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών από την επιχείρηση (π.χ. 9μηνη αναβολή καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών σε αεροπορική εταιρεία στην Ισπανία).

10.2.4. Τα ευέλικτα ωράρια με αντιστάθμισμα τη διατήρηση των θέσεων εργασίας (Ισπανία).

10.2.5. Οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις μετά από προτάσεις των συνδικάτων (π.χ. κατασκευαστικός κλάδος στην Ισπανία).

11. Πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων και περιορισμού των εργασιακών δικαιωμάτων στον δημόσιο τομέα

Η ενίσχυση του φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων και του περιορισμού του ρόλου του δημόσιου τομέα με την πώληση δημόσιων επιχειρήσεων, που παραχωρούν το σύνολο ή την πλειοψηφία των μετοχών τους, συνοδεύεται από δραστικούς περιορισμούς στον τομέα των εργασιακών δικαιωμάτων και της απασχόλησης (π.χ. αερομεταφορές στην Ελλάδα, λιμάνια σε Ελλάδα και Γαλλία). Παράλληλα συνεχίζεται η απορρύθμιση και αποδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους μέσα από τον περιορισμό του ρόλου του δημόσιου τομέα και την συνακόλουθη μείωση της απασχόλησης.

11.1. Η μείωση της απασχόλησης αποτελεί τη συνήθη εξέλιξη των πολιτικών συρρίκνωσης του δημόσιου τομέα, όπως στη μείωση από 7.000 σε 3.000 στους ελληνικούς σιδηροδρόμους μετά από την συνταξιοδότηση, χωρίς αναπλήρωση μεγάλου μέρους του προσωπικού. Σημαντικές επίσης είναι οι περικοπές προσωπικού στις υπηρεσίες υγείας (Λετονία).

11.2. Η μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων στον δημόσιο τομέα εκδηλώνονται με τους ακόλουθους τρόπους:

11.2.1. Με την ενίσχυση του ρόλου της

νομοθετικής παρέμβασης αντί της συλλογικής ρύθμισης για ζητήματα εργασιακών σχέσεων (Ιταλία).

11.2.2. Με την καθιέρωση διαφορετικού εργασιακού καθεστώτος για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό στις δημόσιες επιχειρήσεις, κατά παρέκκλιση των συλλογικών ρυθμίσεων που ισχύουν για το ήδη απασχολούμενο δυναμικό, και του οποίου, όμως, το μισθολογικό το καθεστώς είναι δυνατόν να μεταβάλλεται με κυβερνητική απόφαση στη βάση του δείκτη καταναλωτή, της πορείας της επιχείρησης και του κρατικού προϋπολογισμού (Ελλάδα).

11.2.3. Με την καθιέρωση τρόπου καταγγελίας της σχέσης εργασίας κατά τα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα (Πορτογαλία).

11.3. Η ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας εκδηλώνεται με ποικιλία πρακτικών όπως μεταξύ των άλλων, με τη διόγκωση της πρακτικής της ανάθεσης εργολαβιών στο δημόσιο (Ελλάδα) με την απόπειρα προσλήψεων μέσω γραφείων ενοικίασης εργαζομένων (Ιταλία) και τη σύνδεση αμοιβής με την απόδοση(Ιταλία).

12. Επιδείνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων

Η αντιμετώπιση του ασφαλιστικού συστήματος συνεχίζεται με μέτρα περιστολής των ασφαλιστικών δικαιωμάτων όπως είναι:

12.1. Η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης για ορισμένες κατηγορίες ασφαλισμένων (Ολλανδία) σε συνδυασμό με την περικοπή των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων (Ελλάδα).

12.2. Η θέσπιση κινήτρων για την παράταση του εργάσιμου βίου μέσα από κοινωνικές συμφωνίες (Ισπανία), και την καθιέρωση ευέλικτων συντάξεων στη Νορβηγία, με μέτρα αύξησης της σύνταξης για τις ηλικίες 62-63 ετών και την χορήγηση μιας επιπλέον εβδομάδας άδειας μετ' αποδοχών για τις ηλικίες των 60-61 ετών.

12.3. Οι αλλαγές στα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα με αναθεωρήσεις της σχετικής λίστας, την κατάργηση επαγγελμάτων, χωρίς αντισταθμιστικά μέτρα για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, και την ένταξη νέων επαγγελμάτων δημιουργώντας αρνητικό μεταξύ τους ισοζύγιο (Ελλάδα).

12.4. Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για ασφαλιστική κάλυψη του επιδόματος ασθενείας προσωρινής αποχής από την εργασία μικρότερης των 10 ημερών (Λετονία)

12.5. Τέλος σε ότι αφορά κατηγορίες του εργατικού δυναμικού όπως γυναίκες, απασχολούμενοι με μερική απασχόληση και άτομα υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου που καθυστερούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, αναζητούνται ευνοϊκότεροι όροι συνταξιοδότησης λόγω των δυσμενέστερων όρων εξασφάλισης των προϋποθέσεων για δικαίωμα στην πλήρη σύνταξη (Νορβηγία).

13. Διόγκωση του μεταναστευτικού προβλήματος και επιδείνωση της θέσης των μεταναστών

Η διόγκωση του φαινομένου της μετανάστευσης συνδέεται με την επιδείνωση της θέσης των μεταναστών που εισπράττουν

πολιτικές με περιεχόμενο που συνεπάγεται δραστικούς περιορισμούς του φαινομένου με σοβαρές αρνητικές προεκτάσεις απέναντι στους αποδέκτες αυτών των πολιτικών. Η διόγκωση του φαινομένου σε πολλές χώρες είναι εντυπωσιακή. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι στην Ισπανία 15πλασιάζεται ο αριθμός των μεταναστών από το 1980 μέχρι σήμερα. Η εξέλιξη αυτή γεννά και ενισχύει ξενοφοβικά αισθήματα σε πολλές χώρες όπως αναδεικνύουν και πρόσφατες έρευνες (π.χ. Ην. Βασίλειο).

13.1. Οι διακρίσεις σε βάρος των μεταναστών ενισχύονται στο πεδίο της αγοράς εργασίας και εκδηλώνονται με πολλούς τρόπους όπως:

13.1.1. Με την αύξηση της ανεργίας των μεταναστών σε περίοδο γενικευμένης κρίσης, όπως συμβαίνει με την κατά 83% αύξηση της ανεργίας τους λόγω της κρίσης στην Ισπανία, όπου καταγράφεται επιστροφή στο γηγενός εργατικό δυναμικό στον κατασκευαστικό κλάδο και στις εργασίες χαμηλής ειδίκευσης.

13.1.2. Με τις διακρίσεις αναφορικά με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων των μεταναστών να συνεχίζονται με υψηλούς ρυθμούς. Ενδεικτικά επισημαίνεται:

13.1.2.1. Η παράνομη και ανασφάλιστη απασχόληση των μεταναστών με 1.200.000 να απασχολούνται χωρίς χαρτιά στην Ισπανία.

13.1.2.2. Η διαφορά στις αμοιβές κυρίως σε εργασίες υψηλής ειδίκευσης όπως συμβαίνει κατά 18%, στην Ιρλανδία, κυρίως για μη αγγλόφωνους μετανάστες και με μεγαλύτερη έμφαση στους προερχόμενους εκτός της Ευρώπης των 15.

13.1.2.3. Η εξαίρεση των μεταναστών με νόμο από συλλογικά εργασιακά δικαιώματα (Ισπανία).

Στο πλαίσιο της αντιμετώπισης των διακρίσεων καταγράφονται σχετικές πρωτοβουλίες, κυρίως των συνδικάτων, που ενισχύουν τους θεσμούς κατάρτισης των μεταναστών (Σουηδία).

13.2. Στα μέτρα απέναντι στους μετανάστες κυριαρχεί η επιλεκτική πολιτική της Γαλλίας που προσδίδει ένα νέο τόνο στο συγκεκριμένο πεδίο και διαφοροποιείται από τις παλαιότερες πολιτικές της μαζικής νομιμοποίησης.

13.3. Η έλλειψη εργατικών χεριών αποτελεί για ορισμένες χώρες σοβαρό πρόβλημα την ίδια στιγμή που ασκούνται πολιτικές για τον περιορισμό της μετανάστευσης. Στη Σουηδία οι εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν εξωκοινοτικούς εργάτες, ενώ τα συνδικάτα διεκδικούν να ασκούν έλεγχο στην εισαγωγή τους. Επίσης στη Νορβηγία ασκούνται πολιτικές ενθάρρυνσης της εισαγωγής ειδικευμένων εργατών με κίνητρο την επανένωση των οικογενειών τους.

13.4. Το φαινόμενο της εξαγωγής μετανάστευσης από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης συνδέεται κατά το τελευταίο χρονικό διάστημα με την ανάγκη ορισμένων από αυτές να συγκρατήσουν τις εκροές και να δημιουργήσουν όρους επιστροφής. Στην Πολωνία, για παράδειγμα, καταγράφεται η έξοδος 900 χιλιάδων μεταναστών ετησίως γεγονός που έχει αρνητικές επιπτώσεις ως προς την απώλεια ειδικευμένου εργατικού δυναμικού που προτιμά να μεταναστατεύει. Επίσης στη Ρουμανία, παράλληλα με το μεταναστευτικό ρεύμα εξόδου, παρατηρούνται και ροές επιστροφής ενώ σχεδιάζονται πολιτι-

κές ενίσχυσης των επιστροφών του γηγενούς εργατικού δυναμικού.

13.5. Τέλος, ιδιαίτερης σημασίας θεωρούνται οι διεθνείς συνεργασίες μεταξύ εθνικών συνδικάτων εισροής και εκροής μεταναστών στο πλαίσιο της διεθνικής αλληλεγγύης. Τέτοιες πρωτοβουλίες αναλαμβάνει κυρίως η βρετανική TUC που υπογράφει συμφωνίες με τα βουλγαρικά συνδικάτα ώστε οι Βούλγαροι μετανάστες να εγγράφονται αυτόματα στα βρετανικά συνδικάτα και να ενημερώνονται για τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα. Στην ίδια κατεύθυνση η TUC, συνεργαζόμενη με τα πολωνικά συνδικάτα, διοργανώνει σεμινάρια για τη στήριξη των Πολωνών μεταναστών.

14. Αποδυνάμωση των συνδικάτων και πρωτοβουλίες απέναντι στις σύγχρονες προκλήσεις

Η αρνητική εξέλιξη στο πεδίο της συνδικαλιστικής πυκνότητας κυριαρχεί και συνεχίζεται στον ευρωπαϊκό χώρο την ίδια στιγμή που εθνικά συνδικάτα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες ανάσχεσης αυτής της πορείας με προσπάθειες να ανταποκριθούν σε σύγχρονες προκλήσεις και να καταστήσουν αποτελεσματικότερο το έργο τους. Ειδικότερα:

14.1. Η αποδυνάμωση των συνδικάτων αφορά και χώρες με ιδιαίτερα υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, όπως η Σουηδία. Κατά την τελευταία διετία καταγράφονται απώλειες 130 χιλιάδων μελών για τη μεγαλύτερη εθνική οργάνωση LO. Σημαντικότερες αιτίες αυτής της εξέλιξης θεωρούνται η ιδιαίτερη ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που πλήττουν κυρίως τους νέους που παρουσιάζουν 52% συνδικαλιστική πυκνότητα στις ηλικίες μέχρι 24 ετών, όταν η συνολική πυκνότητα υπερβαίνει το 80%. Επίσης ως ακόμη αρνητικός παράγοντας κρίνεται η στενή σχέση της LO με το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα.

14.2. Η χαμηλή εκπροσώπηση των εργαζομένων κυρίως στις ΜΜΕ αποτελούν γενικό φαινόμενο ακόμη και σε χώρους με υψηλή πυκνότητα, όπως το Βέλγιο όπου το 48% των εργαζομένων στερείται εκπροσώπησης στους εργασιακούς χώρους.

14.3. Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας δημιουργεί πρόβλημα αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών

οργανώσεων για τη συμμετοχή τους στη συλλογική διαπραγμάτευση σε ορισμένες χώρες μεταξύ των οποίων και η Σουηδία με την υψηλή γενική πυκνότητα, που όμως σε ορισμένους κλάδους υποχωρεί κάτω του 50% που συνιστά και το σχετικό όριο.

14.4. Ο κατακερματισμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τον οργανωτικό πλουραλισμό που τις χαρακτηρίζει, όταν αυτός συνοδεύεται και από έντονες ανταγωνιστικές σχέσεις μεταξύ τους, ενισχύει την αποδυνάμωσή του σε χώρες, κυρίως, με ιδιαίτερα χαμηλή πυκνότητα όπως η Γαλλία και η Πολωνία.

14.5 Οι συνδικαλιστικές αναδιαρθρώσεις με τις συγχωνεύσεις που συνεπάγονται για την αποτελεσματικότερη λειτουργία και παρέμβαση των συνδικάτων, συνεχίζει να ενισχύεται ως πρακτική με σχετικές αποφάσεις από τα αυστριακά και λουξεμβούργια συνδικάτα όπου συγχωνεύονται οργανώσεις εργατών βιομηχανίας και υπαλλήλων (μπλε και άσπρων κολλάρων). Στον αντίποδα των συνδικάτων ανάλογες πρακτικές συγχωνεύσεων καταγράφονται και στον χώρο των εργοδοτικών οργανώσεων (π.χ. Δανία).

14.6. Η δημιουργία νέων συνδικάτων για τα δεδομένα μιας χώρας, όπως στην περίπτωση του επιχειρησιακού συνδικάτου της τράπεζας Dexia στο Λουξεμβούργο, συνιστά πρακτική που διαφοροποιείται από την παράδοση του κλαδικού συνδικάτου και αποστασιοποιείται από το στίγμα που καθορίζει τις οργανώσεις αυτές, δεχόμενο κριτικές για την αφομοίωσή του από λογική της επιχείρησης. Την ίδια περίοδο αυξάνεται σημαντικά η παρουσία των κίτρινων και ελεγχόμενων συνδικάτων από τους εργοδότες σε πολλές χώρες (π.χ. Δανία).

14.7. Οι παρεμβάσεις των συνδικάτων σε νέα πεδία αποτελούν πρακτική που εντάσσεται σε μια αντίληψη διεύρυνσης του ρόλου τους και ενασχόλησή τους με θέματα που ενισχύουν το ρόλο τους. Στο πλαίσιο αυτό τα συνδικάτα των επιχειρήσεων, που αναθέτουν τον καθαρισμό σε εργολάβους, εγγράφουν ως μέλη τους, τους εργαζόμενους στους εργολάβους ως ένδειξη στήριξης και αλληλεγγύης απέναντί τους (Ουγγαρία). Στο ίδιο πλαίσιο καταγράφονται πρακτικές ενίσχυσης του θεσμού κατάρτισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των μεταναστών (Σουηδία).

14.8. Τέλος η ανάπτυξη των διεθνών συνεργασιών συνιστά ένα ακόμη πεδίο για την αποτελεσματικότερη συλλογική δράση της εργασίας και την ανάπτυξη του διεθνοποιημένου χαρακτήρα των παρεμβάσεών της. Σε αυτό το πλαίσιο παρατηρούνται:

- Η αυτόματη ένταξη στα βρετανικά συνδικάτα των βουλγάρων εργαζομένων που απασχολούνται στο Ηνωμένο Βασίλειο κατόπιν συμφωνίας της TUC με τα βουλγαρικά συνδικάτα.
- Η διασυνοριακή συμφωνία μεταξύ αυστριακών και ουγγρικών συνδικάτων ώστε να αποφεύγεται το εργασιακό dumping μετά από την εξαγορά των ουγγρικών σιδηροδρόμων από αυστριακά συμφέροντα.
- Η δημιουργία παγκόσμιου συνδικάτου με 3 εκατομμύρια μέλη, για την αντιμετώπιση της δράσης των πολυεθνικών επιχειρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, στους κλάδους της μεταλλοβι-

ομηχανίας, της παροχής υπηρεσιών, των μεταφορών και των ορυχείων με τη συμμετοχή βρετανικών, αμερικανικών, ιρλανδικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων της Καραϊβικής (workers uniting).

15. Αύξηση του απεργιακού φαινομένου σε περίοδο εντεινόμενης κρίσης

Οι απεργίες παρουσιάζουν αυξητική πορεία σε μια περίοδο όξυνσης της οικονομικής κρίσης αλλά και συνεχιζόμενης αποδιάρθρωσης της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού κράτους.

15.1. Η αύξηση των απεργιών σημειώνεται και σε χώρες με παραδοσιακά συναινετικό κοινωνικό πρότυπο, όπως η Δανία που παρουσιάζει το 2008 αυξημένες κατά 7%, έναντι του 2007, τις χαμένες ώρες εργασίας λόγω απεργιών που έχουν ως επίκεντρο την οικονομική κρίση.

15.2. Τα αιτήματα των απεργών παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία στο περιεχόμενό τους. Σε αυτά, μεταξύ άλλων, συμπεριλαμβάνονται:

15.2.1. Αιτήματα κατά των απειλούμενων μαζικών απολύσεων (π.χ. βιομηχανία χάρτου στη Φινλανδία, ενέργεια στη Βουλγαρία)

15.2.2. Αιτήματα κατά της ακρίβειας με κύμα απεργιών, που είτε κηρύσσουν τα συνδικάτα είτε είναι αυθόρμητες, για την ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης και κατά της φτώχειας στο Βέλγιο και στη Λετονία, χώρα όπου τις κινητοποιήσεις των συνδικάτων συνοδεύουν κινήσεις πολιτών και ΜΚΟ.

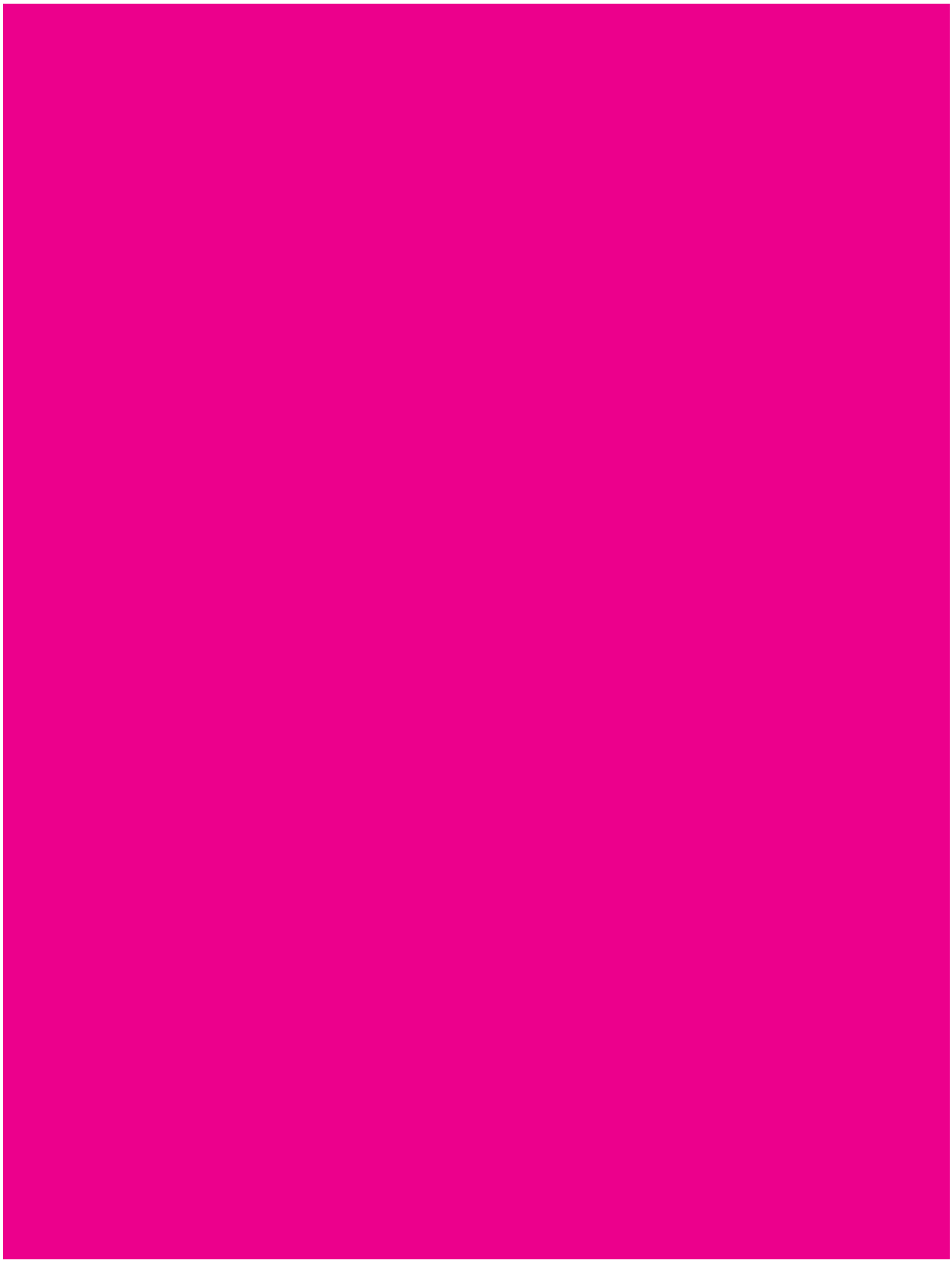
15.2.3. Αιτήματα κατά της αδήλωτης εργασίας (π.χ. σε λιμάνια της Ρουμανίας)

15.2.4. Αιτήματα κατά της αναδιάρθρωσης του κοινωνικού κράτους και των δημόσιων υπηρεσιών όπως:

- Κατά της μείωσης των κοινωνικών δαπανών (Τσεχία, Εσθονία).
- Κατά των περικοπών στις κοινωνικές υπηρεσίες στην υγεία και στην εκπαίδευση στο Λουξεμβούργο και στη Σουηδία στην οποία το 73% της κοινής γνώμης είναι αλληλέγγυο παρά την ταλαιπωρία που υφίσταται.
- Κατά των ιδιωτικοποιήσεων (Τσεχία, Ελλάδα).
- Κατά των πολλαπλών ταχυτήτων εργασιακών δικαιωμάτων στο δημόσιο (Βέλγιο).
- Κατά των χαμηλών μισθών και των βεβαρημένων ωραρίων στο Δημόσιο (Ην. Βασίλειο)
- Κατά του νέου συστήματος αμοιβών και αξιολόγησης στην υποχρεωτική εκπαίδευση (Πορτογαλία).
- Κατά των κυρώσεων των τραπεζών απέναντι σε δανειολήπτες εκπαιδευτικούς, με σημαντική στήριξη της κοινής γνώμης (Βουλγαρία).

15.3. Αιτήματα με διεθνή ευρωπαϊκή διάσταση όπως:

- Η ευρωπαϊκής κλίμακας κινητοποίηση των δημοσιογράφων κατά της επισφάλειας και της υποβαθμισμένης ποιότητας του δημοσιογραφικού έργου.
- Η ευρωπαϊκού χαρακτήρα διαδήλωση κατά της παύσης λειτουργίας του εργοστασίου της Siemens στην Πράγα.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 19-20 Ιανουαρίου 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) σε συνάντηση εργασίας με τα Ιταλικά συνδικάτα (CISL) και το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτου (ETUI) στην Ρώμη, για την προετοιμασία ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού σεμιναρίου με θέμα *"Η μετά Λισσαβώνα Στρατηγική 2010-2020: προκλήσεις για τα συνδικάτα».*

➜ 2-3 Φεβρουαρίου 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) σε συνάντηση ομάδας εκπαιδευτών του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI) στο Βερολίνο, για την προετοιμασία της 2ης Εβδομάδας του Σεμιναριακού Κύκλου Ευρωπαϊκής επιμόρφωσης: *"Εκπαίδευση μελλοντικών ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών στελεχών 2009 - 2010".*

➜ 3-4 Φεβρουαρίου 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) σε συνεδρίαση της Παιδαγωγικής Συμβουλευτικής Επιτροπής του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI) στο Βερολίνο, για τον απολογισμό και προγραμματισμό των δραστηριοτήτων του ETUI και την εξειδίκευση του προγράμματος δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης για την επόμενη περίοδο.

➜ 17-20 Φεβρουαρίου 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ - ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ (Β. Τακούδης) σε διεθνή συμπόσιο της Ακαδημίας Εργασίας της Ουκρανίας στο Κίεβο με θέμα *«Η συμβολή των εργαζομένων και της επιστημονικής γνώσης στην ανάπτυξη της κοινωνίας»*

➜ 17-20 Φεβρουαρίου 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ - ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ (Β. Τακούδης) στην καθιερωμένη εξαμηνιαία συνάντηση της Ένωσης Εκπαιδευτικών και Επιστημονικών Φορέων των συνδικάτων της Ουκρανίας.

➜ 15-20 Μαρτίου 2010

Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) στην διοργάνωση και υλοποίηση, από το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI) στις Βρυξέλλες, της 2ης εβδομάδας σεμιναριακού Κύκλου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης *«Εκπαίδευση μελλοντικών ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών στελεχών 2009-2010»*