ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 157, Ιανουάριος 2009

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Σε μία χρονική συγκυρία που χαρακτηρίζεται από σοβαρές εξελίξεις και αλλαγές στο πεδίο της αγοράς εργασίας με έμφαση στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις και στην κοινωνική ασφάλιση η σχετική έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, επιχειρεί να καταγράψει το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών στον ευρωπαϊκό και ελληνικό χώρο. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ επιχειρεί με την πρωτοβουλία του αυτή, να διαχύσει την πληροφόρηση που διαθέτει στο συνδικαλιστικό κίνημα και στο ευρύτερο κοινωνικό σώμα, αναλύοντας το περιεχόμενο των εξελίξεων που έλαβαν χώρα στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τη διετία 2006–2007, παρουσιάζοντας διεξοδικά τις συντελούμενες αλλαγές στις χώρες αυτές. Το υλικό που καταγράφεται στην παρούσα Έκθεση για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρώπη, αποτελεί χρησιμότατο εργαλείο για το συνδικαλιστικό κίνημα προκειμένου να εμπλουτίζει περαιτέρω την ενημέρωσή του, να αξιολογεί το περιεχόμενο των πληροφοριών που λαμβάνει και να το αξιοποιεί στην καθημερινή του δραστηριότητα. Παράλληλα, η παρούσα Έκθεση αποτελεί μία ευρύτερη συμβολή στην ενημέρωση της επιστημονικής κοινότητας, αλλά και της κοινωνίας γενικότερα. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει τα βασικά συμπεράσματα, τη δομή και τα ευρήματα της Έκθεσης, καθώς επίσης και άρθρο για τις εργασιακές σχέσεις στη διευρυμένη Ευρώπη. Τέλος, παρουσιάζονται οι 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

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ*

1. Εισαγωγή

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και ειδικότερα εκείνες που εκδηλώνονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στον διεθνή, ευρωπαϊκό και ελληνικό χώρο εύλογα συνιστούν βασικό αντικείμενο μελέτης και ανάλυσης για το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο προσαρμόζεται και η εσωτερική διάρθρωση του ΙΝΕ, ήδη από τη σύστασή του, με τη δημιουργία ειδικού τομέα δραστηριότητας για τις εργασιακές σχέσεις. Η ενασχόληση, του εν λόγω τομέα, έγκειται αφ' ενός στις επι μέρους αναλύσεις των γενικών και ειδικότερων πεδίων των εργασιακών σχέσεων, και αφ' ετέρου στην συμβολή του, ως ειδικότερη πτυχή, στην διαμόρφωση της γενικότερης επιστημονικής άποψης και πρότασης του Ινστιτούτου για την ελληνική οικονομία, το ελληνικό παραγωγικό πρότυπο, την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Η παρούσα έκδοση με τίτλο, «Ετήσια Έκθεση: Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα» αποτελεί μια νέα πρωτοβουλία του ΙΝΕ που στόχος της είναι να καθιερωθεί ως ετήσιος θεσμός, όπως η «Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση», πλαισιώνοντας το έργο της σειράς «Μελέτες του ΙΝΕ» και τις περιοδικές εκδόσεις «Ενημέρωση»και «Τετράδια του ΙΝΕ». Η ευρωπαϊκή διάσταση που καλύπτει το μεγαλύτερο μέρος της έκθεσης αποτελεί επιλογή με ιδιαίτερη σημασία στην εποχή της έντασης της διεθνοποίησης και της προοπτικής της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αποτελεί ένδειξη του ιδιαίτερου βάρους που προσδίδει το ΙΝΕ στην παρακολούθηση και μελέτη των διεθνών εξελίξεων, τις οποίες μάλιστα αξιοποιεί στις αναλύσεις του σε συνδυασμό με τις εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της χώρας, χωρίς, ωστόσο, να αποδέχεται την άκριτη και αβασάνιστη τεχνητή μεταφορά αλλοδαπών πρακτικών στον ελληνικό χώρο. Πόσο μάλλον όταν οι συντελούμενες εξελίξεις σε διεθνή κλίμακα δεν έχουν συνήθως ευνοϊκές επιπτώσεις για τον κόσμο της εργασίας. Ειδικότερη ένδειξη της στενής επαφής του ΙΝΕ με τα διεθνή δρώμενα συνιστά το γεγονός ότι έχει αναλάβει από το 1997 την εκπροσώπηση της Ελλάδας ως Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων αποτελώντας εθνικό παράρτημα, μαζί με άλλους αντίστοιχους ερευνητικούς και πανεπιστημικούς φορείς 27 χωρών της Ένωσης (Ευρώπης 27 +Νορβηγίας), στο

* Η δημοσίευση είναι από την πρώτη Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO).

Η έκδοση αυτή, αξιοποιώντας περισσότερα από 1500 κείμενα που έχουν κατατεθεί κατά την τελευταία διετία στο EIRO, επιχειρεί να κάνει γνωστές και να διαχύσει τις πληροφορίες για το περιεχόμενο των εξελίξεων σε όλο το φάσμα των ευρωπαϊκών χωρών αναφορικά με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Στόχο αποτελεί η καταγραφή και η πληροφόρηση, όπως αυτή απορρέει, κατά κύριο λόγο, από τους φορείς που συμμετέχουν στο EIRO, εμπλουτισμένη και από άλλες βιβλιογραφικές πηγές που είναι στη διάθεση του ΙΝΕ. Έτσι, λοιπόν, ο βασικός λόγος ανάληψης της εκδοτικής αυτής πρωτοβουλίας είναι η ενημέρωση, ενώ η αξιολόγηση των διεθνών εξελίξεων, στοιχείο που χαρακτηρίζει τις αναλύσεις και το εν γένει έργο του ΙΝΕ, παρουσιάζεται κυρίως στο πρώτο μέρος του εγχειρήματος, εφόσον στο δεύτερο μέρος αυτή τίθεται με την μορφή του ad hoc σχολιασμού στα επιμέρους σημεία του κειμένου.

Η έκδοση αυτή περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Στο πρώτο αναλύεται το περιεχόμενο των αλλαγών που κυριαρχούν στον ευρωπαϊκό χώρο κατά την τελευταία διετία. Στο τέλος μάλιστα του πρώτου κεφαλαίου που αναφέρεται στα ευρήματα της μελέτης και στα γενικά συμπεράσματα, κωδικοποιείται και το περιεχόμενο των συντελούμενων αλλαγών. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται διεξοδικά το περιεχόμενο των αλλαγών που έλαβαν χώρα στις 28 ευρωπαϊκές χώρες που περιλαμβάνονται στην έκθεση κατά την περίοδο 2006-07. Ειδικότερα για την ελληνική περίπτωση, και για λόγους ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της επικαιρότητας, ο χρόνος παρουσίασης επεκτείνεται μέχρι και τον Ιούλιο του 2008. Από τις αναλύσεις που ακολουθούν διαπιστώνει κανείς την κοινότητα των στοιχείων που χαρακτηρίζει την πορεία των εξελίξεων στον ευρωπαϊκό εργασιακό και κοινωνικό χώρο εν μέσω έντασης της διεθνοποίησης και της πορείας προς την ευρωπαϊκή ενοποίηση. Ωστόσο, προκύπτουν και σημαντικές διαφορές ως απόρροια των ιδιαιτεροτήτων των εθνικών αγορών εργασίας αλλά και των γενικότερων δομικών στοιχείων που χαρακτηρίζουν τις εθνικές περιπτώσεις. Τέλος, στο παράρτημα της έκδοσης, παρουσιάζονται συγκριτικοί πίνακες και διαγράμματα για τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την περίοδο 2006-2007. Η έκδοση αυτή αποτελεί προϊόν του τομέα εργασιακών σχέσεων του ΙΝΕ. Συντελεστές της υπήρξαν οι:

- Κουζής Γιάννης, αναπληρωτής καθηγητής του Παντείου Πανεπιστημίου, συντονιστής της ομάδας εργασίας και συνεπιμελητής της έκδοσης.
- Κρέτσος Λευτέρης, διδάκτωρ εργασιακών σχέσεων και συνεπιμελητής της έκδοσης.
- Καψάλης Αποστόλης, Msc εργασιακών σχέσεων.
- Λαμπουσάκη Σοφία, Msc εργασιακών σχέσεων.
- Σταμάτη Άντα, Msc εργασιακών σχέσεων.
- Τήκος Στάθης, υποψήφιος δρ. εργασιακών σχέσεων.

Τέλος, συμβολή στην παρουσίαση του παραρτήματος είχαν οι συνεργάτες του ΙΝΕ, Γιώργος Κρητικίδης και Έλενα Κούστα.

Το ΙΝΕ, προκειμένου η εν λόγω Έκθεση για τις «Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα» να αποτελέσει ετήσιο θεσμό, όπως και η αντίστοιχη για την «Ελληνική οικονομία και την απασχόληση», παρουσιάζει την πρώτη της μορφή για το 2008, θεωρώντας ότι αυτή αποτελεί μια ακόμη συμβολή του Ινστιτούτου στην ενημέρωση και στην επιστημονική συζήτηση σχετικά με το ιδιαίτερα ευαίσθητο πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

2. Δομή και ευρήματα της μελέτης

Η παρούσα Έκθεση «δεν ανακαλύπτει την Αμερική». Πολλά από αυτά που αναφέρθηκαν και παρουσιάζονται στη συνέχεια εντοπίζονται στη βιβλιογραφία και στο δεύτερο μέρος της μελέτης, καθώς αποτελούν κοινό τόπο για τους σύγχρονους μελετητές των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης. Ουσιαστικά, η Έκθεση αποτελεί την κριτική σύνθεση και ανάλυση των πηγών που χρησιμοποιήθηκαν. Στόχος της είναι η διάχυση της γνώσης για τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη. Η γνώση αυτή με τη σειρά της μπορεί να βοηθήσει όσους διαχειρίζονται και ασχολούνται στην Ελλάδα με τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων και να συμβάλλει στην καλύτερη κατανόηση των αντίστοιχων εξελίξεων στην Ελλάδα από μια διεθνή και ευρωπαϊκή οπτική. Το εγχείρημα αυτό επίσης αποσκοπεί ώστε το αποτέλεσμά του να γίνει ιδιαίτερα χρήσιμο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας σε μια συγκυρία που διεθνοποιείται το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων.

Παρόλα αυτά αξίζει να σημειωθούν ορισμένες ιδιαιτερότητες της έκθεσης, που την καθιστούν άξια αναφοράς για τα δεδομένα της μικρής αριθμητικά ελληνικής επιστημονικής και ερευνητικής κοινότητας στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Θέλοντας να καλύψει το κενό της ενημέρωσης για τα διεθνώς κείμενα και τις σύγχρονες εξελίξεις η Έκθεση βασίζεται σε μια εκτεταμένη διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων κατά τα έτη 2006-07 στην Ευρώπη των 27 μέσα από τη χρήση πολλαπλών δευτερογενών πηγών (παλιές και νέες μελέτες θεωρητικού και εμπειρικού χαρακτήρα, περιεχόμενο νέας νομοθεσίας και συλλογικών ρυθμίσεων).

Βασικό τμήμα των πηγών αυτών αφορά στην επεξεργασία περισσότερων των 1.500 άρθρων του Παρατηρητηρίου των Εργασιακών Σχέσεων του Δουβλίνου (EIRO). Το Παρατηρητήριο αποτελεί όχι απλώς ένα φορέα ενημέρωσης και μελέτης των εργασιακών σχέσεων διεθνούς εμβέλειας, αλλά και διαθέτει και την πιο συχνά επισκεπτόμενη ηλεκτρονική διεύθυνση σχετικά με ζητήματα εργασιακών σχέσεων και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ο πακτωλός των πληροφοριών και των περιπτώσεων που διερευνήθηκαν ανέδειξε και τη δυσκολία της κατάταξης τους σε θεωρητικά ερμηνευτικά σχήματα, τα οποία δεν επιδέχονται αμφισβήτηση. Για λόγους ανάλυσης ωστόσο διακρίναμε τις πηγές που επιλέχθηκαν να απεικονίσουν το στίγμα των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις στις διάφορες χώρες-μέλη της Ένωσης των 27 και της Νορβηγίας στα εξής θεματικά πεδία:

- Κοινοτική Νομοθεσία
- Εργατικό Δίκαιο
- Πολιτικές Απασχόλησης
- Πολιτικές Αμοιβών
- Διαπραγματεύσεις - Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- Κοινωνικός Διάλογος
- Αναδιαρθρώσεις Επιχειρήσεων
- Δημόσιος Τομέας
- Ιδιωτικοποιήσεις
- Συνδικάτα
- Απεργίες
- Συνθήκες Εργασίας/Υγιεινή και ασφάλεια
- Ισότητα των δύο φύλων/Διακρίσεις
- Κοινωνική Ασφάλιση
- Μεταναστευτική Πολιτική
- Επαγγελματική Κατάρτιση

Καθίσταται αυτονόητο ότι το εύρος της θεματολογίας και των εισροών γνώσης που χρησιμοποιήθηκε για την ολοκλήρωση της μελέτης θα μπορούσε να ήταν ακόμη πιο μεγάλο και πιο αναλυτικό. Πώς να συγκεντρωθεί, να αναλυθεί και να παρουσιασθεί άλλωστε το τι έγινε τα δύο τελευταία χρόνια στους παραπάνω τομείς σε 28 διαφορετικές χώρες της Ευρώπης, η οποία οφείλει για συγγραφικούς λόγους να είναι φιλική και χρήσιμη προς τον αναγνώστη και να μην ξεπεράσει λογικά όρια μεγέθους και έκτασης; Στο πλαίσιο αυτό το αρχικό στάδιο της μελέτης εστιάστηκε στην ανίχνευση και στην επιλογή των εξελίξεων που σε κάθε χώρα απασχόλησαν περισσότερο τους άμεσα εμπλεκόμενους φορείς και επέφεραν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και στα επιμέρους ανωτέρω θεματικά πεδία.

Στη συνέχεια η συγγραφική προσπάθεια επικεντρώθηκε στην παρουσίαση των επιλεγμένων εξελίξεων σε κάθε χώρα. Στο σημείο αυτό εντοπίστηκε η ανάγκη να γίνει μια σύντομη για λόγους φιλικής ανάγνωσης παρουσίαση του εθνικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, κυρίως ως προς τα βασικά ζητήματα που διακυβεύονται και τους σχετικούς δείκτες εκτίμησης της κατάστασης των εργασιακών σχέσεων σε κάθε εθνική περίπτωση. Η παρουσίαση αυτή ακολουθείται από τις βασικές εξελίξεις που σημειώθηκαν στο χρονικό διάστημα μεταξύ των ετών 2006 και 2007 στις 27 χώρες της Ένωσης και στη Νορβηγία. Τέλος, για λόγους που άπτονται της ιδιαίτερης πολιτικής και οικονομικής βαρύτητας ορισμένων χωρών στις εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ορισμένες εθνικές περιπτώσεις καλύπτονται με πιο εκτενή τρόπο σε σχέση με άλλες.

Μια συγκριτική περιγραφή των εξελίξεων ανά χώρα που περιλαμβάνονται στο επόμενο κεφάλαιο καταδεικνύει ότι:

- Παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές

στον σκληρό πυρήνα της εργασιακής σχέσης (μισθοί και χρόνος εργασίας) σε όλες σχεδόν τις χώρες-μέλη της Ένωσης.

Οι αλλαγές αυτές προέρχονται είτε από εργοδοτικές πρωτοβουλίες (αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων) είτε από πρωτοβουλίες του κράτους στο πλαίσιο της πειθάρχησης των ευρωπαϊκών οικονομιών στις αρμόδιες εποπτικές αρχές σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ΕΚΤ, Ecofin, Ρυθμιστικές Αρχές Ανταγωνισμού). Περίπου το 50% των σημαντικότερων εξελίξεων της προηγούμενης διετίας στις εργασιακές σχέσεις στις χώρες της Ευρώπης, οι οποίες παρουσιάζονται στην έκθεση, αφορούν σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων και στην εφαρμογή ή προώθηση πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης και των αμοιβών. Το γεγονός αυτό αποτελεί ένδειξη ότι για να γίνει αντιληπτό το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη μάλλον θα πρέπει να ανατρέξουμε σε βασικές θεωρητικές ερμηνείες. Για παράδειγμα, η θεωρία της κατάτμησης της εργασίας όχι μόνο δεν θα πρέπει να θεωρείται παρωχημένη, αλλα ως εξαιρετικά επίκαιρη με την έννοια της σύγχρονης εμβάνθυνσης των κατατμήσεων και των διακρίσεων σε περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων που μέχρι πρότινος θεωρούνταν προνομιούχες (εργαζόμενοι στο δημόσιο, διευθυντικά στελέχη και υπαλληλικό προσωπικό, ειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό, παλαιοί και νέοι, ευέλικτοι κτλ.). Συνολικά, οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων που εντοπίσθηκαν και παρουσιάζονται στην έκθεση και τα χαρακτηριστικά αυτών περιλαμβάνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 1

Περιπτώσεις Αναδιάρθρωσης Επιχειρήσεων που επηρέασαν την agenda των εργασιακών σχέσεων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ΕΕ-27, 2006-07

Εταιρία	Χώρα	Κλάδος	Αρχικό σχέδιο αναδιάρθρωσης	Βασικά μέτρα/ περιεχόμενο
Peugeot Coentry	HB	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Κλείσιμο εργοστασίου	- Αρχική μείωση της διπλής βάρδιας σε μια ενιαία - Απώλεια περίπου 2.300 θέσεων εργασίας το 2007
Vauxhall Ellesmere	HB	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικου κατά 900 άτομα	- Κατάργηση νυχτερινής βάρδιας εργασίας - Πακέτο πρόωρης συνταξιοδότησης και αποζημιώσεων απόλυσης

AEG Electrolux	Γερμανία	Βιομηχανία κατασκευής ηλεκτρικών προϊόντων	Κλείσιμο εργοστασίου	- Συλλογική συμφωνία με ρυθμίσεις για τις αποζημιώσεις απόλυσης, την εφαρμογή προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης και προσωρινή ένταξη των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης. - Απώλεια περίπου 2.300 θέσεων εργασίας το 2007. - Μεταφορά παραγωγής στην Πολωνία και στην Ιταλία
Ford Cologne και Saarlouis	Γερμανία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	- Συλλογική συμφωνία, η οποία προβλέπει: α) την μη διενέργεια απολύσεων μέχρι το 2011, β) τον περιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων, γ) την υποχρεωτική αύξηση του ωραρίου εργασίας του υπαλληλικού προσωπικού, δ) την εισαγωγή συστήματος ατομικών λογαριασμών ωρών εργασίας
Volkswagen	Γερμανία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	- Πρόωρη συνταξιοδότηση 13.000 εργαζομένων - Συλλογική συμφωνία, η οποία προβλέπει: α) την αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας χωρίς την αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, β) κατάργηση των προσαυξήσεων στις αμοιβές για την εργασία κατά το Σαββατοκύριακο, γ) διαφορετικές αυξήσεις στους μισθούς για τους παλιούς και τους νέους εργαζόμενους.
RTM Marseille	Γαλλία	Δημόσιες συγκοινωνίες	Ιδιωτικοποίηση	- Παραχώρηση του 40% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας στην Conned
Εθνικός Οργανισμός Ταχυδρομικών Υπηρεσιών	Αυστρία	Ταχυδρομεία	Ιδιωτικοποίηση	- Παραχώρηση του 49% του μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας σε ιδιώτες

Forties	Βέλγιο	Τράπεζες	Μείωση προσωπικού/μεταφορά υπηρεσιών	
InBev	Βέλγιο	Βιομηχανία Ποτών	Μείωση προσωπικού/κλείσιμο εργοστασίων	- Κλείσιμο των εργοστασίων της Bellevue στις Βρυξέλλες και του Hoegaarden - Ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες (outsourcing) της διεύθυνσης τεχνικής υποστήριξης και λογισμικού - Μεταφορά μέρους της παραγωγής στις μονάδες της Τσεχίας και της Ουγγαρίας
Sonaca	Βέλγιο	Αεροναυτικής τεχνολογίας	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις και υιοθέτηση ενός πακέτου μέτρων, το οποίο προβλέπει το «πάγωμα» των αποδοχών (μέγιστη αύξηση κατά 1% ανά έτος) και αύξηση του συμβατικού ωραρίου εργασίας από τις 35 στις 38 ώρες χωρίς αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών.
La Poste (Εθνικός Οργανισμός Ταχυδρομικών Υπηρεσιών)	Βέλγιο	Ταχυδρομεία	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις
Ely Lilly	Γερμανία, ΗΒ, Βέλγιο	Φαρμακευτική βιομηχανία	Κλείσιμο εργοστασίων στη Γερμανία (Hamburg) και το ΗΒ (Basingstoke) - Κλείσιμο του τμήματος Έρευνας και Τεχνολογίας στο Mont-Saint-Guilbert	- Ομαδικές απολύσεις

Irish Ferries	Ιρλανδία	Θαλάσσιες Συγκοινωνίες	Υπεργολαβίες /απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές	- Σύναψη συλλογικής συμφωνίας, η οποία προβλέπει ότι οι νεοπροσλαμβανόμενοι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι περισσότεροι εκ των οποίων προέρχονται από την Λετονία, θα έχουν τις ίδιες εργασιακές συνθήκες με το υπάρχον προσωπικό αλλά οι μισθοί τους θα διαμορφώνονται στη βάση των κατώτατων μισθολογικών κλιμακίων που ισχύουν στην Ιρλανδία.
Seat Martorell	Ισπανία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού/μεταφορά μέρους της παραγωγής	- Απόλυση και διαμόρφωση σχεδίου επαγγελματικής αποκατάστασης 660 εργαζομένων με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικαλιστικών οργανώσεων της CC.OO και της UGT.
Fiat	Ιταλία	Αυτοκινητοβιομηχανία/ Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	- Αποφυγή ομαδικών απολύσεων με την παροχή εγγυήσεων με στόχο την εξασφάλιση του εισοδήματος των εργαζομένων που εντάσσονταν στην κατηγορία των επερχόμενων ομαδικών απολύσεων της εταιρίας από το κρατικό ταμείο ανεργίας.
Electrolux	Ιταλία	Βιομηχανία ηλεκτρικών ειδών	Μεταφορά παραγωγής	Συμφωνία επαναλειτουργίας του εργοστασίου στη Porcia και αποφυγή διακοπής της παραγωγής στο εργοστάσιο της Scandicci.
Candy	Ιταλία	Βιομηχανία οικιακών συσκευών	Μεταφορά παραγωγής/Κλείσιμο του εργοστασίου στη Dovara	- Ομαδικές απολύσεις
Pirelli	Ιταλία	Βιομηχανία ελαστικών	Μεταφορά μεγάλου μέρους της παραγωγής στη Ρουμανία	- Ομαδικές απολύσεις
UPM	Φινλανδία	Βιομηχανία κατασκευής προϊόντων χάρτου και ειδών χαρτοπολτού	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις

FinnAir	Φινλανδία	Αεροπορικές συγκοινωνίες	Υπεργολαβίες /απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές	- Πρόσληψη ιπτάμενων συνοδών από την Aero Airlines, η οποία εδρεύει στην Εσθονία.
Aker Yards	Φινλανδία	Ναυπηγεία στο Turku	Υπεργολαβίες /απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές	- Εκτεταμένη ανάθεση υπεργολαβιών σε εταιρίες και εργαζόμενους από τη Λιθουανία.
Denim	Μάλτα	Βιομηχανία ένδυσης	Κλείσιμο εργοστασίου/ μεταφορά παραγωγής στο Μαρόκο	- Ομαδικές απολύσεις
SAS	Δανία, Σουηδία, Νορβηγία	Αεροπορικές συγκοινωνίες	Μεταφορά αρμοδιοτήτων και πεδίου συλλογικής διαπραγμάτευσης από το επίπεδο του ομίλου σε περιφερειακή βάση	-
Statoil και Norsk Hydro	Νορβηγία	Πετροχημική βιομηχανία	Σχέδιο συγχώνευσης	- Διατήρηση υψηλών μερισμάτων και της πλειοψηφίας στο κεφάλαιο της νέας επιχείρησης από το κράτος και αυξημένη συμμετοχή των συνδικάτων στη διαδικασία της συγχώνευσης.
Avebe	Ολλανδία	Αγροτικός συνεταιρισμός	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις
Κρατικό Ραδιόφωνο	Ουγγαρία	ΜΜΕ	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις
Suzuki	Ουγγαρία	Αυτοκινητοβιομηχανία/Βιομηχανία Μετάλλου	Απασχόληση αλλοδαπών εργαζόμενων με χαμηλότερες αμοιβές από τη Ρουμανία και τη Σλοβακία	- Εργατικές διαφορές/ απεργίες

BAT	Κύπρος	Καπνοβιομηχανία	Μεταφορά παραγωγής στην Ουγγαρία/κλείσιμο του εργοστασίου στην Κύπρο	- Υπογραφή συλλογικής συμφωνίας, η οποία προβλέπει ειδικό πακέτο μισθολογικών αποζημιώσεων.
Nestlι	Πολωνία	Βιομηχανία Τροφίμων	Μείωση των μισθών του προσωπικού στο εργοστάσιο της Goplana	- Απόλυση του προέδρου του επιχειρησιακού σωματείου της Goplana. - Απώλεια θέσεων εργασίας.
Fiat – General Motors Powertrain	Πολωνία	Βιομηχανία Μετάλλου	Εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση του χρόνου εργασίας	- Το Σάββατο θα εγγράφεται πλέον ως τυπική ημέρα εργασίας και λειτουργίας του εργοστασίου. - Ευρύτερες αλλαγές στο ωράριο εργασίας.
Κρατικά ανθρακωρυχεία	Ρουμανία	Ορυχεία-Μεταλλεία	Κλείσιμο εργοστασίων	- Ομαδικές απολύσεις
Εθνικός Οργανισμός Σιδηροδρόμων (HSZ)	Σλοβενία	Δημόσιες συγκοινωνίες	Τριχοτόμηση επιχείρησης/ μερική ιδιωτικοποίηση	- Ευρύτερες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και απώλειες θέσεων εργασίας
Mittal Steel Ostrava	Τσεχία	Βιομηχανία Μετάλλου	Μείωση προσωπικού	- Ομαδικές απολύσεις

Πηγή: *EIRO 2007.*

- Οι ανωτέρω εργοδοτικές και κρατικές πρωτοβουλίες επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο κλίμα του κοινωνικού διαλόγου και στη συλλογική διαπραγμάτευση συμβάλλοντας τόσο στην εμφάνιση πολλών μορφών απεργιακών κινητοποιήσεων όσο και στη σύναψη ποικίλου περιεχομένου επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.

Οι περισσότερες από αυτές τις συμφωνίες δεν περιλαμβάνουν συνήθως επιμέρους ρυθμίσεις, αλλά ένα ευρύτερο πακέτο μέτρων επηρεάζοντας άμεσα και συνολικά το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το στοιχείο της συναίνεσης στις διαπραγματεύσεις αυτές υπερέχει του στοιχείου της σύγκρουσης, με τα συνδικάτα να αναπτύσσουν συχνά αμυντικούς μηχανισμούς απέναντι στις εργοδοτικές προθέσεις μείωσης του προσωπικού και μεταφοράς της παραγωγής σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας.

- Οι παρατηρούμενες εξελίξεις έχουν άμεση γεωγραφική και οικονομική αναφορά.

Ειδικότερα, στις νέες χώρες-μέλη της Ανατολικής Ευρώπης και της Βαλτικής το πρόβλημα των χαμηλών αποδοχών και του εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου και της οικονομίας αποτελούν το βασικό

μοχλό της αναμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων. Αντίθετα στις περισσότερες χώρες της παλιάς Ευρώπης (ΕΕ-15) οι παρατηρούμενες αλλαγές αφορούν τόσο σε παραδοσιακά ζητήματα διαπραγμάτευσης (π.χ. τρόπος διαμόρφωσης μισθών), όσο σε ζητήματα ευελιξίας της εργασίας (π.χ. ευελιξία χρόνου εργασίας).

- Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις ωστόσο έχουν κυρίως εθνική και δευτερευόντως κλαδική βάση.

Οι ιδιαιτερότητες της οικονομίας, του εργατικού δικαίου και γενικότερα του εθνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων δημιουργούν με τη σειρά τους την εμφάνιση ιδιαίτερων προβλημάτων σε κάθε περίπτωση. Τα προβλήματα και οι κατευθύνσεις των μεταβολών, ωστόσο, είναι κοινές με αποτέλεσμα να εντοπίζονται και κοινές εξελίξεις μεταξύ χωρών με πολύ διαφορετικές δομές οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό κάθε ταξινόμηση των ευρωπαϊκών χωρών με βάση τον χαρακτήρα των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις πρέπει να θεωρείται εξαιρετικά επισφαλής. Για παράδειγμα, το πρόβλημα των χαμηλών αποδοχών και της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας εντοπίζεται με εξίσου ανησυχητικό τρόπο τόσο στην περίπτωση των νέων χωρών-μελών (π.χ. Λιθουανία, Σλοβακία), όσο και στην περίπτωση των πιο αναπτυγμένων οικονομικά χωρών της παλιάς Ευρώπης (Γερμανία, Ολλανδία, Νορβηγία). Σε κλαδικό επίπεδο οι συχνότερες αλλαγές εντοπίζονται στην μεταλλοβιομηχανία, στον κλάδο τροφίμων /ποτών, στις συγκοινωνίες και στις τράπεζες/ ασφάλειες.

- Οι εργασιακές σχέσεις παρουσιάζουν με την πάροδο του χρόνου αυξημένο βαθμό διεθνοποίησης. Για παράδειγμα στην Έκθεση παρουσιάζονται πρακτικές απεργιακών κινητοποιήσεων, οι οποίες έγιναν σε διαφορετικές χώρες της Ευρώπης με αφορμή την παρουσία αλλοδαπών μεταναστών από τις νέες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την αμοιβή και απασχόλησή τους με υποδεέστερες συνθήκες από το γηγενές εργατικό δυναμικό. Αντίστοιχα παρατηρούμε την ύπαρξη ποικίλων επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών με αντικείμενο την διάσωση των θέσεων απασχόλησης και τη μη μεταφορά της παραγωγής σε άλλες χώρες χαμηλότερου κόστους παραγωγής και εργασίας.

- Ο ρόλος της δημόσιας πολιτικής στην ανάπτυξη των τρεχουσών αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις και στη συλλογική διαπραγμάτευση εμφανίζεται αρκετά ενισχυμένος. Το παράδειγμα του δημόσιου τομέα επιβεβαιώνει, ίσως, με τον πιο γλαφυρό τρόπο τον παραπάνω ισχυρισμό. Οι περισσότερες και πιο μεγάλες απεργίες κατά την τελευταία διετία πραγματοποιήθηκαν, άλλωστε, στο χώρο του ευρύτερου και στενού δημόσιου τομέα. Με επιχείρημα και άλλοθι το 'νοικοκύρεμα' της οικονομίας και την παροχή καλύτερων υπηρεσιών οι μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν συχνά λειτούργησαν με αρνητικό τρόπο για την προστασία της απασχόλησης των μισθωτών και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας (π.χ. ωράριο, μισθοί, πρόσθετες μη-χρηματικές παροχές και εργασιακά δικαιώ-

ματα). Οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης αποτελούν επίσης, χαρακτηριστικό παράδειγμα, καθώς όλες οι περιπτώσεις προώθησης αλλαγών στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης που εντοπίζονται έχουν ως κυρίαρχη λογική τη μείωση της αντα-ποδοτικότητας του συστήματος με τη παράλληλη μείωση των παροχών. Η μονομερής αυτή προσήλωση σε στόχους αποδοτικότητας και όχι ισότητας, η οποία εντοπίζεται και σε άλλους τομείς, όπως η πολιτική απασχόλησης, εντείνει τις ανισότητες κυρίως ως προς τις νέες και τις μελλοντικές γενιές των εργαζομένων.

- Η πιο συχνή αντίδραση των συνδικάτων στην όξυνση των τάσεων μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, εκτός από την παραδοσιακή πίεση με την μέθοδο της απεργιακής δράσης και της διεκδίκησης αιτημάτων στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγμάτευσεων, σχετίζεται με την υλοποίηση οργανωτικών αλλαγών. Οι αλλαγές αυτές αφορούν, κατά βάση, τη διαδικασία μείωσης του κατακερματισμού και της πολυδιάσπασης του εργατικού κινήματος μέσα από τη συγχώνευση εργατικών ενώσεων συναφούς πολιτικής και ιδεολογικής κατεύθυνσης ή κοινού ενδιαφέροντος και δράσης. Ενδεικτικές περιπτώσεις, όπου διαπιστώθηκαν συγχωνεύσεις συνδικαλιστικών ενώσεων κατά την τελευταία διετία, εντοπίζονται στην Αυστρία, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Φινλανδία, στη Σλοβενία και στη Νορβηγία.

Συμπυκνώνοντας, τέλος, τις εξελίξεις που καταγράφονται αναλυτικά στο δεύτερο κεφάλαιο της Έκθεσης επισημαίνονται τα ακόλουθα:

α) Οι παρεμβάσεις της εθνικής νομοθεσίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη επικεντρώνονται στην προώθηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προϋποθέσεων επιδότησης των ανέργων και τις περιοριστικές πολιτικές για την ανάπτυξη του δημόσιου τομέα. Στο πεδίο της μεταναστευτικής πολιτικής και των ροών από τρίτες χώρες καταγράφονται πολιτικές περιορισμού της μετανάστευσης με ακραίες εκφράσεις της την επιλεκτική μετανάστευση με βάση τη γαλλική εμπειρία. Οι παρεμβάσεις στο πεδίο του εργατικού δικαίου κινούνται κυρίως στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας με έκδηλα τα στοιχεία της απορρύθμισης. Είναι χαρακτηριστικές οι περιπτώσεις ενίσχυσης των όρων απελευθέρωσης των ατομικών απολύσεων στη Γαλλία και στη Πορτογαλία, η αύξηση του εργάσιμου χρόνου στη Δανία, η μείωση των ημερών ετήσιας άδειας και οι πιέσεις για περιορισμό του απεργιακού δικαιώματος στην Πορτογαλία. Στον αντίποδα του περιεχομένου των εξελίξεων αυτών συγκαταλέγεται η συζήτηση για την καθιέρωση γενικού κατώτατου μισθού στη Γερμανία, χώρα που παρά τον υψηλό βαθμό εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας που παραδοσιακά παρουσίαζε, εντούτοις ακολουθεί την γενική τάση αυξημένων και ανησυχητικών φαινομένων παραβιάσεων της

νομοθεσίας μαζί και με άλλες χώρες του ευρωπαικού βορρά, όπως η Ολλανδία. Τέλος, οι αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα με επίκεντρο την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης και τη μείωση των παροχών αποτελούν επίσης μια βασική παράμετρο των σύγχρονων εξελίξεων.

β) Στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, εκτός από τη συγκράτηση μισθών που αποτελεί κοινή συνισταμένη λόγω των περιοριστικών πολιτικών που επιβάλλουν οι όροι της ΟΝΕ, το φαινόμενο της απορρύθμισης των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων επεκτείνεται και εκδηλώνεται με την αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο, με την αποχώρηση επιχειρήσεων από εργοδοτικές ενώσεις ώστε να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των ΣΣΕ και με συνακόλουθο αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού των μισθωτών που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις (π.χ. Γερμανία). Στο πλαίσιο αυτό ενισχύονται οι πολιτικές εξατομίκευσης των αμοιβών (σύνδεση με απόδοση), φαινόμενο που επεκτείνεται και στον δημόσιο τομέα (π.χ. Γερμανία).

γ) Το φαινόμενο των διακρίσεων στις πολιτικές απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων αποκτά πολλές εκφράσεις με κύρια εκδήλωση την διάκριση ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, ενισχύεται η πρακτική των διακρίσεων σε βάρος του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα (π.χ. Αυστρία, Ελλάδα), ενώ επιδεινώνεται το ασφαλιστικό καθεστώς για τις νεότερες γενιές εργαζομένων. Τέλος, το φαινόμενο των διακρίσεων στην πράξη, εκτός από τους μετανάστες, αφορά σε μεγάλο βαθμό και τους ευέλικτα εργαζόμενους ακόμη και σε χώρες με υψηλό επίπεδο εφαρμογής της νομοθεσίας (π.χ. Δανία για τους εργαζόμενους με καθεστώς δανεισμού).

δ) Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας δημιουργεί σοβαρές παρενέργειες στην αγορά εργασίας με έκδηλο το στοιχείο των αρνητικών επιπτώσεων στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων οδηγώντας συχνά και στην αποδιάρθρωσή τους, όπως προκύπτει από πρόσφατες έρευνες που καταγράφονται και σε χώρες που παρουσιάζονται ως παραδείγματα flexicurity (π.χ. Δανία). Επίσης, έντονο και γενικευμένο θεωρείται το φαινόμενο της παράνομης ευελιξίας και της ανασφάλιστης εργασίας. Ως νέα τάση καταγράφεται η θεσμική αντιμετώπιση του προβλήματος της γκρίζας ζώνης ανάμεσα στους μισθωτούς και τους αυτοαπασχολούμενους, καθώς επίσης και η ανάληψη μέτρων για την καταπολέμηση της καταχρηστικής ευελιξίας (π.χ. Νορβηγία).

ε) Το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων κυριαρχεί στον ευρωπαϊκό χώρο με κύριες εκφράσεις τη μείωση της απασχόλησης, τον περιοριοσμό των εργασιακών δικαιωμάτων και τη μεταφορά εγκαταστάσεων σε χώρες χαμηλού κόστους. Μάλιστα, συχνά χρησιμοποιείται από τις διοικήσεις η απειλή της μετεγκατάστασης και της ανεργίας

για τη συγκρότηση και την περιστολή των εργασιακών δικαιωμάτων.

στ) Η απόπειρα ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου ως στοιχείου άσκησης πολιτικής εκδηλώνεται με την ανάπτυξη πρακτικών διαλόγου σε χώρες που στερούνταν αντίστοιχης παράδοσης έχοντας καλλιεργήσει ιστορικά ένα συγκρουσιακό κλίμα κοινωνικών σχέσεων. Ωστόσο και αυτό το παραδοσιακό συναινετικό μοντέλο σε ορισμένες χώρες δοκιμάζεται (π.χ. Αυστρία), ενώ συνεχώς αναδεικνύονται αντικρουόμενα στοιχεία για το ακριβές περιεχόμενο των συναινέσεων που εκδηλώνεται σε άλλες εθνικές περιπτώσεις (π.χ. Ιρλανδία).

ζ) Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας αποτελεί την γενική τάση στον ευρωπαϊκό χώρο, ενώ η παρουσία των νέων χωρών της Ένωσης μετά τη νέα διεύρυνση συμβάλλει στη γενικότερη μείωση του ποσοστού συνδικαλισμένων στην Ευρώπη λόγω του ιδιαίτερα χαμηλού μέσου όρου που καταγράφουν οι περισσότερες πρώην «σοσιαλιστικές» χώρες. Αξιοσημείωτες ωστόσο είναι οι γενικευμένες αντιδράσεις των ευρωπαϊκών συνδικάτων για τις αλλαγές στο ασφαλιστικό, για τις ιδιωτικοποιήσεις και τις συντελούμενες αναδιαρθρώσεις, ενώ η αύξηση των απεργιών εκδηλώνεται και σε χώρες με παραδοσιακά συναινετικό μοντέλο. Τέλος, ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζουν οι συγχωνεύσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων ως πρακτική που συναντάται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες ως επιλογή για τη βελτίωση των όρων παρέμβασης των συνδικάτων στις νέες συνθήκες. Στο πλαίσιο αυτό ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εξέλιξη που συνδέεται με φαινόμενα ένταξης των ευέλικτα εργαζόμενων στα συνδικάτα (π.χ. εργαζόμενοι με καθεστώς δανεισμού, ψευτοαυτοαπασχολούμενοι, κλπ.).

η) Σημαντικές εξελίξεις καταγράφονται στις χώρες του πρώην «υπαρκτού» σοσιαλισμού, στις οποίες εκδηλώνεται εκτεταμένη φτώχεια, ανεργία, ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο μισθών και υψηλός βαθμός αδήλωτης εργασίας. Στις χώρες αυτές επιχειρείται ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας



και η προσαρμογή της στο ευρωπαϊκό κεκτημένο με ένα, ωστόσο, ελλιπέστατο θεσμικό πλαίσιο. Οι χώρες αυτές παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό εξωτερικής μετανάστευσης προς τις αναπτυγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ορισμένες όμως από αυτές (π.χ. Βαλτικές) παρουσιάζουν και παράλληλα φαινόμενα εισροής μεταναστών, κυρίως από τη γειτονική Ρωσία.

θ) Τέλος, οι χώρες του σκανδιναβικού μοντέλου που χαρακτηρίζονται από το υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους παρουσιάζουν στοιχεία που κινούνται στην κατεύθυνση απορρύθμισης, ως αποτέλεσμα των πολιτικών της ΟΝΕ (π.χ. Σουηδία), εκδηλώνουν φαινόμενα αποδόμησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων (π.χ. Δανία), ενώ επίσης φαινόμενα αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται και με τις πρακτικές μετακίνησης προσωπικού προερχόμενου από τις βαλτικές χώρες (π.χ. υποθέσεις Viking και Laval).

3. Γενικά συμπεράσματα

Από την προηγούμενη ανάλυση καθίσταται σαφές ότι οι σημαντικότερες εξελίξεις που παρατηρούνται στο σύγχρονο τοπίο των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη επικεντρώνονται στα εξής:

3.1. Αναδιοργάνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας με αιχμή των προτεινόμενων μεταρρυθμίσεων το χώρο του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

3.2. Προαγωγή πολιτικών απασχόλησης που παραμένουν προσηλωμένες στους στόχους της στατιστικής μείωσης του ποσοστού της ανεργίας και της αύξησης της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας, παρέχοντας ένα ελάχιστο (και όχι προωθημένο) επίπεδο κοινωνικής προστασίας, και ενισχύοντας τις πολλαπλές ταχύτητες δικαιωμάτων στον χώρο της εργασίας, σε μια συγκυρία συνολικής μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

3.3. Προώθηση μορφών διαπραγμάτευσης και επίλυσης των εργατικών διαφορών που υπερτονίζουν τον «εθελοντικό» χαρακτήρα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και βασίζονται στην υποκατάσταση της συλλογικής διαπραγμάτευσης ή της νομοθετικής πρωτοβουλίας από διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου που δίνουν έμφαση στην επίτευξη συνθηκών εργασιακής ειρήνης και συμβάλλουν στην μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο σε βάρος των κλαδικών διαδικασιών.

3.4. Υιοθέτηση ποικίλων συμπεριφορών και διαφοροποιημένων στρατηγικών των εθνικών συνδικάτων στις παρατηρούμενες αλλαγές στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων σε μία συγκυρία συνολικής μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας.

Ουσιαστικά αυτό που αναδείχθηκε με την πορεία της εν λόγω εργασίας ήταν ότι η διαδικασία του ευρωπαϊσμού των εργασιακών σχέσεων αντί να περιορίζει το εύρος της ανάλυσης, την καθιστά περισσότερο δύσκολη, καθώς αναδεικνύει μια σειρά από σύνθετα και δυσεπίλυτα ζητήματα. Στο πλαίσιο αυτό οι θεωρητικές κατασκευές και η ταξινόμηση των εξελίξεων αποτέλεσε εξαιρετικά δύσκολο εγχείρημα με την έννοια ότι παρόμοια προβλήματα και τάσεις ρύθμισης των σχέσεων εργασίας εντοπίζονται σε χώρες και κλάδους με εξαιρετικά διαφορετικά χαρακτηριστικά.

Συνεπώς, καθίσταται αυτονόητο ότι η θεωρία της ποικιλίας των καπιταλισμών (varieties of capitalism theory), η οποία αποτελεί μια από τις πιο σύγχρονες ερμηνευτικές θεωρητικές αναφορές σχετικά με τις παρατηρούμενες διαφορές ανάμεσα στις διάφορες χώρες και στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας μάλλον δεν μπορεί να προσφέρει μια ασφαλή μέθοδο ερμηνείας των τρεχουσών εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη. Η συγκεκριμένη θεωρία διακρίνει τις διάφορες χώρες με βάση το κυρίαρχο σε κάθε περίπτωση πρότυπο της διαχείρισης της οικονομίας και της κοινωνίας (φιλελεύθερες/συντονισμένες οικονομίες της αγοράς/μεσογειακές οικονομίες κτλ.) Και αυτό γιατί, αν και παρατηρούνται κοινά προβλήματα και κοινές τάσεις αναμόρφωσης των εθνικών συστημάτων απασχόλησης και συλλογικής διαπραγμάτευσης, η διαχείριση των προβλημάτων πραγματοποιείται με άξονα και αναφορά στις εθνικές παραδόσεις και τις θεσμικές ιδιομορφίες κάθε χώρας.

Με άλλα λόγια, παρατηρείται μια ποικιλία αντιδράσεων των οργανωμένων κοινωνικών υποκειμένων στην αγορά εργασίας (εργοδοτικοί φορείς, συνδικάτα, κράτος). Αξίζει, ωστόσο, να σταθούμε περισσότερο στις διαφοροποιήσεις της στρατηγικής των διαφόρων εθνικών συνδικάτων. Και αυτό γιατί αν και οι απόψεις των διαφόρων εργοδοτικών φορέων και των εθνικών κυβερνήσεων συνήθως καταλήγουν στις κοινές τοποθετήσεις και στην επιχειρηματολογία υπερ της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, της άρσης των θεσμικών εμποδίων στην απασχόληση ή του άμεσου εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών του δημοσίου, εντούτοις τα διάφορα εθνικά συνδικάτα υιοθετούν συχνά διαφορετικές στρατηγικές και προσεγγίσεις ακόμη και αν το διεκδικητικό πλαίσιό τους κινείται στις κοινές κατευθύνσεις της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Η φωνή της εργασίας παραμένει περισσότερο διχασμένη σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, συγκριτικά με τους εργοδότες, γεγονός το οποίο λειτουργεί καταλυτικά στις παρατηρούμενες τάσεις μεταβολής των εργασιακών σχέσεων. Οι εργοδότες διαθέτουν σαφώς πιο ενιαία και διεθνοποιημένη προσέγγιση στη διαπραγμάτευση των επίμαχων θεμάτων. Οι κυβερνητικές πολιτικές αντίστοιχα οφείλουν να πειθαρχήσουν στο γενικό πνεύμα των κατευθύνσεων της Ένωσης και των κυρίαρχων ρυθμιστικών αρχών (ΕΚΤ, Ecofin), οι οποίες περιορίζουν το εύρος των μέτρων της δημόσιας πολιτικής, ιδιαίτερα όσον αφορά στην άσκηση επεκτατικών δημοσιονομικών πολιτικών (π.χ. αυξήσεις στους μισθούς και τις συντάξεις, διεύρυνση κοινωνικών παροχών και επιδομάτων ανεργίας κτλ.) και στις πολιτικές απελευθέρωσης των αγορών και του ανταγωνισμού.

Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται επιτακτική αναγκαιότητα ώστε η φωνή της εργασίας να αποκτήσει σταδιακά διεθνή βάση και ερείσματα. Σε πιο βραχυπρόθεσμο επίπεδο η διαδικασία αυτή συνεπάγεται σε πρακτικούς όρους την επέκταση των δικτύων συνεργασίας και κινητοποίησης των εθνικών συνδικάτων με αντίστοιχες οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην περίπτωση της Οδηγίας Bolkenstein η διεθνοποίηση των κινητοποιήσεων συνοδεύτηκε από ικανοποιητική αποτελεσματικότητα, γεγονός το οποίο ανάγκασε την Commission στην αναγκαστική και άμεση αναδίπλωσή της ως προς το ζήτημα με την τροποποίηση της αρχικής πρότασης για το περιεχόμενο της Οδηγίας.

Η διεθνοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος ως αντίβαρο στη διεθνοποίηση των προβλημάτων της εργασίας, αλλά και στις κοινές στρατηγικές των εργοδοτών σε διεθνές επίπεδο, αποτελεί ιστορική αναγκαιότητα και μονόδρομο για την επαναδιαπραγμάτευση της μισθωτής εργασίας σε όρους ελεγχόμενους από το συνδικαλιστικό κίνημα και όχι στη βάση των αόρατων (;) αρχών της οικονομίας και των ελεύθερων δυνάμεων της αγοράς. Το ζήτημα της διεύρυνσης της Ένωσης καθιστά ακόμη πιο επιτακτική την ανάγκη διεθνοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος και κατ΄ επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με την έννοια ότι οι νέες χώρες-μέλη χαρακτηρίζονται από αδύναμα και αποκεντρωμένα συστήματα ρύθμισης της εργασίας και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η διαχρονική αύξηση των επιτροπών και των θεσμών κοινωνικού διαλόγου δεν φαίνεται να επαρκεί προκειμένου να επιτευχθεί ουσιαστική οικονομική και κοινωνική σύγκλιση της Ευρώπης στη βάση της βαριάς κληρονομιάς του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και του ευρωπαϊκού εργασιακού κεκτημένου. Όπως μαρτυρεί πλέον η ιστορική εμπειρία η διαδικασία του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου, όπως αναπτύσσεται στα πλαίσια, στις προθεσμίες και στο χρονοδιάγραμμα που θέτει συχνά η Commission και οι Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές Διαλόγου σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, δεν έχει επιτύχει να αποτρέψει τις τάσεις απορρύθμισης των εθνικών αγορών εργασίας στην Ευρώπη.

Στο βαθμό που τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου δεν μπορούν να έχουν δεσμευτική και ρυθμιστική ισχύ για τους εργοδότες, όπως η εργατική νομοθεσία και η συλλογική διαπραγμάτευση, καθίσταται αυτονόητο ότι αποτελούν κείμενα αρχής και «συμφωνιών μεταξύ κυρίων» με περιορισμένη επίπτωση στην καθημερινή και συχνά «αθέατη» από τις στατιστικές μελέτες λειτουργία των επιχειρήσεων. Η ανακάλυψη της «αθέατης», ωστόσο, πλευράς της καθημερινής λειτουργίας των επιχειρήσεων από τις επίσημες στατιστικές θα πρέπει να αποτελεί και το βασικό μέλημα των μελετητών των θεμάτων της εργασίας και της συνδικαλιστικής δράσης στο μέλλον. Ουσιαστικά απαιτείται να ανιχνευθούν τα δεδομένα από το «μαύρο κουτί» των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη προκειμένου να δοθεί απάντηση στο πραγματικό διακύβευμα των επιχειρούμενων πολιτικών αναδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων. Η αλήθεια, άλλωστε, που κρύβει το «μαύρο κουτί» σύγχρονοι μύθοι που συνοδεύουν τη σύγχρονη συζή-



τηση για το μέλλον της εργασίας έχουν αντικειμενική βάση. Για παράδειγμα, πόσο σύγχρονα θα πρέπει να θεωρούνται τα προβλήματα της περιστασιακής εργασίας και της εργασιακής ανασφάλειας; Μήπως πρόκειται απλώς για ένα νέο προσδιορισμό της ανεργίας; Τελικά, έχει υποχωρήσει ή έχει ενισχυθεί το τεϋλοριστικό υπόδειγμα οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας έναντι άλλων πιο θεωρητικά προηγμένων μεθόδων, όπως το σύστημα της λιτής, απέριττης παραγωγής και της διοίκησης ολικής ποιότητας; Μήπως οι νέες πρακτικές οργάνωσης της εργασίας, που πλέον αποτελούν αντικείμενο σπουδών στα πλαίσια της διάδοσης των πανεπιστημιακών τμημάτων στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων (HRM), αποτελούν ένα μύθο με περισσότερο συμβολική και πολιτική σημασία; Τελικά τα συνδικάτα ως βασικός κοινωνικός θεσμός όντως δεν έχουν μέλλον, όταν οι αμοιβές ακόμη και των εργαζομένων στους μη συνδικαλισμένους χώρους εργασίας διαμορφώνονται από τις ισχύουσες συλλογικές συμφωνίες;

Οι μύθοι αυτοί για την εργασία μάλλον πόρρω απέχουν από την πραγματικότητα των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, όπως αποτυπώνεται από τα ευρήματα και το περιεχόμενο της παρούσας έκθεσης. Θα μπορούσε μάλιστα να ισχυριστεί κανείς και το αντίθετο: ότι μιλάμε δηλαδή με σύγχρονους όρους για παλιά προβλήματα. Προβλήματα τα οποία ιστορικά συνδέονται με την γένεση του εργατικού κινήματος και με την ανάπτυξη της βιομηχανικής κοινωνίας («μαύρη εργασία», ανεργία, παρατεταμένες ώρες εργασίας, περιστασιακή εργασία, ομαδικές απολύσεις). Ίσως, επομένως, στην Ευρώπη η επιχειρούμενη κοινωνική σύγκλιση να μην αφορά σε ένα βήμα προς τα εμπρός, αλλά σε μια συνάντηση στη μέση του δρόμου με την κρίση στο ευρωπαϊκό εργασιακό και κοινωνικό μοντέλο να διαπερνά, με διαφορετικές κάθε φορά εκφάνσεις και τρόπους, όλες τις εθνικές περιπτώσεις και τους χώρους εργασίας.

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΔΙΕΥΡΥΜΕΝΗ ΕΥΡΩΠΗ

της Άντας Σταμάτη

1. Εισαγωγή

Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) προς τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης είναι μια από τις σημαντικότερες αποφάσεις και επιλογές για την ευρωπαϊκή πορεία της γηραιάς ηπείρου και υπήρξε αδιαμφισβήτητα ιστορικής σημασίας για την ΕΕ. Με την υλοποίηση της διεύρυνσης επιχειρείται η άμβλυνση εμποδίων που υπήρχαν μέχρι σήμερα στην διακίνηση αγαθών και υπηρεσιών, εμπορευμάτων και κεφαλαίων ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ με την παράλληλη δυνατότητα των εργαζομένων ευρωπαίων πολιτών να αναζητούν απασχόληση σε όποιο κράτος μέλος της ΕΕ επιθυμούν.

Σίγουρα, η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μια νέα πραγματικότητα, η οποία δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις τόσο σε οικονομικό και θεσμικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Πέραν όμως από το θέμα της θεσμικής προσέγγισης, που επιχειρείται από την συνταγματική συνθήκη, το βασικό ερώτημα σε σχέση με την διεύρυνση αφορά στη φύση της οικονομικής και κοινωνικής ολοκλήρωσης μετά την ένταξη των νέων κρατών μελών και εστιάζεται στην εξέλιξη, τις προκλήσεις και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων όπως αυτές διαμορφώνονται υπό τα νέα δεδομένα.

Ήδη, οι αλλεπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είχαν σοβαρές επιπτώσεις στις δομές και τον τρόπο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων. Φαινόμενα όπως η οικονομική κρίση και η αναδόμηση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση των συναλλαγών, η ευρωπαϊκή ενοποίηση και η επιτάχυνση των ρυθμών εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες, προκάλεσαν ριζικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και στους μηχανισμούς των εργασιακών σχέσεων.

Η προσήλωση σε όρους οικονομικής σύγκλησης σε συνάρτηση με την ανάδειξη, ως κυρίαρχης αξίας της έννοιας της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται ουσιαστικά με την ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους, οδήγησε σε ριζικές αλλαγές την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας με άξονα την ευελιξία της εργασίας και με περιεχόμενο που σε μεγάλο βαθμό συνεπάγεται την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Η κεντρική αυτή πλέον κατεύθυνση ανάπτυξης της ευελιξίας, διαμόρφωσε νέα δεδομένα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας ιδιαίτερα ως προς τα ζητήματα του μεγέθους και του περιεχομένου της απασχόλησης, του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών καθώς και της οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου εργασίας.



Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η υιοθέτηση της ευελιξίας, ως βασικής πτυχής της πολιτικής της, εντάσσεται στην κατεύθυνση επίτευξης ενός διπλού στόχου: εκείνου της βελτίωσης του επιπέδου της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, που θεωρείται, σύμφωνα με την έρευνα ως μη αποτελεσματικού αφού το έλλειμα της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ δεν οφείλεται στο υψηλό κόστος εργασίας έναντι των άλλων ανταγωνιστών της, όσο και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας, ενός φαινομένου που η εξέλιξη και η διόγκωση του στις σημερινές και μέλλουσες συνθήκες της οικονομικής κρίσης, εγκυμονεί σοβαρότατους κινδύνους αλλά και σοβαρές δυνατότητες για το μέλλον του σύστηματος των οικονομικών και των κοινωνικών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση[1].

2. Χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ-27

Σε μια προσπάθεια απεικόνισης βασικών συγκριτικών μεγεθών που χαρακτηρίζουν την ποιότητα και την μορφή των σχέσεων εργασίας παρατηρείται ότι η ΕΕ εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από ανομοιογένεια ανάμεσα στα αποκαλούμενα «παλαιά» κράτη μέλη της ΕΕ -15 και τα νέα κράτη μέλη(ΝΚΜ).

Ειδικότερα, εξετάζοντας τα διαθέσιμα συγκριτικά στοιχεία που αφορούν στο χρόνο εργασίας των κρατών μελών της ΕΕ-27, διαπιστώνεται ότι το χάσμα στο χρόνο εργασίας ανάμεσα στις χώρες της Ανατολικής και Δυτικής Ευρώπης παραμένει υψηλό (Πίνακας 1).

---

1. Άντα Σταμάτη - Χρήστος Τριανταφύλλου, "Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις", Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 127, Μάιος 2006.

Πίνακας 1

Μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας, 2007

Χώρα	Α.	Β. Μικτές ετήσιες ώρες εργασίας (Α x52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Επίσημες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αργιών (Γ+Δ) σε ώρες	Στ. Ετήσιες ώρες εργασίας (Β-Ε)
Εσθονία	40.0	2,080.0	20.0*	8.0	224.0	1,856.0
Ρουμανία	40.0	2,080.0	21.0	7.0	224.0	1,856.0
Πολωνία	40.0	2,080.0	20.0*	9.0	232.0	1,848.0
Ουγγαρία	40.0	2,080.0	20.0*	10.0	240.0	1,840.0
Λετονία	40.0	2,080.0	20.0*	11.0	248.0	1,832.0
Ελλάδα	40.0	2,080.0	23.0	10.0	264.0	1,816.0
Λιθουανία	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Σλοβενία	40.0	2,080.0	20.0*	13.0	264.0	1,816.0
Βουλγαρία	40.0	2,080.0	24.0	10.0	272.0	1,808.0
Ιρλανδία	39.0	2,028.0	20.0*	9.0	226.2	1,801.8
Μάλτα	40.0	2,080.0	24.0*	14.0	304.0	1,776.0
Σλοβακία	38.8	2,017.6	21.1	15.0	280.1	1,737.5
Κύπρος	38.0	1,976.0	20.0*	12.0	243.2	1,732.8
Λουξεμβούργο	39.0	2,028.0	28.0	10.0	296.4	1,731.6
Βέλγιο	37.6	1,955.2	20.0*	10.0	225.6	1,729.6
Αυστρία	38.8	2,017.6	25.0	13.0	294.9	1,722.7
Τσεχία	38.0	1,976.0	25.0	10.0	266.0	1,710.0
Πορτογαλία	38.2	1,986.4	24.5	12.0	278.9	1,707.5
Ολλανδία	37.5	1,950.0	25.6	7.0	244.5	1,705.5
Ισπανία	37.9	1,970.8	22.0*	14.0	272.9	1,697.9
Μεγάλη Βρετανία	37.3	1,939.6	24.6	8.0	243.2	1,696.4
Νορβηγία	37.5	1,950.0	25.0	9.0	255.0	1,695.0
Φινλανδία	37.5	1,950.0	25.0	11.0	270.0	1,680.0
Ιταλία	38.0	1,976.0	28.0	12.0	304.0	1,672.0
Γερμανία	37.6	1,955.2	30.0	10.5	304.6	1,650.6
Δανία	37.0	1,924.0	30.0	9.0	288.6	1,635.4
Σουηδία	37.5	1,950.0	33.0	11.0	330.0	1,620.0
Γαλλία	35.0	1,820.0	25.0	11.0	252.0	1,568.0
ΕΕ27 + Νορβηγία	38.6	2,006.1	23.7	10.7	264.7	1,741.4
ΕΕ27	38.6	2,008.2	23.7	10.7	265.1	1,743.1
ΕΕ25	38.5	2,002.4	23.8	10.9	266.4	1,736.0
ΕΕ15	37.9	1,968.7	25.6	10.5	273.1	1,695.7
ΕΕ15 + Νορβηγία	37.8	1,967.6	25.5	10.4	271.9	1,695.6
NKM10	39.5	2,053.0	21.0	11.5	256.5	1,796.4
NKM12	39.6	2,057.5	21.3	11.0	255.1	1,802.4

** Υποχρεωτική ετήσια άδεια*

Πηγή: *EIRO 2007.*

Σύμφωνα με τα στοιχεία της μελέτης, που εκπονήθηκε από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων για το 2007[2], ο μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας στην ΕΕ-27 (που αφορά στο προκύπτον συμβατικό ωράριο απασχόλησης –χωρίς τον υπολογισμό των υπερωριών-αφαιρουμένων των ημερών αργίας και της ετήσιας άδειας με αποδοχές), ανέρχεται σε 1743,1 εργάσιμες ώρες, ενώ εάν συγκρίνουμε τα σχετικά στοιχεία ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-15 και στα νέα κράτη-μέλη, θα παρατηρήσουμε ότι στα νέα κράτη-μέλη (12 ΝΚΜ)) οι ετήσιες ώρες εργασίας είναι σημαντικά περισσότερες ανερχόμενες σε 1.802,4 ώρες, ενώ στην ΕΕ-15 υπολογίζονται σε 1.695,7 ώρες. Οι εργαζόμενοι στα νέα κράτη μέλη (12 ΝΚΜ) εργάζονται κατά μέσο όρο 106,7 ώρες ετησίως περισσότερο από τους εργαζόμενους στην ΕΕ-15. Βέβαια, σε κάποια κράτη μέλη όπως η Κύπρος (1.732,8), η Τσεχία (1.710) και η Σλοβακία (1.737,5), ο ετήσιος εργάσιμος χρόνος δεν απέχει πολύ από το μέσο ετήσιο χρόνο εργασίας της ΕΕ-15, ενώ σε κάποια άλλα κράτη μέλη, και ειδικότερα στην Ελλάδα (1816) και την Ιρλανδία (1.801,8) ο χρόνος εργασίας υπερβαίνει το μέσο εργάσιμο χρόνο των εργαζομένων στα νέα κράτη μέλη. Συνοψίζοντας, οι περισσότερες εργάσιμες ώρες ανά έτος παρατηρούνται στην Εσθονία (1.856), την Ρουμανία (1.856), την Πολωνία (1.848) και την Ουγγαρία (1.840), ενώ οι λιγότερες ώρες εργασίας συναντώνται στην Γαλλία (1.568), την Σουηδία (1.620), την Δανία (1.635,4) και την Γερμανία. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι ο μέσος ετήσιος εργάσιμος χρόνος στην Εσθονία είναι κατά 288 ώρες περισσότερες (πάνω από 18%) από τη Γαλλία (7,2 εβδομάδες στην Εσθονία).

Παρόμοια είναι και η εικόνα που χαρακτηρίζει τα θέματα των αμοιβών στην ΕΕ-27. Πιο συγκεκριμένα, από τα διαθέσιμα συγκριτικά στοιχεία προκύπτει ότι η πραγματική αύξηση των αμοιβών στην ΕΕ -27 ανέρχεται σε ποσοστό 2,7% για το 2006 και 2,3% για το 2007[3] (Γράφημα 1).

Ειδικότερα, για το 2006, οι πραγματικές αυξήσεις κυμαίνονται ανάμεσα σε ποσοστό 16,2% στην Λετονία έως 1,4% στην Ουγγαρία, ενώ για το 2007 η διακύμανση οριοθετείται ανάμεσα σε ποσοστό 18,3% για την Λετονία και 3,5% για την Σλοβενία.

Στις χώρες της ΕΕ-15 η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών ανέρχεται σε ποσοστό 0,8% για το 2006, ενώ το 2007 μειώθηκε σε 0,2%. Σε αντίθεση στα νέα μέλη (ΝΚΜ-12), η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών για το 2006 καταγράφεται σε ποσοστό 5,2% και σε 5 % για το 2007.

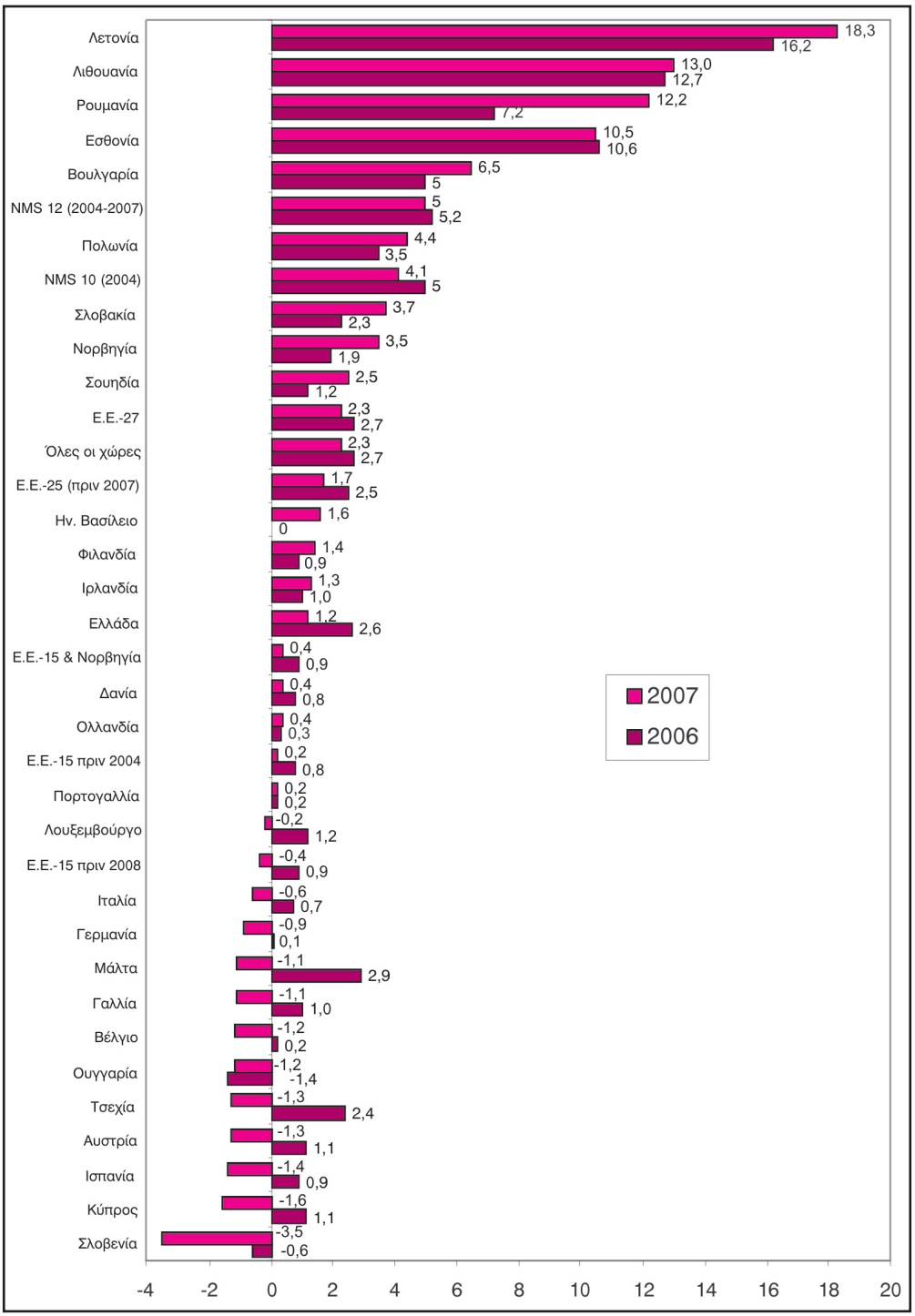
Συμπερασματικά, η μέση πραγματική αύξηση των αμοιβών στα ΝΚΜ-12 ήταν 6,5 φορές υψηλότερη από αυτή που παρατηρήθηκε στην ΕΕ-15 για το 2006 και 25 φορές υψηλότερη για το 2007. Παρά την καταγραφόμενη αυτή αντίθεση, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε αυτές τις δύο κατηγορίες («παλαιά» και « νέα» κράτη μέλη). Έτσι, οι πραγματικές αυξήσεις στην Σλοβενία και την Ουγγαρία το 2007 ήταν

2. «Industrial relations developments in Europe 2007», EIRO, 2007.
3. Στην Ευρωζώνη ο πληθωρισμός σημείωσε αύξηση το 2007 από 1,9% σε 3,1%.

μικρότερες των μέσων αυξήσεων της ΕΕ-15 (αντίστοιχα ποσοστά αναφέρονται στην Τσεχία, την Κύπρο και την Μάλτα για το 2007), ενώ στην ΕΕ-15, η Ελλάδα και η Σουηδία ξεπέρασαν την μέση πραγματική αύξηση των ΕΕ-15 για το 2006 και 2007.

Γράφημα 1

Μέσες αυξήσεις αμοιβών με βάση τις ΣΣΕ, προσαρμοσμένες στον πληθωρισμό, (2006 -2007).



Πηγή: *EIRO, «Μισθολογικές Εξελίξεις 2007»*

Πίνακας 2

Μέσες αυξήσεις αμοιβών, με βάση τις ΣΣΕ, προσαρμοσμένες στον πληθωρισμό (2002- 2007).

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Συνολικά (όλες οι χώρες)	1.6	2.6	1.4	1.9	2.7	2.3
ΕΕ-27	-	-	1.4	1.9	2.7	2.3
ΕΕ-25 (προ-2007)	1.6	1.8	1.1	1.7	2.5	1.7
ΕΕ-15 (προ-Μαΐου 2004)	0.7	1.0	1.0	0.6	0.8	0.2
ΕΕ-15 και Νορβηγία	0.9	1.3	1.1	0.6	0.9	0.4
ΝΚΜ-10 (2004)	3.3	2.9	1.4	3.5	5.0	4.1
ΝΚΜ-12 (2004–2007)	-	-	1.9	3.5	5.2	5.0
Ευρωζώνη (προ-2008)	0.7	1.0	0.8	0.5	0.9	–0.4

Πηγή: *EIRO, 2007*

Διαχρονικά, διαχωρίζοντας τις Ευρωπαϊκές χώρες ανά κατηγορίες (Πίνακας 2), καταλήγουμε στα ακόλουθα συμπεράσματα[4]:

- Πραγματικές αυξήσεις αμοιβών (με ποσοστά άνω του 4%) παρατηρούνται, με την έννοια ότι ο ρυθμός μεταβολής τους είναι υψηλότερος του πληθωρισμού, από τα νέα κράτη μέλη, στην Βουλγαρία και τη Ρουμανία, και στις τρεις Βαλτικές χώρες, την Εσθονία, την Λιθουανία και τη Λετονία.

- Αυξήσεις αμοιβών (ποσοστό αύξησης που κυμαίνεται μεταξύ 2% και 4%), με την έννοια ότι ο ρυθμός μεταβολής τους είναι ελαφρά υψηλότερος του πληθωρισμού, καταγράφονται στην Πολωνία και την Νορβηγία.

- Αυξήσεις που κυμαίνονται ανάμεσα στο 1% και 2%, δηλαδή ίση με το ποσοστό αύξησης του πληθωρισμού, συγκαταλέγονται από τα ΝΚΜ η Τσεχία και η Σλοβακία και από την ΕΕ-15 η Ιρλανδία, η Ελλάδα, η Σουηδία, και το Ηνωμένο Βασίλειο.

- Τέλος, οι χαμηλότερες πραγματικές αυξήσεις αμοιβών (ποσοστά αύξησης κάτω του 1%) παρατηρούνται κυρίως σε «παλαιά» κράτη μέλη και ειδικότερα στην Αυστρία, την Δανία, την Γαλλία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, την Πορτογαλία και την Ισπανία, ενώ από τα ΝΚΜ στην Ουγγαρία και την Μάλτα.

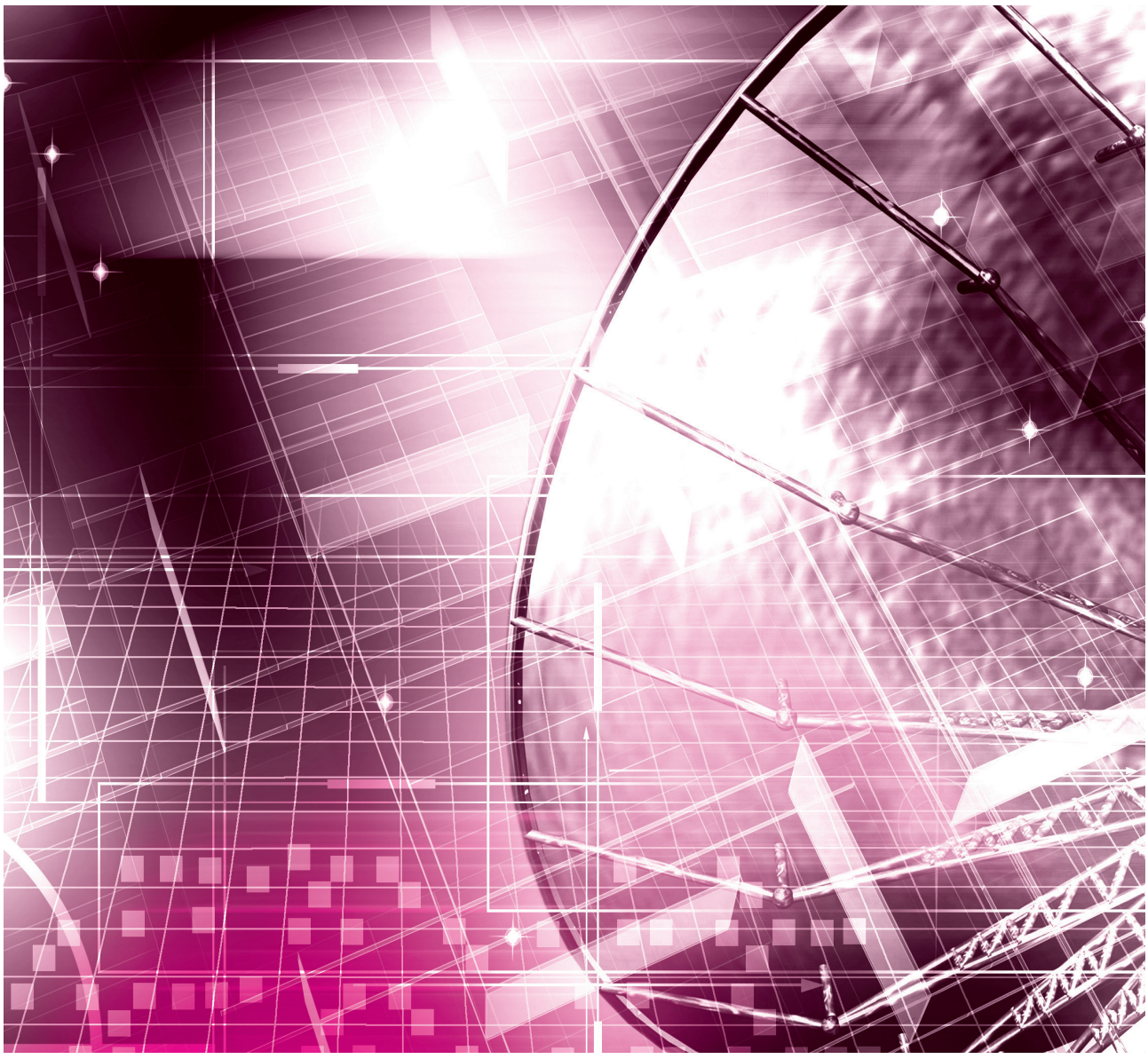
- Τέλος, μηδενικά ή αρνητικά ποσοστά πραγματικών αυξήσεων καταγράφονται στην Κύπρο, την Γερμανία και την Σλοβενία.

Ανάλογες διαφοροποιήσεις παρατηρούνται και στις οι ονομαστικές αυξήσεις των αμοιβών στην κεντρική δημόσια διοίκηση (δημόσιες υπηρεσίες).

Ειδικότερα, για το 2006 (Γράφημα 2), οι αυξήσεις κυμαίνονταν ανάμεσα σε ποσο-

4. «Industrial relations developments in Europe 2007», EIRO, 2007.

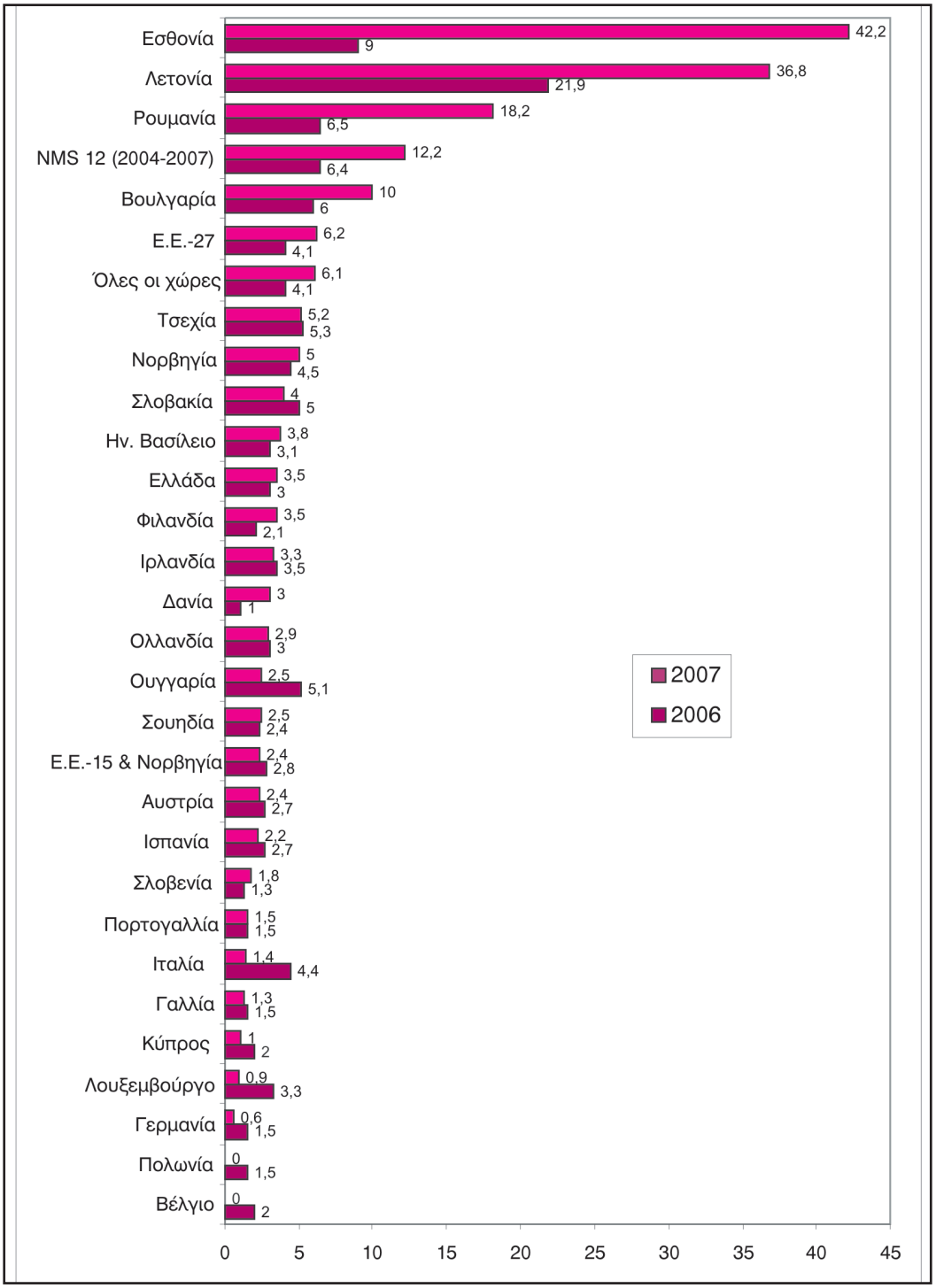
στά 21,9% στην Λετονία και ποσοστό 1% στην Δανία, ενώ αντίστοιχα για το 2007 ανάμεσα σε ποσοστό 42,2% στην Εσθονία και μηδενικό ποσοστό στο Βέλγιο και την Πολωνία. Οι αυξήσεις κατά μέσο όρο στην κεντρική δημόσια διοίκηση στην ΕΕ-27 αυξήθηκαν από 4,1% το 2006 σε 6,2% για το 2007. Και στην κεντρική δημόσια διοίκηση παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις ανάμεσα στα κράτη μέλη. Έτσι, στην ΕΕ-15 (μαζί με τη Νορβηγία), κατά μέσο όρο οι αυξήσεις κυμάνθηκαν από 2,8% το 2006 σε 2,4% το 2007[5], ενώ στα νέα μέλη (ΝΚΜ) από 6,4% το 2006 σε ποσοστό 12,2% το 2007.



5. Με την Ελλάδα να εμφανίζει αύξηση 3% το 2006 και 3,5% το 2007.

Γράφημα 2

Μέσες αυξήσεις αμοιβών στην κεντρική δημόσια διοίκηση (δημόσιες υπηρεσίες), 2006 και 2007 (%)



Σημείωση: *για τους μέσους όρους: 'σύνολο χωρών' αναφέρεται σε 26 χώρες, 'ΕΕ-27' αναφέρεται σε 25 χώρες,'ΕΕ-15 και Νορβηγία' αναφέρεται σε 16 χώρες, 'ΝΚΜ12' αναφέρεται σε 10 χώρες.*

Πηγή: *EIRO,2007*

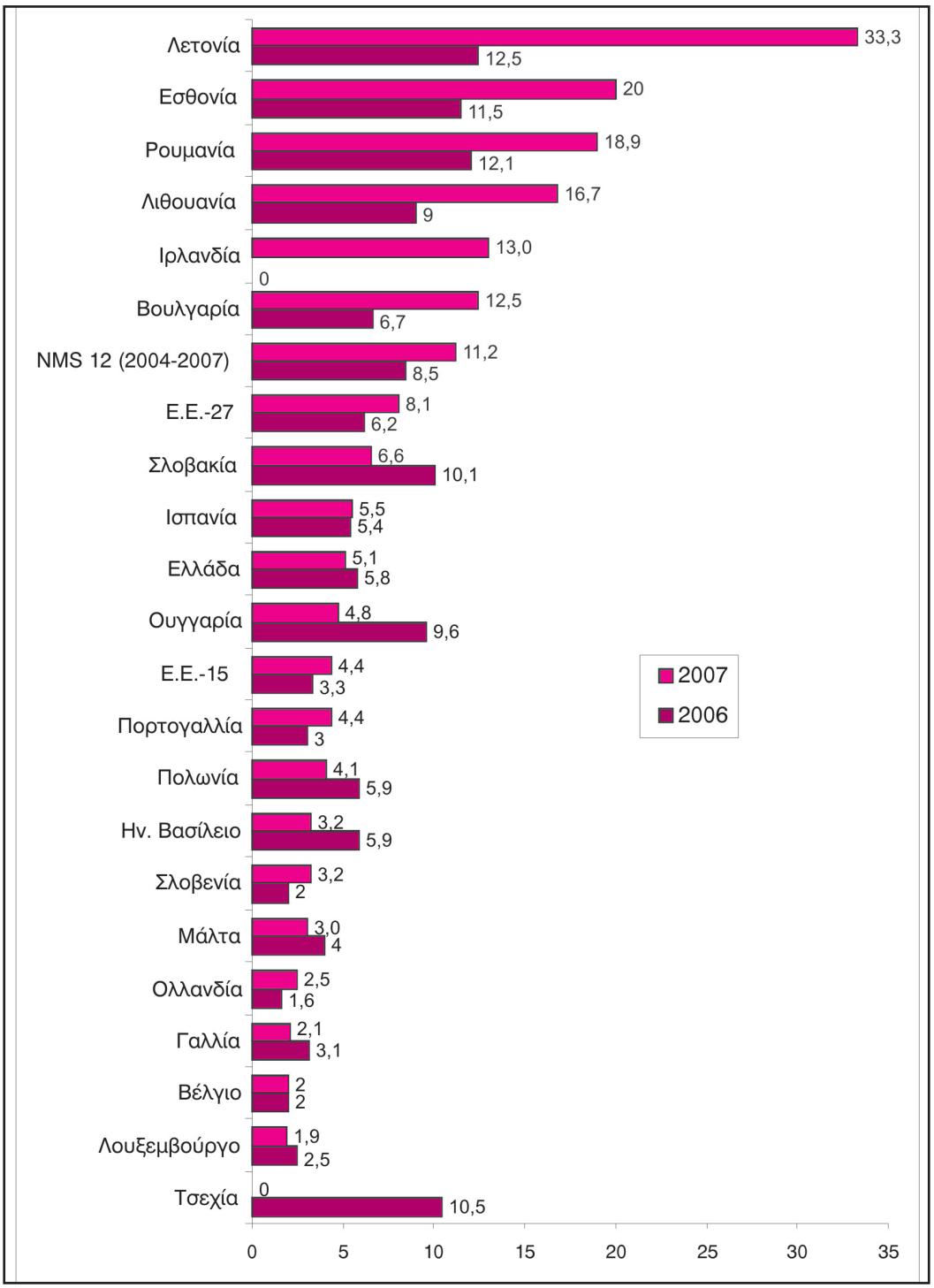
Από τα 27 ευρωπαϊκά κράτη μέλη, που συγκεντρώθηκαν συγκριτικά στοιχεία, στα 20 υπάρχει θεσμοθετημένος κατώτατος μισθός (είτε με νόμο είτε με ΣΣΕ). Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (Γράφημα 3), το 2006 οι μεγαλύτερες ονομαστικές αυξήσεις στον κατώτατο μισθό εντοπίζονται στην Λετονία (12,5%), ενώ μηδενικές αυξήσεις αναφέρονται στην Ιρλανδία. Για το 2007, η μεγαλύτερη ονομαστική αύξηση καταγράφεται στην Λετονία (33,3%), ενώ μηδενική αύξηση παρουσιάζει η Τσεχία.

Παράλληλα, παρατηρείται ότι η μέση διακύμανση του κατώτατου μισθού στο σύνολο των εξεταζόμενων χωρών παρουσίασε αύξηση από 6,2% το 2006 σε 8,1% το 2007. Αντίστοιχα και στην περίπτωση του κατώτατου μισθού παρατηρείται διαφοροποίηση ανάμεσα στα παλαιά και τα νέα κράτη μέλη. Πιο συγκεκριμένα, στα εννέα κράτη μέλη της ΕΕ-15, όπου υφίσταται κατώτατος μισθός, το ποσοστό της αύξησης κυμάνθηκε σε 3,3% για το 2006 και 4,4% για το 2007, ενώ στα 11 ΝΚΜ το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 8,5% το 2006 και 11,2% το 2007.



Γράφημα 3

Αυξήσεις στον κατώτατο μισθό, 2006 και 2007 (%)



Σημειώσεις για τους μέσους όρους: 'ΕΕ-27' αναφέρεται σε 20 χώρες, 'ΕΕ-15' αναφέρεται σε 9 χώρες, 'ΝΚΜ' αναφέρεται σε 11 χώρες.

Πηγή: *EIRO, 2007.*

Πίνακας 4

Μέσος μικτός μισθός, 2006 και 2007, κατά εθνικό νόμισμα και ισοτιμία ευρώ

Χώρα	Συχνότητα	2006	2007
Βέλγιο	Μηνιαία	€1,258.90	€1,283.91
Βουλγαρία	Μηνιαία	BGN 160 (€81.81)	BGN 180 (€92.03)
Τσεχία	Ωριαία	CZK 48.10 (€1.70)	CZK 48.10 (€1.73)
	Μηνιαία	CZK 7,955 (€280.68)	CZK 8,000 (€288.12)
Εσθονία	Ωριαία	EEK 17.80 (€1.14)	EEK 21.50 (€1.37)
	Μηνιαία	EEK 3,000 (€191.73)	EEK 3,600 (€230.08)
Γαλλία	Ωριαία	€8.27	€8.44
	Μηνιαία	€1,254.28	€1,279.00
Ελλάδα[6]	Ημερήσια	€27.96	€29.39
	Μηνιαία	€625.97	€657.89
Ουγγαρία	Ωριαία	HUF 360.00 (€1.36)	HUF 377.00 (€1.50)
	Ημερήσια	HUF 2,880 (€10.90)	HUF 3,020 (€12.02)
	Εβδομαδιαία	HUF 14,400 (€54.49)	HUF 15,080 (€60.00)
	Μηνιαία	HUF 62,500 (€236.51)	HUF 65,500 (€260.59)
Ιρλανδία	Ωριαία	€7.65	€8.65
Λετονία	Ωριαία	LVL 0.611 (€0.88)	LVL 0.815 (€1.15)
	Μηνιαία	LVL 90 (€129.27)	LVL 120 (€171.40)
Λιθουανία	Ωριαία	LTL 3.65 (€1.06)	LTL 4.19 (€1.21)
	Μηνιαία	LTL 600 (€173.77)	LTL 700 (€202.73)

6. Στην Ελλάδα, από 1/9/2008 το ημερομίσθιο ανέρχεται σε 31,32 Ευρώ και ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε 701 ευρώ.

Λουξεμβούργο	Ωριαία	€8.91	€9.08
	Μηνιαία	€1,541.00	€1,570.28
Μάλτα	Εβδομαδιαία	MTL 57.88 (€134.82)	MTL 59.63 (€138.90)
Ολλανδία	Ημερήσια	€59.29	€60.78
	Μηνιαία	€1,284.60	€1,317.00
Πολωνία	Μηνιαία	PLN 899.10 (€230.78)	PLN 936.00 (€247.38)
Πορτογαλία	Μηνιαία	€385.90	€403.00
Ρουμανία	Ωριαία	RON 2.18 (€0.62)	RON 2.59 (€0.77)
	Μηνιαία	RON 370 (€104.94)	RON 440 (€131.92)
Σλοβακία	Ωριαία	SKK 43.70 (€1.17)	SKK 46.60 (€1.38)
	Μηνιαία	SKK 7,600 (€204.11)	SKK 8,100 (€239.82)
Σλοβενία	Μηνιαία	SIT 125,052 (€521.99)	€538.53
Ισπανία	Ημερήσια	€18.03	€19.02
	Μηνιαία	€540.90	€570.60
	Ετήσια (14 μισθοί)	€7,572.60	€7,988.40
Μεγάλη Βρετανία	Ωριαία	GBP 5.35 (€7.85)	GBP 5.52 (€8.07)

Σημείωση: *Οι μετατροπές σε Euro,όπου κρίθηκε απαραίτητο, έγιναν με τη μέση τιμή συναλλάγματος του 2006 και 2007 της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ECB).*

Πηγή: *EIRO, 2007.*





Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα 4, οι αποκλίσεις των μέσων μικτών αποδοχών ανάμεσα στα κράτη μέλη της ΕΕ-15 και τα ΝΚΜ είναι εξαιρετικά σημαντικές. Έτσι, από την μία πλευρά, οι υψηλότερες κατώτατες αποδοχές το 2007,συναντώνται στο Λουξεμβούργο (1.570, 28 ευρώ) και την Ολλανδία (1.317 ευρώ), ενώ οι χαμηλότερες παρατηρούνται στην Βουλγαρία (92,03 ευρώ) και την Ρουμανία(131,92 ευρώ).

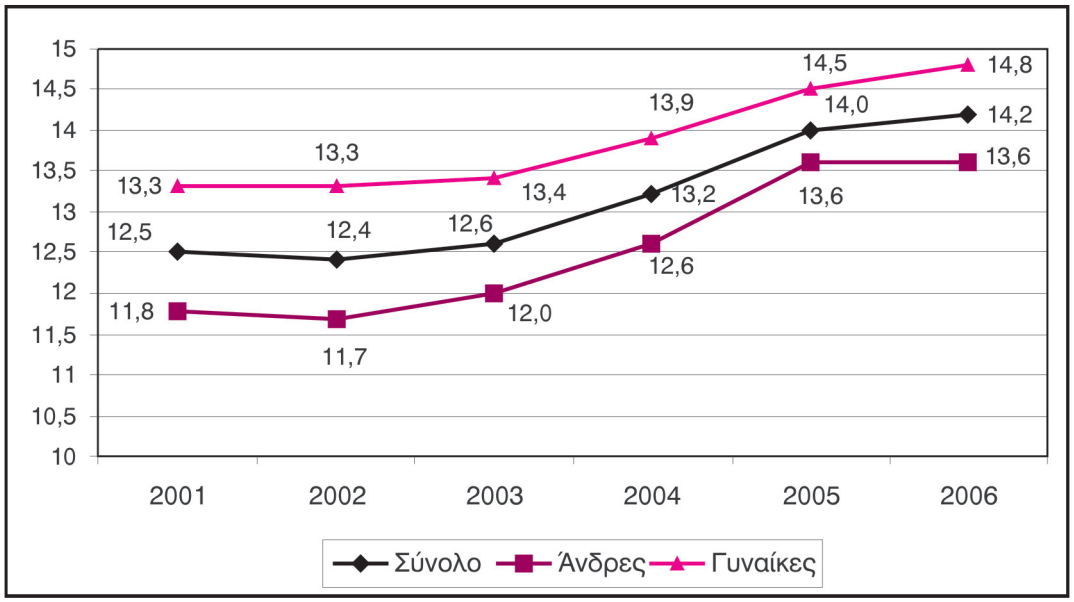
Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εμφανίζονται ολοένα και περισσότερο διαδεδομένες στην διευρυμένη ΕΕ, τόσο στα παλαιά όσο και τα νέα κράτη μέλη, ενισχύοντας την άποψη ότι το κοινωνικό κεκτημένο των παλαιών κρατών μελών όχι μόνο δεν ενισχύει τις εργασιακές σχέσεις των νέων κρατών μελών αλλά αντιθέτως η απουσία του ολοένα και περισσότερο επιτείνει την απορύθμιση των όρων εργασίας σε όλη την διευρυμένη ΕΕ.

Έτσι, η προσωρινή απασχόληση στην ΕΕ-27 παρουσιάζει σημαντική αύξηση τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, ποσοστό 7,5% γυναικών και 6,7% των ανδρών απασχολούνταν το 2005 με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χωρίς η μορφή αυτή απασχόλησης να αποτελεί προϊόν επιλογής τους, ποσοστά που παρουσίασαν αυξητικές τάσεις το 2006[7]. Από τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ένα μεγάλο ποσοστό (43% των γυναικών και 48% των ανδρών) απασχολείται παρά τη θέλησή του με συμβάσεις διαρκείας μικρότερης του εξαμήνου. Όπως προκύπτει και από το Γράφημα 4, η αναλογία των εργαζομένων στην ΕΕ-27 με προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,7% μεταξύ των ετών 2001-2006, με αναλογία της γυναικείας απασχόλησης στα ποσοστά αυτά μεγαλύτερη κατά 1,2 ποσοστιαίες μονάδες.

7. “Annual review of working conditions in the EU 2006–2007”, EIRO 2007

Γράφημα 4

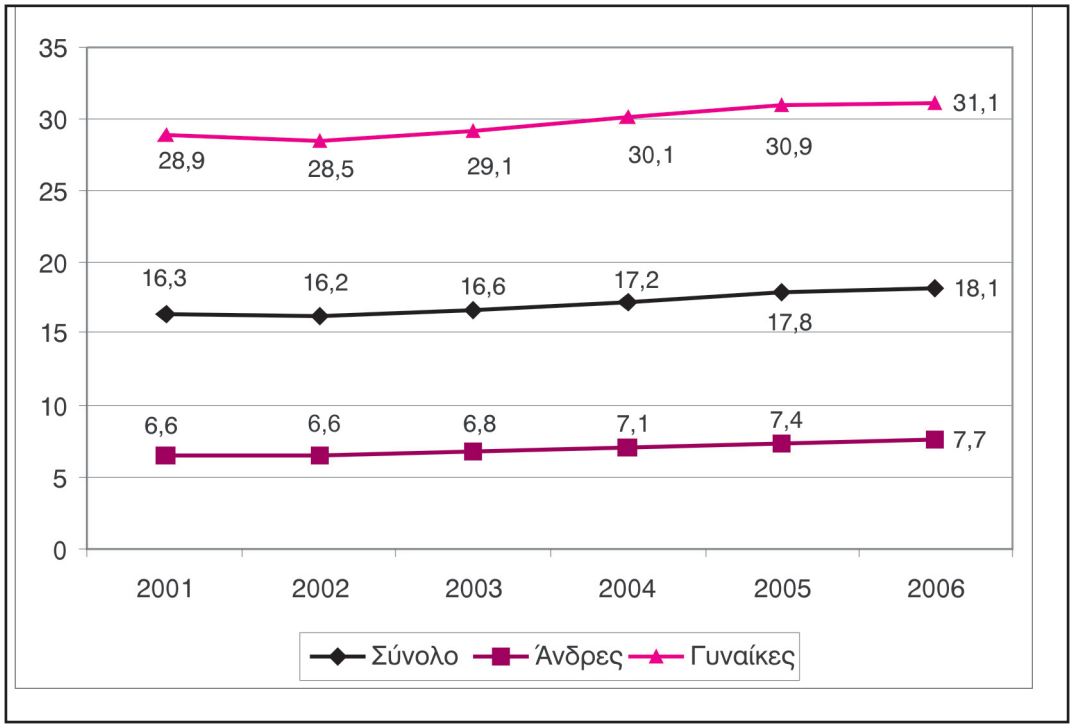
Προσωρινή απασχόληση ανά φύλο, ΕΕ-27, 2001–2006 (% της συνολικής απασχόλησης)



Πηγή: *Eurostat, LFS βασικοί δείκτες, 2007*

Γράφημα 5

Μερική απασχόληση, ανά φύλο, 2001–2006 (%)



Πηγή: *Eurostat, LFS βασικοί δείκτες, 2007*

Στο Γράφημα 5, καταγράφεται η αναλογία της μερικής απασχόλησης συγκριτικά με τα μεγέθη της πλήρους απασχόλησης, διαχρονικά από το 2001 έως το 2006. Σύμφωνα με τα συγκριτικά στοιχεία, η αναλογία της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από 16,3% το 2001 σε 18,1% το 2006 (αύξηση 1,8 ποσοστιαίες μονάδες), με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο στην μορφή αυτή της απασχόλησης, με ποσοστά από 28,9% το 2001 έως 31,1% το 2006.

Η διαδεδομένη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης φαίνεται ότι έχει ως αποτέλεσμα, μεταξύ άλλων, και την αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος, καθώς τις περισσότερες φορές, οι εργαζόμενοι με καθεστώς ευελιξίας, δεν συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Γράφημα 6

Μέση συνδικαλιστική πυκνότητα ανά χώρα, 1995–1996 και 2005–2006 (%)



Σημειώσεις: *Μέσοι όροι για ΕΕ15, ΝΚΜ12 και ΕΕ27 υπολογίζονται με βάση το μέγεθος εργατικού δυναμικού (σχέση εξαρτημένης εργασίας). ΝΣΜ12 αναφέρεται στα 10 Νέα Κράτη Μέλη που έγιναν μέλη της ΕΕ τον Μάη του 2004 εκτός από τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία που έγιναν μέλη της ΕΕ τον Ιανουάριο του 2007.*

Πηγή: *Visser, 2008.*

Όπως προκύπτει από τα στατιστικά στοιχεία που εξετάζουν την συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση διαχρονικά από το 1995 έως το 2006[8], παρα-

8. Τα συγκριτικά στοιχεία αφορούν στην συνδικαλιστική πυκνότητα, όπως αυτή καταγράφεται ενδεικτικά για τα έτη 1995-1996 και 2005-2006.

τηρούνται πτωτικές τάσεις (Γράφημα 6). Για παράδειγμα, στην Σουηδία, όπου τα ποσοστά της συνδικαλιστικής πυκνότητας εξακολουθούν να είναι υψηλά, παρατηρείται σημαντική μείωση και ανέρχεται από ποσοστά που άγγιζαν το 90% το 1996, σε 77% το 2006 και 72% το 2007[9]. Στην Ελλάδα η συνδικαλιστική πυκνότητα παρουσιάζει ανάλογη μείωση και ανέρχεται για το 2006 σε ποσοστά 27% περίπου. Μόνη εξαίρεση στην τάση αυτή καταγράφεται στην Μάλτα, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα το 2007 αυξήθηκε κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες.

Πίνακας 4

Εργάσιμες ημέρες που χάνονται λόγω απεργιών, 2003–2007

Χώρα	2003	2004	2005	2006	2007*
Αυστρία	1,305,466	178	0	0	nd
Βέλγιο	239,344	166,287	669,982	88,941	nd
Κύπρος	6,901	9,053	15,339	26,898	8,436
Δανία	55,1	76,4	51,3	85,8	91,7
Εσθονία	20,192	1,548	0	5	31
Φινλανδία	66,136	42,385	672,904	85,075	89
Γαλλία	4,388,420	724,63	1,754,710	nd	nd
Γερμανία	163,879	50,673	18,633	428,739	nd
Ουγγαρία	845	8,022	1,133	15,381	32,126
Ιρλανδία	37,482	20,784	26,665	7,352	6,038
Ιταλία	716,25	611,25	793,5	485,375	433,125
Λετονία	0	0	0	0	0
Λιθουανία	0	0	834	0	9,559
Λουξεμβούργο	2,8	6	0	0	0
Μάλτα	3,306	1,652	1,341	2,935	5,763
Ολλανδία	15	62,2	41,7	15,8	nd
Νορβηγία	962	141,179	10,998	146,758	7
Πολωνία	6,551	358	413	31,4	167
Πορτογαλία	53,37	46,096	27,333	44,222	8,805
Ρουμανία	22,247	56,891	12,506	24,39	nd
Σλοβακία	73	0	0	19	600
Σλοβενία	16,765	3,675	36,561	4,208	21
Ισπανία	789,043	4,472,191	758,854	927,402	965,504
Σουηδία	627,541	15,282	568	1,971	13,666
Μεγάλη Βρετανία	499	905	157	755	1,041,000

** διαθέσιμα στοιχεία μόνο για ορισμένες χώρες., όπου nd - μη διαθέσιμα στοιχεία.*

Πηγή: *EIRO, 2007.*

9. Για την Σουηδία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2007.

Τα στοιχεία που αφορούν στις απεργιακές κινητοποιήσεις στην ΕΕ-27 και τις συνέπειες που απορρέουν από αυτές (ημέρες εργασίας που χάνονται) είναι σχετικά περιορισμένα. Ωστόσο, από τα διαθέσιμα στοιχεία παρατηρείται ότι σε όλα σχεδόν τα νέα κράτη μέλη και σε ορισμένα από τα αποκαλούμενα «παλαιά», όπως η Αυστρία, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία και η Σουηδία, τα επίπεδα των απεργιακών κινητοποιήσεων είναι χαμηλά. Παρά την διαπίστωση αυτή, παρατηρούνται και εξαιρέσεις σε κάποιες χώρες, όπως η Ουγγαρία, η Λιθουανία, η Μάλτα, η Πολωνία, όπου η συχνότητα των απεργιακών κινητοποιήσεων παρουσιάζει αύξηση (Πίνακας 4).

Στα υπόλοιπα κράτη μέλη δεν διαπιστώνεται μια γενικευμένη τάση, αλλά παρατηρούνται διαφοροποιήσεις από χρόνο σε χρόνο, ενώ θα πρέπει να επισημανθούν τα υψηλά επίπεδα απεργιακής δράσης στην Γαλλία και την Ισπανία, σε αντιδιαστολή με την ισχνή απεργιακή δράση στην Ιταλία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Πολωνία. Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι το υψηλό επίπεδο της απεργιακής δράσης δεν συνδέεται μόνο με το επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας αλλά και με το επίπεδο της κοινωνικοποίησης των συνδικάτων και το βαθμό ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με τις επιλογές και τις διεκδικήσεις τους ανεξάρτητα από την ένταξη τους σε αυτές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Γαλλία.

Μια άλλη σημαντική πρόκληση που καλείται να αντιμετωπίσει η διευρυμένη ΕΕ, αφορά στο φαινόμενο της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων, της μεταφοράς δηλαδή του συνόλου ή μέρους των εγκαταστάσεων παραγωγής μιας επιχείρησης από μια χώρα σε μια άλλη (outshoring – offshoring). Συχνά χρησιμοποιούμενη από πολυεθνικές επιχειρήσεις, το φαινόμενο της μετεγκατάστασης συμβάλλει στην ανασύσταση του ευρωπαϊκού καταμερισμού εργασίας.

Η μείωση του κόστους παραγωγής με την επιλογή φθηνότερου εργατικού δυναμικού, τα διαφορετικά φορολογικά συστήματα, καθώς και η ευκολότερη πρόσβαση στις διεθνείς αγορές φαίνεται ότι αποτελούν βασικό παράγοντα και κίνητρο για την μεταφορά της παραγωγικής διαδικασίας από μια χώρα σε άλλη.

Η ανομοιογένεια των συστημάτων εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στα κράτη μέλη της ΕΕ ενέχει τον κίνδυνο επέκτασης του φαινομένου με την μεταφορά επιχειρήσεων από τα παλαιά προς τα νέα κράτη μέλη με σημαντικές κοινωνικές συνέπειες, όπως απώλεια θέσεων εργασίας, μείωση των εισροών στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, μείωση του ρυθμού ανάπτυξης των οικονομιών στις περιφέρειες που πλήττονται από την αποχώρηση των επιχειρήσεων[10].

Κατά την τετραετία 2003-2006, η απόφαση των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων για μετεγκατάσταση των δραστηριοτήτων τους προκάλεσε απώλεια θέσεων εργασίας

10. Α. Σταμάτη, «Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων», Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 143, Οκτώβριος 2007.

ανερχόμενη σε ποσοστό 10% του συνόλου των θέσεων εργασίας που χάθηκαν συνολικά (200.000 θέσεις εργασίας περίπου), πλήττοντας ιδιαίτερα τους κλάδους της κατασκευής, της αυτοκινητοβιομηχανίας, της παραγωγής ηλεκτρικών ειδών και γενικότερα τις βιομηχανίες εντάσεως εργασίας.

3. Συμπεράσματα

Είναι πρόδηλο από τα όσα αναφέρθηκαν ότι το περιεχόμενο και η μορφολογία των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο χαρακτηρίζεται από ελαστικοποίηση της εργασιακής νομοθεσίας εστιάζοντας:

- Στην αύξηση της «ανεξάρτητης» έναντι της εξαρτημένης εργασίας, με καταχρηστικούς συχνά όρους και με σοβαρότατες επιπτώσεις στον τομέα της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

- Στην αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική, προσωρινή) με συνέπεια το περιορισμένο επίπεδο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και την αύξηση της ανασφάλειας στην εργασία.

- Στην χαλάρωση της σταθερότητας του προσώπου του εργοδότη μέσα από λειτουργία των ομίλων και των δικτύων των επιχειρήσεων, καθώς και από πρακτικές μεταβίβασης και συγχώνευσης επιχειρήσεων.

- Στην αύξηση της εντατικοποίησης του ρυθμού εργασίας.

- Στην μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Παράλληλα, από την προηγούμενη ανάλυση, προκύπτει ότι η ανομοιογένεια σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο που χαρακτηρίζει την Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, αποτελεί την μεγάλη πρόκληση μετά την ένταξη των νέων κρατών μελών.

Με αφετηρία αυτά τα δεδομένα κρίνεται επιτακτικό να διασφαλιστεί μία ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, μετά την ένταξη των νέων κρατών-μελών και μετά την εμφάνιση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης. Επομένως, σήμερα, η μεγάλη πρόκληση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής, συνίσταται στην χρηματοπιστωτική στήριξη από την ΕΕ των οικονομιών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, προκειμένου η διεύρυνση της ΕΕ σε συνθήκες οικονομικής κρίσης να μην λειτουργήσει σε βάρος της εμβάθυνσης και της λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων, ενώ παράλληλα θα πρέπει να ακολουθηθεί μια διαδικασία σταδιακής προσέγγισης και σύγκλισης, ώστε να αποφευχθούν φαινόμενα μετεγκατάστασης επιχειρήσεων, μαζικής μετανάστευσης, φορολογικού και κοινωνικού dumping.

Το κοινωνικό κοινοτικό κεκτημένο δεν αρκεί να υιοθετηθεί από την νομοθεσία αλλά πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη και να ενισχυθεί στην ΕΕ-27, τόσο για να βελτιωθεί το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων στα νέα κράτη μέλη, όσο και για να αποφευχθεί ο κίνδυνος ενός διευρυμένου κοινωνικού dumping με αρνητικές συνθήκες για τους εργαζόμενους της ΕΕ-27.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 6 Δεκεμβρίου 2008.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Αποστόλης Καψάλης) στην Ημερίδα που διοργάνωσε η Ελληνική Εταιρεία Συστημικής Θεραπείας με θέμα: «Άνθρωπος, οικογένεια, κοινότητα στην νέα εργασιακή πραγματικότητα: προκλήσεις και ευκαιρίες». Το θέμα της εισήγησης του ήταν «Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ο μύθος της ευελασφάλειας (flexicurity)».

➜ 14 Ιανουαρίου 2009.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Μήλου, στη Μήλο, με θέμα: «Οι προοπτικές της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση».





