ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2013



Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) / 11

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2013

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ, ΠΕΝΝΥ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ ΚΑΨΑΛΗΣ,
ΕΛΕΝΗ ΚΟΥΣΤΑ ΚΑΙ ΣΤΑΘΗΣ ΤΗΚΟΣ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2013



Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2013

Γιάννης Κουζής

Πέννυ Γεωργιάδου

Αποστόλης Καψάλης

Ελένη Κούστα

Στάθης Τήκος

Δεκέμβριος 2013

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

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

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

Επιμέλεια εξωφύλλου: Βάσω Αβραμοπούλου

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Κατερίνα Μινέσχου

Φωτογραφία εξωφύλλου: www.123rf.com

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση: Μάρθα Δελτούζου

Εκτύπωση – Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-9571-58-6

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



Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων

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

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

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

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

Γιάννης Παναγόπουλος
Πρόεδρος ΙΝΕ ΓΣΕΕ



Περιεχόμενα

1.	**Εισαγωγή**	**9**
2.	**Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο**	**11**
2.1	Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και κοινοτικό εργατικό δίκαιο	12
2.2	Πολιτικές απασχόλησης σε μια περίοδο επικίνδυνης αύξησης της ανεργίας	14
2.3	Οι πολιτικές μισθών υπό το βάρος των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης	21
2.4	Η εργατική νομοθεσία σε στάδιο συνεχιζόμενης απορρύθμισης	24
2.5	Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο κοινωνικής πολιτικής και διαχείρισης των επιπτώσεων της κρίσης	35
3.	**Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις στην Ευρώπη των 27**	**37**
3.1	Ευρωπαϊκή Ένωση	37
3.2	Γερμανία	45
3.3	Αυστρία	58
3.4	Γαλλία	63
3.5	Βέλγιο	71
3.6	Ολλανδία	78
3.7	Λουξεμβούργο	86
3.8	Ηνωμένο Βασίλειο	90
3.9	Ιρλανδία	99
3.10	Δανία	108
3.11	Σουηδία	114
3.12	Φινλανδία	118
3.13	Ιταλία	124
3.14	Ισπανία	131
3.15	Πορτογαλία	138
3.16	Κύπρος	142
3.17	Μάλτα	148
3.18	Τσεχία	151
3.19	Πολωνία	157

3.20 Ουγγαρία 161
3.21 Σλοβενία 165
3.22 Σλοβακία 168
3.23 Λετονία 173
3.24 Εσθονία 181
3.25 Λιθουανία 185
3.26 Βουλγαρία 190
3.27 Ρουμανία 196
3.28 Ελλάδα 201

Βιβλιογραφία **211**

Παράρτημα: Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ-27 (2012) **215**



1. Εισαγωγή

Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο, κατά το 2012, αντανακλούν τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στην ευρωπαϊκή οικονομία και αγορά εργασίας μετά από τη σοβαρή οικονομική κρίση που καταγράφηκε τα προηγούμενα χρόνια, οι συνέπειες της οποίας εξακολουθούν να εκδηλώνονται και να εντείνονται με ιδιαίτερα επώδυνο τρόπο, κυρίως στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, λόγω των σοβαρών δημοσιονομικών προβλημάτων που αυτές αντιμετωπίζουν. Η κρίση στο πεδίο της απασχόλησης και η διατήρηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα συνοδεύονται από πολιτικές εργασιακών σχέσεων που ενισχύουν την ευελιξία και σε μεγάλο βαθμό συνεπάγονται περαιτέρω βήματα απορρύθμισης της εργασίας. Η απορρύθμιση αυτή συντελείται με την αποδυνάμωση του θεσμού της πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε όφελος των ευέλικτων μορφών εργασίας, με την απελευθέρωση και τη διευκόλυνση των απολύσεων σε βάρος της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, με την ελαστικοποίηση των ωραρίων και με την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του τρόπου καθορισμού των μισθών. Σε ορισμένες, μάλιστα, χώρες η εν λόγω απορρύθμιση λαμβάνει ιδιαίτερα ανησυχητικές διαστάσεις που, σε συνδυασμό με τη συντελούμενη συμπίεση των μισθών και την αυξημένη ανεργία, ενισχύουν τα φαινόμενα κοινωνικής αποδιάρθρωσης και φτωχοποίησης. Κατά την ίδια περίοδο, συνεχίζεται η αποδυνάμωση του ρόλου του δημόσιου τομέα με τη συνακόλουθη συρρίκνωση της απασχόλησης στους τομείς δραστηριοποίησής του, ενώ και οι εργασιακές σχέσεις στο χώρο που αυτός καλύπτει υπόκεινται σε σοβαρές αλλαγές στο πλαίσιο μιας γενικότερης πολιτικής που υιοθετείται στην Ένωση, με κατεύθυνση τη σύγκλιση ανάμεσα στα εργασιακά καθεστώτα του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης.

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

Η παρούσα έκθεση περιλαμβάνει δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος, των γενικών συμπερασμάτων, περιγράφεται και αναλύεται το περιεχόμενο των εξελίξεων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις μέσα από τη σύνθεση και ανάλυση των 27 εθνικών εμπειριών με βάση 14 επιμέρους άξονες που άπτονται του εν λόγω περιεχομένου, καθώς και των πολιτικών που εκπορεύονται κεντρικά από την Ευρωπαϊκή Ένωση στα πεδία αυτά. Στο δεύτερο μέρος περιλαμβάνεται η ανά χώρα αναλυτική παράθεση των σημαντικότερων αλλαγών που συντελούνται, κατά το 2012, στις 27 χώρες που συνθέτουν την Ένωση. Η έκθεση συνοδεύεται από εμπλουτισμένη σχετική διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία, ενώ περιλαμβάνει και παράρτημα με συγκριτικά στοιχεία που σχετίζονται με τις εξελίξεις σε ένα ευρύ πεδίο θεμάτων τα οποία αφορούν την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και τους βασικούς όρους των εργασιακών σχέσεων.

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



2. Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο

Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το 2012 ακολουθούν τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στο πεδίο της οικονομίας μετά από την ένταση της οικονομικής κρίσης της προηγούμενης περιόδου. Η παράταση της ύφεσης με την αρνητική εξέλιξη στο ΑΕΠ (-0,3% και 0,6% στην ΕΕ-27 και στην ευρωζώνη αντίστοιχα) και τα μέτρα λιτότητας που συνεχίζονται, κυρίως στον ευρωπαϊκό νότο, αυξάνουν την ανεργία σε επικίνδυνα επίπεδα για την κοινωνική συνοχή. Το ποσοστό της ανεργίας ανέρχεται στο 12% με 26,4 εκατομμύρια ανέργους στην ΕΕ-27, των οποίων ο αριθμός αυξήθηκε κατά 1,32 εκατομμύρια σε διάστημα ενός έτους, ενώ η ανεργία των νέων ανέρχεται στο 30%. Η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση στα ποσοστά ανεργίας με 24,5% για το 2012 (που ανέρχεται σε 27,9% κατά το 2013), το δε ποσοστό των άνεργων νέων προσεγγίζει το 60%. Οι εξελίξεις στο επίπεδο των μισθών διαφοροποιούνται ανάμεσα στον ευρωπαϊκό βορρά και το νότο με την καταγραφή αυξήσεων στην πρώτη κατηγορία και στασιμότητας και μειώσεων στις αποδοχές στη δεύτερη κατηγορία χωρών που εξακολουθούν να βιώνουν τα αποτελέσματα της κρίσης και να διατηρούν τις πολιτικές μισθολογικής λιτότητας. Το περιεχόμενο της απασχόλησης συνοδεύεται από την περαιτέρω ενίσχυση της ευελιξίας με τη συνεχή αύξηση της μερικής απασχόλησης στο 19,2% παρά τη σχετική μείωση των προσωρινών συμβάσεων στο 13,7%. Οι ευρύτατης ποικιλίας μορφές αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων συντελούνται με όρους που, συνήθως, επηρεάζουν αρνητικά τον αριθμό των απασχολούμενων και επιφέρουν αλλαγές στο περιεχόμενο της εργασίας. Οι αλλαγές στην εργατική νομοθεσία και στο θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων συνεχίζουν να διαπνέονται από την επικράτηση ευέλικτων επιλογών που αποτελούν, άλλωστε, και τον κύριο άξονα των αλλαγών της τελευταίας 20ετίας. Οι θεσμικές αυτές παρεμβάσεις είναι εντονότερες στις χώρες που δοκιμάζονται περισσότερο από την κρίση (Ελλάδα, Πορτογαλία, Ισπανία) και δημιουργούν σοβαρές ανατροπές στο περιεχόμενο της εθνικής νομοθεσίας. Τα μέτρα περιορισμού του ρόλου του δημόσιου τομέα, με συνέπειες στην απασχόληση και στο εργασιακό καθεστώς που τον διέπει, αποτελούν κοινό τόπο στις ασκούμενες πολιτικές στην Ευρώπη. Οι κοινωνικές συγκρούσεις και οι απεργιακές κινητοποιήσεις διατηρούνται σε υψηλά επίπεδα λόγω της εντεινόμενης κρίσης σε ορισμένες χώρες αλλά και των συνεπειών της που προκλήθηκαν ακόμα και σε χώρες που βρίσκονται στο στάδιο της ανάκαμψης και τα συνδικάτα τους διεκδικούν την αποκατάσταση των απωλειών των προηγούμενων χρόνων.

Ειδικότερα οι συντελούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο παρουσιάζονται κατά επιμέρους ενότητες και πεδία στην ανάλυση που ακολουθεί.

2.1 Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και κοινοτικό εργατικό δίκαιο

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά το 2012 στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής εξακολουθεί να διαπνέεται από αποσπασματικότητα, σε μια περίοδο που οι ευρωπαϊκές κοινωνίες, και κυρίως εκείνες του νότου, δοκιμάζονται έντονα από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Η αποσπασματικότητα αυτή, αποσυνδεδεμένη από την ύπαρξη μιας κοινοτικής οικονομικής πολιτικής, κινείται στις κατευθύνσεις προηγούμενων ετών που παρακολουθούν τα αποτελέσματα της ασκούμενης κεντρικής επιλογής απελευθέρωσης των αγορών και επιχειρούν να δώσουν απαντήσεις στις παρενέργειές τους.

Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο κοινωνικό πεδίο εστιάζονται, με την υιοθέτηση σχετικών προτάσεων, στο ζήτημα της απασχόλησης, σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας, και σε εκείνο της κοινωνικής ασφάλισης. Στο πεδίο του κοινοτικού εργατικού δικαίου δεν καταγράφεται υιοθέτηση νέων οδηγιών παρά σχέδια τροποποίησης ήδη υφιστάμενων, όπως η απόσπαση εργαζομένων. Το κοινοτικό εργατικό δίκαιο, επίσης, εμπλουτίζεται και από τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου και της διαμορφούμενης νομολογίας για το περιεχόμενο επιμέρους εργασιακών δικαιωμάτων.

Ειδικότερα οι κοινοτικές παρεμβάσεις στους τομείς της κοινωνικής πολιτικής και των εργασιακών σχέσεων αναπτύσσονται στη συνέχεια.

2.1.1 Αποσπασματικές πρωτοβουλίες στο ευρύτερο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής

Οι πρωτοβουλίες και οι παρεμβάσεις της Ένωσης στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, διατηρώντας την αποσπασματικότητά τους, επικεντρώνονται στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης.

2.1.1.1 Πρωτοβουλίες για την προώθηση της απασχόλησης

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε μια συγκυρία όξυνσης του προβλήματος της ανεργίας, αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την άμβλυνσή του ακολουθώντας τις επιλογές της στρατηγικής για την αύξηση της απασχόλησης που έλκει την καταγωγή της από τη δεκαετία του 1990. Διατηρείται η έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και στην ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας ως εργαλείο για την παράλληλη επίτευξη του πρωτεύοντα στόχου της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Οι στρατηγικές αυτές επιλογές εξειδικεύονται, κατά το 2012, με προτάσεις της Commission που εστιάζονται σε τρεις άξονες:

α) Στην ενίσχυση των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση με έμφαση στην παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις (μείωση φόρων, ασφαλιστικών εισφορών), στη στροφή σε δραστηριότητες που αφορούν την πράσινη οικονομία, την υγεία και τις νέες τεχνολογίες.

β) Στην ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων σε εθνικό και διασυνοριακό επίπεδο εντός της Ένωσης σε συνδυασμό με την άρση των περιορισμών αναφορικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων που προέρχονται από τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία και την ενίσχυση της δυνατότητας απασχόλησης

Ευρωπαίων πολιτών στον δημόσιο τομέα των χωρών που συνθέτουν την Ένωση.

γ) Στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας των νέων με τη χρήση της κατάρτισης και της μαθητείας ως βασικών εργαλείων επίτευξης της συγκεκριμένης στόχευσης.

2.1.1.2 Ανατρεπτικές παρεμβάσεις στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθετεί κατά το 2012 Λευκό Βιβλίο για την κοινωνική ασφάλιση με διακηρυγμένο στόχο την επιβίωση του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού συστήματος, λόγω των δημογραφικών εξελίξεων, σύμφωνα με τις οποίες το ποσοστό των ανηκόντων στις ηλικίες άνω των 60 ετών στον ευρωπαϊκό χώρο έχει διπλασιασθεί σε διάστημα 20 ετών. Στις κατευθύνσεις της Επιτροπής κυριαρχεί η μετατροπή του αναδιανεμητικού χαρακτήρα του ασφαλιστικού συστήματος σε κεφαλαιοποιητικό ανατρέποντας τη φιλοσοφία που διέπει ιστορικά το θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρώπη. Οι κατευθύνσεις αυτές εξειδικεύονται με την ώθηση σε παρεμβάσεις που συνοψίζονται στα ακόλουθα:

α) Στην εξισορρόπηση μεταξύ του εργάσιμου και του συντάξιμου χρόνου που επιχειρείται με την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και την παροχή σχετικών κινήτρων για την επίτευξή του.

β) Στην παροχή μειωμένων αλλά «επαρκών» για την επιβίωση συντάξεων.

γ) Στη διατήρηση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των μετακινούμενων εργαζομένων στο πλαίσιο της κινητικότητας.

δ) Στην ενίσχυση και υποβοήθηση του ρόλου της ιδιωτικής ασφάλισης.

2.1.2 Προτάσεις τροποποίησης οδηγιών στο πεδίο της κοινοτικής εργατικής νομοθεσίας

Οι πρωτοβουλίες της Ένωσης αναφορικά με τις εξελίξεις στο πεδίο του κοινοτικού εργατικού δικαίου περιορίζονται στις αναζητήσεις και στις προτάσεις για την τροποποίηση των οδηγιών σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και το χρόνο εργασίας. Ειδικότερα:

α) Η τροποποίηση της οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων (1996/71) εντάσσεται στους σχεδιασμούς της Επιτροπής με διακηρυγμένο στόχο τη βελτίωση των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων μέσα από την ενίσχυση της πληροφόρησης για τα εργασιακά δικαιώματα, τη συνεργασία των εμπλεκόμενων χωρών, την παρακολούθηση και εποπτεία των εταιρειών που εμπλέκονται στην απόσπαση προσωπικού, τη δυνατότητα συλλογικής δράσης των αποσπώμενων. Οι προτάσεις αυτές, αν και επιχειρούν τη βελτίωση της υπάρχουσας κατάστασης από πλευράς εργασιακών δικαιωμάτων, χαρακτηρίζονται ως άτολμες από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, ενώ οι εργοδοτικές οργανώσεις ασκούν αρνητική κριτική στις σχεδιαζόμενες αλλαγές.

β) Η τροποποίηση των οδηγιών για τον εργάσιμο χρόνο (1993/104 και 2003/86) αποτελεί αντικείμενο διαβουλεύσεων μεταξύ Επιτροπής συνδικαλιστικών και εργοδοτικών ευρωπαϊκών οργανώσεων. Επίμαχο, για τις διαβουλεύσεις, είναι το ζήτημα της επέκτασης του ανώτατου μέσου εβδομαδιαίου ωραρίου πέραν του 48ωρου μετά από ατομική συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη κατά το βρετανικό παράδειγμα (opt-out). Επιπλέον επανέρχεται και το θέμα της ουσιαστικής επέκτασης του ωραρίου, ώστε αυτό να υπολογίζεται στη βάση

του πραγματικού και όχι του συμβατικού χρόνου εργασίας για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. εφημερίες γιατρών). Πρόκειται για την επάνοδο σε συζητήσεις που επανέρχονται συνεχώς κατά την τελευταία δεκαετία υπό την πίεση των εργοδοτικών οργανώσεων και συναντούν την άρνηση των συνδικάτων που επικαλούνται το γεγονός ότι η ισχύουσα οδηγία για το χρόνο εργασίας συνδέεται και με την ανάγκη διασφάλισης της υγείας των εργαζομένων, για την οποία εγκυμονεί κίνδυνος σοβαρής βλάβης στην περίπτωση της υιοθέτησης μιας τέτοιας ρύθμισης.

2.1.3 Νομολογία του ευρωπαϊκού δικαστηρίου για το περιεχόμενο εργασιακών δικαιωμάτων

Η προσφυγή στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την επίλυση διαφορών που προκύπτουν, αναφορικά με την ερμηνεία πτυχών των εργασιακών σχέσεων, οδηγεί σε αποφάσεις που εμπλουτίζουν το περιεχόμενο του κοινοτικού εργατικού και κοινωνικού δικαίου. Ωστόσο, επισημαίνεται ότι η σχετική νομολογία δεν παράγει πάντοτε θετικά αποτελέσματα για την πλευρά της εργασίας στο πλαίσιο ενός γενικότερου αρνητικού κλίματος που επικρατεί στον ευρωπαϊκό χώρο για την πορεία των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ειδικότερα καταγράφονται οι εξής αποφάσεις:

α) Η απόφαση του ΔΕΚ C-78/11, τον Ιούνιο του 2012, με την οποία αναγνωρίζεται, μετά από προσφυγή των ισπανικών συνδικάτων κατά μεγάλης εταιρείας διανομής, ότι ο ασθενής εργαζόμενος δεν χάνει το δικαίωμα της ετήσιας άδειας με αποδοχές, όταν είναι ανίκανος να κάνει χρήση της. Αντιθέτως, ο χρόνος άδειας μεταφέρεται, ώστε ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να κάνει χρήση του δικαιώματος στην ανάπαυση.

β) Οι αποφάσεις του ΔΕΚ C-229/11 και C-230/11, τον Δεκέμβριο του 2012, μετά από την προσφυγή Γερμανών εργαζομένων κατά της εταιρείας Kaiser, κρίνουν ότι οι εργαζόμενοι με μηδενικές ώρες εργασίας, ως αποτέλεσμα της μετατροπής τυπικών θέσεων εργασίας λόγω αναδιάρθρωσης, δεν λαμβάνουν επίδομα άδειας, λόγω του γεγονότος ότι έλαβαν αποζημίωση από την εταιρεία στο πλαίσιο της εφαρμογής κοινωνικού σχεδίου για την αποφυγή απολύσεων.

2.2 Πολιτικές απασχόλησης σε μια περίοδο επικίνδυνης αύξησης της ανεργίας

Το πρόβλημα της ανεργίας στον ευρωπαϊκό χώρο συνεχίζει να αποτελεί τη βασικότερη επίπτωση των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης που διατηρείται και οξύνεται σε ορισμένες χώρες, κυρίως του νότου, αλλά και επηρεάζει τις εξελίξεις στην απασχόληση για τις χώρες εκείνες που παρουσιάζουν δείκτες οικονομικής ανάκαμψης. Τα ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το 2012 υπερβαίνουν το 10% (12% στην ευρωζώνη), μεγέθη ανησυχητικά για την κοινωνική συνοχή στη γηραιά ήπειρο καθώς λαμβάνουν εξαιρετικά επικίνδυνες διαστάσεις. Η Ισπανία (25%) και η Ελλάδα (24,3%) διατηρούν το προβάδισμα με ποσοστά ανεργίας που έχουν ξεφύγει κατά πολύ από τα μέσα επίπεδα. Η Ελλάδα, μάλιστα, σύμφωνα με τα στοιχεία της επόμενης χρονιάς, βρίσκεται στην πρώτη θέση (27,9%), υπερβαίνοντας και τα αντίστοιχα ποσοστά των αρχών της δεκαετίας του 1960, περιόδου με τα αθρόα κύματα μετανάστευσης Ελλήνων προς το εξωτερικό. Υψηλά επίπεδα ανεργίας παρουσιάζουν η

Εσθονία, η Ιταλία και η Λιθουανία που προσεγγίζουν ή και υπερβαίνουν το 17%. Στην Πορτογαλία καταγράφεται το ιστορικά υψηλότερο ποσοστό της ανεργίας (14,8%), ενώ στην Κύπρο παρουσιάζονται τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας μετά από την τουρκική εισβολή του 1974 (12% από 6% σε διάστημα ενός έτους). Αντιθέτως, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας (κάτω από 5%) καταγράφονται στην Πολωνία και την Ουγγαρία, ενώ η Πολωνία, η Αυστρία και η Γερμανία παρουσιάζουν ποσοστά που κυμαίνονται μεταξύ 5% και 5,5%.

Η ηλικία των νέων μέχρι 25 ετών πρωταγωνιστεί, με μέσο ποσοστό το 23% για τους ανέργους αυτής της ηλικιακής κατηγορίας. Τα αντίστοιχα ποσοστά υπερβαίνουν το 30% στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στη Ρουμανία, στην Πορτογαλία, στην Κύπρο, στην Ιταλία, στην Ιρλανδία και στη Φινλανδία, με την Ελλάδα να διατηρεί μακράν τα πρωτεία με 54% (που εκτοξεύεται στο 61% κατά το 2013). Στην Ελλάδα 450 χιλιάδες νοικοκυριά δεν έχουν στη σύνθεσή τους απασχολούμενο, ενώ στην Ισπανία 1,7 εκατομμύρια είναι ο αριθμός των οικογενειών στις οποίες δεν εργάζεται κανένας γονιός. Τέλος, συνεχίζεται η όξυνση του προβλήματος της μακροχρόνιας ανεργίας όταν στην κατηγορία αυτή υπάγεται η μεγάλη πλειονότητα των ανέργων (π.χ. Ελλάδα, Ισπανία).

2.2.1 Τα ενεργητικά μέτρα στο επίκεντρο των πολιτικών προώθησης της απασχόλησης

Η αντιμετώπιση της ανεργίας και η αύξηση της απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο συνεχίζουν να επικεντρώνονται στις πολιτικές των ενεργητικών μέτρων που τα αρμόδια κοινοτικά όργανα έχουν υιοθετήσει και συστηματικά εφαρμόζουν κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο, οι πολιτικές αυτές εξειδικεύονται σε συγκεκριμένα πεδία ανάλογα με τις προτεραιότητες που η Ένωση προτάσσει. Οι παρεμβάσεις με βάση το εν λόγω πλαίσιο επικεντρώνονται στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και των ηλικιωμένων, στην επιδότηση του κόστους των προσλήψεων, στην ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας, στην ενίσχυση των υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης και της κινητικότητας των εργαζομένων.

2.2.1.1 Μέτρα κατά της ανεργίας των νέων

Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων βρίσκεται στο επίκεντρο των πολιτικών για την προώθηση της απασχόλησης με τη λήψη μέτρων που αποσκοπούν στη δημιουργία κινήτρων για την πρόσβαση της ηλικιακής αυτής κατηγορίας στην αγορά εργασίας, κυρίως μέσα από παρεμβάσεις που παραπέμπουν σε μικρής διάρκειας και χαμηλά αμειβόμενη απασχόληση, θεωρούμενη ως απαρχή για σταθερότερη εργασία. Οι παρεμβάσεις αυτές, που συναντώνται στο σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών χωρών, συγκεντρώνουν συχνά κριτικές για την ουσία της αποτελεσματικότητάς τους και συμπυκνώνονται στα ακόλουθα κατά την εξεταζόμενη περίοδο:

α) Μείωση του γενικού κατώτατου μισθού για τους νέους, ώστε να ισχύουν νέα κατώτατα όρια μισθών για την ηλικιακή αυτή κατηγορία. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Ελλάδας, όπου καθιερώνεται ειδικός γενικός κατώτατος μισθός για τους νέους μέχρι 25 ετών κατά 10 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερος από τα γενικά κατώτατα όρια. Την περίοδο λήψης του συγκεκριμένου μέτρου στη χώρα, σε μια χώρα με παρατεταμένη ύφεση, η ανεργία των νέων βρισκόταν στο 52%. Ωστόσο, έναν χρόνο μετά από την καθιέρωση του μέτρου, αυτή εκτοξεύεται στο 61%.

β) Επιδότηση των επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων, η οποία αποτελεί διαδεδομένη πρακτική κατά την τελευταία 20ετία στην Ευρώπη, εξειδικευμένη πλέον και σε μέτρα υπέρ της απασχόλησης των νέων ηλικιών. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, μεταξύ άλλων, επισημαίνεται η βρετανική εμπειρία, όπου καθιερώνεται πρόγραμμα επιδότησης των επιχειρήσεων 13 εβδομάδων για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας νέων 16-20 ετών, χωρίς καμία επιβάρυνση των εργοδοτών. Στη Βουλγαρία το πρόγραμμα επιδότησης των νέων ηλικιακά ανέργων είναι απόρροια διμερούς εθνικής συμφωνίας μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών ενώσεων και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, δράσεις για ενημέρωση και πληροφόρηση, προγράμματα μαθητείας και συμβάσεις εργασίας προσωρινής διάρκειας.

γ) Μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για την προώθηση της απασχόλησης, η οποία αποτελεί πρακτική που αναπτύσσεται ιδιαίτερα κατά τις τελευταίες δεκαετίες και που κατά την εξεταζόμενη περίοδο εξειδικεύεται προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων (π.χ. Λιθουανία).

δ) Ανάπτυξη ευέλικτων και μικρής διάρκειας συμβάσεων για την προώθηση της απασχόλησης των νέων που εξακολουθεί να συναντάται ευρέως ως πρακτική. Στη Γαλλία υιοθετούνται μέτρα επιδότησης του 75% της απασχόλησης νέων 16-25 ετών για διάστημα 1-3 ετών μέσα από τη χρήση διαδοχικών εποχικού χαρακτήρα συμβάσεων σε περιοχές με υψηλή ανεργία. Προκειμένου δε να αποφεύγεται η καταχρηστική προσφυγή εργοδοτών στη λύση αυτή, απαγορεύονται, εκτός ειδικών εξαιρέσεων, η πρόσληψη ειδικευμένου προσωπικού, καθώς και οι προσλήψεις εποχικών εργαζομένων για την κάλυψη θέσεων απολυμένων. Στην ίδια χώρα, επίσης, καθιερώνεται νέος τύπος δοκιμαστικής σύμβασης εργασίας ενός έτους για νέους 16-30 ετών σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους σε κλάδους χαμηλής ειδίκευσης σε συνδυασμό με τη χορήγηση του 20% του επιδόματος ανεργίας για τη συμπλήρωση των αποδοχών. Στην Κύπρο καθιερώνονται τρίμηνης έως και εξάμηνης διάρκειας επιδοτούμενες συμβάσεις, κατά 50%-65% επί του μισθολογικού κόστους, για νέους μέχρι 29 ετών, όπως επίσης στη Σλοβακία, όπου επιδοτούνται τρίμηνες συμβάσεις για άνεργους νέους της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας.

ε) Ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων, η οποία αποτελεί μια ακόμη διαδεδομένη πρακτική στην Ένωση και εξειδικεύεται και στην ηλικιακή κατηγορία των νέων. Στη Δανία ενισχύονται, με προγράμματα κατάρτισης, τα επαγγελματικά προσόντα των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο Λουξεμβούργο, επίσης, προωθείται η απασχόληση των νέων μέσω της ενίσχυσης των επαγγελματικών τους προσόντων. Στη Γαλλία, όπου καταγράφονται 120 χιλιάδες νέοι χωρίς ειδίκευση, υιοθετούνται μέτρα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την απασχόληση σε κλάδους όπως το περιβάλλον, η μοριακή τεχνολογία, η υγεία, η πρόνοια και ο τουρισμός. Στο Βέλγιο, στην περιοχή της Φλάνδρας, υιοθετούνται, με τριμερή συμφωνία για την επαγγελματική καριέρα, κίνητρα για την αντιμετώπιση του προβλήματος της εγκατάλειψης της εκπαίδευσης από τους νέους. Στην Ισπανία, τέλος, επεκτείνονται από τα 2 στα 3 έτη οι συμβάσεις μαθητείας για νέους 16-25 ετών με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, σε συνδυασμό με τη δημιουργία ατομικού λογαριασμού επαγγελματικής κατάρτισης.

2.2.1.2 Μέτρα κατά της ανεργίας των ηλικιωμένων

Η όξυνση του προβλήματος της ανεργίας των ηλικιωμένων από τις επιπτώσεις της κρίσης και τις συνεχείς αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων οδηγεί στη λήψη εξειδικευμένων μέτρων υπέρ μιας ηλικιακής κατηγορίας που βρίσκεται σε ιδιαίτερα δεινή θέση ως προς τη δυνατότητα επανένταξης στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνονται σχετικές παρεμβάσεις στο Βέλγιο, στη Σλοβακία και στη Γαλλία. Στην πρώτη εθνική περίπτωση υιοθετείται με νόμο η καθιέρωση ετήσιου σχεδίου για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Ειδικότερα στην περιοχή της Φλάνδρας τριμερής συμφωνία προβλέπει την επιδότηση ανέργων ηλικίας 50-54 ετών σε ποσοστό 30% για διάρκεια ανεργίας μικρότερη του έτους και 50% για τους μακροχρόνια ανέργους της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας. Στη δεύτερη περίπτωση επιδοτούνται θέσεις εργασίας για ανέργους άνω των 50 ετών με διάρκεια 6-12 μηνών που ανέρχεται και στο 95% του μισθολογικού κόστους με την παράλληλη υποχρέωση των εργοδοτών να διατηρούν την απασχόληση για ένα επιπλέον εξάμηνο. Στην τρίτη, τέλος, περίπτωση θεσμοθετούνται μέτρα «σύνδεσης γενεών» μεταξύ νέων και ηλικιωμένων ανέργων, όπου δημιουργούνται θέσεις εργασίας σταθερής απασχόλησης για νέους ηλικίας 16-20 ετών που εκπαιδεύονται από εκπαιδευτές πρώην άνεργους με ηλικία άνω των 57 ετών. Επίσης καθιερώνεται ειδικό καθεστώς δοκιμαστικής σύμβασης ενός έτους σε επιχειρήσεις μεγέθους κάτω των 50 εργαζομένων για άνεργες γυναίκες άνω των 45 ετών, με παράλληλη επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών και την παροχή συμπληρωματικού επιδόματος ανεργίας για τη συμπλήρωση των αποδοχών.

2.2.1.3 Η επιδότηση των θέσεων εργασίας ως σταθερά κυρίαρχη επιλογή στις πολιτικές απασχόλησης

Η επιδότηση θέσεων εργασίας για την αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας εξακολουθεί να αποτελεί την κυρίαρχη επιλογή των ευρωπαϊκών χωρών στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης. Η επιδότηση του μισθολογικού κόστους, μέρους ή και του συνολικού, συναντάται σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ένωσης. Οι πολιτικές επιδότησης αφορούν είτε ευρείες κατηγορίες ανέργων είτε ειδικές κατηγορίες, όπως ήδη καταγράφηκε στις παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και των ηλικιωμένων. Συνηθέστερη είναι η περίπτωση της επιδότησης των ασφαλιστικών εισφορών που εντοπίζεται ευρέως και κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Ενδεικτικό είναι το σλοβακικό παράδειγμα, όπου υιοθετείται η κάλυψη του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών μέχρι 60 ημέρες για τις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν πρόβλημα βιωσιμότητας, μέτρο που δέχεται κριτική από μερίδα εργοδοτών, με το επιχείρημα ότι εισάγει όρους αθέμιτου ανταγωνισμού. Στην Κύπρο, επίσης, νομοθετείται η επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών σε ποσοστό 65% για προσλήψεις με προσωρινού χαρακτήρα συμβάσεις 12μηνης διάρκειας. Τέλος, η επιδότηση μέρους του έμμεσου μισθολογικού κόστους συναντάται, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, στο Λουξεμβούργο και στη Βουλγαρία.

2.2.1.4 Η ανάπτυξη της ευελιξίας ως βασικό στοιχείο της απασχόλησης

Η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας εξακολουθεί επί δυο συνεχόμενες δεκαετίες να κυριαρχεί στο πεδίο της απασχόλησης. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, που συνδέεται αφενός με την ένταση της κρίσης, κυρίως,

στις χώρες του νότου, αφετέρου με τη σοβαρή δοκιμασία την οποία περνά η απασχόληση, η ευελιξία συνεχίζει να κερδίζει έδαφος. Στην Ελλάδα το 46% των νέων συμβάσεων είναι ευέλικτες, κυρίως μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας, ενώ οι συμβάσεις πλήρους και σταθερής απασχόλησης έχουν μειωθεί κατά 44% από το 2010 και εντεύθεν. Στην Ισπανία, κατά το ίδιο διάστημα, οι συμβάσεις τυπικής εργασίας μειώνονται κατά 50%. Στη Φινλανδία αυξάνεται κατά 39% η εκ περιτροπής απασχόληση και στην Τσεχία οι προσωρινές συμβάσεις αυξάνονται κατά μισή μονάδα σε διάστημα ενός έτους. Στη Γερμανία, οι επιχειρήσεις κάνουν εκτεταμένη χρήση της προσωρινής απασχόλησης και του θεσμού του δανεισμού εργαζομένων, πρακτικές που θεωρούν ως προσφορότερη λύση για την καταπολέμηση της ανεργίας. Στο ίδιο μήκος κύματος και η κεντρική γερμανική συνδικαλιστική οργάνωση DGB, η οποία θεωρεί ότι οι μικρής διάρκειας συμβάσεις των minijobs θα πρέπει να επεκτείνονται και πέραν του εξαμήνου για τη μείωση των ανέργων. Σε σχετική, επίσης, έρευνα οι περισσότεροι Γερμανοί άνεργοι δηλώνουν διατεθειμένοι να απασχολούνται σε μικροεργασίες και να αμείβονται και με κατά πολύ χαμηλότερους μισθούς από τα συνήθως ισχύοντα, προκειμένου να μη βρίσκονται στην ανεργία. Στο Λουξεμβούργο επεκτείνονται οι συμβάσεις προσωρινής και μερικής απασχόλησης μέχρι 10 μήνες το χρόνο, προκειμένου να προσλαμβάνονται άνεργοι. Τέλος, στη Λετονία καταγράφονται ιδιαίτερες ανησυχίες από την αύξηση των συμβάσεων έργου που υποκρύπτουν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας με την ανάπτυξη της ψευδοαυτοαπασχόλησης. Προνομιακός χώρος για την ανάπτυξη του φαινομένου είναι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Ωστόσο κατά το τελευταίο διάστημα, επεκτείνεται και σε μεγαλύτερες εταιρείες στον κλάδο των αυτοκινητομεταφορών (οδηγοί λεωφορείων, ταξί, συνοδοί) με πληθώρα καταδικαστικών αποφάσεων σε βάρος τους, που σε μεγάλο βαθμό δεν συνοδεύονται από τη συμμόρφωση των παραβατών απέναντι στο νόμο, διατηρώντας το πρόβλημα.

2.2.1.5 Μέτρα για τη βελτίωση των υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης

Η λήψη μέτρων για τη βελτίωση των υπηρεσιών απασχόλησης για την αποτελεσματικότερη προώθησή της ως μέτρου για την καταπολέμηση της ανεργίας τριβής εντοπίζεται, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, σε χώρες της Α. Ευρώπης, όπως η Λετονία, η Λιθουανία και η Βουλγαρία.

2.2.1.6 Μέτρα για την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων

Η ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων ως μέσο για την αντιμετώπιση της ανεργίας αποτελεί βασικό εργαλείο της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης. Στο πλαίσιο, αυτό πρωτοστατεί η Γερμανία που δίνει κίνητρα για την εισροή εργατικού δυναμικού προερχόμενου από την Α. Ευρώπη, ενώ είναι και ο κύριος υποδοχέας ειδικευμένων εργαζομένων από τις χώρες του ευρωπαϊκού νότου (Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία) που δοκιμάζονται από την οικονομική κρίση και την υψηλή ανεργία.

2.2.1.7 Μέτρα για την πρόληψη του κινδύνου της ανεργίας

Η πρόληψη του κινδύνου της ανεργίας συναντάται σε ορισμένες χώρες υπό τη μορφή της ανάληψης σχετικής υποχρέωσης των επιχειρήσεων για τον περιορισμό της. Ενδεικτική είναι η περίπτωση της Γαλλίας, όπου θεσμοθετείται, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισ-

σότερους από 300 εργαζομένους, η υποχρέωση εκπόνησης σχεδίου δράσης ή η υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2013 για την απασχόληση στο εσωτερικό τους. Σε αντίθετη περίπτωση, οι επιχειρήσεις τιμωρούνται με πρόστιμο που αντιστοιχεί στο 1% των ακαθάριστων εσόδων της μη συμμορφούμενης επιχείρησης. Στην ίδια χώρα ενισχύονται οι παρεμβάσεις για ανέργους των οποίων η προηγούμενη εργασία ανήκε στην κατηγορία της προσωρινής και της μερικής απασχόλησης που αποτελούν μορφές απασχόλησης που συχνά συγκοινωνούν με το καθεστώς της ανεργίας. Τέλος, στη Σουηδία, με διμερή συμφωνία μεταξύ των κεντρικών συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, εισάγεται νέο μοντέλο εργάσιμου χρόνου για την αντιμετώπιση των κρίσεων και της ανεργίας. Η συμφωνία καταλήγει στη μείωση του εργάσιμου χρόνου με την παράλληλη μείωση των αποδοχών και την ανάληψη της αναπλήρωσης του μισθού από το κράτος σε συνδυασμό και με το κόστος της εκπαίδευσης για την πλήρωση κενών θέσεων εργασίας.

2.2.2 Η έξαρση του φαινομένου της ανασφάλιστης εργασίας οδηγεί σε μέτρα για την αντιμετώπισή του

Το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας οξύνεται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, ενώ αποκτά ανησυχητικές διαστάσεις και σε χώρες όπου η παρουσία του υπήρξε περιθωριακή. Στη Βουλγαρία, που κατέχει την πρώτη σχετική θέση, η ανασφάλιστη εργασία αφορά το 41% των συνολικά απασχολούμενων, ενώ στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης εκτοξεύεται από το 22% στο 40%, από το οποίο το 40% αφορά εργασία μεταναστών. Η Λετονία, με υψηλό ποσοστό παραοικονομίας (38%), υπερδιπλάσιο εκείνου των υπόλοιπων χωρών της Βαλτικής, υιοθετεί 66 μέτρα για την καταπολέμησή της, συμπεριλαμβανομένων και παρεμβάσεων κατά της ανασφάλιστης εργασίας που εντοπίζεται κυρίως στις κατασκευές και στο λιανεμπόριο. Ενδεικτικό του προβλήματος είναι ότι, σύμφωνα με σχετικές έρευνες, το 45% των εργοδοτών στη χώρα δηλώνει ότι κάνει χρήση ανασφάλιστης εργασίας, ενώ το αντίστοιχο 49% τη θεωρεί απόλυτα δικαιολογημένη λόγω της υψηλής φορολόγησης των επιχειρήσεων. Στην Ιταλία, όπου η αδήλωτη εργασία ανέρχεται στο 13%, και σε περιοχές όπως η Απουλία, όπου αγγίζει το 37%, η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας επιχειρείται μέσα από τη νομιμοποίηση της πρακτικής των δυσμενέστερων όρων εργασίας των μεταναστών σε σχέση με το γηγενές εργατικό δυναμικό μέσα από το μηχανισμό των συλλογικών συμβάσεων που δημιουργούν τις σχετικές προϋποθέσεις. Σε χώρες με παραδοσιακά ρυθμισμένη αγορά εργασίας, καταγράφονται ανησυχητικά φαινόμενα από τον αριθμό των ανασφάλιστων εργαζομένων, ώστε να αναζητούνται μέτρα περιορισμού του. Στη Γερμανία, θεσμοθετούνται αυστηρότερες ποινές κατά της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, ενώ στη Δανία παρέχονται κίνητρα χρηματικής επιβράβευσης σε επιχειρήσεις για την επανένταξη και πρόσληψη 23 χιλιάδων καταγεγραμμένων ανασφάλιστων ανέργων. Τέλος, στην Ολλανδία ενισχύονται οι έλεγχοι για την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας.

2.2.3 Αλλαγές στο σύστημα της επιδότησης των ανέργων

Οι πολιτικές επιδότησης των ανέργων στον ευρωπαϊκό χώρο υφίστανται σημαντικές αλλαγές κατά τις τελευταίες δεκαετίες, υπό το βάρος της ενίσχυσης των ενεργητικών πολιτι-

κών απασχόλησης. Κατά κανόνα εκφράζονται με τον περιορισμό της επιδότησης της ανεργίας που μεταφράζεται με τη συρρίκνωση των σχετικών πόρων και τη μείωση των προϋποθέσεων επιδότησης, παρά το γεγονός ότι το πρόβλημα της ανεργίας οξύνεται και η μακροχρόνια πτυχή της απαιτεί τη δημιουργία όρων επιβίωσης για τα θύματά της. Σημειώνεται δε ότι οι περιοριστικοί όροι για την επιδότηση των ανέργων έχουν ως αποτέλεσμα να αποκλείεται από αυτήν η συντριπτική πλειονότητα των ανέργων και μάλιστα σε χώρες που η ανεργία παρουσιάζει υψηλότατα ποσοστά και οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση έχουν ιδιαίτερα περιορισμένη αποτελεσματικότητα. Ενδεικτικά στην Ελλάδα, με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη, μόλις το 15% των ανέργων επιδοτείται, ενώ στην Πορτογαλία επιδοτείται μόνο το αντίστοιχο 42%. Οι παρεμβάσεις που αφορούν τις πολιτικές επιδότησης των ανέργων συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

2.2.3.1 Μέτρα μείωσης της επιδότησης των ανέργων

Τα μέτρα μείωσης της επιδότησης των ανέργων περιλαμβάνουν μια ποικιλία ρυθμίσεων: τη μείωση των δαπανών που προκύπτει από την άμεση μείωση του σχετικού επιδόματος, τη μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης του πρότερου μισθού, τη μείωση του συνολικού χρόνου επιδότησης, την προσθήκη νέων όρων για την επιδότηση. Ειδικότερα:

α) Άμεση μείωση του επιδόματος ανεργίας

Ο άμεσος περιορισμός του ύψους του επιδόματος ανεργίας συναντάται κατά την εξεταζόμενη περίοδο στην περίπτωση της Εσθονίας, όπου το σχετικό επίδομα μειώνεται από τα 145 στα 101 ευρώ. Το ύψος του επιδόματος στην εν λόγω χώρα είναι συνδεδεμένο με το επίπεδο του γενικού κατώτατου μισθού που αντιστοιχεί στο 40%-50% των κατώτατων αποδοχών ανάλογα με τις ισχύουσες προϋποθέσεις. Επίσης, στην Πορτογαλία μειώνεται το σχετικό επίδομα κατά 10%.

β) Μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης του πρότερου μισθού

Η μείωση της επιδότησης μέσα από τη μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης του μισθού που λαμβάνει ο άνεργος πριν από την απώλεια της θέσης εργασίας καταγράφεται στην περίπτωση του Βελγίου, όπου υιοθετείται ένα νέο σύστημα υπολογισμού της σχετικής επιδότησης. Ειδικότερα περιορίζεται σταδιακά το ποσοστό αναπλήρωσης από το 65% στο 40% με την παράλληλη δημιουργία πλαφόν ως ανώτατου ύψους επιδότησης. Η συνολική μείωση της επιδότησης που προκύπτει από τον νέο τρόπο υπολογισμού της κυμαίνεται από 12% έως 42%, ανάλογα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις του ανέργου. Στην Ισπανία, επίσης, το ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού μειώνεται σταδιακά από 60% σε 50% κατά τις πρώτες 120 ημέρες επιδότησης.

γ) Μείωση του συνολικού χρόνου επιδότησης

Η μείωση του συνολικού χρόνου επιδότησης των ανέργων αποτελεί μια ακόμη πρακτική μείωσης των δαπανών «παθητικής» ανεργίας. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται κατά την εξεταζόμενη περίοδο μια σειρά από χώρες όπως το Βέλγιο που περιορίζει τον συνολικό χρόνο επιδότησης στα δύο έτη πέραν των οποίων καταβάλλεται κοινωνικό βοήθημα ύψους 484-1900 ευρώ. Επίσης, στη Φινλανδία περιορίζεται από τις 500 στις 400 ημέρες επιδότησης σε περίπτωση απόρριψης προσφοράς εργασίας από τον άνεργο. Στην Ελλάδα, τέλος, περιορίζεται σταδιακά στις 450 και στις 400 ημέρες επιδότησης σε διάστημα 3 ετών. Τέλος,

στην Πορτογαλία μειώνεται από τις 900 στις 540 συνολικά ημέρες.

δ) Αύξηση των προϋποθέσεων επιδότησης της ανεργίας

Η προσθήκη νέων όρων για την επιδότηση των ανέργων δημιουργεί περιορισμούς στη χορήγησή της. Ενδεικτικά επισημαίνεται η ύπαρξη τριετούς εργασιακής εμπειρίας ως όρος για την επιδότηση στη Φινλανδία. Επίσης, στην Εσθονία τίθεται ως όρος επιδότησης η απασχόληση διάρκειας ενός έτους στο διάστημα της τελευταίας τριετίας, ενώ αυτή καταργείται για όσους ανέργους αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους.

2.2.3.2 Μέτρα αύξησης της επιδότησης των ανέργων

Η αύξηση του επιδόματος ανεργίας παρατηρείται ως περιορισμένο φαινόμενο κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται η περίπτωση του Λουξεμβούργου, όπου η επιδότηση των ανέργων παρατείνεται κατά 6 μήνες για τους ανέργους άνω των 45 ετών. Στη Φινλανδία, επίσης, αυξάνεται το επίδομα ανεργίας σε συνδυασμό με την καταβολή του εγγυημένου εισοδήματος. Στην Πορτογαλία, μειώνεται από 15 σε 12 μήνες η απασχόληση πριν από την απόλυση ως προϋπόθεση για τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας. Στην ίδια, επίσης, χώρα εισάγεται η χορήγηση επιδόματος ανεργίας στους αυτοαπασχολουμένους, που το εισόδημά τους προέρχεται κατά 80% από τον ίδιο εργοδότη. Τέλος, στη Γερμανία επιδοτούνται οι άνεργοι στην περίπτωση που δεν τους καταβάλλεται εμπρόθεσμα η αποζημίωση απόλυσης, η οποία γίνεται απαιτητή από την υπηρεσία απασχόλησης της χώρας.

2.3 Οι πολιτικές μισθών υπό το βάρος των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης

Οι πολιτικές μισθών, όπως αυτές διαμορφώνονται από την εκάστοτε εθνική εισοδηματική πολιτική και το σχετικό περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων που υπογράφεται, συνδέονται άμεσα με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης που έχει αφήσει ανεξίτηλα τα σημάδια της, πόσο μάλλον που πολλές ευρωπαϊκές χώρες εξακολουθούν να δοκιμάζονται από την οικονομική ύφεση και τις πολιτικές λιτότητας. Οι ονομαστικές αυξήσεις στους μισθούς που καταγράφονται στις περισσότερες χώρες, δεν συνοδεύονται από περιεχόμενο αυξήσεων που να συνεπάγεται την πραγματική αύξηση των μισθών, με μικρές, ωστόσο, εξαιρέσεις. Οι εξελίξεις στους μισθούς αναλύονται στη συνέχεια.

2.3.1 Οι πραγματικές αυξήσεις μισθών ως ιδιαίτερα περιορισμένη πρακτική

Οι πραγματικές αυξήσεις των μισθών, που αντισταθμίζουν την άνοδο των τιμών, αποτελούν φαινόμενο που συναντάται σε περιορισμένο αριθμό χωρών κατά την εξεταζόμενη περίοδο (Σουηδία, Γερμανία, Αυστρία, Γαλλία, Βέλγιο). Το επίπεδο των πραγματικών αυξήσεων κυμαίνεται από 0,4% μέχρι 1,7%, με το υψηλότερο ποσοστό αύξησης των πραγματικών αμοιβών να καταγράφεται στη Σουηδία που παρουσιάζει ονομαστικές αυξήσεις της τάξης του 2,6%. Η εξέλιξη αυτή καταγράφεται για το 2012 τη στιγμή που για το 2011 μόλις δύο χώρες (Σουηδία, Τσεχία) παρουσίασαν πραγματικές μισθολογικές αυξήσεις μεταξύ 0,6% και 0,8%. Αντιθέτως, στο πεδίο των ονομαστικών αυξήσεων, που αποτελεί και τον κανόνα, την πρώτη θέση καταλαμβάνει η Σλοβακία η οποία, όμως, με όρους αγοραστικής δύναμης,

παρουσιάζει μείωση της τάξης του 0,4% και στην οποία το ποσοστό των επιχειρήσεων που προβαίνει σε αυξήσεις κατά την τελευταία τριετία κυμαίνεται από 37% σε 14%. Σημειώνεται ότι στην Ιρλανδία, χώρα που βρέθηκε στο επίκεντρο της οικονομικής κρίσης, παρουσιάζεται συνακόλουθα με τα σημεία ανάκαμψης της οικονομίας της, για πρώτη φορά, ονομαστική αύξηση στους μισθούς μετά από την πολιτική αναστολής των αυξήσεων που σε μεγάλο βαθμό κυριάρχησε μετά το 2008. Στο 23% των επιχειρήσεων της χώρας καταγράφονται αυξήσεις και αφορούν κυρίως επιχειρήσεις εξαγωγικού χαρακτήρα (φαρμακοβιομηχανίες, επιχειρήσεις ιατρικού εξοπλισμού), στο 72% πάγωμα μισθών και μόλις στο 5% μισθολογικές μειώσεις. Για δε το 2013 προκύπτει ότι το 39% των επιχειρήσεων προτίθεται να προβεί σε αυξήσεις των αμοιβών των εργαζομένων.

2.3.2 Οι πολιτικές μισθολογικής λιτότητας συνακόλουθες με την οικονομική ύφεση

Οι πολιτικές λιτότητας στους μισθούς συνοδεύουν τις χώρες που βρίσκονται σε οικονομική ύφεση, όπου το πάγωμα και οι μειώσεις των μισθών συνιστούν την κυρίαρχη πρακτική. Η Λετονία και η Βουλγαρία αποτελούν ενδεικτικές περιπτώσεις χωρών που παρουσιάζουν πολιτικές εκτεταμένης αναστολής των αυξήσεων και μείωσης των μισθών. Η Ελλάδα είναι η χώρα που καταγράφει όχι μόνο πάγωμα μισθών αλλά και σοβαρές μισθολογικές μειώσεις με συλλογικές συμβάσεις αλλά και λόγω της μείωσης των κατώτατων μισθών που συμπαρασύρει το σύνολο των αμοιβών, έπειτα μάλιστα από την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι πραγματικές απώλειες των μισθών κατά την περίοδο 2009-12 υπολογίζονται μεσοσταθμικά στο 25%, ενώ η αγοραστική δύναμη των μισθωτών έχει υποχωρήσει κατά το ίδιο χρονικό διάστημα κατά 50% με το συνυπολογισμό της ανόδου των τιμών και των φόρων, καθώς και της μείωσης των κοινωνικών παροχών. Στην Κύπρο, τέλος, που πλήττεται σοβαρά από την οικονομική κρίση, υιοθετείται μετά από τριμερή διάλογο ρήτρα αναστολής των αυξήσεων σε περίπτωση εργοδοτικής αδυναμίας που θα ελέγχεται από αρμόδια επιτροπή για την αποφυγή εργοδοτικών αυθαιρεσιών.

2.3.3 Ο γενικός κατώτατος μισθός ως εργαλείο κοινωνικής συνοχής και ο τρόπος υπολογισμού του

Ο θεσμός του γενικού κατώτατου μισθού αποτελεί βασικό εργαλείο για τη συνολική διαμόρφωση των μισθών σε εθνικό επίπεδο, ενώ θεωρείται εργαλείο διατήρησης της κοινωνικής συνοχής. Ο τρόπος διαμόρφωσής του στηρίζεται κατά κανόνα σε νομοθετικές παρεμβάσεις μετά από τριμερή διαβούλευση, ενώ σε περιορισμένη κλίμακα είναι αποτέλεσμα εθνικών συλλογικών συμφωνιών μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο οι εξελίξεις ως προς την εν λόγω ενότητα συνοψίζονται στα ακόλουθα:

α) Καθιέρωση του κατώτατου μισθού. Πρόκειται για την προσπάθεια θεσμοθέτησής του στη Γερμανία, όπου εντείνονται οι σχετικές συζητήσεις που φαίνεται να καταλήγουν στην καθιέρωση γενικού κατώτατου ωρομίσθιου.

β) Αλλαγή του τρόπου υπολογισμού του κατώτατου μισθού. Πρόκειται για το ελληνικό παράδειγμα, όπου μετά από παράδοση 75 χρόνων καταργείται ο τρόπος διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και αντικαθίσταται με νομοθετική παρέμβαση και, ειδικότερα, με υπουργική απόφαση, η οποία συνοδεύεται και

με βίαιη μείωσή του κατά 22%. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση της Ρουμανίας, όπου επίσης καταργείται η εθνική συλλογική σύμβαση ως τρόπος καθορισμού των κατώτατων αμοιβών που στο εξής θα προκύπτουν με νόμο μετά από τριμερή διαβούλευση.

γ) Αυξήσεις στον κατώτατο μισθό. Οι ονομαστικές αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς συνιστούν τον κανόνα κατά την εξεταζόμενη περίοδο με ενδεικτικές τις περιπτώσεις της Σλοβακίας (από 317 σε 327 ευρώ), της Σλοβενίας (από 763 σε 783 ευρώ).

δ) Μείωση των κατώτατων μισθών. Οι μειώσεις στους κατώτατους μισθούς καταγράφονται ως εξαίρεση με χαρακτηριστικότερο το παράδειγμα της Ελλάδας, όπου επιβάλλεται μείωση κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών). Η μείωση αυτή επέρχεται μέσα από νομοθετική παρέμβαση, προκειμένου να επέλθει η συμπίεση που δεν επιτυγχάνεται με συλλογική ρύθμιση και παραδοσιακά αποτελούσε τη σχετικά αρμόδια διαδικασία.

ε) Στασιμότητα του επιπέδου των κατώτατων μισθών. Το φαινόμενο της συγκράτησης των κατώτατων μισθών εντοπίζεται σε περιορισμένο αριθμό χωρών. Ενδεικτικά στην Τσεχία, διατηρείται στάσιμος από το 2007, παρά τις συνεχείς διεκδικήσεις για την αύξησή του που συναντούν αρνήσεις εν ονόματι του συμφέροντος της εθνικής οικονομίας.

στ) Καθιέρωση μειωμένου κατώτατου μισθού για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων. Η θεσμοθέτηση χαμηλότερου κατώτατου μισθού για τους νέους ηλικιακά εργαζομένους αποτελεί πρακτική στον ευρωπαϊκό χώρο κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, με το επιχείρημα της ενίσχυσης της απασχόλησης της ηλικιακής αυτής κατηγορίας, εισάγοντας δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος της. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο στην Ελλάδα, καθιερώνεται νέος κατώτατος μισθός για τους νέους μέχρι 25 ετών με αμοιβή 510 ευρώ (έναντι των 586 ευρώ που ισχύει αντίστοιχα για τις μεγαλύτερες ηλικίες). Η διάκριση του κατώτατου μισθού με βάση την ηλικία αφορά, κατά το 2012, και περιπτώσεις χωρών, όπου η προ πολλού καθιέρωσή του συνοδεύεται από μειώσεις αποδοχών για τη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία. Πρόκειται για το βρετανικό παράδειγμα, σύμφωνα με το οποίο παραμένουν στάσιμες οι κατώτατες αμοιβές μόνο για τους εργαζομένους ηλικίας 16-20 ετών και σε αντίθεση με την αύξηση κατά 1,8% που παρουσιάζουν οι γενικές κατώτατες αποδοχές.

ζ) Δυνατότητα νόμιμης απόκλισης από τον κατώτατο μισθό. Η καθιέρωση νόμιμης αρνητικής απόκλισης από τον κατώτατο μισθό θεσμοθετείται στην περίπτωση της Ιρλανδίας, υπό την τεκμηριωμένη επίκληση οικονομικών δυσχερειών από την πλευρά των επιχειρήσεων.

2.3.4 Ο θεσμός της αυτόματης αναπροσαρμογής των μισθών υπό απειλή

Ο θεσμός της αυτόματης προσαρμογής των μισθών για την αναπλήρωση των αμοιβών από τις αυξήσεις στον τιμάριθμο, στις ελάχιστες περιπτώσεις χωρών, όπου διατηρείται (Βέλγιο, Κύπρος, Μάλτα), βρίσκεται υπό διαρκή απειλή μετά και από σχετικές συστάσεις της Ένωσης, με το επιχείρημα ότι θέτει φραγμούς στην ανάπτυξη και στην ανταγωνιστικότητα. Στο Βέλγιο, ο απειλούμενος από τους εργοδότες και από την εθνική κεντρική τράπεζα αυτός θεσμός αποτελεί βασική αιτία για τις πραγματικές αυξήσεις στους μισθούς στη συγκεκριμένη χώρα. Στην Κύπρο, οι σχετικές συζητήσεις για την κατάργηση του θεσμού οδηγούν στην κατάργηση της μίας από τις δύο δόσεις αναπρο-

σαρμογής μισθών, ενώ μειώνεται κατά 30% ο αριθμός των προϊόντων για τον υπολογισμό του επίσημου τιμάριθμου. Τέλος, η κυβέρνηση της Μάλτας αρνείται να αποδεχθεί τις πιέσεις της ΕΕ για την κατάργηση του θεσμού.

2.3.5 Η ένταση του φαινομένου των χαμηλόμισθων εργαζομένων

Το φαινόμενο της χαμηλόμισθης εργασίας αποκτά όλο και πιο έντονες διαστάσεις και εκδηλώνεται και σε χώρες της πρώτης ευρωπαϊκής ταχύτητας. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Γερμανίας, που παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά χαμηλόμισθης εργασίας ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-15 με 23%. Ειδικότερα στη συγκεκριμένη χώρα η μέση ωριαία αμοιβή για την ατυπική εργασία είναι 10,36 ευρώ έναντι 17,06 της τυπικής απασχόλησης, γεγονός που συντελεί, ώστε το 50% της χαμηλόμισθης εργασίας να ανήκει στην κατηγορία της απασχόλησης με ευέλικτες μορφές εργασίας, αφού σε αυτή την κατηγορία υπάγεται το 84% των εργαζομένων minijobs, το 68% των ενοικιαζόμενων (8,19 ευρώ και 7,50 η ωριαία αμοιβή σε δυτικό και ανατολικό τμήμα αντίστοιχα), το 34% των προσωρινά και το 21% των μερικά απασχολουμένων. Τα υψηλότερα ποσοστά χαμηλόμισθων εντοπίζονται στους οδηγούς ταξί (87%), στους κομμωτές (86%) και στην καθαριότητα (82%).

2.3.6 Η ένταση του φαινομένου των μισθολογικών ανισοτήτων

Στον αντίποδα της επέκτασης του φαινομένου των χαμηλόμισθων εργαζομένων καταγράφεται η ανάπτυξη πρακτικών διεύρυνσης των μισθολογικών ανισοτήτων, σε μια χρονική συγκυρία, μάλιστα, που οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι έντονες. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Αυστρίας, όπου τα υψηλόβαθμα στελέχη των επιχειρήσεων αμείβονται έως 48 φορές περισσότερο από τον μέσο μισθωτό μέσα από το θεσμό των πριμ που αντιστοιχούν στο 70% των αποδοχών και εκτοξεύουν τις αμοιβές, αφού οι αυξήσεις στους βασικούς μισθούς των διευθυντικών στελεχών δεν υπερβαίνουν το 6%.

2.4 Η εργατική νομοθεσία σε στάδιο συνεχιζόμενης απορρύθμισης

Η απορρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας εξακολουθεί να αποτελεί την κύρια εξέλιξη στο πεδίο των συντελούμενων αλλαγών στο περιεχόμενο της εργατικής νομοθεσίας. Κατά την περίοδο όξυνσης της οικονομικής κρίσης, παρατηρείται η ένταση φαινομένων αποδιάρθρωσης του εργατικού δικαίου που περιορίζουν το πλαίσιο προστασίας του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης, δηλαδή την πλευρά του εργαζομένου. Το φαινόμενο αυτό συνοδεύεται και από την ενίσχυση του δικαίου της ευελιξίας στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας με την υιοθέτηση νομοθετικών παρεμβάσεων που επεκτείνουν το ευέλικτο εργασιακό πρότυπο στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ένωσης και ενισχύουν την εργασιακή επισφάλεια. Το στοιχείο αυτό κυριαρχεί κατά την εξεταζόμενη περίοδο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν καταγράφονται και νομοθετικές ρυθμίσεις που συντελούν στην ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων. Κατά το 2012 καταγράφονται σημαντικές αλλαγές σε μια σειρά από χώρες που δημιουργούν νέα δεδομένα στο περιεχόμενο των εθνικών νομοθεσιών. Σοβαρές τροποποιήσεις στον εθνικό κώδικα εργασίας εντοπίζονται στην Ουγγαρία και στην Τσεχία, ενώ συνεχίζονται οι σημαντικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στις νομοθεσίες χωρών του ευρωπαϊκού νότου (Ελλάδα, Πορτογαλία,

Ισπανία), οι οποίες έχουν περισσότερο δοκιμασθεί από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Ειδικότερα οι εξελίξεις αναφορικά με την εργατική νομοθεσία συμπυκνώνονται στις επιμέρους θεματικές ενότητες που ακολουθούν:

2.4.1 Νομοθετικές παρεμβάσεις ως προς τον τρόπο διαμόρφωσης των μισθών

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο πεδίο διαμόρφωσης των μισθών εστιάζονται στις πρωτοβουλίες αναφορικά με την εισαγωγή γενικού κατώτατου μισθού σε χώρες όπου δεν ισχύει ο συγκεκριμένος θεσμός, καθώς και στις αλλαγές ως προς τον τρόπο καθορισμού τους. Επιπλέον επισημαίνονται νομοθετικά μέτρα αναφορικά με τις ατομικές συμβάσεις διαμόρφωσης των μισθών. Ειδικότερα:

α) Καθιέρωση γενικών κατώτατων μισθών

Η καθιέρωση του γενικού κατώτατου μισθού αποτελεί αντικείμενο έντονης συζήτησης στη Γερμανία που περιλαμβάνεται στις επτά χώρες της Ένωσης που δεν έχει θεσμοθετήσει το συγκεκριμένο μέτρο. Το σχετικό σχέδιο νόμου προβλέπει τη θεσμοθέτηση κατώτατου ωρομίσθιου (8,5 ευρώ), το οποίο αντιμετωπίζει την άρνηση της εργοδοτικής πλευράς, αναφορικά με την εφαρμογή του σε εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης. Η εφαρμογή του μέτρου καλύπτει 6,1 εκατομμύρια εργαζομένους που δεν καλύπτονται από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, αριθμός που αντιστοιχεί στο 19% των εργαζομένων (24% των γυναικών και 14% των ανδρών). Επισημαίνεται ότι κάτω από τα προτεινόμενα όρια του σχετικού νόμου αμείβεται το 25,3% των μερικά απασχολουμένων, το 63,1% των απασχολουμένων σε minijobs και το 12,6% των εργαζομένων με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Τα στοιχεία αυτά αφορούν το 16% και το 32% των εργαζομένων στο δυτικό και ανατολικό μέρος της χώρας αντίστοιχα, στο 50% των εργαζομένων κάτω των 25 ετών και στο 44,3% των εργαζομένων άνω των 65 ετών. Οι κλάδοι όπου ανθεί το εν λόγω φαινόμενο είναι, κυρίως, η γεωργία, η αλιεία, η δασοκομία (44%), το λιανικό εμπόριο και τα εστιατόρια (36,4%), οι μεταφορές και επικοινωνίες (22%) και η μεταποίηση (18%).

β) Αλλαγές στον τρόπο διαμόρφωσης των γενικών κατώτατων μισθών

Οι αλλαγές στον τρόπο διαμόρφωσης των γενικών κατώτατων μισθών αναπτύσσονται σε προηγούμενη ενότητα με χαρακτηριστικότερα τα παραδείγματα της Ελλάδας και της Ρουμανίας, όπου καταργείται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση ως εργαλείο διαμόρφωσής τους και αντικαθίσταται από το νόμο. Ο λόγος της αλλαγής αυτής έγκειται στην αναζήτηση καθιέρωσης χαμηλότερου επιπέδου αμοιβών, από τη στιγμή που συνδικάτα και εργοδότες δεν καταλήγουν σε συμφωνία και με αποτέλεσμα τη νομοθετική μείωση των κατώτατων μισθών κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους μέχρι 25 ετών) στην Ελλάδα.

γ) Αναστολή των αυξήσεων σε μέρος της συνολικής σύνθεση του μισθού

Η νομοθετική επιβολή της αναστολής των αυξήσεων σε μέρος της συνολικής σύνθεσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα συναντάται στην Ελλάδα, όπου αναστέλλονται οι αυξήσεις στα επιδόματα πολυετίας έως ότου η ανεργία υποχωρήσει κάτω από το 10%. Το μέτρο αυτό συμβάλλει στο πάγωμα των ονομαστικών μισθών για μακρό χρονικό διάστημα υπολογιζόμενο σε τουλάχιστον 15ετία, γεγονός που θα συμπαρασύρει τη γενική πορεία των αποδοχών.

δ) Καθιέρωση της μονομερούς μείωσης των μισθών από τον εργοδότη

Η καθιέρωση της μονομερούς, με απόφαση του εργοδότη, μείωσης των μισθών καταγράφεται στην Ισπανία υπό την επίκληση οικονομοτεχνικών λόγων.

2.4.2 Νομοθετικές αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων

Οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων συντελούν, συνήθως, στην αποδιάρθρωσή του και στη συνακόλουθη απορρύθμιση των κανόνων που το διέπουν, δημιουργώντας ένα νέο πλαίσιο στον τρόπο διαμόρφωσης των αποδοχών και των λοιπών όρων εργασίας. Οι παρεμβάσεις που επισημάνθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο συνοδεύονται και από αλλαγές στο πλαίσιο του εθνικού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπου η σχετική κατάργηση και η αναστολή διατάξεων επιβάλλουν ένα νέο τοπίο στην εθνική αγορά εργασίας. Την ίδια στιγμή η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων στην Ελλάδα συντελεί ώστε το 80% των υπογραφόμενων συμβάσεων να αποκτά ατομικό χαρακτήρα εκτός πλαισίου συλλογικής ρύθμισης. Στις παρεμβάσεις αυτές συγκαταλέγονται οι εξής περιπτώσεις:

α) Υποβάθμιση του ρόλου της κεντρικής συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η υποβάθμιση της κεντρικής συλλογικής διαπραγμάτευσης συναντάται ως χαρακτηριστική περίπτωση στην Ελλάδα, όπου καταργείται ο ρόλος της ως διαμορφωτή του κατώτατου μισθού, ο οποίος επαφίεται πλέον στο νομοθέτη, με αποτέλεσμα τη δέσμευση για τις μισθολογικές της ρυθμίσεις μόνο από τις επιχειρήσεις που είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τη συνυπογράφουν.

β) Άρση της αρχής της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης για τον εργαζόμενο

Η κατάργηση της αρχής, σύμφωνα με την οποία υπερισχύει η ευνοϊκότερη συλλογική σύμβαση για τους εργαζομένους σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, αποτελεί μέτρο που καταγράφεται έντονα κατά την εξεταζόμενη περίοδο στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, ακολουθώντας την πρακτική προηγούμενων χρόνων. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα της Ελλάδας, όπου ειδικότερες και δυσμενέστερου περιεχομένου συλλογικές συμβάσεις υπερισχύουν και έναντι της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης που δεν καθορίζει πλέον τον κατώτατο μισθό. Στην Ιταλία, επίσης, καθιερώνεται η απόκλιση από την εθνική συλλογική σύμβαση, η οποία δεν έχει αρμοδιότητα διαμόρφωσης των μισθών παρά μόνο ρύθμισης θεμάτων θεσμικού χαρακτήρα. Η απόκλιση αυτή συντελείται με τοπικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις (συμβάσεις εγγύτητας), καθιερώνοντας τη δυνατότητα απόκλισης από τα ωράρια, τη ρύθμιση ευέλικτων μορφών εργασίας και την πρακτική των ατομικών απολύσεων. Στην Ισπανία, η κατάργηση αυτής της αρχής ισχύει μόνο έναντι των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων.

γ) Κατάργηση ή αναστολή της επέκτασης της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων και περιορισμός των όρων εφαρμογής του θεσμού

Η κατάργηση ή και η αναστολή της επέκτασης της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, κεντρικών ή κλαδικών, έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό της εφαρμογής τους και τη μείωση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από το περιεχόμενο των συλλογικών ρυθμίσεων. Η κατάργηση της επέκτασης των μισθολογικών ρυθμίσεων της εθνικής γενικής σύμβασης στην Ελλάδα και η αναστολή της

επέκτασης εφαρμογής των κλαδικών συμβάσεων στην ίδια χώρα καταγράφονται ως σχετικά παραδείγματα κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Στην Πορτογαλία, τέλος, περιορίζονται οι όροι επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων με την κατάργηση της απευθείας επέκτασης, καθιερώνοντας την προϋπόθεση της κάλυψης του 50%+ ως προς την απασχόληση στις επιχειρήσεις που εκπροσωπούνται από τις εργοδοτικές ενώσεις που τις υπογράφουν. Οι εξελίξεις αυτές συντείνουν, ώστε να μειώνεται το ποσοστό κάλυψης από κλαδικές συμβάσεις από το 1,3 εκατομμύρια εργαζομένων στις 300 χιλιάδες.

Στον αντίποδα των εν λόγω πρακτικών επισημαίνεται η καθιέρωση της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων στη Σλοβακία, χωρίς να απαιτείται η σχετική εργοδοτική συναίνεση.

δ) Σύντμηση του χρόνου και του περιεχομένου της μετενέργειας των όρων των συλλογικών συμβάσεων

Η σύντμηση του χρόνου της μετενέργειας μετά από τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων, οπότε και εξατομικεύονται οι συμβάσεις εργασίας, περιορίζει τη διαπραγματευτική δυνατότητα των συνδικάτων και τα ωθεί στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων με τους όρους των εργοδοτών, προκειμένου να αποφευχθούν οι ατομικοί όροι εργασίας. Παράλληλα, στην ίδια χώρα η μετενέργεια δεν αφορά το σύνολο των όρων των συλλογικών συμβάσεων που έληξαν, παρά μόνο εκείνους που παραπέμπουν στον βασικό μισθό και σε τέσσερα επιδόματα.

ε) Περιορισμός της διάρκειας ισχύος των συλλογικών συμβάσεων

Ο περιορισμός του χρόνου ισχύος των συλλογικών συμβάσεων, με την κατάργηση των συλλογικών ρυθμίσεων μακράς διάρκειας, αποτελεί πρακτική που συναντάται κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Ενδεικτικά είναι τα παραδείγματα της Ελλάδας και της Ισπανίας, όπου καθιερώνεται ως ανώτατη διάρκεια ισχύος των συλλογικών συμβάσεων η τριετία και η διετία αντίστοιχα.

στ) Διεύρυνση της ικανότητας εκπροσώπησης των εργαζομένων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων

Η διεύρυνση της ικανότητας υπογραφής συλλογικών συμβάσεων και πέραν των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων για την ενίσχυση της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων καταγράφεται κατά την εξεταζόμενη περίοδο στην Ελλάδα. Πρόκειται για τη χορήγηση αυτής της δυνατότητας από το νόμο στις ενώσεις προσώπων με σκοπό την υπογραφή συλλογικών συμφωνιών που θα αποκλίνουν αρνητικά από το περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων. Η ισχύς αυτών των συμφωνιών απαιτεί την εκπροσώπηση των 3/5 του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης από την ένωση προσώπων που δεν τυγχάνει της ίδιας προστασίας με εκείνη που τυγχάνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, γεγονός που τις καθιστά ευάλωτες απέναντι στις πιέσεις της εργοδοσίας. Σε αυτό το πλαίσιο, κινείται και η πρακτική της υπογραφής συλλογικών συμβάσεων με περιεχόμενο μείωσης μισθών, όπου το 78% των ρυθμίσεων αυτών προκύπτει με συμφωνίες που υπογράφουν οι ενώσεις προσώπων.

ζ) Καθιέρωση νόμιμης δυνατότητας μη εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων

Η καθιέρωση της νόμιμης δυνατότητας για τη μη εφαρμογή των όρων των συλλογικών συμβάσεων συναντάται στην Ισπανία, όπου εισάγεται η απόκλιση από το περιεχό-

μενό τους με ατομική σύμβαση εργοδότη και εργαζομένου σε περίπτωση αρνητικού κύκλου εργασιών και κερδοφορίας για 6 συνεχόμενους μήνες. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί μέτρο νόμιμης απόκλισης από τα κατώτατα όρια των συλλογικών συμβάσεων με ατομική συμφωνία των δύο μερών στην κατεύθυνση της εξατομίκευσης των αμοιβών.

2.4.3 Πολιτικές απελευθέρωσης των απολύσεων

Η απελευθέρωση των απολύσεων συνιστά πολιτική που αναπτύσσεται έντονα κατά τα τελευταία χρόνια στον ευρωπαϊκό χώρο υπό την επίκληση της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, σε μια περίοδο κατά την οποία οξύνεται σε επικίνδυνο βαθμό το φαινόμενο της ανεργίας. Το φαινόμενο αυτό εκδηλώνεται και σε χώρες, όπου τα υψηλά ποσοστά της ανεργίας καταγράφουν ιστορικές επιδόσεις και δοκιμάζονται δραματικά από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης (π.χ. Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία). Οι νομοθετικές παρεμβάσεις αναφορικά με τη διευκόλυνση των απολύσεων και την άρση της προστασίας των εργαζομένων από την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

α) Μείωση του κόστους αποζημίωσης της απόλυσης

Η μείωση του κόστους της αποζημίωσης των απολύσεων αποτελεί το βασικότερο εργαλείο διευκόλυνσης των καταγγελιών των εργασιακών συμβάσεων στις πολιτικές που καταγράφονται στον ευρωπαϊκό χώρο. Στην Ελλάδα, το μέτρο αυτό μεταφράζεται με τη μείωση μέχρι και 50% του σχετικού κόστους, όταν μειώνεται από τους 24 στους 12 μήνες το αντιστοιχούν ανώτατο ποσό αποζημίωσης για τους εργαζομένους με μεγάλη προϋπηρεσία. Στην Ισπανία διατηρείται ως ανώτατο ποσό αποζημίωσης το αντιστοιχούν σε 24 μισθούς, με τη διαφορά ότι για κάθε έτος το καταβαλλόμενο ποσό αντιστοιχεί πλέον σε 33 από τις 45 ημέρες αποζημίωσης των προηγούμενων σχετικών ρυθμίσεων. Ειδικές ρυθμίσεις για μειωμένο κόστος απόλυσης υιοθετούνται στην ίδια χώρα στην περίπτωση επιχειρήσεων που παρουσιάζουν μειωμένο κύκλο εργασιών για 9 συνεχόμενους μήνες. Στην Πορτογαλία μειώνεται, επίσης, η αποζημίωση στους 12 μήνες, μέτρο που συνοδεύεται από την παράλληλη μείωση των ανά μήνα ποσών που καταβάλλονται στους απολυομένους. Στην Τσεχία, η μείωση των αποζημιώσεων προκύπτει από την απεξάρτηση του ύψους τους από την προϋπηρεσία του εργαζομένου με σταθερό ποσό που αντιστοιχεί στην αμοιβή 3 μηνών. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, μείωση των αποζημιώσεων καταγράφεται και στην περίπτωση της Ουγγαρίας. Τέλος, στο Ηνωμένο Βασίλειο μειώνεται το κόστος της αποζημίωσης απόλυσης στην περίπτωση που μετά από πρόταση του εργοδότη λήγει η σύμβαση εργασίας με τη συναίνεση του εργαζομένου στις επιχειρήσεις με λιγότερους από 10 απασχολουμένους.

Στον αντίποδα της ασκούμενης κυρίαρχης πρακτικής, εντάσσεται το παράδειγμα της Σλοβακίας, όπου κατά 2012 αυξάνεται το κόστος της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης.

β) Μείωση του χρόνου προειδοποίησης της απόλυσης

Η μείωση του χρόνου προειδοποίησης των απολύσεων συνιστά βασικό εργαλείο για την ελάφρυνση των τυπικών διαδικασιών που απαιτούνται από πλευράς του εργοδότη, προκειμένου να προβεί σε ατομικές απολύσεις. Παράλληλα, η μείωση του χρόνου προειδοποίησης συνεπάγεται και μείωση του κόστους της επι-

χείρησης, αναφορικά με το χρόνο απασχόλησης του υπό απόλυση εργαζομένου. Η λύση του μειωμένου κόστους ενισχύεται από τη στιγμή που η επιλογή της διαδικασίας απόλυσης μετά από προειδοποίηση μεταφράζεται και σε χαμηλότερο ποσό ως προς την καταβαλλόμενη αποζημίωση. Χαρακτηριστικό είναι το ελληνικό παράδειγμα, όπου ο χρόνος προειδοποίησης για την απόλυση μειώνεται, με αποτέλεσμα ο ανώτατος σχετικός χρόνος για τις μεγάλες προϋπηρεσίες να περιορίζεται σταδιακά από τους 24 στους 6 και στους 4, τελικά, μήνες. Το μέτρο αυτό, σε συνδυασμό με τη συνεπαγόμενη μείωση κατά το ήμισυ της αποζημίωσης απόλυσης σε σχέση με την άμεση καταγγελία των συμβάσεων (χωρίς προειδοποίηση), ευνοεί σε μεγάλο βαθμό την επιλογή της συγκεκριμένης διαδικασίας απόλυσης. Ο συνδυασμός των μέτρων συντείνει, ώστε οι απολύσεις των εργαζομένων με μεγάλη προϋπηρεσία στην ελληνική περίπτωση να έχουν χαμηλότερο κόστος μέχρι 14 μισθούς αποζημίωσης. Στην Ολλανδία, τέλος, ο ανώτατος χρόνος προειδοποίησης μειώνεται στους 2 μήνες.

γ) Διευκόλυνση των εργοδοτών ως προς τις διοικητικές διαδικασίες των ατομικών απολύσεων

Η χαλάρωση των διοικητικών διαδικασιών απόλυσης στην περίπτωση των ατομικών απολύσεων καταγράφεται ως μια ακόμη πρακτική διευκόλυνσης των απολύσεων. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η άρση της προστασίας από την απόλυση κατά την περίοδο της αναρρωτικής άδειας των 21 ημερολογιακών ημερών στην Τσεχία. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, επίσης, θεσμοθετείται τεκμήριο μη καταχρηστικής απόλυσης για τα 2 πρώτα χρόνια των συμβάσεων.

δ) Απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτελούν σοβαρό εργαλείο διευκόλυνσης των επιχειρήσεων για την αποπομπή του θεωρούμενου πλεονάζοντος προσωπικού. Σχετικές ρυθμίσεις που συνεπάγονται την αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις καταγράφονται στην Ισπανία και στην Ιταλία, ενώ στην ίδια κατεύθυνση κινούνται πρωτοβουλίες στη Γαλλία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ελλάδα. Ειδικότερα, στην Ισπανία αυξάνεται στο 10% το σχετικό μηνιαίο όριο στις επιχειρήσεις άνω των 100 εργαζομένων. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και ο περιορισμός των διοικητικών διαδικασιών ως προς το καθεστώς των ομαδικών απολύσεων, όπως στο παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου, σύμφωνα με το οποίο μειώνεται ο χρόνος διαβούλευσης μεταξύ εργοδότη και συνδικάτου από τις 90 στις 30 ημέρες πριν από τις απολύσεις. Στην Ισπανία μειώνεται ο χρόνος διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις 30 ημέρες και στις 15 ημέρες για τις επιχειρήσεις κάτω των 50 εργαζομένων. Στην ίδια χώρα καταργείται η διοικητική έγκριση των απολύσεων μετά από το πέρας της διαδικασίας των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Τέλος, στην Ολλανδία καταργείται ο δικαστικός έλεγχος των ομαδικών απολύσεων.

2.4.4 Πολιτικές ενίσχυσης των ευέλικτων μορφών εργασίας

Η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί βασικό στοιχείο των πολιτικών απασχόλησης στην Ευρώπη, με νομοθετικές παρεμβάσεις που αποσκοπούν στην περαιτέρω ενθάρρυνσή τους και στην προσφυγή σε αυτές από τις επιχειρήσεις. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο καταγράφονται νομοθετικές παρεμβάσεις που εξειδικεύονται στις επιμέρους εκφράσεις των πολιτικών

ευελιξίας με τον τρόπο που αναλύεται στη συνέχεια.

2.4.4.1 Ως προς τις προσωρινές συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Η προσωρινή απασχόληση με τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου συνήθως ενθαρρύνεται χωρίς να αποκλείονται και παρεμβάσεις που στοχεύουν στην καθιέρωση αντικινήτρων, προκειμένου να περιορισθεί ο ρόλος τους υπέρ των συμβάσεων σταθερής απασχόλησης.

α) Αύξηση της ανώτατης διάρκειας συνολικού χρόνου διαδοχικών συμβάσεων σύμφωνα με το παράδειγμα της Τσεχίας που ορίζεται στα τρία χρόνια και με δύο ανανεώσεις στις συμβάσεις, κατά ανώτατο αριθμό.

β) Καθιέρωση του απεριόριστου αριθμού ανανεώσεων στην περίπτωση της εποχικής εργασίας στη Γερμανία, μετά από συλλογική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπησης των εργαζομένων.

γ) Θεσμοθέτηση ειδικού καθεστώτος ιδιαίτερα βραχύβιας σύμβασης ορισμένου χρόνου μέχρι 15 ημερών και συνολικά 70 ημερών σε διάστημα ενός έτους στον ίδιο εργοδότη (π.χ. Πορτογαλία).

δ) Θέσπιση της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργαζομένου για το χρόνο λήξης της σύμβασης ορισμένου χρόνου, όταν αυτή λήγει με την τέλεση συγκεκριμένου έργου αντί συγκεκριμένης ημερομηνίας (π.χ. Φινλανδία).

ε) Καθιέρωση αντικινήτρων για την ανάπτυξη των προσωρινών συμβάσεων υπέρ αυτών της σταθερής απασχόλησης, στη Γαλλία, με την αύξηση του κόστους των ασφαλιστικών εισφορών στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Στην ίδια, επίσης, χώρα περιορίζονται οι προσωρινές συμβάσεις στον δημόσιο τομέα, προκειμένου να ενισχυθούν οι μόνιμες θέσεις εργασίας.

2.4.4.2 Ως προς τη μερική απασχόληση

Τα νομοθετικά μέτρα σχετικά με τη μερική απασχόληση είναι περιορισμένα, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ο συγκεκριμένος θεσμός δεν εξακολουθεί να αναπτύσσεται στον ευρωπαϊκό χώρο. Αντιθέτως, εξακολουθεί να αποτελεί τη συνηθέστερη πρακτική στο πεδίο των νέων προσλήψεων και να καταγράφει σημαντικά μεγέθη στις περιπτώσεις μετατροπής τυπικών συμβάσεων σε συμβάσεις ευέλικτης απασχόλησης, κυρίως στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου που βιώνουν έντονα τις επιπτώσεις της κρίσης. Τα σχετικά νομοθετικά μέτρα που εντοπίζονται αναφέρονται στα ακόλουθα:

α) Καθιέρωση της υποχρέωσης παροχής υπερωριακής απασχόλησης στους εργαζομένους μερικής απασχόλησης πέραν των ορίων που προβλέπονται από τη σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με το παράδειγμα της Ισπανίας.

β) Θέσπιση αντικινήτρων απέναντι στην ακούσια μερική απασχόληση στη Γαλλία.

2.4.4.3 Ως προς το δανεισμό εργαζομένων

Ο θεσμός του δανεισμού εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης συγκεντρώνει μια σειρά από νομοθετικές παρεμβάσεις κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Ειδικότερα:

α) Εναρμόνιση της εθνικής νομοθεσίας στο πλαίσιο της σχετικής κοινοτικής οδηγίας 2008/104 στο πεδίο της αναγνώρισης της ίσης μεταχείρισης, ως προς τους βασικούς όρους εργασίας μεταξύ του δανειζόμενου προσωπικού και των εργαζομένων της δανειζόμενης επιχείρησης (έμμεσου εργοδότη). Σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις εντοπίζονται στην Ολλανδία, στη Φινλανδία, στην Αυστρία και στην Ιρλαν-

δία. Η αναφορά της συγκεκριμένης οδηγίας στην ίση μεταχείριση ως προς τους βασικούς όρους δεν δεσμεύει τις χώρες-μέλη της ΕΕ να επεκτείνουν την ισότητα της μεταχείρισης σε όλες τις πτυχές των εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις δύο κατηγορίες του προσωπικού. Ενδεικτικό παράδειγμα της δυνατότητας απόκλισης ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας είναι εκείνο της Ιρλανδίας, όπου στο δανειζόμενο προσωπικό δεν ισχύουν οι ίδιες ρυθμίσεις σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση, τις άδειες ασθένειας και μητρότητας, την αποζημίωση απόλυσης και τα μπόνους. Αντιθέτως, στην Αυστρία, το δανειζόμενο προσωπικό απολαμβάνει τις ίδιες παροχές με εκείνες που δικαιούται το μόνιμο προσωπικό της επιχείρησης.

β) Μέτρα αναφορικά με τη συνολική διάρκεια του δανεισμού μέσω διαδοχικών συμβάσεων. Στην Ολλανδία μειώνεται ο αριθμός των ανανεώσεων των συμβάσεων από 4 σε 3 για τους δανειζόμενους εργαζομένους ηλικίας μέχρι 27 ετών. Στην Ελλάδα, αντιθέτως, καταγράφεται μείωση του αριθμού των ημερών εντός των οποίων οι συμβάσεις θεωρούνται διαδοχικές από 45 σε 23, ώστε να μετατρέπονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου μετά από διαδοχικούς δανεισμούς στην ίδια επιχείρηση.

γ) Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού. Στην Αυστρία, όπου απασχολούνται περί τους 75 χιλιάδες εργαζομένους με το συγκεκριμένο εργασιακό καθεστώς, λαμβάνονται μέτρα λεπτομερούς αντιμετώπισης των εργατικών ατυχημάτων που καταγράφουν 2,5 φορές μεγαλύτερα ποσοστά σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων. Στην περίπτωση της Φινλανδίας, νομοθετούνται μέτρα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας των ενοικιαζόμενων εργαζομένων που απασχολούνται σε κλάδους που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στην Αυστρία, καθιερώνεται η υποχρέωση του εργοδότη σε προειδοποίηση του εργαζομένου 14 ημέρες πριν από τη λήξη του δανεισμού, στην περίπτωση που η διάρκεια δανεισμού υπερβαίνει τους 3 μήνες. Στην ίδια χώρα, ο εργαζόμενος με καθεστώς δανεισμού για συνολική διάρκεια άνω των 4 ετών εντάσσεται σε συμπληρωματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης για την περαιτέρω προστασία των επισφαλώς απασχολουμένων. Η ασφάλιση αυτή προέρχεται από τη δημιουργία ειδικού κοινωνικού ταμείου που δημιουργείται από την εισφορά που αντιστοιχεί στο 0,25% του μισθολογικού κόστους και από κρατικούς πόρους και το οποίο καλύπτει, επίσης, τις αποζημιώσεις από τη λήξη των συμβάσεων δανεισμού, καθώς και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αυτής της κατηγορίας εργαζομένων. Η καθιέρωση της συνευθύνης ανάμεσα στη δανείζουσα και δανειζόμενη εταιρεία στην περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας εισάγεται στην Ολλανδία ως μέτρο καταπολέμησης των εργοδοτικών αυθαιρεσιών.

δ) Η απελευθέρωση των όρων παροχής υπηρεσιών δανειζόμενου προσωπικού. Στο πλαίσιο της απελευθέρωσης των υπηρεσιών καθιερώνεται η δυνατότητα ίδρυσης εταιρείας δανεισμού εργαζομένων και από φυσικό πρόσωπο στην Ελλάδα, χώρα στην οποία επίσης επιτρέπεται η παράλληλη λειτουργία εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ως επιχείρησης δανεισμού εργαζομένων και ως ιδιωτικού γραφείου εύρεσης εργασίας. Στην Ισπανία, τέλος, καθιερώνεται η παράλληλη λειτουργία εταιρείας δανεισμού προσωπικού και ανάληψης εργολαβιών.

2.4.4.4 Ως προς την τηλεργασία

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις για την τηλεργασία περιορίζονται κατά την εξεταζόμενη

περίοδο στη Γαλλία, σε μια χώρα που οι απασχολούμενοι με το εν λόγω καθεστώς αντιπροσωπεύουν το 9% της συνολικής απασχόλησης και όπου υιοθετείται νέο σχετικό θεσμικό πλαίσιο για τον δημόσιο τομέα. Η ένταξη σε καθεστώς τηλεργασίας απαιτεί τη σχετική αίτηση του ενδιαφερόμενου υπαλλήλου παράλληλα με τη θετική άποψη του προϊσταμένου του. Διατηρούνται για τους τηλεργαζόμενους τα ίδια δικαιώματα με εκείνα του μόνιμου προσωπικού, ενώ παρέχεται και το δικαίωμα διακοπής της τηλεργασίας μετά από προειδοποίηση.

2.4.4.5 Ως προς την κατ' οίκον εργασία

Η κατ' οίκον εργασία αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης στην Ισπανία, όπου οι απασχολούμενοι ως οικιακοί βοηθοί υπολογίζονται σε 700 χιλιάδες, από τους οποίους το 90% γυναίκες, κυρίως αλλοδαπές. Καθιερώνεται η ίση μεταχείριση απέναντι στους τυπικά απασχολούμενους, ειδικό καθεστώς ένταξης στο ασφαλιστικό σύστημα, η εφαρμογή εθνικού μισθού (641,40 ευρώ), 40ωρη εβδομαδιαία εργασία και η αποζημίωση απόλυσης. Εισάγεται η υποχρέωση του εργοδότη να δηλώνει τον εργαζόμενο για περισσότερο από 4μηνη απασχόληση, σύμφωνα με τους όρους που ισχύουν για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επίσης, επιχειρείται η αντιμετώπιση του προβλήματος της καταβολής μισθού και της υποκατάστασής του με αμοιβή σε είδος. Ειδικότερα προβλέπεται ότι η αμοιβή σε στέγη και σε διατροφή δεν μπορεί να υπερβαίνει το 30% του συνολικού μισθού.

2.4.4.6 Ως προς την αυτοαπασχόληση που υποκρύπτει μισθωτή εργασία

Το πρόβλημα της ψευδοαυτοαπασχόλησης που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί αντικείμενο νομοθετικών παρεμβάσεων στη Μάλτα, στην οποία καθιερώνεται μια δέσμη κριτηρίων για την ένταξη του περιεχομένου της απασχόλησης στην προστασία του εργατικού δικαίου. Επίσης, στην Τσεχία υιοθετούνται παρόμοια μέτρα για την καταπολέμηση του φαινομένου, που λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις καθότι αντιστοιχεί στο 26% της συνολικής αυτοαπασχόλησης.

2.4.5 Παρεμβάσεις ενίσχυσης του διευθυντικού δικαιώματος

Η ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος σε βάρος του εργαζομένου συναντάται με πολλές αφορμές κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Στο πλαίσιο αυτό, επισημαίνονται μέτρα που αναφέρονται στη μονομερή επιβολή τους από μέρους του εργοδότη. Ενδεικτικά αναφέρονται σχετικές νομοθετικές παρεμβάσεις στην Ισπανία, όπως η μονομερής επιβολή του καθεστώτος της διαθεσιμότητας για οικονομοτεχνικούς και οργανωτικούς λόγους που σχετίζονται με την επιχείρηση. Παράλληλα εισάγεται και η μονομερής επιβολή της ενδοεταιρικής μετακίνησης προσωπικού, ακόμη και σε θέσεις που συνεπάγονται χαμηλότερα προσόντα, μέτρο που παραπέμπει στην υιοθέτηση της μονομερούς επιβολής βλαπτικών όρων εργασίας.

2.4.6 Οι πολιτικές για το χρόνο εργασίας στην αναζήτηση της ευελιξίας και της μείωσης του εργατικού κόστους

Η μείωση του κόστους εργασίας κυριαρχεί στις πολιτικές για τον εργάσιμο χρόνο, όπως αυτές καταγράφονται κατά το 2012. Το αποτέλεσμα αυτό προκύπτει τόσο από την αύξηση του εργάσιμου χρόνου όσο και από την ενίσχυση των πολιτικών ευέλικτης διαχείρισής του, που έχει ως άξονα τη μείωση των δαπανών για

την εργασία. Οι παρεμβάσεις αυτές εστιάζονται στα εξής:

α) Μείωση του αριθμού των αργιών και των ημερών αδείας

Η μείωση του αριθμού των αργιών και των ημερών αδείας υιοθετείται στην Πορτογαλία με την κατάργηση 4 αργιών και 3 ημερών επιπλέον άδειας με αποδοχές, όπως ισχύει στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι επιβραβεύονται για την παραγωγικότητά τους.

β) Μείωση του κόστους των υπερωριών

Η μείωση του κόστους της υπερωριακής απασχόλησης αποτελεί μέτρο που εντάσσεται στη γενικότερη πολιτική μείωσης των δαπανών για την εργασία. Σχετικές παρεμβάσεις εντοπίζονται στην Ουγγαρία και στην Πορτογαλία.

γ) Κατάργηση της πενθήμερης εργασίας

Η κατάργηση της πενθήμερης εργασίας και η διάχυση του εβδομαδιαίου ωραρίου σε περισσότερες ημέρες της εβδομάδας αποτελούν αντικείμενο νομοθετικών πρωτοβουλιών. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται το ελληνικό παράδειγμα της κατάργησης της πενθήμερης εργασίας στα καταστήματα και της εφαρμογής του 40ωρου εβδομαδιαίου ωραρίου σε 6 ημέρες. Με αυτή την παρέμβαση η πενθήμερη εργασία δεν είναι πλέον αποτέλεσμα νομοθετικής ρύθμισης, εφόσον επανέρχεται η 6ήμερη εβδομάδα εργασίας για 40ωρη απασχόληση και μπορεί να εφαρμόζεται μόνο κατόπιν ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης με σχετικό περιεχόμενο.

δ) Εξατομίκευση των όρων ευέλικτης διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου

Η ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν εφαρμόζεται πλέον μόνο με συλλογικές συμφωνίες, πρακτική που αποτελεί τον κανόνα στον ευρωπαϊκό χώρο. Η εξατομίκευση των όρων εργασίας επεκτείνεται σταδιακά και στο πεδίο των ωραρίων. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα της Πορτογαλίας, όπου καταργείται η συλλογική σύμβαση ως εργαλείο για τους όρους λειτουργίας των ευέλικτων διευθετήσεων του εργάσιμου χρόνου και της υπερωριακής απασχόλησης.

2.4.7 Μέτρα κατά του «απουσιασμού» των εργαζομένων

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις της εξεταζόμενης χρονικής περιόδου χαρακτηρίζονται από περιορισμό εργασιακών δικαιωμάτων. Η μείωση του «αντιπαραγωγικού απουσιασμού» των εργαζομένων βρίσκεται στο επίκεντρο των νομοθετικών περιορισμών με έμφαση στη συρρίκνωση της διάρκειας των αδειών ασθένειας. Στην Ολλανδία η ανώτατη διάρκεια της άδειας ασθενείας περιορίζεται στους 18 μήνες, ενώ στην Αυστρία παραπέμπεται στον κοινωνικό διάλογο η εργοδοτική πρόταση για μη καταβολή μισθών κατά την πρώτη ημέρα της.

2.4.8 Καθορισμός των όρων λειτουργίας των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων

Οι όροι λειτουργίας των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων αποτελούν αντικείμενο νομοθετικών παρεμβάσεων κατά το 2012. Οι παρεμβάσεις αυτές εντοπίζονται στο ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας για τη συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ εμφανίζονται και φαινόμενα περιορισμού των όρων άσκησης της συνδικαλιστικής δράσης.

2.4.8.1 Ως προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις

α) Η καθιέρωση κριτηρίων για την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων καταγράφεται στη Βουλγαρία. Η θέσπιση κριτηρίων για την αντιπροσωπευτικότητα εθνικής και διακλαδικής εμβέλειας αφορά τον ελάχιστο αριθμό μελών (75.000 μέλη), στην κάλυψη τουλάχιστον του 25% των οικονομικών κλάδων, στην εκπροσώπηση άνω του 25% των εργαζομένων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο και διοίκηση που δεν έχει ασκήσει κερδοσκοπική δραστηριότητα για τρία τουλάχιστον χρόνια. Στον αντίποδα των μέτρων αυτών, στη Σλοβακία δεν υφίσταται υποχρέωση για τα συνδικάτα να αποδεικνύουν την αντιπροσωπευτικότητά τους.

β) Ο ελάχιστος αριθμός μελών ως όρος σύστασης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης θεσμοθετείται στην Τσεχία και ανέρχεται στα τρία μέλη.

γ) Η παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής από τον εργοδότη θεσμοθετείται με νόμο για τους δημοσίους υπαλλήλους στην Ουγγαρία.

δ) Η κατάργηση της υποχρέωσης χορήγησης μισθού στα συνδικαλιστικά στελέχη από τους εργοδότες στους οποίους απασχολούνται καταγράφεται στη Σλοβακία, ωθώντας τα συνδικάτα στην αναζήτηση πόρων αναπλήρωσής του.

ε) Η μείωση των συνδικαλιστικών αδειών και των σχετικών διευκολύνσεων προς τα συνδικαλιστικά στελέχη επισημαίνεται στην Ουγγαρία.

2.4.8.2 Ως προς τις εργοδοτικές οργανώσεις

Οι νομοθετικές ρυθμίσεις για τις εργοδοτικές οργανώσεις περιορίζονται σε θέματα αντιπροσωπευτικότητας για την υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων και για τη συμμετοχή στον τριμερή διάλογο. Στη Βουλγαρία, τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας των κορυφαίων εργοδοτικών οργανώσεων έγκεινται στην ύπαρξη απασχόλησης τουλάχιστον 100.000 εργαζομένων στις επιχειρήσεις που εκπροσωπούν, καθώς και η εκπροσώπησή τους στο 25% τουλάχιστον των κλάδων. Στην Ελλάδα, προστίθεται και τέταρτη εργοδοτική οργάνωση στις κορυφαίες εργοδοτικές οργανώσεις που συμμετέχουν στην εθνική γενική συλλογική διαπραγμάτευση και στον τριμερή εθνικό διάλογο πέραν των ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ. Πρόκειται για τον ΣΕΤΕ που εκπροσωπεί τους εργοδότες στον τουριστικό τομέα.

2.4.9 Δημιουργία μηχανισμών επίλυσης των ατομικών και των συλλογικών διαφορών

Η επίλυση των ατομικών εργασιακών διαφορών, καθώς και των συλλογικών διαφορών αποτελεί αντικείμενο ρυθμίσεων κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Η δημιουργία εργαλείων επίλυσης των προβλημάτων που ενσκήπτουν από τις ατομικές και συλλογικές διαφορές με τη θεσμοθέτηση ειδικών μηχανισμών γίνεται εφικτή από τα υιοθετούμενα σχετικά μέτρα.

2.4.9.1 Ως προς την επίλυση των ατομικών εργασιακών διαφορών, σχετικά μέτρα εισάγονται στην Ιρλανδία και στη Λιθουανία. Στην Ιρλανδία δημιουργείται νέο σύστημα που εξειδικεύεται στην εισαγωγή επιτροπής εργασιακών σχέσεων σε χώρους εργασίας, στη θεσμοθέτηση αρμοδιοτήτων προανάκρισης, στην επιβολή προστίμων και δίωξης, καθώς και στη δημιουργία εργατοδικείων με αρμοδιότητες δευτέρου βαθμού. Στη Λιθουανία καθιερώνεται η περιφερειακή μονάδα της επιθεώρησης εργασίας τριμερούς σύνθεσης ως μηχανισμός επίλυσης των ατομικών διαφορών κατά τα

πρότυπα της Εσθονίας, όπου το 80% των ατομικών διαφορών επιλύονται στο πλαίσιο της εν λόγω επιτροπής.

2.4.9.2 Ως προς την επίλυση των συλλογικών εργασιακών διαφορών, σχετικά μέτρα καταγράφονται στην Ιρλανδία και στην Ελλάδα. Στην Ιρλανδία θεσμοθετείται η αρμοδιότητα μεσολάβησης και διαιτησίας στην επιθεώρηση εργασίας στην οποία τα μέρη προσφεύγουν εθελοντικά. Στην Ελλάδα, το σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών απορρυθμίζεται σε συνδυασμό με την απορρύθμιση που συντελείται στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων. Με τα μέτρα που λαμβάνονται στη χώρα το 2012, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας υποβαθμίζεται περαιτέρω, καθότι η διαιτησία, ως τελικό στάδιο επίλυσης, είναι αρμόδια να επιλύει τις συλλογικές διαφορές μόνο ως προς τους βασικούς μισθούς και όχι ως προς το σύνολό τους.

2.5 Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο κοινωνικής πολιτικής και διαχείρισης των επιπτώσεων της κρίσης

Ο κοινωνικός διάλογος εξακολουθεί να αποτελεί εργαλείο διαμόρφωσης πολιτικών στον ευρωπαϊκό χώρο, που κατά την εξεταζόμενη περίοδο εστιάζεται στην αντιμετώπιση της κρίσης και κυρίως στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής και της αγοράς εργασίας. Τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου συναρτώνται άμεσα και με την παράδοση που αναπτύσσεται στον τομέα αυτό σε μια σειρά από χώρες, κυρίως του ευρωπαϊκού βορρά, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν συνεχίζεται η εκδήλωση σχετικών πρωτοβουλιών και σε χώρες του ευρωπαϊκού νότου που αντιμετωπίζουν τις σοβαρές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Οι πρωτοβουλίες αυτές εκδηλώνονται και σε νέες χώρες της Ένωσης, της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, ενώ είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι διαδικασίες του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου λαμβάνουν χώρα με τη συμμετοχή, ακόμα και υπό την αιγίδα, διεθνών οργανισμών. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι συχνά οι διαδικασίες διμερούς ή τριμερούς διαλόγου δεν οδηγούνται σε αποτελέσματα ή και καταλήγουν σε παταγώδη αποτυχία.

2.5.1 Τριμερείς και διμερείς συμφωνίες για την αντιμετώπιση της κρίσης στην αγορά εργασίας

Η αντιμετώπιση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης με την όξυνση της ανεργίας βρίσκεται στο επίκεντρο διαδικασιών τριμερούς, συνήθως, κοινωνικού διαλόγου οι οποίες οδηγούνται σε συμφωνίες διαχείρισης της κρίσης και των συνεπειών της. Οι συμφωνίες αυτές δεν συγκεντρώνουν πάντοτε την ολόθυμη αποδοχή των εκπροσωπούμενων κοινωνικών οργανώσεων και κυρίως μερίδας των εθνικών συνδικάτων που διαφωνούν με το περιεχόμενο των αποτελεσμάτων, καθώς δημιουργούνται και σοβαρές επιφυλάξεις ως προς τη δίκαιη κατανομή του βάρους που συνεπάγονται τα προτεινόμενα μέτρα. Ειδικότερα:

Στην Ισπανία, ο διμερής διάλογος κορυφής καταλήγει σε συμφωνία για την απασχόληση και για το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων με προσαρμογή στις συνθήκες της οικονομικής κρίσης. Συμφωνείται η συγκράτηση τιμών και μισθών χάριν της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και υιοθετούνται σε μεσοπρόθεσμο διάστημα οι ακόλουθες κατευθύνσεις: υπογραφή κλαδικών συμβάσεων με συνυπολογισμό των ιδιαιτεροτήτων των επιχειρήσεων του κλάδου με δυνατότητα για

υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων με δυσμενέστερο περιεχόμενο εκείνου των κλαδικών, σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας στην εργασία, αυξήσεις στους μισθούς από 0,5% έως 0,6% για το 2013 και με προσαρμογή των αυξήσεων για τα επόμενα χρόνια στη βάση της πορείας του ΑΕΠ. Στο Βέλγιο, ο διμερής διάλογος καταλήγει σε συμφωνία για τη μείωση του εργατικού κόστους και την παράλληλη προσαρμογή των κοινωνικών επιδομάτων στο κόστος διαβίωσης. Επιπλέον, συμφωνούνται η προστασία του κατώτατου μισθού, η άρση των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των νέων, η ευέλικτη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και η εναρμόνιση του εργασιακού καθεστώτος μεταξύ υπαλλήλων και εργατών. Στην Πορτογαλία, η τριμερής συμφωνία για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, την οποία δεν συνυπογράφει η συνδικαλιστική οργάνωση CGTP, καταλήγει στη διευκόλυνση των απολύσεων, λόγω τεχνολογικών αλλαγών με τη μείωση των σχετικών αποζημιώσεων, ώστε να αντιστοιχούν σε 12 μήνες κατ' ανώτατο όριο.



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

3.1 Ευρωπαϊκή Ένωση

3.1.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά το 2012 εξειδικεύονται περαιτέρω σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως η ένωση αυτή υλοποιείται μέσα από τη δράση και τις αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, πολιτικές επιλογές, οι οποίες μειώνουν ακόμη πιο πολύ τη συμμετοχή του παράγοντα «εργασία» στη διαμόρφωση του τελικού παραγόμενου προϊόντος, έχοντάς τον στην οπτική τους περισσότερο ως κόστος παρά ως συντελεστή διαμόρφωσης πλούτου για τους δρώντες στην παραγωγική εργασία. Η περαιτέρω ενίσχυση των πολιτικών της προσφοράς αποδεικνύεται, μεταξύ άλλων, πρώτον από τη δημοσιοποίηση του Λευκού Βιβλίου για την κοινωνική ασφάλιση, όπου η επάρκεια πόρων του συνταξιοδοτικού συστήματος σχετίζεται αποκλειστικά με την αύξηση των ορίων ηλικίας, δεύτερον από τις προτάσεις της Επιτροπής για αύξηση της απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο μέσω ευέλικτων μορφών απασχόλησης και μείωσης του κόστους εργασίας, ενισχύοντας ακόμη περισσότερο με αυτούς τους τρόπους το φαινόμενο των εργαζόμενων φτωχών, όπου ένας αυξανόμενος πληθυσμός καλείται να απασχοληθεί σε έναν σχετικά σταθερό αριθμό εργασιών, τρίτον, από την περαιτέρω ενίσχυση του κεφαλαιοποιητικού έναντι του διανεμητικού χαρακτήρα του ασφαλιστικού συστήματος στα κράτη-μέλη.

3.1.2 Κοινωνική ασφάλιση

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε το Λευκό Βιβλίο για ένα βιώσιμο συνταξιοδοτικό σύστημα στο χώρο του Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι κατευθυντήριες γραμμές του αφορούν πρωτοβουλίες που θα πρέπει να αναληφθούν, ώστε να δημιουργηθούν οι συνθήκες που, πρώτον, θα επιφέρουν μια εξισορρόπηση μεταξύ χρόνου εργασίας και χρόνου συνταξιοδότησης, δεύτερον, θα διασφαλίσουν ότι οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι διατηρούν τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα και τρίτον, θα υποβοηθήσουν ώστε τα άτομα να έχουν επαρκείς αποδοχές από τη στιγμή που συνταξιοδοτούνται.

Σύμφωνα με την Επιτροπή, η κύρια πρόκληση που έχουν να αντιμετωπίσουν τα συνταξιοδοτικά συστήματα στον ευρωπαϊκό χώρο τα αμέσως προσεχή χρόνια είναι η γήρανση του πληθυσμού με τα άτομα άνω των 60 ετών να αυξάνονται κατά 2 εκατομμύρια κατ' έτος, ποσοστό διπλάσιο σε σχέση με τις δύο προηγούμενες δεκαετίες. Από την άλλη, τα άτομα σε κύρια εργάσιμη ηλικία (20 έως 59 ετών) μειώνονται κάθε χρόνο.

Υπό το πρίσμα αυτό, το Λευκό Βιβλίο καθορίζει τρεις προκλήσεις για τη βιωσιμότητα

και διατηρησιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων: την οικονομική σταθερότητα, τη διατήρηση επαρκών συνταξιοδοτικών απολαβών και την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παρά τις μεταρρυθμίσεις, τα συνταξιοδοτικά συστήματα αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, λόγω κυρίως της αλλαγής προς το δυσμενέστερο της αναλογίας των εργαζομένων προς όσους είναι συνταξιούχοι και κατ' επέκταση χρειάζονται εκ νέου αλλαγές. Επίσης υπογραμμίζεται ότι, παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί ώστε τα ηλικιωμένα άτομα να έχουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης και οικονομική ανεξαρτησία, υπάρχει ένας αριθμός ευπαθών κατηγοριών, όπως οι γυναίκες άνω των 75 ετών. Επιπλέον, τονίζεται ότι οι πρόσφατες αλλαγές στα συνταξιοδοτικά συστήματα θα οδηγήσουν σε μειωμένες συντάξεις για όσους συνταξιοδοτηθούν τα επόμενα χρόνια. Τέλος, σύμφωνα με το Λευκό Βιβλίο, παρά το γεγονός ότι οι πρόσφατες αλλαγές στοχεύουν μεταξύ άλλων στην αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης, άρα στην παράταση της παραμονής τους στην εργασία τους, εντούτοις χρειάζεται να γίνουν ακόμη πολλά και η επιτυχία ανάλογων αλλαγών εξαρτάται από το να δοθούν καλύτερες και περισσότερες ευκαιρίες, ώστε ηλικιωμένα άτομα κι από τα δύο φύλα να παραμένουν στην αγορά εργασίας.

Έχοντας κατά νου τις παραπάνω επισημάνσεις, η Επιτροπή μέσα από το Λευκό Βιβλίο κατέθεσε τις προτάσεις της, οι οποίες συγκροτούν τρεις άξονες.

Ο πρώτος άξονας αφορά αλλαγές στη σχέση χρόνων εργασίας και χρόνων συνταξιοδότησης. Σύμφωνα με την Επιτροπή, είναι αναγκαίες η αύξηση των ορίων ηλικίας και η περαιτέρω ενίσχυση των κινήτρων, τα οποία προσφέρονται με σκοπό την παραμονή των ατόμων στην αγορά εργασίας. Προς υλοποίηση του σκοπού αυτού η Επιτροπή θα προωθήσει κοινές δράσεις και πολιτικές μεταξύ των κρατών-μελών και, στο πλαίσιο της Agenda 2020, θα ζητήσει από τους κοινωνικούς συνομιλητές να προτείνουν τρόπους που να συνταιριάζουν τους χώρους εργασίας και πρακτικές στην αγορά εργασίας με μεγαλύτερο χρονικό διάστημα εργασιακής ζωής. Επιπλέον, η Επιτροπή θα διαβουλευθεί με τους κοινωνικούς συνομιλητές, ώστε να αναζητηθούν τρόποι με τους οποίους τα υποχρεωτικά όρια συνταξιοδότησης θα μπορούσαν να αναθεωρηθούν μέσα από συλλογικές συμφωνίες και αυτό να προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία.

Ο δεύτερος άξονας αφορά την υποβοήθηση ιδιωτικών ασφαλιστικών σχημάτων. Η Επιτροπή εντοπίζει ότι τα επαγγελματικά και ιδιωτικά ασφαλιστικά σχήματα δεν έχουν αναπτυχθεί επαρκώς, έχουν χαμηλή αναλογία κόστους-οφέλους, ενώ επιπλέον εγείρονται και ζητήματα διασφάλισης των συγκεντρωθέντων πόρων σε πολλά κράτη-μέλη. Με σκοπό την επίλυση της συγκεκριμένης δυσμενούς κατάστασης, η Επιτροπή θα παρουσιάσει Νομοθετική Πρόταση, με την οποία θα αναθεωρηθεί η Οδηγία 2003/41/ΕC, σχετικά με τις δραστηριότητες και την παρακολούθηση των επαγγελματικών ασφαλιστικών ταμείων. Ακόμη, ως προς τα επαγγελματικά ασφαλιστικά ταμεία, η Επιτροπή θα αναπτύξει κώδικα καλών πρακτικών για τα επαγγελματικά ασφαλιστικά σχήματα, ενώ θα ασχοληθεί και με ζητήματα όπως η καλύτερη κάλυψη των εργαζομένων, οι χρηματικές καταβολές, η αποδοτικότητα κεφαλαίων.

Ως προς τα ιδιωτικά ασφαλιστικά σχήματα, η Επιτροπή θα καταθέσει προτάσεις με σκοπό

τη βελτίωση αφενός της ποιότητας των ιδιωτικών ασφαλιστικών προϊόντων, αφετέρου της ενημέρωσης των καταναλωτών, καθώς και την αύξηση των επιπέδων προστασίας τους μέσω, μεταξύ άλλων, και του ενδεχομένου δημιουργίας ενός σχήματος πιστοποίησης στο πλαίσιο της ΕΕ.

Ο τρίτος άξονας αφορά την ενίσχυση του πεδίου έρευνας σε επίπεδα ΕΕ σχετικά με το ζήτημα των συνταξιοδοτικού συστήματος. Η Επιτροπή θα προετοιμάσει έκθεση, με σκοπό την υποβοήθηση των κρατών-μελών στον προσδιορισμό της επάρκειας των συνταξιοδοτικών τους συστημάτων.

3.1.3 Πολιτικές απασχόλησης

Τον Απρίλιο του 2012 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε μια δέσμη προτάσεων που σχεδιάστηκαν, ώστε να προωθήσουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας στην ΕΕ ως απάντηση στις καταστροφικές συνέπειες της οικονομικής κρίσης στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Η δέσμη προτάσεων περιέχει ιδέες για τους τρόπους με τους οποίους τα κράτη-μέλη μπορούν να βοηθήσουν στην αποκατάσταση της αγοράς εργασίας με μέτρα όπως η μείωση φόρων στην εργασία ή η υποστήριξη δημιουργίας νέων επιχειρήσεων. Επιπλέον, εντοπίζει περιοχές με δυνητικά μεγάλες δυνατότητες απασχόλησης, όπως η πράσινη οικονομία, ο τομέας των υπηρεσιών υγείας και ο κλάδος των νέων τεχνολογιών.

Η δέσμη προτάσεων της Επιτροπής στηρίζεται σε τρεις άξονες: στην ενίσχυση εθνικών πολιτικών απασχόλησης, στην ενθάρρυνση μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και, τέλος, στην εργασιακή κινητικότητα.

Ως προς την ενίσχυση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης, η Επιτροπή καλεί τα κράτη-μέλη, πρώτον, να διαμορφώσουν ευνοϊκές συνθήκες που θα προωθήσουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Η επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου μπορεί να περιλάβει μέτρα όπως παροχές για τους εργοδότες που προσλαμβάνουν προσωπικό, μείωση φόρων και εισφορών, καθώς και υποστήριξη όσων θέλουν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση. Δεύτερον, η αξιοποίηση τομέων, όπου δυνητικά στο μέλλον υπάρχουν δυνατότητες δημιουργίας θέσεων εργασίας, όπως η πράσινη οικονομία. Ειδικότερα στον τομέα της πράσινης οικονομίας, η Επιτροπή εκτιμά ότι μέχρι το 2020 θα μπορούσαν να δημιουργηθούν 20 εκατομμύρια θέσεις εργασίας και καλεί τα κράτη-μέλη να συμπεριλάβουν στα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση και το πεδίο της πράσινης απασχόλησης. Ανάλογες θετικές ευκαιρίες απασχόλησης η Επιτροπή εντοπίζει και στα πεδία της παροχής υπηρεσιών υγείας και των νέων τεχνολογιών.

Ο δεύτερος άξονας των προτάσεων της Επιτροπής για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο, που αναφέρεται στην ενθάρρυνση των μεταρρυθμίσεων, αφορά την αύξηση της εργασιακής κινητικότητας στον ευρωπαϊκό χώρο διασφαλίζοντας την αξιοπρέπεια των αποδοχών και την αποφυγή της υπέρμετρης χρήσης α-τυπικών και μη καθορισμένων συμβάσεων εργασίας. Επιπλέον, η Επιτροπή τονίζει την ανάγκη ενίσχυσης των ενεργειών που θα βελτιώνουν την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας. Ακόμη τονίζεται η ανάγκη αύξησης των επενδύσεων στην επαγγελματική κατάρτιση και στη διά βίου εκπαίδευση.

Ο τρίτος άξονας αφορά την εργασιακή κινητικότητα και περιλαμβάνει μέτρα που θα άρουν τα εμπόδια ως προς την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων. Ως προς την ενίσχυ-

ση της εργασιακής κινητικότητας, η Επιτροπή προτείνει μέτρα όπως η βελτίωση των όρων συνταξιοδότησης, για μετακινούμενους εργαζόμενους, εστιάζοντας στη βελτίωση της φορολογικής αντιμετώπισής τους και διασφαλίζοντας ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι είναι ενήμεροι των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους. Επιπλέον, η Επιτροπή καλεί τα κράτη-μέλη, αφενός, να άρουν τους περιορισμούς στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας για εργαζομένους από τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, αφετέρου, να επιτρέπουν την πρόσβαση για εργασία σε δημόσιες υπηρεσίες σε πολίτες από άλλα κράτη-μέλη. Από την πλευρά της η Επιτροπή προτίθεται να μετατρέψει τον ιστότοπο του προγράμματος «Eures» σε εργαλείο εύρεσης εργασίας με δυνατότητες online αναζήτησης και αίτησης για εργασία από το 2013. Ακόμη η Επιτροπή θα παρουσιάσει οδηγό του βαθμού προόδου των κρατών-μελών στην εφαρμογή των εθνικών προγραμμάτων εργασίας, καθώς και της παρακολούθησης των εξελίξεων στις αποδοχές των εργαζομένων.

Άλλωστε στο πλαίσιο της υποστήριξης της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής στην ΕΕ, η Επιτροπή ανακοίνωσε πρόγραμμα για την κοινωνική αλλαγή και την καινοτομία. Στο πρόγραμμα θα συμπεριληφθεί η δράση τριών υπαρχόντων προγραμμάτων, του «Progress», του «Eures» και του προγράμματος ενίσχυσης των μικρών επιχειρήσεων. Στο υπό διαμόρφωση πρόγραμμα περιλαμβάνονται η χρηματοδότηση για συγκεκριμένες δράσεις, όπως η χρηματοδότηση καινοτόμων πολιτικών σε πολύ μικρές επιχειρήσεις, η υποβοήθηση στην κινητικότητα νέων εργαζομένων ηλικίας 18-30 ετών, καθώς και η χρηματοδότηση μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την πρόσληψη νέων εργαζομένων. Ακόμη προβλέπεται η χρηματοδότηση της ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρήσεων. Ειδικότερα, οι κοινωνικές επιχειρήσεις και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα ωφεληθούν από επιπλέον χρηματοδότηση και ευκολότερη πρόσβαση για χρηματοδότηση ώστε να επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους.

Στόχος με το νέο πρόγραμμα είναι η ενίσχυση των πολιτικών συνοχής και της καλύτερης αποτελεσματικότητας των κοινοτικών χρηματοδοτικών εργαλείων συμβάλλοντας στη στρατηγική της ανάπτυξης και της απασχόλησης στο πλαίσιο του «Ευρώπη 2020».

Επιπλέον, η Επιτροπή παρουσίασε προς διαβούλευση μια σειρά μέτρων με σκοπό την ανάσχεση της νεανικής ανεργίας, η οποία αυξάνεται σταθερά στο σύνολο της ΕΕ. Τα προτεινόμενα προς διαβούλευση μέτρα αποσκοπούν στη διασφάλιση ότι στο σύνολο των νέων ατόμων θα προσφέρονται δυνατότητες εργασίας και εκπαίδευσης και κινούνται σε δύο κατευθύνσεις: πρώτον, στη δημιουργία της «νεανικής εγγύησης» και δεύτερον, στη δημιουργία ενός ποιοτικού πλαισίου μαθητείας.

Η «νεανική εγγύηση» σχεδιάστηκε με σκοπό τη διαβεβαίωση ότι το σύνολο των νέων ατόμων μέχρι την ηλικία των 25 ετών θα λαμβάνει μια ποιοτικά αποδεκτή προσφορά εργασίας, συνεχιζόμενης κατάρτισης ή μαθητείας μέσα σε διάστημα τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που κάποιος νέος μένει άνεργος ή εγκαταλείπει την τυπική εκπαίδευση. Προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της νεανικής απασχόλησης η Επιτροπή θεωρεί ότι κινείται και η πρότασή της για μείωση του μη σχετιζόμενου με τις αποδοχές κόστους εργασίας.

Με σκοπό την ομαλή μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, η Επιτροπή παρουσίασε προς διαβούλευση πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην απόκτηση από τους νέους ερ-

γαζομένους επαγγελματικής εμπειρίας κάτω από ασφαλείς συνθήκες. Στο κείμενο διαβούλευσης η Επιτροπή περιγράφει τα πεδία που θα πρέπει να καλύπτονται από μια γραπτή συμφωνία μεταξύ μαθητευόμενου και εργοδότη. Ανάλογα πεδία θα μπορούσαν να είναι τα αντικείμενα εργασίας και μαθητείας, η διάρκεια της μαθητείας, ο ημερήσιος και ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας, οι πληρωμές σε κοινωνική ασφάλιση και οι αποζημιώσεις. Σκοπός των προγραμμάτων κατάρτισης θα πρέπει να είναι, σύμφωνα με την Επιτροπή, η αυξημένη δυνατότητα απασχολησιμότητας του καταρτιζομένου, καθώς και η πρέπουσα αναγνώριση και πιστοποίηση της κατάρτισής του μέσω ενός εγγράφου στο οποίο θα αναφέρονται οι σχετικές με την περίοδο της κατάρτισής του τεχνικές λεπτομέρειες.

3.1.4 Εργατικό δίκαιο

Το 2012 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατέθεσε προτάσεις για το ζήτημα των αποσπασμένων υπαλλήλων στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με στόχο κάποιες από αυτές να αποτελέσουν το σώμα νέας Κοινοτικής Οδηγίας για την εν λόγω κατηγορία εργαζομένων. Η πρωτοβουλία της επιτροπής αποσκοπεί στην αύξηση της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, καθώς και στην εξεύρεση τρόπων με τους οποίους τα δικαιώματά τους θα συμπορεύονται με το δικαίωμα των επιχειρήσεων να αποσπούν εργαζομένους.

Άλλωστε, όπως προκύπτει από τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στις υποθέσεις Viking, Laval και Ruffert, τίθεται ένα ευρύτερο ζήτημα σχετιζόμενο με τον τρόπο που η έκταση του δικαιώματος της ελευθερίας διεθνικής παροχής υπηρεσιών, όπως καθορίζεται από το άρθρο 49 της Ευρωπαϊκής Συνθήκης, μπορεί να περιορίζεται από την άσκηση άλλων δικαιωμάτων, όπως το δικαίωμα των αποσπασμένων εργαζομένων στην παροχή των κατώτατων αποδοχών της χώρας στην οποία εργάζονται.

Έχοντας τα παραπάνω κατά νου, η Επιτροπή αποφάσισε την ανάληψη πρωτοβουλιών σε δύο επίπεδα, πρώτον, στο ενδεχόμενο δημιουργίας νέας Οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων και δεύτερον, σε ρυθμίσεις για τη δυνατότητα ανάληψης συλλογικής δράσης από την πλευρά των αποσπασμένων εργαζομένων.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις προτάσεις της επιτροπής, η νέα Οδηγία θα μπορούσε να περιλάβει πρώτον, καλύτερη πληροφόρηση εργαζομένων και επιχειρήσεων για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, δεύτερον, την καθιέρωση ευδιάκριτων κανόνων συνεργασίας μεταξύ των αρμόδιων εθνικών αρχών, τρίτον, την παροχή στοιχείων με σκοπό τη βελτίωση της εφαρμογής και παρακολούθησης της έννοιας της απόσπασης, ώστε να αποφευχθεί ο πολλαπλασιασμός των εταιρειών-βιτρίνα, οι οποίες χρησιμοποιούν την απόσπαση ως τρόπο καταστρατήγησης των εργατικών ρυθμίσεων, τέταρτον, τον καθορισμό του εποπτικού ρόλου και των αρμοδιοτήτων των σχετικών εθνικών αρχών, πέμπτον, τέλος, τη βελτίωση ως προς την εφαρμογή των δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων περιλαμβάνοντας την παρουσίαση των διάφορων κοινών υποχρεώσεων σε σχέση με τις αποδοχές και το χειρισμό των εργατικών καταγγελιών τους στον κατασκευαστικό κλάδο.

Η δεύτερη δέσμη πρωτοβουλιών της Επιτροπής περιλαμβάνει προτάσεις για τη ρύθμιση του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης από την πλευρά των εργαζομένων. Κύρια μέριμνα των συγκεκριμένων προτάσεων είναι να αναδειχθεί ότι ούτε το δικαίωμα της

οικονομικής ελευθερίας υπερισχύει του δικαιώματος σε απεργία (όπως αναγνωρίζει η επιτροπή ότι συμβαίνει στην καθημερινότητα), ούτε το αντίθετο. Ακόμη, σε περιπτώσεις διαφορών σε επίπεδο ΕΕ, που προέρχονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης από πλευράς εργαζομένων, περιλαμβανομένου του δικαιώματος της απεργίας, σε περιπτώσεις όπου η δράση έχει υπερεθνικό χαρακτήρα, η πρόταση της Επιτροπής προβλέπει τη δυνατότητα της εξωδικαστικής επίλυσης. Ακόμη προβλέπεται η δημιουργία ενός μηχανισμού προειδοποίησης για εργασιακές συγκρούσεις υπερεθνικού χαρακτήρα με σοβαρές συνέπειες για τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις και εργαζομένους, όπως και για τα κράτη-μέλη όπου συμβαίνουν ανάλογου είδους συγκρούσεις.

Η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), η οποία είχε αναδείξει το ζήτημα της αναθεώρησης της Οδηγίας, επέκρινε τις προτάσεις θεωρώντας τες ως άτολμες, ενώ και ο αντιπροσωπευτικός φορέας των Ευρωπαίων εργοδοτών εκτιμά ότι οι προτάσεις της Επιτροπής θα βλάψουν τις επιχειρήσεις στους κόλπους της Ένωσης μειώνοντας την ανταγωνιστικότητά τους.

Ως συνέχεια των αντιδράσεων στην υπό διαμόρφωση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή νέα Οδηγία για τους αποσπασμένους εργαζομένους, οι εθνικοί εκπρόσωποι δώδεκα κρατών-μελών, κατά τη διάρκεια του Συμβουλίου Απασχόλησης, Κοινωνικής Πολιτικής, Υγείας και Καταναλωτή, εξέφρασαν τις αντιρρήσεις τους σχετικά με τη διάταξη στην προτεινόμενη Οδηγία περί του δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης των αποσπασμένων εργαζομένων. Οι ενστάσεις των εθνικών εκπροσώπων ενεργοποίησαν την αποκαλούμενη διαδικασία «κίτρινης κάρτας», γεγονός που σημαίνει ότι η σχεδιαζόμενη διάταξη θα πρέπει να αναδιατυπωθεί, ακόμη και να αποσυρθεί.

Στη διάρκεια του έτους, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάσισε ότι, όταν ένας εργαζόμενος αρρωστήσει κατά τη διάρκεια της προβλεπόμενης πληρωμένης άδειάς του, έχει το δικαίωμα να διεκδικήσει ως άδεια με μεταφορά σε άλλο χρονικό διάστημα τον αριθμό των ημερών κατά τις οποίες ήταν άρρωστος. Η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου κατέστησε σαφές ότι η πληρωμένη ετήσια άδεια είναι μια σημαντική αρχή, ενταγμένη στη Χάρτα των θεμελιωδών δικαιωμάτων και δεν μπορεί να ερμηνεύεται κατά το δοκούν. Να σημειωθεί ότι η απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου εκδόθηκε σε υπόθεση που έφεραν ενώπιόν του τα ισπανικά συνδικάτα. Τα συνδικάτα της χώρας διεκδικούσαν να μην υπολογίζονται στην ετήσια πληρωμένη άδεια όσες ημέρες ένας εργαζόμενος είναι ασθενής και οι ημέρες ασθένειάς του συμπίπτουν με την πληρωμένη άδειά του. Στην Ισπανία δεν προβλέπεται η μεταφορά της πληρωμένης άδειας σε περίπτωση ασθενείας (μεταφορά άδειας στη χώρα αυτή προβλέπεται σε περιπτώσεις εγκυμοσύνης, λοχείας και γενεθλίων).

Κατά τη διάρκεια του 2012, μια σημαντικά θετική εξέλιξη σημειώθηκε, ύστερα από απόφαση του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, στον τομέα της κοινωνικής προστασίας εκείνων των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται σε εταιρείες με έδρα κάποια χώρα της ΕΕ, αλλά εργάζονται σε άλλο κράτος-μέλος. Ειδικότερα, η συγκεκριμένη απόφαση αποκτά ιδιαίτερη σημασία για εργαζομένους οι οποίοι προέρχονται από τα «νέα» κράτη-μέλη της ΕΕ, των οποίων η συμμετοχή στον συγκεκριμένο συνασπισμό έχει συνδεθεί ιστορικά με μετακινήσεις ευρείας κλίμακας στο εσωτερικό της με σκοπό την εύρεση

εργασίας. Η απόφαση του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εκδόθηκε με αφορμή την προσφυγή σε αυτό πολωνικού δικαστηρίου σχετικά με την υπόθεση εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται με αλληλοδιαδεχόμενα συμβόλαια εργασίας σε κράτη-μέλη της ΕΕ για λογαριασμό μιας πολωνικής κατασκευαστικής εταιρείας.

Σύμφωνα με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, η οποία ήταν σύμφωνη με την απόφαση των πολωνικών δικαστηρίων, όταν ένας εργαζόμενος απασχολείται με διαδοχικά/αλλεπάλληλα συμβόλαια εργασίας για λογαριασμό μιας εταιρείας, η οποία δραστηριοποιείται σε διάφορα κράτη-μέλη της ΕΕ και στα οποία συμβόλαια αναφέρεται ότι ο τόπος εργασίας είναι σε διάφορα μέλη της ΕΕ οι εισφορές κοινωνικής προστασίας θα πρέπει να υπολογίζονται με βάση το νομικό πλαίσιο της χώρας στην οποία απασχολείται τη συγκεκριμένη περίοδο. Δηλαδή, για το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο (και προηγουμένως για το πολωνικό δικαστήριο, την απόφαση του οποίου προσέβαλαν με προσφυγή τους στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο μια πολωνική κατασκευαστική εταιρεία που δραστηριοποιείται στο εξωτερικό και ένας συγκεκριμένος εργαζόμενός της), δεν μπορεί να εφαρμοστεί η Κοινοτική Οδηγία 1408/71, που επικαλούνταν η πολωνική κατασκευαστική, περί εργασίας ενός ατόμου στην επικράτεια δύο ή περισσοτέρων μελών της ΕΕ και συνεπώς να πληρώνει εισφορές με βάση την πολωνική νομοθεσία, οι οποίες είναι χαμηλότερες, άρα πιο συμφέρουσες για τον εργοδότη, σε σχέση με όσα ισχύουν σε χώρες της ΕΕ («παλαιά» κράτη-μέλη), στις οποίες δραστηριοποιούνται επιχειρήσεις από τα νέα κράτη-μέλη της ΕΕ. Επιπλέον, για το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, ο προσφεύγων εργαζόμενος καθώς και όσοι εργάζονται σε αντίστοιχα εργασιακά περιβάλλοντα και συνθήκες δεν εμπίπτουν ούτε στην κατηγορία του αποσπασμένου εργαζομένου, διότι η εταιρεία στην οποία εργάζεται δεν εκτελεί το κύριο αντικείμενο των εργασιών της στο κράτος που έχει την έδρα της, αλλά σε άλλα κράτη.

Υπολογίζεται ότι μόνο για την Πολωνία ο αριθμός των εργαζομένων που επηρεάζονται από τη συγκεκριμένη απόφαση ανέρχεται στις σαράντα χιλιάδες.

Οι αντιδράσεις των εργοδοτών ως προς την απόφαση του Δικαστηρίου ήταν ανάμεικτες. Για ορισμένους με την απόφαση αυτή χάνεται ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις (η φθηνότερη εργασία), ενώ άλλοι την υποδέχθηκαν θετικά, επισημαίνοντας ότι με τη συγκεκριμένη απόφαση αποφεύγονται πτυχές κοινωνικού dumping.

Με μια άλλη απόφασή του το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο περιόρισε το δικαίωμα της πληρωμένης άδειας αποδοχών για τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου. Η απόφαση αφορούσε την εκδίκαση της υπόθεσης δύο Γερμανών εργαζομένων εναντίον του προηγούμενου εργοδότη τους. Οι εν λόγω εργαζόμενοι, αφού κρίθηκαν υπεράριθμοι κατά τη διαδικασία αναδιάρθρωσης της επιχείρησης όπου εργάζονταν, τέθηκαν σε ένα ειδικό πρόγραμμα, με το οποίο επεκτείνεται για ένα έτος η εργασιακή σχέση, ενώ βρίσκονται σε διαθεσιμότητα, με την εφαρμογή προγράμματος της «μηδενικών ωρών, ορισμένου χρόνου (zero hours short-time working) εργασίας» και με το οποίο ο εργαζόμενος δεν εργάζεται, ενώ κι ο εργοδότης δεν πληρώνει αποδοχές. Αντίθετα, παρέχεται ένα χρηματικό βοήθημα από τον γερμανικό οργανισμό απασχόλησης, αλλά πληρωμένο από τον εργοδότη, για έναν χρόνο από την ημέρα της απόλυσής τους. Με τη λήξη του προγράμματος και την

απόλυσή τους οι δύο εργαζόμενοι ζήτησαν από τον εργοδότη τους και την προβλεπόμενη αποζημίωση για την άδεια που δεν πήραν για τα δύο έτη συνολικά που ήταν σε καθεστώς διαθεσιμότητας και στο ειδικό πρόγραμμα, το οποίο να σημειωθεί ότι είχε συμφωνηθεί με το συμβούλιο εργαζομένων. Ο εργοδότης αντέτεινε ότι δεν δικαιούνταν πληρωμένη άδεια διακοπών. Η απόφαση του δικαστηρίου ήταν υπέρ του εργοδότη με το σκεπτικό ότι οι παροχές στα διάφορα προγράμματα διαθεσιμότητας υπολογίζονται κατ' αναλογία, συνεπώς, από τη στιγμή που με το συγκεκριμένο πρόγραμμα οι δύο εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητάς τους δεν απασχολούνταν καμία ώρα στην εταιρεία, ο εργοδότης δεν υπόκειται στην υποχρέωση καταβολής πληρωμένης άδειας.

Ακόμη, στη διάρκεια του έτους η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενεργοποίησε τη διαδικασία της διαβούλευσης για το ζήτημα των συμβάσεων σε διεθνικές επιχειρήσεις αναγνωρίζοντας τη σημαντική αύξησή τους σε ευρωπαϊκό επίπεδο από τη δεκαετία του 2000. Υπολογίζεται ότι στις αρχές του 2012, 144 διεθνικές επιχειρήσεις είχαν υπογράψει αντίστοιχες συμφωνίες-πλαίσιο, ευρωπαϊκής ή διεθνούς ισχύος, καλύπτοντας περίπου 10 εκατομμύρια εργαζομένους. Η πολυεπίπεδη διαβούλευση της Επιτροπής αποσκοπεί στη μεγαλύτερη νομική διασφάλιση αντίστοιχων συμφωνιών ως προς τους όρους εφαρμογής τους, καθώς και στην αναζήτηση τρόπων σύνδεσης με άλλες μορφές κοινωνικού διαλόγου. Επιπλέον η Επιτροπή διέκρινε την έλλειψη ομοφωνίας γύρω από ορισμένες βασικές συνιστώσες των διεθνικών επιχειρησιακών συμφωνιών μεταξύ των μετόχων και των ερευνητών σε ζητήματα εργασιακών σχέσεων. Οι εργοδότες εκτιμούν ότι δεν είναι απαραίτητη κάποια νομοθετική πρωτοβουλία, παρά το γεγονός ότι αναγνωρίζουν πως υπάρχουν ορισμένες δυσκολίες κατά τη διάρκεια της εφαρμογής των συγκεκριμένων αυτών συμφωνιών, δυσκολίες που όμως δεν βλάπτουν την ανάπτυξη των διεθνικών επιχειρησιακών συμφωνιών.

Ερευνητές, οι οποίοι σχετίζονται με τα συνδικάτα, υπερασπίζονται τις διεθνικές συμφωνίες-πλαίσιο. Εκτιμούν ότι ανάλογες συμφωνίες θα μπορούσαν να επαναβεβαιώσουν το ρόλο των συνδικάτων στις διαπραγματεύσεις για συμφωνίες και στη διασφάλιση της εναρμόνισης της εφαρμογής τους σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ. Εντούτοις, θεωρητικοί και συνδικάτα εκτιμούν ότι αντίστοιχη εναρμόνιση είναι δύσκολο να επιτευχθεί την παρούσα στιγμή, δεδομένου του διαφορετικού χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στα κράτη-μέλη.

Στο κείμενο διαβούλευσης που απέστειλε η Επιτροπή επισημαίνει ορισμένα ζητήματα στα οποία ζητεί την άποψη των κοινωνικών συνομιλητών και ελπίζει ότι μπορεί με την πρόοδο των συνομιλιών να μειωθεί η διάσταση απόψεων μεταξύ τους. Μεταξύ άλλων, τα ζητήματα στα οποία ζητείται η άποψη των κοινωνικών συνομιλητών είναι, πρώτον, κατά πόσο οι μέτοχοι μοιράζονται την εκτίμηση των ευκαιριών και των προκλήσεων που οι διεθνικές επιχειρησιακές συμφωνίες προσφέρουν και αν υπάρχουν άλλες διαστάσεις ανάλογων συμφωνιών που δεν έχουν ληφθεί υπόψη μέχρι στιγμής, δεύτερον, ποιες τυχόν άλλες επιλογές θα μπορούσαν να γίνουν, ώστε να υποστηρίξουν τις διεθνικές επιχειρησιακές συμφωνίες, τρίτον, η αναγκαιότητα ανάληψης δράσεων και ποιου είδους σχετικά με την υποστήριξη εξωδικαστικών συμβιβασμών, τέταρτον, η αναγκαιότητα δημιουργίας ενός μηχανισμού που θα διευκρινίζει τις νομικές επιπτώσεις από την υπογραφή αντίστοιχων συμφωνιών, πέμπτον, ποιοι θα είναι οι κύριοι δρώντες, ποια

θα είναι η συμβολή τους, ειδικά εκείνη των κοινωνικών συνομιλητών, και σε ποιο βαθμό θα εμπλέκονται.

3.1.5 Συνδικάτα

Μια νέα εργατική ομοσπονδία προέκυψε από τη συγχώνευση τριών ομοσπονδιών που δραστηριοποιούνται σε τρεις σημαντικούς κλάδους της ευρωπαϊκής οικονομίας και θα αριθμεί περίπου 8 εκατομμύρια μέλη. Η IndustriAll αποτελεί τη συνένωση των εργατικών ομοσπονδιών από τον κλάδο του μετάλλου, της χημικής βιομηχανίας και του ενδύματος. Η νέα ομοσπονδία θα εστιάσει το ενδιαφέρον της στους τομείς της βιομηχανικής πολιτικής και της ανάπτυξης των εργατικών δεξιοτήτων, των πολιτικών σε επίπεδο επιχείρησης και ειδικά σε εργαζομένους πολυεθνικών επιχειρήσεων, των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου. Επιμέρους επιτροπές εργασίας θα είναι υπεύθυνες για καθέναν από τους παραπάνω τομείς, ενώ η οργανωτική δομή θα στηρίζεται στη γεωγραφική κατανομή και θα απαρτίζεται από οκτώ γεωγραφικές ενότητες-τμήματα, τη νότια, την κεντρική, την ανατολική, τη νοτιοδυτική, τη νοτιανατολική και τη βρετανική ενότητα, καθώς και την ενότητα των χωρών της Benelux και αυτή των χωρών της Σκανδιναβικής και της Βαλτικής.

3.1.6 Κοινωνικός διάλογος

Σε αποτυχία οδηγήθηκαν οι διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών και της Επιτροπής σχετικά με το ενδεχόμενο αλλαγών στην Οδηγία για το χρόνο εργασίας έπειτα από έναν χρόνο διαπραγματεύσεων. Οι διαβουλεύσεις είχαν επικεντρωθεί σε ζητήματα όπως η αποχώρηση από το ανώτατο όριο των 48 ωρών εβδομαδιαίως, όπως καθορίζεται από την ισχύουσα Οδηγία, το χρόνο διάθεσης για εργασία, καθώς και η ερμηνεία και εφαρμογή των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου που αφορούν το χρόνο εργασίας.

Η πλευρά των ευρωπαϊκών συνδικάτων, τα οποία εκπροσωπούνταν από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), αποχώρησε από τις συνομιλίες, επισημαίνοντας ότι η τελική προσφορά από την πλευρά της εργοδοσίας δεν ήταν επαρκώς ισορροπημένη, υπενθυμίζοντας ταυτόχρονα ότι υπάρχει ένας προφανής σύνδεσμος μεταξύ, αφενός, της διάρκειας και των μη φυσιολογικών ωρών εργασίας, αφετέρου, των προβλημάτων υγείας που σχετίζονται με την εργασία. Βάσει των παραπάνω, η ETUC επισήμανε ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγιεινής της εργασίας πρέπει να αποτελεί τον κύριο στόχο οποιασδήποτε τροποποίησης της Οδηγίας. Αντιθέτως, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών τόνισαν ότι οι προτάσεις τους ήταν προς όφελος και των δύο πλευρών, ενώ ειδικά για το χρόνο διάθεσης προς εργασία τονίζουν ότι θα πρέπει να ορίζεται μέσα από την Οδηγία, ώστε να διασφαλιστεί το νομικό του καθεστώς, το οποίο θα πρέπει να είναι διαφορετικό από εκείνο του χρόνου εργασίας.

3.2 Γερμανία

3.2.1 Γενικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο της υλοποίησης μέτρων για την αντιμετώπιση της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, η Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση της Γερμανίας και τα ομοσπονδιακά της κράτη υιοθετούν, το 2012, μια «Συνθήκη για τη Σταθερότητα, τη Συνεργασία και τη Διακυβέρνηση στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση». Σύμφωνα με επιβεβαιωμένα στοιχεία, το διαρθρωτικό έλλειμμα της χώρας δεν υπερβαίνει το 0,5%

του ΑΕΠ, ενώ τα ομοσπονδιακά κράτη διατηρούν την αυτονομία τους. Στο ίδιο πλαίσιο, για την αντιμετώπιση της έλλειψης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, περιορίζονται τα εμπόδια στην αποδοχή μεταναστών, μέσω νέων ρυθμίσεων στην ονομαζόμενη «μπλε κάρτα» της ΕΕ, με ισχύ από 1ης Αυγούστου 2012.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στη Γερμανία, η οποία μειώνεται το 2011, σύμφωνα με συνδικαλιστικές οργανώσεις αυξάνει καθώς νέα μέλη εγγράφονται σε αυτές. Παράδειγμα αποτελεί η Ένωση Δημοσίων Υπηρεσιών της Γερμανίας στην οποία ο αριθμός μελών αυξάνει από 1.265.720 άτομα το 2011 σε 1.271.563 το 2012.

Στο πεδίο των εργασιακών διαφορών, τα δύο σημαντικότερα μέτωπα αφορούν τον δημόσιο τομέα και τους κλάδους μετάλλου και ηλεκτρισμού. Η διαδικασία σύναψης συλλογικής συμφωνίας στο Δημόσιο ακολουθείται από εθνικές απεργιακές κινητοποιήσεις με τη συμμετοχή περισσοτέρων των 300.000 δημοσίων υπαλλήλων. Παρόμοιες απεργίες καταγράφονται στη βιομηχανία μετάλλου και ηλεκτρισμού στο ομοσπονδιακό κρατίδιο της Βάδης-Βυρτεμβέργης.

Η απασχόληση αυξάνει τα τελευταία χρόνια στη Γερμανία, με ποσοστό για το 2012, της τάξης του 1,5% περίπου. Στο πεδίο των ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, αρχής γενομένης το φθινόπωρο του 2011, συνεχίζεται η πρωτοβουλία «Δίκαιη Κινητικότητα» με στόχο την πληροφόρηση και συμβουλευτική σε εργαζομένους από άλλες χώρες, κυρίως της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, σχετικά με ζητήματα που αφορούν τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας.

Στο πεδίο της μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας, εισάγονται μέτρα στο σχέδιο τροποποίησης του Εργατικού Κώδικα, σύμφωνα με τα οποία οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου επιτρέπονται σε περιορισμένο αριθμό περιπτώσεων, όπως στην εποχική απασχόληση, και μόνο με τη σύμφωνη γνώμη συνδικάτου και εργοδότη. Η τροποποίηση του Νόμου περί Απασχόλησης προβλέπει, μεταξύ άλλων, αυστηρότερες κυρώσεις για την παράνομη εργασία και μεταβάλλει τα κριτήρια για τα επιδόματα ανεργίας (σε περίπτωση μη εμπρόθεσμης καταβολής αποζημίωσης απόλυσης από τον εργοδότη, το Γραφείο Απασχόλησης καταβάλλει αποζημίωση στον εργαζόμενο έως ότου γίνει απαιτητή από την επιχείρηση). Η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης τίθεται σε ισχύ από 1ης Ιανουαρίου 2012, αναζωπυρώνοντας τη συζήτηση, μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, για την αναγκαιότητα μιας τέτοιας ρύθμισης.

Παρά το γεγονός ότι η συνολική εικόνα για τις συλλογικά συμφωνηθείσες μισθολογικές αυξήσεις στην Ευρώπη παραμένει θολή, σύμφωνα με στοιχεία μελέτης του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας[1], καταγράφεται αύξηση της τάξης του 0,6% στις αμοιβές που δίδονται στη χώρα.

Όσον αφορά τις μέσες συμφωνημένες ετήσιες ώρες εργασίας στην Ευρώπη, η Γερμανία βρίσκεται στις χαμηλότερες θέσεις, καθώς καταγράφει 1.660 ώρες εργασίας/έτος, έναντι χωρών όπως οι Εσθονία, Λιθουανία, Ρουμανία κ.ά., όπου ο χρόνος εργασίας κατ' έτος είναι 1.840 ώρες ή και περισσότερες.

3.2.2 Εργατικό δίκαιο

Το Ομοσπονδιακό Συμβούλιο (Άνω Βουλή) του Γερμανικού Κοινοβουλίου εγκρίνει (Μάιος

1. *Developments in collectively agreed pay 2012,* Eurofound, 2013

2013) σχέδιο νόμου για την καθιέρωση του υποχρεωτικού εθνικού κατώτατου μισθού. Σύμφωνα με την πρόταση, ο κατώτατος μισθός αντιστοιχεί σε 8,50 ευρώ/ώρα. Και, παρά το γεγονός ότι το νομοσχέδιο πρέπει να εγκριθεί και από την Κάτω Βουλή, προκαλεί έντονες διαφωνίες μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματά του.

Η Συνομοσπονδία Γερμανικών Συνδικάτων (DGB) επί σειρά ετών τάσσεται υπέρ της ρύθμισης ενός εθνικού κατώτατου μισθού. Κατά την άποψή της μάλιστα, η εκ του νόμου ελάχιστη αμοιβή των 8,50 ευρώ/ώρα σε όλη τη γερμανική επικράτεια αποτρέπει την εργοδοσία από την καταβολή χαμηλών αποζημιώσεων, ενώ διασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τον απασχολούμενο. Για την DGB, ο κατώτατος μισθός επηρεάζει όχι μόνο τα τωρινά εισοδήματα των εργαζομένων αλλά και τις μελλοντικές τους συντάξεις, καθώς οι υψηλότερες εισφορές στο συνταξιοδοτικό σύστημα οδηγούν σε μεγαλύτερες απολαβές.

Οι εργοδότες [Ένωση Επιχειρηματιών Βαυαρίας (VBW)], στον αντίποδα, με ανακοίνωσή τους καταγγέλλουν το νομοσχέδιο, επισημαίνοντας ότι η ύπαρξη κατώτατου μισθού μειώνει τις προοπτικές απασχόλησης των ατόμων με χαμηλή ειδίκευση καθώς και των μακροχρόνια ανέργων. Η Συνομοσπονδία Εργοδοτικών Ενώσεων της Βάδης-Βυρτεμβέργης (AGV-BW) καταγγέλλει το Ομοσπονδιακό Συμβούλιο, υποστηρίζοντας ότι τα επίπεδα μισθών πρέπει να συνδέονται με την προστιθέμενη αξία προερχόμενη από τον εργασιακό χώρο, ακόμη και όταν πρόκειται για ιδιαίτερα απλές εργασίες. Σύμφωνα μάλιστα με την Ένωση, το 98% των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης αμείβεται ικανοποιητικά, ενώ μόνο οι υψηλού μορφωτικού επιπέδου και κατάρτισης εργαζόμενοι δικαιολογούν υψηλές αμοιβές.

Η πρόσφατη έρευνα του Ινστιτούτου Οικονομικών Ερευνών της Κολωνίας (IW Köln) καταδεικνύει ότι η εφαρμογή του υποχρεωτικού κατώτατου μισθού στα 8,50 ευρώ/ώρα επηρεάζει το 19% των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας, δηλαδή, μισθολογικές αυξήσεις για 6,1 εκατ. εργαζομένους, σε απόλυτους αριθμούς. Σύμφωνα με την έρευνα, η εξέλιξη αυτή ευνοεί περισσότερο τις γυναίκες εργαζόμενες, το 24% των οποίων το 2011 λαμβάνει ωριαία αμοιβή χαμηλότερη του προτεινόμενου κατώτατου μισθού, συγκρινόμενες με το 14,1% των εργαζομένων ανδρών. Ακόμη, επηρεάζει θετικά το 25,3% των εργαζομένων σε μερική απασχόληση και το 63,1% των οριακά[2] εργαζομένων και μόνο το 12,6% των εργαζομένων σε πλήρη απασχόληση. Τέλος, σύμφωνα με την έρευνα, με τη ρύθμιση αυτή επηρεάζονται, σε μικρότερο βαθμό, οι εργαζόμενοι στη Δυτική Γερμανία (16,4%) από ό,τι στην Ανατολική (32,1%)· επηρεάζεται επίσης θετικά το 44% των απασχολουμένων στη γεωργία, τη δασοκομία και την αλιεία, το 36,4% στο λιανικό εμπόριο και τον κλάδο των εστιατορίων, το 22,2% στις μεταφορές και επικοινωνίες και το 18% στη μεταποίηση, ενώ μόνο το 7,3% και 5,7% στους κλάδους τραπεζών-ασφαλειών και ορυχείων-ενέργειας αντίστοιχα, ενώ, κατά το 2011 σχεδόν το ήμισυ των εργαζομένων ηλικίας κάτω των 25 ετών και το 44,3% των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (65 και άνω) αμείβονται με λιγότερο από 8,50 ευρώ/ώρα.

Όσον αφορά τα εισοδήματα των νοικοκυριών των δυνητικών δικαιούχων του κατώτατου μισθού, σύμφωνα με τους ερευνητές, οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι, που συμβιώνουν με σύντροφο, συνεισφέρουν, κατά μέσο όρο, λιγότερο από το 40% των συνολικών εσόδων

2. Όσοι δηλαδή απασχολούνται σε "minijobs" για λίγες ώρες.

του νοικοκυριού και συχνά τα κέρδη τους χρησιμεύουν ως επιπλέον εισόδημα. Επιπλέον, το 18% όσων αμείβονται με λιγότερα από 8,50 ευρώ/ώρα απειλείται με φτώχεια (δηλαδή εισοδήματα κάτω του 60% του μέσου όρου). Και συμπεραίνουν, όσοι ασκούν κριτική περί κατώτατων αμοιβών, πως, ενώ η ύπαρξη νόμιμου κατώτατου μισθού δεν μπορεί να θεωρηθεί χρήσιμο εργαλείο αναδιανεμητικών πολιτικών και μείωσης της φτώχειας, οι δυσμενείς επιπτώσεις στα ποσοστά απασχόλησης δεν μπορούν να αποκλειστούν.

3.2.3 Πολιτικές απασχόλησης

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Εργασίας της Γερμανίας (BA), ο αριθμός των ανέργων αυξάνει, μεταξύ Νοεμβρίου 2011 και Νοεμβρίου του 2012 κατά 38.000 άτομα. Και, παρά το γεγονός ότι ο δείκτης ανεργίας στη χώρα παραμένει σε χαμηλά επίπεδα, τα Συνδικάτα πιέζουν για τη δημιουργία περαιτέρω θέσεων εργασίας.

Αναλυτικότερα, η ανακοίνωση της BA, που δημοσιεύεται τον Νοέμβριο του 2012, επιβεβαιώνει τη σταθερότητα της αγοράς εργασίας στη Γερμανία, με τον αριθμό των ανέργων να μειώνεται κατά 2.000 άτομα συγκριτικά με τον προηγούμενο μήνα (την περίοδο αυτή οι άνεργοι ανέρχονται σε 2,57 εκατ.), γεγονός που διατηρεί αμετάβλητο το ποσοστό ανεργίας στο 6,5%. Επισημαίνει, ωστόσο, ότι ο αριθμός των ανέργων είναι κατά 38.000 άτομα υψηλότερος από ό,τι την ίδια περίοδο του 2011. Η επιβράδυνση της οικονομίας φαίνεται να επηρεάζει την αναζήτηση προσωπικού, από πλευράς επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την BA, ο αριθμός καταγεγραμμένων προσφορών για θέσεις εργασίας, τον Νοέμβριο του 2012, είναι 451.000, μειωμένος δηλαδή κατά 41.000 θέσεις συγκρινόμενος με τον αντίστοιχο μήνα του 2011. Ωστόσο, εξακολουθεί να παραμένει σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα η ζήτηση για εξειδικευμένο προσωπικό, όπως ειδικών στη μηχανοτρονική, την ηλεκτρονική μηχανική, τη διαχείριση εφοδιαστικής αλυσίδας (logistics) και την επισκευή αυτοκινήτων.

Οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις εκφράζουν ισχυρά επιχειρήματα για τα ποσοστά ανεργίας που δημοσιοποιεί η BA. Και συμφωνούν {δηλαδή η Συνομοσπονδία Εργοδοτικών Ενώσεων (BDA) και η Συνομοσπονδία Γερμανικών Συνδικάτων (DGB)} στην ανάγκη βελτίωσης των μηχανισμών ένταξης των ανέργων στην παραγωγική διαδικασία. Διαφωνούν, ωστόσο, στον τρόπο επίτευξης αυτού. Σύμφωνα με την BDA, ο καλύτερος τρόπος ενσωμάτωσης, κυρίως των μακροχρόνια ανέργων και αυτών με χαμηλά προσόντα, είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως μέσω των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Οι προτάσεις της DGB εστιάζονται στις αρνητικές επιπτώσεις της συνεχιζόμενης ευρωπαϊκής ύφεσης στην αγορά εργασίας της Γερμανίας και καλούν στην υιοθέτηση ρυθμίσεων που διευκολύνουν την προσωρινή εργασία (short-time work), όπως η επέκταση του ανώτατου ορίου των 6 μηνών, που ισχύει σήμερα. Ακόμη, η DGB προτείνει τη χρηματοδοτική ενίσχυση της BA, καθώς και των τοπικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, για την ενδυνάμωση των δράσεων διά βίου μάθησης και την καταπολέμηση του φαινομένου της έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού.

Η Έρευνα του Ινστιτούτου Οικονομικών Ερευνών της Κολωνίας (IW Köln), με τίτλο «Αξιώσεις Μισθών στη Γερμανία: Πρόσφατα εμπειρικά ευρήματα» (Δεκέμβριος, 2012), σχετικά με τα βαθύτερα αίτια της ανεργίας και δη της μακροχρόνιας, εστιάζεται στη σύνδεση μεταξύ ανεργίας και μισθολογικών

προσδοκιών των ανέργων. Χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Κοινωνικο-οικονομική Επιτροπή (SOEP), τα ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν ότι οι άνεργοι αναμένουν να αμείβονται με, κατά μέσο όρο, 7,47 ευρώ/ώρα για μια νέα θέση εργασίας το 2010. Εάν στο ποσό αυτό συνυπολογιστεί το εργοδοτικό κόστος, όπως οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, η ωριαία αυτή αμοιβή ανεβαίνει στα 10,76 ευρώ. Σύμφωνα με τους ερευνητές, μεταξύ 2007 και 2010 οι περρισότεροι άνεργοι που αποζητούν εργασία και οι μισθολογικές τους αξιώσεις υπερβαίνουν έως και κατά 9% τα πραγματικά επίπεδα αμοιβών, απορροφώνται σε νέες θέσεις εργασίας από ό,τι οι άνεργοι με υψηλότερες οικονομικές απαιτήσεις. Και καταλήγουν πως οι μακροχρόνια, κυρίως, άνεργοι πρέπει να επανεξετάσουν τις μισθολογικές τους αξιώσεις προς τα κάτω.

3.2.4 Πολιτικές αμοιβών

Τον Σεπτέμβριο του 2012, δημοσιεύονται τα αποτελέσματα έρευνας του Ομοσπονδιακού Στατιστικού Γραφείου (Destatis) σχετικά με τη διάρθρωση των αμοιβών στη Γερμανία. Η έρευνα αναλύει τις αμοιβές 1,9 εκατ. εργαζομένων, ηλικίας μεταξύ 14 και 64 ετών, σε επιχειρήσεις 10 ή περισσοτέρων ατόμων στους κλάδους της Μεταποίησης και των Υπηρεσιών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 20,6% του συνόλου των εργαζομένων σε αυτές τις επιχειρήσεις αμείβεται με χαμηλές αμοιβές –με λιγότερο δηλαδή από 10,36 ευρώ/ώρα το 2010 (το 2006, όταν η κατώτατη ελάχιστη αμοιβή/ώρα ήταν 9,90 ευρώ, το ποσοστό χαμηλόμισθών ανερχόταν στο 18,7%). Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, σύμφωνα με την έρευνα, αποτελούν ανάχωμα σε θέματα χαμηλών αμοιβών. Έτσι, το 2010, το 11,9% των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες αμείβεται χαμηλόμισθα, σε αντίθεση με το 31% όσων δεν καλύπτονται. Οι ελάχιστες αμοιβές απαντούν κυρίως στην «άτυπη» εργασία (βλ. Πίνακα 1) όπως, σύμφωνα με το Destatis, είναι η μερική απασχόληση έως 20 ώρες/εβδομάδα, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (temporary agency work) και οι λεγόμενες «minijobs» ή «οριακή (marginal) απασχόληση» που αμείβονται έως 400 ευρώ/μήνα.

Πίνακας 1: Ποσοστό της άτυπης απασχόλησης στο σύνολο των εργαζομένων, 2010 (%)

Είδος απασχόλησης	%
Άτυπη απασχόληση (όλοι οι τύποι)	25,4
Μερική απασχόληση έως και 20 ώρες/εβδομάδα	15,9
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	8,9
«Μίνι-απασχολούμενοι» (minijobers)	8,1
Απασχολούμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης	2,4

Πηγή: Destatis, μικρο-απογραφή

Σημείωση: Ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να εμπίπτει σε περισσότερες από μία κατηγορίες.

Η μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή των εργαζομένων με κάποια μορφή άτυπης απασχόλησης είναι 10,36 ευρώ το 2010, συγκρινόμενη με τα 17,06 ευρώ για εκείνους σε τυπική απασχόληση. Σχεδόν το 50% των εργαζομένων σε κάποια μορφή άτυπης εργασίας είναι χαμηλόμισθοι (βλ. Πίνακα 2). Στο πλαίσιο της άτυπης απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό χαμηλών αμοιβών βρίσκεται μεταξύ των εργαζομένων σε «minijobs» με το 84,3% να αμείβεται χαμηλόμισθα, σε σύγκριση με το 67,7% των απασχολούμενων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, το 33,5% εκείνων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και το 20,9% όσων απασχολούνται με μερική απασχόληση.

Το 2010 τα υψηλότερα ποσοστά χαμηλό-

Πίνακας 2: Χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι ανάλογα με τον τύπο απασχόλησης, το φύλο και την κάλυψη μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης (%)

	Σύνολο	Τυπική απασχόληση	Άτυπη απασχόληση
Σύνολο	20,6	10,8	49,8
Γυναίκες	26,5	15,1	47,6
Άνδρες	15,8	8,1	53,7
Καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	11,9	3,7	38,3
Δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	31,0	19,7	62,2

Πηγή: Destatis

μισθων καταγράφονται ανάμεσα στους οδηγούς ταξί (87%), τους κομμωτές (85,6%) και τους εργαζομένους στον τομέα καθαρισμού (81,5%). Άλλοι τομείς, με ιδιαίτερα μεγάλο αριθμό χαμηλόμισθων είναι οι εργαζόμενοι στα εστιατόρια και τα μπαρ (77,3%), στο πλύσιμο και το στεγνό καθάρισμα (73,6%), στους κινηματογράφους (73,5%), το λιανικό εμπόριο τροφίμων (68,9%) και τα τηλεφωνικά κέντρα.

Στο πεδίο των αμοιβών, τίθεται σε ισχύ από 1/1/2012 ο ελάχιστος κατώτατος μισθός για τους εργαζομένους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης που προβλέπει ελάχιστο ωρομίσθιο της τάξης των 7,89 ευρώ στη Δυτική Γερμανία και 7,01 ευρώ στην Ανατολική Γερμανία, συμπεριλαμβανομένου και του Βερολίνου. Τα ποσά αυτά αυξάνουν σε 8,19 ευρώ στη Δυτική Γερμανία και 7,50 ευρώ στην Ανατολική από την 1η Νοεμβρίου του 2012. Περίπου 900.000 εργαζόμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης πιστεύεται ότι καλύπτονται από το συγκεκριμένο νομοθετικό διάταγμα που λήγει στις 31 Οκτωβρίου 2013.

Για την ιστορία, τον Απρίλιο του 2011 η Ένωση Ιδιωτικών Εταιρειών Απασχόλησης (BZA) και η Ένωση Φορέων Προσωρινής Απασχόλησης (iGZ) συγχωνεύονται υπό το νέο όνομα Ομοσπονδία Εργοδοτικών Ενώσεων Παροχής Προσωπικού (BAP) και επαναφέρουν αίτημα, σε συνεργασία με την DGB, για την επέκταση της νομοθετικής ρύθμισης των εργαζομένων στα ταχυδρομεία με την ανάλογη εισαγωγή κατώτατων αμοιβών.

Η νέα ρύθμιση, σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Δικαιωμάτων της χώρας, προστατεύει τους εργαζομένους αυτούς από τον ανταγωνισμό που προκύπτει από αλλοδαπές εταιρείες που προωθούν ιδιαίτερα χαμηλόμισθους εργαζομένους και ενδυναμώνει τη διαπραγματευτική δυνατότητα των κοινωνικών συνομιλητών.

Η Συνομοσπονδία Εργοδοτικών Ενώσεων (BDA) αναφέρει πως οι διαπραγματεύσεις πρέπει να πραγματοποιηθούν αποκλειστικά μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών φορέων στον κλάδο των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, με τη σταδιακή προσαρμογή των μισθών τους με αυτούς των ήδη υπαρχόντων στις επιχειρήσεις που τους προσλαμβάνουν. Για την DGB, η εισαγωγή του ελάχιστου μισθού στη συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων αποτελεί καθυστερημένη εξέλιξη στην καταπολέμηση της ασκούμενης πίεσης, από πλευράς αλλοδαπών

εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, που προσβλέπουν σε περαιτέρω καθίζηση των αμοιβών. Προτείνει λοιπόν τη συνέχεια των προσπαθειών της Συνομοσπονδίας για την υιοθέτηση της ίσης αμοιβής και στους απασχολουμένους αυτής της κατηγορίας.

3.2.5 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Τα στοιχεία που δημοσιεύει το Ίδρυμα Hans Böckler (Hans Böckler Stiftung), τον Νοέμβριο του 2011, μέσω της χρήσης του Αρχείου Συλλογικών Συμβάσεων του Ινστιτούτου Οικονομικής και Κοινωνικής Έρευνας (WSI), καταδεικνύουν ότι το 55% του συνολικού αριθμού εργαζομένων στη Γερμανία λαμβάνει πρόσθετη ετήσια αμοιβή υπό τη μορφή δώρου Χριστουγέννων. Ακόμη, ότι το 16% δικαιούται μερίδιο από τα ετήσια κέρδη της επιχείρησης και το 19% επιπλέον ετήσια επιδόματα. Βασιζόμενα μάλιστα στα 16.000 ερωτηματολόγια που απευθύνει σε εργαζομένους το project για τον Γερμανικό Δείκτη Μισθών (Ιούλιος 2010 – Ιούνιος 2011, Βλ. Πίνακα 3) επισημαίνεται ότι το 71% των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογική συμφωνία λαμβάνει επίδομα Χριστουγέννων, έναντι του 43% που δεν καλύπτεται από αντίστοιχη. Το 60% των ερωτηθέντων στη Δυτική Γερμανία λαμβάνει το συγκεκριμένο επίδομα, ενώ μόνο το 39% στην Ανατολική. Τα ποσοστά είσπραξης ενός τέτοιου επιδόματος διαφοροποιούνται μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων με 53% και 57% αντίστοιχα. Τέλος, τα 2/3 των εργαζομένων σε επιχειρήσεις μεγαλύτερες των 500 ατόμων λαμβάνουν το επίδομα, συγκρινόμενο με το 48% αυτών που εργάζονται σε μικρότερες επιχειρήσεις (< των 100 ατόμων).

Πίνακας 3: Ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν επίδομα Χριστουγέννων

	Ποσοστό %
Σύνολο εργαζομένων	55
Άνδρες	57
Γυναίκες	53
Δυτική Γερμανία (σύνολο)	60
Ανατολική Γερμανία (σύνολο)	39
Καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας	71
Δεν καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας	43
Μέγεθος επιχείρησης:	
< 100 εργαζόμενοι	48
100 έως 500 εργαζόμενοι	63
500 > εργαζόμενοι	67

Πηγή: WSI

Θα πρέπει να επισημανθεί, μάλιστα, ότι οι συλλογικές συμφωνίες που προβλέπουν επίδομα Χριστουγέννων υφίστανται στους περισσότερους κλάδους, με αυτό να ρυθμίζεται ως ποσοστό του μέσου μηνιαίου μισθού. Το ποσό, ωστόσο, διαφέρει μεταξύ των κλάδων (βλ. Πίνακα 4) καθώς και μεταξύ Δυτικής και Ανατολικής Γερμανίας.

Όπως προκύπτει από τον ως άνω πίνακα, οι εργαζόμενοι στον τραπεζικό κλάδο και τον κλάδο παραγωγής γλυκαντικών προϊόντων δικαιούνται ετήσιο επίδομα της τάξης του 100% του μηνιαίου μισθού τους. Στον εκτυπωτικό και τον χημικό κλάδο της Δυτικής Γερμανίας το ποσοστό αυτό αγγίζει το 95% του μηνιαίου μισθού, ενώ σε πολλές περιοχές που διενεργούνται διαπραγματεύσεις στον κλάδο της μεταλλουργίας, το επίπεδο αμοιβών συνδέεται με την αρχαιότητα.

Πίνακας 4: Συλλογικά συμφωνημένα ετήσια επιδόματα σε επιλεγμένους κλάδους (% του μηνιαίου μισθού, εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά)

Κλάδος	Δυτική Γερμανία	Ανατολική Γερμανία
Τραπεζικός[1]	100	100
Παραγωγής Γλυκαντικών Προϊόντων	100[2]	100
Εκτυπωτικός	95	95
Χημικός[3]	95	65
Δημόσιος τομέας[4]	60-90	45-67,5
Ασφαλειών	80	80
Λιανικής πώλησης	62,5[5]	50[6]
Ξύλου και Επεξεργασίας Πλαστικών	57,5[7]	60
Μεταλλουργικός	25-55[8]	20-50[9]
Κατασκευαστικός	μισθωτοί: 93 ωρομίσθια μισθωτοί: 55%	0
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια Βαυαρία / Σαξονία	50	499

Πηγή: WSI, Νοέμβριος 2011

Σημειώσεις: 1) Δυνατότητα διαπραγμάτευσης εθελοντικής συμφωνίας εργασίας με καταβολή ενός ευέλικτου ετήσιου επιδόματος βάσει της κερδοφορίας της επιχείρησης και το οποίο κυμαίνεται μεταξύ 90% και 120% του μηνιαίου μισθού. 2) Δυνατότητα διαπραγμάτευσης εθελοντικής συμφωνίας εργασίας με καταβολή ενός μεταβλητού επιδόματος βάσει της κερδοφορίας της επιχείρησης και το οποίο κυμαίνεται μεταξύ 70% και 130% του μηνιαίου μισθού. 3) Δυνατότητα διαπραγμάτευσης εθελοντικής συμφωνίας εργασίας με καταβολή ενός υψηλότερου ή χαμηλότερου ετήσιου επιδόματος που κυμαίνεται μεταξύ 95% και 125% του μηνιαίου μισθού στη Δυτική Γερμανία και μεταξύ 50% και 80% του μηνιαίου μισθού στην Ανατολική Γερμανία. 4) Επιπλέον επίδομα (bonus plus) 25,56 ευρώ ανά παιδί. 5) Βρέμη, Schleswig-Holstein, Κάτω Σαξονία: 60%. 6) Ανατολικό Βερολίνο: 52,5%. 7) Δυνατότητα διαπραγμάτευσης εθελοντικής συμφωνίας εργασίας με καταβολή ετήσιου επιδόματος που κυμαίνεται μεταξύ 37,5% και 77,5 % του μηνιαίου μισθού, ανάλογα με την οικονομική κατάσταση της εταιρείας. 8) Διαπραγματευτική περιοχή Osnabrück: 27,5% -57,5%, South-Württemberg-Hohenzollern 30% -60%. 9) Ανατολικό Βερολίνο και Βραδεμβούργο: 25% -55%.

Έτσι, εργαζόμενοι με προϋπηρεσία τουλάχιστον τριών ετών δικαιούνται, ως μέγιστο ποσοστό επιδόματος, το 55% του μηνιαίου μισθού τους. Ωστόσο, το ποσοστό αυτό πρέπει να εξεταστεί σε συνδυασμό με το σχετικά υψηλό επίδομα αδείας στον συγκεκριμένο κλάδο. Στην Ανατολική Γερμανία οι εργαζόμενοι συχνά δικαιούνται δώρο Χριστουγέννων χαμηλότερο από αυτό που ισχύει στη Δυτική Γερμανία, ενώ ορισμένοι εργαζόμενοι, όπως αυτοί στις κατασκευές, δεν δικαιούνται κανένα επίδομα. Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι σειρά συλλογικών συμφωνιών περιέχουν «ανοιχτές» ρήτρες που επιτρέπουν αποκλίσεις των ποσοστών αυτών, σε επίπεδο επιχείρησης και υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Στις περισσότερες μάλιστα εξ αυτών απαιτείται η συναίνεση και των δύο διαπραγματευτικών μερών, δηλαδή των συνδικάτων και των εργοδοτικών ενώσεων.

Στο ίδιο πεδίο, τα αποτελέσματα μιας άλλης έρευνας που διεξάγει η Ομοσπονδία των Γερμανικών Εργοδοτικών Ενώσεων στον κλάδο της χημικής βιομηχανίας[3], ανάμεσα σε 600 χημικές βιομηχανίες με περίπου 340.000

3. Η έρευνα εξετάζει τον λεγόμενο «δημογραφικό λογαριασμό», ο οποίος καθιερώνεται το 2008, μέσω της Συλλογικής Σύμβασης για την Εργασιακή ζωή και τη Δημογραφία. Από το 2010 και ένθεν, οι εργοδότες κα-

εργαζομένους, δημοσιοποιούνται τον Νοέμβριο του 2011 και καταδεικνύουν ότι το 76% των ερωτηθέντων επιχειρήσεων επενδύουν τα κεφάλαιά τους σε συνταξιοδοτικά σχήματα βάσει των αντίστοιχων συλλογικών συμφωνιών (και τα οποία αφορούν το 52% των εργαζομένων). Το 25% των επιχειρήσεων επιλέγει μακροπρόθεσμους λογαριασμούς χρόνου εργασίας (που αφορούν το 57% των εργαζομένων), ενώ το 8% τα σχήματα αναπηρικών συντάξεων (και τα οποία αφορούν το 5% των εργαζομένων). Τέλος, το 7% των επιχειρήσεων στον κλάδο επενδύει σε προγράμματα μερικής συνταξιοδότησης, τα οποία καλύπτουν το 8% των εργαζομένων. Σύμφωνα με την έρευνα, οι μικρότερες επιχειρήσεις ακολουθούν συνταξιοδοτικά προγράμματα βάσει της αντίστοιχης συλλογικής συμφωνίας, ενώ οι μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις τους μακροπρόθεσμους λογαριασμούς χρόνου εργασίας.

Υπό το φως αυτών των αποτελεσμάτων, αλλά και των δημογραφικών αλλαγών που καταγράφονται στην Ανατολική Γερμανία, ανακοινώνεται από την AGV Nordostchemie (Ένωση Εργοδοτών της Βορειοανατολικής Γερμανίας) και το Συνδικάτο Εξόρυξης, Χημικής Βιομηχανίας και Ενέργειας (IG BCE) η επίτευξη συμφωνίας, μετά από έξι γύρους συλλογικών διαπραγματεύσεων αρχής γενομένης τον Νοέμβριο. Η νέα συμφωνία επηρεάζει 30.000 εργαζομένους και, μεταξύ άλλων, προβλέπει υψηλότερες αμοιβές προς όλους τους εργαζομένους από 1/7/2012, μέση αύξηση της τάξης του 1,25% στη μηνιαία αποζημίωση, εξάλειψη των διαφορών στο επίδομα Χριστουγέννων μεταξύ Δυτικής και Ανατολικής Γερμανίας, σε δύο φάσεις και με καταληκτική ημερομηνία το 2015, αύξηση του επιδόματος αυτού, από το 65% στο συλλογικά συμφωνηθέν 95% του μηνιαίου ακαθάριστου μισθού των εργαζομένων στη βορειοανατολική Γερμανία. Ακόμη, καθώς το 70% των εργαζομένων στη χημική βιομηχανία είναι μεταξύ 44 και 59 ετών, οι κοινωνικοί συνομιλητές αποφασίζουν ότι από το 2013 οι περιφερειακές χημικές βιομηχανίες πρέπει να επενδύουν το 2,5% της συλλογικά συμφωνηθείσας ετήσιας αμοιβής σε λογαριασμό για την καταπολέμηση προβλημάτων στην εργασία που σχετίζονται με την ηλικία, καθώς και την επικείμενη μείωση του ειδικευμένου προσωπικού. Τέλος, η νέα συμφωνία παρέχει κίνητρα απασχόλησης στην Ανατολική Γερμανία, για νέους εργαζομένους αλλά και εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.

Η σημασία της συγκεκριμένης συμφωνίας, πέραν όλων των άλλων, έγκειται στο γεγονός ότι, όπως επισημαίνει και το Συνδικάτο (IG BCE), για πρώτη φορά σε συλλογική συμφωνία οι ρήτρες περί του εργάσιμου χρόνου προσανατολίζονται στις διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων και σε διαφορετικά στάδια του εργασιακού τους βίου. Στο πλαίσιο αυτό, δύναται να μειώσει το κόστος των εργαζομένων σε βάρδιες, των γονέων και των ατόμων με συγγενείς ασθενείς ή με αναπηρία.

Στην ίδια ενότητα, η Ένωση Ενωμένων Υπηρεσιών της Γερμανίας (ver.di)[4], εκπρόσωποι της Ομοσπονδιακής Κυβέρνησης (Bundesregierung) και του Δημοτικού Συνδέσμου Εργοδοτών (VKA) ανακοινώνουν, τον Μάρτιο του 2012, τη συμφωνία συλλογικών συμβάσεων εργασίας σχετικά με τις αμοιβές και τις αποζημιώσεις αδείας, για τους ομοσπονδιακούς και δημοτικούς υπαλλήλους.

ταβάλλουν ετησίως 300 ευρώ/εργαζόμενο στο λογαριασμό αυτόν.

4. Η ver.di αποτελεί τον βασικό διαπραγματευτή, ωστόσο συμμετέχουν η Ένωση Αστυνομικών της Γερμανίας (GdP) καθώς και η Ένωση Εκπαιδευτικών (GEW).

Πίνακας 5: Ετήσιες αυξήσεις βάσει συλλογικών συμφωνιών, κατά κλάδο (%), 2007-2011*

Κλάδος	2011	2010	2009	2008	2007
Κατασκευαστικός	2,3	2,4	2,4	3,0	2,0
Βιομηχανίας Τροφίμων	2,3	2,4	2,4	2,5	2,2
Μεταφορών και Επικοινωνιών	1,6	2,3	2,9	3,5	2,2
Βιομηχανιών Πρώτων Υλών και Παραγωγής	2,2	2,2	2,5	3,3	2,6
Φυτοκομίας, Γεωργίας, Δασοκομίας	1,6	1,6	2,8	3,7	1,7
Επενδύσεων Αγαθών	1,8	1,0	3,3	2,6	3,4
Κατανάλωσης Αγαθών	2,0	1,8	2,4	2,8	2,5
Εμπορίου και Διανομής	2,0	2,5	1,4	1,9	2,0
Ενέργειας, Νερού, Ορυχείων	2,1	2,9	4,1	3,0	2,0
Ιδιωτικών Υπηρεσιών, Μη Κερδοσκοπικοί κλάδοι	2,8	2,2	1,9	3,0	1,4
Τραπεζικός, Ασφάλειες	1,1	1,8	1,8	2,7	1,8
Δημόσιες Υπηρεσίες, Κοινωνική Ασφάλιση	1,8	0,9	3,7	4,4	0,6
Σύνολο Κλάδων	2,0	1,8	2,6	2,9	2,2

Πηγή: Αρχείο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, WSI, 2011

** Σημείωση: Αυξήσεις συγκριτικά με το προηγούμενο έτος*

Η συμφωνία, που συνυπογράφεται και από την Ένωση Δημοσίων Υπηρεσιών (DBB) και προκύπτει ως αποτέλεσμα σειράς απεργιακών κινητοποιήσεων με τη συμμετοχή 300.000 δημοσίων υπαλλήλων, καλύπτει περίοδο 24 μηνών έως και τον Φεβρουάριο του 2014 και προβλέπει, μεταξύ άλλων, μισθολογικές αυξήσεις σε τρεις διαδοχικές φάσεις 3,5% από 1ης Μαρτίου 2012, 1,4% από 1ης Ιανουαρίου 2013 και 1,4% από 1ης Αυγούστου 2013. Οι μισθοί για τους μαθητευόμενους και εκπαιδευόμενους αυξάνουν κατά 50 ευρώ από 1ης Μαρτίου 2012 και επιπλέον 40 ευρώ από τον Αύγουστο του 2013. Αρχής γενομένης το 2012, οι δημόσιοι υπάλληλοι στα αεροδρόμια λαμβάνουν εφάπαξ 600 ευρώ (όσοι εξ αυτών εργάζονται σε μεγάλα αεροδρόμια και 200 ευρώ όσοι εξ αυτών εργάζονται σε μικρά αεροδρόμια).

Όσον αφορά τις άδειες μετ' αποδοχών, η συμφωνία προβλέπει 3 κλίμακες: 26 ημέρες το χρόνο για εργαζομένους κάτω των 30 ετών, 29 ημέρες/έτος για τους κάτω των 40 ετών και 30 ημέρες για τις υπόλοιπες ηλικιακές κατηγορίες. Στις 20 Μαρτίου 2012, το Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο (BAG) κρίνει ότι οι διατάξεις αυτές εισάγουν διακρίσεις και αποφαίνεται ότι οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι δικαιούνται τον ίδιο αριθμό ημερών αδείας με αυτούς των μεγαλύτερων ηλικιών. Στο πλαίσιο αυτό, και μετά από επαναδιαπραγμάτευση μεταξύ των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών εκπροσώπων, αποφασίζεται ότι το σύνολο των εργαζομένων δικαιούνται 29 ημέρες αδείας κατ' έτος και μόνο όσοι βρίσκονται στο 55ο έτος της ηλικίας και άνω δικαιούνται 30 ημέρες άδεια. Οι μαθητευόμενοι μπορούν να κάνουν χρήση των 27 ημερών άδειας το χρόνο, εκτός και εάν απασχολούνται σε βάρδιες στον τομέα της υγείας, στην οποία περίπτωση δικαιούνται 28 ημέρες μετ' αποδοχών κατά το 2ο και 3ο έτος της μαθητείας τους. Μέρος του συμβιβασμού αποτελεί το γεγονός ότι το 2012 όλοι

Πίνακας 6: Μέση διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων (μήνες)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Δυτική Γερμανία	18,1	20,4	21,8	25,2	21,6	22,2	22,2	24,3	23,6	22,6
Ανατολική Γερμανία	19,7	21,0	22,0	28,4	24,7	21,9	23,4	23,2	28,3	23,9

Πηγή: Αρχείο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, WSI

οι εργαζόμενοι δικαιούνται 30 ημέρες άδειας, ανεξαρτήτως ηλικίας.

Οι αυξήσεις στις αμοιβές γίνονται αποδεκτές από τη ver.di [ψηφίζει υπέρ το 74% των μελών της και το 88% των μελών της Γερμανικής Ένωσης Εκπαιδευτικών (GEW)], καθώς, για το 2012, υπολογίζονται ότι θα είναι πάνω από τον ισχύοντα πληθωρισμό.

Όσον αφορά την εργοδοτική πλευρά, η VKA υποστηρίζει πως οι αλλαγές κινούνται οριακά στις δυνατότητες που έχουν οι δημοτικοί εργοδότες, ενώ το χρονοδιάγραμμα της συμφωνίας διευκολύνει το σχεδιασμό του προϋπολογισμού.

Τέλος, η Ετήσια Έκθεση του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών που δημοσιεύεται τον Ιανουάριο του 2012 εξετάζει τις συλλογικές συμφωνίες που υπογράφονται το 2011 από τα συνδικάτα-μέλη της Συνομοσπονδίας Γερμανικών Συνδικάτων (DGB) και οι οποίες καλύπτουν 9,2 εκατ. εργαζομένους ή το 49% όλων όσοι καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες. Επιπλέον, 7,2 εκατ. εργαζόμενοι λαμβάνουν την ίδια περίοδο μισθολογικές αυξήσεις συμφωνημένες τα προηγούμενα χρόνια.

Η μέση, βάσει συλλογικής συμφωνίας, αύξηση σε μισθούς και αμοιβές το 2011 στη Γερμανία είναι 2% (1,8% το 2010). Η μέση συμφωνηθείσα αύξηση στη Δυτική Γερμανία είναι 2%, ενώ στην Ανατολική Γερμανία είναι 2,2%. Οι μισθολογικές αυξήσεις διαφέρουν μεταξύ κλάδων και κυμαίνονται μεταξύ 1,1% στις τράπεζες και τις ασφάλειες και 2,8% στις ιδιωτικές υπηρεσίες και στους μη κερδοσκοπικούς κλάδους (βλ. Πίνακα 5).

Σύμφωνα με το Ομοσπονδιακό Στατιστικό Γραφείο (Destatis), οι πραγματικοί μηνιαίοι ακαθάριστοι μισθοί αυξάνουν το 2011 κατά 3,4% (έναντι 2,2% το 2010).

Τέλος, η τάση των προηγούμενων ετών σχετικά με την παράταση της διάρκειας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ανακόπτεται. Στο πλαίσιο αυτό, η μέση διάρκεια των συμφωνιών περί αμοιβών, που υπογράφονται το 2011, είναι 22,8 μήνες (αντί των 24,3 μηνών που ισχύει το 2010), ενώ η Ανατολική Γερμανία καταγράφει μεγαλύτερη διάρκεια αυτών (βλ. Πίνακα 6).

3.2.6 Συνδικάτα

Σύμφωνα με στοιχεία της DGB, η συνδικαλιστική πυκνότητα μεταξύ των μελών που την απαρτίζουν μειώνεται κατά 0,6% το 2011, ποσοστό που, συγκρινόμενο με αυτά των προηγούμενων ετών, σηματοδοτεί σημαντική επιβράδυνση της πτωτικής τάσης[5]. Η σημαντικότερη δε εξέλιξη είναι το γεγονός ότι το μεγαλύτερο συνδικάτο-μέλος της, η IG Metall (συνδικάτο Μεταλλουργών), καταφέρνει, ύστερα από 22 συναπτά έτη, να περιορίσει τις απώλειες στα μέλη της, καταγράφοντας μάλι-

5. Το 2010 η πτώση είναι 1,1% και 1,7% αντίστοιχα για το 2009.

Πίνακας 7: Μέλη της DGB το 2011, ανά συνδικάτο και σύνθεση φύλου

Συνδικάτο	Συνολικός αριθμός μελών, 2011	Συνολική μεταβολή 2010-2011 (%)	Συνολική μεταβολή 2009-2010 (%)	Γυναίκες ως % του συνόλου 2011	Γυναίκες ως % του συνόλου 2010
IG Metall	2.245.760	+0,3	-1,0	17,6	17,7
Ver.di	2.070.990	-1,1	-2,0	50,7	50,5
IG BCE	672.195	-0,5	-1,7	20	19,8
IG BAU	305.775	-2,8	-3,3	21,7	21,1
GEW	263.129	+1,1	+0.8	70,2	70,0
EVG *	220.704	-5,1	+6,0 *	21,2	21,0
NGG	205.637	0,00	+0,5	41	40,6
ΑΕΠ	171.709	+0,7	+0,9	22,6	22,3
Σύνολο DGB	**6.155.899**	**-0,6**	**-1,1**	**32,5**	**32,4**

Πηγή: DGB, ίδιοι υπολογισμοί

** Σημειώσεις: α) EVG: αναφορά με στοιχεία 2010, λόγω συγχώνευσής της με μικρότερο συνδικάτο του κλάδου. Καταγράφεται το μεγαλύτερο ποσοστό απωλειών σε μέλη. β) Ο αριθμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων-μελών της DGB το 2011 και οι μεταβολές σε σύγκριση με το 2010 και το 2009.*

στα μικρή αύξηση της τάξης του 0,3%. Η ver.di περιορίζει επίσης τις απώλειές της, από το 2% το 2010 στο 1,1% το 2011.

Στον Πίνακα 7, παρατίθενται τα στοιχεία περί συνδικαλιστικής πυκνότητας στην DGB, ανά συνδικάτο-μέλος και ποσοστό συμμετοχής των δύο φύλων.

Σύμφωνα με την IG Metall, η αντιστροφή αυτή στα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας έγκειται στην επιτυχή εγκαθίδρυση νέων συμβουλίων εργασίας στις επιχειρήσεις χωρίς προηγούμενη εκπροσώπηση. Στο πλαίσιο αυτό, διπλασιάζεται, σχεδόν, ο αριθμός μελών μεταξύ των απασχολουμένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, καθώς το Συνδικάτο υλοποιεί εκστρατεία με θέμα την ίση αμοιβή αυτής της κατηγορίας εργαζομένων. Η ver.di θεωρεί ως βασική αιτία συγκράτησης της πτώσης στις απώλειες μελών της τη σταθερότητα της ενεργού συμμετοχής των μελών της για το 2011, κυρίως στον κλάδο της υγείας. Στον αντίποδα μειώνεται, μεταξύ 2010 και 2011, κατά 0,5% ο αριθμός μελών του IG BCE (Συνδικάτο Εξόρυξης, Χημικής Βιομηχανίας και Ενέργειας) και κατά 2,8% του IG BAU (Συνδικάτο Εργαζομένων στις Κατασκευές, Δασοκομία, Γεωργία και Περιβάλλον).

Η γυναικεία συμμετοχή σε όλα τα μέλη της DGB παραμένει σχεδόν αμετάβλητη στο 1/3. Το ποσοστό υπερέχει στην GEW, ενώ αποτυπώνεται ισοσκελισμένο, μεταξύ γυναικών και ανδρών, στη ver.di.

Όσον αφορά τα μέλη, ηλικίας έως και 27 ετών (βλ. Πίνακα 8), η αύξηση είναι οριακή.

Θα πρέπει να επισημανθεί πως, σύμφωνα με τους αναλυτές, η μείωση των απωλειών στα επίπεδα της συνδικαλιστικής πυκνότητας της DGB καθώς και η αύξηση στα μέλη της IG Metall και σε άλλα συνδικάτα δημιουργούν ικανές συνθήκες για την αντιστροφή των

Πίνακας 8: Μέλη DGB ηλικίας <27 ετών το 2011, ανά συνδικάτο και φύλο

Συνδικάτο	Νέοι άνδρες 2011	Νέες γυναίκες 2011	Νέα μέλη συνολικά 2011	Νέα μέλη ως % του συνολικού αριθμού των μελών 2011	Νέα μέλη ως % του συνολικού αριθμού των μελών 2010
IG Metall	182.684	30.719	213.403	9,5	9,1
ver.di	54.070	49.344	103.414	5,0	4,9
IG BCE	54.744	14.723	69.467	10,3	10,0
IG BAU	25.502	2.896	28.398	9,3	9,3
GEW	2.438	9.249	11.687	4,4	4,6
EVG	8.557	2.348	10.905	4,9	4,5
NGG	na -	na -	20.468	10,0	9,9
ΑΕΠ	14.437	7.438	21.875	12,7	12,2
Σύνολο DGB	**-**	**-**	**479.617**	**7,8**	**7,5**

Πηγή: DGB

πτωτικών τάσεων στο εγγύς μέλλον. Ωστόσο, επαφίεται στις μελλοντικές οικονομικές εξελίξεις καθώς και στην επιτυχή ή μη προσπάθεια της DGB να προσελκύσει νέες εκλογικές περιφέρειες. Και πάντως, υπό το πρίσμα της συνεχιζόμενης ύφεσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, παραμένει σημαντική πρόκληση η συνδικαλιστική οργάνωση σε νέες θέσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα.

3.2.7 Ίση μεταχείριση

Τον Φεβρουάριο του 2013 δημοσιεύονται τα αποτελέσματα έρευνας του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών της Γερμανίας (WSI), με τίτλο «Συμφιλίωση Οικογενειακής και Εργασιακής Ζωής: Αποτελέσματα απογραφής».

Σύμφωνα με τα ευρήματα, το μερίδιο απασχόλησης των γυναικών στη χώρα αυξάνει, μεταξύ 1991 και 2010, από το 57% στο 66%[6], ωστόσο εξακολουθούν να υπάρχουν τεράστιες ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με το χρόνο εργασίας. Σχεδόν το 50% των εργαζόμενων γυναικών απασχολείται με μερική απασχόληση έναντι του αντίστοιχου ποσοστού εργαζόμενων ανδρών (ήτοι 8,1%).

Το 70% των εργαζόμενων γυναικών με τέκνο/-α εργάζεται σε αυτή τη μορφή απασχόλησης έναντι του 36,5% των γυναικών χωρίς τέκνο/-α. Ταυτόχρονα, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές μεταξύ Δυτικής και Ανατολικής Γερμανίας (βλ. Πίνακα 9).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι (βλ. Πίνακα 10) το περίπου 50% των γυναικών που απασχολούνται σε μερική απασχόληση προτάσσουν ως κύρια αιτία (ως νούμερο 1) τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την οικογενειακή φροντίδα, τις δουλειές του σπιτιού και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Αντίθετα, οι άνδρες εργαζόμενοι σε θέση μερικής απασχόλησης προτάσσουν την αδυναμία εξεύρεσης πλήρους απασχόλησης.

6. Το ποσοστό των ανδρών στην απασχόληση μειώνεται ελαφρά, από 78,4% σε 75,9%.

Πίνακας 9: Μερική απασχόληση μεταξύ εργαζομένων με τέκνο/-α το 2010 (%)

	Γερμανία (Σύνολο)		Δυτική Γερμανία		Ανατολική Γερμανία	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
Απασχολούμενοι γονείς*	70	5,6	75,4	5,3	45,3	7,1
Απασχολούμενοι χωρίς παιδιά	36,5	9,5	38	8,8	31,1	11,6
Σύνολο	**47,5**	**8,1**	**50,7**	**7,5**	**35,1**	**10,6**

Πηγή: Keller and Haustein (2012), WSI GenderDatenPortal (2013)

* *Το σύνολο των ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά με τουλάχιστον ένα παιδί <18 ετών*

3.3 Αυστρία

3.3.1 Γενικό πλαίσιο

Χωρίς εθνικές εκλογές εντός του 2012, ο κυβερνητικός συνασπισμός ανάμεσα στο σοσιαλοδημοκρατικό κόμμα (SPO) και το αυστριακό κόμμα του λαού (OVP) παραμένει στην εξουσία από τα τέλη του 2008. Επιπρόσθετα, οι εκλογικές αναμετρήσεις σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο συνεπάγονται επουσιώδεις εξελίξεις στη σύνθεση του κυβερνητικού συνασπισμού, ο οποίος παραμένει σχεδόν αμετάβλητος υπό σοσιαλδημοκρατική πρωθυπουργία.

Έπειτα από δύο συνεχόμενες χρονιές (2010-2011) με πολύ σημαντικούς ρυθμούς ανάπτυξης και με ποσοστά 2,1% και 2,7% του ΑΕΠ αντίστοιχα, η αυστριακή οικονομία σημείωσε περιορισμένο ρυθμό ανάπτυξης κατά τη διάρκεια του 2012, της τάξης του 0,6%. Ωστόσο, οι εκτιμήσεις για την επόμενη διετία είναι αισιόδοξες (ανάπτυξη από 1% έως 2%), έτσι ώστε πιθανολογείται βάσιμα ότι η Αυστρία θα διατηρήσει τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας, τόσο στο σύνολο του πληθυσμού (5%), όσο και μεταξύ των νέων εργαζομένων (10%).

Με 450 συλλογικές συμβάσεις εργασίας εντός του έτους, το αυστριακό μοντέλο κοινωνικής διαπραγμάτευσης εξακολουθεί να διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη ρύθμιση των κανόνων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ενώ οι ελάχιστες απεργιακές κινητοποιήσεις είναι κατά κύριο λόγο προειδοποιητικές. Ωστόσο, μείωση στον αριθμό των μελών τους διαπιστώνεται για τέσσερα μεγάλα συνδικάτα, αλλά αύξηση στον αριθμό των μελών τους ανακοινώνεται από τρία μεγάλα εργατικά συνδικάτα και από την εργοδοτική ομοσπονδία WKO (εμπορικό επιμελητήριο).

Τέλος, μολονότι τα περισσότερα από τα κυβερνητικά μέτρα αντιμετώπισης των συνεπειών της οικονομικής κρίσης που λαμβάνονται ήδη από το 2008-2009 είναι αορίστου διάρκειας, σημαντικός αριθμός πρωτοβουλιών λήγει είτε εντός του 2012 είτε, κυρίως, εντός του 2013.

3.3.2 Εργατικό δίκαιο

Μετά από ακριβώς δύο χρόνια σκληρών διαπραγματεύσεων σε τριμερές επίπεδο, τον Σεπτέμβριο του 2012, η αυστριακή κυβέρνηση ενσωματώνει στην εθνική έννομη τάξη την Οδηγία 2008/104 για την απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ), η οποία έπρεπε να είχε ενσωματωθεί ήδη από τον Δεκέμβριο του 2011. Ο νέος νόμος (σε ισχύ από το 2013) αναμένεται να καλύψει τις εργα-

Πίνακας 10: Λόγοι για μερική απασχόληση το 2010 (%)

Λόγος για μερική απασχόληση	Γυναίκες			Άνδρες		
	Σύνολο	Με παιδιά κάτω των 18 ετών	Χωρίς παιδιά κάτω των 18 ετών	Σύνολο	Με παιδιά κάτω των 18 ετών	Χωρίς παιδιά κάτω των 18 ετών
Μη διαθέσιμη θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης	18,3	9,8	26,2	35,9	39	34,9
Δεν επιθυμούν εργασία πλήρους απασχόλησης	21,8	8,6	33,8	20,9	5,6	22,5
Οικογενειακή φροντίδα (συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας στο σπίτι, οικογενειακές υποχρεώσεις)	49,6	77,2	24,2	9 9	23,4	4,5
Άλλοι λόγοι (εκπαίδευση, ασθένεια, δεν δόθηκε λόγος)	10,3	4,4	15,8	34,3	21,9	38,1

Πηγή: Γερμανική απογραφή 2010, υπολογισμός WSI GenderDatenPortalBackground

σιακές σχέσεις για περίπου 75.000 προσωρινά εργαζομένους, συμπληρώνοντας τη σχετική εθνική νομοθεσία, αλλά και τις ρυθμίσεις της ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας που είναι σε ισχύ πάνω από δέκα χρόνια.

Η εξασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των μόνιμα και των προσωρινά εργαζομένων αποτελεί τη βασική επιδίωξη της νέας νομοθεσίας, με την οποία επιχειρείται να εξασφαλιστεί η μεγαλύτερη δυνατή προστασία για τη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων. Στην κατεύθυνση αυτή κατοχυρώνεται, κατ' αρχήν, η λεπτομερής αναγραφή πολύ περισσότερων στοιχείων στη σχετική σύμβαση εργασίας, όπως, ιδίως, οι αμοιβές και ο τρόπος υπολογισμού τους, τα μπόνους, η ισχύουσα συλλογική σύμβαση, η ημερομηνία λήξης της σύμβασης και τα μέτρα ασφαλείας, ώστε να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της αυξημένης πιθανότητας πρόκλησης εργατικού ατυχήματος (2,5 φορές μεγαλύτερη εν προκειμένω σε σύγκριση με τους μόνιμα εργαζομένους).

Επιπλέον, καθίσταται υποχρεωτική η γραπτή έγκαιρη επισήμανση στον εργαζόμενο –τουλάχιστον 14 ημέρες νωρίτερα– της επερχόμενης λήξης της ισχύος της σύμβασης εργασίας, όταν αυτή είναι διάρκειας άνω των τριών μηνών. Ταυτόχρονα, η υποχρέωση δημόσιας αναγγελίας όλων των κενών θέσεων μόνιμης εργασίας στην επιχείρηση του έμμεσου εργοδότη αποσκοπεί στη δυνατότητα να θέσουν υποψηφιότητα γι' αυτές οι προσωρινά εργαζόμενοι.

Παράλληλα, κατοχυρώνεται η πρόσβαση των προσωρινά εργαζομένων σε κοινωνικά ωφελήματα που τυχόν εξασφαλίζονται σε επίπεδο επιχείρησης-έμμεσου εργοδότη, όπως γεύματα, δομές φύλαξης παιδιών, ετήσιες έξοδοι αναψυχής ή άλλες σχετικές εργασιακές ρυθμίσεις. Εφόσον, μάλιστα, η διάρκεια του δανεισμού υπερβαίνει τα τέσσερα έτη στην ίδια επιχείρηση, ο προσωρινά εργαζόμενος αποκτά δικαίωμα συμμετοχής σε συμπληρω-

ματικό σύστημα ασφάλισης που τυχόν έχει τεθεί σε εφαρμογή.

Εξαιρετικού ενδιαφέροντος, τέλος, είναι η ρύθμιση για τη λειτουργία δημόσιου κοινωνικού ταμείου από το 2014 για την οικονομική ενίσχυση και την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης προς όφελος των προσωρινά εργαζομένων. Οι χρηματοδοτικοί πόροι θα προέρχονται από τα ταμεία όλων των ΕΠΑ και θα αντιστοιχούν στο 0,25% του συνολικού μισθολογικού κόστους για τα τρία πρώτα χρόνια και στο 0,8% από το 2017.

Τα έσοδα αυτά, συμπληρωμένα από ποσά που θα προέρχονται από τις κρατικές δομές απασχόλησης (συνολικού εκτιμώμενου ύψους 10 εκατ. ευρώ), προορίζονται αφενός, για την αποζημίωση, λόγω λήξης μιας σχέσης προσωρινής εργασίας, αφετέρου, για την εκπαίδευση των προσωρινά εργαζομένων, ενώ οι λεπτομέρειες των σχετικών δράσεων θα καθορίζονται από μεικτές διμερείς επιτροπές που συστήνονται γι' αυτόν το σκοπό.

Αντιθέτως, απορριπτική ήταν η απάντηση και των δύο κομμάτων της αυστριακής συγκυβέρνησης στην πρόταση των αυστριακών εργοδοτών για μεταρρύθμιση της νομοθεσίας που διέπει τις άδειες για λόγους υγείας και συγκεκριμένα για μη καταβολή των αποδοχών της πρώτης ημέρας απουσίας για λόγους υγείας. Ο πραγματικός στόχος της συγκεκριμένης πρότασης είναι ο περιορισμός του φαινομένου των βραχυχρόνιων αδειών (1-3 ημέρες), το οποίο σύμφωνα με την εργοδοτική επιχειρηματολογία πολύ συχνά κάνει την εμφάνισή του αμέσως πριν ή μετά τα σαββατοκύριακα και τις επίσημες αργίες.

Τα επίσημα στοιχεία είναι αντιφατικά. Ανάμεσα στο 2000 και στο 2010, ο ετήσιος μέσος όρος των χαμένων ωρών λόγω ασθενείας ανά εργαζόμενο σε εθνικό επίπεδο στην Αυστρία περιορίστηκε από τις 13 στις 10,8 ώρες. Ωστόσο, οι πολύ μικρής διάρκειας άδειες, ενώ αντιστοιχούσαν σε 185,8 απουσίες ανά 1.000 εργαζόμενους το 1990, το 2010 αντιστοιχούσαν σε 411,5 περιστατικά ανά 1.000 εργαζόμενους. Επιπρόσθετα, η εργοδοτική πλευρά επικαλείται τα επίσημα στοιχεία, ενδεικτικά για την περιοχή της πρωτεύουσας και, συγκεκριμένα, τα στατιστικά δεδομένα που δημοσιεύει το περιφερειακό ταμείο ασφάλισης υγείας (WGKK). Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία, για το έτος 2010, επί 189.000 ελέγχων κρίθηκε ότι ο εργαζόμενος σε ποσοστό 38% ήταν ικανός προς εργασία. Παράλληλα, το 1/3 του συνολικού αριθμού των ελέγχων αφορούσε περιστατικά απουσίας από την εργασία διάρκειας 4-17 ημερών.

Σύμφωνα με την αιτιολογημένη άρνηση της κυβέρνησης να νομοθετήσει στο ζήτημα αυτό, εάν πράγματι διαπιστώνεται μια έξαρση του φαινομένου που επικαλείται η εργοδοτική πλευρά, η αντιμετώπισή του μπορεί να γίνει στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και με κοινές αποφάσεις σε επίπεδο επιχείρησης από τις αρμόδιες νομοθετημένες δομές προάσπισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία.

3.3.3 Αμοιβές

Μια άλλη μελέτη, αυτή τη φορά από το Επιμελητήριο Απασχόλησης της Αυστρίας για το 2011, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τα υψηλόβαθμα στελέχη και οι μάνατζερς των μεγάλων επιχειρήσεων κερδίζουν κατά μέσο όρο 48 φορές περισσότερα χρήματα από ό,τι ο μέσος εργαζόμενος στη χώρα, ήτοι συνολικά 1,3 εκατ. ευρώ κατ' άτομο για το έτος 2011, δηλαδή 20% περισσότερα από όσα κέρδισαν το προηγούμενο έτος αναφοράς της ίδιας μελέτης.

Ειδικότερα, στην επιχείρηση πετρελαιοειδών και αερίου OMV, τα διευθυντικά στελέχη κερδίζουν κατά μέσο όρο 2,5 εκατ. ευρώ ετησίως, ενώ στα εθνικά ταχυδρομεία 1,2 εκατ. ευρώ. Επιπρόσθετα, στις περισσότερες περιπτώσεις πρόκειται για πριμ και για επιπλέον χρηματικές απολαβές, εφόσον οι βασικές αποδοχές των διευθυντικών αποδοχών αυξήθηκαν μόλις κατά 6% σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Στα συμπεράσματά του το Επιμελητήριο προτείνει στους εργοδότες να περιορίσουν αυτά τα ποσά στο 20% των μέσων ετήσιων εργατικών αποδοχών, δηλαδή στα επίπεδα του 2000. Στην κατηγορηματική άρνηση των εργοδοτικών ενώσεων αναφέρεται ότι, πρώτον, οι αποδοχές αυτές κατατάσσουν την Αυστρία στην τρίτη θέση από το τέλος σε επίπεδο ΕΕ-15, δεύτερον, ότι οι αυξήσεις αυτές οφείλονται στο γεγονός ότι το 2011 ήταν μια πολύ καλή χρονιά για την αυστριακή οικονομία γενικότερα και, τρίτον, ότι τουλάχιστον το 70% περίπου των σχετικών αποδοχών αντιστοιχεί απολύτως σε από πριν καθορισμένα πριμ παραγωγικότητας και μπόνους επίτευξης συγκεκριμένων οικονομικών στόχων για κάθε επιχείρηση.

3.3.4 Συλλογικές συμβάσεις

Θετική κατάληξη έχει η συλλογική διαπραγμάτευση στον κλάδο της ένδυσης για τους 650.000 εργαζομένους, κατά τα τρία τέταρτα γυναίκες, εφόσον χάρη στην απειλή της απεργιακής κινητοποίησης επιτυγχάνεται τελικά η σύναψη νέας κλαδικής σσε από το 2012. Με τη βοήθεια και των αποτελεσμάτων της έρευνας του Επιμελητηρίου απασχόλησης, σύμφωνα με την οποία το 2011 ήταν ένα καλό έτος για τον κλάδο, οι δύο πλευρές συμφωνούν για αυξήσεις της τάξης του 3,6% στις βασικές αποδοχές κατά μέσο όρο, ωστόσο στα χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα οι αυξήσεις άγγιξαν το 3,9%.

Σε θεσμικό επίπεδο συμφωνούνται, επίσης, η κατά έναν μήνα νωρίτερα απόδοση των πριμ παραγωγικότητας και των επιδομάτων που σχετίζονται με τις ετήσιες διακοπές, καθώς και η κάλυψη του χάσματος στις αποδοχές ανδρών και γυναικών. Παράλληλα, το ανώτατο δικαστήριο της χώρας δικαιώνει το αίτημα των εργαζομένων (25.000 εργαζόμενοι), οι οποίοι αφιερώνουν πάνω από το 50% του εργάσιμου χρόνου τους στο ταμείο του καταστήματος εργασίας τους, να κατατάσσονται μισθολογικά σε ανώτερη βαθμίδα εν συγκρίσει με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Η επίτευξη των συγκεκριμένων αυξήσεων στον κλάδο της ένδυσης οφείλεται εν πολλοίς στις αντίστοιχες επιτυχίες των συνδικάτων του κλάδου του μετάλλου, το ύψος των οποίων συμπαρασύρει ατύπως τις αυξήσεις σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους. Εν προκειμένω, ωστόσο, απαιτήθηκαν σημαντικές από άποψη συμμετοχής προειδοποιητικές απεργιακές κινητοποιήσεις (δύο 24ωρες), οι οποίες προκλήθηκαν, κυρίως, από την ασυνήθιστη επιλογή της εργοδοτικής πλευράς να διαρρεύσει πριν τη συλλογική διαπραγμάτευση την πρόθεσή της να περιορίσει τις αυξήσεις στο ύψος του πληθωρισμού και να μην αποδώσει μέρος της αύξησης της παραγωγικότητας στον κλάδο.

Μπροστά στον κίνδυνο γενικευμένης απεργίας στον κλάδο, με αίτημα αυξήσεις στο 5,5%, η εργοδοτική πλευρά αποδέχεται τελικά τη σύναψη σσε με αυξήσεις κατά μέσο όρο της τάξης του 4,2%, την υψηλότερη έπειτα από πολλά χρόνια. Σε μερικές, μάλιστα, περιπτώσεις χαμηλόμισθων εργαζομένων οι αυξήσεις άγγιξαν το 5,3%. Σημειωτέον, ότι προειδοποιητικές

απεργίες εν όψει συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Αυστρία δεν έχουν γίνει ποτέ μετά το 1986 στον συγκεκριμένο κλάδο, ενώ μετά το 2005 δεν έχουν γίνει καθόλου απεργίες σε κανέναν άλλο κλάδο. Μάλιστα, η τελευταία μεγάλη απεργιακή κινητοποίηση στον κλάδο του μετάλλου πραγματοποιήθηκε το 1962, όταν 200.000 εργάτες απέργησαν για 4 ολόκληρες ημέρες.

3.3.5 Αναδιαρθρώσεις

Μεγάλα προβλήματα και ενδοσυνδικαλιστικές έριδες προκαλεί η προσπάθεια της διοίκησης της αεροπορικής εταιρείας Austrian Airlines, θυγατρική της γερμανικής Lufthansa από το 2009, να καλύψει με μεγάλες μειώσεις αποδοχών τις σημαντικές ζημίες της, οι οποίες ανέρχονται σε 67 εκατ. ευρώ για τα πρώτο τρίμηνο του 2012, έναντι 60 εκατ. για όλο το 2011. Μάλιστα, η μητρική εταιρεία ανακοινώνει την πρόθεσή της να καλύψει με απευθείας χρηματοδοτική ένεση ύψους 140 εκατ. τις ζημιές, υπό τον όρο να γίνει δεκτό από την πλευρά των εργαζομένων το πλάνο λιτότητας στο σύνολό του.

Οι αρχικές απαιτήσεις της εργοδοτικής πλευράς, εκτός από μειώσεις στις αποδοχές, περιλαμβάνουν την κατάργηση των ρητρών αυτόματης προσαρμογής των μισθών στο ύψος του πληθωρισμού, μεταρρύθμιση των ορίων συνταξιοδότησης, την αύξηση του μηνιαίου ορίου πτήσεων για το ιπτάμενο προσωπικό από τις 70 στις 100 ώρες και την κατάργηση του όρου που απαγορεύει στους πιλότους της μοναδικής τοπικής θυγατρικής, της Tyrolean Airlines, να πετούν αεροπλάνα άνω των 110 θέσεων.

Τη στιγμή που το συμβούλιο των εργαζομένων επεξεργάζεται μια ολοκληρωμένη αντιπρόταση στο σχέδιο αναδιάρθρωσης της εταιρείας, το συνδικάτο Vida, καταγγέλλοντας την ασυνήθη για τα αυστριακά δεδομένα τακτική της αποστολής τελικών προτάσεων χωρίς την απαιτούμενη πρότερη διαβούλευση των δύο πλευρών, απορρίπτει συλλήβδην το εργοδοτικό σχέδιο. Η άμεση εργοδοτική απάντηση περιλαμβάνει δύο σκέλη.

Κατ' αρχάς, καταγγέλλονται μονομερώς οι δύο από τις τρεις συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν τους πιλότους της εταιρείας και εν συνεχεία μεταβιβάζεται η εταιρεία Austrian Airlines στην τοπική θυγατρική της Tyrolean Airlines με σκοπό να πάψει η ισχύς όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην ανταπάντηση του συνδικάτου Vida να καταγγείλει προληπτικά τη σσε που ισχύει στην τοπική θυγατρική για να προκαλέσει μια συνολική συλλογική διαπραγμάτευση με την εργοδοτική πλευρά, το προσωπικό της Tyrolean Airlines οργανώνει διαδήλωση έξω από τα γραφεία της συνομοσπονδίας ΟGB.

Ενώ, το συμβούλιο των εργαζομένων συνεχίζει την προσπάθεια αναζήτησης χρυσής τομής με την εργοδοτική πλευρά, προσφεύγει στη δικαιοσύνη από κοινού με τα συνδικάτα των ιπτάμενων εργαζομένων, προκειμένου να ελεγχθεί το νόμιμο της διαδικασίας μεταφοράς της εταιρείας στην τοπική θυγατρική της, καθώς επίσης και να εφαρμοστούν οι ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων που καταγγέλθηκαν. Ωστόσο, από αυτή τη μάχη απέχουν οι εργαζόμενοι εδάφους, για τους οποίους οι συλλογικές συμβάσεις (αόριστης διάρκειας) παραμένουν ακόμη σε ισχύ.

3.3.6 Μετανάστευση

Έναν περίπου χρόνο μετά το άνοιγμα της αυστριακής αγοράς εργασίας στους πολίτες οκτώ νέων χωρών της ΕΕ (1η Μαΐου 2011), περισσότεροι από 26.000 εργαζόμενοι έχουν

εγκατασταθεί στη χώρα, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, επαληθεύοντας σχεδόν απόλυτα τις προβλέψεις ερευνητικών κέντρων και ινστιτούτων. Οι συγκεκριμένοι μετανάστες, προερχόμενοι κυρίως από την Ουγγαρία, την Πολωνία και τη Σλοβακία, αντιπροσωπεύουν το 1% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης, ενώ το 40% του συνόλου των νεοεισερχομένων μεταναστών είναι διασυνοριακοί εργαζόμενοι.

Στην πραγματικότητα, ο συνολικός αριθμός των μετακινούμενων μεταναστών ξεπέρασε τις 58.000, αλλά οι περισσότεροι –πάνω από 30.000– δεν εγκαταστάθηκαν μόνιμα για εργασία στην Αυστρία. Κύριοι κλάδοι απασχόλησης των νεοεισερχόμενων μεταναστών είναι ο τουρισμός, οι κατασκευές και ο τομέας των υπηρεσιών. Σύμφωνα με τις πρώτες σχετικές έρευνες για τον κλάδο του τουρισμού, όχι μόνον δεν παρατηρούνται φαινόμενα υποκατάστασης σε βάρος Αυστριακών εργαζομένων, αλλά σημειώνεται σημαντική ανάπτυξη σε όλα τα σχετικά μεγέθη του κλάδου.

Προς αποφυγή φαινομένων μισθολογικού και κοινωνικού dumping, διενεργούνται συστηματικοί έλεγχοι στην αγορά εργασίας με πολύ θετικά αποτελέσματα. Μέχρι το τέλος Μάρτη του 2012 γίνονται έλεγχοι σε περισσότερες από 31.000 επιχειρήσεις, από τις οποίες μόνο για τις 500 στοιχειοθετήθηκαν σχετικές ενδείξεις, ενώ τελικά καταγγελίες υποβλήθηκαν σε βάρος 160 επιχειρήσεων.

Τέλος, θετικός είναι και ο πρώτος απολογισμός για τη λειτουργία του νέου συστήματος προσέλκυσης μεταναστών υψηλής ειδίκευσης από τρίτες χώρες ή από χώρες-μέλη στις οποίες η αυστριακή αγορά εργασία δεν είναι ακόμη ανοιχτή (Βουλγαρία, Ρουμανία). Στις 17 Ιουνίου 2012 έχουν εγκριθεί 1.522 και έχουν απορριφθεί 399 αιτήσεις για απόκτηση της λεγόμενης «κόκκινης-λευκής-κόκκινης» κάρτας διαμονής και εργασίας σε αλλοδαπούς, κυρίως μάνατζερς επιχειρήσεων, τεχνικούς υπολογιστών και επαγγελματίες στο χώρο του αθλητισμού.

Εν αναμονή της τελικής διαμόρφωσης της λίστας των επαγγελμάτων και των θέσεων που δεν καλύπτονται από την εσωτερική προσφορά στην αυστριακή αγορά εργασίας, η ένωση των δήμων ζητά τη συμπερίληψη στη λίστα ειδικοτήτων που σχετίζονται με την περίθαλψη, τη στιγμή που το συνδικάτο στον τομέα των υπηρεσιών επιμένει ότι αντί της αναζήτησης φτηνής εργατικής δύναμης από το εξωτερικό, είναι προτιμότερο να διατεθούν περισσότεροι κρατικοί πόροι για την αναβάθμιση των υπηρεσιών και των δομών περίθαλψης και υγείας.

3.4 Γαλλία

3.4.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2012 ήταν χρονιά εκλογών στη Γαλλία. Στις προεδρικές εκλογές του Μαΐου, ο σοσιαλιστής υποψήφιος Φρανσουά Ολάντ κερδίζει τον Γάλλο Πρόεδρο Νικολά Σαρκοζύ με 51,7% στον δεύτερο γύρο των προεδρικών εκλογών, στις οποίες το ποσοστό συμμετοχής ξεπερνά το 80%. Στα αξιοσημείωτα του πρώτου γύρου των προεδρικών εκλογών καταγράφεται το πολύ υψηλό ποσοστό που συγκεντρώνει η υποψήφια του ακροδεξιού Εθνικού Μετώπου (18%) Μαρίν Λε Πεν.

Μεγάλου εύρους νίκη καταγράφει το σοσιαλιστικό κόμμα στις διπλές εκλογές του Ιουνίου, στις οποίες συγκέντρωσε ποσοστό πάνω από 40% και στις οποίες η συμμετοχή κινήθηκε σε εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά (γύρω στο 55%). Η κυβερνητική συμμαχία του σοσιαλι-

στικού κόμματος με άλλα μικρότερα κόμματα της ευρύτερης αριστεράς διαθέτει εν τέλει 314 από τις 557 έδρες του κοινοβουλίου, 25 περισσότερες από όσες απαιτούνται για την απόλυτη πλειοψηφία.

Η αντιμετώπιση της ανεργίας κυριαρχεί στον δημόσιο λόγο, όχι μόνο στην πολιτική ατζέντα κατά την προεκλογική περίοδο, αλλά και στο περιεχόμενο των κυβερνητικών προσπαθειών για την αντιμετώπιση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης. Το 2012 εδραιώνεται πλέον η γαλλική εκδοχή του μοντέλου της ευελασφάλειας (flexicurité à la française), η οποία χαρακτηρίζεται από τον αυξημένο θεσμικό ρόλο των κοινωνικών συνομιλητών και την προσπάθεια της κυβέρνησης, αφενός να περιοριστεί, σε μια ουδέτερη στάση, αφετέρου να συνδράμει στις προσπάθειες για κοινωνική συμφωνία για την εργασιακή μεταρρύθμιση με εμπεριστατωμένες μελέτες και προτάσεις.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διατηρούν τη σπουδαιότητά τους στο γαλλικό σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, τόσο σε κλαδικό, όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι το επίπεδο των απεργιακών κινητοποιήσεων υποχωρεί έναντι της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι η απερχόμενη κυβέρνηση υιοθετεί στις αρχές του έτους νομοθετική παρέμβαση στην κατεύθυνση του περιορισμού του δικαιώματος της απεργίας, ως απάντηση σε μια σημαντική απεργιακή κινητοποίηση στο χώρο των αερομεταφορών.

3.4.2 Εργατικό δίκαιο

Νέα νομοθετική ρύθμιση κατοχυρώνει το πλαίσιο απασχόλησης με όρους τηλεργασίας στη Γαλλία, μολονότι το εθνικό ποσοστό των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας (9%) υπολείπεται σημαντικά, τόσο του ευρωπαϊκού (18%), όσο ειδικότερα και του σκανδιναβικού (30%) σχετικού μέσου όρου.

Πρόκειται για ένα και μόνον άρθρο σε νόμο που ψηφίζεται στις 22 Μαρτίου 2012, δέκα ακριβώς χρόνια μετά την υιοθέτηση της ευρωπαϊκής συμφωνίας για την τηλεργασία, η οποία ενσωματώθηκε στη γαλλική έννομη τάξη με την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας της 19ης Ιουλίου του 2005. Ωστόσο, σε ελάχιστες περιπτώσεις ακολούθησαν έκτοτε συλλογικές συμφωνίες ρύθμισης του καθεστώτος τηλεργασίας σε κλάδους και χώρους εργασίας, με σημαντικότερη την περίπτωση της αυτοκινητοβιομηχανίας Renault, στην οποία πάνω από 1.000 εργαζόμενοι απασχολούνται μακριά από το χώρο των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

Σε ό,τι αφορά το νέο σχετικό άρθρο του Εργατικού Κώδικα, εκτός από την κατοχύρωση του ορισμού του τηλεργαζομένου και του εθελοντικού χαρακτήρα της επιλογής της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης (με εξαίρεση την περίπτωση κρουσμάτων επιδημίας), πολλά ουσιώδη ζητήματα παραμένουν αρρύθμιστα, με αποτέλεσμα το νέο θεσμικό πλαίσιο να υπολείπεται σε ευκρίνεια και εύρος κάλυψης της οικείας εθνικής συλλογικής συμφωνίας του 2005. Ενδεικτικά, δεν υπάρχουν ρυθμίσεις για την περίπτωση εργατικού ατυχήματος, για τις ώρες εργασίας ή για την προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων του μισθωτού.

Εντούτοις, ρυθμίζονται με επάρκεια θέματα, όπως το κόστος του σχετικού εξοπλισμού και αυτής καθαυτής της εκτέλεσης της τηλεργασίας, καθώς επίσης και το δικαίωμα προτίμησης υπέρ του τηλεργαζομένου για την κάλυψη θέσης εργασίας στο εσωτερικό της επιχείρησης πριν την αναζήτηση υποψηφίου εκτός αυτής και μάλιστα ανεξάρτητα εάν ο δι-

καιούχος προσλήφθηκε ως τηλεργαζόμενος ή όχι.

Δέκα ημέρες νωρίτερα, στις 12 Μαρτίου 2012, με σχετικό άρθρο σε νέο νόμο ρυθμίζεται το καθεστώς τηλεργασίας για τον δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα εάν πρόκειται για δημόσιους υπαλλήλους ή όχι, στη βάση τριών βασικών προβλέψεων:

α) η τηλεργασία είναι δυνατή οποτεδήποτε, έπειτα από αίτηση του εργαζομένου και με την απαραίτητη θετική γνώμη του προϊσταμένου του,

β) η τηλεργασία διακόπτεται οποτεδήποτε, έπειτα από μια μικρή περίοδο προειδοποίησης,

γ) οι τηλεργαζόμενοι έχουν ακριβώς τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζομένους που εξακολουθούν να απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του δημόσιου φορέα ή επιχείρησης.

Προς τα τέλη του έτους, το γαλλικό υπουργείο εργασίας απευθύνει προς τους κοινωνικούς εταίρους ένα κείμενο εργασίας με στόχο δομικές και κατεπείγουσες μεταρρυθμίσεις στην εργατική νομοθεσία, λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας (σταθερά άνω του 10%), που έχουν ως αποτέλεσμα περισσότεροι από 3 εκατομμύρια εργαζόμενοι να αναζητούν εργασία.

Για το λόγο αυτό η κυβέρνηση θέτει πολύ ασφυκτικά χρονοδιαγράμματα για τις σχετικές διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου: μέχρι τα τέλη του έτους για την κατάθεση αντιπροτάσεων και σχολίων από την πλευρά των κοινωνικών συνομιλητών στα τέσσερα βασικά πεδία της προωθούμενης μεταρρύθμισης και μέχρι τον Μάρτιο του 2013 για την ολοκλήρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Η ανάσχεση της προσωρινής απασχόλησης, που πλήττει ιδίως νέους, γυναίκες και μετανάστες, είναι ο πρώτος στόχος των κυβερνητικών πρωτοβουλιών που επιδιώκουν να επανακατοχυρώσουν τη σύμβαση αορίστου χρόνου ως την τυπική και κανονική σχέση εργασίας. Κατά πρώτον, σχεδιάζεται η αύξηση του κόστους επιλογής μιας σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου ή προσωρινής απασχόλησης, ιδίως μέσα από τη μεταβολή των αντίστοιχων ασφαλιστικών εισφορών. Κατά δεύτερον, προβλέπονται θέσπιση αντικινήτρων για την ακούσια μερική απασχόληση, καθώς επίσης και ειδικές δράσεις ενίσχυσης της αναζήτησης εργασίας, ιδίως μέσα από την επαγγελματική κατάρτιση, για όσους εκ των ανέργων η τελευταία εργασία τους αντιστοιχούσε σε μια θέση μερικής ή προσωρινής απασχόλησης.

Ο δεύτερος κυβερνητικός στόχος είναι η ασφαλής πρόβλεψη των εργασιακών μεταβολών προς όφελος των εργαζομένων. Προκρίνεται η αναζήτηση κοινής συμφωνίας των κοινωνικών ανταγωνιστών για την πρόληψη απροειδοποίητων πτωχεύσεων και γενικότερα για την ουσιαστική και έγκαιρη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τα ζητήματα που αφορούν την κινητικότητα των εργαζομένων. Στην κατεύθυνση αυτή αναζητούνται λύσεις για χρόνια προβλήματα, όπως ιδίως για την επιλογή εκείνων των δομών και διαδικασιών που από τη μια, θα επιτρέπουν την έγκαιρη γνώση για την εργατική πλευρά και από την άλλη, θα προφυλάσσουν τους εργοδότες από νομικές ευθύνες, συνεπεία καταδικαστικών αποφάσεων για παράλειψη της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης.

Σε ό,τι αφορά τον τρίτο στόχο, την αποφυγή των απολύσεων, πρόθεση της κυβέρνησης είναι, αφενός, να ενισχύσει τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης και κυρίως την επαγγελματική εκπαίδευση, αφετέρου, να θεσπίσει

συγκεκριμένο πλαίσιο για τη διατήρηση των συλλογικών συμβάσεων που προβλέπουν αναστολή απολύσεων σε αντάλλαγμα ορισμένων εργατικών παραχωρήσεων (πάγωμα μισθών, ευελιξία στην απασχόληση κ.ο.κ). Και αυτό γιατί, στη σπάνια περίπτωση τέτοιων συμφωνιών, η άρνηση από την πλευρά κάποιου εργαζομένου για την αποδοχή των προβλεπόμενων αλλαγών/προσαρμογών στους όρους εργασίας του οδηγεί αυτόματα στην απόλυση του εργαζομένου (τροποποιητική καταγγελία), εφόσον στο πλαίσιο αυτών των συμφωνιών οι ατομικές εξαιρέσεις δεν επιτρέπονται.

Ωστόσο, ο τέταρτος στόχος είναι η περαιτέρω απελευθέρωση της διαδικασίας των ομαδικών απολύσεων, η οποία αξιολογείται ως ακριβή και επαχθής για την εργοδοτική πλευρά, χωρίς ωστόσο να έχει καταστεί δυνατός ο περιορισμός αυτών των απολύσεων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης. Βασική φιλοσοφία της προτεινόμενης μεταρρύθμισης είναι η καθοριστική και έγκαιρη παρέμβαση τρίτων μερών στη διαδικασία, όπως ιδίως της επιθεώρησης εργασίας, της δικαστικής εξουσίας, των εμπειρογνωμόνων και των τοπικών-περιφερειακών αρχών.

3.4.3 Πολιτικές απασχόλησης

Η διαρκώς αυξανόμενη ανεργία στη Γαλλία, ιδίως στις τάξεις των νέων, έχει σαν αποτέλεσμα τη λήψη συγκεκριμένων πολιτικών αποφάσεων από την κυβέρνηση, με στόχο την ενίσχυση της δυνατότητας εύρεσης μιας θέσης εργασίας για τους νέους ανέργους ηλικίας 16-25 ετών.

Ο σχετικός νόμος αφορά τη δυνατότητα σύναψης διαδοχικών εποχικών συμβάσεων για νέους με χαμηλή ή καθόλου ειδίκευση σε περιοχές με υψηλά ποσοστά ανεργίας και με επιδότηση του μισθολογικού κόστους σε ποσοστό 75% επί του συνολικού εργασιακού κόστους για ένα διάστημα κατ' ανώτατον 3 ετών. Απαραίτητες προϋποθέσεις για τη σύναψη μιας σχετικής εποχικής σύμβασης εργασίας είναι η ρήτρα των δύο ανανεώσεων τα επόμενα δύο χρόνια και η συνολική διάρκεια απασχόλησης, η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη του ενός έτους στο διάστημα της τριετίας.

Με το νέο πλαίσιο που τιτλοφορείται «Δουλειές για το μέλλον» και τίθεται σε ισχύ από το έτος 2013, προσδοκάται η αντιμετώπιση των προβλημάτων ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, τη στιγμή που πάνω από μισό εκατομμύριο άτομα ηλικίας 16-25 ετών δεν έχουν εργασία ούτε συμμετέχουν σε κάποια εκπαιδευτική διαδικασία, ενώ κάθε χρόνο αποφοιτούν από τη μέση εκπαίδευση 120.000 νέοι χωρίς καμιά ειδίκευση.

Το μέτρο, κόστους 2,3 εκατ. ευρώ για την πρώτη διετία, αφορά μη εμπορικές επιχειρήσεις και κυρίως κλάδους όπως το περιβάλλον, η ψηφιακή τεχνολογία, η υγεία-πρόνοια, η κοινωνική ασφάλιση και ο τουρισμός, ενώ προβλέπεται η δημιουργία 100.000 νέων θέσεων εργασίας για το 2013 και 150.000 για το 2014. Με στόχο την αποφυγή καταχρηστικής εφαρμογής της συγκεκριμένης ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης τίθενται τρεις δικλείδες ασφαλείας: α) το μέτρο δεν αφορά την κάλυψη αναγκών εποχικής εργασίας, β) η συμμετοχή ειδικευμένων νέων επιτρέπεται μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και γ) οι οικείες συμβάσεις δεν επιτρέπεται να καλύπτουν θέσεις εργασίας που αντιστοιχούσαν σε απολυμένο εργαζόμενο.

Παράλληλα, η κυβέρνηση επεξεργάζεται μια συνολικότερη πολιτική, αφενός, για την ένταξη στην αγορά εργασίας των νέων ηλικίας 16-25 ετών, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επι-

πέδου, αφετέρου, για τη διατήρηση στην απασχόληση των εργαζομένων ηλικίας άνω των 57 ετών. Η καινοτομία της προτεινόμενης πολιτικής για την ανεργία, με τον τίτλο «Σύμβαση της γενιάς», έγκειται στη συμπληρωματικότητα των έως σήμερα υιοθετούμενων διακριτών πολιτικών που αφορούν τις δύο αυτές ηλικιακές κατηγορίες.

Στο κείμενο εργασίας που η κυβέρνηση απευθύνει στους κοινωνικούς συνομιλητές γίνεται μια προσπάθεια να συνδυαστεί η δημιουργία θέσεων εργασίας αόριστης διάρκειας για νέους, την επαγγελματική εκπαίδευση των οποίων θα αναλάβουν στην επιχείρηση εργαζόμενοι άνω των 57 ετών, ώστε να επιτευχθεί μια οικονομική και ταχεία μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων διά της δημιουργίας-διατήρησης θέσεων εργασίας.

Για τις επιχειρήσεις άνω των 300 εργαζομένων, εξετάζεται ακόμη και η περίπτωση κυρώσεων ύψος 1% επί των ακαθάριστων εσόδων εφόσον έως 30 Σεπτεμβρίου 2013 δεν έχει συναφθεί σχετική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση και δεν έχει εκπονηθεί συγκεκριμένο σχέδιο δράσης. Για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις δεν αποκλείεται και η επιδότηση μέρους του εργασιακού κόστους, ενώ, σε κάθε περίπτωση, στόχος της κυβέρνησης είναι το εν λόγω μέτρο, που θα συζητηθεί διεξοδικά στη Βουλή στις αρχές του 2013, να σχεδιάζεται και να υλοποιείται κατ' αρχήν στη βάση συλλογικών συμφωνιών.

3.4.4 Ίση μεταχείριση

Το 2012 αποτελεί το πρώτο έτος εφαρμογής της πρόσφατης νομοθεσίας (2010), η οποία αφορά τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών και μάλιστα την επιβολή κυρώσεων στις επιχειρήσεις για παραβίαση της εν λόγω νομοθεσίας. Για επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων είναι πλέον υποχρεωτική η σύναψη ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης ή η εκπόνηση συγκεκριμένου σχεδίου δράσης, το οποίο κατατίθεται στις αρμόδιες διοικητικές αρχές για τον έλεγχο της επάρκειας των εργοδοτικών ενεργειών, ώστε να επιτευχθεί η εξίσωση των αμοιβών των δύο φύλων.

Η ποινή είτε για αθέτηση της υποχρέωσης σύναψης της συλλογικής σύμβασης ή της εκπόνησης του σχεδίου δράσης, είτε για αναποτελεσματικότητα στην εφαρμογή τους συνίσταται στην επιβολή προστίμου που αντιστοιχεί στο 1% των μισθολογικών δαπανών της επιχείρησης. Για τη διευκόλυνση του διοικητικού ελέγχου της τήρησης της νέας νομοθεσίας ο πρακτικός οδηγός του Υπουργείου απαιτεί μια αναλυτική έκθεση για δράσεις που αφορούν τουλάχιστον δυο (για επιχειρήσεις έως 300 εργαζόμενους) ή τουλάχιστον τρία (για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις) από τα οκτώ ακόλουθα θεματικά πεδία: πρόσληψη, εκπαίδευση, προαγωγή, απονομή ειδικότητας, εργασιακές συνθήκες, αμοιβή, εναρμονισμός εργάσιμου-προσωπικού βίου, διάλογος με τη διοικητική αρχή.

3.4.5 Συνθήκες εργασίας

Για πρώτη φορά στην ιστορία της Γαλλίας υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο η συλλογική επιχειρηματική πολιτική μιας εταιρείας αντί ενός συγκεκριμένου στελέχους της (μάνατζερ). Τον Ιούλιο του 2012 ξεκίνησε η δίκη της εταιρείας France Telecom και τριών υψηλόβαθμων στελεχών της για το αδίκημα της ψυχολογικής παρενόχλησης, η οποία είχε σαν αποτέλεσμα την αυτοκτονία 35 εργαζομένων τη διετία 2008-2009.

Αυτό που μένει να αποδειχθεί είναι η ευθεία διασύνδεση των επιπτώσεων που επέφε-

ραν στην ψυχική υγεία των εργαζομένων οι μέθοδοι που υιοθετήθηκαν από την εταιρεία στο πλαίσιο του πλάνου αναδιοργάνωσής της, το οποίο συμπεριελάμβανε 22.000 απολύσεις και 10.000 μετακινήσεις υπαλλήλων ανάμεσα στα έτη 2006 και 2008. Παρά τις περί το αντίθετον διαβεβαιώσεις των στελεχών της εταιρείας, η σχετική έκθεση που εκπόνησε η αρμόδια επιθεώρηση εργασίας κατόπιν αιτήματος δύο επιχειρησιακών εργατικών συνδικάτων (SUD & CFE/CGC) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι «ο εργοδότης χρησιμοποίησε ατομικές επιχειρηματικές μεθόδους οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα να καταστήσουν τους εργαζομένους ψυχολογικά ευάλωτους και να επιδρούν αρνητικά στη φυσική και ψυχική τους υγεία».

Από τους επιβαρυντικούς παράγοντες της υπερασπιστικής γραμμής της εταιρείας, η οποία έφτασε στο σημείο να επικαλείται και μια «μόδα αυτοκτονιών», ξεχωρίζουν δύο. Αφενός, οι εμπεριστατωμένες εκθέσεις που αποδεικνύουν ότι εγκαίρως οι αρμόδιες από το νόμο επιτροπές και τα συνδικάτα είχαν προειδοποιήσει για τις πιθανές συνέπειες των πολιτικών της εργοδοσίας. Αφετέρου, το γεγονός ότι μετά την παραίτηση των τριών βασικών στελεχών της εταιρείας (τέλη 2009, αρχές 2010) εξαιτίας της κατακραυγής για τα συνεχόμενα κρούσματα αυτοκτονιών, το κλίμα στις τάξεις των εργαζομένων έχει βελτιωθεί αισθητά.

Σύμφωνα με την έκθεση του Ινστιτούτου CSA που δημοσιεύεται τον Ιούνιο του 2012, το 87% των εργαζομένων θεωρεί ότι οι συνθήκες εργασίας είναι οι ίδιες ή βελτιωμένες σε σχέση με αυτές που επικρατούσαν πριν τις εν λόγω παραιτήσεις, ενώ όσοι θεωρούν ότι είναι χειρότερες αντιστοιχούν μόλις στο 4%, έναντι του 16% που καταγράφηκε στην προηγούμενη σχετική έρευνα (Οκτώβρης 2010).

3.4.6 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συλλογικές συμβάσεις

Πολύ σημαντικός παραμένει ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στη Γαλλία στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης, σύμφωνα με έρευνα που παρουσιάζουν από κοινού οι κοινωνικοί συνομιλητές στις 26 Ιουνίου 2012 και αφορά το έτος 2011.

Συγκεκριμένα, καταγράφηκαν 46 εθνικές, περιφερειακές ή τοπικές δια-επαγγελματικές σσε το έτος 2011 έναντι 25 το έτος 2010, καθώς επίσης και 1.195 κλαδικές σσε, ελαφρώς περισσότερες σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά. Περίπου 34.000 σσε υπογράφονται σε επιχειρησιακό επίπεδο, όσες και κατά τη διάρκεια του 2010, ωστόσο αυξημένες κατά 10% είναι οι συμβάσεις που υπογράφηκαν από συνδικαλιστικούς εκπροσώπους στην επιχείρηση.

Στις αρχές του 2012 υπογράφεται μια εθνική διακλαδική σσε (χωρίς την υπογραφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης CGT) με στόχο την ενισχυμένη προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις απασχόλησης μειωμένου χρόνου (chômage partiel). Έτσι, στις περιπτώσεις που οι επιχειρήσεις σε δύσκολη οικονομική κατάσταση καταφεύγουν σε αυτό το μέτρο, είναι υποχρεωμένες να συνυπολογίζουν το χρόνο μη εργασίας στα πριμ παραγωγικότητας και την υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων. Μάλιστα, κατά τον υπολογισμό του ποσού των σχετικών πριμ θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το ποσό που θα λάμβανε ο εργαζόμενος, εάν δεν είχε υπαχθεί σε καθεστώς εργασίας μειωμένου χρόνου.

Στον κείμενο αυτής της σσε υποβάλλονται ορισμένα από κοινού αιτήματα προς την κυβέρνηση, τα σημαντικότερα από τα οποία είναι τα εξής: α) να δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους μειωμένου χρόνου να καταρτί-

ζονται εκτός ωρών εργασίας, β) να αυξηθεί το ποσό που λαμβάνουν αυτοί οι εργαζόμενοι στο 100% του αντίστοιχου μισθού τους, εφόσον συμμετέχουν σε πρόγραμμα κατάρτισης, γ) να μειωθεί από τις 20 στις 10 ημέρες η διάρκεια της έγκρισης καταφυγής στο συγκεκριμένο μέτρο για μια εταιρεία που πληροί τις προϋποθέσεις και δ) να θεσπιστεί ανώτατο ετήσιο όριο για τη μειωμένη απασχόληση στις 1.000 ώρες.

Επίσης, με εξαίρεση τη CGT υπογράφεται στα τέλη 2011 (με έναρξη εφαρμογής την 1η Ιανουαρίου 2012) σσε για τον κλάδο των μεταφορών και με αντικείμενο τη μεταφορά των εργαζομένων μιας επιχείρησης σε περίπτωση απώλειας της οικείας εμπορικής σύμβασης προς όφελος μιας άλλης ανταγωνίστριας εταιρείας.

Στόχος αυτής της σσε είναι η διασφάλιση των εργαζομένων και, συγκεκριμένα, η αποφυγή αθέμιτου ανταγωνισμού με άξονα τη συμπίεση των αποδοχών και την υποβάθμιση των εργασιακών συνθηκών. Για το λόγο αυτό η συμφωνία, η οποία ξεπερνά ακόμη και τις ρυθμίσεις της σχετικής οδηγίας (2001/23), προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι που αποδέχονται τη μεταφορά στον νέο εργοδότη θα εξακολουθήσουν να αμείβονται και να εργάζονται με τους ίδιους όρους.

Για τον υπολογισμό του ανώτατου αριθμού των προς μεταφορά εργαζομένων καθιερώνεται ένας αριθμητικός τύπος, ο οποίος τελεί σε συνάρτηση με τον ετήσιο τζίρο, τόσο σε ό,τι αφορά τους εργαζομένους (1 προς 70.000 ευρώ), όσο και τα στελέχη της προηγούμενης επιχείρησης (1 προς 700.000 ευρώ). Για την τελική επιλογή των προσώπων των υπό μεταφορά εργαζομένων, τίθενται συγκεκριμένα κοινωνικά κριτήρια που σχετίζονται με την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία και την αρχαιότητα και επιβάλλεται μια 15ήμερη προθεσμία από τη λήξη της σύμβασης με τον προηγούμενο εργοδότη για την αποστολή της λίστας στον νέο εργοδότη.

Επιπλέον, δύο σημαντικές επιχειρησιακές σσε συνάπτονται το 2012 στη Γαλλία. Η πρώτη υπογράφεται από τον ενεργειακό όμιλο EDF και τα 5 αναγνωρισμένα συνδικάτα της επιχείρησης κατασκευής ενός νέου πυρηνικού αντιδραστήρα στην περιοχή Flamanville και αφορά κυρίως θέματα υγείας και ασφάλειας των 3.000 περίπου εργαζομένων.

Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται σε κλίμα έντασης και δικαστικών προσφυγών, δεδομένου ότι ο ενεργειακός όμιλος EDF ηγείται των συμπράξεων που κατασκευάζουν ήδη άλλους δύο πυρηνικούς αντιδραστήρες στη νοτιοδυτική Γαλλία από το 2008. Η μια υπόθεση αφορά σοβαρά εργατικά ατυχήματα που είχαν σαν αποτέλεσμα οι χαμένες ώρες κατά τη διάρκεια του 2011 να ανέλθουν σε 23,47 ανά εκατομμύριο ωρών εργασίας έναντι 17,5 τον προηγούμενο χρόνο (2010). Τα δικαστήρια έδωσαν μάλιστα το πράσινο φως για τη διενέργεια ελέγχων για τέσσερα σοβαρά εργατικά ατυχήματα το 2011, τα δύο εξ αυτών θανατηφόρα.

Η δεύτερη υπόθεση αφορά μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών το 2011 για 200 Πολωνούς εργαζομένους, οι οποίοι απασχολούνταν σε έναν από τους δύο υπό κατασκευή αντιδραστήρες διά μέσου μιας κυπριακής εταιρείας προσωρινής απασχόλησης (Atlanto-Rimec). Ενόσω εκκρεμεί η απόφαση του αρμόδιου γαλλικού δικαστηρίου για την εφαρμογή της Οδηγίας για τους αποσπασμένους εργαζομένους, η επιχειρησιακή σσε που υπογράφεται στις 29 Ιουνίου 2012 για τον νέο αντιδραστήρα περιλαμβάνει δυο σημαντικές ρυθμίσεις.

Η πρώτη αφορά την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων, την έγκαιρη ενημέρωση των

εργαζομένων για θέματα ασφαλείας και τη σύσταση ειδικής επιτροπής παρακολούθησης των μέτρων για την υγεία και την ασφάλεια στο έργο με τη συμμετοχή και εκπροσώπων των συνδικάτων. Η δεύτερη έχει να κάνει με τη ρήτρα προτίμησης προς όφελος ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, όπως οι μακροχρόνια ή οι χαμηλής ειδίκευσης άνεργοι και οι γυναίκες που επιστρέφουν από άδεια μητρότητας σε περίπτωση προσλήψεων από την EDF σε τοπικό επίπεδο.

Η δεύτερη των επιχειρησιακών σσε υπογράφεται από τρία συνδικάτα στην αυτοκινητοβιομηχανία Sevelnord, θυγατρική της Peugeot-Citroen, όχι όμως και από τη CGT, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας της εταιρείας, η οποία είδε τις παραγγελίες να πέφτουν στις 76.000 για το 2012 σε σύγκριση με τις 150.000 για το 2008. Στο πλαίσιο της σύμβασης, συμφωνούνται πάγωμα στις αποδοχές για τη διετία 2013-2014, απαγόρευση απολύσεων για τρία χρόνια, σύντμηση κατά 4 των ημερών ετήσιας άδειας, αλλά παράλληλη μείωση του εργάσιμου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κατά μία ώρα (από τις 39 στις 38).

Παράλληλα, διευκολύνεται η κινητικότητα των εργαζομένων ιδίως στις «ευαίσθητες» θέσεις εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών και με μονομερή εργοδοτική ενέργεια, εκτός και αν αποδεικνύεται διατάραξη της οικογενειακής ζωής του εργαζομένου. Σε περίπτωση μετακίνησης σε χαμηλότερης ειδίκευσης θέση εργασίας, η σύμφωνη γραπτή συναίνεση του εργαζομένου είναι απαραίτητη, όπως ακριβώς συμβαίνει και σε περίπτωση προσωρινού «δανεισμού» του σε άλλη εταιρεία.

3.4.7 Συνδικάτα

Σε εφαρμογή του νόμου 751 του 2010, με τον οποίο μεταρρυθμίζεται το δίκαιο της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη Γαλλία, το προεδρικό διάταγμα της 16ης Φεβρουαρίου 2012 εξειδικεύει τους όρους και τις προϋποθέσεις οικονομικής επιδότησης των συνδικάτων του δημόσιου τομέα με έμφαση στη διαφάνεια και στον δημόσιο έλεγχο των οικονομικών τους. Στην πραγματικότητα, αναλύονται όλες οι λεπτομέρειες κατανομής της συνολικής επιδότησης του 1 δισ. ευρώ ετησίως, το οποίο, αφενός μεν, δεν μειώνεται, αφετέρου, υπολογίζεται ότι αντιστοιχεί σε περίπου 250 ευρώ ανά δημόσιο υπάλληλο.

Στο προεδρικό διάταγμα περιγράφονται λεπτομερώς οι όροι πρόσβασης στις υλικές απολαβές και κυρίως στην υποχρέωση παραχώρησης εξοπλισμένου γραφείου για τη συνδικαλιστική οργάνωση, καθώς και ο τρόπος υπολογισμού των συνδικαλιστικών αδειών, ο οποίος τελεί σε συνάρτηση με τα ποσοστά που έλαβαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στις εκλογές του Οκτωβρίου του 2011.

Επειδή και τα ποσά της κρατικής επιδότησης εξαρτώνται από αυτά τα εκλογικά ποσοστά, τουλάχιστον δύο παραδοσιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις (CFTC & CFE-CGC) αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο, τόσο της απώλειας της διαπραγματευτικής τους ικανότητας, όσο και σημαντικών πόρων από την κρατική ενίσχυση, ήδη από το 2013. Οι εξελίξεις αυτές, σημειωτέον, είχαν σαν αποτέλεσμα η συνομοσπονδία CFTC να αναθέσει σε επιτροπή εμπειρογνωμόνων στο πλαίσιο του πρόσφατου συνεδρίου της (μέσα Νοέμβρη 2011) την εξέταση του ενδεχόμενου συγχώνευσης συνδικαλιστικών οργανώσεων, προοπτική που συζητείται για πρώτη φορά με τέτοια έμφαση στη χώρα.

3.4.8 Απεργίες

Μέτρα περιορισμού του δικαιώματος στην απεργία στον κλάδο των αερομεταφορών πε-

ριλαμβάνει νόμος ο οποίος υιοθετείται στις 29 Φεβρουαρίου 2012 και εγκρίνεται από το Συνταγματικό Δικαστήριο δύο βδομάδες αργότερα «ώστε να προστατευτεί η δημόσια τάξη, η οποία αποτελεί συνταγματική επιταγή». Ο συγκεκριμένος κλάδος είναι παραδοσιακά ένας χώρος δυναμικών εργατικών αγώνων, ενώ, σύμφωνα με το αρμόδιο υπουργείο μεταφορών, την τριετία 2009-2011 καταγράφονται 1.131 απεργιακές κινητοποιήσεις, οι οποίες συνεπάγονται 176 ημέρες απεργίας εκ των οποίων οι 63 το 2011. Μάλιστα, τον Δεκέμβρη του 2011, κατά τη διάρκεια μαζικής απεργιακής κινητοποίησης, η κυβέρνηση αντικατάστησε τους απεργούς ελεγκτές ασφαλείας με αστυνομικούς, προκειμένου να μην διαταραχθεί η ροή των πτήσεων σε μεγάλα αεροδρόμια της χώρας.

Ο νέος νόμος δίνει τη δυνατότητα καθορισμού των όρων άσκησης του απεργιακού δικαιώματος με συλλογική συμφωνία των δύο μερών σε όλες τις επιχειρήσεις και στους τομείς του κλάδου και στην κατεύθυνση αυτή καθιστά υποχρεωτική, τόσο την έγκαιρη προειδοποίηση (48 ωρών), όσο και τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων (εντός τριών ημερών από την ειδοποίηση και διάρκειας έως 8 ημερών) για το νόμιμο της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος. Επιπλέον, επιβάλλεται η προ 24ωρου ατομική γνωστοποίηση της πρόθεσης για συμμετοχή σε απεργιακή κινητοποίηση από την πλευρά των εμπλεκόμενων εργαζομένων επί ποινή πειθαρχικών κυρώσεων.

Ο νόμος, που κατακρίνεται από το σύνολο των συνδικάτων των εργαζομένων, τίθεται σε ισχύ το φθινόπωρο του 2012, όταν η νέα διοίκηση της Air France πρόκειται να διαπραγματευτεί όλες τις συλλογικές συμβάσεις του ομίλου, με το συνδικάτο όμως των πιλότων να επιτυγχάνει έγκαιρα τη συμφωνία για τη μη εφαρμογή του νέου θεσμικού πλαισίου εν όψει αυτής της διαπραγμάτευσης.

3.5 Βέλγιο

3.5.1 Γενικό πλαίσιο

Το Βέλγιο, έχοντας βιώσει την πλέον μακρόχρονη πολιτική κρίση στην ιστορία του ως προς το σχηματισμό κυβέρνησης, αποκτά στο τέλος του 2011 (6/12/2011) και μετά από 540 και πλέον ημέρες μετά τις εκλογές, Ομοσπονδιακή κυβέρνηση με επικεφαλής τον Elio di Rupo του σοσιαλιστικού κόμματος της Βαλονίας.

Για το σχηματισμό κυβέρνησης συμπράττουν τα πολιτικά κόμματα, που εκπροσωπούν τους σοσιαλιστές (Belgian Socialist Party – PSB), τους χριστιανοδημοκράτες (Χριστιανοδημοκρατικό και Φλαμανδικό Κόμμα – CD&V) και τους φιλελεύθερους (Γαλλόφωνο Μεταρρυθμιστικό Κίνημα – MR).

Στην κυβερνητική ατζέντα, με δεδομένη την ισχυρή αντιπολίτευση του κεντροδεξιού – εθνικιστικού κόμματος της Φλάνδρας («Νέα Φλαμανδική Συμμαχία» – NVA), και την πίεση που ασκεί η κρίση στην ευρωζώνη, τίθεται προς άμεση εφαρμογή ένα σχέδιο περικοπής δημοσίων δαπανών, λιτότητας και μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και στις συντάξεις.

Συνοπτικά οι προγραμματικές δεσμεύεις της κυβέρνησης περιλαμβάνουν συνταγματικές αλλαγές με νέες αποκεντρωμένες αρμοδιότητες στις περιφέρειες, την υλοποίηση ενός τριετούς προϋπολογισμού με περικοπές δημοσίων δαπανών ύψους 11,3 δισ. ευρώ, τη μείωση του ελλείμματος κάτω από 3% του ΑΕΠ και την ισοσκέλιση του προϋπολογισμού το 2015.

Ως προς την οικονομική πολιτική, οι συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την οικο-

νομία προβλέπουν τη μείωση των δημοσίων δαπανών κατά 3,4 δισ. ευρώ, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος για μείωση του ελλείμματος στο 2,15% του ΑΕΠ στο τέλος του 2012.

Η κυβέρνηση, υπό την πίεση και των συνθηκών εργασίας που ισχύουν στις γειτονικές ανταγωνίστριες χώρες, όπως η Γερμανία, η Γαλλία και η Ολλανδία, προχωρά στην υιοθέτηση μέτρων συγκράτησης και μείωσης του μισθολογικού κόστους, καθώς και μεταρρυθμίσεων στο σύστημα των επιδομάτων ανεργίας, με στόχο τη μείωση των παροχών και των δικαιούχων.

Η εφαρμογή οικονομικής πολιτικής λιτότητας δημιουργεί πολιτικές εντάσεις, καθώς ο κυβερνητικός συνασπισμός είναι εύθραυστος, ενώ η οικονομική κρίση βαθαίνει προς το τέλος του έτους.

Η ένταση κορυφώνεται στους τελευταίους μήνες του 2012 ενόψει της κατάρτισης του κρατικού προϋπολογισμού για το επόμενο έτος.

Τα βελγικά συνδικάτα αντιτίθενται στην περικοπή των δαπανών και στο πρόγραμμα λιτότητας, ζητώντας παράλληλα να μη θιχτεί ή καταργηθεί το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής που ζητούν η ΕΕ και οι εργοδότες, προκειμένου να προστατευτεί η αγοραστική δύναμη των μισθωτών.

Από την πλευρά τους, οι εργοδοτικές οργανώσεις συμφωνούν με την περικοπή των δημοσίων δαπανών και ζητούν την εφαρμογή μέτρων για μείωση του εργασιακού κόστους (αναμόρφωση ή/και κατάργηση συστήματος τιμαριθμικής αναπροσαρμογής) με επιχείρημα την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Μέσα σε αυτό το κλίμα, το οποίο επιβαρύνεται από την ανακοίνωση ενός κύματος αναδιαρθρώσεων μεγάλων επιχειρήσεων, ιδίως στη βιομηχανία, και το οποίο οδηγεί σε χιλιάδες απολύσεις εργαζομένων, ο κυβερνητικός συνασπισμός κατορθώνει να συμφωνήσει επί του προϋπολογισμού και τις γενικές κατευθύνσεις της οικονομικής πολιτικής.

Τα κυβερνητικά κόμματα συμφωνούν ως προς τη μείωση των κρατικών δαπανών σύμφωνα με τις συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής καθώς και στο πάγωμα των μισθολογικών αυξήσεων στο Δημόσιο, πέραν αυτών που προβλέπονται από το σύστημα της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής. Το τελευταίο ναι μεν δε καταργείται, αναμορφώνεται όμως σημαντικά, έτσι ώστε το «καλάθι τιμών» του δείκτη να μετριάζει τις επιπτώσεις στις μισθολογικές αυξήσεις του δημόσιου αλλά και του ιδιωτικού τομέα.

3.5.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η νέα κυβέρνηση της χώρας υιοθετεί σημαντικές αλλαγές στο σύστημα υπολογισμού των επιδομάτων ανεργίας, οι οποίες αρχίζουν να εφαρμόζονται από την 1η Νοεμβρίου του 2012 και προκαλούν την έντονη αντίδραση των συνδικάτων.

Επί της ουσίας, το νέο σύστημα οδηγεί σε σημαντική μείωση του ύψους του επιδόματος της ανεργίας σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων και ιδιαίτερα όσων δεν έχουν οικογένεια. Για παράδειγμα, το επίδομα ανεργίας μπορεί μειώνεται έως και 865 ευρώ μηνιαίως για ορισμένες κατηγορίες δικαιούχων.

Ειδικότερα, το νέο σύστημα υπολογισμού καθιερώνει τα εξής:

α) Για τους πρώτους 12 μήνες ανεργίας θεσμοθετούνται τρεις περίοδοι για τη λήψη του επιδόματος: (i) κατά τους 3 πρώτους μήνες το επίδομα ανεργίας χορηγείται σε ποσοστό 65%

του τελευταίου μισθού, όπως και προηγουμένως, πλην όμως τίθεται (ένα νέο μειωμένο) πλαφόν υπολογισμού του στα 2.234 ευρώ μεικτά μηνιαίως, (ii) για τους επόμενους 3 μήνες χορηγείται σε ποσοστό 60% του τελευταίου μισθού και (iii) για τους επόμενους 6 μήνες συνεχίζει να χορηγείται σε ποσοστό 60%, μειώνεται όμως το πλαφόν υπολογισμού στα 2.166 ευρώ μηνιαίως.

β) Μετά το 12μηνο και εφόσον ο άνεργος δεν έχει βρει εργασία, το επίδομα ανεργίας εξακολουθεί και χορηγείται πλην όμως «σπάει» σε τρία (3) μέρη: (i) ένα σταθερό ποσόν, (ii) ένα μεταβλητό ποσόν και (iii) ένα πρόσθετο φθίνον χρονικά μεταβλητό ποσόν που υπολογίζεται μέσω ενός σύνθετου μηχανισμού υπολογισμού. Ειδικότερα κατά τους δύο πρώτους μήνες (του β΄ αυτού δωδεκαμήνου) το επίδομα χορηγείται (i) σε ποσοστό 60% του τελευταίου μισθού για ανέργους με τέκνα ή εξαρτώμενα μέλη, (ii) σε ποσοστό 55% για όσους ζουν μόνοι και (iii) σε ποσοστό 40% για όσους συγκατοικούν με ή φιλοξενούνται από γονείς ή άλλο άτομο. Και στις τρεις αυτές περιπτώσεις το πλαφόν είναι τα 2.064 ευρώ (μεικτά) μηνιαίως. Στη συνέχεια, δηλαδή μετά τους δύο αυτούς μήνες, το επίδομα χορηγείται μόνο σε όσους ανέργους έχουν εργαστεί στο παρελθόν. Στην περίπτωση αυτή, ο άνεργος δικαιούται να λαμβάνει δύο μηνιαία επιδόματα ανεργίας για κάθε χρόνο απασχόλησής του (και στα προαναφερόμενα ποσοστά) έως και 10 μήνες (δηλαδή ανώτατος συνολικός χρόνος χορήγησης του επιδόματος είναι οι 24 μήνες).

γ) Δεν επιτρέπεται χορήγηση του επιδόματος ανεργίας άνω των 24 μηνών για όλες τις κατηγορίες των ανέργων, τα δε χορηγούμενα καθαρά ποσά για όλο το διάστημα χορήγησης του επιδόματος δεν μπορούν να υπερβαίνουν: (i) τα 1.209 ευρώ για ανέργους με τέκνα ή εξαρτώμενα μέλη, (ii) τα 1.072 ευρώ για όσους ζουν μόνοι, και (iii) τα 757 ευρώ για όσους συγκατοικούν με ή φιλοξενούνται από γονείς ή άλλο άτομο.

δ) Μετά τους 24 μήνες χορηγείται στους ανέργους «κοινωνικό βοήθημα», το οποίο ανέρχεται (i) στα 1.090 ευρώ για ανέργους με τέκνα ή εξαρτώμενα μέλη, (ii) στα 916 ευρώ για όσους ζουν μόνοι και (iii) στα 484 ευρώ για όσους συγκατοικούν με ή φιλοξενούνται από γονείς ή άλλο άτομο.

Σε γενικές γραμμές, οι συνολικές μειώσεις των επιδομάτων ανεργίας με το νέο σύστημα υπολογισμού ανέρχονται σε 12% για ανέργους με τέκνα ή εξαρτώμενα μέλη, σε 17,5% για όσους ζουν μόνοι και σε 41,5% για όσους συγκατοικούν με ή φιλοξενούνται από γονείς ή άλλο άτομο.

Εξελίξεις σημειώνονται επίσης και σε ό,τι αφορά την προώθηση της απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, σχετικά με τους οποίους, τον Απρίλιο του 2012, εγκρίνεται από το Κοινοβούλιο νόμος για την ενίσχυση της απασχόλησής τους. Το νέο νομοθετικό πλαίσιο έχει ως βασικό στόχο την παραμονή στον εργασιακό βίο αυτής της κατηγορίας του ανθρώπινου δυναμικού για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Στο πλαίσιο αυτό, από το 2013 και μετά, οι επιχειρήσεις υποχρεώνονται να καταρτίζουν ετήσιο σχέδιο απασχόλησης με λήψη μέτρων και κινήτρων για την παραμονή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην εργασία. Στο μεσοδιάστημα μέχρι την εφαρμογή του νόμου, οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούνται να συνεισφέρουν με προτάσεις ή κοινές επιχειρησιακές ή κλαδικές συμφωνίες. Ως προτεινόμενα μέτρα, αναφέρονται ενδεικτικά: α) συνυπολογισμός στα κριτήρια επιλογής και προσλήψεων νέου

προσωπικού, β) ανάπτυξη δράσεων για την αναβάθμιση των προσόντων και των δεξιοτήτων, γ) παροχή σε ενδοεπιχειρησιακό επίπεδο συμβουλευτικής-καθοδήγησης για την επαγγελματική εξέλιξη, δ) θέσπιση κινήτρων ή ευκαιριών εντός των επιχειρήσεων για αλλαγή ειδικότητας / θέσης εργασίας που να συμβαδίζει με την ηλικία του εργαζομένου, ε) ευέλικτα σχήματα εργασίας για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους, στ) ενίσχυση των μέτρων και κανόνων υγείας και ασφάλειας.

3.5.3 Πολιτικές αμοιβών

Το Βέλγιο είναι από τις ελάχιστες χώρες στην Ευρώπη, όπου εφαρμόζεται το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (ΑΤΑ) για τον καθορισμό των αυξήσεων στους μισθούς και τα επιδόματα των εργαζομένων. Η ΕΕ και οι εργοδοτικές οργανώσεις έχουν επανειλημμένα ζητήσει να καταργηθεί το εν λόγω σύστημα, ενώ τα συνδικάτα αντιδρούν.

Στα τέλη Ιουνίου του 2012, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για μια ακόμα φορά καλεί το Βέλγιο να προχωρήσει στην αναμόρφωση ή/και κατάργηση του συστήματος, βασιζόμενη σε αναλυτική έκθεση της Κεντρικής Τράπεζας του Βελγίου, σύμφωνα με την οποία η ΑΤΑ έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Η Κεντρική Τράπεζα ναι μεν δεν προτείνει την κατάργηση του συστήματος ΑΤΑ, ζητά όμως τη ριζική του αναμόρφωση.

Η δημοσιοποίηση της Έκθεσης, δημιουργεί έναν γύρο αντιπαράθεσης μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η Βέλγικη Ομοσπονδία Εργοδοτών (VBO), η Ένωση Εργοδοτών Βαλονίας (UWE), η εργοδοτική οργάνωση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (UCM), η οργάνωση των αυτοαπασχολουμένων (UNIZO) καθώς και το Βιομηχανικό-Εμπορικό Επιμελητήριο Φλάνδρας (VOKA) προχωρούν σε κοινή παρέμβαση, ζητώντας ουσιαστικά την κατάργηση του συστήματος της ΑΤΑ, επικαλούμενες τις σχετικές συστάσεις τόσο της ΕΕ, όσο και διεθνών οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ και το ΔΝΤ.

Αντιθέτως, οι τρείς συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες, η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας Βελγίου (FGTB), η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (CSC) και η Συνομοσπονδία Φιλελευθέρων Συνδικάτων Βελγίου (CGSLB), αντιδρούν εντονότατα, με το σκεπτικό ότι το σύστημα της ΑΤΑ παράγει θετικά αποτελέσματα ως προς τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών και κατ' επέκταση τη λειτουργία της οικονομίας.

Από την πλευρά της η κυβέρνηση ουσιαστικά παγώνει οποιαδήποτε απόφαση επί του θέματος, το οποίο αναδεικνύεται πολιτικά ακανθώδες και οικονομικά περίπλοκο, πλην όμως οι πιέσεις για τη ριζική του αναμόρφωση αναμένεται να ενταθούν το επόμενο διάστημα.

3.5.4 Κοινωνικός διάλογος

Στο τέλος του έτους, η βελγική κυβέρνηση ζητά από τις εθνικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών να προχωρήσουν σε κοινωνικό διάλογο και να συνάψουν, ει δυνατόν, εθνική συμφωνία μέσα στις αρχές του 2013, σε τρία επιμέρους θέματα.

Το πρώτο αφορά τη συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών (μέχρι τα μέσα Ιανουαρίου 2013) ως προς την πρακτική εφαρμογή βασικών κυβερνητικών κατευθύνσεων για τη μείωση του εργασιακού κόστους, την προσαρμογή των κοινωνικών επιδομάτων στο κόστος διαβίωσης, την προστασία του κατώτατου μισθού και την άρση των μισθολογικών διακρίσεων στους νέους.

Το δεύτερο επιμέρους θέμα, αφορά τη λειτουργία μιας περισσότερο ευέλικτης αγοράς εργασίας με κύρια αιχμή τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (να επιτευχθεί ως τα μέσα Ιανουαρίου 2013).

Ο τρίτος άξονας της συμφωνίας αφορά, την εναρμόνιση-σύγκλιση ως το τέλος Ιουλίου 2013, του εργασιακού στάτους μεταξύ των υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών. Στο πλαίσιο αυτό, συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν οποιαδήποτε συμφωνία επιτευχθεί να κυρωθεί με νόμο, ώστε να υπάρχει καθολική υποχρέωση εφαρμογής της.

Σε ό,τι αφορά το περιφερειακό επίπεδο, στην περιοχή της Φλάνδρας, η τοπική κυβέρνηση και οι οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών συνάπτουν στις 17/2/2012 ένα κοινό Σύμφωνο για την Απασχόληση, με τίτλο «Συμφωνία για τις Καριέρες». Το Σύμφωνο εστιάζεται σε μέτρα και πολιτικές ενίσχυσης και παροχής κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την προώθηση της απασχόλησης των νέων που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση και δεν έχουν γνώσεις και προσόντα, καθώς και των μεγαλύτερων σε ηλικία (άνω των 50 ετών).

Σε ό,τι αφορά την απασχόληση των νέων, ο στόχος που τίθεται είναι η απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων επαγγελματικών προσόντων κατά τη διάρκεια του σχολικού βίου. Για τους εγκαταλείποντες πρόωρα και χωρίς προσόντα το εκπαιδευτικό σύστημα, συμφωνείται η αύξηση των θέσεων πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις μέσω των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης, ιδίως όσων είναι άνεργοι άνω των 6 μηνών. Τέλος, συμφωνείται να ενισχυθεί η μετάβαση των νέων από την προσωρινή εργασία σε πιο σταθερές μορφές απασχόλησης.

Σε ό,τι αφορά την απασχόληση του μεγαλύτερου σε ηλικία ανθρώπινου δυναμικού (άνω των 50), το Σύμφωνο περιλαμβάνει την αύξηση της υφιστάμενης επιχορήγησης των επιχειρήσεων για την πρόσληψή του.

Ειδικότερα προβλέπει α) επιδότηση του μισθού σε ποσοστό 30% για ανέργους 50-54 ετών που έχουν λιγότερο από 1 χρόνο ανεργίας και με ανώτατο πλαφόν επιχορήγησης τα 2.644 ευρώ/τετράμηνο, β) επιδότηση του μισθού σε ποσοστό 50% για ανέργους 50-54 ετών που έχουν περισσότερο από 1 χρόνο ανεργίας ή για ανέργους άνω των 55 ετών που έχουν έως και 2 έτη ανεργίας και με ανώτατο πλαφόν επιχορήγησης τα 4.406 ευρώ/τετράμηνο, και γ) επιδότηση του μισθού σε ποσοστό 50% για ανέργους άνω των 55 ετών που έχουν πάνω 2 έτη ανεργίας και με ανώτατο πλαφόν επιχορήγησης τα 4.406 ευρώ/τετράμηνο. Η πρόσληψη με μερική απασχόληση θα επιδοτείται αναλογικά.

Ακόμη, το Σύμφωνο καλεί τους «κοινωνικούς εταίρους» σε κλαδικό επίπεδο να αναπτύξουν κοινές δράσεις για την ενίσχυση της ποιότητας της εργασίας, της «απασχολησιμότητας» και της πρακτικής άσκησης εντός των επιχειρήσεων.

Τέλος, η κοινή Συμφωνία προβλέπει τη μεταρρύθμιση του υπάρχοντος φλαμανδικού συστήματος επαγγελματικού (επανα)προσανατολισμού, στην κατεύθυνση ώστε κάθε εργαζόμενος ή άνεργος να λαμβάνει επαγγελματική καθοδήγηση τουλάχιστον μία φορά κάθε έξι χρόνια.

3.5.5 Ίση μεταχείριση

Τον Μάρτιο 2012, το Βελγικό Κοινοβούλιο υιοθετεί πρόσθετο νομοθετικό πλαίσιο με στό-

χο τη διασφάλιση της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τα βασικότερα σημεία της νέας νομοθεσίας, που αφορούν την παρακολούθηση της ψαλίδας / διαφοράς αμοιβών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες και την προσπάθεια μείωσής της, είναι τόσο επιχειρησιακού όσο και κλαδικού επιπέδου και συνοψίζονται στα εξής:

Σε επίπεδο επιχείρησης: οι επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων θα πρέπει α) να δημοσιοποιούν στον λεγόμενο «ετήσιο κοινωνικό απολογισμό» που υποχρεούνται να καταρτίζουν, το ύψος της μισθοδοσίας, χωριστά για τις γυναίκες και χωριστά για τους άνδρες, στον οποίο θα περιλαμβάνονται επίσης στοιχεία όπως οι παροχές προς εργαζομένους, τα υλοποιηθέντα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων ή τα στοιχεία «κινητικότητας» των υπαλλήλων εντός της επιχείρησης (π.χ. προαγωγές κ.λπ.)· β) να υποβάλλουν σε διετή βάση έκθεση προς το Συμβούλιο Εργαζομένων με στοιχεία και αναλύσεις σχετικά με τη δομή της μισθοδοσίας του προσωπικού (βασικοί μισθοί, επιδόματα, διάφορες παροχές κ.λπ.), κατηγοριοποιημένα ανά φύλο, ειδικότητα, εκπαιδευτικό επίπεδο και επίπεδο προσόντων, γ) να διορίζουν μεσολαβητή (ή ακόμα και συνδικαλιστικό εκπρόσωπο) για τη διενέργεια έρευνας και διατύπωσης λύσης, στις περιπτώσεις καταγγελίας εργαζομένου για μισθολογικές διακρίσεις.

Σε επίπεδο κλάδου: για την προστασία των εργαζομένων στις μικρότερες επιχειρήσεις (κάτω των 50 εργαζομένων) συστήνονται κοινές επιτροπές εργαζομένων-εργοδότη, με στόχο την εκπόνηση και εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων για τη μείωση του μισθοδοτικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι προτάσεις αυτές υποβάλλονται και στις ομοσπονδιακές αρμόδιες αρχές (δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, Ινστιτούτο Ισότητας κ.λπ.), με στόχο την υποβοήθηση της εφαρμογής τους.

3.5.6 Αναδιαρθρώσεις

Ο Οκτώβριος του 2012 χαρακτηρίζεται στο Βέλγιο ως «μαύρος μήνας», εξαιτίας του κλεισίματος και της αναδιάρθρωσης μιας σειράς μεγάλων επιχειρήσεων, που είχαν σαν αποτέλεσμα να υπάρξει μόνο μέσα σε έναν μήνα απώλεια 5.000 θέσεων εργασίας. Τον ίδιο μήνα καταγράφονται το κλείσιμο και η πτώχευση 1.200 επιχειρήσεων, που αντιστοιχούν σε μια ποσοστιαία αύξηση της τάξης του 7,2% σε σχέση με το μήνα Οκτώβριο του προηγούμενου έτους (2011).

Υπολογιζόμενες στο δεκάμηνο (Ιανουάριος - Οκτώβριος 2012), οι πτωχεύσεις επιχειρήσεων ανέρχονται στις 9.000, αυξημένες κατά 10,5% περίπου σε σχέση με την αντίστοιχη χρονική περίοδο του 2011.

Πλην των πτωχεύσεων όμως, ανακοινώνονται από μια σειρά μεγάλων επιχειρήσεων σχέδια αναδιάρθρωσης στα οποία προβλέπονται απολύσεις προσωπικού, με πλέον χαρακτηριστικό αυτό της αυτοκινητοβιομηχανίας FORD, η οποία ανακοινώνει το κλείσιμο του εργοστασίου της στην περιοχή Genk και την απόλυση 4.300 εργαζομένων.

Στις επιχειρήσεις αυτές περιλαμβάνονται μεγάλες βιομηχανικές μονάδες όπως η Philips (απόλυση 350 εργαζομένων), η VOLVO (350 εργαζόμενοι), η μεταλλουργία Duferco-NLMK (600 εργαζόμενοι), η Hewlett-Packard (265 εργαζόμενοι), η Alcatel-Lucent Belgium (290 εργαζόμενοι).

Το κύμα αυτό των πτωχεύσεων / αναδιαρθρώσεων ξεσηκώνει έντονες διαμαρτυρίες από

τα βελγικά συνδικάτα, ενώ η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας Βελγίου (FGTB) πραγματοποιεί εθνική απεργία στις 14 Νοεμβρίου 2012, η οποία είναι και ημέρα Πανευρωπαϊκής Κινητοποίησης των συνδικάτων, που οργανώνει η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Από την πλευρά τους, το σύνολο σχεδόν των εργοδοτικών ενώσεων του Βελγίου, προβαίνει σε κοινή παρέμβαση προς την κυβέρνηση (κοινή επιστολή), με την οποία ζητά δραστικές παρεμβάσεις για τη διάσωση επιχειρήσεων και θέσεων απασχόλησης, ζητώντας χαρακτηριστικά «θεραπεία σοκ» με μέτρα που θα έχουν στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

3.5.7 Συμμετοχή εργαζομένων

Τον Μάιο του 2012 διενεργούνται στο Βέλγιο οι εκλογές για την ανάδειξη των εκπροσώπων των μισθωτών στα Συμβούλια Εργαζομένων των επιχειρήσεων στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και των εκπροσώπων στις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας. Οι εκλογές για τα Συμβούλια Εργαζομένων πραγματοποιούνται κάθε τέσσερα έτη και αφορούν τις επιχειρήσεις με απασχόληση άνω των 100 ατόμων, ενώ οι επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας εκλέγονται στις επιχειρήσεις άνω των 50 ατόμων.

Οι εκλογές χαρακτηρίζονται από υψηλότατο ποσοστό συμμετοχής (70%), στο ίδιο σχεδόν επίπεδο με αυτό του 2008 και σε αυτές συμμετέχουν με ανταγωνιστικά ψηφοδέλτια τα τρία μεγαλύτερα εθνικά συνδικάτα: η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας Βελγίου (FGTB), η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (CSC) και η Συνομοσπονδία Φιλελευθέρων Συνδικάτων Βελγίου (CGSLB)

Ως προς τα αποτελέσματα, πρώτη δύναμη αναδεικνύεται η (CSC), που αποσπά το 55,8% των εκπροσώπων, ακολουθούν η (FGTB) με 34,5% και η (CGSLB) με 34,5%.

3.5.8 Απεργιακές κινητοποιήσεις

Στην αρχή του έτους (30/1/2012), οι τρεις βελγικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες διοργανώνουν 24ωρη κοινή γενική πανεργατική απεργία, την πρώτη μετά το 1993, για να διαμαρτυρηθούν ενάντια στο πακέτο λιτότητας και συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης που προωθεί η κυβέρνηση της χώρας.

Έχει ήδη προηγηθεί στις 22/12/2011 μια μεγάλη γενική απεργιακή κινητοποίηση των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, με αφορμή τις κυβερνητικές ανακοινώσεις για τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού και κυρίως την αύξηση του ορίου ηλικίας πρόωρης συνταξιοδότησης κατά 2 έτη (από 60 σε 62), χωρίς να προηγηθεί καθόλου κοινωνικός διάλογος.

Παράλληλα, η κυβέρνηση είχε ψηφίσει την εφαρμογή ενός οικονομικού προγράμματος δραστικής περικοπής των δημοσίων δαπανών, προκειμένου να μειωθεί το δημόσιο έλλειμμα και το δημόσιο χρέος, σύμφωνα με τις απαιτήσεις του Ευρωπαϊκού Συμφώνου Σταθερότητας.

Η γενική απεργία, που συμπίπτει με τη συνεδρίαση του Συμβουλίου Κορυφής της ΕΕ στις Βρυξέλλες, σημειώνει υψηλότατα ποσοστά συμμετοχής στον δημόσιο τομέα, τις συγκοινωνίες και τις μεγάλες βιομηχανικές μονάδες και μικρότερη συμμετοχή στον τομέα των υπηρεσιών.

Στα βασικά αιτήματα των συνδικάτων συμπεριλαμβάνονται α) η δημιουργία ποιοτικών και βιώσιμων θέσεων απασχόλησης, β) η απόσυρση των νέων συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων, γ) η προστασία των μισθών από τον πληθωρισμό και η διαφύλαξη της αγοραστικής δύνα-

μης, δ) η ενίσχυση των δημοσίων επενδύσεων και ε) η φορολόγηση του πλούτου και η ελάφρυνση της φορολογίας των μισθωτών.

Από την πλευρά τους, οι εργοδοτικές ενώσεις (VBO-FEB, Unizo και Voka) κατακρίνουν τη γενική απεργία, απειλώντας με προσφυγή ακύρωσής της στα δικαστήρια, χωρίς ωστόσο να το πράξουν.

Σημαντικές είναι, τέλος, οι κινητοποιήσεις των συνδικάτων ενάντια στην επιχειρούμενη μείωση των επιδομάτων ανεργίας μέσω της καθιέρωσης του νέου τρόπου υπολογισμού τους. Στις 19 Ιουνίου 2012, πραγματοποιείται συγκέντρωση διαμαρτυρίας έξω από τα κεντρικά γραφεία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης του Βελγίου (ONEM), την οποία συνδιοργανώνουν τα τρία εθνικά συνδικάτα: CSC, FGTB, CGSLB. Τα συνδικάτα υποστηρίζουν ότι, με το νέο σύστημα μείωσης των επιδομάτων ανεργίας, πάνω από 40.000 άτομα αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να βρεθούν κάτω από τα όρια της φτώχειας, ενώ εκτιμούν ότι ο μέσος όρος μείωσης του επιδόματος ανεργίας ανέρχεται σε 15% για τουλάχιστον 150.000 ανέργους.

3.5.9 Κοινωνική ασφάλιση / συντάξεις

Τον Οκτώβριο του 2012, δημοσιοποιείται η Ετήσια Έκθεση της αρμόδιας εθνικής αρχής για το συνταξιοδοτικό. Στην Έκθεση αξιολογούνται οι επιπτώσεις των πρόσφατων νομοθετικών παρεμβάσεων του 2011 στο ασφαλιστικό (αύξηση του ορίου ηλικίας πρόωρης συνταξιοδότησης, διαφορετικός υπολογισμός για χορήγηση σύνταξης), τις οποίες έχει εισαγάγει αμέσως μετά τη συγκρότησή της η κυβέρνηση. Παράλληλα, διατυπώνονται και οι εκτιμήσεις για το μέλλον του συνταξιοδοτικού συστήματος στη χώρα.

Σύμφωνα με την έρευνα, εκτιμάται ότι η παρέμβαση στις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις επιφέρει τη μείωση του αριθμού των συνταξιούχων μόλις κατά 66.000 άτομα, χωρίς δηλαδή να οδηγεί σε ουσιαστική μείωση των δαπανών. Επιπλέον, γίνεται η εκτίμηση ότι συνολικά για τη χρηματοδότηση του ασφαλιστικού-συνταξιοδοτικού συστήματος, το 2060 θα πρέπει να δαπανηθεί ποσό ίσο με το 31,4% του ΑΕΠ, από 25,3% που δαπανήθηκε το 2011. Στην παραπάνω εκτίμηση των δαπανών περιλαμβάνονται τόσο οι συντάξεις όσο και οι δαπάνες για την υγειονομική περίθαλψη των ασφαλισμένων, καθώς και άλλες παροχές, όπως επιδόματα αναπηρίας, οικογενειακά ή άλλα προνοιακά επιδόματα.

3.6 Ολλανδία

3.6.1 Γενικό πλαίσιο

Η οικονομική κατάσταση και σειρά απαιτήσεων για τη διαμόρφωση του προϋπολογισμού στην Ολλανδία –συμπεριλαμβανομένων κυρίως περικοπών της τάξης των 12 δισ. ευρώ το 2103– παρακινεί τη νεοσυσταθείσα κυβέρνηση της χώρας[7] σε συνεργασία με τους εκπροσώπους της Κάτω Βουλής και προσέγγισης των κοινωνικών συνομιλητών με στόχο την υποστήριξή τους.

Η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ολλανδία μειώνεται και στις τρεις διατομεακές οργανώσεις: το Ολλανδικό Συνδικάτο Εργαζομένων (FNV), το Χριστιανικό Συνδικάτο (CNV) και την Ομοσπονδία Διοικητικών και Επαγγελματικών

7. Η νέα κυβέρνηση, που εκλέγεται τον Νοέμβριο του 2012, αποτελεί συνασπισμό μεταξύ του Φιλελεύθερου Κόμματος των Πολιτών για την Ελευθερία και τη Δημοκρατία και του Κοινωνικού Δημοκρατικού Εργατικού Κόμματος.

Ενώσεων Προσωπικού (MHP) / Ανεξάρτητο Ολλανδικό Συνδικάτο (De Unie).

Όσον αφορά τις οργανωτικές αλλαγές στη δομή των συνδικάτων, αυτές αφορούν το FNV και την αποχώρηση ορισμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων (που εκπροσωπούν κυρίως αυτοαπασχολουμένους στον κατασκευαστικό κλάδο), τον Φεβρουάριο του 2013, από αυτό αλλά και τη διάσπαση μεταξύ MHP και De Unie. Εν αντιθέσει, παραμένει, παραδοσιακά σταθερή η συμμετοχή στις εργοδοτικές ενώσεις με το 80% έως 90% των επιχειρήσεων να είναι μέλη σε μία εκ των τριών ενώσεων: της Συνομοσπονδίας Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ολλανδίας (VNO-NCW), της Ολλανδικής Ομοσπονδίας Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (MKB-Netherlands) και των Εργοδοτικών Οργανώσεων στον Αγροτικό Κλάδο (LTO-Nederland).

Δεν καταγράφονται μείζονος σημασίας απεργιακές κινητοποιήσεις για το 2012. Κατά το προηγούμενο έτος (2011), πραγματοποιήθηκαν 17 απεργίες με τη συμμετοχή 47.000 περίπου εργαζομένων κυρίως λόγω απολύσεων, αναδιαρθρώσεων και μισθολογικών περικοπών.

Στο πεδίο της απασχόλησης η Ολλανδία, ακολουθούμενη από την Ουγγαρία, καταγράφει τα μεγαλύτερα ποσοστά ανάπτυξης της γυναικείας απασχόλησης, μεταξύ 2011 και 2012 –της τάξης, περίπου του 8,5%.

Στο νομοθετικό πεδίο, απλοποιείται η νομοθεσία περί απολύσεων που στοχοποιεί γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις, κατοχυρώνεται νομικά η δυνατότητα νέων ηλικίας κάτω των 27 ετών να εργασθούν ή να καταρτισθούν μέσω του σχήματος "work to work trajectories" ενώ, αυξάνονται τα όρια συνταξιοδότησης, γεγονός που πυροδοτεί τη διάσπαση της FNV. Τέλος, ρυθμίζεται η παράνομη εργασία μέσω της εντατικοποίησης των ελέγχων.

Στο πεδίο των ίσων αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η Ολλανδία αποτελεί τη μόνη ευρωπαϊκή χώρα που υιοθετεί, το 2012, νόμο περί της ποσόστωσης και όπου το Πρώτο Επιμελητήριο της χώρας προετοιμάζεται να θέσει αριθμητικούς στόχους για τις γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις.

3.6.2 Εργατικό δίκαιο

Πληθώρα εργατικών νόμων τίθενται σε ισχύ στην Ολλανδία, από 1/1/2012 και σειρά άλλων εξετάζονται από την κυβέρνηση, με στόχο την αντιμετώπιση της παράνομης εργασίας και της εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Η εξέλιξη αυτή λαμβάνει χώρα μετά από ένα μεγάλο διάστημα απουσίας εντατικού και συστηματικού ελέγχου της αγοράς εργασίας και κυρίως της εποπτείας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και της απασχόλησης παράνομων εργαζομένων.

Ιστορικά, από το 1998 και ένθεν εγκαταλείπεται η απαίτηση κατοχής άδειας λειτουργίας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, με αποτέλεσμα την υπεραύξηση των εταιρειών αυτών, κυρίως, δε, όσων απασχολούν παράνομους εργαζομένους. Οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούν έκτοτε σε αυστηρότερη εποπτεία αλλά και σε κυρώσεις όταν αποδεικνύονται τέτοιες πρακτικές.

Με ισχύ τον Ιανουάριο του 2010, οι υπεργολάβοι θεωρούνται πλέον συνυπεύθυνοι για την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης που χρησιμοποιούν για την πρόσληψη εργατικού δυναμικού, σε περίπτωση μη καταβολής του κατώτατου μισθού σε όλους τους εργαζομένους. Την ίδια περίοδο, μεγάλος αριθμός φορέων Επιθεώρησης Εργασίας του Υπουργείου

Κοινωνικών Σχέσεων και Απασχόλησης συνεργάζονται για τη συστηματική αντιμετώπιση πρακτικών απάτης και εκμετάλλευσης στην αγορά εργασίας. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται σε φορείς που κινούνται μεταξύ νόμιμων και παράνομων δραστηριοτήτων, όπως όσοι εμπλέκονται σε ξέπλυμα χρήματος αλλά και όσοι σχετίζονται, είτε ως διοργανωτές είτε ως ενδιάμεσοι, με την είσοδο μη νόμιμων μεταναστών στη χώρα. Οι έλεγχοι για την καταπολέμηση της παράνομης απασχόλησης εντατικοποιούνται, ιδιαίτερα σε παραδοσιακούς κλάδους απασχόλησης μεγάλου αριθμού προσωρινά απασχολουμένων όπως είναι τα ξενοδοχεία, τα εστιατόρια, οι καφετέριες, η γεωργία, η κτηνοτροφία και οι εταιρείες καθαρισμού. Οι επιχειρήσεις που παραβιάζουν το νόμο κινδυνεύουν ακόμη και με κλείσιμο, ενώ αυξάνεται το πρόστιμο για όσους εν γνώσει τους προσλαμβάνουν παράνομους εργαζομένους.

Καταργείται, με απόφαση του Υπουργείου Απασχόλησης (Δεκέμβριος 2011) η δυνατότητα ανανέωσης των προσωρινών συμβάσεων εργασίας, επί 4 διαδοχικές φορές, των νέων έως 27 ετών και με πρόβλεψη τις 3, όπως δηλαδή ισχύει και για τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Τέλος, σχετικά με τη διασφάλιση της Κοινοτικής Οδηγίας περί προσωρινής απασχόλησης (2008/104/ΕΚ) και τη διεύρυνση του προτύπου της ίσης μεταχείρισης των προσωρινά απασχολουμένων, απονέμονται αυξημένες αρμοδιότητες στα Συμβούλια Εργαζομένων για τη συλλογή πληροφοριών που αφορούν την έκταση χρήσης εργαζομένων, μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Οι κανονιστικές διατάξεις που διέπουν τις ομαδικές απολύσεις αυστηροποιούνται. Με ισχύ την 1/3/2012 οι εργαζόμενοι που καταλήγουν σε συμφωνία τερματισμού της θητείας τους με τον εκάστοτε εργοδότη, θεωρούνται απολυμένοι και προσμετρώνται στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων (βάσει της Οδηγίας 98/59/ΕΚ).

Άλλες νομοθετικές παρεμβάσεις αφορούν, μεταξύ άλλων, την ενσωμάτωση της Οδηγίας για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, την τροποποίηση του επιτρεπόμενου ορίου αδειών κατά τη διάρκεια ασθενείας και τον περιορισμό του νόμιμου, ελάχιστου αριθμού ημερών αδείας στους 18 μήνες.

Στην ίδια ενότητα, η απερχόμενη κυβέρνηση της Ολλανδίας θέτει τις βάσεις για την απλοποίηση του νόμου περί απολύσεων, με κυριότερη αλλαγή τη δυνατότητα απόλυσης εργαζομένου/-νων χωρίς δικαστικό έλεγχο. Οι εργοδότες καλούνται να καταβάλουν επίδομα ανεργίας έως και 6 μήνες και ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στην εξεύρεση νέας θέσης εργασίας, ενώ οι εργαζόμενοι λαμβάνουν αποζημίωση, ώστε να καταρτιστούν και να αναλάβουν νέα καθήκοντα. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές παρουσιάζονται περί τα τέλη 2012 στο Κοινοβούλιο της χώρας.

Το μέχρι πρότινος ισχύον σύστημα απολύσεων νομιμοποιείται μέσω του Ινστιτούτου Ασφάλισης των Εργαζομένων (UWV) ή μέσω της δικαστικής οδού, γεγονός που, σύμφωνα με τους αναλυτές, δύναται να οδηγήσει σε διαφορετικά αποτελέσματα, ακόμη και όταν συντρέχουν πανομοιότυπες συνθήκες. Η νέα πρόταση περιλαμβάνει μία και μόνη επιλογή και προϋποθέτει περίοδο προειδοποίησης δύο μηνών για όποιον εργοδότη ή εργαζόμενο επιθυμεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας. Οι εργοδότες υποχρεούνται σε έγγραφη γνωστοποίηση των λόγων απόλυσης, καθώς και

σε ακρόαση κατά την οποία ενημερώνεται ο εργαζόμενος για την επικείμενη απόλυσή του. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος διαφωνεί με τους λόγους απόλυσής του, δικαιούται να προσφύγει στη δικαιοσύνη όπου, σε περίπτωση που αυτή κριθεί ως παράλογη, ο εναγόμενος δικαιούται αποζημίωσης[8]. Οι νέοι κανόνες δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, ενώ διατηρείται η απαγόρευση σχετικά με την απομάκρυνση εργαζομένων κατά τη διάρκεια ασθενείας τους.

Όπως είναι αναμενόμενο, μεικτές είναι οι αντιδράσεις στις συγκεκριμένες προτάσεις. Η Συνομοσπονδία Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ολλανδίας (VNO-NCW) είναι υπέρ της «χαλάρωσης» του νόμου περί απολύσεων, αν και ορισμένες προβλέψεις του δεν υποστηρίζονται από μερίδα εργοδοτών που αντιδρούν στον αναβαθμισμένο ρόλο που τους δίνεται, μέσω χρηματοδότησης ή άλλων μεθόδων, για την εξεύρεση νέας θέσης εργασίας πρώην υπαλλήλων τους.

Οι τρείς συνδικαλιστικές Ομοσπονδίες Εργαζομένων της Ολλανδίας: το Ολλανδικό Συνδικάτο Εργαζομένων (FNV), το Χριστιανικό Συνδικάτο (CNV) και η Ομοσπονδία Διοικητικών και Επαγγελματικών Ενώσεων Προσωπικού (MHP), αντιτάσσονται σθεναρά στις προτεινόμενες αλλαγές. Σε επιστολή που απευθύνουν στον Υπουργό Εργασίας επισημαίνουν την αλλοίωση της νομικής θέσης του εργαζομένου έναντι της ισχυροποίησης του εργοδότη. Υποστηρίζουν ότι, σε καμία περίπτωση δεν προκύπτει αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων μέσω τέτοιων κινήσεων, πλήττονται οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας που απασχολούνται επί χρόνια στην ίδια επιχείρηση, καθώς οι αποζημιώσεις μειώνονται, ενώ δυσκολεύονται να απορροφηθούν, λόγω ηλικίας, σε νέα θέση εργασίας.

Παρόμοια, σημαντικός αριθμός ακαδημαϊκών και ερευνητών με επιστολή τους προτρέπουν την κυβέρνηση να εγκαταλείψει ή τουλάχιστον να προσαρμόσει τα σχέδιά της, καθώς θεωρούν σίγουρη τη δημιουργία συνθηκών αβεβαιότητας και ασυνέχειας αντί της εργασιακής κινητικότητας και της παραγωγικής καινοτομίας που προτάσσουν οι υποστηρικτές αυτών.

3.6.3 Συλλογικές συμβάσεις / αμοιβές

Η Ενωση Εργαζομένων στις Μεταφορές και η Ομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (CNV) υπογράφουν, τον Ιούνιο του 2012, νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, διετούς διάρκειας, η οποία καλύπτει ρητώς, τους εργαζομένους από χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Σύμφωνα με τη σύμβαση, που καλύπτει περί τους 135.000 οδηγούς, η ίση εργασία πρέπει να αμείβεται με ίση αμοιβή, ασχέτως προέλευσης του εργαζομένου, ενώ προσδιοριζονται και μισθολογικές αυξήσεις για όλους ανεξαιρέτως, της τάξης του 0,5% από 1/7/2012 και του 1,5% από 1/1/2013.

Η συμφωνία καλύπτει και τους 800 περίπου Πολωνούς εργαζομένους στις κατασκευές που επί του παρόντος απασχολούνται στην κατασκευή παράκτιου σταθμού παραγωγής ενέργειας μέσω άνθρακα στην περιοχή της Eemshaven. Οι συγκεκριμένοι πρόκειται να αμείβονται, όπως ακριβώς και οι Ολλανδοί συνάδελφοί τους, λαμβάνοντας μισθολογικές αυξήσεις της τάξης του 5% έως και 20%, καθώς και επίδομα αδείας και προσαύξηση λόγω νυχτερινής βάρδιας.

8. Βάσει του μέχρι πρότινος συστήματος απολύσεων, ο εργαζόμενος, σε μία τέτοια εξέλιξη, δικαιούτο να διατηρήσει τη θέση εργασίας του στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Η συγκεκριμένη εξέλιξη προκύπτει κατόπιν προσφυγής στα Δικαστήρια της Ένωσης Εργαζομένων στις Μεταφορές κατά της συνεχιζόμενης πολιτικής της κατασκευαστικής εταιρείας Remak να αγνοεί τη σχετική συλλογική συμφωνία. Θεωρείται δε, ως απόφαση ορόσημο για τα Συνδικάτα καθώς, σχεδόν τα 3/4 των επιχειρήσεων που εξετάζονται κατά τη διεξαγωγή έρευνας της Ένωσης, καταστρατηγούν τις αποφάσεις που προβλέπονται στη συλλογική συμφωνία. Μάλιστα, προκύπτει η καταβολή, από τους επιχειρηματίες, της νόμιμης κατώτατης αμοιβής αντί της συμφωνηθείσας μέσω της σύμβασης εργασίας. Η έρευνα καταδεικνύει την απασχόληση ατόμων από χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, με αμοιβές κατά 30% ή και 40% χαμηλότερες από αυτές που είναι συλλογικά συμφωνημένες. Το φαινόμενο αυτό καταγράφεται, επίσης, στον πρωτογενή τομέα, στις μεταφορές αγαθών, στη ναυπηγοεπισκευαστική βιομηχανία, στη διανομή προϊόντων σούπερ μάρκετ και στις μεγάλες κατασκευαστικές μονάδες. Στο πλαίσιο αυτό, η Ένωση προτίθεται να κινηθεί ενάντια και άλλων εταιρειών, κάνοντας χρήση του δεδικασμένου της Eemshaven.

3.6.4 Κοινωνικός διάλογος

Η νεοεκλεγείσα κυβέρνηση της Ολλανδίας [που προκύπτει από το συνασπισμό του Φιλελεύθερου Λαϊκού Κόμματος (VVD) και του Σοσιαλδημοκρατικού Εργατικού (PvdA)] επιδιώκει στήριξη από τους κοινωνικούς συνομιλητές [τη Συνομοσπονδία Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ολλανδίας (VNO-NCW), την Ολλανδική Ομοσπονδία Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (MKB-Netherlands) και την Ομοσπονδία Εργαζομένων της Ολλανδίας (FNV)], ώστε να επιτευχθεί συμφωνία για τη μεταρρύθμιση του κράτους πρόνοιας καθώς και των αγορών κατοικίας και εργασίας. Η συμφωνία, που θεωρείται από τους συνασπιστές ιδιαίτερα σκληρή, αν και με υψηλά κοινωνικά κίνητρα, πρόκειται να εξοικονομήσει 16 δισ. ευρώ από τα υψηλότερα εισοδήματα μέσω του κόστους περίθαλψης, σύνταξης και κατοικίας τους. Και τα δύο κόμματα συμφωνούν στην αναγκαιότητα συμβιβαστικών λύσεων ακόμη και σε θέματα ιδιαίτερα φλέγοντα όπως η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και του ποσοστού αυτοτέλειας των συντάξεων για όσους ανήκουν στα υψηλά εισοδήματα και η μείωση των επιδομάτων ανεργίας (αν και αυτή αντισταθμίζεται από την εφαρμοζόμενη κοινωνική πολιτική για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας) αλλά και η σύνδεση των εισοδημάτων με μειώσεις στους φόρους για τα χαμηλότερα εισοδήματα. Η φορολογία, τέλος, αυξάνει για τα υψηλά εισοδήματα καθώς και τα τέλη των εργοδοτών.

Επί του παρόντος, οι εργοδότες αντιδρούν στην προτεινόμενη ποσόστωση της τάξης του 5% για εργαζομένους με ειδικές ανάγκες, καθώς και στο σχέδιο δημιουργίας ενός προϋπολογισμού κατάρτισης για απολυθέντες εργαζομένους.

Τα συνδικάτα επίσης αντιδρούν στην προώθηση ευέλικτων συμβάσεων εργασίας καθώς και στη χαλάρωση του νόμου περί απολύσεων, αλλά και στη μείωση της διάρκειας του επιδόματος ανεργίας από τους 38 μήνες στους 12 (παρότι το ύψος αυτού παραμένει στο 70% του τελευταίου καταβαλλόμενου μισθού), ενώ υποστηρίζουν πως τέτοιες αλλαγές είναι άκαιρες εν μέσω της συνεχιζόμενης οικονομικής κρίσης.

Τον Απρίλιο του 2013 η κυβέρνηση της Ολλανδίας και οι κοινωνικοί συνομιλητές καταλήγουν σε συμφωνία, σύμφωνα με την οποία,

η διάρκεια χορήγησης του επιδόματος ανεργίας παραμένει ως έχει (δηλαδή 36 μήνες). Εργοδότες και συνδικάτα δεσμεύονται ακόμη, μέσω της συλλογικής σύμβασης εργασίας, στη χρηματοδότηση του τρίτου έτους καταβολής του επιδόματος ανεργίας αλλά και μέσω της είσπραξης (δέσμευση των συνδικαλιστικών εκπροσώπων) μηνιαίας συνδρομής από τους εργαζομένους-μέλη τους. Οι κανονισμοί που διέπουν τις απολύσεις παραμένουν αμετάβλητοι έως το 2016, ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφωνούν σε ανώτατο όριο αποζημίωσης τα 75.000 ευρώ μεικτές αποδοχές κατ' έτος. Σε περίπτωση που ο μισθός του απολυόμενου ξεπερνάει το ποσό αυτό, τότε αυτός λαμβάνει το ισοδύναμο των ετήσιων απολαβών του. Όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εισάγονται κανόνες για τη μετατροπή της προσωρινής σύμβασης εργασίας σε σύμβαση αορίστου χρόνου, εφόσον αυτή ανανεώνεται κατά τρεις φορές, ενώ συζητείται και ο περιορισμός του αριθμού αυτού. Μάλιστα, το διάστημα μεταξύ των ανανεώσεων των προσωρινών συμβάσεων δεν μπορεί να είναι μικρότερο από έξι μήνες. Τέλος, συμφωνείται η σταδιακή αύξηση του αριθμού των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες στις επιχειρήσεις, με στόχο τα 125.000 άτομα, κατ' ελάχιστο όριο, έως το 2025.

3.6.5 Συνδικάτα

Η μεγαλύτερη Ομοσπονδία Συνδικάτων της Ολλανδίας, η FNV, βρίσκεται σε κρίση με δύο εκ των μεγαλύτερων συνδικάτων, τα Ενωμένα Συνδικάτα (Bondgenoten) και το Γενικό Συνδικάτο Δημοσίων Υπαλλήλων – Καθολική Ένωση Δημοσίων Υπαλλήλων (AbvaKabo), από τα συνολικά 19 που μετέχουν σε αυτή, να καταγγέλλουν τον Πρόεδρο και να απειλούν με αποχώρηση, εξαιτίας της συμφωνίας για τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση (Ιούνιος 2011) η οποία αφορά την αύξηση των ορίων ηλικίας και τη μετατόπιση του χρηματοδοτικού ρίσκου των επιχειρησιακών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων στους εργαζομένους.

Ωστόσο, σε μια προσπάθεια αποφυγής περαιτέρω αβεβαιότητας και κατακερματισμού του συνδικαλιστικού κινήματος, όλα τα μέρη συμφωνούν σε εξωτερική διαμεσολάβηση, η οποία, μετά από σειρά διαβουλεύσεων, ανακοινώνει (Μάιος 2012) την αναδιοργάνωση της Ομοσπονδίας, με το όνομα Νέο Συνδικαλιστικό Κίνημα (DNV), και έργο της την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών της, την επαναφορά δημοκρατικών διαδικασιών και την προσέλκυση νέων μελών. Η δομή της αλλάζει, με τα μέλη να οργανώνονται σε μικρότερες μονάδες βάσει των τομέων ή/και των επαγγελμάτων που εκπροσωπούν. Στο πλαίσιο αυτό, μειώνεται η δύναμη των μεγαλύτερων συνδικάτων μέσω του περιορισμού (μέγιστο ποσοστό 16%) της κατανομής των εδρών στο νέο όργανο λήψης αποφάσεων, ενώ καταργείται το ελάχιστο όριο των 5.000 μελών ανά σωματείο, βάσει του οποίου δύναται να ψηφίσει.

Η συγκεκριμένη εξέλιξη είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς παρέχει το δικαίωμα ίσης ψήφου, σε κάθε μέρος, ανεξαρτήτως μεγέθους.

Η ιδέα, πίσω από την αναδιοργάνωση της FNV, είναι η δυνατότητα που παρέχει στα συνδικάτα να αντιμετωπίσουν την αύξηση των προσωρινών συμβάσεων εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, οι αδύναμες, σε επίπεδο εκπροσώπησης, ομάδες, όπως οι νέοι και η ολοένα και αυξανόμενη κατηγορία των αυτοαπασχολουμένων, αποκτούν βήμα. Τις τελευταίες δεκαετίες, καταγράφεται σημαντική μείωση των ποσοστών συνδικαλιστικής πυκνότητας, γεγονός που

πιστεύεται ότι μπορεί να αντιστραφεί μέσω της αναδιάρθρωσης αυτής, που είναι ικανή να προσελκύσει νέες ομάδες εργαζομένων και ευρύτερο ορισμό της έννοιας «εργαζόμενος».

Στο ίδιο πεδίο, σύμφωνα με τις καταγραφές των συνδικάτων, οι μισές περίπου, από τις 500 συλλογικές συμφωνίες που υπογράφονται το 2012, προβλέπουν μέση μισθολογική αύξηση της τάξης του 1,8%.

Στο πλαίσιο αυτό, η μεγαλύτερη ολλανδική Συνδικαλιστική Ομοσπονδία (FNV), που εκπροσωπεί περίπου 1,2 εκατ. εργαζομένους, ζητά μισθολογικές αυξήσεις κατά 2,5%, για το 2013. Το ποσοστό υπερβαίνει το αντίστοιχο αναμενόμενο του πληθωρισμού (2% για το ίδιο έτος). Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι σε κλάδους όπως οι κατασκευές, που πλήττονται από την κρίση, η FNV μετριάζει τις απαιτήσεις της. Ταυτόχρονα, η Ομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (CNV), η δεύτερη μεγαλύτερη, με αριθμό μελών που ξεπερνάει τις 350.000 άτομα, ανακοινώνει και αυτή με τη σειρά της σχέδιο προτάσεων για τα εργασιακά, όπως συμφωνίες μεταξύ εταιρειών και κλάδων για συνεκτική πολιτική αποδοχών με ισχύ σε υψηλόβαθμα στελέχη και εργαζομένους που καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες. Στο πεδίο των αμοιβών, παρότι η συγκεκριμένη Ομοσπονδία δεν θέτει θέμα αυξήσεων, τονίζει την αναγκαιότητα μιας δίκαιης κατανομής των αυξήσεων επισημαίνοντας ότι, στην περίπτωση που οι μισθολογικές διεκδικήσεις για όσους καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες είναι μέτριες, αυτό πρέπει να εφαρμοστεί και σε μισθούς που ρυθμίζονται πέραν και πάνω του συλλογικού επιπέδου συμφωνιών.

Ενώσεις εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένων της Συνομοσπονδίας Βιομηχανίας και Εργοδοτών της Ολλανδίας (VNO-NCW) και της Ολλανδικής Ομοσπονδίας Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (MKB-Netherlands), αντιδρούν στις προτεινόμενες αυξήσεις ως ανεύθυνες διεκδικήσεις σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με τις αναλύσεις τους δε, η μείωση της ολλανδικής οικονομίας αναμένεται μεγαλύτερη του 0,2%.

Όσον αφορά τις ευέλικτες μορφές συμβάσεων, η FNV θεωρεί πως, με την ανεργία να βρίσκεται σε υψηλά ποσοστά, πρέπει αυτές να περιοριστούν, όπως και οι συμβάσεις ορισμένης διάρκειας, ενώ προωθεί την επίτευξη συμφωνιών, σε εταιρείες και κλάδους, που προάγουν την ασφάλεια των εργαζομένων. Στο μέτρο του δυνατού, μάλιστα, θέτει ως προϋπόθεση τη μετατροπή των ευέλικτων συμβάσεων σε πλήρη απασχόληση μετά από περίοδο 1 έτους, κάτι που πιστεύεται ότι θα ενισχύσει τη θέση των νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν συμφωνούν, προτάσσοντας τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ως εργαλείο μείωσης του οικονομικού ρίσκου μιας επιχείρησης.

Τέλος, η FNV ευελπιστεί στη συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργοδοτών για την εξεύρεση καινοτόμων λύσεων που στοχεύουν στην επάνοδο των απολυμένων στην εργασιακή ζωή. Βασικός προβληματισμός είναι η παραμονή στην ανεργία για μεγάλες περιόδους και στον απόηχο της αναδιάρθρωσης ή πτώχευσης μιας επιχείρησης. Η CNV τονίζει, επιπλέον, τη σημασία της κινητικότητας των εργαζομένων, μέσω της ουσιαστικής υποστήριξης, όπως, η δυνατότητα των εργαζομένων να διατηρούν προσωπικούς αναπτυξιακούς προϋπολογισμούς κατά την αποχώρησή τους από μια επιχείρηση. Ακόμη, προειδοποιεί για τις «νέου τύπου μεθόδους εργασίας», όπου η

«ατελείωτη φύση της εργασίας» απειλεί ολοένα και περισσότερο την ισορροπία μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού βίου.

Οι εργοδότες δεν αντιτίθενται στις προτάσεις για την κινητικότητα των εργαζομένων και, κατ' ουσίαν, τονίζουν την ιδιαίτερη σημασία αυτής, υπό το πρίσμα των προβλεπόμενων ελλείψεων σε προσωπικό. Ωστόσο, προσβλέπουν στον περιορισμό της δικής τους εμπλοκής όσον αφορά τη μετακίνηση των εργαζομένων από μια θέση εργασίας σε μια άλλη.

Σχετικά με το ζήτημα της αύξησης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, η FNV εμμένει στη συμφωνία που επετεύχθη μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών το 2011[9], καθώς και στην αποκατάσταση των ορίων για όσους απασχολούνται σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες (στο 65ο, δηλαδή, έτος της ηλικίας για όσους, τουλάχιστον εργαζομένους το επιθυμούν).

Η FNV, αν και μπορεί να διευθετήσει το ζήτημα αυτό μέσω συλλογικών συμφωνιών, αναμένει τη νεοεκλεγείσα κυβέρνηση της χώρας[10] να λάβει δράση μέσω προτάσεων για πιο ευέλικτα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, με επιπλέον αποζημίωση για τα χαμηλά εισοδήματα.

3.6.6 Κοινωνική ασφάλιση

Τον Ιούνιο του 2011 συμφωνείται μεταξύ της κυβέρνησης της Ολλανδίας και των κοινωνικών συνομιλητών[11] η μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος που προβλέπει αύξηση των ορίων ηλικίας στο 66ο έτος έως το 2020 και στο 67ο έτος έως το 2025.

Η πρόωρη συνταξιοδότηση εξακολουθεί να ισχύει, ωστόσο το ποσό που της αντιστοιχεί μειώνεται, από το 2020 και ένθεν, κατά 6,5% κατ' έτος έως την τυπική ηλικία συνταξιοδότησης. Το ποσοστό αυτό αυξάνει στο 10% από το 2025. Εξαίρεση σε αυτή τη διάταξη αποτελούν οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι σε ιδιαίτερα επίπονες εργασίες και οι οποίοι μπορούν να συνταξιοδοτηθούν στο 65ο έτος της ηλικίας τους, κάνοντας χρήση ενός συστήματος αποταμίευσης, ειδικά σχεδιασμένο για την κατηγορία αυτή.

Αντισταθμιστικά στην απώλεια της αγοραστικής δύναμης των συντάξεων, της τάξης του 1,5% (όπως αυτό προκύπτει από την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στο 66ο έτος) και της τάξης του 3% (από την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης στο 67ο έτος), η κυβέρνηση προτείνει ένα σύστημα επιδομάτων «συνεχούς – εργασίας», βασιζόμενο στην αποταμίευση μέσω φορολογίας, το οποίο εγκρίνεται από τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων.

Όσον αφορά τα εταιρικά συνταξιοδοτικά συστήματα, παραμένει ασαφές το ποσοστό του ελλείμματος που καλούνται να αναλάβουν οι εργαζόμενοι, λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ρίσκο που εμπεριέχουν τα συστήματα αυτά. Στο πεδίο αυτό, η Ομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (CNV) και η Οργάνωση Επαγγελματιών και Διευθυντών (DeUnie) προτείνουν τη συγκράτηση των μισθών για το 2013[12],

9. Βλ. Ενότητα «Κοινωνική ασφάλιση, 3.6.6».

10. Βλ. Ενότητα «Κοινωνικός διάλογος, 3.6.4».

11. Τα δύο μεγαλύτερα συνδικάτα στην FNV, τα Ενωμένα Συνδικάτα (Bondgenoten) και το Γενικό Συνδικάτο Δημοσίων Υπαλλήλων – Καθολική Ένωση Δημοσίων Υπαλλήλων (AbvaKabo), αρνούνται να υπογράψουν τη συμφωνία αυτή και απειλούν με αποχώρηση εξαιτίας της.

12. Αναμένονται υψηλές μισθολογικές απαιτήσεις από τους εργαζόμενους στις βιομηχανίες σιδήρου και χάλυβα, καθώς εκεί καταγράφεται σημαντική έλλειψη εργατικού δυναμικού.

εφόσον οι εργοδότες αυξήσουν σημαντικά τις εισφορές τους στις καταβαλλόμενες συντάξεις.

Περί τα τέλη του 2011, η Ομοσπονδία Συνταξιοδοτικών Ταμείων της Ολλανδίας (Pensioenfederatie) ανακοινώνει ότι οι μειώσεις των συνταξιοδοτικών παροχών είναι αναπόφευκτες για το 2013 και η Κεντρική Τράπεζα της χώρας (DNB) επεξεργάζεται, μεταξύ άλλων, διαφορετικά σενάρια, όπως αύξηση στα ασφάλιστρα σύνταξης, μέτρα λιτότητας του συνταξιοδοτικού συστήματος μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή ακόμη και μείωση των συντάξεων.

3.7 Λουξεμβούργο

3.7.1 Γενικό πλαίσιο

Το Λουξεμβούργο είναι μία εκ των τριών χωρών (βλ. Εσθονία και Λιθουανία), στις οποίες μειώνεται σημαντικά το ποσοστό ανεργίας κατά, περίπου, -2%.

Στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της χρηματοπιστωτικής κρίσης, το Κυβερνητικό Συμβούλιο της χώρας υιοθετεί σειρά μέτρων για την προώθηση της απασχόλησης και την παροχή επιδομάτων ανεργίας. Βάσει νόμου, αυξάνονται το ποσοστό του επιδόματος ανεργίας καθώς και ο χρόνος καταβολής, κατά 6 μήνες, σε ανέργους άνω των 45 ετών. Ακόμη, επιμηκύνεται ο χρόνος προσωρινής απασχόλησης στους 10 μήνες κατ' έτος, με μερική χρηματοδότηση των κοινωνικών εισφορών. Το σχέδιο δράσης που υιοθετείται τον Νοέμβριο του 2012 προβλέπει μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης των νέων, μέσω κυρίως της αύξησης των επαγγελματικών τους προσόντων.

Στο πλαίσιο των δράσεων των κοινωνικών συνομιλητών, συστήνεται τριμερής επιτροπή, που συνεδριάζει κάθε μήνα, με στόχο την εφαρμογή μέτρων για την αποφυγή των απολύσεων μέσω της χρήσης της προσωρινής εργασίας ή της πρόωρης συνταξιοδότησης. Η εξέλιξη αυτή γίνεται σε μια περίοδο, κατά την οποία ο κοινωνικός διάλογος στο Λουξεμβούργο αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα κυρίως στους κλάδους σιδήρου και χάλυβα, στο λιανικό εμπόριο και στον κλάδο κατασκευών.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, καταγράφονται εξελίξεις σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο στο Λουξεμβούργο. Η κυβέρνηση προετοιμάζει τη μεταρρύθμιση του κοινωνικού διαλόγου στις επιχειρήσεις, ενώ, σε κλαδικό επίπεδο, παρεμβαίνει στον κοινωνικό διάλογο που εξελίσσεται στον κλάδο σιδήρου και χάλυβα. Το Σχέδιο "Lux–2016", για το μέλλον του εν λόγω κλάδου, προβλέπει επενδύσεις ύψους 150 εκατ. ευρώ στη διάρκεια 5 ετών και κοινωνικά μέτρα στήριξης εργαζομένων που απολύονται λόγω των αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων.

Σοβαρές εργασιακές συγκρούσεις καταγράφονται σε διατομεακό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, οργανώνονται διαμαρτυρίες για την απόφαση της κυβέρνησης να μεταρρυθμίσει το συνταξιοδοτικό σύστημα, αποτυγχάνει ο κοινωνικός διάλογος περί της πολιτικής αεροπορίας, ενώ δεν υπογράφεται συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο κατασκευών. Αλλά και στο επιχειρησιακό επίπεδο, καταγράφονται σοβαρές διαφωνίες σχετικά με το Κοινωνικό Πλάνο για το μέλλον των επιχειρήσεων Chemolux, Hyosung, Mangen Κατασκευαστική και KBL.

Όσον αφορά τον εργάσιμο εβδομαδιαίο χρόνο των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση, κατά τη διάρκεια του 2012, στο Λουξεμβούργο, καταγράφεται αύξηση 0,4 ωρών την

εβδομάδα, συγκριτικά με το 2011. Μάλιστα, καθ' όλη τη διάρκεια του 2012, λαμβάνουν χώρα διαπραγματεύσεις σχετικά με τον εβδομαδιαίο και εποχικό εργάσιμο χρόνο σε διάφορους οικονομικούς κλάδους του Λουξεμβούργου, όπως οι κατασκευές (με την εργοδοτική πρόταση να αφορά αύξηση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στις 54 ώρες) αλλά και ο κλάδος λιανικού εμπορίου, ο οποίος αντιδρά στο ωράριο του ανοίγματος των καταστημάτων τις Κυριακές.

3.7.2 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Το αβέβαιο και συνεχώς επιδεινούμενο οικονομικό κλίμα επηρεάζει το Λουξεμβούργο, γεγονός που, σύμφωνα με την Ομοσπονδία Επιχειρήσεων (Fedil), αντικατοπτρίζεται στην απώλεια 21.400 θέσεων εργασίας στις βιομηχανίες από το 2008.

Η ArcelorMittal κλείνει μονάδα παραγωγής της στο εργοστάσιο του Schifflange και οι 47 εργαζόμενοι σε αυτό απολύονται. Ο κορεατικός όμιλος Hyosung κλείνει το εργοστάσιο καλωδίων Roost και 204 εργαζόμενοι περνούν στην ανεργία, ενώ το εργοστάσιο κατασκευής γυαλιού Dudelange LUXGUARD απειλεί με κλείσιμο, καθώς οι 250 εργαζόμενοι σε αυτό απορρίπτουν την πρόταση της διοίκησης για περικοπές μισθών της τάξης του 15%.

3.7.3 Κοινωνικός διάλογος

Οι εργασιακές σχέσεις στη Χαλυβουργία ArcelorMittal, με έδρα το Λουξεμβούργο, επιδεινώνονται (Δεκέμβριος 2012) μετά την απόφαση της Διοίκησης να απέχει από τη διαδικασία υπογραφής δύο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίες αφορούν περίπου 3.000 εργαζομένους της. Σύμφωνα με την εταιρεία, είναι νομική υποχρέωσή της να εφαρμόσει το «ενιαίο καθεστώς» μεταξύ των εργαζομένων σε αυτήν, όπως άλλωστε ορίζεται βάσει νομοθεσίας για όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα έως τα τέλη του 2013, αντί των μέχρι τώρα ξεχωριστών συμβάσεων εργασίας μεταξύ εργατών και εργαζομένων γραφείου. Από τα συνδικάτα η απόφαση αυτή κρίνεται ως ευθεία επίθεση στον κοινωνικό διάλογο.

Η ArcelorMittal, μία από τις μεγαλύτερες βιομηχανίες παραγωγής χάλυβα σε παγκόσμια κλίμακα –με μονάδες σε 60 χώρες και περίπου 260.000 εργαζομένους– συνυπογράφει, τον Μάρτιο του 2012, μετά από πολύμηνες διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα του κλάδου, τριμερές Μνημόνιο (κυβέρνηση και κοινωνικοί συνομιλητές) αντιμετώπισης των ολοένα και αυξανόμενων οικονομικών προβλημάτων στον κλάδο. Νωρίτερα, στο ίδιο έτος, συζητείται ακόμη και το ενδεχόμενο παύσης λειτουργίας του συνόλου των εγκαταστάσεών της στο Λουξεμβούργο.

Οι βασικές δεσμεύσεις του λεγόμενου "Lux-2016" σχεδίου στήριξης του κλάδου της χαλυβουργίας περιλαμβάνουν επενδύσεις ύψους 150 εκατ. ευρώ στη χώρα, σε διάστημα 5 ετών, καθώς και κοινωνικά μέτρα στήριξης εργαζομένων που επηρεάζονται από το (επ' αόριστον) κλείσιμο της μονάδας στο Schifflange (Ιανουάριος 2013) και τη μείωση της παραγωγής στο εργοστάσιο της Rodange.

Η περίπτωση της Rodange αποτελεί σημείο τριβής με την Ανεξάρτητη Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (OGB-L), η οποία παραπέμπει σε μελέτη που καταδεικνύει σαφώς την ύπαρξη εναλλακτικών λύσεων, ώστε να λειτουργεί επικερδώς η επιχείρηση. Η εταιρεία κατηγορείται μάλιστα για «οικονομικό βαμπιρισμό» σχετικά με την απόφασή της να μειώσει την παραγωγή και να κλείσει προσωρινά μονάδες της στην περιοχή Dudelange, με

συνεπακόλουθη μείωση του αριθμού βαρδιών και προσωρινή ανακατανομή του πλεονάζοντος προσωπικού. Τα συνδικάτα υποστηρίζουν, δε, πως εσκεμμένα οδηγεί σε σημαντική μείωση της γραμμής παραγωγής διοχετεύοντας τη ζήτηση σε άλλες περιοχές. Η απόφαση της Διοίκησης να απέχει από τις συλλογικές συμφωνίες επιδεινώνει την κατάσταση, ενώ ο Πρωθυπουργός του Λουξεμβούργου τη χαρακτηρίζει ως «σκοπίμως προκλητική» απόφαση, η οποία όχι μόνο παραγνωρίζει τη σταθερά υπεύθυνη στάση που τηρούν τα συνδικάτα της χώρας κατά τη διάρκεια των συνομιλιών αλλά και τα ανταγωνίζεται με τρόπο που, ακόμα και αν είναι νομικά ορθός, επί της ουσίας δεν είναι ο ενδεδειγμένος.

Στο ίδιο μήκος κύματος, η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB) υποστηρίζει, αν και όχι κατά πλειοψηφία, ότι η Διοίκηση προσβλέπει σε μείωση των ημερών αδείας καθώς και στην κατάργηση των επαγγελματικών κλιμακίων και διοργανώνει διαμαρτυρία, με τη συμμετοχή 200 εργαζομένων, ενώ ομάδα εκπροσώπησης της OGB-L συναντάται με εκπροσώπους της κυβέρνησης.

Στις αρχές Ιανουαρίου 2013 πραγματοποιείται η πρώτη συνεδρίαση διαπραγμάτευσης για την επεξεργασία μιας νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας με ισχύ έως το τέλος του 2012 και με τη διαβεβαίωση της διατήρησης των μισθολογικών εγγυήσεων.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα και με αναλυτές, το μέλλον του κλάδου χαλυβουργίας εμφανίζεται ολοένα και πιο εύθραυστο, δεδομένης της οικονομικής κρίσης και της ακολουθούμενης στρατηγικής του Ομίλου ArcelorMittal. Σε αυτό προστίθεται και η απώλεια εμπιστοσύνης των συνδικάτων προς τους εκπροσώπους της Διοίκησης, γεγονός που αναμφίβολα περιπλέκει τον κοινωνικό διάλογο, τόσο σε τριμερές επίπεδο όσο και σε επιχειρησιακό.

3.7.4 Εργοδοτικές οργανώσεις

Η Ενωση Επιχειρήσεων του Λουξεμβούργου (UEL), μια από τις μεγαλύτερες εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας, υποστηρίζει ότι η κατάσταση της αγοράς εργασίας εξακολουθεί να επιδεινώνεται και ότι η αναδιάρθρωση των βιομηχανιών και των κλάδων εντάσεως εργασίας χειροτερεύει την κατάσταση. Αυτό επικαλείται μάλιστα, καθώς μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα έρχονται στο φως της δημοσιότητας σειρά ανακοινώσεων για απώλεια θέσεων εργασίας (βλ. αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων). Η UEL, μάλιστα, κάνει λόγο και για την ανησυχητική αύξηση της ανεργίας των νέων αλλά και την ολοένα και αυξανόμενη αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, με δήλωσή της τον Σεπτέμβριο του 2012, ζητά από την κυβέρνηση να διαμορφώσει ένα μεταρρυθμιστικό πλαίσιο για την αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας. Το πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με την Ένωση, στοχεύει σε τέσσερις πυλώνες: στην αγορά εργασίας, τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα δημόσια οικονομικά και τη συνταξιοδοτική ασφάλιση, ενώ σημαντικό στοιχείο αποτελεί η επανεξέταση του οικονομικού και κοινωνικού μοντέλου της χώρας. Υποστηρίζει, δε, πως οι υψηλότερες αμοιβές, μετά την τιμαριθμική αναπροσαρμογή της 1ης Οκτωβρίου 2012, καθώς και η αύξηση του κοινωνικού κατώτατου μισθού αποδυναμώνουν τη χαμηλών προσόντων απασχόληση.

Σύμφωνα με την πρότασή της, το Λουξεμβούργο πρέπει να περιορίσει άμεσα το αυξανόμενο κόστος του εργατικού δυναμικού μέσω

της μείωσης του εργασιακού κόστους και να ενθαρρύνει την περισσότερη ευελιξία των ωρών εργασίας, ιδιαίτερα στον κλάδο κατασκευών και στην εποχική απασχόληση.

Για την Ένωση, η προώθηση και όχι η χρηματοδότηση της απασχόλησης είναι το ζητούμενο. Στο πλαίσιο αυτό, η UEL προτείνει στους εμπλεκόμενους στην αγορά εργασίας φορείς να διαπραγματευτούν την εφαρμογή ενός συστήματος κατάρτισης που εφοδιάζει τους νέους για την είσοδό τους στην εργασία και παράλληλα να προσαρμόσουν τις υπάρχουσες συνθήκες στον δημόσιο τομέα, ώστε να αποφευχθεί το φαινόμενο της απασχόλησης σημαντικού αριθμού νέων σε κρατικούς φορείς, τοπικές αυτοδιοικήσεις και δημόσια ιδρύματα. Υπό το φως μάλιστα της δημοσίευσης σχεδίου του κρατικού προϋπολογισμού για το οικονομικό έτος 2013, η UEL χαρακτηρίζει τη δημοσιονομική κατάσταση ως εξαιρετικά επισφαλή και κατηγορεί την κυβέρνηση του Λουξεμβούργου για απομάκρυνση από το στόχο της εξισορρόπησης των δημοσιονομικών έως το 2014, απαιτώντας άμεσες περικοπές στις κρατικές δαπάνες σχετικά με τα διοικητικά κόστη, τις μεταφορές και την κατανάλωση. Μάλιστα, στο πλαίσιο αυτό, ένα ακόμη σημείο τριβής με την κυβέρνηση είναι η παντελής έλλειψη φιλοδοξίας από μέρους της, όπως διαπιστώνει η Ένωση, σχετικά με τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος.

Η UEL υποστηρίζει πως είναι εξωπραγματική η κυβερνητική πρόταση προς το Κοινοβούλιο για μεταρρύθμιση η οποία, για να είναι βιώσιμη, απαιτεί ετήσια ανάπτυξη της τάξης του 3%, δεδομένου ότι η συνολική ανάπτυξη της οικονομίας μεταξύ 2008 και 2012 είναι 0%. Σύμφωνα με την εργοδοτική οργάνωση, αποφασιστικά μέτρα απαιτούνται από την πλευρά της κυβέρνησης για τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση που, σε αντίθετη περίπτωση επιβαρύνει το μέλλον των νέων και θέτει σε κίνδυνο το «σύμφωνο μεταξύ των γενεών».

3.7.5 Κοινωνική ασφάλιση

Η πρόταση της κυβέρνησης για τη μεταρρύθμιση του συστήματος συνταξιοδότησης χαρακτηρίζεται ως άδικη και περιττή από τα συνδικάτα, τα οποία προχωρούν, στα μέσα Οκτωβρίου του 2012, σε κινητοποιήσεις. Περισσότεροι από 2.000 εργαζόμενοι μετέχουν στην πορεία, ενώ 800 περίπου ακόμη άτομα, που ανήκουν στη Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB), προχωρούν σε ανεξάρτητη διαμαρτυρία.

Σύμφωνα με στοιχεία της Επιθεώρησης Κοινωνικής Ασφάλισης του Λουξεμβούργου, το συνταξιοδοτικό σύστημα θα παρουσιάσει έλλειμμα έως το 2020, το αποθεματικό θα εξαντληθεί έως το 2035 και το ποσοστό εισφορών θα ξεπεράσει το 45% έως το 2045, εάν δεν υπάρξουν οι απαραίτητες μεταρρυθμίσεις. Στην αντίθετη περίπτωση, της μεταρρύθμισης δηλαδή του συστήματος, θα υπάρξει άμεσα ετήσια ανάπτυξη της τάξης του 3% στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν και αύξηση της απασχόλησης κατά 1,5%. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με την κυβέρνηση, το σημερινό ΑΕΠ της χώρας κινείται στα χαμηλότερα επίπεδα των τελευταίων 40 ετών.

Στο πλαίσιο αυτό, η κυβέρνηση παρουσιάζει (Φεβρουάριος 2012) σχέδιο μεταρρύθμισης του εθνικού συστήματος συνταξιοδότησης, το κόστος χρηματοδότησης του οποίου μοιράζεται μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους. Η νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης παραμένει αμετάβλητη στα 65 έτη, όπως επίσης και το δικαίωμα για πρόωρη συνταξιοδότηση, ωστόσο, στην περίπτωση αυτή, προτείνονται περικοπές επιδομάτων. Ακόμη, εισάγεται στα-

διακή αύξηση των μισθολογικών εισφορών από 24% σε 30%.

Η πρώτη απεργιακή κινητοποίηση λαμβάνει χώρα τον Μάρτιο του 2012, ενώ τον Οκτώβριο της ίδιας χρονιάς 6 συνδικάτα η OGB-L, η Γενική Συνομοσπονδία Δημοσίου Τομέα (CGFP), η Ένωση Τραπεζικών και Ασφαλιστικών Εργαζομένων (ALEBA), το Συνδικάτο Τοπικής Αυτοδιοίκησης Δημόσιας Διοίκησης (FGFC) καθώς και δύο συνδικάτα του κλάδου μεταφορών, το FNCTTFEL-Landesverband και το Syprolux, πραγματοποιούν πορεία διαμαρτυρίας στο κέντρο του Λουξεμβούργου, καθώς, σύμφωνα με δηλώσεις τους, απουσιάζουν εντελώς οι απόψεις και οι θέσεις τους στα προτεινόμενα μέτρα. Σύμφωνα μάλιστα με την OGB-L, οι κυβερνητικές προτάσεις οδηγούν σε περαιτέρω επιδείνωση των κοινωνικών θεμάτων και σε ένα άδικο, κυρίως για τους νέους, σύστημα οι οποίοι θα κληθούν να το χρηματοδοτήσουν επί 43 έτη καθώς, λόγω επιμήκυνσης του χρόνου σπουδών, εισέρχονται στην αγορά εργασίας αργότερα.

Ωστόσο, ιδιαίτερης σημασίας είναι η έλλειψη ενιαίας στάσης και κοινής παρουσίας των συνδικάτων στο ζήτημα αυτό, όπως η ανεξάρτητη πορεία διαμαρτυρίας της LCGB ή τα σχόλιά της σχετικά με την ανάγκη αναθεώρησης των συμφωνιών περί αμοιβών στον δημόσιο τομέα, μεταξύ CGFP και κυβέρνησης. Η στάση αυτή εγείρει αντιδράσεις από τους εκπροσώπους των εργαζομένων στο Δημόσιο και μια δήλωση στήριξης από την πλευρά της OGB-L.

Αναμφίβολα η κρίση υπονομεύει τις συναινετικές διαδικασίες σχετικά με το «κοινωνικό μοντέλο» του Λουξεμβούργου. Σειρά συγκρούσεων καταγράφονται όχι μόνο για το σύστημα συνταξιοδότησης αλλά και για τον κρατικό προϋπολογισμό, τη μεταρρύθμιση των δημοσίων υπηρεσιών και την εκπροσώπηση των κρατικών υπαλλήλων. Στο πλαίσιο αυτό, τα συνδικάτα κατηγορούν την κυβέρνηση για αδιάλλακτη στάση αλλά και για τη στενή συνεργασία της με τις εργοδοτικές οργανώσεις.

3.8 Ηνωμένο Βασίλειο

3.8.1 Γενικό πλαίσιο

Ο κυβερνητικός συνασπισμός του συντηρητικού κόμματος και του κόμματος των φιλελευθέρων δημοκρατών διατηρείται στην εξουσία από το 2010 με πρωθυπουργό τον Ντέιβιντ Κάμερον.

Οι προγραμματισμένες περιφερειακές εκλογές του Μαΐου 2012 για το 40% των τοπικών αρχών στην Αγγλία και για το σύνολο των περιπτώσεων σε Ουαλία και Σκωτία διεξάγονται με εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά συμμετοχής (32%) και αναδεικνύουν νικητή το εργατικό κόμμα με 39% έναντι 33% του συντηρητικού κόμματος. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 13% συγκεντρώνουν τα δύο εθνικιστικά κόμματα σε Σκωτία και Ουαλία, σημειώνοντας αύξηση σε σχέση με τα ποσοστά τους στις εθνικές εκλογές του 2010.

Με ποσοστά ανεργίας των νέων άνω του 20%, οι πολιτικές απασχόλησης εστιάζονται σε μέτρα ενίσχυσης της ένταξης και της επανένταξης των νέων ανέργων στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, με το επιχείρημα της ακαμψίας του δικαίου της απόλυσης που επιβαρύνει τις επιχειρήσεις και δεν τους επιτρέπει να απαλλαγούν από το ανεπιθύμητο προσωπικό, οι εργοδότες ζητούν αλλαγές για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας μέσω του χαμηλού κόστους απόλυσης, οι οποίες θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας. Όλες αυτές οι μεταρρυθμίσεις εντάσσονται στην προσπάθεια υπέρβα-

σης των προβλημάτων που γεννά η οικονομική κρίση στη βρετανική αγορά εργασίας και στην προσπάθεια δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Η προετοιμασία και η διεξαγωγή των Ολυμπιακών αγώνων του 2012 δίνουν την αφορμή για σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις σε αρκετούς κλάδους της οικονομίας, ενώ ευρύτερα οι επιδιωκόμενες αλλαγές στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης προκαλούν εντάσεις ανάμεσα στα συνδικάτα του δημοσίου τομέα και την κυβέρνηση. Ωστόσο, ο συνολικός αριθμός των απεργιών και των χαμένων ωρών λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων υποχωρεί αισθητά σε σχέση με την προηγούμενη χρονιά.

Τέλος, εντείνεται το φαινόμενο των συνεργασιών και των συγχωνεύσεων μεταξύ εργατικών συνδικάτων σε όλα τα επίπεδα ως απάντηση στη συγκράτηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στο 23% και της αδυναμίας των μεγάλων οργανώσεων να αυξήσουν τη δύναμή τους. Ο συνολικός αριθμός των συνδικαλισμένων εργαζομένων είναι περίπου ο μισός σε σύγκριση με τη χρονιά στην οποία καταγράφηκε η καλύτερη επίδοση στην πρόσφατη ιστορία της χώρας (1979).

3.8.2 Εργατικό δίκαιο

Η ριζική αναθεώρηση του δικαίου της απόλυσης βρίσκεται στο επίκεντρο των νομοθετικών εξελίξεων στη χώρα καθ' όλη τη διάρκεια του 2012. Ήδη από τον Μάιο του 2010, η νέα κυβέρνηση συνασπισμού διατύπωσε την πρόθεσή της να παρέμβει καθοριστικά σε ζητήματα που άπτονται, κατ' έμμεσο ή άμεσο τρόπο, της λήξης της σύμβασης εργασίας. Στα μέσα του φθινοπώρου η κυβερνητική πρόταση λαμβάνει την τελική της μορφή.

Νωρίτερα, δημοσιεύεται πλήθος μελετών και ειδικών προς διαπραγμάτευση κειμένων σε επιμέρους πτυχές του ζητήματος, από τις οποίες οι τέσσερις σημαντικότερες είναι η συναινετική λήξη της σχέσης εργασίας, η προστασία από καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, η εν γένει δικαστική προστασία και οι διοικητικές διαδικασίες για τις ομαδικές απολύσεις.

Σε ό,τι αφορά την κοινή συναινέσει λήξη της σχέσης εργασίας, η κυβέρνηση επιδιώκει την περαιτέρω διευκόλυνση της απόλυσης στο πλαίσιο της αύξησης της ευελιξίας των επιχειρήσεων και της ενθάρρυνσης των προσλήψεων. Η συγκεκριμένη μορφή λύσης της σύμβασης εργασίας, που συνεπάγεται και μια μικρότερη αποζημίωση για τον εργαζόμενο, επιλέγεται ολοένα και συχνότερα τα τελευταία χρόνια, ιδίως για εργαζομένους που έχουν μεγάλη προϋπηρεσία ή απασχολούνται σε μεγάλες επιχειρήσεις.

Στόχος της νομοθετικής πρωτοβουλίας είναι η εν γένει ενίσχυση αυτής της οδού, καθιστώντας σχεδόν υποχρεωτική την οικεία έγκαιρη εργοδοτική πρόταση, αξιολογώντας την ουσιωδώς κατά τον δικαστικό έλεγχο περί της καταχρηστικότητας της απόλυσης. Ωστόσο, ο εργαζόμενος θα διατηρεί το δικαίωμα να απορρίψει την εργοδοτική πρόταση, ώστε να ακολουθηθεί η κανονική οδός της απόλυσης.

Παράλληλα, η εκ του νόμου αυξημένη προστασία προς όφελος της εργοδοτικής πλευράς για καταχρηστική απόλυση, προτείνεται κατ' αρχήν, να ισχύει για απολύσεις σε επιχειρήσεις με λιγότερους από δέκα εργαζομένους. Στην πραγματικότητα, προτείνεται για αυτήν την κατηγορία των επιχειρήσεων, με ταυτόχρονη, όμως, καταβολή της προβλεπόμενης αποζημίωσης, η επέκταση της χρονικής διάστασης του τεκμηρίου για μη καταχρηστική απόλυση από

τον έναν χρόνο διάρκειας της σύμβασης στους δύο, με την εξαίρεση των περιπτώσεων προδήλως παράνομης απόλυσης, όπως ιδίως για λόγους διακριτικής μεταχείρισης. Η συγκεκριμένη πρόταση διχάζει τελικά τον κυβερνητικό συνασπισμό, εφόσον οι φιλελεύθεροι απορρίπτουν ως απολύτως λανθασμένη την εν λόγω εισήγηση των συντηρητικών.

Συνολικότερα, το ζήτημα της παρεχόμενης δικαστικής προστασίας από τα εργατικά δικαστήρια εντάσσεται στην ίδια φιλοσοφία της διευκόλυνσης των απολύσεων. Αρχικά, η κυβέρνηση προσανατολίζεται στην ονομαστική μείωση των ανώτατων ορίων της αποζημίωσης απόλυσης (κατά μέσο όρο 11.254 ευρώ τη διετία 2010-2011) και στην αύξηση των παραβόλων, αλλά και των ποσών που καταβάλλονται σε περίπτωση δικαστικής ήττας.

Εν συνεχεία, διατυπώνονται σκέψεις για ενίσχυση της διαδικασίας ενώπιον του διαιτητικού οργάνου (ACAS, Συμβουλευτική Συμφιλιωτική, Διαιτητική Υπηρεσία), καθιστώντας ενδεχομένως υποχρεωτική την προηγούμενη εμπλοκή του πριν την απόλυση ή τη δικαστική προσφυγή για καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης. Ωστόσο, ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται για το φαινόμενο των ανείσπρακτων επιδικασμένων αποζημιώσεων από τα εργατικά δικαστήρια, εφόσον, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία (2009), για το 31% των περιπτώσεων τα εν λόγω ποσά δεν έχουν καταβληθεί ποτέ στους δικαιωμένους εργαζομένους.

Αλλαγές προτείνονται από την κυβέρνηση και στη διαδικασία διαβούλευσης στο πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων, στην κατεύθυνση της άρσης των διοικητικών εμποδίων για την εργοδοτική πλευρά. Με δεδομένο ότι η σχετική κοινοτική οδηγία απαιτεί μόνο μια ελάχιστη περίοδο 30 ημερών για τη διεξαγωγή διαβούλευσης στις περιπτώσεις απολύσεων άνω των 100 εργαζομένων, επανεξετάζονται τα οικεία σχετικά όρια της εθνικής νομοθεσίας.

Σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, όταν απολύονται άνω των 100 εργαζόμενοι, οι απολύσεις δεν μπορούν να γίνουν νωρίτερα από 90 ημέρες από την επίσημη έναρξη των διαβουλεύσεων, ενώ, όταν απολύονται 20-99 εργαζόμενοι, η αντίστοιχη περίοδος διαβούλευσης είναι κατ' ελάχιστο διάρκειας 30 ημερών. Η προτεινόμενη μείωση της περιόδου διαβούλευσης από τις 90 στις 30 ή στις 45 ημέρες θεωρείται από την κυβέρνηση ότι θα έχει ευεργετικές συνέπειες για την επιχείρηση που έχει ανάγκη για ταχεία αναδιάρθρωση, ενώ η μείωση του οικονομικού και διοικητικού κόστους μπορεί να οδηγήσει ακόμη και στη διάσωση ορισμένων από τις υπό κατάργηση θέσεις εργασίας. Υποστηρίζεται, επίσης, ότι προς όφελος των εργαζομένων θα είναι η μείωση του χρόνου αβεβαιότητας για το μέλλον τους στην επιχείρηση, ενώ μια πιο σύντομη απόλυση θα έδινε τη δυνατότητα ανάληψης μιας άλλης θέσης απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

Εν αναμονή της διαμόρφωσης των τελικών ρυθμίσεων προς ψήφιση, οι εργοδότες επιχαίρουν για τις κυβερνητικές πρωτοβουλίες, τη στιγμή που τα συνδικάτα εκφράζουν έντονες διαφωνίες σε σχέση τόσο με τη φιλοσοφία των επαπειλούμενων μεταρρυθμίσεων, όσο και με το γράμμα των περισσοτέρων από αυτές.

Μάλιστα, η TUC, η μεγάλη βρετανική συνομοσπονδία συνδικάτων, αντιπαρατεθεί ότι υπάρχουν και άλλοι πιο αποτελεσματικοί τρόποι για τη δημιουργία θέσεων εργασίας στη χώρα. Ένας από αυτούς είναι η καταπολέμηση του φαινομένου των απλήρωτων υπερωριών, οι οποίες κατά τη διάρκεια του 2011 υπολο-

γίζονται από τα επίσημα στοιχεία σε δύο δισεκατομμύρια ώρες και αντιστοιχούν σε ένα εκατομμύριο νέες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, το φαινόμενο παρουσιάζει αύξηση της τάξης του 20% σε σχέση με το 1992 και μάλιστα σε όλα τα σχετικά ποσοτικά δεδομένα. Ειδικότερα για το 2011: α) το 21% των εργαζομένων (5,3 εκατ.) πραγματοποιούν συστηματικά απλήρωτες υπερωρίες, κατά μέσο όρο 7,2 ώρες εβδομαδιαίως, β) οι ώρες αυτές θα έδιναν δικαίωμα σε επιπλέον αμοιβές για κάθε έναν από αυτούς ύψους 5.300 λιρών σε ετήσια βάση, γ) οι απλήρωτες υπερωρίες συνεπάγονται απώλειες της τάξης των 29,2 δισ. λιρών για τα δημόσια έσοδα.

Προκειμένου να ευαισθητοποιήσει την κοινή γνώμη για τις επιπτώσεις του φαινομένου των απλήρωτων υπερωριών στην υγεία, στον εργασιακό βίο, στην απασχόληση και στα δημόσια έσοδα, η TUC έχει καθιερώσει μια ημέρα δράσης, την επονομαζόμενη ημέρα «Δούλεψε το κανονικό σου ωράριο!». Η ημέρα αυτή καθορίζεται με βάση τα επίσημα στοιχεία, λαμβάνοντας υπόψη πότε θα έπρεπε να ξεκινά να εργάζεται ο Βρετανός εργαζόμενος στην αρχή κάθε ημερολογιακού έτους, εάν οι απλήρωτες υπερωρίες του προηγούμενου έτους μεταφράζονταν σε ημέρες αδείας.

Για το 2012 η ημέρα αυτή ήταν η 24η Φεβρουαρίου, ωστόσο και αυτή τη χρονιά η εργοδοτική πλευρά κατηγορεί τα συνδικάτα για κινήσεις εντυπωσιασμού στη βάση απλουστευτικών υπολογισμών. Παράλληλα, σύμφωνα πάντα με τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, μεγάλη πτώση εμφανίζουν οι πληρωμένες υπερωρίες. Από τους 4,7 εκατομμύρια συστηματικά εργαζομένους νόμιμα υπερωριακά για 11,2 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο και τις 54,5 δισεκατομμύρια ώρες συνολικά για το έτος 2007, για το 2011 τα δεδομένα διαμορφώνονται αντίστοιχα σε 3,9 εκατομμμύρια εργαζομένους, 10,6 ώρες εβδομαδιαίως και 41,2 εκατομμύρια σε ετήσια βάση.

3.8.3 Συνδικάτα

Το Γραφείο Πιστοποίησης (CO, έτος ίδρυσης 1975) είναι το πλέον αξιόπιστο όργανο καταγραφής των εξελίξεων που αφορούν το βίο των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων στο Ηνωμένο Βασίλειο. Μολονότι η εγγραφή και η παροχή στοιχείων στο γραφείο δεν είναι υποχρεωτικές από το νόμο, τα ωφελήματα μιας τέτοιας επιλογής είναι σημαντικά, έτσι ώστε στη συντριπτική τους πλειονότητα συνδικάτα και εργοδοτικές ενώσεις παρέχουν πλήρη και λεπτομερή δεδομένα της εσωτερικής τους λειτουργίας.

Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση για τη χρονική περίοδο 2011-03/2012, η συνδικαλιστική συμμετοχή εξακολουθεί να συρρικνώνεται, αγγίζοντας το ιστορικό χαμηλότερο επίπεδό της μετά το 1941, στο πλαίσιο της διαρκώς φθίνουσας πορείας των τελευταίων ετών. Μειωμένος κατά 45% σε σχέση με τη χρονιά που συγκέντρωσε τις καλύτερες επιδόσεις (1979), ο αριθμός των μελών των συνδικάτων ανέρχεται πλέον σε 7,3 εκατομμύρια, περίπου 1% μικρότερος σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο αναφοράς της έκθεσης. Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία που προκύπτουν από τις έρευνες εργατικού δυναμικού της εθνικής στατιστικής υπηρεσίας, ο αριθμός αυτός δεν ξεπερνά τα 6,7 εκατομμύρια μέλη και η συνδικαλιστική πυκνότητα προσδιορίζεται στο 23,2%.

Το Γραφείο Πιστοποίησης καταγράφει συνολικά 170 συνδικάτα σε όλη τη χώρα, εκ

των οποίων τα 16 δεν παρέχουν πληροφορίες για τα μέλη και τις λειτουργίες τους, ενώ ο συνολικός αριθμός τους είναι μειωμένος κατά τα 2/3 σε σχέση με τον αντίστοιχο του έτους 1983. Ωστόσο, η μείωση του αριθμού των συνδικάτων δεν οφείλεται αποκλειστικά στην αναστολή λειτουργίας λόγω έλλειψης μελών ή αντικειμένου, αλλά και στη συνεχιζόμενη τάση συγχώνευσης μικρότερων σωματείων με άλλα ισχυρότερα συνδικάτα.

Ως εκ τούτου, τα μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας UNITE και UNISON, του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα αντίστοιχα, αντιπροσωπεύουν το 40% του συνολικού αριθμού των συνδικαλισμένων, τη στιγμή που περισσότερα από το 70% των συνδικάτων απαριθμούν κάτω από 5.000 μέλη. Παράλληλα, νέες εργατικές συλλογικότητες παρατηρείται ότι συγκροτούνται σε όλη τη χώρα, όπως και νέα συνδικάτα, ιδίως στον τομέα της κοινωνικής εργασίας και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στη Σκωτία.

Η τυπική αναγνώριση ενός συνδικάτου είναι αρμοδιότητα της ανεξάρτητης αρχής CAC (Κεντρική Διαιτητική Επιτροπή, έτος ίδρυσης 2000), με συνέπεια από την πλευρά της κυβέρνησης να προτείνεται η συγχώνευση και αυτού του ίδιου του Γραφείου Πιστοποίησης με την CAC. Η Διαιτητική Επιτροπή αναφέρει ότι αιτήσεις αναγνώρισης υπέβαλαν συνολικά 43 σωματεία την περίοδο 2011-03/2012, προερχόμενα κυρίως από τους κλάδους της μεταποίησης, των μεταφορών, των επικοινωνιών και της υγείας.

Η έγκριση της Επιτροπής είναι αναγκαία προϋπόθεση για την πλήρη νομική υπόσταση του συνδικάτου και ιδίως για τη νομική ικανότητα προς σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Από ιδρύσεώς της η αρχή έχει δεχθεί 785 αιτήσεις αναγνώρισης, με μέσο ετήσιο όρο τις 90 για την περίοδο 2000-2005 και τις 50 για την περίοδο 2005-2012. Κριτήριο για την αναγνώριση είναι, μεταξύ άλλων, η συγκέντρωση ικανού αριθμού μελών, ο οποίος να αντιστοιχεί τουλάχιστον στο 10% των εργαζομένων που θα καλύπτονται εν δυνάμει από την υπογραφή μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Από το σύνολο των αιτήσεων μέχρι το 2012 έχουν γίνει δεκτές το 59%, ενώ 13% αυτών απορρίφθηκαν και 27% αποσύρθηκαν από τους ενδιαφερόμενους.

Στην πραγματικότητα πρόκειται, συνήθως, για αιτήσεις που αφορούν περιορισμένο εύρος έκτασης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενώ συχνά την αρχική έγκριση ακολουθεί η διενέργεια ψηφοφορίας. Από το εύρος της συμμετοχής σε αυτήν των εν δυνάμει καλυπτόμενων από επικείμενη συλλογική ρύθμιση εξαρτάται και η τελική απόφαση αδειοδότησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Συνολικά, για την περίοδο 2000-2012, από τις 375 υποθέσεις που προεγκρίθηκαν, η τελική αναγνώριση χωρίς την προσφυγή στην ψηφοφορία αφορά το 28% των περιπτώσεων, ενώ για το 54% (203 περιπτώσεις) θεωρήθηκε σκόπιμη η διενέργεια ψηφοφορίας (με ποσοστό επιτυχούς έκβασης 62%). Ο συνολικός αριθμός των εμπλεκόμενων εργαζομένων στις περιπτώσεις τελικής αναγνώρισης ξεπερνά τις 30.000 στη δωδεκαετία λειτουργίας της Επιτροπής.

Η σπουδαιότητα, εντούτοις, του ρόλου των συνδικάτων παραμένει υψηλή σε μια συγκυρία, όπου πολλοί εργαζόμενοι υφίστανται διώξεις για τις ιδεολογικές τους πεποιθήσεις και αποκλείονται από την πρόσβαση σε μια θέση εργασίας, ιδίως στον κατασκευαστικό τομέα. Στην ετήσια σύνοδο της συνομοσπονδίας TUC τον Σεπτέμβρη του 2012, κεντρικό θέμα συζήτησης αποτέλεσε η αποκάλυψη μίας εκ των

πολλών μαύρων λιστών, όπου καταχωρούνται χιλιάδες εργαζόμενοι στις κατασκευές λόγω των αριστερών πεποιθήσεων, της συνδικαλιστικής ένταξης, της προσπάθειας αναβάθμισης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία ή απλώς της απουσίας ένεκα ασθενείας.

Αυτή τη φορά επρόκειτο για την Εταιρεία Συμβουλευτικής ΤΣΑ, στα γραφεία της οποίας πραγματοποίησε έφοδο η αρμόδια κρατική υπηρεσία πληροφοριών, έπειτα από έρευνες που διήρκησαν τουλάχιστον έξι μήνες. Ανακαλύφθηκαν εξαιρετικά εκτενείς και λεπτομερείς φάκελοι 3.213 εργαζομένων με στοιχεία τα οποία προέρχονται από 44 επιχειρήσεις του κλάδου, πολλές εκ των οποίων πολύ γνωστές. Η σχετική βάση δεδομένων, την οποία μπορούσε να συμβουλεύεται κάποια εταιρεία κατά το στάδιο των προσλήψεων, δεν περιέχει μόνο εργατικά-πολιτικά δεδομένα, αλλά και πολλές προσωπικές-οικογενειακές πληροφορίες για τους «επικίνδυνους» εργαζομένους, με συνέπεια πολλοί από αυτούς να αδυνατούν αδικαιολόγητα να βρουν δουλειά για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

Μέχρι τα τέλη του 2012, μόνο 350 εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι συμπεριλαμβάνονται στις μαύρες λίστες της ΤΣΑ, εφόσον η πρόσβαση στην ευρήματα της έρευνας είναι δυνατή μόνον κατόπιν αιτήσεως από εργαζόμενο του κλάδου, ο οποίος πιθανολογεί τη συμπερίληψή του σε αυτές τις λίστες. Τα συνδικάτα των εργαζομένων αναλαμβάνουν καμπάνια ενημέρωσης προς το σύνολο της κοινής γνώμης και διανέμουν φυλλάδια με τη σχετική νομοθεσία, η εφαρμογή της οποίας εν προκειμένω έχει ως αποτέλεσμα την απαγόρευση λειτουργίας της ΤΣΑ και την επιβολή προστίμου 6.500 ευρώ στον διευθυντή της Ian Kerr. Παράλληλα, προσφεύγουν στη δικαιοσύνη (ανώτατα εθνικά δικαστήρια, ευρωπαϊκό δικαστήριο ανθρωπίνων δικαιωμάτων) και απαιτούν από την κυβέρνηση τον εκσυγχρονισμό του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου στην κατεύθυνση της διεύρυνσης του πεδίου εφαρμογής, ώστε να μην τιμωρείται η κατοχή πληροφοριών που αφορά αποκλειστικά στοιχεία συνδικαλιστικού ή πολιτικού χαρακτήρα.

Την ίδια στιγμή η κυβέρνηση επισπεύδει μια διαδικασία εθνικής διαβούλευσης με θέμα τη μείωση των συνδικαλιστικών αδειών και τη συρρίκνωση του κόστους των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων στον δημόσιο τομέα. Το οικείο νομικό πλαίσιο περιγράφει τις βασικές συνδικαλιστικές υποχρεώσεις, όμως στην πράξη πολλές συλλογικές συμβάσεις διευρύνουν το πεδίο με δραστηριότητες και δράσεις πέρα από τη συλλογική διαπραγμάτευση ή τη συμμετοχή σε θεσμικά κατοχυρωμένες επιτροπές και όργανα.

Εκτός από τη μείωση του σχετικού κόστους (υπολογίζεται σε 30 εκατ. λίρες ετησίως) και τον περιορισμό των σχετικών αδειών, προτείνεται και η κατάργηση του καθεστώτος της απαλλαγής των συνολικά 150 υψηλόβαθμων συνδικαλιστών από την υποχρέωση παρουσίας τους στην εργασία τους. Τα συνδικάτα αντιδρούν έντονα σε αυτές τις μεταρρυθμίσεις και αντιτείνουν με επιστημονικά τεκμηριωμένες θέσεις ότι η εργοδοτική πλευρά έχει συγκεκριμένο όφελος από το ισχύον νομικό πλαίσιο, πολλές φορές πολλαπλάσιο του κόστους που συνεπάγεται η συνδικαλιστική διευκόλυνση.

3.8.4 Απεργίες

Σε απεργιακές κινητοποιήσεις, διαδηλώσεις και καμπάνιες ενημέρωσης ακόμη και στις εγκαταστάσεις διεξαγωγής των Παραολυμπιακών αγώνων τον Αύγουστο του 2012 προβαίνουν οι εργαζόμενοι της ιστορικής κρατικής επιχείρησης Remploy. Η επιχείρηση, η οποία

ιδρύθηκε το 1941 και δραστηριοποιείται στον κλάδο της μεταποίησης (ένδυση, επίπλωση), αφενός παρέχει εργασία σε άτομα με αναπηρίες στο πλαίσιο συμβάσεων προμήθειας με το Δημόσιο αλλά και ιδιώτες, αφετέρου παρέχει υπηρεσίες διευκόλυνσης της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για άτομα από ευπαθείς και ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού.

Μετά την κυβερνητική απόφαση να διακοπεί η κρατική χρηματοδότηση της επιχείρησης και δεδομένων των καταγεγραμμένων ζημιών, ανακοινώνεται το κλείσιμο 29 από τις 54 μονάδες και η απόλυση 2.000 εργαζομένων, προς όφελος των οποίων προβλέπεται ένα πρόγραμμα ενίσχυσης συνολικού ύψους 10 εκατ. ευρώ. Τα μεγάλα συνδικάτα της χώρας, αντιπροτείνοντας συγκεκριμένα μέτρα εξυγίανσης, γρήγορα εγκαταλείπουν την αναποτελεσματική μέθοδο των κλασικών απεργιών και στρέφονται σε άλλες μορφές ακτιβισμού και δράσεις ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης με στόχο την αύξηση κοινωνικής πίεσης προς την κυβέρνηση.

Με προειδοποιητικές απεργίες λίγο πριν την έναρξη των Ολυμπιακών αγώνων και με απειλές για επαναλαμβανόμενες απεργίες κατά τη διάρκειά τους απαντούν τα συνδικάτα των εργαζομένων οδηγών στα αστικά λεωφορεία της πρωτεύουσας στην άρνηση της κυβέρνησης να ικανοποιήσει το αίτημά τους για αποζημίωση της αυξημένης απασχόλησής τους, λόγω των αγώνων.

Η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων στις 17 εταιρείες αστικών λεωφορείων ψήφισε υπέρ των κινητοποιήσεων στο πλαίσιο της ψηφοφορίας που οργάνωσε το συνδικάτο UNITE, εφόσον η συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων είναι η μόνη μεταξύ όλων των υπολοίπων στις αστικές μεταφορές που δεν ανταμείφθηκε με ειδικό πριμ, είτε με κυβερνητική απόφαση είτε στο πλαίσιο συλλογικής συμφωνίας. Η επιτυχία της απεργίας, της πρώτης μετά το 1982 στον κλάδο, υποχρεώνει την Ολυμπιακή Επιτροπή να προσφέρει 10 εκατ. ευρώ για την αποζημίωση των οδηγών που θα εργάζονταν επιπλέον ώρες κατά τη διάρκεια των Ολυμπιακών αγώνων.

Οριακά επιτυχής είναι η κινητοποίηση των συνολικά 3.000 οδηγών των βυτιοφόρων, οι οποίοι τα τελευταία χρόνια προσλαμβάνονται, κυρίως, από εταιρείες out-sourcing για να διανείμουν τα καύσιμα των μεγάλων-πολυεθνικών πετρελαϊκών εταιρειών ανά την επικράτεια και βλέπουν τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησής τους να υποβαθμίζονται άρδην. Η πρόθεση των εργοδοτών να συμμετάσχουν σε συζητήσεις, οι οποίες δεν εντάσσονται στο πλαίσιο της αυθεντικής συλλογικής διαπραγμάτευσης, αναγκάζει το συνδικάτο UNITE να διεξαγάγει ψηφοφορία στις πέντε μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου για την έγκριση απεργιακών κινητοποιήσεων.

Συνεπεία της μεγάλης πλειοψηφίας υπέρ της απεργίας από το σύνολο των 2.060 ψηφισάντων, δημιουργείται πανικός ανεφοδιασμού και παρατηρούνται ελλείψεις καυσίμων, με αποτέλεσμα να ασκείται μια μεγάλη πίεση προς την εργοδοτική πλευρά όχι μόνον πριν την πραγματοποίηση της απεργίας, αλλά πριν καν ανακοινωθεί η ημερομηνία αυτής. Τελικά, κάτω από την ισχυρή αντίδραση της κυβέρνησης, αλλά και με την παρέμβαση της Διαιτητικής Υπηρεσίας (ACAS), το προτεινόμενο σχέδιο συλλογικής διαπραγμάτευσης υπερψηφίζεται με οριακή πλειοψηφία (51%) στο σύνολο των ψηφισάντων οδηγών βυτιοφόρου, μολονότι απορρίφθηκε κατά πλειοψηφία στις 4 από τις 5 μεγάλες εταιρείες, όπου και στήθηκαν κάλπες. Ωστόσο, το σχέδιο διαπραγμάτευσης δεν

αφορά παρά μόνο πεδία όπως η διάρκεια των ατομικών συμβάσεων εργασίας, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία, καθώς και τα προγράμματα κατάρτισης.

3.8.5 Αμοιβές

Νέο σύστημα προσαρμογής των αποδοχών των 450.000 δημοσίων υπαλλήλων σε τοπικά-γεωγραφικά χαρακτηριστικά και οικονομικά δεδομένα προτείνει η κυβέρνηση σε σχετική έκθεση που δημοσιεύει στις αρχές του 2012 για τη διετία 2012-2013. Η πρόταση περιλαμβάνει την εισαγωγή ενός συστήματος αντιστοίχισης του ύψους των αποδοχών με το κόστος διαβίωσης και άλλες παραμέτρους στην περιοχή εγκατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ ήδη σε κλάδους, όπως οι εκπαιδευτικοί και οι σωφρονιστικοί υπάλληλοι, έχουν εφαρμοστεί πιλοτικά διαφορετικά συστήματα αποδοχών.

Με το επιχείρημα ότι οι αποδοχές δεν μπορεί να είναι οι ίδιες για τους λονδρέζους δημοσίους υπαλλήλους και για τους κατοικούντες στην επαρχία και σε μικρές πόλεις, ο οδηγός που δημοσιεύεται από την κυβέρνηση περιέχει προτάσεις για «περισσότερο τοπική και προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις της αγοράς μεταρρύθμιση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων».

Από την πλευρά των συνδικάτων, εκτός από αιτιολογημένα επιχειρήματα ενάντια στη φιλοσοφία της μεταρρύθμισης, προβάλλεται η έντονη δυσαρέσκεια για την ανακοίνωση της έκθεσης, ενόσω διαρκεί το συμφωνημένο διετές πάγωμα στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων, με αποτέλεσμα το μεγαλύτερο συνδικάτο των εκπαιδευτικών να λαμβάνει απόφαση για απεργιακές κινητοποιήσεις αμέσως μόλις η κυβέρνηση αναλάβει συγκεκριμένη θεσμική πρωτοβουλία γύρω από αυτό το θέμα.

Παγωμένες, επίσης, είναι με κυβερνητική απόφαση και οι κατώτατες αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα για τις ηλικίες 16-20 ετών, ενώ κατά 1,8% θα είναι αυξημένος γενικά ο κατώτατος μισθός από τον Οκτώβρη του 2012 (διαμορφώνεται πλέον στα 7,72 ευρώ / ώρα, από 7,57 ευρώ τον Μάιο του 2012). Η Ανεξάρτητη Επιτροπή για τον Κατώτατο Μισθό προτείνει αυτό το μέτρο για να αντιμετωπίσει τα αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας των νέων έως 20 ετών, γεγονός που τυγχάνει θερμής υποδοχής από την πλευρά των εργοδοτικών ενώσεων.

Τα συνδικάτα απορρίπτουν τη διακριτική μεταχείριση σε βάρος των νέων εργαζομένων, υπενθυμίζουν το επίσημο ποσοστό του πληθωρισμού 3,5% τον Μάρτιο του 2012 και αμφισβητούν την άποψη ότι η συγκράτηση του μισθολογικού κόστους μπορεί να συμβάλει στη μείωση της ανεργίας.

3.8.6 Αναδιαρθρώσεις

Στις αρχές του 2012 η αυτοκινητοβιομηχανία General Motors διαρρέει ότι σκοπεύει να κλείσει την ευρωπαϊκή μονάδα της Opel/Vauxhall στο Ellesmere Port κοντά στο Λίβερπουλ, στο πλαίσιο ενός παγκόσμιου σχεδίου αναδιάρθρωσης της εταιρείας με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς της. Στην πραγματικότητα, ασκείται μεγάλη πίεση προς το συνδικάτο των 2.100 εργαζομένων να εγκρίνει μια νέα συλλογική συμφωνία, έτσι ώστε η εταιρεία να αποφασίσει να κατασκευάσει στη συγκεκριμένη βρετανική μονάδα το νέο μοντέλο της Opel, τη νέα γενιά του Astra.

Η προτεινόμενη συλλογική συμφωνία εγκρίνεται σε ειδική ψηφοφορία από το 94%

των εργαζομένων, με αποτέλεσμα η εταιρεία να ανακοινώνει άμεσες επενδύσεις 155 εκατ. ευρώ για την παραγωγή 160.000 οχημάτων ετησίως από το 2015, γεγονός που όχι μόνον οδηγεί στη διάσωση των 2.100 θέσεων εργασίας, αλλά συνεπάγεται την πρόσληψη επιπλέον 700 εργαζομένων, αλλά και τη δημιουργία 3.000 νέων θέσεων εργασίας σε τοπικές συμβαλλόμενες επιχειρήσεις.

Ωστόσο, στο πλαίσιο της συμφωνίας (2013-2020) περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων: α) πάγωμα μισθών για την πρώτη διετία και μετέπειτα αυξήσεις επιπέδου 1% επιπρόσθετα του ύψους του πληθωρισμού, β) μειωμένες αποδοχές για τους νεοπροσλαμβανόμενους (κατά 30%) και σταδιακός εναρμονισμός με τις αποδοχές των υπολοίπων σε πενταετή βάση, γ) ευέλικτη ρύθμιση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και 51 εβδομάδες λειτουργίας της εταιρείας σε ετήσια βάση.

Οι 27.000 εργαζόμενοι της εταιρείας ένδυσης Woolworths δεν στάθηκαν το ίδιο τυχεροί μετά την πτώχευση του 2009 και την απόλυσή τους, εντούτοις μια σημαντική δικαστική απόφαση στις αρχές του 2012 τους αποζημιώνει με το ποσό των 81,2 εκατ. ευρώ, εξαιτίας της παραβίασης της νομοθεσίας, που αφορά τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Στην πραγματικότητα, τα εμπλεκόμενα συνδικάτα προσέφυγαν στη δικαιοσύνη για παραβίαση της διαδικασίας διαβούλευσης, κυρίως της κοινοτικής οδηγίας 98/59, στο πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων που ακολούθησαν την πτώχευση της εταιρείας.

Συγκεκριμένα, επιδικάζονται σε 24.000 εργαζομένους ποσά αποζημίωσης που αντιστοιχούν σε 60 ημέρες εργασίας, όσες και οι ημέρες της περιόδου προειδοποίησης κατά τη διάρκεια των οποίων δεν ακολουθήθηκαν διαδικασίες διαβούλευσης με τα συνδικάτα με αντικείμενο την τύχη των εργαζομένων. Εφόσον, όμως η σχετική νομική υποχρέωση διαβούλευσης-προειδοποίησης ισχύει για τις μονάδες που απασχολούν πάνω από 20 εργαζομένους, για περίπου 3.000 απολυμένους μικρότερων συμβαλλόμενων επιχειρήσεων δεν επιδικάζεται καμιά αποζημίωση, με αποτέλεσμα τα συνδικάτα να υποβάλουν έφεση στο τμήμα αυτό της απόφασης.

Τέλος, εφόσον την εποχή εκείνη η εταιρεία τελούσε σε καθεστώς εκκαθάρισης, την ευθύνη της καταβολής των αποζημιώσεων αναλαμβάνει η κρατική Υπηρεσία Καταβολής Αποζημιώσεων, τη στιγμή, μάλιστα, που εκτιμάται ότι από την πτωχευτική διαδικασία κατά πάσα πιθανότητα οι εργαζόμενοι δεν πρέπει να προσδοκούν ποσά αποζημίωσης απόλυσης ή ικανοποίηση άλλων πιστώσεων.

3.8.7 Υγεία και ασφάλεια

Στα τέλη του 2012, η κυβέρνηση ανακοινώνει την πρόθεσή της να καταργήσει 11.000 τακτικές επιθεωρήσεις υγείας σε ετήσια βάση για εργατικούς χώρους μέσης ή χαμηλής διακινδύνευσης. Ειδικότερα, η εργοδοτική πλευρά θα καλύπτει πλήρως το κόστος της επιθεώρησης σε περιπτώσεις που παραβιάζει την κείμενη νομοθεσία, ανεξάρτητα από την επιβολή τυχόν προστίμων, ενώ αίρεται η υποχρέωση γνωστοποίησης προς τις αρχές σε περιπτώσεις ατυχημάτων ή ασθενειών που συνεπάγονται απουσία από την εργασία μικρότερη της εβδομάδας (30.000 συμβάντα ετησίως).

Τα νέα μέτρα αποσκοπούν στη μείωση κατά 35% των εξόδων της Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας και στην έμφαση σε περιπτώσεις και καταστάσεις πραγματικά πολύ επικίνδυνες για τους εργαζομένους. Πρόκειται για την τέταρτη θεσμική μεταρρύθμιση στο

συγκεκριμένο πεδίο κατά τα 7 τελευταία έτη και τυγχάνει της καθολικής αποδοχής από τις εργοδοτικές ενώσεις και τα εμπορικά επιμελητήρια. Μερίδα της επιστημονικής κοινότητας και τα συνδικάτα των εργαζομένων επισημαίνουν ότι οι αλλαγές αυτές ενδέχεται να επιδεινώσουν τις συνθήκες εργασίας στις μικρές επιχειρήσεις και ότι θα έχουν εν τέλει πενιχρά αποτελέσματα σε δημοσιονομικό επίπεδο.

3.8.8 Πολιτικές απασχόλησης

Μεταρρυθμίσεις στο πρόγραμμα απασχόλησης «Κάνουμε τη Βρετανία να εργαστεί» εισηγούνται τελικά οι εργοδότες στο αρμόδιο υπουργείο, έπειτα από την πρώτη φάση υλοποίησής του, στην οποία λαμβάνουν μέρος εθελοντικά 34.000 άνεργοι. Το πρόγραμμα αφορά ανέργους ηλικίας 16-20 ετών, οι οποίοι έχουν επιδοτηθεί για τουλάχιστον 13 εβδομάδες, και συνίσταται στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε επιχειρήσεις που δεν επιβαρύνονται με άμεσο ή έμμεσο μισθολογικό κόστος, εφόσον το επίδομα ανεργίας εξακολουθεί να καταβάλλεται κανονικά.

Ένα από τα προβλήματα αφορά το γεγονός ότι, εφόσον το πρόγραμμα αντιστοιχεί σε 2 έως 8 εβδομάδες των 25-30 ωρών εργασίας, στην περίπτωση που ο επωφελούμενος επιθυμεί να διακόψει την εργασία του, θα έχανε το δικαίωμα της συνέχισης της επιδότησης ανεργίας για το υπόλοιπο της περιόδου νόμιμης επιδότησης. Συνεπώς, επειδή η ανάγκη και η πίεση της συνέχισης της απασχόλησης άγγιζαν τα όρια της καταναγκαστικής εργασίας, οργανώσεις υπεράσπισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εργατικά συνδικάτα προκαλούν σειρά δυναμικών κινητοποιήσεων και δημόσιων παρεμβάσεων από τις αρχές του έτους.

Μολονότι, αρχικά η κυβέρνηση υποβαθμίζει τις κοινωνικές αντιδράσεις (αντιδράσεις κατά των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο σύνολό τους) και τις αποδίδει σε πολιτικές εκδηλώσεις της άκρας αριστεράς, εργοδοτικές ενώσεις στους κλάδους της ένδυσης και της φιλανθρωπίας συντάσσονται με τα κινήματα διαμαρτυρίας. Ο φόβος της απόκτησης κακής φήμης κάτω από την πίεση των κινητοποιήσεων γενικεύει τις εργοδοτικές αντιδράσεις, με αποτέλεσμα πολύ σύντομα, στις 29/02/2012, η κυβέρνηση να υποχρεωθεί να αναθεωρήσει τους όρους εκτέλεσης των οικείων συμβάσεων.

Έτσι, εκτός από περιπτώσεις αντισυμβατικής συμπεριφοράς, αίρονται όλες οι συνέπειες και οι κυρώσεις σε περίπτωση παραίτησης του εργαζομένου από τη θέση απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, οι οποίες όμως είχαν, ήδη, επιβληθεί σε 220 ανέργους από την αρχή υλοποίησης του προγράμματος.

3.9 Ιρλανδία

3.9.1 Γενικό πλαίσιο

Τη διακυβέρνηση της χώρας εξακολουθεί και ασκεί ο κυβερνητικός συνασπισμός του Εργατικού Κόμματος και του κόμματος Fine Gael με πρωθυπουργό τον Enda Kenny, που αναδείχθηκε από τις εκλογές του 2011.

Κατά τη διάρκεια του 2012, διεξάγεται εθνικό δημοψήφισμα για την έγκριση του Δημοσιονομικού Συμφώνου της ΕΕ (Treaty on Stability, Coordination and Governance in the Economic and Monetary Union), το οποίο εγκρίνεται με ποσοστό 60,3%, έναντι 39,7% όσων ψήφισαν «Όχι», πλην όμως η αποχή υπερβαίνει το 50%.

Στο πεδίο της οικονομίας, η Ιρλανδία και κατά το 2012, εξακολουθεί να βρίσκεται σε κρίση. Ωστόσο, για δεύτερο συνεχές έτος το

ιρλανδικό ΑΕΠ αυξάνεται με ρυθμό 1% σε σχέση με το 2011 (+1,5%). Η ανεργία παραμένει σταθερή σχεδόν στα ποσοστά του 15%, ενώ το δημόσιο χρέος καταγράφεται στο 118% περίπου του ΑΕΠ από 104% που είχε καταγραφεί το 2011.

Τα κυριότερα μέτρα που λαμβάνει η κυβέρνηση της Ιρλανδίας για την αντιμετώπιση της κρίσης αφορούν νέες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, των συνθηκών εργασίας και του κοινωνικού διαλόγου.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, σημειώνονται ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές στο σύστημα καθορισμού των κλαδικών μισθών, είτε μέσω κανονιστικών αποφάσεων (Employment Regulation Orders – ERO) που εκδίδουν οι λεγόμενες «κοινές επιτροπές εργασίας» (Joint Labour Committees – JLC) που αποτελούνται από εκπροσώπους εργαζομένων, εργοδοτών και δικαστικούς, είτε μέσω των αναγνωρισμένων συλλογικών συμβάσεων εργασίας (Registered Collective Agreements – REA). Η αναθεώρηση αυτή είναι το αποτέλεσμα αφενός της απόφασης του Ανώτατου Δικαστηρίου της Ιρλανδίας το 2011, σύμφωνα με την οποία έπαυσε η ισχύς όλων των υφιστάμενων ERO, αφετέρου της απαίτησης της Τρόικας για συνολική αναθεώρηση των μηχανισμών διαμόρφωσης των μισθών στη χώρα.

Άλλες σημαντικές εξελίξεις αποτελούν οι αλλαγές στο υπάρχον σύστημα επίλυσης ατομικών και συλλογικών διαφορών, η συνέχιση της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα σε συμφωνία με τα συνδικάτα, οι αλλαγές στο συνταξιοδοτικό, καθώς και η προσπάθεια ενίσχυσης του εθνικού κοινωνικού διαλόγου μέσω και της διοργάνωσης υψηλού επιπέδου διάσκεψης υπό την αιγίδα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).

3.9.2 Εργατικό δίκαιο

Κατά τη διάρκεια του έτους, αναμορφώνονται συνολικά το σύστημα και οι μηχανισμοί διαμόρφωσης των μισθών στη χώρα κύρια σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, μετά από δικαστική απόφαση αλλά και από τις σχετικές δεσμεύσεις που έχει αναλάβει η ιρλανδική κυβέρνηση προς την Τρόικα.

Στην Ιρλανδία, πέραν του εθνικού κατώτατου μισθού (υπολογιζόμενου σε ωρομίσθια βάση), ο οποίος ορίζεται με Υπουργική Απόφαση και μετά από διαβούλευση ή συμφωνία με τις εθνικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι ελάχιστοι βασικοί μισθοί σε επιμέρους κλάδους ή επιχειρήσεις καθορίζονται είτε μέσω κανονιστικών αποφάσεων (ERO), που εκδίδουν οι λεγόμενες «κοινές επιτροπές εργασίας» (JLC), είτε μέσω συλλογικών συμφωνιών (REA), που υποβάλλονται και αναγνωρίζονται από το Εργατικό Δικαστήριο.

Τον Ιούλιο του 2011, με απόφαση του Ανώτατου Δικαστηρίου της χώρας, λήγει η κανονιστική ισχύς όλων των συλλογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο κλάδου (ERO και ERA), με αποτέλεσμα κατ' αρχάς οι νεοπροσλαμβανόμενοι να αμείβονται πλέον με τους κατώτατους μισθούς (από 2011 το κατώτατο ωρομίσθιο ανέρχεται 8,65 ευρώ για τους ενήλικες και σε 7,65 ευρώ για τους νέους κάτω των 18 ετών), ενώ παράλληλα σημειώνεται και μείωση αποδοχών μέσω τροποποιητικών ατομικών συμβάσεων.

Στη βάση των παραπάνω η ιρλανδική κυβέρνηση προχωρά από τον Αύγουστο του 2012 στην τροποποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας [Industrial Relations (Amendment) Act 2012], ως προς τη λειτουργία των βασικών μηχανισμών διαμόρφωσης των κλαδικών μισθών τόσο μέσω των «κοινών επιτροπών

εργασίας» (JLC), όσο και μέσω των αναγνωρισμένων συλλογικών συμβάσεων.

Οι βασικότερες αλλαγές περιλαμβάνουν τα εξής: α) περιορίζεται η αρμοδιότητα των JLC στον καθορισμό μίας μόνο βασικής κλίμακας ωρομισθίου και δυνατότητα ορισμού μόνο δύο επιπλέον προσαυξημένων κλιμάκων, β) ο υπολογισμός των κατώτατων ωρομισθίων θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη το επίπεδο της ανταγωνιστικότητας σε συνδυασμό με τα ποσοστά ανεργίας, γ) αφαιρείται η αρμοδιότητα από τις JLC να καθορίζουν κατώτατο ωρομίσθιο για εργασία κατά τις Κυριακές και εισάγεται πρόνοια για τον τρόπο καθορισμού του μετά από πρόταση της Εθνικής Επιτροπής Εργασιακών Σχέσεων (Labour Relations Commission) και δ) παραχωρείται το δικαίωμα στις επιχειρήσεις να ζητούν αιτιολογημένα εξαίρεση από τους κατώτατους μισθούς λόγω οικονομικών δυσκολιών.

Ενδεικτικά «κοινές επιτροπές εργασίας» για τον καθορισμό των κατώτατων κλαδικών μισθών λειτουργούν στους τομείς α) αγροτικού τομέα, β) λιανικού εμπορίου, γ) επισιτισμού, δ) εργολάβων καθαρισμού και φύλαξης, ε) ξενοδοχείων, στ) υπαλλήλων δικηγορικών γραφείων.

Επιπλέον, κατά τη διάρκεια του έτους 2012, οριστικοποιείται η θεσμοθέτηση σημαντικών αλλαγών στο ιρλανδέζικο σύστημα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργασιακών διαφορών, στην κατεύθυνση της απλοποίησης, της επιτάχυνσης των διαδικασιών και της τελεσιδικίας των αποφάσεων. Το νέο σύστημα θα εφαρμόζεται πλήρως από το 2013.

Επισημαίνεται ότι στην Ιρλανδία μέχρι και πρόσφατα λειτουργούσαν πέντε χωριστά θεσμικά όργανα επίλυσης εργασιακών διαφορών, ενώ με τη συγκεκριμένη μεταρρύθμιση καθιερώνεται νέο σύστημα με δύο θεσμούς και δύο επίπεδα ή βαθμίδες επίλυσής τους. Συγκεκριμένα ιδρύεται ένα νέο θεσμικό όργανο με την επωνυμία «Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων του χώρου εργασίας» (Workplace Relations Commission – ERC), ενώ αναβαθμίζεται ο ρόλος και επεκτείνονται οι αρμοδιότητες του ήδη υφιστάμενου Εργατικού Δικαστηρίου (Labour Court), το οποίο εφεξής θα επιλαμβάνεται και θα αποφασίζει για τις εργατικές διαφορές σε δευτεροβάθμιο επίπεδο. Τα δύο όργανα θα είναι ανεξάρτητα μεταξύ τους και οι αποφάσεις τους θα λαμβάνονται αυτόνομα.

Ήδη, από τον Ιανουάριο του 2012 καθιερώνεται ένα νέο ενιαίο έντυπο καταγραφής/αποτύπωσης της εργατική διαφοράς, που περιλαμβάνει 100 και πλέον διαφορετικά σημεία παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας για τα οποία μπορεί να προσφύγει ο εργαζόμενος με σχετική καταγγελία στην Επιτροπή, ενώ αρχίζει και η λειτουργία ιστοσελίδας της Επιτροπής που περιλαμβάνει αναλυτική πληροφόρηση για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και για τις διαδικασίες επίλυσης των διαφορών σύμφωνα με το νέο σύστημα.

Σε πρωτοβάθμιο επίπεδο, η ατομική εργατική διαφορά μπορεί να επιλυθεί μέσω τριών διαφορετικών διαδικασιών: α) της συμφιλίωσης με εθελοντική συμμετοχή των μερών, β) της μεσολάβησης μέσω του αρμόδιου δημόσιου λειτουργού (δηλαδή του «επιθεωρητή εργασίας» ή compliance officer) και γ) της οριστικής απόφασης του επιθεωρητή με την ιδιότητά του ως διαιτητικού οργάνου. Οι αρμοδιότητες και η αυτονομία των «επιθεωρητών ενισχύονται κυρίως ως προς τη δυνατότητα διεξαγωγής «προανακριτικού τύπου» διαδικασιών με σκοπό την ουσιαστική διερεύνηση των περιπτώσεων καταστρατήγησης

των εργασιακών δικαιωμάτων, την επιβολή χρηματικών ποινών προς τους παρανομούντες εργοδότες, καθώς και τη δυνατότητα «άσκησης διώξεων» προς τους εργοδότες με την άμεση παραπομπή των εργατικών διαφορών στο Εργατικό Δικαστήριο.

Ο θεσμός του Εργατικού Δικαστηρίου παραμένει και, ταυτόχρονα, διευρύνεται ο ρόλος του ως δευτεροβάθμιου οργάνου επίλυσης και επιδίκασης διαφορών μετά και από σχετική προσφυγή του εργαζομένου ή του εργοδότη και για υποθέσεις για τις οποίες έχουν ληφθεί ήδη αποφάσεις από τους «Επιθεωρητές» σε πρωτοβάθμιο επίπεδο.

Επίσης, το Εργατικό Δικαστήριο, το οποίο από την ίδρυσή του έχει εκτός των άλλων και την αρμοδιότητα επίλυσης εργασιακών διαφορών σε εθελοντική βάση, με τη νέα μεταρρύθμιση καθίσταται «διαιτητικό» και «τελεσίδικο» όργανο επίλυσής τους με υποχρέωση εφαρμογής των αποφάσεών του.

Με το νέο σύστημα και σε ό,τι αφορά τις συλλογικές εργασιακές διαφορές, το κύριο θεσμικό όργανο επίλυσής τους σε εθελοντική βάση και με τις διαδικασίες της Συμφιλίωσης και Μεσολάβησης παραμένει η Εθνική Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων (Labour Relations Commission), η οποία έχει θεσμοθετηθεί με νόμο το 1990.

Επιπλέον, όσον αφορά τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, στις 16 Μαΐου 2012, ψηφίζεται από το Κοινοβούλιο νέος νόμος για την προστασία των εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης [(Protection of Employees (Temporary Agency Work) Act 2012], σε εφαρμογή της σχετικής κοινοτικής οδηγίας (EU 2008/104/EC), ο οποίος θέτει και τις ελάχιστες προδιαγραφές για την ίση μεταχείριση της παραπάνω κατηγορίας εργαζομένων ως προς τις μισθολογικές και τις εργασιακές συνθήκες, καθώς και τα δικαιώματα σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους που απασχολούνται άμεσα από τον εργοδότη. Ειδικότερα, ο νέος νόμος περιλαμβάνει ρυθμίσεις για τις αποδοχές, το ωράριο εργασίας, την ανάπαυση-ρεπό, τα διαλείμματα, τη νυχτερινή εργασία, τις υπερωρίες και την ετήσια άδεια. Ωστόσο, σημαντικές πλευρές των εργασιακών σχέσεων στις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, όπως οι συνταξιοδοτικές πρόνοιες, οι άδειες ασθενείας, οι άδειες μητρότητας, οι αποζημιώσεις απολύσεων, τα μπόνους των εργαζομένων, μένουν εκτός νομοθετικών ρυθμίσεων.

Άλλα βασικά σημεία του νόμου αφορούν α) τη θέσπιση υποχρέωσης του έμμεσου εργοδότη να παρέχει στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης κάθε αναγκαία πληροφορία, προκειμένου αυτή να έχει τη δυνατότητα να εφαρμόζει τις νομικές της υποχρεώσεις απέναντι στους εργαζομένους, β) την καθιέρωση της νομικής ευθύνης των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης ως προς την υποχρέωσή τους να εφαρμόζουν την αρχή της ίσης μισθολογικής και εργασιακής μεταχείρισης στους εργαζομένους τους, καθώς και την καθιέρωση της υποχρέωσης του έμμεσου εργοδότη να διευκολύνει την ελεύθερη πρόσβαση των εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και να παρέχει πληροφόρηση για την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, γ) τη θέσπιση του δικαιώματος του εργαζομένου μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης να προσφεύγει για άνιση μεταχείριση στο θεσμό του «Επίτροπου Δικαιωμάτων» και στο Εργατικό Δικαστήριο, καθώς και την πρόβλεψη αποζημίωσης του εργαζομένου με αποδοχές έως και 2 ετών στην

περίπτωση καταστρατήγησης του παραπάνω νόμου.

Σημειώνεται ότι η παραπάνω νομοθεσία ψηφίζεται μετά από αδυναμία ή/και απροθυμία των εθνικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων της χώρας (ITUC και IBEC αντίστοιχα) να έρθουν σε συμφωνία για το θέμα μέχρι το τέλος του 2011, προθεσμία την οποία είχε θέσει η κυβέρνηση.

3.9.3 Πολιτικές αμοιβών

Κατά τη διάρκεια του έτους, δημοσιοποιούνται δύο ενδιαφέρουσες έρευνες σχετικές με την πορεία των μισθών των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

Η πρώτη αφορά την έρευνα της εθνικής οργάνωσης των εργοδοτών IBEC και διεξάγεται μεταξύ των επιχειρήσεων-μελών της. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, για πρώτη φορά μετά το 2008 που άρχισε η οικονομική κρίση, ένας σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων προτίθεται να προχωρήσει κατά το έτος 2013 σε μισθολογικές αυξήσεις του προσωπικού του.

Η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων στην Ιρλανδία, από το 2008 και μετά και παρά την ύπαρξη της Εθνικής Συλλογικής Συμφωνίας «πιλότου» για τα έτη 2008-2009, η οποία προβλέπει αυξήσεις μισθών κατά 6% για τη διετία, λόγω της κρίσης έχει επιβάλει είτε πάγωμα είτε μειώσεις των μισθών των εργαζομένων.

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα και σε ό,τι αφορά την περίοδο 2009-2012, προκύπτει ότι α) το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχει παγώσει τους μισθούς των εργαζομένων είναι 54% το 2009, 73% το 2010, 68% το 2011 και 69% το 2012, β) το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν προχωρήσει σε μείωση των μισθών είναι 22% το 2009, 11% το 2010, 7% το 2011 και 5% το 2012 και γ) το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν χορηγήσει αυξήσεις στους μισθούς είναι 12% το 2009, 8% το 2010, 21% το 2011 και 23% το 2012.

Σε ό,τι αφορά τις προοπτικές για το 2013, το 39% των επιχειρήσεων-μελών της IBEC δηλώνει ότι προτίθεται να προβεί σε αυξήσεις των μισθών (κατά μέσο όρο 2%), ενώ το ποσοστό που δηλώνει ότι θα διατηρήσει το πάγωμα των αποδοχών μειώνεται από 69% σε 58%. Είναι επίσης χαρακτηριστικό στοιχείο της έρευνας ότι οι επιχειρήσεις, που δηλώνουν ότι έχουν ήδη προβεί ή και θα προβούν σε αυξήσεις μισθών, έχουν κυρίως εξαγωγικό προσανατολισμό και δραστηριοποιούνται σε κλάδους όπως το φάρμακο και ο ιατρικός εξοπλισμός (Pfizer, Merck, Rowa).

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι, μετά από μεγάλο διάστημα, χορηγούνται αυξήσεις ύψους 2-3% κατά το 2012, στις τρεις μεγάλες αλυσίδες λιανικού εμπορίου της Ιρλανδίας που απασχολούν χιλιάδες εργαζομένους (Tesco, Marks & Spencer, Debenhams), ενώ για πρώτη φορά μετά από 6 χρόνια και τα πολυκαταστήματα Dunnes δηλώνουν ότι θα χορηγήσουν το 2013 αύξηση 3% στους μισθούς των 13.000 εργαζομένων που απασχολούν.

Η δεύτερη έρευνα δημοσιοποιείται από τη Στατιστική Υπηρεσία της Ιρλανδίας και αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Για το έτος 2010 καταμετράται διαφορά υπέρ των μισθωτών του δημόσιου τομέα σε ποσοστά που κυμαίνονται μεταξύ 6,1% και 18,9%, ανάλογα με την επαγγελματική κατηγορία και ειδικότητα. Τα ποσοστά αυτά όμως βαίνουν μειούμενα σε σχέση με την περίοδο 2003-2006, για την οποία υπάρχουν στοιχεία. Παρά τα μεθοδολογικά προβλήματα,

τα οποία αναγνωρίζονται και από την ίδια την έρευνα, τα ευρήματά της χρησιμοποιούνται για τη διερεύνηση των μισθολογικών διαφορών σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, καθώς και των αιτιών τους. Σύμφωνα με τους ερευνητές, η μισθολογική διαφορά μπορεί να εξηγηθεί εν μέρει από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο έχουν κατά τεκμήριο υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο και ειδίκευση, έχουν περισσότερα χρόνια υπηρεσίας και είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία. Η έρευνα αυτή λαμβάνει σημαντική δημοσιότητα στα Μέσα Ενημέρωσης και αποτελεί σημείο δημόσιου διαλόγου σε σχέση με τις περικοπές μισθών που προωθεί η κυβέρνηση της χώρας στον δημόσιο τομέα.

3.9.4 Συλλογικές συμβάσεις

Στο παραδοσιακά αποκεντρωμένο σε επίπεδο επιχείρησης πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από τα μέσα του 2012 και καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, παρατηρούνται είτε γενικευμένο πάγωμα μισθών είτε ακόμα και μειώσεις μισθών, πλην της περίπτωσης συγκεκριμένων μεγάλων και κερδοφόρων επιχειρήσεων κυρίως με εξαγωγικό προσανατολισμό (π.χ. στους κλάδους του φαρμάκου, του ιατρικού εξοπλισμού, των τροφίμων-ποτών), οι οποίες και συνεχίζουν να αναπτύσσονται ανεπηρέαστες από τη μεγάλη εσωτερική ύφεση.

Η τελευταία εθνικής εμβέλειας μισθολογική συλλογική «συμφωνία-πιλότος», μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (γνωστή και ως «Μεταβατική Συμφωνία»), έχει υπογραφεί το 2008, πλην όμως ουσιαστικά δεν εφαρμόστηκε από τη μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων, λόγω της δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης.

Από τις αρχές του 2010, οι συνομοσπονδίες των εργαζομένων και των εργοδοτών (ITUC και IBEC αντίστοιχα) έχουν προχωρήσει στην υπογραφή ενός άτυπου «Πρωτοκόλλου», με το οποίο δεσμεύουν τα μέλη τους και σε ό,τι αφορά τις συλλογικές διαφορές (κύρια για τη διαμόρφωση των μισθών) ως εξής: α) να αποφεύγουν την καταγγελία των παλαιότερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και να συνεχίζουν να τις εφαρμόζουν και β) σε περίπτωση διαφωνίας, να έχουν την υποχρέωση να προσφεύγουν στα αρμόδια θεσμικά όργανα για την επίλυσή τους, κυρίως στην Εθνική Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων (LRC) και στο Εργατικό Δικαστήριο. Στο Πρωτόκολλο αυτό και σε ό,τι αφορά τη διαμόρφωση των μισθών, τα δύο μέρη ιεραρχούν ως προτεραιότητα τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη και το σύνολο των οικονομικών συνθηκών.

Κατά τη διάρκεια του 2012, οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων συμφωνούν στην ανανέωση του Πρωτοκόλλου αυτού για μία ακόμη διετία (2012-2013), κατά την οποία επαναλαμβάνεται ουσιαστικά αυτό του 2010.

Στα νέα στοιχεία του Πρωτοκόλλου περιλαμβάνεται η δέσμευση των συνδικάτων και των εργοδοτών να εργαστούν από κοινού για «την ανάκαμψη της οικονομίας μέσα από κοινές στρατηγικές» και για τη «διατήρηση της σταθερότητας», διασφαλίζοντας ότι οι εργασιακές διαφορές θα επιλύονται με τον «δέοντα» τρόπο, ώστε να εξυπηρετείται ο πρωταρχικός στόχος της προστασίας των θέσεων εργασίας. Με άλλα λόγια, συμφωνείται «εργασιακή ειρήνη».

Επί της ουσίας, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, παρατηρείται πάγωμα των συλλογικών

διαπραγματεύσεων στο κυρίαρχο επιχειρησιακό επίπεδο, ενώ, λόγω της κρίσης, τα συνδικάτα μετρούν απώλειες μελών, με αποτέλεσμα η παρουσία τους μέσα στις επιχειρήσεις να έχει αποδυναμωθεί σημαντικά, γεγονός που τα οδηγεί σε αδυναμία συλλογικής διαπραγμάτευσης.

3.9.5 Κοινωνικός διάλογος

Στο τέλος του έτους, πραγματοποιείται στο Δουβλίνο υψηλού επιπέδου συνδιάσκεψη κοινωνικού διαλόγου υπό την αιγίδα και τη συμμετοχή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) στην οποία παίρνουν μέρος εκπρόσωποι της κυβέρνησης, των οργανώσεων των εργοδοτών (IBEC) και των εργαζομένων (ITUC).

Στη Συνδιάσκεψη συζητούνται και εξετάζονται όλα τα προβλήματα του εθνικού κοινωνικού διαλόγου σε σχέση με την εξέλιξη της οικονομικής κρίσης από το 2008 και μετά και την ένταξη της Ιρλανδίας στο μηχανισμό στήριξης του ΔΝΤ και της ΕΕ.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών επισημαίνουν τον χαμηλό βαθμό ανταπόκρισης του κοινωνικού διαλόγου απέναντι στην κρίση, καθώς και την κατάρρευση (με σημαντική κυβερνητική ευθύνη) της εθνικής τριμερούς κοινωνικής συμφωνίας, βάσει της οποίας διαμορφώνονταν οι εργασιακές σχέσεις στη χώρα ήδη από τη δεκαετία του 1980. Επισημαίνουν επίσης και την έλλειψη βούλησης της κυβέρνησης να διεξαγάγει ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο για τη διαμόρφωση μέτρων και πολιτικών κατά τη διάρκεια της κρίσης. Οι κοινωνικοί συνομιλητές ζητούν από την κυβέρνηση να θεσμοθετήσει εντός του 2012 ένα νέο εθνικό τριμερές όργανο διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου (ξεχωριστό από το συμβουλευτικού χαρακτήρα «Εθνικό Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο» – NESC), με σκοπό να διαμορφώνει σε συναινετική και πιο αποφασιστική βάση τα βασικά στοιχεία των εργασιακών σχέσεων στη χώρα, χωρίς ωστόσο η πρότασή τους να γίνει προς το παρόν αποδεκτή από την κυβέρνηση.

3.9.6 Αναδιαρθρώσεις

Κατά τη διάρκεια του 2012, συνεχίζεται η αναδιάρθρωση του τραπεζικού τομέα στην Ιρλανδία, ως απόρροια της μνημονιακής συμφωνίας της χώρας για τη διάσωση και στήριξη των τραπεζών. Μια επιμέρους πλευρά της αναδιάρθρωσης αυτής αφορά τα προγράμματα εθελουσίας εξόδου των εργαζομένων, που υλοποιούν οι διοικήσεις των τραπεζών, με στόχο τη δραστική μείωση του προσωπικού τους.

Ως γνωστόν, τα προγράμματα χρηματοδοτικής στήριξης και ανακεφαλοποίησης των τραπεζών έχουν ως αποτέλεσμα το πέρασμά τους υπό την κρατική εποπτεία και έλεγχο, γεγονός που έχει επιπτώσεις και στις εργασιακές σχέσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, οι δύο μεγαλύτερες ιρλανδικές τράπεζες, που είχαν λάβει γενναιόδωρη οικονομική στήριξη, η Bank of Ireland (BOI) και η Allied Irish Bank (AIB), επιχειρούν κατά τη διάρκεια του 2012 να εφαρμόσουν μεγάλης κλίμακας προγράμματα εθελουσίας εξόδου, προσφέροντας σχετικά υψηλές αποζημιώσεις για την αποχώρηση των εργαζομένων.

Στην περίπτωση της BOI και προκειμένου να αποχωρήσουν 750 υπάλληλοι, υπογράφεται σε πρώτη φάση συμφωνία με τα συνδικάτα (IBOA), στην οποία προβλέπεται η χορήγηση επιπλέον ποσού, πέραν της νόμιμης αποζημίωσης, ύψους 8 εβδομαδιαίων αποδοχών για κάθε έτος υπηρεσίας του προς αποχώρηση εργαζομένου (ρύθμιση η οποία ήταν η συνήθης πρακτική πριν από την κρίση το 2009). Στην

πορεία όμως η συμφωνία αλλάζει και προβλέπεται μείωση της προς αποχώρηση έξτρα αποζημίωσης και χορήγηση 6 εβδομαδιαίων αποδοχών. Ωστόσο, και για τις δύο εκδοχές δημιουργείται έντονη κυβερνητική αντίδραση ως προς το ύψος της αποζημίωσης. Η κυβέρνηση ζητά οι αποζημιώσεις των προς αποχώρηση υπαλλήλων να μην ξεπερνούν τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του δημόσιου τομέα, οι οποίες από το 2010 και μετά προβλέπουν σε ειδικές περιπτώσεις την κατ' ανώτατο όριο χορήγηση έξτρα αποζημίωσης ύψους 3 εβδομαδιαίων αποδοχών.

Στην περίπτωση της AIB, της οποίας ο στόχος έχει προσδιοριστεί στις 2.000 αποχωρήσεις, η διοίκηση της τράπεζας και τα τραπεζικά συνδικάτα (IBOA) συμφωνούν να παραπέμψουν το ζήτημα των αποζημιώσεων σε ανεξάρτητο διαιτητικό όργανο, αποτελούμενο από τον Πρόεδρο του Εργατικού Δικαστηρίου, έναν εκπρόσωπο της εθνικής συνδικαλιστικής συνομοσπονδίας (ICTU) και έναν εκπρόσωπο της Συνομοσπονδίας των εργοδοτών (IBEC). Και σε αυτή όμως την περίπτωση, η κυβέρνηση απορρίπτει τη συμφωνία και επιμένει να εφαρμοστούν οι διατάξεις του δημόσιου τομέα.

Η άρνηση της κυβέρνησης να αποδεχθεί υψηλότερες αποζημιώσεις για τους προς αποχώρηση τραπεζικούς υπαλλήλους, σε συνδυασμό με την έντονη αντίδραση των συνδικάτων του τραπεζικού τομέα, θέτουν σε αδιέξοδο την εφαρμογή των προγραμμάτων εθελουσίας εξόδου, μέσω των οποίων οι τράπεζες επιδιώκουν τη δραστική μείωση του προσωπικού τους το συντομότερο δυνατόν.

3.9.7 Δημόσιος τομέας

Κατά τη διάρκεια του 2012, ξεκινούν συνομιλίες μεταξύ της κυβέρνησης και των συνδικάτων του Δημοσίου (IMPACT) για την ανανέωση-επαναδιαπραγμάτευση της προϋπάρχουσας από το 2010 και αρχικά τετραετούς διάρκειας «Συμφωνίας για τον Δημόσιο Τομέα» (γνωστής στην Ιρλανδία ως «Croke Park agreement»).

Η Συμφωνία αυτή προβλέπει ότι τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα θα πρέπει να συνεργαστούν με την κυβέρνηση για την εφαρμογή μέτρων περικοπής της μισθοδοτικής δαπάνης (κατά μέσο όρο 15%) και των συντάξεων (κατά 100 εκατ. ευρώ ετησίως), συνολικού ύψους 3,5 δισ. ευρώ έως το 2015, καθώς και την αποδοχή απολύσεων 38.000 δημοσίων υπαλλήλων (σε σύνολο 320.000 εργαζομένων), την εφαρμογή ενός προγράμματος κινητικότητας των υπαλλήλων και τη γενικότερη αναδιάρθρωση των δημόσιων υπηρεσιών.

Ως αντάλλαγμα, τα συνδικάτα συμφωνούν να μην υπάρξουν, πέρα των παραπάνω, άλλες πρόσθετες αναγκαστικές απολύσεις και περικοπές μισθών για την τετραετία 2010-2014. Για την εφαρμογή της Συμφωνίας Croke συστήνεται ένα «Όργανο Εφαρμογής» που μεταξύ άλλων θα επιλύει και τυχόν διαφωνίες μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων. Από τις προβλεπόμενες περικοπές των 3,5 δισ. ευρώ, τα 1,49 δισ. ευρώ έχει συμφωνηθεί να προέλθουν από τις μισθοδοτικές δαπάνες της διετίας 2011-2012 και να υπάρξουν περαιτέρω συνομιλίες για την εξεύρεση των πρόσθετων πόρων που απαιτούνται. Πλην όμως, η κυβέρνηση της χώρας ανακοινώνει, κατά τη διάρκεια του 2012, ότι θα απαιτηθεί για το 2013 νέα πρόσθετη περικοπή δαπανών στο Δημόσιο κατά 1 δισ. ευρώ πέραν των συμφωνηθέντων κατά το έτος 2010 και καλεί τα συνδικάτα για συνομιλίες στο τέλος του έτους, με στόχο να υπάρξει νέα συμφωνία, γεγονός που καθιστά ιδιαίτερα

δύσκολες τις διαπραγματεύσεις την επόμενη περίοδο.

Τα συνδικάτα του Δημοσίου αποδέχονται σε πρώτη φάση τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων για τις πρόσθετες περικοπές δαπανών και θέτουν τρεις όρους: α) η κυβέρνηση να παρουσιάσει ουσιαστικές προτάσεις για περικοπή μη μισθολογικών δαπανών, β) τα μέτρα να είναι δίκαια και να μην επιβαρύνουν δυσανάλογα τα χαμηλά και μεσαία εισοδήματα των δημοσίων υπαλλήλων και γ) η όποια συμφωνία να τεθεί προς έγκριση από τα μέλη της IMPACT και των άλλων συνδικάτων του δημόσιου τομέα.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, παράλληλα και ξεχωριστά με τα παραπάνω, η κυβέρνηση προωθεί επιπρόσθετα και πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου από το Δημόσιο άλλων 10.000 εργαζομένων

3.9.8 Κοινωνική ασφάλιση / συντάξεις

Στην αρχή του 2012 τίθενται σε εφαρμογή οι νομοθετικές διατάξεις για τον νέο υπολογισμό των συντάξεων στον δημόσιο τομέα, με δεδηλωμένο στόχο τη σταδιακή μείωση έως και κατά 35% της ετήσιας συνταξιοδοτικής δαπάνης μέχρι το έτος 2050. Οι νέες αυτές ρυθμίσεις είναι το αποτέλεσμα της σχετικής νομοθεσίας που έχει ψηφιστεί το 2010 μετά από τη μνημονιακή δέσμευση της χώρας, η οποία έχει αποτυπωθεί στο «Πρόγραμμα Οικονομικής Στήριξης» που υπέγραψε η κυβέρνηση με το ΔΝΤ και την ΕΕ.

Βασικό σημείο των αλλαγών είναι ότι ο υπολογισμός των συντάξεων στο Δημόσιο δεν θα γίνεται με βάση τον τελευταίο μισθό του εργαζομένου, αλλά με βάση το μισθό που προκύπτει από το σύνολο του εργασιακού βίου. Ο νέος αυτός τρόπος υπολογισμού θα οδηγήσει σε δραστική μείωση των συντάξεων, επειδή, ενώ υπό το προηγούμενο σύστημα ο συνταξιούχος ελάμβανε ως συντάξιμες αποδοχές τα 40/80στά (δηλαδή το 50%) του τελευταίου μισθού πριν από τη συνταξιοδότηση, με το νέο καθεστώς θα λαμβάνει το 1/80στό για κάθε ένα έτος εργασίας έως και τα 40 έτη. Μόνο, δηλαδή, όσοι θα έχουν συνεχή υπηρεσία 40 ετών θα μπορούν να λαμβάνουν το 50% του συντάξιμου μισθού. Ωστόσο, το ύψος της σύνταξης θα συνδέεται με το Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ), προκειμένου να υπάρχει η ελάχιστη προστασία από τον πληθωρισμό.

Επίσης, βάσει του νέου συστήματος, το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης στο Δημόσιο καθορίζεται σταδιακά στα 68 έτη, με ανώτατο όριο ηλικίας τα 70 έτη.

Οι αλλαγές αυτές δεν αφορούν τους υπηρετούντες δημοσίους υπαλλήλους, αλλά όσους θα προσλαμβάνονται εφεξής στον δημόσιο τομέα, αν και οι προσλήψεις στο Δημόσιο έχουν παγώσει σύμφωνα με τις δεσμεύσεις του ιρλανδικού μνημονίου. Από τις αλλαγές αυτές εξαιρούνται οι ένοπλες δυνάμεις και τα σώματα ασφαλείας, όπου θα συνεχίσουν να εφαρμόζονται οι προηγούμενες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις.

Οι αλλαγές αυτές συναντούν τις έντονες αντιδράσεις των συνδικάτων του δημόσιου τομέα και ιδιαίτερα των οργανώσεων των εκπαιδευτικών, τα οποία επισημαίνουν ότι το κράτος αποσύρεται από τις υποχρεώσεις του ως προς την παροχή αξιοπρεπών συντάξεων και ότι οι εργαζόμενοι θα πληρώνουν υπέρογκες ασφαλιστικές εισφορές σε σχέση με το ύψος της σύνταξης που θα λαμβάνουν.

3.10 Δανία

3.10.1 Γενικό πλαίσιο

Σειρά μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας υιοθετούνται από την κυβέρνηση της Δανίας το 2012. Η μεταρρύθμιση της κοινωνικής πρόνοιας για τους ανασφάλιστους ανέργους με στόχο την επανένταξη 23.000 εξ αυτών στην απασχόληση αλλά και η δημιουργία «πόστων εργασίας» μέσω της χρηματικής επιβράβευσης των επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν ανέργους είναι ορισμένα από τα μέτρα αυτά.

Στο πεδίο της συνδικαλιστικής πυκνότητας, αυξάνεται το ποσοστό συμμετοχής μελών στη Συνομοσπονδία Επαγγελματικών Ενώσεων της Δανίας κατά 2% ετησίως από το 2009, ενώ μειώνεται στη Δανική Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων κατά 2%-4%, από το 1996. Συνολικά οι κυριότερες οργανώσεις καταγράφουν μικρές απώλειες την τελευταία τριετία.

Ένας αξιομνημόνευτος αποκλεισμός λαμβάνει χώρα το καλοκαίρι του 2012. Το μεγαλύτερο Συνδικάτο της Δανίας, η Ενωμένη Ομοσπονδία Δανών Εργαζομένων, εκδίδει αποκλεισμό ενάντια σε εστιατόριο που αρνείται να υπογράψει συλλογική σύμβαση εργασίας.

Στο πεδίο της απασχόλησης συνεχίζεται και αυτή τη χρονιά η μείωση κατά περίπου 1%, ενώ αυξάνεται, κυρίως για τους άνδρες εργαζομένους, η μερική απασχόληση. Για την αντιμετώπιση της ανεργίας, κυρίως μεταξύ των αποφοίτων ανώτερων και ανώτατων σχολών, 8 εκατ. ευρώ δίδονται, το 2012 και το 2013, από εθνικούς πόρους σε προγράμματα κατάρτισης και αναβάθμισης των προσόντων νέων ανέργων.

Τέλος, στο πεδίο των νομοθετικών παρεμβάσεων, καθ' όλη τη διάρκεια του δεύτερου εξαμήνου του 2012, η κυβέρνηση της Δανίας θέτει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς συνομιλητές το θέμα του χρόνου εργασίας, χωρίς ωστόσο να υπάρξει συμφωνία.

3.10.2 Συλλογικές συμβάσεις / αμοιβές

Το βασικό χαρακτηριστικό του μοντέλου που ακολουθείται στη Δανία είναι η ρύθμιση των μισθών και των συνθηκών εργασίας μέσω συλλογικών συμφωνιών, μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Μακροπρόθεσμα, αυξάνεται ολοένα και περισσότερο ο αριθμός των εργαζομένων που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες ή/και επιλέγουν τη μη συμμετοχή τους σε κάποιο συνδικαλιστικό όργανο-σωματείο. Στο πλαίσιο αυτό, το ανθολόγιο μελετών, με τίτλο «Εντός και εκτός - το πεδίο εφαρμογής του μοντέλου διαπραγμάτευσης της Δανίας» (Insiders and outsiders - the scope of the Danish bargaining model), του Πανεπιστημίου της Κοπεγχάγης (Ερευνητικό Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων) διερευνά τον αντίκτυπο της συνδικαλιστικής πυκνότητας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στους εργαζομένους. Το κατά πόσο, δηλαδή, η συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικάτα-σωματεία ή η κάλυψη αυτών από συλλογικές συμφωνίες επηρεάζει τις εργασιακές συνθήκες, την ποιότητα της εργασίας, τους μισθούς, την πρόσβαση σε κοινωνικά επιδόματα και σε επιπλέον κατάρτιση. Μεμονωμένα κεφάλαια της έρευνας εξετάζουν τα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και συλλογικών διαπραγματεύσεων, τους μισθούς και τις εργασιακές συνθήκες των ελεύθερων επαγγελματιών, των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, των εργαζομένων σε

μερική απασχόληση ή μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης, καθώς και περιπτώσεις αλλοδαπών εργαζομένων (κυρίως Πολωνών και προερχόμενων από χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου).

Ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως αυτοί μέσω των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, κινδυνεύουν να τεθούν «εκτός», παρά το γεγονός ότι παρουσιάζονται ως «εντός». Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας, οι οικονομικοί μετανάστες καθώς και οι οικογένειες αυτών καταγράφουν ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά εργασιακής ασφάλειας, κυρίως διότι υπερεκπροσωπούν θέσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης. Ενώ, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, παρά το γεγονός ότι καλύπτονται από συλλογική συμφωνία, συνήθως δεν πληρούν τα ποιοτικά της χαρακτηριστικά, για παράδειγμα, κατοχύρωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος, πλήρη αποζημίωση άδειας μητρότητας, γονική άδεια κ.ά., καθώς οι συλλογικές συμφωνίες προβλέπουν προϋπηρεσία μεταξύ 9 και 12 μηνών στην ίδια επιχείρηση πριν την εξασφάλιση του δικαιώματος στα επιδόματα αυτά. Πολλές μάλιστα από αυτές τις κατηγορίες δεν υπόκεινται σε μισθολογικές αυξήσεις, ενώ εξαναγκάζονται στον κατώτατο μισθό κάθε φορά που προσλαμβάνονται σε νέα θέση εργασίας.

Το δανικό μοντέλο συλλογικών διαπραγματεύσεων θεσπίζει ένα επίπεδο ελάχιστων δικαιωμάτων, τις περισσότερες φορές αναλυτικότερα από εκείνα που προβλέπονται στην εργατική νομοθεσία και ανεξάρτητα από τον τύπο σύμβασης εργασίας. Ως κάποιο βαθμό, η κατάσταση αυτή αντισταθμίζει την αυξανόμενη διαφορετικότητα στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, καθώς το μοντέλο προωθεί μεγαλύτερη ποικιλομορφία μεταξύ των εργαζομένων, παράγει αυξανόμενες ανισότητες και τμηματοποίηση της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα μάλιστα με τους αναλυτές, μπορεί να θεωρηθεί ως ένα «εντός-εκτός» μοντέλο, στο οποίο μόνο οι κατηγορίες που καλύπτονται από αυτό επί της αρχής έχουν πρόσβαση στα επιδόματα που προβλέπει η συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε κάποιες περιπτώσεις το μοντέλο αυτό προβλέπει ικανοποιητικότερες αμοιβές και συνθήκες εργασίας για εργαζομένους που παραμένουν εκτός συνδικάτων-σωματείων, ενώ σε κάποιες άλλες, οι εργαζόμενοι αυτοί εξαιρούνται από αυτό.

Οι εργαζόμενοι (κυβερνήτες αεροσκάφους και μέλη πληρώματος) των Σκανδιναβικών Αερογραμμών (SAS) αποδέχονται μεγάλες μισθολογικές περικοπές, ενώ, σύμφωνα με τη νέα γενική συλλογική σύμβαση εργασίας που υπεγράφη μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, επηρεάζονται επιπροσθέτως τα επιδόματα, καθώς και οι συνθήκες εργασίας τους.

Αναλυτικότερα, η SAS (μέρος της οποίας είναι ιδιοκτησία των κυβερνήσεων της Σουηδίας, Δανίας και Νορβηγίας) καταγράφει αρνητικούς ισολογισμούς από το 2007 και ένθεν. Κατά την περίοδο αυτή, πολλαπλές είναι οι φορές στις οποίες οι εργαζόμενοι συναινούν σε παραχωρήσεις σχετικά με τους μισθούς τους και τις συνθήκες εργασίας τους. Περί τα τέλη του 2012, η διοίκηση της εταιρείας αποκαλύπτει σχέδιο "do-or-die"[13], το οποίο καλούνται τα συνδικάτα να εγκρίνουν, ώστε να διασφαλιστεί η συνέχιση της χρηματοδότηση της εταιρείας από τους επενδυτές της.

Το νέο σχήμα προβλέπει μεταφορά των διοικητικών τμημάτων της εταιρείας στη Σουηδία, την απόλυση 800 διοικητικών υπαλλήλων και στις τρεις σκανδιναβικές χώρες, αλλαγές

13. Σε ελεύθερη μετάφραση «το επιλέγεις ή πεθαίνεις».

στο σύστημα συνταξιοδότησης, εκποίηση κάποιων περιουσιακών στοιχείων, καθώς και τη μεταβίβαση των λειτουργιών επίγειας εξυπηρέτησης σε εξωτερικούς επενδυτές. Οι συνέπειες αυτών των αλλαγών για τους εργαζομένους είναι σημαντικές, καθώς επιφέρουν νέα, πιο περιορισμένα μισθολογικά κλιμάκια, με μείωση του βασικού μισθού κατά 15% περίπου. Αλλά και το ισχύον συνταξιοδοτικό σχήμα αλλάζει, με τη μετακίνηση των εργαζομένων από το επιχειρησιακό σύστημα συνταξιοδότησης στο σύστημα καταβολής εισφορών κατά το οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να καταβάλει περίπου το 1/3 των ασφαλιστικών εισφορών. Όσον αφορά τις ώρες εργασίας για τα πληρώματα καμπίνας και πιλοτηρίου αορίστου χρόνου, σταθεροποιούνται σε 195 ημέρες κατ' ανώτατο όριο, σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 47,5 ώρες/εβδομάδα (αντί των 44 που ισχύουν μέχρι πρότινος), ενώ, συνυπολογιζόμενης της υπερωριακής εργασίας η οποία αποζημιώνεται, δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 60 ώρες.

Τα Συνδικάτα της Σουηδίας, Νορβηγίας και Δανίας (αν και το τελευταίο προέβαλε αντιστάσεις και αντιδράσεις) αποδέχονται μειώσεις μισθών κατά 8,3%, εβδομαδιαία εργασία της τάξης των 47,5 ωρών και συνεχόμενο, ανώτατο ωράριο, 13 ωρών, καθώς και τις προτεινόμενες αλλαγές στο συνταξιοδοτικό τους σχήμα.

Σύμφωνα με αναλυτές, η μέθοδος της «παραχωρητικής» διαπραγμάτευσης, όπως συνέβη στη περίπτωση της SAS, δεν αποτελεί συνηθισμένη πρακτική των δανικών συνδικάτων, γεγονός που καταδεικνύει τις πιέσεις που δέχονται για την αποφυγή πτώχευσης των αερογραμμών. Η εξέλιξη αυτή, μάλιστα, έρχεται να προστεθεί στο από δεκαετίας πάγωμα, με ταυτόχρονη μείωση μισθών των εργαζομένων σε αυτή.

Ο χρηματοπιστωτικός κλάδος καθώς και ο κλάδος των ασφαλίσεων[14] ανανεώνουν, τον Φεβρουάριο του 2012, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους, οι οποίες προβλέπουν αύξηση 2% για τα επόμενα δύο χρόνια, γεγονός που υποδηλώνει την επικράτηση στη χώρα «των συμφωνιών κατά την περίοδο της κρίσης». Η αντιστάθμιση των χαμηλών αυτών αυξήσεων επιτυγχάνεται με την απλούστευση των όρων και την αύξηση της ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου, την ενίσχυση των προγραμμάτων κατάρτισης για τους εργαζομένους και τη βελτίωση των όρων απόλυσης και των κοινωνικών διατάξεων.

Αναλυτικότερα, η Ένωση Χρηματοπιστωτικών Υπηρεσιών (FF) και η Ένωση Εργαζομένων στην Ασφάλιση (DFL) υπογράφουν συλλογική σύμβαση εργασίας με την Ένωση Εργοδοτών στον χρηματοπιστωτικό τομέα (FA), η οποία προβλέπει αύξηση 1% από 1ης Ιουλίου 2012 και επιπλέον 1% από 1ης Ιουλίου 2013. Στην πραγματικότητα, η σταδιακή αυτή αύξηση δεν φαίνεται αρκετή για τη διατήρηση της πραγματικής αξίας των σημερινών αποδοχών. Η οικονομική κρίση, σύμφωνα με αναλυτές, συνεχίζει να επισκιάζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Δανία, όπως ακριβώς συνέβη το 2010 στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως σε κλάδους όπως της μεταποίησης, των

14. Δύο είναι οι κύριοι τύποι συλλογικών συμφωνιών σε αυτούς τους κλάδους: η τυπική συλλογική συμφωνία και η επιχειρησιακή. Ωστόσο, βασικές διατάξεις της τυπικής συλλογικής σύμβασης ισχύουν και στις επιχειρησιακές, ενώ και οι δύο τύποι επιτρέπουν διαπραγμάτευση μισθών και αμοιβών, κατά την οποία ο εργαζόμενος επιλέγει την αντιστροφή της αμοιβής του με επιπλέον άδεια, υψηλότερη σύνταξη ή μεγαλύτερη ευελιξία στην εργασία.

υπηρεσιών και των μεταφορών, καθώς και το 2011 στον δημόσιο τομέα. Οι αυξήσεις μισθών κρίνονται και τότε ως αμελητέες.

Μάλιστα, πρέπει να επισημανθεί ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές στον χρηματοπιστωτικό κλάδο καθυστερούν τις διαπραγματεύσεις (αρχές του 2012 αντί του 2011), κάτι που θεωρείται ιδιαίτερα σπάνιο για τα δεδομένα της χώρας, προσβλέποντας στη βελτίωση των οικονομικών συνθηκών και, συνεπακόλουθα, σε ένα ευνοϊκότερο πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Και καθώς αυτό δεν συμβαίνει, οι εργαζόμενοι αποδέχονται μετριοπαθείς αυξήσεις, που απέχουν πολύ από τις πληθωριστικές τάσεις, με αντάλλαγμα την ενίσχυση των εγγυήσεων εργασιακής ασφάλειας.

Η νέα συμφωνία στον χρηματοπιστωτικό κλάδο (η οποία καλύπτει περί τους 50.000 εργαζομένους) προβλέπει ελαστικό ωράριο για όσους εργαζομένους το επιθυμούν, υπό την προϋπόθεση ότι το επιτρέπουν τα καθήκοντά τους, τράπεζα χρόνου όπου συγκεντρώνονται ευέλικτα ωράρια, υπερωρίες καθώς και ημέρες γονικής φροντίδας με τη δυνατότητα, βάσει απόφασης του εργαζομένου, για χρήση αυτών, με τη μορφή είτε επιπλέον αποζημίωσης είτε αδείας από την εργασία[15]. Η πρόβλεψη προγράμματος εκπαίδευσης αντικαθίσταται από νέα διάταξη, σύμφωνα με την οποία είναι πλέον υποχρεωτική η διεξαγωγή από τις επιχειρήσεις μιας συνέντευξης αξιολόγησης με τους εργαζομένους τους που θα περιλαμβάνει την προετοιμασία ενός αναπτυξιακού σχεδίου που αποσαφηνίζει τις εργασιακές δεξιότητες, τρόπους βελτίωσης αυτών και το διάλογο σχετικά με τις μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης.

Βάσει της νέας συμφωνίας, οι εργοδότες δεσμεύονται σε έναν «κώδικα ορθής επανατοποθέτησης στην αγορά εργασίας», εφόσον κάποιος/-οι εργαζόμενος/-οι απολύονται εξαιτίας αναδιάρθρωσης της επιχείρησης. Έτσι, η εταιρεία υποχρεούται σε προσφορά προγράμματος επανατοποθέτησης ίσου με την αξία τουλάχιστον DKK 25.000 (3.360 ευρώ από τις 8 Μαΐου 2012). Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να μετέχουν σε δραστηριότητες επανατοποθέτησης και κατάρτισης κατά την περίοδο προειδοποίησης της απόλυσης. Όσοι εκ των απολυμένων δεν δικαιούνται αποζημίωση λαμβάνουν μισθό ενός μηνός σε περίπτωση μη εξεύρεσης νέας θέσης εργασίας έως το τέλος της περιόδου προειδοποίησης, ενώ όλοι οι εργαζόμενοι δικαιούνται ψυχολογικής υποστήριξης με έξοδα της επιχείρησης.

Παράλληλα, σειρά κοινωνικών διατάξεων εισάγονται ή ενισχύονται, όπως βελτίωση των ομαδικών ασφαλιστικών καλύψεων, δυνατότητα συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων-εργοδοτών σε περίπτωση άδειας για φροντίδα μέλους της οικογένειας με σοβαρή ασθένεια, δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών για τη φροντίδα άρρωστου τέκνου που αυξάνει από τις 2 στις 5 ημέρες και εφόσον αποδεικνύεται η αδυναμία εξεύρεσης (μετά τη δεύτερη μέρα απουσίας) εναλλακτικής λύσης.

Όσον αφορά τη συλλογική συμφωνία στον ασφαλιστικό κλάδο, για τους περίπου 9.000 εργαζομένους, προβλέπονται (πέραν της σταδιακής αύξησης μισθών κατά 2%) τράπεζα χρόνου και κοινωνικές διατάξεις προσαρμοσμένες στις ανάγκες του κλάδου. Ειδική διάταξη δίνει τη δυνατότητα για μερική απασχόληση στους απασχολουμένους του κλάδου, διάρκειας ενός έτους.

Σύμφωνα με αίτημα των εργοδοτών, διορί-

15. Η τράπεζα χρόνου έχει ανώτατο όριο 481 ωρών και ελάχιστο 21 ωρών, εκτός εάν συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό σε επιχειρησιακό επίπεδο.

ζεται Επιτροπή για τη δημιουργία ενός σαφέστερου και πιο διάφανου συστήματος αμοιβών στη Δανία. Η FA προσπαθεί να εισαγάγει ευελιξίες στο υπάρχον σύστημα αμοιβών, που βασίζεται κυρίως στην αρχαιότητα των υπαλλήλων, ωστόσο οι προτάσεις της απορρίπτονται. Περί τα τέλη Μαρτίου του 2012, τα συνδικάτα ψηφίζουν για την αποδοχή των νέων συμφωνιών, με αποτέλεσμα το 86% στον χρηματοπιστωτικό κλάδο και το 80% στον ασφαλιστικό να αποδεχθούν τα μέτρα.

Τον Ιανουάριο του 2012 οι κοινωνικοί συνομιλητές στον κλάδο της μεταποίησης της Δανίας [η Κεντρική Οργάνωση Εργαζομένων στη Βιομηχανία (CO-Industri) και η Συνομοσπονδία Βιομηχανιών της Δανίας (DI)] εισέρχονται σε νέο κύκλο διαβουλεύσεων για την ανανέωση της διετούς συμφωνίας που υπεγράφη το 2010. Η συλλογική σύμβαση εργασίας που συζητείται αφορά 600.000 εργαζομένους στον κλάδο (οι 300.000 περίπου είναι στη μεταποίηση, ενώ οι υπόλοιποι προέρχονται από τις μεταφορές, τις κατασκευές, το εμπόριο και τις υπηρεσίες). Μεταξύ των υπό συζήτηση θεμάτων είναι η διατήρηση των μισθών στα ίδια επίπεδα[16], η ενίσχυση της εργασιακής ασφάλειας, αλλά και η επιπλέον ενίσχυση των χρηματοδοτικών πόρων για τη διά βίου επαγγελματική κατάρτιση.

Ένα πολύ ενδιαφέρον σημείο, σύμφωνα με τους αναλυτές, είναι το γεγονός ότι η επιμονή των εργοδοτών σχετικά με τη μη καταβολή ή την ελάχιστη καταβολή αυξήσεων στο εργατικό κόστος προαναγγέλλει, όπως είναι η συνήθης πρακτική στη χώρα, την έναρξη σοβαρών εργασιακών συγκρούσεων. Και η απαίτηση της Ένωσης Εμπορικών και Υπαλλήλων Γραφείου της Δανίας (HK) για την απόσυρση του ονομαζόμενου «50%-κανόνα» –σύμφωνα με τον οποίο, η κάλυψη μέσω συλλογικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών και των υπαλλήλων γραφείου προϋποθέτει την παροχή αποδείξεων, από πλευράς HK, ότι τουλάχιστον το 50% των δυνητικών συνδικαλιστικών μελών είναι μέλη της– αποτελεί έναυσμα τέτοιων συγκρούσεων.

3.10.3 Συνδικάτα

Μεμονωμένα κεφάλαια του προαναφερθέντος ανθολογίου μελετών, με τίτλο «Εντός και εκτός – το πεδίο εφαρμογής του μοντέλου διαπραγμάτευσης της Δανίας», εξετάζουν τα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της Έρευνας, ολοένα και αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων στην αγορά εργασίας της Δανίας δεν καλύπτεται από συλλογική συμφωνία, παρά τη σχετικά υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα (ποσοστό της τάξης του 67%) και την κάλυψη από συλλογικές συμφωνίες (ποσοστό της τάξης του 83%).

Τα συνδικάτα δυσκολεύονται, σύμφωνα με τους αναλυτές, να εντάξουν νέα μέλη, κυρίως νέους, ανειδίκευτους εργαζόμενους, με εργασία μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Οι κατηγορίες αυτές, μάλιστα, είναι πιθανό να απασχολούνται σε επιχειρήσεις που δεν καλύπτονται από συλλογική συμφωνία.

Σε αντίθεση, η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι σχετικά υψηλότερη μεταξύ των μεταναστών από χώρες εκτός ΕΕ, των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή με μερική απασχόληση, των εργαζομένων μεγαλύτερης

16. Στον κλάδο της μεταποίησης, οι μισθολογικές αυξήσεις αποφασίζονται σε επιχειρησιακό επίπεδο, ωστόσο οι κλαδικές αποτελούν ένδειξη.

ηλικίας και των ελεύθερων επαγγελματιών όπως οι καλλιτέχνες.

Θα πρέπει να επισημανθεί ωστόσο ότι, παρά το γεγονός ότι οι συγκεκριμένες κατηγορίες απασχολούνται σε τομείς όπως η μεταποίηση, οι κατασκευές, ο δημόσιος και ο τραπεζικός τομέας, τομείς με υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής κάλυψης, αυτό είναι ιδιαίτερα σπάνιο για την πλειονότητα των ελεύθερων επαγγελματιών ή των οικονομικών μεταναστών από μη δυτικές χώρες.

Ως αποτέλεσμα, και παρά τη συμμετοχή τους σε συνδικάτα, βρίσκονται «ακούσια εκτός» του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, με συνεπακόλουθο αποτέλεσμα τη μη πρόσβασή τους σε κοινωνικά επιδόματα.

Μάλιστα, η δυνατότητα του δανικού μοντέλου να οργανώσει ομάδες εργαζομένων, όπως οι προαναφερθείσες, δεν εγγυάται σε καμιά περίπτωση την κάλυψη αυτών από συλλογικές συμφωνίες, την πρόσβαση σε επιδόματα και την εργασιακή τους ασφάλεια.

3.10.4 Κοινωνική ασφάλιση

Η δανική κυβέρνηση σχεδιάζει τη μεταρρύθμιση του συστήματος συνταξιοδότησης, με στόχο τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής τους, το ηλικιακό εύρος της πρόωρης συνταξιοδότησης και την αύξηση του γενικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης. Αναλυτικότερα, το "Efterløn", ονομασία του σχήματος πρόωρης συνταξιοδότησης της χώρας που εισήχθη το 1979, δίνει τη δυνατότητα αποχώρησης από την εργασία κατά το 60ό έτος της ηλικίας (αντί του 65ου), εφόσον ο εργαζόμενος εντάσσεται σε κάποιο ασφαλιστικό ταμείο ανεργίας και αθροίζει καταβολές εισφορών, σε σχήμα πρόωρης συνταξιοδότησης, για 30 έτη.

Τον Ιούνιο του 2006, η «Προνοιακή Συμφωνία» υιοθετεί σταδιακή αύξηση της ηλικίας πρόωρης συνταξιοδότησης της τάξης των 6 μηνών/έτος, αρχής γενομένης το 2019 και έως το 2022, καθώς και σταδιακή αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης κατά 6 μήνες/έτος ξεκινώντας από το 2024 και με ολοκλήρωση το 2027.

Σύμφωνα με αυτό το σχέδιο, το 2022 υπολογίζεται ως πιθανή ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης το 62ο έτος της ηλικίας και το 67ο για πλήρη συνταξιοδότηση. Προβλέπεται ακόμη «τιμαριθμική» αναπροσαρμογή του σχήματος, ώστε να προβλεφθεί η επιμήκυνση του προσδόκιμου επιβίωσης σε συνάρτηση με τα εργασιακά χρόνια.

Τον Μάιο του 2011, η τότε κυβέρνηση δημοσιεύει Έκθεση σχετικά με τη Συνταξιοδοτική Μεταρρύθμιση που εμπεριέχει προτάσεις, όπως την προσθήκη 5 επιπλέον ετών στην επιλέξιμη ηλικία πρόωρης και τυπικής συνταξιοδότησης, καθώς και σταδιακή μείωση της διαθέσιμης περιόδου πρόωρης συνταξιοδότησης από τα 5 στα 3 έτη, μέσω της σταδιακής αύξησης των ορίων ηλικίας από τα 62 στα 64 έτη μεταξύ 2018 και 2023. Στην πραγματικότητα, δηλαδή, εξισώνονται, τρόπον τινά, τα όρια ηλικίας πρόωρης και τυπικής συνταξιοδότησης. Το αιτιολογικό της πρότασης είναι η ολοένα και αυξανόμενη μείωση του εργατικού δυναμικού στη Δανία, καθώς και οι δημογραφικές προβολές, σύμφωνα με τις οποίες δεν επαρκεί μελλοντικά ο αριθμός των εργαζομένων για τη χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος.

Επιπρόσθετα, στις προτεινόμενες προσαρμογές, εισάγεται σύνταξη ανικανότητας λόγω αρχαιότητας ("Seniorførtidspension") για εργαζομένους μεγαλύτερους των 62 ετών που απασχολούνται σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες.

Οι προτάσεις υιοθετούνται και από το νέο

κυβερνητικό σχήμα, ενώ Έκθεση (Δανική Οικονομία, Φθινόπωρο 2011, Οικονομικό Συμβούλιο, Υπουργείο Οικονομικών) επισημαίνει ότι οι προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις έχουν μεν το αναμενόμενο αποτέλεσμα, της σταδιακής δηλαδή αύξησης του εργατικού δυναμικού, ωστόσο, σύμφωνα με υπολογισμούς, η αγορά εργασίας δεν δύναται να παρέχει ικανό αριθμό θέσεων εργασίας, ώστε να απορροφήσει το επιπλέον εργατικό δυναμικό. Αναμένεται, μάλιστα, αύξηση των εγγεγραμμένων ανέργων κατά 5.000 άτομα (το 2014 που τίθεται σε ισχύ η εν λόγω μεταρρύθμιση), 10.000 άτομα (το 2015) και 25.000 άτομα (το 2020) με συνολική ανεργία για 126.000 εργαζομένους που στην αντίθετη περίπτωση, της μη εφαρμογής, δηλαδή, του τμεταρρυθμιστικού σχεδίου, θα διατηρούσαν την απασχόλησή τους.

Όπως είναι αναμενόμενο, η Δανική Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (LO) επικρίνει έντονα τις κυβερνητικές προτάσεις, επισημαίνοντας ότι το σχήμα σύνταξης ανικανότητας λόγω αρχαιότητας σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να αντικαταστήσει αυτό της πρόωρης συνταξιοδότησης, καθώς το τελευταίο αποτελεί κεκτημένο δικαίωμα, σε αντίθεση με το νέο σχήμα το οποίο υπόκειται σε έγκριση Επιτροπής. Για τη LO, ελλοχεύει σοβαρός κίνδυνος απόρριψης της ένταξης στο νέο σχήμα, σε ποσοστό της τάξης του 70%, ενώ το συγκεκριμένο μέτρο συμβάλλει στην περαιτέρω ενίσχυση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

3.11 Σουηδία

3.11.1 Γενικό πλαίσιο

Ο κυβερνητικός συνασπισμός του πρωθυπουργού Fredrik Reinfeldt παραμένει στην εξουσία από το καλοκαίρι του 2006 και κατά τη διάρκεια του 2012 και στηρίζεται από τέσσερα κόμματα: το Μετριοπαθές κόμμα, το Φιλελεύθερο κόμμα του λαού, το Κεντρώο κόμμα και τους Χριστιανοδημοκράτες. Καμιά εκλογική αναμέτρηση δεν λαμβάνει χώρα εντός του 2012, ενώ οι επόμενες εθνικές εκλογές είναι προγραμματισμένες για τον Σεπτέμβριο του 2014.

Η λήψη μέτρων αντιμετώπισης της ανεργίας, ιδίως στις τάξεις των νέων (20%), κυριαρχεί στην κοινωνική ατζέντα της χώρας, με τον πρωθυπουργό να απευθύνει στα μέσα της χρονιάς πρόσκληση για τριμερή διάλογο και με στόχο τη σύναψη ενός νέου συμφώνου για την απασχόληση. Στο επίκεντρο του κοινωνικού διαλόγου τίθενται πολιτικές σύζευξης της κατάρτισης και της εκπαίδευσης των νέων ανέργων με μέτρα ενίσχυσης της ένταξής τους στην κανονική αγορά εργασίας και με άμεσο στόχο (εντός 2013) τη δημιουργία 30.000 νέων θέσεων εργασίας. Στις αρχές του έτους η μείωση του ΦΠΑ στην εστίαση από 25% στο 12% εκτιμάται ότι συνέβαλε στη δημιουργία τουλάχιστον 6.000 νέων θέσεων εργασίας και στον περιορισμό του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας στον κλάδο.

Η πρόσφατη τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας σταθεροποιείται, ωστόσο ο αριθμός των μελών της μεγαλύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης LO συνέχισε την πτωτική του πορεία, ενώ αντίστροφη σημειώνεται η πορεία σε άλλες μικρότερες οργανώσεις. Η συγχώνευση τεσσάρων εργοδοτικών οργανώσεων στη νέα συνομοσπονδία των βιομηχάνων, Industriarbetsgivarna, έχει ως αποτέλεσμα την εκπροσώπηση-κάλυψη 860 επιχειρήσεων με συνολικό αριθμό εργαζομένων πάνω από 82.000.

3.11.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η συλλογική συμφωνία για τον κλάδο του χάρτου, σε ισχύ από 01/02/2012 έως

31/03/2013, η πρώτη που υπογράφεται στα τέλη του 2011 με τη σημαντική εμπλοκή της συνομοσπονδίας LO, αποκαθιστά το συντονισμό των συνδικάτων αλλά και τον θεσμικό ρόλο της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον τομέα της βιομηχανίας.

Η εξαιρετικά επιτυχής 11ήμερη απεργία στον κλάδο του χάρτου τον Απρίλιο του 2010 καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την όλη στάση της εργοδοτικής πλευράς, η οποία αποδέχεται την επίτευξη αυξήσεων στις αποδοχές της τάξης του 3% στο τέλος του 14μηνου για 15.000 εργάτες, καθώς επίσης και τη σύσταση ομάδων εργασίας διμερούς συμμετοχής σε θέματα όπως το περιβάλλον εργασίας κατά τις νυχτερινές βάρδιες, η επανεξέταση των συνθηκών εργασίας και ο καθορισμός ενός ευέλικτου και σύγχρονου τρόπου καθορισμού των αποδοχών.

Αντιθέτως, το τελεσίγραφο που απευθύνει η SAS, η μεγαλύτερη σκανδιναβική αεροπορική εταιρεία στα τέλη του 2012, στα οκτώ συνδικάτα που υπογράφουν την ισχύουσα σσε δεν αφήνει πολλά περιθώρια στην εργατική πλευρά. Στο δίλημμα αμοιβαία καταγγελία της σσε ή πτώχευση, το σύνολο των συμβαλλόμενων εργατικών σωματείων αποδέχεται το προτεινόμενο κείμενο, δηλαδή την επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών, την αύξηση του ωραρίου εργασίας και του ορίου συνταξιοδότησης, αλλά και τη μείωση των αποδοχών για πολλές κατηγορίες εργαζομένων.

Η επιστημονική κοινότητα και τα συνδικάτα, ωστόσο, επισημαίνουν ορισμένες επικίνδυνες ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης συμφωνίας και ειδικότερα α) τη μη συμβατότητα της πρακτικής της εταιρείας με το μοντέλο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως ισχύει στη χώρα από το 1938, β) τη μείωση των αμοιβών με συλλογική συμφωνία για πρώτη φορά μετά το 1930, γ) την παντελή απουσία διαδικασιών διαπραγμάτευσης, έπειτα από την αποστολή του τελεσιγράφου στα συνδικάτα, δ) τον εξαιρετικά υψηλό βαθμό ευθείας εμπλοκής της κυβέρνησης στην υπόθεση, ο οποίος δεν δικαιολογείται από το γεγονός ότι το δημόσιο είναι ο βασικός μέτοχος της εταιρείας και εξασφαλίζει (ως εγγυητής) τη δανειοδότησή της επί σειρά ετών από τη (δημόσια) τράπεζα Nordea.

Τέλος, αγνοώντας τον «βιομηχανικό κανόνα» του σουηδικού μοντέλο, δηλαδή το ατύπως δεσμευτικό ύψος της υπό διαπραγμάτευσης αύξησης στις αποδοχές σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας (2,6% για το 2012), τα συνδικάτα των εκπαιδευτικών επιμένουν στη διεκδίκηση αυξήσεων που φτάνουν έως και τα 1.160 ευρώ μηνιαίως και απορρίπτουν την εργοδοτική πρόταση για αύξηση 4% τον πρώτο χρόνο και στο ύψος του «βιομηχανικού κανόνα» για τον δεύτερο χρόνο ισχύος της νέας σσε.

Οι διαπραγματεύσεις που ακολουθούν τη λήξη της ισχύουσας σύμβασης στις 30 Απριλίου 2012 είναι σκληρές και μόλις την τελευταία στιγμή, λίγο πριν τη λήξη της προθεσμίας προειδοποίησης για την ανάληψη πανεθνικής απεργιακής κινητοποίησης, τα μεγάλα συνδικάτα του κλάδου αποδέχονται την τελική πρόταση του διαιτητή. Για τον πρώτο χρόνο της τετραετίας, έως 31 Μαρτίου 2016, η αύξηση θα είναι της τάξης του 4,2% για όλους τους κλάδους εκπαίδευσης, τον δεύτερο χρόνο θα ακολουθήσει τον «βιομηχανικό κανόνα» και για τα επόμενα δύο χρόνια θα διεξαχθούν διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο.

Εκτιμάται ότι η ειδική ρήτρα αναθεώρησης των συμφωνηθέντων στις 30 Ιουνίου 2014,

έτος διεξαγωγής εθνικών εκλογών, αναμένεται να αναζωπυρώσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, δεδομένου ότι τα συνδικάτα προαναγγέλλουν δυναμικές κινητοποιήσεις σε περίπτωση ενεργοποίησης της δυνατότητας υπαναχώρησης της άλλης πλευράς από την τετραετούς διάρκειας σσε.

3.11.3 Εργατικό δίκαιο

Ως ένα πρώτο θετικό βήμα στην κατεύθυνση της στενής συνεργασίας των κοινωνικών συνομιλητών και της κυβέρνησης αξιολογείται από τα εμπλεκόμενα μέρη η κοινή πρόταση συνδικάτων και εργοδοτών για ένα νέο μοντέλο μειωμένου χρόνου εργασίας στη Σουηδία, με στόχο την αντιμετώπιση μελλοντικών οικονομικών κρίσεων και κυρίως τη διάσωση θέσεων εργασίας. Στο εν λόγω κείμενο εργασίας μελετώνται ανάλογα υποδείγματα από άλλες χώρες, όπως η Δανία, η Γερμανία και η Ολλανδία, και αξιοποιείται η σουηδική εμπειρία σε τοπικό επίπεδο, ιδίως κατά τη διάρκεια της κρίσης του 2008-2009, που είχε σαν αποτέλεσμα τη διάσωση 15.000 θέσεων εργασίας στη βιομηχανία.

Βασική ιδέα, την οποία υποδέχεται με ικανοποίηση ο κυβερνητικός συνασπισμός, αφορά τη μείωση του χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους, τη μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών από την πλευρά των εργοδοτών και την αναπλήρωση του υπολοίπου από το κράτος, το οποίο και θα αναλαμβάνει το κόστος της επαγγελματικής εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια των ωρών που δεν θα παρέχεται εργασία. Εφόσον και τα τρία μέρη είναι σύμφωνα ότι συντρέχει πραγματικός λόγος οικονομικής κρίσης, οι κοινωνικοί συνομιλητές σε τοπικό επίπεδο θα μπορούν να διαπραγματευθούν τις λεπτομέρειες των επιμέρους προγραμμάτων.

Βασικοί άξονες της εν λόγω πρότασης είναι η εφαρμογή του νέου μοντέλου, κατ' αρχήν, σε 12μηνη βάση χωρίς καμιά επίπτωση στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών, οι οποίες θα συνεχίσουν να αναλογούν στις αποδοχές πριν την εφαρμογή των μειώσεων. Οι μισθολογικές προσαρμογές μπορούν να λαμβάνουν τις εξής τρεις εκδοχές, που αποτυπώνονται στον Πίνακα 11.

Το δεύτερο σκέλος των μειωμένων αποδοχών, που ονομάζεται «αποζημίωση για τη μείωση του χρόνου εργασίας» και καλύπτεται από το κράτος, τυγχάνει πλήρους φορολογικής απαλλαγής.

3.11.4 Πολιτικές απασχόλησης

Η διαπραγματευτική ένωση των δημοσίων υπαλλήλων (SACO-S) προτείνει την έναρξη διαπραγματεύσεων με τη Σουηδική Υπηρεσία Κρατικών Εργοδοτών για τη σύναψη ειδικής συλλογικής σύμβασης για τους εργαζόμενους φοιτητές. Η πρωτοβουλία αυτή έρχεται ως απάντηση στις κυβερνητικές προθέσεις για μειωμένες αποδοχές για όλους τους εργαζομένους ηλικίας 15-24 ετών, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το υψηλό ποσοστό ανεργίας στις τάξεις τους.

Εμπνευσμένη από το δανέζικο μοντέλο, η πρόταση του συνδικαλιστικού οργάνου επιθυμεί να συμβάλει στην επιτυχή μετάβαση από την ακαδημαϊκή εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα των νέων εργαζομένων στο στίβο της απασχόλησης, τη στιγμή που τουλάχιστον ένας στους πέντε αποφοίτους πανεπιστημίου είναι άνεργος έναν χρόνο μετά την αποφοίτησή του.

Τόσο η καταπολέμηση της ανεργίας των νέων πτυχιούχων, όσο και η έλλειψη εξειδικευμένων εργαζομένων στον δημόσιο τομέα θα μπορούσαν, σύμφωνα με την εισήγηση των

Πίνακας 11: Τρεις εκδοχές των μισθολογικών προσαρμογών

	Ποσοστό μειωμένων ωρών εργασίας επί του συμβατικού/ νόμιμου συνόλου	Ποσοστό αποδοχών επί των συνήθως καταβληθέντων ποσών	Ποσοστό αναπλήρωσης μειωμένων αποδοχών από τον εργοδότη επί των συνήθως καταβληθέντων ποσών	Ποσοστό αναπλήρωσης μειωμένων αποδοχών από το κράτος επί των συνήθως καταβληθέντων ποσών
α.	80%	90%	80%	10%
β.	60%	85%	65%	20%
γ.	**40%**	**80%**	**50%**	**30%**

συνδικάτων, να αντιμετωπιστούν προληπτικά με τη δυνατότητα εργασίας φοιτητών στο αντικείμενό τους, όπως συμβαίνει για το 25% των φοιτητών στην περίπτωση της Δανίας. Για την προστασία των δικαιωμάτων των φοιτητών εργαζομένων προτείνεται, επίσης, στο πλαίσιο της ειδικής συμφωνίας να ρυθμιστούν ζητήματα, όπως το ανώτατο όριο εβδομαδιαίας εργασίας, η διάρκεια των σχετικών συμβάσεων εργασίας και το επίπεδο των σπουδών που θα αντιστοιχεί σε κάθε θέση εργασίας.

Ο συνδυασμός της κατάρτισης εν εργασία με την εκπαίδευση αποτελεί, ταυτόχρονα, τον πυρήνα των εξαγγελιών του πρωθυπουργού της χώρας, με θέμα την αναζήτηση τρόπων για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων εν γένει. Με στόχο τη δημιουργία 30.000 θέσεων εργασίας, η συντηρητική κυβέρνηση προάγει την ιδέα ενός τριμερούς συμφώνου για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων στη βάση του σχετικού δανέζικου προγράμματος, αλλά και της συλλογικής συμφωνίας για τους νέους που ισχύει για τον κλάδο του μετάλλου ήδη από το 2010. Στο πλαίσιο αυτής της σσε για τη βιομηχανία του μετάλλου, οι νέοι κάτω των 25 ετών μπορούν να εργάζονται για έναν συν έναν χρόνο με το 75% του κατώτατου κλαδικού μισθού.

Η νέα κυβερνητική πρωτοβουλία για το σύνολο των κλάδων της σουηδικής οικονομίας τυγχάνει θετικής αποδοχής από τους κοινωνικούς συνομιλητές, εφόσον προϋποθέτει την άσκηση των εργασιακών καθηκόντων των νέων εργαζομένων, σε συνδυασμό με την τυπική εκπαίδευση ή με την κατάρτιση υπό τη διαρκή επίβλεψη από ειδικά επιφορτισμένο γι' αυτήν πρόσωπο στο εσωτερικό της επιχείρησης. Οι τρεις βασικοί άξονες-προϋποθέσεις του προτεινόμενου συμφώνου είναι η σύναψη ειδικών συμφωνιών α) για την επαγγελματική κατάρτιση, β) για τον εναρμονισμό των νέων προσλήψεων με την ενδεχόμενη τάση για απολύσεις παλαιότερων εργαζομένων και γ) για τις λεπτομέρειες του καθεστώτος των προσωρινών συμβάσεων εργασίας.

3.11.5 Εργοδοτικές οργανώσεις

Τέσσερις εργοδοτικές ενώσεις στο χώρο της βιομηχανίας συγχωνεύονται για τη δημιουργία μιας μεγάλης οργάνωσης εργοδοτών, την Industriarbetsgivarna, τους Εργοδότες βιομηχανίας, οι οποίοι απασχολούν πλέον συνολικά πάνω από 82.000 εργαζομένους. Η νέα οργάνωση έχει τυπικά την ιδιότητα του κοινωνικού συνομιλητή, ώστε να συμμετάσχει στον επόμενο γύρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για επιχειρήσεις και εργαζομένους στο μέταλλο, στα ορυκτά και την ξυλεία.

Οι εκπρόσωποι των εργατικών συνδικάτων θεωρούν ότι η συγκεκριμένη εξέλιξη δεν ανα-

μένεται να επηρεάσει σημαντικά την πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη στιγμή μάλιστα που οι συγχωνευθείσες οργανώσεις ανήκουν επί σειρά ετών στη δύναμη της Συνομοσπονδία των σουηδικών επιχειρήσεων, τη μοναδική σημαντική επιχειρηματική ένωση.

Οι ερευνητές των εργασιακών σχέσεων, ωστόσο, εκτιμούν ότι η συγκεκριμένη εξέλιξη αναμένεται, αφενός, να ενισχύσει το ρόλο της βιομηχανίας στη διαμόρφωση του σουηδικού μοντέλου αγοράς εργασίας, αφετέρου, να επηρεάσει τη δυναμική των βιομηχανικών επιχειρήσεων στη διαμόρφωση συνολικά του επιπέδου των αποδοχών στη χώρα, δεδομένης και της αυξημένης επίδρασης του προαναφερθέντος «βιομηχανικού κανόνα» στον καθορισμό του ύψους των αυξήσεων σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

3.12 Φινλανδία

3.12.1 Γενικό πλαίσιο

Η συνεχιζόμενη ύφεση επηρεάζει αρνητικά τα ποσοστά ανεργίας των νέων έως και 25 ετών στη Φινλανδία, με αυτά να ξεπερνούν το 30%.

Στο πεδίο των δράσεων των κοινωνικών συνομιλητών, ιδιαίτερη σημασία έχει η κοινή ανακοίνωση της Ομοσπονδίας των Φινλανδικών Τεχνολογικών Βιομηχανιών, της Χημικής Βιομηχανίας, της Δασικής Βιομηχανίας, του Συνδικάτου Μετάλλου, του Συνδικάτου Εργαζομένων στον κλάδο Χάρτου και του Συνδικάτου Εργασίας, με την οποία ζητούν από την κυβέρνηση της χώρας την υιοθέτηση πολιτικών για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Μάλιστα, οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμμετέχουν στη Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών και την Κεντρική Οργάνωση των Φινλανδικών Συνδικάτων εναντιώνονται σε όποια νέα αύξηση της φορολογίας στον κλάδο των εξαγωγών.

Στο πεδίο της συνδικαλιστικής πυκνότητας, οι αλλαγές στα ποσοστά συμμετοχής σε συνδικάτα, αντικατοπτρίζουν τη μετατόπιση της φινλανδικής αγοράς εργασίας από τους ανειδίκευτους εργάτες (καταγράφεται μείωση) σε υπαλλήλους γραφείου, υψηλής εκπαίδευσης (αυξητικές τάσεις). Στο πλαίσιο αυτό, η Ομοσπονδία Ενώσεων Επαγγελματικών και Διευθυντικών Στελεχών της Φινλανδίας (AKAVA) αυξάνει τον αριθμό μελών της, ενώ η Φινλανδική Συνομοσπονδία Μισθωτών Εργαζομένων (Toimihenkilökeskusjärjestö, STTK) παραμένει σταθερή. Αντίθετα, η SAK (Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων), παρότι εξακολουθεί να είναι το μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας, καταγράφει μείωση στα μέλη της.

Παρομοίως, οι εργοδοτικές οργανώσεις καταγράφουν και αυτές μείωση στα ποσοστά συμμετοχής (βλ. Γραφείο Κρατικών Εργοδοτών-VTML και Εκκλησιαστικών Εργοδοτών-KiT), ενώ σε κάποιες άλλες αυτά παραμένουν σταθερά, για παράδειγμα στη Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (EK) και στην Οργάνωση Τοπικών Κυβερνητικών Εργοδοτών (KT).

Στο πεδίο των εργασιακών διαφορών, σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Αρχής της Φινλανδίας, καταγράφονται 86 περιπτώσεις κινητοποιήσεων εντός του 2012 με τη συμμετοχή 15.000 εργαζομένων. Ο αριθμός αυτός είναι κατά πολύ μειωμένος σε σχέση με τις κινητοποιήσεις του 2011, κατά τη διάρκεια του οποίου υπήρξαν 163 περιπτώσεις εργασιακών

κινητοποιήσεων με τη συμμετοχή 59.200 εργαζομένων.

Στο πεδίο της απασχόλησης, η Φινλανδία, συγκρινόμενη με τα προηγούμενα έτη, καταγράφει πτώση των ποσοστών της στο περίπου -1% και αύξηση στα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης κυρίως στις γυναίκες εργαζόμενες (άνδρες 0,2% περίπου – γυναίκες -0,2%).

Στο νομοθετικό πεδίο, υιοθετείται τροποποίηση της Πράξης Εργασιακών Συμβολαίων (με ισχύ από 1/1/2013), σύμφωνα με την οποία η προσωρινά απασχολούμενοι πρέπει να ενημερώνονται για την ημερομηνία λήξης του συμβολαίου τους. Η εξέλιξη αυτή είναι σημαντική σε περιπτώσεις που η λήξη ενός συμβολαίου συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός –για παράδειγμα ολοκλήρωση μιας υποχρέωσης–, παρά με συγκεκριμένη ημερομηνία.

Όσον αφορά τις μισθολογικές αυξήσεις, η Φινλανδία είναι μία εκ των ευρωπαϊκών χωρών (οι άλλες είναι οι Σουηδία, Αυστρία, Γερμανία, Γαλλία και Βέλγιο) που καταγράφει αύξηση μισθών κατά +0,1% μέσω συλλογικής συμφωνίας.

Τέλος, η Φινλανδία είναι μία εκ των χωρών μελών της ΕΕ (μαζί με τη Γαλλία και την Ιταλία) που καταγράφει τις λιγότερες πραγματικές ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση, ήτοι 37,6 ώρες/εβδομάδα.

3.12.2 Εργατικό δίκαιο

Σειρά νέων διατάξεων τίθενται σε ισχύ στο Φινλανδικό Δίκαιο από το 2012, σύμφωνα με τις οποίες βελτιώνεται η θέση των προσωρινά απασχολουμένων, ενισχύεται το επίδομα ανεργίας, ενώ αυξάνονται ταυτόχρονα και οι εισφορές των εργαζομένων στην κοινωνική ασφάλιση. Σύμφωνα με μετρήσεις, η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων αναμένεται να αυξηθεί κατά περίπου 0,6% το 2012, παρά τις απαισιόδοξες προοπτικές, εξαιτίας της βελτίωσης στο σύστημα των κοινωνικών παροχών, την αύξηση στους μισθούς, την πτώση του πληθωρισμού και τις φοροαπαλλαγές που υιοθετεί η φινλανδική κυβέρνηση.

Έτσι, ενσωματώνεται στον φινλανδικό Νόμο περί Απασχόλησης η Οδηγία της ΕΕ σχετικά με την προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών (δηλαδή τον δανεισμό των εργαζομένων), σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης υποχρεούνται να ενημερώνουν τους ενδιαφερομένους σχετικά με κενές θέσεις εργασίας, καθώς και να επιτρέπουν τη χρήση των διαθέσιμων εγκαταστάσεών τους στο προσωπικό που διαχειρίζονται. Η ενσωμάτωση αυτή, μάλιστα, συνιστά, σύμφωνα με αναλυτές, σημαντικό βήμα προς τη βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης και των συνθηκών εργασίας των προσωρινά απασχολουμένων σε επιχειρήσεις ή κλάδους που δεν προστατεύονται από κάποιας μορφής έγκυρη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Στο ίδιο πλαίσιο, ενσωματώνονται μέτρα που αφορούν την επαγγελματική υγεία και ασφάλεια (όπως η υποχρέωση του εκπροσώπου βιομηχανικής ασφάλειας και του διευθυντή ασφαλείας μιας επιχείρησης να διασφαλίζουν την υγιεινή και την ασφάλεια του προσωπικού τους), τα οποία επιτρέπουν την ενεργό ποιοτική παραμονή του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο διάστημα.

Μια επιπλέον εξέλιξη, ως απόρροια της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής αλλά και των κυβερνητικών αποφάσεων στη Φινλανδία, αφορά την αύξηση των βασικών επιδομάτων ανεργίας καθώς και της ασφάλειας του εισοδήματος (basic income security) σε 31,36 ευρώ/ημέρα (από 25,74 ευρώ το 2011).

Ακόμη, η ημερήσια αποζημίωση αυξάνεται στο ισοδύναμο των περίπου 120 ευρώ/μήνα, ενώ τα επιδόματα, τα συνυφασμένα με τις αποδοχές, κατά 66-210 ευρώ/μήνα. Η ασφάλεια του εισοδήματος και των επιδομάτων στέγασης αυξάνουν και αυτά. Έτσι, για παράδειγμα, το 2012 η στήριξη του βασικού εισοδήματος ενός εργαζομένου είναι στα 461,05 ευρώ/μήνα (από 419,11 ευρώ το 2011).

Κατά τη διάρκεια της διαπραγμάτευσης, που καταλήγει σε τριμερή συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών για τους όρους των αμοιβών και τις συνθήκες απασχόλησης, η φινλανδική κυβέρνηση προτείνει αλλαγές στη φορολόγηση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, όπως η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των εργαζομένων στην ασφάλισή τους με ταυτόχρονη μείωση του φόρου που πληρώνουν κατά 0,2%. Η πρόταση αυτή μειώνει τα συνολικά κρατικά φορολογικά έσοδα κατά περίπου 400 εκατ. ευρώ σε σχέση με το 2011.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα φινλανδικά μέσα ενημέρωσης είναι απαισιόδοξα ως προς την κατάσταση της οικονομίας και της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από τις μετρήσεις (Δεκέμβριος 2012) της Στατιστικής Υπηρεσίας της Φινλανδίας, οι οποίες καταδεικνύουν υποχώρηση της εμπιστοσύνης των καταναλωτών ως προς τα οικονομικά και τη χρηματοπιστωτική τους βιωσιμότητα. Το 2011, η πραγματική αγοραστική δύναμη του μέσου όρου των εργαζομένων μειώνεται κατά 0,5% εξαιτίας της αύξησης του πληθωρισμού.

3.12.3 Διαπραγματεύσεις / πολιτικές αμοιβών

Τον Οκτώβριο του 2011, οι κοινωνικοί συνομιλητές της Φινλανδίας καταλήγουν σε συμφωνία-πλαίσιο σχετικά με τους όρους των αμοιβών καθώς και τις ικανές συνθήκες που εξασφαλίζουν την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Η συμφωνία καλύπτει το 94% του εργατικού δυναμικού (περίπου δηλαδή 2 εκατομμύρια εργαζομένους), ενώ μένουν εκτός οι εργαζόμενοι στις κατασκευές και στη βιομηχανία τροφίμων. Για τους κοινωνικούς συνομιλητές η συγκεκριμένη συμφωνία οδηγεί σε εθνικό πλαίσιο και θεωρείται ιστορικό επίτευγμα. Έτσι, αναλυτικότερα η συμφωνία, διάρκειας 25 μηνών, προβλέπει μισθολογική αύξηση της τάξης του 4,3%, καθώς και εφάπαξ ποσό της τάξης των 150 ευρώ στις αρχές του 2012.

Για τη στήριξη της συμφωνίας, η φινλανδική κυβέρνηση δεσμεύεται για σειρά μέτρων συμπεριλαμβανομένων των ευνοϊκότερων όρων της εταιρικής φορολόγησης και της αποζημίωσης των προσωρινά απολυμένων εργαζομένων. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ένας από τους κυριότερους στόχους των πλέον αντιπροσωπευτικών οργανώσεων της αγοράς εργασίας είναι η ενίσχυση της οικονομικής βάσης του φινλανδικού συστήματος πρόνοιας.

Σύμφωνα με τη Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ), η συμφωνία-πλαίσιο είναι επαρκώς περιεκτική, ενώ τονίζεται πως για πρώτη φορά στην ιστορία των φινλανδικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, η λύση που προτείνεται καλύπτει τη βιομηχανία, τις υπηρεσίες, τον δημόσιο τομέα καθώς και το σύνολο του κλάδου μεταφορών. Για την ΕΚ, η συμφωνία λειτουργεί ως ανάχωμα στον ανταγωνισμό των μισθών και εγγυάται την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων που οδηγούν σε συνθήκες σταθερότητας και προβλεψιμότητας.

Για την Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών

Συνδικάτων (SAK), η συμφωνία-πλαίσιο είναι πολύ πιο περιεκτική από οποιαδήποτε άλλη εθνική συμφωνία, σε κεντρικό επίπεδο στη χώρα. Θεωρείται μάλιστα ιστορική νίκη για την εργασία και τους εργαζομένους, ενώ η συμμετοχή βασικών αντιπροσωπευτικών οργανώσεων, σε κεντρικό επίπεδο, διευκολύνει το σχεδιασμό για την εξέλιξη της επαγγελματικής ζωής περισσότερο από ό,τι οι διαβουλεύσεις σε ατομικό επίπεδο.

Στο ίδιο πλαίσιο, η φινλανδική κυβέρνηση δεσμεύεται, για πρώτη φορά, για μείωση του φόρου στις επιχειρήσεις της τάξης του 0,5%, ενώ αποσύρει τα όποια σχέδιά της για αλλαγή των όρων και των προϋποθέσεων σχετικά με την αποζημίωση της εκπαιδευτικής άδειας και παρατείνει την άδεια πατρότητας κατά δύο εβδομάδες.

Αγκάθι στη συμφωνία αυτή παραμένει η διαφωνία σχετικά με το δικαίωμα συμμετοχής των εργαζομένων στη Φινλανδία σε προγράμματα τριήμερης κατάρτισης ανά έτος και η οποία οδηγεί τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις σε μια περίοδο τεταμένων σχέσεων. Για πολλούς μήνες η κατάσταση είναι αδιέξοδη, με σειρά θεμάτων που αφορούν τον εργασιακό βίο να παραμένουν άλυτα, ενώ οι εκπρόσωποι και των δύο πλευρών αναζητούν λύση με την υποστήριξη και του Υπουργείου Εργασίας. Χαρακτηριστική, μάλιστα, είναι η άρνηση (από τον Σεπτέμβριο του 2012 και ως σήμερα) της ΕΚ να εφαρμόσει τις προτάσεις για τις οποίες ήδη συμφώνησε, με την αιτιολογία ότι οι προβλεπόμενες διαδικασίες δεν ευνοούν την πραγματική ανάπτυξη των δεξιοτήτων στους χώρους εργασίας. Στον αντίποδα, τα συνδικάτα κρίνουν τη στάση αυτή ως παραβίαση της συμφωνίας-πλαισίου που, ως ένα επιπρόσθετο στοιχείο, κωλυσιεργεί τις ρυθμίσεις που σχετίζονται με θέματα ποιότητας της εργασιακής ζωής.

Πάντως, η δυστοκία των δύο πλευρών για εξεύρεση λύσης επηρεάζει αρνητικά το κλίμα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα, ενώ η αδυναμία επίλυσης του επίμαχου θέματος σχετικά με τις ημέρες κατάρτισης αποδυναμώνει το βαθμό εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με συνεπακόλουθο αντίκτυπο σε μελλοντικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες.

3.12.4 Συνθήκες εργασίας

Οι αμοιβές καθώς και οι ώρες εργασίας στη Φινλανδία καθορίζονται, σε μεγάλο βαθμό, από τις εθνικές συμφωνίες της χώρας, ωστόσο τα τελευταία χρόνια οι εργοδοτικές οργανώσεις προτείνουν τη διαπραγμάτευση και συμφωνία σε τοπικό επίπεδο. Θα πρέπει να επισημανθεί πως, παραδοσιακά, τα συνδικάτα της χώρας υποστηρίζουν τη διαπραγμάτευση σε κεντρικό επίπεδο, με την Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) να είναι ιδιαίτερα προβληματισμένη απέναντι στην προοπτική της ενίσχυσης των τοπικών συμφωνιών. Ωστόσο, η πιο πρόσφατη «Έρευνα για τις Εργασιακές Συνθήκες» που πραγματοποίησε η SAK –Φεβρουάριος-Μάρτιος 2012–, μέσω 1.207 συνεντεύξεων σε εργαζόμενους-μέλη της, καταδεικνύει ότι οι τοπικές συμφωνίες που είναι σχετικές με τις ώρες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων ωραρίων, είναι ιδιαίτερα δημοφιλείς στη χώρα, αν και λιγότερο διαδεδομένες στους εργάτες των κλάδων που εκπροσωπούνται από τη SAK σε σχέση με τους υπαλλήλους γραφείου. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, η κατάταξη της Φινλανδίας ως χώρας με τα πλέον ευέλικτα ωράρια εργασίας στην Ευρώπη αποδίδεται, ως επί το πλείστον, στις απαιτήσεις της εργοδοσίας καθώς και των διαδικασιών

παραγωγής για νυχτερινή και εκ περιτροπής εργασία (39% των εργατών-μελών της SAK εργάζεται σε αυτή την ευέλικτη μορφή απασχόλησης), παρά σε μια γενικευμένη πρόσβαση όλων των τύπων εργαζομένων σε ευέλικτα ωράρια. Στο πλαίσιο αυτό, ελάχιστοι εργάτες (που καλύπτονται από τη SAK) έχουν κάποιου είδους επιλογή σχετικά με τα ωράρια εργασίας τους. Μάλιστα, μόνο το 16% των εργασιακών χώρων (που καλύπτονται από την Οργάνωση) παρέχουν οποιαδήποτε μορφή της λεγόμενης «τράπεζας εργασιακού χρόνου» (όπου δηλαδή οι εργάτες «αποταμιεύουν» δεδουλευμένο χρόνο και τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν αργότερα) και μόνο το 15% των χώρων αυτών εφαρμόζουν ευέλικτες ώρες εργασίας.

Στην παρούσα φάση, επισημαίνεται, από ορισμένους αναλυτές, πως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη Φινλανδία επιτρέπουν ένα σχετικά ευρύ πεδίο συλλογικών διαπραγματεύσεων, για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης, σε επιχειρησιακό επίπεδο.

3.12.5 Συνδικάτα

Ο κλάδος καθαρισμού στη Φινλανδία αναπτύσσεται ταχύτατα, καθώς ο αριθμός των επιχειρήσεων αλλά και των εργαζομένων σε αυτόν υπερδιπλασιάζεται μεταξύ 2000 και 2010, όπως υποδηλώνουν και τα στοιχεία. Έτσι, σύμφωνα με στοιχεία, το 2010 λειτουργούν 4.306 εταιρείες καθαρισμού στη χώρα (από τις 2.609 το 2000), οι οποίες απασχολούν 37.000 περίπου εργαζομένους (από τους 29.000 περίπου το 2000). Από αυτούς οι 10.538 είναι άνδρες (από 7.526 το 2000) και οι 26.313 γυναίκες (από 21.494 το 2000).

Στο πλαίσιο αυτό, ο κλάδος εκπροσωπείται από το Σύνδεσμο Υπηρεσιών Ακινήτων (Kiinteistöpalvelut ry) –μέλος της Συνομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ)–, που είναι ο μοναδικός εργοδοτικός σύνδεσμος στον κλάδο και έχει συνάψει δύο συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες καλύπτουν συνδικαλιστικά περίπου το 90% των απασχολουμένων στην καθαριότητα. Η πρώτη από αυτές συνυπογράφεται με το Ενωμένο Συνδικάτο Υπηρεσιών (PAM) που εκπροσωπεί τους εργάτες, η δεύτερη με το Συνδικάτο Pro –όπως προκύπτει από τη συγχώνευση του 2011 μεταξύ της Ένωσης Μισθωτών Εργαζομένων και του Συνδικάτου Suora– το οποίο πλέον εκπροσωπεί τους υπαλλήλους στον εν λόγω κλάδο.

Ιδιαίτερης μνείας είναι το ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στον καθαρισμό, πολύ χαμηλότερο αυτού του μέσου όρου συνδικαλιστικοποίησης στη Φινλανδία. Για την εργοδοτική πλευρά, η πυκνότητα με όρους αριθμού επιχειρήσεων του κλάδου κυμαίνεται περίπου στο 7% (πάραυτα, οι σημαντικότερες και μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις σε αυτόν είναι μέλη της Kiinteistöpalvelut ry), όταν το αντίστοιχο ποσοστό στους εργαζομένους αγγίζει το 75%.

3.12.6 Εργοδοτικές οργανώσεις

Η σκληρή κριτική της Συνομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) κατά του Γενικού Διευθυντή της οδηγεί, στα τέλη του 2012, σε ανασχηματισμό του Προεδρείου με απόλυση του ιδίου καθώς και όλων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η αναταραχή αυτή στους κόλπους της ΕΚ χρονολογείται από την οριστικοποίηση της συμφωνίας-πλαισίου για τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας στη Φινλανδία, η οποία δημιουργεί πόλωση της κοινής γνώμης και διαιρέσεις μεταξύ των μελών της Συνομοσπονδίας.

Οι αιτίες του ανασχηματισμού αποδίδονται στις συνεχείς επικρίσεις, για το ύφος και τις μεθόδους της ασκούμενης διοίκησης, επιχει-

ρήσεων και εργοδοτικών οργανώσεων-μελών της ΕΚ, που δραστηριοποιούνται κυρίως στη βιομηχανία εξαγωγών. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις αυτές κατηγορούν τον μέχρι πρότινος Γενικό Διευθυντή για απόκρυψη σημαντικών πληροφοριών κατά τη διεξαγωγή των διαβουλεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών για την επίτευξη της συμφωνίας. Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με αναλυτές, ο ανασχηματισμός είναι η απάντηση στη δυσαρέσκεια των εργοδοτικών οργανώσεων που είναι μέλη της Συνομοσπονδίας, κυρίως λόγω της επιτευχθείσας συμφωνίας το φθινόπωρο του 2011, που αφορά ιδιαίτερα την απόφαση μεταστροφής σε κεντρικού τύπου εθνικές συμφωνίες (αντί των τοπικών) και μάλιστα υπό το μανιφέστο της ΕΚ, ότι οι μισθοί πρέπει να διαπραγματεύονται σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο και όχι σε εθνικό διακλαδικό. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα οι ενώσεις στον τομέα των εξαγωγών θεωρούν ότι δεν έχουν λόγο στον καθορισμό της ασκούμενης μισθολογικής πολιτικής στη Φινλανδία, ενώ υποστηρίζουν πως οι όποιες αυξήσεις πρέπει να καθορίζονται βάσει των δεικτών ανταγωνιστικότητας του κλάδου των εξαγωγών.

Η πόλωση αυτή μεταξύ των μελών της Ομοσπονδίας οδηγεί στη δημιουργία δύο εργοδοτικών παρατάξεων. Αυτής που εκπροσωπεί τον τομέα των υπηρεσιών και εκείνης των ενώσεων που εκπροσωπούν τη βιομηχανία εξαγωγών. Σύμφωνα με διάφορους σχολιαστές, είναι πιθανό η νέα ηγεσία να στηρίξει και να εξασφαλίσει ότι οι ενώσεις στον τομέα των εξαγωγών που εκπροσωπούν τους κλάδους τεχνολογίας, μεταλλουργίας, χημικής και δασικής βιομηχανίας έχουν μεγαλύτερη επιρροή στις αποφάσεις, τελικά, από ό,τι οι εργοδοτικές ενώσεις στον τομέα των υπηρεσιών.

3.12.7 Κοινωνική ασφάλιση

Η Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) εγκρίνει τον Φεβρουάριο του 2012 τη συμμετοχή του Προέδρου της στην επανέναρξη των διαβουλεύσεων σχετικά με την αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης στη χώρα. Η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) χαιρετίζει τη νέα αυτή προσέγγιση της εν λόγω οργάνωσης, η οποία αντιπροσωπεύει περισσότερους από ένα εκατομμύριο εργαζομένους στη Φινλανδία, δηλαδή το 1/5 του πληθυσμού της, ενώ, σύμφωνα με αναλυτές, η απόφαση αυτή σηματοδοτεί μια νέα εποχή στην προσπάθεια εξεύρεσης βιώσιμης λύσης.

Αναλυτικότερα, το 2009 η φινλανδική κυβέρνηση, επιδιώκοντας τη συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών σε μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος, διορίζει δύο τριμερείς επιτροπές, με στόχο τη σύνταξη συγκεκριμένων προτάσεων για την επιμήκυνση της επαγγελματικής ζωής. Σύμφωνα με το παρόν συνταξιοδοτικό σύστημα, η ηλικία συνταξιοδότησης στη Φινλανδία είναι μεταξύ 63 και 68 ετών, ωστόσο η πραγματική μέση ηλικία συνταξιοδότησης είναι πολύ χαμηλότερη εξαιτίας του μεγάλου αριθμού εργαζομένων που διακόπτουν την εργασία τους επικαλούμενοι λόγους υγείας και αιτούνται το επίδομα αναπηρίας. Έτσι, το 2011 η μέση ηλικία συνταξιοδότησης είναι 60,5 έναντι 59,6 το 2010.

Η συμφωνία για έναρξη των διαβουλεύσεων επέρχεται τον Φεβρουάριο του 2012, οπότε η SAK συμφωνεί να συζητήσει το θέμα της αύξησης των ορίων συνταξιοδότησης (φαίνεται να είναι κοινός τόπος τα 62,4 χρόνια έως το 2025) με τις εργοδοτικές οργανώσεις. Και, παρά το γεγονός ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές δεν συμφωνούν τελικά στην αύξηση του γενι-

κού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης, ωστόσο, συναινούν στην αύξηση των ορίων ηλικίας για τις συντάξεις ανεργίας και τις συντάξεις μερικής συνταξιοδότησης από τα 60 στα 61 έτη. Οι ρυθμίσεις που αφορούν τη συνταξιοδότηση ενός ατόμου στο 62ο έτος της ηλικίας του καταργούνται το 2014. Αλλαγές προβλέπονται ακόμη και για τα επιδόματα ανεργίας, καθώς τα συνδικάτα συμφωνούν σε μειώσεις του μέγιστου αριθμού ημερών παροχής του συγκεκριμένου επιδόματος από τις 500 στις 400 ημέρες σε περίπτωση απόρριψης, από την πλευρά του ανέργου, προσφοράς εργασίας ή κατάρτισης. Στο ίδιο πλαίσιο, οι εργαζόμενοι με λιγότερα από 3 έτη εργασιακής εμπειρίας δικαιούνται επίδομα ανεργίας με μέγιστη περίοδο επιδότησης τις 400 ημέρες.

3.13 Ιταλία

3.13.1 Γενικό πλαίσιο

Πολύ σημαντικές μεταρρυθμίσεις στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής εισάγονται στην ιταλική οικονομία καθ' όλη τη διάρκεια του 2012 σε ένα περιβάλλον πολιτικής αστάθειας και πολύ υψηλών ποσοστών ανεργίας, ιδίως για τους νέους (άνω του 40%). Με ισχυρή πτέρυγα αντιπολίτευσης την ακροδεξιά Λέγγα του Βορρά, το Δημοκρατικό κόμμα και το Κόμμα της ελευθερίας στηρίζουν την κυβέρνηση τεχνοκρατών στην Ιταλία μέχρι τον Δεκέμβρη του 2012, όταν το τελευταίο με ηγέτη τον Σίλβιο Μπερλουσκόνι αίρει την εμπιστοσύνη του στην κυβέρνηση και οδηγεί τη χώρα σε εκλογές στις αρχές του 2013.

Νωρίτερα, οι προγραμματισμένες εκλογές για την τοπική αυτοδιοίκηση, με ποσοστό συμμετοχής 67%, είχαν σαν αποτέλεσμα τη μείωση των δυνάμεων της κεντροδεξιάς, τη σταθεροποίηση των ποσοστών της κεντροαριστεράς και την ανάδειξη νέων πολιτικών σχηματισμών, όπως το κίνημα των πέντε αστέρων που κερδίζει μάλιστα τη δημαρχία στην πόλη Πάρμα.

Το επωνομαζόμενο πρόγραμμα/πακέτο λιτότητας «Σώζουμε την Ιταλία», με προσδοκώμενα οφέλη της τάξης των 30 δισ. ευρώ, ανακοινώνεται μόλις έναν μήνα μετά την αντικατάσταση του Μπερλουσκόνι από τον Μόντι στην πρωθυπουργία της χώρας και εστιάζεται στη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος με έμφαση στην αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης και τη δημοσιονομική προσαρμογή των συντάξεων.

Ο νόμος Φορνέρο, που υιοθετείται στα μέσα της χρονιάς, επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων με βασική επιδίωξη την αυξημένη ισορροπία στην τάση επέκτασης των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων των τελευταίων ετών και με άξονες, αφενός την ενίσχυση των προϋποθέσεων και του κόστους για τη νόμιμη επιλογή μιας ελαστικής μορφής απασχόλησης, αφετέρου την απελευθέρωση των ατομικών απολύσεων.

Σε επίπεδο κοινωνικού διαλόγου, το προγραμματικό σύμφωνο για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της Ιταλίας υπογράφεται στα τέλη Νοέμβρη ανάμεσα σε ένα πλήθος εργοδοτικών οργανώσεων και σε τρεις εργατικές συνομοσπονδίες. Το σύμφωνο, το οποίο δεν υπέγραψε η συνδικαλιστική οργάνωση Cgil, υπογραμμίζει τη σπουδαιότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των κανόνων λειτουργίας της ιταλικής αγοράς εργασίας και καλεί την κυβέρνηση να στηρίξει σε φορολογικό επίπεδο την προσπάθεια των επιχειρήσεων να

αντεπεξέλθουν στις πιέσεις που δημιουργούν η ύφεση και η κρίση σε διεθνές επίπεδο.

3.13.2 Εργατικό δίκαιο

Το 2012 είναι μια σημαντική χρονιά για τις εργασιακές σχέσεις στην Ιταλία, εφόσον πρόκειται για την πρώτη χρονιά εφαρμογής της νέας νομοθεσίας που υιοθετείται στα τέλη του 2011. Το προεδρικό διάταγμα 138/2011 περιλαμβάνει ρυθμίσεις που υιοθετούνται από την κυβέρνηση στην κατεύθυνση της σταθερότητας των δημοσιονομικών μεγεθών και της ενίσχυσης της ανάπτυξης της ιταλικής οικονομίας.

Μεταξύ των ρυθμίσεων ξεχωρίζει η καινοτομία της «διαπραγμάτευσης εγγύτητας» που αφορά τη δυνατότητα εξαίρεσης από τις καθολικές ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας ή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, στο πλαίσιο τοπικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Υπό τον όρο οι τελευταίες να συνάπτονται από τις πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις σε εθνικό-περιφερειακό επίπεδο ή από τις δομές επιχειρησιακής συνδικαλιστικής εκπροσώπησης αντίστοιχα, τα πεδία στα οποία επιτρέπεται η κατ' εξαίρεση ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας είναι τα εξής:

- ωράριο εργασίας,
- καθήκοντα εργασίας,
- συμβάσεις προσωρινής εργασίας και μερικής απασχόλησης,
- εισαγωγή νέων τεχνολογιών,
- η ρύθμιση της κατ' αποκοπή εργασίας (freelance),
- η τροποποίηση της ατομικής σύμβασης εργασίας,
- οι απολύσεις εργαζομένων (με εξαίρεση αυτές που σχετίζονται με την άσκηση οικογενειακής φύσης δικαιωμάτων),
- η επαναπρόσληψη απολυμένων.

Η έντονη αντίδραση των συνδικάτων, η οποία κορυφώνεται με μεγάλη απεργιακή κινητοποίηση τον Σεπτέμβρη του 2011, επεκτείνεται και στις υπόλοιπες ρυθμίσεις του προεδρικού διατάγματος που αφορούν, μεταξύ άλλων, τη συνταξιοδότηση των γυναικών και την πρόωρη συνταξιοδότηση στον δημόσιο τομέα, τις επίσημες αργίες, τον τρόπο μεταφοράς τους σε εβδομαδιαίο επίπεδο και την ποινικοποίηση των μεθόδων πρόσληψης «caporalato».

Πρόκειται για τη μαζική παράτυπη πρόσληψη αλλοδαπών κυρίως εργατών γης από ιδιοκτήτες μεγάλων γεωργικών εκτάσεων και την απασχόλησή τους υπό την επίβλεψη επιστατών κάτω από πολύ κακές συνθήκες και με πολύ χαμηλές αποδοχές. Η αντιμετώπιση του φαινομένου εντάσσεται στη συνολικότερη προσπάθεια για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας στον τομέα που διατηρεί την πρωτιά στο φαινόμενο στην Ιταλία, δηλαδή στην αγροτική οικονομία.

Σύμφωνα με τις επίσημες στατιστικές καταγραφές, ενώ το μέσο ποσοστό αδήλωτης εργασίας σε εθνικό επίπεδο κυμαίνεται στο 12,2% (5,7% στη βιομηχανία, 10,7% στο βορρά) σε νότιες περιοχές, όπως η Puglia, ξεπερνά το 37%. Στην περιοχή αυτή οι δράσεις καταπολέμησης του φαινομένου, ήδη από το 2006, κρίνονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Περιφερειών ως οι καλύτερες πρακτικές σε επίπεδο ΕΕ-27. Ειδικότερα, η πρόσβαση των αγροτικών επιχειρήσεων σε ευρωπαϊκά κονδύλια είναι δυνατή μόνο επί αποδείξει της τήρησης των οικείων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Τα νέα μέτρα, με εφαρμογή στη συγκεκριμένη περιοχή, λαμβάνονται αυτή τη φορά ως αποτέλεσμα δυναμικών και αποτελεσματικών απεργιακών κινητοποιήσεων από τους μετανάστες εργάτες γης-θύματα της πρακτικής «caporalato» το καλοκαίρι του 2011 και συνεπάγονται την υιοθέτηση των προτάσεων που κατέθεσαν από κοινού οι τρεις μεγάλες εργατικές συνομοσπονδίες το 2006. Τα μέτρα είναι τα ακόλουθα:

Δημιουργείται μια λίστα υποψήφιων εργατών σε περιφερειακό επίπεδο, οι οποίοι επιθυμούν να (επανα)προσληφθούν. Εφόσον οι εργοδότες επιλέξουν προσωπικό από αυτή τη λίστα, υπόκεινται σε συγκεκριμένα ωφελήματα και υποχρεώσεις. Αφενός, δικαιούνται επιδότησης 200 ευρώ ανά εργαζόμενο (πλαφόν τα 5.000 ευρώ), αφετέρου, υποχρεούνται να εφαρμόζουν συγκεκριμένους κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και να δέχονται τον επιτόπου έλεγχο ειδικής διαπραγματευτικής επιτροπής που συστήνεται σε επίπεδο περιφέρειας με αυξημένη συνδικαλιστική συμμετοχή.

Παράλληλα, με τη βοήθεια μιας ποσόστωσης εργαζομένων ανά επιχείρηση στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων και σε συνδυασμό με τον αριθμό των δηλωθέντων μισθωτών, καθίσταται πλέον ευχερέστερος ο εντοπισμός φαινομένων αδήλωτης εργασίας, η πιστοποίηση των οποίων στερεί από τους παραβάτες εργοδότες οποιονδήποτε ευρωπαϊκό πόρο ενίσχυσης της αγροτικής παραγωγής.

Τέλος, στις αρχές του 2012, ολοκληρώνεται η μεγαλύτερη δικαστική υπόθεση για θέματα υγείας και ασφάλειας στην ιστορία των ευρωπαϊκών δικαστηρίων, η οποία διήρκησε πάνω από 3 χρόνια σε πάνω από 70 συνεδριάσεις. Το αρμόδιο δικαστήριο του Τορίνο καταδίκασε σε 16 χρόνια κάθειρξη και σε αποζημιώσεις ύψους 95 εκατ. ευρώ τους δύο μεγαλομετόχους (έναν Ελβετό και έναν Βέλγο) της εταιρείας παραγωγής αμιάντου Eternit. Η εταιρεία, που ιδρύθηκε το 1907, μόλυνε για δεκαετίες το περιβάλλον και τους εργαζομένους της, ώσπου το 1986 αναγκάστηκε να κλείσει και την τελευταία μονάδα παραγωγής της.

Το μεγάλο ενδιαφέρον για τα συνδικάτα, που παρίστανται στη δίκη μαζί με 5.000 πολίτες και διάφορες άλλες οργανώσεις πολιτών, είναι ότι για πρώτη φορά σε παρόμοιες δίκες προκρίνεται η νομική έννοια της ενσυνείδητης εγκληματικής αμέλειας αντί αυτής καθαυτής της νομοθεσίας για τα εργατικά ατυχήματα. Ταυτόχρονα, η παγίωση αυτής της νομολογίας αναμένεται να θωρακίσει κατ' έμμεσο τρόπο την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, τη στιγμή που, με πρόφαση την οικονομική ύφεση, η επιδίωξη της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας με κάθε κόστος τείνει να καταστεί ο κύριος στόχος των κεντρικών οικονομικών πολιτικών.

3.13.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Σχετικά εύκολη υπόθεση αποδεικνύεται τελικά η ανανέωση της σσε για τον τραπεζικό τομέα, μολονότι υπογράφεται από το Σύνδεσμο των Ιταλικών Τραπεζών ABI και τα εμπλεκόμενα εργατικά σωματεία στις αρχές του 2012, περισσότερο από έναν χρόνο μετά τη λήξη της ισχύος της προηγούμενης σσε.

Η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και η προστασία της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία είναι οι βασικές παράμετροι συλλογικής συμφωνίας που υπογράφεται από πολλούς φορείς και οργανώσεις στην περιοχή του Μιλάνο εν όψει των εργασιών για τη φιλοξενία της Διεθνούς Έκθεσης Expo 2015. Οι πέντε βασικές ρυθμίσεις αφορούν στα εξής: α) η ίδρυση Ταμείου Απασχόλησης με πόρους

προερχόμενους από την παρακράτηση αμοιβών που αντιστοιχούν σε ένα ημερομίσθιο και ταυτόχρονα η συμφωνία για αποδοχές μειωμένες κατά 18% για τα τέσσερα χρόνια για την περίπτωση των νεοπροσλαμβανομένων αναμένεται να δημιουργήσουν 6.500 νέες θέσεις εργασίας ετησίως την επόμενη πενταετία· β) η δυνατότητα απασχόλησης για 40 ώρες εβδομαδιαίως αντί για 37,5 ή με μειωμένες αποδοχές κατά 20% ισχύει για την πρόσληψη εργαζομένων σε τομείς/υπηρεσίες που μέχρι πρότινος ανατίθεντο σε εργολάβους με ανώτατο όριο για τον εναρμονισμό του καθεστώτος εργασίας με το σύνολο των εργαζομένων την τετραετία· γ) η αύξηση στις αποδοχές αντιστοιχεί σε 170 ευρώ ετησίως επί μία τριετία· δ) συμφωνείται η αύξηση του ωραρίου των καταστημάτων από 08.00-17.00 σε 08.00-22.00 από Δευτέρα έως Παρασκευή, ωστόσο για τον τρόπο κάλυψης του νέου ωραρίου προκρίνεται η σύναψη σχετικής ειδικής επιχειρησιακής συμφωνίας· ε) οι κοινές επιτροπές εργασίας που συστήνονται έχουν σαν στόχο την παρακολούθηση της εφαρμογής του νέου ωραρίου σε εθνικό επίπεδο και των επιπτώσεών του στην παραγωγικότητα της εργασίας, τη συμφιλίωση επαγγελματικού-οικογενειακού βίου, την προαγωγή της υγείας-ασφάλειας στην εργασία και την υλοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Σε συνέχεια της βασικής συμφωνίας για τον κατασκευαστικό κλάδο στην περιοχή του Μιλάνο που συνήφθη το 2008, η τελική συλλογική συμφωνία υπογράφεται το 2012 από τους εκπροσώπους των εξής φορέων: του τοπικού αυτοδιοικητικού συμβουλίου της πόλης, της εταιρείας EXPO 2015 SpA, των τριών μεγάλων εργατικών συνομοσπονδιών και των τοπικών κλαδικών συνδικάτων, του τοπικού εργοδοτικού-κατασκευαστικού συνδέσμου, της συνεργατικής ένωσης για την παραγωγή και την εργασία στη Λομβαρδία και της κατασκευαστικής εταιρείας CMC που κέρδισε την πρώτη δημόσια σύμβαση.

Η συμφωνία-πλαίσιο, στην οποία θα προσχωρούν αναγκαστικά όλοι οι μελλοντικοί κατασκευαστές και οι τυχόν εργολαβικές εταιρείες, περιλαμβάνει συγκεκριμένες δεσμευτικές ρυθμίσεις για την προστασία της υγείας των εργαζομένων και για την εφαρμογή της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας εν γένει, την παρακολούθηση της οποίας αναλαμβάνουν ειδικές επιτροπές, στις οποίες είναι εξασφαλισμένη η ενεργός συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων. Παράλληλα, η συμφωνία περιλαμβάνει δράσεις διαφάνειας των οικονομικών των υποψήφιων εταιρειών για την ανάληψη τεχνικών ή άλλων έργων, με στόχο να αντιμετωπιστεί και με τη βοήθεια των αρμόδιων υπηρεσιών της οικονομικής αστυνομίας το φαινόμενο της ραγδαίας εμπλοκής της μαφίας στον κατασκευαστικό τομέα.

Ενόψει της λήξης της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας για τον κλάδο των χημικών και της ενέργειας στο τέλος του 2012, οι τρεις μεγάλες εργατικές κλαδικές ομοσπονδίες εκδίδουν κοινή έκθεση με τις βασικές διεκδικήσεις της εργατικής πλευράς στο πλαίσιο της οικείας συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η συγκεκριμένη σσε καλύπτει περίπου 450.000 εργαζομένους ενός μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων σε τομείς όπως το φάρμακο, η χημική βιομηχανία, τα πλαστικά και τα ελαστικά προϊόντα, η ενέργεια, τα καύσιμα, το φυσικό αέριο και το νερό, οι οποίοι έχουν πληγεί σημαντικά από τις συνέπειες της οικονομικής ύφεσης.

Τρεις είναι οι βασικοί διαπραγματευτικοί στόχοι των συνδικάτων. Πρώτον, η επίτευξη αυξήσεων της τάξης 7%-9% την τριετία 2013-

2015 και η καταβολή επανορθωτικών ποσών για την απώλεια της αγοραστικής δύναμης των μισθών τους, λόγω των πληθωριστικών τάσεων που επικράτησαν κατά τη διάρκεια εφαρμογής της σε ισχύ σσε. Δεύτερον, η διασφάλιση της εργασιακής σταθερότητας μέσα από την καταπολέμηση του φαινομένου των επισφαλών και προσωρινών συμβάσεων εργασίας στον κλάδο. Τρίτον, η μεγαλύτερη συμμετοχή των εργαζομένων στις στρατηγικές επιλογές της επιχείρησης και η συμπερίληψη της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης στον κώδικα λειτουργίας των επιχειρήσεων του κλάδου.

Εξίσου μεγάλου ενδιαφέροντος είναι και η επιχειρησιακή σσε που υπογράφεται στον όμιλο Parmalat, ο οποίος κατέχει την πρώτη θέση παγκοσμίως στην αγορά γάλακτος και χυμών φρούτων και από το 2011 ανήκει κατά 83,3% στον γαλλικό όμιλο Lactalis. Η συμφωνία αφορά τους 2.000 εργαζομένους των 12 μονάδων παραγωγής που βρίσκονται στην Ιταλία (επί συνόλου περίπου 14.000 εργαζομένων παγκοσμίως) και συνάπτεται από την Επιχειρησιακή Δομή Εκπροσώπησης των Εργαζομένων (RSU) με την εμπλοκή των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των τριών μεγάλων κλαδικών ομοσπονδιών.

Η τετραετούς διάρκειας σσε (2012-2015) αφορά πολλά ζητήματα, εκ των οποίων τα σπουδαιότερα είναι τα εξής: α) ο καθορισμός των δύο επιπέδων συλλογικής διαπραγμάτευσης (επιχείρηση-όμιλος), του ρόλου των διαφόρων επιτροπών, όπως ιδίως της τεχνικής επιτροπής και της διαδικασίας για τη σύσταση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργασίας, β) η προστασία του περιβάλλοντος και ο κοινός έλεγχος της διάθεσης των αποβλήτων, γ) η σύσταση ομάδας παρακολούθησης της στρεσογόνου εργασίας και η διοργάνωση σεμιναρίων για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία σε ετήσια βάση, δ) η οριοθέτηση των συντελεστών καθορισμού πριμ παραγωγικότητας που κατ' αρχήν ορίζεται στα 950 ευρώ για καθένα από τα τέσσερα έτη διάρκειας της σσε, ε) η ισορροπία ανάμεσα στον επαγγελματικό και τον οικογενειακό βίο, μέσα από τη θέσπιση ευέλικτων ωραρίων για τους γονείς, τη σύναψη συνεργασίας του ομίλου με δημόσιες και ιδιωτικές δομές και φορείς φύλαξης παιδιών και την οργάνωση σεμιναρίων συνδρομής στους εργαζομένους που επιστρέφουν από μακράς διάρκειας άδειες για λόγους υγείας ή μητρότητας-πατρότητας.

Καινοτόμα και κοινωνικά ευαίσθητη σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικού και οικογενειακού βίου χαρακτηρίζεται η επιχειρησιακή σσε που υπογράφεται στη μονάδα San Pellegrino του ομίλου Nestlé, σε σύγκριση ιδίως με τις σχετικές κυβερνητικές επεξεργασίες. Η συμφωνία που υπογράφεται τον Μάρτιο του 2012 στο σύνολο του ομίλου και καλύπτει τους 5.600 εργαζομένους στην ιταλική επικράτεια, περιλαμβάνει –πέρα από τα ισχύοντα στην εργατική νομοθεσία– τις εξής ρυθμίσεις:

- χορήγηση γονικής άδειας με πλήρεις αποδοχές διάρκειας έως και δύο εβδομάδων σε ετήσια βάση,
- αύξηση από μία σε τέσσερις ημέρες της άδειας των πατέρων για τη γέννηση παιδιού,
- αύξηση από τις οκτώ στις δέκα ημέρες της άδειας επί ασθενείας τέκνου, όταν αυτό είναι ηλικίας τριών έως οκτώ ετών.
- δυνατότητα συμφωνίας ευέλικτων ωραρίων ιδίως για τις γυναίκες καθώς και την υιοθέτηση μορφών τηλεργασίας με την ανάλογη επαγγελματική κατάρτιση,
- δυνατότητα υποβολής αιτήματος για μετατροπή της πλήρους σε μερική σχέση ερ-

γασίας, όταν το απαιτούν οικογενειακές ή προσωπικές περιστάσεις προς όφελος εργαζομένων που δεν ξεπερνούν το 5% σε κάθε παραγωγική μονάδα,

- παρακολούθηση συγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης για τη συνδρομή εργαζομένων κατά την επάνοδό τους στην εργασία, έπειτα από μακροχρόνια απουσία για οικογενειακούς ή ιατρικούς λόγους.

Η προσπάθεια της Fiat, ήδη από το 2010, να αποκεντρώσει το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να υπονομεύσει την κλαδική διαπραγμάτευση κορυφώνεται το 2012. Στην πραγματικότητα, από τα τέλη του 2011 η εταιρεία δεν αξιοποιεί τη δυνατότητα αναζήτησης διαφορετικών επιμέρους ρυθμίσεων σε σχέση με τα ισχύοντα στις κλαδικές συμβάσεις, όπως προέβλεπε η συμφωνία του Σεπτεμβρίου 2010, η οποία υπογράφτηκε από τις οργανώσεις που ανήκουν στη δύναμη των συνομοσπονδιών της Cisl και της Uil, όχι όμως και από αυτές της Cgil.

Έτσι, η Fiat αφενός καταγγέλλει μονομερώς από 1/1/2012 την ισχύ όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στις οποίες είχε συμβληθεί, αφετέρου ανακοινώνει την αποχώρησή της από την εργοδοτική συνομοσπονδία Confidustria, με την οποία θα διατηρεί επιλεκτικές σχέσεις συνεργασίας σε τοπικό επίπεδο, όπως στην περιοχή του Τορίνο. Ταυτόχρονα, καλεί όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στο χώρο της σε συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά αποκλειστικά σε επιχειρησιακό ή σε τοπικό επίπεδο.

Η νέα σσε που υπογράφεται από όλες τις εμπλεκόμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις, με εξαίρεση αυτές που ανήκουν στη δύναμη της Cgil, καλύπτει 86.000 εργαζομένους και περιλαμβάνει ρυθμίσεις όπως η σύσταση ελάχιστων αμοιβών σε επίπεδο ομίλου, η αύξηση της προσαύξησης για σαββατιάτικη εργασία (από 50% σε 60%), η πρόβλεψη ετήσιων μπόνους για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, η αύξηση της εργοδοτικής εισφοράς στο συμπληρωματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, η μείωση του χρόνου των ημερήσιων παύσεων εργασίας από τα 40 στα 30 λεπτά και η αύξηση του ανώτατου ορίου της μονομερούς επιβολής υπερωριακής απασχόλησης από τις 40 στις 120 ώρες.

Η ρύθμιση της εν λόγω επιχειρησιακής σσε, η οποία αναμένεται να προκαλέσει εντάσεις και στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος, είναι αυτή που αναγνωρίζει το δικαίωμα για τη σύσταση και λειτουργία συνδικαλιστικής δομής στο εσωτερικό της επιχείρησης αποκλειστικά στις οργανώσεις που συμβάλλονται στο πλαίσιο της σύμβασης αυτής. Με προφανή στόχο τον περιορισμό της επιρροής των συνδικάτων που πρόσκεινται στη Cgil και κυρίως στην πανίσχυρη FIOM, η Fiat αλλάζει άρδην το σκηνικό που ίσχυε επί σειρά ετών στο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ιταλία.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον η εργοδοτική συνομοσπονδία Confidustria εκλέγει νέο πρόεδρο τον Giorgio Squinzi, ο οποίος αναλαμβάνει καθήκοντα στα μέσα του 2012. Ο νέος πρόεδρος της συνομοσπονδίας, που καλύπτει 150.000 επιχειρήσεις με συνολικά 5,5 εκατομμύρια εργαζομένους, θεωρείται μετριοπαθής και υποστηρικτής του κοινωνικού διαλόγου, με αποτέλεσμα οι εργατικές συνομοσπονδίες Cisl και Uil να αξιολογούν θετικά την εκλογή του.

3.13.4 Δημόσιος τομέας

Ο δημόσιος τομέας βρίσκεται σε διαδικασία ριζικής αναδιάρθρωσης ήδη από το 2008,

ωστόσο η ουσιαστική συμβολή και συνεργασία των συνδικάτων των εργαζομένων και των εκπροσώπων της τοπικής αυτοδιοίκησης σε αυτή τη διαδικασία έχει σαν αποτέλεσμα η κυβέρνηση να θεμελιώνει σε σχεδόν απόλυτο βαθμό τις σχετικές μεταρρυθμίσεις στη βάση των κοινών συλλογικών συμφωνιών. Η νέα συμφωνία-πλαίσιο της 11ης Μαΐου 2012 κινείται ακριβώς μέσα σε αυτό το πνεύμα συνεννόησης και συναπόφασης και περιλαμβάνει πολύ σημαντικές ρυθμίσεις ιδίως σε τέσσερα καθοριστικής σπουδαιότητας πεδία.

Πρώτον, αναγνωρίζονται πλήρως η προτεραιότητα και η δεσμευτικότητα της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε θέματα εργασιακών σχέσεων και αμοιβών με ενισχυμένο το ρόλο των συνδικάτων και της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Δεύτερον, αναζητούνται τρόποι από κοινού εξορθολογισμού των διαφορετικών (συμπληρωματικών) καθεστώτων αμοιβής στην κατεύθυνση της επίτευξης του στόχου ενός ενιαίου συστήματος μισθολογίου.

Τρίτον, θεσπίζονται συγκεκριμένα μέτρα αντιμετώπισης των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων και κυρίως της προσωρινής απασχόλησης, που πλήττει πάνω από 140.000 εργαζομένους στην εκπαίδευση και 180.000 σε όλους τους άλλους τομείς.

Τέταρτον, αναγνωρίζεται η ανάγκη σύστασης ειδικών εκπαιδευτικών δομών για την κατάρτιση και εκπαίδευση των δημοσίων υπαλλήλων.

3.13.5 Αναδιαρθρώσεις

Στις αρχές του έτους, η κυβέρνηση επικυρώνει το πλάνο αναδιάρθρωσης, στο οποίο κατέληξαν τα εμπλεκόμενα συνδικάτα και η διοίκηση της κρατικά ελεγχόμενης ναυπηγοεπισκευαστικής εταιρείας Fincantieri. Η σχετική συμφωνία, την οποία δεν υπέγραψε η κλαδική οργάνωση της Cgil, είναι αποτέλεσμα σκληρών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις δύο πλευρές, έπειτα από σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις στα τέλη του 2011 ως απάντηση στην πρόθεση της εταιρείας για 2.600 περίπου απολύσεις.

Το τελικό κείμενο της συμφωνίας περιορίζει τις απολύσεις στις 1.200 (οι 200 εκ των οποίων δίνουν δικαίωμα για συνταξιοδότηση) και προβλέπει μέτρα που αποσκοπούν στον περιορισμό του αριθμού των απολύσεων όπως πρόγραμμα κατάρτισης για την εξασφάλιση της μετεγκατάστασης στο εσωτερικό της επιχείρησης, εθελοντική μετατροπή της σύμβασης εργασίας σε μερικής απασχόλησης, προαιρετική πρόωρη συνταξιοδότηση και εθελοντική μετακίνηση σε κάποια από τις υπόλοιπες 7 μονάδες της εταιρείας. Τέλος, η εταιρεία δεσμεύεται για επενδύσεις 50 εκατ. ευρώ για το 2012 και 102 εκατ. ευρώ για τη διετία 2013-2014, με στόχο την ενίσχυση του τομέα της έρευνας και τεχνολογίας.

Απεργιακή κινητοποίηση και πορεία στη Ρώμη είναι η απάντηση των εργαζομένων στην πρόθεση της Nokia Siemens να απολύσει 580 από τους περίπου 1.100 εργαζόμενους που απασχολεί στην Ιταλία (Μιλάνο) στο πλαίσιο της μείωσης του συνολικού προσωπικού της. Βασική διεκδίκηση για τα συνδικάτα του κλάδου του μετάλλου που συμμετέχουν στις κινητοποιήσεις είναι η παρέμβαση της κυβέρνησης στην κατεύθυνση της διεξαγωγής διαπραγματεύσεων, με στόχο την επίτευξη συμφωνίας για την εκπόνηση ενός ολοκληρωμένου σχεδίου αναδιάρθρωσης της εταιρείας.

Οι απολύσεις 17.000 εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο επί συνόλου 69.000 αποτε-

λούν ένα μέτρο που ανακοινώνεται έπειτα από την υποβάθμιση της εταιρείας από τον οίκο αξιολόγησης Fitch (στην κλίμακα BBB) εξαιτίας του μεγάλου ανταγωνισμού στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, κυρίως από τη Samsung, και της δραματικής μείωσης των κερδών για τη Nokia σε σχέση με τις επιδόσεις της το 2011.

Η προστασία των θέσεων εργασίας αποτελεί τη βασική ρύθμιση της σσε στην επιχείρηση οπτικών Safilo, η οποία, ενόσω βρισκόταν σε οικονομικά δυσχερή θέση, απώλεσε και το συμβόλαιο συνεργασίας της με τον οίκο Armani, το οποίο της εξασφάλιζε το 20% των παραγγελιών. Η δεύτερη σε μέγεθος επιχείρηση του κλάδου στη χώρα –με 8.000 εργαζομένους (οι 3.500 στην Ιταλία) και 130 καταστήματα παγκοσμίως– ανακοινώνει την πρόθεσή της για 1.000 απολύσεις στις μονάδες της εντός Ιταλίας, αλλά η άμεση αντίδραση των κλαδικών συνδικάτων έχει ως αποτέλεσμα τη σύναψη συλλογικής συμφωνίας τον Ιούλιο του 2012.

Στο πλαίσιο αυτής συμφωνούνται από την επιχείρηση και τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο τα εξής: α) επενδύσεις 9 εκατ. ευρώ σε νέες τεχνολογίες και επαγγελματική κατάρτιση για τους εμπλεκόμενους εργαζομένους, β) περιορισμός των επενδύσεων στην Κίνα και επαναπατρισμός τμήματος της παραγωγής σε ιταλικές μονάδες, γ) επαναπρόσληψη απολυμένων εργαζομένων από συμβαλλόμενες εταιρείες outsourcing.

Η αρχική πρόβλεψη για 1.000 απολύσεις περιορίζεται στις 671, όμως τελικά συμφωνείται η προσωρινή μείωση των ωρών εργασίας για 2.200 εργαζόμενους (με ανάλογη μείωση των αποδοχών), προκειμένου να αποφευχθούν όλες οι σχεδιαζόμενες απολύσεις, καθώς και η επανεξέταση της εν λόγω ρύθμισης, με κριτήριο την επίτευξη συγκεκριμένων οικονομικών στόχων.

3.14 Ισπανία

3.14.1 Γενικό πλαίσιο

Το Λαϊκό Κόμμα (PP), στις εκλογές του Νοεμβρίου 2011, κατακτά απόλυτη πλειοψηφία και επανέρχεται στην εξουσία μετά από οκτώ έτη.

Η νέα κυβέρνηση του Πρωθυπουργού Mariano Rajoy συνεχίζει να αντιμετωπίζει τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και ιδίως του χρηματοπιστωτικού συστήματος της χώρας, ενώ απευθύνεται για χρηματοδοτική βοήθεια στο Ευρωπαϊκό Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (EFSP) με στόχο τη διάσωση των τραπεζών.

Η οικονομική κατάσταση της Ισπανίας κατά το έτος 2012 χαρακτηρίζεται από μείωση του ΑΕΠ κατά 1,5%, αύξηση της ανεργίας στο 25% (+3% σε σχέση με το 2011) και περαιτέρω αύξηση του δημόσιου χρέους από 70% το 2011 σε 82% περίπου.

Η κυβέρνηση ανάμεσα στις βασικές της προτεραιότητες σε ό,τι αφορά την οικονομία θέτει τη μείωση του δημόσιου ελλείμματος και σε ό,τι αφορά την αγορά εργασίας την ενίσχυση της απασχόλησης μέσα από την καθιέρωση ακόμα μεγαλύτερης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Συγκεκριμένα, η ισπανική κυβέρνηση, προκειμένου να πετύχει τους δημοσιονομικούς στόχους που έχει συμφωνήσει με το Eurogroup, οι οποίοι περιλαμβάνουν τη μείωση του δημόσιου ελλείμματος κατά 6,3% το 2012, 4,5% για το 2013 και 2,8% για το έτος 2014, ψηφίζει τον προϋπολογισμό του 2013 και, παρά τις έντονες

επικρίσεις των κοινωνικών συνομιλητών, προχωρά σε ιδιαίτερα μεγάλες περικοπές δαπανών ιδίως στους τομείς της υγείας, της κοινωνικής πρόνοιας και της παιδείας.

Οι οργανώσεις των εργοδοτών επικρίνουν τα ψηφισθέντα μέτρα λιτότητας επικαλούμενες τις αρνητικές επιπτώσεις που θα έχουν στη δραστηριότητα των επιχειρήσεων και σε τομείς που συνδέονται με την παραγωγικότητα, όπως είναι οι υποδομές και η εκπαίδευση-κατάρτιση.

Από την άλλη πλευρά, τα συνδικάτα ασκούν οξεία κριτική στις περικοπές δαπανών, ιδίως στους τομείς της υγείας, της κοινωνικής φροντίδας και της εκπαίδευσης και τονίζουν τους κινδύνους που εμπεριέχουν τα νέα μέτρα για την κοινωνική συνοχή.

Τέλος, σε πολιτικό επίπεδο, σημαντική εξέλιξη συνιστά η απόφαση της κυβέρνησης της αυτόνομης περιφέρειας της Καταλονίας να προχωρήσει στη διεκδίκηση για ανακήρυξη ανεξαρτησίας και αποχώρηση από την ομοσπονδιακή δομή του κράτους, ενώ μάλιστα εξαγγέλλεται σχετικό δημοψήφισμα για το έτος 2014. Η ομοσπονδιακή κυβέρνηση αντιδρά έντονα σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο.

3.14.2 Εργατικό δίκαιο

Από τον Φεβρουάριο του 2012, σε συνέχεια και των προηγούμενων πολιτικών παρεμβάσεων ως προς τη «μεταρρύθμιση» των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της ευελιξίας, η κυβέρνηση του Λαϊκού Κόμματος (PP) προχωρά σε εκτεταμένη τροποποίηση ή/και ανατροπή της ισχύουσας νομοθεσίας που ρυθμίζει τις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Το νέο νομοθετικό πλαίσιο διευρύνει και γενικεύει την ευελιξία της εργασίας ακόμα περισσότερο σε σχέση με την αντίστοιχη νομοθετική παρέμβαση που είχε πραγματοποιήσει το 2011 η κυβέρνηση του σοσιαλιστικού κόμματος (PSOE).

Σύμφωνα με το κυβερνητικό σκεπτικό, το νομοθετικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας είναι αναποτελεσματικό και διέπεται από «υπερβολική προστασία» των εργαζομένων με σταθερή και αορίστου χρόνου απασχόληση σε σχέση με τους εργαζομένους που απασχολούνται με ορισμένου χρόνου συμβάσεις εργασίας ή άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης και, για το λόγο αυτό, απαιτείται μείωση του κόστους απόλυσης των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου.

Επίσης, η κυβέρνηση υποστηρίζει την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το επίπεδο του κλάδου στο επιχειρησιακό επίπεδο με το επιχείρημα ότι οι επιχειρήσεις θα πρέπει να διευκολύνονται, προκειμένου να προσαρμόσουν τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους και στις μεταβολές της οικονομικής συγκυρίας.

Τα κυβερνητικά μέτρα επιδιώκουν επίσης τη διευκόλυνση της εσωτερικής κινητικότητας των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων, ενώ προβλέπουν σημαντικές αλλαγές σε ό,τι αφορά το δίκαιο των ομαδικών απολύσεων.

Ειδικότερα, με έκδοση αρχικά Βασιλικού Διατάγματος τον Φεβρουάριο του 2012, το οποίο τελικώς περνά και από τη Βουλή (N. 3/2012 της 6ης Ιούλιου 2012), προβλέπονται τα εξής ως προς το ατομικό εργατικό δίκαιο:

- Διευκόλυνση της δυνατότητας απόλυσης εργαζομένων με επίκληση οικονομικών λόγων εκ μέρους των επιχειρήσεων (πτώση τζίρου ή των πωλήσεων ή κερδοφορίας για 9 συνεχείς μήνες).
- Θεσμοθέτηση νέου τύπου ατομικής σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, την οποία

επιτρέπεται να συνάπτουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους και στην οποία ορίζεται ως δοκιμαστική περίοδος το ένα (1) έτος. Η σύμβαση αυτή αφορά την πρόσληψη ανέργων ηλικίας 16-30 ετών ή άνεργων άνω των 45 ετών και γυναικών σε κλάδους με χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και προβλέπει την καταβολή χαμηλότερων εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών με παράλληλη δυνατότητα λήψης του επιδόματος ανεργίας σε ποσοστό έως και 20% από τον εργαζόμενο για τη συμπλήρωση των μηνιαίων αποδοχών του.

- Μείωση της αποζημίωσης στις περιπτώσεις της «μη αιτιολογημένης» (σύμφωνα με το ισπανικό δίκαιο) απόλυσης των εργαζομένων αορίστου χρόνου, από την αποζημίωση των 45 ημερών εργασίας για κάθε έτος εργασίας (και με ανώτατο όριο τους 42 μισθολογικούς μήνες, δηλαδή μισθούς 3,5 ετών) σε 33 ημέρες για κάθε έτος εργασίας (και ανώτατο χρηματικό πλαφόν τους μισθούς 2 ετών).
- Τροποποίηση του υπάρχοντος νομικού καθεστώτος που ρυθμίζει τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων ή καλύτερα μείωσης του προσωπικού των εργαζομένων, με περαιτέρω διευκόλυνσή τους, από τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο της Ισπανίας, στην ευρύτερη έννοια των ομαδικών απολύσεων εμπεριέχονται οι έννοιες του «πλεονάζοντος προσωπικού», που δίνουν τη δυνατότητα στον εργοδότη να προχωρήσει σε «προσωρινή» διακοπή της εργασιακής σχέσης (ουσιαστικά δηλαδή επιβολή καθεστώτος διαθεσιμότητας) αλλά και τη μείωση του εργάσιμου χρόνου με αντίστοιχη περικοπή αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό και, σύμφωνα με τις νέες νομοθετικές ρυθμίσεις, διευρύνεται η δυνατότητα εφαρμογής ομαδικών απολύσεων με μονομερή ενέργεια του εργοδότη για οικονομικούς, τεχνικούς, οργανωτικούς ή άλλους λόγους και υπό τις εξής προϋποθέσεις: α) σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 100 εργαζομένους επιτρέπεται η εφαρμογή της άνω ρύθμισης για μέχρι 10 εργαζομένους (δηλαδή ως το 10%), β) σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 έως 200 εργαζομένους η ένταξη στο καθεστώς αυτό δεν μπορεί να υπερβαίνει τον αριθμό εργαζομένων που ισούται με το 10% της μισθοδοσίας του προσωπικού και γ) σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 300 εργαζομένους το μέτρο δεν μπορεί να αφορά πάνω από 30 εργαζομένους (10%). Η εφαρμογή του μέτρου αυτού από τους εργοδότες προϋποθέτει την πραγματοποίηση διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και τα συνδικάτα, καθώς και τη σύναψη σχετικής συμφωνίας. Η διάρκεια της διαβούλευσης δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 30 ημέρες ή 15 ημέρες για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους. Με τη νέα νομοθεσία καταργείται ουσιαστικά η υποχρέωση έγκρισης από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές της διαδικασίας και του περιεχομένου των όρων των «ομαδικών απολύσεων», στην περίπτωση που η διαβούλευση αποβεί άκαρπη, ενώ αρκεί η επιχείρηση να τηρήσει τα ελάχιστα όρια των νόμιμων αποζημιώσεων απόλυσης ή τοποθέτησης των εργαζομένων σε διαθεσιμότητα. Στο σημείο αυτό, είναι χρήσιμο να επισημανθεί ότι από την εμπειρία, στις περισσότερες περιπτώσεις επιτυγχάνεται συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων, η οποία περιλαμβάνει συνήθως την καταβολή με-

γαλύτερης αποζημίωσης από τη νόμιμη προβλεπόμενη αποζημίωση.

Σε ό,τι αφορά το συλλογικό εργατικό δίκαιο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το νέο νομοθετικό καθεστώς που θεσμοθετείται αφορά τη δυνατότητα εκ μέρους των επιχειρήσεων

- απόκλισης των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας έναντι των κλαδικών συμβάσεων ή των συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται με περισσότερους του ενός εργοδότη και εφαρμογής τους με δυσμενέστερους μισθολογικούς και εργασιακούς όρους,
- μη εφαρμογής των ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων εργασίας στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι επιχειρήσεις επικαλεστούν μείωση τζίρου, πωλήσεων ή κερδοφορίας για διάστημα μεγαλύτερο των 6 μηνών,
- μη συνέχισης εφαρμογής των όρων των κλαδικών συμβάσεων μετά από 2 έτη από τη λήξη της ισχύος τους,
- μονομερούς μείωσης των μισθών για τεχνικούς και οικονομικούς λόγους,
- μονομερούς «ενδοεταιρικής» μετακίνησης των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας με χαμηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα,
- υποχρεωτικής απασχόλησης των εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης για επιπλέον ώρες από την προβλεπόμενη σύμβασή τους.

Ειδικά σε ό,τι αφορά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, επισημαίνεται ότι η υπερίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων επιβάλλεται, ακόμα και στην περίπτωση που οι κοινωνικοί συνομιλητές αποφασίσουν από κοινού να καθιερώσουν διαφορετική, από το νόμο, δομή συλλογικής διαπραγμάτευσης στον κλάδο τους και διαφορετική ιεράρχηση της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων.

Η πρακτική εφαρμογή της προαναφερόμενης θεσμικής ρύθμισης αναδεικνύεται πολύ καθαρά στην περίπτωση του κλάδου των κατασκευών. Τον Ιανουάριο του 2012, λίγες μέρες πριν την ψήφιση της νέας νομοθεσίας, τέσσερις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων υπογράφουν την 5η εθνική συλλογική κλαδική σύμβαση, η οποία αφορά 1,3 εκατομμύρια εργαζομένους, ρυθμίζει αμοιβές, αυξήσεις κ.ά. και έχει τετραετή διάρκεια ισχύος (2012-2016). Η συγκεκριμένη κλαδική σύμβαση προβλέπει την υπερίσχυσή της σε ό,τι αφορά τη διαμόρφωση των μισθών και τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων έναντι των επιχειρησιακών συμφωνιών. Το Υπουργείο Εργασίας, αναμένοντας την ψήφιση του νόμου, δεν αποδέχεται την κατάθεση / πρωτοκόλλησή της στην αρμόδια υπηρεσία του, ώστε να τεθεί και τυπικά σε ισχύ. Η Συλλογική Σύμβαση πρωτοκολλείται 11 ημέρες μετά την ψήφιση του νόμου και το Υπουργείο Εργασίας προσφεύγει στη δικαιοσύνη, προκειμένου η σύμβαση να κηρυχθεί παράνομη, με βάση το επιχείρημα ότι αυτή δεν βρίσκεται σε συμφωνία με τους νέους κανόνες συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, παρά τις παρεμβάσεις που πραγματοποιούνται για την αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης, το 2012 οι επιχειρησιακές συμβάσεις εξακολουθούν να καλύπτουν μόνο το 11% των εργαζομένων.

Άλλα πρόσθετα μέτρα που αφορούν την εργασιακή ευελιξία και θεσμοθετούνται από την κυβέρνηση είναι

- αλλαγές στο καθεστώς συμβάσεων μαθη-

τείας-κατάρτισης των νέων ηλικίας 16-25 ετών, που διαθέτουν χαμηλά προσόντα, οι οποίες περιλαμβάνουν τη δυνατότητα χρονικής διεύρυνσης της σύμβασης εργασίας από τα 2 στα 3 έτη, πιστοποίηση των προσόντων που αποκτήθηκαν βάσει του εθνικού πλαισίου προσόντων, αναγνώριση της επαγγελματικής κατάρτισης ως ατομικού δικαιώματος, δημιουργία ατομικού λογαριασμού κατάρτισης άμεσα συνδεόμενου με τον αριθμό ημερών κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων·

- διεύρυνση της δυνατότητας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης να λειτουργούν και ως εργολαβικές επιχειρήσεις ανάληψης έργων.

Επιπρόσθετα, ως προς την κατηγορία των κατ' οίκον εργαζομένων, τον Ιανουάριο του 2012 σημειώνεται μια σημαντική νομοθετική αλλαγή στο εργασιακό καθεστώς των 700.000 κατ' οίκον εργαζομένων (οικιακών βοηθών), όπου η απασχόληση των γυναικών υπερβαίνει το 90% και τα ποσοστά απασχόλησης των αλλοδαπών εργαζομένων είναι εξαιρετικά υψηλά. Με τη νέα κανονιστική διάταξη της κυβέρνησης (Βασιλικό Διάταγμα), γίνεται προσπάθεια ειδικής ρύθμισης ως προς την εξομοίωση των όρων εργασίας των κατ' οίκον εργαζομένων και τη δίκαιη μεταχείρισή τους σε σχέση με τους κανονικά εργαζόμενους. Το νέο πλαίσιο λαμβάνει υπόψη τις ιδιομορφίες άσκησης του επαγγέλματος, προβλέπει ένα ειδικό καθεστώς ένταξής τους στο ασφαλιστικό σύστημα, την εφαρμογή του κατώτερου διακλαδικού-εθνικού μισθού (641,40 ευρώ) στο συγκεκριμένο επάγγελμα, εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας 40 ωρών, αύξηση της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κ.ά. Το κύριο σημείο της νομοθετικής παρέμβασης είναι η υποχρέωση της δήλωσης της απασχόλησης εκ μέρους του εργοδότη μέσω υποβολής έγγραφης σύμβασης εργασίας με όσους απασχολούνται υπό τη μορφή της κατ' οίκον εργασίας για πάνω από 4 μήνες και την τήρηση των όρων απασχόλησης κατά αναλογία με τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Σε μισθολογικό επίπεδο, θεσμοθετείται η υποχρέωση καταβολής του νόμιμου κατώτατου μισθού σε μετρητά (641,40 ευρώ καθαρά) και η απαγόρευση καταβολής του σε είδος. Επίσης, η παροχή σε είδος για στέγη ή διατροφή δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το 30% του καταβαλλόμενου μισθού, ενώ διευρύνεται η υποχρέωση ασφαλιστικής κάλυψης από την πρώτη μέρα απασχόλησης του εργαζομένου και θεσμοθετείται αυξημένη αποζημίωση απόλυσης σε σχέση με το προηγούμενο καθεστώς.

3.14.3 Απασχόληση

Η κυβέρνηση, κατά τη διάρκεια του έτους, μειώνει τον προϋπολογισμό που αφορά την άσκηση πολιτικών απασχόλησης κατά 20% (1,5 δισ. ευρώ) σε σχέση με το προηγούμενο έτος.

Το πιο σημαντικό μέτρο που λαμβάνει όσον αφορά τις υπηρεσίες απασχόλησης είναι η παροχή δυνατότητας στις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης να λειτουργούν και ως οργανισμοί επανατοποθέτησης.

Επιπρόσθετα, με νομοθετική ρύθμιση, το ποσοστό αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας μειώνεται από 60% του μισθού έως 50% μετά από 120 ημέρες χορήγησής του.

Ακόμη, σύμφωνα με τα στοιχεία που δημοσιοποιούνται από σχετική Έκθεση της Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας των Εργατικών Επιτροπών (CCOO), με αντικείμενο τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση, αναδεικνύονται τα εξής:

- Η κρίση, παρά τα αναμενόμενα, οδηγεί στην αύξηση της δημιουργίας μικρού μεγέθους επιχειρήσεων ως διεξόδου στο πρόβλημα της ανεργίας, καθώς και στην πόλωση του επιχειρηματικού μοντέλου, με την έννοια ότι οι μικρές έχουν να αντιμετωπίσουν ιδιαίτερα οξύ ανταγωνισμό σε σχέση με τις μεγάλες επιχειρήσεις.
- Η ανεργία λαμβάνει υπέρογκα ποσοστά, προσεγγίζοντας το 25% στο τέλος του έτους 2012 (περίπου 5,7 εκατομμύρια άτομα).
- Η απασχόληση κατά την περίοδο 2008-2012 παρουσιάζει μείωση 14,7%, ενώ η μείωση απασχόλησης στους άνδρες είναι υψηλότερη (19,9%) έναντι των γυναικών (7,5%).
- Η μακροχρόνια ανεργία παρουσιάζει σημαντική αύξηση και προσεγγίζει ποσοστό πάνω από 50% των ανέργων στα τέλη του 2012.
- Ο αριθμός των νοικοκυριών όπου είναι άνεργοι και οι δύο σύζυγοι έχει αυξηθεί σε 1,7 εκατομμύρια, με αποτέλεσμα την αύξηση του αριθμού των ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού.
- Οι νέες προσλήψεις με σύμβαση αορίστου χρόνου έχουν μειωθεί κατά το ήμισυ.

Συμπερασματικά, σύμφωνα με την έκθεση και τα στοιχεία που περιγράφονται παραπάνω, οι πολιτικές λιτότητας καθυστερούν την έξοδο της χώρας από την οικονομική κρίση. Η έξοδος αυτή θα επέλθει, εφόσον αναπροσανατολιστούν οι οικονομικές πολιτικές, αλλάξει το παραγωγικό μοντέλο και προωθηθεί η παραγωγή σε προϊόντα και υπηρεσίες με βάση την ποιότητα της απασχόλησης και την υψηλότερη προστιθέμενη αξία.

3.14.4 Κοινωνικός διάλογος

Μεταξύ των κορυφαίων εθνικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών (UGT, CCOO, CEOE, CEPYME) είχε υπογραφεί «συμφωνία για την απασχόληση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις» (2010-2012), με στόχο την προσαρμογή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην περίοδο της κρίσης.

Τον Φεβρουάριο του 2012, οι εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις ανανεώνουν και επικαιροποιούν τη μεταξύ τους Συμφωνία για την περίοδο 2012-2014, βασικό σημείο της οποίας είναι η βραχυπρόθεσμη συγκράτηση μισθών και τιμών με στόχο την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Σε μεσο-μακροπρόθεσμη βάση, συμφωνούν ότι η αύξηση της ανταγωνιστικότητας πρέπει να βασίζεται σε ποιοτικούς παράγοντες.

Με βάση την παραπάνω προσέγγιση, η Συμφωνία προσδιορίζει κριτήρια και κατευθυντήριες γραμμές για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες εξειδικεύονται σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια.

Το πρώτο αφορά τη δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καλώντας τα μέλη τους να συνυπολογίζουν στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις τη δυνατότητα επιμέρους εξειδικευμένων ευελιξιών σε επίπεδο επιχειρήσεων ως προς τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, τις οργανωτικές λειτουργίες και τα μισθολογικά συστήματα.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται σε γενικές κατευθυντήριες γραμμές-συστάσεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως προς τα ζητήματα της απασχόλησης, της κατάρτισης, του συνδυασμού ευελιξίας-ασφάλειας (flexicurity), ενημέρωσης και διαβούλευσης με

τους εργαζομένους σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

Το τρίτο κεφάλαιο δίνει συστάσεις ως προς τις μισθολογικές αυξήσεις των συλλογικών συμβάσεων, με βασική πρόταση αυτές να μην υπερβούν το 0,5% το 2012 και το 0,6% το 2013. Για τα επόμενα έτη, προτείνουν τη χορήγηση ποσοστιαίων αυξήσεων λίγο χαμηλότερων από την (αναμενόμενη) αύξηση του ΑΕΠ και ανάλογα με τη διακύμανσή του.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο, η Συμφωνία συστήνει στα μέλη των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνουν τη δυνατότητα χρήσης προσωρινών ρητρών εξαίρεσης στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν έντονα και συνεχή οικονομικά προβλήματα και στα ζητήματα που αφορούν το χρόνο εργασίας, τα ενδοεπιχειρησιακά συστήματα αμοιβών, τις βάρδιες και εν γένει τα συστήματα οργάνωσης της εργασίας.

3.14.5 Απεργίες

Το 2012 μπορεί να χαρακτηριστεί έτος απεργιακών συγκρούσεων στην Ισπανία. Στη χώρα πραγματοποιούνται δύο μεγάλες εθνικές γενικές απεργίες (29 Μαρτίου και 14 Νοεμβρίου), ενώ μέχρι και τον Οκτώβριο του 2012, καταγράφονται 19 κλαδικές και 622 απεργίες σε επιμέρους εργασιακούς χώρους.

Τα νέα μέτρα εργατικού δικαίου που ψηφίζονται από την κυβέρνηση, τον Φεβρουάριο του 2012, προκαλούν την έντονη αντίδραση των συνδικάτων, τα οποία οργανώνουν διαδηλώσεις σε κάθε πρωτεύουσα των περιφερειών στις 19 Φεβρουαρίου. Σε αντίθεση με τα συνδικάτα, οι εργοδότες χαιρετίζουν τα νέα μέτρα, τα οποία τους βρίσκουν σύμφωνους.

Ακολουθεί η γενική απεργία της 29ης Μαρτίου, την οποία τα συνδικάτα την αξιολογούν ως ιδιαίτερα επιτυχημένη, με γενική συμμετοχή άνω του 70%.

Στις 14 Νοεμβρίου του 2012 (ημέρα κινητοποιήσεων και των ευρωπαϊκών συνδικάτων), τα ισπανικά συνδικάτα κηρύσσουν νέα εθνική γενική απεργία, διαμαρτυρόμενα για την κατάθεση του νέου προϋπολογισμού και τα αυξημένα μέτρα λιτότητας που περιλαμβάνει.

Τον Δεκέμβριο του 2012, η απόφαση της κυβέρνησης για αναστολή της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συντάξεων προκαλεί τη διαμαρτυρία των συνδικάτων, τα οποία οργανώνουν διαδηλώσεις σε 55 πόλεις της Ισπανίας, επικαλούμενα την απώλεια της αγοραστικής δύναμης κατά 1,9% που θα έχουν οι συνταξιούχοι αλλά και το γεγονός ότι η υποσχόμενη αύξηση του 2013 δεν θα αναπληρώσει τις απώλειες του 2012. Παρά τις διαμαρτυρίες των εργαζομένων, το μέτρο ψηφίζεται τελικά από τη Βουλή, αλλά δημιουργείται ένταση στη σχέση μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων.

Επιπλέον, επιμέρους απεργίες εκδηλώνονται σε τοπικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Οι πιο χαρακτηριστικές από αυτές είναι οι εξής: α) τον Ιούνιο του 2012 πραγματοποιούνται απεργιακές κινητοποιήσεις στα ορυχεία της Castilla y Leon και στην περιφέρεια Asturias ενάντια στην περικοπή των κρατικών επιχορηγήσεων, β) στο χώρο της δημόσιας υγείας, πραγματοποιούνται σημαντικές απεργίες ενάντια στην ιδιωτικοποίηση της υγείας στην περιφέρεια της Μαδρίτης, τον Δεκέμβριο του 2012, γ) η Συνομοσπονδία UGT αναπτύσσει έντονη απεργιακή κινητικότητα μετά την παρέμβαση της δικαιοσύνης στην ισχύ των συλλογικών συμβάσεων και την απόρριψη της υπογραφείσας σύμβασης στον κλάδο των κατασκευών, δ) οι εργαζόμενοι της επιχείρησης Roca, μεγάλης εταιρείας κατασκευής κεραμι-

κών ειδών υγιεινής, πραγματοποιούν καθιστική διαμαρτυρία έξω από τον καθεδρικό ναό της Σεβίλλης στις 31 Δεκεμβρίου του 2012, ε) οι εργαζόμενοι της εταιρείας τηλεπικοινωνιών Telefonica στη Βαρκελώνη πραγματοποιούν απεργία πείνας, διαμαρτυρόμενοι για τις καταχρηστικές απολύσεις.

3.14.6 Συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας

Σύμφωνα με έκθεση που δημοσιεύεται το 2012 από το Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής και η οποία αφορά τα αποτελέσματα διενεργηθείσας έρευνας κατά τη διάρκεια του 2011 σε εργαζομένους 16-64 ετών ως προς τα προβλήματα υγείας που αυτοί αντιμετωπίζουν και τις επιπτώσεις τους στην αγορά εργασίας, διαπιστώνονται τα εξής:

- το 26,1% των εργαζομένων πάσχει από προβλήματα υγείας,
- η πιο κοινή ασθένεια αφορά προβλήματα στην πλάτη ή στον αυχένα, τα οποία επηρεάζουν το 26,7% όσων πάσχουν από κάποια ασθένεια,
- η δεύτερη κοινή ασθένεια αφορά προβλήματα στα πόδια, η οποία επηρεάζει το 9% των εργαζομένων,
- άλλα προβλήματα υγείας με υψηλή συχνότητα, κυρίως στις γυναίκες, αφορούν τα χέρια, την κατάθλιψη κ.ά. Στους άνδρες συναντώνται περισσότερο προβλήματα σε σχέση με την καρδιά, την πίεση, το κυκλοφορικό.

Μεταξύ των εργαζομένων που δηλώνουν ότι έχουν κάποια προβλήματα υγείας, το 74,1% των ερωτηθέντων αναφέρει ότι το ωράριο εργασίας τους δεν επηρεάστηκε από τα πρόβλημα υγείας τους. Όσον αφορά δε την ανάγκη για εξειδικευμένη βοήθεια, μόνο το 7,7 όσων πάσχουν από κάποια ασθένεια δηλώνουν ότι χρειάζονται εξατομικευμένη βοήθεια για να μπορούν να εργαστούν.

3.14.7 Κοινωνική ασφάλιση / συντάξεις

Το Λαϊκό Κόμμα που βρίσκεται στην κυβέρνηση, παρά τις προεκλογικές δεσμεύσεις του για αύξηση των συντάξεων, σύμφωνα με τον τρέχοντα πληθωρισμό (2,8%), και παρά τη θεσμικά κατοχυρωμένη τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξεων μέσω του νόμου για την κοινωνική ασφάλιση, τον Νοέμβριο του 2012 επιχειρεί να αναστείλει την προβλεπόμενη τιμαριθμική αναπροσαρμογή για το 2012 και εκδίδει σχετικό βασιλικό διάταγμα, με σκοπό τη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος. Ως αντιστάθμισμα στην παρούσα αναστολή, η κυβέρνηση υπόσχεται τη γενική αύξηση των συντάξεων για το έτος 2013 κατά 1% και κατά 2% όσων συντάξεων είναι μικρότερες από 1.000 ευρώ. Το μέτρο αυτό ψηφίζεται στο κοινοβούλιο μόνο από την κυβέρνηση, ενώ το Ισπανικό Σοσιαλιστικό Κόμμα (PSOE) αμφισβητεί έντονα τη νομιμότητα του μέτρου και προσφεύγει στο Συνταγματικό Δικαστήριο. Οι αντιδράσεις που προκαλούνται από τα άλλα κόμματα αλλά και από τα συνδικάτα ωθούν την κυβέρνηση στην πρόσκληση για σχετικό διάλογο και στη διενέργεια διαβούλευσης για τα συνταξιοδοτικά ζητήματα.

3.15 Πορτογαλία

3.15.1 Γενικό πλαίσιο

Στο ίδιο μήκος κύματος με όσες χώρες εφαρμόζουν προγράμματα λιτότητας επιβαλλόμενα από το σχήμα της τριμερούς εκπροσώπησης των διεθνών δανειστών κινούνται οι εργασιακές σχέσεις στην Πορτογαλία κατά το 2012. Το κόστος εργασίας θεωρείται από

τα κυρίαρχα σχήματα πολιτικής που επιβάλλονται από την Τρόικα ως το βασικό πεδίο παρέμβασης με σκοπό τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Εντούτοις, πέρα των προφανών κοινωνικών επιπτώσεων, όπως η φτωχοποίηση του μεγαλύτερου τμήματος του εργαζόμενου πληθυσμού και η αύξηση της ανεργίας σε πρωτόγνωρα ιστορικά ύψη, ακόμη και για πληθυσμιακές ομάδες, όπως τα άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου, που αντικειμενικά έχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης, οι ακολουθούμενες πολιτικές δεν προσεγγίζουν καν τους διακηρυγμένους στόχους τους περί ανάκαμψης του ΑΕΠ και μείωσης των ελλειμμάτων.

Για το 2012 στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη χώρα της Ιβηρικής οι κύριες εξελίξεις αφορούσαν, πρώτον, την περαιτέρω ευελικτοποίηση του χρόνου εργασίας με νέο στοιχείο την αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση στο κατώτερο δυνατό επίπεδο, δηλαδή μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, για τον καθορισμό του χρόνου εργασίας, δεύτερον αυξημένες δυνατότητες απόλυσης, οι οποίες πλέον συνδέονται και με μικρότερες αποζημιώσεις, τρίτον τη μείωση του αριθμού των ημερών της άδειας μετ' αποδοχών και των επίσημων αργιών.

Ενδεικτική των κυβερνητικών προθέσεων, που άλλωστε συνδιαμορφώνονται με την Τρόικα, για το χαρακτήρα της παρέμβασης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι η εξαγγελία για αύξηση των εισφορών των εργαζομένων και ανάλογη μείωση των αντίστοιχων των εργοδοτών με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση της ανεργίας. Το μέτρο αυτό συνάντησε την έντονη αντίδραση ακόμη και στελεχών του κεντροδεξιού κυβερνητικού συνασπισμού, με αποτέλεσμα η κυβέρνηση να το αναστείλει. Εντούτοις, δεν είναι οριστική η εξαφάνισή του από τους κυβερνητικούς σχεδιασμούς, καθώς η συγκεκριμένη κυβερνητική πρωτοβουλία, όπως και πρωτοβουλίες ανάλογων χαρακτηριστικών, έχουν συνδεθεί με τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων και ειδικότερα με την επίτευξη στόχων για τη μείωση των ελλειμμάτων, στόχοι οι οποίοι έχουν προαποφασιστεί και συμφωνηθεί με την Τρόικα. Κατά συνέπεια, το ενδεχόμενο μη επίτευξης των στόχων μείωσης του ελλείμματος (ήδη για το 2012 αναθεωρήθηκε προς τα πάνω κατά μισή ποσοστιαία μονάδα, από το 4,5 στο 5%) είναι πιθανό να επαναφέρει στο προσκήνιο μέτρα όπως η αύξηση των εισφορών των εργαζομένων, σχετικά με το οποίο οι εκτιμήσεις κάνουν λόγο για ετήσια απώλεια ισοδύναμη ενός μισθού.

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης σχηματοποιούν ένα πολύ αρνητικό πλαίσιο λειτουργίας του συστήματος κοινωνικού διαλόγου της χώρας εις βάρος του κόσμου της εργασίας, καθώς διαπιστώνεται μειωμένη διάθεση τόσο από πλευράς κυβέρνησης όσο και από πλευράς εργοδοτών για συμβιβασμούς με την πλευρά των συνδικάτων. Ενώ για δεκαετίες ήταν παγιωμένη πρακτική η επέκταση της κάλυψης για το σύνολο των εργαζομένων σε κλάδους όπου υπογράφεται συλλογική σύμβαση εργασίας με μια απλή απόφαση του Υπουργού Εργασίας, το 2012 εισήχθη ρύθμιση με την οποία, για να είναι δυνατή η επέκταση μιας συλλογικής σύμβασης, θα πρέπει τα δεσμευόμενα με την υπογραφή μέρη να εκπροσωπούν το λιγότερο το 50% της εργασιακής δύναμης του κλάδου. Η συγκεκριμένη ρύθμιση είχε ως συνέπεια τη ραγδαία μείωση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονταν από κάποιας μορφής συλλογική σύμβαση και για το 2012 ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτονταν από κάποια συλλογική σύμβαση ήταν μόλις

300 χιλιάδες, όταν το 2011 ήταν 1,2 εκατομμύρια εργαζόμενοι και το 2010 ο σχετικός αριθμός ήταν 1,3 εκατομμύρια εργαζόμενοι.

3.15.2 Κοινωνικός διάλογος

Στις αρχές του 2012 υπογράφηκε συμφωνία μεταξύ της νεοεκλεγείσας κεντροδεξιάς κυβέρνησης, του συνόλου των εργοδοτικών οργανώσεων και της μίας εκ των δύο τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας, με την οποία επέρχονται δραματικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις της χώρας. Η τριμερής συμφωνία αποκαλείται «Συμβιβασμός ανάμεσα στην ανάπτυξη, στην ανταγωνιστικότητα και στην απασχόληση» και τα βασικά της σημεία αφορούν, πρώτον, τη διευκόλυνση των απολύσεων, με τους εργοδότες πλέον να μην είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν στο υπεράριθμο προσωπικό τους μια νέα θέση εργασίας ανάλογη αυτής που κατείχαν, ενώ επιπλέον ως κριτήρια απόλυσης θεωρούνται η αποτυχία στις τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές, δεύτερον, μειωμένες αποζημιώσεις προς τους εργαζομένους. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι για συμβάσεις εργασίας που υπογράφηκαν μετά την 1η Νοεμβρίου του 2011 το ποσό της αποζημίωσης μειώνεται και υπολογίζεται σε 20 από 30 εργάσιμες ημέρες για κάθε έτος εργασίας με ανώτατο όριο τους 12 μήνες αποζημίωσης. Από το τρίτο τετράμηνο του 2012 και με σκοπό να ενταχθούν στο νέο σύστημα αποζημιώσεων λόγω απόλυσης και οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας πριν την 1η Νοεμβρίου του 2011, το ποσό αποζημίωσης θα καθορίζεται με βάση τον μέσο όρο στην ΕΕ, ο οποίος, όπως αναφέρεται ρητά στο κείμενο της τριμερούς συμφωνίας, είναι 8 έως 12 ημέρες για κάθε έτος εργασίας. Τρίτον, μείωση της διάρκειας παροχής του επιδόματος ανεργίας (από 900 ημέρες σε 540 ημέρες), μείωση του ποσού του επιδόματος κατά 10% (αλλά αντίστοιχη αύξηση στο επίδομα όταν πρόκειται για ζευγάρι ανέργων). Από την άλλη, μειώνεται ο χρόνος εργασίας από 15 σε 12 μήνες για να δικαιούται ο εργαζόμενος επίδομα ανεργίας, ενώ το επίδομα θα μπορούν πλέον να το λαμβάνουν και ανεξάρτητοι επαγγελματίες, των οποίων η πηγή των εσόδων προέρχεται κατά 80% από τον ίδιο εργοδότη. Τέταρτον, η ρύθμιση των επιπλέον ωρών εργασίας πλέον δεν θα ορίζεται από συλλογική συμφωνία, αλλά από μια απλή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και τούτο θα επιδράσει στον υπολογισμό της υπερωριακής απασχόλησης, καθώς πλέον 2 ώρες ημερησίως, 50 ώρες μηνιαίως και 150 ώρες ετησίως δεν θα υπολογίζονται ως υπερωριακή απασχόληση. Ακόμη, θα μειωθεί το κόστος της υπερωριακής απασχόλησης. Τέσσερις δημόσιες αργίες θα καταργηθούν, όπως και η ρύθμιση η οποία προέβλεπε την παροχή τριών επιπλέον ημερών άδειας σε εργαζομένους με καλές επιδόσεις (στην Πορτογαλία ο θεσμοθετημένος χρόνος άδειας μετ' αποδοχών είναι 22 ημέρες ετησίως).

Η υπογραφή της συμφωνίας για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση προκάλεσε έντονες τριβές στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας. Όπως εκτιμάται, η υποχώρηση της κυβέρνησης ως προς την πρόθεσή της για αύξηση του ημερήσιου χρόνου απασχόλησης αποτέλεσε μέρος της στρατηγικής της για την υπογραφή της συμφωνίας και από τα συνδικάτα και κυρίως από τη Γενική Ένωση Εργαζομένων (UGT). Η UGT αξιολογεί τη συμφωνία θετικά, εκτιμώντας ότι με αυτή αποφεύχθηκαν ακόμη δραματικότερα μέτρα. Αντίθετα, η Γενική Συνομοσπονδία Πορτογάλων Εργαζομένων (CGTP) δεν υπέγραψε και αποδοκίμασε τη συμφωνία και εκτιμάται ότι θα αποκομίσει

οφέλη από τη δυσαρέσκεια των εργαζομένων της χώρας με τη στάση της UGT.

3.15.3. Πολιτικές απασχόλησης

Η ανεργία στη χώρα γνωρίζει συνεχή ιστορικά υψηλά. Το 2011 η ανεργία στη χώρα ανήλθε στο 14%, το υψηλότερο επίπεδο ανεργίας στην ιστορία της. Τον Ιανουάριο του 2012 το ποσοστό της ανεργίας κατέγραψε νέα αρνητική ιστορικά επίδοση και ανήλθε στο 14,8%. Η κυβέρνηση δεν βλέπει καμιά πιθανότητα βελτίωσης στο προσεχές μέλλον, καθώς για το 2012 η μείωση του ΑΕΠ της χώρας θα είναι 3,3% και αναμένεται περαιτέρω μείωση για το 2013. Οι κοινωνικοί συνομιλητές εξέφρασαν τον προβληματισμό τους για την ανησυχητική αύξηση των ποσοστών ανεργίας, τόσο του γενικού μέσου όρου, όσο και σε επιμέρους ειδικές κατηγορίες, όπως στους νέους, όπου η ανεργία προσεγγίζει το 35% και μάλιστα με αυξητικές τάσεις, καθώς και στην κατηγορία των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όπου η ανεργία μπορεί μεν να είναι χαμηλότερη του γενικού μέσου όρου, εντούτοις κατά τη διάρκεια των ετών της κρίσης διπλασιάστηκε.

Η Γενική Συνομοσπονδία Πορτογάλων Εργαζομένων (CGTP) επισήμανε ότι οι σχετικοί δείκτες αναδεικνύουν την καταστροφική πολιτική της κυβέρνησης που οδηγεί σε περισσότερους φτωχούς, ενώ παράλληλα το 58% των ανέργων δεν δικαιούται επιδόματος ανεργίας.

Η Γενική Ένωση Εργαζομένων (UGT) τόνισε ότι η καταπολέμηση της ανεργίας θα πρέπει να είναι η ύψιστη προτεραιότητα σε εθνικό επίπεδο, ειδάλλως μπορεί να οδηγήσει σε σοβαρή κοινωνική κρίση.

3.15.4. Κοινωνική ασφάλιση

Η κοινή αντίδραση συνδικάτων και αντιπολίτευσης απέτρεψε την υλοποίηση των κυβερνητικών σχεδιασμών για μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων μέσω της μείωσης των εργοδοτικών εισφορών κατά 6% και αύξησης των αντίστοιχων των εργαζομένων κατά 7% σε μια προσπάθεια μείωσης των ποσοστών ανεργίας. Οι σχεδιασμοί της κυβέρνησης και τα συγκεκριμένα ποσοστά δεν προέκυψαν από κάποια διαβούλευση με τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των κοινωνικών συνομιλητών. Υπολογίζεται ότι, εάν υλοποιούνταν οι κυβερνητικές εξαγγελίες, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα της οικονομίας της χώρας θα έχαναν σε εισόδημα το αντίστοιχο ενός μηνιαίου μισθού.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας αντέδρασαν στις κυβερνητικές προθέσεις επισημαίνοντας ότι θα οδηγήσουν, αφενός, σε περαιτέρω μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων, με μεγαλύτερες επιπτώσεις στους πιο φτωχούς από αυτούς, αφετέρου, σε αύξηση της ανεργίας, λόγω της μείωσης της καταναλωτικής δύναμης.

Αντίθετη ήταν και η πλευρά των εργοδοτών, η οποία επίσης επισήμανε τον κίνδυνο περαιτέρω μείωσης της καταναλωτικής δύναμης των εργαζομένων, καθώς και τον κίνδυνο της διατάραξης της ήδη εύθραυστης εργασιακής ειρήνης.

Η κοινοβουλευτική αντιπολίτευση απείλησε με καταψήφιση του Προϋπολογισμού του 2013, ενώ κριτική ασκήθηκε και από το εσωτερικό του κυβερνητικού συνασπισμού με κύρια παραδείγματα την κριτική του Υπουργού Εξωτερικών, ο οποίος ανήκει στο μικρότερο από τα δύο κόμματα που συγκροτούν τον κεντροδεξιό κυβερνητικό συνασπισμό, και από στελέχη και πρώην υπουργούς από τον κύριο κυβερνητικό εταίρο, το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα.

Η επαπειλούμενη πολιτική κρίση προκάλεσε την παρέμβαση του Προέδρου της Δημοκρατίας της χώρας, με αποτέλεσμα το Συμβούλιο του Κράτους, συμβουλευτικό όργανο του Προέδρου της Δημοκρατίας, να ενημερωθεί ότι η κυβέρνηση ήταν πρόθυμη να μελετήσει, μέσω των διαύλων του κοινωνικού διαλόγου, εναλλακτικές της προτεινόμενης αύξησης των εργατικών εισφορών πολιτικές.

3.16 Κύπρος

3.16.1 Γενικό πλαίσιο

Η συνεχιζόμενη χρηματοπιστωτική κρίση και τα αρνητικά πρόσημα σε όλους, σχεδόν, τους τομείς της οικονομικής ζωής στην Κύπρο επηρεάζουν σημαντικά τους δείκτες ανεργίας. Μεταξύ 2011 και 2012, η ανεργία αγγίζει περίπου το 12% (ήτοι ποσοστιαία αύξηση μεγαλύτερη των 2 μονάδων), ενώ το ποσοστό αυτό αυξάνει δραματικά, στο 30% για νέους έως 25 ετών.

Η κυπριακή κυβέρνηση υιοθετεί, στο πλαίσιο της μνημονιακής πολιτικής, σειρά νόμων για τη ρύθμιση και εποπτεία του χρηματοπιστωτικού τομέα της χώρας, τη φορολογική πολιτική και τη μεταρρύθμιση, καθώς και διαρθρωτικά μέτρα που αφορούν το συνταξιοδοτικό σύστημα, την αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών και των κατώτατων αποδοχών. Μισθολογικές περικοπές, «πάγωμα» μισθών και συντάξεων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα ισχύουν πλέον στην Κύπρο.

Την ίδια περίοδο, η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία και η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου καταγράφουν απώλειες στα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας σε αντίθεση με τη Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία της Κύπρου που διατηρεί τα ποσοστά της, αλλά και τις εργοδοτικές οργανώσεις του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων.

Η ανοδική πορεία στον τομέα των απεργιών, που καταγράφεται το 2011, συνεχίζει και το 2012. Στο πλαίσιο αυτό, 56 απεργίες πραγματοποιούνται εντός 2012 που αντιστοιχούν σε 48.294 εργάσιμες ημέρες έναντι 42 το 2011 και 25.305 ημέρες εργασίας.

Στο εργασιακό πεδίο, ένα νέο σχήμα για την προσέλκυση των γυναικών στην εργασία υιοθετείται, που προβλέπει ευέλικτες ρυθμίσεις μέσω της επιδότησης των επιχειρήσεων σε ποσοστό της τάξης του 65% των μισθολογικών εισφορών για την πρόσληψη ατόμων σε απασχόληση διάρκειας 12 μηνών.

Στο νομοθετικό πεδίο, η τροποποίηση του Νόμου περί Κοινωνικής Ασφάλισης τίθεται σε ισχύ και περιλαμβάνει τη σταδιακή προσαρμογή μέτρων όπως η αύξηση, μεταξύ 2009 και 2012, των προϋποθέσεων ασφαλιστικής κάλυψης για την κατοχύρωση του δικαιώματος σύνταξης γήρατος, από τα 3 στα 10 χρόνια.

Στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η πλειονότητα των συμφωνιών καθυστερεί ή διακόπτεται, στους περισσότερους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Επιπροσθέτως, μεγάλος αριθμός συμφωνιών καταλήγει σε αδιέξοδο, είτε κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων των κοινωνικών συνομιλητών είτε κατά τη διαδικασία της διαμεσολάβησης. Όπου υπογράφονται συλλογικές συμβάσεις, το 2012, αυτές προβλέπουν πάγωμα μισθών, όπως στον τραπεζικό κλάδο και τον κλάδο μετάλλου.

Τέλος, στο πεδίο του εργασιακού χρόνου, καταγράφεται μείωση των ωρών εργασίας σε

επιχειρησιακό επίπεδο, ιδιαίτερα σε επιχειρήσεις 10-50 ατόμων. Η μείωση αυτή στις περισσότερες περιπτώσεις προβλέπει εργάσιμη εβδομάδα 38 ωρών επί τη βάσει των 4 ημερών ή μείωση των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, σε 4ήμερη βάση, με αντίστοιχη μείωση των αμοιβών.

3.16.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η ανεργία στην Κύπρο καταγράφει τα υψηλότερα επίπεδα από το 1974, σε ποσοστό της τάξης του 9,3% περί τα τέλη του 2011, ενώ οι ανοδικές τάσεις συνεχίζονται και το 2012. Την ίδια περίοδο η ανεργία στους νέους κάτω των 25 ετών ξεπερνά το 25%. Στο πλαίσιο αυτό, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης της χώρας εξετάζει νέο πακέτο μέτρων στήριξης των ανέργων με έμφαση στους νέους κάτω των 29 ετών και τους μακροχρόνια ανέργους.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (Ιανουάριος 2012), η ανεργία αυξάνεται στην Κύπρο (καθώς και στην Ελλάδα και την Ισπανία) κατά 3,2 ποσοστιαίες μονάδες, αγγίζοντας το 9,3% (τέλη του 2011) σε σύγκριση με 6,1% τον Δεκέμβριο του 2010. Το ποσοστό για τους νέους κάτω των 25 ετών επίσης αυξάνεται με ταχείς ρυθμούς από 15,3% (Δεκέμβριος 2010) σε 25,8% (Δεκέμβριος 2011).

Σύμφωνα με τις στατιστικές αποτιμήσεις, η απασχόληση στους άνδρες πλήττεται περισσότερο, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Έτσι, μεταξύ Δεκεμβρίου 2010 και Δεκεμβρίου 2011, το ποσοστό των άνεργων ανδρών αυξάνει από 5,8% σε 9,5% (αύξηση 3,7 ποσοστιαίων μονάδων) ενώ, στις γυναίκες από 6,6% σε 9,1% (δηλαδή κατά 2,5 ποσοστιαίες μονάδες).

Στο πεδίο των απολύσεων, αυτές κορυφώνονται τους τρεις τελευταίους μήνες του 2011 και συνεχίζονται και το 2012, όπου, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (Ιανουάριος 2012) της Στατιστικής Υπηρεσίας της Κύπρου, ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων, προσαρμοσμένος στις εποχικές διακυμάνσεις, αυξάνει κατά περίπου 800 άτομα από τον Δεκέμβριο (δηλαδή, σε 32.262 έναντι 25.142 τον Ιανουάριο του 2011). Η πλειονότητα των χαμένων θέσεων εργασίας προέρχεται, σύμφωνα με τους αναλυτές, από τους κλάδους του εμπορίου, των κατασκευών, του τουρισμού και της εστίασης, της μεταποίησης και της δημόσιας διοίκησης και αφορά τις ειδικότητες των καθαριστών, κλητήρων και ανειδίκευτων εργατών, υπαλλήλων υπηρεσιών, γραφείων και πωλητών, δακτυλογράφων και τεχνικών παραγωγής.

Με δεδομένη την κατάσταση όπως διαμορφώνεται, το Υπουργείο Εργασίας μελετά, από τις αρχές Μαρτίου 2012, μέτρα επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα των νέων κάτω των 29 ετών ανέργων από 3 έως 6 μήνες και των μακροχρόνια ανέργων που ορίζονται ως άτομα που παραμένουν πέραν των 7 μηνών εκτός εργασίας. Οι προτάσεις του Υπουργείου επικεντρώνονται στην παροχή, προς τις επιχειρήσεις, οικονομικών κινήτρων για την πρόσληψη των συγκεκριμένων κατηγοριών. Αν και το ποσό της επιχορήγησης δεν έχει ακόμη συμφωνηθεί με τους κοινωνικούς συνομιλητές, πιστεύεται πως αυτή θα αφορά το 50 έως 65% του μισθολογικού κόστους, ενώ, για τους ανέργους που προσλαμβάνονται στον κατασκευαστικό κλάδο, το ποσοστό αυτό διαμορφώνεται στο 60%.

Στο ίδιο πλαίσιο, προωθούνται η πρόσληψη ανέργων από τις δημόσιες υπηρεσίες αλλά και η παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε τεχνικά, κυρίως, επαγγέλματα για νέους υποψήφιους εργαζομένους.

Η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ), συμμετέχοντας σε αυτή την προσπάθεια, προτείνει μέτρα ενθάρρυνσης της απασχόλησης συγκεκριμένων ομάδων, όπως των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, η πλειονότητα των οποίων είναι νέοι επιστήμονες, και των μακροχρόνια ανέργων, οι οποίοι είναι κυρίως ηλικιωμένοι και/ή ανειδίκευτοι εργάτες. Οι προτάσεις της, μεταξύ άλλων, αφορούν τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε τομείς όπως η ενέργεια, το περιβάλλον και οι νέες τεχνολογίες, την εισαγωγή ρήτρας απασχόλησης που υποχρεώνει τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, που χρηματοδοτούνται από δημόσιους πόρους, να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας, αλλά και την επαναφορά πρότασης στον ξενοδοχειακό τομέα, σύμφωνα με την οποία η απασχόληση δεν πρέπει να διακόπτεται κατά τους χειμερινούς μήνες, ενώ τα επιδόματα ανεργίας στον τουρισμό κατά τη χαμηλή περίοδο πρέπει να αντικατασταθούν με επιδοτούμενους μισθούς.

Τέλος, ιδιαίτερης σημασίας είναι οι προτάσεις της ΠΕΟ, με στόχο τη συγκράτηση της αυξανόμενης τάσης αντικατάστασης των μόνιμων θέσεων εργασίας με φθηνή, μη προστατευόμενη απασχόληση, οι οποίες περιλαμβάνουν συγκεκριμένα τη νομική κατοχύρωση του δικαιώματος των εργαζομένων να οργανώνονται, όπως επίσης τη θέσπιση νομοθεσίας η οποία θα προβλέπει την επέκταση της συλλογικής συμφωνίας, που επετεύχθη σε ένα τμήμα του κλάδου της οικονομίας, σε ολόκληρο τον κλάδο, ανεξαρτήτως συνδικαλιστικής οργάνωσης των επιχειρήσεων, καθώς και την υποχρεωτική εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η ΠΕΟ προτείνει ακόμη την ενίσχυση της νομοθεσίας περί κοινωνικής ασφάλισης, η οποία θα υποχρεώνει τους εργοδότες να δηλώνουν από την πρώτη κιόλας ημέρα την πρόσληψη εργαζομένων, αλλά και την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων τους μέσω της θέσπισης αυστηρότερων κριτηρίων, όπως η υποχρεωτική γνώση της ελληνικής γλώσσας, η παρακολούθηση της παράνομης και αδήλωτης εργασίας και οι αυστηρότερες ποινές σε εργοδότες που παρανομούν.

3.16.3 Πολιτικές αμοιβών

Τον Φεβρουάριο του 2012 οι κοινωνικοί συνομιλητές καταλήγουν σε συμφωνία-πλαίσιο με την κυπριακή κυβέρνηση, για την κάλυψη των μισθολογικών αυξήσεων στα επόμενα δύο χρόνια.

Οι συστάσεις, προς τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) για πάγωμα των μισθολογικών αυξήσεων και μη καταβολή των αυξήσεων στο κόστος διαβίωσης, για τα έτη 2012 και 2013, προκαλούν ρήξη με τα συνδικάτα, η οποία οδηγεί, μετά από σειρά διαβουλεύσεων, στην εν λόγω συμφωνία που προβλέπει, μεταξύ άλλων, τη συνέχιση καταβολής της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (ΑΤΑ), την καταβολή μισθολογικών αυξήσεων, καθώς και αυξήσεων των επιδομάτων σύμφωνα με τις τρέχουσες κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας. Ωστόσο, σε περίπτωση που κάποια επιχείρηση αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, δύναται να αναβάλει την καταβολή των μισθολογικών αυξήσεων έως τα τέλη (31 Δεκεμβρίου) του 2013. Για την εφαρμογή των προβλεπομένων, δημιουργείται Κοινή Επιτροπή Παρακολούθησης, με εκπροσώπους και των δύο μερών αλλά και με τη συμμετοχή εκπροσώπου του Υπουργείου Εργασίας, όποτε αυτή κρίνεται αναγκαία, με στόχο την αποτροπή των επιχειρήσεων από την όποια κατάχρηση των διατάξεων καθώς και τη στήριξή τους για την αποφυγή των απολύσεων.

Αναμφίβολα, σε μια περίοδο έντονης εργασιακής και κοινωνικής ανασφάλειας η συμφωνία αυτή αποτελεί, κατά ορισμένους αναλυτές, θετική εξέλιξη, καθώς αποκαθιστά την εργασιακή ειρήνη σε ευαίσθητους τομείς της κυπριακής οικονομίας, γεγονός που πιστοποιείται και από τις θετικές αντιδράσεις εκπροσώπων των κοινωνικών συνομιλητών. Ωστόσο, θεωρείται δεδομένη η έλλειψη αποδοχής, και κατ' επέκταση σεβασμού στην εφαρμογή του υφιστάμενου πλαισίου, από ορισμένες επιχειρήσεις-μέλη της ΟΕΒ, πόσο μάλλον δε από τα μη μέλη σε αυτήν.

Στο πεδίο των αμοιβών, ιδιαίτερη ανησυχία προκαλεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις της Κύπρου το μέλλον της ΑΤΑ για τον καθορισμό των μισθολογικών αυξήσεων. Η κατάσταση μάλιστα επιδεινώνεται, καθώς οι πιέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων για ριζική αναθεώρηση ή και κατάργηση της ΑΤΑ βρίσκουν σύμμαχο την Τρόικα (ΔΝΤ, ΕΚΤ, ΕΕ).

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η Κύπρος είναι από τις λίγες εναπομείνασες χώρες της Ευρώπης οι οποίες διαθέτουν ένα «συνδυαστικό» σύστημα δεικτών για τον καθορισμό των μισθολογικών αυξήσεων, ένα σύστημα που κατ' επανάληψη έχει επικριθεί από τις εργοδοτικές οργανώσεις. Στο πλαίσιο αυτό, και καθώς η κυπριακή οικονομία επιδεινώνεται το 2012, ενώ εντείνεται το ενδεχόμενο προσφυγής στον χρηματοδοτικό μηχανισμό στήριξης της ευρωζώνης (κάτι που τελικά δεν απετεύχθη), ο δημόσιος διάλογος στρέφεται για μία ακόμη φορά στο θέμα της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών. Η τριμερής συμφωνία που επιτυγχάνεται τον Φεβρουάριο του 2012 και προβλέπει την εφαρμογή του συστήματος στο σύνολο του ιδιωτικού τομέα, εξακολουθεί και βρίσκει πολέμιους μερίδα εργοδοτών, σε μια περίοδο που ξεκινούν διαβουλεύσεις με την Τρόικα, με αποτέλεσμα η κυπριακή κυβέρνηση να παρουσιάζει νέα πρόταση σχετικά με το περιεχόμενο και τη λειτουργία του συστήματος.

Τα Συνδικάτα υποστηρίζουν έως τώρα πως η όποια απόφαση διαφοροποίησης της ΑΤΑ οφείλει να προέλθει ως αποτέλεσμα κοινών διαβουλεύσεων. Στο πλαίσιο αυτό, τα τρία μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας, η Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία της Κύπρου (ΔΕΟΚ), η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) και η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ), συμφωνούν με τις μεταρρυθμίσεις που προτείνονται από το Υπουργείο Εργασίας. Και, παρά το γεγονός ότι οι προτάσεις του Υπουργείου είναι ιδιαίτερα σκληρές για τους εργαζομένους, καθώς ουσιαστικά εξαλείφουν τον αυτόματο χαρακτήρα του συστήματος, τα συνδικάτα θεωρούν πως διατηρούνται βασικά χαρακτηριστικά αυτού, ενώ η τιμαριθμική αναπροσαρμογή εξακολουθεί να ρυθμίζεται μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ενημερωτικά, οι διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας περιλαμβάνουν τιμαριθμική αναπροσαρμογή μία φορά (αντί δύο) κατ' έτος και συγκεκριμένα τον Ιανουάριο, βασιζόμενη στο δείκτη κόστους διαβίωσης του δεύτερου και τρίτου τριμήνου (quarter) κάθε έτους, αλλά και μηδενικές αυξήσεις κατά τη διάρκεια ενός έτους, εφόσον καταγράφονται, βάσει μετρήσεων του δεύτερου και τρίτου τριμήνου του προηγούμενου έτους, αρνητικοί ρυθμοί ανάπτυξης.

Στον αντίποδα, οι απόψεις των εργοδοτικών οργανώσεων, που κατά ορισμένους αναλυτές υποστηρίζονται από την Τρόικα, ζητούν την επιβολή αυστηρότερων όρων. Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) προτείνει πάγωμα του Επιδόματος Κόστους Διαβίωσης (βάσει του οποίου υπολογίζονται οι μισθολογικές αυξήσεις) για όσο χρονικό διάστημα παραμένει σε ισχύ το μνημόνιο, ενώ

υποστηρίζει πως στο σύστημα αξιολόγησης πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η χρηματοοικονομική επίδοση της χώρας, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους και όχι μόνο κατά τα δύο τελευταία τρίμηνα. Παράλληλα, προτείνει την ενσωμάτωση επιπλέον παραγόντων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό της ΑΤΑ, όπως η παραγωγικότητα της εργασίας σε τομεακό και επιχειρησιακό επίπεδο και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων με όρους κερδοφορίας. Μάλιστα, σύμφωνα με την ΟΕΒ, οι προτάσεις αυτές αποτελούν βασικά στοιχεία του συστήματος αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, το οποίο πρέπει να εφαρμόζεται ακόμη και όταν η κρίση παρέλθει.

Παρά το γεγονός ότι οι διαβουλεύσεις συνεχίζονται και η συμφωνία δεν έχει οριστικοποιηθεί, φαίνεται να διατηρείται το Επίδομα Κόστους Διαβίωσης, καθώς και η καταβολή της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής σε περιόδους ανάκαμψης, μειωμένης ωστόσο κατά 50%, με παράλληλη αφαίρεση σειράς προϊόντων από το ευρετήριο τιμών κατανάλωσης, τα οποία αντιπροσωπεύουν μείωση κατά περίπου 30%. Θα πρέπει να σημειωθεί ακόμη πως φαίνεται να παραμένει η πρόταση για πάγωμα της καταβολής του Επιδόματος Κόστους Διαβίωσης στον δημόσιο τομέα έως τα τέλη του 2016.

3.16.4 Απεργίες

Σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων πραγματοποιούνται, από τις αρχές του 2012, στην Κύπρο, καθώς οι εργαζόμενοι διαμαρτύρονται για σωρεία παραβιάσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και για την άρνηση των εργοδοτών να συναινέσουν σε μισθολογικές αυξήσεις. Στο πλαίσιο αυτό ξεχωρίζουν οι εργαζόμενοι στον κλάδο κατασκευών, οι οποίοι προειδοποιούν για συνέχιση των κινητοποιήσεών τους, εάν δεν υπάρξει συμφωνία με την εργοδοτική πλευρά για τη ρύθμιση των υπεργολαβιών ή αποδοχή των κυβερνητικών προτάσεων για τη διαμεσολάβηση. Η συλλογιστική τους προτάσσει τα οφέλη που αποκομίζουν οι εργοδοτικές οργανώσεις στο όνομα της χρηματοπιστωτικής κρίσης και της παρουσίας της Τρόικας, με απώτερο σκοπό την αναίρεση βασικών εργατικών δικαιωμάτων και τη σταδιακή κατάργηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Αναλυτικότερα, τον Φεβρουάριο του 2012, περισσότεροι από 35.000 εργαζόμενοι στις κατασκευές συμμετέχουν σε 24ωρη απεργία διεκδικώντας, μεταξύ άλλων, την υποχρέωση του υπεργολάβου που αναλαμβάνει δημόσια έργα, να προσλάβει εργαζομένους από τα Μητρώα της Δημόσιας Υπηρεσίας Ανέργων, την επανακατεύθυνση των πόρων για την ανάπτυξη στο πεδίο της μείωσης της ανεργίας, την άμεση ανάληψη δράσης από την Υπηρεσία Διαμεσολάβησης του Υπουργείου Εργασίας, για την ανανέωση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, την εφαρμογή του νόμου περί ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, ανεξαρτήτου χώρας προέλευσης, καθώς και την άμεση συνεργασία κυβέρνησης και συνδικάτων για την παρακολούθηση και πιστοποίηση ενός ελάχιστου επιπέδου επαγγελματικών προσόντων των νεοεισερχομένων στον κλάδο των κατασκευών. Να επισημανθεί πως η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) και η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) καλούν τον Σύνδεσμο Εργολάβων Οικοδομών Κύπρου (ΟΣΕΟΚ) να αποδεχθεί την πρόταση διαμεσολάβησης του Υπουργείου Εργασίας σχετικά με την ανανέωση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (που έληξε στις 31 Δεκεμβρίου 2010) και να συναινέσει σε μισθολογικές αυξήσεις για το 2012, βασιζόμενες στο κόστος διαβίωσης. Ένα επιπλέον επίμαχο

ζήτημα για τα συνδικάτα αφορά την αδυναμία των εργαζομένων να εφαρμόσουν το μνημόνιο-συμφωνία για τη ρύθμιση της υπεργολαβίας (που υπεγράφη τον Ιούλιο 2008), με αποτέλεσμα σημαντικός αριθμός μελών του ΟΣΕΟΚ να επωφελούνται προχωρώντας σε απολύσεις μακροχρόνια εργαζομένων και σε αντικατάστασή τους από χαμηλού κόστους εργατικό δυναμικό, προερχόμενο κυρίως από χώρες του αναπτυσσόμενου κόσμου.

Την ίδια περίοδο, 24ωρη απεργία πραγματοποιείται στον Όμιλο Ιακώβου, τον μεγαλύτερο κατασκευαστικό όμιλο στην Κύπρο, ο οποίος απασχολεί περίπου 400 εργαζομένους, εξαιτίας μονομερών αλλαγών από τη Διοίκηση της εταιρείας στους βασικούς όρους και τις συνθήκες της απασχόλησης, όπως η επέκταση των ωρών εργασίας ή η κατάργηση των εξόδων μετακίνησης, οι οποίες αποτελούν παραβίαση της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης,

Στην Τσιμεντοποιία Βασιλικό, καταγράφεται την ίδια περίοδο, 24ωρη απεργία με τους εργαζομένους να δηλώνουν συνέχιση των κινητοποιήσεων κυρίως για τη μη καταβολή των συμφωνημένων αυξήσεων, οι οποίες, σύμφωνα με τη Διοίκηση της επιχείρησης, οφείλονται στη σημαντική μείωση του κύκλου εργασιών, μεταξύ 2009 και 2011, ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης.

Αντιδρώντας στις απεργιακές κινητοποιήσεις, η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) τις χαρακτηρίζει ως απαράδεκτες, τονίζοντας ότι η επίλυση των προβλημάτων που έχουν συσσωρευτεί στον κλάδο των κατασκευών –ο τομέας που έχει πληγεί περισσότερο από την οικονομική κρίση– απαιτεί τη συνεργασία όλων. Η ΟΕΒ αναφέρει ότι η 24ωρη απεργία είναι ακατανόητη και αδικαιολόγητη, καθώς και ότι θα επιδεινώσει τα προβλήματα τόσο της διοίκησης όσο και των εργαζομένων. Ενώ, στο ίδιο μήκος κύματος, ο ΟΣΕΟΚ καλεί τα συνδικάτα να επιστρέψουν στο διάλογο για την ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις εξαιρετικά δυσμενείς συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο.

Ωστόσο, τον Νοέμβριο του 2012, εννέα μήνες μετά τις πρώτες απεργίες στον κλάδο, αναγγέλλονται νέες κινητοποιήσεις, ως ένδειξη διαμαρτυρίας για τη μη ανανέωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας, την παραβίαση των όρων εργασίας σε σημαντικό αριθμό εργαζομένων, καθώς και την ανεξέλεγκτη είσοδο φθηνού εργατικού δυναμικού στις κατασκευαστικές επιχειρήσεις. Η 48ωρη απεργία που πραγματοποιείται στις 22 και 23 Νοεμβρίου, καταγράφει, σύμφωνα με την ΠΕΟ και τη ΣΕΚ, καθολική συμμετοχή (της τάξης του 100%) των εργαζομένων (40.000 δηλαδή περίπου άτομα) και πέραν της απαίτησης για επίτευξη συμφωνίας στους βασικούς όρους της σσε, προκρίνεται ως αναγκαία η πραγματοποίηση ουσιαστικού διαλόγου για την προώθηση και εφαρμογή μέτρων σχετικών με τη σταθεροποίηση και ανάπτυξη της κατασκευαστικής βιομηχανίας. Μέρος αυτών αποτελεί, για τα συνδικάτα, η πιστοποίηση προσόντων ως εχεγγύου για την καταπολέμηση της αδήλωτης φθηνής και ανασφάλιστης εργασίας, αλλά και την καταπολέμησης της ανεργίας στον κλάδο.

Απεργίες πραγματοποιούνται και σε άλλους κλάδους της οικονομίας, η πλειονότητα των οποίων αφορά την εργοδοτική άρνηση για μισθολογικές αυξήσεις, καθώς και αυξήσεις αντίστοιχες αυτών του κόστους διαβίωσης για το 2012.

Έτσι, τον Φεβρουάριο οι εργαζόμενοι στον Όμιλο Λανίτη προχωρούν σε 24ωρη απεργία, η συνέχιση της οποίας απορρίπτεται μετά τη

δέσμευση της εταιρείας να καταβάλει τις διεκδικούμενες μισθολογικές αυξήσεις.

Στο ίδιο μήκος κύματος, οι απεργιακές κινητοποιήσεις στον δημόσιο τομέα των μεταφορών, διάρκειας 5 ημερών, λήγουν, ενώ κυριολεκτικά την τελευταία στιγμή ματαιώνονται οι προγραμματισμένες απεργίες εργαζόμενων λιμενεργατών, στην εταιρεία Pepsi Cola και στις εταιρείες πετρελαιοειδών Ελληνικά Πετρέλαια, Exxon Mobil και BP, μετά τις διαβεβαιώσεις των αντίστοιχων διοικήσεων για την καταβολή των αυξήσεων σε συνάρτηση με το κόστος διαβίωσης.

Τέλος, τα συνδικάτα στον κλάδο των ξενοδοχείων προειδοποιούν για ανάληψη δράσεων σε περίπτωση μη τήρησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αν και επισημαίνουν πως σημαντικός αριθμός μελών του Παγκύπριου Συνδέσμου Ξενοδόχων (ΠΑΣΥΞΕ) ή του Συνδέσμου Τουριστικών Επιχειρήσεων Κύπρου (ΑΚΤΕ) δεσμεύονται για την καταβολή προσαυξήσεων.

3.17 Μάλτα

3.17.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά το 2012, τη διακυβέρνηση της χώρας ασκεί το Εθνικιστικό Κόμμα (PN) με πρωθυπουργό τον Lawrence Gonzi, το οποίο όμως διαθέτει πλειοψηφία μίας μόνο έδρας.

Τον Μάρτιο του 2012 διενεργούνται επίσης τοπικές εκλογές στις οποίες το Εργατικό Κόμμα αναδεικνύεται πρώτη δύναμη με 57% των ψήφων, ενώ το Εθνικιστικό κόμμα λαμβάνει το 42%.

Τελικώς, η κυβέρνηση του Εθνικιστικού κόμματος εξαναγκάζεται σε παραίτηση τον Δεκέμβριο του 2012, μετά από την καταψήφιση στο Κοινοβούλιο του κρατικού προϋπολογισμού και προκηρύσσονται εκλογές στη χώρα για τον Μάρτιο του 2013.

Στο πεδίο της οικονομίας, η χώρα σημειώνει θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης το 2012 με αύξηση του ΑΕΠ κατά 0,8% (1,6% το 2011), σχετικά χαμηλή ανεργία 6,4% (6,5% το 2011), δημόσιο έλλειμμα περί το 3,3% και χαμηλό δημόσιο χρέος 71,3% του ΑΕΠ.

Ως προς τις εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι σημαντικότερες εξελίξεις αφορούν α) την άρνηση της κυβέρνησης να αναθεωρήσει το σύστημα αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των κατώτατων μισθών, παρά τις πιέσεις της ΕΕ και των εργοδοτών, β) την άρνηση της κυβέρνησης, με τη σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών και των εργαζομένων, να προωθήσει την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τον εργάσιμο χρόνο (Οδηγία 2003/88/ΕC), η οποία καθορίζει ως μέγιστο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας τις 48 ώρες, με το σκεπτικό της διατήρησης της ευελιξίας στο χρόνο εργασίας και γ) τη συλλογική συμφωνία μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων για τη διαμόρφωση των μισθών στον δημόσιο τομέα.

3.17.2 Συλλογικές συμβάσεις

Στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σημαντική εξέλιξη κατά το 2012 συνιστά η υπογραφή μετά από εντατικές διαπραγματεύσεις συλλογικής σύμβασης εργασίας στο Δημόσιο, η οποία υπογράφεται ανάμεσα στα έξι συνδικάτα του δημόσιου τομέα και την κυβέρνηση.

Η συλλογική σύμβαση συνάπτεται στις 15/10/2012 και προβλέπει ετήσιες αυξήσεις στους βασικούς μισθούς περίπου 30.000 δημοσίων υπαλλήλων της τάξης του 2,5% για μια περίοδο έξι ετών.

Στη συλλογική σύμβαση περιέχονται επίσης πρόνοιες για ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, τον υπολογισμό λήψης αδειών σε ωριαία βάση και τις προϋποθέσεις για την κινητικότητα του προσωπικού, ενώ περιλαμβάνει και αυξήσεις για τους συνταξιούχους δημοσίους υπαλλήλους.

Από πλευράς εργαζομένων, η σσε συνυπογράφεται από τα δύο μεγάλα γενικά συνδικάτα της χώρας (GMU και UHM), καθώς και από τα ανεξάρτητα συνδικάτα των δασκάλων-καθηγητών (MUT), των νοσηλευτών (MUMN), των ιατρών (MAM) και των επαγγελματιών ψυχολόγων (MUPP), ενώ από πλευράς κυβέρνησης η σσε υπογράφεται από τον Υπουργό Οικονομικών.

Η Συμφωνία γίνεται δεκτή με ικανοποίηση τόσο από τα συνδικάτα όσο και από την κυβέρνηση, πλην όμως σημειώνεται δημόσια αντίθεση από τις εργοδοτικές οργανώσεις του ιδιωτικού τομέα, η οποία κατηγορεί την κυβέρνηση ότι σε μια περίοδο όπου η περικοπή δαπανών και η δημοσιονομική προσαρμογή συνιστούν αναγκαιότητα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, αυτή επιλέγει να χορηγήσει γενναιόδωρες αυξήσεις στους δημοσίους υπαλλήλους συνολικού ύψους 60 εκατ. ευρώ.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη Μάλτα η κυρίαρχη μορφή συλλογικής σύμβασης είναι η επιχειρησιακή σσε, με σχεδόν μοναδική εξαίρεση την τομεακή συλλογική σύμβαση εργασίας που συνάπτεται στον δημόσιο τομέα.

3.17.3 Αναδιαρθρώσεις

Κατά τη διάρκεια του 2012, σημειώνονται σημαντικές εξελίξεις στον εθνικό αερομεταφορέα της χώρας, την Air Malta, η οποία ήδη από το 2010, έχοντας να αντιμετωπίσει τον κίνδυνο της πτώχευσης, βρίσκεται σε διαδικασία αναδιάρθρωσης, ενώ μετά από σχετικό κυβερνητικό αίτημα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιτρέπει τη χορήγηση κρατικής ενίσχυσης προς την εταιρεία, ύψους 130 εκατ. ευρώ.

Σε πρώτο στάδιο, το σχέδιο ναι μεν εγκρίνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, πλην όμως οι τρείς από τις τέσσερις συνδικαλιστικές οργανώσεις της Air Malta, αμφισβητούν τόσο τη διαδικασία διαβούλευσης με τους εργαζομένους ως προς το σκέλος της διασφάλισης των συμφερόντων των εργαζομένων, όσο και ως προς το περιεχόμενό του σε σχέση με τη διασφάλιση της βιωσιμότητας της εταιρείας.

Η τελική κυβερνητική πρόταση που κατατίθεται αφορά την αποχώρηση/απόλυση 600 εργαζομένων (από σύνολο 1.300 ατόμων) μέσα από σχήματα εθελουσίας εξόδου με αυξημένη αποζημίωση, πρόωρης συνταξιοδότησης και μεταφοράς προσωπικού σε άλλες υπηρεσίες του δημόσιου τομέα.

Μετά από μακρές διαπραγματεύσεις, και τα τέσσερα εμπλεκόμενα συνδικάτα, παρά τις επιμέρους επιφυλάξεις, συμφωνούν στο σχέδιο αναδιάρθρωσης και στη μείωση του προσωπικού στην Air Malta. Σχεδόν ταυτόχρονα, τον Ιούνιο του 2012, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δίνει την τελική της έγκριση στο πλάνο αναδιάρθρωσης του εθνικού αερομεταφορέα και στη χορήγηση της αιτούμενης από την κυβέρνηση κρατικής ενίσχυσης.

3.17.4 Συνθήκες εργασίας / επισφαλής εργασία

Κατά τη διάρκεια του έτους, δημοσιοποιούνται τα αποτελέσματα μιας σημαντικής έρευνας, χρηματοδοτούμενης από την ΕΕ, στην οποία εξετάζεται η επισφάλεια της εργασίας στους κλάδους του τουρισμού, της καθαριότητας και των σχολείων ξένων γλωσσών. Η

διεξαγωγή της έρευνας γίνεται από την Εθνική Αρχή Προώθησης της Ισότητας.

Στην έννοια των επισφαλώς εργαζομένων (ή «ευάλωτων εργαζομένων») περιλαμβάνονται όσοι α) δεν εργάζονται με κανονική μορφή απασχόλησης, β) αμείβονται χαμηλότερα από τους κατώτατους ή συμβατικούς μισθούς, γ) δεν λαμβάνουν παροχές ή άδειες διακοπών ή ασθενείας, δ) δεν αποζημιώνονται για υπερωριακή εργασία, δ) εργάζονται με ορισμένης διάρκειας σύμβαση εργασίας (κάτω του έτους), ε) εργάζονται περιστασιακά και ακανόνιστες ώρες. Επίσης, στην έννοια των «ευάλωτων» εργαζομένων συμπεριλαμβάνονται και οι απασχολούμενοι ξένοι εργάτες χωρίς άδεια εργασίας και οι ανασφάλιστοι εργαζόμενοι.

Τα βασικότερα ευρήματα της έρευνας καταδεικνύουν τα εξής: α) πάνω από το 50% των συμμετεχόντων έχει τίτλο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το εκπαιδευτικό επίπεδο των επισφαλώς εργαζομένων στα σχολεία ξένων γλωσσών είναι υψηλότερο, β) το 56% των επισφαλώς εργαζομένων στους κλάδους του τουρισμού και των ξένων γλωσσών είναι ηλικίας 15-29 ετών, ενώ αντίθετα στον κλάδο καθαριότητας πάνω από το 50% έχει ηλικία άνω των 40 ετών και είναι κυρίως γυναίκες, γ) το 30% των συμμετεχόντων στην έρευνα απασχολείται ανασφάλιστο, ειδικά στον κλάδο του τουρισμού (33%) και στην καθαριότητα (34%), δ) το 43% εργάζεται με πλήρη απασχόληση, το 27% με μερική απασχόληση, το 16% με εποχική, το 7% με περιστασιακή εργασία.

Ακόμη, η μεγάλη πλειονότητα (69%) των συμμετεχόντων στην έρευνα αμείβεται με ωρομίσθιο, ενώ το 14% αμείβεται παρανόμως χαμηλότερα από τον κατώτατο μισθό και το 55% των συμμετεχόντων δεν λαμβάνει άδεια ασθενείας.

Την ίδια χρονική περίοδο δημοσιοποιούνται τα αποτελέσματα και μιας άλλης σχετικής έρευνας για το βιοτικό επίπεδο και την έκταση του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας στη Μάλτα, από οργανισμό της καθολικής εκκλησίας.

Ο οργανισμός "Caritas Malta", που διεξήγαγε την έρευνα, προσδιορίζει ως ελάχιστα όρια αξιοπρεπούς διαβίωσης α) τα 10.634 ευρώ για μια οικογένεια με δύο παιδιά, β) τα 8.581 ευρώ για μονογονεϊκή οικογένεια με δύο παιδιά και γ) τα 6.328 ευρώ για τα ηλικιωμένα ζευγάρια ως ετήσιο εισόδημα. Σύμφωνα με τα σχετικά ευρήματα, το 15% του πληθυσμού της χώρας ζει κάτω από τα όρια της φτώχειας.

Για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας, η κύρια αιτία του φαινομένου είναι η σημαντική αύξηση των επισφαλών μορφών απασχόλησης κατά τα τελευταία έτη, ενώ ταυτόχρονα επαναφέρουν το αίτημά τους για αύξηση του κατώτατου μισθού από 660 ευρώ στα 720 ευρώ μηνιαίως.

Στο πλαίσιο αυτό, το μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας (GMU) μαζί με το Forum των συνδικάτων της Μάλτας συνδιοργανώνουν εθνική συνδιάσκεψη για την καταπολέμηση της επισφαλούς εργασίας, στη διάρκεια της οποίας αναδεικνύονται στοιχεία για την αύξηση και τη γενίκευση της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, της ενοικίασης εργαζομένων, των εργολαβικών εργαζομένων και της εξαρτημένης απασχόλησης υπό τη μορφή «ανεξάρτητων» υπηρεσιών. Τα συνδικάτα ζητούν τη σύσταση εθνικής επιτροπής για την εξέταση της έκτασης του φαινομένου στις εργασιακές σχέσεις και τις επιπτώσεις του στο ασφαλιστικό σύστημα.

Η πρωτοβουλία των συνδικάτων για συζήτηση επί των επισφαλών μορφών εργασίας

και των επιπτώσεών τους στην αγορά εργασίας και στο ασφαλιστικό, καθώς και η επαναφορά του αιτήματος για αύξηση του κατώτατου μισθού συναντούν την επιφυλακτικότητα και αντίθεση των εργοδοτικών οργανώσεων.

Η Ενωση Εργοδοτών Μάλτας (MEA) και το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Μάλτας (MCCEI) δεν εκφράζουν μόνο την αντίθεσή τους στην αύξηση του κατώτατου μισθού, αλλά ζητούν και την κατάργηση του νομοθετικού πλαισίου, το οποίο προβλέπει ότι ο καθορισμός του γίνεται με το σύστημα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και όχι με κριτήρια παραγωγικότητας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας.

3.18 Τσεχία

3.18.1 Γενικό πλαίσιο

Πολλαπλές αλλαγές στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την εργασία καταγράφονται στην Τσεχική Δημοκρατία το 2012. Οι κυριότερες αφορούν την αύξηση της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, όπως η «εννοιολογική τροποποίηση» στον Εργατικό Κώδικα, από τις αρχές του 2012, σύμφωνα με την οποία ρυθμίζεται το αποτέλεσμα της παύσης μιας συλλογικής συμφωνίας στα εμπλεκόμενα μέρη. Ακόμη, εισάγεται σειρά νέων αιτιάσεων για απολύσεις εργαζομένων, όπως η παραβίαση του καθεστώτος ιατρικής περίθαλψης από τον, προσωρινά ανίκανο για εργασία, εργαζόμενο. Αλλά καθορίζεται και ο επιτρεπόμενος χρόνος συλλογικής άδειας διακοπών, που τώρα απαιτεί έγκριση του Συμβουλίου Εργαζομένων.

Την περίοδο αυτή, η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώνεται, σύμφωνα με τις καταγραφές της Συνομοσπονδίας των Συνδικάτων Τσεχίας και Μοραβίας (ČMKOS), ενώ 7 συλλογικές διαφωνίες (οι 2 αφορούν κλαδικό επίπεδο και οι υπόλοιπες 5 επιχειρησιακό) επιλύονται μέσω διαμεσολάβησης ή διαιτησίας. Σύμφωνα με τα αρχεία της ČMKOS, δεν καταγράφονται απεργιακές κινητοποιήσεις πλην αυτής της 21ης Απριλίου 2012 στην Πράγα, της μεγαλύτερης σε συμμετοχή από την πτώση του κομμουνισμού το 1989, ενάντια της κυβερνητικής πολιτικής με τη συμμετοχή περισσοτέρων των 90.000 διαδηλωτών.

Στο πεδίο της απασχόλησης για το 2012, η Τσεχική Δημοκρατία καταγράφει μείωση του αριθμού απασχολουμένων, σε ποσοστό της τάξης περίπου του 1%, σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο. Η προσωρινή απασχόληση αυξάνει κατά περίπου 0,4%, ενώ υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τις δεύτερες να ξεπερνούν κατά πολύ τους άνδρες συναδέλφους τους.

Τέλος, σύμφωνα με το Πληροφορικό Σύστημα Εργασιακών Συνθηκών της Τσεχίας, το 33,7% των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας και το 17,6% των συμφωνιών σε δημόσιους οργανισμούς, προβλέπουν όρους και προϋποθέσεις για την ίση μεταχείριση και τον αποκλεισμό των διακρίσεων στην εργασία.

3.18.2 Εργατικό δίκαιο

Η κυβέρνηση της Τσεχίας εισηγείται σχέδιο νόμου (Απρίλιος 2012) για τη ρύθμιση των απεργιών και των στάσεων εργασίας, με στόχο, μεταξύ άλλων, τον ορισμό των απεργιών, του απεργού και του διοργανωτή της απεργίας, τη βελτιστοποίηση των νομικών εχεγγύων για το δικαίωμα στην απεργία, τη μείωση των νομικών διαφορών σχετικά με το τι ορίζεται ως παράνομη απεργία κ.ά.

Αυτή δεν είναι η πρώτη προσπάθεια «ρύθμισης» των απεργιών, καθώς χρονολογείται

από το 1997, με έντονες διαφωνίες, ωστόσο, από τα συνδικάτα που οδήγησαν στην απόσυρση, τελικά, του σχεδίου από την τότε κυβέρνηση.

Οι νέες προτάσεις της κυβέρνησης απορρίπτονται και πάλι από τη Συνομοσπονδία των Συνδικάτων Τσεχίας και Μοραβίας (ČMKOS), καθώς τις θεωρεί σε πλήρη αντίθεση με το Σύνταγμα της χώρας και σοβαρό πλήγμα στη δημοκρατική λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου, της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των πολιτικών δικαιωμάτων. Αλλά και η Συνομοσπονδία Εργοδοτών και Επιχειρηματιών της Τσεχικής Δημοκρατίας (KZPS CR) αντιτίθεται στην όποια αλλαγή της νομοθεσίας ως μη λαμβάνουσα υπόψη τις παρατηρήσεις της.

Τον Ιανουάριο του 2012, εισάγεται τροποποίηση στο Εργατικό δίκαιο της Τσεχικής Δημοκρατίας, με στόχο την καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης. Για πρώτη φορά ορίζεται, με ιδιαίτερα σαφείς όρους, η εξαρτημένη εργασία, ενώ η ψευδής αυτοαπασχόληση καθίσταται παράνομη, με αυξημένες οικονομικές κυρώσεις τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία του Υπουργείου Βιομηχανίας και Εμπορίου της Τσεχίας (MPO), ο αριθμός των αυτοαπασχολουμένων αυξάνεται ραγδαία, με περισσότερα των 80.000 ατόμων μεταξύ Δεκεμβρίου 2008 και Δεκεμβρίου 2011. Ομοίως, η Στατιστική Αρχή της χώρας (CzSO) καταγράφει ένα ολοένα και αυξανόμενο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων επιχειρηματιών, της τάξης του 13,9% κατά το 3ο τρίμηνο του 2011 (από 11,8% που ίσχυε το 2007), οι οποίοι δεν δηλώνουν κανέναν εργαζόμενο στην επιχείρησή τους. Αντίθετα, σύμφωνα με το Ερευνητικό Ινστιτούτο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (RILSA), η ψευδής αυτοαπασχόληση επιλέγεται από τους επιχειρηματίες ως μέσο αποφυγής καταβολής κοινωνικών και ασφαλιστικών εισφορών, με αποτέλεσμα το 13% έως 26% των αποκαλούμενων αυτοαπασχολουμένων να υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης μισθωτής εργασίας.

Το 2009 η τσεχική κυβέρνηση προτείνει την αναγνώριση ως εξαρτημένης εργασίας σε περίπτωση που υποκρύπτεται αυτοαπασχόληση ως έσχατο μέτρο για τη διατήρηση της απασχόλησης εν μέσω της χρηματοπιστωτικής κρίσης.

Η πρόταση απορρίπτεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, με τη Συνομοσπονδία των Συνδικάτων Τσεχίας και Μοραβίας (ČMKOS) να προειδοποιούν για επικίνδυνες πρακτικές που οδηγούν σε έλλειμμα τις κοινωνικές και υγειονομικές αποζημιώσεις, καθώς και στην κατάρρευση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Στο ίδιο μήκος κύματος και η Συνομοσπονδία των Βιομηχανιών (SPCR), που επισημαίνει τον αθέμιτο ανταγωνισμό που δημιουργείται για εκείνες τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να προσλάβουν και να απασχολήσουν μισθωτούς εργαζομένους.

Τελικά, το 2011 επικρατεί η «τιμωρητική» προσέγγιση, κυρίως εξαιτίας σημαντικών απωλειών σε φόρους και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης με μακροπρόθεσμες απώλειες για το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους, ενώ η τροποποίηση στην εργατική νομοθεσία προβλέπει σειρά αλλαγών, με σημαντικότερη τον επαναπροσδιορισμό της εξαρτημένης εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, αποσυνδέονται τα εννοιολογικά χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας από τις πραγματικές συνθήκες αυτής. Δηλαδή, η μορφή εργασίας θεωρείται παράνομη όταν, για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι

υπόκεινται και εκτελούν τα καθήκοντά τους βάσει οδηγιών του εργοδότη. Ταυτόχρονα, η τροποποίηση καθορίζει αυστηρά πρόστιμα για ψευδή δήλωση αυτοαπασχόλησης, όταν στην πραγματικότητα η σχέση είναι εξαρτημένη, που κυμαίνονται για τους μεν εργοδότες από 10.000 ευρώ (250,000 CZK) έως 400.000 ευρώ (10.000.000 CZK), για τους δε εργαζομένους από 400 ευρώ (10.000 CZK) έως 4.000 ευρώ (100.000 CZK). Η επιτυχία του όλου εγχειρήματος σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται από την ενίσχυση των επιθεωρητών εργασίας και την εντατικοποίηση των ελέγχων.

Την ίδια περίοδο (Ιανουάριος 2012) τίθεται σε ισχύ η νέα τροποποίηση του Εργατικού Κώδικα (Αρ. 262/2006), η οποία προσβλέπει σε μεγαλύτερες ευελιξίες, συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στην αγορά εργασίας. Οι βασικές αλλαγές που επιφέρει είναι, μεταξύ άλλων, οι εξής:

1. Μείωση του ποσού των αποζημιώσεων: ο υπολογισμός βάσει των ετών προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη αντί της καταβολής τρίμηνης αποζημίωσης ασχέτου διάρκειας.
2. Συμβατική ελευθερία: δηλαδή νομική προστασία του εργασιακού καθεστώτος, απαγορεύσεις σχετικά με την κατάχρηση του νόμου, την ασφαλή εργασία, τη δίκαιη αμοιβή και την υποχρέωση των εργοδοτών να ενημερώνουν και να διαβουλεύονται με τους εργαζομένους τους σχετικά με θέματα οργάνωσης της εργασίας, χρηματοοικονομικά και στρατηγικές ανάπτυξης.
3. Απολύσεις εργαζομένων: στην παρούσα φάση ενισχύεται η δυνατότητα των εργοδοτών να απολύουν εργαζομένους εντός της περιόδου των 21 ημερολογιακών ημερών που διαρκεί η αναρρωτική άδεια.
4. Περιορισμός του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων: τα σωματεία εργαζομένων μπορούν να λειτουργούν πλέον, εφόσον τουλάχιστον τρεις εργαζόμενοι είναι μέλη σε αυτά.
5. Αλλάζει το καθεστώς των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με το οποίο αυτές δεν μπορούν να υπερβαίνουν τα τρία έτη, με μέγιστη ανανέωση τις δύο φορές.

Ο νέος κώδικας χαιρετίζεται με ικανοποίηση από τη Συνομοσπονδία των Βιομηχανιών της Τσεχίας (SP ČR), ενώ η ČMKOS (Συνομοσπονδία των Συνδικάτων Τσεχίας και Μοραβίας), παρά το γεγονός ότι αναγνωρίζει την αναγκαιότητα μέτρων, όπως η καταβολή των κοινωνικών και υγειονομικών εισφορών σε εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, επισημαίνει πως ο νέος εργατικός κώδικας μειώνει, στην πραγματικότητα, τα επίπεδα συνολικής προστασίας και ασφάλειας των εργαζομένων στη χώρα. Επιτρέπει δηλαδή ευέλικτες ρυθμίσεις στην εργασία, χωρίς ωστόσο να υιοθετεί και ένα ελάχιστο δίκτυ προστασίας των εργαζομένων.

3.18.3 Πολιτικές αμοιβών

Τον Δεκέμβριο του 2011 η κυβέρνηση της Τσεχίας απορρίπτει την εισήγηση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για αύξηση του κατώτατου μισθού, με το αιτιολογικό ότι κάτι τέτοιο έχει αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομία της χώρας. Θα πρέπει να επισημανθεί πως ο κατώτατος μισθός παραμένει αμετάβλητος από τον Ιανουάριο του 2007, με αποτέλεσμα ακόμη και οι εργοδοτικές οργανώσεις να μιλούν για την αναγκαιότητα αύξησής του εντός του 2012.

Αναλυτικότερα, η έννοια του κατώτατου μισθού εισάγεται στην εργατική νομοθεσία της Τσεχίας το 1991 και ρυθμίζεται από τον

Εργατικό Κώδικα και κυβερνητικό διάταγμα. Μεταξύ 1998 και 2007, οι αριστερές κυβερνήσεις της χώρας αυξάνουν, σε ετήσια βάση, τον κατώτατο μισθό, εν αντιθέσει με τις νεοφιλελεύθερες κυβερνήσεις, οι οποίες τον διατηρούν στα 320 ευρώ (8.000 CZK) ανά μήνα και για εβδομαδιαία εργασία 40 ωρών, δηλαδή 1,84 ευρώ (46,1 CZK) ανά ώρα.

Η συμβιβαστική πρόταση στην οποία καταλήγουν το Υπουργείο Εργασίας και οι κοινωνικοί συνομιλητές (το καλοκαίρι του 2011) αφορά δύο εναλλακτικές: α) αύξηση του μισθού κατά 16 ευρώ (400 CZK) ήτοι 336 ευρώ (CZK 8.400) ανά μήνα ή β) κατά 20 ευρώ (500 CZK) δηλαδή 340 ευρώ (8.500 CZK) ανά μήνα –σε αντίθεση με τις προτάσεις των συνδικάτων για αυξήσεις από 6% (βλ. ASO) έως 15% (ČMKOS) και των εργοδοτικών οργανώσεων, που κυμαίνονται από μηδενική αύξηση (βλ. Συνομοσπονδία Εργοδοτικών και Επιχειρηματικών Συλλόγων - KZPS ČR, Σύνδεσμος Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων και Βιοτεχνιών - AMSP ČR) έως και περίπου 2% (η πρόταση του Εμπορικού Επιμελητηρίου της Τσεχίας - HK ČR).

Ωστόσο, η κυβέρνηση της χώρας απορρίπτει τη συμφωνία ως μη βιώσιμη για την οικονομία και τις επιχειρήσεις.

Η απόφαση αυτή δέχεται έντονες επικρίσεις από την αντιπολίτευση και τα Συνδικάτα, σύμφωνα με τις οποίες οι εργαζόμενοι που αμείβονται με τον κατώτατο ελάχιστο μισθό περνούν αυτόματα κάτω από το όριο της φτώχειας, ενώ χάνεται η δυνατότητα υποκατάστασης, μέσω της αύξησης της ελάχιστης αμοιβής, της πρακτικής των επιχειρήσεων για τη μη καταβολή του συνόλου των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Τον Νοέμβριο του 2011, τα Συνδικάτα των ιατρών στην Τσεχία διοργανώνουν εκστρατείες διαμαρτυρίας με στόχο μισθολογικές αυξήσεις, καθώς και διασφάλιση των πόρων για την καταβολή μισθών και αμοιβών στον κλάδο της νοσοκομειακής υγείας. Σύμφωνα με τα Συνδικάτα των Ιατρών (LOK - SCL), των Υπηρεσιών Υγείας και Κοινωνικής Πρόνοιας (OSZSP ČR) και των Εργαζόμενων στον Ιατρικό Κλάδο της Βοημίας, Μοραβίας και Σιλεσίας (POUZPČMS), το μνημόνιο συμφωνίας μεταξύ αυτών και της κυβέρνησης έχει μερικώς τηρηθεί (όπως οι μισθολογικές αυξήσεις για το 2011). Πιστεύεται δε πως δεν θα υπάρξουν αυξήσεις στις αμοιβές των ιατρών και του νοσηλευτικού προσωπικού για το 2012, ενώ το Διάταγμα περί Αμοιβών (2012), που προσδιορίζει το ύψος και τον όγκο των πληρωμών που καταβάλλονται από τα δημόσια ασφαλιστικά ταμεία στην ιατρική περίθαλψη είναι παρόμοιο, με όρους εσόδων, με αυτό του 2011, χωρίς να λαμβάνει υπόψη την αύξηση του πληθωρισμού και του ΦΠΑ στα τρόφιμα, την υγεία και τις κοινωνικές υπηρεσίες. Ήδη, μάλιστα τα νοσοκομεία της χώρας ανακοινώνουν το πάγωμα των μισθών μέσω ιδίων πόρων. Σύμφωνα με αναλυτές, αναμένεται κλιμάκωση των κινητοποιήσεων σε όλη τη χώρα.

3.18.4 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η οικονομική κρίση επηρεάζει την εξέλιξη των μισθών αλλά και των συνθηκών εργασίας στην Τσεχία από το 2009 και ένθεν. Μεταξύ άλλων, ελαχιστοποιείται το ποσοστό αύξησης των αμοιβών, ενώ σε πολλές περιπτώσεις μειώνονται οι μισθοί και αυξάνει, ολοένα και περισσότερο, η εργασιακή ανασφάλεια.

Στο πλαίσιο αυτό, το ποσοστό αύξησης των αμοιβών κατ' έτος, ως προϊόν συλλογικών συμφωνιών, στον κλάδο της μεταποίησης, μειώνεται από 5,6% το 2008, σε 4,1% για το 2009 και 3% για το 2010. Στον κλάδο κατασκευών

τα αντίστοιχα ποσοστά κυμαίνονται από 5,2% το 2008, σε 5% το 2009 και 3% το 2010.

Ταυτόχρονα, καταγράφεται μείωση του ποσοστού των συλλογικών συμφωνιών, που ρυθμίζουν μισθολογικές αυξήσεις, από 65% (2008) σε 35% (2009) και 18% (2010) για τις μεν κλαδικές συλλογικές συμφωνίες[17], ενώ για τις επιχειρησιακές συμβάσεις το ποσοστό αυτό μειώνεται από 74% (2008) σε 56% και 42% για το 2009 και 2010, αντίστοιχα.

Οι μειώσεις αυτές συνοδεύονται από υιοθέτηση πρακτικών όπως η μείωση του χρόνου εργασίας με αντίστοιχη μισθολογική μείωση μέσω της διαθεσιμότητας των εργαζομένων ή εκ περιτροπής εργασία με εργάσιμο χρόνο 4 ημερών/εβδομάδα και αμοιβή της τάξης περίπου του 60% του μέσου εβδομαδιαίου μισθού.

Τον Ιανουάριο του 2013 ανακοινώνονται τα συμπεράσματα της επισκόπησης σχετικά με την «Εξέλιξη των, βάσει συλλογικών συμφωνιών, συνθηκών εργασίας» στην Τσεχική Δημοκρατία και τα οποία συμπεριλαμβάνουν στοιχεία ετήσιων ερευνών με τίτλο «Πληροφορικό Σύστημα Εργασιακών Συνθηκών» (ISPP) που διεξάγονται, από το 1993, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων της Τσεχίας (MPSV). Η επισκόπηση επικεντρώνεται, μεταξύ άλλων, σε διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, αμοιβές εργαζομένων, διευθέτηση του χρόνου εργασίας, αλλαγές στις συνθήκες εργασίας, υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας κ.ά.

Η ανάλυση των δεδομένων καταδεικνύει ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα είναι λεπτομερέστερες και σαφέστερες, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, από ό,τι αυτές του δημόσιου τομέα.

Το ποσοστό κατανομής στην ύπαρξη συνδικαλιστικών οργάνων σε μια επιχείρηση είναι 78,6% στον ιδιωτικό τομέα και 82,3% στον δημόσιο για το 2011.

Ένα ακόμη ενδιαφέρον στοιχείο αφορά την ολοένα και μικρότερη εμπλοκή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε θέματα διευθέτησης μισθολογικών αμοιβών (ιδιαίτερα από την έναρξη της χρηματοπιστωτικής κρίσης) και περισσότερο σχετικά με θέματα οργάνωσης των συνδικάτων, αποζημιώσεων και συμμετοχής των εργαζομένων.

Στο πλαίσιο αυτό, η διευθέτηση των αμοιβών στον δημόσιο τομέα, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Τα μισθολογικά όρια προσδιορίζονται κυρίως μέσω Νομοθετικού Διατάγματος, σε αντίθεση με ό,τι ισχύει στον ιδιωτικό τομέα, ο οποίος ωστόσο επηρεάζεται από την παρατεταμένη οικονομική κρίση.

Στο πλαίσιο αυτό, το ποσοστό των συλλογικών συμβάσεων ιδιωτικού τομέα, που ρυθμίζουν μισθούς και αμοιβές, είναι 65,5% το 2005, 68,6% το 2006, 66,4% το 2007, 74% το 2008, 56,2% το 2009, 42,4% το 2010 και 56,1% το 2011.

Μεταξύ 1993 και 2007 καταγράφεται δραματική μείωση στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που διευθετούν τον κατώτατο μισθό. Έτσι, το 1993, ποσοστό της τάξης του 33,7%

17. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Worker-participation.eu, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Τσεχία μπορεί να είναι κλαδικές (γνωστές ως υψηλότερου επιπέδου συλλογικές συμβάσεις) ή επιχειρησιακές. Οι μισθοί είναι το βασικότερο σημείο διαπραγμάτευσης σε αυτές, καθώς και ο χρόνος εργασίας και η καταβολή των εργοδοτικών εισφορών στον κλάδο της ασφάλισης. Ο κατώτατος μισθός προσδιορίζεται από την εκάστοτε κυβέρνηση της χώρας και κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς συνομιλητές. (βλ. ETUI, http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Czech-Republic/Collective-Bargaining)

των συλλογικών συμφωνιών ορίζουν τις κατώτατες μηνιαίες αμοιβές (27,7% την κατώτερη ωριαία αποζημίωση), ενώ το 2007 τα ποσοστά είναι 4,2% και 1,2% αντίστοιχα.

Οι μισθολογικές αυξήσεις είναι συνήθως ονομαστικές, ενώ τα ποσοστά τους μειώνονται αισθητά από ετήσια αύξηση περίπου 11% το 1997 σε περίπου 3% το 2011 στον ιδιωτικό τομέα και από περίπου 5% το 1999 στο 2,5% το 2011 στον δημόσιο τομέα.

Στον τομέα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, η πλειονότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας του ιδιωτικού τομέα ρυθμίζει αυτόν σε ποσοστό της τάξης του 95% από το 1999 και ένθεν. Οι συμφωνηθείσες ώρες εργασίας έως το 2001 είναι 38/εβδομάδα και στη συνέχεια, με τροπολογία στον Εργατικό Κώδικα εισάγεται όριο 40 ωρών/εβδομάδα. Η πλειονότητα των συλλογικών συμβάσεων κατά το 2011 (ποσοστό της τάξης του 84,8%) ορίζει περίοδο αδείας μεγαλύτερη των 4 εβδομάδων/έτος, όπως αυτή προβλέπεται από την κατώτατη υποχρεωτική.

Μεταξύ των επιδοματικών μέτρων που υιοθετούν οι επιχειρήσεις προς όφελος των εργαζομένων τους, είναι η μερική επιδότηση των γευμάτων που παρέχονται κατά την εργασία (το 2011, 93,5% των συλλογικών συμφωνιών στον ιδιωτικό τομέα εμπεριέχουν τη συγκεκριμένη ρύθμιση, ενώ το ποσοστό αυτό είναι 89,9% στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και 82,5% στον δημόσιο τομέα).

Νέες τάσεις, τέλος, καταγράφονται όσον αφορά τα θέματα ηλικίας. Έτσι, τα τελευταία χρόνια, αυξάνει σημαντικά ο αριθμός των συλλογικών συμφωνιών που προβλέπουν εργοδοτική εισφορά στην επικουρική ασφάλιση των εργαζομένων, αλλά και στα προγράμματα απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Επίσης, νέες διατάξεις ρυθμίζουν τα θέματα της ίσης μεταχείρισης στην εργασία, της εργασιακής ένταξης μετά τη λήξη της γονικής άδειας κ.ά. Και, παρά το γεγονός ότι τα μέτρα αυτά ενσωματώνονται, έως σήμερα, σε μικρό αριθμό συλλογικών συμβάσεων, είναι ιδιαίτερα δημοφιλή, με αποτέλεσμα να θεωρούνται από πολλούς αναπόσπαστο μέρος των μελλοντικών συλλογικών συμφωνιών.

3.18.5 Συνδικάτα

Περί τα τέλη Απριλίου του 2012, τα συνδικάτα και οι πολιτικές οργανώσεις πραγματοποιούν στην πρωτεύουσα της Τσεχίας (Πράγα) τη μεγαλύτερη, σε αριθμό συμμετεχόντων από το 1989, διαμαρτυρία κατά της κυβερνητικής πολιτικής. Με σύνθημα το «Σταματήστε την κυβέρνηση», η κινητοποίηση αποσκοπεί στην αντιστροφή της δημοσιονομικής πολιτικής που βλάπτει την εύθραυστη οικονομία της χώρας και υποβαθμίζει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων της.

Η απόφαση αυτή των συνδικάτων έρχεται ως επακόλουθο της αποχώρησής τους από τον κοινωνικό διάλογο λίγους μήνες πριν, με το αιτιολογικό, που συμμερίζονται και οι εργοδοτικές οργανώσεις, ότι η κυβέρνηση εισάγει μέτρα λιτότητας επικίνδυνα για τα επίπεδα κατανάλωσης και τις επενδύσεις, αντί μεταρρυθμίσεων ικανών να αντιστρέψουν το αρνητικό οικονομικό κλίμα.

Στο πλαίσιο αυτό, 10.000 εργαζόμενοι, αλλά και συνταξιούχοι καθώς και άτομα με αναπηρίες, συγκεντρώνονται, μετά από κάλεσμα της ČMKOS, της Ένωσης Ανεξάρτητων Συνδικάτων (ASO ČR), της Πρωτοβουλίας Κριτικής των Μεταρρυθμίσεων και Υποστηρι-

κτικών Εναλλακτικών (ProAlt), του Εθνικού Συμβουλίου Αναπηρίας (NRZP ČR) και του Ανώτατου Συμβουλίου (RS ČR), με αίτημα την άμεση παραίτηση της κυβέρνησης. Και καθώς η τσεχική κυβέρνηση συνεχίζει την ίδια, αδιέξοδη και καταστροφική, κατά τα Συνδικάτα, πολιτική για την οικονομία και τους πολίτες, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων προσανατολίζονται σε εντατικοποίηση των διαμαρτυριών τους, καθώς και σε απεργιακές κινητοποιήσεις.

3.18.6 Χρόνος εργασίας

Τα συνδικάτα της Τσεχικής Δημοκρατίας υποβάλλουν νομοθετικές προτάσεις (Δεκέμβριος 2012) για μείωση των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων κατά τη διάρκεια εορτών και αργιών.

Το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο στη χώρα δεν προβλέπει οποιουδήποτε είδους περιορισμό στη λειτουργία των καταστημάτων κατά τη διάρκεια των 12 ετήσιων εθνικών αργιών. Αντίθετα, τα συνδικάτα υποστηρίζουν ότι οι επιχειρηματίες υποχρεώνουν τους υπαλλήλους τους να εργάζονται τις περιόδους αυτές και επικαλούνται τα αποτελέσματα έρευνας του Συνδικάτου Εργαζομένων στο Εμπόριο (OSPO), σύμφωνα με τα οποία η πλειονότητα των εργαζομένων, και παρά την καταβολή επιχορήγησης (bonus) για εργασία τις ημέρες αυτές, προτιμούν να παραμείνουν στο σπίτι. Σύμφωνα με το OSPO, πρέπει να υιοθετηθεί νομοθετικό πλαίσιο, σύμφωνα με το οποίο τα καταστήματα να παραμένουν κλειστά τουλάχιστον σε 7 από τις 12 επίσημες αργίες, ενώ, προτείνει ωράριο λειτουργίας έως τις 14.00 την Παραμονή Χριστουγέννων (από τις 15.00 που ισχύει έως σήμερα). Το πλαίσιο αυτό εφαρμόζεται σε καταστήματα χονδρικής και λιανικής πώλησης, ενώ δεν αφορά φαρμακεία, βενζινάδικα ή καταστήματα αεροδρομίων, σιδηροδρομικών σταθμών και υγειονομικών εγκαταστάσεων.

Οι επιχειρηματίες αντιτίθενται στις προτάσεις αυτές, προβάλλοντας τις «καταστροφικές συνέπειες» στην οικονομία, την υποβάθμιση στην εξυπηρέτηση των καταναλωτών καθώς και την απώλεια θέσεων εργασίας. Πρέπει να επισημανθεί, ωστόσο, πως ορισμένοι εκπρόσωποι μεγάλων καταστημάτων υιοθετούν ήδη τη μείωση των ωρών εργασίας κατά την περίοδο των Χριστουγέννων, ενώ κάποια από τα εμπορικά κέντρα κλείνουν κατά την περίοδο των διακοπών.

3.19 Πολωνία

3.19.1. Γενικό πλαίσιο

Το πεδίο των εργασιακών σχέσεων για την Πολωνία κατά το 2012 μπορεί να χαρακτηριστεί από την αντιπαράθεση μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων με το πιο απτό δείγμα της συγκεκριμένης σύγκρουσης να είναι η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης στα 67 έτη και για τα δύο φύλα. Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία του κυβερνώντος κεντροδεξιού συνασπισμού έχει επιπλέον αξία για δύο λόγους. Πρώτον, όπως καταγγέλλουν τα συνδικάτα, η νομοθέτηση για την αύξηση χρονικών ορίων συνταξιοδότησης έγινε χωρίς προηγουμένως να υπάρξει ουσιαστικός διάλογος. Δεύτερον, μέσα από την κυβερνητική απόφαση, καθώς και από τον συγκεκριμένο τρόπο υλοποίησής της αναδείχθηκε η στρατηγική της κυβέρνησης ως προς τον τρόπο αντιμετώπισης των σημαντικών θεμάτων κατά τη διάρκεια της θητείας της, δηλαδή όπως τόνισαν κυβερνητικοί αξιωματούχοι, τα αντιδημοφιλή μέτρα, καθώς και όσα μέτρα παρουσιάζουν αυξημένο κίνδυνο αντίδρασης όσο διαρκεί ο κοινωνικός διά-

λογος λήφθηκαν στην αρχή της κυβερνητικής θητείας, ώστε να ξεπεραστούν οι αντιδράσεις των συνδικάτων. Η χώρα, η οποία θεωρείται ως μία από εκείνες τις χώρες που επηρεάστηκαν λιγότερο από τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης, εμφάνισε κατά το 2012 αυξημένα ποσοστά ανεργίας, η οποία ανήλθε στο 13,4% το 2012 έναντι 12,5% το 2011, επιδείνωση η οποία αποδίδεται στην αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που απολύθηκαν μέσω των ομαδικών απολύσεων. Από τις 24.200 απολύσεις εργαζομένων λόγω ομαδικών απολύσεων το 2011, το σχετικό μέγεθος κατά το 2012 αυξήθηκε και διαμορφώθηκε στις 38.600 εργαζομένους.

3.19.2 Κοινωνική ασφάλιση

Η κεντροδεξιά κυβέρνηση της χώρας, που αναδείχθηκε από τις εκλογές του Οκτωβρίου του 2011, προχώρησε σε αύξηση των ορίων ηλικίας στα 67 έτη και για τα δύο φύλα. Τα προηγούμενα όρια ηλικίας ήταν τα 65 έτη για τους άνδρες και τα 60 για τις γυναίκες. Επιπλέον, αυξήθηκαν τα όρια ηλικίας για τα στελέχη των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας. Η συγκεκριμένη πρωτοβουλία του κεντροδεξιού κυβερνητικού συνασπισμού συνάντησε τις οργισμένες αντιδράσεις των συνδικάτων, που κορυφώθηκαν με τη συλλογή περίπου ενάμιση εκατομμυρίου υπογραφών για τη διεξαγωγή δημοψηφίσματος για το συγκεκριμένο ζήτημα. Σύμφωνα με το Σύνταγμα της Πολωνίας, προϋπόθεση για την έναρξη συζήτησης από το κοινοβούλιο της χώρας για την αναγκαιότητα ή μη διενέργειας ενός δημοψηφίσματος είναι η συγκέντρωση τουλάχιστον 500 χιλιάδων υπογραφών. Εντούτοις, παρά τη συγκέντρωση του απαιτούμενου αριθμού υπογραφών, το κοινοβούλιο απέρριψε την πρόταση των συνδικάτων για διενέργεια δημοψηφίσματος. Επιπλέον, τα συνδικάτα, με σκοπό την παρουσίαση εναλλακτικών, έναντι της αύξησης των ορίων ηλικίας, πολιτικών παρουσίασαν μέτρα που θα μπορούσαν να είχαν ισοδύναμο δημοσιονομικό όφελος με την αύξηση των ορίων ηλικίας. Μεταξύ άλλων, τα συνδικάτα της χώρας πρότειναν το όριο συνταξιοδότησης να είναι στα σαράντα έτη εργασίας για τους άνδρες και τριανταπέντε για τις γυναίκες. Ακόμη, πρότειναν την υποχρεωτική εργοδοτική εισφορά για την κοινωνική ασφάλιση και το συνταξιοδοτικό σύστημα για όλα τα είδη συμβάσεων εργασίας, με κύριο στόχο της συγκεκριμένης πρότασης συμβάσεις εργασίας, όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, για τις οποίες δεν εφαρμόζεται σειρά διατάξεων του Εργατικού δικαίου, όπως η πληρωμένη άδεια και η εξασφάλιση του επιπέδου των κατώτατων αποδοχών. Επιπλέον, τα συνδικάτα πρότειναν, ως ισοδύναμο αντίβαρο της αύξησης των ορίων ηλικίας, την αλλαγή του υπολογισμού των εργοδοτικών εισφορών, με βάση όχι το αντικειμενικό επίπεδο εισοδημάτων τους, αλλά το πραγματικό, ώστε η εισφορά να υπολογίζεται με βάση τις μέσες αποδοχές σε εθνικό επίπεδο. Ακόμη, τα συνδικάτα πρότειναν τη βελτίωση των πολιτικών που στοχεύουν στην ένταξη των νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας και τη δημιουργία ενός μηχανισμού ελέγχου του Ταμείου Εργασίας, ο οποίος θα εποπτεύεται από τους κοινωνικούς συνομιλητές και θα στοχεύει σε περισσότερο ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η κυβέρνηση της χώρας αρνήθηκε το σύνολο των προτάσεων που κατέθεσαν τα συνδικάτα και νομοθέτησε την αύξηση των ορίων ηλικίας.

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο νομοθέτημα, από 1/1/2013 το όριο ηλικίας θα αυξάνεται κατά τρεις μήνες κάθε χρόνο, ώστε το όριο ηλικίας των 67 ετών για τους άνδρες να επιτευχθεί το 2020 και για τις γυναίκες το 2040.

Μερική σύνταξη, η οποία αντιστοιχεί στο 50% της πλήρους σύνταξης και που για τα συνδικάτα είναι ένα πολύ χαμηλό επίπεδο σύνταξης σε απόλυτα μεγέθη, θα μπορούν να λαμβάνουν γυναίκες από την ηλικία των 62 ετών και αφού έχουν πληρώσει εισφορές για τουλάχιστον 35 χρόνια, ενώ για τους άνδρες η δυνατότητα μερικής σύνταξης με τις ίδιες προϋποθέσεις είναι στην ηλικία των 65 ετών.

Οι εργοδοτική πλευρά συμφώνησε με την αύξηση των ορίων ηλικίας, όμως ταυτόχρονα πρότεινε μια σειρά συνοδευτικών μέτρων, όπως μέτρα υποστήριξης της οικογένειας και μείωση ορισμένων προνομίων, όπως τα χαρακτηρίζουν οι ίδιοι οι εργοδότες, για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων.

3.19.3 Εργατικό δίκαιο

Το 2012 τα δύο μεγαλύτερα συνδικάτα της χώρας, η Αλληλεγγύη και η Πολωνική Συμμαχία Συνδικάτων, προσέφυγαν στον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, ώστε αυτός με τη σειρά του να εκφράσει τη δυσαρέσκειά του για τον τρόπο λήψης μιας σειράς αποφάσεων των πολωνικών πολιτικών δικαστηρίων σχετικών με ζητήματα εργασίας. Αιτία για την προσφυγή στον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας εναντίον των πολωνικών δικαστηρίων υπήρξε η απόφαση δικαστηρίου της χώρας με την οποία κρίθηκε παράνομη η απεργιακή κινητοποίηση που κήρυξαν τα συνδικάτα στην εταιρεία των Πολωνικών Αερογραμμών και απαγορεύτηκε η συνέχιση της απεργίας, απόφαση που στηρίχθηκε σε αιτιάσεις της διοίκησης της εταιρείας περί οικονομικών ζημιών λόγω της απεργίας. Λίγες ημέρες αργότερα από την έκδοση της απόφασης δέκα εργαζόμενοι-μέλη των συνδικάτων έλαβαν προειδοποιήσεις απόλυσης από την εταιρεία. Να σημειωθεί ότι από τη συγκεκριμένη απεργιακή κινητοποίηση δεν επηρεάστηκαν οι πτήσεις των αεροσκαφών και επομένως τίθεται το ερώτημα, με ποιον τρόπο επηρεάστηκαν αρνητικά τα έσοδα της εταιρείας από την απεργιακή κινητοποίηση, βασικό επιχείρημα στο οποίο στηρίχθηκε η απόφαση για απαγόρευση της απεργίας. Τα συνδικάτα των Πολωνικών Αερογραμμών είχαν προσφύγει σε κινητοποιήσεις, διεκδικώντας αυξήσεις ύψους 500 ευρώ για το σύνολο των εργαζομένων με σκοπό την αποκατάσταση των αποδοχών στις Πολωνικές Αερογραμμές στα προ της αναδιάρθρωσης της εταιρείας επίπεδα.

Η προσφυγή των πολωνικών συνδικάτων στον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας ενάντια στην απόφαση του δικαστηρίου της χώρας για την υπόθεση των Πολωνικών Αερογραμμών στηρίχθηκε στην εκτίμηση, από πλευράς των συνδικάτων, περί παραβίασης του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, καθώς η απόφαση, σύμφωνα με τα συνδικάτα, πρώτον, στηρίχθηκε αποκλειστικά στις αιτιάσεις της διοίκησης της εταιρείας, δεύτερον, χωρίς να προκύψει μετά από κάποια ακροαματική διαδικασία και τρίτον, χωρίς να συνεκτιμά τη σπουδαιότητα των κινήτρων για την προσφυγή σε απεργιακή κινητοποίηση.

Επιπλέον, η Συμμαχία των Συνδικάτων προσέφυγε στον πολωνικό Συνήγορο του πολίτη εκθέτοντας την ανησυχία της τόσο για το κόστος των δικαστικών εξόδων, όσο και για την καθυστέρηση στην απονομή δικαιοσύνης σε εργατικά ζητήματα και σε συνδυασμό με την πρακτική των εργοδοτών να παρατείνουν με ποικίλους τρόπους τη δικονομική διαδικασία, ώστε να καθυστερεί η έκδοση δικαστικής απόφασης.

3.19.4 Κοινωνικός διάλογος

Τα συνδικάτα και οι εργοδοτικοί φορείς της χώρας κατέθεσαν κοινή πρόταση με σκο-

πό την αλλαγή του τρόπου διοίκησης του Ταμείου Εργασίας. Οι πόροι του συγκεκριμένου ταμείου προέρχονται από εισφορές των εργοδοτών και σκοπός της λειτουργίας του είναι η χρηματοδότηση των δημόσιων φορέων που είναι αρμόδιοι για πολιτικές απασχόλησης. Ειδικότερα, υλοποιεί πολιτικές επιδότησης των εργοδοτών για απασχόληση ατόμων από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, για επαγγελματική κατάρτιση και επιδότηση νέων για τη δημιουργία δικής τους επιχείρησης. Οι κοινωνικοί συνομιλητές, με σκοπό την καλύτερη λειτουργία του ταμείου, πρότειναν τη δημιουργία ενός συμβουλίου το οποίο θα είναι υπεύθυνο για τη διεύθυνση και τη λειτουργία του. Το συμβούλιο θα λειτουργεί στο πλαίσιο της Πολωνικής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής. Η συγκεκριμένη πρόταση χαρακτηρίζεται ως θετική από τους κοινωνικούς συνομιλητές, καθώς το τελευταίο διάστημα και ειδικότερα κατά τη διάρκεια της παρούσας κρίσης είναι σπάνιες οι κοινές πρωτοβουλίες μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών της χώρας. Ταυτόχρονα θεωρείται και μια απόπειρα των κοινωνικών συνομιλητών, ώστε να τεθεί φραγμός στις κυβερνητικές πρακτικές, οι οποίες είχαν αποκορύφωμα τον έλεγχο του ταμείου από το Υπουργείο Εργασίας και την ένταξη ακολούθως των πόρων του στον κρατικό προϋπολογισμό, ώστε να μειωθούν τα δημοσιονομικά ελλείμματα. Οι συγκεκριμένες πρακτικές είναι έκφραση της επικρατούσας κυβερνητικής άποψης ότι το συγκεκριμένο ταμείο είναι απλώς ένας ξεχωριστός τραπεζικός δημόσιος λογαριασμός και όχι μια αυτόνομη νομική οντότητα. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με την άποψη της κυβέρνησης, το αρμόδιο υπουργείο μπορεί να χρησιμοποιεί κατά το δοκούν τους πόρους του ταμείου, που το 2012 υπολογίζονταν στα 1,46 δισ. ευρώ.

Η περίπτωση του Ταμείου Εργασίας και ο τρόπος διαχείρισής του από την κυβέρνηση θεωρείται απτό παράδειγμα της αλλαγής στρατηγικής του κυβερνητικού συνασπισμού στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου. Κατά την πρώτη περίοδο της θητείας της, την περίοδο 2007-2011, εκτιμάται ότι η συγκεκριμένη κυβέρνηση αντιμετώπισε με θετικό πνεύμα τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου, όπως προκύπτει σε δύο σημαντικά ζητήματα, ειδικότερα στη συμφωνία για τα μέτρα αντιμετώπισης της κρίσης και στη συμφωνία για την αναδιάρθρωση των επαγγελμάτων στα οποία επιτρέπεται η πρόωρη συνταξιοδότηση. Εντούτοις, από το 2012 ο κοινωνικός διάλογος στη χώρα δέχεται πλήγματα με αποκορύφωμα τη νομοθέτηση της αύξησης των ορίων ηλικίας χωρίς την προηγούμενη επαρκή διαπραγμάτευση της κυβέρνησης με τους κοινωνικούς συνομιλητές.

3.19.5 Απεργίες

Κατά τη διάρκεια του 2012 συνεχίστηκε η ένταση στον νοσηλευτικό κλάδο, με τα συνδικάτα του χώρου να προχωρούν σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Να σημειωθεί ότι οι χαμηλές αποδοχές του παραϊατρικού προσωπικού στα δημόσια νοσοκομεία έχουν αναγνωριστεί από σειρά κυβερνήσεων της χώρας, ήδη από το 2007. Επιπλέον, τα συνδικάτα του χώρου με τις απεργιακές κινητοποιήσεις τους έδωσαν έμφαση σε ζητήματα όπως η αύξηση των ορίων ηλικίας, η υποστελέχωση των δημόσιων νοσοκομείων σε νοσηλευτικό προσωπικό, που σε ορισμένες περιπτώσεις φτάνει στο 30% των οργανικών θέσεων, καθώς και η εξώθηση νοσηλευτών και άλλων ειδικοτήτων του ιατρικού προσωπικού σε καθεστώς αυτοαπασχολουμένου, ώστε να μειωθεί το κόστος λειτουργίας των νοσοκομείων. Επιπλέον τα συνδικάτα του χώρου καταγγέλλουν την εντει-

νόμενη τάση ιδιωτικοποίησης των υπηρεσιών υγείας, η οποία εκφράζεται για παράδειγμα μέσω της πρακτικής των υπεργολαβιών για κάποιες νοσοκομειακές υπηρεσίες που άλλοτε ήταν δημόσια παροχή.

3.20 Ουγγαρία

3.20.1 Γενικό πλαίσιο

Το συντηρητικό κόμμα συνεχίζει να βρίσκεται στην κυβέρνηση, ενώ μόνο δύο τοπικές εκλογικές αναμετρήσεις διεξάγονται κατά τη διάρκεια του χρόνου με χαμηλά ποσοστά συμμετοχής (47% και 33% αντίστοιχα). Ωστόσο, η κοινή προσπάθεια της αντιπολίτευσης και αρκετών συνδικάτων για τη διενέργεια έκτακτου δημοψηφίσματος τον Νοέμβριο του 2011 ενάντια σε σχεδιαζόμενες μεταρρυθμίσεις στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής –συμπεριλαμβανομένου και του νέου Εργατικού Κώδικα– δεν έχει επιτυχή κατάληξη, εφόσον συγκεντρώθηκαν μόνο 160.000 υπογραφές, ενώ το απαιτούμενο όριο είναι 200.000.

Ο νέος εργατικός κώδικας, σε ισχύ εν μέρει από τον Ιούλιο του 2012 και εν όλω από τις αρχές του 2013, εστιάζεται στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας μέσω της επίτευξης μεγαλύτερου βαθμού ευελιξίας στην απασχόληση. Παράλληλα, η κυβέρνηση οργανώνει ένα νέο σύστημα για την προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου και ιδιαίτερα της διακλαδικής συλλογικής διαπραγμάτευσης με τη θέσπιση νέων και την αναβάθμιση υφιστάμενων δομών θεσμικής διαβούλευσης. Ενδεικτικά, αντικείμενο ολοκληρωμένου διαλόγου αποτελεί η διαπραγμάτευση για τον καθορισμό του κατώτατου νόμιμου μισθού για το έτος 2013.

Παρά τα σχετικά χαμηλά ποσοστά ανεργίας (5%), μεγάλη ανησυχία εκφράζεται από την κοινή γνώμη αναφορικά με την ενίσχυση του φαινομένου της μετανάστευσης νέων για εργασία στο εξωτερικό, ως επί το πλείστον σε άλλες χώρες-μέλη της ΕΕ, και ιδίως με τη μάστιγα της «διαρροής εγκεφάλων» στον τομέα της υγείας.

3.20.2 Εργατικό δίκαιο

Εξαιρετικά σημαντικές μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνει το σχέδιο του νέου Εργατικού Κώδικα, τον οποίο η κυβέρνηση εισάγει στο κοινοβούλιο στις αρχές του έτους και με ορίζοντα εφαρμογής τα μέσα του 2012. Στόχος της νομοθετικής πρωτοβουλίας είναι η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας μέσω της επίτευξης μεγαλύτερου βαθμού ευελιξίας στην απασχόληση. Οι βασικότερες από τις προτεινόμενες ρυθμίσεις αφορούν εν περιλήψει τα εξής:

- μείωση των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας,
- λιγότερες ημέρες αδείας,
- κατάργηση της προστασίας προς όφελος της μητρότητας και της απασχόλησης στις μεγάλες ηλικίες,
- δυνατότητα μονομερούς επιβολής αλλαγών στο περιεχόμενο της εργασίας,
- καταβολή ποσού εγγύησης από την πλευρά του εργοδότη επί αποδεδειγμένης ζημίας στα οικονομικά συμφέροντα αυτής,
- μείωση της αποζημίωσης απόλυσης,
- άδεια παροχής προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου σε τρίτους, χωρίς τη συναίνεσή του,
- περιορισμό των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, μείωση των συνδικαλιστικών αδειών, ενίσχυση του διαπραγματευτικού ρόλου των συμβουλίων των εργαζομένων.

Η αντίδραση των συνδικάτων στην ανακοίνωση των νέων μέτρων είναι δριμεία, ενώ επισημαίνουν ότι στην πραγματικότητα ενισχύεται δυσανάλογα η εργοδοτική πλευρά και τα δικαιώματά της. Την ίδια κριτική στάση κρατά και η αντιπολίτευση, με το Σοσιαλιστικό Κόμμα να δεσμεύεται ότι κατά τη συζήτηση του σχετικού νομοσχεδίου θα καταθέσει εκατοντάδες τροπολογίες, σύμφωνα με τις υποδείξεις και τις επεξεργασίες των συνδικάτων των εργαζομένων.

Τα τελευταία, εκτός από διαδηλώσεις και παραστάσεις διαμαρτυρίας ακόμη και έξω από το κοινοβούλιο, πραγματοποιούν από κοινού με την ηγεσία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων συνάντηση με τον Ευρωπαίο επίτροπο κοινωνικών υποθέσεων για να καταγγείλουν μεταξύ άλλων την απόκλιση των προτεινόμενων κυβερνητικών μέτρων από τα δεδομένα της ΕΕ και για να απαιτήσουν τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου. Το τελευταίο αίτημα γίνεται αποδεκτό από τις μεγαλύτερες εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες, μολονότι υποδέχθηκαν θετικά τις κυβερνητικές εξαγγελίες, επιμένουν στην αναγκαιότητα τριμερούς διαλόγου για τα επίδικα θέματα.

Από τη συνδικαλιστική πλευρά, παράλληλα με την προσφυγή στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας, εξετάζεται σοβαρά το ενδεχόμενο μιας καμπάνιας για τη διεξαγωγή δημοψηφίσματος, σκέψη η οποία βρίσκει κατ' αρχήν υποστήριξη από κόμματα της αντιπολίτευσης και τυγχάνει έγκρισης από την αρμόδια εθνική επιτροπή εκλογών, η οποία κρίνει ότι για τουλάχιστον 10 από τα 16 κύρια ζητήματα του νομοσχεδίου είναι συνταγματικά επιτρεπτή η διεξαγωγή εθνικού δημοψηφίσματος.

3.20.3 Πολιτικές απασχόλησης / μεταναστευτικές εκροές

Το ζήτημα της μετανάστευσης νέων κυρίως επιστημόνων ή υψηλής ειδίκευσης εργαζομένων και ανέργων Ούγγρων στο εξωτερικό απασχολεί έντονα την κοινή γνώμη της χώρας καθ' όλη τη διάρκεια του 2012. Μεγάλη πίεση προς την κυβέρνηση ασκούν ιδιαίτερα οι ειδικευόμενοι γιατροί, με την υποστήριξη των ιατρικών συλλόγων και των συνδικάτων στο χώρο της υγείας για τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Οι ενώσεις των ειδικευόμενων γιατρών επισημαίνουν χαρακτηριστικά ότι οι μέσες αποδοχές τους υπολείπονται των αντίστοιχων των υπαλλήλων σε καταστήματα ταχείας εστίασης, γεγονός που έχει αναγκάσει από το 2004 τουλάχιστον 3.000 γιατρούς στην επιλογή της μόνιμης μετανάστευσης σε άλλες χώρες, όπως ιδίως στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Γερμανία και στη Σουηδία. Επιπλέον, υποστηρίζουν ότι η αύξηση στις αποδοχές τους κατά 100% είναι ο μόνος δρόμος για την ανάσχεση του φαινομένου μαζικής μετανάστευσης στο εξωτερικό και την απάλειψη της πρακτικής να επιζητούν/αποδέχονται παράλληλες αμοιβές με τη μέθοδο «φακελάκι».

Υπό την απειλή της μαζικής υποβολής παραιτήσεων από την πλευρά των γιατρών στο δημόσιο σύστημα υγείας, η κυβέρνηση ανακοινώνει την πρόθεσή της να αναθεωρήσει ριζικά το θεσμικό πλαίσιο, βελτιώνοντας τις οικονομικές απολαβές τους. Εκτός από σημαντικές ονομαστικές αυξήσεις στους μηνιαίους μισθούς, το κυβερνητικό σχέδιο προτείνει την καταβολή επί μια πενταετία ενός επιπλέον αφορολόγητου ποσού σε μηνιαία βάση (ύψους 344 ευρώ), το οποίο θα συμβάλει έως και στο διπλασιασμό των συνολικών αποδοχών τους,

υπό μια διπλή προϋπόθεση: πρώτον, τη δέσμευση για την παραμονή-εργασία στη χώρα για δέκα χρόνια μετά την αποφοίτηση και δεύτερον, την άρνηση αποδοχής χρημάτων με «φακελάκι» από τους ασθενείς.

Η ίδια φιλοσοφία, αυτή της αντιμετώπισης του φαινόμενου της «διαρροής εγκεφάλων», διαπνέει τη ριζική μεταρρύθμιση του περιεχομένου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μολονότι πρόκειται για νόμο-πλαίσιο που επιτρέπει συνεχείς θεσμικές παρεμβάσεις χωρίς την υποχρέωση κοινοβουλευτικής έγκρισης. Επί της ουσίας περιορίζονται οι πλήρως επιδοτούμενες θέσεις φοίτησης κατά 40% (κατά 20.000), άλλες 15.500 θέσεις θα επιδοτούνται στο 50% από κρατικά χρήματα, ενώ προβλέπεται η δυνατότητα της αυτοχρηματοδότησης αντικειμένου σπουδών εξ ολοκλήρου από την πλευρά των φοιτητών.

Μολονότι τα νέα μέτρα έχουν οριζόντια εφαρμογή, μεγάλοι «χαμένοι» της μεταρρύθμισης είναι οι κλάδοι που αξιολογούνται ως «χαμηλής προστιθέμενης αξίας» για την ουγγρική οικονομία, όπως οι νομικές και κοινωνικές επιστήμες, στο πλαίσιο μιας γενικότερης προσπάθειας ενίσχυσης της τεχνολογικής εκπαίδευσης. Ωστόσο, η πρόσβαση σε εν όλω ή σε εν μέρει κρατικά επιδοτούμενες σπουδές προϋποθέτει τη σύναψη ειδικής σύμβασης φοίτησης, από την οποία απορρέει η υποχρέωση του αποφοίτου να παραμείνει για εργασία στη χώρα και να μη μεταναστεύσει για χρονικό διάστημα διπλάσιο του χρόνου σπουδών που θα διανυθεί έως την απόκτηση του πτυχίου.

Επιπρόσθετα, τίθεται ανώτατο όριο ολοκλήρωσης των σπουδών –που αντιστοιχεί σε διάστημα ίσο με 1,5 φορά τον προβλεπόμενο χρόνο φοίτησης–, ενώ προβλέπεται και ποινή ίση με το 50% της συνολικής επιδότησης σε περίπτωση παραβίασης των όρων της σύμβασης φοίτησης. Η απόφαση του συνταγματικού δικαστηρίου της Ουγγαρίας ενισχύει τις αντιρρήσεις της ακαδημαϊκής κοινότητας και των φοιτητικών συλλόγων, οι οποίοι υποστηρίζουν εξ αρχής ότι με τα μέτρα αυτά θα ενισχυθεί η τάση φυγής στο εξωτερικό για την πραγματοποίηση σπουδών.

Σύμφωνα με τη δικαστική απόφαση της 3ης Ιουλίου 2013, τα νέα μέτρα θίγουν το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην ίση μεταχείριση και πλήττουν καθοριστικά την ευχέρεια ελεύθερης επιλογής γνωστικού αντικειμένου σπουδών και κατ' επέκταση απασχόλησης. Νωρίτερα, το φοιτητικό κίνημα οργανώνει με επιτυχία διαδηλώσεις διαμαρτυρίας και προσφεύγει στο Συμβούλιο της Ευρώπης για παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Στο πλευρό των σπουδαστών στέκονται τα συνδικάτα και οι επιστημονικοί σύλλογοι της χώρας, ωστόσο η κυβέρνηση δεν δείχνει διατεθειμένη να τροποποιήσει τη βασική φιλοσοφία της εν λόγω μεταρρύθμισης.

3.20.4 Αναδιαρθρώσεις

Άγνωστο παραμένει στα τέλη του έτους το μέλλον της πλειονότητας των 2.600 εργαζομένων της εθνικής αεροπορικής εταιρείας Malev, η οποία κηρύσσει πτώχευση και αναστέλλει τη λειτουργία της στις αρχές του 2012. Η μεγάλη εμπειρία τους στο επάγγελμα δεν τους βοηθά στην προσπάθειά τους να βρουν εργασία στις εταιρείες φτηνών πτήσεων που σπεύδουν να καλύψουν το επιχειρηματικό κενό, αφενός μεν διότι οι περισσότεροι από αυτούς είναι ηλικίας 50-55 ετών, αφετέρου δε, διότι οι περισσότερες από τις νέο-εγκαθιστάμενες εταιρείες, όπως κυρίως η Ryanair, διαθέτουν ήδη τους δικούς τους εργαζομένους.

Από τους βασικούς λόγους που οδήγησαν

σε αυτή τη μη αναστρέψιμη κατάσταση για την αεροπορική εταιρεία, ιδιοκτησίας του κράτους σε ποσοστό 95%, εκτός από το δυσμενές οικονομικό περιβάλλον και τον σκληρό ανταγωνισμό εντός ΕΕ, ξεχωρίζουν δύο συγκεκριμένοι. Ο πρώτος λόγος σχετίζεται με το κόστος των δύο προηγούμενων αποτυχημένων προσπαθειών ιδιωτικοποίησης, το 1992 και το 2007, που είχαν ως αποτέλεσμα η εταιρεία να είναι ελλειμματική για τα τελευταία 10 τουλάχιστον χρόνια. Ο δεύτερος λόγος έχει να κάνει με την οριστική απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να αναζητήσει από την εταιρεία 350 εκατ. παράνομης κρατικής επιδότησης, ποσό το οποίο, προστιθέμενο στο χρέος της εταιρείας ύψους 230 εκατ. το έτος 2010, οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια στην τελική κατάρρευσή της.

Τα συνδικάτα διακηρύσσουν την ανησυχία και την απαισιοδοξία τους για την τύχη των ανέργων εργαζομένων, οι οποίοι δεν έχουν κατά κανόνα εργαστεί πουθενά αλλού από την αρχή του επαγγελματικού τους βίου. Η κυβέρνηση περιορίζει σε πρώτο επίπεδο την παρέμβασή της σε σεμινάρια σύνταξης βιογραφικού σημειώματος και συμμετοχής σε διαδικασίες συνέντευξης για την περίπτωση που μια νέα εταιρεία επιθυμεί την πρόσληψη κάποιου από τους απολυμένους της Malev.

3.20.5 Δημόσιος τομέας

Με διαδικασίες ταυτόσημες με τις αντίστοιχες σε χώρες όπως η Ελλάδα, η κυβέρνηση της Ουγγαρίας ανακοινώνει δια του τύπου την πρόθεσή της να περικόψει 7.000 θέσεις εργασίας στο πλαίσιο της συγκράτησης των δημοσιονομικών δαπανών και της δημιουργίας ενός πιο ευέλικτου και αποτελεσματικού δημόσιου τομέα. Με κατεπείγουσες διαδικασίες η απόφαση λαμβάνεται και δημοσιεύεται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως, χωρίς προηγουμένως να έχουν ενημερωθεί επισήμως τα αρμόδια συνδικάτα και χωρίς τη διεξαγωγή καμιάς διαδικασίας διαβούλευσης μαζί τους.

Από τον συνολικό αυτόν αριθμό, οι 4.260 θέσεις χάνονται λόγω απολύσεων και οι υπόλοιπες αντιστοιχούν σε πιστοποιημένες κενές θέσεις, οι οποίες δεν θα καλυφθούν με νέες προσλήψεις. Σύμφωνα με διεθνείς οργανισμούς, η Ουγγαρία, με λιγότερο από 10 εκατομμύρια κατοίκους, διαθέτει 677.000 δημοσίους υπαλλήλους στα τέλη του 2011 (οι 250.000 εξ αυτών στην κεντρική διοίκηση) και ταυτόχρονα το μεγαλύτερο μερίδιο δημοσίων υπαλλήλων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού στην ΕΕ-27. Φωνές από την πλευρά της κυβέρνησης και της ηγεσίας των υπουργείων κάνουν λόγο ήδη από το 2011 για την ανάγκη απομάκρυνσης 300.000 θέσεων από τον δημόσιο τομέα.

Όπως ακριβώς και στην περίπτωση των απολυμένων της πτωχευμένης Malev, η κυβέρνηση συνδράμει τους απολυμένους του Δημοσίου με προγράμματα εκμάθησης συμπλήρωσης βιογραφικών σημειωμάτων και προετοιμασίας για τη συμμετοχή σε συνεντεύξεις, ώστε να αναζητήσουν με περισσότερα εφόδια μια θέση εργασίας στον ιδιωτικό τομέα. Δηλώνει, όμως, πρόθυμη να εξαγγείλει προγράμματα επιδότησης των εργοδοτικών εισφορών και φοροαπαλλαγές σε περίπτωση πρόσληψης στον ιδιωτικό τομέα ανέργων προερχομένων από τον δημόσιο.

Στην πραγματικότητα, τα συνδικάτα εκφράζουν έντονη ανησυχία για την τύχη των απολυμένων, οι περισσότεροι άνω των 50 ετών, χωρίς εμπειρία στον ιδιωτικό τομέα και χωρίς σημαντικά εφόδια, όπως η γνώση ξένων γλωσσών. Η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης Manpower σχεδόν αποκλείει το ενδεχό-

μενο να βρουν δουλειά στον ιδιωτικό τομέα, δεδομένης μάλιστα της οικονομικής ύφεσης και των ποσοστών ανεργίας, ακόμη και αν οι πολιτικές επιδότησης των εισφορών δεν έχουν περιορισμένο εύρος και διάρκεια.

3.21 Σλοβενία

3.21.1 Γενικό πλαίσιο

Στη Σλοβενία διεξάγονται γενικές εκλογές τον Δεκέμβριο του 2011, στις οποίες το κεντροδεξιό κόμμα Θετική Σλοβενία (LZJ-PS), με αρχηγό τον Δήμαρχο της Λιουμπλιάνα Zoran Janković καταλαμβάνει την πρώτη θέση με ποσοστό 28,5%.

Τον Φεβρουάριο του 2012, σχηματίζεται συμμαχική κυβέρνηση με πρωθυπουργό τον Ivan Janša, του Σλοβενικού Δημοκρατικού Κόμματος – (SDS), το οποίο ήρθε δεύτερο με ποσοστό 26%. Στο κυβερνητικό σχήμα συμμετέχουν πέντε πολιτικά κόμματα.

Τον Δεκέμβριο του 2012 διεξάγονται προεδρικές εκλογές, όπου ο υποστηριζόμενος από τους Σοσιαλδημοκράτες Borut Pahor κερδίζει πάνω από τα 2/3 των ψήφων. Ωστόσο τον Μάρτιο του 2013, ο κυβερνητικός συνασπισμός ωθείται σε παραίτηση, εξαιτίας των μέτρων λιτότητας που έχει λάβει και των καταγγελιών για διαφθορά, και σχηματίζεται νέα κυβέρνηση υπό τον Alenka Bratušek.

Στο πεδίο της οικονομίας, η χώρα μετά από δύο έτη οικονομικής ανάπτυξης το 2010 και 2011, κατά το 2012 παρουσιάζει μια υποχώρηση του ΑΕΠ κατά 2,5% και, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, μια ύφεση κατά τα επόμενα δύο έτη: -2,7% το 2013 και -1,0% το 2014.

Το ποσοστό ανεργίας κατά το 2012 ανήλθε στο 8,9% (από 8,2% το 2011 και 7,3% το 2010) και με τάση αύξησης κατά τα επόμενα έτη μέχρι το 2016 έως και στο 11,6%.

Το δημόσιο χρέος ανήλθε στο 54,4% με τάση αύξησης στα επόμενα έτη, ενώ το δημόσιο έλλειμμα προσδιορίστηκε στο 3,8% με επίσης αυξητικές τάσεις.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατά το 2012, τα συνδικάτα επιχειρούν να προκαλέσουν τη διεξαγωγή δύο δημοψηφισμάτων για την κατάργηση αντίστοιχων νόμων που θέσπισε η κυβέρνηση, πλην όμως οι πρωτοβουλίες αυτές μπλοκάρονται από το Συνταγματικό Δικαστήριο της Σλοβενίας.

Η πρώτη πρωτοβουλία, αναλαμβάνεται με συλλογή υπογραφών από το Συνδικάτο Χημικής Βιομηχανίας και Πλαστικών (KNG) μέλος της εργατικής Συνομοσπονδίας ZSSS (Ένωση Ελεύθερων Συνδικάτων Σλοβενίας) και αφορά την κατάργηση του νόμου για τη δημιουργία «κακής τράπεζας» που ψήφισε η κυβέρνηση τον Οκτώβριο του 2012 και η οποία θα αναλάμβανε τη διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων και των χρεών επιχειρήσεων, τα οποία ανέρχονται σε 6,5 δισ. ευρώ ή 18% του ΑΕΠ.

Η δεύτερη πρωτοβουλία για διενέργεια δημοψηφίσματος αναλαμβάνεται από τη Συνομοσπονδία των συνδικάτων (ZSSS) και αφορά την ακύρωση της δημιουργίας οργανισμού διαχείρισης της κρατικής περιουσίας και των δημόσιων επιχειρήσεων, με σκοπό την επιτάχυνση των ιδιωτικοποιήσεων.

Η απαγόρευση της διενέργειας των δημοψηφισμάτων αυτών από το Συνταγματικό Δικαστήριο συναντά την αντίδραση της ZSSS, η οποία δηλώνει και τη σφοδρή της αντίθεση στα κυβερνητικά σχέδια για κατάργηση των δημοψηφισμάτων στη χώρα και ζητά επιπλέον

τα αποτελέσματά τους να δεσμεύουν το εθνικό κοινοβούλιο.

3.21.2 Πολιτικές αμοιβών

Στα τέλη του 2012 και στις αρχές του 2013, η κυβέρνηση, σε συμφωνία με τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις στο πλαίσιο του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου της Σλοβενίας (ESS), αποφασίζει την αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού από 1/1/2013 κατά 2,7%, ο οποίος από 763,06 ευρώ μεικτές αποδοχές αυξάνεται στα 783,66 ευρώ.

Σημειώνεται ότι ο καθορισμός του κατώτατου μισθού στη Σλοβενία γίνεται νομοθετικά μετά από διαβουλεύσεις της κυβέρνησης με εργοδότες και συνδικάτα. Η σχετική νομοθεσία αναθεωρήθηκε το 2010 και σε αυτήν προβλέπεται η ετήσια αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού με βάση το ύψος του μέσου πληθωρισμού του προηγούμενου έτους.

Μάλιστα, κατά το πρώτο έτος εφαρμογής του νόμου, ο κατώτατος μισθός από 597,43 ευρώ (460 ευρώ περίπου καθαρές αποδοχές) το 2009, αυξήθηκε σε 734,15 ευρώ (562 ευρώ καθαρές αποδοχές). Το 2011 ορίστηκε σε 748,10 ευρώ και το 2012 σε 763,06 ευρώ.

Κατά τις διαπραγματεύσεις μεταξύ κυβέρνησης και οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, ο Υπουργός Εργασίας προτείνει την αποσύνδεση του κατώτατου μισθού από τον πληθωρισμό. Η πρόταση αυτή βρίσκει σύμφωνους τους εργοδότες, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι τυχόν αύξησή του θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, πλην όμως συναντά τη σφοδρή αντίδραση των συνδικάτων, με αποτέλεσμα η πρόταση να αποσυρθεί.

3.21.3 Δημόσιος τομέας

Ήδη από το 2009 τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα είχαν αποδεχτεί και είχαν συμφωνήσει με την κυβέρνηση μια μείωση των αποδοχών της τάξης του 7,1%-9,9% για τη διετία 2009-2010.

Ωστόσο, μια από τις πρώτες αποφάσεις της νέας κυβέρνησης συνεργασίας, υπήρξε η εξαγγελία εφαρμογής ενός επιπρόσθετου προγράμματος λιτότητας, το οποίο παρουσιάστηκε στους κοινωνικούς εταίρους κατά τη συνεδρίαση του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου της Σλοβενίας τον Μάρτιο του 2012.

Τα πλέον σημαντικά μέτρα που ανακοινώθηκαν αφορούσαν τη μείωση του μισθοδοτικού κόστους στον δημόσιο τομέα, με στόχο να εξοικονομηθούν 800 εκατ. ευρώ.

Στα μέτρα που εξαγγέλθηκαν περιλαμβάνονταν η μείωση των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων κατά 15%, καθώς και η κατάργηση του μπόνους επιδόματος αδείας.

Επίσης, αποφασίστηκαν η μείωση των ημερών άδειας ασθενείας και της αμοιβής άδειας μητρότητας, η περικοπή των επιδομάτων τέκνων, καθώς και η δραστική περικοπή επιδομάτων των συνταξιούχων.

Η προσπάθεια διαπραγμάτευσης και συμβιβασμού μεταξύ συνδικάτων και κυβέρνησης αποδεικνύεται άκαρπη μέχρι και τον Απρίλιο του 2012.

Έτσι, στις 18 Απριλίου 2012 πραγματοποιείται γενική απεργία με τη συμμετοχή 100.000 εργαζομένων στο Δημόσιο από 32 συνδικάτα του δημόσιου τομέα σε όλες τις μεγάλες πόλεις και ενάντια στα εξαγγελθέντα μέτρα λιτότητας (Σημειώνεται ότι η απεργία στις 18/4/2012 είναι η δεύτερη γενική απεργία στη χώρα μετά από αυτή του 2010).

Η σύγκρουση λήγει τον Μάιο του 2012 με έναν συμβιβασμό μεταξύ συνδικάτων του δημόσιου τομέα και της κυβέρνησης, βασικό

στοιχείο της οποίας ήταν η αποδοχή από τα συνδικάτα της περικοπής των μισθών κατά μέσο όρο 8% από τον Ιούνιο του 2012. Επίσης συμφωνείται ότι δεν θα υπάρξει περαιτέρω καμιά μισθολογική μεταβολή ως το τέλος του 2013.

Η συμφωνία για μείωση των αποδοχών υπογράφεται από 20 συνδικάτα του δημόσιου τομέα σε σύνολο 33 οργανώσεων. Η συμφωνία δεν υπογράφεται από ορισμένα ανεξάρτητα συνδικάτα (αστυνομικοί, δικαστικοί υπάλληλοι κ.λπ.), καθώς και από τη «Συνομοσπονδία Συνδικάτων Σλοβενίας '90», την τρίτη μεγαλύτερη σε μέγεθος συνδικαλιστική οργάνωση, στην οποία ανήκουν τέσσερα μεγάλα συνδικάτα του Δημοσίου.

Επίσης υπογράφεται και μια πρόσθετη συμφωνία στην οποία προβλέπονται ορισμένα επιμέρους μέτρα για την άμβλυνση των επιπτώσεων των μέτρων λιτότητας ύψους 800 εκατ. ευρώ για το 2012 και τα οποία επρόκειτο να θεσπιστούν στο αμέσως επόμενο διάστημα, με αντάλλαγμα τα συνδικάτα να μην προκαλέσουν δημοψήφισμα για την ανατροπή της.

3.21.4 Εργοδοτικές οργανώσεις

Την περίοδο κατά την οποία η Σλοβενία ήταν τμήμα της σοσιαλιστικής Ομοσπονδιακής Γιουγκοσλαβίας, όλες οι επιχειρήσεις και οι επαγγελματίες της χώρας ήταν υποχρεωτικά εγγεγραμμένοι στα αρμόδια Επιμελητήρια.

Μετά την πτώση των καθεστώτων της ανατολικής Ευρώπης και την εγκαθίδρυση της ανεξάρτητης Δημοκρατίας της Σλοβενίας (1989-1990), τα επιμελητήρια ανέλαβαν τον διπλό ρόλο της εκπροσώπησης των εργοδοτών, τόσο ως προς την προαγωγή των οικονομικών συμφερόντων των επιχειρήσεων, όσο και ως προς τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα συνδικάτα για τη διαμόρφωση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων.

Η υποχρεωτικότητα της συμμετοχής των επιχειρήσεων στις επιμελητηριακές οργανώσεις καταργήθηκε εν μέρει με σχετική νομοθετική παρέμβαση το 2006, η οποία αφορούσε μόνο το μεγαλύτερο επιμελητήριο της χώρας, το «Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Σλοβενίας» (LCCI), ενώ η συμμετοχή στο δεύτερο σημαντικότερο επιμελητήριο της χώρας, «Επιμελητήριο επαγγελματιών και μικρών επιχειρήσεων της Σλοβενίας» (OZS), παρέμεινε υποχρεωτική.

Παράλληλα όμως, κατά το ίδιο έτος (2006), θεσπίστηκε και η βασική νομοθεσία για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας. Σύμφωνα με αυτήν, η οποιαδήποτε επίσημη εκπροσώπηση των εργοδοτών κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις θα μπορούσε να γίνει μόνο από οργανώσεις στις οποίες δεν θα υπήρχε υποχρεωτικότητα συμμετοχής των επιχειρήσεων σε αυτές. Κατά συνέπεια, η OZS θα έπρεπε, εφόσον ήθελε να καταστεί κοινωνικός εταίρος, να καταργήσει από μόνη της την υποχρεωτικότητα της συμμετοχής των επιχειρήσεων.

Για το λόγο αυτό, η OZS διοργάνωσε τον Απρίλιο του 2012 εσωτερικό δημοψήφισμα στις επιχειρήσεις μέλη της, με το ερώτημα: «Συμφωνείτε ότι στην OZS και τα περιφερειακά της επιμελητήρια θα πρέπει να υπάρχει υποχρεωτική εγγραφή;»

Η συμμετοχή των επιχειρήσεων σε αυτό το εσωτερικό δημοψήφισμα υπήρξε ιδιαίτερα χαμηλή (18%), πλην όμως τα 2/3 των συμμετεχόντων ψήφισαν υπέρ της εθελοντικής εγγραφής.

Με τον τρόπο αυτό όμως, η OZS θεσμικά αναγνωρίζεται ως επίσημη οργάνωση των εργοδοτών, η οποία από εδώ και εμπρός μπορεί

να συνάψει συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τα συνδικάτα, παρόλο που αναμένεται να παρουσιάσει σημαντική μείωση μελών και οικονομικών πόρων, λόγω κατάργησης της υποχρεωτικότητας εγγραφής των επιχειρήσεων σε αυτήν.

3.22 Σλοβακία

3.22.1 Γενικό πλαίσιο

Οι κυριότερες εξελίξεις στη χώρα για το 2012 εστιάζονται στην εφαρμογή πολιτικών που στοχεύουν στη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης και στην ανάσχεση του ρυθμού αύξησης της ανεργίας σε ειδικές κατηγορίες του πληθυσμού, όπως οι νέοι, καθώς και σε αλλαγές στο συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας, με στόχο τη μείωση του δημοσιονομικού βάρους από τη χρηματοδότηση των ασφαλιστικών ταμείων. Από την άλλη προκύπτει ότι η προσφάτως εκλεγείσα σοσιαλδημοκρατική πλειοψηφία φαίνεται ότι υλοποιεί μέρος των προεκλογικών της δεσμεύσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, γεγονός που χαιρετίζεται από τους εκπροσώπους των συνδικάτων, όπως προκύπτει από μια σειρά πρωτοβουλιών που ανέλαβε κατά τη διάρκεια του έτους, όπως η αύξηση του κατώτατου μισθού, η οποία ήταν εγγύτερη στις απαιτήσεις των συνδικάτων, και οι αλλαγές στο Εργατικό δίκαιο της χώρας, πρωτοβουλία που συνάντησε την αντίδραση των εργοδοτών. Η εργοδοτική πλευρά εξέφρασε τη δυσφορία της για ορισμένες διατάξεις του νέου Εργατικού δικαίου της χώρας, όπως η ρύθμιση για παροχή αποζημιώσεων και συνέχιση της εργασίας ενός εργαζομένου κατά την περίοδο προειδοποίησης (κατά συνέπεια, ο χρόνος προειδοποίησης για απόλυση ενός εργαζομένου παράγει τα ίδια δικαιώματα για έναν εργαζόμενο με τον «κανονικό» χρόνο εργασίας). Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις δημιουργούν μεγαλύτερα κόστη στους εργοδότες για απολύσεις, ενώ, σύμφωνα με τους ίδιους, οι συγκεκριμένες αλλαγές στο Εργατικό δίκαιο μειώνουν την ευελιξία στην αγορά εργασίας. Μάλιστα, όπως αποτυπώνεται στα στατιστικά δεδομένα της αγοράς εργασίας της χώρας, η πλευρά των εργοδοτών εν όψει της ενεργοποίησης από την αρχή του 2013 του νέου Εργατικού δικαίου, που προβλέπει αυξημένες αποζημιώσεις για απολύσεις, προχώρησε σε απολύσεις μέσα στο 2012, οι οποίες ήταν σημαντικά υψηλότερες από ό,τι το γενικότερο οικονομικό πλαίσιο θα δικαιολογούσε, ώστε να μην δοθούν οι προβλεπόμενες από το νέο Εργατικό δίκαιο αποζημιώσεις, αν τυχόν οι συγκεκριμένες απολύσεις γίνονταν μέσα στο 2013.

3.22.2 Πολιτικές αμοιβών

Ο κυβερνητικός συνασπισμός της χώρας συμφώνησε στην αύξηση του κατώτατου ονομαστικού μισθού, ο οποίος είναι από τους χαμηλότερους στους κόλπους της ΕΕ, εξέλιξη η οποία συμπλέει περισσότερο με τις απαιτήσεις των συνδικάτων, παρά με εκείνες των εργοδοτικών φορέων, καθώς οι τελευταίοι αρνούνταν τη συζήτηση με τα συνδικάτα για αύξηση του κατώτατου μισθού. Μέχρι τις αρχές του 2012, ο κατώτατος μηνιαίος ονομαστικός μισθός βρισκόταν στα 317 ευρώ. Τα συνδικάτα απαιτούσαν για το 2012 ο κατώτατος μισθός να κυμανθεί μηνιαίως στα 330 ευρώ. Με αυτή την προοπτική ήταν αντίθετοι οι εργοδοτικοί φορείς, οι οποίοι αντιδρούσαν σε οποιαδήποτε αύξηση, επισημαίνοντας ότι τυχόν αυξήσεις στον κατώτατο μισθό θα συμπαρέσυραν σε αυξήσεις και τις αποδοχές των εργαζομένων με περισσότερα προσόντα, με αποτέλεσμα την αναθέρμανση του πληθωρισμού. Ταυτόχρονα,

οι εκπρόσωποι των εργοδοτών αναφέρουν τη συνεχή αύξηση κάθε έτος από το 1998 των επιπέδων του κατώτατου μισθού, ενώ από το 2002 η συγκεκριμένη αύξηση είναι και σε πραγματικές, όχι μόνο σε ονομαστικές τιμές.

Κατά τη διάρκεια των συνομιλιών στο τριμερές Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο της χώρας, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών επισήμαναν ότι το υπάρχον στα τέλη του 2011 επίπεδο κατώτατου μισθού δεν μπορεί να αυξηθεί για το 2012, εξαιτίας των δυσμενών οικονομικών προβλέψεων για το σύνολο του ευρωπαϊκού χώρου για το συγκεκριμένο έτος. Αντίθετα, οι εκπρόσωποι των συνδικάτων ανέφεραν ότι η αυξημένη παραγωγικότητα της Σλοβακίας είναι ικανή να στηρίξει αυξήσεις μέχρι 4,1% και συνεπώς ο μηνιαίος κατώτατος ονομαστικός μισθός μπορεί να διαμορφωθεί στα 330 ευρώ.

Με βάση τις διατάξεις του Εργατικού δικαίου της χώρας για τις κατώτατες αποδοχές, σε περίπτωση που οι κοινωνικοί συνομιλητές διαφωνήσουν για το ύψος του κατώτατου μισθού, το επίπεδό του για το επόμενο έτος προτείνεται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας. Το Υπουργείο πρότεινε αύξηση για το 2012 κατά 3,2%, με αποτέλεσμα ο κατώτατος μισθός με βάση τη συγκεκριμένη πρόταση να διαμορφώνεται στα 327,2 ευρώ μηνιαίως.

Κατά τη διάρκεια του 2012, μια δυσμενής εξέλιξη ως προς τις αποδοχές του σημειώθηκε στον νοσηλευτικό κλάδο. Ειδικότερα, ανεστάλη με απόφαση του Συνταγματικού Δικαστηρίου της χώρας απόφαση του κοινοβουλίου με την οποία παρέχονταν αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς στον κλάδο των νοσηλευτών και των μαιών. Η απόφαση του δικαστηρίου στηρίχθηκε σε πρόταση του Γενικού Εισαγγελέα, ο οποίος, με τη σειρά του, ασχολήθηκε με το θέμα ύστερα από καταγγελία του Συμβουλίου των Γιατρών της χώρας ότι οι συγκεκριμένες αυξήσεις δεν μπορούν να δοθούν λόγω, κυρίως, έλλειψης πόρων.

Τον Φεβρουάριο του 2012 και με σκοπό να μειωθεί η ένταση στον νοσηλευτικό κλάδο, λόγω των χαμηλών αποδοχών που τον χαρακτηρίζουν, το κοινοβούλιο της χώρας ψήφισε νόμο με τον οποίο αυξάνονται οι κατώτατες αποδοχές των νοσηλευτών και των μαιών μέχρι 66 και 33 ευρώ αντιστοίχως και σε συνάρτηση με τη θέση εργασίας. Ως συνέπεια του παραπάνω νομοθετήματος, οι κατώτατες αποδοχές στον κλάδο θα κυμαίνονται από 640 μέχρι 928 ευρώ αναλόγως της θέσης εργασίας. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δήλωσαν ικανοποιημένοι με το αποτέλεσμα.

Εντούτοις, οι εκπρόσωποι των ιδιωτικών κλινικών της χώρας επεσήμαναν ότι τα ιδιωτικά νοσηλευτικά ιδρύματα πιθανότατα δεν θα έχουν τους πόρους για να υποστηρίξουν ανάλογες αυξήσεις. Ειδικότερα, οι εργοδοτικοί φορείς τόνισαν ότι μόλις το 25% των ιδιωτικών πολυκλινικών θα είναι σε θέση να δώσει αυξήσεις σύμφωνα με όσα ορίζει ο νόμος. Μάλιστα, όπως καταγγέλλει το συνδικάτο του κλάδου, οι ιδιωτικές κλινικές αντέδρασαν είτε μέσω της μείωσης των ωρών εργασίας των εργαζομένων του κλάδου, είτε μέσω της μεταφοράς των εργαζομένων σε άλλες θέσεις, κυρίως διοικητικές, οι οποίες έχουν κατώτερο επίπεδο αμοιβών σε σχέση με εκείνη του νοσηλευτή. Ήδη, σύμφωνα με το συνδικάτο του κλάδου, περίπου 7.000 νοσηλευτές έχουν μεταφερθεί σε διοικητικές θέσεις, ενώ 200 έχουν απολυθεί.

Ύστερα από καταγγελία του Σλοβακικού Επιμελητηρίου Γιατρών προς τον Γενικό Εισαγγελέα, η οποία ζητά προσωρινή αναστολή

εφαρμογής του νομοθετήματος, το Συνταγματικό Δικαστήριο, κατόπιν πρότασης του Γενικού Εισαγγελέα, αποφάσισε την προσωρινή αναστολή του νομοθετήματος λόγω, αφενός, της αδυναμίας εύρεσης πόρων για τη χρηματοδότηση των αυξήσεων, αφετέρου, της μη απόδοσης των συγκεκριμένων αυξήσεων στο σύνολο των εργαζομένων στον κλάδο της υγείας, παρά μόνο στους νοσηλευτές και στις μαίες. Κατόπιν της συγκεκριμένης εξέλιξης, τα συνδικάτα των νοσοκόμων προχώρησαν σε κινητοποιήσεις.

Να σημειωθεί ότι σε έρευνα του Πληροφοριακού Συστήματος Εργασιακών Σχέσεων, μιας αξιόπιστης πηγής πληροφόρησης για τις εργασιακές συνθήκες της χώρας, το διάστημα 2008-2011 υπήρξε μείωση, λόγω της οικονομικής κρίσης, στις διαφόρων ειδών απολαβές που παρέχουν τα συνδικάτα προς τα μέλη τους, με εξαίρεση την οικονομική βοήθεια σε ανθρώπους με έντονες κοινωνικές ανάγκες. Ειδικότερα, μειώσεις υπήρξαν στα κονδύλια για εκδηλώσεις για τα παιδιά των εργαζομένων, για αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες, καθώς και για εκπαιδευτικά σεμινάρια. Επιπλέον, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, αυξήθηκε το ποσοστό των συνδικάτων στα οποία οι θέσεις ευθύνης δεν αμείβονται.

Σύμφωνα με την έρευνα, η οικονομική κρίση είχε σημαντική επίδραση στις αμοιβές των εργαζομένων. Ειδικότερα, το ποσοστό των επιχειρήσεων που αύξησαν τις αποδοχές προς τους εργαζομένους τους μειώθηκε από 37% το 2008 σε 14% το 2011, ενώ το ποσοστό εκείνων που αύξησαν τις ονομαστικές αποδοχές διαμορφώθηκε από 17% το 2008 σε λιγότερο από 10% το 2011. Επιπλέον, η έρευνα αναδεικνύει μείωση του ποσοστού των επιχειρήσεων που παρέχουν επιδόματα συμπληρωματικά των αποδοχών, όπως της υπερωριακής απασχόλησης ή της εργασίας πέραν του πενθημέρου, γεγονός που σημαίνει μείωση της οικονομικής δραστηριότητας. Ο μέσος χρόνος εργασίας εβδομαδιαίως αυξήθηκε από 38,4 ώρες το 2008 σε 39 ώρες το 2011. Σύμφωνα με την έρευνα, η αύξηση του εργάσιμου χρόνου σχετίζεται με την προσπάθεια των εργοδοτών να λειτουργήσουν με μικρότερο αριθμό εργαζομένων, αυξάνοντας κατά συνέπεια το χρόνο εργασίας. Από την άλλη πλευρά, στην ίδια περίοδο το ποσοστό των επιχειρήσεων στις οποίες χρησιμοποιείται ευέλικτο ωράριο εργασίας μειώθηκε από 34% το 2008 σε λιγότερο από 30% το 2011, ένδειξη ότι λόγω των εξελίξεων η «τυπική» μορφή εργασίας έγινε φθηνότερη για τους εργοδότες. Τέλος η έρευνα ανέδειξε μείωση των μη χρηματικών βοηθημάτων προς τους εργαζομένους, όπως η παροχή αυτοκινήτου, κινητού τηλεφώνου, εκπτωτικών κουπονιών κ.λπ., καθώς και βοηθημάτων κοινωνικής υφής, όπως υπηρεσίες ιατρικής φροντίδας, φαγητό στο εσωτερικό της επιχείρησης, δάνεια προς τους εργαζομένους κ.ά.

3.22.3 Συνδικάτα

Στην έρευνα του Πληροφοριακού Συστήματος Εργασιακών Σχέσεων καταγράφηκε μείωση στην αναλογία των επιχειρήσεων στις οποίες υπάρχει εκπροσώπηση των εργαζομένων και ταυτόχρονα καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες. Η έρευνα διενεργήθηκε σε 5.000 επιχειρήσεις, με τους εργαζομένους σε αυτές να αντιστοιχούν στο 34% του συνόλου των εργαζομένων της χώρας.

Σύμφωνα με την έρευνα, την περίοδο 2008-2011 καταγράφεται μείωση στο ποσοστό επιχειρήσεων όπου εμφανίζονται εκπρόσωποι των εργαζομένων, από 65% το 2008 σε 50% το 2011. Επίσης, μείωση καταγράφεται και στο ποσοστό των επιχειρήσεων όπου δραστηριο-

ποιείται εργατικό σωματείο, από 44% το 2008 σε 32% το 2011. Πτωτική τάση καταγράφεται και στην περίπτωση των συμβουλίων εργαζομένων. Από το 2010 αυξάνεται το ποσοστό των εργαζομένων που δεν εκπροσωπούνται από κάποιο συνδικάτο ή συμβούλιο εργαζομένων. Εκτιμάται ότι στο 75% των επιχειρήσεων του δείγματος οι εργαζόμενοι καλύπτονται από κάποιου είδους σύμβαση, με το 35% των συμβάσεων αυτών των επιχειρήσεων να είναι σε επίπεδο επιχείρησης και το υπόλοιπο 40% να αφορά κλαδικές συμβάσεις (μικρή μείωση των κλαδικών συμβάσεων το 2011 σε σχέση με το 2008).

3.22.4 Κοινωνική ασφάλιση

Σε σημαντικές αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας προχώρησε η κυβέρνηση ως μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής μείωσης των δημόσιων δαπανών. Το Υπουργείο Εργασίας εκτιμά ότι, με τις αλλαγές, το ασφαλιστικό σύστημα θα εξοικονομήσει 500 εκατ. ευρώ ετησίως. Από τον Σεπτέμβριο του 2012 οι υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων που κατευθύνονται σε ιδιωτικά σχήματα αξιοποίησης των συγκεντρωθέντων κεφαλαίων θα μειωθούν (από 9% σε 4%), ενώ αντίθετα θα αυξηθούν οι αντίστοιχες εισφορές προς το δημόσιο ασφαλιστικό σύστημα (από 9% σε 14%). Από το 2017 οι εισφορές προς τα ιδιωτικά ασφαλιστικά κεφάλαια (ο δεύτερος πυλώνας του σλοβάκικου ασφαλιστικού συστήματος) μπορούν να αυξηθούν κατά ένα μικρό ποσοστό κατ' έτος και μέχρι 6% μέχρι το 2024. Η ισόποση συνεισφορά των εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό πυλώνα της κοινωνικής ασφάλισης οδήγησε σε ελλείμματα το δημόσιο ασφαλιστικό σύστημα και τη χρηματοδότησή του από τον κρατικό προϋπολογισμό. Από την άλλη, λόγω της οικονομικής κρίσης, τα εισοδήματα των ασφαλισμένων από τις εισφορές στα ιδιωτικά ασφαλιστικά κεφάλαια μειώνονταν, με αποτέλεσμα να ξεκινήσει μια ευρύτερη συζήτηση, η οποία οδήγησε στα συγκεκριμένα μέτρα, σχετικά, αφενός με τη σταθερότητα του δημόσιου πυλώνα, αφετέρου των ωφελειών για τον ασφαλισμένο από τον ιδιωτικό πυλώνα της κοινωνικής ασφάλισης.

Ακόμη, προβλέπεται ότι οι αυτοαπασχολούμενοι και όσοι εργάζονται ως ανεξάρτητοι επαγγελματίες με συμβόλαια εργασίας θα πληρώνουν υψηλότερες εισφορές, με τις εισφορές των ανεξάρτητων επαγγελματιών με συμβόλαια εργασίας να εξομοιώνονται με εκείνες των εργαζομένων με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Ακόμη προβλέπεται αύξηση των εισφορών για όσους εργαζομένους έχουν αποδοχές υψηλότερες των 1.200 μηνιαίως.

3.22.5 Εργατικό δίκαιο

Σε τροποποιήσεις διατάξεων στο Εργατικό δίκαιο προχωρά η κυβέρνηση της χώρας, με τις προωθούμενες αλλαγές να βρίσκουν σύμφωνα τα συνδικάτα, ενώ οι εργοδότες αντιδρούν. Οι αλλαγές προβλέπουν, πρώτον, ότι τα συνδικάτα δεν θα χρειάζεται πλέον να αποδεικνύουν την αντιπροσωπευτικότητά τους, δεύτερον, ότι δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας από όσα προβλέπονται στο Εργατικό δίκαιο δεν θα μπορούν να προωθούνται από συλλογικές συμβάσεις και, τρίτον, ότι οι εργοδότες θα πρέπει να αποζημιώνουν τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους με πληρωμένη άδεια το λιγότερο 15 λεπτών το μήνα για κάθε εργαζόμενο που εκπροσωπούν. Παρά το γεγονός ότι δεν έγιναν δεκτά τα αιτήματα των συνδικάτων, αφενός για μείωση των 150 ωρών ετησίως που λογίζονται ως υπερωριακή απασχόληση, αφετέρου για κατάργηση όλων εκείνων των

μορφών εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος και που είναι εκτός της «τυπικής» σχέσης εργασίας, εντούτοις οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών φορέων εκτιμούν ότι οι προωθούμενες αλλαγές είναι ετεροβαρείς υπέρ των εργαζομένων και θα οδηγήσουν σε αύξηση του ποσοστού ανεργίας μέσω της μείωσης των θέσεων απασχόλησης. Αντίθετα, τα συνδικάτα δήλωσαν ικανοποιημένα σε γενικές γραμμές από τις δρομολογούμενες αλλαγές. Οι εργοδοτικοί φορείς ζήτησαν την αναστολή της εφαρμογής των αλλαγών μέχρι το 2014, αίτημα το οποίο δεν έγινε δεκτό από την κυβέρνηση.

3.22.6 Πολιτικές απασχόλησης

Με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας και ιδίως της ανεργίας των νέων, η κυβέρνηση ανακοίνωσε δύο προγράμματα. Το πρώτο αφορά τη δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα κάτω των 29 ετών, τα οποία είναι εγγεγραμμένα ως άνεργα για τουλάχιστον τρεις μήνες, καθώς και για άτομα άνω των 50 ετών, τα οποία είναι εγγεγραμμένα ως άνεργα για τουλάχιστον έξι μήνες. Οι εργοδότες που θα προσλαμβάνουν από τις παραπάνω κατηγορίες ανέργων θα λαμβάνουν σχεδόν το σύνολο (95%) του εργατικού κόστους για κάθε εργαζόμενο, το οποίο για το 2013 εκτιμάται στα 456 ευρώ μηνιαίως και θα έχει διάρκεια 12 μήνες, ενώ με βάση το συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι υποχρεωμένοι να διατηρούν τους εργαζομένους για τουλάχιστον άλλους έξι μήνες. Η κυβέρνηση εκτιμά ότι με το συγκεκριμένο πρόγραμμα, προϋπολογισμού 50 εκατ. ευρώ, θα δημιουργηθούν 9.100 θέσεις εργασίας. Το δεύτερο πρόγραμμα αφορά την υποβοήθηση δημιουργίας θέσεων εργασίας σε Οργανισμούς Περιφερειακής Αυτοδιοίκησης. Ο πληθυσμός-στόχος είναι ο ίδιος και εκτιμάται ότι με το συγκεκριμένο πρόγραμμα, προϋπολογισμού 20 εκατ. ευρώ, θα δημιουργηθούν 4.700 θέσεις εργασίας.

Ακόμη η κυβέρνηση της Σλοβακίας ανακοίνωσε μέτρα διατήρησης των υπαρχουσών θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, εάν μια εταιρεία αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες, έχει τη δυνατότητα να απευθυνθεί στην κυβέρνηση και η τελευταία θα μπορεί να καλύψει τις υποχρεωτικές ασφαλιστικές εισφορές για ένα διάστημα μέχρι 60 ημέρες. Υπολογίζεται ότι με το συγκεκριμένο μέτρο θα διατηρηθούν περίπου 5.000 θέσεις εργασίας για το 2013, ενώ για τα έτη 2014 και 2015 υπολογίζεται ότι θα διατηρηθούν 7.300 και 7.500 θέσεις, αντιστοίχως. Η πλευρά των εργοδοτών εμφάνισε ανάμεικτες αντιδράσεις. Ορισμένοι εξ αυτών καλωσόρισαν τα μέτρα, ενώ άλλοι επισήμαναν τον κίνδυνο διαστρέβλωσης της αγοράς εργασίας από τη στιγμή που ορισμένες επιχειρήσεις θα λάβουν περισσότερη κρατική βοήθεια σε σχέση με άλλες.

3.22.7 Απεργίες

Έντονες απεργιακές κινητοποιήσεις αποφάσισε από το δεύτερο μισό του 2012 συνολικά ο κλάδος της εκπαίδευσης. Ειδικότερα, τα συνδικάτα του κλάδου προχώρησαν αρχικά σε ημερήσια προειδοποιητική απεργία, ζητώντας αύξηση ύψους 10% στις αποδοχές τους. Με βάση τα στοιχεία του 2011, οι μέσες αποδοχές των εκπαιδευτικών αντιστοιχούσαν στο 90% του εθνικού μέσου όρου. Η κυβέρνηση χαρακτήρισε δίκαιο το αίτημα των εκπαιδευτικών, αλλά υπό τις παρούσες συνθήκες δεν μπορούσε να τους δοθεί αύξηση μεγαλύτερη από 5%. Τα συνδικάτα του κλάδου αντέδρασαν και κάλεσαν τα μέλη τους σε απεργία διαρκείας από τον Νοέμβριο του 2012, η οποία και έληξε ύστερα από τρεις ημέρες και αφού ξεκίνησαν διαπραγματεύσεις με την κυβέρνηση. Τα συν-

δικάτα του κλάδου διεκδικούν οι αποδοχές μέχρι το 2015 να είναι αυξημένες από 100 μέχρι 160 ευρώ μηνιαίως.

3.23 Λετονία

3.23.1 Γενικό πλαίσιο

Η σταθεροποίηση της οικονομίας στη Λετονία συνεχίζεται το 2012. Τα μέτρα λιτότητας συνοδεύονται από κίνητρα στην κατεύθυνση της οικονομικής ανάπτυξης. Ο φόρος επί των τυχερών παιχνιδιών αυξάνεται, ενώ συγκεκριμένοι νομοθετικοί κανονισμοί αλλάζουν, όπως ο ειδικός φόρος κατανάλωσης, ο φόρος ακίνητης περιουσίας, ο φόρος στις μικρές επιχειρήσεις, ο φόρος εισοδήματος καθώς και ο ΦΠΑ. Στο πλαίσιο αυτό, κατά τη διάρκεια του β΄ εξαμήνου του 2012, ο ΦΠΑ μειώνεται στο 21% και ο φόρος ατομικού εισοδήματος στο 25%.

Το Κοινοβούλιο της Λετονίας επικυρώνει τη συμφωνία δημοσιονομικής πειθαρχίας με την ΕΕ και τη δέσμευσή του για την εισαγωγή του ευρώ στις συναλλαγές από 1/1/2014.

Για την πάταξη της παραοικονομίας, η κυβέρνηση εφαρμόζει τη λεγόμενη «αρχική δήλωση», ώστε να εντοπίσει τον πραγματικό πλούτο του πληθυσμού της και τη «λευκή λίστα των επιχειρήσεων» για την προώθηση και εφαρμογή του δίκαιου επιχειρείν.

Σε εθνικό επίπεδο, σοβαρές διαβουλεύσεις διεξάγονται σχετικά με το συμβιβασμό μεταξύ της παροχής ενός αξιοπρεπούς μισθού και της μείωσης του μισθολογικού κόστους, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Η Συνομοσπονδία Λετονών Εργοδοτών και η κυβέρνηση υποστηρίζουν τη μείωση του φόρου ατομικού εισοδήματος από το 26% το 2011 στο 22% το 2014.

Σε επίπεδο κινητοποιήσεων, διαμαρτυριών και απεργιών, οι κλάδοι εκπαίδευσης, υγείας καθώς και συγκεκριμένα Ιδρύματα, όπως η Κρατική Υπηρεσία Επιμελητών (VPD) είναι ιδιαίτερα δραστήριοι καθ' όλη τη διάρκεια του έτους.

Στο πεδίο της συνδικαλιστικής πυκνότητας, η Ανεξάρτητη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Λετονίας καταγράφει μείωση στον αριθμό των μελών της, ενώ σε αυτό των απεργιακών κινητοποιήσεων καταγράφεται αύξηση με ορισμένες από αυτές να καταλήγουν σε ικανοποίηση των αιτημάτων, όπως αυτή των δασκάλων, οι οποίοι επιτυγχάνουν μισθολογικές αυξήσεις.

Η απασχόληση μειώνεται στη Λετονία, το 2012, κατά περίπου 1,8%, ενώ η κυβέρνηση εντείνει τις προσπάθειες κατά της παραοικονομίας μέσω της υιοθέτησης σειράς μέτρων (66 στον αριθμό), τα οποία εφαρμόζονται από τις αρχές του 2013.

Η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται στο 65ο έτος της ηλικίας για άνδρες και γυναίκες, ενώ προβλέπονται προϋποθέσεις πρόωρης συνταξιοδότησης (κατά 2 έτη νωρίτερα από το προβλεπόμενο όριο) με αντίστοιχη αποζημίωση.

Στον τομέα των αμοιβών, αλλάζουν οι αρχές που διέπουν τον καθορισμό αμοιβών στην Κεντρική Δημόσια Διοίκηση, με την κατάργηση των έξτρα αμοιβών (μπόνους) και την εισαγωγή αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού.

Τέλος, όσον αφορά τον ετήσιο εργάσιμο χρόνο, παραδοσιακά στη Λετονία αυτός δεν καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, για το 2012, η Λετονία είναι μία από εκείνες τις ευρωπαϊκές χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά εργάσιμου χρόνου –1.840 ώρες/έτος ή και περισσότερες έναντι των 1.660 εργάσιμων ωρών ετησίως στη Δανία και τη Γαλλία.

3.23.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η έρευνα με τίτλο «Συγκριτική Αξιολόγηση του Επιχειρηματικού Περιβάλλοντος στη Λετονία–Διοικητική και Ρυθμιστική Έρευνα Κόστους», που πραγματοποιείται το 2011 από την SKDS (ανεξάρτητο ερευνητικό κέντρο μέτρησης της κοινής γνώμης στη Λετονία), στοχεύει στην εξακρίβωση των απόψεων επιχειρηματιών σχετικά με τις διοικητικές διαδικασίες που υιοθετούνται από το κράτος και την τοπική αυτοδιοίκηση, καθώς και με τον αντίκτυπο από το ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών, διαδικασιών και θεσμικών πρακτικών που εφαρμόζονται, όπως η εγγραφή μιας επιχείρησης στα μητρώα, οι εργασιακές σχέσεις, οι φορολογικές ρυθμίσεις, το εξωτερικό εμπόριο, οι διαδικασίες αφερεγγυότητας, τα όργανα επιθεώρησης των επιχειρήσεων, οι κρατικές ενισχύσεις, η πρόσβαση σε χρηματοδοτικά πακέτα, οι διαδικασίες δημοσίων προμηθειών, η ηλεκτρονική διαχείριση και ο βαθμός προσβασιμότητας στην πληροφόρηση.

Η έρευνα διεξάγεται μεταξύ του Ιουνίου και του Ιουλίου 2011, με τη μορφή 728 προσωπικών συνεντεύξεων, σε τυχαίο δείγμα επιχειρηματιών από τη βάση δεδομένων του CPS (Κεντρικό Στατιστικό Γραφείο Λετονίας) και του ZLHotline (ευρετήριο επιχειρήσεων).

Σύμφωνα με τα δημοσιευμένα αποτελέσματα της έρευνας, το 78% του επιχειρηματικού κόσμου καταδεικνύει την υψηλή φορολόγηση ως εμπόδιο στις δραστηριότητές του (συγκρινόμενο με το 76% του 2009), ενώ το 30% αναφέρει τις διατάξεις και τους κανόνες που προβλέπει το Εργατικό δίκαιο (τα αντίστοιχα ποσοστά στην κατηγορία αυτή είναι 15% το 2005, 27% το 2007 και 24% το 2009).

Όσον αφορά τη μαύρη εργασία, το 45% των εργοδοτών πιστεύει πως οι μισές ή και περισσότερες επιχειρήσεις καταβάλλουν αδήλωτες αμοιβές, ενώ το 49% θεωρεί απόλυτα δικαιολογημένη, λόγω της οικονομικής κρίσης, την πρακτική αυτή. Ένα σαφώς μικρότερο ποσοστό, της τάξης του 28%, πιστεύει πως οι μισοί ή και περισσότεροι εργοδότες δεν υπογράφουν συμβάσεις εργασίας.

Σχεδόν το 1/5 των εργοδοτών στη Λετονία ανήκει σε μια βιομηχανική ή επιχειρηματική ένωση, με το 62% αυτών να πιστεύει ότι η συμμετοχή τους συμβάλλει στην προώθηση των ενδιαφερόντων τους. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι το ποσοστό συμμετοχής μειώνεται σταθερά κατ' έτος και συγκεκριμένα από το 61% το 2005, σε 60% το 2007, 57% το 2009 και 51% το 2011.

Τέλος, βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, το κυριότερο πρόβλημα στις εργασιακές σχέσεις (σύμφωνα με το 33% των εργοδοτών) καταγράφεται να είναι η υποχρεωτική κρατική κοινωνική ασφάλιση. Ακολουθούν οι μισθολογικές προϋποθέσεις (22%), οι προϋποθέσεις που διέπουν τον κατώτατο μισθό (21%) και η αποζημίωση της υπερωριακής εργασίας (19%). Μόλις 1% αναφέρει προβλήματα που σχετίζονται με τη διάκριση μεταξύ των φύλων.

Τα σημαντικότερα προβλήματα σχετικά με το εργατικό δυναμικό είναι η έλλειψη αξιοπιστίας μεταξύ των εργαζομένων και εργασιακού ήθους (αναφέρεται από το 38% των ερωτηθέντων), καθώς και η απουσία εξειδικευμένου τεχνικού προσωπικού και εμπειρογνωμόνων (δηλώνεται από το 36%).

Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός των 285 ευρώ θεωρείται ικανοποιητικός από το 31% των εργοδοτών, ενώ το 8% πιστεύει ότι είναι ιδιαίτερα υψηλό και το 50% πολύ χαμηλό. Γι' αυτούς τους εργοδότες, τα 398 ευρώ θεωρού-

νται αποδεκτή μηνιαία αμοιβή το 2011 έναντι των 318 ευρώ το 2009.

Ιδιαίτερα ανησυχητικές διαστάσεις, σύμφωνα με επισημάνσεις του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας της Λετονίας (VDI), παίρνει η ολοένα και αυξανόμενη τάση των επιχειρήσεων να αντικαταστήσουν τις συμβάσεις εργασίας με συμφωνίες που δεν διέπονται από καμία εργατική νομοθεσία. Οι ευέλικτες αυτές μορφές συμφωνιών, όπως οι συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή τα συμβόλαια για συγγραφικές εργασίες –άρθρα, μεταφράσεις, διαλέξεις (author contracts)–, μπορεί να εμπεριέχουν πλεονεκτήματα για την εργοδοσία, ωστόσο, μόνο η εργατική νομοθεσία εγγυάται ασφαλείς συνθήκες εργασίας, δίκαιες αμοιβές, ισότιμη εκπροσώπηση των εργαζομένων και εργασιακή προστασία, ενώ ορίζει τη νομική βάση για τον κοινωνικό διάλογο.

Στη Λετονία, δύο κύριοι τύποι νομοθετικού πλαισίου εφαρμόζονται στις εργασιακές σχέσεις: το Εργατικό δίκαιο και το Αστικό. Το 2002, ο Νόμος περί Εργατικού δικαίου προβλέπει ασφαλιστικές δικλείδες για την προστασία της απασχόλησης και θέτει τις βάσεις για τον κοινωνικό διάλογο μέσω κανόνων σχετικών με την εκπροσώπηση των εργαζομένων και τα δικαιώματα αυτών. Ωστόσο, σε ειδικές περιπτώσεις, η απασχόληση μπορεί να καλύπτεται από συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή συμβόλαια συγγραφικής εργασίας που διέπονται από το αστικό δίκαιο.

Σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (VDI), η συνεχιζόμενη χρηματοπιστωτική κρίση αυξάνει τη σύναψη συμβάσεων παροχής υπηρεσιών αντί των συμβάσεων εργασίας. Η πρώτη καταγεγραμμένη περίπτωση είναι το 2006, όταν ο Jelgava (JAP), ένας από τους μεγαλύτερους στόλους αυτοκινητομεταφοράς, εφαρμόζει αυτή τη μορφή σύμβασης στους οδηγούς λεωφορείων, ταξί και συνοδούς-εισπράκτορες. Σύμφωνα με τη σύμβαση αυτή, οι εργαζόμενοι εγγράφονται αρχικά ως αυτοαπασχολούμενοι, αλλά παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε οχήματα του JAP. Μετά από σύντομο χρονικό διάστημα, η εταιρεία καταγγέλλεται στην Επιθεώρηση Εργασίας για απασχόληση που υποκρύπτει μόνιμη εργασία, καθώς και για συμβάσεις οι οποίες δεν διαφοροποιούνται από τις συμβάσεις εργασίας. Στις 30 Μαρτίου 2010, το Περιφερειακό Διοικητικό Δικαστήριο απορρίπτει έφεση της εταιρείας κατά της εντολής της VDI σχετικά με τη μετατροπή των προσωρινών συμβάσεων σε συμβάσεις εργασίας και την υποχρεώνει να συμμορφωθεί. Πρόσφατος ενδελεχής έλεγχος στις καταστάσεις της εταιρείας οδηγεί την Επιθεώρηση Εργασίας στο συμπέρασμα ότι ο JAP δεν έχει συμμορφωθεί με τις δικαστικές αποφάσεις και εκφράζει την ανησυχία της για την επέκταση του φαινομένου, της ακατάλληλης δηλαδή χρήσης των αστικών συμβάσεων εργασίας (στη Λετονία η μορφή αυτή αγγίζει περίπου το 98%) και σε άλλες εταιρείες, κυρίως πολύ μικρές και μικρομεσαίες.

Η έρευνα «Δείκτες Παραοικονομίας στις χώρες της Βαλτικής» που διεξάγει το 2011, μέσω της χρήσης 591 τηλεφωνικών συνεντεύξεων, η Οικονομική Σχολή της Στοκχόλμης (Ρήγα) σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Μικρών Επιχειρήσεων και Επιχειρηματικότητας (ECSB) επιχειρεί να προσδιορίσει το μέγεθος της υφιστάμενης παραοικονομίας στη Λετονία, τη Λιθουανία και την Εσθονία, τις κύριες αιτίες που οδηγούν σε αυτή, καθώς και να παρέχει στα κέντρα σχεδιασμού και λήψης των αποφάσεων πληροφορίες σχετικά με τη μείωση της άτυπης αυτής οικονομικής δραστηριότητας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν το καταγεγραμμένο, για το 2010, μέγεθος της παραοικονομίας σε ποσοστό 38,1% (ως ποσοστό του ΑΕΠ) στη Λετονία, 19,4% στην Εσθονία και 18,8% στη Λιθουανία. Η παραοικονομία αυξάνεται στην περίπτωση της Λετονίας κατά 1,5%, συγκρινόμενη με το 36,6% που ίσχυε το 2009, μειώνεται κατά 0,8 στην Εσθονία (από το 20,2% στα τέλη του 2009) και αυξάνεται κατά 0,8%, από το 17,7% που ίσχυε το 2009, στη Λιθουανία.

Η έρευνα υπαινίσσεται ότι η ελλιπής καταγραφή της κερδοφορίας, ως ποσοστό της πραγματικής κερδοφορίας, στη Λετονία το 2010 είναι 33,7%, ποσοστό διπλάσιο από αυτό της Λιθουανίας (16,6%) και τριπλάσιο από της Εσθονίας (11,4%). Η Λετονία καταγράφει επίσης το υψηλότερο ποσοστό ελλιπούς καταγραφής του αριθμού απασχολουμένων, ως ποσοστό του πραγματικού αριθμού εργαζομένων (14,6% το 2010) συγκρινόμενη με τη Λιθουανία (7,9%) και την Εσθονία (9,7%). Τα ευρήματα σχετικά με την ελλιπή καταγραφή των μισθών, ως ποσοστού των πραγματικών αμοιβών για το 2010, είναι παρόμοια με αυτά των διαφυγόντων κερδών. Δηλαδή, 35,5% στη Λετονία, 15,8% στη Λιθουανία και 19,6% στην Εσθονία.

Το 2010, το μέσο ποσοστό δωροδοκιών, ως ποσοστό των εσόδων που δαπανώνται σε πληρωμές, ώστε «να γίνει η δουλειά», σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, είναι 10,8% στη Λετονία, 9,3% στη Λιθουανία και 5,6% στην Εσθονία.

Τέλος, σύμφωνα με τις απαντήσεις ιδιοκτητών και διευθυνόντων συμβούλων, στην ερώτηση για τον υπολογισμό του ποσοστού της αξίας ενός συμβολαίου, την οποία προσφέρει η εταιρεία, ως δωροδοκία, με στόχο την εξασφάλιση σύμβασης με το κράτος, το 2010, στη Λετονία ξεπερνάει το 10%, στη Λιθουανία το 6%, ενώ στην Εσθονία το 2,2%.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι παράγοντες που επιδρούν στο φαινόμενο της παραοικονομίας. Έτσι, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, αυτή είναι ευρέως διαδεδομένη στην πρωτεύουσα της Λετονίας, Ρήγα (42% το 2010), σε σχέση με τις υπόλοιπες πόλεις της χώρας. Οι κλάδοι που καταγράφουν τα περισσότερα κρούσματα παραοικονομίας το 2010 είναι οι κατασκευές (53,6%), οι υπηρεσίες (41,7%) και το λιανεμπόριο (40,9%). Το μέγεθος της επιχείρησης φαίνεται να παίζει ρόλο, με τις μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις να καταγράφουν μεγαλύτερα ποσοστά από ό,τι οι μεσαίες (αριθμός εργαζομένων 11 έως 50 άτομα). Το 44,2% των ερωτηθέντων στη Λετονία δηλώνει ιδιαίτερα απογοητευμένο από τη φορολογική πολιτική της κυβέρνησης, καθώς και τη στήριξη που παρέχει στην επιχειρηματικότητα (36,2%), εν αντιθέσει με το 5,2% των ερωτηθέντων, για το ίδιο ζήτημα, στην Εσθονία. Ανάμεσα στους βασικούς λόγους φοροδιαφυγής που επικαλούνται οι Λετονοί είναι η υψηλή φορολόγηση, η σπατάλη δημόσιου χρήματος από την κυβέρνηση και το άκαμπτο φορολογικό σύστημα.

Σύμφωνα με αναλυτές, οι μεγάλες διαφορές στα ποσοστά παραοικονομίας της Λετονίας, συγκρινόμενα με τις υπόλοιπες Βαλτικές χώρες, εξηγούνται από το υψηλό επίπεδο δυσαρέσκειας για το ισχύον φορολογικό σύστημα. Για να αντιμετωπισθεί αυτό, πρέπει η φορολογική πολιτική να είναι σταθερή, ενώ η κυβέρνηση να εφαρμόσει ένα καλά δομημένο και διάφανο σύστημα φορολογικών δαπανών. Μακροπρόθεσμα, η κύρια πρόκληση αφορά την ενδυνάμωση της εμπιστοσύνης των πολι-

τών στην κυβέρνηση και στα θεσμικά όργανα του κράτους.

3.23.3 Δημόσιος τομέας

Η βελτίωση των δημοσιοοικονομικών δεικτών της Λετονίας επιτρέπει την επαναφορά των επιδομάτων στον δημόσιο τομέα.

Μεταξύ 2009 και 2011, το έλλειμμα στον κρατικό προϋπολογισμό οδηγεί την κυβέρνηση σε περικοπές μισθών στο Δημόσιο της τάξης του 30%, ενώ καταργείται το επίδομα εργασιακής επίδοσης. Στο πλαίσιο αυτό, και με στόχο την αύξηση των κρατικών εσόδων, εφαρμόζεται διετής απαγόρευση καταβολής του εν λόγω επιδόματος, αρχής γενομένης το 2010, ενώ οι κρατικές επιχειρήσεις υποχρεούνται στην καταβολή του 90% των κερδών τους στον κρατικό προϋπολογισμό. Ωστόσο, ακόμη και εν μέσω κρίσης, προβλέπονται κριτήρια για την καταβολή του επιδόματος εργασιακής επίδοσης από επιχειρήσεις που δεν έχουν οφειλές στο Δημόσιο, οι ισολογισμοί τους μεταξύ 2009 και 2010 παρουσιάζουν κερδοφορία, ενώ οι όποιες απώλειές τους οφείλονται σε επενδυτικές κινήσεις. Το 2009, είκοσι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη χώρα, πληρούν τα συγκεκριμένα κριτήρια. Στις αρχές του 2010, τροποποιούνται τα κριτήρια καταβολής του εν λόγω επιδόματος, θεσπίζοντας ως ελάχιστο ποσό κέρδους μιας επιχείρησης τα 500.000 LVL (715.900 ευρώ), ενώ προσμετρώνται η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης σε διεθνές ή τοπικό επίπεδο, η απουσία χρηματοδότησής της από το κράτος ή την τοπική αυτοδιοίκηση, η υπέρβαση, κατά 4%, των κεφαλαίων απόδοσης και η δραστηριοποίησή της στους κλάδους μεταφοράς, ενέργειας, επικοινωνίας, δασοκομίας και προμήθειας νερού. Για το 2010, δεκαέξι τέτοιες επιχειρήσεις πληρούν τα συγκεκριμένα κριτήρια.

Στο ίδιο πλαίσιο, τα χρηματοδοτικά κίνητρα αποκαθίστανται, περί τα τέλη του 2011, καθώς οι εργαζόμενοι στην Κρατική Υπηρεσία Εσόδων (VID) λαμβάνουν (Νοέμβριος 2011) επίδομα της τάξης του 75% του βασικού μηνιαίου μισθού τους, ενώ το 24% των εργαζομένων στην αστυνομία λαμβάνουν αντίστοιχα επιδόματα ή χρηματικά έπαθλα. Μάλιστα, την ίδια περίοδο κατατίθεται πρόταση της Οικονομικής Επιτροπής για σταδιακή αύξηση των αμοιβών στον δημόσιο τομέα, ενώ, σύμφωνα με κυβερνητική απόφαση, επιτρέπονται στις κρατικές επιχειρήσεις, οργανισμούς ή διοικητικές υπηρεσίες, αφενός, η καταβολή ετήσιου επιδόματος που δεν υπερβαίνει, ωστόσο, το 20% του μηνιαίου μισθού, αφετέρου, η καταβολή επιδομάτων σε στελέχη και εργαζομένους του Δημοσίου και της τοπικής αυτοδιοίκησης χωρίς, ωστόσο, να ξεπερνούν το 75% του μηνιαίου εισοδήματος.

Σύμφωνα με επίσημες κυβερνητικές ανακοινώσεις, η αύξηση των μισθών στον δημόσιο τομέα κρίνεται επιτακτική, καθώς οι χαμηλές αμοιβές του προηγούμενου διαστήματος οδηγούν σε ομαδικές αποχωρήσεις σημαντικών στελεχών. Το επιχείρημα αυτό χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για το διπλασιασμό των αμοιβών ορισμένων υπαλλήλων στην, κρατικής ιδιοκτησίας, τράπεζα Mortgage and Land Bank of Latvia (LHZB) στα τέλη του 2011. Κατά ορισμένους αναλυτές η πρόθεση της κυβέρνησης να ελέγξει την καταβολή επιδομάτων μέσω της θέσπισης αυστηρών κριτηρίων δεν έχει επιτευχθεί, ενώ σε καμιά περίπτωση δεν δικαιολογείται ο σκοπός ή το ποσό των καταβληθέντων. Ωστόσο, σύμφωνα με τους ίδιους, δεν είναι απαραίτητη η αύξηση των αμοιβών στον δημόσιο τομέα, ενώ η διατήρηση των επιδομάτων επίδοσης αποτελεί την πιο ευέλικτη μορφή στην επίτευξη αυτού του στόχου. Στην

παρούσα φάση, η συζήτηση συνεχίζεται μεταξύ του κυβερνητικού συνασπισμού και των διοικήσεων των επιχειρήσεων κρατικών συμφερόντων.

3.23.4 Συνδικάτα

Η Ανεξάρτητη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Λετονίας (LBAS) πραγματοποιεί τον Νοέμβριο του 2011, με χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, την 9η κατά σειρά έρευνα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και την ασφάλεια στην εργασία.

Στην έρευνα συμμετέχουν 1.040 μόνιμοι κάτοικοι της χώρας, ηλικίας μεταξύ 15 και 74 ετών, εκ των οποίων οι 537 θεωρούνται οικονομικά ενεργοί πολίτες. Το 44,5% των ερωτηθέντων είναι άνδρες και το 55,5% γυναίκες. Οι ηλικιακές ομάδες ισοκατανέμονται πλην αυτής των 55 έως 74 ετών, η οποία συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό ερωτηθέντων (31,7%). Το 62% του συνόλου των συνεντευξιαζόμενων είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 14,7% εργάζεται στον δημόσιο τομέα και το 36,9% στον ιδιωτικό.

Κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, το 48,4% των συμμετεχόντων είναι άνεργοι.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, το 41% των ατόμων σε ηλικία εργασίας δηλώνει πρόθυμο να εργαστεί, ακόμη και αν οι εργοδοτικές εισφορές για την κοινωνική ασφάλιση δεν καταβάλλονται πλήρως (ποσοστό που αναλύεται στο 47% των ανδρών και το 36% των γυναικών), το 39% δηλώνει αποφασισμένο για τη μη χρήση της ετήσιας άδειας, το 26% χαρακτηρίζει ως «τυπικότητα» την ύπαρξη εργασιακής σύμβασης (το 45% των ανδρών και το 29% των γυναικών), ενώ το 16% συναινεί σε υπερωριακή εργασία χωρίς την αντίστοιχη καταβολή αποζημίωσης.

Το 49% των κατοίκων που εργάζεται στον δημόσιο τομέα θεωρεί εαυτόν καλά ή πολύ καλά πληροφορημένο σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και τους νόμους που τις διέπουν στη Λετονία. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης και το εισόδημα. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ο καταμερισμός των ποσοστών στις πιο ευρέως διαδεδομένες πηγές πληροφόρησης επί των συγκεκριμένων θεμάτων: το 38% των ερωτηθέντων επικαλείται το διαδίκτυο, το 34% πληροφορίες από συγγενείς, φίλους ή συναδέλφους, το 33%, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το 25%, την ανάγνωση του Εργατικού δικαίου, το 23%, την προσφυγή σε δικηγόρο και μόλις 6%, το Συνδικάτο (LBAS).

Πάντως, βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, σημειώνεται μείωση στα ποσοστά εκείνων που είναι πρόθυμοι να εργαστούν σε συνθήκες που παραβιάζουν το εργατικό δίκαιο.

3.23.5 Απεργίες

Από τα μέσα του 2012, σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων λαμβάνει χώρα στη Λετονία, με την ενεργό συμμετοχή εργαζομένων από τους κλάδους των αστικών μεταφορών, φύλαξης-επιτήρησης και υγειονομικής περίθαλψης.

Αναλυτικότερα, τον Μάιο του 2012, η Ένωση Μεταφοράς Επιβατών (LPPA) ζητά από το Υπουργικό Συμβούλιο έγκριση, έως την 1η Αυγούστου 2012, πρόσθετης χρηματοδότησης ύψους 11,67 εκατ. ευρώ για την κάλυψη των μη αποζημιωμένων ζημιών κατά το 2011 και των αναμενόμενων απωλειών του 2012. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το 2012 η κρατική χρηματοδότηση στις δημόσιες μεταφορές μειώνεται κατά 10% συγκρινόμενη με το προηγούμενο έτος. Ανακοινώνει μάλιστα, την πρόθεσή της να προχωρήσει σε κλιμακούμενες

απεργιακές κινητοποιήσεις οι οποίες, ωστόσο, αναβάλλονται κατόπιν έγκρισης από την κυβέρνηση χρηματοδότησης ίσης με 4,41 εκατ. ευρώ καθώς και της δέσμευσής της για επιπλέον οικονομική στήριξη.

Τον Ιούλιο του 2012 το Λετονικό Συνδικάτο Εργαζομένων στις Υπηρεσίες Επιτήρησης (LPDA) ανακοινώνει την πρόθεσή του για προσφυγή στο Συνταγματικό Δικαστήριο της χώρας, την οργάνωση ομάδων περιφρούρησης και το μποϋκοτάζ αθλητικής διοργάνωσης του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Το Συνδικάτο εργαζομένων διαμαρτύρεται για τη μη αποκατάσταση των προ κρίσης εργασιακών συνθηκών στον κλάδο, εν αντιθέσει με τις μισθολογικές αυξήσεις σε άλλους κρατικούς οργανισμούς. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο εργασίας (28 ώρες έναντι των 40 που ισχύουν σε άλλους οργανισμούς), να αμείβονται χαμηλότερα (μέσος καθαρός μισθός 285-355 ευρώ αντί των 575 ευρώ στη δημόσια διοίκηση, την άμυνα και τον κύριο κλάδο κοινωνικής ασφάλισης), από τις αρχές του 2012 δεν καλύπτονται από υγειονομική ασφάλιση, λαμβάνουν χαμηλότερο επίδομα βαριάς ή/και ανθυγιεινής εργασίας (1% του μισθού τους, ήτοι 2,85-4,27 ευρώ έναντι του 25% που προβλέπεται σε άλλους οργανισμούς). Μάλιστα, το LPDA απορρίπτει πρόταση της κυβέρνησης για αύξηση των ωρών εργασίας σε 36 ώρες/εβδομάδα το 2013 και πλήρη αποκατάσταση στις 40 ώρες το 2014.

Τον Ιούλιο του 2012, το Συνδικάτο Εργαζομένων στην Υγεία και την Κοινωνική Περίθαλψη (LVSADA) ανακοινώνει διεθνή διαμαρτυρία σε περίπτωση αθέτησης, από την κυβέρνηση, της αύξησης της χρηματοδότησης στην υγειονομική περίθαλψη. Σύμφωνα με το Συνδικάτο, το Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο προβλέπει χρηματοδότηση του συστήματος υγείας της τάξης του 4,5% του ΑΕΠ το 2013. Στην πραγματικότητα αυτή μειώνεται, καθώς το 2012 ισοδυναμεί με το 3,2% του ΑΕΠ, ενώ το 2011 με το 3,5%. Και καθώς το LVSADA θεωρεί ότι παραβιάζεται η ευρωπαϊκή αρχή της πρόσβασης και της υψηλού επιπέδου παροχής υπηρεσιών υγείας προς όλους τους πολίτες, προετοιμάζεται να καταφύγει στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, κρίνοντας ως ανεπαρκείς και ασήμαντες τις πρόσφατες τροποποιήσεις στον κρατικό προϋπολογισμό για την ενίσχυση του κλάδου υγείας κατά 27,75 εκατ. ευρώ.

Να επισημανθεί μάλιστα πως οι προαναφερθείσες διεκδικήσεις, καθώς και διαμαρτυρίες, στηρίζονται και διοργανώνονται, στην πλειονότητά τους, με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών και των δύο πλευρών –εργοδοτών και εργαζομένων.

3.23.6 Κοινωνική ασφάλιση

Η απόφαση της λετονικής κυβέρνησης να επισπεύσει την ημερομηνία υλοποίησης του σχεδίου για τη σταδιακή αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης από το 2016, που αρχικά είχε συμφωνηθεί, στο 2014, προκαλεί αλυσιδωτές αντιδράσεις στα συνδικάτα. Ταυτόχρονα, η κυβέρνηση επιδιώκει την, όσο το δυνατόν, μακρόχρονη συνδρομή των πολιτών στο ασφαλιστικό σύστημα προτού αυτοί αποκτήσουν δικαίωμα στη συνταξιοδότηση. Τα συνδικάτα υιοθετούν καμπάνιες ενημέρωσης μέσω επιστολών κυρίως και απειλούν να θέσουν θέμα για τη διεξαγωγή δημοψηφίσματος.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εστιάζουν την προσοχή τους στο θέμα των συντάξεων, όχι μόνο γιατί αυτές επηρεάζουν τις κοινωνικές εγγυήσεις των εργαζομένων, αλλά και επειδή οι συχνές αλλαγές στο σύστημα συντα-

ξιοδότησης υπονομεύουν την εμπιστοσύνη στην κρατική κοινωνική πολιτική και τις κοινωνικές παροχές.

Σήμερα στη Λετονία η ηλικία συνταξιοδότησης, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, είναι το 62ο έτος. Καθ' όλη τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η κυβέρνηση επανειλημμένα έχει επιδιώξει την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης στα 65 έτη, ωστόσο η πρότασή της απορρίπτεται. Στις αρχές του 2012 επαναφέρει τη συζήτηση σχετικά με την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης, μέσω τροποποιήσεων του νόμου, που προβλέπουν αύξηση κατά δύο έτη, αρχής γενομένης το 2014. Οι τροποποιήσεις περιλαμβάνουν ακόμη αύξηση της ελάχιστης περιόδου ασφάλισης από τα 10 στα 15 χρόνια, για τους εργαζομένους που πληρούν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης το 2014, και από το 2020, τα 20 χρόνια.

Όπως είναι αναμενόμενο, τα συνδικάτα που έχουν προσυμφωνήσει την αύξηση των ορίων ηλικίας με έναρξη το 2016 αντιδρούν στις κυβερνητικές προτάσεις, κατηγορώντας τους κυβερνώντες για σκόπιμη παράβλεψη των επισημάνσεών τους. Η Ανεξάρτητη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Λετονίας (LBAS) προχωρά σε καμπάνια μέσω επιστολών, ζητώντας από τους πολίτες να συμπληρώσουν αίτηση παραπόνων για το νέο συνταξιοδοτικό σχήμα και να την αποστείλουν στο Λετονικό Κοινοβούλιο. Στόχος της LBAS είναι η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης να εφαρμοστεί από τις αρχές του 2016, σταδιακά, ανά 3 μήνες το χρόνο, έτσι ώστε το 65ο έτος ηλικίας να υλοποιηθεί το 2028 (και όχι το 2020 σύμφωνα με τις κυβερνητικές προτάσεις). Στην αντίθετη περίπτωση, η LBAS απειλεί με την έναρξη των διαδικασιών για τη διεξαγωγή δημοψηφίσματος. Παρ' όλα αυτά, στις 19 Απριλίου 2012, η κυβέρνηση ψηφίζει, με την υποστήριξη της Συνομοσπονδίας Εργοδοτών της Λετονίας (LDDK), τις τροποποιήσεις για την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης από το 62ο στο 65ο έτος, αρχής γενομένης το 2014 και ολοκλήρωσης το 2020, καθώς και την επιμήκυνση της περιόδου ασφάλισης. Οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμά τους στην πρόωρη συνταξιοδότηση έως και δύο χρόνια πριν από την επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης.

Ιδιαίτερης σημασίας, σύμφωνα με αναλυτές, είναι το γεγονός της πρωτόγνωρης, στην ιστορία του κοινωνικού διαλόγου στη Λετονία, αντίθεσης των κοινωνικών συνομιλητών στις κυβερνητικές προτάσεις. Αναμφίβολα, η συζήτηση περί των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης θα συνεχιστεί.

3.23.7 Κοινωνική πολιτική

Μία ακόμη συνέπεια της οικονομικής κρίσης στη Λετονία είναι το ζητούμενο της αύξησης των κοινωνικών παροχών. Πέραν της παροχής του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος και του στεγαστικού επιδόματος που λαμβάνονται από οικογένειες με χαμηλό εισόδημα, οι άνεργοι έχουν πρόσβαση σε διάφορους τύπους παροχών και στήριξης. Σε αντίθεση, οι μισθοί μειώνονται ή δεν αντικατοπτρίζουν την άνοδο του πληθωρισμού, γεγονός που εντείνει την αναγκαιότητα της αύξησης των κοινωνικών παροχών.

Από τον Σεπτέμβρη του 2009, περίοδο κατά την οποία το Υπουργικό Συμβούλιο της Λετονίας υιοθετεί μέτρα κοινωνικής προστασίας, η κρατική χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης αυξάνεται κατ' έτος. Για τη μείωση της φτώχειας, οι τοπικές αυτοδιοικήσεις καταβάλλουν ένα ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα της τάξης των 57 ευρώ/μήνα για τους ενήλικες και των 65 ευρώ για παιδιά στις οικογένειες που δεν ικανοποιούν τις βασικές ανάγκες. Το

επίδομα χορηγείται για έξι ή δώδεκα μήνες, περίοδος κατά την οποία η οικογένεια ή το άτομο πιστοποιούνται με βασικές ελλείψεις και δεν υπάγονται σε φορολόγηση. Οι άπορες οικογένειες δικαιούνται στεγαστικό επίδομα, για τη μερική κάλυψη των εξόδων του ενοικίου, της συντήρησης, των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας καθώς και την αγορά καυσόξυλων.

Η χρηματοδότηση των επιδομάτων αυτών γίνεται μέσω της Παγκόσμιας Τράπεζας (World Bank) και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ESF), ενώ το πρόγραμμα επισιτιστικής βοήθειας ("For a Fed Latvia") λειτουργεί σε άνευ προηγουμένου, για τη χώρα, κλίμακα, καθώς περισσότεροι από 120.000 Λετονοί είναι καθημερινοί αποδέκτες των τροφίμων.

Όπως προαναφέρθηκε, η αύξηση των παροχών δεν ακολουθείται από αντίστοιχη αύξηση μισθών και ημερομισθίων. Το ακριβώς αντίθετο μάλιστα. Έτσι, ο μέσος ακαθάριστος μηνιαίος μισθός το 2010, συγκρινόμενος με αυτόν του 2008, μειώνεται κατά 7%, ενώ στον δημόσιο τομέα κατά 17%. Και παρά τις προσδοκίες για μισθολογικές αυξήσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφωνούν, στις αρχές του 2011, να παραμείνει ο κατώτατος μισθός στα 285 ευρώ/μήνα. Το αφορολόγητο αμοιβών/μισθών μειώνεται επίσης κατά 50%.

Ως συνέπεια, η εξάρτηση στις κοινωνικές παροχές αυξάνεται και καθώς, σύμφωνα με την Ένωση Τοπικών και Περιφερειακών Κυβερνήσεων (LPS), ο κατώτατος μισθός εξομοιώνεται με το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, ολοένα και περισσότεροι πολίτες καταφεύγουν σε αυτό από ό,τι στην εξεύρεση εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία της Ένωσης, ο αριθμός των αποδεκτών επιδομάτων κοινωνικής πρόνοιας, κατά την περίοδο της κρίσης, εξαπλασιάζεται από 30.000 άτομα σε 180.000. Στο πλαίσιο αυτό, η κυβέρνηση της Λετονίας αποφασίζει, στα τέλη του 2011, τη μείωση της χρηματοδότησης των κοινωνικών δαπανών κατά 24%, προκαλώντας τις έντονες αντιδράσεις των συνδικάτων για τις περικοπές στα σχολικά μέσα μεταφοράς και τις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης σε οικογένειες ή άτομα χαμηλών εισοδημάτων.

Το σίγουρο είναι πως η συζήτηση για το μέλλον των κοινωνικών επιδομάτων και της χρηματοδότησης αυτών έχει ανοίξει, καθώς πολλοί αναλυτές στη Λετονία επισημαίνουν ότι, αν και οι κοινωνικές παροχές συμβάλλουν στην εξασφάλιση της δημόσιας ασφάλειας και τάξης αλλά και στην κοινωνική ισότητα, εμπεριέχουν κινδύνους με τη μορφή της επανάπαυσης στα κοινωνικά επιδόματα αντί για την προσπάθεια εξεύρεσης θέσης εργασίας.

3.24 Εσθονία

3.24.1 Γενικό πλαίσιο

Από το 2011, τη διακυβέρνηση της χώρας για δεύτερη συνεχή θητεία ασκεί ο κεντροδεξιός συνασπισμός του Κόμματος Μεταρρύθμισης (RE) και του Πατριωτικού Ρεπουμπλικανικού κόμματος (IRL), με πρωθυπουργό τον Andus Ansip.

Ως προς την πορεία της οικονομίας, κατά το 2012 συνεχίζεται η καταγραφή θετικών ρυθμών ανάπτυξης. Η αύξηση του ΑΕΠ υπερβαίνει το 3% (η τρίτη μεγαλύτερη αύξηση μεταξύ των χωρών της ΕΕ-27), αν και συγκριτικά υποχωρεί σε σχέση με το 2011, όπου η αύξηση του ΑΕΠ ανήλθε στο υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ κατά το έτος αυτό.

Ως προς την ανεργία, σημαντική εξέλιξη αποτελεί η αξιοσημείωτη μείωση του ποσο-

στού ανέργων στο 10% περίπου, 2 μονάδες μικρότερη σε σχέση με το 2011

Παρόλες τις θετικές σημειούμενες εξελίξεις, βασικά χαρακτηριστικά της οικονομικής πολιτικής που εφαρμόζει η κυβέρνηση της Εσθονίας παραμένουν τα ίδια κατά το έτος 2012 και είναι η αυστηρή δημοσιονομική πειθαρχία, η μείωση των κοινωνικών παροχών και ιδίως των επιδομάτων ανεργίας, η διευκόλυνση των εργοδοτών για καταγγελία των σσε και η άρση της επεκτασιμότητας των συμβάσεων μετά τη λήξη τους.

3.24.2 Πολιτικές απασχόλησης

Κατά τη διάρκεια του 2012, η κυβέρνηση προωθεί την κατάργηση των προβλεπόμενων από το 2009 και εφαρμοστέων από το 2013, πρόσθετων προστατευτικών ρυθμίσεων κατά της ανεργίας, σύμφωνα με τις οποίες δικαιούχοι του επιδόματος ανεργίας είναι και οι εργαζόμενοι οι οποίοι αποχωρούν είτε οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε μετά από συμφωνία με τον εργοδότη.

Για την παροχή επιδόματος ανεργίας στις παραπάνω περιπτώσεις της οικειοθελούς ή συμφωνημένης αποχώρησης, το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο της Εσθονίας, με το σκεπτικό ότι οι παραπάνω περιπτώσεις μπορεί να υποκρύπτουν εκβιαστική αποχώρηση (δηλαδή απόλυση), προβλέπει ότι αυτό μπορεί από το 2013 να χορηγείται και στους εργαζομένους που έχουν απασχοληθεί κατ' ελάχιστον τέσσερα συνεχή χρόνια κατά τη διάρκεια της τελευταίας πενταετίας, ενώ για τους κανονικούς δικαιούχους που απολύονται, η σχετική προϋπόθεση χορήγησης του επιδόματος ανεργίας είναι η ελάχιστη απασχόληση ενός έτους κατά τη διάρκεια της τελευταίας τριετίας.

Επίσης, το ύψος του επιδόματος ανεργίας για τους οικιοθελώς αποχωρήσαντες ή τους αποχωρήσαντες μετά από συμφωνία είχε οριστεί ότι θα ανέρχεται στο 40% του κατώτατου μισθού, ενώ για τους απολυμένους στο 50%.

Η κυβερνητική απόφαση για τη μη ενεργοποίηση της σχετικής διάταξης για παροχή επιδόματος ανεργίας στη συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων εκφράζεται τον Φεβρουάριο του 2012 με την εισαγωγή στο κοινοβούλιο σχετικής τροποποιητικής νομοθετικής διάταξης και με στόχο την εξοικονόμηση 32-34 εκατ. ευρώ από την παροχή επιδομάτων ανεργίας σε περίπου 13.000 δικαιούχους εργαζομένους λόγω οικειοθελούς ή συμφωνημένης αποχώρησης από την εργασία.

Η ψήφιση της σχετικής τροποποιητικής διάταξης, που τελικώς πραγματοποιήθηκε στις 8/5/2012, συνάντησε την έντονη αντίδραση της Συνομοσπονδίας Εσθονικών Συνδικάτων (EAKL), η οποία επισήμανε ότι αυτή αποτελεί προϊόν μονομερούς κατάργησης της σχετικής τριμερούς συμφωνίας του 2008, μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κυβέρνησης.

Από την πλευρά της, η Συνομοσπονδία Εργοδοτών Εσθονίας (ETTK) υποστήριξε τη νέα ρύθμιση μη επέκτασης παροχής του επιδόματος της ανεργίας με το επιχείρημα ότι συμβάλλει στη βελτίωση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, τον Νοέμβριο του ίδιου έτους, ψηφίζεται από το κοινοβούλιο η μείωση της προβλεπόμενης αύξησης του επιδόματος ανεργίας από 145 ευρώ σε 101, με έναρξη ισχύος το έτος 2013.

3.24.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η νομοθετική παρέμβαση που συντελείται τον Μάρτιο του 2012, στόχος της οποίας είναι να

καταστεί ευκολότερη εκ μέρους των εργοδοτών η λήξη ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Σύμφωνα με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο, η διάρκεια ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας παρατείνεται και μετά την ημερομηνία λήξης της και μέχρι να υπογραφεί νέα συλλογική σύμβαση που θα ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των μισθωτών. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις είχαν τη νομική υποχρέωση εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων ακόμα και μετά τη λήξη τους, εφόσον αυτές μετατρέπονταν ουσιαστικά σε αορίστου διάρκειας.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις της χώρας επί σειρά ετών ζητούσαν την αλλαγή του θεσμικού αυτού πλαισίου με το επιχείρημα ότι η επ' αόριστον παράταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων είναι αντίθετη με τη συνταγματική επιταγή περί «ελευθερίας της επιχειρηματικότητας», δεν παρέχει το δικαίωμα στις επιχειρήσεις να μην εφαρμόζουν συλλογικές συμβάσεις οι οποίες θεωρούνται λήξασες και κατ' επέκταση δημιουργείται ουσιαστική αδυναμία προσαρμογής των επιχειρήσεων στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες.

Στο πλαίσιο αυτό, το κοινοβούλιο της χώρας ψηφίζει την τροποποίηση της βασικής νομοθεσίας περί συλλογικών συμβάσεων και από 1/5/2012 θεσμοθετεί το δικαίωμα της μονομερούς καταγγελίας της συλλογικής σύμβασης από τα μέρη που τη συνυπογράφουν, προκειμένου να μην υπάρχει η υποχρέωση εφαρμογής της, εφόσον αυτή έχει λήξει.

Το βασικό επιχείρημα της κυβέρνησης για τη νομοθετική αυτή παρέμβαση είναι ότι θα αυξηθεί ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων, από τη στιγμή που οι εργοδοτικές ενώσεις ή οι επιχειρήσεις θα έχουν το δικαίωμα μη εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων μετά την ημερομηνία λήξης τους.

Οι εργοδοτικές ενώσεις υποστηρίζουν τη συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση, ζητώντας ταυτόχρονα να απαγορευτεί το δικαίωμα της απεργίας κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων με σκοπό τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Από την πλευρά τους, τα συνδικάτα αντιδρούν έντονα στην παραπάνω παρέμβαση στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων. Η Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εσθονίας (EAKL) επιχειρηματολογεί ότι η προωθούμενη ρύθμιση είναι αντίθετη με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Χάρτα. Επιπλέον επισημαίνουν ότι η λήξη ισχύος και εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μονομερώς αντίκειται στις συνταγματικές αρχές της ασφάλειας του Δικαίου, της αναλογικότητας και της προστασίας των εργαζομένων.

Τα συνδικάτα προχωρούν επίσης σε κινητοποιήσεις ενάντια στη νομοθετική παρέμβαση, με πιο σημαντική αυτή του Ανεξάρτητου Συνδικάτου Ενέργειας και Ορυχείων (EPTAL), το οποίο στις 17/3/2012 πραγματοποιεί συλλαλητήριο διαμαρτυρίας με τη συμμετοχή 2.000 περίπου εργαζομένων.

Σημαντική εξέλιξη επίσης στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων, κατά το 2012, σημειώνεται στο χώρο των μεταφορών. Τα δύο πλέον αντιπροσωπευτικά συνδικάτα εργαζομένων στον κλάδο των συγκοινωνιών-μεταφορών καταφέρνουν να υπογράψουν με την αντίστοιχη εργοδοτική οργάνωση κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η συγκεκριμένη σσε προβλέπει την αύξηση του βασικού μηνιαίου μισθού κατά 12,2% σε δύο δόσεις ως εξής: από 1/2/2012 ο βασικός

μισθός διαμορφώνεται στα 650 ευρώ και από 1/9/2012 στα 700 ευρώ. Η κλαδική σσε καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων όλων των ειδικοτήτων του κλάδου μεταφορών-συγκοινωνιών, δηλαδή περίπου 10.000 εργαζομένους. Η συλλογική σύμβαση, εκτός των αυξήσεων στους βασικούς μισθούς, περιλαμβάνει ακόμα μια τριμερή διακήρυξη μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και κυβέρνησης, η οποία αποτυπώνει τη βούληση των μερών για ποιοτική παροχή υπηρεσιών, αποφυγή πρακτικών άνισου ανταγωνισμού και διαμόρφωσης φθηνών τιμολογιακών πολιτικών μεταξύ των εταιρειών παροχής συγκοινωνιακού έργου, καθώς και για ενίσχυση της κρατικής χρηματοδότησης στον κλάδο.

Σημειώνεται, ακόμη, ότι στην Εσθονία, η σσε στις συγκοινωνίες-μεταφορές είναι μια από τις ελάχιστες συλλογικές συμβάσεις κλαδικού επιπέδου μαζί με αυτή του κλάδου των υπηρεσιών υγείας.

Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη συνιστά η εθνική συμφωνία εργοδοτών (ΕΤΤΚ) και εργαζομένων (EAKL, TALO) τον Δεκέμβριο του 2012, για αύξηση του κατώτατου εθνικού μισθού κατά 4% από 1/1/2013 στα 320 ευρώ από τα 290 ευρώ (2012). Ο κατώτατος μισθός ανερχόταν στα 278 ευρώ το 2011, ενώ δεν είχε χορηγηθεί καμιά αύξηση για την περίοδο 2008-2011. Για την εφαρμογή της συμφωνίας, απαιτείται η έγκριση της κυβέρνησης με έκδοση σχετικού διατάγματος.

3.24.4 Απεργίες

Στην Εσθονία, κατά τη διάρκεια του 2012, πραγματοποιούνται δύο μεγάλες κλαδικές απεργίες, γεγονός αρκετά σπάνιο για τις εργασιακές σχέσεις της χώρας.

Η σημαντικότερη εργατική κινητοποίηση σημειώνεται στο χώρο της εκπαίδευσης, όπου, μετά από μήνες διαπραγματεύσεων και διαμαρτυριών, το Συνδικάτο Εκπαιδευτικών Εσθονίας (EHL) κατέρχεται σε απεργία από τις 7 έως τις 9 Μαρτίου 2012 με βασικό αίτημα την αύξηση του βασικού μισθού κατά 20%, ο οποίος από το 2009 παραμένει παγωμένος. Στο πλαίσιο αυτό, περίπου 15.000 εκπαιδευτικοί απεργούν, ενώ στην πρωτεύουσα Ταλίν πραγματοποιείται απεργιακή συγκέντρωση με τη συμμετοχή 4.000 εργαζομένων δασκάλων και καθηγητών.

Σημειώνεται ότι, από το 2008 και ενώ είχε επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ συνδικάτου εκπαιδευτικών και Υπουργείου Παιδείας της Εσθονίας για αύξηση των βασικών μισθών από 1/1/2009 σε ποσοστό 8%, αυτή δεν είχε εφαρμοστεί από την κυβέρνηση, η οποία επικαλείται την οικονομική κρίση και την αναγκαιότητα περικοπής των δημόσιων δαπανών.

Κατά συνέπεια οι βασικοί μισθοί των εκπαιδευτικών έχουν παραμείνει παγωμένοι στα επίπεδα του 2008, δηλαδή στα 608 ευρώ για τους δασκάλους και καθηγητές.

Η κυβέρνηση, παρά τις διαπραγματεύσεις με το συνδικάτο των εκπαιδευτικών, ανακοίνωσε την άρνησή της να δεχθεί αύξηση των μισθών διά μέσου του κρατικού προϋπολογισμού, υποδεικνύοντας ως εναλλακτική λύση τη χορήγηση μικρότερων αυξήσεων από τους πόρους της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η οποία με τη σειρά της δήλωσε ότι οι πόροι της δεν επαρκούν για κάτι τέτοιο.

Η διαμάχη με τους εκπαιδευτικούς λήγει τον Ιανουάριο του 2013, όταν εγκρίνεται τελικώς από την κυβέρνηση η αύξηση των βασικών τους μισθών.

Επιπλέον, έντονες κινητοποιήσεις, από τις μεγαλύτερες στη χώρα, σημειώνονται στον τομέα της υγείας, όταν, τον Οκτώβριο του 2012,

περίπου 13.300 γιατροί κηρύσσουν απεργία, η οποία διαρκεί 25 ημέρες. Τα αιτήματα αφορούν μισθολογικές αυξήσεις και τη μείωση του εργασιακού φόρτου με προσλήψεις προσωπικού.

3.25 Λιθουανία

3.25.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2012, η Λιθουανία είναι μία από τις ελάχιστες χώρες στην ΕΕ (οι υπόλοιπες είναι η Εσθονία και το Λουξεμβούργο), η οποία καταγράφει σημαντική μείωση στα ποσοστά ανεργίας, της τάξης του -1,3% περίπου.

Στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, κράτος, εργοδότες και εργαζόμενοι συνυπογράφουν 20 συμφωνίες με στόχο την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα. Στο ίδιο πλαίσιο, οι κοινωνικοί συνομιλητές προωθούν την υπογραφή Νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας χωρίς, ωστόσο, να επιτευχθεί συμφωνία.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, σοβαρό προβληματισμό προκαλεί η δικαστική απόφαση η οποία παρεμποδίζει σημαντικά τη δυνατότητα διοργάνωσης απεργιών και αλλάζει άρδην την παραδοσιακή εικόνα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα. Στα θετικά, σύμφωνα με τους αναλυτές, φαίνεται να είναι το νέο σύστημα επίλυσης ατομικών διαφορών που τίθεται σε ισχύ το 2012. Σύμφωνα με καταγραφές έως 1/1/2013, 300 εργαζόμενοι αιτούνται για επίλυση εργασιακών διαφορών στις νεοσυσταθείσες Επιτροπές.

Στο πεδίο των απεργιακών κινητοποιήσεων, 6 απεργίες λαμβάνουν χώρα τη συγκεκριμένη περίοδο, 187 προειδοποιητικές αποκλειστικά και μόνο στον τομέα της εκπαίδευσης.

Στο πεδίο των εργασιακών συνθηκών, σημαντικές εξελίξεις αποτελούν η μεταρρύθμιση του συστήματος εργασιακών ανταλλαγών στη Λιθουανία, με στόχο την ενίσχυση των υπηρεσιών απασχόλησης, καθώς και τα μέτρα για τη μείωση της ανεργίας των νέων μέσω της πληροφόρησης αλλά και της μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών.

Το 2012 εισάγονται τροποποιήσεις στο Νόμο περί του Ταμείου Κοινωνικής Πρόνοιας, οι οποίες προβλέπουν σειρά μέτρων με άμεση ή έμμεση επίπτωση στα εργασιακά κίνητρα. Τροποποιήσεις στο νόμο περί κρατικών συντάξεων προβλέπουν τη σταδιακή επέκταση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης από τα ισχύοντα 62,5 έτη για τους άνδρες και 60 έτη για τις γυναίκες.

Τέλος, όσον αφορά το χρόνο εργασίας, η Λιθουανία είναι μία από τις χώρες, μεταξύ Εσθονίας, Ουγγαρίας, Λετονίας, Πολωνίας και Ρουμανίας, που για το 2012 καταγράφει τα υψηλοτέρα ποσοστά ωρών ετήσιας απασχόλησης (1.840 ώρες ή και περισσότερες/έτος).

3.25.2 Εργατικό δίκαιο

Τον Ιούνιο του 2012 η κυβέρνηση της Λιθουανίας τροποποιεί τον Εργατικό Κώδικα, εισάγοντας μεταρρυθμίσεις στην υπάρχουσα διαδικασία Επίλυσης Ατομικών Εργατικών Διαφορών.

Ιστορικά, υπάρχουν δύο επίπεδα επίλυσης των διαφορών στη χώρα, δηλαδή μέσω Επιτροπών Εργατικών Διαφορών σε επιχειρησιακό επίπεδο ή σε επίπεδο δικαστηρίου. Καθώς, όμως, κρίνονται ως μη ικανοποιητικές πρακτικές και από τους εργοδότες και από τα συνδικάτα, η διαδικασία αλλάζει.

Τον Ιανουάριο του 2013, η επίλυση των ατομικών εργατικών διαφορών προέρχεται

πλέον από την Επιτροπή Εργατικών Διαφορών (DGK), η οποία λειτουργεί ως περιφερειακή μονάδα της Επιθεώρησης Εργασίας (VDI). Σύμφωνα με αναλυτές, η διαδικασία αυτή αναμένεται να βελτιώσει την αντικειμενικότητα, τη διαφάνεια και την αιτιολόγηση των αποφάσεων, μειώνοντας παράλληλα τις υπάρχουσες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Άλλωστε, όπως επισημαίνουν, παρόμοια εξέλιξη στη γειτονική Εσθονία οδηγεί στην επίλυση του, περίπου, 80% των περιπτώσεων ατομικών εργατικών διαφορών από την πρώτη μόλις συνεδρίαση της εκεί Επιτροπής. Η νέα Επιτροπή στη Λιθουανία αποτελείται από τρία μέλη, τον πρόεδρο της Επιτροπής (δημόσιος υπάλληλος με πτυχίο στα Νομικά), έναν εκπρόσωπο των εργοδοτών και έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων.

Σημαντικό στοιχείο στην εξέλιξη αυτή αποτελεί η πρόταση των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες και την ενέκριναν, να διατηρήσουν τη δυνατότητα επίλυσης των διαφορών τους μεταξύ τους, σε επίπεδο επιχείρησης και πριν την προσφυγή στη νέα Επιτροπή, η οποία υποχρεούται εντός 30 ημερών να εκδώσει απόφαση, δεσμευτική για όλα τα μέλη.

3.25.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η τελευταία εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομιλητών, που υπεγράφη το 2009, λήγει το 2010. Και καθώς οι προσπάθειες υπογραφής νέα συμφωνίας, για το 2011, δεν επιτυγχάνουν, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών επανέρχονται με νέα πρόταση. Η νέα αυτή πρόταση των εργοδοτικών οργανώσεων παρουσιάζεται τον Ιούλιο του 2012 στο Τριμερές Συμβούλιο της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (LRTT) και περιλαμβάνει την αποδοχή των κοινωνικών συνομιλητών στα κριτήρια του Μάαστριχτ (δηλαδή σταθερότητα τιμών, δημοσιονομικό έλλειμμα, χρέος, επιτόκια και σταθερότητα των συναλλαγματικών ισοτιμιών), την εξασφάλιση της σταθερότητας του ασφαλιστικού συστήματος, τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, τη βελτίωση της δημόσιας διοίκησης και τη διατήρηση της ενέργειας στο χαμηλότερο δυνατό κόστος. Το σχέδιο συμφωνίας προβλέπει ακόμη Πρόγραμμα Δράσης με συγκεκριμένα μέτρα εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης εργασίας 2012-2016.

Τα συνδικάτα απορρίπτουν το συγκεκριμένο σχέδιο, καθώς λειτουργεί, κατά κύριο λόγο, προς όφελος των εργοδοτών και παρουσιάζουν τη δική τους πρόταση, που εμπεριέχει μακροπρόθεσμους στόχους, όπως η δημιουργία κοινωνικού κράτους πρόνοιας, η εισαγωγή προοδευτικής φορολογίας, η απελευθέρωση των απεργιών, η μείωση των εργάσιμων ωρών από 40 ώρες/εβδομάδα στις 36, η ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας, η αύξηση του επιδόματος ανεργίας κατά 50% και η επέκταση της διάρκειας χορήγησης αυτού στα δύο έτη.

Τον Οκτώβριο του 2012 υπογράφεται η πρώτη τοπική συλλογική σύμβαση εργασίας μεταξύ του Συνδέσμου των Συνδικάτων Κατασκευαστών και Σχεδιαστών της Δυτικής Λιθουανίας (VLSPPSS) και του Ομίλου Κατασκευών και Σχεδίασης της Δυτικής Λιθουανίας (VLSPĮG).

Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα της χώρας, επιτρέπεται η σύναψη συμφωνιών σε τοπικό επίπεδο, δηλαδή σε επίπεδο δήμου ή νομού, αν και ουδέποτε, μέχρι πρότινος, δεν έγινε χρήση της συγκεκριμένης διάταξης. Και καθώς το προαναφερθέν έργο, «Ενδυνάμωση του Κοινωνικού Διαλόγου», προβλέπει χρηματοδότηση της τάξης των 171.000 ευρώ για

δράσεις ενίσχυσης του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών στη Δυτική Λιθουανία, συνδικάτα και εργοδότες σπεύδουν στην υπογραφή νέας τοπικής συλλογικής συμφωνίας, η οποία ρυθμίζει θέματα όπως οι αμοιβές, η κοινωνική εταιρική συνεργασία, η ενίσχυση της απασχόλησης, η υγιεινή και η ασφάλεια στην εργασία. Ακόμη, αποσκοπώντας στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, λαμβάνει, για πρώτη φορά, υπόψη τη γεωγραφική θέση της περιοχής και τις φυσικές συνθήκες που επικρατούν –υψηλότερα ποσοστά υγρασίας και ισχυρούς ανέμους–, οι οποίες οδηγούν σε αύξηση των ποσοστών ασθενείας που συνδέονται με την εργασία, για παράδειγμα αυτές των ρευματικών παθήσεων.

Η πρώτη αυτή συμφωνία αναμένεται να οδηγήσει στη σύναψη και άλλων τέτοιων συμφωνιών στη χώρα.

3.25.4 Κοινωνικός διάλογος

Περί τα τέλη Φεβρουαρίου του 2012, υπογράφονται μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Λιθουανίας (SADM), του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ESF) και των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, 20 συμβάσεις που αφορούν τη χρηματοδότηση και διαχείριση έργων για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα. Η διάρκεια του έργου, με τίτλο «Ενδυνάμωση του Κοινωνικού Διαλόγου», είναι διετής (αρχής γενομένης τον Μάρτιο του 2012) και στοχεύει στην προώθηση σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στη δημιουργία επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας στις επιχειρήσεις καθώς και διμερών και τριμερών επιτροπών και συμβουλίων στους δήμους.

Τα έργα σχεδιάζονται με στόχο την κατάρτιση εργαζομένων ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, καθώς και των εργοδοτών και εργαζομένων σε θέματα ευελιξίας της εργασίας και αποσκοπούν, μεταξύ άλλων, στην εμπλοκή 532 οργανώσεων, εκ των οποίων οι 169 είναι συνδικαλιστικές, στην κατάρτιση 18.000 ατόμων και στη σύναψη 253 συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Σύμφωνα με εκπροσώπους της κυβέρνησης, η εξέλιξη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς, από τις αρχές του 2007, μόνο μία κλαδική σύμβαση εργασίας έχει υπογραφεί στη Λιθουανία [μεταξύ του Συνδικάτου Δημοσιογράφων (LZS) και της Ένωσης Περιφερειακών και Αστικών Εκδοτών Εφημερίδων (NRMLLA)].

3.25.5 Συνδικάτα / εργοδοτικές οργανώσεις

Τον Οκτώβριο του 2011, η Συνομοσπονδία των Συνδικάτων (LPSK) καλεί σε συνάντηση τους εκπροσώπους όλων των εργατικών συνδικάτων της χώρας, γεγονός που θεωρείται ιστορικής σημασίας, καθώς παραδοσιακά, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, μόνο 3 συνδικαλιστικές οργανώσεις (LPSK, Solidarumas LPS και LDF) μετέχουν στον κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο, εκπροσωπώντας τα συμφέροντα των εργαζομένων τους, με τα μικρότερα, μη-μέλη αυτών, συνδικάτα να αποκλείονται από τις διαδικασίες. Στο πλαίσιο αυτό, για πρώτη φορά συγκεντρώνεται η πλειοψηφία των εκπροσώπων και των 9 συνδικάτων της χώρας και συμφωνούν στην ενίσχυση των προσπαθειών τους για τη βελτίωση των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών στη Λιθουανία καθώς και τη δυναμική τους συσπείρωση, ώστε να αντιταχθούν επιτυχώς στα μέτρα λιτότητας αλλά και στα αντεργατικά μέτρα της κυβέρνησης. Στις 21 Νοεμβρίου 2011, η Συντονιστική Επιτροπή των Συνδικάτων υποβάλλει ψήφισμα, υπογεγραμμένο από

Πίνακας 12: Αριθμός μελών και χρηματοδότηση των συνδικάτων, 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ιδιότητα του μέλους	115.700	115.000	111.700	115.400	112.600	108.900
Ετήσια αύξηση (%)		-0,6	-2,9	3,3	-2,4	-3,3
Χρηματοδότηση LTL (€) εκατ. ευρώ	13,2 (3,82)	16,4 (4,75)	20,2 (5,85)	18,4 (5,33)	17,6 (5,09)	19.0 (5.5)
Ετήσια αύξηση (%)	-	24,2	23,2	-8,9	-4,3	7,9

Πηγή: LS

το σύνολο των συνδικαλιστικών οργάνων[18] σύμφωνα με το οποίο ζητούν, μεταξύ άλλων, αύξηση του κατώτατου μηνιαίου μισθού των 290 ευρώ (LTL 1,000) από 1ης/1ου/2012, μείωση του εργατικού κόστους, διασφάλιση του δικαιώματος στην απεργία κ.ά. Και καθώς δεν υπάρχει ανταπόκριση από την κυβέρνηση, τα Συνδικάτα προχωρούν σε δυναμικές κινητοποιήσεις από τα τέλη του 2011 και ένθεν.

Τον Σεπτέμβριο του 2012 δημοσιεύεται η ετήσια έρευνα της Στατιστικής Αρχής της Λιθουανίας (LS) σχετικά με τη συνδικαλιστική πυκνότητα καθώς και τη χρηματοδότηση των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας (που πραγματοποιείται ανελλιπώς από το 2006), ο αριθμός των συνδικαλιστικών μελών και η χρηματοδότηση των Συνδικάτων μεταξύ 2006 και 2011 αποτυπώνεται στον Πίνακα 12.

Όπως προκύπτει και από τον συγκεκριμένο πίνακα, το 2011 ο αριθμός των μελών των Συνδικάτων είναι 108.900 άτομα, δηλαδή ποσοστό της τάξης του 10% του συνόλου των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας, μειωμένο κατά 3,3% από αυτό του 2010. Η χρηματοδότηση των Συνδικάτων αυξάνει κατά περίπου 8% το 2011, ποσοστό που προέρχεται κατά 51,4% από τις εισφορές των μελών και κατά 27% από πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το 2011, το 30% των εξόδων των Συνδικάτων αφορά μισθούς και κοινωνικές εισφορές.

Όσον αφορά τις εργοδοτικές οργανώσεις (βλ. Πίνακα 13), ο αριθμός μελών αυξάνει το 2011 κατά 1,7% (συγκρινόμενο με το ποσοστό του 2010) καθώς και η χρηματοδότηση που αγγίζει τα υψηλότερα επίπεδα, της τάξης των 33,2 εκατ. ευρώ, ποσοστό αύξησης δηλαδή 6,9% από το 2010. Το 60% της χρηματοδότησης προέρχεται από τις εισφορές μελών ενώ το 29% από την ΕΕ ενώ και εδώ το περίπου 30% των πόρων διοχετεύεται σε μισθούς και κοινωνικές εισφορές.

3.25.6 Απεργίες

Τα Συνδικάτα της Λιθουανίας προχωρούν σε δυναμικές κινητοποιήσεις καθώς πρόσφατη δικαστική απόφαση περιορίζει δραστικά το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία.

Στο πλαίσιο αυτό, τον Ιανουάριο του 2013, ακριβώς τέσσερα χρόνια από την οργανωμένη διαμαρτυρία συνδικαλιστικών οργανώσεων

18. Τα αιτήματα υπογράφονται εκτός των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων και από τους προέδρους της Κοινής Εργατικής Ένωσης (JPS), του Συνδικάτου της Klaipeda (KMAPS), του Συνδικάτου Εργαζομένων σε Ιατρικά Επαγγέλματα (LMDPS), των Ενοποιημένων Συνδικάτων «Sandrauga» (LPSS «Sandrauga»), του Συνδικάτου Εργαζομένων στην Εκπαίδευση (LSDPS) και της Εθνικής Ένωσης του Συνδικάτου Υπαλλήλων (NPPSS).

Πίνακας 13: Μέλη εργοδοτικών οργανώσεων και χρηματοδότηση αυτών, 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ιδιότητα του μέλους	12.800	13.200	12.400	11.800	12.000	12.200
Ετήσια αύξηση (%)		3,1	-6,1	-4,8	1,7	1,7
Χρηματοδότηση LTL (€) εκατ. ευρώ	68,7 (19,9)	102,6 (29,7)	113,5 (32,9)	91,5 (26,5)	107,3 (31,1)	114,7 (33,2)
Ετήσια αύξηση (%)	- -	49,3	10,6	-19,4	17,3	6,9

Πηγή: LS

που κατέληξε σε βίαιες αναταραχές, μέλη των συνδικάτων της χώρας συγκεντρώνονται στον προαύλιο χώρο του Ανώτατου Δικαστηρίου (LAT), αλλά και σε περιφερειακά δικαστήρια, με στόχο την ευαισθητοποίηση του κοινού στο ζήτημα αυτό. Οι διαδηλώσεις οργανώνονται από τους εκπροσώπους του Συνδικάτου στις Μεταφορές Solidarumas (Solidarumas LPS) και του Συνδικάτου Παραγωγών Τροφίμων (LMPS) ενώ, υποστηρίζονται από την Ομοσπονδία Εργαζομένων της Λιθουανίας (LDF) και τη Συνομοσπονδία των Συνδικάτων (LPSK). Αιτία, σειρά πρόσφατων δικαστικών αποφάσεων σύμφωνα με τις οποίες, μεγάλος αριθμός απεργιών κρίνονται παράνομες ή αθέμιτες, αρχής γενομένης από αυτήν που εξήγγειλαν, το 2011, τα Συνδικάτα εργαζομένων στην UAB Svyturys-Utenos Alus (τη μεγαλύτερη ζυθοποιία της χώρας) και απαγορεύθηκε από το Περιφερειακό Δικαστήριο της Klaipeda (KAT). Η απόφαση αυτή θεωρείται από τα Συνδικάτα πως δημιουργεί νομολογία ενώ, έναν χρόνο αργότερα (Νοέμβριος 2012), το Α' Περιφερειακό Δικαστήριο του Vilnius (VAT) κηρύσσει ως παράνομα και καταχρηστικά τα αποτελέσματα μυστικής ψηφοφορίας σχετικά με τις συμβολικές απεργίες, καθώς και τις επ' αόριστον απεργίες των εργαζομένων στα μέσα μαζικής μεταφοράς του Vilnius (VVT), μεταξύ 23-25 Οκτωβρίου 2012 και την προαναγγελθείσα απεργία της 14ης Νοεμβρίου.

Σύμφωνα με τοπικούς αναλυτές, η πραγματικότητα, όσον αφορά τη διεξαγωγή απεργιών στη χώρα, είναι ότι αυτή έχει καταστεί αδύνατη από το 2010 και ένθεν, με συνεπακόλουθο αποτέλεσμα την τοποθέτηση, από τα Συνδικάτα, του ζητήματος στην επόμενη Τριμερή Συνάντηση του Δημοκρατικού Συμβουλίου της Λιθουανίας, τη διοργάνωση δράσεων ευαισθητοποίησης του κοινού και την προσφυγή σε διεθνείς Οργανισμούς.

Περί τα τέλη Φεβρουαρίου του 2012, οι εκπαιδευτικοί στη Λιθουανία οργανώνουν δίωρη προειδοποιητική απεργία σε όλη τη χώρα, λόγω της αυξανόμενης δυσαρέσκειας για την εφαρμοζόμενη εκπαιδευτική πολιτική. Τα βασικότερα σημεία τριβής με την υπάρχουσα κυβέρνηση αφορούν τους μισθούς και τις συνθήκες εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς, η εβδομαδιαία διδασκαλία δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 18 ώρες και με αμοιβή που αντιστοιχεί σε αυτές. Ακόμη, το σύστημα κρατικής επιχορήγησης θεωρείται ανισοκατανεμημένο, καθώς βασίζεται στο λεγόμενο «καλάθι των μαθητών» (student baskets), δηλαδή στη χρηματοδότηση των μαθητών και όχι των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, γεγονός που μεταφράζεται ως δυνατότητα

προσέλκυσης αυτών από μεγάλα εκπαιδευτικά κέντρα σε βάρος των μικρότερων.

Στο πλαίσιο αυτό, το Συνδικάτο Λιθουανών Εκπαιδευτικών (LSPS) υποβάλλει (Ιανουάριος 2012) αιτήματα σχετικά με την αναγκαιότητα επειγουσών και ουσιαστικών αλλαγών στο σύστημα χρηματοδότησης της παιδείας, την αναστολή του σχεδίου, τη βελτίωση προσόντων των εκπαιδευτικών (για παράδειγμα, μέσω διαδικασιών αξιολόγησης) και την αναθεώρηση του βασικού μισθού με θέσπιση ανώτατου ορίου διδασκαλίας.

Σύμφωνα με την κυβέρνηση, οι όποιες μισθολογικές αυξήσεις, επί του παρόντος, είναι αδύνατες λόγω της ανυπαρξίας πόρων χρηματοδότησης, ενώ οι ώρες εργασίας είναι θέμα υπό διαπραγμάτευση όπως και οι επιχορηγήσεις των σχολείων.

3.26 Βουλγαρία

3.26.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά το 2012, τη διακυβέρνηση της χώρας ασκεί το κόμμα «Πολίτες για την Ευρωπαϊκή Ανάπτυξη της Βουλγαρίας» (CEDB) με πρωθυπουργό τον Boyko Borisov.

Η κυβέρνηση, καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, συνεχίζει τη λήψη μέτρων δημοσιονομικής προσαρμογής και αυστηρής λιτότητας, με περικοπή δαπανών και «πάγωμα» των αποδοχών και χωρίς την πρότερη διενέργεια διαβούλευσης με τις οργανώσεις των κοινωνικών συνομιλητών.

Σε συνδυασμό και με την αθέτηση της συμφωνίας που είχε επιτευχθεί το 2011 για τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση, η κυβερνητική πολιτική δημιουργεί εντάσεις, διαταράσσει το κλίμα εμπιστοσύνης προς την κυβέρνηση και αποδυναμώνει τον τριμερή κοινωνικό διάλογο, ιδίως κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους.

Οι εργοδοτικές και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κατηγορούν την κυβέρνηση ότι δεν λαμβάνει τα απαραίτητα μέτρα για την αντιμετώπιση της κρίσης, την ανάπτυξη της οικονομίας και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, ενώ προχωρούν σε διμερείς διαβουλεύσεις και επεξεργάζονται κοινές προτάσεις προς τον Πρωθυπουργό με κύριο αίτημα τη διεξαγωγή διαλόγου για την οικονομική και κοινωνική πολιτική της κυβέρνησης.

Στο Κοινοβούλιο, η κυβέρνηση και ο πρωθυπουργός αντιμετωπίζουν τον Ιούλιο του 2012 πρόταση δυσπιστίας από τα κόμματα της αντιπολίτευσης. Η πρόταση δεν περνά, πλην όμως αρκετοί υπουργοί της κυβέρνησης παραιτούνται.

Σημαντική εξέλιξη συνιστά η πραγματοποίηση υψηλού επιπέδου τριμερούς διάσκεψης κοινωνικού διαλόγου (Ιούλιος 2012), υπό την κοινή αιγίδα και εποπτεία της ΔΟΕ και του ΔΝΤ και την υποστήριξη της Διεθνούς Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ITUC). Στόχος της είναι η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου κατά την εκπόνηση και εφαρμογή των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών με σκοπό την ανάπτυξη και την απασχόληση στην περίοδο της κρίσης. Της συνδιάσκεψης αυτής είχε προηγηθεί η διοργάνωση (Μάρτιος 2012) αντίστοιχης διεθνούς διάσκεψης, με πρωτοβουλία των συνδικαλιστικών Συνομοσπονδιών της Βουλγαρίας (CITUB και Podkrepa) από κοινού με την ITUC, τη ΔΟΕ και το ΔΝΤ, για την απασχόληση και τα εισοδήματα.

3.26.2 Εργατικό δίκαιο

Στις αρχές του 2012 πραγματοποιούνται αλλαγές στον Εργατικό Κώδικα της Βουλγαρίας, ως προς τα κριτήρια της αντιπροσωπευτι-

κότητας-αναγνώρισης των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο και τη συμμετοχή τους στα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου και διαβούλευσης.

Ήδη κατά τη διετία 2010-2011 διεξάγονται σε εθνικό επίπεδο διαβουλεύσεις μεταξύ κοινωνικών συνομιλητών και κυβέρνησης για τη θέσπιση νέων κριτηρίων αντιπροσωπευτικότητας, κυρίως ως προς τη συμμετοχή των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών στο Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Συνεργασίας (NCTC).

Τα βουλγάρικα συνδικάτα θέτουν την αναγκαιότητα θέσπισης περισσότερο σαφών κριτηρίων ως προς την αντιπροσωπευτικότητα των εργοδοτικών οργανώσεων, επειδή ένας σημαντικός αριθμός από αυτές εμφανίζεται ως μέλος σε διαφορετικές (ανώτερης βαθμίδας) εργοδοτικές οργανώσεις, με αποτέλεσμα να επικρατεί σύγχυση ή ακόμα και δυσκολία ως προς τη σύναψη, το πεδίο ισχύος και τη δεσμευτικότητα των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, κύρια σε κλαδικό επίπεδο.

Από την πλευρά ορισμένων εργοδοτικών ενώσεων, εκδηλώνεται αντίδραση στην προσπάθεια θέσπισης νέων κριτηρίων αντιπροσωπευτικότητας, με κύριο επιχείρημα ότι η αντιπροσωπευτικότητα μιας ένωσης εργοδοτών θα πρέπει να κρίνεται με βάση τον αριθμό των επιχειρήσεων-μελών της και όχι με βάση τον αριθμό των εργαζομένων που οι επιχειρήσεις-μέλη της απασχολούν και ότι σε κάθε περίπτωση η παρέμβαση στο ζήτημα της θεσμικής αναγνώρισης των εργοδοτών συνιστά παραβίαση της αρχής της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι.

Μετά από την παραπάνω διαδικασία, το Βουλγάρικο Κοινοβούλιο ψηφίζει την αλλαγή του Εργατικού Κώδικα, η οποία έχει θεσμοθετηθεί αρχικά το 2001. Οι σχετικές αλλαγές που θεσμοθετούνται είναι:

- σε ό,τι αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, αυτές θα πρέπει να έχουν α) κατ' ελάχιστο 75.000 φυσικά μέλη (από 50.000), β) να έχουν οργανώσεις-μέλη που καλύπτουν τουλάχιστον το 25% των οικονομικών κλάδων, σύμφωνα με τη διεθνή ταξινόμηση κλάδων της NACE, γ) να εκπροσωπούν πάνω από το 25% των εργαζομένων στην τοπική και περιφερειακή αυτοδιοίκηση και δ) να έχουν διοικητικό όργανο εθνικού επιπέδου, νομική αναγνώριση ως οργάνωση μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα για τουλάχιστον 3 χρόνια·
- σε ό,τι αφορά τις εργοδοτικές οργανώσεις, αυτές θα πρέπει να έχουν α) κλαδικής εμβέλειας οργανώσεις με επιχειρήσεις-μέλη, οι οποίες θα καλύπτουν τουλάχιστον 100.000 εργαζομένους με αναγνωρισμένες συμβάσεις εργασίας, β) να εκπροσωπούν εργοδότες που δραστηριοποιούνται τουλάχιστον στο 25% των οικονομικών κλάδων, σύμφωνα με τη διεθνή ταξινόμηση κλάδων της NACE, γ) να εκπροσωπούν ως εργοδότες του δημόσιου τομέα τουλάχιστον το 25% της τοπικής-περιφερειακής διοίκησης, δ) να έχουν εθνικό όργανο διοίκησης και ε) να μην εκπληρώνουν άλλο ρόλο (ή αρμοδιότητες) από αυτόν που επιτρέπει η νομοθεσία.

Με βάση την εκπλήρωση των παραπάνω κριτήριων, το Υπουργείο Εργασίας εκδίδει σχετικό μητρώο αναγνωρισμένων οργανώσεων κοινωνικών εταίρων.

Στο πλαίσιο αυτό, δύο οργανώσεις εργοδοτών των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, η Ένωση Οικονομικής Πρωτοβουλίας (UEI) και η Ένωση Ιδιωτικών Επιχειρηματιών Βουλγαρίας (UPEB) δεν πληρούν τις προϋποθέσεις

αναγνώρισης και εγγραφής στο μητρώο. Στην κατεύθυνση αυτή, η UPEB και, προκειμένου να εκπληρώσει τα κριτήρια αναγνώρισης της αντιπροσωπευτικότητας, δρομολογεί διαδικασίες για τη συγχώνευσή της με την εργοδοτική οργάνωση BICA [Βουλγαρική Ένωση Βιομηχανικού Κεφαλαίου (Bulgarian Industrial Capital Association)].

Στις 25 Ιουλίου 2012, η κυβέρνηση εκδίδει το Μητρώο αναγνωρισμένων οργανώσεων των εργοδοτών και εργαζομένων.

Από πλευράς εργοδοτών, οι οργανώσεις που αναγνωρίζονται είναι οι εξής: α) BIA: Σύνδεσμος Βουλγαρικών Βιομηχανιών (Bulgarian Industrial Association) με επιχειρήσεις-μέλη που απασχολούν 244.737 εργαζομένους, β) GEIB: Συνομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Βουλγαρίας (Confederation of Employers and Industrialists in Bulgaria) με επιχειρήσεις-μέλη που απασχολούν 504.984 εργαζομένους γ) BICA: Βουλγαρική Ένωση Βιομηχανικού Κεφαλαίου (Bulgarian Industrial Capital Association) με επιχειρήσεις-μέλη που απασχολούν 504.984 εργαζομένους και δ) BCCI: Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο Βουλγαρίας (Bulgarian Chamber of Commerce and Industry) με επιχειρήσεις-μέλη που απασχολούν 665.714 εργαζομένους.

Από πλευράς εργαζομένων, αναγνωρίζονται και οι δύο συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες: α) CITUB: Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Βουλγαρίας (Confederation of Indepedent Trade Unions in Bulgaria) με 275.762 μέλη και β) Podkrepa CL: Συνομοσπονδία Συνδικάτων (Confederation of Labour Podkrepa) με 88.329 μέλη.

Οι παραπάνω οργανώσεις έχουν δικαίωμα συμμετοχής στο Εθνικό Συμβούλιο Τριμερούς Συνεργασίας (NCTC).

3.26.3 Πολιτικές απασχόλησης

Τον Ιούνιο του 2012, η κυβέρνηση και οι κορυφαίες οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων υπογράφουν την πρώτη εθνική συμφωνία για την απασχόληση. Η συμφωνία αυτή εντάσσεται σε ένα ευρύτερο, εθνικής εμβέλειας, πρόγραμμα με τίτλο «Δουλειές για τους νέους ανθρώπους στη Βουλγαρία 2012-2013», και θέτει ως προτεραιότητα την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, η οποία προσεγγίζει το 30%.

Στη συμφωνία τίθεται ως στόχος η δημιουργία 22.000 θέσεων εργασίας για νέους και νέες. Άλλα κύρια σημεία της συμφωνίας είναι α) η ενίσχυση δράσεων ενημέρωσης-πληροφόρησης για τις υφιστάμενες ευκαιρίες απασχόλησης των νέων μέσα από τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα, β) η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για προσλήψεις νέων μέσω μαθητείας ή/και προσωρινής απασχόλησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας μετά το πέρας της εκπαίδευσης, γ) η στενότερη συνεργασία κυβέρνησης και εταίρων, ώστε να επανεξεταστούν και να αναθεωρηθούν, όπου είναι αναγκαίο, οι νομοθετικές διατάξεις και τα προγράμματα απασχόλησης.

Από την πλευρά της κυβέρνησης, αναλαμβάνεται η δέσμευση να ενισχύσει τα υφιστάμενα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης των νέων, αναπτύσσοντας νέες πρόσθετες δράσεις και προγράμματα απασχόλησης (συμφωνούνται 8 προγράμματα), με ταυτόχρονη αύξηση των πόρων που διατίθενται από τον προϋπολογισμό και το ΕΚΤ.

Τέλος, συμφωνείται η αναβάθμιση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης, με ενίσχυση των δράσεων ενημέρωσης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και τη διοργάνωση ανοιχτών εκδηλώσεων με

τη συμμετοχή επιχειρήσεων, ώστε να προωθηθεί η απασχόληση των νέων.

3.26.4 Συνθήκες εργασίας

Καθ' όλη τη διάρκεια του 2012, σημειώνονται στη Βουλγαρία εκτεταμένες κινητοποιήσεις και διαμαρτυρίες σε μια σειρά εργασιακούς χώρους, λόγω μη καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών στους εργαζομένους, ένα φαινόμενο που έχει λάβει σημαντικές διαστάσεις στη χώρα, ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση.

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιοποιεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας της Βουλγαρίας (GLI), στο διάστημα Ιανουαρίου – Οκτωβρίου 2012, καταγράφονται 13.000 περιπτώσεις μη καταβολής δεδουλευμένων. Οι κλάδοι υψηλής παραβατικότητας είναι οι κατασκευές, η βιομηχανία τροφίμων, το λιανικό εμπόριο και οι εμπορευματικές μεταφορές.

Η μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών αφορά και επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Χαρακτηριστική περίπτωση αποτελεί το κρατικό εργοστάσιο στρατιωτικού μηχανολογικού εξοπλισμού SOPOD EAD, του οποίου οι 2.000 εργαζόμενοι προχωρούν τον Νοέμβριο του 2012, σε απεργία διαρκείας, διαμαρτυρίες και πορείες, με αίτημα την καταβολή των δεδουλευμένων τους, τα οποία προσεγγίζουν το 1,2 εκατ. ευρώ για το σύνολο των 3.100 απασχολουμένων στην εταιρεία. Ανάλογη περίπτωση είναι και αυτή της κρατικής εταιρείας Irrigation Systems EAD, της οποίας οι συσσωρευμένες οφειλές σε μισθούς και ασφαλιστικές εισφορές ξεπερνούν τα 940.000 ευρώ και έχουν ως αποτέλεσμα την οργάνωση συλλαλητηρίου διαμαρτυρίας 500 εργαζομένων.

3.26.5 Συνδικάτα

Τον Μάιο του 2012, πραγματοποιείται στη Σόφια, με τη συμμετοχή 700 αντιπροσώπων, το 7ο Συνέδριο της μεγαλύτερης εκ των δύο συνδικαλιστικών Συνομοσπονδιών της Βουλγαρίας, της CITUB (Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Βουλγαρίας).

Στο συνέδριο υιοθετείται το βασικό πρόγραμμα δράσης της Συνομοσπονδίας με τίτλο «Νέα ανάπτυξη, ποιοτική απασχόληση, δίκαιο εισόδημα και κοινωνική ασφάλιση 2012-2017», με κύριους στόχους την αύξηση των μισθών κατά 25% την επόμενη πενταετία και την αύξηση του μεριδίου της μισθωτής εργασίας στο εθνικό εισόδημα, τη θεσμοθέτηση ενός δικαιότερου φορολογικού συστήματος, την επένδυση στην επαγγελματική εκπαίδευση και τη διεύρυνση-βελτίωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων ως προς τον καθορισμό αξιοπρεπών μισθών και συνθηκών εργασίας.

Κατά τη διάρκεια του 2012, σημαντικές πρωτοβουλίες για την προστασία των εργαζόμενων Βουλγάρων μεταναστών στις χώρες της ΕΕ αναλαμβάνονται από τις δύο συνδικαλιστικές Συνομοσπονδίες της Βουλγαρίας (CITUB και Podkrepa), με την υπογραφή συμφωνίας συνεργασίας (19/3/2012) με τη Γερμανική Συνομοσπονδία Συνδικάτων (DGB).

Η συμφωνία αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο της προσπάθειας των βουλγαρικών συνδικάτων να διασφαλίσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, καθώς από 1/1/2014 αίρονται οι περιορισμοί της ελεύθερης κυκλοφορίας και εγκατάστασης εργαζομένων από Βουλγαρία και Ρουμανία εντός των χωρών της ΕΕ[19].

19. Βουλγαρία και Ρουμανία εντάχθηκαν στην ΕΕ το 2007, ωστόσο οι υπήκοοι των δύο χωρών έχουν περιορισμένη ελευθερία κυκλοφορίας εντός της ΕΕ για

Η συνεργασία των συνδικάτων Βουλγαρίας-Γερμανίας έχει ως βασικό στόχο να διασφαλίσει τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων που θα μετακινηθούν για εργασία στη Γερμανία, με τη σύσταση και λειτουργία δομών ενημέρωσης και πληροφόρησης στη χώρα υποδοχής, τη διοργάνωση ενημερωτικών συνδιασκέψεων - ημερίδων - σεμιναρίων κ.λπ., με ευθύνη της DGB και συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και του γερμανικού Υπουργείου Εργασίας.

Άλλη σημαντική πρωτοβουλία των δύο βουλγαρικών συνομοσπονδιών (CITUB και Podkrepa) είναι η διοργάνωση (Μάρτιος 2012) διεθνούς διάσκεψης σε συνεργασία με τη Διεθνή Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (ΔΣΕΣ), τη ΔΟΕ και το ΔΝΤ με θέμα: «Δουλειές και εισόδημα: μια καλύτερη συμφωνία για τη Βουλγαρία». Κατά τη διάρκεια της συνδιάσκεψης γίνεται προσπάθεια να αναδειχθούν τα μεγάλα προβλήματα της χώρας που αφορούν την απουσία οικονομικής ανάπτυξης, τους πολύ χαμηλούς μισθούς των εργαζομένων και την έλλειψη κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής συνοχής. Από τη συνδιάσκεψη αναδεικνύεται η ανάγκη της ενσωμάτωσης μιας ισχυρής αναπτυξιακής και κοινωνικής διάστασης στις οικονομικές πολιτικές, με διακοπή των αδιέξοδων πολιτικών λιτότητας, καθώς και της καθιέρωσης και ανάπτυξης ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου για την οικονομία και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

3.26.6 Απεργίες / κινητοποιήσεις

Από τις 15 Ιανουαρίου 2012, πάνω από 7.000 Βούλγαροι ανθρακωρύχοι στο μεγαλύτερο σύμπλεγμα κρατικών ορυχείων στη Maritza (το οποίο συνεισφέρει κατά 90% στην εθνική παραγωγή άνθρακα, καθώς και στο 30% της παραγωγής ενέργειας) πραγματοποιούν οκταήμερη απεργία με κύρια αιτήματα την καταβολή συμφωνημένων πρόσθετων αμοιβών (μπόνους), τη βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας και την πρόσληψη αναγκαίου προσωπικού.

Σύμφωνα με τα συνδικάτα, παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης εργάζονται κατά μέσο όρο 12 ώρες ημερησίως, με σημαντική έλλειψη προσωπικού και χωρίς την τήρηση στοιχειωδών κανόνων υγείας και ασφάλειας και ενώ έχουν αποφασιστική συμβολή στην επίτευξη των στόχων παραγωγής, η διοίκηση συνεχίζει να αδιαφορεί για τα αιτήματά τους.

Η απεργιακή κινητοποίηση διαρκεί περίπου 7 ημέρες, υποστηριζόμενη από τις δύο κλαδικές ομοσπονδίες ανθρακωρύχων της CITUB και της Podkrepa, αλλά και τη Διεθνή Ομοσπονδία Εργαζομένων ICEM, με κύρια αιτήματα, πλην της χορήγησης του σχετικού μπόνους, τη βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας, τη χορήγηση σύγχρονου εξοπλισμού στους εργαζομένους και την ουσιαστική διαβούλευση με τα συνδικάτα σχετικά με τα πλάνα αναδιοργάνωσης της εταιρείας.

μια μεταβατική περίοδο 7 ετών. Η μεταβατική αυτή περίοδος λήγει στις 31/12/2013, οπότε οι χώρες, που ως τώρα δεν δέχονταν τους πολίτες αυτούς για εργασία, θα πρέπει να προετοιμάζονται για να τους δεχτούν. Σήμερα οι Βούλγαροι και οι Ρουμάνοι υπήκοοι μπορούν να εργαστούν χωρίς άδεια εργασίας σε Δανία, Εσθονία, Κύπρο, Λιθουανία, Ιταλία, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Φινλανδία, Σουηδία, Ουγγαρία, Ελλάδα, Ισπανία και Τσεχία. Αντίθετα, απαιτείται άδεια εργασίας σε Βέλγιο, Γερμανία, Ιρλανδία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Αυστρία, Ηνωμένο Βασίλειο και Μάλτα. Από την 1η Ιανουαρίου 2014, ωστόσο, κάθε χώρα της ΕΕ είναι υποχρεωμένη να άρει κάθε είδους περιορισμό στην πρόσβαση Βουλγάρων και Ρουμάνων στην αγορά εργασίας.

Η απεργία λήγει τελικά στις 22 Ιανουαρίου, μετά από συμφωνία μεταξύ της διοίκησης των ορυχείων, της κυβέρνησης, της απεργιακής επιτροπής και των συνδικαλιστικών ομοσπονδιών. Η συμφωνία περιλαμβάνει τη μερική χορήγηση (152 ευρώ ανά εργαζόμενο) του διεκδικούμενου μπόνους, την επένδυση 10,2 εκατ. ευρώ για τη βελτίωση των συστημάτων υγιεινής και ασφάλειας στα ορυχεία, την αύξηση του επενδυτικού σχεδίου της εταιρείας και τη μη ιδιωτικοποίηση των ορυχείων, καθώς και την πρόσληψη προσωπικού.

Σημαντικές κινητοποιήσεις σημειώνονται ακόμα από τους εργαζομένους στο χώρο της υγείας, τους αγρότες και τις μητέρες για την παροχή ειδικών κοινωνικών επιδομάτων.

3.26.7 Κοινωνική ασφάλιση / συντάξεις

Στη Βουλγαρία, οι εργαζόμενοι και τα συνδικάτα ήδη από το τέλος του 2011 βρίσκονται σε μαζικές κινητοποιήσεις ενάντια στο κυβερνητικό νομοσχέδιο για επιτάχυνση της διαδικασίας αύξησης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.

Σημειώνεται ότι κατά την πρώτη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού στη Βουλγαρία (2000) είχε θεσμοθετηθεί η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 60 στα 63 για τους άνδρες και από τα 55 στα 60 για τις γυναίκες, ενώ κατά τη δεύτερη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού (2010), θεσμοθετήθηκε νέα σταδιακή, ως το 2021, αύξηση ορίων ηλικίας για τις γυναίκες κατά τρία χρόνια, από τα 60 στα 63.

Τον Νοέμβριο του 2011 πραγματοποιείται μεγάλη διαδήλωση διαμαρτυρίας με τη συμμετοχή 35.000 περίπου εργαζομένων, την οποία διοργανώνουν οι δύο μεγαλύτερες εργατικές συνομοσπονδίες: η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Βουλγαρίας (CITUB) και η Συνομοσπονδία Εργασίας Podkrepa.

Η ισχυρή αντίδραση των συνδικάτων αναγκάζει την κυβέρνηση να αποσύρει τις διατάξεις περί αύξησης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και να προχωρήσει σε διαβουλεύσεις με συνδικάτα και εργοδότες, πλην όμως η κυβέρνηση επιτυγχάνει να ψηφιστεί μια σημαντική αλλαγή στο συνταξιοδοτικό σύστημα στο τέλος του 2011, η οποία αφορά την αλλαγή του τρόπου υπολογισμού αύξησης των συντάξεων από 1/1/2013, ώστε να χορηγούνται μικρότερες αυξήσεις.

Επίσης, στο τέλος του 2012, ολοκληρώνονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών για τη διαμόρφωση –σύμφωνα με το βουλγαρικό εργατικό δίκαιο– των ελάχιστων ορίων καταβολής των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης από τους εργοδότες σε κλαδικό επίπεδο για το έτος 2013[20].

Συνάπτονται συμφωνίες σε 58 κλάδους/επαγγέλματα που καλύπτουν περίπου 1.380.000 εργαζομένους.

Η μέση ποσοστιαία αύξηση στο σύνολο των οικονομικών κλάδων, σε σχέση με το

20. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη Βουλγαρία, από το 2003, έχει θεσπιστεί σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο είχε ως στόχο να καταπολεμήσει την πρακτική των εργοδοτών να υπολογίζουν και να αποδίδουν τις ασφαλιστικές εισφορές, όχι επί των πραγματικών αποδοχών του εργαζομένου αλλά επί του κατώτατου μισθού. Η συγκεκριμένη νομοθεσία αναθέτει στους εργοδότες και τα συνδικάτα να διαπραγματεύονται ανά κλάδο και επάγγελμα για το ύψος και την ετήσια αναπροσαρμογή της μισθολογικής βάσης επί της οποίας θα υπολογίζονται και θα αποδίδονται οι ασφαλιστικές εισφορές, ενώ σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, η βάση υπολογισμού ορίζεται με κυβερνητική απόφαση, λαμβάνοντας υπόψη τον μέσο όρο αυξήσεων που συμφωνούνται σε κλάδους, όπου οι διαπραγματεύσεις είναι επιτυχείς.

2012, του «ελάχιστου μισθού ασφάλισης» ανέρχεται σε 4,54%.

3.27 Ρουμανία

3.27.1 Γενικό πλαίσιο

Η πολιτική κατάσταση στη Ρουμανία καθ' όλη τη διάρκεια του 2012 χαρακτηρίζεται από μεγάλη πολιτική αστάθεια και αντικυβερνητικές λαϊκές διαδηλώσεις που οδηγούν στο σχηματισμό τριών διαδοχικών κυβερνήσεων.

Τον Φεβρουάριο του 2012, η κυβέρνηση συνασπισμού του Φιλελεύθερου Δημοκρατικού Κόμματος (PDL), της Δημοκρατικής Ένωσης της Μαγυάρων της Ρουμανίας (UMDR) και της Εθνικής Ένωσης για την Πρόοδο της Ρουμανίας (UNPR), η οποία βρίσκεται στην εξουσία από τον Δεκέμβριο του 2009 με πρωθυπουργό τον Emil Boc, παραιτείται μετά από πλήθος διαδηλώσεων, που πραγματοποιούνται σε διάφορες πόλεις της Ρουμανίας για πάνω από δύο μήνες.

Από τον Φεβρουάριο μέχρι τον Απρίλιο του 2012, πρωθυπουργός αναλαμβάνει ο Mihai Răzvan από το PDL, σε κυβέρνηση συνασπισμού στην οποία μετέχουν τα κόμματα UDMR και UNPR, η οποία και παραιτείται μετά από αποτυχία να λάβει ψήφο εμπιστοσύνης.

Στη συνέχεια, από τον Μάιο έως τον Δεκέμβριο του 2012, σχηματίζονται δύο νέες συμμαχικές κυβερνήσεις υπό την πρωθυπουργία του Victor Ponda του σοσιαλδημοκρατικού κόμματος.

Στην πρώτη κυβέρνηση Ponda της περιόδου από 7/5-21/12/2012 συμμετέχουν το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα (PSD), το Συντηρητικό κόμμα (PC), το Εθνικό Φιλελεύθερο Κόμμα (PNL) και ανεξάρτητοι.

Τον Ιούλιο του 2012, πραγματοποιείται επίσης δημοψήφισμα για την καθαίρεση του κεντροδεξιού Προέδρου της Ρουμανίας, Traian Basescu. Παρότι οι περισσότεροι από το 87% των ψηφοφόρων τάσσονται υπέρ της καθαίρεσης του Προέδρου, ο οποίος δεν είναι καθόλου δημοφιλής μετά τα μέτρα λιτότητας που υιοθετήθηκαν το 2010, δεν επιτυγχάνεται το κατώτερο επίπεδο συμμετοχής (50% των εγγεγραμμένων ψηφοφόρων συν ένας) που απαιτείται για να επικυρωθεί το δημοψήφισμα. Τον Αύγουστο του 2012, το Συνταγματικό Δικαστήριο της Ρουμανίας ακυρώνει το δημοψήφισμα για την καθαίρεση του Προέδρου Basescu, ο οποίος παραμένει αρχηγός του κράτους.

Τον Δεκέμβριο του 2012, διεξάγονται εθνικές εκλογές όπου το Σοσιαλδημοκρατικό Κόμμα και το Εθνικό Φιλελεύθερο Κόμμα αναδεικνύονται ως τα δύο μεγαλύτερα κόμματα.

Στη δεύτερη κυβέρνηση Ponda, που σχηματίζεται στις 21/12/2012 μετά από τις εκλογές και η οποία ασκεί τη διακυβέρνηση μέχρι σήμερα, συμμετέχουν τα κόμματα PSD, UNPR, PNL, PC και ανεξάρτητοι.

Στο πεδίο της οικονομίας, η Ρουμανία από τον Απρίλιο του 2011 έχει υπογράψει με το ΔΝΤ, την ΕΕ και την Παγκόσμια Τράπεζα δανειακή συμφωνία ύψους 3,6 δισ. ευρώ σε συνέχεια του προγράμματος διάσωσης των 20 δισ. ευρώ που διήρκεσε από το 2009 έως το 2011. Στο διάστημα αυτό, η κυβέρνηση έχει αναλάβει τη δέσμευση για λήψη μέτρων δημοσιονομικής πολιτικής λιτότητας, προώθησης διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στον δημόσιο τομέα και την αγορά εργασίας και διασφάλισης της σταθερότητας του χρηματοπιστωτικού συστήματος.

Ωστόσο και με βάση τις πολιτικές εξελίξεις, στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων η κυ-

βέρνηση Ponda, διακηρύσσει τη βούλησή της για επανεξέταση, μέσω κοινωνικού διαλόγου, όλου σχεδόν του θεσμικού πλαισίου που είχε τροποποιηθεί επί της διακυβέρνησης του Emil Boc το 2011 και κυρίως τις αλλαγές στον Εργατικό Κώδικα, στο θεσμικό πλαίσιο του Κοινωνικού Διαλόγου, στο μηχανισμό διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού από την κυβέρνηση και την αποκατάσταση της εθνικής συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και στο μέλλον του συνταξιοδοτικού συστήματος.

3.27.2 Πολιτικές αμοιβών

Η μεταρρύθμιση του νομοθετικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων κατά το 2011 επέφερε ριζικές αλλαγές στον τρόπο και το μηχανισμό διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων. Με το νέο καθεστώς, καταργήθηκε ο καθορισμός του εθνικού κατώτατου μισθού μέσω της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης και, πλέον, σε ό,τι αφορά τον ιδιωτικό τομέα, καθορίζεται μέσω διαβούλευσης από το νεοσύστατο «Εθνικό Τριμερές Συμβούλιο Κοινωνικού Διαλόγου» (Consiliul National Tripartit Dialog Social – CNTDS). Στον δημόσιο τομέα, οι μισθοί καθορίζονται με νόμο.

Ωστόσο, στον δημόσιο τομέα, η νέα κυβέρνηση, μετά από διαπραγματεύσεις με το ΔΝΤ, προχωρά στη χαλάρωση των μέτρων λιτότητας στη χώρα, με στόχο να μειωθούν οι επιπτώσεις από τη δραστική μείωση των μισθών στον δημόσιο τομέα, οι οποίοι είχαν μειωθεί το 2010 κατά 25%. Στο πλαίσιο αυτό, προχωρά στην αύξηση του βασικού μισθού των εργαζομένων στο Δημόσιο σε δύο φάσεις. Η πρώτη αύξηση ανέρχεται σε 8%, με έναρξη ισχύος από 1/6/2012 και η δεύτερη ανέρχεται σε 7,4%, με έναρξη ισχύος από 1/12/2012.

3.27.3 Κοινωνικός διάλογος

Στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, η μονομερής λήψη αποφάσεων από την κυβέρνηση, καθώς και η εφαρμογή συνεχόμενων μέτρων λιτότητας κατά τα έτη 2010 και 2011, χωρίς διαβούλευση με τους κοινωνικούς συνομιλητές και χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι προτάσεις και τα αιτήματά τους, ωθούν συνδικάτα και ορισμένες από τις εργοδοτικές οργανώσεις σε συνέχιση των αντιδράσεών τους και κατά το έτος 2012.

Με αφορμή την προγραμματισθείσα για τις 17 Ιανουαρίου συνεδρίαση του νεοσυσταθέντος διευρυμένου οργάνου διαβούλευσης «Εθνικό Τριμερές Συμβούλιο Κοινωνικού Διαλόγου» (CNTDS), οι πέντε εθνικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες καταθέτουν δεύτερη ανοιχτή επιστολή διαμαρτυρίας στον πρωθυπουργό της χώρας Emil Boc, αρνούμενες να συμμετάσχουν στη συνεδρίαση, δημοσιοποιώντας την αντίθεσή τους στην απόφαση της κυβέρνησης να ορίσει τον κατώτερο μισθό στα 700 RON (160 ευρώ), ενώ τα συνδικάτα διεκδικούσαν αύξηση στα 1030 RON (235 ευρώ) και εκδηλώνουν τη διαμαρτυρία τους για τις κυβερνητικές πολιτικές λιτότητας.

Η παρέμβαση αυτή υποστηρίζεται και από τις τέσσερις οργανώσεις εργοδοτών που απαρτίζουν την Ένωση Ανεξάρτητων Συνομοσπονδιών Εργοδοτών της Ρουμανίας (PATROROM), η οποία κατηγορεί την κυβέρνηση ότι «απαξιώνει τον κοινωνικό διάλογο».

Η συνεδρίαση του CNTDS πραγματοποιείται χωρίς τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών και ο Υπουργός εργασίας υπόσχεται ότι θα πραγματοποιήσει επαφές με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Το ίδιο διάστημα, από τις 12 Ιανουαρίου και μετά, οργανώνονται συνεχείς διαδηλώσεις

στο Βουκουρέστι και άλλες πόλεις ενάντια στις πολιτικές λιτότητας και δημιουργείται κοινωνική αναταραχή με κύρια αιτήματα την παραίτηση του Πρωθυπουργού και τη λήψη μέτρων αντιμετώπισης της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στη χώρα.

Στις 6 Φεβρουαρίου ο Πρωθυπουργός και το Υπουργικό Συμβούλιο υποβάλλουν την παραίτησή τους, χωρίς προηγουμένως να έχουν πραγματοποιήσει καμιά επαφή με τους διαδηλωτές ή κοινωνικούς συνομιλητές.

Σημειώνεται ότι καθ' όλη τη διάρκεια του 2012 η Ρουμανία διέρχεται έντονη πολιτική κρίση με αλλαγές κυβερνήσεων, ενώ οι βουλευτικές εκλογές διεξάγονται στο τέλος του έτους.

3.27.4 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Στον κλάδο της χαλυβουργίας, μια από τις μεγαλύτερες εταιρείες στη νοτιοανατολική Ευρώπη, η ArcelorMittal Galati, μετά την αναδιάρθρωσή της, τον Ιούλιο του 2012, αναγγέλλει, στο πλαίσιο της αύξησης της ανταγωνιστικότητάς της και της μείωσης του κόστους λειτουργίας της, την υιοθέτηση μέτρων εθελούσιας εξόδου και πρόωρης συνταξιοδότησης. Η εν λόγω εταιρεία, η οποία προήλθε από την ιδιωτικοποίηση της προηγούμενης εταιρείας (Sidex Galati), παρά τη δέσμευσή της κατά το 2001 απέναντι στην κυβέρνηση για διατήρηση των θέσεων εργασίας για πέντε χρόνια, προέβη σε μείωση προσωπικού μέσω παροχής κινήτρων στους εργαζομένους για εθελούσια έξοδο κατά 10.000 άτομα μεταξύ των ετών 2002-2006 και κατά 7.000 μεταξύ των ετών 2006-2011. Στα τέλη του 2011 η εταιρεία απασχολεί πλέον περί τους 8.755 εργαζομένους.

Το νέο πακέτο αποχώρησης που προτείνεται από την εταιρεία, εντάσσεται στο πρόγραμμα αναδιάρθρωσης του προσωπικού, περιλαμβάνει αποζημιώσεις από 6 έως 21 μηνιαίους μισθούς, ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας του κάθε εργαζομένου και στοχεύει στην εθελούσια αποχώρηση 1.200 εργαζομένων για το διάστημα από Αύγουστο έως Οκτώβριο του 2012.

Σημειώνεται ότι οι νέες προτεινόμενες αποζημιώσεις εθελούσιας εξόδου, χρηματοδοτούμενες αποκλειστικά από την εταιρεία, υπολείπονται αρκετά των προηγουμένων, οι οποίες συγχρηματοδοτούνταν από την κυβέρνηση.

Τα προτεινόμενα μέτρα κρίνονται ως θετικά κυρίως από όσους βρίσκονται πλησίον της συνταξιοδότησης, σε αντίθεση με τους υπόλοιπους εργαζομένους και τα συνδικάτα.

3.27.5 Δημόσιος τομέας

Στον τομέα της εκπαίδευσης, οι αγωνιστικές κινητοποιήσεις των εκπαιδευτικών, που ξεκίνησαν λόγω των περικοπών των δαπανών στην Παιδεία και της μείωσης των μισθών, συνεχίζονται και κατά το έτος 2012. Τα συνδικάτα των εκπαιδευτικών εντείνουν τις διαμαρτυρίες τους για τις απομακρύνσεις εκπαιδευτικών, την έλλειψη προσωπικού, τις περικοπές αποδοχών και το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των δαπανών της Παιδείας στον προϋπολογισμό του κράτους, διεκδικώντας πόρους για την Παιδεία στο 6% του ΑΕΠ. Για το λόγο αυτό, τα συνδικάτα των εκπαιδευτικών στέλνουν ανοιχτή επιστολή διαμαρτυρίας τον Φεβρουάριο στον νέο Πρωθυπουργό και στον Υπουργό Παιδείας.

Στον τομέα των Ταχυδρομείων, η Εθνική Εταιρεία Ταχυδρομείων Ρουμανίας (CNPR), η οποία διαθέτει 7.100 ταχυδρομικά γραφεία και απασχολεί περίπου 33.000 εργαζομένους (2011), επικαλούμενη αφενός τη σταθερή μείωση του κύκλου εργασιών της λόγω ανταγωνι-

σμού από τις σύγχρονες μεθόδους επικοινωνίας, αφετέρου τη συσσώρευση χρεών περίπου 105.000.000 ευρώ, υπογράφει τον Φεβρουάριο του 2012 τεχνικό μνημόνιο συνεννόησης με το ΔΝΤ, στο οποίο δεσμεύεται να προχωρήσει στη διερεύνηση και στην προώθηση ιδιωτικοποίησης της εταιρείας με παράλληλη μείωση ταχυδρομικών γραφείων (κατά 135) και εργαζομένων (τουλάχιστον 600), κατά τη φάση πριν την ιδιωτικοποίηση.

Τον Ιούλιο του 2012, η κυβέρνηση δημοσιοποιεί την ιδιωτικοποίηση της CNPR, την οποία προωθεί μέσω της αύξησης του μετοχικού της κεφαλαίου κατά 20% και της πώλησης του 20% των μετοχών της σε ιδιώτη επενδυτή. Η διοίκηση της CNPR, σε συνεργασία με την κυβέρνηση, καταρτίζει σχετικό επιχειρησιακό σχέδιο δράσης, στο οποίο μεταξύ άλλων προβλέπονται αναδιάρθρωση του δικτύου των ταχυδρομείων στις αγροτικές περιοχές μέσω μείωσης του χρόνου απασχόλησης και μισθών κατά 50% για 10.000 εργαζομένους, νέα μείωση του αριθμού των εργαζομένων στα αστικά ταχυδρομεία κατά 2.000, πάγωμα των αυξήσεων των αποδοχών των εργαζομένων λόγω τριετιών και κατάργηση ή μείωση κάποιων πρόσθετων επιδομάτων.

Τα μέτρα αυτά συναντούν τις έντονες αντιδράσεις των εργαζομένων και οδηγούν σε αναδίπλωση την κυβέρνηση, η οποία, στα τέλη του Αυγούστου του 2012, δηλώνει ότι δεν προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις ή να μειώσει τις αποδοχές κατά το τρέχον έτος. Οι δεσμεύσεις αυτές όμως φαίνονται ανεφάρμοστες ενόψει της διαδικασίας ιδιωτικοποίησης, η οποία βρίσκεται σε εξέλιξη.

3.27.6 Απεργίες

Μετά τις νομοθετικές αλλαγές στο απεργιακό δίκαιο, προβλέπονται νέες διαδικασίες για την κήρυξη απεργιών και απαιτείται η προειδοποίηση του εργοδότη δύο εργάσιμες ημέρες νωρίτερα της απεργίας. Επιπλέον, η θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων αντιπροσωπευτικότητας και ιδίως η προϋπόθεση ότι τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να αντιπροσωπεύουν τουλάχιστον το ήμισυ πλέον ενός του συνολικού αριθμού των εργαζομένων της εταιρείας, δημιουργούν μεγαλύτερα εμπόδια στην προκήρυξη απεργιών.

Παρότι δεν υπάρχει επίσημη καταγραφή των απεργιών για το 2012, σύμφωνα με τις ανακοινώσεις του υπουργείου Εργασίας της Ρουμανίας, σημειώνονται λιγότερες σε αριθμό κινητοποιήσεις και μικρότερη συμμετοχή σε σχέση με τους πρώτους εννέα μήνες του 2012. Οι περισσότερες κινητοποιήσεις πραγματοποιούνται στον τομέα της μεταποίησης και κυρίως στους κλάδους της μεταλλουργίας, της χαλυβουργίας, των ορυχείων, της κατασκευής οχημάτων κ.ά.

Την 1η Αυγούστου του 2012, οι 250 εργαζόμενοι στο ορυχείο της Botusana αρνούνται να ανέβουν στην επιφάνεια ως ένδειξη διαμαρτυρίας για τις κακές συνθήκες εργασίας και τις χαμηλές αμοιβές, καθώς και ως αντίδραση στις επανειλημμένες αρνήσεις της εποπτεύομενης από το κράτος Εθνικής Εταιρείας Ουρανίου (CNU) να χορηγήσει την αύξηση των μισθών που διεκδικούν, δηλαδή κατά 30%. Μετά από 36 ώρες παραμονής στα 500 μέτρα κάτω από τη γη κατόπιν και σχετικών παρεμβάσεων συναδέλφων τους από τα ορυχεία της Crusea (θυγατρική της CNU), καθώς και μετά από διαβουλεύσεις με τους κρατικούς εκπροσώπους, οι εργαζόμενοι πείθονται να σταματήσουν την απεργία. Σε συνέχεια της κινητοποίησης των εργατών, αποφασίζεται τελικά η χορήγηση αυξήσεων στους μισθούς από τις 16 Αυγούστου κατά 15% έναντι του 7-8% που κοινο-

ποίησε αρχικά η εταιρεία και αντί του 30% που διεκδικούσαν οι εργαζόμενοι. Επιπλέον, χορηγείται αύξηση του επιδόματος επικινδυνότητας από 1η Σεπτεμβρίου στους εργάτες ορυχείων και δίδεται υπόσχεση περί εξέτασης των συνθηκών εργασίας και λήψης των αναγκαίων μέτρων.

Ως αντιστάθμισμα στις παραπάνω αυξήσεις, δρομολογείται από τη διοίκηση η αναδιάρθρωση της επιχείρησης με απολύσεις προσωπικού, είτε μέσω συνταξιοδότησης όσων πληρούν τα κριτήρια είτε μέσω χορήγησης αποζημιώσεων απόλυσης.

Σημειώνεται ότι η CNU είναι η βασική προμηθεύτρια ουρανίου στον πυρηνικό σταθμό που παράγει το 18% της ηλεκτρικής ενέργειας που καταναλώνεται στη χώρα. Επίσης, ο αριθμός εργαζομένων στην εταιρεία έχει μειωθεί από 2.235 που ήταν το 2000, σε 1.783 το 2011, ενώ οι μισθοί των εργατών ορυχείων είχαν παραμείνει παγωμένοι από το 2009, λόγω της οικονομικής κρίσης.

Θερμή υποστήριξη και συμπαράσταση προς τους απεργούς του ορυχείου της Botusana εκφράζεται από την Εθνική Ομοσπονδία Ορυχείων και Ενέργειας (ENME), η οποία εκπροσωπεί περί τους 19.000 ανθρακωρύχους.

Κατά το μήνα Αύγουστο επίσης, η αναγγελία του σχεδίου δράσης για την αναδιάρθρωση των ταχυδρομείων, ενόψει και της ιδιωτικοποίησής τους, προκαλεί τη διαμαρτυρία του συνδικάτου των ταχυδρομικών (SLPR), το οποίο εκπροσωπεί περίπου 25.000 εργαζομένους από το σύνολο των 33.000 ταχυδρομικών υπαλλήλων. Στο πλαίσιο αυτό, οργανώνονται διαδηλώσεις στις 10 και 27 Αυγούστου έξω από την έδρα της εταιρείας στο Βουκουρέστι, ενώ στα περιφερειακά ταχυδρομεία διοργανώνονται σχετικές πικετοφορίες.

3.27.7 Συνθήκες εργασίας

Κατά τη διάρκεια του 2012 σημαντικά στοιχεία ως προς τις συνθήκες εργασίας και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας έρχονται στη δημοσιότητα από στοιχεία διαφόρων μελετών-ερευνών που διεξήχθησαν στη Ρουμανία.

Μια από τις έρευνες είναι αυτή της Εθνικής Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (BNS), αντικείμενο της οποίας είναι η έκταση της ακούσιας μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, που δημοσιοποιούνται τον Φεβρουάριο του 2012, διαπιστώνεται ότι το ποσοστό των εργαζομένων με ακούσια προσωρινή και μερική απασχόληση είναι υψηλό και αυξανόμενο. Το 2011, το 58% των ερωτηθέντων εργαζομένων με μερική απασχόληση και το 94% των προσωρινά εργαζομένων δηλώνουν ότι έχουν δεχτεί τέτοιες ρυθμίσεις εργασίας, επειδή δεν είχαν άλλη επιλογή, σε σύγκριση με το 55% και το 93% αντίστοιχα το 2008.

Μια άλλη έρευνα του 2012, που διεξάγεται από το Εθνικό Ινστιτούτο Στατιστικής (INS), εξετάζει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Από αυτήν προκύπτει ότι στο σύνολο της οικονομίας της Ρουμανίας, η διαφορά των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών, μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, για την περίοδο 2008-2011, ευνοείται από την κρίση και αυξάνεται από 8% σε 12%. Η διαφορά αυτή διακυμαίνεται ανάλογα με τον τομέα οικονομίας, την ηλικιακή ομάδα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, το επάγγελμα κ.ά. χωρίς να εκλείπουν και εξαιρέσεις εργαζόμενων γυναικών που λαμβάνουν μεγαλύτερες αποδοχές (βιομηχανία εξόρυξης, παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας, μεταφορές και αποθήκευση, διοικητικές και υποστηρικτικές υπηρεσίες).

3.28 Ελλάδα

3.28.1 Γενικό πλαίσιο

Η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης, ως μιας νεοφιλελεύθερης αντίληψης λύσης στο ζήτημα ανάπτυξης της οικονομίας, αντί για επίτευξη ανάπτυξης, έστω και με ονομαστικούς όρους, η οποία άλλωστε αναβάλλεται από έτος σε έτος, επιδεινώνει διαρκώς το επίπεδο ζωής της πλειονότητας των Ελλήνων πολιτών και του συνόλου του κόσμου της εργασίας και των συνταξιούχων. Η αγοραστική δύναμη έχει οπισθοχωρήσει στα επίπεδα του 2000. Παράλληλα, η δημοσιονομική προσαρμογή με στόχο την επίτευξη δημοσιονομικών πλεονασμάτων, στόχος που επίσης αναβάλλεται από έτος σε έτος, υλοποιείται στον μεγαλύτερο βαθμό με τη δυσανάλογη φορολογική επιβάρυνση μισθωτών και συνταξιούχων σε σχέση με άλλες κοινωνικές κατηγορίες. Η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση όπου κατά το 2012 υπήρξε μείωση των κατώτατων ονομαστικών μισθών, με τις ετήσιες απώλειες για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους να υπολογίζονται σε τρεις μισθούς. Η επιβολή του προτύπου της οικονομίας της προσφοράς στην ελληνική οικονομία, το οποίο στηρίζεται κατά κύριο λόγο στη μείωση του κόστους εργασίας, οδηγεί μέχρι σήμερα σε αντίθετα αποτελέσματα από αυτά που επιδιώκονται με την εφαρμογή του συγκεκριμένου προτύπου οικονομικής ανάπτυξης, δηλαδή αυτοαναιρείται, καθώς πέρα από την κοινωνική καθίζηση, όπως λιτότητα, φτωχοποίηση μεγάλων πληθυσμιακών στρωμάτων, ανεργία (διαστάσεις, που σύμφωνα με τα οικονομικά της προσφοράς για κάποιο χρονικό διάστημα στην πορεία μιας οικονομίας μπορεί να είναι και αναγκαίες), επέφερε και παραγωγική καθίζηση, όπως μείωση των επενδύσεων και της παραγωγικότητας της εργασίας. Δηλαδή ο στόχος εφαρμογής ανάλογων πολιτικών, που είναι η μεγέθυνση του ΑΕΠ μέσω της προσέλκυσης επενδύσεων, οι οποίες με τη σειρά τους θα στηρίζονται σε φτηνό εργατικό δυναμικό, εκ των πραγμάτων ακυρώνεται.

Το 2012 είναι το έτος κατά το οποίο η ανεργία και η αδήλωτη εργασία διαμορφώνονται σε πρωτοφανή για τη χώρα επίπεδα, που σε συνδυασμό με τις εξελίξεις στο θεσμικό πεδίο, με τη διάβρωση για παράδειγμα των όρων προστασίας των εργαζομένων, όπως οι συγκεκριμένοι όροι προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οδηγούν σε κορύφωση της επισφάλειας της εργασίας. Στο έτος αυτό ουσιαστικά επαναδιατυπώνεται, με πολύ δυσμενέστερους όρους για τους εργαζομένους, το σύνολο σχεδόν των εκφάνσεων που συγκροτούν το σύστημα των εργασιακών σχέσεων της χώρας, όπως αυτό είχε θεσμοθετηθεί και αντικατόπτριζε ένα συγκεκριμένο στάτους δικαιωμάτων και όρων προστασίας για τον κόσμο της εργασίας. Σε όλους τους τομείς που συγκροτούν το σύστημα εργασιακών σχέσεων υπήρξαν ανατροπές και μάλιστα σε ορισμένες περιπτώσεις με διαδικασίες-νομοθετικές πρωτοβουλίες χαμηλής τυπικής ισχύος, όπως οι Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου (π.χ. η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου αρ. 6, 28/02/2012). Κύριο χαρακτηριστικό των ανατροπών είναι η απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων, καθώς προωθούνται οι εξής κινήσεις:

- Καταργείται η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, ο οποίος πλέον θα ορίζεται ύστερα από κυβερνητική πρωτοβουλία με νόμο.
- Καταργείται η αρχή της ευνοϊκότερης

ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με αποτέλεσμα την κατίσχυση δυσμενέστερων συλλογικών συμβάσεων. Να σημειωθεί ότι το δεδομένο πλαίσιο δραστηριοποίησης των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας με το οποίο καθιερώνονται μορφές συλλογικότητας, όπως οι ενώσεις προσώπων, με περιορισμένες εκ των πραγμάτων δυνατότητες παρέμβασης και προστασίας των εργαζομένων, οδήγησε στην εκρηκτική αύξησή τους μέσα σε ένα έτος, στις οποίες όμως παρατηρείται ότι είχαν ως βασικό περιεχόμενο τη μείωση των αποδοχών στα επίπεδα του κατώτατου μισθού. Επιπλέον, η ΕΓΣΣΕ δεσμεύει μόνο τα μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που τη συνυπογράφουν, με συνέπεια να διαμορφώνονται ευνοϊκές συνθήκες, ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να αποχωρούν από μέλη εργοδοτικών οργανώσεων και κατά συνέπεια να μην δεσμεύονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων που οι εργοδοτικές οργανώσεις υπογράφουν, αρκούμενες στα γενικά κατώτατα μισθολογικά όρια που ορίζονται πλέον με νόμο.

- Αναστέλλεται ο θεσμός της επέκτασης των κλαδικών και των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων με την εφαρμογή τους στο σύνολο του κλάδου, όταν οι εκπροσωπούμενες στην υπογραφή των εν λόγω συμβάσεων απασχολούν την πλειονότητα των εργαζομένων του κλάδου.
- Αναστέλλονται οι αυξήσεις στα επιδόματα πολυετίας μέχρις ότου η ανεργία μειωθεί κάτω από το 10%, προοπτική η οποία τοποθετείται με τα σημερινά δεδομένα στις αρχές της δεκαετίας του 2020.
- Περιορίζεται ο χρόνος της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων από τους 6 στους 3 μήνες μετά τη λήξη ή την καταγγελία τους. Η μείωση στο χρόνο ισχύος της σύμβασης συνοδεύτηκε και από περιορισμό των οικονομικών όρων που μετενεργούν, αφού παραμένουν ο βασικός μισθός και τέσσερα επιδόματα.
- Υποβαθμίζεται ο ρόλος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), καθώς η διαιτησία πλέον δεν έχει αρμοδιότητα στην επίλυση του συνόλου της κρινόμενης συλλογικής διαφοράς, παρά μόνο στα ζητήματα του βασικού μισθού, ενώ ταυτόχρονα καταργείται η δυνατότητα μονομερούς από πλευράς εργαζομένων προσφυγής στη διαιτησία, στην περίπτωση που δεν γίνει αποδεκτή η πρόταση του μεσολαβητή με την οποία συμφωνούν οι εργαζόμενοι.
- Μειώνεται το ύψος της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, όπως και ο χρόνος προειδοποίησης για απόλυση.
- Καταργείται η πενθήμερη εργασία στα καταστήματα, με αποτέλεσμα την απαλλαγή των επιχειρήσεων από την υποχρέωση καταβολής προσαύξησης 30% για εργασία πέραν του πενθήμερου.

3.28.2 Πολιτικές αμοιβών

Με το Ν. 4046/12, η ελληνική κυβέρνηση επικύρωσε τη δεύτερη δανειακή σύμβαση και το νέο Μνημόνιο (Μνημόνιο 2) με την τρόικα των δανειστών. Με το νέο νομοθέτημα, το οποίο κατατέθηκε στο κοινοβούλιο κατόπιν της έγκρισης της τρόικας, ανατρέπεται το σύνολο σχεδόν των ρυθμίσεων του ελληνικού Εργατικού δικαίου, ιδίως εκείνες που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, τις συλλογικές συμφωνίες και τις αποδοχές. Ακόμη, τίθεται το ζήτημα των αλλαγών σε ζητήματα που αφορούν ευρύτερα την οικονομία, τον τραπεζικό τομέα,

την κοινωνική ασφάλιση, τα όρια συνταξιοδότησης, την εκπαίδευση. Ως προς το πεδίο των αμοιβών, αποφασίστηκε η μείωση αποδοχών για όλους τους εργαζομένους που αμείβονται με το κατώτατο επίπεδο αποδοχών, όπως αυτές καθορίζονται από την ΕΓΣΣΕ. Οι ακαθάριστες μηνιαίες κατώτατες αποδοχές για ανύπαντρο εργαζόμενο χωρίς παιδιά ήταν στα 751,39 ευρώ, όπως είχαν καθοριστεί από την ΕΓΣΣΕ του 2010. Με το Ν. 4046/12, οι αποδοχές για τον συγκεκριμένο εργαζόμενο μειώνονται κατά 22% και διαμορφώνονται στα 586,08 ευρώ, ενώ μετά την αφαίρεση των ασφαλιστικών εισφορών και των φόρων, οι μηνιαίες αποδοχές διαμορφώνονται στα 476,35 ευρώ. Αντίστοιχα, για εργαζόμενο κάτω των 25 ετών οι καθαρές μηνιαίες κατώτατες αποδοχές διαμορφώνονται στα 426,64 ευρώ. Παράλληλα, προβλέπεται το πάγωμα της αύξησης των επιδομάτων που δικαιούται ο εργαζόμενος που συμπληρώνει άνω του ενός έτους υπηρεσία προς τον ίδιο εργοδότη («ωριμάνσεις»), ακόμη κι αν οι συγκεκριμένες αυξήσεις στα επιδόματα προβλέπονται από συλλογικές συμφωνίες ή αποδόθηκαν ύστερα από διαιτητικές αποφάσεις.

Με την ψήφιση του Ν. 4093/12 ολοκληρώνεται η ανατροπή του πλαισίου ως προς τους όρους λειτουργίας, το περιεχόμενο και το εύρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πιο συγκεκριμένα, πλέον οι κατώτατες αποδοχές δεν θα καθορίζονται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά θα ρυθμίζονται από την κυβέρνηση, κατόπιν ενός απλού σταδίου διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς συνομιλητές. Τα επίπεδα των κατώτατων αποδοχών μπορούν να αυξηθούν μόνο κατά το ποσοστό του επιδόματος «τριετίας» (δηλαδή το επίδομα που παρέχεται ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ τα επιδόματα ωρίμανσης υπολογίζονται επί του βασικού μισθού) και μέχρι το ύψος του επιδόματος τριών τριετιών για τον υπάλληλο άνω των 25 ετών (δηλαδή, το ανώτατο χρονικό όριο για τον υπολογισμό του επιδόματος τριετίας σε υπάλληλο άνω των 25 ετών είναι τα εννέα έτη προϋπηρεσίας, ενώ για εργατοτεχνίτη ίδιας ηλικίας το κατώτατο ημερομίσθιο προσαυξάνεται έως και έξι τριετίες, δηλαδή θα έχει συνολικά 18 έτη προϋπηρεσία). Να σημειωθεί ότι, εάν ένας εργαζόμενος αλλάξει κλιμάκιο υπολογισμού των αποδοχών του βάσει του συστήματος τριετιών και ωριμάνσεων, δεν δικαιούται αύξησης, διότι τα επιδόματα τριετιών και πολυετιών παγώνουν μέχρι η επίσημα καταγεγραμμένη ανεργία να φτάσει στο 10%. Δηλαδή υπολογίζεται η προϋπηρεσία που έχει ένας εργαζόμενος μέχρι τις 14/2/2012 και με βάση το σύνολο της προϋπηρεσίας του μέχρι εκείνο το διάστημα υπολογίζεται το επίδομα προϋπηρεσίας που θα λαμβάνει για όσο χρονικό διάστημα η ανεργία είναι άνω του 10%. Από την άλλη το επίδομα γάμου, το οποίο αντιστοιχούσε στο 10% των βασικών ακαθάριστων αποδοχών, καταργείται.

3.28.3 Εργατικό δίκαιο

Με το Ν. 4046/12 καθορίζεται η διάρκεια ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας σε ένα έτος το λιγότερο και σε τρία έτη το ανώτερο, ενώ με το προηγούμενο νομικό καθεστώς δεν υπήρχε χρονικός προσδιορισμός ως προς τη διάρκεια της συλλογικής σύμβασης. Ακόμη, συλλογικές συμβάσεις που είναι σε ισχύ για πάνω από 24 μήνες θα πρέπει να λήξουν το αργότερο μέσα σε ένα έτος από την ημέρα κύρωσης του νέου νόμου, δηλαδή μέχρι τις 14 Φεβρουαρίου 2013.

Οι κυριότερες αλλαγές στα πεδία που ρυθμίζονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι οι ακόλουθες:

Μετενέργεια

Ένα ακόμη σημείο που ανατρέπεται επί τα χείρω για την πλευρά των εργαζομένων με τον νέο νόμο είναι η διάρκεια της μετενέργειας, του διαστήματος δηλαδή που μια συλλογική σύμβαση είναι σε ισχύ ακόμη και μετά τη λήξη της και πριν την υπογραφή νέας. Σύμφωνα με τις διατάξεις του νέου νόμου, μειώνεται η διάρκεια της μετενέργειας από τους έξι στους τρεις μήνες και περιορίζονται τα πεδία τα οποία καλύπτει η μετενέργεια αποκλειστικά στον βασικό μισθό και σε τέσσερα επιδόματα, όπως αυτά της ωρίμανσης, των τέκνων, των σπουδών και της επικινδυνότητας, εάν αυτά τα επιδόματα προβλέπονται από τις Συλλογικές Συμβάσεις (όλα τα υπόλοιπα επιδόματα καταργούνται).

Δεσμευτικότητα

Επιπλέον, μόνο οι μη μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ θα ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων της χώρας. Αντιθέτως, οι προβλεπόμενοι από την ΕΓΣΣΕ μισθολογικοί όροι θα ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους των οποίων οι εργοδότες ανήκουν στις συμβαλλόμενες στην ΕΓΣΣΕ εργοδοτικές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις. Κατά συνέπεια η ΕΓΣΣΕ χάνει την από δεκαετίες κατοχυρωμένη καθολικότητα και τον υποχρεωτικό της χαρακτήρα για όλους τους εν Ελλάδι εργοδότες.

Ωράριο εργασίας

Με το Ν. 4093/12 παρέχεται στον εργοδότη η δυνατότητα της διευθέτησης του ωραρίου σε εβδομαδιαία βάση, χωρίς να υπολογίζει το ημερήσιο ωράριο και χωρίς την υποχρέωση ειδικής άδειας για υπερωρίες. Ακόμη, ανατρέπεται η ρύθμιση που ίσχυε για δεκαετίες, η οποία αφορούσε τους εργαζομένους στις εμπορικές επιχειρήσεις και στα καταστήματα με την οποία το ωράριο εργασίας οριζόταν σε πενθήμερη εργασία 40 ωρών. Πλέον, ο εργοδότης δύναται να απασχολεί σε εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αρκεί να τηρούνται οι 40 ώρες. Κατά συνέπεια ο εργοδότης δεν είναι πλέον υποχρεωμένος να καταβάλλει την προσαύξηση κατά 30% για εργασία το Σάββατο, αν το εβδομαδιαίο ωράριο δεν ξεπερνά τις 40 ώρες. Παράλληλα, αλλάζουν και τα υποχρεωτικά όρια ανάπαυσης του εργαζομένου και μειώνονται από τις 12 στις 11 συνεχόμενες ώρες στη διάρκεια ενός 24ώρου. Παραμένει ο περιορισμός της ελάχιστης ανάπαυσης για έναν εργαζόμενο διάρκειας 3 ωρών κατά τη διάρκεια της ημέρας όταν αυτός απασχολείται σε εμπορικές επιχειρήσεις συνεχούς ωραρίου.

Χρόνος προειδοποίησης απόλυσης και ποσά αποζημίωσης λόγω απόλυσης

Μειώνεται ο χρόνος του ανώτατου διαστήματος προειδοποίησης για απόλυση ενός εργαζόμενου από τους έξι μήνες στους τέσσερις και κατά συνέπεια με αυτό το μέτρο μειώνεται το ανώτατο ποσό αποζημίωσης κατά 50%. Παράλληλα, αλλάζει ο υπολογισμός των ποσών αποζημίωσης για όσους έχουν πάνω από 16 έτη προϋπηρεσία, με τρόπο που να οδηγεί σε μείωση των ποσών αποζημίωσης. Ειδικότερα, ενσωματώνεται πλαφόν το οποίο είναι 12 μισθοί για 16 χρόνια προϋπηρεσίας, ενώ για τον υπολογισμό της αποζημίωσης για κάθε έτος προϋπηρεσίας μετά τα 16 έτη προστίθεται στο ποσό της αποζημίωσης το ποσό των 2.000 ευρώ. Ακόμη, για τον υπολογισμό του ποσού αποζημίωσης υπολογίζεται η προϋπηρεσία που είχε ο εργαζόμενος μέχρι την 1/11/2012 και κατά συνέπεια κανένα άλλο χρονικό διάστημα εργασίας από αυτή την ημερομηνία και πέρα δεν λαμβάνεται υπόψη.

Διαιτησία

Ανατροπές επήλθαν και στο πεδίο της διαιτησίας των εργασιακών διαφορών. Ειδικότερα, η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται πλέον αποκλειστικά κατόπιν συμφωνίας και των δύο μερών, ενώ το αντικείμενο της προσφυγής περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου.

Μείωση του μη μισθολογικού κόστους για τους εργοδότες

Καταργούνται αναδρομικά από 1/11/2012 οι εργοδοτικές εισφορές προς οργανισμούς κοινωνικής πολιτικής, όπως ο Οργανισμός Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ), όπου η εργοδοτική εισφορά ήταν 0,35%, και ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ), όπου οι εργοδοτικές εισφορές ανέρχονταν στο 0,75%. Αντίθετα, οι εισφορές των εργαζομένων σε αυτούς τους οργανισμούς, 1% για το Κοινωνικό Ταμείο και 0,35% για τον ΟΕΚ, παραμένουν.

Απασχόληση στις ΔΕΚΟ

Με το Ν. 4046/12 αλλάζει και το καθεστώς απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπεται η κατάργηση όλων των διατάξεων που καθιερώνουν όρους και ρήτρες μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ενώ ακόμη προβλέπεται ότι η λύση των συμβάσεων, που λήγουν με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας ή με τη συνταξιοδότηση σε ΔΕΚΟ ή σε τράπεζες υπό δημόσιο έλεγχο, θα γίνεται με βάση τα γενικώς ισχύοντα ως προς τη λύση των συμβάσεων αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα.

3.28.4 Πολιτικές απασχόλησης

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που επέφερε ο Ν. 4046/12 και ευρύτερα οι αλλαγές που συντελούνται στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, με τον τρόπο που αυτές επιβάλλονται και προωθούνται μέσα από νομοθετικές πρωτοβουλίες οι οποίες είναι απότοκες των υποχρεώσεων της χώρας για την ομαλή εκτέλεση των δανειακών συμβάσεών της, είναι ήδη ορατές κατά τους πρώτους μήνες του έτους. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), για τους πρώτους τέσσερις μήνες του έτους, το 46% των νέων συμβάσεων εργασίας που συνάφθηκαν στον ιδιωτικό τομέα αφορούσαν ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία. Ακόμη παρατηρείται δραματική αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων και των ατομικών συμβάσεων εργασίας έναντι των κλαδικών, οι οποίες αποτελούσαν το βασικό πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα της χώρας για δεκαετίες. Οι συγκεκριμένες αλλαγές συνοδεύονται από μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων, καθώς και από αύξηση της ανασφάλιστης εργασίας. Είναι ενδεικτικό ότι κατά τους πρώτους τέσσερις μήνες του 2012, οι συμβάσεις που συνάφθηκαν για πλήρη απασχόληση μειώθηκαν κατά 67.303 σε σχέση με το 2010, που συνεπάγεται πτώση στη σύναψη συμβάσεων πλήρους απασχόλησης κατά 44%. Επιπλέον, στους τέσσερις πρώτους μήνες του 2012, σε σχέση με το αντίστοιχο χρονικό διάστημα του 2011, υπήρξε δραματική αύξηση της μετατροπής των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης όλων των τύπων. Ειδικότερα, αυξήθηκε κατά 47% η μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Αύξηση κατά 7% σε σχέση με τους πρώτους τέσσερις μήνες του 2011 υπήρξε στη μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας με τη συμφωνία των εργαζομένων.

Ακόμη πιο ανησυχητική έκφανση της εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων στη χώρα και του περιορισμού των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων του κόσμου της εργασίας είναι η αύξηση κατά 169% σε σχέση με το αντίστοιχο πρώτο τετράμηνο του 2011 της μετατροπής των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε εκ περιτροπής εργασία με μονομερή απόφαση του εργοδότη. Συνολικά, κατά τους πρώτους τέσσερις μήνες του 2012, 28.795 συμβάσεις πλήρους απασχόλησης μετατράπηκαν σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης όλων των τύπων, έναντι 20.045 το 2011 και μόλις 4.588 το 2010.

Παράλληλα, υπό το νέο δυσμενέστερο, για τους εργαζομένους, πλαίσιο που εισάγει ο Ν. 4046/12, κατά το πρώτο τετράμηνο του 2012 συνάφθηκαν νέες επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας με τα μειωμένα επίπεδα αποδοχών που ορίζει ο Ν. 4046/12. Ειδικότερα, στους τέσσερις πρώτους μήνες ισχύος του νέου νόμου, υπογράφηκαν 263 νέες επιχειρησιακές συμβάσεις, οι οποίες αφορούν 13.829 εργαζομένους και στις οποίες σημειώνεται πτώση στις αποδοχές των εργαζομένων 21,35% κατά μέσο όρο. Με άλλα λόγια, στις νέες επιχειρησιακές συμβάσεις που υπογράφηκαν κατά τους πρώτους μήνες ισχύος του νέου νόμου πέρασαν αυτομάτως οι μειώσεις που αυτός προβλέπει για τα κατώτατα όρια αποδοχών. Δηλαδή η μείωση κατά 22% που αφορά τα κατώτατα όρια αποδοχών επεκτάθηκε και στις άλλες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίοι δεν έχουν τα χαρακτηριστικά της χαμηλότερης, από πλευράς αποδοχών, βαθμίδας στο εσωτερικό μιας επιχείρησης. Την ίδια στιγμή οι επιθεωρήσεις του ΣΕΠΕ ανέδειξαν το εντεινόμενο πρόβλημα της ανασφάλιστης εργασίας, καθώς σε ελέγχους που διενεργήθηκαν σε 7.474 επιχειρήσεις, στις οποίες απασχολούνται 20.772 εργαζόμενοι, αποκαλύφθηκαν 7.549 ανασφάλιστοι εργαζόμενοι (ποσοστό 36,3% επί του συνόλου των υπό έλεγχο εργαζομένων), αναλογία σημαντικά μεγαλύτερη σε σχέση με το αντίστοιχο διάστημα του 2011, όπου η ανασφάλιστη εργασία υπολογιζόταν, βάσει των ελέγχων του ΣΕΠΕ, σε 28,9%.

3.28.5 Κοινωνικός διάλογος

Σε κοινή επιστολή τους στις αρχές του έτους, οι κοινωνικοί συνομιλητές απέρριψαν τυχόν αλλαγές ή εξαιρέσεις στις κατώτατες απολαβές και στο χρόνο εργασίας, όπως αυτά καθορίζονται από την ΕΓΣΣΕ για το σύνολο του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας. Η κοινή επιστολή των ανώτατων αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των κοινωνικών συνομιλητών ήρθε ως απόρροια της πρόσκλησης της κυβέρνησης προς τους κοινωνικούς συνομιλητές να αποδεχτούν αλλαγές στο πλαίσιο της ΕΓΣΕΕ, με σκοπό την εφαρμογή πολιτικών για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Στην επιστολή τους οι κοινωνικοί συνομιλητές επισημαίνουν ότι για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας δεν είναι λύση η μείωση των αποδοχών, ειδικά σε μια περίοδο όπου η ελληνική οικονομία βιώνει τον τέταρτο χρόνο ύφεσης, ενώ παράλληλα οι αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα κατά τα δύο προηγούμενα χρόνια μειώθηκαν συνολικά κατά 14,3%. Επιπλέον, η μείωση των αποδοχών έχει αρνητική επίπτωση και για τους πόρους των ασφαλιστικών ταμείων. Εξάλλου, σύμφωνα με τις απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών, όπως αυτές εκφράζονται με την κοινή επιστολή, η μείωση των αποδοχών θα οδηγήσει σε συνέχιση της ύφεσης της οικονομίας, θέτοντας σε δοκιμασία την κοινωνική συνοχή. Παράλληλα, εκτιμούν ότι η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας εξαρτάται πολύ περισσότερο από παρεμβάσεις παραγόντων όπως η γραφειοκρατία, η κρατική παρέμβαση

και το φορολογικό σύστημα, παρά από το μισθολογικό κόστος.

Ακόμη, μέσα από την κοινή επιστολή προς την κυβέρνηση, αναδεικνύεται η συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών σε ζητήματα όπως η διατήρηση των κατώτατων εισαγωγικών επιπέδων αποδοχών, όπως αυτά καθορίζονται μέσα από την ΕΓΣΣΕ, και η διατήρηση του 13ου και του 14ου μισθού, καθώς και η έναρξη τριμερούς διαλόγου σχετικά με το φορολογικό σύστημα και τις δομικές αλλαγές που θα πρέπει να γίνουν, ώστε να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και ταυτόχρονα τα κοινά πορίσματα αυτού του διαλόγου να αποκτήσουν νομική ισχύ. Στους άξονες διαλόγου θα βρίσκονται το ζήτημα της μείωσης ασφαλιστικών εισφορών με ταυτόχρονη αναζήτηση οικονομικών ισοδυνάμων, ώστε να μην αντιμετωπίσει πρόβλημα το ασφαλιστικό σύστημα, η καθιέρωση ενός σαφούς και σταθερού φορολογικού συστήματος, η απλοποίηση των διαδικασιών αδειοδότησης για την έναρξη λειτουργίας μιας επιχείρησης και η διασαφήνιση του καθεστώτος για τις χρήσεις γης. Τέλος, σημαντικό κοινό σημείο στην επιστολή είναι η προστασία του πλαισίου το οποίο καθορίζει τον τρόπο διεξαγωγής των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών. Αντίθετα, η πλευρά των εργαζομένων, όπως αυτή εκφράζεται μέσα από τη ΓΣΕΕ, αρνήθηκε να συμπεριληφθεί στη συμφωνία η πρόταση των εργοδοτών για εγκατάλειψη της διεκδίκησης για αύξηση αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα κατά τα έτη 2012 και 2013.

3.28.6 Συνθήκες εργασίας

Η πρόθεση ανάσχεσης του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, το οποίο αποτελεί τις τελευταίες δεκαετίες ενδημικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, επιχειρείται μέσα από την αναμόρφωση της λειτουργίας του ΣΕΠΕ. Με τις αλλαγές προωθείται η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της επιθεώρησης των χώρων εργασίας. Να σημειωθεί ότι, με βάση στοιχεία του 2011, από περιοδικούς ελέγχους του ΣΕΠΕ, η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα προσεγγίζει το 30%, με τέσσερις στους δέκα αδήλωτους εργαζομένους να είναι μετανάστες. Οι κλάδοι στους οποίους εμφανίζονται τα μεγαλύτερα ποσοστά παραβατικότητας είναι εκείνοι των εστιατορίων και των κέντρων διασκέδασης, των βιομηχανικών πάρκων και ζωνών, της παροχής υπηρεσιών προσωπικής φροντίδας, της καθαριότητας, των κατασκευών, της παροχής υπηρεσιών ασφάλειας.

Με το Ν. 3986/2011, που αφορά την αναδιάρθρωση των δομών του ΣΕΠΕ, ενισχύονται οι δυνατότητες που έχει ο οργανισμός στη διευθέτηση των συλλογικών και των ατομικών διαφορών. Ειδικότερα, επισπεύδεται το διάστημα απόφανσης για την επίλυση μιας διαφοράς, το αργότερο σε είκοσι ημέρες, παρέχεται το δικαίωμα και στον εργοδότη να προσφεύγει μονομερώς για την επίλυση της διαφοράς και ενισχύεται η υποχρέωση συμμόρφωσης προς τα αποτελέσματα της διαδικασίας διευθέτησης.

Επιπλέον, εκσυγχρονίζονται οι δομές πληροφόρησης του ΣΕΠΕ μέσω της ηλεκτρονικής διασύνδεσής του με τα ηλεκτρονικά συστήματα του ΙΚΑ και του ΟΑΕΔ. Ακόμη, αναπροσαρμόζονται οι ποινές και τα πρόστιμα προς την κατεύθυνση της αύξησης των προστίμων σε περιπτώσεις σοβαρών παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας ή σε περιπτώσεις εξακολουθητικής παραβατικής συμπεριφοράς εκ μέρους ενός εργοδότη, αλλά και συνάμα μείωσης των προσαυξήσεων των προστίμων, όταν αυτά πληρωθούν μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Τέλος, εισάγεται η νέα ηλεκτρονική κάρτα εργασίας, στην οποία αναφέρεται η ώρα άφι-

ξης και αναχώρησης του εργαζομένου-κατόχου της, καθώς και οι ώρες εργασίας του. Τα δεδομένα κοινοποιούνται στα ηλεκτρονικά συστήματα του ΙΚΑ, του ΣΕΠΕ και του ΟΑΕΔ και, στην περίπτωση που οι εργοδοτικές εισφορές καταβάλλονται εγκαίρως, οι εισφορές τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου μειώνονται κατά 10%. Το συγκεκριμένο μέτρο προορίζεται ειδικά για τομείς με υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας.

Η αδυναμία αντιμετώπισης της αδήλωτης εργασίας και ειδικά της κυριότερης μορφής της, που είναι η ανασφάλιστη εργασία, θα πρέπει να εξηγηθεί ως απόρροια της μονοδιάστατης αντιμετώπισης του φαινομένου από τις ελληνικές κυβερνήσεις τις τελευταίες δεκαετίες, οι οποίες το αντιμετωπίζουν ως πρόβλημα αυξημένου κόστους εργασίας, ιδίως αυξημένων εργοδοτικών εισφορών. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με την οπτική που υιοθετείται από τις ελληνικές κυβερνήσεις των τελευταίων χρόνων, η μείωση του κόστους εργασίας και ειδικά του μη μισθολογικού θα οδηγήσει στη μείωση της αδήλωτης και της ανασφάλιστης εργασίας. Εντούτοις και παρά τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών κατά τουλάχιστον 20%, η αδήλωτη εργασία παραμένει και ενισχύεται. Μάλιστα, σε περιόδους ύφεσης η αδήλωτη εργασία αυξάνεται λόγω της αυξημένης φορολόγησης ιδίως των μισθωτών και των συνταξιούχων, της μείωσης της ποσότητας και της ποιότητας των δημόσιων δομών και υπηρεσιών προς τους πολίτες, καθώς και των αλλαγών στο ασφαλιστικό σύστημα, αλλαγές που ουσιαστικά εξασθενούν σημαντικά την πιθανότητα μιας αξιοπρεπούς, ως προς τις απολαβές, συνταξιοδότησης.

Οι κυβερνητικές προθέσεις συνάντησαν ανάμεικτες αντιδράσεις από τους κοινωνικούς συνομιλητές.

Από την πλευρά των συνδικάτων υπήρξαν αντιδράσεις προς την ηγεσία της ΓΣΕΕ, διότι αυτή συμμετείχε στο διάλογο για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους, ενώ δεν υπήρξε καμιά πρόσκληση σε διάλογο από την πλευρά της κυβέρνησης, όταν αποφάσιζε τη μείωση των αποδοχών και των συντάξεων στον ιδιωτικό τομέα. Ακόμη, τα συγκεκριμένα συνδικάτα εκτιμούν ότι περαιτέρω μειώσεις στις ασφαλιστικές εισφορές θα θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στο σύνολό του.

Η εργοδοτική πλευρά αποδέχθηκε τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας, επισημαίνοντας ότι είναι σε υψηλά επίπεδα.

3.28.7 Απεργίες

Η αναταραχή που επικρατεί στον κόσμο της εργασίας λόγω των βίαιων ανατροπών και του περιορισμού των εργασιακών και των κοινωνικών δικαιωμάτων που επέφερε η εφαρμογή των μέτρων που απορρέουν από τα μνημόνια αποτυπώνεται παραστατικά από τον αριθμό των κάθε είδους απεργιακών κινητοποιήσεων των εργαζομένων τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Όπως ήταν αναμενόμενο, κατά το 2012 στην Ελλάδα σημειώθηκαν οι περισσότερες απεργιακές κινητοποιήσεις στο σύνολο της ΕΕ. Ειδικότερα, καταγράφηκαν 268 απεργίες στον ιδιωτικό και 105 απεργίες στον δημόσιο τομέα, ενώ 24 απεργίες πραγματοποιήθηκαν στις ΔΕΚΟ. Οι 74 απεργίες ήταν σε επίπεδο κλάδου, οι 2 ήταν κλαδικές απεργίες τοπικού χαρακτήρα, οι 46 ομοιοεπαγγελματικές και 6 αφορούσαν απεργίες τοπικού-περιφερειακού χαρακτήρα. Ως προς τη χρονική τους διάρκεια, 97 ήταν στάσεις εργασίας, 40 ήταν επαναλαμβανόμενες στάσεις εργασίας, 156 αφορούσαν σε εικοσιτετράωρες απεργίες, 29 απεργίες ήταν επαναλαμβανόμενες εικοσιτετράωρες, 68 ήταν σαρανταοκτάωρες και τέ-

λος 12 αφορούσαν απεργίες διαρκείας. Ακόμη καταγράφηκαν 22 καταλήψεις, 22 επισχέσεις εργασίας και 3 αποχές από την εργασιακή δραστηριότητα.

Οι ανώτατες εργατικές συνομοσπονδίες της χώρας, ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ κατά το 2012 προχώρησαν από κοινού σε 3 εικοσιτετράωρες γενικές πανελλαδικές απεργίες, ενώ πραγματοποίησαν και μια συγκέντρωση από κοινού σε ημέρα Κυριακή στην πλατεία Συντάγματος. Επιπλέον, η ΑΔΕΔΥ κήρυξε μία εικοσιτετράωρη γενική απεργία. Παράλληλα, οι δύο συνομοσπονδίες κήρυξαν από κοινού 3 στάσεις εργασίας, ενώ χωριστά η κάθε μία προκήρυξαν 5 στάσεις εργασίας η ΑΔΕΔΥ και 1 η ΓΣΕΕ.

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις το 2012 θεωρούνται από τις μεγαλύτερες των τελευταίων ετών, από την άποψη του αριθμού των συμμετεχόντων και της διάρκειάς τους. Η πρώτη γενική κινητοποίηση σημειώθηκε κατά τη διάρκεια της ψήφισης του δεύτερου μνημονίου και των συνοδευτικών του νόμων. Ειδικότερα, η ΓΣΕΕ προχώρησε σε 48ωρη απεργιακή κινητοποίηση και σε διαδήλωση έξω από το κοινοβούλιο κατά την ημέρα ψήφισης του δευτέρου μνημονίου, ενώ ταυτόχρονα διαδηλώσεις πραγματοποιήθηκαν σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας. Στις διαδηλώσεις έξω από το κοινοβούλιο συμμετείχαν και εκπρόσωποι από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας και από άλλα ευρωπαϊκά συνδικάτα για υποστήριξη στους Έλληνες συναδέλφους τους. Επιπλέον το ίδιο διάστημα υπήρξαν διαδηλώσεις από τους επαγγελματίες-μέλη της Ένωσης Ελληνικού Εμπορίου, καταγγέλλοντας την κυβερνητική παρέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, μέσω του μονομερούς καθορισμού από την πλευρά της, του κατώτατου μισθού και των ευρύτερων αλλαγών που επέφερε στο πλαίσιο μέσα στο οποίο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα διενεργούνται στο εξής.

Μετά την κυβερνητική αλλαγή του Ιουνίου, αλλά τη συνέχιση της ίδιας πολιτικής, παρά τις προεκλογικές εξαγγελίες του κεντροδεξιού κόμματος που ήρθε πρώτο στις εκλογές για αλλαγή στο μείγμα της ακολουθούμενης πολιτικής με ελάφρυνση των κοινωνικά ασθενέστερων στρωμάτων, τα συνδικάτα προχώρησαν εκ νέου σε απεργιακές κινητοποιήσεις αντιδρώντας στο νέο πακέτο μέτρων ύψους 11,5 δισ. ευρώ, το οποίο αφορά τη διετία 2013-2014. Σε αυτά τα μέτρα περιλαμβάνεται η καταβολή ενός επιπλέον δισ. με τη μορφή φόρου εισοδήματος για εισοδήματα που αφορούν το 2012, γεγονός που ουσιαστικά σημαίνει την επιβολή νέων μέτρων λιτότητας που πλήττουν τη μεγάλη μάζα του πληθυσμού. Υπολογίζεται ότι στη διαδήλωση της γενικής απεργίας του Σεπτεμβρίου συμμετείχαν στην πορεία προς το κοινοβούλιο άνω των 150.000 διαδηλωτών, κινητοποίηση που οργάνωσαν τα συνδικάτα του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα.



Βιβλιογραφία

Atkinson, J. (1984). "Manpower strategies for flexible organizations", *Personnel management*, 16 (8), pp. 28-31.

Bosch, G. (1999). "Working time reductions and employment: Lessons from Europe– It's not just the question of whether but also of how", Paper presented at the Finnish Presidency Conference "Towards a European Working Time Policy", Helsinki.

Chapman, P. and Temple, P. (1998). "Overview: The performance of the UK labour market", in Buxton, T., Chapman, P. and Temple, P. (eds), *Britain's Economic Performance*, London: Routledge.

Crouch, C. and Streeck, W. (eds) (1997). *Political Economy of Modern Capitalism: Mapping Convergence and Diversity*, London: Sage.

EIRO (2009a). "Wage formation in the EU", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/index.htm.

EIRO (2009b). "Self-employed workers: Industrial relations and working conditions", http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/index.htm.

EIRO (2009c). "Contribution of collective bargaining to continuing vocational training", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/index.htm.

EIRO (2009d). "Temporary agency work and collective bargaining in the EU", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm.

EIRO (2009e). "Wage flexibility", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/index.htm.

EIRO (2009f). "Flexicurity and industrial relations" http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/index.htm.

EIRO (2009g). "Working conditions and social dialogue", http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/index.htm.

EIRO (2012). "Industrial relations developments in Europe 2011", http//www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn10040195/index.htm.

Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford: Polity Press.

European Commission (2005). "The evolution of labour law: 1992-2003", Employment and Social Affairs, Brussels.

Evans, J. M., Lippoldt, D. C. and Marianna, P. (2001). "Trends in working hours in OECD countries", Labour Market and Social Policy Occasional Papers 45, Paris: OECD.

Fraser, E. (1973). *The Evolution of the British Welfare State*, London: Macmillan.

Fukuyama, F. (1992). *The End of History and the Last Man*, London: Penguin.

Greek Economic and Social Committee (OKE). "Opinion regarding the Green Paper of Commission on modernising labour law", 170, Athens: http://www.oke.gr.

Husson, M. (2007). *Travail Flexible Salariés Jetables*, Paris: La Découverte.

Hyman, R. (1994). "Theory and industrial relations", *British Journal of Industrial Relations*, 32 (2), pp. 165-180.

IRES (2010). "L'ètat social à l'épreuve de l'austérité, Chronique Internationale de l'IRES, no spécial", Novembre.

Jefferys, S., Beyer, F. M. and Thornqvist, C. (2001). "Global trends in national contexts: Working life in France, Scandinavian and the UK", in Jefferys, S., Beyer, F. M. and Thornqvist, C. (eds), *European Working Lives: Continuities and Change in Management and Industrial Relations in France, Scandinavia and the UK*, Massachusetts: Edwar Elgar.

Julkunen, L. and Natti, N. (1999). *The Modernization of Working Times*, Sophi: Jyvaskyla.

Katz, H. and Darbishire, O. (2000). *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems*, New York: Cornell University ILR Press.

Kouzis, G. and Kretsos, L. (2003). *Annualised Hours in Europe*, Dublin: EIRO. http://www.eiro.eurofound.ie/2003/08/study/tn0308101s.html.

Lehndorff, S. (1995). "Reducing working time, saving jobs? The example of the automotive industry", Study commissioned by DG V of the European Commission, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.

Lehndorff, S. (1998). "From 'collective' to 'individual' reductions in working time? Trends and experience with working time in the European Union", *Transfer*, 4 (4), European Review of Labour and Research, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), pp. 657-677.

Lehndorff, S. (2004). "The effectiveness of working time regulation in Germany", Paper presented at the 9th of the International Symposium on Working Time "Flexibility of Working Time and the Break-Up of Social Time", Paris.

Looise, J. and Lange, F. (1998). "Company labour flexibility strategies in The Netherlands: An institutional perspective", *Employee Relations*, 20 (5), pp. 461-482.

Massa-Wirth, S. and Seifert, L. (2004). "German pacts for employment and competitiveness concessionary bargaining as a reaction to globalization and European integration?", Paper presented at the 7th IRRA Congress: "The future of work in Europe: market and economic and social cohesion", Lisbon.

OECD (2006). *Factbook 2006: Economic, Environmental and Social Statistics*, Paris: OECD.

Rifkin J. (1995). *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post Market Era*, New York: Putnam Publishing Group.

Schor, J. (1991). *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Harper Collins.

Thorsten, S. (2009). "Minimum wages in Europe: New debates against the background of economics crisis", ETUI, Policy Brief, Issue 2/2009.

Zagelmeyer, S. (2000). "Brothers in Arms in the European Car Wars: Management-Labour Pacts in the Context of Regime Competition", MPIfG Working Paper 00/2, http://www.mpi-fg-koeln.mpg.de/pu/workpap/wp00-2/wp00-2.html.

Womack, J., Jones, D. and Roos, D. (1990). *The Machine that Changed the World: The Triumph of Lean Production*, New York: Rawson Macmillan.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002α). *Η Προσφορά Εργασίας*, Αθήνα: Δαρδανός.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002β). *Θεωρίες της Ανεργίας*, Αθήνα: Δαρδανός.

Δημουλάς, Κ. και Μιχαλοπούλου, Κ. (2008). «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 28, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (1997-2011). *Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις 1997-2013*, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008-2012). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσιες Εκθέσεις*, Αθήνα.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2009). «Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του καθαρισμού», www.inegsee.gr.

Καραμεσίνη, Μ. και Κουζής, Γ. (επιμ.) (2005). *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο Σύζευξης της Οικονομικής και Κοινωνική Πολιτικής*, Αθήνα: Gutenberg.

Καψάλης, Α. (επιμ.) (2007). «Αδήλωτη μετανάστευση και νομιμοποίηση μεταναστών», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 27, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2001). «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ, 14, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2007α). «Παρατηρήσεις στο Πράσινο Βιβλίο της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 45.

Κουζής, Γ. (2007β). *Τα Χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος: Αποκλίσεις και Συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό Χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2008α). «Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μύθοι και πραγματικότητα», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 149, Μάιος.

Κουζής, Γ. (2008β). «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 156, Δεκέμβριος.

Κουζής, Γ. (επιμ.) (2008γ). «Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων: Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 30, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2010). «Η νεοφιλελεύθερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης», στο *Ο Χώρος της Κρίσης: Η Μεγάλη Αυτοπάτη* (Συλλογικός τόμος), Αθήνα: Τόπος.

Κουζής, Γ. (2011). «Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις», *Ουτοπία*, 97.

Κουζής, Γ. και Καψάλης, Α. (2009). «Βασικές αρχές για την απασχόληση στις υπηρεσίες φύλαξης και καθαρισμού στον δημόσιο τομέα», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 162, Ιούνιος.

Κουζής, Γ. και Κρέτσος, Λ. (2006). «Η συνέργεια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στην κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 40, σελ. 30-50.

Κουντεντάκης, Φ. και Κρέτσος, Λ. (2005). «Όψεις της υποβάθμισης της εργασίας στην Ελλάδα: Δουλεύοντας περισσότερο με μεγαλύτερη ανασφάλεια», *Εργασία 2005* (Συλλογικός τόμος), ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Παν/μιο.

Κουτρούκης, Θ. (2005). *Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση: Ο Κοινωνικός Διάλογος στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις*, Αθήνα, Κομοτηνή: Σάκκουλας.

Λαμπουσάκη, Σ. (2008). «Διεθνική συλλογική δράση: Οι αποφάσεις Viking και Laval», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 149.

Λαμπουσάκη, Σ. (2009). «Η νέα οδηγία για τον δανεισμό εργαζομένων», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 160, Απρίλιος.

Μοσχονάς, Α. και Κονιόρδος, Μ. (επιμ.) (2004). *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Gutenberg.

Παλαιολόγος, Ν. (2006). «Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 24, Αθήνα.

Ρομπόλης, Σ. (2007). *Η Μετανάστευση από και προς την Ελλάδα*, Αθήνα: Επίκεντρο.

Ρομπόλης, Σ., Ρωμανιάς, Γ., Μαργιός, Β. και Χατζηβασίλογλου, Ι. (2007). «Αναλογιστική μελέτη ΙΚΑ-ΕΤΑΜ», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 26, Αθήνα.

Σεφεριάδης, Σ. (2004). «Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση στην ελληνική συγκυρία», *Πρακτικά του 9ου Επιστημονικού Συνεδρίου του Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα «Κοινωνική αλλαγή στη σύγχρονη Ελλάδα: 1980-2001»*, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Απρίλιος 2003, Αθήνα.

Σπυρόπουλος, Γ. (1998). *Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και στο Διεθνή Χώρο*, Αθήνα: Σάκκουλας.

Σταμάτη, Ά. (2007). «Η μετεγκατάσταση επιχειρήσεων», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 143.

Στρατούλης, Δ. (2005). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στη Δίνη του Νεοφιλελεύθερου Τυφώνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.



Παράρτημα: Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ-27 (2012)

Το πρώτο μέρος της συγκεκριμένης ενότητας πραγματεύεται τα ζητήματα της συνολικής απασχόλησης και της ανεργίας. Εξετάζονται από κοινού, διότι κατά το διάστημα που η οικονομική κρίση επενεργεί στα ευρωπαϊκά κράτη παρατηρείται μια πολικότητα μεταξύ αφενός των χωρών του ευρωπαϊκού βορρά, με προεξάρχουσα τη Γερμανία και τις σκανδιναβικές χώρες, όπου τελικά η κρίση μάλλον τις ευνοεί, αφού φαίνεται να παρουσιάζουν καλύτερες επιδόσεις στους δείκτες απασχόλησης και ανεργίας σε σχέση με το 2009, έτος στο οποίο εκδηλώθηκε στην πλήρη έκτασή της η οικονομική κρίση στις ευρωπαϊκές οικονομίες, αφετέρου των χωρών του ευρωπαϊκού νότου, στις οποίες η κρίση εκδηλώθηκε κατά κύριο λόγο ως κρίση απασχόλησης και ανεργίας.

Ως προς το επίπεδο απασχόλησης, η πτώση μεταξύ 2009 και 2012 ήταν εντονότερη σε επίπεδο ευρωζώνης των 17 κρατών-μελών έναντι της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά (Πίνακας Π-1). Η πτώση της απασχόλησης σε επίπεδο ευρωζώνης ήταν της τάξης του 1,1%, ενώ για την ΕΕ ήταν μισή ποσοστιαία μονάδα. Η πτώση της απασχόλησης προήλθε από την επιδείνωση των ποσοστών απασχόλησης των ανδρών, καθώς σε επίπεδο ΕΕ η πτώση της απασχόλησης στους άνδρες ήταν της τάξης του 1,3%, ενώ σε επίπεδο ευρωζώνης η πτώση ήταν ακόμη μεγαλύτερη και διαμορφώθηκε στο 2,3%. Η αναιμική αύξηση των επιπέδων της συνολικής απασχόλησης των γυναικών κατά 0,3% τόσο σε επίπεδο ΕΕ, όσο και σε επίπεδο ευρωζώνης δεν είναι ικανή να επηρεάσει περισσότερο θετικά το συνολικό ποσοστό της απασχόλησης.

Αύξηση των επιπέδων απασχόλησης σημείωσαν οι σκανδιναβικές χώρες, με εξαίρεση τη Δανία, τη Γερμανία, την Αυστρία και τις χώρες της Βαλτικής, οι οποίες ανήκουν στη σφαίρα οικονομικής επιρροής της Γερμανίας.

Αντίθετα, οι χώρες του ευρωπαϊκού νότου, με εξαίρεση τη Μάλτα, η οποία σημείωσε αύξηση της συνολικής απασχόλησης κατά το διάστημα αναφοράς, εμφάνισαν σημαντική πτώση των επιπέδων απασχόλησης. Την αρνητική πρωτιά ως προς την πτώση του επιπέδου απασχόλησης κατέχει η Ελλάδα, στην οποία μεταξύ των ετών 2009 και 2012 το επίπεδο απασχόλησης σημείωσε πτώση 17,3%. Ακολουθούν η Ισπανία με πτώση 7,4%, η Πορτογαλία με πτώση 6,8% και η Κύπρος με πτώση 6,4%. Στις χώρες στις οποίες συνάφθηκαν μνημόνια δανειακών συμβάσεων και εφαρμόστηκαν προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής παρουσιάζεται δραματική προσαρμογή επί τα χείρω των επιπέδων απασχόλησης και ανεργίας.

Πίνακας Π-1: Επίπεδο απασχόλησης επί τοις % (2009-2012)

Χώρα	2009			2012		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΕ-27	64,5	70,7	58,4	64,2	69,8	58,6
Ευρωζώνη-17	64,5	71,1	58	63,8	69,5	58,2
Βέλγιο	61,6	67,2	56	61,8	66,9	56,8
Βουλγαρία	62,6	66,9	58,3	58,8	61,3	56,3
Τσεχία	65,4	73,8	56,7	66,5	74,6	58,2
Δανία	75,3	78	72,7	72,6	75,2	70
Γερμανία	70,3	75,4	65,2	72,8	77,6	68
Εσθονία	63,5	64,1	63	67,1	69,7	64,7
Ιρλανδία	61,9	66,5	57,4	58,8	62,7	55,1
Ελλάδα	61,2	73,5	48,9	51,3	60,6	41,9
Ισπανία	59,8	66,6	52,8	55,4	60,2	50,6
Γαλλία	64	68,3	59,8	63,9	68	60
Κροατία	56,6	62,4	51	50,7	55,1	46,2
Ιταλία	57,5	68,6	46,4	56,8	66,5	47,1
Κύπρος	69	76,3	62,3	64,6	70,4	59,4
Λετονία	60,9	61	60,9	63	64,4	61,7
Λιθουανία	60,1	59,5	60,7	62	62,2	61,8
Λουξεμβούργο	65,5	73,2	57	65,8	72,5	59
Ουγγαρία	55,4	61,1	49,9	57,2	62,5	52,1
Μάλτα	55	71,6	37,6	59	73,3	44,2
Ολλανδία	77	82,4	71,5	75,1	79,7	70,4
Αυστρία	71,6	76,9	66,4	72,5	77,8	67,3
Πολωνία	59,3	66,1	52,8	59,7	66,3	53,1
Πορτογαλία	66,3	71,1	61,6	61,8	64,9	58,7
Ρουμανία	58,6	65,2	52	59,5	66,5	52,6
Σλοβενία	67,5	71	63,8	64,1	67,4	60,5
Σλοβακία	60,2	67,6	52,8	59,7	66,7	52,7
Φινλανδία	68,7	69,5	67,9	69,4	70,5	68,2
Σουηδία	72,2	74,2	70,2	73,8	75,6	71,8
Ηνωμένο Βασίλειο	69,9	74,8	65	70,1	75,2	65,1
Ισλανδία	78,3	80	76,5	79,7	81,5	77,8
Νορβηγία	76,4	78,3	74,4	75,7	77,6	73,8
Ελβετία	79	84,4	73,6	79,4	85,2	73,6
ΠΓΔΜ	43,3	52,8	33,3	44	52,4	35,3
Τουρκία	44,3	64,5	24,2	48,9	69,2	28,7

Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Τα όρια και οι αντιφάσεις του ακολουθούμενου, νεοφιλελεύθερης αντίληψης, προτύπου οικονομικής ανάπτυξης που υιοθετείται από τους φορείς χάραξης πολιτικής στο πλαίσιο της ΕΕ και ο καταμερισμός εργασίας και πλούτου που αυτό επιφυλάσσει για τις χώρες της Ένωσης αποτυπώνονται ανάγλυφα από την εξέλιξη των δεικτών της ανεργίας (Πίνακας Π-2). Και ως προς το φαινόμενο της ανεργίας η οικονομική κρίση ανέδειξε, αν μπορεί να ειπωθεί, «νικητές» και «ηττημένους» στο εσωτερικό της ΕΕ. Ειδικότερα, παρά το γεγονός ότι συνολικά στην ΕΕ η ανεργία αυξήθηκε κατά 17,7% μεταξύ των ετών 2009 και 2012 (η αύξηση της ανεργίας στην ευρωζώνη των 17 κρατών-μελών ήταν ακόμη μεγαλύτερη και ανήλθε στο 18,75%, δηλαδή από 9,6% το 2009 σε 11,4% το 2012), η εξέλιξη του δείκτη της ανεργίας δείχνει έντονη πολικότητα, καθώς το σύνολο σχεδόν του ευρωπαϊκού βορρά με προεξάρχουσα τη Γερμανία ακολουθούμενη από τις χώρες της σκανδιναβικής χερσονήσου και τις χώρες της Βαλτικής εμφάνισαν μείωση των ποσοστών ανεργίας μεσούσης της οικονομικής κρίσης. Αντίθετα, ο ευρωπαϊκός νότος (Ελλάδα, Κύπρος, Ισπανία, Πορτογαλία), καθώς και χώρες που υπέγραψαν μνημόνια δανειακών συμβάσεων (Ιρλανδία) σημείωσαν δραματική αύξηση των επιπέδων ανεργίας. Στην Ελλάδα και στην Κύπρο υπήρξε υπερδιπλασιασμός των ανέργων μεταξύ 2009 και 2012. Η δραματική επιδείνωση των δεικτών ανεργίας στις χώρες του νότου (με εξαίρεση τη Μάλτα) ήταν η κύρια αιτία που διαμόρφωσε το δείκτη ανεργίας συνολικά στην ΕΕ και στην ευρωζώνη σε δυσμενέστερα επίπεδα το 2012 έναντι του 2009.

Ανάλογη εικόνα παρατηρείται και στην εξέλιξη του δείκτη της νεανικής ανεργίας (Πίνακας Π-3), η αντιμετώπιση της οποίας διακηρύσσεται τα τελευταία χρόνια από τα κοινοτικά όργανα ως ύψιστη προτεραιότητα άσκησης πολιτικής για την ΕΕ, με στόχο αφενός την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητάς της στη διεθνή οικονομία μέσω της βελτίωσης των δεικτών της καινοτομίας και της παραγωγικότητας, αφετέρου τη βιωσιμότητα των κοινωνικών ασφαλιστικών συστημάτων των ευρωπαϊκών χωρών.

Διαρκούσης της κρίσης και ενώ στον ευρωπαϊκό χώρο συνολικά η ανεργία των νέων αυξήθηκε κατά 13,9% (με τη σχετική αύξηση να είναι υψηλότερη σε επίπεδο ευρωζώνης-17, διαμορφούμενη στο 14,5%), σε χώρες του ευρωπαϊκού βορρά η ανεργία των νέων όχι μόνο δεν αυξήθηκε αλλά σημείωσε μείωση. Η Γερμανία σημείωσε τη μεγαλύτερη μείωση στην ανεργία των νέων μεταξύ 2009 και 2012 κατά 27,2%, ακολουθούμενη από τις σκανδιναβικές χώρες (με εξαίρεση τη Δανία), τις χώρες της Βαλτικής, την Αυστρία, την Ελβετία και τη Μάλτα. Θα πρέπει να ειπωθεί ότι, όπου υπάρχει βελτίωση των ποσοστών της ανεργίας των νέων, αυτή μετριέται σε μερικές δεκάδες, ενώ η επιδείνωση των δεικτών της ανεργίας των νέων, που παρατηρείται σχεδόν αποκλειστικά στον ευρωπαϊκό νότο, όπου εμφανίζεται, είναι πολύ πιο δριμεία και σε αρκετές περιπτώσεις υπολογίζεται με εκατοντάδες. Για παράδειγμα, σε Κύπρο (όπου υπήρξε η μεγαλύτερη επιδείνωση ως προς την ανεργία των νέων μεταξύ των ετών 2009 και 2012) και Ελλάδα υπήρξε υπερδιπλασιασμός της νεανικής ανεργίας, στην Πορτογαλία η ανεργία των νέων σχεδόν διπλασιάστηκε, ενώ στην Ισπανία επιδεινώθηκε κατά 42,6%.

Πίνακας Π-2: Εξέλιξη της ανεργίας ανά χώρα και φύλο (2009-2012)

Χώρα	2009			2012		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΕ-27	9	9,1	9	10,6	10,5	10,6
Ευρωζώνη-17	9,6	9,4	9,8	11,4	11,3	11,6
Βέλγιο	8	7,8	8,1	7,6	7,7	7,4
Βουλγαρία	6,9	7,1	6,7	12,4	13,7	10,9
Τσεχία	6,8	5,9	7,8	7	6,1	8,3
Δανία	6,1	6,8	5,4	7,7	7,7	7,7
Γερμανία	7,9	8,2	7,4	5,6	5,8	5,3
Εσθονία	14,1	17,4	10,8	10,4	11,2	9,5
Ιρλανδία	12,2	15,4	8,3	15	18,1	11,1
Ελλάδα	9,6	7	13,3	24,5	21,6	28,3
Ισπανία	18,1	17,8	18,5	25,2	24,9	25,5
Γαλλία	9,2	8,9	9,4	9,9	9,8	10,1
Κροατία	9,3	8,2	10,6	16,3	16,5	16
Ιταλία	7,9	6,9	9,3	10,8	10	12
Κύπρος	5,5	5,5	5,6	12,1	12,8	11,2
Λετονία	17,5	20,8	14,2	15,3	16,5	14,2
Λιθουανία	13,9	17,3	10,5	13,6	15,5	11,8
Λουξεμβούργο	5,2	4,4	6,1	5,2	4,6	5,9
Ουγγαρία	10,1	10,3	9,8	11	11,3	10,7
Μάλτα	7	6,6	7,6	6,5	5,9	7,4
Ολλανδία	3,4	3,4	3,4	5,3	5,3	5,2
Αυστρία	4,9	5,1	4,6	4,4	4,4	4,4
Πολωνία	8,3	7,9	8,8	10,2	9,5	11
Πορτογαλία	10	9,4	10,7	16,4	16,6	16,2
Ρουμανία	7,2	8	6,2	7,3	7,8	6,7
Σλοβενία	6	6,1	5,9	9	8,5	9,5
Σλοβακία	12,1	11,4	12,9	14	13,6	14,6
Φινλανδία	8,4	9	7,6	7,8	8,5	7,1
Σουηδία	8,5	8,8	8,1	8,1	8,5	7,8
Ηνωμένο Βασίλειο	7,7	8,7	6,5	8	8,5	7,5
Ισλανδία	7,4	8,8	5,8	6,1	6,4	5,8
Νορβηγία	3,2	3,6	2,6	3,2	3,7	2,7
Ελβετία	4,2	3,9	4,6	4,3	4,1	4,6
ΠΓΔΜ	32,3	32	32,9	31,2	31,6	30,5
Τουρκία	12,8	12,8	12,9	8,3	7,8	9,6

Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Πίνακας Π-3: Ανεργία νέων (15- 24 ετών)

Χώρα	2009			2012		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΕ-27	19,4	20,5	18,2	22,1	22,8	21,3
Ευρωζώνη-17	19,2	19,8	18,4	22	22,3	21,6
Βέλγιο	20,8	20,5	21,3	18,5	19,1	17,7
Βουλγαρία	16,2	17,8	13,8	28,1	29,5	26
Τσεχία	16,7	16,6	16,7	19,6	20	19
Δανία	11,3	12,9	9,6	13,4	14,1	12,7
Γερμανία	10,7	11,7	9,6	7,8	8,5	7
Εσθονία	27,8	31,9	22,2	21	23,5	18,1
Ιρλανδία	24,9	32,1	16,9	30,9	37,1	24
Ελλάδα	27,1	20,4	34,7	55,3	47,3	64,1
Ισπανία	36,8	37,4	36,1	52,5	53,5	51,3
Γαλλία	22,8	23,7	21,8	23,2	23,3	23,1
Κροατία	24,5	22,1	28,5	41,8	41	43,3
Ιταλία	25,9	23,9	29	35,4	34,2	37,2
Κύπρος	13,2	11,2	15	31,4	32,5	30,4
Λετονία	33,7	37,7	28,3	28,9	28,1	29,9
Λιθουανία	29,3	35,3	21,3	26,8	29,6	23,1
Λουξεμβούργο	13,5	14,7	12	18,4	18,9	17,8
Ουγγαρία	26,5	28,2	24,3	28,2	29	27,3
Μάλτα	14,4	15,9	12,5	14,1	13,7	14,5
Ολλανδία	6,1	6,6	5,7	8,8	8,3	9,3
Αυστρία	9,2	9,3	9,2	7,7	7,2	8,2
Πολωνία	20,6	20,2	21,2	26,5	24,1	30
Πορτογαλία	19,6	18,5	21	37,8	36,1	39,9
Ρουμανία	20,8	21,2	20,1	22,7	22,3	23,2
Σλοβενία	12,8	12,7	13	19,7	19,9	19,4
Σλοβακία	27,3	27,9	26,5	34	34,9	32,6
Φινλανδία	21,2	23,8	18,7	18,8	19,7	17,9
Σουηδία	23,9	24,9	22,8	22	22,9	21,1
Ηνωμένο Βασίλειο	19,1	21,9	15,8	20,8	23,7	17,5
Ισλανδία	15,3	18,8	11,8	13,3	14,7	11,8
Νορβηγία	8,7	9,6	7,8	8	9,4	6,6
Ελβετία	7,5	7,3	7,8	7,4	8	6,8
ΠΓΔΜ	μ.δ			μ.δ		
Τουρκία	μ.δ			μ.δ		

Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Η εξέταση ενός ακόμη επιμέρους δείκτη ανεργίας μιας συγκεκριμένης ηλικιακής κατηγορίας, όπως αυτή των ατόμων 55 έως 64 ετών (Πίνακας Π-4), επιβεβαιώνει με τον πιο παραστατικό τρόπο την πολικότητα την οποία επιδείνωσε η οικονομική κρίση στο εσωτερικό της ΕΕ μεταξύ βόρειων και νότιων χωρών. Ειδικότερα, ενώ σε επίπεδο ΕΕ η ανεργία στην ηλικιακή κατηγορία 55- 64 ετών αυξήθηκε κατά 15,8% (με το σχετικό ποσοστό να είναι ελαφρώς υψηλότερο σε επίπεδο ευρωζώνης-17 και να διαμορφώνεται στο 15,9%), σε χώρες του βορρά, όπως η Γερμανία, η Σουηδία και η Εσθονία και σε χώρες της Μπενελούξ (Βέλγιο και Λουξεμβούργο), η ανεργία στη συγκεκριμένη κατηγορία μειώθηκε. Μόνο η Μάλτα από τις χώρες του ευρωπαϊκού νότου σημείωσε βελτίωση του δείκτη ανεργίας στην ηλικιακή κατηγορία των ατόμων 55 έως 64 ετών. Η χώρα με το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας ατόμων από τη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία στον ευρωπαϊκό χώρο είναι η Νορβηγία. Αντίθετα, στον ευρωπαϊκό νότο η παράθεση και του συγκεκριμένου δείκτη ανεργίας, σε συνδυασμό με όσα παρουσιάστηκαν παραπάνω, αναδεικνύει μια ανεπιθύμητη εξίσωση προς τα κάτω, καθώς φαίνεται ότι η κρίση επηρέασε δραματικά και εξίσου με τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, ηλικιακές κατηγορίες και ομάδες πληθυσμού οι οποίες θεωρούνταν οι λιγότερο εκτεθειμένες σε αλλαγές της αγοράς εργασίας (όπως άνδρες «παραγωγικής ηλικίας» – «δυναμικά» στρώματα πληθυσμού). Πλέον και σε αυτές τις κατηγορίες εμφανίζονται υπέρμετρα υψηλά ποσοστά ανεργίας. Είναι χαρακτηριστικό, ότι, ενώ η Ελλάδα εμφάνιζε το 2009 μια από τις καλύτερες επιδόσεις ως προς την ανεργία των ατόμων 55 έως 64 ετών, καθώς είχε πολύ χαμηλά ποσοστά ανεργίας στη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία (μάλιστα ήταν σε καλύτερη θέση σε σχέση με τη Γερμανία), εντούτοις υπήρξε δραματική επιδείνωση και το 2012 παρουσιάζει την τρίτη χειρότερη επίδοση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Η ανεργία στην Ελλάδα στην ηλικιακή κατηγορία 55 έως 64 ετών σχεδόν τριπλασιάστηκε. Στην Κύπρο υπερδιπλασιάστηκε, στην Πορτογαλία σημείωσε αύξηση κατά 66,2%, στην Ιρλανδία κατά 59% και στην Ισπανία κατά 47,9%. Αντίθετα, σε Γερμανία, Εσθονία, Λουξεμβούργο, Μάλτα και Σουηδία υπήρξε μείωση της ανεργίας στη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία. Το επίπεδο ανεργίας συγκεκριμένων ηλικιακών κατηγοριών, όπως η κατηγορία των εργαζομένων που βρίσκονται λίγο πριν την ηλικία συνταξιοδότησής τους, επηρεάζει και αντικατοπτρίζει όχι μόνο ατομικές επιλογές των εργαζομένων στη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, αλλά ευρύτερα, οικονομικές και κοινωνικές επιλογές της κοινωνίας στην οποία εργάζονται και αναπτύσσουν την προσωπικότητά τους. Με άλλα λόγια, τυχόν υψηλά ή αυξανόμενα επίπεδα ανεργίας ηλικιωμένων εργαζομένων, πέρα αφενός από τον επηρεασμό του τελικού ύψους των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που αυτοί θα έχουν, καθώς η ανεργία συνδέεται αρνητικά με τις υψηλές συνταξιοδοτικές απολαβές, αφετέρου από προβλήματα που μπορεί να προκαλέσουν στη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος, αποκτούν μια ευρύτερη σημασία ως προς την ανάλυση και εκτίμηση του τρόπου ανάπτυξης της οικονομίας στην οποία δραστηριοποιούνται οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι. Κατά κύριο λόγο, υψηλά ή αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας ηλικιωμένων εργαζομένων σημαίνουν μια οικονομία, το παραγωγικό μοντέλο της οποίας δεν επενδύει στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων, προκρίνοντας δηλαδή την ποιοτική έναντι της ποσοτικής διάστασης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, αλλά αντίθετα θέτει ως σχεδόν αποκλειστικό

κριτήριο ανάπτυξης τη διαρκή μείωση του κόστους εργασίας σε ένα παραγωγικό πρότυπο που στηρίζεται στο φθηνό παρά στο καινοτόμο και ποιοτικό προϊόν. Επίσης σημαίνει και σε συνδυασμό με την αμέσως παραπάνω επισήμανση ότι η συγκεκριμένη οικονομία είναι μια οικονομία εντάσεως εργασίας και όχι κεφαλαίου, με αποτέλεσμα τη διαρκή υστέρησή της σε παραγωγικότητα και καινοτομία στον διεθνή ανταγωνισμό.

Η επίδραση της κρίσης στον κόσμο της εργασίας αποτυπώνεται παραστατικά και από τα δεδομένα του Διαγράμματος Π-1, στο οποίο γίνεται λόγος για τον συνολικό αριθμό θέσεων εργασίας που χάθηκαν ή που δημιουργήθηκαν λόγω των αναδιαρθρώσεων κατά τα έτη κορύφωσης της σφοδρότητας της κρίσης στα ευρωπαϊκά κράτη. Είναι χαρακτηριστικό ότι, ενώ το 2010 για κάθε νέα θέση εργασίας που δημιουργούνταν χάνονταν 1,72 θέσεις (137.000 νέες θέσεις εργασίας, έναντι 236.000), το 2011 η σχετική αναλογία αυξήθηκε και για κάθε νέα θέση εργασίας που δημιουργούνταν χάνονταν 1,95 θέσεις εργασίας (185.000 νέες θέσεις εργασίας, έναντι 362.000 απωλειών θέσεων εργασίας λόγω αναδιαρθρώσεων). Το 2012 η αναλογία δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε σχέση με τις απωλεσθείσες θέσεις, λόγω αναδιαρθρώσεων, επιδεινώθηκε ακόμη περισσότερο και για κάθε νέα θέση εργασίας που δημιουργούνταν, λόγω αναδιαρθρώσεων χάνονταν 1,97 θέσεις εργασίας (184.754 νέες θέσεις εργασίας, έναντι 364.219 απωλειών θέσεων εργασίας). Η ένταση της κρίσης επιβεβαιώνεται και από τη συνολική αύξηση των μεγεθών των αναδιαρθρώσεων. Από 986 περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων που σημειώθηκαν το 2010, αυτές ανήλθαν σε 1.114 το 2011, ενώ το 2012 αυξήθηκαν περαιτέρω και ανήλθαν στις 1.311 περιπτώσεις.

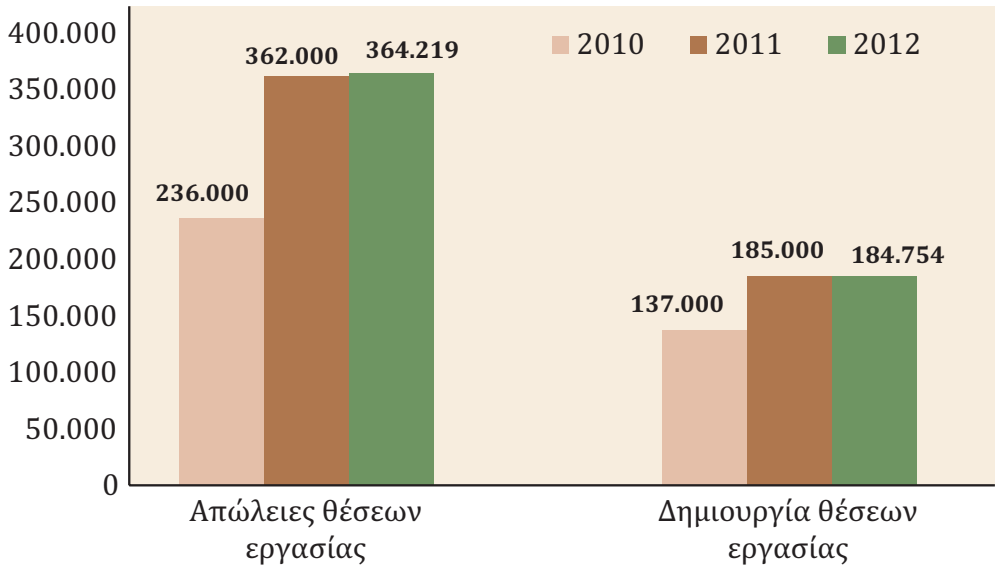
Πίνακας Π-4: Ανεργία στην ηλικιακή κατηγορία 55 έως 64 ετών

Χώρα	2009 Σύνολο	2012 Σύνολο
ΕΕ-27	6,3	7,3
Ευρωζώνη-17	6,9	8
Βέλγιο	5,1	4,5
Βουλγαρία	6,3	10,4
Τσεχία	5,7	5,8
Δανία	4,1	5,5
Γερμανία	8	5,9
Εσθονία	9,4	7
Ιρλανδία	6,6	10,5
Ελλάδα	4,6	13,6
Ισπανία	12,1	17,9
Γαλλία	6,2	7,1
Κροατία	5,6	10,7
Ιταλία	3,4	5,3
Κύπρος	4,3	9,7
Λετονία	13,4	14,7
Λιθουανία	10,4	11,9
Λουξεμβούργο	3	2,1
Ουγγαρία	6,3	7,9
Μάλτα	5,7	3,7
Ολλανδία	3,1	4,7
Αυστρία	2,4	3
Πολωνία	6,3	7,4
Πορτογαλία	7,7	12,8
Ρουμανία	3	3,4
Σλοβενία	3,6	6,2
Σλοβακία	7,7	11,2
Φινλανδία	6,2	6,6
Σουηδία	5,3	5,2
Ηνωμένο Βασίλειο	4,6	4,9
Ισλανδία	3,7	4,2
Νορβηγία	1,1	1,2
Ελβετία	2,7	3,1
ΠΓΔΜ	26,3	25,1
Τουρκία	5,6	3,9

Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Επιπλέον, αύξηση παρουσίασε διαχρονικά και το ποσοστό αναδιαρθρώσεων το οποίο συνεπάγεται απολύσεις. Ενώ το 2010 από τις 986 περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων οι 593 ήταν αναδιαρθρώσεις που συνεπάγονταν απολύσεις προσωπικού (συνεπώς το ποσοστό αναδιαρθρώσεων με απολύσεις προς τον συνολικό αριθμό αναδιαρθρώσεων είναι 60,1%), το 2012 το συγκεκριμένο ποσοστό ανήλθε στο 65,4% (από τις 1.311 περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων αυτές που συνεπάγονταν απολύσεις προσωπικού ήταν 858).

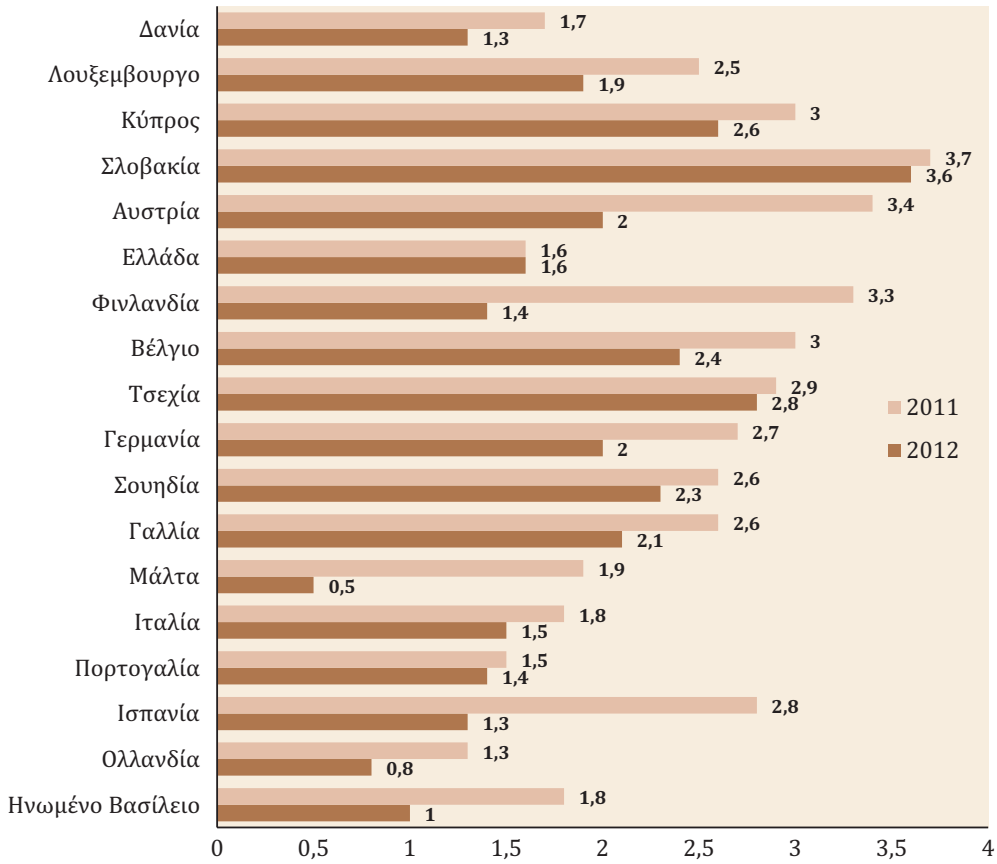
Διάγραμμα Π-1: Συνολικός αριθμός θέσεων εργασίας που χάθηκαν και δημιουργήθηκαν λόγω αναδιαρθρώσεων μεταξύ 2010 και 2012



Πηγή: Eurofound (2013)

Με βάση το Διάγραμμα Π-2, το οποίο αφορά την εξέλιξη των μέσων αποδοχών σε ονομαστικούς όρους, παρατηρείται διπολισμός μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών. Ειδικότερα, σε χώρες όπως η Ελλάδα και η Πορτογαλία, όπου συνάφθηκαν μνημόνια για την απρόσκοπτη εξόφληση των διεθνών δανειστών, υπήρξε μείωση στις ονομαστικές αποδοχές σε σχέση με το 2011. Παρόμοια εικόνα παρατηρείται και σε χώρες όπως η Ιταλία και η Ισπανία, οι οποίες εξαναγκάστηκαν σε πολυετή προγράμματα λιτότητας προς αποφυγή προσφυγής σε διεθνείς δανειοδοτικούς μηχανισμούς. Αντίθετα, σε χώρες του ευρωπαϊκού βορρά, όπως η Γερμανία, η Σουηδία, η Φινλανδία, υπήρξαν ονομαστικές αυξήσεις μεγαλύτερες σε σχέση με το 2011, ενώ σε χώρες της κεντρικής Ευρώπης, όπως η Τσεχία και η Σλοβακία, οι αυξήσεις στις αποδοχές ήταν στα επίπεδα του 2011.

Διάγραμμα Π-2: Ονομαστικές αυξήσεις κατά τα έτη 2011 και 2012



Πηγή: Eurofound (2013)

Σημείωση: Για την Ελλάδα τα δεδομένα του Διαγράμματος Π-2 αφορούν ονομαστικές αυξήσεις που προβλέπονταν από την τότε εν ισχύει Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Με την εφαρμογή του δεύτερου μνημονίου υπήρξε μείωση κατά 22% στις ονομαστικές κατώτατες αποδοχές, που αποτελούν τη βάση καθορισμού των αποδοχών σε κλαδικό και σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Η μονομερής σε βάρος του κόσμου της εργασίας αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης αποτυπώνεται ευκρινέστερα στον Πίνακα Π-5, στον οποίο παρουσιάζεται η εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών σε πραγματικούς όρους κατά τα έτη 2011 και 2012. Η μεγαλύτερη σε σχέση με τις αποδοχές αύξηση του επιπέδου των τιμών οδήγησε σε μείωση των αποδοχών, ειδικά των κατώτατων, σε πραγματικούς όρους στο σύνολο σχεδόν των ευρωπαϊκών χωρών. Η μεγαλύτερη πτώση, όπως ήταν αναμενόμενο, παρατηρείται στην Ελλάδα, όπου, σε πραγματικούς όρους, είναι της τάξης του 11,2% το 2012 έναντι του 2011 και ακολουθούν χώρες που, σε συνεννόηση με τους διεθνείς δανειστές, εξωθήθηκαν σε μνημόνια συνεργασίας και σε προγράμματα λιτότητας, όπως η Ισπανία και η Πορτογαλία. Αντίθετα, αυξήσεις που ξεπέρασαν τα επίπεδα τιμών του 2012 παρατηρούνται σε νέα κράτη-μέλη της

ΕΕ, όπως η Βουλγαρία και η Ουγγαρία, όπου όμως οι κατώτατες αποδοχές σε απόλυτα μεγέθη είναι σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Συμπερασματικά το 2012, μεσούσης της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης που επέφερε, σημειώθηκε περαιτέρω επιδείνωση των εργατικών αποδοχών σε σχέση με το 2011.

Πίνακας Π-5: Εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών σε πραγματικούς όρους, 2011 και 2012

Χώρα	2011	2012
Βέλγιο	-0,5%	-0,6%
Βουλγαρία	-3,3%	13,9%
Κροατία	-2,2%	-3,3%
Τσεχία	-2,1%	-3,4%
Εσθονία	-4,9%	0,1%
Γαλλία	-0,7%	1,2%
Ελλάδα	-2,2%	-11,2%
Ουγγαρία	2,1%	12,8%
Ιρλανδία	-1,2%	μ.δ
Λετονία	6,6%	-2,2%
Λιθουανία	-3,9%	-0,6%
Λουξεμβούργο	-0,5%	-0,4%
Μάλτα	-1,7%	-0,9%
Ολλανδία	-1,2%	-1,3%
Πολωνία	1,3%	4,4%
Πορτογαλία	-1,4%	-2,7%
Ρουμανία	5,5%	1,0%
Σλοβακία	-1,0%	-0,5%
Σλοβενία	10,1%	-0,8%
Ισπανία	-1,8%	-2,8%
Ηνωμένο Βασίλειο	-2,1%	-0,1%

Πηγή: Eurofound (2013)

Ως προς το ζήτημα των κατώτατων μισθών κατά το 2012 παρουσιάζεται μεικτή εικόνα. Οι συγκεκριμένοι μισθοί αφορούν ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων και αναφέρονται σε ακαθάριστα ποσά, πριν δηλαδή από τη μείωση του φόρου εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Να σημειωθεί ότι ο κατώτατος μισθός ισχύει για όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων, αν και σχεδόν σε όλες τις χώρες υπάρχουν ειδικά μισθολογικά κλιμάκια για τους νέους.

Σε έξι χώρες (Βέλγιο, Λετονία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία) οι αυξήσεις που δόθηκαν ήταν μικρότερες έναντι του 2011. Μάλιστα στην Πορτογαλία δεν δόθηκε αύξηση στον κατώτατο μισθό το 2012. Αντίθετα, σε εννέα χώρες (Βέλγιο, Εσθονία, Γαλλία, Ουγγαρία, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Σλοβακία, Ηνωμένο Βασίλειο) οι αυξήσεις που δόθηκαν ήταν υψηλότερες έναντι του 2011. Σε πέντε χώρες (Τσεχία, Κροατία, Ιρλανδία, Ισπανία, Λιθουανία) υπήρξε πάγωμα αυξήσεων στον κατώτατο μισθό το 2012, όπως συνέβη και το 2011. Τέλος, στη δυσμενέστερη θέση βρέθηκαν οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα, όπου το 2012 υπήρξε μείωση του κατώτατου μισθού σε σχέση με το 2011 (Πίνακας Π-6). Επιπλέον, ας σημειωθεί ότι οι παραπάνω εξελίξεις στον κατώτατο μισθό αναφέρονται σε ονομαστικούς όρους. Σε πραγματικούς όρους, αν δηλαδή συνυπολογιστεί το επίπεδο πληθωρισμού κ.λπ., η εικόνα επιδεινώνεται. Αν οι εξελίξεις στον κατώτατο μισθό υπολογιστούν σε πραγματικούς όρους, τότε μόνο σε πέντε χώρες (Βουλγαρία 13,9%, Ουγγαρία 12,8%, Πολωνία 4,4% και Ρουμανία 1%) σημειώνεται αύξηση έναντι του 2011. Η μείωση σε πραγματικούς όρους ήταν υψηλότερη στην Ελλάδα (11,2%), στην Τσεχία (3,4%) και στην Κροατία (3,3%).

Συνοπτικά, οι εξελίξεις ως προς τον κατώτατο μισθό για το 2012 έχουν ως εξής:

- Ισπανία, Πορτογαλία και Τσεχία: Δεν υπήρξε αύξηση των κατώτατων αποδοχών κατά

Πίνακας Π-6: Εθνικός κατώτατος μισθός σε ευρώ και ισοτιμία του σε εθνικό νόμισμα (2011-2012)

Χώρα	2011		2012	
	Ποσά σε € (ισοτιμία σε εθνικό νόμισμα)	% αύξηση σε σχέση με το προηγούμενο έτος	Ποσά σε € (ισοτιμία σε εθνικό νόμισμα)	% μεταβολή σε σχέση με το προηγούμενο έτος
Βέλγιο	1.443,54 (1.443,54)	3	1.472,42 (1.472,42)	2
Βουλγαρία	122,71 (BGN 240)	0	148,28 (BGN 290)	16,7
Τσεχία	328,61 (CZK 8.000)	0	312,01 (CZK 8.000)	0
Κροατία	369,28 (HRK 2.814)	0	369,28 (HRK 2.814)	0
Εσθονία	278,02 (EEK 278,02)	0	290 (EEK 290)	4,3
Ιρλανδία	1.461,85 (1.461,85)	0	1.461,85 (1.461,85)	0
Ελλάδα	876,62 (876,62)	0,8	683,76 (683,76)	-10,3
Ισπανία	748,3 (748,3)	0	748,3 (748,3)	0
Γαλλία	1.365 (1365)	1,6	1.425,67 (1.425,67)	3,4
Λετονία	281,97 (LVL 200)	11,1	287,07 (LVL 200)	2,3
Λιθουανία	231,7 (LTL 800)	0	231,7 (LTL 800)	0
Λουξεμβούργο	1.757,56 (1757,56)	3,2	1.801,49 (1.801,49)	2,5
Ουγγαρία	293,11 (HUF 78.000)	6,1	323,17 (HUF 93.000)	19,2
Μάλτα	664,95 (664,95)	0,8	679,87 (679,87)	2,2
Ολλανδία	1.435,2 (1.435,2)	1,3	1.456,2 (1.456,2)	1,5
Πολωνία	347,34 (PLN 1.386)	5,2	353,04 (PLN 1.500)	8,2
Πορτογαλία	565,83 (565,83)	2,1	565,83 (565,83)	0
Ρουμανία	157,89 (RON 670)	11,7	157,26 (RON 700)	4,5
Σλοβενία	748,1 (748,1)	12,4	763,06 (763,06)	2
Σλοβακία	317 (SKK 317)	3	327 (SKK 327)	3,2
Ηνωμένο Βασίλειο	1.083,6 (GBR 978)	2,3	1.244,42 (GBR 1.004)	2,7

Πηγή: Eurofound (2013)

Σημείωση: Οι τιμές υπολογίζονται στα δεύτερα εξάμηνα των αντίστοιχων ετών. Οι ποσοστιαίες μεταβολές υπολογίζονται βάσει των μεταβολών σε ονομαστικούς όρους.

το 2012 κατόπιν μονομερούς απόφασης των κυβερνήσεών τους. Οι χώρες αυτές δικαιολόγησαν τη συγκεκριμένη απόφαση, στηριζόμενες στην αρνητική επίδραση που θα έχουν τυχόν αυξήσεις στην οικονομική ανάπτυξη.

- Λιθουανία: Μετά από χρόνια συζητήσεων και, ενώ ο κατώτατος μισθός παρέμενε καθηλωμένος στα επίπεδα του 2008, επήλθε αύξησή του στα μέσα του 2012. Πέραν των συνδικάτων υπέρ της αύξησης στους κατώτατους μισθούς ήταν και οι εκπρόσωποι των μεγάλων επιχειρήσεων της χώρας, σε αντίθεση με τους εκπροσώπους των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και την κυβέρνηση, οι οποίοι ήταν αντίθετοι σε αύξηση του κατώτατου μισθού.
- Ελλάδα: Αν και προβλεπόταν αύξηση κατά 1,6% για το 2012 από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αυτή δεν δόθηκε ποτέ λόγω των απαιτήσεων του δευτέρου Μνημονίου και εν τέλει υπήρξε μείωση των κατώτατων αποδοχών κατά 22%.

Ως προς το ζήτημα του κατώτατου μισθού των νέων (Πίνακας Π-7), προκύπτει ότι οι μισές σχεδόν χώρες-μέλη της ΕΕ έχουν διακριτά κατώτατα επίπεδα μισθών για τους νέους, τα οποία καθορίζονται σε σχέση με τους κατώτατους μισθούς των ενηλίκων και μεταβάλλονται ανάλογα με την ηλικία. Σε χώρες όπως το Βέλγιο και η Τσεχία έχει παρατηρηθεί σημαντική μείωση σχετικά με τους κατώτατους μισθούς των νέων εργαζομένων, διότι θεωρείται ότι με αυτόν τον τρόπο δημιουργούνται αρνητικές διακρίσεις σε βάρος τους. Αντίθετα, άλλες χώρες υιοθετούν διακριτά κατώτατα επίπεδα μισθών για νέους, με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας στους κόλπους της νεολαίας. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, υπάρχουν ξεχωριστά επίπεδα μισθών και για τους μαθητευόμενους. Η Λετονία εξακολουθεί να είναι η μόνη χώρα στην οποία ο κατώτατος μισθός των νέων είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο των ενηλίκων, καθώς οι νέοι έχουν λιγότερες εργάσιμες ώρες σε σχέση με τους ενήλικες.

Πίνακας Π-7: Εθνικός κατώτατος μισθός νέων (2012)

Χώρα	Παραλήπτες	% συνολικού ποσού
Βέλγιο	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 και 16 ετών	70
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	76
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών	82
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών	88
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών	94
Τσεχία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών	80
	Εργαζόμενοι ηλικίας από 18 έως 22 ετών	90
Ελλάδα	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 25 ετών	87,2
Γαλλία	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 και 16 ετών	80
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	90

Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

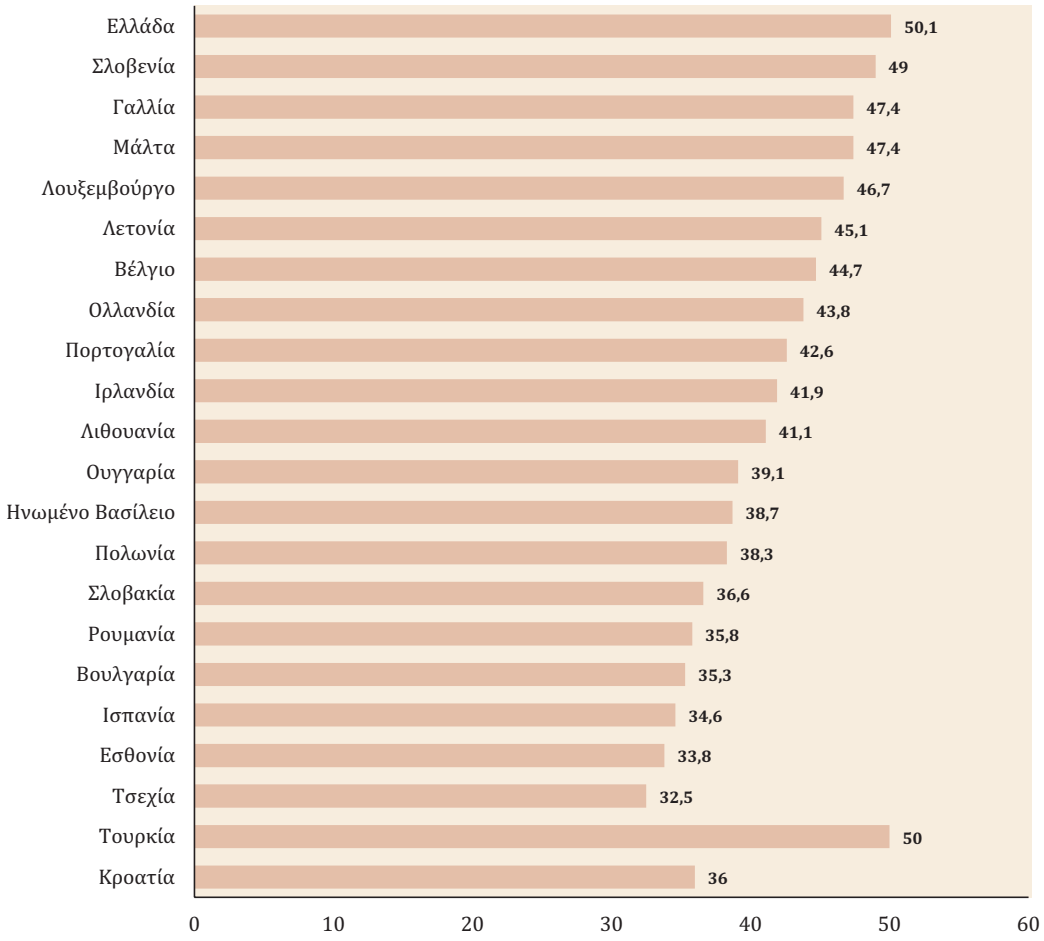
Χώρα	Παραλήπτες	% συνολικού ποσού
Ιρλανδία	Εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 18 ετών	70
	Εργαζόμενοι ηλικίας από 18 μέχρι και 22 ετών κατά το πρώτο έτος της απασχόλησής τους	80
	Εργαζόμενοι ηλικίας από 18 μέχρι και 22 ετών κατά το δεύτερο έτος της απασχόλησής τους	90
	Εργαζόμενοι ηλικίας από 18 μέχρι και 22 ετών κατά την περίοδο κατάρτισης ή σπουδών τους, που πραγματοποιείται σε κανονικό ωράριο εργασίας (1η/2η/3η περίοδος)	75/80/90
Λουξεμβούργο	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 και 16 ετών	75
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	80
Λετονία	Εργαζόμενοι ηλικίας μέχρι 18 ετών	114
Μάλτα	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 και 16 ετών	94
	Εργαζόμενοι ηλικίας από 17 μέχρι 24 ετών	96
Ολλανδία	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 ετών	30
	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών	34,5
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών	39,5
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών	45,5
	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών	52,5
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών	61,5
	Εργαζόμενοι ηλικίας 21 ετών	72,5
	Εργαζόμενοι ηλικίας 22 ετών	85
Πολωνία	Εργαζόμενοι μέχρι και την ηλικία των 22 ετών κατά το πρώτο έτος της εργασίας τους	80
Ηνωμένο Βασίλειο	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 και 17 ετών	59,5
	Εργαζόμενοι ηλικίας από 18 μέχρι και 20 ετών	80,5
	Μαθητευόμενοι	42,8

Πηγή: Eurofound (2013)

Ιδιαίτερη συμβολή στην κατανόηση της σημασίας των κατώτατων αποδοχών στη διαμόρφωση των μέσων αποδοχών, αλλά κυρίως στην κατανόηση του μηχανισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον καθορισμό των μισθολογικών ζητημάτων παρουσιάζει η ανάλυση των δεδομένων του Διαγράμματος Π-3. Στο συγκεκριμένο διάγραμμα παρουσιάζεται η συμμετοχή των κατώτατων αποδοχών στη διαμόρφωση των τελικών μέσων αποδοχών για το 2011 σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες. Κατά συνέπεια, από την ανάλυση μπορούν να εξαχθούν δύο συμπεράσματα. Αφενός, καθίσταται φανερή η επίδραση των κατώτατων αποδοχών στη διαπραγμάτευση σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, αφετέρου, και σημαντικότερο, τονίζεται η σπουδαιότητα που έχει για τον καθορισμό των τελικών αποδοχών το

ύψος του κατώτατου μισθού. Για παράδειγμα, σε χώρες όπου δεν υπάρχει μεγάλη παράδοση κοινωνικού διαλόγου και συλλογικών διαπραγματεύσεων είτε οι όροι διαπραγμάτευσης σε κλαδικό ή σε επιχειρησιακό επίπεδο επηρεάζονται άμεσα από τις εξελίξεις στον καθορισμό των κατώτατων αποδοχών (δηλαδή η διαπραγματευτική δύναμη των κλαδικών ή επιχειρησιακών συνδικάτων παρουσιάζεται σχετικά χαμηλή), είναι επόμενο το ποσοστό συμμετοχής των κατώτατων αποδοχών στη διαμόρφωση των μέσων αποδοχών να είναι υψηλότερο. Ουσιαστικά, δηλαδή, πρόκειται για μια ένδειξη της συμβολής των επιπέδων διαπραγμάτευσης (κεντρικό, κλαδικό, επιχειρησιακό) στον καθορισμό των αποδοχών. Όπως προκύπτει για το 2011, η χώρα στην οποία παρουσιάζεται η μεγαλύτερη αναλογία των κατώτατων προς τις μέσες μηνιαίες αποδοχές εμφανίζεται στην Ελλάδα με ποσοστό 50,1%. Το συγκεκριμένο γεγονός σημαίνει ότι στην ελληνική περίπτωση κατά το 2011, κυρίως λόγω της οικονομικής κρίσης και της πίεσης του κόσμου της εργασίας από τον κίνδυνο της ανεργίας, η διαπραγμάτευση σε κλαδικό ή σε επιχειρησιακό επίπεδο στον καθορισμό των τελικών αποδοχών πρόσθεσε λιγότερα σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

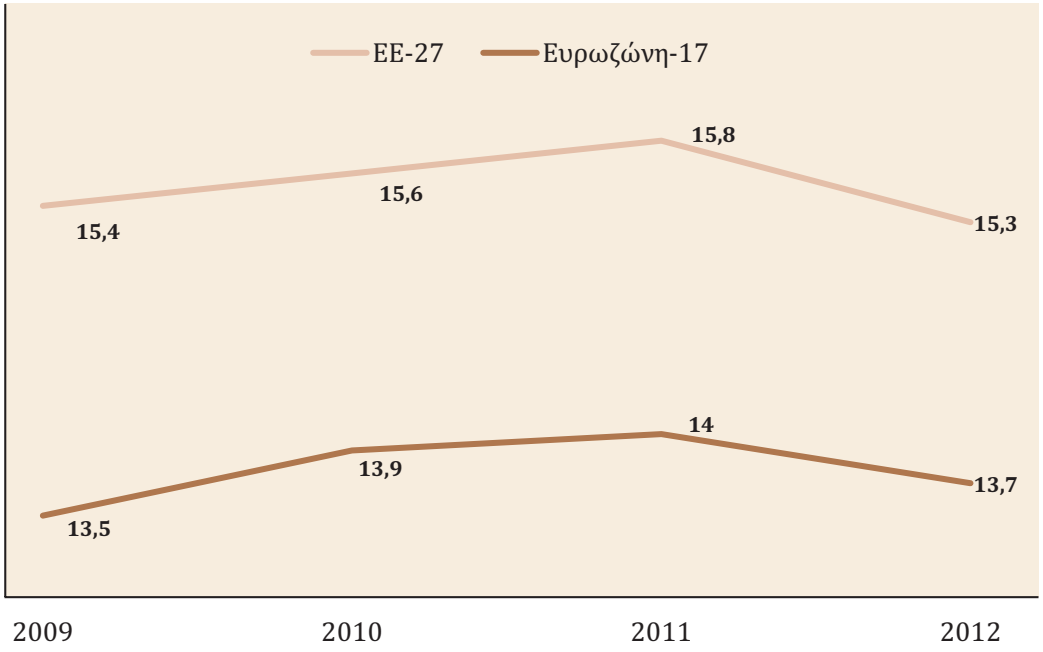
Διάγραμμα Π-3: Ποσοστιαία συμμετοχή των κατώτατων αποδοχών στη διαμόρφωση των μέσων μηνιαίων αποδοχών (2011)



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Η προσωρινή απασχόληση κατά το 2012 κινήθηκε σε πτωτικά επίπεδα σε σχέση με το 2011, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε επίπεδο ευρωζώνης. Η πτώση ήταν μεγαλύτερη σε επίπεδο ευρωζώνης έναντι του συνόλου της Ένωσης. Ειδικότερα, η πτώση στην ευρωζώνη ήταν της τάξης του 3,2% (από 15,8% το 2011 σε 15,3% το 2012), ενώ σε επίπεδο ΕΕ η πτώση ανήλθε στο 2,2% (από 14% το 2011 σε 13,7% το 2012). Οι εξελίξεις στη συνολική απασχόληση, όπου στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες υπήρξε μείωση το 2012 έναντι του 2011, διαμόρφωσαν και τις αντίστοιχες εξελίξεις στην προσωρινή απασχόληση. Η μείωση στην προσωρινή απασχόληση είναι εντονότερη για τις χώρες της ζώνης του ευρώ, έναντι του συνόλου της Ευρώπης, διότι στην ευρωζώνη μετέχουν χώρες, όπως η Πορτογαλία, η Ελλάδα, η Ισπανία, όπου η οικονομική κρίση ωθεί σε μείωση τόσο της συνολικής όσο και της προσωρινής απασχόλησης.

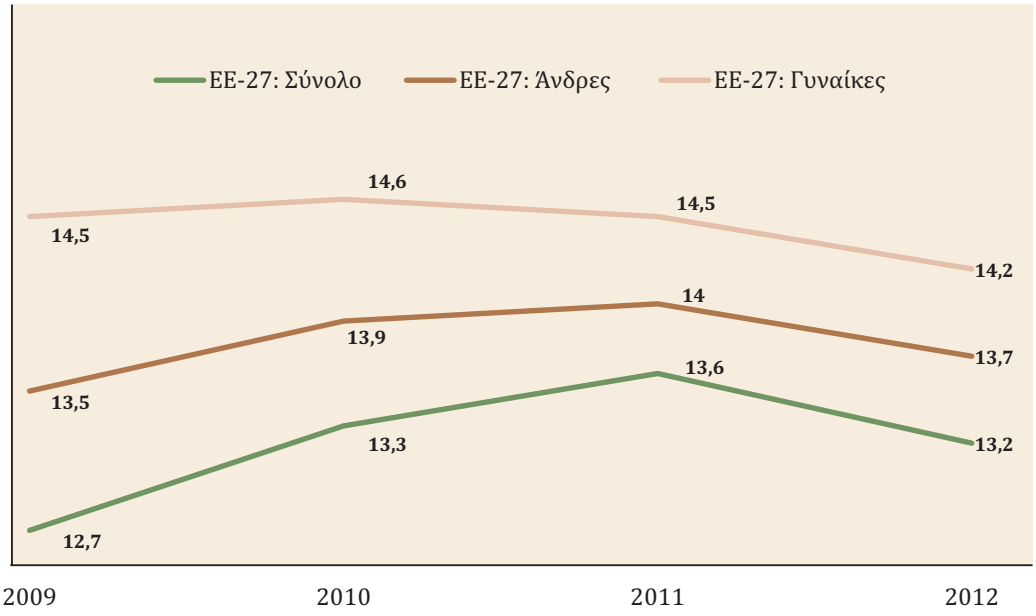
Διάγραμμα Π-4: Προσωρινή απασχόληση (2012)



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Σύμφωνα με το Διάγραμμα Π-4i, η μείωση της προσωρινής απασχόλησης στην ΕΕ αντικατοπτριζει κατά κύριο λόγο τη μείωση της προσωρινής απασχόλησης στους άνδρες, η οποία άγγιξε το 2,9% (από 13,6% το 2011 σε 13,2% το 2012), έναντι 2,1% που ήταν η αντίστοιχη μείωση στις γυναίκες (από 14,5% το 2011 σε 14,2% το 2012). Το γεγονός ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνδέονται ιστορικά με έμφυλα χαρακτηριστικά και οι γυναίκες συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άνδρες στη συγκρότηση της προσωρινής απασχόλησης ως μεγέθους οδήγησε σε ηπιότερη μείωση της προσωρινής απασχόλησης στο σύνολό της, λόγω του μικρότερου ρυθμού μείωσης της προσωρινής απασχόλησης των γυναικών έναντι των ανδρών.

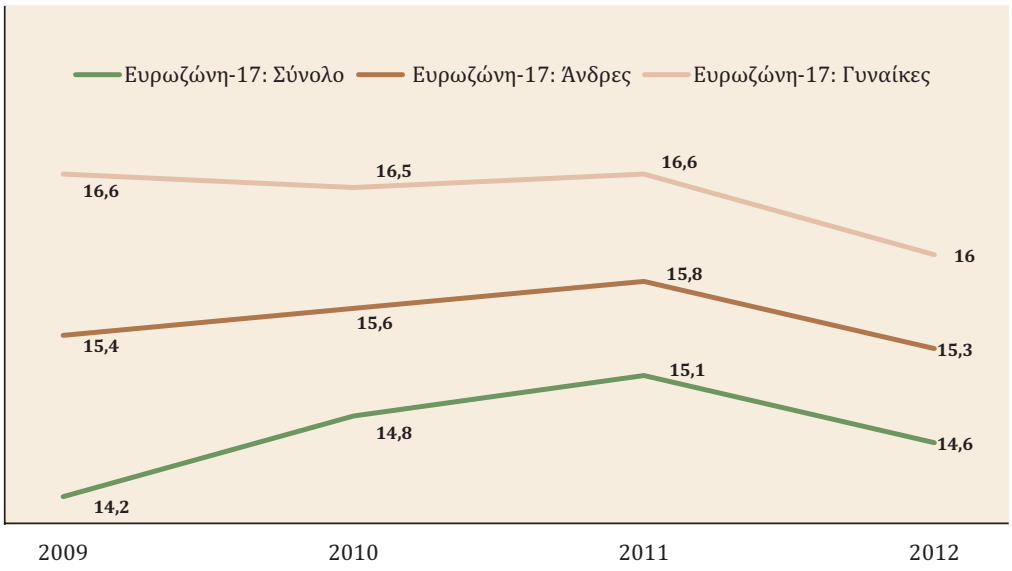
Διάγραμμα Π-4i: Προσωρινή απασχόληση ανά φύλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2012)



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Αντίστοιχη εικόνα παρουσιάζεται και στις χώρες της ευρωζώνης, με τη διαφορά ότι οι ρυθμοί μείωσης της προσωρινής απασχόλησης σε αυτές είναι μεγαλύτεροι από τους αντίστοιχους στο σύνολο της ΕΕ. Ειδικότερα, ενώ στο σύνολο της ευρωζώνης η προσωρινή απασχόληση το 2012 έναντι του 2011 μειώθηκε από 15,8% σε 15,3%, στους άνδρες από 15,1% το 2011 σε 14,6% το 2012 και στις γυναίκες από 16,6% το 2011 σε 16% το 2012.

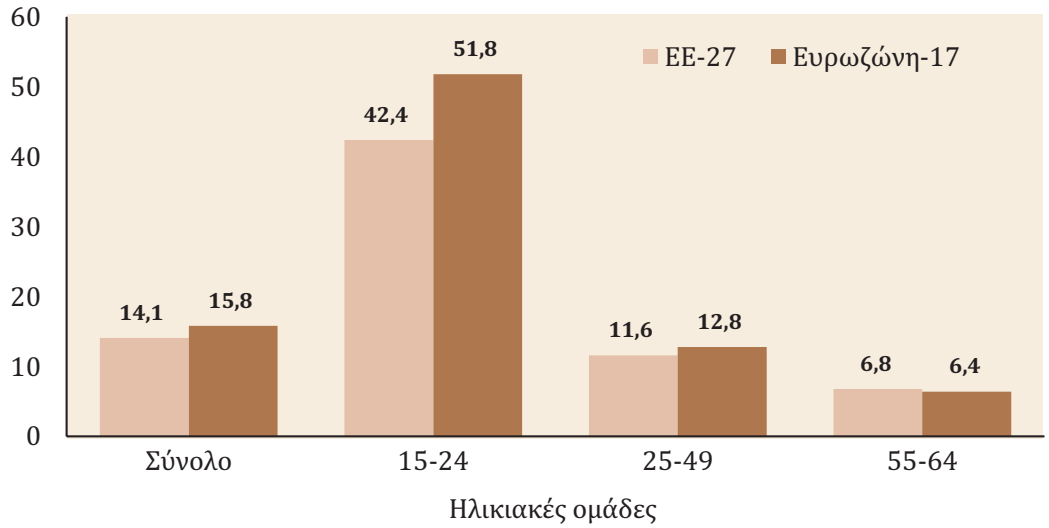
Διάγραμμα Π-4ii: Προσωρινή απασχόληση ανά φύλο στην ευρωζώνη (2012)



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Στο Διάγραμμα Π-5 παρουσιάζεται η διάρθρωση της προσωρινής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης για το 2012, όπου με εξαίρεση την ηλικιακή ομάδα 50- 64 ετών, στις υπόλοιπες ηλικιακές ομαδοποιήσεις οι χώρες της ευρωζώνης κατά μέσο όρο εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά έναντι του συνόλου των χωρών της ΕΕ.

Διάγραμμα Π-5: Προσωρινή απασχόληση ανά ηλικιακή ομάδα (2012)

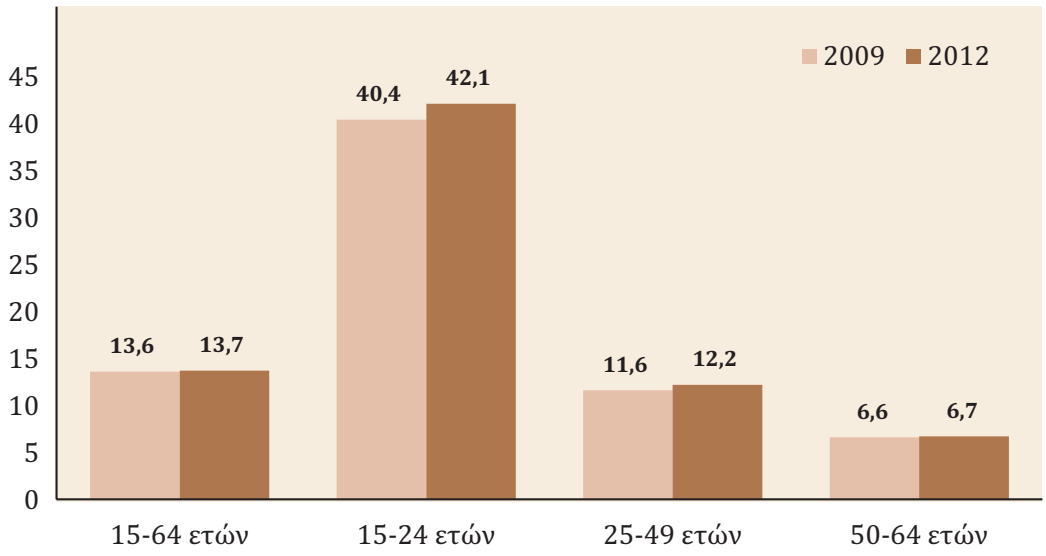


Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Το ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σημείωσε μια ελαφρά αύξηση σε όλες τις ηλικιακές ομάδες (Διάγραμμα Π-6) μεταξύ 2009 και 2012 στις χώρες της ΕΕ, με αποτέλεσμα η προσωρινή απασχόληση να σημειώσει σωρευτικά μεταξύ 2009 και 2012 αύξηση (από 13,6% το 2009 να ανέλθει στο 13,7% το 2012). Στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών, όπου παρατηρείται και η υψηλότερη συμμετοχή στα μεγέθη της προσωρινής απασχόλησης συνολικά, η αύξηση της προσωρινής απασχόλησης μεταξύ των ετών 2009 και 2012 στις χώρες της ΕΕ-27 κυμάνθηκε από 40,4% το 2009 σε 42,1% το 2012. Η μεγαλύτερη ποσοστιαία μεταβολή για το ίδιο διάστημα σημειώθηκε στην ηλικιακή ομάδα 25-49 ετών, η οποία ανήλθε από το 11,6% του 2009 στο 12,2% το 2012. Τέλος, η προσωρινή απασχόληση στο σύνολο των απασχολουμένων της ηλικιακής ομάδας 50-64 ετών διαμορφώθηκε το 2012 στο 6,7% έναντι 6,6% το 2009.

Η μεγαλύτερη έναντι του μέσου όρου αύξηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην ηλικιακή ομάδα των 25-49 ετών, δηλαδή στην πιο «δυναμική» ηλικιακή κατηγορία ως προς την απασχόληση, αποτελεί μια σοβαρή ένδειξη ανατροπών στον εργασιακό βίο των ατόμων, με αύξηση της επισφάλειας της εργασίας από τη στιγμή που η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα έχει συνδεθεί περισσότερο από τις άλλες με την «τυπική» μορφή απασχόλησης, διότι σε αυτό το διάστημα προκύπτουν οι επιπλέον ανάγκες της οικογενειακής ζωής ή της ανατροφής παιδιών κ.λπ. Η ανασφάλεια που προκύπτει από τα αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας και τη μείωση των προσφερόμενων θέσεων τυπικής απασχόλησης εξαναγκάζει δυναμικά ηλικιακά στρώματα στην προσφυγή σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης.

Διάγραμμα Π-6: Προσωρινή απασχόληση κατά ηλικιακή ομάδα στην ΕΕ-27



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Στον Πίνακα Π-8 παρατηρείται η αύξηση της μερικής απασχόλησης, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε επίπεδο ευρωζώνης. Η μερική απασχόληση αυξήθηκε στην ΕΕ από 18,1% το 2009 σε 19,2 το 2012, ενώ η αντίστοιχη αύξηση σε επίπεδο ευρωζώνης ήταν μεγαλύτερη (από 19,5% σε 20,9%). Να σημειωθεί ότι η μερική απασχόληση συνολικά στην ευρωπαϊκή ήπειρο αυξάνεται σταθερά την τελευταία δεκαετία. Είναι ελάχιστες οι χώρες στις οποίες σημειώθηκε κάμψη της μερικής απασχόλησης το 2012 σε σχέση με το 2009 και αυτές είναι κάποιες σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Σουηδία, Νορβηγία), κάποια νέα κράτη-μέλη της ΕΕ (Πολωνία, Εσθονία, Κροατία, Σλοβενία), καθώς και η Ισλανδία.

Πίνακας Π-8: Μερική απασχόληση ανά φύλο

Χώρα	2009			2012		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΕ-27	18,1	7,4	31	19,2	8,4	32,6
Ευρωζώνη-17	19,5	7,3	34,4	20,9	8,5	35,8
Βέλγιο	23,2	8,2	41,4	24,7	9	43,5
Βουλγαρία	2,1	1,8	2,5	2,2	2	2,5
Τσεχία	4,8	2	8,5	5	2,2	8,6
Δανία	25,2	14,3	37,2	24,8	14,8	35,8
Γερμανία	25,3	8,6	44,9	25,7	9,1	45
Εσθονία	9,4	6,1	12,5	9,2	5,1	13,2

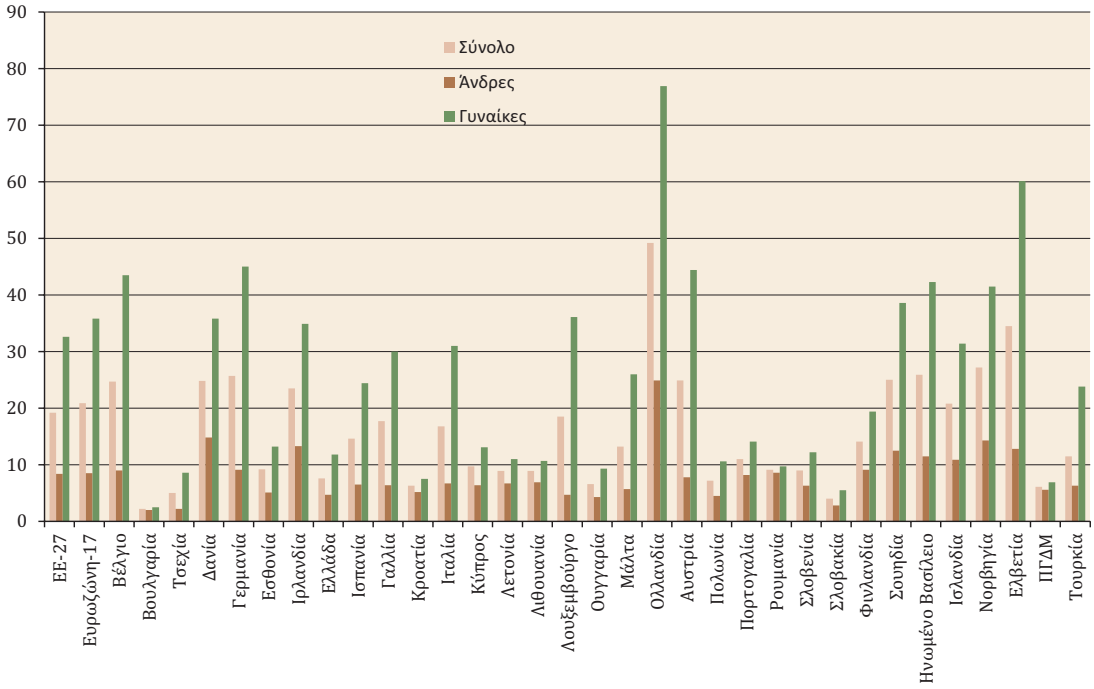
Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Χώρα	2009			2012		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Ιρλανδία	21	10,2	33,6	23,5	13,3	34,9
Ελλάδα	5,8	2,9	10,1	7,6	4,7	11,8
Ισπανία	12,6	4,7	22,9	14,6	6,5	24,4
Γαλλία	17,2	5,8	29,9	17,7	6,4	30
Κροατία	6,9	5,2	9	6,3	5,2	7,5
Ιταλία	14,1	4,7	27,9	16,8	6,7	31
Κύπρος	7,5	4	11,5	9,7	6,4	13,1
Λετονία	8,4	7	9,6	8,9	6,7	11
Λιθουανία	8	6,7	9,1	8,9	6,9	10,7
Λουξεμβούργο	17,6	4,5	34,9	18,5	4,7	36,1
Ουγγαρία	5,2	3,6	7,1	6,6	4,3	9,3
Μάλτα	10,7	4,4	23,2	13,2	5,7	26
Ολλανδία	47,7	23,6	75,7	49,2	24,9	76,9
Αυστρία	23,7	7,4	42,4	24,9	7,8	44,4
Πολωνία	7,7	5	10,9	7,2	4,5	10,6
Πορτογαλία	8,4	4,3	13	11	8,2	14,1
Ρουμανία	8,5	8	9,1	9,1	8,6	9,7
Σλοβενία	9,5	7,4	12,1	9	6,3	12,2
Σλοβακία	3,4	2,6	4,5	4	2,8	5,5
Φινλανδία	13,3	8,3	18,5	14,1	9,1	19,4
Σουηδία	26	12,6	40,5	25	12,5	38,6
Ηνωμένο Βασίλειο	25	10,4	41,7	25,9	11,5	42,3
Ισλανδία	23	11,6	35,5	20,8	10,9	31,4
Νορβηγία	27,8	14,1	42,7	27,2	14,3	41,5
Ελβετία	33,7	11,8	59,2	34,5	12,8	60,1
ΠΓΔΜ	5,3	4,5	6,7	6,1	5,6	6,9
Τουρκία	10,6	5,9	23	11,5	6,3	23,8

Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Στο Διάγραμμα Π-7 αποτυπώνεται η μερική απασχόληση ανά φύλο το 2012, όπου παρατηρείται ότι και η συγκεκριμένη ευέλικτη μορφή εργασίας έχει έμφυλο προσανατολισμό, καθώς οι γυναίκες έχουν πολύ υψηλότερα μερίδια κάλυψης των θέσεων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τους άνδρες στο σύνολο των ευρωπαϊκών κρατών. Τα πρωτεία τόσο ως προς τη συμμετοχή της μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης, όσο και του μεριδίου των γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης κατέχει η Ολλανδία, η οποία ιστορικά έχει υιοθετήσει σε μεγάλο βαθμό την ευελιξία στην αγορά εργασίας και ακολουθείται από την Ελβετία, τις σκανδιναβικές χώρες και το Λουξεμβούργο.

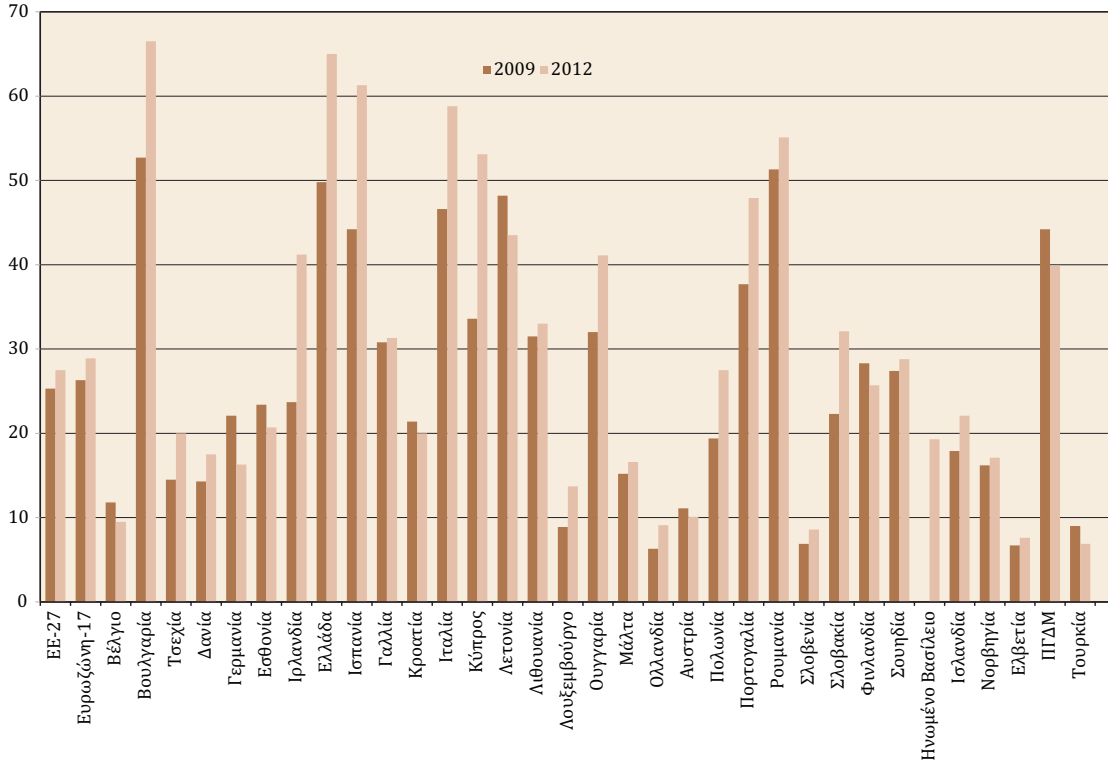
Διάγραμμα Π-7: Μερική απασχόληση ανά φύλο ως % της συνολικής απασχόλησης (2012)



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν τα δεδομένα του Διαγράμματος Π-8. Σε αυτό παρουσιάζονται τα ποσοστά των μερικώς απασχολούμενων ατόμων που αναγκαστικά επιλέγουν να εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης μεταξύ των ετών 2009 και 2012, διάστημα κατά το οποίο εμφανίζεται αύξηση, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε επίπεδο ευρωζώνης. Δηλαδή, ελλείψει άλλης προσφερόμενης θέσης εργασίας, επιλέγεται ως έσχατη διέξοδος η προσφυγή σε μια θέση μερικής απασχόλησης. Σε εννέα χώρες μειώνεται το ποσοστό της αναγκαστικής επιλογής της μερικής απασχόλησης μεταξύ του 2009 και του 2012, ειδικότερα σε χώρες της βόρειας και της κεντρικής Ευρώπης (Βέλγιο, Γερμανία, Φινλανδία, Αυστρία), σε νέα κράτη-μέλη της ΕΕ (Εσθονία, Λετονία, Κροατία), καθώς και κράτη που έχουν καθεστώς ειδικής σύνδεσης με την ΕΕ (Τουρκία, ΠΓΔΜ). Στις υπόλοιπες χώρες εμφανίζεται αύξηση του ποσοστού αναγκαστικής επιλογής της μερικής απασχόλησης μεταξύ των ετών 2009 και 2012. Το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων που αναγκαστικά επιλέγουν τη μερική απασχόληση το 2012 εμφανίζεται σε χώρες του ευρωπαϊκού νότου, όπως η Βουλγαρία (το 66,5% των μερικώς απασχολούμενων στη χώρα αναγκαστικά επέλεξε το καθεστώς εργασίας μερικής απασχόλησης) και η Ελλάδα (το 65%), ακολουθούμενες από άλλες νοτιοευρωπαϊκές χώρες, όπως η Ιταλία (58,8%), η Ρουμανία (55,1%), η Κύπρος (53,1%) και η Πορτογαλία (47,9%). Η οικονομική κρίση που επηρέασε με ιδιαίτερη σφοδρότητα τον ευρωπαϊκό νότο, καθώς και ο κίνδυνος της ανεργίας, ως συνέπεια της ύφεσης στην οποία εισήλθε η ευρωπαϊκή οικονομία, ώθησαν αυξανόμενο αριθμό Ευρωπαίων πολιτών στην αναζήτηση επισφαλών μορφών εργασίας.

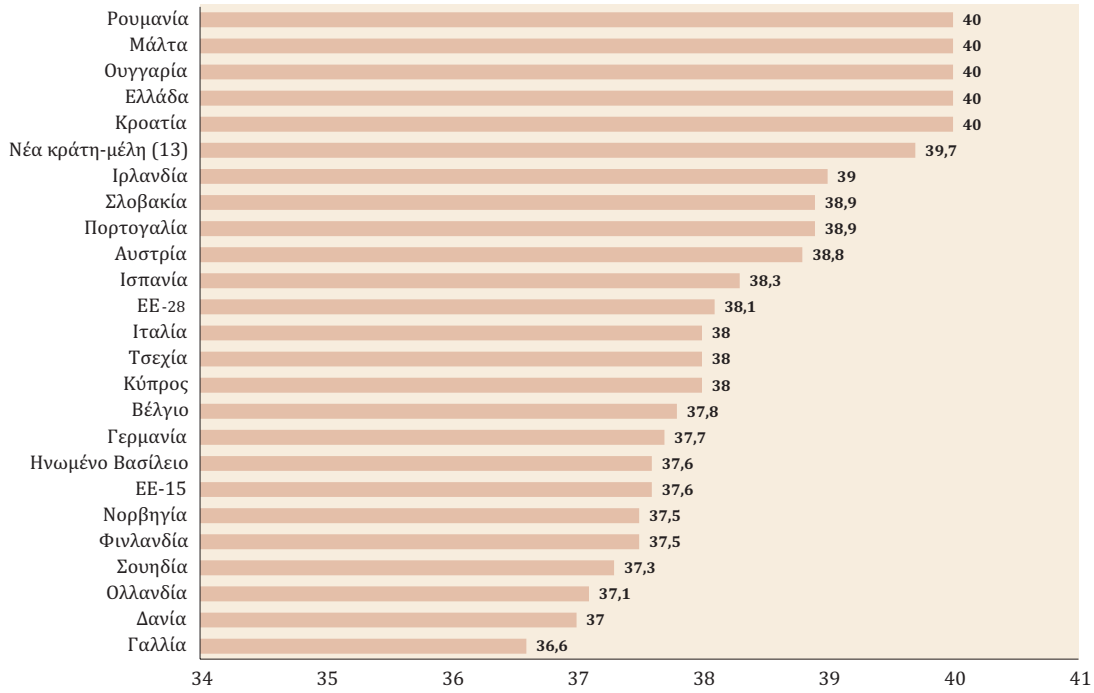
Διάγραμμα Π-8: Ποσοστιαία αναλογία των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων στο σύνολο της μερικής απασχόλησης, οι οποίοι αναγκαστικά επιλέγουν να εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Ο συλλογικά καθορισμένος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στο σύνολο των χωρών της ΕΕ το 2012 διαμορφώθηκε στα επίπεδα του 2011, δηλαδή στις 38,1 ώρες (Διάγραμμα Π-9). Οι χώρες στις οποίες σημειώθηκαν αλλαγές στο χρόνο εργασίας, όπως αυτός προκύπτει ύστερα από συλλογικές διαπραγματεύσεις, μεταξύ 2011 και 2012, ήταν το Βέλγιο, η Σλοβακία, η Ισπανία, η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο. Στη Σλοβακία συνεχίστηκε η τάση που παρουσιάζεται τα τελευταία χρόνια για μείωση του χρόνου εργασίας, ενώ οι αλλαγές στο χρόνο εργασίας στην Ισπανία για το 2012 είχαν ως συνέπεια τη διακοπή της τάσης για αύξηση του συλλογικά καθορισμένου χρόνου εργασίας, που παρατηρούνταν τα προηγούμενα χρόνια. Στις δύο προαναφερθείσες χώρες η μείωση του καθορισμένου από συλλογικές διαπραγματεύσεις εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας ανήλθε στη 0,1 ώρα. Στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο σημειώθηκε αύξηση του χρόνου εργασίας κατά 0,1 ώρα εβδομαδιαίως, την ίδια στιγμή που στο Βέλγιο σημειώθηκε η μεγαλύτερη αύξηση του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας κατά 0,2 ώρες.

Διάγραμμα Π-9: Μέσος όρος εβδομαδιαίων ωρών που έχουν θεσμοθετηθεί σε συλλογικό επίπεδο



Πηγή: Eurofound (2013)

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Πίνακα Π-9, εμφανίζεται ένας δυϊσμός ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες ως προς την ανώτατη νόμιμη εργάσιμη εβδομάδα. Στην πρώτη ομάδα περιλαμβάνονται χώρες, όπως η Δανία, η Ολλανδία, η Ιρλανδία, η Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου το ανώτατο όριο των 48 ωρών εργασίας εβδομαδιαίως είναι η συνισταμένη του μέσου όρου των εβδομαδιαίων ωρών που έχουν θεσμοθετηθεί σε συλλογικό επίπεδο και του μέσου όρου των πραγματικών ωρών εργασίας (συνεπώς και των υπερωριών) εβδομαδιαίως, λειτουργώντας ουσιαστικά ως ένα δίχτυ ασφαλείας.

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει 21 χώρες, όπου ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι κατώτερος των 48 ωρών, αλλά μπορεί να επεκταθεί στις 48 ώρες ή περισσότερο, κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες. Στις χώρες αυτές η ανώτατη θεσμοθετημένη εργάσιμη εβδομάδα συμπίπτει ουσιαστικά με τις πραγματικές εργάσιμες ώρες εβδομαδιαίως και στην περίπτωση των χωρών αυτών αναδεικνύεται εντονότερα η παρέμβαση του νομοθέτη. Στην πλειονότητα των χωρών αυτών ο ανώτατος θεσμοθετημένος χρόνος εργασίας εβδομαδιαίως είναι οι 48 ώρες, αν και στη συγκεκριμένη τιμή δεν περιλαμβάνονται οι υπερωρίες. Οι εξαιρέσεις από τη συγκεκριμένη ομάδα των 21 χωρών είναι η Αυστρία, η Σουηδία και η Ουγγαρία, όπου τα ανώτατα όρια είναι 50, 52 και 60 ώρες την εβδομάδα αντιστοίχως. Ουσιαστικά, στην περίπτωση που υπολογιστούν και οι υπερωρίες, το καθεστώς των οποίων διαφέρει από χώρα σε χώρα, ο ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι οι 60 ώρες. Για παράδειγμα, στην Πορτογαλία το εβδομαδιαίο όριο των 40 ωρών μπορεί να αυξηθεί στις 60 ώρες, με την αίρεση ο συνολικός χρόνος εργασίας για δύο μήνες να μην υπερβαίνει τις 50 ώρες εβδο-

μαδιαίως και ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε ετήσια βάση να παραμένει στις 40 ώρες. Για το 2012 δεν σημειώθηκε κάποια ουσιαστική αλλαγή σε σχέση με το 2011 ως προς την ανώτατη νόμιμη εργάσιμη εβδομάδα.

Πίνακας Π-9: Ανώτατη νόμιμη εργάσιμη εβδομάδα (2012)

Χώρα	Ώρες
Κύπρος	48
Τσεχία	48
Δανία	48
Γαλλία	48
Γερμανία	48
Ελλάδα	48
Ουγγαρία	48
Ιρλανδία	48
Ιταλία	48
Λιθουανία	48
Λουξεμβούργο	48
Μάλτα	48
Ολλανδία	48
Νορβηγία	48
Πολωνία	48
Ρουμανία	48
Σλοβακία	48
Σλοβενία	48
Ηνωμένο Βασίλειο	48
Αυστρία	40
Βουλγαρία	40
Εσθονία	40
Φινλανδία	40
Λετονία	40
Πορτογαλία	40
Ισπανία	40
Σουηδία	40
Βέλγιο	38

Πηγή: Eurofound (2013)

Σημείωση: Στη Γερμανία δεν υπάρχουν διατάξεις για το νόμιμο ανώτατο όριο εργασίας την εβδομάδα. Ο εν λόγω αριθμός υπολογίζεται από το νόμιμο ανώτατο των οκτώ ωρών την ημέρα.

Πίνακας Π-10: Ανώτατη νόμιμη εργάσιμη ημέρα (2012)

Χώρα	Ώρες
Κύπρος	13
Δανία	13
Ιρλανδία	13
Ιταλία	13
Σουηδία	13
Ηνωμένο Βασίλειο	13
Μάλτα	12,5
Ελλάδα	12
Ουγγαρία	12
Ολλανδία	12
Γαλλία	10
Λουξεμβούργο	10
Ρουμανία	10
Σλοβενία	10
Τσεχία	9
Νορβηγία	9
Σλοβακία	9
Ισπανία	9
Αυστρία	8
Βέλγιο	8
Βουλγαρία	8
Εσθονία	8
Φινλανδία	8
Γερμανία	8
Λετονία	8
Λιθουανία	8
Πολωνία	8
Πορτογαλία	8

Πηγή: Eurofound (2013)

Ως προς το ζήτημα της μέγιστης νόμιμης εργάσιμης ημέρας δεν υπήρξε κάποια μεταβολή σε σχέση με το 2011 (Πίνακας Π-10). Σε Κύπρο, Ιρλανδία, Ιταλία και Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπάρχει καθορισμένη ανώτατη εργάσιμη ημέρα, αλλά στις περισσότερες των περιπτώσεων προβλέπεται ανώτατη εργάσιμη ημέρα 13 ωρών, που προκύπτει από την υποχρεω-

τική ημερήσια ανάπαυση των 11 ωρών, όπως αυτή καθορίζεται από την Ευρωπαϊκή Οδηγία για το χρόνο εργασίας. Στις περισσότερες χώρες, σε όσες δηλαδή δεν έχουν ήδη καθορίσει ως μέγιστο όριο εργάσιμης ημέρας τις 13 ώρες, υπάρχει πρόβλεψη για επέκταση του ημερήσιου ωραρίου εργασίας κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες και μέσω σχημάτων ευελιξίας του χρόνου εργασίας.

Στον Πίνακα Π-11 παρουσιάζεται ο μέσος ετήσιος εργάσιμος χρόνος στον ευρωπαϊκό χώρο, στον οποίο συμπεριλαμβάνεται ο συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας, αναγόμενος στο σύνολο του έτους, αφαιρουμένων των ωρών που αντιστοιχούν στις ημέρες της ετήσιας άδειας με αποδοχές και στις ημέρες των αργιών. Όπως προκύπτει, η Γαλλία εξακολουθεί και το 2012 να παρουσιάζει τις λιγότερες ώρες εργασίας στην Ευρώπη, ενώ αντίθετα η Ελλάδα και το 2012 εξακολουθεί να παρουσιάζει τις περισσότερες ώρες μεταξύ των παλαιών κρατών-μελών, έχοντας ταυτόχρονα τον ίδιο αριθμό ωρών εργασίας με τα νέα κράτη-μέλη της ΕΕ (1.824 ώρες).

Πίνακας Π-11: Μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας (2012)

Χώρα	Α. Εβδομαδιαίες ώρες	Β. Ακαθάριστες ετήσιες ώρες (Αx52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Δημόσιες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αδειών (Γ+Δ) σε ώρες	ΣΤ. Ετήσιες ώρες (Β+Ε)
Εσθονία	40	2.080	20*	8	224	1.856
Ουγγαρία	40	2.080	20*	9	232	1.848
Λιθουανία	40	2.080	20*	9	232	1.848
Πολωνία	40	2.080	20*	9	232	1.848
Ρουμανία	40	2.080	21*	8	232	1.848
Λετονία	40	2.080	20*	10	240	1.840
Βουλγαρία	40	2.080	20*	11	248	1.832
Κροατία	40	2.080	20*	11	248	1.832
Ελλάδα	40	2.080	23*	9	256	1.824
Σλοβενία	40	2.080	20*	12	256	1.824
Λουξεμβούργο	40	2.080	25*	9	272	1.808
Μάλτα	40	2.080	24*	13	296	1.784
Ιρλανδία	39	2.028	24	8	249,6	1.778,4
Πορτογαλία	38,9	2.022,8	22*	10	248,96	1.773,84
Σλοβακία	38,9	2.022,8	20	14	264,52	1.758,28
Κύπρος	38	1.976	20*	11	235,6	1.740,4
Βέλγιο	37,8	1.965,6	20*	10	226,8	1.738,8
Ισπανία	38,3	1.991,6	22*	12	260,44	1.731,16
Αυστρία	38,8	2.017,6	25*	12	287,12	1.730,48

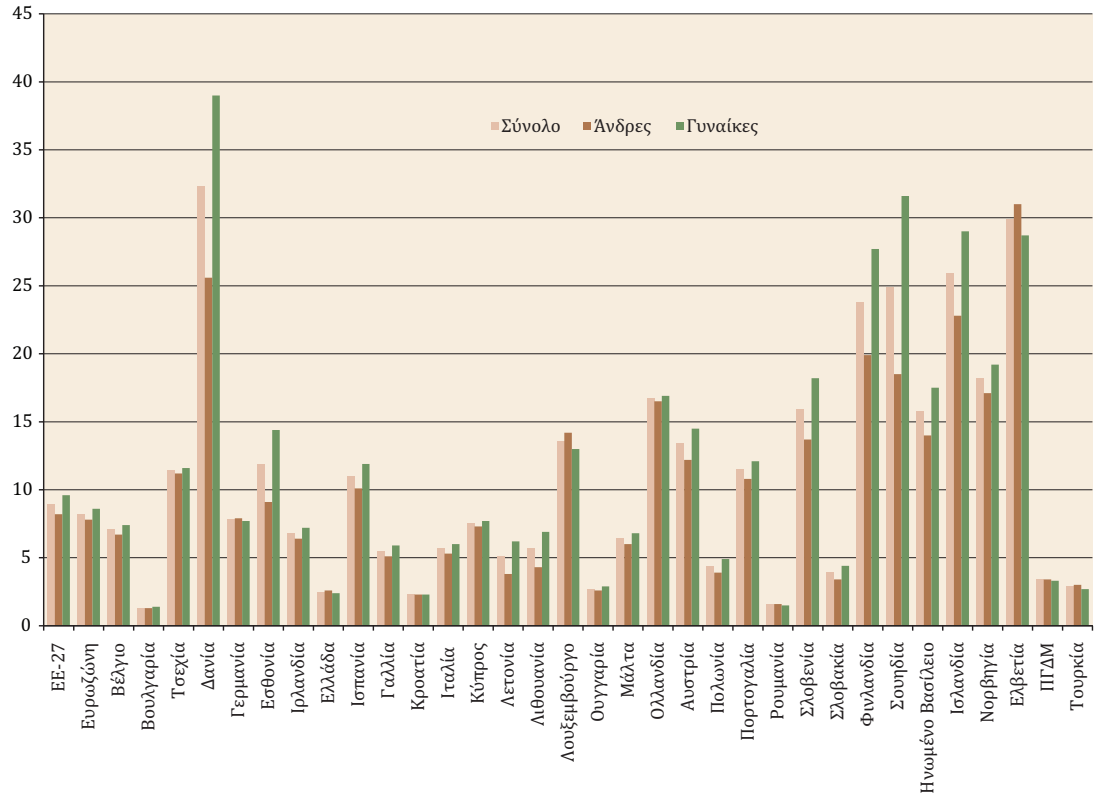
Συνέχεια στην επόμενη σελίδα

Χώρα	Α. Εβδομαδιαίες ώρες	Β. Ακαθάριστες ετήσιες ώρες (Αx52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Δημόσιες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αδειών (Γ+Δ) σε ώρες	ΣΤ. Ετήσιες ώρες (Β+Ε)
Τσεχία	38	1.976	25	10	266	1.710
Νορβηγία	37,5	1.950	25	8	247,5	1.702,5
Ηνωμένο Βασίλειο	37,6	1.955,2	24,7	9	253,424	1.701,776
Ολλανδία	37,1	1.929,2	25	6	230,02	1.699,18
Φινλανδία	37,5	1.950	25	10	262,5	1.687,5
Σουηδία	37,3	1.939,6	25*	9	253,64	1.685,6
Ιταλία	38	1.976	28*	11	296,4	1.679,6
Γερμανία	37,7	1.960,4	30	10	301,6	1.658,8
Δανία	37	1.924	30	8	281,2	1.642,8
Γαλλία	35,6	1.851,2	30*	9	277,68	1.573,52
Ε.Ε-28	38,1	1.979,1	25,3	9,8	267,3	1.711,9
Ε.Ε-15	37,6	1.952,8	26,7	9,9	275	1.677,9
Νέα κράτη - μέλη 13	39,7	2.064,3	20,8	9,5	240,3	1.824

Πηγή: Eurofound (2012)
** Νόμιμη ετήσια άδεια*

Στο πεδίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης (Διάγραμμα Π-10) παρατηρείται μείωση για το σύνολο των χωρών της ΕΕ ως προς το ποσοστό της συμμετοχής των εργαζομένων σε δραστηριότητες διά βίου μάθησης, τόσο σε σχέση με προηγούμενα χρόνια όσο και σε σχέση με το στόχο που έχει τεθεί για βιώσιμη ανάπτυξη στις χώρες της ΕΕ («Ευρώπη 2020»). Ειδικότερα, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (2011), το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα διά βίου μάθησης μειώθηκε σε σχέση με το 2009 και διαμορφώθηκε στο 8,9% το 2011 έναντι 9,3% το 2009. Επιπλέον, το συγκεκριμένο ποσοστό για το 2011 ήταν χαμηλότερο του στόχου που έχει τεθεί για τη στρατηγική ανάπτυξης της Ευρώπης και που ορίζει το ποσοστό συμμετοχής των ατόμων ηλικίας 25-64 ετών σε κάποιας μορφής δραστηριότητα διά βίου μάθησης στο 15%. Για την Ευρώπη το 2011 το ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα διά βίου μάθησης ήταν υψηλότερο για τις γυναίκες (9,6%), έναντι των ανδρών (8,2%), όπως και σε όλες τις χώρες εκτός της Ελβετίας. Τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα διά βίου μάθησης από το σύνολο των χωρών της ΕΕ εμφανίζονται σε σκανδιναβικές χώρες, όπου Δανία, Σουηδία και Φινλανδία εμφανίζουν ποσοστά συμμετοχής 32,3%, 25% και 23,8% αντίστοιχα. Ακόμη, το στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» (15%) έχουν εκπληρώσει η Ολλανδία, η Σλοβενία και η Αγγλία, ενώ από χώρες εκτός ΕΕ τον συγκεκριμένο στόχο έχουν εκπληρώσει η Ισλανδία (26,4%), η Νορβηγία (18,2%) και η Ελβετία (29,9%). Αντιθέτως, τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε Βουλγαρία (1,2%), Ρουμανία (1,6%), Ελλάδα (2,4%, που αποτελεί και το χαμηλότερο ποσοστό από το σύνολο των «παλαιών» κρατών-μελών της ΕΕ) και η Ουγγαρία (2,7%).

Διάγραμμα Π-10: Ποσοστιαία συμμετοχή των εργαζομένων ανά φύλο στην εκπαίδευση και κατάρτιση



Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Η μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας (ηλικία συνταξιοδότησης από την εργασία) διαχρονικά αυξάνεται στις χώρες της ΕΕ (Πίνακας Π-12). Ειδικότερα, η μέση ηλικία εξόδου στην ΕΕ αυξήθηκε το 2010 έναντι του 2009 και διαμορφώθηκε στα 61,5 έτη έναντι 61,4 έτη το 2009. Η συγκεκριμένη αύξηση στο σύνολο των εργαζομένων οφείλεται κατά κύριο λόγο στη μεγαλύτερη παραμονή στην εργασία των γυναικών, ενώ για το συγκεκριμένο διάστημα η μέση ηλικία εξόδου για τους άνδρες μειώθηκε. Εντούτοις, οι γυναίκες εξακολουθούν να παρουσιάζουν χαμηλότερες ηλικίες εξόδου από τους άνδρες (για το 2010 η μέση ηλικία εξόδου των γυναικών της ΕΕ-27 ήταν τα 61,3 έτη, έναντι 61,7 ετών των ανδρών.).

Παρόμοια εικόνα παρουσιάζεται και από τα διαθέσιμα στοιχεία του Οργανισμού Οικονομικής Ανάπτυξης και Συνεργασίας (ΟΟΣΑ), σύμφωνα με τα οποία εντοπίζεται διαχρονικά αύξηση της μέσης ηλικίας εξόδου από την εργασία (Πίνακας Π-13). Η γενική τάση που κυριαρχεί κατά την τελευταία δεκαετία είναι η εξομοίωση των ορίων ηλικίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, μέσω της αύξησης των ορίων ηλικίας των γυναικών.

Πίνακας Π-12: Μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας (2009-2010)

Χώρα	2009			2010		
	Σύνολο (έτη)	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο (έτη)	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΕ-27	61,4	61,8	61	61,5	61,7	61,3
Ευρωζώνη-17	61,2	61,4	61	61,5	61,4	61,3
Τσεχία	60,5	61,5	59,6	60,5	61,4	59,6
Δανία	62,3	63,2	61,4	62,3	μ.δ.	μ.δ.
Γερμανία	62,2	62,6	61,9	62,4	62,2	62,7
Εσθονία	62,6	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Ελλάδα	61,5	61,3	61,6	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Ισπανία	62,3	61,2	63,4	62,3	61,8	62,8
Γαλλία	60	60,3	59,8	60,2	60,4	60,1
Κροατία	60,6	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Ιταλία	60,1	60,8	59,4	60,4	60,8	60
Κύπρος	62,8	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Ουγγαρία	59,3	60,1	58,7	59,7	μ.δ.	μ.δ.
Μάλτα	60,3	μ.δ.	μ.δ.	60,5	μ.δ.	μ.δ.
Ολλανδία	63,5	63,9	63,1	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Σλοβακία	58,8	60,4	57,7	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Φινλανδία	61,7	62,3	61,1	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Σουηδία	64,3	64,7	64	64,4	65	63,7
Ηνωμένο Βασίλειο	63	64,1	62	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Ισλανδία	64,8	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Νορβηγία	63,2	63	63,3	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.
Ελβετία	63,5	64,8	62,2	μ.δ.	μ.δ.	μ.δ.

Πηγή: Eurostat (Labour Force Survey, 2013)

Σημείωση: μ.δ.: μη διαθέσιμη πληροφορία

Πίνακας Π-13: Μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας κατά φύλο

Χώρα	Άνδρες				Γυναίκες			
	2003-2008	2004-2009	2005-2010	2006-2011	2003-2008	2004-2009	2005-2010	2006-2011
Αυστρία	58,3	58,9	59,9	60,4	57,8	57,6	57,9	58,4
Βέλγιο	59,8	59,1	60,6	59,6	58,6	59,1	58,9	59
Τσεχία	62,6	62,1	62,3	62,6	58,8	59	58,9	59,1
Δανία	64	64,6	64	63,5	62,3	62,1	61,9	61,4
Εσθονία	65,2	66,2	65	64,5	64,1	63,4	63,2	62,6
Φινλανδία	61,3	61,7	61,8	61,8	61,2	61,4	61,5	62
Γαλλία	59,1	59,1	59,3	59,1	59,5	59,7	59,6	59,5
Γερμανία	61,1	61,8	62	61,9	60,3	60,5	61,2	61,4
Ελλάδα	62,1	61,9	61,9	61,8	60,4	59,6	60,3	59,9
Ουγγαρία	59,5	60	60,3	60,4	58,5	58,9	58,9	58,9
Ιρλανδία	65	63,7	63,7	63,3	64,4	63,7	63,8	63,5
Ιταλία	60,8	61	60,5	60,8	61	58,7	59,1	59,2
Λουξεμβούργο	59,5	57,3	57,8	58	61,8	58	58,6	58,6
Ολλανδία	62,9	63,1	62,9	63,6	61,1	61,3	61,4	62
Πολωνία	61,3	61,7	61,6	61,5	57,5	58,5	59,1	59,4
Πορτογαλία	66,6	67	66,5	66,2	65,2	63,7	64,6	65,1
Σλοβακία	59,3	59,9	59,9	60,4	55,4	56,2	56,9	57,7
Σλοβενία	61,2	62	61,4	61,7	57,1	59,2	58	58
Ισπανία	61,7	61,8	62,3	62,3	63,2	63,4	63,1	63,4
Σουηδία	65,7	66,1	65,7	66,3	63,1	63,6	63,9	64,4
Ηνωμένο Βασίλειο	63,9	64,4	64,1	63,6	61,9	62,1	61,9	62,3
Ελβετία	66,6	65,6	65,3	65,5	64,2	63,4	63,3	64,1
Ισλανδία	69,1	69,7	68,4	68,2	65,5	65,4	66,4	65,7
Νορβηγία	65,3	64,7	64,2	64,2	64,3	64,5	63,7	64,3
Βουλγαρία	64,9	64,2	62,9	61,8	60,7	61	60,5	60,1
Κύπρος	67,2	67	66,5	65,3	62,2	60,5	60,1	60,8
Λετονία	64,6	63,7	64,5	65,2	62,4	63,5	63,5	64,5
Λιθουανία	62	62	62,3	63,7	58,5	59,1	60,5	61,7
Μάλτα	60,6	60,4	60,6	61	62,3	59,3	61,2	60
Ρουμανία	69,9	68,4	68,4	64,7	65,2	63,5	63,8	62,1
Τουρκία	62	62,5	62,9	63,5	63,6	64,3	66,4	70,4

Πηγή: ΟΟΣΑ







ISBN: 978-960-9571-58-6